

NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMMING

Utvikling

JUNI 2017 NUMMER 2 ÅRGANG 11 WWW.NAKU.NO

TEMA:

Kunnskap og kompetanse

Kronikk

Jens Petter Gitlesen, Forbundsleder, Norsk forbund for Utviklingshemmede (NFU)

Ta rev i seilene!





NAKU
NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMMING

ANS. REDAKTØR

Karl Elling Ellingsen

REDAKTØRER

Synnøve Aasan,
Laila Hoff Johansen,
Lis Cathrin Stavrum

REDAKSJON

Karl Elling Ellingsen,
Kari Wuttudal,
Kim Berge,
Laila Hoff Johansen,
Lis Cathrin Stavrum
og Synnøve Aasan

PÅ FORSIDEN

Marthe Garthus Buer

BIDRAGSYTERE:

Marit Bendz

LAYOUT OG PRODUKSJON

Klipp og Lim, Trondheim

FORSIDEFOTO

Marit Bendz

KONTAKT

Redaksjonen tar i mot tips på
TEL. 73 55 93 86
E-POST kontakt@naku.no
www.naku.no

ISSN

1504-7016
1893-6350 (online)

- s. 3 **TETT PÅ**
- s. 5 **REPORTASJE:**
Systematikk og etikk
- s. 10 **LÆR MER**
- s. 11 **ARTIKKEL:**
*Kunnskap og kompetanse i
tjenesteytingen*
- s. 14 **KRONIKK:**
Ta rev i seilene!

Leder



NAKU
NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMMING

ANSATTE I NAKU

Kunnskap og kompetanse for gode tjenester og levekår

Har du som ansatt lurt på om du har lov til å dele ut medisiner? Eller hvordan regelverket for utøving av tvang og makt i skolen er? Ønsker du å oppdatere deg på forskning om utviklingshemming? Har du kjent på et behov for faglig påfyll? Det kan oppleves utfordrende og tidkrevende for deg som tjenesteyter å lete frem relevant og kvalitetssikret kunnskap. NAKU har siden opprettelsen i 2006 samlet og bygd opp en kunnskapsbank. Hensikten har vært å gjøre kunnskap om utviklingshemming lett tilgjengelig.

I denne utgaven av Utvikling besøker vi i reportasjen Asker kommune. Dette er en kommune som over tid har hatt fokus på kunnskaps- og kompetanseutvikling i tjenesteytingen til personer med utviklingshemming. FOU-enheten i kommunen har definert en kompetansepyramide over målsettingen for hvilken kompetanse ansatte i Helse og omsorgstjenestene skal ha. Ordfører Lene Conradi forteller at det politiske miljøet på tvers av alle partier har vært pådrivere for å sette kvalitet i tjenestene og god fagkompetanse høyt på dagsorden.

«Ta rev i seilene!» sier leder i NFU, Jens Petter Gitlesen i kronikken. Manglende kompetanse har vært en utfordring i over 100 år. Det er på høy tid at omsorgsmyndighetene tar rev i seilene og snur denne utviklingen. Gitlesen gir NAKU ros for arbeidet som er gjort med å samle, systematisere og bearbeide tilgjengelig faglig informasjon gjennom kunnskapsbanken.

Som helsepersonell har man et selvstendig ansvar for å yte faglig forsvarlige tjenester ut fra faglige kvalifikasjoner. Samtidig har virksomhetseiere

plikt til å sørge for at medarbeidere har nødvendig kunnskap om og kompetanse i det aktuelle fagfeltet. Kunnskapsbanken og verktøyet «Min side» er tilrettelagt for kunnskapsutvikling. Gjennom å samle fagstoff ut fra ønske og behov, samt benytte de ferdige mappene, kan et grunnlag for faglig forsvarlige tjenester sikres.

Dette nummeret er den siste utgaven av magasinet Utvikling. NAKU har utgitt magasinet i over 10 år. Leder av NAKU, Karl Elling Ellingsen, skrev i den første lederen at hensikten med magasinet var å spre kunnskap, informasjon og gode eksempler om utviklingshemming og tjenesteyting på en kort og lettfattet måte, til og fra norske kommuner. Det gjøres mye godt faglig arbeid som fortjener oppmerksomhet og som kan være til inspirasjon for andre. NAKU vil også videre fremover være en bidragsyter til å spre dette arbeidet gjennom naku.no og kunnskapsbanken. Vi oppfordrer alle til å melde seg på vårt nyhetsbrev for å motta nyheter om tjenester og levekår til personer med utviklingshemming.

NAKU takker for samarbeidet vi har hatt med landets kommuner gjennom arbeidet med magasinet Utvikling. Vi takker også våre lesere for alle gode og konstruktive tilbakemeldinger vi har fått i disse årene.

NAKU ønsker alle en riktig god sommer!

Utvikling

Bladet Utvikling gis ut av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU). NAKU er opprettet av Helse- og omsorgsdepartementet. NAKU skal bygge broer mellom fagmiljøer og tjenesteytere i kommunene,

slik at vi sammen kan jobbe for å bedre levekårene for personer med utviklingshemming. NAKU er opprettet som en selvstendig enhet ved NTNU. Se www.naku.no.

«Betydningen av fagkunnskap og kompetanse i tjenestene til utviklingshemmede er stor og henger nøye sammen med livskvalitet. Helsetilsynets landsomfattende tilsyn med kommunale helse- og omsorgstjenester til utviklingshemmede viser at manglende kompetanse og opplæring er et gjennomgående trekk. NOU 2016:17 viser også at lav kompetanse hos tjenesteytere er en utfordring. Hva mener du må til for å endre denne situasjonen?»



**TRINE OLSEN,
AGNES BORGEN
OG ELLEN
BJERGA HESKJE**
FYLKESMANNEN I
ROGLAND

Vi arbeider hos fylkesmannen med regelverk som omhandler rettsikkerhet ved bruk av makt og tvang overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming, jf. helse- og omsorgstjenestelovens kapittel 9. Ett av mange vilkår i dette regelverket er vilkåret om kommunens plikt til å arbeide forebyggende slik at tvang og makt kan forhindres eller begrenses så langt dette er mulig. For å kunne arbeide forebyggende er fagkunnskap og tilstrekkelig kompetanse av særlig betydning. Det er ellers verdt å merke seg at det i dette regelverket også er eksakte krav om formalkompetanse dersom en skal benytte tvang.

Når vi har blitt utfordret med ovenstående spørsmål, dukker det umiddelbart opp hvor viktig god ledelse er, og særlig fra

mellomledere som er i direkte kontakt med tjenesteyterne som samhandler med brukerne. Det er blitt sagt at god ledelse fordrer en trygghet hos lederne, både faglig og administrativt i organisasjonen. Det fordres videre systematisk rapportering, godt samarbeid, god støtte og interesse fra mellomlederens overordnede, da det er denne som har det overordnede ansvar for at kompetansen til enhver tid er tilstrekkelig.

