



VPL 310 Bachelorgradsoppgave i vernepleie

Fysisk aktivitet og utviklingshemming.

Er det forhold hos ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet

Physical activity and developmental disabilities.

Are there aspects amongst the employees that influence the choice of physical activity

Forfatter Sven Inge Kildal

Antall ord: 10746



SAMMENDRAG

Tittel: Fysisk aktivitet og utviklingshemming.

Problemstilling: «Er det forhold hos de ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for utviklingshemmede?»

Målet med denne oppgaven har vært å se på om det er forhold hos ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for utviklingshemmede. Jeg har valgt å se dette i lys av teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. I denne oppgave er målet å få frem, på hvilket grunnlag valg av fysisk aktivitet blir tatt på, og om det er den enkelte ansattes forhold til fysisk aktivitet som avgjør valg av aktivitet eller om avgjørelsen ligger på et mere strukturelt plan.

Fokus for denne oppgaven er å fange uttrykte synspunkt, meninger og holdninger hos de ansatte. Og i det henseende ble det nærliggende og velge en kvalitativ forskningsmetode for å fange meningsbærende elementer hos personene. Jeg har gjennomført fire intervjuer av ansatte og sett resultatene opp mot forsknings og litteratur rundt temaet.

Etter analyse og tolkning av mine data kan det synes som det er forhold ved ansatte som avgjør valg av fysisk aktivitet. De ansattes utsagn om fysisk aktivitet i denne studien, kan tyde på at det er deres subjektive følelser som ligger til grunn for valg av aktivitet – og ikke teoretisk kunnskap om de utviklingshemmedes nytte av fysisk aktivitet

Innhold

1. INNLEDNING	1
1.1. Bakgrunn for valg av oppgaven	1
1.2. Presentasjon av problemstillingen	2
1.3. Avgrensing av oppgaven.....	3
1.4. Begrepsavklaring	3
1.4.1. Fysisk aktivitet	3
1.4.2. Profesjonell kompetanse.....	3
1.4.2. Struktur.....	3
1.4.3. Bruker	3
1.5. Disposisjon av oppgaven	4
2. TEORI	5
2.2. Utviklingshemming.....	5
2.3. Samlet profesjonell kompetanse.....	5
2.4. Teoretisk kunnskap om fysisk aktivitet	6
2.5. Personlig kompetanse betydningen av holdninger/etikk	7
3. METODE.....	10
3.1.valg av metode	10
3.2. Utvalg.....	10
3.3 Datainsamling-intervjuene	11
3.4. Analyse og tolkning av data.....	12
3.5. Gyldighet og metodekritikk	13
3.6. Etske vurderinger	14
4. RESULTAT.....	15
4.1 Rammeforhold på arbeidsplassen.....	15
4.2. Fysisk aktivitet	17
4.3. Valg av fysisk aktivitet	18
5. DRØFTING.....	20
5.1. Betydningen av kunnskap om fysisk aktivitet.	20
5.2. Personlig kompetanse.	22
5.3. Yrkespesifikke ferdigheter.	23
6. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	26

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Taushetserklæring og samtykkeskjema

1. INNLEDNING

1.1. Bakgrunn for valg av oppgaven

Egen erfaring fra praksis

Jeg har mange års erfaring med miljøarbeid fra ulike boliger for utviklingshemmede og nå snart fire år med teori og praksis på vernepleierstudiet ved HINT. Erfaring i praksis har gitt meg en følelse av at det er lite fokus på temaet fysisk aktivitet for utviklingshemmede. Det har også slått meg at hva folk definerer som fysisk aktivitet er noe sprikende, mye av aktiviteten for utviklingshemmede har havnet i et stereotypet mønster, der gåtur er en hyppig brukt aktivitetsform. Årsaken til at gåtur ofte blir valgt som aktivitet tror jeg handler om at det er lett å motivere brukere, da slike turer ofte belønnes med cafebesøk eller noe kos i form av kake eller vaffel i etterkant.

Jeg sitter også igjen med et inntrykk at mange ansatte kommer dårlig forberedt på jobb i forhold til målgruppen de jobber med. Jeg har erfart at uegnet bekledning og skotøy brukes som «unnskyldning» og er premisslegger for valg av aktivitet. Enkelte ansatte argumenterer med at brukerne ikke ønsker å delta i aktiviteter, og trekker inn selvbestemmelsesbegrepet uten å stille spørsmål om hvorfor brukere ikke vil?

I studietiden har jeg blitt kjent med evalueringsrapporten etter ansvarsreformen «Innfridde mål eller brutte visjoner» (Söderström, Tøssebro 2011) og den bekrefter langt på vei mitt inntrykk av det manglende fokuset på fysisk aktivitet for denne gruppen.

I medier og samfunnsdebatter snakkes det mye om at det er en sammenheng mellom livskvalitet og fysisk aktivitet. «*Fysisk aktivitet er en kilde til helse og livskvalitet, og er nødvendig for normal vekst og utvikling hos barn og unge. Fysisk aktivitet som helsefremmende faktor er en "ferskvare" som må vedlikeholdes gjennom daglig bevegelse og aktiv bruk av kroppen*» (Regjeringen.no). Hvis det er riktig at det er en sammenheng mellom livskvalitet og fysisk aktivitet vil mye tyde på at livskvaliteten til utviklingshemmede er dårligere enn hos befolkningen for øvrig: I nevnte levekårsundersøkelsen fra 2011 «Innfridde mål eller brutte visjoner» går det tydelig frem at utviklingshemmede har hatt en økning i fritidsaktiviteter som dans/diskotek og hobbyvirksomhet, mens deltakelsen i fysisk aktivitet betegnes som lav (Söderström & Tøssebro 2011). Rapporten sier lite om hvorfor deltagelsen i fysisk aktivitet er lav.

Vi vet at fysisk aktivitet fremmer bedre helse, vi vet at mange utviklingshemmede sliter med ulike problemer knyttet til livsstilssykdommer som overvekt og diabetes i tillegg til funksjonsnedsettelse og følgesykdommer. Vi vet også at fysisk aktivitet er av stor betydning for å bedre og forebygge disse tilstandene. I tillegg har fysisk aktivitet en psykososial effekt som kan være av positiv betydning: Tilhørigheten i et felleskap og mestring har en egenverdi utover det å være fysisk aktiv, og kan være nøkkelen til mange låste dører i hverdagen for en utviklingshemmet person. Mange utviklingshemmede har lite eller manglende sosialt nettverk i form av jevnlig omgang med venner og jevnaldrende i nærmiljøet. Av den grunn kan det være ekstra viktig miljøarbeid og gi muligheter til utvikling av sosiale nettverk og vennskap på andre arenaer.

I en vernepleiers faglige miljøarbeid er målsetningen å tilrettelegge for utvikling, forebygge funksjonssvikt og fremme økt livskvalitet for brukerne. Hvordan man best kan fremme fysisk aktivitet blant de utviklingshemmede bør derfor være en del av en vernepleiers utdanning og en selvfølgelig del i det daglige arbeid. Temaet fysisk aktivitet for utviklingshemmede blir derfor av stor relevans for vernepleieryrket.

1.2. Presentasjon av problemstillingen

Til tross for at fysisk aktivitet får stor oppmerksomhet i samfunnet forøvrig, er det påfallende lite fokus på fysisk aktivitet for utviklingshemmede. Ingebrigtsen og Aspvik (2009) ved NTNUs senter for idrettsforskning påpeker at det ikke er gjennomført noen nasjonale studier som beskriver de utviklingshemmedes fysiske aktivitet og hva aktiviteten betyr for denne gruppen.

Askeheim (2003) beskriver den utviklingshemmedes situasjon som et asymmetrisk maktforhold mellom de selv som mottager av en tjeneste og de som har ressurstilgang. De må i dagliglivet velge, samt ta avgjørelser påvirket av de ansattes valg. Hvilke reelle valg og muligheter har egentlig den utviklingshemmede i forhold til å bedrive fysisk aktivitet? I hvilken grad påvirker miljøarbeideren den utviklingshemmedes muligheter til å bedrive fysisk aktivitet? I dette Bachelorprosjektet vil dette problemområdet belyses ved å foreta intervjuer av ansatte ved en bolig for utviklingshemmede. Formålet er å utforske: «Er det forhold hos de ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for utviklingshemmede»? Intervjuene vil forhåpentligvis kunne gi svar på om egne erfaringer fra praksis samsvarer med de ansattes synspunkter, meninger og utsagn. Resultatene vil deretter sees i lys av teori og andres forskning på området.

1.3. Avgrensning av oppgaven

I denne oppgaven har jeg kun valgt å intervju ansatte ved en bolig. Ved å fokusere på kun en bolig, ville alle informantene arbeide med de samme brukerne og under de samme forutsetningene. Eventuelle ulikheter mellom respondentene ville således komme tydeligere fram.

1.4. Begrepsavklaring

Jeg vil nå kort gjøre rede for sentrale begreper knyttet til problemstillingen og. I tillegg ønsker jeg å avklare noen sentrale begreper brukt i oppgaven. Alle disse begrepene er rammebetingelser som kan være med å påvirke ansattes valg av fysisk aktivitet for min målgruppe.

1.4.1. Fysisk aktivitet

I denne oppgaven vil fysisk aktivitet forstås som daglig bevegelse og aktiv bruk av kroppen og det fordrer at det er et mål for seg selv. For eksempel å gå tur i skogen, ballspill, sykling og lignende. Det handler om en aktivitet som er et resultat av et fritt valg og ingen sekundæreffekt av en annen aktivitet. Med sekundæreffekt menes å gå til butikken for å handle mat, vaske hus ol.

