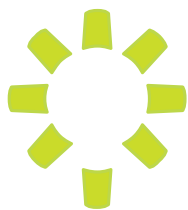


EN RAPPORT FRA



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMNING

PROSJEKT

Til og fra kommuner

Kari Wuttudal

MAI 2011

Innhold

1. Bakgrunn	3
2. Prosjektets gjennomføring	3
2.1 Organisering	3
2.2 Design	4
3. Til kommunene	4
3.1 Omfang	4
3.2 Kommunenes kjennskap til NAKU	5
4. Fra kommunene	7
4.1 Kommunenes erfaringer og utfordringer	7
4.2 Gode eksempler fra kommunene	10
5. Oppsummering og veien videre	12
Vedlegg 1	14
Vedlegg 2	15

1 Bakgrunn

NAKUs hovedoppgave er å utvikle det faglige grunnlaget for å skape gode levekår for personer med utviklingshemning, og hovedmålgruppen er kommunalt ansatte. NAKU skal være et knutepunkt for utvikling av tjenestene som ytes til personer med utviklingshemning i kommunene. NAKU skal formidle relevante fagressurser i en kunnskapsbank, som kommunale tjenesteytere kan bruke som støtte og veiledning i sitt daglige arbeid. De siste årene har NAKU samlet mye fagstoff på sine nettsider og formidlet kunnskap gjennom magasinet Utvikling. NAKU ønsket nå å gjøre en ekstra innsats for å formidle innholdet på nettsidene ut til kommunene.

Helsedirektoratet gjennomførte en evaluering av NAKU i 2009 (Undersøkelse av NAKU, Synnovate 2009). Flere grupper ble spurt om sitt kjennskap til NAKU. Målgruppene var ansatte i habiliterings og rehabiliteringstjenester, ansatte ved høyskoler og universitet, ansatte ved kompetansesentra, ansatte hos fylkesmenn, interesseorganisasjoner, leger og ansatte i kommuner. På bakgrunn av denne evalueringen og den ekstra satsingen på formidling ut til kommunene, ble prosjektet "Til og fra kommuner" igangsatt i 2010.

Prosjektet "Til og fra kommuner" hadde to målsetninger. For det første var hensikten å gjøre NAKUs fagstoff og nettsider mer kjent på arbeidsplassene i kommunene; altså formidle informasjon om NAKU til kommunene. For det andre var hensikten at kommunene kunne formidle sine erfaringer, sine utfordringer og sitt arbeid mer direkte til NAKU; altså formidling av informasjon fra kommunene.

For å nå ut til kommunene, ansatte NAKU en rekke personer ("ambassadører") som fikk ansvar for kommunene i hvert sitt fylke. Arbeidsmengde per person var antatt å tilsvare 20 % stilling. I alt 16 personer (medregnet prosjektleder fra NAKU) reiste rundt i sine fylker og formidlet om NAKU og det fagstoff som finnes i kunnskapsbanken på naku.no og i bladet Utvikling. Like viktig var det at ambassadørene også samlet inn eksempler på god praksis rundt omkring i norske kommuner. Eksempler som kunne legges ut på NAKU sine nettsider eller omtales i magasinet Utvikling.

2. Prosjektets gjennomføring

2.1 Organisering

Ved oppstart vår/sommer 2010 kontaktet NAKU personer som vi kjente til via nettverk og tidligere samarbeid. Ambassadørens navn og deres arbeidssted ligger i vedlegg 1.

Tre felles samlinger ble avholdt i prosjektperioden høsten 2010.

Et felles oppstartsmøte for alle "ambassadørene" ble avholdt august 2010. Vi gjennomgikk målsetningene med prosjektet og gjennomgå innholdet på nettsidene og gjennomføring av prosjektet. Hensikten med møtet var også å diskutere måter å kontakte kommunene på, hvem en kunne besøke og hvordan det praktiske arbeidet kunne gjøres.

Midt i prosjektperioden, oktober 2010 ble det avholdt et felles erfaringsmøte for alle ambassadørene. Hensikten var å oppsummere erfaringer så langt i prosjektet, diskutere eventuelle vanskeligheter, og utveksle gode måter å møte kommunene på. I desember ble prosjektet avsluttet med et fellesmøte og oppsummering av erfaringer.

2.2 Design

Prosjektet hadde et fleksibelt design med hensyn til omfang og miljøer som ble oppsøkt. For eksempel var det opp til ambassadørene å bestemme hvor mange kommuner de besøkte og hvilke miljøer i kommunene. Dette var avhengig av organiseringen i kommunene, geografiske avstander i fylket, tidsfaktoren og tilgjengeligheten, og hvilke nettverk ambassadørene selv hadde tilgang til. I noen fylker er derfor kun et par kommuner besøkt, mens i andre fylker er opptil tjue kommuner besøkt. Antall miljøer som er besøkt i kommunene varierer også. I noen kommuner er få miljøer besøkt, mens i andre er mange ulike tjenestesteder oppsøkt. Antall personer som er informert varierer også. I enkelte kommuner har ambassadørene hatt møte med få personer, for eksempel ledere av miljøarbeidertjenester, mens i andre kommuner er det avholdt større møter med mange ledere og ansatte. Mer om hvilke kommuner og tjenestesteder som har deltatt i prosjektet i neste kapittel om prosjektets omfang.