En mellomleder verken kan eller skal ha fortløpende oversikt eller kjennskap til alle detaljer i tjenesteytingen. Men for å kunne følge med og kvalitetssikre arbeidet, må det kartlegges og foreligge tilstrekkelig og oppdatert dokumentasjon. Dokumentasjon handler blant annet om aktuelle kartlegginger, analyser, tiltaksbeskrivelser, systematiske evalueringer og journalføringer. Slik dokumentasjon kan og bør en mellomleder etterspørre systematisk. Det vil gi et visst innblikk i om kompetansen ute i den direkte omsorgen framstår som faglig forsvarlig eller ikke.

Dersom det viser seg at fagkunnskapen og kompetansen er mangelfull, vil en mellomleder kunne organisere kompetansehevingstiltak og ellers i en viss tidsperiode kunne være «tett på». Slik kan en, sammen med tjenesteyterne, kvalitetssikre arbeidet. I dette forbedringsarbeidet vil det være av stor betydning at leder evner å framstå som inspirerende og motiverende, slik at ansatte selv opplever mening, mestring og trivsel i forbedringsarbeidet.

Vi kjenner ellers til kommuner som, sammen med tillitsvalgte, har innført krav om nettbasert grunnkurs om blant annet diagnosen psykisk utviklingshemming ved nyansettelser. Slik type grunnopplæring kan ofte gjennomføres i kombinasjon med at man er i arbeid, og det kan organiseres på en slik måte at flere ansatte kan inspirere hverandre i kompetanseoppbyggingen og forbedringsarbeidet. Enkel grunnopplæring kan også ofte stimulere til videre formalutdanning.



HEGE KYLLAND
STATENS
HELSETILSYN

Statens helsetilsyn besluttet et landsomfattende tilsyn med disse tjenestene fordi det er et område hvor det er stor fare for svikt. Utviklingshemmede klarer ofte ikke selv å ivareta sine egne rettigheter, melde fra om manglende tjenester eller om endringer i egne behov. Mange er helt avhengige av å få hjelp og støtte av kompetente tjenesteytere som kan følge med på og bidra til at den enkelte får forsvarlige og gode tjenester i hverdagen. De er også avhengige av at pårørende og verger følger med og melder fra ved behov for endringer i tjenestetilbudet. Til forskjell fra andre, har utviklingshemmede ofte behov for omfattende tjenester i hele sitt voksne liv, og livskvaliteten deres avhenger av at tjenestetilbudet er individuelt tilrettelagt. Kommunen må sørge for at bruker eller brukers pårørende eller verger får delta i planlegging og evaluering av tjenestetilbudet. NOU På lik

linje (2016:17), flere undersøkelser og det landsomfattende tilsynet¹ viser at det er mange deltidstillinger, mange ansatte, mange ufaglærte og manglende systematisk tjenesteutøvelse i tjenestene. Vi ser også i tilsynssaker vi har behandlet, at noen kommuner ikke har tatt innover seg hvor kompetansekrevene disse tjenestene er, eller at det er et spesielt behov for faglig ledelse når det gis omfattende tjenester til utviklingshemmede. Dette krever at kommunene kartlegger og vurderer hvilken kompetanse de trenger i tjenestene, og sikrer tilstrekkelig kompetanse gjennom rekruttering og opplæring. Det må også settes av tilstrekkelig tid til å følge opp faglig ansvar overfor den enkelte bruker.

For å bedre kompetansen i tjenestene tror vi det må gis tydeligere føringer for hva som kreves for å oppfylle kravet om forsvarlige helse- og omsorgstjenester til mennesker med utviklingshemming. Vi tror det derfor er behov for en nasjonal

¹ Erfaringer og funn fra landsomfattende tilsyn i 2016 med kommunale helse- og omsorgstjenester til mennesker med utviklingshemming vil bli publisert i en rapport i løpet av første halvår 2017.

faglig retningslinje. Det landsomfattende tilsynet viser at det er mange kommuner som strever med å gi forsvarlige helse- og omsorgstjenester til utviklingshemmede. Vi tror også at det er behov for en nasjonal satsning med konkrete tiltak for å øke kompetansen i tjenestene, både kompetanse om ledelse av tjenestene til utviklingshemmede og om tjenesteytingen hos den enkelte.



**FREDDY
DE REUTER**
STORTINGSREPRESENTANT,
ARBEIDERPARTIET

Lokalt selvstyre eller vanstyre?

Det er vel dokumentert at tjenestetilbudet til personer med utviklingshemming og andre med tilsvarende bistandsbehov er variabelt og under enhver kritikk i svært mange kommuner. Dette preger hverdagen til en del av våre innbyggere og deres pårørende på en måte som må kunne kalles uverdig. For tiden raser det en debatt om stipendiat Aksel B. Sterri sine uttalelser om personer med Downs syndrom har et fullverdig liv eller ikke. Selvsagt har mennesker med utviklingshemming fullverdige liv, såfremt forholdene legges til rette for det. Imidlertid forsømmer mange kommuner seg grovt på dette feltet under påskudd av lokal frihet og selvstyre.

Det kan vel ikke være meningen at det lokale selvstyret skal trumfe behovet for tilrettelegging og oppfølging av barn, ungdom, voksne og eldre med utviklingshemming? Da er det ikke selvstyre, men vanstyre man driver med lokalt.

Kompetanse er et nøkkelord på dette feltet. Dessverre ser det ut som om kompetansekravene til tjenesteytere i barnehage, skole, bolig, arbeid og fritid m.m, mer eller mindre er totalt fraværende. Dette er et felt som preges av at man relativt lett kan få seg jobb uten noen bestemte kvalifikasjoner. En praksis som er uholdbar og foruroligende overfor enkeltmennesker som ofte har kompliserte og sammensatte behov. Moralen ser ut til å være at jo mer komplisert individet er, desto mindre krav stilles det for å jobbe med og følge opp vedkommende. Dette er en uholdbar tilnærming og gjør at vi som samfunn i stor grad behandler personer med utviklingshemming som annenrangs borgere.

Vi trenger derfor tydeligere kompetansekrav. Kommunene må i større grad ha et rammeverk å forholde seg til. Stortinget bør skjerpe lovgivningen på omsorgsfeltet slik at tilsynsmyndighetene, i større grad enn i dag, kan gripe inn overfor kommuner som svikter sårbare innbyggere. Dette er nødvendige grep for å sikre livskvalitet og likeverd for personer med utviklingshemming.



HILDE NÆBB
FAGLEDER,
TRONDHEIM KOMMUNE

For å sikre gode tjenester trenger vi kompetente ansatte. Det er ikke nok å ha to hender og et varmt hjerte. Dette krever bevissthet hos oss ledere ved rekruttering. Kompetanse kreves både hos tilkallingsvikarer, ferievikarer, de som jobber i små stillinger og de som jobber i større stillinger.

Når kommunen har ansatt dyktige fagfolk er bare halve jobben gjort. Trondheim kommune har de siste to årene jobbet med kursing av alle ansatte innen tjenesteområdet bo- og aktivitetstilbud. Kompetansehuset innen dette tjenesteområdet består av mange byggeklosser: 3 dagers kurs om helse- og omsorgstjenestelovens kap. 9, kurs i legemiddelhåndtering, i tillegg må alle ansatte gjennom to dagers kurs - kalt BoA-skolen. BoA-skolen er tenkt som grunnsteinen i kompetansehuset og tar for seg blant annet organisasjonskultur, etikk, pårørendesamarbeid, utviklingshemming, målrettet miljøarbeid og atferdsanalytiske prinsipper, velferdsteknologi samt totalkommunikasjon - ASK og SANS. To dager der man ønsker å etablere en felles plattform, utdanne, inspirere og motivere. Videre jobbes det nå med å utvikle BoA skolens dag 3. Her vil det bli forskjellige spissede tema der den enkelte kan fordype seg i et tema. Kort oppsummert kan vi si at BoA-skolen handler om hvordan du skal gjøre jobben din: Noe må alle kunne! Videre er spørsmålet hva du spesifikt må kunne der du er: Alle må kunne noe mer!