1.4.2. Profesjonell kompetanse

Oppgaven tar utgangspunkt i Skau (2012) sin forståelse av profesjonell kompetanse. Skau har illustrert den samlede profesjonelle kompetansen i en trekant som omfatter personlig kompetanse, teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter. Disse tre aspektene henger nøye sammen, påvirker hverandre og er avhengige av hverandre, men har ulik vektning alt etter hvilken kontekst de er i.

1.4.2. Struktur

Med struktur menes i denne oppgaven rammebetingelser som organisering av arbeidsplassen, turnus, dags- og ukeplaner, aktivitetstilbud og økonomiske føringer.

1.4.3. Bruker

I denne oppgaven defineres bruker som en beboer med permanent adresse i kommunal omsorgsbolig.

1.5. Disposisjon av oppgaven

Kapittel 2 inneholder teori som redegjør for sentrale og relevante begrep og tema.

I kapittel 3 redegjøres det for metoden som er benyttet, herunder begrunnelse for valg av metode.

I kapittel 4 presenteres resultat fra de fire intervjuene. Resultatene settes deretter inn i en større sammenheng og drøftes opp i mot relevant teori og forskning i kapittel 5.

Greta Marie Skau sin kompetansetrekant er sentral i min oppgave. Generell teori rundt kompetansetrekanten vil bli presentert i kapittel 2, mens jeg bringer dette videre i form av tre hovedtema knyttet til fysisk aktivitet i resultat og i diskusjonskapitlet: Kunnskap om fysisk aktivitet (teoretisk kunnskap), holdninger/etikk (personlig kompetanse) og metode/struktur (yrkesspesifikke ferdigheter). Helt til slutt kommer det en kort oppsummering og konklusjon.

2. TEORI

2.2. Utviklingshemming

Utviklingshemming er en samlebetegnelse for en lang rekke forskjellige tilstander som kan ha forskjellig årsaker. Utviklingshemming manifesteres ved før fylte 18 og viser seg gjerne tidlig ved adaptive vansker og kognitiv svikt. Utviklingshemming deles inn i lett, moderat, alvorlig og dyp grad (Stubrud, 2001). Utviklingshemmede har en høyere sårbarhetsfaktor enn befolkningen forøvrig grunnet funksjons- og forståelsesvansker. Psykisk utviklingshemmede kan ha nedsatt evne til selvregulerende atferd som evne til å håndtere følelser og tanker, motstå impulser, evne til å utsette belønning, svikt i selvregulerende atferd eller vansker med såkalte eksekutive funksjoner. Disse faktorene øker risikoen for å utvikle psykiske lidelser og adferdsproblemer (Stubrud, 2011). Når det gjelder livsstilssykdommer viser undersøkelser at utviklingshemmede er høyere representert enn for befolkningen forøvrig, antagelig delvis som en følge av overvekt og fysisk inaktivitet. Fysisk inaktivitet alene bidrar sannsynligvis mest til de høye ratene av sykdom og dødelighet blant personer med utviklingshemming. Personer med middels til moderat grad av utviklingshemming opplever barrierer når det gjelder å delta i fysiske aktiviteter dels grunnet begrensninger i tilgangen til områder for slik aktivitet, for lav personaldekning og uklare ansvarsforhold (Ellingsen, 2007). For utviklingshemmede tilknyttet omsorgsboliger, pekes det på at varierende kunnskap blant ansatte og økonomiske rammebetingelser, er forhold som kan forklare manglende vektlegging av fysisk aktivitet. (Ellingsen, 2007)

2.3. Samlet profesjonell kompetanse

Begrepet kompetanse stammer fra den latinske betegnelsen *competentia*, som betyr skikkethet eller sammentreff. Med den profesjonelle kompetansen menes kvalifikasjoner som er hensiktsmessige i utførelsen av et bestemt yrke (Skau, 2005).

Profesjonell kompetanse kan splittes opp på ulike måter, der det mest vanlige skillet i profesjonsutdanningene går mellom teori og praksis. Svakheten ved denne definisjonen er at den usynliggjør det personlige aspektet ved kompetansen. Når en jobber med mennesker er personlige forhold av stor betydning, uten en god menneskelig kontakt er det vanskelig å komme i posisjon til å

hjelp folk. Ifølge Skau inneholder profesjonell kompetanse både faglige og personlige aspekt (Skau, 2012)

Skau (2012) grupperer vår samlede kompetanse som yrkesutøvere i teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Alle tre aspektene kommer til uttrykk samtidig, men med ulik tyngde i våre yrkesrelaterte handlinger og samhandling. De ulike dimensjonene er gjensidig avhengig av hverandre, og utgjør en helhet. Teoretisk kunnskap består av faktakunnskaper og allmenn, forskningsbasert viten. I denne oppgaven har jeg valgt å se det opp mot kunnskap om fysisk aktivitet. De yrkesspesifikke ferdighetene består av praktiske ferdigheter, teknikker og metoder vi bruker i utøvelsen av yrket vårt. I denne oppgaven blir yrkesspesifikke ferdigheter knyttet opp mot metodene vi bruker som miljøarbeider samt de strukturelle føringene. Vår personlige kompetanse handler om hvem vi er som person, både for oss selv og i samspill med andre. Våre verdier, holdninger, bevissthetsgrad, modenhet, og vårt menneskesyn inngår i vår personlige kompetanse, sammen med egenskaper som empati, engasjement og forståelse, følsomhet og indre styrke. I denne oppgaven ses personlig kompetanse opp mot holdninger etikk knyttet opp mot det å ta valg for andre.

2.4. Teoretisk kunnskap om fysisk aktivitet

Teoretisk kunnskap er ett av aspektene i Skaus trekant og er en del av den totale profesjonelle kompetansen til miljøarbeideren. I dette avsnittet vil gjeldende forskning om emnet bli presentert.

Hvor mye fysisk aktivitet som trengs for å gi helsegevinst er ulik ut i fra hvilken forskning man støtter seg til, men verdens helseorganisasjon (WHO) har laget anbefalinger om dette basert på systematiske kunnskapsoppsummeringer. De anbefaler at barn og ungdommer (5-17 år) har et aktivitetsnivå på minimum 60 minutter moderat intensitet per dag. Det meste av dette skal være aerobisk aktivitet. (Aerob kapasitet er kroppens evne til å omsette oksygen ved forbrenning. Aerob trening er enhver form for aktivitet som du kan opprettholde over tid, samtidig som hjertet, lungene og musklene dine jobber hardt). Aktiviteten bør gjentas tre ganger per uke, og aktiviteten bør være intens og inkludere styrketrening. For voksne (over 18 år) er minimums anbefaling 150 minutter moderat intensitet per uke eller 75 minutter intens fysisk aktivitet per uke, eller en likeverdig kombinasjon. Det meste skal være aerobisk aktivitet. Intens aktivitet, inkludert styrketrening bør utføres to ganger per uke. For eldre anbefales aktiviteter som fremmer balanse og som kan

motvirker fall, tre ganger per uke. Det faktiske nivået av fysisk aktivitet i befolkningen samsvarer ikke med disse anbefalingene. (Denison, 2013)

Søk i faglitteratur viser at det finnes lite teori om utviklingshemmede og deres fysiske aktivitet det har heller ikke vært tatt opp som tema i vernepleiestudiet. Det er gjort få studier på dette temaet i Norge. En av de få norske studier som er gjennomført, viser en sterk nedgang i deltakelsen i fysisk aktiviteter fra 1989 til 2001 (Tøssebro, Lundebj, 2002).

Ser en på utviklingen fra 2001 og 2010 er det en gjennomgående økning av fritidsaktiviteter som dans/diskotek og hobbyaktiviteter. Når det gjelder aktiviteter med sterkt folkehelsepreg som fot-/skitur, mosjon, sport og svømming ligger en derimot langt tilbake (Söderström, Tøssebro 2011). En gjennomført studie i Sverige bekrefter langt på veg denne tendensen, og viser at utviklingshemmede barn er mindre fysisk aktive enn gjennomsnittet for sin aldersgruppe (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009).

Når fysisk aktivitet belyses i det offentlige rom, er det kun unntaksvis at utviklingshemmede nevnes. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) har gjennomført en rekke aktivitetstiltak for utviklingshemmede og erfaringene fra disse tiltakene er gjennomgående positive, og tyder på at et fysisk aktivitetstilbud er minst like viktige og populære blant utviklingshemmede som i gjennomsnittsbefolkningen (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009). Det er gjennomført flere fysiske aktivitetstilbud for utviklingshemmede, både i idretten og andre sammenhenger. Det rapporteres om vellykkede prosjekter, men det er ikke gjennomført vitenskapelige analyser av effekten av tiltakene (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009).

I en aktivitetmåling og spørreundersøkelse av utviklingshemmede som var fysisk aktive har man påvist en tydelig sammenheng mellom jo mer aktiv en var, jo høyere trivsel på trening. Samtidig kan man se en tendens til at jo mer aktiv man er, jo høyere trivsel har man blant venner. Trening og samvær med venner kan kanskje derfor sees på som to sider av samme sak (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009).

2.5. Personlig kompetanse betydningen av holdninger/etikk

I alle yrker der samspill mellom mennesker er viktig, mener Skau at den personlige kompetanse er en betydningsfull og nødvendig del av den samlede profesjonelle kompetansen.

