

Trening av skjønn hos tjenesteytere

08.05.2019

HAVA
instituttet

1

Innledning

2

Introduksjon

- Personalatferd
- Ferdigheter
- Skjønn som ferdighet
- Er «bare veit at det er sånn» trenbart?

08.05.2019

HAVA
instituttet

Problemet

Vesentlig skade

- Hindre vesentlig skade \leftrightarrow minst mulig inngripen
- *Hvordan*-problemet
- *Når*-problemet
 - Vanligvis mindre problematisk
 - Her: «Vi vet hva vi skal gjøre, vi vet bare ikke når vi skal gripe inn»
 - Selvskading
 - Flytende grenser
 - Endres avhengig av inngripen

Faglige vurderinger

Beslutninger som en tjenesteyter tar i jobben skal kunne begrunnes faglig og bygger på:

1. Individuell tilpasning: faglig skjønn, kreativitet, erfaring, samarbeid mm.
 2. Systemdel: retningslinjer, prosedyrer etc.
- Balansegang mellom individuell tilpasning og systemdel
 1. Stor vekt på system (rigiditet)
 2. Liten vekt på system (lav grad av faglig forsvarlighet)

Definisjoner faglig skjønn

Noe annet, og noe mer, enn å bruke «vanlig sunn fornuft»

- Beslutninger gjøres på bakgrunn av:
 1. Faglig kunnskap
 2. Tidligere erfaringer
 3. Vurdering- og refleksjonsevne

Faglig skjønn og miljøarbeid

- Store individuelle forskjeller hos brukere
 - Krever fortløpende vurderinger og individuelt tilpasset arbeid
- Vi må bruke vår tidligere kunnskap, erfaringer, vurdering- og refleksjonsevne for å kunne resonnerer oss fram til en beslutning
- Kan være vanskelig og krevende, men er nødvendig for å utvikle oss som fagpersoner, og sammen med andre tjenesteytere utvikle en god praksis

Løsning på *når*-problemet versjon 1

1. Skriftliggjøring av skadeavvergingsprogram

- Er logisk
 - Presise og tilfredsstillende beskrivelser av situasjon, tiltak etc.
 - Oppfyller krav om nøyaktig beskrivelse i henhold til vedtak

→ Endring av skadeavvergingsprogram

2. Diskusjoner ved teammøter

3. Veiledning i miljøet

4. Konklusjon

- Problemet vedvarer
 - Vanskelig å beskrive all selvskadende atferd
 - Tvinget til å lande på en bredere definisjon → skjønnsmessige vurderinger

Hvorfor fungerte det ikke?

- Er skriftlige prosedyrer tilstrekkelig for å sikre lik praksis?
- Parsons, Rollyson, & Reid (2012): personaltrening med vekt på verbale strategier (forelesninger, presentasjoner eller skriftlige prosedyrer) er effektive for å øke teoretisk kunnskap, men ineffektive for å sette ut kunnskap i praksis
- Skriftliggjøring av prosedyrer er derfor ikke alltid tilstrekkelig for å sikre god tjenesteyting/praksis

1

Innledning

9

Evidensbasert forskning på trening av personal

Parsons, Rollyson, & Reid (2012) undersøkte effekten av *behavior skills training (BST)* med bruk av spesifikke treningsteg på en personalgruppe som skulle lære seg ferdigheter som; *most-to-least (ML) prompting* og tegnspråk

Resultat viste økt antall korrekte responser og kompetent bruk av de nye ferdighetene på arbeidsplassen

08.05.2019



2

Problemstilling

10

Forsøk på løsning versjon 2

Er det mulig å trene opp en gruppe med tjenesteytere til å skjønnsmessig vurdere situasjoner som krever skadeavverging ved bruk av videoklipp med mål om å:

1. Få økt grad av enighet om episoder av utfordrende atferd utfra klipp?
 2. At personalgruppen griper inn etter samme kriterier?
- Videofilming ble valgt fordi det er en effektivisering av atferdsanalytiske opplæringstiltak med fokus på personalatferd

08.05.2019



Metode

Veien ble til mens vi gikk

08.05.2019

HAVA
instituttet

12

3

Metode

Kartlegging

- Gjentatte diskusjoner om kriterier for inngripen på teammøter
- Vi var inne i en periode med mye utfordrende atferd
- Hvor ofte er du i tvil i løpet av en dag?
 - Åpenbart
 - Tvil

