

Brit Hauger og  
Aud Elisabeth Witsø  
NTNU



# Vernepleieres erfaringer med myndiggjørende arbeid sammen med personer med utviklingshemming

## Sammendrag

Denne artikkelen handler om vernepleieres erfaringer med å fasilitere workshopgrupper sammen med deltakere med utviklingshemming. Sju grupper fra tre kommuner har jobbet med tema som myndiggjøring, selvbestemmelse og medvirkning. Arbeidet i og med gruppene var inspirert av aksjonsforskningsmodellen Deltakende og Anerkjennende Aksjon og Refleksjon (vår oversettelse) (PAAR: Participatory Appreciative Action Research and Reflection) som er utviklet av psykologen Tony Ghaye (2008). Denne modellen er meningsfull når målet er å prøve ut og utvikle metodikk i ei gruppe. Parallelt med at gruppelederne jobbet med workshopgruppene, har de hatt kollegaveiledning med oss som prosjektledere. De fikk innledningsvis opplæring i ulike metodiske verktøy som kunne benyttes i workshopgruppene.

Vernepleierne erfarte at størrelsen på gruppen, god balanse mellom struktur og fleksibilitet på møtene samt informasjon var vesentlig for gode gruppeprosesser. Når det gjelder vernepleierens rolle som gruppeleder, hadde de i første fase av prosjektet behov for en strukturert plan, mens de etterhvert greide å frigjøre seg og forholde seg mer fleksibelt til det som skjedde i gruppa der og da. De jobbet

parvis, og i kollegaveiledningen fikk de innspill fra hverandre og prosjektlederne til å utvikle ferdighetene i gruppetodisk arbeid. For å arbeide med myndiggjøring har workshopmetodikken vist seg nyttig og bidratt til utvikling av brukerråd og at personer med utviklingshemming bedre kan besvare brukerundersøkelser i de tre kommunene. Gruppeledernes og våre erfaringer er at workshopgrupper er egnet til å utvikle vernepleierfaglig arbeid som gruppetodisk arbeid.

**Nøkkelord:** Gruppetodisk arbeid, vernepleieres erfaringer, workshopmetodikk, medvirkning, myndiggjørende arbeid

## Vernepleieres erfaringer med myndiggjørende arbeid sammen med personer med utviklingshemming

Denne artikkelen handler om tjenesteyteres erfaringer med å lede workshoper sammen med personer med utviklingshemming. I workshoper har de jobbet med tema relatert til myndiggjøring, selvbestemmelse og medvirkning i ulike kontekster. I hverdagslivet til personer med utviklingshemming er slike tema sentrale. Denne historien illustrerer én av flere situasjoner som ble diskutert i dette prosjektet:

En gruppe deltakere med utviklingshemming diskuterte temaet respektfull behandling. De hadde rollespill og diskusjoner, og de hadde avtalt å holde på til klokken to. Så kommer det en SMS til en av gruppelederne fra en ansatt i bofellesskapet til Karin. I meldingen stod det: «Hei! Kan du si til Karin at jeg må hente henne litt før halv to i stedet for klokken to? Vi har personalmøte i dag som jeg må være med på». Gruppen diskuterte meldingen, og flere deltakere mente at Karin måtte avslutte tidligere.

Gruppelederen forteller i veiledningstimen etterpå at hun prøvde å utfordre Karin på hvorfor hun mente at personalmøtet var viktigere enn møtet hun selv var på. De hadde diskutert dette i gruppen, og konklusjonen ble at de sendte en SMS om at Karin skulle hentes klokken to, som avtalt. Og slik ble det. «Respektfull behandling, ja! Det var det vi jobbet med. Det var en veldig bra workshop. Og Karin, hun var veldig fornøyd sjøl», sier gruppelederen.

Flere gruppeledere forteller imidlertid at deltakerne generelt mener at det er personalet som bestemmer, og at deres avtaler går foran alt.

## Rettigheter under press

Sentrale føringer på det helse- og sosialpolitiske feltet er borgernes rett til medvirkning og deltakelse i samfunnet. I tillegg vektlegges retten til å medvirke i utformingen av sitt eget tjenestetilbud (NOU 2016:17). NOU 2016:17 På Lik linje og Helsetilsynets rapport «Det gjelder livet!» peker på at disse rettighetene er under sterkt press for personer med utviklingshemming (Helsetilsynet, 2016).

Prosjektet Omfattende tjenester i andres hjem (Tøssebro, 2018) viser at både

tjenesteytere og pårørende er bekymret for at tjenestetilbud ofte gis i gruppe, begrundet i effektivisering og ressursmangel. Det kan for eksempel dreie seg om kostnadseffektivisering av sosiale aktiviteter, eller fritidsaktiviteter som går på bekostning av retten til individuelt tilrettelagte tjenester. Personer med utviklingshemming uttrykker også selv at de ønsker å leve som andre, og delta i aktiviteter som ikke nødvendigvis involverer andre utviklingshemmede (Witsø og Hauger, 2018; Gjerme stad, Luteberget, Midjo og Witsø, 2017).

En motsats til bruk av grupper fundert på behov for kostnadseffektivisering, er planlagt faglig bruk av grupper med klare mål og virkemidler. Både innen fagfeltene helsefremming og sosialt arbeid regnes gruppe som en sentral og egnet enhet med mulighet for å styrke verdier som gir individ og grupper muligheter for deltakelse, ansvar, solidaritet, mestring og kontroll over eget liv og situasjon (WHO, 2019; IAS-WG, 2010; Helse- og omsorgsdepartementet, 2015).

Internasjonalt bidrar såkalte «self-advocacy groups» til å mobilisere også personer med utviklingshemming til felles innsats og kamp for like rettigheter (Anderson og Bigby, 2017). I Norge er det liten tradisjon for «self-advocacy groups» (Gjerme stad et al., 2018). Det nærmeste man kommer er kanskje NFU og Rådgivningsgruppen i Bærum (2018). Det er derfor behov for både å prøve ut ulike former for gruppetodisk arbeid med den hensikt å oppnå økt deltakelse og myndiggjøring, og behov for kunnskap om hvordan og hvorvidt gruppetodisk arbeid kan egne seg for å fremme selvhevdelse, innflytelse og medvirkning eller virke myndiggjørende for personer med utviklingshemming.

***«Jeg synes det er veldig rart når det skjer endringer på jobben min, så kontakter jobben min, boligen, som kontakter mora mi. Og så får jeg beskjed. Og jeg lurar på hvorfor de ikke kan snakke med meg først. Ja, det er min jobb».***

## Vernepleierens samfunnsrolle

De fleste tjenesteyterne som inngår i denne studien er vernepleiere. Ifølge FO (2017) er vernepleierens mandat «å synliggjøre og motvirke samfunnsskapt barrierer. Den unike kombinasjonen vernepleiere har i sitt kunnskapsgrunnlag bidrar til økt mestring, deltakelse, myndiggjøring og selvbestemmelse» (s. 4). Det poengteres at vernepleieren er å anse som politisk aktør i sitt arbeid. FO velger å inkludere en bred definisjon av begrepet politisk, noe som innebærer fokus på sosiale forhold som innebærer makt, styre og autoritet. Både yrkesetikken, lovverk og, for eksempel menneskerettighetskonvensjoner (som CRPD) peker i retning av tydelig verdiforankring hos vernepleieren som profesjonsutøver. Dette er i tråd med Garsjø (2018) som hevder at profesjonsutøvere har et ansvar for å sette helsefremmende arbeid, en sentral komponent i vernepleiefaglig arbeid, inn i en større politisk sammenheng. Det er behov for at profesjonsutøvere løfter frem debatter om behov for systemendringer som kan lede frem til bedre helsefremmende arbeid. Videre er det viktig at de gir uttrykk for bekymringer over uheldige virkninger av samfunnsutviklingen. De har en viktig oppgave i å granske og påvirke hvordan, for eksempel levekår, verdier og menneskesyn virker inn på folkehelsen (ibid.).