I denne oppgaven har jeg valgt å se den personlige kompetansen i lys av etiske valg og handlinger, som igjen henger sammen det å være ansvarlig og den enkeltes holdninger. Slike ansvarlige

handlinger utformes i hendelsen mens den pågår, den kan overraske og utfordre både teorien, metoden, brukeren og miljøarbeideren. Man snakker her om dialogisk etikk. Den russiske tenkeren Mikhail Bakhtins (gjengitt i Lorentzen, 2011) var opptatt av at etikk utformes på stedet. Han sier:

For å kunne handle etisk må man bevare forbindelsen til hendelsen og forbindelsen til den andre personen. Ens deltagelse i hendelsen er enestående og ingen er utbyttable. Derfor kan ingen andre akseptere ansvar på ens vegne. Hvis en rettferdiggjør handlinger ved å vise til teori, ideologi, metodikk eller ytre sosialpolitiske føringer søker vi et alibi i tilstedeværelsen for å unnslippe ansvar. Da forvirrer etiske innstillinger og holdninger. Ordet alibi betyr å påberope seg å ha vært et annet sted enn der det skjedde. Et slikt alibi i tilstedeværelsen gis ikke i virkeligheten (Lorentzen, 2011).

Lorentzen påpeker at det er en utfordring når miljøregler og miljøarbeiderens etiske vurderinger og oppfatninger ikke samsvarer med hverandre. Miljøarbeideren befinner seg da i en psykologisk dissonans, der det blir et dilemma for miljøarbeideren hvor han verken kan stole på seg selv eller miljøreglene. Slik usikkerhet kan enten slå tilbake på miljøarbeideren selv, på situasjonen eller bruker. Dette kan føre til passivitet der miljøarbeideren føler seg utilstrekkelig og velger å forholde seg passiv (Lorentzen, 2011).

Når man snakker om etikk og holdninger må en ikke bare se det i lys av personlige holdninger men også i lys av arbeidsplassens organisasjonskultur og dens innhold. Henning Bang definerer det slik:

Det er et sett av kognisjoner som utvikles i samspillet mellom medlemmene av en organisasjon, og som kommer til uttrykk i måten organisasjonens medlemmer oppfører seg på (Bang, 2013).

Når en ser på dannelsen av subkulturer relevante for denne oppgaven er det særlig tre betingelser som gir næring til dannelsen av subkulturer i organisasjoner. Hyppig og nær kontakt mellom medlemmene, felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika. Når en jobber tett sammen som man ofte gjør ved en omsorgsbolig kan det oppstå uenighet om metoder man bruker for å oppnå målene. Hvis flere deler en slik uenighet men ikke formidler den til rett mottager eller i rett fora, kan det oppstå en subkultur hvor denne gruppen handler annerledes enn det som er bestemt fra ledelsen. Miljøregler kan ofte være en slik faktor (Bang, 2013).

Når man snakker om subkulturens innhold er det felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger man snakker om. Her kan en skjelne mellom forfekte verdier og bruksverdier. Forfekte verdier er gjerne de verdiene som arbeidsplassens ledere og medarbeidere hevder at de tror på og etterlever og som gjerne kommer til uttrykk i arbeidsplassens verdigrunnlag. Men det er usikkert om det er disse verdiene som faktisk styrer atferden til de ansatte i det daglige, når de står overfor vanskelige valg og lurer på hvordan de skal handle, eller når de befinner seg i situasjoner hvor egeninteresser og

personlige verdier står i motsetning til arbeidsplassens verdigrunnlag. Det er nemlig bruksverdiene som er de verdiene som faktisk ligger bak våre handlinger og disse kan måles (Bang, 2013).

2.2.4. Yrkesspesifikke ferdigheter.

I denne oppgaven har jeg valgt å se yrkesspesifikke ferdigheter i lys motivasjon og kommunikasjon.

En forutsetning for bevegelse og fysisk aktivitet er motivasjon. Askeheim (2003) beskriver den utviklingshemmedes situasjon som et asymmetrisk maktforhold mellom dem selv som mottager av en tjeneste og den som har ressurstilgang. Når man diskuterer motivasjon for den utviklingshemmede, vil det uvilkårlig innbefatte hjelpepersonens motivasjon. Det er altså snakk om både den ansattes egen motivasjon oppfatning av den utviklingshemmedes.

En skjelner gjerne mellom ytre og indre motivasjon. Ytre motivasjon er når personen gjør noe fordi han ønsker å oppnå et mål eller en belønning utenfor selve aktiviteten, mens indre motivasjon er drevet frem av personens egen interesse for selve aktiviteten, og det å utføre aktiviteten er belønning nok i seg selv. På grunn av manglende forståelse av hensikt og motivasjon, kan det være vanskelig for personer med utviklingshemming å få til høy intensitet og regelmessighet. Mestring og motivasjon er en forutsetning for fysisk aktivitet og bevegelse. Deltakelse i fysisk aktivitet krever derfor at nærpersoner tilrettelegger, tar initiativ og følger opp. Hvilken kunnskap og forståelse nærpersonene har om viktigheten av å være i fysisk aktivitet er en stor utfordring her (Rise og Viken, 2009).

Gjennom studietiden og yrkeslivet lærer en seg kommunikasjonsteori og samtaleteknikker som et redskap for nå sine mål. Skau (2012) påpeker at så lenge disse metodene ikke blir integrert i erfaring som bygger på god kontakt mellom mennesker, blir troverdigheten svekket. En vet at utviklingshemmede opplever mange brutte forhold som følge av høy utskifting av personalet. Det er selvfølgelig viktig å etablere gode relasjoner mellom bruker og personale, men det er kanskje enda viktigere å skape et godt varig nettverk, som er selve grunnlaget for god livskvalitet. Opplevelsen av å være elsket, ønsket og likt. Vi som helsepersonell har et stort ansvar for å tilrettelegge for at slikt varig nettverk kan oppstå. (Innstrand, 2009). En arena der en kan skape slike varige gode nettverk kan være gjennom felles fysisk aktivitet; det er vist at dette kan lede til trivsel blant venner (Ingebrigtsen&Aspvik, 2009).

3. METODE

3.1. valg av metode

Fokus for denne oppgaven var å belyse om det er forhold ved de ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet hos utviklingshemmede. Siden jeg ville forsøke å fange uttrykte synspunkt, meninger og holdninger hos de ansatte, var det nærliggende og velge en kvalitativ forskningsmetode for å fange meningsbærende elementer hos personene. Jeg hadde et åpent og søkende utgangspunkt, og et spørreskjema ville innbefatte for rigide rammer. Jeg ønsket å la informantene uttrykke sine meninger – og jeg ønsket å kunne følge opp tema og synspunkt som kom fram. Et kvalitativt intervju stod dermed fram som den beste metoden for å få svar på min problemstilling: «Er det forhold hos de ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for utviklingshemmede?» Kvale & Brinkmann (2009), påpeker i (Dalland, 2012), at formålet med det kvalitative forsknings-intervjuet er å hente inn intervjupersonens egne beskrivelser av livsverden, dette med tanke på meningen med fenomenene som beskrives

Jeg valgte å benytte et semistrukturert intervju med utgangspunkt i en intervjuguide. Denne intervjuguiden bestod av en del faste punkter (dvs emner og tema) som jeg ønsket samtale rundt. Punktene måtte ikke følges til punkt og prikke, siden jeg ønsket å innta et søkende utgangspunkt og la samtalen flyte litt fritt. Punktene i intervjuguiden men disse hjalp meg til å holde praten i gang – og sørge for at alle intervjuene var innom samme sentrale tema.

3.2. Utvalg

Det ble foretatt 4 intervju, pluss et pilotintervju. Informantgruppen bestod av 3 kvinner og en mann i aldersgruppen 27-57 år Alle informantene hadde ulik yrkesbakgrunn. Det var en vernepleier, lærer, helsefagarbeider og en barnevernspedagog med master i sosialt arbeid.

Innledningsvis tok jeg kontakt med to soneledere i en og samme kommune. Begge fant problemstillingen interessant og ville undersøke om noen av de ansatte var villig til å la seg intervju. Etter kort tid ble jeg kontaktet av den ene sonelederen som hadde fire kandidater som hadde sagt seg villige til å bli intervjuet. Det var et bevisst valg å konsentrere meg om kun en bolig. Dette for at de fysiske rammevilkårene for de ansatte skulle være helt like – slik at jeg fikk fram evt. ulikheter

dem i mellom – under samme forutsetninger og forhold. En svakhet ved at undersøkelsen kun omfatter en bolig – og for så vidt annen kvalitativ forskning, er at resultatene ikke uten videre er generaliserbare. De er gyldige bare i den konteksten de er fremkommet.

Informantene jobbet ved en bolig for utviklingshemmede hvor jeg hadde vært i praksis under vernepleiestudiet. Å intervju tidligere «kolleger» kunne tenkes å svekke oppgavens objektivitet, men det viste seg at ingen av informantene var personer jeg hadde jobbet aktivt sammen med under praksisperioden. Jeg hadde derimot kjennskap til dem. Jeg har vært bevisst på å opptre objektivt som intervjuer. Det at informantene kjente meg ved ansikt, kan også tenkes å ha en positiv effekt, ved at intervjusituasjonen opplevdes avslappet og hyggelig som en «ufarlig prat mellom kolleger».

