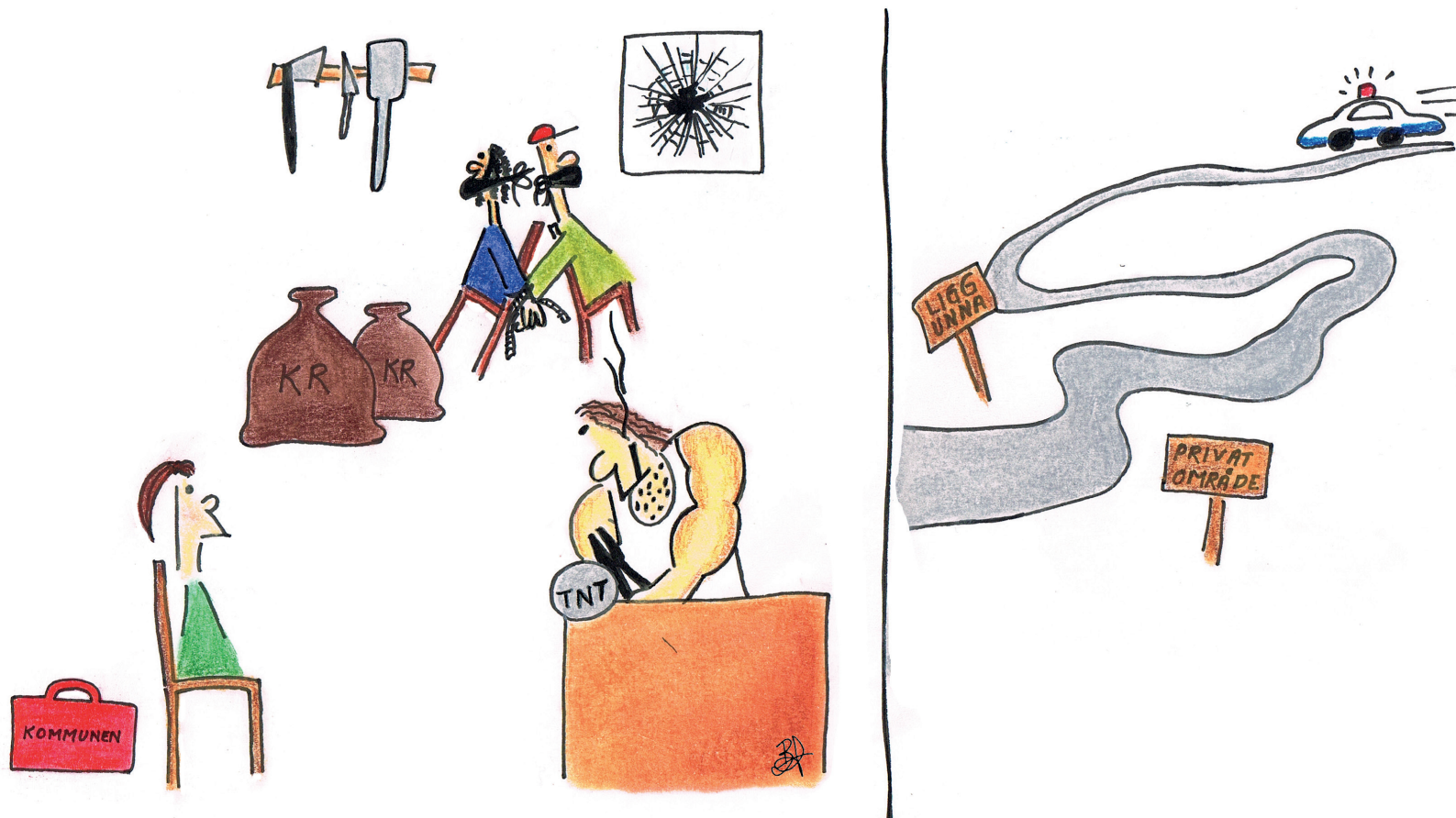


## Kartlegging og mål



Ja, hva er viktig for deg, Åge?

Naaai, det er vel å ikke bli fakka av snuten, det...

### Læringsmål for dette kapittelet er:

- At du fokuserer på hvordan du kan ivareta brukeren som et helt menneske i kartleggingsprosessen.
- Du har ferdigheter i å finne frem til brukerens mål og jobbe med motivasjon og motstand.
- Tjenesten jobber systematisk og optimalt for at brukerne skal nå sine mål.

Kartleggingssituasjonen er et møte mellom innbygger/bruker og tjenesteutøver som lett kan understreke skjevfordelingen av makt i forholdet. Tenk på deg selv på legesenteret. Legen stiller spørsmål eller gjør undersøkelser, og definerer derigjennom hvilken informasjon som er relevant og interessant. Du gir fra deg personlig eller sensitiv informasjon om deg selv, uten at legen gir tilsvarende tilbake. Noen ganger gjør legen undersøkelser som gir ham kunnskap om deg som du ikke en gang var klar over selv. Hvordan denne informasjonen håndteres videre er utenfor din kontroll. En slik skjevfordeling av makt er det også i situasjoner der du som helsepersonell kartlegger en innbygger/bruker.

