

Leder for Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU), Karl Elling Ellingsen.

På grunn av koronaviruset har flere bofellesskap og tjenester til personer med utviklingshemming innført uniform for tjenesteytere som et smitteverntiltak. Vi er kjent med at flere av disse bofellesskapene ønsker å innføre uniform som fast arbeidsantrekk også etter koronakrisen. Hvordan stiller du deg til det?

På 1970-tallet ble det viktig for mange vernepleiere og andre, å markere at utviklingshemming ikke er en sykdom og at det som var arbeidsplassen for ansatte, var hjemmet til de som bodde der de jobbet. Tiden var preget av å bygge ned institusjonene. Uniformene var et svært synlig tegn, en artefakt, som skilte mellom personell og pasient - et dem og oss. Argumenter om at det skal være enkelt å skille mellom hvem som jobber og hvem som er pasienter, ble avvist.

Smitthensyn ble tilbakevist med praksis om bruk av stellefrakker der det var nødvendig, og bruk av smittevernutstyr som hansker etc. For ansatte ble det i overgangen mellom bruk av uniformer til bruk av privat tøy, framforhandlet ordninger med «uniformgodtgjørelse».

Om bruken av uniformer nå gjeninnføres, så innebærer det et sterkt symbol om et skifte. Hvis ansatte deltar i aktiviteter sammen med brukere i og utenfor personens hjem, vil andre umiddelbart legge merke til at her kommer det noen hvor den ene kanskje er pasient og den andre helsepersonell.

Hvis målet er å være en støtte for personen som søker å delta i samfunnsaktiviteter, og del av et inkluderingsprosjekt, så er virkningen av uniformen svært negativ. Sånn sett kan en også se et ønske om å innføre uniform som tegn på det tilbakeslaget for reformprosessen som omtales av flere forskere. Trolig er ønsket om å beholde uniformer etter koronakrisen begrunnet med rene praktiske forhold, og til en viss grad av renslighetshensyn. Hva om også brukeren ønsker seg samme uniform i stedet for vanlige klær, syns ansatte det er OK?

Det arbeidet som gjøres i tjenestene til personer med utviklingshemming hører inn under miljøarbeid og miljøterapeutisk arbeid. Mye av dette arbeidet skjer gjennom å være rollemodeller og repetisjoner. I senere tid har hjemmehjelp hvor ansatte utfører husarbeid, blitt mer utbredt, selv om det i mange tilfeller virker passiverende. For å ivareta enkelte personer inngår også helsefaglig arbeid. Siden ansatte forholder seg til relativt få personer over svært lang tid, har en grunnlag for å kjenne den enkeltes helsesituasjon godt og de spesifikke helseutfordringene vedkommende har. Når det er nødvendig av hensyn til den enkelte, må og skal nødvendige beskyttelsestiltak

Vedlegg kronikk om innføring av uniform i tjenester til personer med utviklingshemming

Leder for Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU), Karl Elling Ellingsen.

iverksettes. Det kan innebære bruk av smittevernutstyr også i tider uten alvorlige virusutbrudd.

Ansatte må forventes å ha på seg rent tøy når de kommer på jobb. Det er et forhandlingsspørsmål om hvilken godtgjørelse ansatte skal ha for slitasje og eventuelt ordninger for vask og rens av tøy som benyttes på arbeid. Sann sett er hovedpoenget ikke hvem som eier og rengjør tøyet, men hvordan det ser ut, hvilket signal det sender ut, og hvordan det oppleves for en selv og den en hjelper.