Pilotintervju

I og med at jeg hadde hatt praksis ved boligen tidligere tok jeg kontakt med min tidligere veileder som lot meg gjennomføre et pilotintervju på henne. Siden vi hadde en god relasjon fikk jeg gode innspill på min pilotgjennomføring, mine tema og spørsmål, og dette hjalp meg i å finjustere intervjuguiden min. I tillegg gjennomførte jeg noen forundersøkelser per telefon til to soneledere og et verneombud i den aktuelle kommunen for å få oversikt over rammebetingelser som er satt av de fysiske omgivelsene, som bolig, miljø, organisering av arbeidsplassen, turnus, dags- og ukeplaner, aktivitetstilbud og økonomiske føringer.

3.3 Datainsamling-intervjuene

Man kan organisere intervjuet på flere måter, blant annet til åpenhet om formål og strukturgrad. Den mest benyttede metoden er semistrukturert eller et halvstrukturert intervju. Ved slike intervjuer er samtalen rettet mot temaer som forskeren har valgt ut på forhånd. (Dale, 2004). Jeg innledet intervjuene med å presenterte formålet med oppgaven, og min egen bakgrunn. Jeg hadde utarbeidet en semistrukturert intervjuguiden på forhånd (vedlegg A). Denne inneholdt hovedtemaer som skulle fungere som temaintroduisering og åpne for at informanten selv i størst mulig grad skulle styre samtalen innenfor temaet. Jeg hadde under hvert hovedtema en del underspørsmål som jeg ønsket besvart. Dette gjorde det mulig å stille åpne spørsmål, slik at det ble rom for informantens beskrivelse av egen opplevelse, samtidig som jeg kunne ved hjelp av underspørsmålene fokusere intervjuet inn mot temaet.

I intervjuguiden ble det tatt utgangspunkt i temaer bygget på levekårsundersøkelsen «innfridde mål eller brutte visjoner» og erfaringer og refleksjoner fra egen yrkesutøvelse og vernepleiestudiet.

Jeg gjennomførte et prøveintervju som også ble det lengste intervjuet, dette kan tilskrives at jeg har jobbet med personen tidligere og at det ble en noe løsere ramme rundt intervjuet, noe som førte til refleksjoner utenfor temaet. Etter å ha justert litt på intervjuguiden ble intervjuene gjennomført.

Alle intervjuene ble gjennomført i lokaler på arbeidsplassen til informantene. Dette for at det skulle oppleves som «nøytral grunn» for informantene og at rammene og intervjusituasjonen skulle bli så «ufarlig» som mulig. Dette er faktorer som Kvale(2012) understreker som viktige i intervjusituasjonen. Innledningsvis presenterte jeg meg selv og oppgaven, før jeg ba om deres samtykke og fikk dem til å skrive under samtykkeskjema(vedlegg B). Jeg spurte om tillatelse til å bruke båndopptaker under intervjuet og redegjorde for videre behandling av datamateriale samt hvordan jeg ville håndtere konfidensialitet. Alle informantene fikk beskjed om at de kunne trekke seg når som helst under intervjuet. Jeg påpekte at det var informantens mening jeg ønsket, og at det ikke fantes en fasitsvar på hva som var rett og galt.

Intervjuene ble transkribert fortløpende og nedskrevet på bokmål selv om informantene snakket dialekt. Dette gjelder også sitater. Dette er gjort for at oppgaven skulle bli mere leservennlig, men uten at det som er sagt er forringet eller meningsinnholdet endret.

3.4. Analyse og tolkning av data

Ved å bruke intervju som metode for å samle inn data må en være bevist at ulike intervjuere representere ulike paradigmer som har sine egne oppfatninger av virkeligheten, forskjellig kunnskapsnivå og at det er ulikt forhold i relasjon mellom intervjuer og informant. Dette betyr at ulike personer trekker frem forskjellige sider ved intervjumaterialet avhengig av hvilket ståsted man har (Ryen, 2002). I min oppgave var målet å få frem, på hvilket grunnlag valg av fysisk aktivitet ble tatt, og om det var den enkelte ansattes forhold til fysisk aktivitet som avgjorde valg av aktivitet eller om avgjørelsen lå på et mere strukturelt plan. Jeg ser at jeg allerede her har påvirket eller avgrenset mulige årsaksforhold ved at jeg har forhåndsdefinert to mulige «årsaker» til grunnlag for valg av aktivitet: Forhold hos ansatte eller strukturelle forhold. Jeg har underveis i prosessen forsøkt å være dette bevisst og har forholdt meg objektivt til informanter og analysering av resultat (Dale, 2004). Fortolkningen vil i første rekke bygge på informantens direkte uttalelser, men den blir videreutviklet gjennom dialog med forsker, og at og inklusjon/eksklusjon av aktuell teori om temaet blir påvirket av forskers forforståelse noe som kan være med på å påvirke fortolkningen (Dale, 2004).

NBAanalysen fra en kvalitativ undersøkelse beskrives som både tilstandsbilder og som forståelsesmodeller, der tilstandsbilder bygger på beskrivelser av informantens uttalelser. Forståelsesmodellen utvikles og videreføres i en veksling mellom overordnede teoretiske perspektiver og det foreliggende datamateriale (Dalen, 2004). I oppgaven ønsker jeg å se på resultatene av analysen som kunnskapsforslag mer en absolutt påstander og sannheter og ønsker å se de opp mot andre kunnskapsforslag innen det aktuelle tema. Når det gjaldt fremstillingen av mine data benyttet jeg meg av tematisering. Denne fremstillingsmodellen er mye brukt og tar utgangspunkt i intervjuguiden. Etter at intervjuene ble transkribert begynte jeg med å systematiserte materialet. Jeg delte først hvert intervju inn i kategorier og tema, deretter sammenstilte jeg alle informantenes svar innen hvert tema og kategori. Deretter kunne jeg sammenfatte svarene og se etter ulikheter og likheter.

3.5. Gyldighet og metodekritikk

Det som skal måles må ha relevans og være gyldig i forhold til problemet som undersøkes (Dalland, 2012). Min undersøkelse bestod av fire informanter fra samme arbeidsplass. Dette er et veldig lite utvalg som kan tenkes å svekke gyldigheten til oppgaven. Dalen(2004) påpeker derimot at i det kvalitative intervjustudie nesten alltid er snakk om små hensiktsmessige utvalg nært knyttet opp mot fokus på det aktuelle studie. Resultatene må sees i lys av utvalgets størrelse og i dette tilfellet kan ikke resultatet uten videre overføres til eller er gyldig for andre grupper/arbeidsplasser enn de som er utforsket. Oppgaven har således en noe lav ytre validitet.

Når det gjelder oppgavens teoretiske gyldighet bygger den på vitenskapelige artikler og rapporter fra Naku (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming). De vitenskapelige artiklene fremkom etter søk i vitenskapelige databaser, med søkeordene «utviklingshemmede» og «fysisk aktivitet». Inklusjonskriterier var at de skulle beskrive norske forhold og at de var av nyere dato.

For denne problemstillingen er Naku en kunnskapsdatabase av høy faglig kvalitet egnet for etater, forskningsinstitusjoner og kliniske miljø. Materiale som publiseres av Naku er tilpasset norske forhold og rettet mot målgruppen for dette bachelorprosjektet. Av fagbøker er det brukt flere bøker som omhandler forskningsarbeid, og det er benyttet pensumlitteratur fra vernepleierstudiet. Disse kildene anses som pålitelige da de er pensum ved vernepleierstudiet og kvalitetssikret gjennom at de er skrevet av fagfolk og publisert ved anerkjente forlag.

Når det gjelder utvelgelsen av informanter fikk jeg tildelt informantene av soneleder og vet ikke om de er tilfeldig utvalgte eller om de representerer et spesielt syn på temaet. Jeg har vært i praksis ved

enheten hvor intervjuene ble gjort og har snakket med informantene tidligere, uten å ha jobbet direkte sammen med dem. Det vil derfor være usikkerhet knyttet til om informantene kjenner til min førforståelse og vektlegger dem i sine svar.

Ved gjennomføring av intervjuene ønsket man å få frem de levende verdiene eller bruksverdiene, det vil si de verdiene som faktisk ligger bak ens handlinger. Svakheten ved intervju og spørreundersøkelse som metode kan være at informantene oppgir de forfektete verdiene. I dette menes verdier som bedriftens ledere og medarbeidere hevder at de tror på og etterlever. Disse trenger ikke å være i samsvar med det som blir gjennomført i praksis, uten at de ansatte nødvendigvis vil innrømme det. Dette gjør det problematisk å kartlegge verdier ved en arbeidsplass gjennom intervjuer og spørreskjemaer, fordi man risikerer og kun få tak i arbeidsplassens forfektete verdier når man snakker med eller spør ansatte om hva de verdsetter og vektlegger.

Under prosessen med oppgaven, har jeg hele tiden vært kritisk til mitt eget forarbeid, dvs. om jeg var godt nok forberedt og hadde satt meg godt nok inn i intervjurollen, og om intervjuguiden var god nok. Nå når en har resultatene kan en se at enkelte spørsmål kunne vært stilt annerledes for å optimalisere undersøkelsen. Jeg vil komme tilbake til det.

3.6. Ethiske vurderinger

Informasjon som omhandler verdier og holdninger som forekommer i intervjuene kan oppleves som sensitive for informantene. Informantene kommer fra et lite miljø og beskrivelser vil dermed kunne være gjenkjennbare for de som befinner seg i eller i tilknytning til dette miljøet. Informantene ble gjort oppmerksomme på at jeg ville anonymisere personene så godt som mulig. Informantene ble også informert om at lydfiler og transkribert materiale vil bli oppbevart utilgjengelig for uvedkommende og at de vil bli slettet ved studiets slutt.