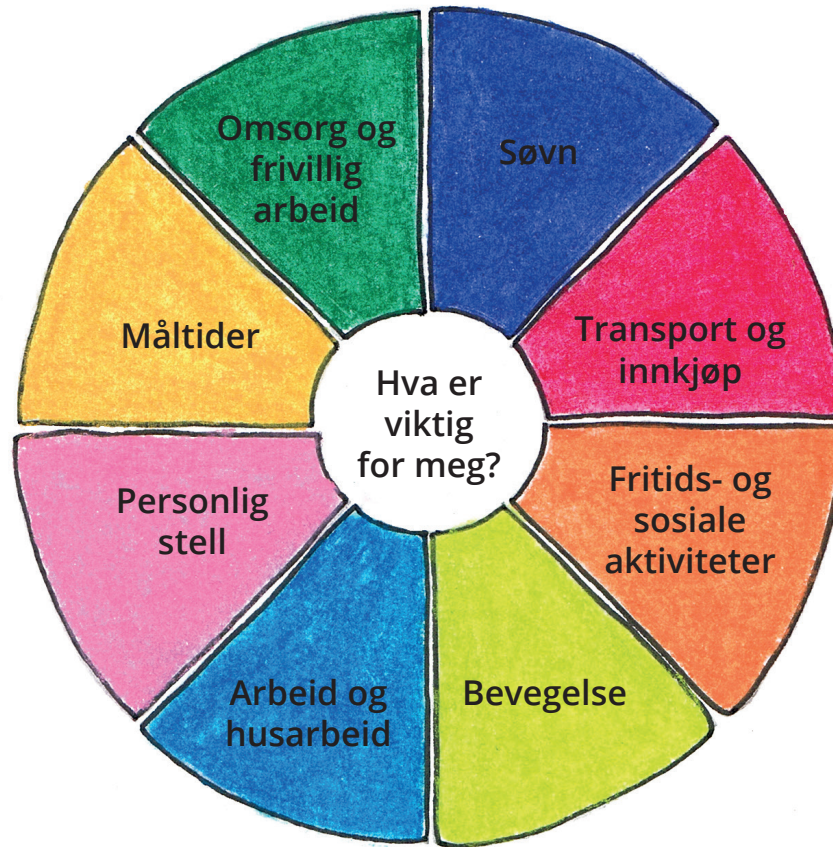
Når din tjeneste starter opp samarbeidet med en innbygger/bruker, begynner dere med å innhente informasjon om personen som er viktig for samarbeidet dere imellom. I noen tjenester gjøres dette ut fra mer eller mindre standardiserte undersøkelsesmetoder og/eller kartleggingsskjemaer som man har med seg når man møter brukeren. For andre tjenester kan det være andre (for eksempel et tildelingskontor) som har gjort en kartlegging og vurdering av tjenestebehov. Hvis din tjeneste ikke selv utfører «kartlegginger», ønsker vi at du under arbeidet med dette kapitlet tenker en utvidet forståelse av kartleggingsbegrepet; for eksempel det første møtet hvor du og bruker blir kjent, når det gjør tiltak som f.eks. en ernæringskartlegging eller når du snakker med bruker for å innhente informasjon som er nødvendig for samarbeidet.

For at bruker skal kunne se seg selv som en likeverdig samarbeidspartner, må du hele tiden under kartleggingen ha en bevissthet rundt hvordan du kan redusere skjevheten. Ut fra et mestringsperspektiv skal kartleggingssituasjonen bidra til:

- å etablere en god og likeverdig samarbeidsrelasjon
- å etablere tillit slik at brukeren åpner seg og deler viktig informasjon for samarbeidet
- å avklare forventninger til hverandre
- Et større fokus på brukers ressurser enn sykdom
- å formulere mål som er viktige for brukeren
- å øke motivasjonen hos bruker (ønske om endring og tro på seg selv)
- å lage en plan som begge er fornøyd med, og som er forpliktende for begge parter (mål og tiltak, både hva som er tjenestens og brukerens ansvar)
- at brukeren opplever å være med på å utarbeide sin egen tiltaksplan
- at brukeren i størst mulig grad «eier» sin egen prosess (tar ansvar for eget liv)
- en felles forståelse av den samtalen dere nettopp har hatt (evaluering på slutten av møtet, hvor man for eksempel spør: hvordan var denne samtalen for deg? Hva var det viktigste vi snakket om i dag, synes du? Er det noe ting som er viktig for deg som vi ikke har berørt i dag?)

Vi ønsker at du finner frem kartleggingsskjemaene du bruker i møtet med innbyggere/brukere, og

benytter dem som utgangspunkt for arbeidsoppgavene i slutten av temaet. Fordi tankesettet «hverdagsmestring» springer ut fra arbeidsformen ”hverdagsrehabilitering”, presenterer vi ”aktivitetshjulet”. Dette er mye brukt innen hverdagsrehabilitering, og er en måte å kartlegge hverdagsaktiviteter på. Man kan starte med å spørre brukeren om hvordan en vanlig dag arter seg for dem, eller man kan bruke aktivitetshjulet som utgangspunkt for en samtale.



*"Det at vi skal jobbe med brukerens mål gjør det tverrfaglige arbeidet mye lettere. Da slipper vi fagpersonene å diskutere hva som er viktigst, for det er brukeren som bestemmer retningen for oss alle."*

*Ergoterapeut i rehabiliteringsteam*



## Innsjekk

Gruppedeltakerne sitter rettet mot hverandre i en ring, gjerne uten bord. Del ut skjemaet for innsjekk og ut-sjekk, og la de få et par minutter til å fylle ut. Deretter får alle ordet etter tur, om følgende:

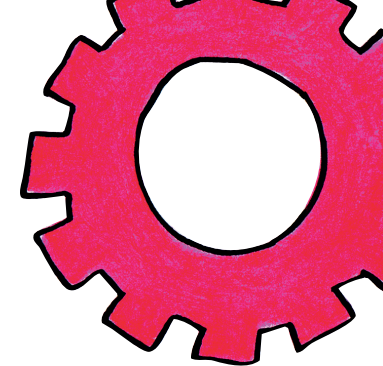




## Arbeidsoppgave en

Oppsummering av uttesting av idé mellom samling tre og fire

Bruk skjemaet nedenfor til å oppsummere oppdagelser og konklusjoner.



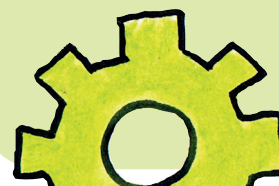
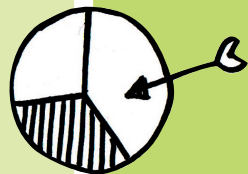
Hvem møtte du?

Hva var det mest overraskende eller inspirerende personen sa?

Hva lærte du som du kan ta med deg i arbeidshverdagen din?

Har du justert idéen etter samtalen?

Hva vil du gjøre videre med idéen?





## Gruppeoppgave en

### Hensikt:

At deltakerne tenker kritisk om sin egen praksis og identifiserer forbedringsmuligheter når det gjelder brukermedvirkning, samarbeid og samskaping.

Å skape en felles fortelling om hvordan din tjeneste kan se ut på sitt aller beste.

### Oppgave:

1. Presentér erfaringer fra uttestingen med innbygger/bruker for hverandre i plenum. Hver deltaker lager en tegning/beskrivelse av hva vedkommende vil gjøre videre med idéen. Presentér i plenum.
2. Deltakerne skriver hver sin versjon av en ønsket fremtidsfortelling, helst som en fullstendig historie, men det fungerer også godt med løsrevne setninger.
3. Sitt i sirkel. Hver deler sin historie til de andre. Notér gjerne ned nye idéer og innspill til hverandres fortellinger underveis.
4. Skriv en felles fremtidsfortelling på et flippover-ark.

### Utstyr:

Flippover-ark  
Tusjer

### Tidsbruk:

20 minutter

### Tips til gjennomføring:

- Fortellingen skrives i presens (gir en følelse av at deltakerne allerede klarer det de ønsker seg).



## Motivasjon

Mål er nært knyttet til motivasjon. I hverdagstale betyr ordet "motivasjon" gjerne entusiasme eller ønsket om å prestere. Motivasjon handler om årsaken til alt vi mennesker gjør. Miller og Rollnick (2013) skriver i boka *Motiverende samtale. Støtte til endring, om å utforske verdier og mål*, s. 105:



*"Ingen er umotivert. Motivasjonen for endring følger oss gjennom hele livet. Noen ganger er det så enkelt som å finne neste måltid eller skaffe seg litt søvn. Når grunnleggende fysiske behov er dekket, setter man seg høyere mål og verdier. Den kanskje mest kjente oversikten over denne evige streben er Maslows (1943) behovshierarki. Helt grunnleggende er det fysiologiske behovet for luft, mat, vann og søvn. Deretter kommer grunnleggende trygghetsbehov: husvære, helse, sikkerhet, jobb og eiendom. Når disse grunnleggende behovene er dekket, søker menneskene kjærlighet og tilhørighet (vennskap, nærhet, familie, tillit) og deretter anseelse (respekt, mestring, selvtillit).*

*På høyeste nivå i Maslows behovspyramide finner vi det som kalles selvrealisering, jakten på og realiseringen av egne kjerneverdier.(...) Helt sentralt i anerkjennelsen av hverandres indre referanseramme er det å forstå den andre personens mål og verdier. Hvilke håp og lengsler har de? Hvordan gir de livet mening og hensikt? Hva er det de står for, lever for og strekker seg mot? (...) Når du forstår hva som er viktig for folk, har du også nøkkelen til hva som motiverer dem. Hvilke langsiktige mål har personen? Hvordan håper denne personen at hans eller hennes liv vil bli om ett, fem eller ti år?*

*Eksempler på innledninger til en samtale om verdier:*

*"Fortell meg hva det er som er viktigst for deg i livet. Hva er det som betyr mest for deg?"*

*"På hvilke måter håper du at livet ditt er forskjellig om noen få år?"*

*"Hvilke regler vil du si at du lever etter? Hva er det du prøver å leve opp til?"*

*"Tenk deg at jeg ba deg om å beskrive målene som styrer livet ditt, verdiene du prøver å etterleve. Hva vil du si er de fem viktigste verdiene, kanskje beskrevet med bare ett ord for hver av dem i første omgang. Hvilke verdier ville det vært?"*

*Slike åpne spørsmål bør selvfølgelig ha en språklig utforming som er tilpasset personens kognitive kompleksitets og abstraksjonsnivå".*



Øvelser i motiverende intervju fra Helsedirektoratet

Samtalemotoden motiverende samtale (MI) er svært fokusert mot å dempe motstand og fremme motivasjon. Helsedirektoratet presenterer en del øvelser for å lære de ulike teknikkene i MI (se lenke i margen)



Når pasientene skal hjem fra rehabiliteringsopphold gjør jeg mitt beste for å motivere dem. ”Nå blir det hyggelig å komme hjem, vet du!” kan jeg si. ”Tenk så koselig det blir å komme hjem til kona etter alle disse ukene!” Jeg jobber virkelig hardt for å få dem til å se lysere på hjemreisen, for mange er veldig bekymret.

