Videoanalyse i fokusgrupper

Kvalitetssikring av botilbud for voksne personer med medfødt døvblindhet



Prosjektrapport utarbeidet av konsulent Inger Rødbroe, Danmark i samarbeid med konsulenter ved regionsenteret ved Signo døvblindesenter: Reidun Frantzen Bjartvik, Anette Bolkesjø Brandt, Marit Brubakken og Rikke Jacobsen.

2015



Innhold

1. Signo døvblindesenter ………………………………………………………………………………………………. …….3

2. Sikring av en felles teoretisk ramme……………………………………………………...............................3

2.1 Den nåværende teoretiske ramme

2.2 Kvalitetskriterier

2.3 Formidling av en felles teoretisk ramme

3. Nordiske erfaringer med videoanalyse i fokus / nettverksgrupper…………………………………….7

3.1 Spesielle utfordringer på voksenområdet

3.2 Inspirasjon fra den dialogiske metoden som anvendes i fokus / nettverksgrupper

4. Fokusgrupper ved Signo døvblindesenter……………………………………………………………………….10

4.1 Bakgrunnen for start av fokusgrupper

4.2 Det første fokusgruppemøtet

4.2.1 Kvalitetssikring

4.2.2 Deltakernes roller

4.3 Formen på møtene i fokusgruppene

5. Konsulentavdelingens vurdering av det videre arbeidet med fokusgrupper…………………….16

5.1 Sentrale roller i fokusgruppene

5.2 Konsulentenes rolle overfor partnerne i arbeidsperioden

5.3 Nye tider: Omorganisering av Signo døvblindesenter og ønsker for fremtiden

6. Resultatet av spørreskjema / intervju – undersøkelse……………………………………………………..19

6.1 Skriftlig intervju med avdelingslederne

6.2 Skriftlig intervju med konsulenter

6.3 Spørreskjemaer for miljøpersonalet

7. Konklusjoner og fremtidsvisjoner…………………………………………………………………………………….23

7.1 Konklusjoner

7.2 Fremtidsvisjoner

8. Litteratur…………………………………………………………………………………………………………………………25

Vedlegg……………………………………………………………………………………………………………………………….27

**Videoanalyse i fokusgrupper/nettverksgrupper.**

Kvalitetssikring av botilbud for voksne personer med medfødt døvblindhet.

**1. Signo døvblindesenter**

Signo døvblindesenter ble etablert i 1986 som en pionervirksomhet. Voksne personer med medfødt døvblindhet kunne for første gang flytte inn i et tilrettelagt botilbud. I tillegg til miljøpersonale som arbeidet i turnus, omfattet botilbudet tre fagstillinger som skulle ivareta intern veiledning, samt drive utadrettet veiledningsarbeid i institusjoner hvor det bodde voksne døvblindfødte. Fra 1992 var dette organisert som ett av fire regionsentre som dekket hele landet. En forutsetning for oppstarten var nærheten mellom et levende døvblindemiljø og fagavdelingen i regionsenteret. Det la et tidlig grunnlag for den ønskede vekselvirkning mellom teori og praksis. I 2015 er det forventet ivaretatt av de nåværende tre boenhetene og konsultativ avdeling.

***2.* Sikring av en felles teoretisk ramme**

I dag stilles det store krav til at virksomheter som arbeider med mennesker med funksjonsnedsettelse sikrer kvaliteten i sine tilbud. Det innebærer at virksomheten kan forklare og dokumentere hvordan det arbeides med hver enkelt person, og hvorfor denne arbeidsformen gir den beste effekten.

Forutsetningen for å utvikle kvalitet i tjenester for personer med medfødt døvblindhet er at arbeidet som utføres i praksis er basert på teoretisk kunnskap og kompetanse om hvordan den teoretiske kunnskap kan realiseres når medfødt døvblindhet er tilstede.

Signo døvblindesenter tar utgangspunkt i flere målsettinger. I tilknytning til formålet ble denne målsettingen vedtatt i 1993:” *Det faglige miljøet er forankret i utviklingen innen nasjonale og nordiske døvblindemiljø”*. I vedtektene fra 2012 står det:” *Arbeidet har et relasjonelt perspektiv og utøves i et trygt og utviklende miljø for beboere og ansatte”.*

Signo betyr: «Jeg *tegner*». Stiftelsens navn signaliserer at utvikling av kommunikasjon er fokus­området for alle tjenester i Signos virksomheter. I det menneskesyn man har i alle Signos virksomheter står det bl.a.” *Vi ønsker mangfoldet velkommen*”. For beboere i Signos virksomheter betyr det at de skal møtes på sine betingelser og kommunisere på måter som er naturlige for dem - selv om kommunikasjonsformen kan være svært forskjellig fra det som er vanlig.

Signos visjon er: ”*Grenseløs tro på menneskets muligheter”.* Denne setningen peker på at personalet må ha tro på, eller tillit til, at hver enkelt tjenestemottaker har et potensiale som kan og bør utnyttes.

Når Signo så tydelig beskriver hvilke holdninger som er ønsket i virksomhetene og samtidig angir retningslinjer for det faglige innhold, er det relevant å spørre:” Hvilke holdninger og pedagogiske strategier beskriver de teorier som fagfeltet[[1]](#footnote-1) på området medfødt døvblindhet for tiden er inspirert av når det gjelder utvikling av kommunikasjon med døvblindfødte personer?”

**2.1 Den nåværende teoretiske ramme**

Den menneskelige utvikling er så kompleks og sammensatt at flere teorier må støtte og supplere hverandre i det som vi i dag kan kalle døvblindeområdets teoretiske ramme. Det gjelder først og fremst teorier som handler om hvordan alle mennesker utvikler seg personlig og kommunikativt. Utover det dreier det seg om teorier som fokuserer på hvordan mennesker forstår seg selv, andre, og den verden de er en del av. I dialogisk teori beskrives hvordan alle mennesker må inngå i relasjoner med andre for å utvikle seg både personlig og kommunikativt. I Norden anser man i dag dialogisk teori som en meget relevant og nyttig overordnet teoretisk ramme for døvblindeområdet[[2]](#footnote-2). En overordnet teori legger føringer for hvordan vi selv kan og bør agere i utviklingsfremmende møter med døvblindfødte. Likeledes preger den den måten vi forstår andre teorier på, f.eks. utviklings­teori. Det er en utfordring å inngå i relasjoner som utspiller seg mellom personer med medfødt døvblindhet og deres seende/hørende partnere på grunn av de to parters meget forskjellige måte å være i verden på. Den seende/hørende partner må derfor lære å inngå i relasjoner med sin døvblinde partner på andre måter og med andre sanser enn hun[[3]](#footnote-3) er vant til. Det betyr at den døvblindes partnere ikke bare kan anvende sin gode vilje og intuisjon i møter med døvblindfødte. Partneren må nødvendigvis supplere sine gode hensikter med teoretisk kunnskap og kompetanse om de spesifikke pedagogiske strategier som er relevante for personer med medfødt døvblindhet.

**2.2 Kvalitetskriterier**

Med bakgrunn i kunnskap om medfødt døvblindhet og ovenstående teoretisk ramme fremhever fagfeltet i dag følgende som avgjørende forhold for god kvalitet i tjenester til døvblinde:

Det overordnede mål for alle tjenester er å skape rammer som sikrer at døvblinde opplever å bli sett og anerkjent som personer som deres partnere liker å være sammen med og finner interessant å lytte til. Det gjelder uansett hvordan en døvblind person uttrykker seg, og uansett hva han forteller. Dette krever at den seende/hørende partner har tillit til og tro på at hennes døvblinde partner ønsker å si noe som opptar ham akkurat nå. Den døvblinde vil uttrykke seg med en stemme som er naturlig for ham. Det betyr at den døvblindes uttrykk i første omgang vil ta utgangspunkt i den kroppslige/taktile måten som døvblinde er i verden på. Det krever at partnerne prøver å forestille seg hvordan verden kan oppleves når den eneste, eller best fungerende, sans er den kroppslige/ taktile. Partneren må med andre ord kunne forestille seg hva som kan være interessant for hennes døvblinde partner, og hvordan det er å være i verden som døvblind.

Å forutse, oppdage, gjenkjenne og utføre funksjoner som utspilles på alternative sansemodaliteter, er så vanskelig at fagfeltet har erkjent, og vist, at det er nyttig og nødvendig å se på de kommunikative relasjoner mellom den døvblindfødte og hans partner under mikroskop. Analyse av videoklipp av interaksjon mellom den døvblinde og hans partner kan fungere som et slikt mikroskop. Videoanalyse med den døvblindes partnere gir de beste muligheter for til enhver tid å planlegge rammer, som har størst mulighet, for å fremme den døvblindes personlige og kommunikative utvikling. Videoanalysen må gjennomføres med jevne mellomrom, slik at de pedagogiske tiltakene til enhver tid er relevante for den døvblinde.

En døvblind person ferdes i flere miljøer og har mange kommunikasjonspartnere. Disse partnerne må ha en kommunikativ praksis, som er så sammenfallende at de forskjellige partnere sammen kan skape en livsverden, som er sammenhengende for den døvblinde. Hensikten er at partnerne skal kunne inngå i, og opprettholde, samme partnerrelasjon med den døvblindfødte slik som det helt naturlig utspiller seg mellom vanlige barn og deres partnere. En velfungerende kommunikativ relasjon mellom en nærperson og den døvblinde må forsøkes utspilt med så mange andre partnere som mulig. På denne måten opplever den døvblinde at han hyppig kan inngå i positive relasjoner, med flere personer og i flere livsmiljøer. En relasjon stabiliseres på denne måten. Det medfører at den døvblinde får lyst og mot til å inngå i, og være aktiv i, kommunikative relasjoner. Stabile relasjoner er så sterke og robuste at den døvblinde også klarer å inngå i relasjoner som ikke er optimale. Når relasjoner er stabile medfører det at nye og mer komplekse kommunikative relasjoner kan etableres og utvikles. Å sikre stabilitet er fagfeltets største utfordring, fordi døvblinde har så mange kommunikasjonspartnere, og fordi partnerne ikke intuitivt vet hvordan de skal forholde seg i en relasjon med en døvblindfødt person. Derfor bør målrettet faglig samarbeid prioriteres høyt i alle de miljøer en døvblind person ferdes i.