4. RESULTAT

Informantenes bakgrunn:

Informantene bestod av tre kvinner og en mann med et aldersspenn fra 27 til 57 år. Informantene er representert med fire ulike utdanninger: en vernepleier, en lærer, en med master i barnevern og en helsefagarbeider.

På spørsmål om deres eget fysiske aktivitetsnivå, svarte alle at de er aktive på fritiden, en av informantene trener mye, mens de tre andre trener litt, og da mest i form av å gå tur.

I den videre presentasjonen av resultatene var det naturlig å dele inn i tre temaer med utgangspunkt i intervjuguiden: arbeidsplassen, fysisk aktivitet og valg av fysisk aktivitet

4.1 Rammeforhold på arbeidsplassen

Informantene er usikre på hvor mange ansatte det er ved bofellesskapet og tallet spriker fra mer en 30 til ca. 100 ansatte, disse tallene er inklusive deltids stillinger og tilkallingsvikarer. Alle beskriver samarbeidsklimaet ved arbeidsplassen som bra. Når det gjelder sammensetningen av yrkesgrupper sier alle at det er et stort spenn alt fra lærere, sykepleiere, vernepleiere, sosionomer, helsefagarbeidere og assistenter. En av informantene sier om yrkessammensetningen:

Det er masse kompetanse med bakgrunn i at vi har jobbet mye opp mot vedtak og kapittel 9 som krever den såkalte treåringen til stede. Mange vernepleiere, lærere og sosionomer, men mere og mere assistenter «monny talks»(informant A)

Det er jo ganske variert. Vernepleiere, Lærere, barnevernspedagoger, hjelpepleiere og assistenter. De er jo mye forskjellig da. Det tenker jeg er positivt. Det er jo, vet ikke hva det er mest av. Det er jo vernepleiere som blir mest tydelige da. da det er de som har ansvar for medisin og sånt, men jeg tror det blitt mere assistenter enn for noen år siden. Når boligen ble bygd kom det fagfolk sammen med brukerne når de flytta inn, så det bli jo mindre etter hvert...(informant C)

Når det gjelder ansvarsfordelingen sier informantene at den er tydelig organisert ved at hver beboer har en bo-koordinator som har hovedansvaret for at brukerne får de tjenestene de har krav på. En informant påpeker dog at det er blitt mere utydelig ettersom arbeidsoppgavene øker.

Det har vært det men hvis jeg skal snakke om nå sa har det blitt mere diffust, det tror jeg har sammenheng med det at vi har blitt så store at vi ikke har en synlig leder på arbeidsplassen, den er fraværende.(informant A)

Når det gjelder gjennomtrekk av ansatte er resultatet noe sprikende. Noen mener det er høy gjennomtrekk, mens andre mener det er stabilt. Det nevnes at det går i perioder, da det er en del studenter som jobber deltid og helge stillinger; disse kan flytte eller går over i andre jobber, når de er ferdige med studiene

Når det gjelder spørsmål om hvilken grad man har til å påvirke arbeidsdagen, sier alle informantene at den er styrt av noen faste rutiner, men utover det har man stor handlingsfrihet til å styre dagen selv, og at det er opp til den som er på vakt hvordan innholdet av dagen blir. To av informantene er tydelige på at med en slik frihet er det også fare for at man kan komme på jobb å «la vakta gå på en enkel måte».

Voldsom frihet, det er det kjekke som jeg synes er bra. Det er ikke begrensninger i hva du kan gjøre, men det har voldsomt mye negativt med seg. Det er ikke noe problem å la en vakt gå sin gang. Du kan gjøre hva du vil, du kan velge å sitte på pc'n og sysle med ditt eller være sammen med bruker uten å gjøre stort. Eller du kan velge å gå inn med stor ståhei å få ting gjort. Veldig personavhengig(informant A).

Det er ikke noe problem å la vakta gå, og sitte foran pc'n på kontoret store deler av vakta.(Informant D)

Når det gjelder turnus svarer informantene at det er vanlige 7,5 timers vakter fordelt på tre skift, men for tre år siden ble det valgfritt å jobbe hver 6. helg mot at man hadde 12 timers vakter den helgen. De fleste gikk over til denne ordningen med det samme, men flere og flere har gått tilbake til å jobbe hver 3. helg med vanlige vakter. En informant jobber 12 timers vakter i helgene, men deler vekten på to brukere og på to ulike boliger. Ingen informanter nevnte brukerperspektivet når de snakket om turnus.

Når det gjelder forholdet mellom hvordan vaktene er fordelt mellom faste, deltid og ekstrahjelper, sier informantene at det er flest faste på dag, mens på kveld og helg er det mange deltid og ekstrahjelper på vakt.

4.2. Fysisk aktivitet

Når det gjaldt informantenes forhold til fysisk aktivitet og friluftsliv, sa tre at de trente litt og at det handlet om å bevege seg. Alle tre fremhevet det å gå tur som en vanlig form for fysisk aktivitet. En Informant trente mye og mente effekten av trening både hadde en fysisk og psykisk effekt.

Det jeg opplever nå er at når jeg er i veldig fysisk aktivitet er at jeg får så mye igjen for det både fysisk og psykisk. Ironisk nok, når du føler deg sliten og du beveger på deg, så får du energi tilbake og du faktisk slutter å være sliten. Dette tenker jeg bevisst på i forhold til jobb «hold hjulene i gang»(informant A)

Når det gjaldt informantenes forhold til friluftsliv nevnte alle turer i skog og mark både på fritiden og sammen med bruker. For informantene handlet det om å komme seg bort fra hjemmet og gjøre noe annet. En informant sa at det handlet om å komme bort fra støy, kjenne på været og lære å kle seg. Det å tenne bål var noe alle gjorde og likte?

Når det gjelder ledelsens og ansattes forhold til fysisk aktivitet sier informantene at det er fokus på det. Det nevnes at man har svømmehall og gymsal som brukerne får benytte. Her var det flere informanter som var i tvil om tilbudet faktisk eksisterte lenger. Informantene sa at det var tilbud om fotball, innebandy og yoga for personalet, men at baneleien til fotballen ble for dyr, så den var kuttet ut. Fysisk aktivitet var et tema på jobb, men gjennomføring i praksis var avhengig av hvem som var på jobb. En av informantene sa at det var fokus på fysisk aktivitet på fagdagene.

Jeg vil jo si at på fagdagene til de enkelte brukerne er aktivitet ofte et tema. Så jeg vil jo si at det er fokus på at fysisk aktivitet er viktig.

Når det gjaldt arbeidsplassens tilrettelegging for fysisk aktivitet sier informantene at det er kjøpt inn noe utstyr. To av informantene nevner at det ble kjøpt inn en lavvo, men at den er brukt bare en gang. Det nevnes ski og fotballer. Alle informantene nevner en tandemsykkel som ble brukt mye av to brukere, men at denne ikke virket lenger. Alle informantene sa at det ikke var noen av de ansatte som hadde fått ansvaret for vedlikehold av utstyr og å sørge for at det var tilgjengelig.

Den har dødd ut ja. Det var to brukere som brukte å sykle på den aktivt, jeg har vært mange turer med tandemsykkelen. De to brukerne gjør ikke det lenger. De er pasifisert. (informant A)

Det er jo noe, men jeg føler at vi har litt å gå på der. Vi har noen fotballer, ski og en tandemsykkel, men det er litt tilfeldig hvem som motiverer til slik type aktivitet. (informant C)

Jeg tok kontakt med to ledere ved to forskjellige soner i kommunen for å høre hvordan de la til rette for fysisk aktivitet. Begge svarte at de ansatte selv måtte melde inn behov for utstyr og så ble det vurdert, men at kommunen var presset på økonomi. Når det gjaldt bekledning sa en leder at de ansatte hadde en klesgodtgjørelse som skulle brukes til arbeidsklær. Den andre lederen sa at kommunen hadde godt bort fra denne ordningen, og at isteden kunne de ansatte ta ut en vinterpakke eller en sommerpakke med egnet bekledning.

4.3. Valg av fysisk aktivitet

På spørsmål om de ansatte var kjent med aktivitetstilbud i nærmiljøet, sa alle informantene at de kjente til turstier og skiløyper i nærheten. En informant påpekte at det var noe en lærte etter hvert som man hadde jobbet en stund.

Flere av informantene nevner at de er kjent med at det finnes et organisert tilbud til brukerne gjennom ulike fotballklubber, håndball og bowling nevnes også. En informant uttrykker at fotball og idrettslag ikke er aktuelt for brukergruppen.

Det ble stilt spørsmål om det var noen aktivitet som de regnet som mer egnet enn en annen for brukergruppen. Alle informantene mente tur var en meget egnet aktivitet. Flere av informantene påpekte at aktivitet som var skjermet fra mye folk var positivt da brukerne kunne være mere seg selv, og at det ble mindre korrigerende av adferd, noe som gjorde at brukerne trivdes bedre. Svømming ble også nevnt som en aktivitet.

På spørsmål om informantene forberedte seg på noen måte før de dro på vakt svarte alle informantene at de gjorde det. Noen sjekket værmeldingen før de dro på jobb, slik at de kunne ha på egnet bekledning. Andre sjekket ut hvilken bruker de var oppsatt til å jobbe med, slik at de kunne være med bruker på oppsatt aktivitet. Alle informantene sier at de går stort sett i vanlige klær på jobb men at de har egnet skotøy på eller med slik at de kan være med bruker ut. En informant sier at det er mange som kommer i finsko og tynn skjorte på jobb for de skal ikke på tur.