Vernepleieren har blant annet et ansvar for å sørge for at personer de yter tjenester til, selv kan delta direkte med sine demokratiske rettigheter. Vernepleiere manøvrerer imidlertid, som andre helse- og sosialarbeidere, mellom lojalitet til kommunal forvaltning med krav til effektivitet og innsparinger, og lojalitet til personene de jobber med. Det gir ifølge Ole Petter Askheim et potensial for både myndiggjøring og undertrykkelse (Askheim, 2014, s. 82). Askheim stiller spørsmålet om det er slik at vernepleiere selv trenger å bli myndiggjort, noe som blant annet innebærer at de til enhver tid holder et høyt refleksjonsnivå over egen praksis og rolleutførelse (Askheim, 2014).

## Grupper som ressurs

Individorientering har lenge vært dominerende innen både helse- og sosialfagene. I denne artikkelen er fokuset rettet mot muligheter og utfordringer som grupper og arbeid med grupper kan representere. Arbeid med grupper kan gi muligheter for å skape forandring, vekst og utvikling. Ulike erfaringer og meninger blant medlemmer i ei gruppe kan gi et robust materiale for problemløsning. For at gruppen og gruppens medlemmer skal oppnå verdier som forandring og vekst, er det viktig med et godt forarbeid. Dette er spesielt viktig når en skal arbeide gruppemetodisk sammen med personer som har utviklingshemming eller kognitiv funksjonsnedsettelse. Forarbeidet kan handle om fysiske forhold som å velge et egnet lokale med de nødvendige fysiske tilpasninger i rommet, og å skaffe tilgang til materiale og utstyr nødvendig for aktivitetene som skal foregå, tilpasset individenes og gruppens behov. I tillegg er det viktig å velge et egnet tidspunkt for gruppemøtene tilpasset deltakernes muligheter og behov. En må også vurdere om det er behov for flere gruppeledere/ fasilitatorer (Heap, 2005). Samledelse av grupper (Heap, 2005; Carter, Munro og Matin, 2013) peker på betydningen av at fasilitatorer reflekterer over hva de bringer med seg inn i gruppen, for eksempel når det gjelder egne verdier og forventninger til gruppen og det planlagte arbeidet. Ifølge Thomas og Pender (2008) bør de som skal fasilitere grupper med personer med utviklingshemming, søke veiledning og opplæring ved behov. Vernepleierne i denne studien deltok alle i kollegaveiledning sammen med artikkelforfatterne (se kapitlet Metode).

## Fire forskningsprosjekt om workshoper

Bakgrunnen for denne artikkelen er fire forskningsprosjekt som ble gjennomført over en fireårsperiode, i samarbeid med tre kommuner. Alle prosjektene har benyttet workshoper og gruppemetodisk arbeid som arbeidsform. Personer med utviklingshemming har deltatt i alle workshopene. Tjenesteytere, i hovedsak vernepleiere fra kommunene, har fasilitert workshopene og parallelt deltatt i kollegaveiledning i grupper ledet av artikkelforfatterne.

Kort fortalt har de fire prosjektene gått ut på følgende: Prosjekt 1 hadde hovedfokus på myndiggjøring slik at stemmen til personer med utviklingshemming skulle komme bedre frem i en kommunes kompetansehevingsprogram for personale i tje-

nester til utviklingshemmede. Prosjekt 2 hadde hovedfokus på å få frem brukernes meninger i brukerundersøkelser som gjennomføres i en kommune. I Prosjekt 3 ble det utarbeidet et opplæringsprogram for vernepleiere i kommunen slik at de kunne lære gruppetodisk arbeid, og selv gjennomføre workshoper der brukerundersøkelse for personer med utviklingshemming var tema. I det siste prosjektet ble opplæringsprogrammet gjennomført i to mindre kommuner, hvor vernepleierne jobbet med dagaktivitet og arbeid for personer med utviklingshemming. De var opptatt av å lære metodikk som kunne fremme myndiggjøring i forbindelse med brukerråd ved arbeidsstedene. Felles for de fire prosjektene har vært at vi har jobbet med deltakere i gruppe, og benyttet workshoper som metodikk for å jobbe med myndiggjøringsprosesser. I denne artikkelen har vi fokus på vernepleierens rolle, og hovedproblemstillingen vi søker å belyse her er hva vernepleiere har erfart når de leder og fasiliteter workshopgrupper for personer med utviklingshemming.

## Metode

Felles for prosjektene er at de har benyttet en deltakende aksjonsforskningsdesign, som er inspirert av PAAR (Participatory Appreciative Action Research and Reflection). Modellen er utviklet av psykologen Tony Ghaye (Ghaye et al. 2008, Ghaye, 2010). Dette er en modell som legger vekt på positiv anerkjennelse gjennom anerkjennende aktiviteter. Aktiviteter og refleksjoner sees i sammenheng og bidrar til å bekrefte og forbedre positive aspekter i samhandling i gruppen. Både gruppeledere og deltakere er i læringsprosesser. Det er fokus på at alle lærer og utvikler seg sammen. Denne modellen passer godt når formålet er å prøve ut og utvikle metodiske fremgangsmåter (Witsø og Hauger, 2019). Workshopgruppene har bestått av gruppeledere og personer med utviklingshemming som deltakere. Parallelt har det vært kollegaveiledningsgrupper bestående av gruppelederne for workshopgruppene og artikkelforfatterne som har bred erfaring med gruppeveiledning og fasilitering.

## Om workshop og fasilitering

Workshop er en samlebetegnelse på kreative måter å arbeide sammen på i grupper. Gjennom samarbeidet i workshopene var det ønskelig å veilede prosessene som skjedde i gruppen, slik at deltakerne kunne snakke fritt om ulike temaer knyttet til hverdagsliv og det å motta tjenester (Witsø og Hauger 2018). Farner (2008) trekker frem noen forutsetninger for vellykket bruk av workshopmetoden. Deltakelse må være frivillig, og de som deltar må oppleve at workshopene dreier seg om noe som er viktig for dem. Deltakerne må oppleve at metoden og aktivitetene er legitime, og at de har kontroll i prosessene. Egenmotivasjon trekkes frem som vesentlig og henger sammen med at workshopene skal føre til noe – for eksempel et produkt eller en endring. En viktig premisse for workshop som arbeidsform er at resultater skal brukes og følges opp. Også praktisk tilrettelegging, så som tilgang til lokaler, utstyr og aktivitetene som foregår, er avgjørende for hvor vellykket workshopen blir.