Undervisningen blir gjennomført av avdelingsledere, enhetsledere og andre ansatte som er gode på enkeltområder. Elementer i BoA-skolen, da spesielt med tanke på dag 3, er tenkt å legges inn i kompetanseplanen på den enkelte enhet.

Dersom vi skal lykkes med visjonene som ligger i BoA-skolen må engasjementet som skapes og kunnskapen som formidles holdes vedlike. Temaene må tas opp med jevne mellomrom, og det må skapes rom i hverdagen til refleksjon og internundervisning.



Etisk refleksjon: Rådgiver Irén Westrum mener at systematisk fokus på refleksjon i hverdagen er et av de viktigste verktøyene i enheten.

Systematikk og etikk

REPORTASJE Det er den dagen i slutten av april da snøen igjen legger seg som et teppe over Østlandet, biler med sommerdekk står på kryss og tvers og taxikøene er uendelig lange.

TEKST OG FOTO: Marit Bendz

På Galleri Unika er det bare Marthe som har kommet seg på jobb, hun har hele verkstedet for seg selv. Akkurat denne dagen har en ny virksomhet i kommunen fått navn: HEVD. Hva Er Viktig for Deg. Det er den nye tjenesten innen bolig

og arbeid til alle over 18 år med funksjonsnedsettelse i Asker kommune. Virksomheten har jobbet godt og systematisk for å utvikle tjenestene til personer med utviklingshemming. Etisk refleksjon er en av de viktigste bærebjelkene i HEVD.

Våke over, ikke overvåking

– I Asker er det store omveltninger innenfor tjenestene til innbyggere med nedsatt funksjonsevne, forteller Irén Westrum. Hun er en av tre rådgivere i FOU-enheten for all kompetanse i omsorgssektoren i Asker kommune. Westrum har en master i helseinformatikk og har jobbet som vernepleier siden 1996. Tidligere var hun rådgiver for kompetanseheving med bruk av tvang og makt som spesialområde.

Strategi 2020 er en prosess som har pågått gjennom to år og dreier seg om å skape en helhet med både fritid, jobb og bolig. Strategien legger opp til mer brukermedvirkning og større deltakelse fra pårørende.

– Tidlig innsats gir mindre behov for tvang og makt, slår Westrum fast.

– Vi har dessuten tro på velferdsteknologi som smarthus, smarttelefon og smart nettbrett for å styre hverdagen. I tillegg vil GPS-sporing kunne gi mange brukere mer frihet og privatliv.

Det handler også om hvem som kan bo uten nattevakt, og hvordan vi kan ta i bruk ny teknologi slik at de blir mer selvstendige.

Asker kommune kjøper nå en digital plattform, med digitale trygghetsalarmer, der man kan kople på andre ting etter hvert. Slik kan for eksempel de som trenger en påminning om å pusse tennene, få det. Det er ikke overvåking, men å våke over.

Lære av hverandre

Samhandlingsreformen setter krav til større effektivitet og bedre utnytting av kompetansen. For 13 år siden omorganiserte Asker kommune og etablerte fagteamet FOKUS (fag- og kompetanseutnyttelse sammen). Alle ansatte med en bachelor og fagansvar innen barnevern, pedagogikk, sykepleie og vernepleie – møttes en gang i måneden der de drøftet vanskelige saker, hjelp og støttet hverandre og hadde felles kurs. Det er alltid noen andre som har vært borte i lignende saker, og det er derfor viktig å utveksle kunnskap og erfaring.

– Det er en vekker å høre hva andre tenker, selv om man ikke kommer fram til noen konkret løsning. Disse samlingene har vi fortsatt med. I tillegg arrangerer vi det interne grunnkurset «Blanda drops og fylt blanding» for alle ufaglærte, særlig med tema tvang og makt, målrettet miljøarbeid og kartleggingsverktøy.

Nettverk

– Vi fyller opp stillingene med alle typer bachelorutdannelser. Det er viktig med riktig fagkunnskap, og viktig med tverrfaglige grupper. Ambulerende, spesialiserte team kan gå inn i enkelttilfeller der det er behov for dem.

Miljøterapeutnettverket har samlinger seks ganger i året. Det har vært en ubetinget suksess. Denne yrkesgruppen jobber mye alene. Hva gjør man når en bruker ikke vil stå opp om morgenen? Det er alltid noen andre som har vært oppe i det samme, og som har gode erfaringer å dele.

Målet med nettverket er å dele erfaringer og øke kunnskap og bevissthet ved målrettet miljøarbeid, forebygging og bruk av tvang og makt. Internkurs har vært en suksess, mange forteller om aha-opplevelser. Men det er vanskelig og tidkrevende å måle effekten.

– I tillegg henter vi inn ekstern kompetanse når vi trenger det, fra Regionsenteret for utviklingshemming og autisme, og ROP-klinikken (rus og psykisk lidelse).

Systematisk, etisk refleksjon

ETHOS, etikkarbeid i helse og omsorg, er et prioritert prosjekt i Asker kommune.

– Etisk refleksjon er en av grunnpilarene i arbeidet vårt, og vi holder seksdagerskurs innenfor et område som tidligere bare var et ord. Modellen har vi hentet fra Senter for medisinsk etikk (SME), og vi har vært med på å utforme et refleksjonshfte for KS med ulike dilemmaer.

Et eksempel på dilemma innenfor § 9 i helse- og omsorgs-tjenesteloven er regulering av mat og drikke. En bruker vil gjerne drikke cola hver dag. Pårørende ønsker ikke at brukeren skal få lov til det, bare på lørdager. Hvem skal vi være lojale mot? SME-modellen skisserer noen alternativer. Skal vi veilede brukeren til å drikke mindre? Skal vi la han/hun få kjøpe cola hver dag og satse på at hun går lei?

Men vi vet at de som opplever jobben her som spennende og motiverende, og som brenner for faget, blir værende. Derfor er det viktig at vi legger til rette for at ansatte utvikler en teamfølelse og ønsker å lære mer. Det som trengs er gode folk og god nok tid.



Bente Hatløy er en av tre arbeidsledere på Galleri Unika, som er både verksted og utsalg for alt som blir produsert her og de tre andre verkstedene i Asker kommune.



Team og nettverk: Fagkonsulent Sandra Evensen Woldseth, (til venstre) og virksomhetsleder Anne Cathrine Garder drøfter nettverksbygging og intern kursing, to av hovedpilarene i arbeidet med menneske med utviklingshemming i Asker kommune.