Man har urbane asfaltløver som ikke liker å gå tur, de kommer på jobb og ruster seg til at de ikke skal ut på tur. (informant A)

Alle informantene hadde gjennomført fysisk aktivitet sammen med bruker siste måneden. De fleste brukerne har en aktivitetsplan hvor turdag er en fast aktivitet.

På spørsmål om fysisk aktivitet blir avlyst pga. dårlig vær eller uegnet bekleddning, svarer alle informantene at det muligens skjer. Alle informantene antar at det er ulik grad av motivering av brukerne i forhold til hvordan været er.

Alle informantene sier at de ikke nødvendigvis ser på fysisk aktivitet som en selvstendig aktivitet, men at denne kan være en følge av en annen aktivitet.

Fysisk aktivitet kan være å hjelpe til med middag, sette ting på plass, gjøre ting som innebærer at en er i bevegelse (informant D)

Det ble stilt spørsmål om kapittel 9 i "Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester", som omhandler bruk av tvang og makt til personer med psykisk utviklingshemning – og om den påvirker valg av fysisk aktivitet. Alle informantene svarte at det er høyt fokus og kunnskap på området, men at det kan påvirke hvordan man motiverer til fysisk aktivitet. Flere informanter påpeker at man lett kan skjule seg bak at bruker ikke vil og på den måten legitimere og forsvare passivitet.

Resultatene av denne undersøkelsen indikerer at det er forhold hos ansatte som påvirker utøvelsen av fysisk aktivitet for utviklingshemmede. I drøftingsdelen vil jeg forsøke å belyse dette videre.

5. DRØFTING

Det å være kompetent kan ha to betydninger, at en i kraft av sin stilling har rett eller myndighet til å gjøre en handling, eller at en har de nødvendige kvalifikasjonene til å ivareta bestemte oppgaver eller uttale seg om et spørsmål (Skau, 2012). I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på den siste: Det å være kompetent betyr at man er skikket eller kvalifisert til det man gjør. Profesjonell kompetanse består da av nødvendige og hensiktsmessige kvalifikasjoner i utøvelsen av et yrke

Skau påpeker at kompetansebegrepet er kontekstuel slik at det kun gir mening i en sammenheng til noe. I denne oppgaven vil kompetansebegrepet stå i forhold til valg av fysisk aktivitet for den utviklingshemmede.

For å strukturere drøftingen har jeg valgt å ta utgangspunkt i Skaus modell, der hun deler inn den samlede profesjonelle kompetanse i tre aspekter: Teoretisk kunnskap som innebærer faktakunnskap, allmennkunnskap og forskningsbasert viten. Her inngår både kunnskap om hva våre fag rommer og kunnskap om utøvelsen av dem. Den andre siden i kompetansetrekanten er yrkesspesifikke ferdigheter og omfatter hvordan man utøver sin profesjon i form av praktiske ferdigheter, teknikker og metoder som særpreger bestemte yrker. Det tredje aspektet, personlig kompetanse, handler om hvem vi er som person både overfor oss selv, men også i samhandling med andre (Skau, 2012).

5.1. Betydningen av kunnskap om fysisk aktivitet.

På tross av økt fokus på fysisk aktivitet og helse i samfunnet for øvrig, viser mangelen på forskning og faglitteratur at det har vært mindre oppmerksomhet på dette når det gjelder utviklingshemmede.

Jan Erik Ingebrigtsen og Nils Petter Aspvik har gjennomført en pilotstudie hvor de kartla utviklingshemmedes fysiske aktivitet. De påpeker at utviklingshemmede og deres fysiske aktivitet har fått lite forskningsmessig oppmerksomhet, både i Norge, i andre land og i offentlige og faglige dokumenter. Når fysisk aktivitet er tema, er det kun unntaksvis at utviklingshemmede nevnes (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009).

Dette gjelder også pensumlitteratur ved vernepleierstudie. Under arbeidet med min undersøkelse søkte jeg i litteratur som omhandlet fysisk aktivitet og utviklingshemming der jeg blant annet søkte i pensumlitteratur fra vernepleierstudiet. Kun én bok hadde et eget kapittel som omhandlet

utviklingshemming og fysisk aktivitet (Eknes og Løkken, 2009), ellers er fysisk aktivitet kun nevnt sporadisk.

De ansattes utsagn om fysisk aktivitet i denne studien, kan tyde på at det er deres subjektive følelser som ligger til grunn – og ikke teoretisk kunnskap om de utviklingshemmedes nytte av fysisk aktivitet: alle informantene sa at de var opptatt av å holde seg i form og at de trente litt. Tur ble vektlagt høyt som fysisk aktivitet blant de ansatte og nettopp dette gjenspeilet seg i aktiviteten brukerne drev med. Det var kun en informant som beskrev noe om effekten av fysisk aktivitet og vedkommende beskrev seg som en som trente aktivt og hadde et bevist forhold til fysisk aktivitet.

På direkte spørsmål om informantene hadde nok kunnskap om fysisk aktivitet svarte de fleste at det var mange ved enheten som var fysisk aktive og drev med trening aktivt. Trening var også samtaleemne blant kollegene på jobb. En informant begynte å reflektere over begrepet kunnskap og sa at hun ikke hadde tenkt over fysisk aktivitet som kunnskap.

Om mangel på kunnskap alene er årsaken til at deltagelsen i fysisk aktivitet er lav som det blir beskrevet i levekårsundersøkelsen «innfridde mål eller brutte visjoner» er uvisst. Rapporten påpeker at det er en økning i fritidsaktiviteter som dans/diskotek og hobbyvirksomhet mens deltagelsen i fysisk aktivitet er lav (Söderström & Tøssebro, 2011). Rapporten sier lite om hvorfor deltagelsen i annen fysisk aktivitet er lav. Siste måling er gjort i 2010 så man vet lite om hva utviklingshemmede driver med i dag. Imidlertid vet en at Norges idrettsforbund og den olympiske og paralympiske komité (NIF) samt fotballforbundet(NFF) har gjennomført og beskrevet flere aktivitetstiltak for utviklingshemmede. Erfaringene fra de ulike tiltakene er gjennomgående positive og tyder på at fysiske aktivitetstilbud er minst like viktige og populære blant utviklingshemmede som i befolkningen forøvrig.

I min undersøkelse ble informantene spurt om de så på fysisk aktivitet som en selvstendig aktivitet eller om den var knyttet opp mot en hverdagsaktivitet som husarbeid eller det å gå til butikken for å handle. Alle informantene mente at hverdagsaktiviteter var viktig del av brukernes fysiske aktivitet. Dette står ikke i samsvar til helsedirektoratets anbefalinger som blir oppsummert slik:

«Voksne og eldre som i utgangspunktet er lite fysisk aktive vil ha en betydelig helsegevinst ved å utøve fysisk aktivitet omtrent 30 minutter av moderat til høy intensitet daglig»(helsedirektoratet.no). Det understrekes videre at optimal helseeffekt oppnås når fysisk aktivitet foregår i form av systematisk og langvarig trening, som er spesifisert med seks ganger høyere energiforbruk enn i sittende hvile. Dette betyr at tur til butikken og tilfeldig mosjon ikke er tilstrekkelig fysisk aktivitet i følge helsedirektoratets anbefalinger (helsedirektoratet.no). I intervjuene fremkommer det at ingen

av brukerne deltar i noen form for organiserte treningsopplegg om omfatter trening med moderat til høy intensitet. Dette betyr at ingen av dem oppnår den optimale helseeffekten som Helsedirektoratet anbefaler.

En annen faktor er at ved mange hverdagsaktiviteter mister en det sosiale aspektet ved å gjøre noe sammen med andre. I en aktivitetsmåling og spørreundersøkelse av utviklingshemmede som var fysisk aktive, påviste man en tydelig sammenheng mellom jo mer aktiv en var, jo høyere trivsel på trening. Samtidig kan man se en tendens til at jo mer aktiv man er, jo høyere trivsel har man blant venner (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009). Trening og samvær med andre kan derfor se ut til å ha en forsterkende effekt – og kan være en god måte å gi utviklingshemmede et bedre liv.

Fysisk aktivitet forebygger en rekke sykdommer og da spesielt livsstilssykdommer som diabetes og overvekt, noe utviklingshemmede er spesielt disponert for. Fysisk aktivitet kan således minke sårbarhetsfaktoren til utviklingshemmede gjennom det å mestre og bedre forholdet til egen kropp og ikke minst det å føle tilhørighet. Forskning viser at fysisk aktivitet kan være med på å stimulere kroppens egen produksjon av serotonin (også kalt velværehormon), noe som gjør fysisk aktivitet til en mulig behandlingsform for personer med depresjoner (Rise, Viken 2009).

Informantenes utsagn og teorigjennomgang kan tyde på at det er behov for mer kunnskap på området. Valg av aktiviteter er ikke teoretisk begrunnet, men bygger på egne individuelle preferanser og forhold hos de ansatte. Det kom tydelig frem at valg og initiativ til fysisk aktivitet var personavhengig. Det kan også virke som valg av aktivitet er lite systematisk og gjennomtenkt.

5.2. Personlig kompetanse.

Skal en sette holdninger og etikk inn i kompetansetrekanten til Skau, snakker vi i denne sammenheng om personlig kompetanse. Skau beskriver den personlige kompetansen som hvem vi er som personer, både overfor oss selv og andre, og om hva vi har å gi på mellommenneskelig plan. Ikke ulikt det Per Lorenzen(2011) beskriver som dialogisk etikk: Faglig tilnærming kan være problematisk hvis praksis forhindrer at fagpersonen kan handle umiddelbart ansvarlig og kreativt. I dialogisk etikk snakker man om det spesielle fremfor det generelle, likeledes den konkrete hendelsen fremfor abstrakte idealer.