Pleier på en rehabiliteringsavdeling

Antakelig er det mange som kjenner seg igjen i det å forsøke å overtale brukeren til en mer positiv innstilling til endring. Teorien bak MI hevder at slik overtalelse bare fører til at den andre personen produserer motargumenter. På grunn av at vi lytter mest (og har mest tro på) det vi sier selv, betyr det at slik overtalelse vil styrke motstanden hos brukeren. Siden kartlegging, mål og motivasjon henger så nøye sammen, prioriterer vi under dette temaet å jobbe med noen kommunikasjonsøvelser for å gjøre deg mer bevisst i hvilken retning du sender vi innbygger/bruker med dine utsagn og spørsmål. Den nevnte lenken i venstre marg inneholder flere oppgaver.





## Arbeidsoppgave to

Når dere møtes i gruppa, skal dere gjøre forskjellige kommunikasjonsøvelser hvor du får føle selv i hvilken retning den andres spørsmål og innspill sender deg; om du føler mer motstand eller mer motivasjon for en endring. I denne første oppgaven, ønsker vi at du skal kjenne på hvordan det oppleves når noen forsøker å overtale deg til å gjøre en endring som du selv ikke er helt sikker på om du vil gjøre. Forbered deg på samtalen ved å lese spørsmålene i versjon A og B.

### Versjon A

Nå vil jeg snakke med deg om dette med å spise frukt og grønnsaker.

- Hvor mange porsjoner frukt og grønnsaker spiser du hver dag?
- Du burde spise minst 4-5 porsjoner frukt og grønnsaker hver dag for å ta vare på helsen.
- Det eneste du behøver å gjøre, er å spise grønnsaker til alle måltider, og ta en frukt iblant som mellommat.
- Har du f. eks. prøvd å ta med deg et eple i vesken? Det er så greit å ha om man skulle bli sulten.
- De fleste forklaringene på at man ikke spiser nok frukt og grønnsaker er egentlig unnskyldninger. Hvis man vil, så får man det til!
- For at jeg skal kunne hjelpe deg som rådgiver, er det viktig at du investerer i dette.

### Versjon B

Kan vi snakke litt om dette med å spise frukt og grønnsaker?

- Det er en helsegevinst i å spise minst 4-5 porsjoner frukt og grønnsaker hver dag. Hvordan høres dette ut for deg?
- Hva er du ikke så glad i når det gjelder frukt og grønnsaker?
- I tilfelle du har bekymringer om inntaket ditt av frukt og grønnsaker, hva skulle de være?
- Hvilke forandringer kunne du ha tenkt deg å gjøre når det gjelder frukt og grønnsaker?
- Som helserådgiver vil jeg gjerne oppmuntre deg til å spise mer frukt og grønnsaker. Det vil gi deg bedre helse og mer motstandskraft mot sykdommer. Men det er selvfølgelig du som bestemmer når det kommer til stykket. Hva tenker du om dette?



## Gruppeoppgave to

### Hensikt:

Som tidligere nevnt, mener mange helseutøvere at de jobber godt med å fremme motivasjon når de bruker mye tid på å overtale brukeren. Hensikten med denne øvelsen er at deltakerne får føle selv hvordan det oppleves når noen forsøker å overtale deg til å gjøre en endring som du selv ikke er helt sikker på om du vil gjøre. Gjennom denne øvelsen kan deltakerne bli mer bevisst på at overtalelse gjerne fører til at man produserer argumenter for hvorfor man ikke skal gjøre endringen. Siden vi lytter mest til, og tror mest på, våre egne argumenter vil derfor slike forsøk på overtalelse ifølge MI øke motstanden mot endringen.

### Oppgave:

1. Deltakerne går sammen to og to. De setter seg vendt mot hverandre, men forskjøvet sideveis, på samme måte som på tegningen:



En er rådgiver og en er pasient. Deltakerne følger oppsettet som er presentert i arbeidsoppgave 2, først versjon A, deretter versjon B.

2. Oppsummering i plenum:

- Hvordan opplevdes det å bli utsatt for versjon A versus versjon B?
- Hva tenkte du, hvilke følelser, reaksjoner fikk du underveis?
- Hva førte tankene og reaksjonene dine til med hensyn til å endre vaner?

### Utstyr:

Stoler

### Tidsbruk:

20 minutter

Hver person er rådgiver i 6 minutter (gjennomfører versjon A og B før deltakerne bytter roller).

8 minutter til oppsummering i plenum

### Tips til gjennomføring:

- Fordi vi anser at økt bevissthet rundt motivasjon og kommunikasjon er svært viktig, er halvparten av tiden (en time) på denne samlingen forbeholdt kommunikasjonsøvelsene (gruppeoppgave to til fem).
- Pass på å styre tiden godt.



## Arbeidsoppgave tre

### Skal vi velge å forklare eller utforske?

Når dere møtes i gruppa skal dere utforske to "oppskrifter". I den første samtalen (rollespill) skal dere forklare en "bruker" hvorfor han/hun bør gjøre en endring. I den andre samtalen (ektespill) skal dere utforske en kollegas egne tanker i forhold til å gjøre endring. Forbered deg på samtale som beskrevet i rutene nedenfor.

#### Rollespill

Beskriv en innbygger/bruker du kjenner som burde endre på noe. Gjør kort rede for situasjonen. Når dere møtes til samling, skal en annen rollespille innbyggeren/pasienten, og du skal følge «forklaringsoppskriften»

#### Ektespill

Tenk på en helserelatert endring som kunne vært aktuell for deg, og skriv dette ned i denne ruten. Når dere møtes til samlingen skal du snakke med en annen person som skal følge "utforskinsoppskriften". Forbered deg også på å bruke denne oppskriften selv.

#### Forklaringsoppskrift

- Forklar hvorfor innbygger/bruker bør gjøre endringen
- Vis til minst tre goder med å gjøre endring
- Forklar hvordan endring kan skje
- Understrek hvor viktig det vil være for innbygger/bruker å gjøre en endring. Be innbygger/bruker gjennomføre det.

**Etter rollespillet: diskutér effekten av denne samtalen.**

#### Utforskinsoppskrift

- Hvorfor kan du tenke deg å gjøre denne endringen?
- Hvordan kan du gjøre det for å nå målet ditt?
- Hva er de tre beste grunnene til å forsøke?
- På en skala 1–10, hvor viktig tenker du det er for deg å gjøre denne endringen? ...og hvorfor er du på \_\_\_\_, og ikke på null?

**Etter samtalen, diskuter denne opplevelsen i kontrast til den forrige.**



## Gruppeoppgave tre

### Hensikt:

At deltakerne får kjenne på hvordan ulike kommunikasjonsteknikker virker. De får erfaring med å stille gode, utforskende spørsmål, som de lett kan hente fram i samtale med innbyggere og brukere.

### Oppgave:

1. Deltakerne går sammen to og to. De setter seg vendt mot hverandre, men forskjøvet sideveis, på samme måte som på tegningen:



En er rådgiver og en er bruker/seg selv. Deltakerne følger oppsettet som er presentert i arbeidsoppgave 3, først "forklaringsoppskrift", deretter versjon "utforskningsoppskrift".

2. Diskutér i plenum:

Hva fant dere ut i de to samtalene om personens

- Grunner til endring?
- Ønsker om endring?
- Evne til endring?

Hvordan opplevdes det å bruke «utforskningsoppskriften»? Var det noen spørsmål som føltes spesielt gode/rare/unaturlige? Har du forslag til andre spørsmål som kan brukes i en slik utforskning?

### Utstyr:

Stoler

### Tidsbruk:

20 minutter

Hver person er rådgiver i 6 minutter (gjennomfører versjon A og B før deltakerne bytter roller).

8 minutter til oppsummering i plenum

### Tips til gjennomføring:

- Husk å ikke bruke lenger tid i plenum enn at de kommer gjennom kommunikasjonsøvelsene på en time.

## Å se seg selv i fremtiden

Det å sette mål handler om å se seg selv i fremtiden, og dette kan være en følelsesmessig vanskelig prosess. Brukeren kan ha hatt så store omveltninger i livet at det er vanskelig for vedkommende å se for seg en vei videre. Personen er i en livssituasjon han/hun så fort som mulig vil ut av, men kampen for å få kontroll over livet igjen er preget av usikkerhet (Eide & Eide, 2017). Å sette mål betyr nødvendigvis å innse, eksponere og til en viss grad understreke noen områder som handler om utilstrekkelighet. (Parry, 2004).

Eide og Eide (2017) skriver at grunnlaget for valg ofte er preget av følelser, slik at negative og undertrykkede følelser kan forårsake lite hensiktsmessige valg (ibid.). Det er derfor avgjørende at hjelperne forholder seg til den andres følelser, og åpner for å snakke om disse. Som vi var inne på i forrige kapittel, kan brukere unngå å gi direkte uttrykk for følelser (Finset, 2004). Som helsepersonell må vi derfor spørre spesielt om brukerens følelser og lytte etter antydninger og hint som kan fortelle oss om brukerens følelser. Tenk på dette når du leser fortellingen om Olav nedenfor.



Olav har i en alder av 94 år måttet amputere det ene beinet på grunn av et sår som ikke ville gro. I flere måneder har han vært innlagt på institusjoner, og har nå kommet hjem til eneboligen sin hvor han får besøk av et rehabiliteringsteam som kommer for en kartleggings/målsettingssamtale:

- Ergoterapeut: Er det noen ønsker som du tenker at "det vil jeg gjerne få til igjen"? Nå har jo du vært hjemme en uke og fått prøvd litt, er det noen områder som du tenker at "det vil jeg klare på nytt"?
- Olav: Det er om å gjøre å bli såpass god i beina mine at jeg kanskje kan bevege meg noen år til. Man vet jo ikke det når man er i den alderen som jeg er nå.
- Ergoterapeut: Hvis du nå greier det, og kommer deg opp og får begynt og gått litt inne her. Med enten krykker eller med prekestol eller rullator. Tenker du da at det er noe du kunne tenke deg å gjort videre etterpå? Kunne du ha brukt det til noe mer?
- Olav: Ja, hvis jeg er såpass sterk i kroppen at jeg tåler slike anstrengelser som jeg regner med jeg kommer til å få etter hvert...

Ergoterapeut: Det fordrer jo kanskje at du lærer å ta på protesen selv. At du blir litt mer selvhjulpen i for flytning, og så får vi begynne å trene litt på det å gå, det å ta av og på proteser på egenhånd. Men hvis du da greier det, la oss si om noen måneder eller hvor lang tid du trenger. Kunne du da tenkt og brukt den funksjonen til noe mer? Har du noen flere ønsker som du tenker kunne være nyttig da? På litt lenger sikt?

Olav: Nei, altså sånn... at jeg etter hvert blir såpass flink og sterk i både armer og bein at det kan virke veldig positivt på de utførelser som jeg kommer til å fortsette med... Jeg ønsker at jeg kunne vært såpass flink at jeg kunne bruke begge beina mine. Men det å få dette avkuttete benet til å bli så sterkt som det andre, det kan jeg ikke regne med kan være tilfelle. Det vet jeg ikke.



## Arbeidsoppgave fire

### Endringsnakk

Les samtalen mellom Olav og ergoterapeuten. Hva mener du vil være bra for klienten å snakke videre om? Bruk rutene nedenfor til å forberede spørsmål knyttet til temaene som er oppgitt. Spørsmålene bør være direkte, åpne og ikke-konfronterende eller stigmatiserende.

### Olavs opplevelse av sitt problem



**Olavs bekymring over situasjonen**

**Olavs tiltro til egen mestringsevne**

**Olavs ønske og intensjon om endring**



## Arbeidsoppgave fem

Innen MI er en av teknikkene å lytte aktivt ved å spille tilbake det personen sier gjennom en refleksjon. Valg av refleksjon får konsekvenser for hvor bruker beveger seg videre i samtalen.

### Eksempel

Jeg trives ikke på jobben. Sjefen overøser meg med oppgaver og jeg har vanskelig for å si nei. Noen ganger vurderer jeg å slutte, men jeg vet ikke om jeg kan få en ny jobb.

- "Du trives ikke på jobben." Bruker går videre med det som er dårlig på jobben.
- "Du har vansker med å si nei og å sette grenser." Bruker går videre med dette.
- "Din sjef forstår ikke hvordan du har det." Bruker går videre med å beskrive sin sjef.
- "Du vil ha en ny jobb." Bruker går videre med tanker om å bytte jobb.
- "Du føler deg låst, ettersom du er redd for å bli arbeidsløs." Bruker går videre med sin vanskelige situasjon.
- "Du vet ikke om du kan få en ny jobb". Bruker går videre med hva hun tenker om dette.

**Hvilken refleksjon ville du ha valgt? Hvilket spor er mest hjelpsomt for bruker å utforske videre sammen med deg som rådgiver?**

**Hvis du skulle bruke oppsummeringer og refleksjoner etter spørsmålene du stilte til Olav, hva kunne du sagt?**



## Gruppeoppgave fire og fem

### Hensikt:

At deltakerne får kjenne på hvordan ulike kommunikasjonsteknikker virker. De får erfaring med å stille gode, utforskende spørsmål, som de lett kan hente fram i samtale med innbyggere og brukere.

### Oppgave:

1. Oppsummer arbeidsoppgave 4 og 5 gjennom følgende spørsmål i plenum:

- Hva vil du at Olav skal si til deg?
- Hva tror du at Olav har godt av å høre seg selv si? Hvorfor?
- Hva vil du ikke at Olav skal si til deg?
- Hva tror du at Olav ikke har godt av å høre seg selv si?

2. Gjennomfør samtalen mellom Olav og ergoterapeuten som et rollespill i plenum. Personene som spiller Olav og ergoterapeuten får innspill til spørsmål og refleksjoner ved at deltakerne spiller inn det de svarte i arbeidsoppgave fire og fem.

### Utstyr:

Stoler som settes i ring (uten bord)

### Tidsbruk:

20 minutter

### Tips til gjennomføring:

- Det kan være lurt å forberede seg ekstra godt til denne oppgaven.
- Be deltakerne finne frem svarene fra arbeidsoppgave fire og fem. Hvis det er vanskelig å få innspill til samtalen, kan det hjelpe å først sette opp forslag på et flipover-ark.

## Smarte mål

Det er bred enighet om en del egenskaper som kjennetegner et godt formulert mål, og dette vises i figuren nedenfor. Det vil være helt avgjørende at det gjøres en evaluering av hvorvidt man har nådd målet, slik at man eventuelt kan justere det eller forbedre retning, intensitet, utholdenhet og strategier i arbeidet for å nå det opprinnelige målet (ibid). Mål bør være:



Samtalen nedenfor illustrerer hvordan tjenesteyter og bruker kan samarbeide om å konkretisere målene.

- Erika: Jeg ønsker å kunne gå igjen.  
Sykepleier: Å kunne gå igjen. Hva vil det for deg si "å gå"?  
Erika: At jeg kan gå på beina mine aleine, liksom. At jeg ikke trenger rullator eller følge.  
Sykepleier: Hvilke muligheter åpner seg for deg når du klarer å gå selvstendig igjen, da?  
Erika: Jeg vil så veldig gjerne klare å gå hjemmefra til aktivitetssenteret.  
Sykepleier: Aktivitetssenteret er viktig for deg.  
Erika: Ja, jeg har det så kult der. Det er høydepunktet i livet mitt. Det er jeg som leder drama gruppa, og det er så viktig for meg å være med fra starten når vi skal forberede forestilling til jul.  
Sykepleier: De andre merker nok at du er borte.  
Erika: Ja, de sier det. Jeg har mange venner der.  
Sykepleier: Så du vil gjerne komme deg tilbake så fort som mulig?  
Erika: Ja, aktivitetssenteret starter opp igjen om en måned.  
Sykepleier: Hva skal til for at du skal klare dette?  
Erika: Jeg tror jeg må spørre Emilie om vi skal gå sammen.  
Sykepleier: Hva betyr det for hverdagen din at du har dette målet?  
Erika: Jeg må begynne å gå innendørs i stedet for å bruke rullestolen. Og så kan jeg begynne med å gå til postkassa.  
Sykepleier: Hva tenker du at du kan klare i løpet av den første uka vi trener sammen, da?  
Erika: Det første målet må være å gå 100 meter før jeg tar hvilepause.

Sykepleieren og Erika gjorde målet om "å gå" SMARTERE gjennom følgende konkretisering:

**Fra 1. september går jeg Skogveien (uten hjelpemiddel, men med ortoser) til og fra aktivitetssenteret med fire hvilepauser, hver onsdag og fredag sammen med Emilie. Første delmål er å gå 100 meter sammenhengende.**

Samtalen ovenfor er et tenkt eksempel for å illustrere hvordan målene kan gjøres SMARTER. Målarbeid vil sjelden være så enkelt. Noen kan ha målene klare før tjenesteyterne kommer inn i bildet, men mange vil trenge både tid og hjelp til å formulere mål, og noen må presenteres overfor alternativer slik at de medvirker gjennom å ta et valg. Wormnes og Manger (2005) understreker at man i begynnelsen sjelden kan forvente at brukeren vil kunne formulere klare, konkrete og gjennomførbare mål på stedet. Det anbefales å gi dem tid til først å tenke seg om og "smake på" mulige mål. Noen prioriterte mål vil være for lette, og

må gjøres vanskeligere, mens andre mål må gjøres lettere å nå. Urealistiske eller veldig ambisiøse mål, som for eksempel å bli statsminister eller fotballproff, kan brytes ned i delmål som handler om å stå opp når klokka ringer om morgenen eller å kle på seg selv.



Modifiseringsarbeidet er en vanlig og normal prosess og må få en selvfølgelig og naturlig plass i rehabiliteringsprosessen (Haukedal, 2005).



## Arbeidsoppgave seks

Se på tjenestereisen som dere har tegnet opp, spesielt med tanke på kartlegging og målsetting.

**Beskriv dagens praksis når det gjelder kartleggings- og målsettingsarbeid med innbygger/bruker og din rolle i den.**



**På hvilken måte bidrar dagens kartlegging- og målsetningspraksis til brukermedvirkning?**

**På hvilken måte bidrar dagens kartlegging- og målsetningspraksis til motivasjon hos bruker?**

**På hvilken måte bidrar dagens kartlegging- og målsetningspraksis til mestring for bruker?**



## Gruppeoppgave seks

### Hensikt:

Finne forbedringsmuligheter knyttet til temaer i dette kapittelet. Bli vant til å teste ut forbedringsmuligheter med brukere.

### Oppgave:

1. Alle får et par minutter hver til å notere på post-it-lapper tre forbedringspunkter de har funnet i arbeidsoppgave 6.
  - En og en henger disse opp på veggen, og presenterer for resten av gruppa.
  - Deltakerne stemmer på den, eller de to, utfordringene de synes er størst, og som er innenfor deres handlingsrom å gjøre noe med. Dette gjøres ved at hver person kan dele ut tre stjerner (bruk klistremerker eller lag stjerner med rød tusj).
2. Gå sammen i par:
  - Ta for dere den utfordringen som fikk flest stemmer.
3. Tegn løsningsforslagene på et A4 ark, og presenter for de andre i gruppa.
4. Bli enige om en løsning som alle tester ut til neste gang, eller om hver skal teste ut sin løsning.