De rette folkene

Det er stor gjennomtrekk i tjenesten. Men vi vet at de som opplever jobben her som spennende og motiverende, og som brenner for faget, blir værende. Derfor er det viktig at vi legger til rette for at ansatte utvikler en teamfølelse og ønsker å lære mer. Det som trengs er gode folk og god nok tid.

– Vi kartlegger og bruker aktivt interessefeltene til hver enkelt, som musikk og friluftsliv. Det er også et mål å finne ut hvordan man skal få flere inn i 100 prosent stilling, og få dem til å føle at de er ansatt i en kommune, ikke på et fysisk sted, forteller Westrum.

Det er mangel på vernepleiere. De vil heller jobbe i psykiatri og kriminalomsorg, i følge Westrum. – Så vi ønsker oss alltid flere fagfolk. Samtidig arbeider vi målrettet med å utnytte alle bedre, blant annet ved å gi terapeutene mer ansvar. Vi arrangerer kurs for ufaglærte og deltidsansatte gjennom veilederen. no, i emner som taushetsplikt og bruk av tvang og makt. Det ligger dessuten mange gode artikler i kunnskapsbanken til NAKU, som er en fin fagressurs.

Medarbeiderskap er viktig i HEVD, det vil si at hver enkelt blir oppfordret til å ta større ansvar for egen kompetanse.

– Dette må vi få et enda bedre system på, sette av tid i arbeidstiden og loggføre dette.

Vi har jobbet mye med dokumentasjon og elektroniske pasientjournaler. Det tar mye tid.

De mest utfordrende

Vi skulle egentlig besøke Bergmarksetra, en bolig for brukere med mye utfordrende adferd. Men fordi vinteren gjør sine siste krampetrekninger, møtes vi i sentrum mens snøen fortsetter å lave ned.

Westrum forteller at de har fokus på at det er nok kompetanse slik at de kan jobbe forebyggende. Utgangspunktet skal hele tiden være hva beboerne mestrer.

Bergmarksetra er også et ressurscenter for utfordrende adferd. Av de åtte beboerne, bor tre i egne hus, to deler et hus og tre bor i bofellesskap. Det er ca. 100 ansatte fordelt på 50 årsverk.

Dagsplaner og adferdsavtaler er forebyggende verktøy.

– Ansatte setter miljøtiltak ut i praksis med direkte veiledning fra miljøterapeuter og fagkonsulenter, i tillegg har vi til sammen 14 workshops i året. Det er viktig å forklare alle nytilsatte hvorfor det skal være slik, og at de forstår hvorfor, forteller fagkonsulent Sandra Evensen Woldseth, som arbeider med opplæring på individnivå.

– Kunnskapsbanken til NAKU er ganske ny for oss, og er fin å bruke som sjekkliste for utdanning. Vi plukker ut artikler og bruker dem systematisk, mange har fått noen aha-opplevelser gjennom artiklene der, de er et bra supplement, forteller hun.

Hverdagstvang

Fylkesmannen påpekte etter revisjon for to år siden at det var lite systematikk over ulike brukere med vedtak etter helse- og

omsorgstjenestens § 9, altså vedtak om bruk av tvang og makt. Asker kommune nedsatte en egen kapittel 9-gruppe som nå tar i mot nye brukere og kartlegger eventuelle behov.

– Vi har også gått igjennom alle gamle og nye vedtak, og har en god oversikt nå. Det er bra at noen kommer inn utenfra og ser på hva vi gjør, slik at vi kan bli bedre, sier Woldseth.

Det er viktig å forstå hva kapittel 9 egentlig innebærer. For eksempel låsing av felleskjøkken. Er dette bare omsorg eller er det maktbruk? Jo, når du hindrer noen å bruke sitt eget kjøkken, kommer tiltaket under kapittel 9. Brukerne skal ha tilgang til alt som vi andre har tilgang til.

Dette er et typisk dilemma som gir grunnlag for refleksjon. Vi kaller det hverdagsvang.

Et annet dilemma er hvor mye vergen eller pårørende skal få vite. Når en bruker forteller oss at han har vært på fest i helga, men ber oss om ikke å fortelle det til mor – hva gjør vi da? Vi har taushetsplikt. Vi må heller ikke bryte tilliten, hverken til brukeren eller de pårørende.

– Men det viktigste er å reflektere over hvem vi jobber for, understreker Westrum. Vi har også brukt grepet med etisk refleksjon med pårørende, og det vil vi fortsette med. Både brukere, pårørende og ansatte trenger å reflektere.

Ansvar for egen læring

– Vi går gjennom et paradigmeskifte nå, forteller virksomhetsleder Anne Cathrine Garder. Hun er leder for den nye virksomheten, og har ansvaret for den overordnede strategien.

– Vi har kartlagt kompetansen hos alle som jobber i boligene, og alle ansatte registrerer fortløpende ny kompetanse i Obisoft. Da ser vi gapene, om vi mangler vernepleiere eller sykepleiere. Det blir stadig flere eldre brukere med mange diagnoser. Det er dessuten stor sjanse for at mange utvikler psykiske lidelser, vi ser flere nevropsykiatriske diagnoser, som ADHD og Asbergers syndrom.

– Vi bruker alt for mye penger på kjøp av plasser utenfor kommunen, legger Garder til.

– Nå satser vi på å tilegne oss nødvendig kompetanse selv og føre disse brukerne tilbake. Det ligger store fordeler i å drifte og skaffe den kompetansen vi trenger selv. Da må vi bygge spisskompetanse og skape enda bedre fagmiljøer.

Kommunen legger godt til rette for at godt voksne medarbeidere kan ta fagbrev som helsefagarbeidere, forteller Garder. Hun understreker hvor viktig det er at de har tid til å jobbe målrettet, til å måle effekten av internopplæringen.

– Vi må ha oversikt over hvem som har lært hva, hvilke kurs de har gått og hva hver enkelt skal kunne når det gjelder avvik – små avvik kan ha store følger.

Terapeutene har en kontordag i uka. Det er travelt, men viktig.

Tverrpolitisk enighet

Helhetlig boligkjede er et annet begrep Asker kommune

arbeider med. Hva passer best; leilighet eller bofellesskap? Alle brukerne blir eldre og behovet endrer seg med alderen.

Kommunen har også to boliger der foreldrene har gått sammen og bygd. – Vi yter tjenestene. Det er et sårbart system dersom de pårørende blir uenige, men vi har stort sett landet uenigheter gjennom samtaler og foreldremøter. Dette er ressurssterke foreldre, understreker Westrum.