I min undersøkelse sa alle informantene at de hadde stor frihet til å styre dagen selv. En informant sa at noen av brukerne hadde faste aktiviteter, men utover disse kunne du styre dagen selv. I en slik frihet ligger det også et stort ansvar. Disse uttalelsene illustrerer dette:

«Man har urbane asfaltløver som ikke liker å gå tur, de kommer på jobb og ruster seg til at de ikke skal ut på tur. «

«Det er ikke noe problem å komme på jobb å planlegge å sitte foran pc`n en hel vakt.»

Mye tyder på at det er ulike holdninger som gjelder i personalgruppen. Fysisk aktivitet vektlegges ulikt, samtidig er det er forskjellig oppfatning om hva fysisk aktivitet er, og ingen av informantene vektlegger fysisk aktivitet med høy intensitet.

Flere informanter påpekte at det var noen ansatte som var veldig «gode» til å få med brukere ut på tur. Hvis en ser dette i lys av Skaus kompetansetrekant mener informantene at det er personlig kompetanse som gjør at noen er «gode» til dette. Skau påpeker at personlig kompetanse er unik og uløselig knyttet til sin bærer, men den kan formidles og deles (Skau, 2012). Hvis det er personlig kompetanse som skal styre valg av fysisk aktivitet blir det viktig at den formidles og deles.

Alle informantene var enige om at fysisk aktivitet var viktig for brukerne, og både ansatte og ledelse var opptatt av dette. Hvis en ser dette opp mot funnene og i lys av organisasjonskultur og dens innhold synes dette å være snakk om "forfekte" verdier. Forfekte verdier er verdier man hevder å ha, men som ikke etterlevs (Bang, 2013).

Når det gjelder motivasjon til fysisk aktivitet, vet en at det kan være vanskelig for personer med utviklingshemming å forstå hensikten med å trene regelmessig. Betydningen av fysisk aktivitet må sees i et langt tidsperspektiv: Hvis fysisk aktivitet skal ha en positiv innvirkning må aktiviteten gjentas og bli en aktivitets vane og en del av den enkeltes livsstil eller livsutfoldelse (Ingebrigtsen, Aspvik, 2009) Skal en få til deltagelse i fysisk aktivitet og skape en aktivitetsvane for utviklingshemmede må personalet være med på å ta initiativ, tilrettelegger og følge opp aktiviteter. En utfordring her blir hvilken forståelse og teoretisk kunnskap personalet har om viktigheten av å være fysisk aktiv. Som tidligere nevnt kan det tyde på at kunnskapen om fysisk aktivitet for utviklingshemmede er noe lav, samt at kunnskapen er individuelt betinget.

5.3. Yrkesspesifikke ferdigheter.

Hvis en skal diskutere om det er yrkesspesifikke ferdigheter hos ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for brukerne, må man kartlegge de ansattes praktiske ferdigheter og metoder de jobber etter. Skau beskriver yrkesspesifikke ferdigheter som det profesjonsspesifikke håndverket; det er de ferdigheter, teknikker og metoder vi benytter oss av som er knyttet opp til en yrkesgruppe. (Skau, 2012)

Alle informantene i min undersøkelse sa at det var stor spredning i yrkesgrupper som jobbet ved enheten. Det var vernepleiere, lærere, sykepleiere, sosionomer, hjelpepleiere og assistenter. Flere sa at det var blitt stadig mer bruk av assistenter. Det dreier seg her altså ikke om en ensartet yrkesgruppe med en felles forståelse av yrkesspesifikke verktøy og arbeidsmetoder. Det er en utfordring i seg selv i forhold til struktur, prioritering og organisering av brukerens hverdag og aktiviteter.

Hvis en skal se fysisk aktivitet opp mot yrkesspesifikke ferdigheter er det ingen av disse yrkesgruppene som typisk har fysisk aktivitet som metode å jobbe etter, men alle har helse som en felles yrkesspesifikk ferdighet. Kan fysisk aktivitet settes i et helseperspektiv gi en felles forståelse? I et vernepleier faglig fokus er selvbestemmelse en viktig del av miljøarbeidet og vesentlig for valg av metode. Når det snakkes om begrepet selvbestemmelse blant informantene i denne studien, kan det virke som det er noe uklart i hva de ulike ansatte legger i det. I min undersøkelse sa alle informantene at det var høyt fokus på selvbestemmelse ved enheten, samtidig påpekte flere at det var lett å påvirke bruker til avlyse en aktivitet. Hva som svikter kan være vanskelig å påpeke, men man vet at motivasjon er en forutsetning for fysisk aktivitet. En skjelner mellom "ytre motivasjon", der det gjerne ligger en belønning bak, og "indre motivasjon" der aktiviteten i seg selv er belønningen (Rise, Viken, 2009).

Det som er spesielt for gruppen av utviklingshemmede er at motivasjonen innebærer både brukers egen motivasjon samt ansattes motivasjon. Bruker må i dagliglivet velge, og ta avgjørelse i forhold til andres valg. De befinner seg i et asymmetrisk maktforhold mellom den som har ressurstilgang og dem som mottar tjenester (Askheim, 2003). Hvis en tenker seg motivasjon som en yrkesspesifikk metode for en miljøarbeider, har miljøarbeideren et ansvar for å veilede, tilrettelegge og motivere, slik at den enkelte bruker kan utøve sin selvbestemmelse;- i dette tilfellet valg og utøvelse av fysisk aktivitet. En utfordring knyttet til selvbestemmelse rundt fysisk aktivitet kan være den kognitive nedsettelsen knyttet til diagnosen utviklingshemming, som kan medføre liten erfaring i forhold til ulike aktiviteter. Og når en vet at om fysisk aktivitet skal ha en positiv betydning og innvirkning på mennesket, må aktiviteten gjentas og bli aktivitetsvane. Dette innebærer at skal en etablere gode aktivitetsvaner, forutsetter dette langsiktige aktivitetstilbud som fokuserer på at den enkelte skal oppleve mestring og trivsel i aktivitetene. Dette vil gi aktivitetsglede som videre bidrar til gode vaner og videre fysisk aktivitet(Ingebrigtsen, Aspvik, 2009). For den utviklingshemmede selv kan det være vanskelig å se denne sammenhengen.

Når informantene ble spurt om de forberedte seg til jobb på noen måte, svarte alle at de sørget for å ha godt skotøy på eller med. Noen sjekket værmeldingen for å se hvilke klær som var hensiktsmessig

å ha med i forhold til eventuell tur. Noen av informantene påpekte at enkelte kom på jobb i uegnet skotøy og klær, noe som påvirket aktivitetsvalget. Ser en på betydningen av riktig bekledning, det å kunne tenne bål, sykle og gå på ski som en yrkesspesifikk ferdighet, vil en kunne komme i en situasjon som Lorenzen (2009) beskriver som psykologisk dissonans. Det vil si at det er et misforhold mellom krav og forventinger fra arbeidsgiver og det miljøarbeideren oppfatter som sin kompetanse. Det kan tenkes at den ansatte selv ikke mestrer å gå på ski? En slik usikkerhet kan slå tilbake på miljøarbeideren selv, eller til bruker. Miljøarbeideren opplever seg som ikke dyktig nok, situasjonen blir for krevende til å involvere seg, noe som kan føre til passivitet (Lorentzen, 2011).

Det blir derfor viktig å definere innholdet i yrkesspesifikke ferdighetene hva som forventes praktisk, teknisk og metodisk av den enkelte ansatte. Skau (2012) påpeker at denne kompetanseformen ikke kan stå alene, og er avhengig av teoretisk kunnskap.

Jeg har her drøftet funnene i mine intervju i lys av en teoretisk modell for profesjonell kompetanse. Det å bruke en slik modell gir et forenklet men oversiktlig bilde av en komplisert og uoversiktlig virkelighet. En slik forenkling har både en styrke og en svakhet, men det setter fokus på at det er flere aspekter som utgjør den totale profesjonelle kompetansen miljøarbeideren besitter – og det blir et verktøy til hjelp for å utvikle de ulike sidene ved vår profesjonelle kompetanse over tid. En fagperson som har utviklet de ulike sidene ved sin kompetanse til en balansert helhet, kan bruke både hodet, hjertet og hendene i sin yrkesutøvelse, og er i stand til å vurdere når det er på sin plass å bruke hva. En slik person har et ansvarlig og bevisst forhold til seg selv som fagperson og er opptatt av å fortsette å utvikle seg gjennom et yrkesaktivt liv.

6. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Kompetansetrekanten er en grunnmodell for en helhetlig kompetanseforståelse. Ut ifra intervjuene i denne studien kan det se ut til at det er en skjevhet i den samlede profesjonelle kompetansen blant de ansatte når det gjelder fysisk aktivitet for utviklingshemmede ved denne enheten.

Det er den personlige kompetansen som fremstår som mest fremtredende og det kan se ut til at det mangler noe teoretisk kompetanse og de yrkesspesifikke ferdighetene er noe uklare.

På tross av at avdelingen utad har stort fokus på fysisk aktivitet, er det forhold hos de ansatte som kan påvirke brukerens faktiske aktivitetsnivå. Det kan se ut til at holdninger og motivasjon blant de ansatte er av betydning. Det kan tyde på at det er deres subjektive følelser som ligger til grunn for valg av aktivitet – og ikke teoretisk kunnskap om de utviklingshemmedes nytte av fysisk aktivitet.