08.05.2019

HAVA
instituttet

Det var et behov for å redusere tvil

1. Tiltak som kan redusere tvilstilfeller i personalgruppen
2. Mål om økt enighet i personalgruppen

Deltagere, setting og materiell

Deltagere

- Ni tjenesteytere
 - Én hadde rollen som «fasit»
 - Åtte skulle trenes opp
 - Miljøterapeuter og miljøarbeidere

Setting

- Hjemme i boligen (filming)
- Kontor (workshop med gjennomgang av videoer)

Materiell

- Videokamera
- Intervallregistreringskjema (avkryssing)

Tiltak og målatferd

- Gjennomgang av videoklipp og en etterfølgende diskusjon mellom tjenesteyterne

- Mellomskårer-enighet (interobserver agreement, IOA)

Grad av enighet utfra atferdskategorisering av utfordrende atferd

- Utrechnet i %

- Statistikk?

Tiltaket ble en pilot

Registrering av antall forekomster av spesifisert kategori per intervall (telling)

- Åpenbare, tvilstilfeller, overfladiske
- Men hva om man har mer enn to observatører?
- Og om man har mer enn to kategorier?

Tiltaket ble revidert

- Resultatet fra piloten krevde endring i prosedyren
- Fortsatt mål om økt grad av mellomskårer-enighet mellom tjenesteytere, men måtte endres:
 - Fordi vi har mer enn to observatører og har mer enn to kategorier

Revidert tiltak:

Registrerer forekomst (avkryssing) av spesifisert kategori i henhold til beskrivelser

Fasit

Implementerer en fasit

- Én tjenesteyter med mye erfaring på å gjøre skjønnsmessige vurderinger
- Åtte tjenesteytere skal rette seg etter fasit

3

Metode

Forberedelser

- Tjenesteytere filmet ett klipp hver á 1 minutt til hver workshop
- Veileder så gjennom videoklipp, og valgte ut 3-6 klipp før workshop
 - Delte inn klippene i intervaller på 5-15 sekunder

Klipp 1	Åpenbar (krever skadeavverging)	Tvil med inngripen	Tvil uten inngripen	Overfladisk	Ikke forekomst
Intervall 1					
Intervall 2					
Intervall 3					
Intervall 4					
Intervall 5					
Intervall 6					
Intervall 7					
Intervall 8					
Intervall 9					
Intervall 10					

08.05.2019



3

Metode

Prosedyre

1. Viste et intervall
2. Pause med registrering av intervall
3. Viste samme intervall én gang til
4. Tjenesteyter presenterte svar til gruppen med begrunnelse
 - Fasit svarer alltid sist
5. Diskusjon i teamet (begrunnelser og feedback)
6. Veileder plottet fortløpende inn resultater i Excel
7. Repeterte trinn 1-6 for hvert intervall/klipp

08.05.2019



3

Metode

Utregning av mellomskårer-enighet

Regner ut totalt antall enige intervaller utfra om en tjenesteyter ville grepet inn eller ikke (per workshop), og deler med totalt antall intervaller (per workshop) mellom fasit og hver enkelt tjenesteytere

- Altså, utregningen er uavhengig av antall videoklipp og antall intervaller

Griper ikke inn

1. Ikke forekomst
2. Overfladisk → Ikke alvorlig, som regel stryker over håret eller lignende
3. Tvil uten inngripen* → Det målperson kan drive med (mild form av selvskadning, IKKE fare for vesentlig skade)
4. Tvil med inngripen → Sterk tvil (slag som på sikt og potensielt leder til fare for vesentlig skade på bruker)
5. Åpenbar inngripen → Alvorlig selvskadning

Griper inn

08.05.2019

HAVA
instituttet

5

Konklusjon

Konklusjon

- Formål med prosjektet
 - Koordinering av hverandres skjønn
 - Tjenesteyterne har likere praksis ved inngripen
 - Økt faglig trygghet hos personal
- Klarte vi å nå målene?
- Veien videre

08.05.2019

HAVA
instituttet

Referanser

Helsedirektoratet (2016). Mitt livs ABC hentet fra: <https://mittlivsabc.no/>

Parsons, M. B., Rollyson, J. H., & Reid, D. H. (2012). Evidence-based staff training: A guide for practitioners. *Behavior Analysis in Practice*, 5(2), 2–11.