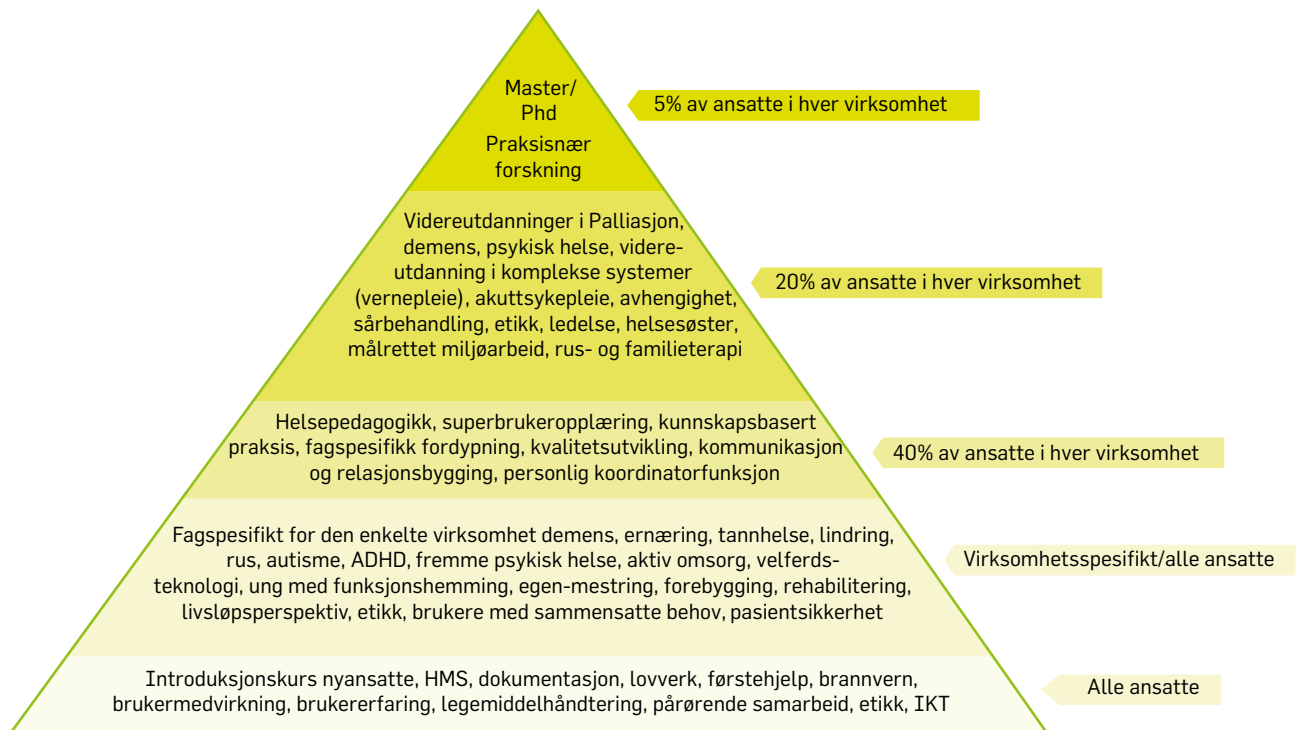
Ordfører Lene Conradi i Asker bekrefter at den politisk vedtatte temaplanen for tjenesteutvikling til mennesker med nedsatt funksjonsevne er kommunens viktigste dokument og verktøy i arbeidet.

–Vi jobber i et godt spor knyttet opp mot NOU 2016:17 *På lik linje – åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Her har vi blant annet en politisk vedtatt dekningsgrad for omsorgsboliger på 89 % for brukere over 18 år. Det politiske miljøet på tvers av alle partier har vært

pådrivere for å sette kvalitet i tjenestene og god fagkompetanse høyt på dagsorden. Vi satser stort på boliger for utviklingshemmede og har på dette området et godt samarbeid med private aktører for å nå målene vi har satt. Vi jobber aktivt, politisk og administrativt, for å sikre et samordnet og helhetlig tilbud – både når det gjelder tjenesteutvikling og tjenestetkvalitet. Det skal være én dør inn, noe som innebærer en koordinert innsats fra en rekke virksomheter som brukertorget og barne- og familieenheten, forteller Conradi.



Ordfører i Asker kommune, Lene Conradi, er opptatt av kvalitet i tjenestene og god fagkompetanse blant tjenesteyterne.



Asker kommunes kompetansepyramide som viser hvilken kompetanse ansatte i helse- og omsorgstjenestene skal ha.

FAKTA

Strategi 2020 i Asker kommune

De strategiske planene for helse- og omsorgsområdet skal belyse viktige utviklingstrekk og fremtidige utfordringer for tjenesteområdet og beskrive alternative strategier og valg. Planene skal gi et godt grunnlag for politiske og administrative beslutninger.

Planen fastlegger mål, strategier og prioriteringer i utvikling av tjenester innen disse strategiske satsningsområdene:

- Forebyggende helsetjenester - styrke, videreutvikle og samle de forebyggende helsetjenestene med spesiell oppmerksomhet på helhet og tilgjengelighet.
- Helse og omsorgstjenester, herunder tjenester av sosialfaglig karakter - Styrke, videreutvikle og samle helse og omsorgstjenestene med et «Medisinsk senter» som hovedbase
- Aktiv brukerrolle - Fremme aktiv brukerrolle fra tidlig alder
- Kvalitet og kunnskap, herunder IKT og Velferdsteknologi - Sikre faglig kvalitet, kompetanse og innovasjon
- Arbeidskraft og kompetansebehov - Sikre tilstrekkelig personell med nødvendig kompetanse

FAKTA

Lovregler som hjemler kravet om faglig forsvarlighet i helse- og omsorgstjenestene:

- Lov om helsepersonell mv.
- Lov om helse -og omsorgstjenester i kommunen
- Lov om pasient og brukerrettigheter
- Lov om etablering og gjennomføring av psykisk helsevern
- Lov om spesialisthelsetjenesten
- Lov om statlig tilsyn med helse- og omsorgstjenestene
- Forskrift om internkontroll i helse og omsorgstjenesten
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten



Lær mer!



Pasientopplæring for personer med utviklingshemming - En statusrapport

2017



Rapport om pasientopplæring for personer med utviklingshemming

Pasientopplæring ble i 2001 rettighetsfestet i spesialisthelsetjenestelovens § 3-8. Her fastslås at opplæring av pasienter og pårørende er en av sykehusenes fire hovedoppgaver, og en oppgave på lik linje med bla. diagnostisering, behandling og utdanning av helsepersonell. I Norge ser vi et økt fokus på helse, livsstilssykdommer og sykdom generelt. Samtidig viser forskning at personer med utviklingshemming oftere har helsesvikt enn den øvrige befolkningen og at de sjeldnere får hjelp med sin helsesvikt. Selv om vi nasjonalt ser økt aktivitet når det gjelder pasientopplæring generelt, vet vi lite om hva som tilbys personer med utviklingshemming. NAKU ønsket å undersøke dette nærmere og se på det nasjonale tilbudet om pasientopplæring og sendte henvendelser til avdelinger for barne- og voksenhabilitering og lærings- og mestringssentre. Kun 24% svarte at de tilbød slik type opplæring. I rapporten kan du lese mer om hvilket innhold opplæringen hadde, forskning om pasientopplæring mm. Rapporten er skrevet av Laila H. Johansen, Kim Berge og Karl E. Ellingsen (2017).

Den kan lastes ned fra naku.no

The Skills System

NAKU arrangerer et seminar 26. september med The Skills System som tema. Professor Julie Brown fra Rhode Island foreleser om metoden hun har utviklet. The Skills System er et verktøy for emosjonsregulering. Det blir også forelest om tilnærmingen DBT, dialektisk atferdsterapi som benyttes til pasienter med kognitive vansker og utfordringer. Metoden kan blant annet bidra til bedre problemløsning og reduksjon av destruktiv atferd, noe som igjen gir bedre livskvalitet for personer med utviklingshemming.