Det bør derfor jobbes mot å øke og utvikle den teoretiske kompetansen til de ansatte. Dette kan gjøres ved å oppfordre til fokus på forskning og utvikling. Man bør følge opp og måle effekten av eksisterende tiltak, slik at man danner seg et faglig, teoretisk grunnlag for miljøarbeiderens teoretiske kompetanse

I studien fremkommer det at det er mange ulike yrkesgrupper som jobber med utviklingshemmede. Dette kan være en utfordring. Disse trenger felles forståelse for metoder og verktøy for å oppnå økt yrkesspesifikk kompetanse på fysisk aktivitet blant utviklingshemmede.

REFERANSELISTE

- Askheim, O.P. (2003). Fra normalisering til empowerment. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bang, H.(2013)Organisasjonskultur: En begrepsavklaring, Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 50, (4), s. 326-336. Tilgjengelig fra: http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=318400&a=2 (Hentet: 20. januar 2015)
- Dalen, M. (2004). Intervju som forskningsmetode «En Kvalitativ Tilnærming». Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2012). Metode og oppgaveskriving for studenter. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Denison,E. (2013) Kunnskapsbasert folkehelse 2013. Vol.2013/23. Norsk Epidemiologi-rapport. Tilgjengelig fra: <https://www.ntnu.no/ojs/index.php/norepid/article/view/1642/1530> (Hentet 12.mai 2015)
- Ellingsen, K. E. (2007) Helseoppfølging av personer med utviklingshemning. NAKU-Rapport. Tilgjengelig fra: http://naku.no/sites/default/files/Helserapport_0.pdf(Hentet 20. januar 2015)
- Anbefalinger fysisk aktivitet (2015) Helsedirektoratet. Hentet fra: <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/fysisk-aktivitet/anbefalinger-fysisk-aktivitet>.
- Ingebrigtsen, J.E., Aspvik, N.P.(2009) Fysisk aktivitet og idrett - en pilotstudie av utviklingshemmedes fysiske aktivitet 2009. NTNU samfunnforsk-rapport. Tilgjengelig fra: <http://samforsk.no/SiteAssets/Sider/publikasjoner/Fysisk%20aktivitet%20og%20idrett%20en%20pilotstudie%20av%20utviklingshemmedes%20fysiske%20aktivitet%202009.pdf> (Hentet: 12. januar 2015)
- Innstrand, A. G. (2009). Livskvalitet. I: Eknes, J. og Løkke, A. (red). Utviklingshemning og habilitering – innspill til habiliteringsprosessen. s. 31-43= 12 sider. Oslo: Universitetsforlaget. (12 sider)
- Kvale, S., Brinkmann, S. (2009). Det kvalitative forskningsintervju. Gyldendal Norsk Forlag AS
- Lorentzen, P. (2011). Ansvar og etikk i miljøarbeid. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Regjeringen.no (2013). Fysisk aktivitet 2013. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/nb/tema/helse-og-omsorg/folkehelse/fysisk-aktivitet/id589909/> (Hentet: 04.april 2015)
- Rise, K., Viken, Å. (2009). Fysisk aktivitet, kropp og bevegelse. I: Eknes, J. og Løkke, A. (red). Utviklingshemning og habilitering – innspill til habiliteringsprosessen. s. 87-95= 9 sider. Oslo: Universitetsforlaget. (9 sider)
- Ryen, A. (2002). Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skau, G. M. (2011). Gode fagfolk vokser. Cappelen Damm AS
- Stubrud, L. H. (2001). Utviklingshemning i et økologisk perspektiv. Oslo: Universitetsforlaget AS

Söderström ,S., Tøssebro, J. (2011) Innfridde mål eller brutte visjoner 2011. NTNU-rapport.
Tilgjengelig fra: http://naku.no/sites/default/files/files/Rapport_innfridde_m%C3%A5l.pdf (Hentet: 12 Januar 2015).

Tøssebro, J.,Lundeby, H. (2002) Statlig reform og kommunal hverdag: Utviklingshemmedes levekår 10 år etter reformen Trondheim: NTNU, Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap. Tilgjengelig fra: http://www.forskningsradet.no/prognnett-vfo/Artikkel/Utviklingshemmetes_levekar_10_ar_etter_HVPUreformen/1224698372860?lang=no (Hentet:12. januar 2015)

Vedlegg 1: Intervjuguide

Be om samtykke til intervjuet og bruk av båndopptaker, samt informere om taushetserklæring
Innledning: presentasjon av min bakgrunn og min oppgave.

Er det forhold hos de ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for utviklingshemmede.

A. Informasjon til informanten før intervjuet.

Jeg vil informere om at jeg er student ved HINT og at disse intervjuene skal brukes i min bacheloroppgave. Intervjuet vil bli transkribert, altså skrevet ned i etterkant. Dette for at det skal bli lettere for meg å jobbe med materialet i etterkant. Alle data vil bli anonymisert så langt det lar seg gjøre, men siden det er såpass få informanter kan deltagerne gjenkjenne visse elementer. Jeg vil tilstrebe og sørge for at den enkeltes integritet blir ivaretatt, og at ingen utsagn skal bli knyttet til enkeltpersoner.

Jeg vil understreke at jeg er interessert i informantens opplevelse slik den er, og at det ikke finnes noe fasitsvar.

Har informantene noen spørsmål før vi starter?

B. Start båndopptaker (Dato.tid.sted)

Tema 1. Innledende spørsmål

-Kan du fortelle litt om deg selv til å begynne med?

- Alder
- Kjønn
- Utdanning
- Hobbyer
- Hvor lenge har du jobbet ved nåværende arbeidsplass.

Tema 2. Arbeidsplassen

- Kan dere si litt om arbeidsplassen dere jobber ved

-Antall ansatte,

-yrkesgrupper,

-samarbeidsklime,

-ansvarsfordeling,

-gjennomtrekk.

- Kan dere beskrive en vanlig dag på jobb?
- Har dere mulighet til å påvirke innholdet i arbeidsdagen, eller er den styrt av faste rutiner?
- Hvordan er turnus organisert
- Hvordan er forholdet mellom heltid, deltid og ekstrahjelper fordelt

Tema 3. Ditt forhold til fysisk aktivitet

- Kan du beskrive hva du legger i ordet Fysisk aktivitet
- Kan du beskrive ditt forhold til fysisk aktivitet
- Kan du beskrive hva du legger i ordet friluftsliv
- Kan du beskrive ditt forhold til friluftsliv

Tema 4. Arbeidsplassens forhold til fysisk aktivitet

- Har dere nødvendig kunnskap og utstyr til å drive fysisk aktivitet med brukerne

Tema 5. Valg av aktivitet

- Er du kjent med aktivitetstilbudet i nærmiljøet.
- Er kjent med om det finnes noe organisert idrett for målgruppen du jobber med.
- Er du noen spesiell aktivitet dere regner som mere egnet enn annen for deres brukergruppe.

- Forbereder du deg på noen måte før du drar på vakt
- Hva er et typisk arbeidsantrekk for deg.
- Har du i løpet av den siste måneden gjennomført noen form for fysisk aktivitet sammen med bruker.
- Hender det at fysisk aktivitet blir avlyst pga. vær eller uegnet bekledning.
- Tenker du på fysisk aktivitet som en selvstendig aktivitet, eller som sekundær effekt av annen aktivitet.

Hvilket forhold har arbeidsplassen til fysisk aktivitet{

- Har ledelsen fokus på fysisk aktivitet for personalet og brukere

Vedlegg 2: Taushetserklæring og samtykkeskjema

Taushetserklæring

Jeg erklærer med dette at alle opplysninger som kommer meg i hende i forbindelse med denne bacheloroppgaven vil bli behandlet konfidensielt slik at det ikke er mulig for andre å trekke ut opplysninger som kan tilbakeføres til enkeltpersoner.

Båndopptak vil bli slettet så snart analysen av data er ferdigbehandlet, senest 01.06.2015

Signatur/dato _____

Underskrift av prosjektleder

Informert samtykke

Jeg sier herved ja til å delta på intervju i forbindelse med Sven Inge Kildals bacheloroppgave.

Jeg er orientert om at han holder på med en bacheloroppgave i vernepleie ved Høgskolen i Nord-Trøndelag. Jeg er informert om at intervjuet som gjennomføres skal brukes som en del av hans bacheloroppgave.

Jeg er videre informert om at han skriver om det er forhold hos de ansatte som påvirker valg av fysisk aktivitet for utviklingshemmede. Jeg vet at spørsmålene han kommer til å stille meg, har å gjøre med min oppfatning på disse temaene. Jeg er klar over at jeg bare behøver å svare på de spørsmålene jeg vil, og at jeg får mulighet til å lese gjennom materialet han bruker fra intervjuet før det presenteres i bacheloroppgaven.

Jeg er informert om at ikke skal snakke direkte om bruker, slik at brukers personvern blir ivaretatt.

Jeg er informert om at jeg kan trekke meg fra intervjusituasjonen når som helst, hvis jeg måtte ønske dette.

Jeg er også klar over at alle data som blir innhentet vil bli behandlet konfidensielt, og at bånd og opptak fra intervjuet vil bli slettet så snart Sven Inge Kildal er ferdig med å analysere/tolke datamaterialet, senest innen 01.06.2015. Alle personopplysninger vil være anonymisert.

Signatur/dato _____

Underskrift informant