Tydelig og tilpasset informasjon om opplegget er vesentlig for opplevelsen av kontroll og engasjement. Farner (2008) fremhever også at tilpassing og «skreddersøm» er en viktig suksessfaktor for prosessdesign som workshoper. Prosessutformingen bør tilpasses målet med workshopen, konteksten, utfordringer og tidsrammen som er til rådighet. Andre viktige faktorer er antall deltakere og hvem som deltar, hvilken kompetanse deltakerne og gruppelederne har samt hvilke ressurser en har til rådighet, viktig (Witsø og Hauger 2019).

Fasilitering handler om å tilrettelegge og lede gode møter. Involvering av deltakerne er en grunnleggende arbeidsmetode i fasilitering (Solem og Hermundsgård, 2015). Fasilitering handler dermed om å ha blikk for det som skjer i en gruppe. Det sentrale er hvilken gruppedynamikk som utspiller seg. Relevante spørsmål i denne sammenhengen er: *Hvem tar initiativ? Hvordan møtes initiativene? Hvordan går diskusjonene? Hvilken utvikling er det i gruppa? Hvilke teknikker/metoder virker inn på dynamikken i gruppa? Hvilke roller har og utvikler deltakerne?* Vernepleierne var fasilitatorer for sine workshopgrupper. Dette innebar at de hadde ansvar for gruppeprosess, struktur og fremdrift av gruppen. Vernepleierne jobbet to og to og planla aktiviteter i gruppene sammen på forhånd. Vi vil i det videre benevne vernepleierne i denne studien som gruppeledere.

## Rekruttering og planlegging

Fra vi begynte å tenke ut prosjektdesign til vi konkret startet med introduksjonsdagene tok det flere måneder. Det var behov for å markedsføre, rekruttere vernepleiere til veiledningsgruppene og deltakere til workshopgruppene og å finne tid og sted til praktisk gjennomføring. I en ellers travel kommunehverdag kan det som kommer i tillegg til det daglige, være krevende å finne tid og rom for. Prosjektet søkte inspirerte og faglig interesserte vernepleiere (og eventuelt andre med treårig utdanning) og det tok tid å rekruttere disse. Det viste seg å være spesielt krevende for turnuspersonalet, som trengte vikarer når de skulle utføre noe som ikke var en del av bofellesskapenes hovedoppgaver.

## Veiledningsgrupper for gruppeledere

De to veiledningsgruppene representerer to forskjellige fagområder. Den ene gruppen (Gruppe 1) var vernepleiere som jobbet i bofellesskap eller hadde mellomlederstillinger i en by. De jobbet i ulike bydeler og hadde ingen daglig kontakt med hverandre. Selv om flere kjente hverandre fra før, måtte gruppen bli kjent med hverandre og med det metodiske arbeidet som prosjektet krevde. Gruppen ble rekruttert gjennom en leder som hadde kjennskap til de fleste, og som antok at prosjektdeltakelsen var en metodisk tilnærming som de ville dra nytte av å lære. Gruppen bestod av åtte vernepleiere og en helsesøster, to menn og sju kvinner og alle med flere års bakgrunn i yrket.

Den andre gruppen (Gruppe 2) var personale som jobbet ved to arbeidssenter i to mindre kommuner. Begge arbeidssentrene ga tilbud til personer med utviklings-

hemming og andre kognitive utfordringer. Gruppen bestod av fem vernepleiere og en spesialpedagog, og alle var kvinner med flere års erfaring i yrket.

Totalt deltok 14 fagpersoner i prosjektet (12 vernepleiere, en helsesøster og en spesialpedagog).

## Workshopgrupper for personer med utviklingshemming

De fire workshopgruppene fra bykommunen bestod av seks til åtte deltakere med utviklingshemming. Gruppene ble satt sammen slik at de ikke kjente sine gruppeledere fra før. Det var også mange deltakere som møtte hverandre for første gang. Noen kjente hverandre fra før, men det var gjennom jobb eller fritidsaktiviteter og ikke fordi de bodde i samme bofellesskap. Gruppene ble satt sammen slik at det skulle være mulig å diskutere utfordringer og problem som deltakerne opplevde i sin hverdag, og det ble tatt hensyn til faktorer som alder, kjønn, interesser og funksjonsnivå. Mål for workshopdeltakerne var å øke kompetansen til å svare på kommunens brukerundersøkelser. Det var begrunnelsen for at gruppelederne ikke direkte hadde noe med deres tjenesteutforming å gjøre.

Deltakerne fra arbeidssentrene kjente både hverandre og gruppelederne. Gruppene ble satt sammen med to grupper fra det ene arbeidssenteret og én gruppe fra det andre med ca. seks deltakere i hver gruppe. Det ble for mange praktiske utfordringer med å sette sammen grupper på tvers av kommunene. Hensikten med disse workshopgruppene var at brukerne skulle ta mer aktivt del i brukerrådene som var etablert. Begge arbeidssentrene hadde brukerråd, men temaene og aktiviteten hadde forvitret eller stagnert, og de trengte innspill for å øke medvirkningsgraden blant arbeidstakerne.

Totalt var det sju workshopgrupper med to gruppeledere for hver gruppe.

## Prosjektprogram

Programmet for prosjektene bestod av en introduksjonsdag, fire workshoper der vernepleierne var gruppeledere og henholdsvis to og tre ganger med kollegaveiledning. I tillegg hadde vi en oppsummering og evaluering i form av en fokusgruppediskusjon i veiledningsgruppene.

Introduksjonsdagen bestod av undervisning og gruppeaktivitet med hovedvekt på faglige begrunnelser og visjon for arbeidet, hvorfor det kan være hensiktsmessig å jobbe på denne måten, om grupper og om myndiggjøring som prosess. Videre ble det lagt vekt på fasilitering og gruppelederrollen, og de utfordringer rollen kunne innebære. Deretter hadde vi fokus på workshoper og mulighetene som ligger i en slik gruppemetodisk arbeidsmåte. Gruppelederne fikk inspirasjon og hjelp til planlegging av første og andre workshop.

Gruppelederne gjennomførte to workshoper før første kollegaveiledning. Deres rolle var å igangsette diskusjoner og prosesser og prøve å oppnå engasjement og komme med innspill i form av ulike triggere og metoder. Metodikk som ble benyttet

var blant annet bilder, dikt, opplesing og film som triggere for å få i gang samtaler om spesifikke tema. «Lapp i hatt» var en metode som hjalp til å sortere gode og mindre gode erfaringer deltakerne hadde. Det ble benyttet «påstander» for å få frem meninger blant deltakerne og rollespill for å illustrere utfordrende situasjoner. Et «barometer» med smilefjes var hjelpemiddel for å evaluere opplevelsene i workshopgruppen. Disse metodene er nærmere beskrevet av Witsø og Hauger i Østby og Hauges (2019).

På første workshop hadde alle gruppene fokus på å bli kjent med hverandre, utarbeide deltakerplakat, grupperegler og samarbeidskontrakt. Gruppereglene handlet om hvordan deltakerne ønsket at de skulle snakke sammen, for eksempel om å rekke opp hånda, og at de skulle gi beskjed hvis de ikke kunne komme. Disse reglene resulterte i at workshopgruppen lagde en samarbeidskontrakt for sin gruppe. Det ble laget deltakerpermer for å samle deltakernes oppgaver og materialet som ble brukt. Temaet som ble diskutert på den første workshopen, var hvordan deltakerne opplevde sin hverdag. På neste workshop var hovedfokus for gruppene som jobbet med brukerundersøkelser, tema knyttet til trivsel og trygghet og respektfull behandling. Brukerrådsgruppene jobbet med hverdagsliv og trivsel i jobben på arbeidssentrene.