3. Til kommunene

3.1 Omfang

Prosjektets ene målsetting var å gjøre NAKU mer kjent i kommunene. Hovedsakelig ved at ambassadørene reiste ut til kommunene og viste NAKU sine nettsider og den kunnskap som fins der, i tillegg til magasinet Utvikling og rapporter som er utgitt. Prosjektets målsetting var at de aller fleste fylkene i landet fikk besøk. Det er 14 fylker av 19 som har hatt besøk av ambassadørene. De fem fylkene som ikke er besøkt er Finnmark, Vest-Agder, Øst-Agder, Oppland og Oslo. Siden NAKU har hatt en ansatt i Oslo i 2009 og første del av 2010 med det formål og holde kontakt med Oslo kommune og miljøene der, var Oslo ikke medregnet i dette prosjektet. Et par av fylkene hadde ambassadør ved oppstart av prosjektet, men ambassadørene måtte trekke seg av kapasitetsmessige grunner.

Alt i alt har 152 kommuner blitt informert om NAKU. Av disse har 100 kommuner hatt stedlig besøk av ambassadørene. I tillegg har tre ambassadører deltatt på møter hos fylkesmann og i interkommunale nettverk. Flere kommuner er orientert om NAKU muntlig på telefon og/eller skriftlig, og blitt informert om nettsidene og de verktøy som NAKU disponerer. I alt 52 kommuner er blitt informert på denne måten. Ambassadørene har også informert om NAKU ved å undervise eller holde kurs for studenter og elever. Åtte ulike utdanninger har fått informasjon, fire høyskoler, to videregående utdanninger og to ambassadører har holdt kurs for ansatte i kommuner (AOF).

Nedenfor viser vi antall kommuner og steder som har hatt besøk av ambassadørene, eller som har vært til stede på møter. Antall kommuner som kun er informert muntlig på telefon eller skriftlig er oppgitt i parentes. Navn på kommunene som er besøkt ligger i vedlegg 2.

Kommuner

Troms: 5 (6)	Rogaland: 10 (1)
Nordland: 6 (4) ¹	Telemark: 1 (1)
Nord-Trøndelag: 5	Vestfold: 2
Sør-Trøndelag: 15 (4)	Buskerud: 16 (1)
Møre og Romsdal: 7	Akershus: 1 (22)
Sogn og Fjordane: 1	Østfold: 16 (3)
Hordaland: 3	Hedmark: 12 (10) ²

¹ Disse 4 er habiliteringstjenestene i Nordland, Nordlandssykehuset, Helgelandssykehuset, Universitetssykehuset Narvik. I tillegg har ambassadøren informert om NAKU i nyhetsbrev fra Nordlandssykehuset i Lofoten (200 mottakere).

² I tillegg til 10 kommuner er Habiliteringstjenesten i Hedmark informert om NAKU.

Fylke/regioner

Møre og Romsdal: Interkommunalt nettverk, Ytre Søre Sunnmøre

Buskerud: Fylkesmannens fagdag: 15 kommuner deltok. .

Østfold: Fylkesmannens kontaktmøte: alle 18 kommunene deltok.

Undervisning

Noen ambassadører har besøkt utdanninger eller hatt utdanningsoppdrag gjennom ordinære jobb, og i den forbindelse informert om NAKU og innholdet på nettsidene. Til sammen 8 utdanninger er informert, disse er:

- Troms: Høgskolen i Harstad, vernepleierutdanningen
- Nordland: Videreutdanning ved videregående skole, Lofoten
- Sør-Trøndelag: Kurs i 4a,.
- Møre og Romsdal: Kurs for personale og vernepleiestudenter.
- Nord Rogaland: AOF (studenter og lærere ved utdanning av miljøfagpersonale),
- Diakonhjemmet høgskole, avd Haugesund.
- Akershus: Høgskolen i Akershus, vernepleiestudenter
- Sør-Trøndelag: Høgskolen i Sør-Trøndelag.

Type steder/tjenester

Ambassadørene har besøkt ulike tjenestesteder i kommunene. Noen har vært på besøk for eksempel på aktivitetssenter eller i bofellesskap, mens andre har hatt møter med ledere eller ansatte.

Den mest vanlige formidlingene har vært:

- Ledermøter innen helse- og omsorg
- Noen kommunale nettverksmøter
- Boveiledermøter
- Miljøarbeidertjeneste, tjeneste for funksjonshemmete
- Habiliteringsteam og rehabiliteringsteam
- Avlastningstjenester
- Aktivitetssenter
- Bofellesskap
- Helsesenter
- Noen skoler og lærere er blitt informert.

Vurdering

Med tanke på den tiden og de ressurser som var til rådighet for prosjektet er NAKU godt fornøyd med det omfang prosjektet fikk og antall steder som er besøkt og blitt informert om NAKU. Enkelte områder i kommunene, for eksempel skoler, helsesentra og helsestasjoner, er minst dekket.

3.2 Kommunenes kjennskap til NAKU

I tillegg til ambassadørenes oppgave med å informere om NAKU til kommunene, ønsket vi også å vite om kommunene kjente til NAKU fra før, og hvilken oppfatning kommunene har om nettsidene og de verktøy som NAKU kan tilby. Det er ikke innhentet systematiske data om dette, men opplysningene er innhentet ved at ambassadørene spurte de personene de var i kontakt med.