Disse overordnede pedagogiske mål for god kvalitet peker alle på at personalet må ha en god og meget spesiell kunnskap og kompetanse, eller jevnlig ha tilgang til den via en konsulenttjeneste. Kunnskap og kompetanse må utvikles kontinuerlig. Samarbeid mellom alle den døvblindes profesjonelle og personlige partnere må prioriteres høyt. Døvblinde personer har behov for å bli sett og anerkjent som de personer de er. Fagpersoner har på samme måten behov for å bli sett og anerkjent som fagpersoner, og de har behov for å få støtte til fortløpende å utvikle sitt profesjonelle arbeid. Dette forutsetter i høy grad at den øverste ledelse og den daglige ledelse har tillit til at alle fagpersoner ønsker å utføre en jobb med høy kvalitet. Utover det må myndighetene skape rammer som gir mulighet for fortløpende og spesifikk utdannelse til fagpersoner på alle nivåer.

**2.3 Formidling av en felles teoretisk ramme.**

Det er tydelig at målsettingene og verdigrunnlaget i Signos virksomheter er helt i tråd med de teorier som døvblindefeltet er inspirert av. F.eks. er ord som forskjellighet, mangfold, relasjonelt perspektiv, tillit, trygt og utviklende miljø, samt grenseløs tro på menneskets muligheter, begreper som nettopp fremheves i dialogisk teori.

Når en virksomhet har et felles verdigrunnlag som peker mot en felles teoretisk ramme, er det nødvendig at både verdigrunnlag og teoretisk ramme blir eksplisitt og kjent av alle ansatte ved virksomheten. Det er helt vesentlig at alle faglige ledere tydelig prioriterer og synliggjør de holdninger og den miljøterapeutiske praksis som virksomhetens verdigrunnlag og målsetting stiller forventninger om, og at de vises i de miljøer som lederne har ansvar for.

For å imøtekomme det ovenstående planla konsultativ avdeling ved Signo døvblindesenter en rekke temadager som skulle forklare og illustrere hva som er nåtidens kunnskap på døvblindeområdet. Første temadag ble avholdt i november 2011 og var åpen for alle på, og utenfor, senteret. Noen foreldre hadde også tatt imot invitasjonen. I tillegg prioriterte alle avdelingslederne og konsulentene å delta både på denne og de etterfølgende temadagene. Det første temaet var:” Døvblindepedagogikkens historiske utvikling, pedagogiske paradigmer og deres konsekvens”. En ekstern konsulent foreleste på denne, og de senere, temadagene.

Mange av miljøpersonalet har arbeidet i mange år ved Signo døvblindesenter. De forskjellige miljøterapeutiske mål og strategier som har vært fokusert gjennom tidene var derfor gjenkjennelige for en stor del av deltakerne. Flere var aktive under forelesningen, og interessen for å forstå bakgrunnen for de forskjellige miljøterapeutiske mål og strategier var helt klart tilstede. Det som især syntes å fange deltakernes oppmerksomhet, var funderinger over om deres voksne partner med døvblindhet kunne mangle noen av de grunnleggende kommunikative ferdigheter. Den grunnleggende kommunikasjon blir fremhevet og fokusert som helt essensiell for all utvikling. Dessuten kom det tydelig fram at nå var målet å få døvblinde til å bli handlekraftige og kommunikativt aktive fremfor å lære dem enkeltstående ferdigheter og selvstendighet. Å etablere og utvikle gode relasjoner mellom en døvblind person og hans partnere, blir dermed det viktigste innsatsområde. Fokus blir på de prosesser som driver utviklingen og ikke på de produkter som samværet skaper. Et produkt kan f.eks. være å kunne anvende tegn, i motsetning til fokus på prosesser som f.eks. kan være å skape gjensidighet i en relasjon mellom en døvblind person og hans seende/hørende partner. De aktiviteter som den døvblinde og partnerne inngår i, fungerer med nåtidens fokusering kun som de rammer som relasjonene kan utspilles i, og ikke som målet for de miljøterapeutiske tiltak.

Alle deltakerne på temadagen hadde erfaringer med å inngå i rollen som partner for døvblinde. De hadde dermed også personlige erfaringer med hvor vanskelig det kan være å få god kontakt med en døvblind person, og enda vanskeligere å få samspill/kommunikasjon til å vare over tid. Siste del av forelesningen var en kort innføring i og illustrasjon av den pedagogiske praksis som dialogisk teori peker fram mot. Denne teoriens anerkjennende, likeverdige og inkluderende tilgang, gjelder naturligvis i alt menneskelig samvær. Deltakerne fikk flere ganger i oppgave å forsøke å sammenligne sine egne erfaringer fra helt alminnelige samvær og samarbeid i boenheten, med den måten de selv forholder seg til sin døvblindfødte partner. Etterpå var konsulentene og avdelingslederne samtalepartnere i implementeringen av ideer fra dagens tema i senterets 3 boenheter for voksne døvblindfødte.

Interessen for den dialogiske teori førte til at konsultativ avdeling tok initiativ til å avholde en ny temadag for hele personalet. Denne dagen hadde fokus på dialogiske begreper og konsekvenser for praksis. Den andre temadagen ble gjennomført i juni 2012. Igjen var interessen stor. Deltakernes egne erfaringer fra møter med døvblinde ble innlemmet i diskusjonene. Deltakerne ga flere ganger uttrykk for at de innså hvor stort deres ansvar som partner er for hvordan døvblinde utvikler seg personlig og kommunikativt. Beskrivelsen av fokusgrupper/nettverksgrupper resulterte i at konsulentavdelingen tok initiativ til å tilby veiledning i fokusgrupper for nettverkene rundt 4 beboere ved Signo døvblindesenter. De første fokusgruppemøtene fant sted i november 2012.

Etter oppstart av fokusgruppene, og flere møter var gjennomført, ble en ny temadag tilbudt alle i november 2013. Temaet var å presentere det pedagogiske verktøy for videoanalyse som er beskrevet i boka «Kommunikative Relationer»[[4]](#footnote-4). Analyseverktøyet består av et antall teoretiske begreper og 2 modeller. Disse legger føringer for hva man ser etter i videoanalyse, hvordan man ser, og endelig hvilke tiltak som akkurat nå bør prioriteres i intervensjonen. Noen begreper, og deler av modellene fra verktøyet, var allerede blitt introdusert på de fokusgruppemøtene som var avholdt på dette tidspunkt.

Miljøpersonalet, foreldrene, avdelingslederne og konsulentene hadde etter det beskrevne undervisningsforløp fått innsikt i nåtidens teoretiske ramme og dens konsekvenser for praksis med døvblindfødte voksne. De hadde likeledes fått en introduksjon til modeller som kunne anvendes i videoanalyse. Signos verdigrunnlag og døvblindesenterets målsettinger var dermed blitt eksplisitt for alle, og konkretisert med eksempler fra miljøpersonalets egen praksis.

**3. Nordiske erfaringer med videoanalyse i fokus/nettverksgrupper**

I 1981 ble Nordisk Uddannelsescenter for Døvblindepersonale etablert i Danmark. Et felles utdannelsessted kom til å bety at de nordiske land fikk en felles forståelse for hvilke teorier og pedagogisk praksis man til enhver tid anså for nyttig og relevant i arbeidet med døvblindfødte. Det betydde også at de nordiske lands konsulenttjenester ble inspirert av hverandre, både måten de ble organisert på og måten tjenesten ble gjennomført på. Det nordiske konsulentkorps er gjennom mange år blitt utdannet sammen og de har sammen deltatt i faglige nettverk og utviklingsarbeid. Dette har ført til at de nordiske konsulenter ofte samarbeider på et mer uformelt plan omkring faglige temaer og problemstillinger.

Et av de emner som alltid har opptatt konsulentene, er hvordan den store kunnskap som finnes på døvblindeområdet best når fram til den enkelte døvblindfødte person. Videoanalyse har i mange år vært brukt i veiledning i de nordiske land. Med erkjennelse av at veiledningen må gis samtidig til alle partnere for å oppnå best mulig effekt, har flere nordiske forsknings- og utviklingsprosjekter[[5]](#footnote-5) arbeidet med å finne fram til nyttige modeller for hvordan veiledning kan gis i en nettverksmodell. En slik modell innebærer at de døvblindes personlige og profesjonelle partnere, sammen med en konsulent, analyserer videoklipp. Deretter blir deltakerne enige om hvilke innsatsområder og fokuspunkter som nå skal prioriteres.

Videoanalyse har derfor i mange år vært en viktig del av personalutdanningen i de nordiske land, men det har vært vanskelig å få videoanalyse til å inngå som en naturlig del i de faglige miljøer[[6]](#footnote-6). Erfaringer fra mange utviklingsprosjekter, som har vært basert på videoanalyse i nettverksgrupper, viser at et felles faglig fokus fungerte godt i prosjektperioden, for senere helt eller delvis sakte forsvinne. Derfor er det en pedagogisk utfordring å finne fram til hvordan fortsatt faglig fokus i faglige nettverk best sikres.

**3.1 Spesielle utfordringer på voksenområdet**

I begynnelsen var analyse av videoer og utvikling av et analyseverktøy først og fremst rettet mot døvblindfødte barn[[7]](#footnote-7). En av årsakene til dette er at ressursene til konsulentbistand i de fleste nordiske land er langt bedre for døvblindfødte barn enn for voksne. En annen årsak ligger i at det er mer naturlig å tenke på å utvikle de grunnleggende kommunikative relasjoner når man arbeider med døvblinde barn, enn når det dreier seg om voksne døvblindfødte.

Under utviklingen av utviklingsprofilen på 80-tallet var det imidlertid noen nordiske konsulenter som også fant at det var nyttig å få et redskap til å etablere, eller gjenetablere, grunnleggende kommunikasjon med voksne døvblindfødte. Mange voksne døvblinde mestret ofte en del praktiske ferdigheter. Den måten de løste daglige utfordringer og forsto sine omgivelser på, viste at de hadde et kognitivt potensiale. Dette potensiale ble imidlertid ofte ikke brukt til personlig og kommunikativ utvikling. Gapet mellom kognitivt potensiale og utvikling av kommunikasjon fikk i flere tilfeller negative følgevirkninger. Slike negative følger kunne bestå i utfordrende eller selvskadende atferd, passivitet eller utvikling av psykiske lidelser.

