

EVALUERINGS- RAPPORT

KOMPETANSEBYGGING
MÅLRETTET MILJØARBEID
OG HVERDAGSMESTRING
PROSJEKT 2017–2018



INNHold

SAMMENDRAG	5
1. TALL OG FAKTA	6
2. BAKGRUNN FOR PROSJEKTET	7
3. MÅL MED PROSJEKTET	9
3.1. Effektmål brukere	9
3.2. Effektmål organisasjon	9
3.3. Effektmål virksomheter	9
3.4. Effektmål medarbeidere	10
3.5. Resultatmål medarbeidere	10
4. BEGREPSAVKLARINGER	11
5. METODE	12
6. METODER FOR EVALUSERING AV TILTAK OG MÅL	14
7. RESULTAT	16
7.1. Oppsummering av fokusgruppeintervjuene	18
7.2. Oppsummering questback til ressurspersoner og avdelingsledere	19
7.3. Oppsummering surveyundersøkelsene i regi av glenne	22
7.4. Kartlegging av miljøarbeidprosesser	23
7.5. Brukerundersøkelser i drammen 2016–2018	24
7.6. Oversikt over endringer i antall høgskoleutdannede, 2016–2018 ...	25
7.7. Oversikt over antall vedtak og meldinger etter kapittel 9, 2016–2018	25
8. MÅLOPPNÅELSE	26
8.1. Effektmål brukere	26
8.2. Effektmål organisasjon	27
8.3. Effektmål virksomheter	28
8.4. Effektmål medarbeidere	28
8.5. Resultatmål medarbeidere	29
9. KONKLUSJON	32
10. REFERANSER	34
11. VEDLEGG	35

STYRINGSGRUPPE:

Navn	Tittel, arbeidssted og kommune
Lisbeth Bakken	Utviklingsleder Utviklingsenheten Skap gode dager, HSO Drammen kommune
Thea Kristine Bye	Virksomhetsleder Tilrettelagte tjenester Bo og dagtilbud, HSO Drammen kommune
Espen Sørvig	Virksomhetsleder Tilrettelagte tjenester Bo og avlastning, HSO Drammen kommune
Hege Henriksen	Virksomhetsleder Tjenester til funksjonshemmede, Nedre Eiker kommune
Hjørdis Trolsrud	Tjenesteleder Tjenester for funksjonshemmede, Senter for oppvekst Drammen kommune
Dagny Nordal Pettersen	Kommunalsjef Helse og Omsorg, Svelvik kommune

PROSJEKTGRUPPE:

Navn	Tittel, arbeidssted og kommune
Evelyn Skallstad	Rådgiver utviklingsenheten Skap gode dager, Drammen kommune
Gunn-Marit Moi Michaelsen	Fagrådgiver Tilrettelagte tjenester, Bo og dagtilbud, Drammen kommune
Marte Waage Nilsen	Fagrådgiver Tilrettelagte tjenester, Bo og avlastning, Drammen kommune
Hege Kylland	Fagrådgiver Tjenester til funksjonshemmede, Nedre Eiker kommune
Torunn Fjære	Avdelingsleder Tjenester til funksjonshemmede, Nedre Eiker kommune
Hjørdis Trolsrud	Tjenesteleder Tjenester for funksjonshemmede, Senter for oppvekst Drammen kommune
Sissel Garmo	Avdelingsleder Tjenester til funksjonshemmede, Svelvik kommune

SAMMENDRAG

Prosjektet «Kompetansebygging Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring 2017 og 2018» har hatt som formål å styrke kompetansen til medarbeidere som skal bidra til gode levekår for personer med utviklingshemming og/eller autismespekterdiagnose. Autismespekterforstyrrelse forkortes heretter til ASF.

I prosjektperioden har vi benyttet to kompetansemodeller, kompetansegruppe og kurs/workshop.

Prosjektet har til sammen mottatt 1.650 000,- i 2017 og 2018 fra Helsedirektoratet til fordeling mellom Drammen kommune og Nedre Eiker kommune for gjennomføring av prosjektet.