Du kan melde deg på seminaret via NAKUs kalender:

[Seminar The Skills System. Påmeldingsfrist er 16. august.](#)

Magasinet Utvikling, om faglige forsvarlige tjenester



I utvikling nr. 2 2014 kan du lese mer om kravet om at tjenestene skal være faglig forsvarlige og at alle deler av tjenestene har et ansvar for å sikre forsvarlighetskravet.

Magasinet Utvikling kan du lese fra naku.no

Fagseminar

Høsten 2017 vil NAKU i samarbeid med fylkesmennene arrangere seminarer for å styrke kompetansen og kvaliteten i det kommunale tjenestetilbudet til personer med utviklingshemming. Dette som ledd i oppfølging av funn fra Helsetilsynets landsomfattende tilsyn i 2016.

Følg med på naku.no for informasjon om tid og sted.



Gode fagfolk vokser

Boken Gode fagfolk vokser handler om personlig kompetanse i arbeid med mennesker, og fokuserer på den personlige kompetansen som en integrert del av profesjonaliteten. Den er viktig i alt samspill og yrker hvor man er i møte med andre mennesker. Boken er skrevet av Greta M. Skau (4. utg. 2011).

Boken kan du kjøpe her:

[Cappelen Damm. Gode fagfolk vokser - personlig kompetanse i arbeid med mennesker](#)

Artikkel om fagutdanning og profesjonskunnskap

I NAKUs kunnskapsbank kan du i en artikkel om fagutdanning og profesjonskunnskap lese mer om viktigheten av at ansatte som yter helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming skal ha fag- og profesjonsutdanning for å gjøre det.

Artikkelen kan du lese på naku.no



Kunnskap og kompetanse i tjenesteyting

ARTIKKEL Oppgavene i den kommunale helse- og omsorgssektoren er mange og ofte kompliserte. Kommunene har derfor et stort behov for kunnskapsrike og kompetente medarbeidere med ulik profesjonell kompetanse for å kunne gi sine borgere et faglig forsvarlig helse- og omsorgstjenestetilbud.

TEKST: Synnøve Aasan, Laila Hoff Johansen og Lis Cathrin Stavrum

Profesjonell kompetanse kan ifølge Skau (2002), beskrives som teoretisk kunnskap, spesielle ferdigheter knyttet til profesjonen og personlig kompetanse. Teoretisk kunnskap i helsesektoren er for eksempel kunnskap om anatomi, om hvordan ulike legemidler virker på hjernen, eller mulige årsaker til urinveisinfeksjoner. Yrkesspesifikke ferdigheter kan blant annet være å sette sprøyter, metoder for å kommunisere med noen som ikke har verbalt språk, eller hvordan man kan bistå en person som har angstlidelse, osv. Personlig kompetanse er knyttet til personlige egenskaper som toleranse, evne til å knytte sosiale relasjoner m.m. For å kunne drive faglig forsvarlige tjenester er det selvfølgelig viktig med personlig kompetanse, men uten teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter kan man ikke snakke om profesjonell kompetanse.

Personer med utviklingshemming får sine tjenester fra mange ulike profesjoner, men også i stor grad fra ansatte som

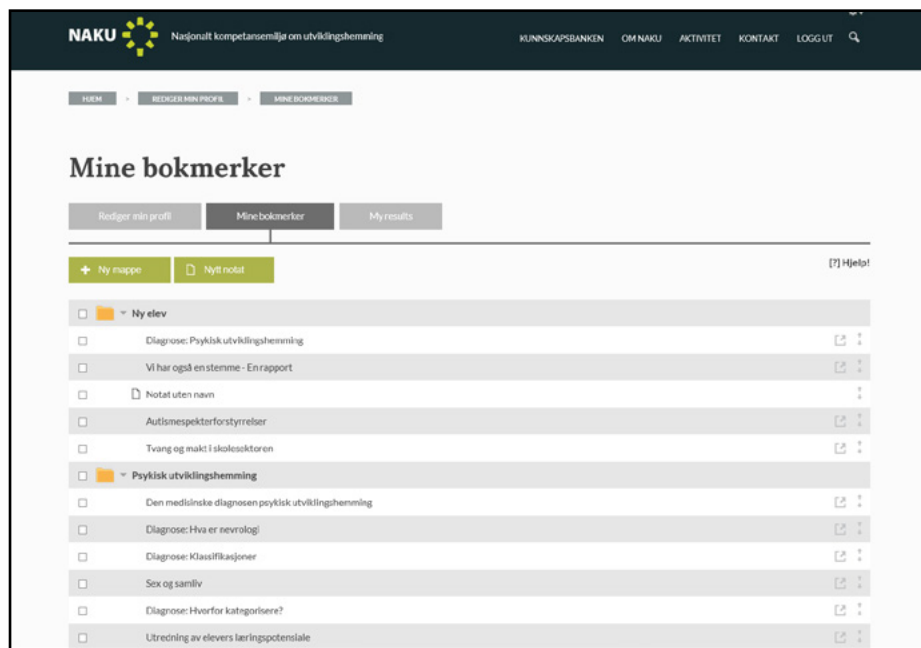
ikke har en profesjonsutdanning og som dermed mangler den teoretiske og yrkesspesifikke kunnskapen som kjenne-tegner profesjonene. Fellesnevneren for helsepersonell med profesjonsutdanning og helsepersonell uten utdanning, er behovet for kunnskap. Kunnskap til å utøve tjenestene på en faglig forsvarlig måte, ut fra den enkeltes faglige kvalifikasjoner og ansvarsområder. Felles er også behovet for å få tilgang til nyutviklet kunnskap og nye metodiske tilnærminger.

Faglig forsvarlighet

Faglig forsvarlighet er et begrep vi ofte ser knyttet til å yte eller å motta helse- og omsorgstjenester. Forsvarlighetskravet for helse- og omsorgstjenesten er forankret i hva som er anerkjent faglig kunnskap, faglige retningslinjer og etiske normer som er allment akseptert.

Hvem har ansvaret for at den enkelte bruker/pasient ytes faglig forsvarlig hjelp i en gitt situasjon?

Helsepersonelloven beskriver en individuell og selvstendig



plikt hos hver enkelt helsepersonell til å yte faglig forsvarlige tjenester. Forsvarlighetskravet hos den enkelte yrkesutøver tar utgangspunkt i hva som generelt kan forventes ut fra faglige kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig. Samtidig har virksomhetseiere en plikt til å organisere virksomheten, slik at helsepersonellet blir i stand til å overholde sine lovpålagte plikter. Virksomhetseier skal også sørge for at medarbeidere har nødvendig kunnskap om og kompetanse i det aktuelle fagfeltet. Virksomhetseier skal også ha oversikt over medarbeideres kompetanse og behov for opplæring, samt ha et systematisk arbeid for å forbedre kvaliteten på tjenestene og sikkerheten til brukere/pasienter.

I dag finnes det tilgjengelig kunnskap om tjenester til personer med utviklingshemming. Dette handler om erfaringsbasert kunnskap, forskningsbasert kunnskap, fagutvikling, eksempler fra kommuner, lovverk og statlige føringer m.m. Det kan imidlertid være en utfordring for tjenesteytere og virksomhetseiere å vite hvor denne kunnskapen er å finne. Å samle denne kunnskapen og gjøre den lettere tilgjengelig var en av de første oppgavene NAKU fikk etter opprettelsen i 2006.