På den tredje workshopen var selvbestemmelse temaet. Mer spesifikt drøftet de betydningen av informasjon og om deltakerne fikk delta i beslutninger som angikk dem, og hva de opplevde som respektfull behandling. Den siste workshopen for gruppe 1 handlet om å fylle ut brukerundersøkelsesskjemaet. Noen gjorde dette i gruppen, andre dro hjem til deltakere som ønsket det, og fylte ut skjemaet sammen med dem der. Arbeidssentergruppen hadde temaer som medbestemmelse på jobb, å bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skulle gjøre på jobb og hva vennskap innebar.

## Kollegaveiledning

Kollegaveiledning med gruppelederne hadde to fokus; erfaringsutveksling fra workshopgruppene og å trene på en veiledningsmetodikk for grupper. Metodikken bygger på «Lauvås, Lycke ofg Handal, 1995; som sitert i Hauger, 2009» sin problemrettede arbeidsmodell for veiledningsgruppe.

Kollegaveiledningen startet alltid med en runde med erfaringer og utfordringer gruppelederne hadde hatt i workshopgruppene. Noen utfordringer gikk igjen, mens andre tema var mer spesifikke. De skrev logg fra workshopmøtene som grunnlag for kollegaveiledningen for å huske tema og refleksjonene rundt det som hadde skjedd.

Viktige tema i kollegaveiledningene var hvordan ta hensyn til både gruppe og enkeltindivid i en workshop og hvilke metodiske grep som kunne fremme medvirkning i workshopene.

Gruppelederne hadde behov for å dvele ved og diskutere ulike utfordringer ved fasilitatorrollen. Eksempler på slike tema var: *Hvordan sette i gang samtaler og få med alle? Hvor mye skal jeg blande meg inn og «styre» diskusjoner? Forandrer engasjementet seg ut ifra ulike metoder jeg benytter? Når er det lurt å dele opp gruppen?*



*Hva er en god start i gruppen? Er det et problem i forhold til medbestemmelse at alt er planlagt på forhånd?*

De temaene som hadde stått sentralt i workshopgruppene, var viktig å diskutere på kollegaveiledningene. Tema som gikk igjen var: *respektfull behandling i tjenesteteyting, hva fremmer trygghet og selvbestemmelse, informasjon som hinder eller er døråpner til myndiggjøring, og samarbeid mellom bruker, foreldre og personale.*

Gruppe 1 var opptatt av hvordan brukerundersøkelser kunne utvikles og tilpasses slik at brukerne i større grad kunne ta dem i bruk, og styrke deres medvirkning. Gruppe 2 brukte kollegaveiledningen til å drøfte hvordan brukerråd kunne utvikles.

I kollegaveiledningen gikk vi hver gang videre inn på et reelt og konkret problem som en av vernepleierne hadde opplevd i workshopgruppen. Vernepleierne utfordret probleminnehaveren (veilanden) til å se utfordringen på en annen og ny måte. Prosjektleder hadde styring med at prosedyren i modellen ble fulgt, og var fasilitator i kollegaveiledningen. I første fase fortalte veilanden hva problemet gikk ut på, sett fra sitt ståsted. Videre stilte vernepleierne korte og utdypende spørsmål etter tur. Spørsmålene gikk noen runder rundt bordet, til alle meldte pass og ikke hadde flere spørsmål til veilanden. Når denne fasen var over, redegjorde probleminnehaveren for hva han/hun selv kunne tenke seg å gjøre med problemet, og dette ble notert på et flippoverark. Etterpå kunne deltakerne i gruppen komme med råd til probleminnehaveren og de ble også nedfelt på ark. Disse rådene ble vurdert i ettertids veilanden med et pluss eller minus i margin. Rådene kunne veilanden ta med seg. Det siste steget var å evaluere veiledningen. Det viktigste var hvordan veilanden opplevde arbeidet i forhold til sin utfordring i workshopgruppen. Men det var også viktig hvordan de andre deltakerne erfarte veiledningen. Ofte var problemet til veilanden noe som de andre deltakerne kjente seg igjen i, og kunne identifisere seg med.

Alle kollegaveiledningene ble gjennomført etter samme mal og tok 2,5–3 timer.

Avslutningsvis i prosjektene ble det gjennomført en fokusgruppediskusjon i begge gruppene.

## Analyse av data

Vi har benyttet en induktiv temaanalyse inspirert av Guest, MacQueen, and Namey (2011). Hovedmålet med en slik analyseform er å beskrive og forstå hvordan mennesker tenker, opplever og oppfører seg i spesifikke kontekster relatert til forskningsspørsmålet. Data bestod av lydopptak og notater. Sentralt ved den induktive temaanalysen er å holde analysen nær til dataene og identifisere mønstre, tema og undertema. Forfatterne har diskutert og analysert data underveis i prosjektet. Begge forfattere har også lest alle data flere ganger i etterkant av prosjektet, først hver for seg. Deretter har vi jobbet sammen i flere analysেমøter der vi diskuterte foreløpige tema og undertema først, og deretter utviklet innholdet i de to hovedtemaene som analysen resulterte i Gruppemetodisk tilnærming – å lede og fasilitere workshopgruppen og Erfaringer fra kollegaveiledning. Temaene med undertema blir diskutert nedenfor.

## Gruppemetodisk tilnærming – å lede og fasilitere workshopgruppen

### Betydning av god planlegging og fleksibel tilpasning av verktøy

Det å jobbe gruppemetodisk med workshopmetodikken representerte en ny arbeidsform for gruppelederne. Farner (2008) fremhever betydningen av kreativitet for at workshoper skal fremme aktivitet og deltakelse. I workshopgruppene ble det benyttet både bilder, dikt og film som kreative triggere. I noen grupper representerte triggerne noe å kjenne igjen fra eget liv, grunnlag for samtaler og diskusjon, men også anerkjennende fokus på den enkelte – noe som er i tråd med PAAR-metodikken (Ghayet et al., 2008). Selv om de fikk opplæring i bruk av aktuell og kreativ workshopmetodikk, skulle de selv legge en plan og velge hensiktsmessige verktøy å benytte i workshopene og i de ulike situasjonene som oppstod i gruppene. Meningen var at de skulle tolke aktuelle situasjoner i gruppa og ta i bruk nyttige verktøy for de ulike situasjonene, der og da. I veiledningsgruppe 1 kjente ikke vernepleierne deltakerne i workshopgruppen fra før, og da viste det seg at de metodiske verktøyene ble svært nyttige for å bli kjent med hverandre og for å stimulere til diskusjon. I veiledningsgruppe 2 var det annerledes. Der kjente de deltakerne, men ved bruk av metodisk verktøy fikk de kjennskap til helt nye sider ved dem, og behov for tilrettelegging. En av dem uttrykte om bruken av barometer og andre symboler at:

«Jeg tror jeg fikk en aha-opplevelse om hva som var lett for dem å forstå og ikke (...) Noen symboler som vi trodde at de intuitivt skjønte, var vanskelige. Mens andre ting som vi trodde var vanskeligere, kom helt av seg selv. Det var en ny opplevelse».