Svelvik kommune ble inkludert i prosjektet fra og med 2018.

Prosjektet ble avsluttet 31.12.18 og gikk over i drift fra og med 01.01.2019. Det utarbeides en revidert Handlingsplan for videre oppfølging for 2019 som blir gjeldende for samarbeidskommunene i «Nye Drammen».

Surveyundersøkelser, kvalitative intervju og Questback til avdelingsledere og ressurspersoner viser i store trekk at vi har lyktes med å styrke kompetansen og fokuset på fag i tjenestene til utviklingshemmede og ASF. Vi erfarer samtidig at dette er et kontinuerlig arbeid vi må opprettholde og holde fokus på.

Prosjektet har gitt økt kunnskap og gode erfaringer som vil være nyttige i forbindelse med harmoniseringsprosessen i tjenester til utviklingshemmede og ASF frem mot kommunesammenslåing i 2020.

Prosjektgruppen vil videreføres som ressursgruppe med mandat til å koordinere og effektivere kompetansetiltak på tvers av samarbeidskommunene i Nye Drammen i tjenester til mennesker med diagnosen utviklingshemming og autismespekterdiagnose. Dette er lederforankret på virksomhetsledernivå i de tre kommunene.

1

TALL OG FAKTA

Tilrettelagte tjenester i Drammen kommune består av to virksomheter med til sammen 16 bofellesskap i Helse, sosial og omsorg. Tilrettelagte tjenester – Boveiledning og aktivitet består av ca. 113 årsverk fordelt på ca. 180 medarbeidere og Tilrettelagte tjenester – bo – og dagtilbud består av 85 årsverk fordelt på 119 medarbeidere. Drammen kommune gir tjenester til 193 voksne mennesker med utviklingshemming pr. 2016. Det er 8 avdelingsledere.

Virksomheten Senter for oppvekst består av 7 avdelinger, hvor av Tjenester for funksjonshemmede er en avdeling. I tillegg til Tjenestetildeling og Koordinerende enhet, drifter Tjenester for funksjonshemmede Bekkevollen barne –og avlastningsbolig. Det er 42 antall årsverk fordelt på ca. 100 medarbeidere knyttet til boligen. Tjenester for funksjonshemmede gir tjenestetilbud til ca. 197 brukere hvor 39 har et tilbud tilknyttet Bekkevollen barne -og avlastningsbolig. Det er to avdelingsledere.

Tjenester til funksjonshemmede er en virksomhet i Nedre Eiker kommune som gir tjenester til barn, unge og voksne med ulike funksjonsnedsettelse. Virksomheten består av 7 avdelinger som gir heldøgns tjeneste i omsorgsboliger, avlastningstilbud til barn og unge, samt dagaktivitetstilbud. I tillegg kjøper kommunen dagaktivitetsplasser i annen kommune. Dette avsluttes 01.06.2019. Virksomheten har 107 årsverk fordelt på ca. 250 ansatte totalt. Kommunen gir tjenester til 110 mennesker med utviklingshemming over 16 år og 70 av disse får tjenester fra Tjenester til funksjonshemmede. Det er 4 avdelingsledere.

Tjenesten bofellesskap/praktisk bistand/dag-aktivitet i Svelvik kommune er en avdeling. Avdelingen har 22 årsverk med ca. 35 ansatte totalt. Det ytes tjenester til 22 personer inkludert dagtilbud. Det er en avdelingsleder.

BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Rapporten omhandler kompetansehevende tiltak innenfor målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring for perioden 01.01.2017 – tom 31.12.2018. Den beskriver et prosjektsamarbeid mellom Drammen kommune (Tilrettelagte tjenester, Senter for oppvekst v/ Tjenester for funksjonshemmede) og Nedre Eiker kommune (Tjenester til funksjonshemmede), samt spesialisthelsetjenesten i regi av Glenne Regionale Senter for Autisme-regional kompetanse-tjeneste (Glennet) ved Sykehuset i Vestfold HF og Seksjon for Utviklingshemming og Autisme (SUA) i Vestre Viken HF. I 2018 ble også Svelvik kommune en del av samarbeidet.