En kilde til faglighet - Kunnskapsbanken

Bakgrunnen for opprettelsen av NAKU finnes i St.meld.nr. 40 (2002-2003), «Nedbygging av funksjonshemmende barrierer». Stortingsmeldingen fastslo at personer med utviklingshemming møter barrierer som hindrer like muligheter til samfunnsdeltakelse på flere plan og utfordringer innen det kommunale tjenestetilbudet. Det ble vist til at det ikke bare er organiseringen som er viktig for kvalitativt gode tjenester, men at man også må se på kompetansen den enkelte tjenesteutøver har.

På bakgrunn av dette etablerte NAKU en nasjonal,

elektronisk kunnskapsbank. Kunnskapsbanken fungerer som en veiviser til kunnskap som finnes på området. Kunnskapsbanken har i dag en samling med over 900 fagartikler og er Nordens største kunnskapsbase med informasjon om tjenester til personer med utviklingshemming. Her finnes ulike artikler innenfor temaområdene Arbeid og aktivitet, Familie og venner, Helse og omsorg, Hjem og miljø, Kultur og fritid og Oppvekst og utdanning. Temaområdene har egne artikler som omhandler forskning, lover, forskrifter og gjeldende statlige føringer. Det legges vekt på å få fram gode praksis eksempler på kommunenes tjenester som kan være til inspirasjon og etterfølgelse for andre. Innholdet i kunnskapsbanken er utarbeidet i samarbeid med blant andre kommuner, høyskoler, universitet og sykehus.

Tjenesteytere i kommunen er den primære målgruppen for kunnskapsbanken. Nær og kontinuerlig dialog med kommunene er viktig for å få vite noe om ansattes kunnskaps- og kompetansebehov. Et eksempel på dette er vårt nye område i kunnskapsbanken som handler om legemidler og legemiddelhåndtering. Helsetilsynets landsomfattende tilsyn med kommunale helse- og omsorgstjenester til utviklingshemmede i 2016 viser manglende kompetanse på dette feltet, blant annet uforsvarlig legemiddelhåndtering, manglende opplæring og uklare ansvarsforhold. I kunnskapsbanken finnes oppdaterte artikler om forskning, lovverk og statlige føringer om legemidler, i tillegg til oversikt over aktuelle e-læringskurs.



Min side

NAKUs nye nettsted gir deg muligheten til å opprette din egen bruker og dermed lagre bokmerker, sette opp egne veilednings- og opplæringsmapper og dele med andre.

[Gå til Min side](#)

Min side

Gjennom vår dialog med kommunene ble det tydelig at kunnskapsbanken måtte gjøres mer tilgjengelig for bruk i opplærings- og veiledningsarbeid. Ferdige opplæringspakker med grunnleggende fagkunnskap og muligheter for å skreddersy kunnskap tilpasset ansattes behov, var sterkt ønsket. Dette førte til at NAKU utviklet et nytt verktøy knyttet til kunnskapsbanken; Min side. Verktøyet gir mulighet til å opprette egen bruker, lagre bokmerker på favorittartikler og samle disse i mapper som kan benyttes for eksempel i opplærings- og veiledningsarbeid. Verktøyet gir også mulighet til å dele artikler og mapper med kollegaer.

Tenk deg at du er ansatt i helse- og omsorgstjenesten i kommunen og ansvarlig for tjenestene til personer med utviklingshemming. Dine kollegaer har etterspurt kunnskap om bruk av legemidler og retningslinjer for legemiddelhåndtering. Dere finner ut at dere ønsker å ha dette som tema på den neste fagdagen. I kunnskapsbanken til NAKU finner du flere artikler om legemidler som du lagrer bokmerke på. Disse artiklene samler du i en egen mappe på siden «Mine bokmerker» som du sender til de ansatte via e-post. Ved å dele mappen, vil alle ansatte ha et utgangspunkt for diskusjonene dere legger opp til på fagdagen, som igjen vil kunne føre til at dere sammen kommer frem til en felles forståelse for hvordan legemiddelhåndteringen skal foregå.

I tillegg til mulighet for å skreddersy fagkunnskap, gir «Min side» tilgang på ferdige mapper med grunnleggende fagkunnskap. I mappene finnes også en quiz tilhørende temaet.

Tenk deg at du fremdeles er ansvarlig for tjenestene til personer med utviklingshemming og nå står overfor ferieavviklingen. Sommeren er høysesong for vikarer. Noen vikarer har lang erfaring, noen har utdanning, noen har både erfaring og utdanning og noen stiller uten hverken erfaring eller

utdanning. For å sikre deg at alle vikarene har et minimum av grunnleggende fagkunnskap, kan de ferdige mappene fra NAKU være et godt hjelpemiddel, spesielt mappen Psykisk utviklingshemming. Mappen sendes til vikarene på e-post før de starter første arbeidsdag. Og om du i tillegg ber de ta quizen, vil du sikre at alle har et minimum av kunnskap om utviklingshemming når de starter. Dette vil også kunne danne grunnlaget for videre kunnskap og kompetanseutvikling.

I NOU 2016:17 *På lik linje* kan man lese at lav kompetanse er en utfordring i tjenestene til personer med utviklingshemming. Utvalget som står bak NOU'en mener dette må møtes med økt fokus på opplæring. Deltakelse på kurs og konferanser kan til en viss grad dekke dette, men det er også et behov for arbeidsmåter som gjør at man holder et faglig godt nivå gjennom faglige praksiser på hvert enkelt tjenestested. Kunnskapsbanken med verktøyet «Min side» er tilrettelagt for dette. Å samle fagstoff tilpasset ansattes behov, samt benytte de ferdige mappene, er gode arbeidsmåter til å sikre grunnlaget for faglig forsvarlige tjenester.

Samtidig er det viktig å påpeke at NAKUs kunnskapsbank og «Min side» er et supplement og ikke nok til alene å kunne dekke tjenestenes behov for kunnskap og kompetanse. For å kunne forvalte kunnskapen som ligger tilgjengelig, og sikre faglig forsvarlige tjenester, er det behov for personell som innehar teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter som profesjonsutdanninger gir. Det er videre et behov for at helsepersonell med profesjonsutdanning har et faglig ansvar og bidrar i opplæring og veiledning til helsepersonell uten utdanning.

Kronikk



Jens Petter Gitlesen,
FORBUNDSLEDER,
NORSK FORBUND FOR
UTVIKLINGSHEM-
MEDE (NFU)

En kan regne med at rundt 24.000 mennesker med utviklingshemming mottar omsorgstjenester i større eller mindre grad. Svært mange av tjenesteyterne er ufaglærte, slik har det vært i over hundre år. Ofte trenger en ikke kompetanse, selv i kompetansekrevede jobber. Kirurgene klager, de gjør kontorarbeid mesteparten av tiden.

Petroleumsingeniørene skriver referater fra møter og brannmenn venter for det meste. Skal en hjelpe en tjenestemottaker til å skifte sengetøy, så trenger en verken fagutdanning, bachelor- eller mastergrad. Det holder lenge med litt erfaring hjemmefra.

