

# Sjef i eget liv

Ikke underkjenn betydningen du kan ha som modell i miljøet, sier Kari Høium, og gir forsamlingen en rekke eksempler på hvordan hun selv har lært og blitt inspirert av gode kollegamodeller. Høium har i 20 år jobbet med undervisning, fagutvikling og forskning på OsloMet, og stiller på SOR-konferansen Kunnskapsbasert miljø-terapeutisk behandling for å fortelle om temaene hun har behandlet i ett av kapitlene i boken ved samme navn.

Da hun selv var 20 år jobbet hun med to unge jenter. I et miljø med altfor høye stemmer, altfor sinte stemmer. Koblet med lite respekt for brukerne, og lite vennlighet. Hun mislikte stemningen. «Må det være sånn?», lurte hun på. Svaret kom i forbindelse med to studenter hun møtte fra Nederland. Måten de kommuniserte med brukerne på, måten de stilte spørsmål, lyttet og anerkjente brukerne på, imponerte henne. Dette var en helt annen tilnærming enn hun hadde vært vitne til hos kolleger på denne arbeidsplassen. De satte seg ned med brukerne, og kommuniserte likeverdige, lyttende og interesserte. Dette endret hennes yrkesvalg ved at hun så hvordan man kunne involvere brukerne.

–Den modelleffekten de fikk på meg, den kan dere også ha, sier hun henvendt til forsamlingen.

Høium ønsker å bidra til likeverd og gode tjenester for utviklingshemmede, og kapittelet hennes i boken tar i stor grad for seg hennes faglige kjeppheter. De handler om å tilrettelegge for å bli sjef i eget liv, ut fra ønsker, behov og forutsetninger.

Selvbestemmelse var også et tema for hovedfagsoppgaven hennes ved UiO.


Da stilte hun spørsmålet: «I hvilken grad får myndige utviklingshemmede» -«innflytelse på sin egen livssituasjon?». Svaret på det var nedslående.

I vår redsel for at utviklingshemmede skal ta feile valg, styrer og bestemmer vi slik at det gjøres daglige overgrep mot dem. Når det kommer til stykket, bestemmer de i liten grad selv. Det blir vi som får det slik vi mener er best.

Og så stiller jeg meg det spørsmålet: Om ambisjon om å innfri mål og prioritering







om selvbestemmelse stopper opp?

Forskning tyder jo på det.

Rapporter tyder på det.

Jo, ting er vanskelige, hvis man ikke lærer det. Brukerne må jo lære å velge, og ansatte må – få opplæring og veiledning i hvordan noen kan lære å velge. Spørsmålet blir da om det er det som egentlig er vanskelig og kjernen her, nemlig å drive god, tilpasset –personalopplæring, veiledning og oppfølging av de ansatte.

Hvordan fremme brukernes rett til selvbestemmelse? Jeg kaller det «kunsten» å få fatt i individuelle ønsker og behov. Det å få til den gode samtalen.

Jeg tenker at for å lykkes med de gode tjenestene, basert på selvbestemmelse, må man kort og godt like folk. For å få til den gode samtalen.

Få med alle på laget: brukere, pårørende, kollegaer, andre samarbeidspartnere.

Om man vil ha kvalitet og kvalitetsutvikling, da fronter man relasjonskompetanse, interesse og engasjement. Som miljøarbeider og -terapeut må man, like å snakke med folk og ha mot til å stille brukerne spørsmål om ønsker, drømmer, interesser, vansker og problemer. Og så må man dele dette med kollegaer.

Selvbestemmelse er ikke nødvendigvis et uttrykk for hvor mye du mestrer å gjøre selv, men hvor mye du får ting til å skje i ditt eget liv.

Man må få nødvendig støtte og tilrettelegging, slik at man kan velge. Og for at man kan ta del i avgjørelse uten overdreven innblanding, eller innflytelse fra oss.

For å lykkes i det, trenger vi ansatte som får undervisning, veiledning og oppfølging, slik at de følger opp planer og mål for den enkelte, sier Høium.

Forelesningen er tilgjengelig i opptak på [SOR Digital+](#)