Med bakgrunn i nåtidens kunnskap er det avgjørende at den døvblinde og hans partnere sammen utvikler gode relasjoner som bygger på gjensidig tillit til hverandre. Det kan være utfordrende for partneren å være og forbli tillitsfull, lyttende og anerkjennende i relasjoner med en døvblindfødt voksen, som hun samtidig i perioder ikke finner mulig å få kontakt med, eller kanskje av og til er redd for. Videre er det utfordrende å møte et annet menneske som på noen områder fungerer godt, men på andre områder har behov for at partneren lager rammer som kan utvikle helt grunnleggende relasjoner. Partneren må med andre ord kunne arbeide på flere nivåer samtidig. Det kan man bare hvis man er helt bevisst på hvorfor man gjør det man gjør, dvs. at ens praksis er kunnskapsbasert. I de tilfeller hvor det er snakk om utfordrende atferd kan det være nødvendig å supplere de tiltak som fokuserer på utvikling av kommunikative relasjoner med tiltak som kan regulere den vanskelige atferd. [[8]](#footnote-8)

Erfaringer fra praksis viser at hvis det lykkes å få etablert eller gjenetablert grunnleggende kommunikasjon, kan utviklingen gå raskt, idet tidligere innlærte ferdigheter som enkeltstående tegn, tas i bruk på en ny og mer kommunikativ måte.

Som nevnt tidligere har mange av miljøpersonalet mange års arbeidserfaring. Det betyr at mange må endre tidligere holdninger og praksis på grunn av den faglige utvikling som er skjedd innenfor døvblindefeltet de senere år. Samtidig må de følelsesmessig akseptere at de og andre fagpersoner til enhver tid har gjort sitt beste ut fra den kunnskapen de har hatt til rådighet. Miljøpersonalet må også forstå at deres døvblinde partner er et resultat av den måten han til enhver tid er blitt møtt på. Man kan jo fundere på hvorfor mange døvblindfødte voksne er betydelig bedre til å ”lytte” enn til å ”snakke”; hvorfor deres egen naturlige stemme er blitt redusert eller er helt forsvunnet; og hvorfor mange har et begrenset register av følelsesmessige uttrykk. Svaret kan jo enten skyldes at det har døvblinde ikke mulighet for å utvikle, eller at omgivelsene ikke har skapt muligheter for at døvblinde kan utvikle disse funksjonene.

De døvblindfødte barn som er blitt møtt med nåtidens teoretiske og praktiske kunnskap, har vist oss at døvblindfødte både kan og vil bidra til å utvikle kommunikative relasjoner, selv om det oftest skjer i et mye langsommere tempo enn hos seende/hørende barn. Dermed kan årsaken til voksne døvblindfødtes mangelfulle kommunikative utvikling heller finnes i manglende muligheter enn i manglende potensialer.

**3.2 Inspirasjon fra den dialogiske metoden som anvendes i fokus/nettverksgrupper.**

De siste årene er fagfeltet for døvblindfødte blitt inspirert av fokusgrupper slik de er beskrevet i dialogisk teori[[9]](#footnote-9). Denne metoden går ut på å få en gruppe mennesker til å komme fram med så mye informasjon som mulig om et bestemt tema. Det dreier seg ikke om å finne fram til det riktige svaret, men derimot om å få den best mulige opplysning av det tema som diskuteres. Deltakerne i fokusgrupper blir løpende beriket av hverandres bidrag. Det skjer fordi de blir inspirert og får nye ideer fra det andre sier. Dermed blir resultatet som fokusgruppen når fram til, mer enn summen av de enkelte deltakeres bidrag. Dynamikken i en fokusgruppe ledes av en faglig gruppeleder som skal sikre at deltakerne holder seg til emnet, men ellers opptre nøytralt.

Andre begreper fra dialogisk teori har på samme måte inspirert arbeidet i nettverksgrupper. Når en person har en lyttende og anerkjennende holdning til en annen person, vil det medføre at vedkommende person får lyst og mot til å ytre seg eller får handlekraft/agens. Hvis en person i gruppen blir meget ytrende, eller får for mye agens, vil de øvrige bidrag avta eller helt forstumme.

Når fokus/nettverksgrupper blir brukt innenfor døvblindeområdet er formålet å finne fram til hvilke tiltak som akkurat nå er mest relevante å fokusere på i møtet med den døvblinde. For at det skal være mulig, blir det viktig å få fram all kunnskap som finnes blant deltakerne og å få hver enkelt deltakers kunnskap gjort eksplisitt og dermed delt med hele gruppen. Når alle er blitt hørt, og flere forslag er kommet på bordet, er det imidlertid helt avgjørende at gruppen samlet bestemmer seg for hva som skal være det/de prioriterte innsatsområder. På dette punktet atskiller nettverksgrupper seg fra fokusgrupper. Den faglige gruppeleder i fokus/nettverksgrupper kan heller ikke nøye seg med å være nøytral. Han/hun vil også ha ansvar for at de tiltak som deltakerne beslutter å prioritere, er relevant for den døvblinde.

**4. Fokusgrupper**[[10]](#footnote-10) **ved Signo døvblindesenter.**

Opprinnelig var det forløpet som er beskrevet i denne rapporten ikke planlagt som et prosjekt, men det utviklet seg løpende mot å bli et prosjekt. Initiativet til å etablere, og videreføre, fokusgrupper ved Signo døvblindesenter oppsto først og fremst fordi miljøpersonalet viste så stor interesse for de temaene de hadde fått presentert på temadagene. Flere uttrykte også et ønske om å få mer kunnskap.

**4.1 Bakgrunnen for start av fokusgrupper.**

Leder av konsultativ avdeling tok initiativ til å starte fokusgrupper ved Signo døvblindesenter. Bakgrunnen var den inspirasjonen som temadagene hadde gitt. I tillegg ønsket konsulent­avdelingen ny inspirasjon i sitt veiledningsarbeid både internt på senteret og i den regionen de betjener.

To av de tre boenhetene ved Signo døvblindesenter fikk tilbud om å starte fokusgrupper for fire av sine beboere i november 2012. Foreleseren fra de 2 temadagene ble tilknyttet prosjektet som ekstern konsulent, da hun hadde erfaringer med å drive videoanalyse i nettverksgrupper for voksne døvblindfødte både i Danmark og Sverige. Etter 3 fokusgruppemøter skulle senterets egne konsulenter overta fokusgruppene. Man hadde på forhånd besluttet at konsulentene skulle arbeide i par, slik at de kunne støtte hverandre i den krevende rollen som faglig gruppeleder. Videre skulle konsulentene starte nye fokusgrupper både på senteret og eksternt i veiledningsregi. Det ble derfor prioritert at alle konsulentene skulle delta i samtlige fokusgruppemøter som den eksterne konsulent var gruppeleder for.

På forhånd var det besluttet å tilby 3 timers fokusgruppemøter hver 3. måned. Avdelingslederne for boenhetene skulle være faste medlemmer i alle fokusgruppene der deres beboere var hovedpersoner. Familiene og personalet i arbeidstilbudene til de døvblinde ble også invitert med. Flere foreldre og en søster deltok i de første møtene, og enkelte deltok i noen av de påfølgende møter. Det var tydelig at de pårørende var glade og rørte over det engasjementet som de opplevde at personalet hadde. ”Tenk at så mange mennesker er opptatt av min søster” var en av reaksjonene fra en søster til en døvblind dame. En mor sa: ”Det oppleves like spennende som da min datter gikk på skolen”. Selv om det ikke var vanlig på senteret å diskutere videoer, og planlegge miljøterapeutiske tiltak, med de døvblindes pårørende, opplevde de profesjonelle hvor viktige og relevante innspill de pårørende kom med i felles- diskusjonene.

**4.2 Det første fokusgruppemøtet**

Alle fokusgruppene ble innledet med en times forelesning, som den eksterne konsulent holdt. Innholdet i forelesningen dreide seg om å forklare hva en fokusgruppe er, og hvorfor det er nyttig å la seg inspirere av denne metoden på døvblindefeltet. De enkelte forelesningene ble hver gang tilpasset og eksemplifisert med eksempler som passet til den døvblinde person som var hovedpersonen i fokusgruppen.

**4.2.1 Kvalitetssikring**

I forelesningen ble det fremhevet at arbeid i fokusgrupper sikrer at mest mulig informasjon kommer fram om den video som deltakerne sammen analyserer. I denne prosessen deles alles kunnskap og erfaring og blir dermed felles eie. Det betyr at alle deltakerne, ut over sin egen kunnskap og erfaring, også får tilgang til den kunnskapen som gruppens øvrige medlemmer har. Ut over å dele sin egen viten med andre, vil deltakerne under diskusjonene av og til la seg inspirere av det andre sier. Det er derfor gode muligheter for at den kunnskapen som skapes i gruppen blir langt større enn summen av alle deltakernes kunnskap. Med andre ord lærer alle i gruppen noe av å være sammen med andre. Det gjelder for alle deltakerne. Å samarbeide om å finne fram til hvilke konkrete innsatsområder som akkurat her og nå er relevante for den enkelte døvblinde voksne, sikrer at det skapes mulighet for sammenheng i den døvblindes miljøterapeutiske tilbud. For å sikre at kvaliteten av videoanalysen og de miljøterapeutiske tiltak som analysen leder fram til blir god nok, må analysen bygge på den nåværende teoretiske rammen (se avsnitt 2.1 og 2.2).

Teorien og analyseverktøyet som benyttes i fokusgruppene ved Signo døvblindesenter er basert på og inspirert av utviklingsprofilen, som er beskrevet i boken ”Kommunikative Relationer. I følge denne bokens forfattere innebærer kvalitetssikring av tilbudet til personer med medfødt døvblindhet, at de personlige og profesjonelle partnere som hver enkelt døvblind person møter, samarbeider på en systematisk måte. Videre sikres kvaliteten ved at den pedagogiske praksis er basert på relevant teori.