På den annen side, når det først skal skjæres i mennesker, så bør det gjøres av kirurger. Det er en fordel om petroleumsingeniøren bestemmer dimensjonen på ventilene som forhindrer blowout. Brannmennene trenger vi når det brenner. På nøyaktig samme vis er det på omsorgsfeltet. Mange ufaglærte gjør en fantastisk innsats, men en trenger også fagkompetanse. Vi vet at rundt 40 prosent av mennesker med utviklingshemming medisineres mot psykiske lidelser som de oftest ikke har. Rundt 10 prosent av voksne med utviklingshemming er underlagt tvangstiltak. Depresjon er et utbredt problem. Mange med utviklingshemming har lav livskvalitet fordi det mangler kompetanse som er med å sikre gode liv. Kompetanse som kan tilrettelegge livssituasjonen til folk slik at de ikke trekker seg tilbake, ikke blir sinte og kompetanse som kan bidra til at mennesker med utviklingshemming får flere mål i livet enn chips, pizza og cola.

Omtrent for ett år siden, fikk vi i NFU en sak om ei dame i femtiårene som var innelåst alene i sin leilighet store deler av tiden de dagene det var fravær blant personalet. Damen hadde ikke talespråk og var svært vår overfor endringer, lyder og uro. Begrunnelsen for å låse damen inne, var at hun måtte skjermes fra en av de tre andre beboerne i bofellesskapet. Innlåsing var en praktisk løsning på et praktisk problem som tjenesteyterne sto overfor. En trenger ikke argumentere for at

innlåsing var en god tilrettelegging av kvinnens livsvilkår. Den kunnskapsrike og innsiktsfulle ville likevel stilt spørsmål sett fra kvinnens side. Hva skal en gjøre for at en som reagerer på uro skal slippe å bo med en som uroer i tiår etter tiår? Hva må en gjøre for at kvinnen skal få kunne gå hvor hun vil?

NOU 2016: 17 På lik linje, foreslo å innføre et krav om å gjennomføre et kort kurs for å bli ansatt i tjenestene. Forslaget er interessant og jeg kan støtte det, men ikke hvis forslaget står alene. Da blir situasjonen slik som vi kjenner den fra lønnsforhandlingene hvor det fastsettes minimums lønninger

for stillingen, den avtalefestede minimumslønnen har en tendens til å bli lønnen en får. Selv om det er kompetansemangel, så har vi likefullt både fag- og høgskoleutdannet kompetanse i sektoren i dag. Innføres en minimumsnorm, er det stor fare for at minimumsnormen blir til normen. Innføring av en minimumsnorm for kompetanse er derimot

et tiltak som jeg vil støtte, dersom en samtidig innfører en norm for fagutdannet og høgskoleutdannet personell. Fra kommunehold hører en ofte at det er vanskelig å skaffe fag- og høgskoleutdannet personell. På sett og vis er det belegg for slike påstander, men de må ikke slukes rått. Rådmenn vokser ikke på trær. Jeg har aldri hørt en kommune som klager på at det er vanskelig å skaffe rådmann. Det finnes svært mange med relevant fag- og høgskoleutdanning. Hvor mange som søker arbeid i tjenestene for mennesker med utviklingshemming, er først og fremst avhengig av hvor interessante arbeidsbetingelsene er. Vansker med å skaffe fag- og høgskoleutdannet personell, er i stor grad et resultat av kommunale prioriteringer.

Vårt demokrati er i liten grad tilpasset mennesker med utviklingshemming. Få kjenner til feltet, mennesker med utviklingshemming preger heller ikke media overskriftene eller samfunnsdebatten. Ingen med utviklingshemming er representert i våre demokratiske organ. Hver høst behandles kommunens budsjett for kommende år. De som vedtar budsjettet, vil i liten grad se konsekvensen av

Mange med utviklings-
hemming har lav livs-
kvalitet fordi det mangler
kompetanse som er med å
sikre gode liv.



Illustrasjon: Ole Kristian Øye

vedtaket, den merkes først og fremst av tjenesteyter og tjenestemottaker. Budsjett disiplinen er som oftest streng. Lederne og mellomlederne i kommunen gjør ikke jobben sin om budsjettsprekken blir for stor. I en slik situasjon, kan det være fristende å benytte mest av den arbeidskraften som koster minst.

NAKU skal ha ros for å samle, systematisere og bearbeide tilgjengelig faglig informasjon gjennom kunnskapsbanken. Informasjonen er lett tilgjengelig. Men NAKUs kunnskapsbank er et supplement til utdanning. I tillegg trengs de faglige knaggene som en får gjennom utdanning til å henge kunnskapen på. Behovet for klare normer for kompetanse er langt høyere i omsorgstjenesten enn i mange andre bransjer. Dersom møbelfabrikken Ekornes ansetter for mange ukvalifiserte, så vil de raskt se konsekvensen i form av fall i produksjonen. I omsorgstjenesten har en ikke slike produksjonsmål. Tjenestene til utviklingshemmede mangler også «bestemor effekten». Alle har, har hatt, vil få eller vil bli bestemor. Mange identifiserer seg med bestemor, mange holder fokus på hvordan bestemor har det. Når Agderposten nylig omtalte det eldre ekteparet som ikke fikk bo sammen på sykehjemmet i Arendal, gikk det få dager før helse- og omsorgsminister Bent Høie lanserte en samboergaranti. Få har mennesker med utviklingshemming i familien og få tenker over

deres situasjon. Avisoppslag om forholdene kommer nederst på klikk-statistikken og få er opptatt av feltet. Nettopp derfor er behovet for normer og systemer som sikrer kompetansen større i tjenestene for mennesker med utviklingshemming enn i de fleste andre sektorer.

Vi trenger brannmennene kun når det brenner. Støttekontaktene som har bistått min datter, har alle gjort en upåklagelig jobb, selv om det har vært skoleelever uten relevant utdanning. Alle i tjenestene til mennesker med utviklingshemming trenger ikke å ha fag- eller høyskoleutdanning. Men noen må ha kompetansen. Fra tilsynsrapportene på feltet, vet vi at kompetansebehovet i tjenestene er mye større enn dagens situasjon.

Tjenestene for mennesker med utviklingshemming begynte med Fru Hjorths Pleie- og Arbeidshjem for Dannelsesudygtige Aands- svage i 1889. Manglende kompetanse har vært en utfordring i over 100 år. Det er på høy tid at omsorgsmyndighetene tar rev i seilene.



Siste utgave av magasinet Utvikling

Magasinet Utvikling opphører med denne utgaven. Tusen takk til alle dere som har abonnert og lest Utvikling. NAKU vil fortsette arbeidet med å spre kunnskap og informasjon om utviklingshemming, samt gode eksempler fra norske kommuner. Meld deg på NAKUs nyhetsbrev for lett å kunne holde deg oppdatert på nyheter og relevant fagstoff.

Nyhetsbrev NAKU

Meld deg opp for NAKUs nyhetsbrev og motta nyheter, nye publikasjoner og annet spennende stoff rett i innboksen din.

Meld meg inn

Følg NAKU

Følg NAKU på Facebook for å få med deg siste nytt og annet relatert stoff.



Følg oss på Facebook!



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMMING