

TEMA:
Fag-
utvikling

Løkta skal vise vei i Midt-Troms



NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMNING

ANS. REDAKTØR:

Karl Elling Ellingsen

REDAKTØR

Kari Klepp

REDAKSJON

Karl Elling Ellingsen

Kim Berge

Kari Wuttudal

Eldar Bromstad

Sunniva Rishaug

Synnøve Aasan

PÅ FORSIDEN

Heidi Gløtta Kristiansen

Utvikling kommer ut med fire utgaver i året og abonnement er gratis ved henvendelse til NAKU. Redaksjonen forbeholder seg retten til å korte ned bidrag.

BIDRAGSYTER

Lars Ake Andersen

Gerd Andreassen

LAYOUT OG PRODUKSJON

Klipp og Lim AS, Trondheim

FORSIDEFOTO

Lars Ake Andersen

KONTAKT

Redaksjonen tar i mot tips på

TEL. 73 55 93 86

E-POST naku@hist.no

www.naku.no

- s. 3 **PÅ JOBB:**
Fra Torshov til Ål
- s. 4 **NYTT OG NYTTIG**
- s. 5 **REPORTASJE:**
Veiviseren Løkta
- s. 10 **LÆR MER:**
Fagutvikling
- s. 11 **REPORTASJE:**
Kvæfjord i endring
- s. 14 **KRONIKK:**
Gerd Andreassen, KS
- s. 15 **REPORTASJE:**
Lørenskogs læringer

“ Har vi en plan? ”

Leder

Karl Elling Ellingsen
Daglig leder NAKU



Når ledere av kommunale hjemmetjenester planlegger og organiserer virksomheten, har de den enkelte tjenestemottakers behov, individuelle plan og vedtak som premiss eller utgangspunkt å planlegge ut fra (individuelle mål). Kommunen har også egne mål som lederen er forpliktet til og evalueres etter (virksomhetsmål). De individuelle målene og virksomhetsmålene må ikke stå for sterkt i motsetning til hverandre, hvis begge skal oppfylles.

I offentlig sektor er lønnskostnadene en svært stor del av virksomhetens totale budsjett. Lønnsutgiftene i de kommunale hjemmetjenestene utgjør 93 % av de totale driftsutgiftene (estimert tall for alle kommuner). Det viser hvor viktig ansatte er for virksomhetens mulighet til å nå sine mål. Ansattes kompetanse og lederens evne til å organisere og lede den faglige virksomheten, er i stor grad det man har å støtte seg til.

Den beste eller den rette

Mange ledere sier at den viktigste investeringen de gjør, er ansettelse av medarbeidere. Det brukes mye tid på å velge ut den ene foretrukne i bunken med søkere. Spørsmålet er hva kriteriet for å bestemme hvem den foretrukne er. Er kriteriene basert på generaliserte individuelle mål, baseres de på konkrete individuelle mål (enkeltbruker), er de bestemt ut fra virksomhetsmål, eller er kriteriet den som framstår som ressurssterk, serviceorientert og omgjengelig. Ved vekting av kriteriene, vektetes også mål. Veier målet til virksomhetens eller tjenestemottakerne tyngst? Eller skjer ansettelsene løstrevet fra begge, hvor søkeren som faller best i smak ansettes?

Den individuelle kompetansen som alle

enkeltansatte er i besittelse av, har mange muligheter i seg. Den enkelte medarbeider kan ikke og skal ikke selv velge hvilke mål de vil jobbe for. De skal jobbe for å oppfylle de individuelle og organisatoriske målene. For at det skal være mulig, må disse målene være tydelige. Da vil den enkelte selv se hva en kan bidra med, og hva som skal til for å styrke bidraget. Kolleger vil se hverandres bidrag i en sammenheng. Ledere vil se hvordan kollegiet samlet er rustet for de oppgavene man skal løse og hvordan kompetansetiltak kan videreutvikle kollegiet i retning av enda større måloppnåelse. Forutsetningen er imidlertid at man har en god plan som alle i virksomheten har sin del i, og som man slutter opp om.

Det er virksomheten som har ansvaret for å lage en tydelig plan med klare mål for sin virksomhet. Gjennom disse vil ansatte kunne sette inn sine krefter og ressurser retningsstyrt. Å motta veiledning og mulighet for å opprettholde og videreutvikle sin kompetanse blir en selvfølge sett i lys av lønnskostnadenes totale omfang. I KS-prosjektet «Flink med folk i første rekke» snakker man om strategisk kompetanseutvikling (se s. 14). KS har utviklet et eget refleksjonsprogram, og veiledning av ansatte står sentralt. Gjennom sine prioriteringer gir KS med dette et tydelig signal til kommunene.

Den rette kan bli den beste i en virksomhet som gjøre sitt ytterste for sine brukere, ansatte og kommunens innbyggere. Å rekruttere flinke folk er bare første del av jobben. Minst like viktig er det å utnytte og videreutvikle den ressursen flinke folk er. Til det kreves systematisk jobbing, organisering og god FAGLIG ledelse.

Utvikling

Bladet Utvikling gis ut av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU). NAKU er opprettet av Helsedirektoratet. NAKU skal bygge broer mellom fagmiljøer og tjenesteytere i kommunene, slik at vi sammen kan jobbe for å bedre levekårene

for mennesker med utviklingshemning. NAKU er opprettet som en selvstendig enhet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST).
Se www.naku.no.

– Kompetanse reiser med folk

For å skape et helhetlig tilbud til elever med multifunksjonshemninger i Ål kommune, gikk bolig og skole i tett samarbeid med Statped. Det har gitt faglig gevinst for alle parter.

TEKST: Redaksjonen



DJUP: Den tilrettelagte avdelingen ved Nedre Ål skule er ett av resultatene fra samarbeidet mellom skole, bolig og Statped.

På jobb



TORUNN JØRGENSEN,
NEDRE ÅL SKULE



METTE LØVÅS, STATPED



GURI SISSEL BREIEHAGEN,
PRESTAGARDSJORDET

TEKST: Redaksjonen FOTO: Privat

Avdelingen Djup ved Nedre Ål skule er spesielt tilrettelagt for ungdomskoleelever med sammensatte funksjonsnedsettelse.

– Djup er et sted som ligger langt inne i fjellet i Ål kommune. Vi ville at vår avdeling skulle være like vakker og gi samme opplevelse som man får på fjellet. Her ønsker vi også å komme djupest inn i mennesket, forklarer Torunn Jørgensen.

Hun er førskolelærer med spesialpedagogikk og har fulgt elevene fra de var små. Hele veien har hun hatt kontakt med Torshov kompetansesenter (Statped). I 2008 ble fagutvekslingen formalisert gjennom det toårige prosjektet «Engasjerte og gledesfylte dager i skule og bolig».

– Vi ønsket å ha et tett samarbeid med bo- og avlastningssenteret om en felles faglig plattform og forståelse for elevene, slik at de fikk et helhetlig tilbud, sier Jørgensen.

Et rådgiversteam fra Statped, bestående av spesialpedagog Mette Løvås og ergoterapeut Benthe Nilsen har reist jevnlig til Ål for å komme sammen med

personalet fra skole og bolig til felles fagdager, kurs, samarbeidsmøter og individuell veiledning.

– Det at Statped har kommet hit til oss har vært avgjørende for resultatet. I distriktene er det små miljøer rundt barna. Det er viktig for oss med faglig påfyll og at alle som er involvert i arbeidet lærer det samme. Det handler om å ha et personale som ønsker å utvikle seg og å bli i jobben sin. Den kompetansen som Ål kommune har opparbeidet seg gjennom samarbeidet, har også overføringsverdi til andre tjenester, sier Jørgensen.

Hun har sittet i prosjektledelsen sammen med barnevernspedagog Guri Sissel Breiehagen ved Prestegardsjordets bo- og avlastningsavdeling. Breiehagen forteller at både personalet og elevene har vist stor utvikling som resultat av prosjektet. Mye av det faglige innholdet i prosjektet har vært å forstå deltakelse og kommunikasjon med ungdom som har omfattende funksjonsnedsettelse. De har lært om kommunikasjon ved hjelp av berøring, stemmebruk og lyder.

– Vi forstår ungdommene mye bedre nå. Bedre kommunikasjon har gitt

ungdommene flere gode opplevelser og det at de nå gir mer respons gjør det inspirerende å jobbe videre.

Mette Løvås ved Statped sier rådgiverteamet har hentet inn nyttige erfaringer som har overføringsverdi til arbeidet på kompetansesenteret:

– Professor Per Dahlin sa en gang, at kompetanse reiser med folk, ikke med papirer. For oss har det vært viktig å reise dit personalet og elevene er. Målet har vært å styrke deltakerne fra skole og bolig både faglig og relasjonelt. Vi har hele tiden gjennomført oppleggene slik at begge arenaer løftes opp og frem parallelt, sier Løvås.

– Det at ansatte sier de har blitt mer bevisst på kommunikasjon med elevene er en viktig faglig utvikling. De sier også at jobben har blitt mer meningsfull og at personalgruppen har blitt mer sammensveiset, forteller Løvås og legger til at utfordringen videre er å bevare og utvikle kompetansen videre.

– Fagutvikling er ikke noe som skjer en gang, men må hele tiden ivaretas og påfylles. ■

NYTT OG NYTTIG



Kurs for deg!

På NAKU.NO samles det som rører seg av kurs og konferanser som er relevante for deg som yter tjenester til personer med utviklingshemning. Her kan du også selv informere om arrangementer. Kalenderen finner du på forsiden.

! «INKLUDERING I EN ULVETID: Elever med utviklingshemning i skolen – ressurs eller belastning?» Torshovseminaret 15.–16. sept. i Oslo. Se statped.no.

! NASJONALT KOMPETANSESENTER FOR aldring og helses nasjonale konferanse om helsetjeneste-tilbudet til voksne og eldre med utviklingshemning. Oslo 20. sept.

Film fra SOR-konferanse.

Konferansen «En ny hverdag. Om selvbestemmelse, utvikling og mestring 20 år etter HVPU-reformen» ble arrangert i Oslo i vår. Hvis du ikke fikk med deg konferansen, kan du på naku.no se filmer fra innleggende til statsråd Audun Lysbakken, Bærum kommunale brukerråd, professor Jan Tøssebro, professor Karl Elling Ellingsen og professor Johans Sandvin. Konferansen ble arrangert av Stiftelsen SOR, Barne, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Norsk forbund for utviklingshemmede, Landsforbundet for utviklingshemmede og pårørende, Fellesorganisasjonen og Fagforbundet.

Hanne snakker med øynene

For deg som jobber med personer uten talespråk, har NAV SIKTE produsert en film om alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK). Den handler om ti år gamle Hanne (bildet) som kommuniserer ved hjelp av en datamaskin som hun styrer med øynene sine. Filmen viser utviklingen av enkle kommunikasjonsbøker med tegnede symboler hvor samtalepartnern hjelper Hanne å forme budskapet - til avanserte datateknologiske løsninger. Du finner filmen på nav.no.



MALERI «En god venn» av Dag Vattle er avbildet på forsiden av rapporten.

Har reformen sporet av?

I 1991 startet Ansvarsreformen (også kjent som HVPU-reformen) som skulle føre til en «normalisering» av levekårene til mennesker med utviklingshemning. «Innfridde mål eller brutte visjoner?» heter en rapport som nylig ble publisert av NTNU Samfunnsforskning AS. Her presenteres noen hovedlinjer i utviklingen av utviklingshemmedes levekår og tjenester de siste 20 år. Rapporten peker på noen tendenser, blant annet i forhold til bolig og dagtilbud, som kan tyde på at utviklingen går i motsatt retning av reformens intensjoner.

Du kan laste ned rapporten som pdf på naku.no.





SAMLER TRÅDENE: Løkta-leder Heidi Gløtta Kristiansen.

Veiviseren

REPORTASJE I Troms har åtte kommuner slått seg sammen for å styrke kompetansen og kvaliteten i sine helse- og sosialtjenester. LØKTA skal navigere tjenesteapparatet framover i trygge farvann.



FYRVOKTER: Heidi Gløtta Kristiansen er daglig leder ved Løkta.

TEKST: Kari Klepp FOTO: Lars Åke Andersen

Løkta skal ikke *overta* kvalitetsarbeidet i kommunene. Vi skal være en veiviser i tryggere farvann - akkurat som kystlyktene, sier daglig leder Heidi Gløtta Kristiansen og peker på et blåmalt keramikkyll på Løkta-kontoret på Finnsnes.

Her, ved den sørgående hurtigrutens 13. anløp, samles trådene fra kvalitetutvikling innen helse- og sosialtjenestene i åtte kommuner. Berg, Torsken, Lenvik, Sørreisa, Dyrøy og Bardu var med fra Løkta ble etablert som en enhet i 2008,

LØKTA

Løkta er et samarbeid mellom åtte kommuner i regionen Midt-Troms. Enheten skal initiere, støtte, vise vei, koordinere og samordne kvalitetsutviklingen innenfor helse- og sosialtjenestene. Løkta har et eget nettverk for kompetanse om utviklingshemning.

Målselv og Tranøy har kommet til senere. Kommunene ligger i et stort geografisk område, men bare Lenvik har et folketall over 10.000.

– Interkommunalt samarbeid er en måte å innse at man er for liten alene. I små kommuner blir kvaliteten bedre hvis vi samler oss. Øker kvaliteten, vil vi også jobbe mer effektivt, sier Løktas eneste heltidsansatte.

Med til sammen 1,4 årsverk i stillingsressurser, er Løkta liten i seg selv. Men enheten skal ha armer lange nok til å prikke alle de åtte Midt-Troms-kommunene på skuldrene. Ved å ha en egen enhet dedikert til kvalitetsutvikling, skal ikke kommunene kunne skyve kursvirksomhet nederst i prioriteringsbunnen. Løkta kan bidra til at både tjenesteytere- og mottakere får faglig påfyll uavhengig av kommuneøkonomi.

– Løkta er forankret både politisk og administrativt i alle de åtte kommunene.

Det gir oss styrke, sier Gløtta Kristiansen.

Gratis-kurs

Helse- og sosial utgjør et bredt spekter av tjenester og virksomheter. Må tjenestene som ytes til personer med utviklingshemning konkurrere med andre fagfelt i kampen om kursmidler?

– Nei. Vi jobber gjennom nettverk og prosjekter. Det finnes for eksempel et eget nettverk for kompetansebygging på fagfeltet om utviklingshemning. Alle nettverkene har egne budsjetter. Løkta søker også eksterne midler til disse, forklarer Gløtta Kristiansen.

Det er gratis å delta på kursene for deltakerne fra de åtte kommunene. Kompetansebehovene melder kommunene selv inn, enten via interkommunale kartlegginger, på samlinger, via evalueringer eller direkte til Løkta. Løktas oppgave blir da å legge til rette for, organisere og arrangere kurs eller annen



MED STØDIG HÅND: Gunn Daghild Lavik er en flittig sager. Hjelpepleier og arbeidsleder Jim Albertsen (bak) mener fagpåfyll gir trygghet for alle på arbeidsplassen.

fagformidling med kompetente ressurspersoner. Deltakerne må selv sørge for transport til kursstedet, Løkta honorerer foredragsholdere, og betaler for lokaler og møtemat. Ansatte innen tjenester til utviklingshemmede har blitt kurset i tema som sosialtjenestelovens kapittel 4A, miljøarbeid, aldring og demens, seksualitet og psykisk helse. Foredragsholderne kommer fra fagmiljøer i kommunene, spesialisthelsetjenesten og fra nasjonale kompetansesentre.

– Forelesningene om psykisk helse ble gjennomført i samarbeid med NAKU via videokonferanser. Det er store avstander i Midt-Troms. Derfor har vi ved noen anledninger satt opp konferanseoverføringer sentralt i hver kommune, slik at flest mulig får muligheten til å delta, forklarer Løkta-lederen. (Filmer fra samarbeidet finnes på naku.no, red.)

Blir tryggere

– Jeg synes jeg får mye bra ut av Løkta. Vi går jo her og gjør våre rutiner og noen ganger grubler vi på om noe kunne vært løst annerledes, sier Jim Albertsen ved Bakkely arbeidssenter i Lenvik kommune.

Han er hjelpepleier av yrke og bistår i vedproduksjonen på Bakkely.

– Jeg var med på kursrekken om psykiatri i relasjon til utviklingshemmede. Gjennom det vi lærte, fikk jeg bekreftet at vi gjorde mye riktig, men at det finnes andre vinkler å se det fra. Jeg tror at når personalet har litt faglig ballast, blir vi sikrere i jobben. Den tryggheten smitter igjen over på brukeren, sier Albertsen.

På Bakkely er det ergoterapeut, hjelpearbeidere og aktivtører blant personalet.

– De ansatte er veldig ivrige på å lære nye ting. Kurs vokser jo ikke på trær i kommunene. Det er fint å få ny kunnskap og nye knagger å henge

erfaringene våre på, sier fagleder ved Bakkely, Liz Skoglund.

Hun er vernepleier og har ansvaret for arbeidssenteret der personer med utviklingshemning har et dagtilbud med oppgaver som vedproduksjon, håndverk og miljøaktiviteter.

– Litt av poenget med å sende ansatte på kurs er at de skal videreføre det de har lært til kolleger. Alle må derfor rapportere tilbake fra kurset til de andre under personalmøtene. Siden vi bare har dagvakter her, er det som regel ikke noe problem å dekke opp for fravær. Sånn sett er det nok litt vanskeligere for ansatte i boliger.

Heidi Gløtta Kristiansen, synes det er bra hvis flere fra samme arbeidsplass drar på samme kurs og konferanser, slik at det blir lettere å spre kunnskapen videre til kolleger.

– Men utfordringen er selvsagt å få friggitt folk fra arbeidet. Selv om kursene



KJÆRKOMNE KURS: Personalet ved Bakkely arbeidssenter tar gjerne i mot ny lærdom, ifølge daglig leder Liz Skoglund. Bak: Arild Berntsen.

ikke koster noe å delta på, vil jo det å sette inn vikarer medføre kostnader, sier Gløtta Kristiansen.

Leder i Miljøarbeidertjenesten i Bardu kommune, Lisbeth Spansvoll, sier hun prioriterer å sende ansatte på kurs, selv om det er vanskelig å dekke opp fraværet.

– Det vil jo komme tjenestemottakerne til gode. Bardu er en liten kommune med 22 personer som yter tjenester til personer med utviklingshemning i kommunen. Ved at vi samarbeider interkommunalt, kommer vi inn i et fagnettverk. Kursene har ført til mange gode faglige diskusjoner og refleksjoner i etterkant.

Heidi Gløtta Kristiansen mener tjenesteytere har vært flinke til å komme på kurs og samlinger, men at det ofte er opp til lederne å motivere personalet og tilrettelegge for deltagelse.

– Vi ser ofte at der lederne er opptatte av kompetanseutvikling er også de ansatte entusiastiske.

Mer fokus på fag

En viktig målgruppe for Løkta er også tjenestemottakere og deres pårørende. I ressursgruppen til nettverk for kompetanse om utviklingshemning, sitter to representanter fra Landsforbundet for utviklingshemmede og pårørende (LUPE). Avtroppende leder for LUPE sentralt, Ole Kristian Berntsen, har vært med på å utvikle innholdet i kompetanseprogrammet som kjøres i nettverket.

– Etter Ansvarsreformen så vi at den faglige kompetansen innen tjenestene til utviklingshemmede gikk ned, sier Berntsen som har sittet 24 år i Fylkesrådet for funksjonshemmede i Troms.

– Løkta har vært en god løsning for å bygge opp kompetansen. Vi planlegger nå flere kurs for utviklingshemmede i Løkta-kommunene og for deres pårørende, sier Berntsen og nevner skole som et område de håper å skolere pårørende i.

– Vi håper å få til en konferanse for foreldre, der de lærer om sine rettigheter i

forhold til skoleverket (et samarbeid med interkommunale Pedagogisk senter, red.). At pårørende kjenner til sine rettigheter er en forutsetning for å kunne utvikle gode tjenester, sier Berntsen.

Han synes det er for tidlig å si noe om resultatene av Løkta.

– Men det har vært nyttig å kunne utveksle erfaringer mellom kommunene. Man merker at det har blitt mer fokus på fagkompetanse etter at Løkta kom på plass.

Lys i Løkta

Det er prosjektet Distriktstmedisinsk senter Midt-Troms, hvor Utviklings-senteret hadde prosjektledelsen, som ga Løkta liv i 2005. Enheten ble først satt i gang som et toårig prøveprosjekt.

– Da samlet vi alt som fantes av kompetanseutvikling i kommunene under en felles paraply. Fra før var det kanskje en liten pott med fagutviklingsmidler her og en halvstilling der. Vi la alt sammen



BYGGER BROER: Løkta samler åtte kommuner over et stort geografisk område i Troms fylke.

og hyret fem-seks prosjektledere fra ulike helse- og sosialfelt i kommunene. De fikk trening i å skrive søknader og i prosjektledelse, forteller Linda Lien i Utviklingscenteret AS.

Hun sier lokal rekruttering er en av suksessfaktorene til Løkta.

– Det var viktig for oss ikke å hente inn eksterne konsulenter til prøveprosjektet, men folk som jobber i kommunene. Det gir mer goodwill både i administrasjonen og ute i tjenestene. Det ga også en tilleggseffekt ved at kompetansen innen prosjektledelse i regionen ble styrket. Prosjektlederne fra den gang, kan jo nå brukes til en rekke andre oppgaver i sine kommuner, sier Lien.

Hun sier det er lettere å søke prosjektmidler gjennom en paraplyorganisasjon.

– Det blir mer organisert og samordnet. Det er jo mange som konkurrerer om midler, men med forankring i alle de åtte samarbeidskommunene, står vi sterkere. Kommunene ser at tilbudet er kostnadsfritt og behovsprøvd, sier Lien som mener det er viktig ikke å blande forvaltningsoppgaver inn i det interkommunale fagutviklings-samarbeidet:

– Det kan bli en kime til vanskelige diskusjoner. Fagutvikling er ufarlig når det bare handler om kompetanseheving på tvers av tjenestene. Det er også viktig at Løkta ikke vokser seg til en stor, tung organisasjon, men at den brer seg utover. Løkta skal ikke bare nå ledere og mellomledere, men alle deler av tjenesteapparatet. ■



BESTILLER: Linda Lien.



LUPE: Ole Kristian Berntsen.

LØKTA

- Løkta er et resultat fra prosjektet Distriktmedisinsk senter i Midt-Troms og hadde prøvedrift fra 2005-2007. Det ble etablert som en interkommunal enhet i 2008. Oppgavene er informasjonsvirksomhet, veiledning, nettverksbygging, rådgivning og støtte til kompetanse og kvalitetsutvikling innen helse- og sosialtjenester i kommunene.
- Løkta er vedtatt av administrativ og politisk ledelse i Midt-Troms-kommunene Berg, Torsken, Tranøy, Dyrøy, Lenvik, Sørreisa, Målselv og Bardu. Regionrådet Midt-Troms er eier.
- Løkta-kontoret ligger på Finnsnes i Lenvik kommune. Her jobber daglig leder i 100 prosent stilling. I tillegg er det opprettet to koordinatorstillinger på hhv. 20 prosent, hvorav den ene har kontor i Bardu, den andre i Lenvik.
- Det er opprettet seks fagnettverk, deriblant Nettverk for kompetansebygging om utviklingshemning. Alle nettverkene er forankret i Løkta med egen ressursgruppe som utformer kompetanseprogrammet etter kartlegging blant ansatte og tjenestemottakere i kommunene. Kompetanseprogrammet kan bestå av kurs, samlinger, IKT-ressurser, hospiteringsordninger og videokonferanser. Tiltakene arrangeres for helse- og sosialpersonell, tjenestemottakere og pårørende.
- Løkta er et spleiselag der 20 prosent av driftsutgiftene er fordelt likt på alle åtte kommuner, og 80 prosent etter innbyggertall. All nettverks- og store deler av prosjektaktiviteten søkes det ekstern finansiering til.



Lær mer!



Hjertelig håndbok

«Hjerte, hode, hender» er et mestringsverktøy utarbeidet av Arbeidsforskningsinstituttet på oppdrag fra Helsedirektoratet. Målet er at man gjennom etiske refleksjoner skal bedre tjenester og bedre arbeidsmiljø, blant annet ved å forebygge slitasje og utbrenthet hos ansatte i pleie- og omsorgstjenesten. Boka kan lastes ned fra helsedirektoratet.no.

Løkta viser vei

Løkta, som er omtalt på forrige side, har på oppdrag fra Fylkesmannen i Troms laget «Veileder for kommunal kompetanseplanlegging i helse- og omsorgstjenestene». Den er utarbeidet for kommunene i Troms, men kan også brukes som planverktøy for andre. Du kan laste ned veilederen fra fylkesmannen.no/troms.

Refleksjon satt i system

164 kommuner er nå med i Samarbeidet om etisk kompetanseheving. Samarbeidet, som ble beskrevet i forrige utgave av Utvikling, er et nasjonalt utviklingsprosjekt i regi av Helse- og omsorgsdepartementet, KS og yrkesorganisasjonene. Prosjektet skal stimulere kommunene til å sette i gang tiltak for å heve kompetansen i etikk og etablere møteplasser for etisk refleksjon i det daglige arbeidet. Du kan lese mer på ks.no/etikkkportalen. Her finner du også e-læringsprogram, rapporter, håndbøker og andre dokumenter som omhandler etisk kompetanseutvikling.



MOSS: Etisk refleksjonsgruppe.

Illustrasjonsfoto: Istockphoto

Verktøykasse på nett

I mai ble utviklingscenter.no lansert. Nettstedet skal være en ressurs for ansatte og beslutningstakere i pleie- og omsorgstjenestene. Utviklingscenter.no er en del av en nasjonal satsing på utvikling for sykehjem og hjemmetjenester, som skal være en pådriver for kunnskap og kvalitet i fylkene. Inne på siden finner du tips, råd og verktøy til igangsetting av prosjekter. Du finner også beskrivelser av hva kommuner har fått til allerede, blant annet Bærum kommunes «Bruker spør bruker» der personer med utviklingshemning har intervjuet hverandre om hvordan de har det og hvordan hverdagen kan bli bedre.



Kompetanse på konferanse

På SOR-konferansen i vår holdt professor Karl Elling Ellingsen et foredrag om kompetanse på individ og organisasjonsnivå. Hvis du ikke fikk med deg konferansen, kan du finne foredraget både som film og power point-presentasjon på naku.no.

Flink i faget

I prosjektet «Flink med folk i første rekke» samarbeider KS med Helsedirektoratet. Arbeidet foregår i nettverk for å videreutvikle god ledelse og praksis for strategisk kompetansestyring innen helse og omsorg. Under prosjektsidene på ks.no ligger en rapport om strategisk kompetansestyring og kompetanseutvikling i kommunene som ble utarbeidet av prosjektutviklerne Asplan Viak og forskningsstiftelsen Fafø utarbeidet i 2010. Asplan Viak har i tillegg utarbeidet et prosessverktøy for strategisk kompetansestyring. Arbeidet ble gjort på oppdrag for KS. Les mer på side 14.

*Arven fra
Trastad
Gård*



FORTIDENS HISTORIER: I Kvæfjord har HVPU-tiden havnet på museum. Ved Trastad Samlinger finner du institusjonens historie fortalt i utstillinger, bilder og et stort kunstgalleri. Se stmu.no for informasjon om museet

«Livet endrer seg, og da må vi også endre oss»

REPORTASJE Da sentralinstitusjonen Trastad Gård ble avviklet i 1991, ble mange av beboerne værende i Kvæfjord. Med en høy andel eldre med utviklingshemning i kommunen, står tjenesteapparatet nå overfor faglige utfordringer og store omstillinger.



PÅ GAMLE TOMTER: Anne Marit Bygdnes kom til Trastad Gård på arbeidspraksis allerede som 14-åring.

TEKST OG FOTO: Kari Klepp

Det var de trauste husmødrene som var limet her på Trastad. Etter reformen i 1991 fortsatte de å jobbe i omsorgstjenesten i kommunen og har tatt etter- og videreutdanning. Flere i personalet har fulgt de samme personene i 30-40 år, forteller Anne Marit Bygdnes.

Vernepleieren er i dag førstekonsulent i helse- og omsorgstjenesten i Kvæfjord kommune. Men hun kom til sentralinstitusjonen Trastad Gård som ufaglært allerede i 1975. Her ble hun inspirert av hvilke utviklingsmuligheter beboerne hadde bare miljøet ble tilrettelagt.

– Sigvor Riksheim viste oss at alt var mulig, sier Bygdnes og refererer til formingslæreren som engasjerte seg i beboernes kunstneriske potensialer allerede på 1950-tallet.

Flere av kunstverkene står i dag utstilt på Trastad. Her står også institusjonslivet bevart i gamle møbler, hjelpemidler, leker, bilder, skolemateriell og

gjenstander som forteller institusjonens historie fra 1954 og til den ble avviklet i 1991.

– Hit kom det personer i alle aldre med ulike typer utviklingshemninger. På det meste huset gården 350 personer fra hele Nord-Norge. Da Trastad ble avviklet under Ansvarsreformen i 1991, bodde det 210 personer her. 90 flyttet tilbake til sine hjemkommuner, 120 ble igjen, sier Bygdnes.

Hun forteller at mange av de som jobbet på Trastad Gård fremdeles utgjør en viktig del av tjenesteapparatet i kommunen.

– Jeg har møtt så mange ydmyke flotte damer her i Kvæfjord som sier at livet endrer seg og da må vi også endre oss. Jeg er imponert over omstillingsviljen deres, sier Bygdnes.

For omstillinger blir det mange av. Gjennomsnittsalderen på personene som ble igjen etter reformen, er i dag 60 år. Det gjør at kommunen har en høy andel eldre med utviklingshemninger.

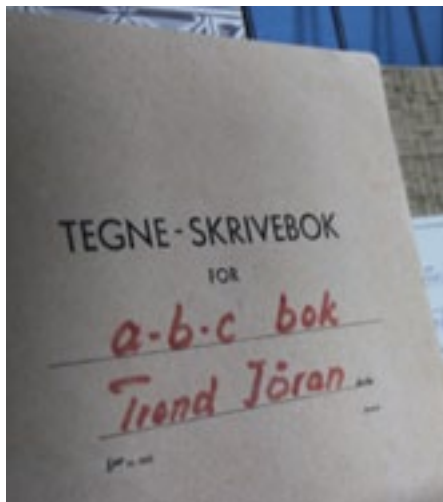
Tjenesteapparatet har derfor måttet forberede seg på forandringer og nye faglige utfordringer.

Mot livets slutt

Med sine 3 000 innbyggere er Kvæfjord en liten kommune, men med en stor helse- og omsorgsavdeling. I dag yter rundt 170 -80 personer tjenester til personer med utviklingshemning. Noen tjenestemottakere har blitt fulgt opp av det samme personalet siden de kom til Trastad.

– Vi må være forberedte på at det blir tungt for ansatte når personen de har jobbet med gjennom mange tiår dør. Det er viktig at vi klarer å ta vare på både tjenestemottakere og personalet gjennom en slik fase, sier helsefaglig rådgiver i Kvæfjord kommune, Marit Blekastad.

«Omsorg ved livets slutt» heter et av prosjektene Kvæfjord har satt i gang for å ruste tjenesteapparatet til å takle de tøffe takene tiden framover vil gi. Formålet med prosjektet er å gi mennesker med



UTVIKLING: Ved Trastad ble Norges første forsøks-skole for grunnskoleopplæring av personer med utviklingshemning igangsatt i 1962.



I FOKUS: Trastad Gård utgjorde en viktig del av Kvæfjord kommune. I en periode ga de ut avis.

utviklingshemning en verdig avslutning på livet, og ivareta pårørende og personalet på en god måte. For å få til det må både hjemmesykepleien og omsorgstjenesten sammen med lege utvikle faglig god omsorg for alvorlig syke og døende.

Prosjektet ble startet opp i fjor med tilskudd fra Helsedirektoratet, og er planlagt å gå fram til 2014. Innføringskurs til ansatte, utvikling av samhandlingsrutiner og erfaringsutveksling med andre kommuner er noen av målene for prosjektet

– Kommuneansatte har også hospitert i palliativ enhet på Harstad sykehus, sier Blekastad.

Å utveksle kunnskap på tvers av fag og avdelinger, er en av metodene Kvæfjord bruker for at personalet skal kunne utvikle seg faglig. Det har også vært viktig for å skape trygghet i prosessen etter en tjenestemottaker dør.

Systematisk refleksjon

– Når en tjenestemottaker går bort, må personalet ofte skifte arbeidssted og få nye oppgaver. Det kan være en stor stressløser for mange, sier Anne Marit Bygdnes.

Hun har tro på at det å bli kjent med personalet på andre avdelinger og vite om deres rutiner, ville bidra til at det ble enklere å skifte arbeidsplass. Som en del av KS-prosjektet Flink med folk i første rekke (lese mer side 14), ble refleksjonsverktøyet «Hjerte, hode, hender» tatt i bruk.

– Vi hadde da allerede hatt et stort dagseminar om demens for ansatte fra flere deler av helse- og omsorgstjenesten for å bygge en felles fagforståelse. I «Hjerte, hode, hender»-gruppene blandet vi ansatte som hadde demenskompetanse med ansatte som trengte demenskompetanse. Og så begynte de å jobbe på tvers. De formulerte selv problemstillinger om demens, kost, ernæring og etiske dilemma, sier Bygdnes og forklarer:

– Etikk blir ofte bare store ord, men dette verktøyet er konkret. Gruppemedlemmer presenterer en problemstilling som skal drøftes i gruppa. Man utveksler metoder og teknikker og prøver så ut ulike tilnærminger på arbeidsplassen.

Det er gitt tilbakemeldinger om at samholdet på tvers av avdelingen har blitt bedre på denne måten.

– Det å bli kjent med hverandre på tvers av fag, avdelinger og turnuser har vært viktig. I tillegg har det gitt økte ferdigheter blant ansatte i systematisk refleksjon. Det har også utvidet det faglige perspektivet, sier Bygdnes.

Hun er ikke redd for at personalet skal klare å henge med i fagutviklingen og forandringene de kommende år.

– Etter alle disse årene har vi sett at vi alle kan lære oss nye ting og utvikle oss faglig. ■

UTVIKLINGSHEMNING OG ALDRING

Kvæfjord kommune i Troms yter tjenester til 90 eldre med utviklingshemning. Kommunen har satt i gang flere prosjekter som handler om aldring og utviklingshemning; «50 år og demens», «Demensomsorgens ABC», «Omsorg ved livets slutt» (om palliativ omsorg) og refleksjonsverktøyet «Hode, hjerte, hender». Lignende tema tas også opp i Faglig forum som holdes hver måned for ansatte som yter tjenester til personer med utviklingshemning.

Det er utarbeidet en Kommunal kompetanseplan som er politisk behandlet og som danner grunnlaget for å søke midler fra Kompetanseløftet 2015. I planen kommer det frem hvilke behov kommunen har for kompetanseheving både av formell art og i form av kortere kurs og seminarer innen Helse- og omsorgstjenester.

Ansatte tar etter- og videreutdanning, i 2010 var det bl.a 7 vernepleiere/sykepleiere som tok videreutdanning i aldring og helse. Flere hjelpepleiere som tok fagskolen i eldreomsorg og i psykisk helsearbeid.

Å jobbe strategisk med kompetanse

Riktig og god kompetanse sikrer borgerne gode tjenester og kommunene effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som attraktiv arbeidsplass.

Kronikk

Gerd Andreassen,
Leder for KS-prosjektet
Flink med folk i første rekke



Fremtidens kommunerolle innebærer nye oppgaver. Dette forutsetter rett kompetanse og tilstrekkelig kapasitet. Det å rekruttere og beholde medarbeidere med riktig kompetanse, vil stille krav til god ledelse og strategisk planlegging. *Flink med folk i første rekke* (FFFR) tilbyr landets kommuner deltagelse i nettverk for å videreutvikle god ledelse og praksis for strategisk kompetansestyring

Ledere i helse- og omsorgstjenestene står overfor komplekse og ulike utfordringer i sitt daglige arbeid. Å gi omsorg og pleie av god kvalitet til mennesker i sårbare situasjoner, krever stor grad av klokskap og innsikt. Det er åpenbart at kommunene tar dette på alvor, og det er med stort engasjement arbeidsgiverne går inn for å styrke lederkompetansen, den tverrfaglige kompetansen hos sine ansatte og samhandlingskompetansen. En av de største utfordringene for å lykkes med samhandlingsreformen, er nettopp å styrke og systematisere kompetansen på samhandling. Både innad i tjenesten, mellom tjenestene i kommunen og mellom første- og andrelinjetjenesten. Mangel på samhandling er en trussel for kvaliteten på tjenestene til bruker.

Strategisk kompetanseutvikling forutsetter hensiktsmessig styring og ledelse. For å utvikle ansattes og virksomhetens kompetanse, kreves bevisst tenkning og handling rundt tiltak som skal øke kompetansen.

Strategiene og tiltakene for kompetanseutvikling, planlegges, gjennomføres og evalueres på en måte som bidrar til å nå virksomhetens og kommunens mål for kvalitet og kapasitet. På denne måten blir det også lettere å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere. Ansatte med rett kompetanse er med på å sikre at kommunene leverer et godt tjenestetilbud.

Læring på arbeidsplassen

For å lykkes med strategisk kompetansestyring, er det helt avgjørende at ledere er opptatt av å skape god læringskultur på arbeidsplassen. Ledere som tar rollen som tilrettelegger og veileder, og ledere som ser sammenheng mellom den ansattes opplevde kompetansemobilisering og arbeidsoppgaver, samt sammenheng mellom arbeidsoppgaver og organisasjonens overordnede mål.

Forskning viser at det styrker medarbeiderens indre motivasjon og genererer ekte glede og interesse for arbeidsoppgavene og tilhørigheten i organisasjonen. Det er den beste kilden til inspirasjon for å ta i bruk kompetansen, og levere god kvalitet overfor brukere, kolleger og til den generelle verdiskapningen i organisasjonen.

God planlegging, tilstrekkelig tid og inkludering av de ansatte er faktorer som bidrar til at læring på arbeidsplassen lykkes i gjennomføring. Hensikt og målsetting med kompetansetiltaket må avklares. Ledere som viser interesse for, og prioriterer læring og utvikling på arbeidsplassen er sentralt for at kompetansearbeidet skal gi resultater i form av økt kvalitet for bruker.

Veiledning og verktøy

Med utgangspunkt i KS FOU-rapport «Strategisk kompetanseutvikling i kommunene 2010» og brosjyren «Steg for Steg», har FFFR utarbeidet en veileder for å lage en strategisk kompetanseplan. Metoden viser hvordan planer og systemer kan utarbeides for å utvikle og styre kompetansen i egen organisasjon. Veilederen inneholder åtte steg på veien til målet, samt maler, verktøy og aktuell litteratur. ■

FAKTA

HVA ER KOMPETANSE?

Kompetanse er et sammensatt begrep som defineres på ulike måter. Man kan si at kompetanse handler om «å være i stand til».

Kompetanse kan forstås som: «De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.» (Linda Lai, 2004)

FLINK MED FOLK I FØRSTE REKKE

Dette er et prosjekt initiert av Helsedirektoratet med KS som oppdragsgiver. 180 kommuner er så langt med i prosjektet. Prosjektet har to hovedmålsettinger:

1. Styrke ledelse av tverrfaglig samarbeid i kommunenes helse- og omsorgstjenester, ved at kommunene etablerer møteplasser som sikrer flere samarbeids- og refleksjonsarenaer på tvers av tjenester, nivåer og personellgrupper.
2. Bedre kommunenes evne til kompetanseplanlegging og -utvikling.

Karrierestart: Ebba Parelius (t,v) og ti helsefag-lærlinger i Lørenskog.



Lørenskog satser på lærlinger

Har du spørsmål eller kommentarer til artikler i bladet eller andre tema?

Send inn din mening til naku@hist.no

Helse- og omsorgssektoren vil ha betydelig behov for flere hender i årene framover. Lørenskog har satt rekruttering i system for å sikre seg at skoleelever og studenter tar jobber i kommunen.

TEKST: Redaksjonen

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at Norge vil mangle 41.000 årsverk med helsefagarbeidere i 2030. Rekrutteringsbehovet er stort. Lørenskog kommune vil gi elever og studenter en god start på arbeidslivet med sine praksis- og lærlingplasser i bo- og omsorgstjenesten.

Kommunen tar årlig inn ti elever til to års lærlingperiode i pleie- og omsorgstjenesten. Kapasiteten er nå på 55 studenter og elever til sammen. Nykomlingene skal bli tatt godt i mot etter utarbeidede rutiner: informasjon om arbeidsplassen ved oppstart, en forberedt veileder, faglig oppfølging og undervisning underveis.

– Kort vei mellom skoler og praksisplass har vært nøkkelen for oss, sier Parelius.

Hun sitter i skolesamarbeidsgruppa som startet opp for et år siden. De videregående skolene har skriftlige avtaler på at de får lærlingplasser. For å gjøre veien mellom skolebenk og praksisplass kortere, forholder utdanningsstedene seg til én kontaktperson, slik at de slipper å ringe rundt til alle avdelingene.

Mer om mennesker

Elevene skal i løpet av lærlingtiden være utplassert i alle deler av pleie- og omsorgstjenesten: sykehjem, hjemmetjenesten, bolig for funksjonshemmede og sykehus. De får undervisning i fagteoretisk stoff et

par dager i måneden.

– Praksisen i bolig skiller seg fra skoleteorien ved at det er mye mer medmenneskelig. På skolen lærer vi det grunnleggende, men i boligene blir vi godt kjent med brukerne og deres individuelle behov, sier lærling Silje Øverby som godt kan tenke seg å jobbe videre i yrket.

Fagkonsulent i Lørenskogs avdeling for tjenester til funksjonshemmede, Hilde Westli, sier avdelingene på sin side har god nytte av lærlinger og studenter innom:

– Det er lærerikt for alle ansatte fordi de kan lære av de nyutdannedes metodikk. Det er sunt at det kommer noen nye inn på arbeidsplassen og stiller spørsmål til hvordan ting gjøres. Da må du som veileder også holde deg faglig oppdatert.

Kommunen investerer også i høyskoleutdannet personell. Studenter i praksis skriver under en intensjonsavtale som sikrer dem ekstravakter ved virksomheten der de hospiterer. Kommunen har også opprettet en stipendordning for studenter eller ansatte som vil ta høyere utdanning. 11 vernepleiere fikk stipend i fjor.

– Vi ønsker å promotere oss bra blant studenter og elever, slik at vi får bra rekruttering. I tillegg vil vi legge vekt på fagutvikling blant de som allerede er ansatt, slik at vi kan holde på dem helt til de pensjonerer seg. For dette er en av framtidens viktigste arbeidsgrupper, sier Ebba Parelius. ■

Naku.no i lommeformat



Du kan nå lese og spille alt innhold på naku.no, medregnet filmer, på alle smarttelefoner og lesebrett. På NAKUs nettsider finner du fagartikler, aktuell forskning, relevant lovverk, nyheter, kalender, undervisningsmateriell, brosjyrer, rapporter, filmer og lenker til andre nyttige sider. Alle ressurser er listet

opp i en kunnskapsbank der du skal finne nyttig informasjon på norsk. Tema som er omtalt er blant annet helsetjenester, psykisk helse, skole, fritid, arbeid og selvbestemmelse.

Fra naku.no kan du også laste ned bladet Utvikling.

Utvikling kommer ut fire ganger i året og kan bestilles gratis på naku@hist.no

Bladet er for deg som yter tjenester til mennesker med utviklingshemning.

Du skal finne interessante reportasjer, debatter, råd og tips inne i bladet.

Utvikling gis ut av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU)

Hva ønsker du å lese mer om? Vi vil gjerne høre fra deg på naku@hist.no