Ambassadørene melder at kjennskapet til NAKU er varierende. Noen miljø eller kommuner er ikke kjent med NAKU, mens NAKU er godt kjent andre steder. Flere av ambassadørene opplyser at enkelte ledere er kjent med NAKU, men at kunnskapen ikke er formidlet videre i organisasjonen slik at ansatte har fått kjennskap til nettsidene. Ledere selv opplyser at det er en utfordring å formidle videre sin kunnskap til alle som yter tjenester til personer med utviklingshemning i sin kommune.

Tilbakemeldingene fra kommunene er at de som kjente til nettsiden og NAKU er godt fornøyd med innhold og kvalitet. Stoffet oppfattes som relevant og nyttig.

Ambassadørene melder også at de som ikke kjente til NAKU fra før, men som under presentasjonen ble kjent med nettsidene og magasinet Utvikling oppfatter sidene som kvalitetsmessig bra, og med bra innhold. Ambassadørene melder at kommunene vil bruke NAKUs verktøy videre og at innholdet på sidene inneholder nyttig informasjon. Både kunnskapsbanken og Læringsportalen oppfattes som lærerike og som godt diskusjonsgrunnlag på personalmøter. Flere ambassadører opplyser at kommunene vil følge med på Kalenderen og slik holde seg oppdatert om kurs og konferanser som kan være av interesse.

Flere ambassadører har påpekt at det er en utfordring å nå skole og helsestasjoner, noe som også gjenspeiles ved hvilke steder som er besøkt av ambassadørene, eller retter sagt hvilke steder ambassadørene ikke har besøkt (se ovenfor). De få helsestasjoner som er besøkt formidler at de ofte føler at de står alene i det kommunale systemet når det gjelder tjenester til personer med utviklingshemning. Helsestasjonene er ofte de som kommer tidlig i kontakt med barn og deres foreldre.

Vurdering

Når det gjelder kommunene som kjente til NAKU fra før, formidler disse kommunene at de er godt fornøyd med NAKU sine nettsider og innholdet oppfattes som nyttig og interessant. Ambassadørene melder likevel at det er svært varierende kunnskap om NAKU i kommunene, noen kjenner ikke til NAKU i det hele tatt, mens i andre kommuner er informasjonen om NAKU ikke formidlet videre fra ledere til ansatte. Mange ambassadører opplever at informasjon og kunnskap om utviklingshemning og levekår ikke er spredt til alle tjenesteområder som er relevante. Det er kommet flere innspill fra ambassadørene om hvordan NAKU kan imøtekomme disse utfordringene.

Ambassadører har kommentert at det er viktig at NAKU når studenter og elever under utdanning til helsefagarbeidere. Et forslag er at NAKU har et strategisk mål om at bachelorutdanningene informerer og aktivt bruker NAKU sine nettsider som en del av undervisningen. Dette gjør det sannsynlig at studentene også vil bruke kunnskapen som fins i NAKU når de kommer ut i arbeid i kommunene.

Når det gjelder informasjon om NAKU til helsestasjoner og andre enheter som yter helsetjenester har ambassadører forslag om at NAKU kan oppfordre til at kommunene inkluderer informasjon om NAKU i sine opplæringsprogram for nyansatte i helse og sosialtjenesten. Kommunene kan også oppfordres til å legge www.naku.no som link på hjemmesidene/intranett slik at ansatte vet om NAKU og kunnskapen der uavhengig hvilken etat eller på hvilket område i kommunen de arbeider.

Et annet forslag fra ambassadørene er at NAKU og personer med utviklingshemning burde synliggjøres i prosjekter som for eksempel undervisningshjemmetjenester/ undervisningssykehjem. Ambassadørenes oppfatning er at personer med utviklingshemning blir lett glemt eller borte i oppmerksomheten om eldre og hjemmetjenester til eldre i kommunene.

4. Fra kommunene

Prosjektets andre målsetting var at kommunene i møte med ambassadørene formidlet sine erfaringer og sine utfordringer i arbeidet for personer med utviklingshemning. Hensikten var også at kommunene fikk mulighet til å formidle sitt arbeid til andre gjennom NAKU, gjerne med eksempler på god praksis i arbeidet. Dette kunne gjøres ved at kommunene selv skrev om arbeidet sitt, at ambassadørene besøkte steder og skrev om eksempler, eller at NAKU skrev. Ambassadørene formidlet at både ”stort og smått” var av interesse og at dette kunne formidles gjennom NAKUs ulike kanaler, for eksempel i kunnskapsbanken, som reportasje i magasinet Utvikling, eller som et mindre notat.

4.1 Kommunenes erfaringer og utfordringer

I det følgende skal vi se på noen erfaringer og utfordringer som kommunene har formidlet til ambassadørene i møte med dem. Dette er derfor ikke en systematisk innsamling fra landets kommuner, men noen eksempler på hva ansatte i kommunene som deltok i møter med ambassadørene formidlet.

Vi skal først se litt på hvordan kommunene driver fagutvikling for ansatte som arbeider med personer med utviklingshemning, og utfordringer som kan vanskeliggjøre fagutvikling. Deretter skal vi se på noen tema som kommunene har nevnt som utfordrende for de. Det kan for eksempel være utfordringer i å gi gode tilbud til personer med utviklingshemning med store omsorgsbehov, å gi gode tjenester i forhold til helseoppfølging eller det kan være manglende samarbeid i kommunen som vanskeliggjør helhetlige tjenester for enkelte. Noen av temaene kan være formidlet kun fra en kommune, for eksempel problemet med mobbing, men de fleste ambassadørene opplever at temaene er gjeldene for flere. Andre tema er meldt som utfordrende fra mange kommuner, for eksempel personer med utviklingshemning og rusproblemer.

Fagutvikling

Mange kommuner formidler at de har intern fagopplæring i form av personalmøter og fagdager. Kommunene fremhever ofte at ansatte med treårig høgskoleutdanning har ansvar for fagutviklingen på tjenestestedene. Ellers sier kommunene at ansatte deltar på kurs, og mange kommuner har stipendordninger for videreutdanning. Noen kommuner formidler at en del ansatte bruker nettet aktivt, men at de fleste gjør dette på eget initiativ. Ambassadørene formidler at svært få kommuner melder at de bruker e-læringsprogrammene aktivt i internopplæring.

Noe av forklaringen på lite bruk av e-læringsprogram er at mange kommuner melder at ansatte ikke har tilgang på PC med nettforbindelse. Andre har nettilgang men manglet nødvendig programvare for vise film og spille av lyd. Dette vanskeliggjør nytten av NAKU sine e-læringsprogram og å bruke programmene og nettsidene i internopplæring i kommunen. I mange kommuner er bruk av kommunale møterom vanskelig på grunn av at avstandene til tjenestestedet er store. Ambassadørene peker på at i enkelte kommuner er det stort gap mellom ledelse og ansatte. Det skyldes blant annet få felles møtepunkt og at ansatte og ledere er lokalisert langt fra hverandre. Ambassadørene har også inntrykk at i en del kommuner er det manglende datakunnskap blant personalet slik at det å nyttiggjøre seg kunnskap på nett blir vanskeligere.

Kommuner som har problemer med å rekruttere fagfolk melder at de avsetter tid og ressurser til fagutvikling fordi dette virker positivt på rekruttering. Andre kommuner melder at de aktivt er med i fagnettverk, enten med andre kommuner/fylker eller innad i kommunene. Ambassadørene formidler at kommunene opplever dette som nyttig for fagutviklingen i kommunen. Ambassadører melder at selv om kommuner har fagutviklingsstillinger, opplever de at det er vanskelig å finne gode måter å samarbeid om fagutvikling på tvers av tjenestetilbudene i kommunen.

Tid og mulighet til å ivareta kontinuiteten i opplæring er en utfordring, spesielt gjelder dette i forhold til at alle skal ha opplæring i Lov om sosiale tjenester kap. 4A og Lov om pasientrettigheter kap. 4A. En konkret utfordring er å gjøre risikovurderinger i forhold til situasjoner, unngå farlige situasjoner. Kommunen mener de mangler hjelp til dette. Kommuner med mange ufaglærte melder at de har en utfordring i å ha gode systemer, og å ivareta jevnlig kompetanseheving for å sikre kvaliteten på tjenestene.

Den gjennomgående tilbakemelding fra kommunene er at det er lite tid avsatt til faglig utvikling og generell oppdatering og refleksjon over det daglige arbeidet. Flere ansatte i kommunene formidler at de ønsker mer erfaringsutveksling innad i kommunene og mellom kommunene.

Kommunenes utfordringer

Lett psykisk utviklingshemning

Flere ambassadører formidler at kommuner opplever at det er en utfordring å gi hjelp i de tilfeller folk trenger bistand på bakgrunn av ”diffuse vansker”, som for eksempel lett utviklingshemning, lærevansker eller ADHD. Særlig ungdom med slike vansker kan være vanskelig å hjelpe. En ambassadør viser til at PP-tjenestene gjør sine kartlegginger og konkluderer med at personen har en grad av lærevansker. Begreper som lærervansker og forsinket utvikling gir ikke alltid tydelige signaler om hvor omfattende vanskene er, og i beste fall resulterer de i noen tilpasninger i skole og barnehage, mens fritid og hjemmeforhold ikke blir tilpasset.

Ambassadørene melder også at flere kommuner opplever utfordringer i forhold til å hjelpe personer med rusproblemer. Kommunene melder om flere unge personer med lett utviklingshemning som har utviklet rusavhengighet. Disse personene ønsker ofte ikke å motta hjelp fra kommunen, og det betyr at de lever under vanskelige livsbetingelser.

Barn og unge

En utfordring som kommunene melder er også tilbud til barn og unge. Det kan gjelde hvordan ivareta behov for avlastning eller hvordan sikre gode overganger mellom barnehage og barneskole – ungdomsskole – videregående – arbeid. Det er også meldt om utfordringen det kan være å få til gode tilbud til yngre personer i små kommuner når de har få personer med utviklingshemning med ulike behov.

Store omsorgsbehov

Noen kommuner opplever stort behov for samarbeid med andre kommuner som gir tilbud til personer med store og sammensatte omsorgsbehov.

Mobbing

Mobbing av personer med utviklingshemning er også meldt som problematisk å håndtere for kommunen. Kommunen savner verktøy på hvordan de kan gripe det an, også i forhold til mobbing mellom personer med utviklingshemning.

Arbeid og aktivitet

Noen kommuner melder at å skape aktivitet som er meningsfull og som gir positiv samhandling kan være en utfordring. Kommunene ønsket mer samarbeid med andre aktivitetssenter, spesielt i forhold til de som gir tilbud til personer med store og sammensatte behov. Noen ansatte formidlet at de savnet anerkjennelse i kommunen for den kompetanse og verdi arbeid med de som hadde store omsorgsbehov medførte.