Generelt benyttet alle workshopgruppene mer metodiske verktøy i oppstartsperioden enn etter at de hadde holdt på en stund. I tråd med anbefalinger for gruppeledelse (Heap, 2005; Pelech, Basso, Lee og Gandarilla, 2016) erfarte gruppelederne etterhvert at det var viktig å ha gode planer for workshopene, men at planene ikke måtte bli for rigide. En vernepleier sa:

«Hvis vi hadde seks punkt på planen og fikk gått gjennom bare to, så var ikke det ensbetydende med at det gikk dårlig. Men vi tar tak i det som dukker opp, og som er i fokus».

Det å ha lært et knippe av metoder kunne på den ene siden være trygghets skapende og gi aha-opplevelser, men også virke innsnevrende på fantasi og oppmerksomhet på det som skjer i de konkrete situasjonene. Gruppelederne ble etter hvert mer oppmerksomme på det som skjedde der og da, enn å få gjennomført planen sin, noe de også gjenkjente som et viktig aspekt å diskutere og reflektere over.

De ulike metodene ga gruppelederne «nye strenger å spille på». En erfaring var likevel, og til tross for bruk av ulike triggere, at det i noen grupper var vanskelig for deltakerne å assosiere det de så eller hørte til eget liv og egen hverdag. Videre kunne det være utfordrende for gruppelederne å forklare, være språkbevisste og tilpasse informasjon og språk, noe som er særlig sentralt i arbeid med grupper som har deltakere med kognitive funksjonsnedsettelse (Nind, 2014). Men i slike situasjoner opplevde gruppelederne at selve gruppen var viktig som ressurs. Deltakerne hjalp hverandre med å forklare begrep og ble veldig sammensveiset, noe som også kan forstås som et tegn på at gruppen hadde en støttende og myndiggjørende funksjon (Nind, 2014). Det er av stor betydning at gruppeledere forstår å dra nytte av de re-

lasjonene som utvikler seg mellom deltakerne, og hvilken innvirkning de selv som gruppeledere har på deltakerne enkeltvis og som gruppe (Pelech et al., 2016; Heap, 2005). Dette krever trening i konkrete tilnærminger, men også utvikling og bevisstgjøring av hvordan en kan dra nytte av de ulike tilnærmingene på en fleksibel måte. Det er ikke gitt at gruppelederne får i stand de prosessene som er ønskelig med én gang, noe som er i tråd med våre gruppelederes erfaringer. Å jobbe med grupper handler dermed også om selv å være i en utviklingsprosess (Ghaye, 2010).

Hovedinntrykket blant gruppelederne etter at de var ferdig med arbeidet i workshopene, var imidlertid: «Deltakerne liker å diskutere i grupper. De har syntes at opplegget i workshopene har vært kjempebra og gitt positive tilbakemeldinger. Flere ønsker å fortsette i grupper».

## Strukturer som påvirker gruppe- og myndiggjøringsprosesser

Ved fasilitering av grupper er det viktig å være oppmerksom på hvordan roller utvikler og fordeler seg, og hvordan ytre strukturer kan påvirke dette (Pelech et al., 2016). Gruppelederne erfarte ikke at gruppemedlemmene hadde utpregete eller faste roller. De formidlet at rollene kunne endre seg fra gang til gang avhengig av oppgaver og tema, men også individuelle faktorer som ferdigheter. De pekte på betydningen av hvordan deltakerne var plassert rundt bordet og sammensetningen av gruppen. Andre faktorer som påvirket gruppen, var hvem som i utgangspunktet hadde lett for å snakke og hvem som var utfordrende å få med i samtalen, hvem som var venner fra før eller kjæresten, hvem som trengte hjelp osv. Dette fungerte godt å diskutere åpent i workshopgruppen. Det opplevdes greit at gruppedeltakerne fungerte forskjellig, men at det var vesentlig å få med flest mulig i diskusjoner. Gruppelederne satte seg derfor på strategisk viktige plasser, og fulgte ekstra godt med på de som ikke var frempå. For å skape diskusjon var det viktig å komme med innspill som påvirket dette. Det handlet om måten å spørre på, og hvordan deltakerne ble invitert til å delta. De fleste som deltok i gruppene hadde heller ingen erfaring med slike grupper, og vernepleierne mente de kunne være usikre på hvordan diskusjoner, deres tanker og refleksjoner, ble mottatt.

En problemstilling som vernepleierne erfarte, var at noen deltakere hadde vansker med å være uenig med gruppelederen, og sa det de trodde gruppelederen ønsket å høre. Selv om PAAR-metodikken i seg selv legger opp til å utjevne skjeve maktforhold mellom deltakere i samarbeidet, peker slike erfaringer på hvor viktig det er å stadig reflektere over hvordan makt kan balanseres i grupper, og med hvilke virkemidler (Ghaye, 2008). Videre erfarte gruppelederne at hvis noen var borte fra gruppen kunne det bli sårbart og lite dynamisk. Størrelsen på workshopgruppene viste seg å være avgjørende for diskusjon og aktivitet i gruppen. Dersom gruppen ble for stor, dvs. mer enn åtte personer, ble gruppen delt for å hindre at den ble uoversiktlig for deltakerne og at de ble ufokuserte, eller for å få aktivisert de mer tilbakeholdne deltakerne. Gruppelederne uttrykte at ulikt funksjonsnivå blant deltakerne ikke nødvendigvis var problematisk, men at det må tilrettelegges for at alle skal delta og bidra med sine synspunkter. Blant annet erfarte de at hyppige pauser

var viktig for deltakernes konsentrasjon, og kunne fungere som naturlige hinder for temaskifter. Videre kom det frem at pauser var nyttige for å få frem nye synspunkter, uten at de var styrt av gruppelederen, i tillegg til behovet for avbrekk og kroppshvile.

Gruppelederne benyttet organiserte innsjekk og utsjekk (Røkenes og Hanssen 2012) som begynnelse og slutt på hver workshop. Innsjekk kunne fungere som inn-toning slik at gruppen ble klar over hvilke tanker og hendelser hver av deltakerne hadde med inn i gruppen, når de startet. For eksempel fortalte en gruppeleder om en deltaker som var svært urolig en gang, fordi noe urovekkende hadde skjedd rett før gruppen møttes. Ved innsjekk ble dette klargjort slik at vedkommende fikk hjelp til å takle situasjonen. Ifølge gruppelederne fungerte utsjekk som en evaluering av gruppeaktiviteten og en avklaring av hvordan hver enkelt hadde hatt det, før gruppe-medlemmene de gikk fra hverandre.

Videre trakk gruppelederne frem at når deltakerne ikke kjente gruppelederen, var det mulig å snakke om sitt eget tjenestetilbud på en mindre forpliktende måte enn hvis det var, for eksempel primærkontakten som hadde vært gruppeleder. Gruppelederne med deltakere fra bofellesskapene kjente ikke deltakerne i sine grupper, mens gruppelederne fra arbeidssentrene var arbeidsledere for sine deltakere. Hvis de ikke kjente hverandre fra før, ville de sannsynligvis være mer nysgjerrige på hverandre. En av gruppelederne forteller om dette:

«.....det er viktig å sette seg ned og prate med hverandre. Selv om du har fått noe informasjon på forhånd. «Hvordan liker du å få hjelp, for eksempel hvordan vil du ha hjelp til å smøre på brødskiva osv.» Det å faktisk bruke relasjonskompetansen din. (...) Du må snakke med personen».

En annen gruppeleder poengterte at det å ikke kjenne hverandre fra før også kunne påvirke maktforholdet:

«Det innebærer at maktforholdet blir annerledes. De blir mer en person – et menneske, i forhold til det å være bruker. Men det er også utfordrende ikke å kjenne personen fra før og ikke ha den type informasjon som man ellers ville hatt, om man jobbet med vedkommende. Det er mer spennende og utfordrende på en annen måte».

## Personalets væremåte

På tvers av gruppene har gruppelederne erfart at personalets væremåte har hatt stor betydning for myndiggjøringsprosessen. De fortalte om deltakere som var opptatt av hvordan ansatte snakket til dem, og at flere opplevde at de ikke ble snakket til på en fin måte. En gruppeleder forteller:

«Det er litt spennende akkurat det der. Det er mange brukere som er opptatt av en fin tone, at personalet bør si ting i en finere tone. Si det litt mildere og mykere. Det er noe vi kan tenke over, toneleiet liksom».

I alle workshopgruppene har dette vært et aktuelt tema. Gruppelederne erfarte at workshopgruppen fungerte som støtte når slike tema ble snakket om, og mente det ga trygghet for deltakerne i gruppene å ikke være alene om disse erfaringene. De fortalte om deltakere som støttet hverandre til å se på problemet og snakke om ulike løsninger, og på den måten mente gruppelederne at prosessene også fungerte myndiggjørende der og da. Det å bli møtt med respekt og få ivarettatt behov for

personlig utvikling og selvbestemmelse berører grunnleggende menneskerettigheter (NOU, 2016:17). Gruppelederne tolket deltakernes relasjon til personalet som indikasjon på respekt. De viste for eksempel til at deltakere i gruppene mente at det ikke er respektfullt av personalet å ha egne regler for seg selv, og andre regler for beboerne i bofellesskapet. Disse erfaringene bidro til at gruppelederne ble bevisste og reflekterte over slike begrensende vilkår for myndiggjøring i et tjenesteområde de selv jobber i.

## Betydningen av informasjon

Informasjon er et sentralt tema i forbindelse med myndiggjøringsprosesser (Gjerme stad et al., 2017; Witsø og Hauger, 2018). Å nå frem med informasjon om hva gruppene jobbet med til ansatte der deltakerne bodde eller til deres familie, viste seg å være utfordrende i denne studien. Gruppelederne fortalte om både boligpersonale og pårørende som var skeptiske og usikre på hva deltakerne skulle være med på, til tross for både skriftlig og muntlig informasjon i forkant og underveis. Det var for eksempel en av deltakerne som ikke «fikk lov» av personalet til å delta. Dette ble gjenstand for mye refleksjon i kollegaveiledningen. Gruppelederne opplevde det også som utfordrende å få gjort avtaler med bofellesskapene om deltakelse på workshops. Informasjon ble ikke gitt videre og kommunikasjonen med personalet opplevdes vanskelig. De var opptatt av hvilke signaler dette ga deltakerne, for eksempel at det ikke var så viktig å delta på workshop, eller at de ikke er voksne nok til å bestemme det for sin egen del. En gruppeleder viste til at en ansatt sa følgende om deltakelse i workshop: «Det setter griller i hodet på deltakerne!». Et annet moment som en av gruppelederne var opptatt av, var hvem som skal ha informasjon om hva. Hun fortalte noe en deltaker hadde uttrykt i en workshop:

«Jeg synes det er veldig rart når det skjer endringer på jobben min, så kontakter jobben min boligen, som kontakter mora mi. Og så får jeg beskjed. Og jeg lurer på hvorfor de ikke kan snakke med meg først. Ja, det er min jobb».

Gruppelederne ble bevisst på at ansatte kan fungere som såkalte «portvoktere» (Witsø og Hauger, 2018). Det ble også tydelig for dem at deltakerne i workshopgruppene ikke hadde kunnskap om sine egne grunnleggende rettigheter. De undret seg over om dette kunne ses i sammenheng med personalets manglende kunnskap om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne, men også om det kunne være en måte for personalet i bofellesskapene å skjule makten sin på. Resultatene peker på betydningen av at boligpersonalet forstår og anerkjenner det personene med utviklingshemming er med på, og bidrar med informasjon som fremmer deres deltakelse.

Man blir neppe utlært i myndiggjøringsprosesser, og det er viktig å holde et høyt refleksjonsnivå over egen rolleutforming og praksis på dette området slik Askheim (2014) fremhever. Vernepleiere og annet helsepersonell lærer om betydningen av relasjonskompetanse for å fremme selvbestemmelse, myndiggjøring og menneskerettigheter gjennom studier og yrkeserfaring. Resultatene i denne artikkelen peker på at det i personalgrupper bør problematiseres og diskuteres i større grad, hvordan en kan tenke og handle ut ifra mål om myndiggjøring av og ikke minst sammen med

beboerne, slik at daglig tjenesteutforming ikke bærer preg av at selvbestemmelse, medvirkning og myndiggjøring forblir i teorien og honnørord som eies av de ansatte.

**«Vernepleiere og annet helsepersonell lærer om betydningen av selvbestemmelse, myndiggjøring og menneskerettigheter gjennom studier og yrkeserfaring. Det er allikevel en fare for at avstanden mellom teori og praksis vokser seg stor dersom arbeidsmiljøene ikke stadig har fokus på refleksjon i og over egen praksis.»**

## Erfaringer fra kollegaveiledning

Som tidligere nevnt hadde kollegaveiledningene to fokus. Det ene var å drøfte utfordringer ved fasilitering av workshopgruppene. Det andre fokuset var å løfte frem en problemstilling derfra og gjennom en modell for veiledning fordype seg i hvordan vedkommende kunne hjelpes videre med å løse denne problemstillingen.

Vernepleierne opplevde at rollen deres som gruppeleder var utfordrende. Da var det godt å være to. «Å jobbe parvis er et must, det ville vært veldig tungt alene. Man fanger opp litt forskjellige signaler.», var et dekkende utsagn på det de formidlet. Underveis var det også mange utfordringer i workshopgruppene, og gruppelederne fordelte arbeidsoppgavene slik at prosessene og temaene som gruppen diskuterte, fikk fremdrift. Dessuten formidlet de at det var viktig å ha oppmerksomhet på alle deltakerne. To gruppeledere i hver workshopgruppe opplevdes derfor nødvendig og de mente at det å jobbe sammen har fungert faglig utviklende for begge.

Gruppetodisk arbeid inviterte til mye refleksjon blant gruppelederne. «Vi snakker om ting vi ikke snakker om til vanlig», uttrykte de. Det var et dilemma for dem at de på den ene siden satte i gang nye tankeprosesser hos deltakerne, og samtidig skulle unngå å ikke påvirke meningene deres for mye. For å få til dette, erfarte de at måten å spørre på var avgjørende. De fikk frem mening og engasjement og ulike beskrivelser av situasjoner ved å stille åpne spørsmål. Åpenhet, nysgjerrighet og interesse for det som ble formidlet fra deltakerne, bidro til ny kunnskap for gruppelederne. For enkelte ble åpne spørsmål for abstrakte å svare på. Gruppelederne delte erfaringer med hvordan variasjon gjennom språklig omformulering, konkretisering av budskap og ja-/nei-spørsmål kunne fremme deltakelse. I brukerundersøkelsen ble det, for eksempel brukt ord som var vanskelige for deltakerne å forstå, og gruppelederne måtte tenke gjennom og vurdere alternative ord som beskrev det samme.

I kollegaveiledning delte gruppelederne også erfaringer om hvordan de jobbet med å få oversikt over det som skjedde i gruppen, og hindre at deltakere mistet konsentrasjonen i samtalen. En gruppeleder formidlet at hun skrev ned poeng fra samtalen på flippoverark eller på tavle. Hun erfarte at å skrive på tavla ga poengene verdi for deltakerne. Alt som kom opp på tavla ble fotografert, og tatt vare på som viktige innspill fra gruppa. Dette er et eksempel på det Ghaye et al. (2010) kaller anerkjennende aktivitet, og som kan fungere bekreftende for deltakere i en gruppe. Dette ga også inspirasjon til de andre gruppelederne som seinere prøvde det samme.

Fasilitering av grupper krever en fleksibel holdning og vilje til utvikling hos dem som fasiliterer (Pelech et al., 2016). I kollegaveiledningen kom det fram at gruppele-

derne utfordret seg selv som personer i workshopene. En tilnærming som utfordret var rollespill. Pelech et al. (2016) peker på at rollespill kan benyttes for å bytte roller, få innsikt i andres tanker, følelser og responser. Selv om det opplevdes utfordrende, benyttet mange grupper likevel rollespill for å tydeliggjøre noe som var vanskelig for deltakerne å diskutere og forstå. Rollespill opplevdes også artig og engasjerende. Gruppelederne mente at det hadde en spesiell verdi, at de selv kjente på kroppen det som var vanskelig. Da ble det enklere for dem å forstå og diskutere med deltakerne.

Flere opplevde det utfordrende å vite om de ledet workshopgruppen for mye, og om de stilte ledende spørsmål. Det var for eksempel vanskelig å vite om de hadde benyttet riktige triggere, når deltakerne svarte «vet ikke». Sigrid var en gang den som trengte veiledning. Her er noen eksempler på spørsmål som ble stilt fra kartleggingsrunden: *Er det når det blir stille, at det er vanskelig å la være å stille ledende spørsmål? Hvor lenge har du prøvd å la det være stille før du «griper inn»? Hva er lenge? 10 sekunder? 15 sekunder? Føler du at du har stilt for mange ledende spørsmål? Hva er et ledende spørsmål? Hva er det verste som kan skje dersom du stiller ledende spørsmål? Er «Er pizza det beste du vet?» et ledende spørsmål?*

Det sistnevnte spørsmålet kom frem som eksempel på et potensielt ledende spørsmål da Sigrid ble bedt om å eksemplifisere. Det kom frem at det er ubehagelig å tenke at en kanskje påvirket hva deltakerne svarte, og at en begynte å lure på om svarene var deres «på ordentlig». Hensikten med prosjektet var jo å få frem stemmene til deltakerne i forbindelse med brukerundersøkelsen. Derfor var det ikke godt å være usikker på om en ble for styrende som fasilitator. Her er noen av rådene Sigrid fikk:

«Vent lenge nok på svar når dere tar runden. Spør gruppen om råd; hvordan vil dere ha det for at dere skal komme mest mulig frem med egne synspunkter. Følg med på hva som skjer i gruppaen når du venter på svar. Still spørsmål før gruppa blir utålmodig og eventuelt bryter opp. Ikke vær redd for å ta rollen som fasilitator eller gruppeleder, du har den rollen. Ikke tenk for mye på det, det kan virke hemmende på prosessen. Prøv først med et åpent spørsmål, dersom det ikke fungerer, prøv å stille litt forskjellige typer spørsmål – ja/nei – eventuelt ta i bruk påstander – dette for å sjekke om du får samme svar (ved «vet ikke»). Det viktigste er å reflektere over hvordan det gikk fra gang til gang og lære av det. Kanskje øve på å vente på svar dersom dette oppleves særlig utfordrende. Fordel roller på forhånd».

For Sigrid opplevdes det nyttig å få disse rådene. Særlig dette med å trekke inn deltakerne og høre med dem om hvordan de ville ha det for at de skulle komme frem til egne meninger, og unngå at gruppelederne leder for mye, var relevant i hennes gruppe, og noe hun ville prøve.

## Videreføring av gruppetodisk arbeid – utvikling av brukerundersøkelser og brukerråd

Utgangspunktet for at vi har jobbet med workshoper i kommunene, var at det var behov for at flere brukere selv skulle kunne svare på brukerundersøkelser som ble benyttet i kommunen. Likeledes var det behov for utvikling av brukerråd på arbeidssenter. Som vi har nevnt tidligere, har brukerne rett til medvirkning i utforming av

eget tjenestetilbud (NOU 2016:17), og da er alt fra daglige beslutninger, delta på brukerråd til å delta direkte på brukerundersøkelser som omhandler eget tjenestetilbud, sentralt. Men hvis personer med utviklingshemming skal kunne delta i, for eksempel brukerundersøkelser, må det legges til rette for det. Tilretteleggingen handler, som denne studien viser, om alt fra språklig utforming til fysisk og sosial kontekst. Man må ha god tid og trygge rammer. Gruppelederne erfarte at workshopmetodikken var en egnet måte for å legge til rette for å jobbe med brukerundersøkelsen, og ga mer gyldige svar fra den enkelte. Dette handlet om at i stedet for å svare på et spørsmål ble temaet drøftet og belyst på et tilpasset og bredere nivå. Gruppeledernes erfaringer med dette arbeidet har gitt kunnskap som har bidratt til å videreutvikle brukerundersøkelser i de tre deltakende kommunene.

Brukerråd på arbeidssentre ble også videreutviklet i forbindelse med prosjektet. Opprinnelig hadde de to kommunene et brukerråd på arbeidssentrene hvor alle arbeidstakerne var med på å ta beslutninger, men det fungerte ikke tilfredsstillende. De har etter prosjektet endret struktur og organisering og har nå valgt å ha et styremøte og et allmøte. De benytter workshopmetodikken for å få frem gode diskusjoner og beslutninger både på styremøter og allmøter. Styret legger frem saker for allmøtet og en av styremedlemmene er møteleder. Noen av sakene kommer som forslag i en postkasse, mens andre saker blir drøftet i styret først. På allmøtet blir også sakene lagt frem ved hjelp av konkrete hjelpemidler, så som bilder, for å sikre at flere blir med i diskusjoner og beslutninger. Styret fungerer som et brukerråd og har møter en gang i måneden. Saksmengden har i tillegg økt etter den nye organiseringen ble innført.

## Konklusjon

På vei til å oppnå økt myndiggjøring for personer med utviklingshemming kan det å svare på brukerundersøkelser selv eller å delta aktivt på brukerråd, være ett av flere virkemidler. Det er også relevant for vernepleiefaglig arbeid. Våre resultater peker i retning av at gruppetilnæringsarbeid og workshopmetodikken kan stimulere til videre utvikling av vernepleiefaglig arbeid. Gruppeledernes og våre erfaringer tilsier at det å arbeide med myndiggjørende prosesser sammen med personer med utviklingshemming er utfordrende, og er ingen garanti for at det skjer myndiggjørende prosesser. Workshopmetodikken er allikevel egnet for å legge til rette for slike prosesser. Gruppelederne erfarte for eksempel at deltakere i gruppene kunne oppleve økt selvhverdelse underveis, noe som kan vurderes å ha en verdi i seg selv (Østby et al., 2018). Samtidig er det viktig å være oppmerksom på hva en setter i gang av prosesser, og hvilke muligheter personer med utviklingshemming har for å få støtte til å fortsette myndiggjøringsprosesser i sine nære omgivelser (Gjermestad et al., 2019). Det er ikke gitt at de får hjelp til å videreutvikle seg, eller å holde på det de har erfart etter at gruppene avsluttes. Gruppeledere i workshopgrupper må derfor ha høy faglig og etisk refleksjonsevne. De må sørge for at prosessene blir forsvarlig planlagt og fasilitert. Vi mener likevel at det er viktig at både personer med utviklingshemming og vernepleiere får anledning til å delta i slike workshopgrupper, slik at tilgjengelighet til å utvikle seg og gå inn i nye roller også gjelder for



dem. De har mye å lære av hverandre.

Gruppemetodisk arbeid kan brukes i ulike gruppesammenhenger. Det kan dannes grupper uavhengig av hvor man bor, men med deltakere som har felles interesser eller felles utfordringer i hverdagen. Gruppelederne i denne studien mente det fremover kunne være aktuelt, for eksempel med samtalegrupper for utsatte jenter med tema som hvordan ta vare på seg selv og grupper med fokus på selvbestemmelse og rettigheter. En annen ide var å lage en samtalegruppe om arbeidsrelaterte tema på dagtilbud eller arbeidssenter.

#### REFERANSER

Anderson, S., & Bigby, C. (2017) Self-Advocacy as a Means to Positive Identities for People with Intellectual Disability: «We Just Help Them, Be Them Really». *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30 (1), s. 109–120.

Askheim, O. P. (2014). Vernepleieren som aktør for en «empowerment»-orientert praksis. I Ellingsen, K.E. (red). *Vernepleierfaglig kompetanse og faglig skjønn*. Oslo: Universitetsforlaget.

Carter, Munro & Matin (2013) Exploring Autonomy in Group Work Practice with Persons with Intellectual Disabilities. *Social Work with Groups*, 36 (2–3), s. 236–248.

Farner, A. (2008). *Verksted som verktøy. Å planlegge og lede workshops*. Oslo: Kommuneforlaget.

Garsjø, O. (2018). *Forebyggende og helsefremmende arbeid. Fra individ- til systemorientert tenkning og praksis*. Oslo: Gyldendal.

Ghaye, T, Melander-Wikmann A., Kisare M., et al. (2008) Participatory and appreciative action and reflection (PAAR) – democratizing reflective practices. *Reflective Practice*, 9 (4).

Ghaye, T. (2010) *Teaching and Learning through Reflective Practice. A Practical Guide for Positive Actions*. London: Routledge.

Gjermestad, A., Luteberget, L., Midjo, T. & Witsø, A. E. (2017). Everyday life of persons with intellectual disability living in residential settings: a systematic review of qualitative studies. *Disability & Society*, 32(2), 213–232. doi: 10.1080/09687599.2017.1284649 Gjermestad, A., Luteberget, L., Midjo, T., & Witsø, A. E. (2018).

Gjermestad, A., Luteberget, L., Midjo, T., & Witsø, A. E. (2019). Preparing a dialogue conference together with persons with intellectual disabilities. *Nordic Social Work Research*, published online.

Guest, G., MacQueen, K. & Namey, E. (2011). *Applied Thematic Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Heap, K. (2005). *Gruppemetode for sosial- og helsearbeidere*. Oslo: Gyldendal.

Helse- og omsorgsdepartementet (2015). *Folkehelsemeldingen – Mestring og muligheter. Helse og omsorgsdepartementet*. [St. meld. 19 (2014-2015)]. Lastet ned 03.07.19 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-2014-2015/id2402807/>

Helsetilsynet (2016). *Det gjelder livet. Oppsummering av landsomfattende tilsyn i 2016 med kommunale helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming*. [Rapport]. Lastet ned 03.07.19 fra [https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2017/helsetilsynet-trapport4\\_2017.pdf](https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2017/helsetilsynet-trapport4_2017.pdf)

Lauvås P, Lycke K. H., & Handal G (1995 i Hauger, B. 2009): *Over terskelen. Aldring og helse*

Nind, M. (2014). *What is inclusive research?* London: Bloomsbury.

NOU 2016:17 (2016). *På Lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.

Pelech, W., Basso, R., Lee, C.D., & Gandarilla, M. (2016). *Inclusive Group Work*. New York: Oxford University Press.

Røkenes, O.H. & Hansen, P. H. (2012): *Bære eller bryte*. Oslo: Fagbokforlaget

- Solem, A. & Hermundsgård, M. (2015) *Fasilitering*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag
- Thomas, V., & Pender, D. (2008). *Association for Specialists in Group Work: Best Practice Guidelines (2007) Revisions*. *The Journal for Specialists in Group Work*, 33:2, 111–117.
- Ridderne (2018). Rådgivningsgruppen i Bærum. Lastet ned 28.05.19 fra <https://ridderne.no/2018/09/16/radgivningsgruppen-fyller-25-ar/>
- Tøssebro, J. (2019). *Hverdag i velferdsstatens bofellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Witsø, A. E., & Hauger, B. (2018). Everyday life from the perspective of persons with intellectual disabilities – living in a Norwegian context. *Journal of Intellectual Disabilities*. Doi: 10.1177/1744629518774174.
- Witsø, A. E., & Hauger, B. (2019). «Å jobbe sammen i workshop». I Østby og Haugenes (red.), *Inkluderende forskning sammen med personer med utviklingshemming – en metodebok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- IASWG (2010). Association for the Advancement of Social Work with Groups. Lastet ned 03.07.19 fra <https://www.iaswg.org/>
- FO (2017). *Om vernepleieryrket*. Oslo: Fellesorganisasjonen. Lastet ned 28.05.2019 fra <https://www.fo.no/getfile.php/1352745-1513253504/06%20Profesjonene/Vernepleierne/Vernepleierbrosjyre%202017.pdf>
- WHO (2019). The Ottawa Charter for Health Promotion. Lastet ned 30.01.19 fra <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html>
- Østby, M., Witsø, A. E., Werner Fiskergaard, G. & Haugenes, M. (2018). Sluttrapport for «Slik vil jeg ha det!» Selvhverdelse og selvbestemmelse hos mennesker med utviklingshemming. Et prosjekt hvor personer med utviklingshemming er medforskere. Lastet ned 03.07.19 fra <https://www.extrastiftelsen.no/prosjekter/slik-vil-jeg-ha-det/>.