Det ovenstående er erfaringsmessig enda viktigere når det gjelder voksenområdet for døvblindfødte, enn det er på barneområdet. En del foreldre til voksne døvblindfødte har ikke blitt tatt med, og har dermed ikke hatt direkte innflytelse, på det miljøterapeutiske innholdet i sine barns tilbud. Det skyldes først og fremst at det tidligere ikke var en del av den måten miljøterapeutisk innhold i døvblindfødte barn og unges tilbud ble planlagt. Videre kan man ikke forvente at foreldre til døvblindfødte voksne kan fortsette å ta den rollen som skal sikre god nok kvalitet i sine barns tilbud. Den rollen må ivaretas av de faglige ansvarlige på stedet hvor den døvblinde bor.

**4.2.2 Deltakernes roller**

På dette første innledende fokusgruppemøtet var det viktig at alle deltakerne fikk en klar oppfatning av hva de selv kunne få ut av å delta i fokusgruppen, og hvilke forventninger det var til deres egen og de andres deltakelse. Det ble derfor brukt tid på å gjennomgå de enkelte deltakernes rolle i gruppen. Det utbyttet hver enkelt kunne få av å delta i fokusgruppen var først og fremst at alle deltakerne kunne få faglig støtte til å utføre et godt profesjonelt arbeid. Når alle arbeider med de samme tiltakene skapes det mulighet for at den faglige debatten og erfaringsutvekslingen vil økes i boenhetene i hverdagen. Samarbeid kan også gi alle medarbeidere en helt konkret opplevelse av at de deler det faglige ansvaret med andre.

Hver enkelt rolle ble deretter belyst og diskutert:

*Den faglige gruppeleder,* som i dette tilfelle var den eksterne konsulenten, har ansvar for at alle opplever en så trygg stemning på møtene at de får lyst og mot til å ytre seg. Hun er også ansvarlig for at diskusjonene holder seg på det faglige og fokuserte temaet. Som gruppeleder har hun også det faglige ansvaret for at de tiltak som blir besluttet på møtet er relevante for den døvblindes personlige og kommunikative utvikling. For å sikre at tiltakene blir gjennomført i praksis, må hun sikre at deltakerne dels får mulighet til å forstå hvorfor de er relevante, dvs. relatere til teori, og dels konkret får eksemplifisert hvordan de kan gjennomføres.

Det kan være en fordel at rollen som faglig gruppeleder utøves av en ekstern konsulent i en oppstartsfase. Det er lettere å peke på hva som f.eks. skjer hvis personalet ikke samarbeider om de miljøterapeutiske tiltakene, når gruppeleder ikke selv er en del av hverdagen. Det skyldes sikkert at personalet opplever at en utenforstående ikke refererer til konkrete episoder, men heller snakker generelt og ut fra egne erfaringer. Tilsynelatende får en utenforstående faglig gruppeleder heller ikke den motstanden som en kjent kollega kan få, når ansvarsområder og fakta blir presentert.

*Senterets konsulenter* har i denne oppstartsfasen den rollen at de skal støtte den faglige gruppeleder før og under fokusgruppemøtene. Videre kan de støtte gjennomføringen av tiltakene i praksis, hvis medarbeiderne ber om det.

*Avdelingslederne* for de enkelte boenhetene har det daglige faglige ansvaret. Denne oppgaven innebærer at han/hun støtter medarbeiderne i å gjennomføre og fastholde fokus på de tiltak som er besluttet på fokusgruppemøtene.

Avdelingslederne er også ansvarlig for at det prioriteres tid til videoopptak, videoanalyse, dokumentasjon i loggbok og til annet faglig samarbeid.

Alt *miljøpersonale -* partnerne fra den døvblindes miljøer -er forpliktet til å være aktive på fokusgruppemøtene. Det betyr at de aktivt må dele sine meninger, kunnskap og erfaring de har med andre. De må også lytte positivt til innspill som andre kommer med. Det vil si at de må være bevisste på hvordan de kan prege stemningen i gruppen både negativt og positivt. Alle partnerne er forpliktet til å gjennomføre de miljøterapeutiske tiltakene som de sammen med gruppen har besluttet å prioritere. Mellom møtene må de prøve ut tiltakene, filme gjennomføringen og skrive notater til loggboken om hvordan utprøvingen har gått.

*Familiene* har ingen forpliktelser. Erfaringer viser imidlertid at nettopp foreldrene bidrar aktivt med nyttig kunnskap og erfaring når videoer analyseres og tiltak skal prioriteres. De er toppmotiverte for å få relasjonene med sine døvblinde barn til å fungere bedre, noe som betyr at de ofte følger opp på fokusområdene.

De innledende møtene ble avsluttet med analyse av videoklipp av den døvblinde hoved­personen. Den døvblindes partnere valgte ut klipp som de mente viste et typisk samspill eller kommunikativ relasjon mellom den døvblinde og en av hans partnere. Helt grunnleggende prinsipper for videoanalyse ble modulert. Hvor er de to partnernes oppmerksomhet? Er den på det samme? Eller har de hvert sitt prosjekt? Er den døvblinde aktiv? Hvis han er det, svarer partneren i tilfelle adekvat på denne aktiviteten? Er det gjensidighet i relasjonen? Etc.

Deltakerne var aktive under analysen og kom med flere ideer til hva som kunne styrke og videreutvikle relasjonen. Disse ideene ble skrevet på tavlen og kort sammenfattet og presisert av gruppelederen. Deretter fikk familiene, avdelingslederne og miljøpersonalet 10 minutter til å bli enige om hvilke 2-3 fokusområder de fant mest relevante å arbeide med i de neste 3 måneder.

Deltakerne prioriterte følgende fokusområder for en døvblind dame på dette første møtet:

1. *Du skal forsøke å kommentere her-og-nå taktilt*
2. *Å være taktilt sammen i alt dere gjør sammen*
3. *Alle partnerne skulle la seg filme med den døvblinde damen.*

Fokusområdene ble konkretisert, og det ble gitt eksempler på hvordan personalet kunne skrive notater til loggboken som ble ført under utprøvingen.

**4.3 Formen på møtene i fokusgruppene.**

Ca. tre måneder etter oppstarten av de fire fokusgruppene ble det første egentlig fokusgruppemøte avholdt. Den måten møtene ble gjennomført på fulgte med små variasjoner følgende plan:

Møtet ble innledet med at samtlige deltakere kort fortalte hvordan det hadde vært å arbeide i en fokusgruppe, med målrettede innsatsområder og fokuspunkter. De skulle også fortelle om hvilke erfaringer hver enkelt hadde hatt under utprøvingen av de prioriterte fokuspunktene.

Formålet med å innlede med en runde hvor alle fikk ordet, var at alle skulle oppleve seg selv i rollen som en som tar ordet, en som lytter til andre, og en som andre finner interessant og relevant å lytte til. En annen vesentlig grunn var selvfølgelig også at disse uttalelsene ga den faglige gruppeleder og konsulentene mulighet til å få feedback på denne arbeidsformen, slik at den kunne justeres og eventuelle mangler utbedres eller misforståelser oppklares.

Det nedenstående er et kort utdrag av de uttalelser som deltakere kom med under runden:

Familiene:

*Jeg er takknemlig for at så mange prøver å gjøre det beste for mitt barn.*

*Det er godt å dele både det positive og det som er vanskelig med dere.*

Avdelingslederne:

*Jeg opplever større faglig bevissthet i arbeidet og flere faglige diskusjoner i boenheten.*

*Det er lettere å være faglig leder når man vet hva det fokuseres på, og hvorfor nettopp denne fokuseringen er vesentlig.*

Miljøarbeiderne:

*Det er godt å se begrepene utført i praksis.*

*Jeg synes det er artigere og mer interessant å gå på arbeid.*

*Jeg snakker mye mer fag med mine kolleger.*

*Jeg hjelper mine kolleger, og de hjelper meg.*

*Jeg er blitt interessert i å lese artikler.*

*Jeg opplever at det er bedre å være taktil.*

*Jeg oppdager nå at NN kommer med flere bidrag som jeg ser som betydningsfulle.*

Konsulentene:

*Jeg opplever større faglighet i boenhetene.*

*Denne veiledningsformen gjør det både artigere og mer utfordrende å være konsulent.*

De meget positive tilbakemeldingene ga alle lyst til å fortsette å arbeide i fokusgrupper. Den faglige gruppelederen og konsulentene var imidlertid forberedte på at den begeistringen som nå kom til uttrykk lett kunne avta. Det kunne skje hvis deltakerne ikke opplevde at deres faglige nysgjerrighet løpende fikk ny næring. Det kunne også skje hvis de forpliktelser som var innebygd i denne arbeidsformen ble endret til kun å være krav, og ikke lengre ble opplevd som støtte til personlig og faglig utvikling.

Det var planen at den innledende runden gradvis skulle overtas av tilbakemeldinger fra utprøving av fokusområdene, inkludert oppsummering av notater fra loggbøkene. Dette skulle skje når den trygge stemningen og det faglige fokuset var en helt naturlig del av måten gruppen arbeidet på.

Neste punkt omfattet fokusgruppens helt sentrale tema, nemlig analyse av de videoopptak som viste noe av utprøvingen av de prioriterte fokuspunktene fra det foregående møte.

Videoanalysen ble innledet med at den partneren som var på videoen med den døvblinde, kort fortalte om utprøvingen og videoklippet. Analysen ble ledet av den faglige gruppelederen, som forsøkte å innlemme deltakerne i analysen og holde sin egen analyse tilbake. Det skjedde samtidig med at hun forsøkte å holde faglig fokus. Grunnlaget for analysen var begreper og analyseverktøy som beskrevet i ”Kommunikative Relationer”. Fokus var imidlertid på å forstå innholdet i de begrepene som i hvert tilfelle var relevante å benytte, og deres konsekvenser for praksis. Det betydde i flere tilfeller at både gruppelederen og deltakerne brukte andre ord for de teoretiske begrepene.

Kriterier for kvalitet i samspill og kommunikasjon var sentrale begreper som ble fokusert i alle grupper. Disse kriteriene bygger på utviklingsteori. Når man ser på kvaliteten i samspill eller kommunikasjon, ser man på hvorvidt den døvblinde er aktiv i relasjonen; om relasjonen varer over tid; om begge parter er aktive, dvs. om det er gjensidighet; og på hvordan man kan sikre at relasjonen blir stabil, slik at den kan utvides og tilføres noe nytt.

I likhet med i det første møtet skrev gruppelederen ned alle tiltak som ble nevnt i forbindelse med analysen. Flere av disse punktene var sammenfallende, slik at en sammenfatning og oppsummering var nødvendig. Deretter prioriterte den døvblindes partnere igjen de 2-3 fokuspunktene som de valgte å arbeide med i de neste 3 månedene. Ofte viste det seg at noen fokusområder fra foregående møte måtte videreføres. De ble imidlertid ofte mer detaljerte når de ble videreført.

Det som også ofte viste seg, var at de tiltak som ikke ble prioritert likevel ble implementert i praksis, fordi partnerne var blitt oppmerksomme på dem.

Fokuspunktene ble deretter skrevet ned og senere delt ut til alle. Mot slutten av møtet illustrerte gruppelederen hvordan fokuspunktene kunne utspilles med eksempler fra flere aktiviteter.

Det viste seg på etterfølgende møter at det er avgjørende at det settes av tilstrekkelig tid til dette siste punktet. Flere av miljøpersonalet meldte senere tilbake om at hvis det ikke ble avsatt tilstrekkelig tid til dette punktet, ble det lett usikkerhet om hva tiltaket skulle være, hvordan det skulle utføres, og hvorfor det er viktig.

Etter fokusgruppemøtet var det mulig for boenhetene å få støtte fra konsulentene til å forstå og gjennomføre fokusområdene. Konsulentene kunne også eventuelt endre eller justere tiltakene, hvis det ikke var mulig å gjennomføre dem, eller hvis det oppsto andre uforutsette vanskeligheter.

Før det 3. fokusgruppemøtet med den eksterne konsulenten ble ytterligere en temadag tilbudt hele personalet. Innholdet på denne temadagen fokuserte på de teoretiske begrepene og det verktøyet som var beskrevet i ”Kommunikative Relationer”. I tillegg ble ytterligere 2 fokusgrupper opprettet i den 3. boenheten. Avdelingsleder i denne boenheten hadde deltatt som observatør på enkelte fokusgruppemøter, og hun og hennes personale ønsket nå å få etablert fokusgrupper for sine beboere.

**5. Konsulentavdelingens vurdering av det videre arbeid med fokusgrupper**

I dette avsnittet har konsulentene vurdert det videre arbeidet med fokusgrupper, og drøftet hvordan de tenker at arbeidet med fokusgrupper kan se ut i fremtiden.

Konsultativ avdeling, ble som tidligere beskrevet, introdusert for veiledningsformen fokusgrupper gjennom en ekstern fagperson. Konsulentene har opplevd denne veiledningsformen som et pionerarbeid, hvor de har vært delaktig i prosesser som har foregått på ulike plan.

Dette har medført at de er blitt presentert for:

* ny veiledningsform
* ny litteratur og teoretisk kunnskap gjennom boka «Kommunikative relationer»
* hvordan man kan overføre den nye kunnskapen til deltakerne i fokusgrupper

Konsulentene har prøvd ut ulike samarbeidsformer for fokusgruppemøtene. I oppstartsfasen var alle 4 konsulenter sammen. Deretter arbeidet 2 konsulenter sammen i hver fokusgruppe. Konsulentene har opplevd at det er viktig å være 2, slik at man kan være sparringspartnere for hverandre, utfylle det faglige bidraget inn i gruppen samt tydeliggjøre at én er faglig gruppeleder og én er faglig ressurs for fokusgruppa. For å kvalitetssikre det faglige bidraget for hver fokusgruppe har konsulentgruppen valgt å fortsette å samarbeide to og to.

Videoanalyse i fokusgruppe ble som tidligere beskrevet tilbudt 4 team i to av boenhetene ved Signo Døvblindesenter. Avdelingsleder fra den tredje boenheten deltok som observatør i alle de første møtene.

Etterhvert tilbød konsultativ avdeling fokusgrupper til alle 13 team ved Signo døvblindesenter. Noen team falt fra og noen har holdt på tilbudet hele tiden. Fokusgruppemøtene ble opprettholdt hver 3. måned og samtidig tilbød konsulentene å kunne følge opp hvert team i arbeidsperioden mellom hvert møte. Dette ble benyttet i varierende grad. Det har vært tydelig at på team der teamleder[[11]](#footnote-11) allerede er i en trygg og etablert relasjon til konsulentene har ønsket om å bli fulgt opp tett vært stor. Teamleder på slike team har ønsket samtaler og observasjoner og vedkommende har hatt behov for at en konsulent kommer inn og filmer den døvblinde og partner. I disse tilfellene har konsulentene opplevd at både partneren og personen med døvblindhet har utviklet seg. Dette er observert ved at den døvblinde er blitt mer aktiv, mer henvendt mot partner og mer uttrykksfull. Partner har utviklet stor kompetanse i sin rolle som en partner som oppdager og ser uttrykk som ytringer. Med dette har den kommunikative relasjonen blitt utviklet og blitt mer avansert. I ett enkelt tilfelle hadde teamleder permisjon fra sin stilling i ett år. Det medførte at denne fokusgruppen, og det samarbeidet som hadde eksistert, nærmest opphørte.

Konsulentene opplever at de partnere som har funnet denne veiledningsformen, og denne faglige måten å være sammen med personer med medfødt døvblindhet på, som viktig, synes å ha forstått sin egen rolle som partner. Det er den rollen som kan gjøre en forskjell i den døvblindes liv. «Fordi jeg utvikler meg som partner, utvikler også personen med døvblindhet seg». Partnerne ser med andre ord seg selv som nøkkelen til utvikling.

**5.1 Sentrale roller i fokusgruppene**

Gjennom arbeid med fokusgrupper har det vært et gjentakende tema for konsulentgruppen å reflektere rundt de ulike rollene og utøvelse av roller i fokusgruppene. Teamleder har en sentral rolle. Dersom teamene ikke ledes av faglig interesserte og motiverte teamledere, ser vi at det er vanskelig og bredde kunnskap og arbeidsform til øvrige teammedlemmer. En overordnet rolle som også har vært av stor betydning er hvilken måte avdelingsleder har valgt å fylle sin rolle i fokusgruppene.

En hovedutfordring i all veiledning er å omsette teoretisk kunnskap til praksisfeltet. Dette er en vesentlig del av arbeidet med fokusgrupper. Alle avdelingslederne har deltatt på fokusgruppemøter. Det var en betingelse for å opprettholde denne veiledningsformen. Avdelingsleder har hatt rollen som den som definerer hvilken plass faget skal kunne få i boenhetens praksis. Grunnlaget for dette er en forståelse av teori og døvblindefagets betydning for arbeidet med personer med medfødt døvblindhet.

Gjennom all veiledning hvor det foregår læring og utvikling, må det ligge til grunn en vilje til å gjøre endringer. Endringer i det miljøterapeutiske arbeidet betinger at det eksisterer en kultur for å jobbe faglig. Avdelingsleder er ansvarlig for å legge til rette for en slik kultur. I handling vil det si at avdelingsleder må legge til rette for faglige samtaler og temaer med de ansatte, motivere til å filme, anerkjenne den faglige glød hos hver enkelt ansatt og bidra til å opprettholde denne. For at teamlederne skal være faglig motiverte og interesserte, må de oppleve inspirasjon og støtte fra sin avdelingsleder.

Gjennom arbeidet med fokusgrupper ble det tydelig for konsulentene at det varierte i hvilken grad den faglige kulturen ble gjeldende for alle team. Det ble tydelig at avdelingsleders motiverende tilstedeværelse i boenheten hadde stor betydning for at de ansatte utførte et godt faglig arbeid. Konsulentene fikk tydelige tilbakemeldinger fra teamledere om at det ble vanskelig å gjennomføre filming og legge til rette for faglige prioriteringer når ikke avdelingsleder var tilstede.

I den ene boenheten ønsket etter hvert alle team å jobbe med videoanalyse i fokusgrupper. Dette er den eneste boenheten som har opprettholdt denne veiledningsformen i sin helhet. Konsulentene har underveis også sett mange ulike prosesser i gang som har bidratt til et sterkt faglig fokus i hele boenheten. Avdelingsleder har vært opptatt av å filme og legge til rette for at det har vært tid til å jobbe med film. Avdelingsleder har vært fysisk tilstede og gått inn i møter og samvær med personene med døvblindhet. For konsulentene har det sett ut til at avdelingsleder gjennom denne tilstedeværelsen, og dette fokus, har inspirert hver enkelt ansatt til å anerkjenne fokusgrupper og det å jobbe faglig målrettet.

I denne boenheten har fokusgruppemøtene vært preget av svært aktive team. Teamlederne har tatt ansvar for å gjøre innsatsområdene synlige i boenheten. Det synes å ha blitt en kultur for å holde diskusjoner rundt faget og de konkrete tiltak som er bestemt for hvert team.

**5.2 Konsulentenes rolle overfor partnerne i arbeidsperioden**

Etter hvert fokusmøte gjorde konsulentene oppmerksom på at de var tilgjengelige for å delta på ordinære teammøter, samtaler og filming og mer individuell oppfølging fram til neste fokusgruppe­møte. Dette ble gjennomført i varierende grad og mest sannsynlig kunne konsulentene vært enda tydeligere på sin tilgjengelighet. Derfor har konsulentgruppen i ettertid reflektert over om de kunne synliggjort sin tilgjengelighet enda tydeligere ved å være mer fysisk tilstede i boenhetene, samt fremme tydeligere initiativ pr. mail på ledige møtetider for hver enkelt konsulent. Refleksjonen i konsulentgruppen har likeledes dreid seg om hvordan de ansatte i boenhetene opplever samarbeidet med konsulentene. Oppleves konsulentene som en hjelp og en støtte, eller snarere som noen som bare stiller krav? Fremover ønsker konsulentgruppen å diskutere hvordan de kan bygge trygge og gode veiledningsrelasjoner, slik at de primært oppleves som støttende og faglig berikende.

**5.3 Nye tider: omorganisering av Signo døvblindesenter og ønsker for fremtiden**

Signo døvblindesenter står akkurat nå foran et veiskille. De 3 boenhetene skal over i annen virksomhet innenfor Signo, og konsultativ avdeling skal samordnes med annen fagavdeling i Signo. Dette har i den siste tiden, naturlig nok, tatt stor plass i alle ansattes arbeidshverdag.

Konsulentene har i det siste opplevd at det har vært en større utfordring enn tidligere å komme i posisjon for å gjennomføre fokusgrupper.

Konsulentene har reflektert hvordan de kan lykkes videre i denne veiledningsformen, som de har sett en stor faglig og utviklende effekt av, når den har fungert over tid. Dette er noen av de refleksjoner konsulentgruppen har om sin fremtidige rolle og som må formidles tydeligere:

- fokusgrupper og individuell oppfølging kan kjøres parallelt

- konsulentene kan være enda oftere tilstede i boenhetene - for samtaler, observasjon og filming

- konsulentavdelingens tilbud om veiledning vil bestå uavhengig av hvordan avdelingen er organisert i Signo. Nettverket rundt hver enkelt person med alvorlig kombinasjon av syns- og hørselsnedsettelse/døvblindhet har krav på konsulentavdelingens tjenester i et livsløpsperspektiv.

- konsulentavdelingen må samarbeide i enda større grad med avdelingsleder og teamleder for å sikre den faglige spredningseffekt i boenhetene og til hver enkelt beboer.

**6. Resultatet av spørreskjema/intervju-undersøkelse**

Opprinnelig var planen å dele ut spørre- og intervjuskjemaer kort tid etter at den eksterne konsulenten avsluttet sitt oppdrag. Forskjellige endringer i organisasjonen medførte imidlertid at denne planen ble forsinket. Til tross av at noen endringer bl.a. medførte interne innsparingstiltak, har konsulentene vurdert at personalet bevarte det faglige fokus. Forsinkelsen gjorde at skjemaene først ble delt ut ca. 2 år etter at fokusgruppene var startet. Det fikk imidlertid den positive effekten at resultatet også viste om arbeidet med fokusgrupper var levedyktig over tid.

Opprinnelig startet 4 fokusgrupper. Da skjemaene ble fylt ut var 5 fokusgrupper i gang. 1 gruppe hadde med en liten pause eksistert i 2 1/2 år og de 4 andre i vel 2 år. Avdelingsleder og personale hadde valgt å få individuell veiledning til de øvrige beboere, og ett team fant ikke behov for veiledning.

**6.1 Skriftlig intervju med avdelingsledere**

Dette materiale er særdeles begrenset og må derfor tas med forbehold. 2 av 3 avdelingsledere har deltatt i det skriftlige intervjuet (se vedlegg 1).

Det fremgår av svarene at avdelingslederne ønsker en tett oppfølging fra konsultativ avdeling. De ser først og fremst konsulentenes bidrag som en støtte for personalet.

Begge finner fokusgrupper verdifulle, men peker også på hvor store krav denne veiledningsformen stiller til de faglige gruppelederne/konsulentene. I sine svar fremhever de betydningen av konsulentenes bidrag, både i videoanalysen og når det gjelder valg av fokusområder, høyere enn hvilket resultat som kommer fra gruppeprosessen.

De 2 avdelingslederne ønsker først og fremst kompetanseheving av sitt personale som felles temadager og støtte fra det nære støttekorps (avdelingsleder, konsulenter og kolleger), mens de selv også ønsker spesifikk døvblindeutdanning og samarbeid med andre avdelingsledere. En fremhever at prosjektformen gir kompetanseheving på alle plan.

**6.2 Skriftlig intervju med konsulenter**

Konsulentgruppen har utover de overveielser og anbefalinger som kan leses i avsnitt 5, fylt ut intervjuskjemaer (se vedlegg 2). Alle de fire konsulentene har fylt ut skjemaet, men også her er materialet begrenset. To konsulenter har lang erfaring i jobben, mens 2 er forholdsvis nye i konsulentfunksjonen.

Alle fremhever at fokusgruppene har styrket deres rolle som veileder. De opplever at deres døvblindefaglige kompetanse er økt. En uttrykker at hennes faglige ståsted er blitt tydeligere for henne selv.

Flere poengterer at veiledning i fokusgrupper stiller store krav til konsulentene.

Alle har observert større faglig engasjement hos personalet når de får veiledning i fokusgrupper. Her følger utdrag fra konsulentenes svar:

*Jeg har opplevd større faglig engasjement - større forståelse og et høyere faglig fokus, som bidrar til mer faglige innspill på møtene*

*Jeg opplever i større grad fokus på fag rundt hver beboer*

*Jeg opplever et personale som selv er åpne for å utvikle seg som døvblindepartnere og er blitt mer bevisst om sin egen rolle.*

Konsulentene er stort sett enige om hva de fremover har behov for som ledere av fokusgrupper. Én ønsker mer formell døvblindespesifikk utdannelse. Alle er enige om å fremheve samarbeidet med andre konsulenter, tid til selvstudie og deltakelse i fokusgrupper, døvblindespesifikke temadager og kurs som er vesentlig for sin egen utvikling. 2 fremhever behovet for fortsatt ekstern veiledning.

**6.3 Spørreskjemaer for miljøpersonalet**

Fra miljøpersonalet har vi mottatt 23 utfylte spørreskjemaer. De fleste skjemaer er fylt ut på fokusgruppemøter ca. 2 år etter at fokusgruppene startet.

Det er viktig, når man vurderer resultatene, å poengtere at ikke alle har fylt ut hele skjemaet. Det kan bl.a. skyldes at noen av spørsmålene ikke er relevante for medarbeidere som f.eks. har nattevakt, er deltidsansatt eller forholdsvis nyansatt.

Vi har valgt å gjengi mange av de svarene på spørsmål som krever en skriftlig kommentar, da de er reflekterte og meget beskrivende for hva fokusgrupper har betydd for hver enkelt av miljøpersonalet.

Besvarelser på avsnitt 1 om fokusgrupper

20 av 23 har selv ønsket å delta i fokusgrupper.

10 kjente sin rolle i gruppen, 6 gjorde ikke.

Miljøpersonalet opplever seg selv litt mer aktive på fokusgruppemøtene nå enn ved oppstart. 8 svarer meget, mens kun 4 svarer som fra start.

Derimot er det tydelig at det er forståelse for innsatsområdene (22 ja - 0 nei). Dette går igjen i de øvrige besvarelser om innsatsområdene, hvor alle (23) tar ansvar for å følge beslutningene om tiltakene, og alle (23) påstår at arbeidet i fokusgrupper hjelper dem i deres daglige arbeid.

19 svarer ja på om fokuspunktene diskuteres på teammøter og kun én svarer nei. Derimot svarer kun 9 ja på om de diskuterer fokuspunktene med kolleger og 11 svarer nei.

Besvarelser på avsnitt 2 om videoanalyse/loggbok

Alle 20 som har svart på spørsmålet om hvorvidt videoanalyse er viktig for deres arbeid, svarer ja.

12 svarer at de er bevisste på når de er gode partnere, 9 svarer en del og ingen svarer litt.

Det gis nesten samme svar på spørsmålet om hvorvidt partneren forstår hvorfor hun er en god partner - 0 litt,10 en del og 11 meget),

På spørsmålet om hvorvidt partneren ser den døvblindes muligheter svarer 0 litt, 6 en del og 13 meget.

Svarene på spørsmål om partneren selv får ideer til fremtidig arbeid svarer 1 litt, 5 en del og 12 meget.

Spørsmålene om loggbøker tyder på at dette må tydeliggjøres fremover, hvis det vurderes å være nyttig - 12 skriver ikke logg boknotater, 8 gjør det,12 leser ikke loggboknotater og 9 gjør det. Kun på fokusgruppemøter, hvor teamlederen gjennomgår loggboknotatene, oppleves notatene nyttige for 10 mens 4 svarer nei.

Besvarelser på avsnitt 3 om sammenligning mellom nå og før fokusgrupper

Alle (23) opplever at de ser både seg selv og sin døvblinde partner som mer kompetent nå enn før de deltok i fokusgrupper. 22 opplever at de får støtte. Ved avkrysning er svarene: konsulenter (9), avdelingsleder (8) teamleder (7) og kollega (8).

Alle (23) trives i sitt arbeid og nedenstående er noen av miljøpersonalets kommentarer:

*-Med kunnskapen øker min kompetanse som partner. Jeg trives veldig godt, synes jobben er utrolig spennende og givende.*

*-Blir løftet av avdelingsleder og ser «gleden» hos brukeren. Fokuserer på de «små» øyeblikk.*

*-Utfordrende veiledning, støttende kolleger, avdelingsleder og konsulent.*

*-En av grunnene til at jeg trives og syns at det å jobbe med døvblinde er spennende, er at det er så sterkt et nettverk rundt den døvblinde og den ansatte. Vi har spennende mål vi skal fokusere på, som gjør det daglige arbeid til en spennende prosess. Vi ser nye sider og muligheter ved den døvblinde beboer etterhvert som jeg blir en mer kompetent partner.*

*-Meningsfullt arbeid - stigende faglighet - er med på å gjøre en forskjell - måten å se andre mennesker her er så fin (visjonen sier mye om akkurat dette).*

18 svarer ja på spørsmål om de ser at den døvblinde trives - ingen svarer nei.

Under er noen av kommentarene om hvordan partneren ser at den døvblinde trives:

*-Min beboer er blid og fornøyd, virker trygg og har tillit til oss.*

*-Virker som beboer er blitt mer nysgjerrig på meg som partner og ditto.*

*-De møtes av kompetente partnere som møter dem som likeverdige mennesker - og skaper gode dager sammen med dem.*

21 svarer ja til å fortsette med fokusgrupper. Ingen svarer nei. Følgende kommentarer knytter seg til dette spørsmålet:

*-Det inspirerer meg til å tenke før jeg handler, og jeg føler jeg utvikler meg til å bli en bedre døvblindepartner.*

*-Fremmer bevissthet om viktigheten av systematisk utviklingsarbeid - fremmer faglig utvikling.*

*-Nyttig for at jeg skal utvikle meg videre som døvblindepartner - og ikke minst for at beboerne skal utvikle seg som kommunikative mennesker.*

*-Når vi jobber i fokusgrupper blir vi mye mer bevisst på hvordan vi er sammen - drøfter med og inspirerer hverandre.*

14 av 20 diskuterer nå flere faglige temaer med kolleger enn tidligere. Kun 4 leser flere faglige artikler/bøker, 16 svarer som før. 11 kolleger ber oftere sine kolleger om hjelp, 8 svarer som før.

10 roser nå sine kolleger mer, 10 svarer som før og 2 roser aldri sine kolleger.

8 opplever å få mer ros fra kolleger, 12 som før og 1 aldri.

Hvis kolleger ikke følger fokuspunktene sier 6 fra, 9 svarer som før og 2 aldri. Selv opplever 4 mer, 9 som før og 4 aldri at kolleger sier fra hvis man selv ikke følger fokusområdene.

Besvarelser på avsnitt 3 om fremtiden

På spørsmålet om hva miljøpersonalet trenger for å kunne utføre kvalitet i arbeidet, prioriterer alle den støtten de får fra det nære støttekorps - avdelingsleder, konsulent og kollega - som det aller viktigste. Videre peker de på at de både har behov for formell utdannelse og døvblindespesifikke kurs og temadager.

Flere har tilføyd at de ønsker hospitering på andre sentre som jobber med døvblindfødte, og de opplever deltakelse i prosjekter utviklende.

***7.* Konklusjon og fremtidsvisjoner**

Hensikten med å gjennomføre dette prosjektet har vært å vurdere om økt faglig input på felles temadager og veiledning i nettverksgrupper kunne skape bedre kvalitet i det miljøterapeutiske arbeidet ved Signo døvblindesenter. Spørreskjemaer og skriftlige intervjuer med avdelingsleder, konsulenter og de av miljøpersonalet som fortsatt deltar i fokusgrupper, ligger til grunn for en vurdering av om det ønskede målet er oppnådd. Dessverre har det ikke vært mulig å gjennomføre undersøkelsen hos de medarbeidere som har valgt å få individuell veiledning. Derfor har man ikke kunnet sammenligne de 2 veiledningsformene.

**7.1 Konklusjoner**

Når vi vurderer prosjektet må vi forholde oss til de tydelige holdninger og de målsettinger som Stiftelsen Signo har beskrevet for de tjenestene de ønsker å tilby. Som beskrevet i avsnitt 2, er både målsettinger og holdninger helt i tråd med det teoretiske grunnlaget som den nyeste kunnskapen om personlig og kommunikativ utvikling for døvblindfødte nå er inspirert av. Denne teoretiske rammen ligger til grunn for prosjektet.

Fra utviklingspsykologi har vi hentet de kvalitetskriterier som fokusgruppene har arbeidet med (se avsnitt 2.2). Det mest sårbare kvalitetskriteriet er stabilitet. Å skape stabilitet peker nettopp på at drivkraften i videreutvikling er at alle partnere satser på de samme fokusområdene og forholder seg tilstrekkelig likt hverandre slik at den døvblinde får mulighet for å utvikle stabile samværsfunksjoner. En slik stabilitet er en forutsetning for både personlig og kommunikativ videreutvikling. Dette faktumet er det tatt høyde for i fokusgrupper.

I individuell veiledning er det opp til avdelingsleder og teamleder å sikre at alle vet hvilke miljøterapeutiske tiltak man har besluttet å fokusere på, hvorfor de er viktige og hvordan de kan utføres. Dette er erfaringsmessig svært vanskelig å gjennomføre.

I fokusgrupper deltar alle i prosessen som leder frem til valg av fokusområder. Alle blir hørt og alle får samme innføring i hvorfor og hvordan tiltakene skal gjennomføres. I flere av miljøpersonalets svar fremgår det at de har opplevd det inspirerende å samarbeide om felles fokusområder og som de har følt eierskap til og dermed følt seg forpliktet til å følge. Nettopp den faglige kunnskapen, og det felles fagmiljøet som er skapt, har resultert i at alle blant miljøpersonalet vurderte både sin egen og sin døvblinde partners kompetanse som økt under arbeidet i fokusgrupper. Dette må sies å være en særdeles viktig forutsetning for kvaliteten i det miljøterapeutiske arbeidet.

Alle blant miljøpersonalet opplever at videoanalyse er viktig for sitt arbeid. Den detaljerte felles videoanalysen er igjen en forutsetning for å kunne treffe de innsatsområdene som til enhver tid bør fokuseres. Det er i analysen at miljøpersonalet ser både sine egne og den døvblindes muligheter. Det er her forståelsen skapes for hva man nå skal gjøre, og hvorfor. Videoanalysen og loggboknotatene som brukes i de 5 fokusgruppene kan gradvis utvikle seg til et verdifullt og nyttig dokumentasjons­redskap. Dokumentasjon av de tjenestene man gir personer med funksjonsnedsettelser er ett av de kravene som myndighetene stiller i dag.

**7.2 Fremtidsvisjoner**

Hele miljøpersonalet prioriterer den støtten de får fra det nære støttekorpset, dvs. kollega, avdelingsleder og konsulent. Samtidig peker flere på at veiledning i fokusgrupper er en mer krevende form for veiledning enn andre veiledningsformer. Både avdelingsledere og konsulenter fremhever at rollen som faglig gruppeleder i fokusgruppene stiller store krav til konsulentene. Miljøpersonalet og konsulentene påpeker hvor viktig avdelingslederens rolle er for det faglige miljøet i boenhetene, og dermed hvordan de prioriterte innsatsområder følges opp.

Det ville derfor gi god mening å satse på å styrke både avdelingsledere og konsulenter i deres faglige utvikling. Dette kan skje på kurs, konferanser, ved samarbeid med andre i samme rolle og gjennom faglig supervisjon. Det faglige input som kommer fra konsulenter og avdelingsledere til miljøpersonalet er i høy grad det som bærer kunnskapen fram til hver enkelt person med medfødt døvblindhet.

Med hensyn til miljøpersonalet vil det også fremover være viktig å tilby døvblindespesifikke kurs, temadager, prosjekter og hospitering. Det er imidlertid viktig å huske på at de først og fremst ønsker støtte fra sin avdelingsleder og fra konsulentene.

Den begeistringen og det pågangsmot som både svarene i spørreskjemaet og ikke minst de skriftlige uttalelsene fra miljøpersonalet avspeiler, må fortsatt næres ved faglige input - ellers kan de lett forsvinne.

**Konsulentfunksjonens plassering**

Det har vært mange fordeler forbundet med at konsultativ avdeling og de 3 boenhetene har vært organisert i én enhet. I en organisasjon kjenner man hverandre. Det er lett å ta kontakt og lett å få støtte. Det kan imidlertid også ha sine ulemper. «Det har aldri vært lett å være profet i eget land». Både positive og negative personlige relasjoner vil kunne komme til å overskygge hva det faktisk dreier seg om, nemlig å gi best mulige tjenester til de døvblinde beboerne.

Den omorganiseringen som nå skjer i stiftelsen Signo kan kanskje endre denne utfordringen. De konsultative tjenestene kan som konsulentene selv påpeker (se avsnitt 5.3) fortsette som før, selv om den organiseres på en annen måte.

**Fleksibilitet**

Når man starter en ny form for veiledning betyr det ofte at man har bruk for å bygge en fast struktur opp omkring selve formen. Etterhvert utvikler formen seg så den tilpasses hver enkelt veilednings/­fokusgruppe. Allerede nå har konsulentene erfaringer med å bruke deler fra den tenkningen som ligger bak fokusgrupper i de eksterne nettverk hvor de veileder. I Andebu er det flere boenheter for døve med andre tilleggsvansker. Ryktet om veiledning i fokusgrupper har spredt seg til noen av disse boenhetene. Enkelte avdelingsledere har fått lov å delta som observatører på et fokusgruppemøte og finner denne formen for veiledning meget inspirerende.

Fremover skal avdelingslederne støttes som faglige ledere.Det er også viktig at systemet ikke blir så rigid at det avholder noen team, og dermed den døvblinde beboer, fra å få den oppfølgingen de ønsker og har bruk for. Avdelingsleder bør være en fast deltaker på fokusgruppemøtene, men en teamleder kan ved avdelingsleders forfall senere orientere avdelingslederen om møtet.

**Avsluttende bemerkning**

Prosjektet har vært en suksess for de blant miljøpersonalet og deres døvblinde partnere som har deltatt i fokusgrupper over tid. Dermed har vi også vist at den målrettede strukturerte måten å samarbeide på, har skapt reflekterte partnere, som både ser seg selv og sin døvblinde partner som kompetente mennesker. Samtidig må vi erkjenne, at det kontinuerlig krever tett oppfølging av avdelingsledere og konsulenter.

**8. Litteratur**

Ahrbom, A. & Nyling, P. (2003). Projektrapport. Samtal baserade på gemensamma upplevelser. Nationellt Kunskapscenter för Dövblindfrågor. Stockholm.

Buelund, H. (2011). Transfer – from knowledge to action. RUG.Groningen

Casemodellen (2007). At skabe kommunikation med voksne mennesker med medfødt døvblindhed. Carsten og Tina. Døvblindecentret, Aalborg

Markova, I., Linnell, P., Grossen, M. & Salzar Orvig, A. (2007). Dialogue i focus groups. Exploring socially shared knowledge. Equinox publishing. London.

Nafstad, Anne: Meaning in the Making. Upublisert forskningsarbeid.

Nafstad, A. & Rødbroe, I. (1999). At skabe kommunikation med døvblindfødte. Nordisk Vejleder nr. 24. forlaget Nord-Press, Dronninglund

Nafstad, A. & Rødbroe, I. (2013). Kommunikative Relationer. Materialecentret, Aalborg.

Nicholas J, Andreassen E, Broddstedt U, Hermansen JP, Rieber-Mohn B, Simonsen I, Sjødell M.

Medfødt døvblindhet og «utfordrende atferd» - karlegging av selvreguleringsfunksjoner. Teori. Materialecenteret 2015

KSF – Kartleggingsskjema for selvreguleringsfunksjoner. Materialecenteret 2015.

Nyling, P. (2003). Intryck som ger avtryck, leder till uttryck. Att skapa kommunikation med vuxna dövblindfödda. Nordisk Uddannelsescenter for Døvblindepersonale. Dronninglund

**Vedlegg:**

Intervjuskjemaer.

**Intervju; assistenter, miljøarbeidere og miljøterapeuter ved Signo døvblindesenter.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | **Fokusgrupper** | |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg var selv interessert i at teamet skulle arbeide med fokusgrupper | | | | | |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg kjente min rolle og mitt ansvar i fokusgruppen før start | | | | | |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg har deltatt i antall fokusgruppemøter | | | |  |  |  | skriv antall: | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg var aktiv i fokusgruppemøtene fra start | | | | |  | **Litt** | **En del** | | **Meget** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg er aktiv på fokusgruppemøtene nå | | | |  |  | **Litt** | **En del** | | **Meget** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg forstår innsatsområdene | | |  |  |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg har hatt mulighet for å påvirke de innsatsområder som ble valgt | | | |  | | |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg har ansvar for å følge beslutningene om innsatsområdene | | | | | |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg vet hvordan innsatsområdene skal praktiseres | | | | |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Vi diskuterer innsatsområdene på teammøter | | | | |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg diskuterer innsatsområdene daglig med mine kollegaer | | | | | |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Arbeidet i fokusgrupper hjelper meg i mitt daglige arbeide | | | | | |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  | **Kryss av** |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | **2** | | **Videoanalyse/loggbok** | |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg opplever at videoanalyse er viktig for mitt arbeide ja/nei | | | | | | |  | |  | |
|  | **Hvis ja** | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg blir bevisst på når jeg er en god partner | | | | |  | **Litt** | **En del** | | **Meget** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg forstår hvorfor, hvornår og hvordan | | | |  |  |  |  | |  | |
|  | jeg er en god partner | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | | **Meget** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg ser mulighetene hos den jeg er partner til **Litt** | | | | | l | **Litt** | **En del** | | **Meget** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg får ideer til hvordan jeg kan arbeide framover | | | | |  | **Litt** | **En del** | | **Meget** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg skriver loggboksnotater til innsatsområdene | | | | |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg leser ofte de andres loggboksnotater | | | |  |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg synes | | gjennomgang av loggboksnotater på fokusgruppe møtene | | | | |  | |  | |
|  | er nyttig | |  |  |  |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  | **Kryss av** |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | **Svar på spørsmålene og sammenlign med tiden før arbeidet med fokusgrupper** | | | | | | |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg oppfatter de døvblinde beboerne | | | |  | **mindre kompetent** | | **på samme måte** | | | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg oppfatter nå meg selv som partner | | | |  | **mindre kompetent** | | **på samme måte** | | | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg opplever at andre støtter meg i mitt daglige arbeid | | | | |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | **Hvis ja** | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg får støtte av; konsulenter, avdelingsleder, teamleder, kollega | | | | | |  |  | | **ja/nei** | |
|  | Kryss gjerne av flere. | | |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg trives i mitt arbeid | | |  |  |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  | **Hvis ja** - | | Beskriv hvordan du opplever å trives | | |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | **Hvis nei** | | Beskriv hvorfor du ikke trives | | |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg ser at beboerne trives daglig | | | |  |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  | **Hvis ja -** beskriv hvordan du ser det | | | |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg ønsker å fortsette arbeidet med fokusgrupper | | | | |  |  |  | | **ja/nei** | |
|  | Beskriv hvorfor du ønsker/ønsker ikke denne arbeidsformen | | | | | |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  | **Kryss av** |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg diskuterer faglige emner med mine kollegaer | | | | |  | **Aldri** | **Som før** | | **Mere** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg leser faglige artikler/bøker | | | |  |  | **Aldri** | **Som før** | | **Mere** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg ber mine kollegaer om hjelp | | | |  |  | **Aldri** | **Som før** | | **Mere** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Mine kollegaer ber meg om hjelp | | | |  |  | **Aldri** | **Som før** | | **Mere** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Jeg roser mine kollegaer, når jeg syntes de er gode partnere | | | | | |  | **Aldri** | | **Som før** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Mine kollegaer roser meg, når de syntes jeg er en god partner | | | | | |  | **Aldri** | | **Som før** | |
|  |  | |  |  |  | fokuspunktene | |  | |  | |
|  | Jeg sier fra hvis mine kollegaer ikke følger fokusområdene | | | | | |  | **Aldri** | | **Som før** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Mine kollegaer sier fra hvis jeg ikke følger fokuspunktene | | | | | |  | **Aldri** | | **Som før** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  | **Kryss av** |  |  | |  | |
|  |  | | **3** | **Framtiden** |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | **Jeg har bruk for følgende støtte for å kunne utføre kvalitet i mitt arbeid:** | | | | | | | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Formell teoretisk utdannelse | | | |  |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Døvblindespesifikk utdannelse | | | |  |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Temadager om aktuelle emner for hele personalet | | | | |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Samarbeid med mine kollegaer | | | |  |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Støtte og engasjement fra avdelingsleder | | | |  |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Støtte og engasjement fra konsulenter | | | |  |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Deltagelse i fokusgrupper | | |  |  |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Deltagelse i nordiske og internasjonale konferanser | | | | |  |  | **Litt** | | **En del** | |
|  |  | |  |  |  |  | **Kryss av** |  | |  | |
|  | Tid til selvstudie | | |  |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | Beskriv evnt. andre områder: | | | |  |  |  |  | |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |
|  | |  | | | | | | |  | |  | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Spørreskjema til avdelingslederne - skriftlig intervju.** | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Har fokusgruppearbeidet endret din rolle som avdelingsleder. | | | | |  |  |  |  |
|  | **Hvis ja, beskriv hvordan?** | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Har du observert større faglig engasjement hos personalet i boligen? | | | | | | |  |  |
|  | **Hvis ja beskriv hvordan du opplever det?** | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hva trenger du av faglig støtte framover for å kunne støtte personalet? | | | | | | | |  |
|  | **Formel teoretisk utdannelse** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Døvblindespesifikk utdannelse** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Temadager om aktuelle emner for hele personalet** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Samarbeid med de andre avdelingslederne** | | | |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i fokusgrupper** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Samarbeide med konsulenter** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i nordiske og internasjonale konferanser** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Tid til selvstudie** | |  |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  |  |  |  |  |  | Kryss av: |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | For at personalet i boligen kan utføre kvalitet i arbeidet, har de utover min støtte behov for. | | | | | | | | |
|  | **Formel utdannelse** | |  |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Døvblindespesifikke kurser** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Temadager om aktuelle emner for hele personalet** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Temadager om aktuelle emner** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i fokusgrupper** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Støtte og engasjement fra konsulentene** | | | |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i nordiske og internasjonale konferanser** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Tid til selvstudie** | |  |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  |  |  |  |  |  | Kryss av: |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Spørreskjema til konsulenter - skriftlig intervju.** | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Har arbeid i fokusgrupper endret din rolle som konsulent? | | | | | |  |  |  |
|  | **Hvis ja beskriv hvordan?** | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Har du observert større faglig engasjement hos personalet som du veileder? | | | | | | |  |  |
|  | **Hvis ja beskriv hvordan?** | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hva trenger du mer av for å kunne lede fokusgrupper? | | | | |  |  |  |  |
|  | **Formell teoretisk utdannelse** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Formel døvblindespesifikk videreutdannelse** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Temakurs om aktuelle emner** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Temadager om aktuelle emner** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Samarbeid med andre konsulenter** | | | |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i fokusgrupper** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i nordiske og internasjonale konferanser** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Tid til selvstudie** | |  |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Mulighet for ekstern veiledning.** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  |  |  |  |  |  | Kryss av: |  |  |  |
|  | **Beskriv evnt. andre forslag:** | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | For at det personale jeg veileder kan utføre kvalitet i arbeidet, | | | | | |  |  |  |
|  | har de utover min støtte behov for. | | | |  |  |  |  |  |
|  | **Formell utdannelse** | |  |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Døvblindespesifikke kurser** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Temadager om aktuelle emner for hele personalet** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i fokusggrupper** | | |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Støtte og engasjement fra avdelingsleder** | | | |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Støtte og engasjement fra andre konsulenter** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Deltagelse i nordiske og internasjonale konferanser** | | | | |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  | **Tid til selvstudie** | |  |  |  |  | **Litt** | **En del** | **Meget** |
|  |  |  |  |  |  | Kryss av: |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Fagfeltet skal her forstås som alle de nasjonale, nordiske og internasjonale profesjonelle som arbeider med fagområdet medfødt døvblindhet. [↑](#footnote-ref-1)
2. For å lette lesbarheten vil medfødt døvblindhet og personer med medfødt døvblindhet her ofte bli beskrevet som døvblindhet eller den døvblinde. [↑](#footnote-ref-2)
3. Når hun anvendes om partneren, kan det leses som både han og hun. Når han anvendes om den døvblinde, kan det likeledes leses som både han og hun. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nafstad, A. & Rødbroe, I. (2013). Kommunikative Relationer. [↑](#footnote-ref-4)
5. Nafstad, A. Meaning in the Making, upublisert forskningsarbeid. Ahrbom, A. & Nyling, P. (2003) Projektrapport. Samtal baserade på gemensamma upplevelser. Casemodellen (2007). At skabe kommunikation med voksne mennesker med medfødt døvblindhed. Nyling, P. (2003). Intryck som ger avtryck, leder till uttryck. Att skapa kommunikation med vuxna dövblindfödda. [↑](#footnote-ref-5)
6. Buelund, H. (2011).Transfer - from knowledge to action. [↑](#footnote-ref-6)
7. 8 Nafstad, A. & Rødbroe, I. (1999). At skabe kommunikation. [↑](#footnote-ref-7)
8. 8 Nicholas, Jude et al (2015). Medfødt døvblindhet og «utfordrende atferd» - kartlegging av selvreguleringsfunksjoner og Kartleggingsskjema for selvreguleringsfunksjoner. Materialecentert 2015 [↑](#footnote-ref-8)
9. Markova, I., Linell, P., Grossen, M. & Salzar Orvig, A. (2007). Dialogue in focus groups. Exploring socially shared knowledge. [↑](#footnote-ref-9)
10. Fremover vil fokus/nettverksgrupper utelukkende bli kalt fokusgrupper, da det er betegnelsen som benyttes ved Signo døvblindesenter. [↑](#footnote-ref-10)
11. Teamleder driver det faglige daglige arbeid og dokumentasjon av dette, leder teammøtene og bidrar til utarbeidelse av individuelle arbeidsplaner. [↑](#footnote-ref-11)