Kommunene formidler også at de opplever vansker med å tilrettelegge for arbeid og ferie. Svært få har lønnet arbeid, og unge med utviklingshemning, spesielt med lettere utviklingshemning, ønsker ikke å jobbe uten lønn. Ansatte savner at kommunene har tilskuddsordninger slik at personer som trenger hjelp kan dra på ferie.

Helseoppfølging

Flere kommuner mener helseoppfølging er for dårlig, både oppfølging fra fastleger og spesialisthelsetjenesten. Enkelte formidler at spesialisthelsetjenesten oppleves som å ha lav kompetanse om utviklingshemning,

spesielt behandlingskompetanse på psykiske lidelser. Ansatte i en kommune reflekterer rundt det om klage til helsetilsynet burde vært gjort mer enn det gjøres i dag når det vurderes at tjenestemottaker ikke får rett behandling.

Flere mente at det er en utfordring hvordan å håndtere hjelp til personer med utviklingshemning og demens, spesielt når det ikke er tilgang til sykehjem.

Psykiske lidelser

Noen kommuner har store utfordringer i forhold til personer med utviklingshemning og psykiske lidelser og utfordrende adferd. Kommunene ønsker mer samarbeid med psykiatrien. Enkelte kommuner opplever at det ikke alltid er hjelp i fra habiliteringstjenesten når det gjelder psykiske lidelser. Et konkret eksempel som ble nevnt i en kommune er hvordan en behandler personer med utviklingshemning og angst.

Bolig- økonomi

Flere kommuner mener den kommunale økonomien er en utfordring i forhold til tjenestetilbudet. Underskudd fører til krav om reduksjon i tjenestetilbud. Flere ansatte mener at kommuner bygger større boenheter, for å spare på natt-tjenester. Utfordringen ansatte formidler er å hindre institusjonspreg over tjenestene.

En kommune var opptatt av hvordan man kunne bygge slik at det koblet både økonomi og faglighet og hva som var beste løsning. De savnet evalueringer eller erfaringer fra andre kommuner eller forskning som kunne si noe om dette. De lurte på om det fins en grense for størrelse på byggene og antall beboere, og hva som eventuelt blir feil.

Samarbeid

En kommune opplevde at det er en stor utfordring å skape samarbeid mellom for eksempel skole (voksenopplæring) og helse- omsorgssektoren (boligene). Kommunene opplever også at det er lite kunnskap om personer med utviklingshemning og deres rettigheter i NAV. Flere kommuner melder om manglende samarbeid og erfaringsutveksling mellom etatene innad i kommunen.

Organisering

Flere kommuner strever med å finne gode organiseringsmåter for de ulike tjenestene eller oppgavene. Det kan være i forhold til hvordan de organiserer slik at avlastning for barn og unge blir best mulig. Eller hvordan man kan organisere nettverk slik at kompetanse utveksles mellom kommuner eller mellom ulike tjenestoområder i kommunen.

Andre utfordringer som kommunene opplever er å organisere slik at antall tjenesteytere som brukerne må forholde seg til kan bli minst mulig. Hva kan gjøres for å få ned antallet. Flere har uttrykt at de tror den enkelte ville hatt det bedre dersom de fikk færre tjenesteytere å forholde seg til, og at det ikke var vaktskifte 3 ganger i døgnet. Medleverturnus er ønskelig mens kommunen kan oppleve at det er vanskelig å få til.

I små kommuner oppleves det at enkelte føler seg alene i arbeidet med personer med utviklingshemning, for eksempel i en kommune opplevde lærer på voksenopplæringen at han var alene fordi det kun var han som hadde elever med utviklingshemning. Han manglet noen å samarbeide med og savnet fagmiljø.

Små kommuner kan også oppleve spesielle utfordringer fordi de har svært få personer med utviklingshemning i kommunen. Andre opplever det som en fordel fordi tjenestene kan tilpasses den enkelte, og kjennskapet til personen er god.

Rekruttering

Flere kommuner, spesielt små kommuner opplever problemer med å få rekruttert personer med fagutdanning og høgskoleutdanning. Som nevnt forsøker kommuner med rekrutteringsproblemer å satse på fagutvikling slik at kommunen blir mer attraktiv som arbeidsplass.

4.2 Gode eksempler fra kommunene

I tillegg til å innhente informasjon om de utfordringene kommunene står overfor, var også hensikten at kommunene formidlet det de mente de arbeidet godt med i kommunen. Det kunne være arbeidsformer, måter å organisere arbeidet på eller tilbud som gjorde at personer med utviklingshemning fikk gode levekår i kommunen.

Ambassadørene meldte at kommuner opplevde det som positivt at de kunne fortelle om ting de mente de fikk til bra. De opplevde det som positivt at de kunne formidle at de fikk til gode tilbud, selv om det også var mange utfordringer i kommunen. Flere ambassadører opplevde imidlertid at det kunne være vanskelig å få kommunene til å fremheve seg selv og det arbeidet de gjør, og kommentarer som "vi gjør bare jobben vår", viser det. De ansatte i kommunene som arbeider med personer med utviklingshemning er ikke vant til å bli spurt om å fortelle om det arbeidet de gjør. Vi har fått inn mange eksempler fra kommunene. Noen eksempler er lagt ut på våre nettsider og publisert i magasinet Utvikling. Noen er under utarbeidelse. Nedenfor viser vi noen av temaene som kommunene formidlet til ambassadørene.

Eldre personer med utviklingshemning

Kvæfjord kommune (Troms) har mange personer med utviklingshemning til å være liten kommune, 70 personer med utviklingshemning med en befolkning på 3000 personer. Kommunen mener de har god kompetanse på tjenester til eldre personer med utviklingshemning da kommunen har en stor andel personer med utviklingshemning med høy alder.

