

BACHELOROPPGAVE

Hvilken betydning kan vernepleierens profesjonelle relasjonskompetanse ha i møte med mennesker med utviklingshemming som har utfordrende adferd?

Av

Heidi Sandvik Underlid
301

Vernepleie
BSV5-300
Mai 2012

1.0 Innledning	1
1.1 Valg av tema og avgrensning.....	1
1.2 Oppbygging av oppgaven	2
1.3 Problemstilling	2
2.0 Samfunnsvitenskapelig metode.....	2
2.1 Litteraturstudie som metode.....	2
2.2 Kildekritikk	3
2.3 Litteratursøk og datainnsamling	3
3.0 Teoretiske perspektiv og begreper	4
3.1 Relasjonskompetanse.....	5
3.2 Hva vil det si å være utviklingshemmet?	9
3.3 Utfordrende atferd.....	10
4.0 Drøfting	11
4.1 Hvordan kan vernepleieren bli mer bevisst på sin relasjonskompetanse? 11	
4.2 Hvordan kan vernepleieren bruke sin relasjonskompetanse for å forstå mennesker med utviklingshemming med utfordrende atferd?.....	13
4.3 Hvordan kan vernepleieren bli mer bevisst på samspillet mellom seg selv og brukeren?.....	14
4.4 Hvordan kan vernepleieren bruke sin relasjonskompetanse for å forebygge/reducere forekomst av utfordrende atferd hos brukerne?.....	16
4.5 Avsluttende bemerkninger.....	18
Litteraturliste.....	21

1.0 Innledning

1.1 Valg av tema og avgrensning

Temaet for denne oppgaven er profesjonell relasjonskompetanse i møte med mennesker med utviklingshemming med utfordrende atferd. Relasjonskompetanse dreier seg om å kommunisere og samhandle på måter som gir mening for alle parter og som oppleves som hensiktsmessig (Røkenes og Hanssen, 2010). Jeg mener det er viktig å bli mer bevisst på hvordan man bør kommunisere og oppføre seg i møte med mennesker med utviklingshemming generelt, og spesielt i forhold til utviklingshemmede med utfordrende adferd.

Jeg har arbeidet både med eldre og med mennesker med utviklingshemming og har i denne sammenheng merket hvor viktig det er å kommunisere på en god måte. Det var spesielt da jeg hadde min forrige praksisperiode at jeg ble interessert i dette temaet, fordi det der var mye fokus på hvordan man skulle kommunisere og på det å være bevisst på sin egen væremåte i møte med brukerne. Jeg tror man gjør en mye bedre jobb om man har en god relasjon til brukere man jobber med. Det er i utfordrende situasjoner at egen relasjonskompetanse særlig blir satt på prøve. Derfor mener jeg at dette er et tema som er relevant og som jeg kan få bruk for i arbeidslivet som vernepleier.

Fordi oppgaven tar for seg relasjonskompetanse i arbeid med mennesker med utviklingshemming med utfordrende adferd vil jeg gi en kortfattet omtale av hva som kjennetegner utviklingshemming og utfordrende adferd. Jeg har valgt å ikke fordype meg i forskjellige diagnoser og vil heller ikke komme så mye inn på tvang og makt, selv om problemstillingen min kan tenkes å invitere til en slik diskusjon. Når det faller naturlig vil disse emnene likevel bli nevnt. Jeg vil fokusere på noen elementer ved relasjonskompetanse i oppgaven som handler om egen bevissthet, samspill og bruk av relasjonskompetanse i vernepleiefaglig arbeid.

1.2 Oppbygging av oppgaven

Først vil jeg skrive litt om hvilken metode jeg har valgt å bruke. I teoridelen vil jeg gjøre rede for de forskjellige begrepene og emneområdene som er sentrale for min problemstilling, altså relasjonskompetanse, mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. I diskusjonsdelen

vil jeg drøfte ulike spørsmål knyttet opp mot problemstillingen. Avslutningsvis vil jeg komme med noen betraktninger som også er av konkluderende karakter. På forskjellige steder i oppgaven trekker jeg inn etiske spørsmål, særlig under drøftingen. Etiske betraktninger er egentlig en integrert del av oppgaven.

1.3 Problemstilling

Min problemstilling blir som følgende:

”Hvilken betydning kan profesjonell relasjonskompetanse hos vernepleieren ha i møte med mennesker med utviklingshemming som har utfordrende adferd”?

2.0 Samfunnsvitenskapelig metode

Metode er et redskap for å få frem kunnskap og man skal kunne etterprøve om påstander er sanne, gyldige eller holdbare. Når man er metodisk er man samtidig vitenskapelig (Tranøy, 1986, i Dalland, 2007).

2.1 Litteraturstudie som metode

Jeg har valgt å bruke litteraturstudie som metode. En litteraturstudie er en systematisk gjennomgang av litteraturen rundt problemstillingen man har valgt. Litteraturstudier er en del av de kvalitative forskningsmetodene. Når man bruker kvalitativ metode undersøker man forhold som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2007). I en litteraturstudie kan man skille mellom primærlitteratur og sekundærlitteratur. Jeg har brukt både primærkilder og sekundærkilder, men mest sekundærkilder. Primærkilder er den opprinnelige kilden, det vil si forfatterens/forskerens egne og originale tekst. Den opprinnelige kilden kan være vanskelig å finne og derfor leses den ofte i andres bearbeiding. Når man bruker sekundærkilder tolker forfatteren litteraturen med bakgrunn i andres arbeid (Dalland, 2007). Jeg har i stor grad benyttet sekundærlitteratur, selv om jeg også har brukt primærlitteratur, noe som kan ansees som en svakhet. Det kan også være fordeler ved bruk av sekundærkilder fordi det da kommer frem forskjellige synspunkter i denne teksten.

2.2 Kildekritikk

Det er viktig å være kritisk når man leter etter litteratur. Det vil si at man må undersøke om kildene er pålitelige. Dette kan gjøres ved at man undersøker om forskningen er oppdatert og om den er publisert i anerkjente fagtidsskrifter eller forlag (Dalland, 2007).

Kildekritikk er metodene som brukes for å vurdere kildenes pålitelighet, gyldighet og relevans. I metodisk sammenheng er det særlig to forhold som bør vektlegges. Det første gjelder *validitet*. I følge Grønmo (2004) er validiteten på oppgaven høy hvis datainnsamlingen resulterer i data som er relevante for problemstillingen. Jeg mener at min tekst har høy validitet fordi den tar utgangspunkt i det spørsmålet jeg stiller i problemstillingen. I noen av bøkene jeg har brukt som litteratur henviser de til hverandre, noe jeg også tror viser at problemstillingen min er relevant og gyldig. Det andre har med *reliabilitet* å gjøre, som gjelder dataene sin pålitelighet. Dette kan for eksempel gjelde samsvar mellom gjentatte datainnsamlinger. Ved valg av litteratur vil jeg fange opp et bredt spekter av relevante studier. Jeg har brukt biblioteket og nettkilder som hjelp. Jeg har også benyttet meg av pensumbøker. Jeg har valgt å bruke to artikler som er fagfellevurdert. Det betyr at eksperter innenfor det fagmiljøet skal kunne godkjenne og vurdere artiklene (Dalland, 2007).

2.3 Litteratursøk og datainnsamling

Grunnlaget for oppgaven er de dataene jeg har samlet inn (Dalland,2007). Jeg har valgt å samle inn data på bakgrunn av min problemstilling. Jeg har brukt pensum på vernepleierutdanningen, men også andre kilder. Jeg har forsøkt å benytte litteratur som jeg oppfatter er relevant i forhold til oppgavens tema og problemstilling.

I søkeprosessen brukte jeg BIBSYS og der benyttet jeg Idunn,Nordart og Ebsco Research Databases. Det var i de to sistnevnte søkebasene jeg har innhentet de vitenskapelige artiklene som jeg sier noe om i teksten. Jeg brukte søkeord som «relasjonskompetanse», «communication» «utfordrende atferd», «mental disability» og«emotional intelligence».

Fra selvalgt tema har jeg brukt bøker av Per Lorentzen, Stephen von Tetchener, Odd Harald Røkenes, Per Halvard Hanssen og Greta Maria Skau. Bøker fra de to sistnevnte forfatterne har vi hatt som pensum, men det er flere kapitler i disse bøkene som ikke var pensumlitteratur. Disse kapitlene har jeg valgt å bruke som selvalgt tema. Jeg mener disse bøkene illustrer gode poeng som belyser det jeg vil besvare i oppgaven min.

Røkenes og Hanssen (2010) er begge psykologer og har spesialisert seg innen klinisk psykologi. De mener man må kunne leve seg inn i andres verden og våge å være i situasjoner som er vanskelige. Jeg synes denne boken virker svært relevant i forhold til min oppgave fordi den tar for seg ulike relasjonsperspektiver og viser hvordan man kan få en bedre relasjon til mennesker, blant annet når det gjelder det å bli mer bevisst på egen væremåte. Denne boken regner jeg som en sekundærkilde fordi det er mange ulike bidrag fra ulike forfattere de har tatt med.

Per Lorentzen (2006) har skrevet boken *Slik man ser noen*. Han har publisert flere fagbøker om språklighet og kommunikasjon hos barn og voksne. Han arbeider ved avdelingen for voksenhabilitering ved Ullevål universitetssykehus. Han legger vekt på hvordan man kan bruke sin etiske dømmekraft, personlig involvering og kreativitet i møte med utviklingshemmede for å skape en god relasjon. Den tar også for seg viktigheten av det faglige når man skal forstå brukeren. Jeg regner dette som en primærkilde siden han hovedsaklig bygger på egne erfaringer med brukere.

Stephen von Tetzchner (2003) er professor i utviklingspsykologi. Han har lang erfaring med mennesker med ulike typer kommunikasjonsvansker. Han vektlegger i sin bok kommunikasjon og kommunikasjonsopplæring. Den tar både for seg barn, unge og voksne og jeg synes denne boken virker sentral i forhold til oppgaven min. Grunnen til det er at den vektlegger utfordrende atferd og hvordan man kan forebygge dette. Han vektlegger også faktorer som har betydning for om de slutter å vise slik atferd. Denne boken går jeg ut i fra er en sekundærkilde siden det er hentet kilder fra andre forfattere også.

Maria Skau er utdannet sosiolog. Hun har arbeidet i mange år som forsker og lærer og har også jobbet mye innen barne- og ungdomspsykiatrien. Hun har skrevet boken *gode fagfolk vokser*. Jeg synes denne boken virker svært relevant i forhold til hvordan man skal forholde seg profesjonelt i møte med mennesker og hun legger spesielt vekt på personlig kompetanse, noe jeg synes virker relevant i min oppgave. Jeg ser på dette som en primærkilde siden det er hennes egne tanker som blir fremstilt i boken.

3.0 Teoretiske perspektiv og begreper

Jeg vil i denne delen gjøre rede for hva relasjonskompetanse er, hva utviklingshemming er og hva som ligger i begrepet utagerende atferd. Jeg velger her å foreta noen avgrensninger siden alle disse begrepene er nokså vide. Når jeg skriver om relasjonskompetanse vil jeg legge mest vekt på

egenperspektivet og det intersubjektive opplevelsesperspektivet. De andre perspektivene kan også være relevante, men siden jeg mest skal fokusere på bevissthet om egen væremåte og det å leve seg inn i andres verden syntes jeg disse to perspektivene passet godt til det jeg ønsker å belyse i min problemstilling. Når det gjelder utfordrende adferd vil jeg mest vektlegge hva som ligger i begrepet og hvorfor det skjer utfordrende atferd hos utviklingshemmede. Jeg vil dernest definere hva som ligger i betegnelsen utviklingshemming og skrive litt generelt om dette.

3.1 Relasjonskompetanse

Profesjonell relasjonskompetanse handler om å kunne sette seg inn i andres situasjon og kunne samhandle med de menneskene vi møter når vi er i arbeid på en best mulig måte. Da skal man kunne kommunisere på en måte som ivaretar hovedhensikten med samhandlingen, og som ikke er nedverdiggende for den andre. En fagperson skal sette sine egne behov til side og kun konsentrere seg om brukerens behov. Man skal kunne kjenne seg selv, forstå den andres opplevelser og forstå hva som skjer i møte med den andre. Tillit, trygghet og en opplevelse av troverdighet er viktige elementer som skal være til stede i en god relasjon (Røkenes og Hanssen, 2010).

For å få en god relasjon til bruker skal den andre føle seg fri og spontan uten å møte på unødvendige begrensninger. John Shotter (1993, i Lorentzen, 2006) mener dette er noe som kommer fra det indre i oss. Det er gjerne en ansatt eller flere som har dette som en naturlig egenskap, slik at de får til det som andre ikke lykkes med.

Røkenes og Hanssen (2010) skriver at man må ta utgangspunkt i den kompetansen, kapasiteten og preferansen den utviklingshemmede allerede har. Man skal være i stand til å møte den andre som subjekt og også kunne handle instrumentelt der det trengs. Det er da viktig at man er reflektert og at man vet hvorfor man gjør som man gjør i sitt arbeid. Man må kunne begrunne sine handlinger (Røkenes og Hanssen, 2010). En fagperson som bare forholder seg til en bestemt teori, metode, teknikk eller rutine kan også komme til å redusere brukeren til et objekt, en ting. Å jobbe med mennesker er komplisert, og det er fristende å se bort fra fenomener som ikke passer med de arbeidsmåtene man er vant til (Røkenes og Hanssen, 2010). Dette er noe jeg vil komme tilbake til når det gjelder utfordrende adferd.

Empati og anerkjennelse er viktige begreper innenfor relasjonskompetanse (Kinge, 2009). Kvaliteter som dette innebærer prosesser som er veldig krevende både følelsesmessig og tankemessig. Det

handler mer om vår indre forståelse enn om ytre ferdigheter (Kinge, 2006). Empati dreier seg om at den profesjonelle maktet å sette seg inn i den andres tanker og følelser. Anerkjennelse er et overordnet begrep i relasjonelt arbeid (Schibbye, 2003, ref. i Kinge, 2009), og ”*innebærer holdninger og handlinger av forståelse, akseptering, toleranse, bekreftelse og undring, lytting*” (Kinge 2009, s 69). Bekreftelsen og anerkjennelsen må være fullt ut ekte og pålitelig, det må altså komme fra det indre i oss (Røkenes og Hanssen, 2010).

Relasjonskompetanse er et sammensatt begrep. For det første må fagpersonen være i stand til å etablere en relasjon til brukeren. Deretter må vedkommende kunne vedlikeholde relasjonen over tid. Endelig må man kunne avslutte relasjonen på en best mulig måte (Røkenes og Hanssen, 2010).

Hos en dyktig fagperson går handlingskompetansen og relasjonskompetansen hånd i hånd. Det må være et godt samspill mellom instrumentelle ferdigheter og kunnskap på den ene siden og relasjonsforståelse, relasjonelle ferdigheter og etisk refleksjon på den andre siden. I følge Røkenes og Hanssen

(2010) er handlingskompetanse kunnskap og ferdigheter som setter personen i stand til å gjøre noe med den andre eller for den andre på samme måte som man gjør noe med en gjenstand.

Hos en dyktig fagperson utgjør handlingskompetansen og relasjonskompetansen en helhet. Det er viktig å kunne håndtere både et godt samspill mellom læring av instrumentelle ferdigheter og kunnskap på den ene side og utvikling av relasjonsforståelse, relasjonelle ferdigheter og etisk refleksjon på den annen side. Jeg vil ikke vektlegge handlingskompetanse i min oppgave siden det er relasjonen som er hovedfokuset, men jeg nevner det likevel, fordi det er viktig å kunne håndtere begge deler for å bli en dyktig fagperson. Hvis den profesjonelle og brukeren har en god relasjon kan dette ha stor betydning for om brukeren endrer seg i positiv retning (Røkenes og Hanssen, 2010). Når det er en relasjon mellom mennesker forteller dette hvem vi er i forhold til hverandre. Hvis vi ikke har relasjoner til andre mennesker har vi heller ingen identitet. Kommunikasjon er noe som er helt grunnleggende for relasjonen (Sollesnes, 2008). Noe som alle mennesker har før vi går inn i en relasjon er en *forforståelse*. Det er den vi tar med oss inn i møtet med andre mennesker. Når man forstår noe er det alltid ut fra en kontekst. Vi forstår andre på bakgrunn av den kulturen vi er en del av. I kommunikasjon med en annen person kan man leve seg inn i andres forståelse; da kan man også endre vår egen forståelse (Røkenes og Hanssen, 2010).

Røkenes og Hanssen(2010) benytter seg av ulike perspektiver når de beskriver hvordan relasjonen kan oppfattes. Jeg har som nevnt valgt å gå ut i fra egenperspektivet og det intersubjektive opplevelsesperspektivet. I all samhandling og kommunikasjon er disse perspektivene grunnleggende. Det vektlegges at man må stille seg kritisk til disse perspektivene, fordi dette er svært omfattende og kompliserte temaer. Vesentlige momenter kan gå tapt (Røkenes og Hanssen, 2010). Jeg velger likevel å bruke disse perspektivene, fordi de belyser sentrale aspekter med hensyn til hva som er viktig i en relasjon.

Egenperspektivet

Dette perspektivet handler om at vi ser vår sosiale verden på bakgrunn av hvordan vi selv er, hvilke holdninger vi har til ulike ting og hvilken kunnskap vi har. Vi har alltid med oss en forforståelse og selvforståelse som har betydning for hvordan vi tolker andres atferd. Det er veldig viktig å bli kjent med seg selv. Det er også viktig å kunne være til stede med seg selv i arbeidssammenheng som er til beste for brukeren. I den sammenheng er det viktig å vite hvilken sterke sider man har og hvilke ressurser man har og å kunne bruke disse i rett kontekst (Røkenes og Hanssen, 2006). Da skjer det en kompetanseutvikling. Det vil si at man integrerer kunnskapen i seg selv slik at man kan finne sin egen måte å være profesjonell på. Det er ikke om å gjøre å forandre den man er, men at man på en best mulig måte skal kunne være seg selv tilpasset etter situasjonen. Det er ulike måter man kan bli mer reflekterte på i slike situasjoner. Schön (1983, i Røkenes og Hanssen, 2010) legger vekt på at man som profesjonell vet mer enn man kan sette ord på. Med dette mener han at profesjonelle som lenge har vært i arbeid har en innebygd forståelse, som ikke er styrt av regler.

Refleksjon i handling (Reflection in action) gjelder det å kunne reflektere over kunnskap i handling om hva man gjør i en bestemt situasjon. Dette mener jeg er spesielt viktig i en situasjon der det skjer utagerende adferd. Da kan man reflektere over egne emosjonelle reaksjoner og over sin egen rolle i den situasjonen (Schön 1983, i Røkenes og Hanssen 2010).

Refleksjon over handling (Reflection on action) er også svært viktig, spesielt når man ikke har mulighet for å reflektere i situasjonen. Da kan man heller tenke gjennom det etterpå. Dermed er man bedre rustet og vet hva man skal gjøre og ikke skal gjøre neste gang. Det vil si refleksjonene kommer innimellom etterpå eller innimellom handlingssekvensene. Dette er også veldig viktig for kompetanseutviklingen. (Schön 1983, i Røkenes og Hanssen 2010)

Være-i kompetanse er et annet begrep som er svært relevant. Denne kompetansen er mer rettet mot konkrete situasjoner eller fenomener. Det handler om å kunne forholde seg til seg selv, vite hvordan

man skal være i møte med andre mennesker og kunne tilpasse seg ulike situasjoner eller ytre krav. Det krever at man skal kunne forholde seg til vanskelige situasjoner. (Nordhaug , 1993, i Røkenes og Hanssen, 2010).

Det intersubjektive opplevelsesfellesskapet

Dette perspektivet handler om vår mellommenneskelige verden, altså møtet mellom klienten og den profesjonelle. Når vi snakker med en annen person kan vi sette oss inn i hvordan vedkommende tenker og føler og på denne måten er vi begge med på å danne et opplevelsesfellesskap. Det kan sammenlignes med et mentalt samhandlingsrom. Når vi har en dialog med en bruker tar vi med oss vår egen opplevelse og deler dette med den andre i dette rommet. Det som kjennetegner en dialog er at de som deltar i denne samhandlingen uttrykker seg og er til stede i hverandres psykologiske tilstander. I Røkenes og Hansen (2010) blir intersubjektivitet beskrevet som at man deler psykologiske tilstander. Slike opplevelser fører til at vi kan bli i stand til å imøtekomme behov eller vise at vi forstår hverandre (Røkenes og Hanssen, 2010). Det er avgjørende for brukeren hvordan fagpersonen reagerer på han eller henne. Den psykologiske innvirkningen man har på hverandre kan altså bli til under samtalen. Hvis for eksempel en bruker blir møtt med negativ respons kan dette gå ut over hans eller hennes væremåte i etterkant. Det er viktig å være bevisst på om man har gjensidige opplevelser. Så hvis man føler den andres opplevelser betyr ikke dette at man må komme i samme psykologiske tilstand som den andre. Man må ha en selvavgrensning (Shibbye , 1996 i Røkenes og Hanssen, 2010). Det vil si at man må skille hverandres posisjon fra hver sin psykologiske verden. Dette er noe som dyktige fagfolk skal ha under kontroll.

Når det er snakk om den andre som subjekt prøver man å kunne leve seg inn i det indre hos vedkommende (Egedius,1994, i Røkenes og Hanssen 2010). Subjekt vil si den som opplever, handler og tenker. Når fagpersonen og brukeren møter hverandre og skal prøve å få en felles forståelse av noe møtes de først bare som subjekter for hverandre. For at den profesjonelle skal ha en intersubjektivitet må man være bevisst på seg selv og sin egen måte å forstå den andre på. (Røkenes og Hanssen, 2010.)

Noe som er helt essensielt innenfor det intersubjektive perspektivet er det å kunne ha empati når man er i dialog med brukeren. Det andre som er viktig er å *”ha et åpent og kritisk forhold til den måten vi fortolker og gir mening til andres opplevelser og beretninger på”* (introspeksjon) (Røkenes og Hanssen, 2010, s 58). Vi får da en slags dobbel innlevelsesevne som gjør at fagpersonen og brukeren får en felles opplevelse av det som blir formidlet (Røkenes og Hanssen, 2010).

3.2 Hva vil det si å være utviklingshemmet?

ICD-10 sin definisjon av mennesker med utviklingshemming er «*en tilstand med stagnert eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som særlig kjennetegnes av svekkede ferdigheter som viser seg i utviklingsperioden. Dette er ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, som kognitive, språklige, motoriske og sosiale ferdigheter*» (Statens helsetilsyn og World Health Organization, 1999, ref. i Kibsgaard, Larsen og Wigard, 2009, s 22).

Det har blitt brukt mange forskjellige ord opp gjennom årene for å beskrive mennesker med utviklingshemming. Eksempler på dette har vært ord som idiot, åndssvak og evneveik. Ord som dette er sett på som nedverdiggende å bruke i dag. På 1990-tallet ble de fylkeskommunale institusjonene avviklet og erstattet av kommunale tilbud. Det var på begynnelsen av 1960-tallet at man begynte å bruke ordet psykisk utviklingshemmet. Andre ord som i dag blir benyttet av andre faggrupper er mental retardasjon, psykisk utviklingshemming og andre benevnelser (Kibsgaard et al., 2009).

Jeg velger å bruke benevnelsen mennesker med utviklingshemming i min oppgave blant annet fordi det brukes i offentlige dokumenter (Kibsgaard et al., 2009). Det er ulike grader av utviklingshemming. Lett grad vil si at man har en mental alder mellom 9 og 12 år. Man har da en IQ som er på mellom 50 og 69. Om man har en moderat grad har man en IQ på 35-49 og man har en mental alder på mellom 6 og 9 år. Har man en alvorlig grad har man en IQ på 20-34 og befinner seg i en mental alder mellom 3 til 6 år. Om man har en dyp grad av utviklingshemming har man en IQ som svarer til en mental alder under 3 år. I følge undersøkelser som har blitt gjort i Norge og andre land i Norden er det omtrent 1% som har utviklingshemming (Strømme og Valvatne, 1998, i Eknes, Bakken, Løkke og Mæle, 2008). Det kan være mange forskjellige årsaker til utviklingshemming. For ca halvparten av disse er grunnen ukjent. Det som imidlertid er til felles for alle mennesker med utviklingshemming er at nervecellenes funksjon i hjernen er påvirket. Det å lære en ferdighet tar lengre tid å lære enn hos en som er funksjonsfrisk (Atkinson 1987 ref. i Eknes et al., 2008).

Mennesker med nedsatt intelligens møter hverdagen med større utfordringer, og de har vanskeligheter med å forstå og tilpasse seg det som skjer rundt dem. De vil lett få vanskeligheter med å forholde seg til det som skjer rundt dem og det som skjer med dem. Det er vanskelig for dem å forholde seg på en spontan, umiddelbar og naturlig måte. Intelligensen og evnen til refleksjonen og resoneringen er svekket (Lorentzen, 2003). Mennesker med utviklingshemming har oftere adferdsvansker enn de som har normal utvikling. Dette er naturlig siden mennesker med utviklingshemming er hemmet i den kulturelle prosessen (Tetzchner, 2003).

3.3 Utfordrende atferd

Utfordrende adferd er definert som «(U)kulturelt avvikende adferd som er så intens, hyppig forekommende eller langvarig at den fysiske sikkerheten til personen selv eller andre er alvorlig truet, eller atferd som i stor grad begrenser eller hindrer tilgang på vanlige samfunnsmessige tjenester.» (Emerson 1995, ref. i Eknes og Løkke, 2009, s 234). Denne benevnelsen brukes i stedet for å bruke ordet alvorlige adferdsproblemer. Formålet med å skifte ut begrepet til utfordrende adferd er for å vise at det dette faktisk kan være et problem for menneskene i omgivelsene, og ikke nødvendigvis for den som har denne adferden. (Eknes og Løkke, 2009).

Det er mange forskjellige definisjoner på utfordrende atferd; det varierer fra undersøkelse til undersøkelse. (Emerson, 1995, i Eknes og Løkke, 2009). Jeg velger å bruke begrepet utfordrende atferd fordi jeg finner dette minst problematisk. Dette er også det mest brukte begrepet i dag (Eknes og Løkke, 2009). Begreper som utagerende atferd, adferdsavvik, adferdsvansker, adferdsproblem og adferdsforstyrrelser brukes om hverandre og da er det lett å bli forvirret over hva som egentlig skiller ordene fra hverandre. Begrepet *utagering* er egentlig knyttet opp mot psykiske vansker. Det vil si at den personen det gjelder har en sårbarhet i seg og ikke alltid klarer å handle helt riktig. Mennesker rundt vedkommende forstår ofte ikke den utfordrende adferden. Begreper som adferdsavvik, adferdsvansker og adferdsproblem blir brukt når normer eller regler blir brutt på det alderstridnet den enkelte befinner seg på (Eknes og Løkke, 2009).

De formene for utfordrende adferd som er mest vanlig er blant annet selvskading, angrep på fysiske gjenstander, ødeleggelse av ting, angrep på andre mennesker, sosial eller seksuell adferd som er uakseptabel, roping eller hyling, ulydighet eller manglende samarbeidsvilje og spising av gjenstander som ikke er ment å spises (Eknes og Løkke, 2009). Adferd som gjør andre mennesker irriterte eller skaper en ubehagelig stemning rundt dem vil bli oppfattet som utfordrende. Eksempler på dette kan være høy eller langvarig roping.

Det er mange forskjellige måter man kan snakke om utfordrende adferd på. Det gjelder alle former for adferd som er u hensiktsmessig eller uakseptabelt i sosiale sammenhenger (Tetzchner, 2003). Adferdsvansker og utfordrende atferd er vanskelig å skille. Adferdsvansker omfatter alle former for atferd som er urasjonell eller ikke akseptabelt i sosiale sammenhenger og det danner et mønster.

Jeg vil ikke komme noe særlig inn på bruk av *tvang og makt* i relasjoner, men jeg vil likevel nevne hva dette er. Siden jeg ønsker å finne ut hvilken betydning relasjonskompetanse har i møte med brukere som har utfordrende adferd, mener jeg det er viktig å nevne hva tvang er siden det forekommer så ofte i forhold til mennesker med utfordrende adferd.

Tvang vil si at personen mot sin vilje blir hindret i å utføre konkrete handlinger.(Stubrud, 1996,ref. i Tetzchener, 2003).Tvang skal være et sikringstiltak for å beskytte den det gjelder eller omgivelsene rundt denne personen. Det kan være brukes i nødsituasjoner, men er naturligvis i utgangspunktet ikke en måte å behandle mennesker på som er av positiv karakter (Emerson et.al., 1997a; Harris, 1993, 1996 , Sturmey, 1999a, i Christensen og Nilsen, 2007).

I følge Max Weber(1971: 53, ref. i Christensen og Nilsen, 2007) defineres makt som *«ett eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem , og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand* (s. 35). Makt er noe som både er relasjonelt og til stede hele tiden, men det betyr ikke at den nødvendigvis tas i bruk. Når den utviklingshemmede er innenfor det offentlige hjelpeapparatet, er dette i seg selv et maktapparat som består av både lover og regler, ressurser og mer (Christensen og Nilsen, 2007).

4.0 Drøfting

4.1 Hvordan kan vernepleieren bli mer bevisst på sin relasjonskompetanse?

Dette delkapittelet fokuserer helst på holdninger og egen væremåte, det vil si egenperspektivet. Ved å endre oss selv gir vi også muligheter for andre til å forandre seg (Maturana og Verela, 1997, ref. i Owren og Linde, 2011). Zijmans,Embregts, Gerits, Bosman og Derksen (2011) utførte en undersøkelse av emosjonell intelligens blant de ansatte ved en avdeling for mennesker med psykisk utviklingshemming. De fant at personalet fikk bedre bevissthet om egen væremåte – og høyere emosjonell intelligens - etter videofeedbackprogram av egen kontakt med brukerne. Røkenes og Hanssen (2006) mener at en del av det å bli kjent med seg selv handler om å legge merke til sin egne væremåte.

Hvis man har et reflektert forhold til seg selv klarer man også å være mer fleksibel i møte med andre. Selvrefleksjon og dialog med andre gjør at vi kan utfordre og forandre vår egen forforståelse, selvforståelse, den forståelsen vi har av andre mennesker og virkelighetsforståelse (Røkenes og Hanssen, 2006).

Personlig bevisstgjøring vil si at man selv legger merke til hvordan man reagerer i ulike situasjoner og blir bevisst på hvilke responser vi får fra andre. Personlig bevisstgjøring og selvutvikling er noe som skjer samtidig. Når man skal bli mer bevisst kan det være lurt å stille spørsmål til seg selv, som for eksempel " Hvorfor gjør jeg dette på denne måten?" (Skau, 2006).

Det å kunne tenke og handle på nye måter i nye situasjoner, være i samspill, vår intuisjon, vår ansvarsfølelse, vårt sosiale mot og vår evne til å skape noe nytt er noen eksempler på det Skau (2006) kaller personlig kompetanse. Det tar tid å utvikle denne kompetansen. Det kan for eksempel være å finne nye måter å tenke på, finne strategier og handlingsalternativer på forhånd og øve seg i å bruke dem før man står opp i en reell krise. Da kan man ta utgangspunkt i en situasjon som ikke gikk så bra og tenke gjennom hva som gjorde at det ble slik og hva man kunne gjort annerledes (Skau, 2006).

Den utfordrende atferden til mennesker med utviklingshemming kan oppstå i forskjellige situasjoner. Hvordan personalet reagerer eller responderer på utageringen vil påvirke atferden. Hvis den utfordrende atferden er noe som påvirker personalets emosjonelle reaksjoner er det lettere for personalet å håndtere en utfordrende atferd som de tror skyldes indre tilstander som personen kan ha kontroll over. Personalet kan reagere med avvisning og sinne hvis de tror brukeren har kontroll over egne impulser. Dette vil kunne forverre brukerens reaksjon (Allen,1999; Hanstings og Brown, 2002; Wanless og Jahoda, 2002; i Tetzchener, 2007). Den utfordrende atferden kan få frem følelser som ubehag og aggresjon. Personalet kan enten oppleve mestring eller det kan føre til at de blir sinte og prøver å unngå situasjonen eller personen. Personalet kan også oppleve angst i situasjoner som dette og da kan de ofte komme med kommentarer til resten av personalet som kan virke fiendtlige mot brukeren. (Oliver, 1995; Taylor og Carr, 1993; i Tetzchener, 2007). I "*Kunsten å skape de gode øyeblikk*" av Vibeke Liane (2009) blir det understreket at man skal unngå å fortelle skrekkehistorier om brukerne. Da får man et negativt bilde av dem. Man skal heller vende fokus mot de positive øyeblikkene, slik at man da kan få frem de gode øyeblikkene til brukerne.

Som vernepleier må man kunne forholde seg til mange forskjellige mennesker. Det kan lett oppstå komplikasjoner hvis man ikke kommer så godt overens med brukeren. Vi har et moralsk ansvar når vi er på jobb. Man må kunne forholde seg både til den nære og den man føler er fjern eller fremmed." *Vi "føler" ikke noko overfor dei namnlause ukjende vi aldri har sett andletet til, vi nyttar ikkje spontan intuisjon i omgangen med målformuleringar, prinsippvedtak og prioriteringar i arbeidet. I staden tek vi i bruk rasjonell fornuft og let etikken instruere oss i prosedyrar og prinsipp for mest mogleg rettferdig og verdig handling*"(Løgnstrup, 1956, ref. i Aadland, 2005, s. 39). Jeg tror

dette er noe som ofte oppstår i situasjoner der man er sammen med en bruker som har utfordrende atferd. Man klarer ikke forholde seg til situasjonen og da er det lettere å ty til en annen utvei, altså gjennom prosedyrer eller bruk av tvang og makt. Det er lett å være god og snill mot dem man liker og som er lett å forholde seg til. Men når man møter brukere som er utfordrende kan det oppstå en "fjern" relasjon.

Konklusjon: Vernepleieren kan bli mer bevisst på relasjonskompetanse ved refleksjon i forhold til egen praksis og gjennom dialog med og tilbakemelding fra kollegaer og brukere.

4.2 Hvordan kan vernepleieren bruke sin relasjonskompetanse for å forstå mennesker med utviklingshemming med utfordrende atferd?

Dette delkapittelet fokuserer på den kognitive dimensjoner ved relasjonskompetansebegrepet, nemlig relasjonskunnskap og relasjonsforståelse, i sammenheng med den aktuelle brukergruppen. Som vernepleier skal man kunne vite en del om hvordan man skal forholde seg til mennesker med utviklingshemming. Når man har jobbet en stund kjenner man også brukerne bedre og vet mer om den enkeltes behov. Likevel kan det være vanskelig å vite hvordan man skal forholde seg til en situasjon hvor en bruker får en utfordrende atferd og for eksempel begynner å slå seg selv eller andre, spesielt hvis man skal unngå bruk av tvang og makt.

Det er ulike forklaringer på hvorfor utagering skjer. Noen mennesker med utfordrende atferd kan for eksempel bli oppfattet å være ondsinnede. Man kan også tro at de selv har valgt den utfordrende atferden, selv om de ikke forstår konsekvensene av sine egne handlinger. All atferd er resultatet av mange faktorer og det kan være mange forskjellige grunner til at en person reagerer med denne atferden. (Tetchener, 2003). Det er viktig å være klar over at fellesbetegnelsen «utfordrende atferd» ikke nødvendigvis har noe til felles annet enn at det er den merkelappen man får av mennesker i omgivelsene. Alle mennesker har sine egne forhistorier, sin egen personlighet, sine egne emosjonelle reaksjoner og sine egne biologiske forutsetninger.

Når utviklingshemmede har problemer med å bli forstått fordi de har vanskeligheter med å uttrykke seg på riktig måte vil de ofte få lite respons fra andre. På den annen side kan de som har utviklet noe talespråk lett bli oppfattet som at de kan og forstår mer enn de kan. Studier viser at personalet ofte ikke tilpasser kommunikasjonen sin til de språklige forutsetningene som brukerne har fordi de rett og slett ikke forstår kommunikasjonsproblemene deres. (Lowe m.fl , 1998), ref. i Tetzchener,2003).Når

man ikke klarer å uttrykke seg godt nok eller forstå hva andre sier, kan dette altså føre til misforståelser. Det kan videre føre til at man ikke klarer å mestre frustrasjonene og omgivelsene. Dette kan utløse følelsesmessige reaksjoner som fortvilelse, sinne og depresjon. Mennesker som ikke har de samme kommunikasjonsforutsetningene eller ikke har de samme språklige ferdighetene viser mer utfordrende atferd enn mennesker med lærehemming som ikke har de samme vanskene. Selvskading skjer mer enn dobbelt så ofte hos dem med autisme og lærehemming som har dårlig språk sammenlignet med de som har bedre språkforståelse (Carr og Durand, 1985, ref. i Tetzchener, 2003).

Det kan forekomme utfordrende adferd hvis en bruker synes at aktiviteten som han driver med er veldig kjedelig; ved å oppføre seg ulydig forsøker han å slippe unna. Utfordrende atferd kan etterhvert bli den mest effektive metoden å avslutte aktiviteter på. (Owren og Linde, 2011). Om man som vernepleier ikke forstår at det er kjedsomhet som er grunnen til den utfordrende atferden kan det lett bli misforståelser. Utfordrende atferd kan også forstås ut fra et læringsperspektiv; adferden blir utført fordi man har blitt belønnet for dette, for eksempel i form av oppmerksomhet. (Svebakk og Bjerke, 2001). Det er derfor viktig å sette seg inn i brukerens situasjon og opplevelser og være åpen for at det kan være flere grunner til den utfordrende atferden.

Konklusjon: Vernepleieren har faglige forutsetninger for å forstå mennesker med utviklingshemming med utfordrende atferd hvis de gjør bruk av sin kunnskap og forståelse av hva som kjennetegner denne gruppen, utfordrende adferd og ut fra kunnskap om og forståelse av relasjoner.

4.3 Hvordan kan vernepleieren bli mer bevisst på samspillet mellom seg selv og brukeren?

Sosialt samspill handler om hvordan vi samhandler med andre mennesker. Det må forstås ut fra gjensidighet. I sosial interaksjon reagerer vi på hverandre.

«Den signifikante andre» har stor betydning for vår forestillingsverden. Det betyr å være en person som er viktig for den andre og som man lytter til. Om man skal være en god fagperson bør man ha evne og vilje til å gå i dialog med den andre og skape mening sammen med brukeren.

Forhåpentligvis kan denne dialogen ha betydning for situasjoner der brukeren stiller seg spørsmål om hva vedkommende skal gjøre eller ikke gjøre i en situasjon. Ikke bare i oppveksten men i hele livet kan våre signifikante andre ha stor betydning for vår forestillingsverden (Levin og Trost, 2005, ref. i Owren og Linde, 2011).

Owren og Linde (2011) har laget en trekant som består av 1) anerkjennelse/respekt, 2) utfordringer/forstyrrelse og 3) tid. De mener denne trekanten kan brukes som et verktøy i samarbeid mellom to eller flere personer. Jeg synes denne trekanten står veldig sentralt i forhold til det å få en god relasjon. Jeg har tidligere i oppgaven nevnt hva anerkjennelse er. Det er noe som vises ved å innta en nysgjerrig og ivaretakende holdning. Man skal tilpasse språk, kommunikasjonsform og tempo etter brukerens mulighet til å forstå og kommunisere (Owren og Linde, 2011). Noe av det brukerne var mest misfornøyd med i de brukerundersøkelsene som Owren og Linde omtaler var tiden fagpersoner har eller tar seg til å sette seg ned og lytte til hva de har å si. Det å skape en felles forståelse og en felles innsikt krever at vi setter av nok tid til å meddele informasjon, til å være en god lytter og være sikker på at vi forstår hverandre. Siden mennesker med utviklingshemming ofte trenger mer tid på å ta en avgjørelse kan det være en regel å gi dem beskjed en dag i forveien. (Owren og Linde, 2011). Kanskje dette også kan forebygge utfordrende atferd?

I en gitt situasjon vil mennesker med utviklingshemming ofte forholde seg til et eller annet avgrenset aspekt i en bestemt situasjon. Fagpersoner ønsker gjerne at de skal forholde seg til noe helt annet. Denne motsigelsen kan resultere i utfordrende adferd. Men opplæringen bør skje på brukerens premisser, og man må ta hensyn til sistnevnte sine kognitive forutsetninger (Lorentzen, 2006).

Lorentzen (2003) hevder at det ofte handlet om å minne personalet om den utviklingshemmedes faktiske utviklingsnivå. Jeg vil bruke et eksempel fra han for å vise hvordan man kan forstå utviklingshemmedes atferd.

Når en mann med «autistiske» trekk og store tidlige relasjonelle kontaktskader slo seg selv i ansiktet og bet seg i hånda fordi han ikke fikk den colaen i butikken som han ba om, gjorde han det kanskje ikke for å true personalet til å etterkomme hans ønsker, men fordi han reagerte ut i fra et emosjonelt utviklingsnivå hvor det å få nei som svar på et opplevd behov ble en svært faretruende situasjon. (Goldstein 1948, i Lorentzen, 2003, s 67).

Lorentzen forklarer dette ved at han mangler en indre psykologisk fleksibilitet og mulighet til å kunne omstille seg og forholde seg til det som var de andres oppfatning av situasjonen. Han reagerer ikke ut fra en ondskapsfull vilje, men ut fra at omgivelsene framsto som slitsomme, fiendtlige og lite givende. I andres øyne kan situasjonen oppfattes annerledes (Lorentzen, 2003).

Noen ganger vet man at den utfordrende atferden skyldes bestemte lidelser (Owren og Linde, 2011). Men andre ganger kan adferd som virker avvikende være uttrykk for reaksjoner mot handlingene til personalet. Når ikke beboeren klarer å uttrykke dette, blir det en utfordring for personalet å forstå dette. Mangel på kommunikasjonsevne fra beboerens side kan i seg selv føre til at det skjer en utagering. Personalet klarer kanskje ikke å skjønne hvorfor det skjer (Christensen og Nilsen, 2006).

Konklusjon: Det er vanskelig å bli bevisst på samspillet mellom fagpersonen og brukeren, men dette er mulig ved å ta i bruk kunnskap og forståelse av brukeren sine karakteristika, selvinnsett og å prøve å se samspillet fra «utsiden». Dialog med kollegaer og lydhørhet i forhold til brukeren er nødvendig.

4.4 Hvordan kan vernepleieren bruke sin relasjonskompetanse for å forebygge/reducere forekomst av utfordrende atferd hos brukerne?

Mennesker med utviklingshemming utvikler ofte utfordrende atferd når de møter frustrasjoner og opplever angst og stress, men det handler ikke alltid om et høyt aggresjonsnivå. Det avgjørende er gjerne evne til å regulere seg selv. All form for utfordrende atferd har noe emosjonelt i seg som personen ikke klarer å takle, men hjelp og støtte til å håndtere emosjonelle reaksjoner vil kunne være en måte å behandle og forebygge utfordrende atferd på (Tetzchner, 2003).

Lunde, Lerdal og Stubrud (2011) mener at positive hendelser vi selv har bidratt til, gir mer uttelling enn de som andre ordner for oss. Når barn får være delaktige i planleggingen og gjennomføringer av positive hendelser gir det mer engasjement, stolthet, glede og mestringsopplevelse. Slike erfaringer kan utvikle barns tanke – og handlingsrepertoar og bygge varige ressurser. De skriver her om barn, men jeg mener dette også kan relateres til mennesker med utviklingshemming.

Bakken, Eilertsen, Smeby og Martinsen (2008) fant i sin studie at disorganisert adferd avtok og initiativrik adferd tiltok når personalet kommuniserte på en effektiv (hensiktsmessig) måte. Emosjonell støtte førte særlig til flere pasientinitiativ. Det jeg vil belyse her er at både i denne artikkelen og i Lerdal og Stubrud (2011) sin bok blir viktigheten av å få ta initiativ selv vektlagt. Her mener jeg det har stor betydning hvordan vernepleieren ser på brukeren. Det gjelder altså å ha tro på at de klarer mye selv, og man må unngå passivisering ved at den profesjonelle gjør alt for dem. Hvis vi kommuniserer på en måte som fremmer deres selvbilde vil jeg tro at dette kan bidra til en bedre hverdag og dette vil kanskje forebygge en del av den utfordrende atferden som kanskje kan skyldes frustrasjon eller mangel på oppmerksomhet. Hvis man tenker at noen er mindreverdig er

det fare for at man også begynner å behandle dem slik. Tenkning og persepsjon motiverer handlinger og derfor må det sees på som like betydningsfullt som handlinger i seg selv. Det kan for eksempel bety at om man definerer noen som utviklingshemmede fører dette til bestemte måter å omgås dem på. (Lorentzen, 2006).

I sammenhenger der vi bare er oss selv kan man stille seg spørsmål om det blir noe igjen av det faglige. Lorentzen (2006) sier at selv om det kan være vel så bra å være seg selv og bli en slags «kompis» med brukeren kreves det også en stor grad av faglig forståelse av beboernes tilstand og hva dette betyr for å klare å unngå forstyrrelser i kommunikasjonen (Lorentzen, 2006).

Det gjelder å se væremåtene til personalet i sammenheng med den utfordrende atferden hos brukerne. For eksempel kan det være at brukeren blir mobbet av personalet. Her ser man hvordan bruk av makt kan brukes på en destruktiv måte. Det er viktig at personalet er bevisst på maktproblematikk og at makt ikke tas i bruk i relasjoner hvis dette ikke er nødvendig (Tetzchener, 2003).

Det kan også være viktig å være bevisst på at mennesker rundt de utviklingshemmede har forskjellige syn på hva som er akseptabel og hva som ikke er akseptabel adferd. Jeg tror dette også kan handle en del om hvor godt man kjenner brukeren og hvilken forståelse man har av hvorfor han eller hun oppfører seg slik vedkommende gjør. Når personalet viser utfordrende atferd tilbake til brukeren viser dette at de har manglende evne til å emosjonskontrollering (Tetzchener, 2003). Det trenger ikke skyldes sinne eller at man ikke liker beboeren. Men dette kan utvikle seg til en ond sirkel fordi begge reagerer med utfordrende atferd. Dette viser hvor stor betydning relasjonen har for både beboeren og personalet når det gjelder å håndtere den utagerende atferden. Kunnskap og forståelse er viktig i slike sammenhenger (Tetzchener, 2003).

Noe som er viktig om man skal få resultat når det gjelder å redusere eller forebygge utfordrende atferd er at de ansatte diskuterer sammen og blir enige om hvordan man skal forholde seg til utfordrende situasjoner med brukerne. En forutsetning er at relasjonskompetansen må gjennomgås hele personalgruppen. Maxwell Jones (1971), som skrev en bok om det terapeutiske samfunn, konkluderte her med at det ikke er tilstrekkelig at enkeltpersoner behandler psykiatriske pasienter på en god måte hvis for eksempel vaskedamen eller kontorassistenten på et senere tidspunkt skjeller ut pasienten på en urimelig måte. Derfor må hele miljøet være gjennomgitt av relasjonskompetanse.

Konklusjon: Det finnes en rekke teorier, begreper og forskningsfunn som viser at vernepleiere og andre fagpersoner kan gjøre mye for å forebygge/ redusere forekomst av utfordrende atferd hos mennesker med utviklingshemming hvis de tar i bruk dette kunnskapstilfanget.

4.5 Avsluttende bemerkninger

I min problemstilling stilte jeg følgende spørsmål:

Hvilken betydning kan profesjonell relasjonskompetanse hos vernepleieren ha i møte med mennesker med utviklingshemmede som har utfordrende adferd?

Som profesjonsutøver er vår kommunikasjon et viktig middel i yrkesutøvelsen. Vi kommuniserer med en eller flere for å bidra til en endring av deres livssituasjon, helse, livskvalitet eller kunnskapsnivå, alt etter hvilket område det er vi arbeider på. Det å kunne uttrykke seg og lytte er helt grunnleggende som vernepleier. God kommunikativ kompetanse kreves personlig innsats over tid og vi kan aldri si oss ferdig utlært når det gjelder dette. For at relasjonen skal forbedres er dialog veldig viktig, altså samtalen man har med brukeren. Dette er fordi man i en slik sammenheng må kunne legge egne meninger til side, slik at man kan høre den andres meninger og vise at man kan forstå den andres perspektiv ved å utdype dette etter deres premisser.

Betydningen av relasjonskompetanse overfor brukeren er stor. Det har stor betydning hvilke holdninger de ansatte har til brukerne og det er viktig å bruke sunn fornuft. Noen har rett og slett har innebygd en slik kompetanse som en naturlig "ballast". Men det kan være vanskelig å overføre en slik "taus kunnskap". Det er også av stor betydning hvordan man ser på brukeren; om man er ressurs- eller problemorientert. Dersom man utelukkende ser de "negative" sidene, er dette uheldig. Om man tar seg tid til, og har tålmodighet til å bli skikkelig kjent med brukeren er det lettere å skape tillit, fordi brukeren kan bli mer trygg på den ansatte. Slik jeg tolker tilgjengelig teori og empiri er det spesielt to viktige elementer som har betydning for å forstå og redusere denne adferden. Det første gjelder endringer av egne holdninger hos personalet. Det kan for eksempel skje gjennom å reflektere over hva man gjorde i den enkelte situasjonen, altså det å reflektere over handlingen. Hvis man ser negativt på brukere kan det være viktig å bli bevisst på dette, fordi det kanskje kan være en faktor som kan resultere i utfordrende atferd.

Det andre elementet gjelder betydningen av å lytte og leve seg inn i den andres verden. I min forrige praksisperiode ble jeg spesielt bevisst på hvordan jeg kommuniserte med brukerne. Man må for eksempel være forsiktig med hvordan man ordlegger seg. Om noen kommuniserer på en negativ

måte kan det, uten at man merker det selv kan det oppstå en maktubalanse. Det er svært viktig å bli bevisst på egen måte å kommunisere på i forhold til brukerne.

Det er selvfølgelig mange forskjellige grunner til at det forekommer utfordrende adferd. Kanskje er den utfordrende atferden så sterkt forankret i biologiske forhold, i personlighet, væremåter, tidligere vaner, eller strukturelle forhold i nærmiljøet at til og med den beste relasjonskompetanse er utilstrekkelig. Men det er også en del utfordrende atferd som kan skyldes mangel på oppmerksomhet, det at man har vondt et sted, eller andre ting. Det er her spesielt viktig at man som vernepleier kan bruke sin profesjonelle relasjonskompetanse ved å blant annet å bruke egenperspektivet og det intersubjektive opplevelsesperspektivet. Det gjelder å bli kjent med seg selv for å kunne håndtere egne følelser i vanskelige situasjoner men også det å kunne leve seg inn i andres verden. Jeg tror vernepleiere som har god relasjonskompetanse lettere vil kunne forstå hvorfor den utfordrende atferden oppstår og derfor kan dette også ha stor betydning for forebyggingen av dette. Det finnes ikke én relasjonskompetanse og man kan ikke praktisere dette på samme måte; det må tilpasses i forhold til bruker, hjelper, situasjon og annet. Relasjonskompetanse gjelder ikke bare kunnskap og ferdigheter; det er også en slags "kunst" og det handler om intuisjon. Relasjonskompetanse er veldig sentralt i profesjonelt arbeid med hjelpetrequende, ikke som isolerte kunnskaper og ferdigheter men som et integrert element i totalomsorgen for denne gruppen mennesker. Kanskje er dette det viktigste redskapet? En slik relasjonskompetanse må imidlertid gjennomsyre hele personalgruppen. Relasjonskompetanse må også kombineres med praktiske ferdigheter, generelle kunnskaper og evnen og viljen til å se og behandle det enkelte menneske som noe unikt eller enestående.

Jeg velger å avslutte med noen velkjente ord fra den danske tenkeren Søren Kirkegaard :
"Om at hjelpe", som sier noe vesentlig om betydningen av relasjonskompetanse. Så enkelt, og samtidig så vanskelig!

Søren Kierkegaard: "Bruddstykke af en ligefrem meddelelse" (1895)

*At man, naar det i sandhed skal lykkes en at føre menneske
hen til et bestemt sted, først og fremmest maa passe paa at
finde ham der, hvor han er og begynde der.
Dette er hemmeligheden i al hjælpkunst. Enhver der ikke kan det,*

*han er selv i inbildning,
naar han mener at kunne hjælpe den anden.*

*For i sandhed at kunne hjælpe en anden, maa jeg forstaae mere end han,
men dog vel først og fremst forstaae det, han forstår.*

Naar jeg ikke gjør det, saa hjælper min merforstaaen han slet ikke.

*Vil jeg alligevel gjøre min mere-forstaaen gjeldende,
saa er det, fordi jeg er forfærdelig stolt,
saa jeg i grunden i stedet for at gavne han egentlig vil beundres af ham.*

Men al sand hjælp begynder med ydmykelse:

*Hjælperen maa først ydmyge seg under den, han vil hjælpe,
og herved forstaae, at det at hjælpe ikke er at være den herskesygeste,
men den taalmodigste,
at det at hjælpe er villighed til indtil videre at finde sig i at have uret,
og ikke forstaae, hvad den anden forstaar.*

<http://home.online.no/~steinny/Kap6/Visdomsord/kierkegaard.htm>).

Litteraturliste

- Aadland, E. (2005). *Etikk for helse- og sosialarbeidarar*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Bakken, T. L., Eilertsen., D.E., Smeby, N.A., & Martinsen, H. (2008). Effective communication related to psychotic disorganised behaviour in adults with intellectual disability and autism. *Vård i Norden*, 28 (2), 9-13.
- (Hentet fra heftet): <http://nabo.nb.no/trip? b=NORART&issn=0107-4083&hefte=%22%C5rg.+28,+nr.+2+=+Nr.+88%22&aar=2008> (lastet ned kl. 13.05, 15.04.12).
- Bjerke, T. og Svebak, S. (2001) *Psykologi for høyskolen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Christensen, K. & Nilsen, E.(2006). *Omsorg for de annerledes svake: Et overvåket hverdagsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eknes, J., Bakken, T. L., Løkke, J.A., & Mæle, I. (2008). *Utredning og diagnostisering: Utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eknes, J.& Løkke, J.A (2009). *Utviklingshemming og habilitering. Innspill til habiliteringsprosessen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jones, M. (1971). *Det terapeutiske samfunn - i sykehus og utenfor. Sosial læring og sosialpsykiatri*.Oslo: Gyldendal.
- Kinge, E. (2009). *Hvor er hjelpen når den trengs? Om relasjonskompetanse. Om foreldresamarbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kierkegaard, S. *Bruddstykket af en ligefrem meddelelse. (1895)*.
<http://home.online.no/~steinny/Kap6/Visdomsord/kierkegaard.htm>(lastet ned kl.13.39, 19.05.12)
- Larsen, K. L. & Wigaar, E. (2009). *Utviklingshemming og aldring*. Tønsberg: Forlaget Aldring og helse 2009.
- Liane, V. (2009). *Kunsten å skape gode øyeblikk. Fontene, 04/09, 8-11*.
- Lorentzen, P. (2003). *Fra tilskuer til deltaker. Samhandling og kommunikasjon med voksne utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorentzen, P.(2006). *Slik man ser noen. Faglighet og etikk i arbeid med utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Owren, T. & Linde, S. (2011). *Vernepleierfaglig teori og praksis: Sosialfaglige perspektiver*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Røkenes, O. & Hanssen, P.H (2010). *Bære eller bryte: Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skau, G.M. (2005). *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i møte med mennesker*. Oslo:

Cappelen Akademisk Forlag.

Sollesnes, T. (2008). *Problematferd i et relasjonelt perspektiv*. Oslo: Caspar Forlag AS.

Tetzchner, S. (2003). *Utfordrende adferd hos mennesker med lærehemming. Betydningen av kommunikasjon, boforhold og tjenester*. Oslo: Gyldendal Forlag.

Zijlmans, L.J.M., Embregts, P.J.C.M., Gerits, L., Bosman, A.M.T, & Derksen, J.J.L, (2011). Training emotional intelligence related to treatment skills of staff working with clients with disabilities and challenging behaviour. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55, 219-230.

Hentet fra Ebsco Research Databases :

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=107&sid=716119de-87b7-4dff-bd66-07e1ae985843%40sessionmgr110&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=aph&AN=57367123> (lastet ned kl. 19.14, 15.04.12).