### Utstyr:

Post-it-lapper  
Tusjer  
A4 ark

### Tidsbruk:

20 minutter

9. Hvordan er det å være deg nå?

1. Beskriv situasjonen du er i

8. Handlingsforpliktelse: Hvem, hva og når?

7. Hva kan hindre deg, og hvordan kan du evt. redusere hindringene?

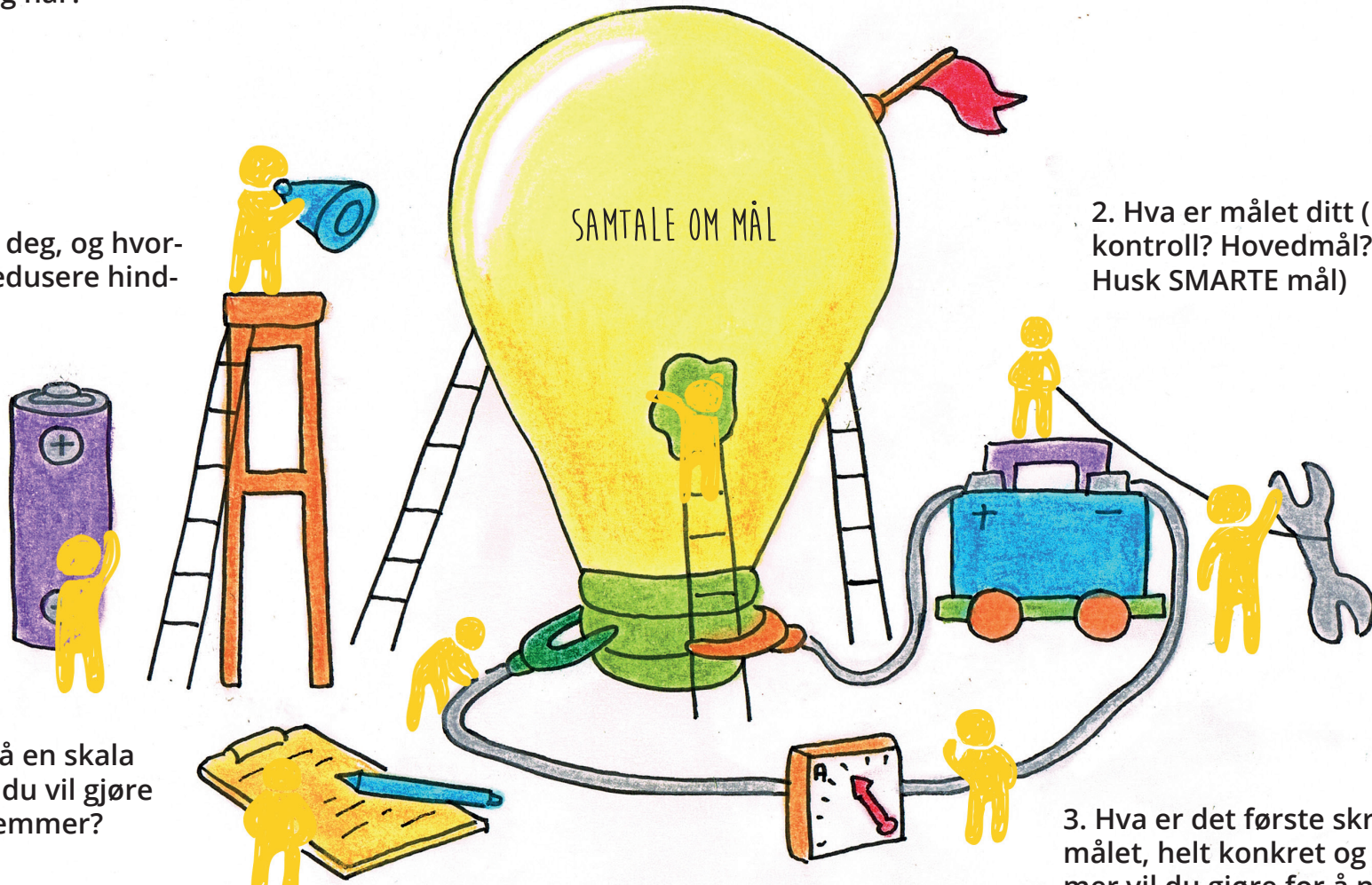
2. Hva er målet ditt (Innen din kontroll? Hovedmål? Delmål? Husk SMARTE mål)

6. Hvor sikkert, på en skala fra 1-10 er det at du vil gjøre dette du nå bestemmer?

3. Hva er det første skrittet mot målet, helt konkret og når? Hva mer vil du gjøre for å nå målet, helt konkret og når?

5. Hvem trenger du støtte fra og hvordan kan du skaffe deg denne støtten?

4. Hvem trenger informasjon om det du skal gjøre?



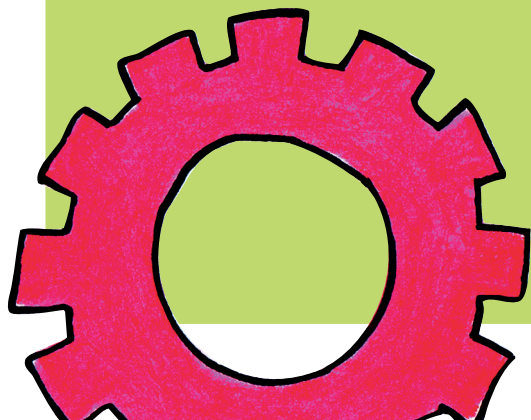
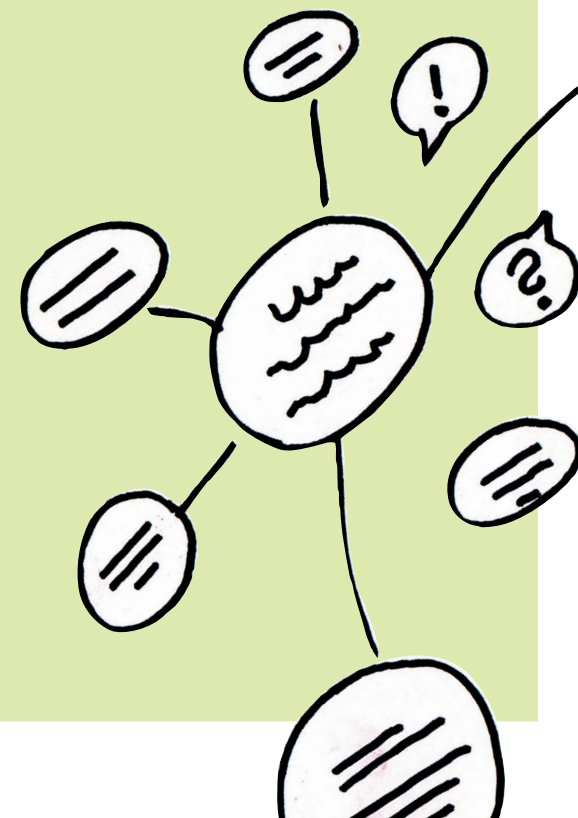
## Oppgave mellom samling fire og fem

Dere har kommet frem til to-tre tiltak som dere kan teste ut ved å spørre brukere (eventuelt ansatte eller andre). Vi ønsker at dere blir enige om en fordeling av disse oppgavene, eller at dere alle fokuserer på det samme temaet til neste gang. I skjemaet nedenfor lager du en plan for denne uttestingen.



Idé jeg skal teste ut til neste gang:

Plan for hvordan jeg skal teste dette ut:





## Utsjekk

Hvilke tanker sitter jeg igjen med etter samlinga?



Hva har jeg lært?

Hvilke følelser sitter jeg igjen med etter samlinga?