Haugesund kommune (Nord Rogaland) vil gjerne formidle fra et bofelleskap som et godt eksempel på hvordan de jobber med eldre i bolig.

Skien kommune (Telemark) fremhevet også at de hadde fått til bra boligtilbud for eldre personer med utviklingshemning i sin kommune.

Tvang og makt

Kvæfjord kommune (Troms) framholder at deres styrke er god saksbehandlerpraksis når det gjelder å fatte vedtak i henhold til Sosialtjenestelovens § 4a.

Midtsund kommune (Møre og Romsdal) er i følge habiliteringstjenesten i Molde et godt eksempel på hvordan man kan hjelpe brukere til å endre uheldig livsstil til det bedre. De har oppnådd god kommunikasjon og samhandling for å unngå tvang og makt.

I Buskerud fylke, var refleksjoner om tiltak for å unngå bruk av tvang og makt tema på Fylkesmannens fagdag. Ambassadøren som deltok på fagdagen mener mange eksempler som ble lagt fram kan gi muligheter for refleksjon over alternativ til tvang og makt for flere.

Ferie og fritid

Frøya kommune (Sør-Trøndelag) har positiv innfallsvinkel til ferie og fritid sier ambassadøren. De avsetter en bestemt sum på budsjettet som deles ut til personer som har særskilte behov.

Hå kommune (Rogaland) arbeider godt i forhold til kultur og fritid. Både når det gjelder inkludering i ordinære tilbud, men også tilbud som er etablert med tanke på personer med utviklingshemning. Hå kommune er opptatt av å skape balanse i tilbudene.

Fredrikstad kommune (Østfold) satser på støttekontakttjenesten for å sikre at personer med behov for bistand får mulighet til en meningsfull fritid. Det er seks saksbehandlere i kommunen som jobber med å rekruttere, veilede og tilrettelegge for at støttekontakttjenesten fungerer etter intensjonen. Målet er at den enkelte tjenestemottaker får det tilbudet om meningsfull fritid som passer dem.

Fagutvikling

Skaun kommune (Sør-Trøndelag) har lagt vekt på opplæring og fagutvikling ved at de hver 6 uke har felles fagdager for de som arbeider i boligene og på dagsenter. Faglig utvikling og refleksjon er på agendaen disse dagene og ellers i arbeidet.

Moss kommune (Østfold) arbeider systematisk med fagutvikling og etisk refleksjon (Reportasje i Uvikling nr.1.2011).

Lørenskog kommune (Akershus) jobber også systematisk med etikk. Alle som yter tjenester til utviklingshemmede i Lørenskog kommune skal kurses i lover, regler og retningslinjer. Minst like viktig som teori, er bevisstgjøring av holdninger og praksis. (Reportasje i Uvikling nr.1.2011)

Skien (Telemark) har et lærings-og mestringssteam som jobber ambulant i forhold til psykisk helseoppfølging. De har også et arbeidssenter som er rettet mot multifunksjonshemmete der det arbeides godt faglige for å gi gode tilbud til denne gruppa (Marengsprosjektet).

Organisering/samarbeid

Møre og Romsdal har et interkommunalt nettverk som formidler godt faglig arbeid til kommunene og bidrar til fagutvikling. Artikkel er lagt ut på NAKUs kunnskapsbank: <http://naku.no/node/568>).

Indre Østfold har også nettverk som samarbeider på tvers av nivåer og kommunegrenser. Nettverket har spesielt fokus på bruk av tvang og makt. Også tilbud til de med psykisk lidelse.

Samarbeid pårørende

Horten (Vestfold) har et Familiehus som fungerer bra. Det er et lavterskeltilbud til foreldre og pårørende. Det er en mye brukt møteplass der foreldre kan møtes over en kaffe, delta i ulike aktiviteter eller for å diskutere og utveksle erfaringer.

Arbeid og aktivitet

I Haram kommune (Møre og Romsdal) har de et vellykket eksempel på å skaffe ordinært arbeid til en bruker, som kan gi inspirasjon til andre.

Sande kommune (Møre og Romsdal) har godt tilbud for arbeid og aktivitet. Omtale av den er lagt ut på NAKUs nettside (<http://naku.no/node/567>)

I Sandes kommune (Rogland) arbeides det også godt i forhold til aktivitet og de benytter aktivitetsteori som gir positiv samhandling i aktiviteten, spesielt for brukere med store hjelpebehov.

Skole/opplæring

Hareid kommune (Møre og Romsdal) godt tilbud i forhold til voksenopplæring. Den er lagt ut på NAKUs kunnskapsbank (<http://naku.no/node/551>).

Øvre Eiker kommune (Buskerud) har et tilbud på barneskole/ungdomsskole til elever med sammensatte funksjonshemminger og lærevansker. Avdelingen har individuelt tilpasset opplæring og elevene deltar på klassetrinnet ut fra egne forutsetninger. Ansatte deltar i fagnettverk.

Barnehage

Horten (Vestfold) arbeider bra i forhold til barnehage, både ved å ha mange fagpersoner i en avdeling, mens barna er integrert i barnehagen. Foreldre er godt fornøyd med at barna også ble ivaretatt ut i fra de spesielle behov de hadde.

Bolig

I Klepp kommune (Rogaland) er fleksible i tjenesteutvikling og finner gode måter å organisere hjelpetiltak ut ifra behov. Eksemplet er fire ungdommer som har fått hjelp til å kjøpe egen leilighet i samme nabolag, og fått organisert hjelp ut i fra den situasjonen.

Dagsplaner og avtaler

Herøy kommune (Møre og Romsdal) har utviklet et motivasjons/dagsplansystem som har snudd en negativ utvikling til en "solskinns historie". Ansatte i bolig og voksenopplæringen har samhandlet om å utarbeide dagsplanene.

Haram kommune (Møre og Romsdal) viste også til positive tiltak i forhold til dagsplaner og endrede arbeidsformer.

5. Oppsummering og veien videre

Prosjektet "Til og fra kommuner" har gitt mange kommuner informasjon om NAKU og mange har fått formidlet det gode arbeidet og de gode tilbud de opplever kommunen har. Ambassadørene melder også at ansatte i kommunene synes det er fint å fokusere på det de får til i kommunen, ikke bare alt det man ikke får til, at det å kunne vise til gode eksempler gir dem et løft. En av ambassadørene forslo at NAKU kunne gi en tydelig invitasjon på nettiden om at gode eksempler er ønskelig og tydeliggjøre hvordan de ansatte i kommunene kunne gå fram for å formidle dette til NAKU. Kommunene formidlet også utfordringer de stod overfor i arbeidet med å lage gode tjenester til personer med utviklingshemning.

Ambassadørene har gjort seg mange erfaringer og tanker etter deltagelse i prosjektet. Flere kommenterer at arbeidet for NAKU har vært svært lærerikt og spennende. Ambassadørene har meddelt at det har vært svært interessant å få kunnskap og erfaring med hvordan kommunene utformer tilbudet til personer med utviklingshemning og hva de er opptatt av. En ambassadør sier for eksempel "Fantastisk å få lov til å dra rundt å treffe andre som arbeider med personer med utviklingshemning!" Alle ambassadørene melder at de er godt mottatt, mange sier at det har gitt positive opplevelser og at det har vært flott å få reise rundt og tilby så mye positivt og fint fagstoff!

NAKU har som nevnt allerede formidlet noen eksempler fra kommunene på Kunnskapsbanken på nettsidene og i magasinet Uvikling, og noen er under utarbeidelse. NAKU vil også ta med seg de erfaringer og utfordringer kommunene har formidlet i sitt videre arbeid.

NAKU ba ambassadørene om å komme med innspill til hva de mente var viktig at NAKU kunne fremheve fremover, på bakgrunn av de erfaringer de fikk gjennom møtene med kommunene. Nedenfor oppsummerer vi de innspill som ambassadørene hadde til NAKU sitt videre arbeid og til hva som kunne fokuseres mer på i forhold til de som arbeider med å skape gode levekår for personer med utviklingshemning i kommunene.

Heve status i skoleverk

En ambassadør fremhever at det er viktig å heve statusen til de som arbeider med personer med utviklingshemning i kommunene og i skolen. Skolefolk sier det er en utfordring å lage skoletilbud til barn og unge med store funksjonsnedsettelse. Blant annet opplever mange at det er lite forståelse fra kollegaer for at de gjør en viktig jobb. Å heve status for denne type jobb kan være et mål.

Fokus på barn

Mange kommuner har manglende opplæring for de som jobber med barn og unge, for eksempel i skolene. Også PP- tjeneste og BUP kan være en større målgruppe for NAKU.

Ambassadøren foreslår at NAKU kunne arrangere et kurs/seminar rettet mot barn og unge med utviklingshemning der tema var tilrettelegging for læring (både det pedagogiske men også læring i forhold til å leve sitt liv).

Fokus på helsestasjoner og barn

En ambassadør mener at informasjon og fokus på barn og annet som er av betydning for helsepersonell i helsestasjoner kan være et mål. Det er ofte på helsestasjonen at det oppdages at utviklingen til barnet ikke er helt normalt, og de skal følge opp barnet i barneårene. Helsestasjonene har ofte også søsken som de har oppfølging på.

Fokus på lett utviklingshemning

Et annet forslag er at NAKU retter et tydelig fokus mot situasjonen for ungdom med lett psykisk utviklingshemning og deres familier. Flere kommuner har påpekt utfordringer i forhold til denne gruppa.

Fokus på stor grad av utviklingshemning.

En ambassadør mener at tilbud til personer med dyp grad av utviklingshemning bør få mer oppmerksomhet. Spesielt gjelder dette problemstillinger rundt helse, kommunikasjon og samhandling, og hvordan skape aktivitet. Ambassadøren mente at problematikk rundt tvang og makt har også sider for denne gruppa som kunne trenge mer oppmerksomhet siden det er noe annerledes enn samhandling med personer som har utfordrende adferd.

Boligutvikling

Det er også foreslått at NAKU kunne presentere evalueringer og erfaringer fra ulike boligformer, hva er positive og negative sider knyttet til størrelse på boligene, samlokalisering og lignende. Hvilke erfaringer/evalueringer er gjort i forhold til ulike boligformer.

Verktøykasse

En ambassadør foreslår at NAKU lager en verktøykasse der ansatte i kommunene kan hente ut forslag på ulike kartleggingsskjema, observasjonsskjema, tips på hvordan starte nettverksarbeid med mer.

Felles informasjonsmøter

En annen ambassadør mener at siden det ofte er manglende samarbeid mellom de ulike sektorene i kommunene (bolig, skole, NAV, kultur) kunne det vært nyttig med felles informasjonsmøter for alle som jobber med personer med utviklingshemning i kommunen. Informasjonsmøte om NAKU og praktisk innføring i hjemmesidene.

Vedlegg 1

Ambassadørene og arbeidssted

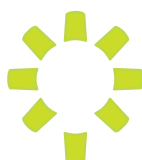
Navn	Arbeidssted	E- post og telefon
TROMS		
Leif Lysvik	Høgskolen i Harstad, vernepleierutdanningen	leif.lysvik@hih.no 97 19 49 41 77 05 83 10 (jobb)
SOGN-OG FJORDANE		
Harald Bjarte Reite	Førde kommune Bu- og miljøtenesta	hbr@forde.kommune.no 90 15 01 61
SØR-TRØNDELAG		
Sissel Kristine Høydal	Skaun commune, fagleder boliger	sissel.kristine.hoydal@skaun.kommune.no 99 16 05 02
Monica Røstad	Trondheim kommune Rosten botiltak	monica.rostad@trondheim.kommune.no 91 67 28 18
NORD-TRØNDELAG		
Endre Kanestrom	Høgskolen i Nord- Trøndelag	endre.kanestrom@hint.no 74 02 27 52/ 99 24 90 44
Marit Haugenes	Høgskolen i Nord- Trøndelag, avd helsefag-vernepleierutdanningen	Marit.haugenes@hint.no
VESTFOLD		
Kari Wuttudal	NAKU	kari.wuttudal@hist.no 952 93 151
HORDALAND		
Sigve Blokkhus	Diakonhjemmets Høgskole Rogaland Avd. Haugesund	sigve.blokkhus@diakonhjemmet.no 95 24 40 68 / 51 97 22 23
ROGALAND		
Laila Luteberget	Diakonhjemmets Høgskole Rogaland	laila.luteberget@diakonhjemmet.no 51 97 22 83/ 99 60 75 72
Karin Berndtsson	Diakonhjemmets Høgskole Rogaland, Avd. Haugesund	karin.berndtsson@diakonhjemmet.no 51 97 22 12 / 99 09 90 48
TELEMARK		
Kari Wuttudal	NAKU	Kari.wuttudal@hist.no 952 93 151
NORDLAND		
Svein Lindberg	Habiliteringstjenesten i Nordland, Nordlandssykehuset Lofoten	svein.lindberg@nlsh.no 76 06 02 12 (kontor) / 99 74 70 36 (mobil)
BUSKERUD		
Helene Holand	Gol kommune	heleneholand@live.no 52 72 20 41 / 90 21 18 07
ØSTFOLD		
Stine Lauritzen	Moss kommune, kommunalavdeling for helse og sosial.	stine.lauritzen@moss.kommune.no 69 24 85 29 (jobb)
HEDMARK		
Trygve Røe	Stange kommune Tjenesten for funksjonshemmede	tryroee@online.no 41 44 21 73
AKERSHUS		
Anine Terland	Lørenskog commune, Bo- og omsorgstjenesten	ate@lorenskog.kommune.no 67934772/98017780
MØRE-OG ROMSDAL		
Eli Støylen Brandal	Habiliteringstjenesten for voksne, Møre og Romsdal	elisbrandal@gmail.com 99 36 26 60

Vedlegg 2

Kommuner som er besøkt

Troms:	Kvæfjord, Lenvik, Ibestad, Harstad, Bardu
Nordland:	Hadsel, Andøy, Bø, Sortland, Øksnes, Vestvågøy
Nord-Trøndelag:	Namsos, Grong, Overhalla, Fosnes, Nærøy
Sør-Trøndelag:	Trondheim, Hitra, Melhus, Klæbu, Malvik, Selbu, Tydal, Orkdal, Oppdal, Roan, Meldal, Agdenes, Holtålen, Frøya, Skaun
Møre- og Romsdal:	Hareid, Vanylven, Ørsta, Volda, Herøy, Sande, Ullstein
Sogn- og Fjordane:	Gaular
Hordaland:	Stord, Fitjar, Kvinnherad
Rogaland:	Sandnes, Klepp, Hå, Time, Gjesdal, Tysvær, Vindafjord, Sauda, Haugesund, Karmøy
Telemark:	Skien
Vestfold:	Tønsberg, Horten
Østfold:	Halden, Moss, Sarpsborg, Fredrikstad, Hvaler, Aremark, Marker, Rømskog, Trøgstad, Askim, Eidsberg, Rygge, Våler, Råde, Spydeberg, Skiptvedt
Akershus:	Lørenskog
Hedmark:	Kongsvinger, Hamar, Ringsaker, Løten, Stange, Eidskog, Åsnes, Våler, Elverum, Tolga, Tynset, Os
Buskerud:	Øvre Eiker, Gol, Drammen, Lier, Røyken, Hurum, Modum, Hole, Sigdal, Kongsberg, Flesberg, Ringerike, Flå, Nes, Ål, Hol

Kompetansemiljøets hovedoppgave er å utvikle det faglige grunnlaget for å skape gode levekår for utviklingshemmede, og hovedmålgruppen er kommunalt ansatte. Kompetansemiljøet skal bidra til at kommunalt ansatte kan dra nytte av erfaringer i andre kommuner, av faglig veiledning i nettverk og av tilgang på forskning og fagutvikling ved høyskoler og universitet.



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMNING

NAKU Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning
Ranheimsveien 10 7004 Trondheim

E-post: naku@hist.no