Prosjektet ble iverksatt for å styrke kompetansen til medarbeidere som skal bidra til gode levekår for personer med ASF og/eller utviklingshemming. I kommunale tjenester er det behov for høy fagkompetanse hos medarbeidere på alle nivå for å sikre god kvalitet i tjenestene. «Det er behov for å styrke kompetansen og kunnskapen til tjenesteytere som skal bidra til gode levekår for personer med utviklingshemming» (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet.2010–2013, s.25).

Flere nasjonale dokumenter omtaler viktigheten av å øke kunnskap og kompetanse i tjenestene til personer med utviklingshemming. I Meld. St. 45 (2012-2013) Frihet og likeverd blir det fremmet at regjeringen vil heve det faglige kompetansenivået i omsorgstjenesten, blant annet gjennom: «å øke andelen personell med høgskoleutdanning og legge til rette for internopplæring» (Helse - og omsorgsdepartementet, 2012-2013, s.21).

Rettighetsutvalget (NOU 2016:17 På lik linje) gjorde en grundig gjennomgang av dagens levekår for mennesker med utviklingshemming. Utredningen viser blant annet at denne gruppen fortsatt diskrimineres på en rekke samfunnsområder. NOU 'en fremmer åtte løft for å bedre levekår til mennesker med utviklingshemming på og at de må få tjenester på lik linje med «alle oss andre». Løft 6 omhandler spesielt behovet for økt kompetanse og kunnskap i tjenestene (NOU 2016:17 På lik linje).

Kommunens ansvar omfatter alle pasient- og brukergrupper, herunder personer med somatisk eller psykisk sykdom, skade eller lidelse, rusmiddelproblem, sosiale problemer eller nedsatt funksjonsevne. Kommunens ansvar etter første ledd innebærer plikt til å planlegge, gjennomføre, evaluere og korrigere virksomheten, slik at tjenestenes omfang og innhold er i samsvar med krav fastsatt i lov eller forskrift. Kommunene har ansvar for å lede og utvikle tjenestene samt legge til rette for systematisk faglig arbeid og etisk refleksjon for å oppfylle nasjonale mål og intensjoner (Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, 2019, § 3-1 og § 4-2). Kommunenes plikt er også så langt det er mulig forpliktet til å forebygge og finne andre løsninger enn bruk av tvang og makt ved forskjellige former for utfordrende atferd (Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, 2019, § 9-4).

Gode samarbeidsavtaler mellom spesialisthelsetjeneste og kommune må utformes slik at spesialisthelsetjenesten kan bistå kommunen med nødvendig kompetanse og kunnskapsoverføring slik at kommunen settes i stand til å utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008-2009, s. 77).

I det landsomfattende tilsynet med kommunenes helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming i 2016 fant fylkesmennene til dels alvorlig svikt i tjenestetilbudet i 45 av 57 av de kommunene det ble gjennomført tilsyn i. Fylkesmennene fant at brukerne ikke fikk tilstrekkelig og individuelt tilpasset personlig assistanse og at det var svikt i organiseringen av tjenestene. Tjenestene til brukerne var ikke systematiske, ansvaret var ikke tydelig plassert og dokumentasjonen var ikke oppdatert. Tilsynet viste at mennesker med utviklingshemming ikke hadde samme tilgang til helsetjenester av samme kvalitet som resten av befolkningen. I tillegg ble det avdekket uklare ansvarsforhold, dårlig kontroll med utdeling av legemidler og utilstrekkelig kompetanse hos dem som gjør i stand og deler ut legemidler (Helsetilsynet, 2017, s. 8-19). Ingen av de tre samarbeidskommunene i Nye Drammen ble valgt ut i det landsomfattende tilsynet.



3

MÅL MED PROSJEKTET

Formålet med prosjektet har vært å styrke kompetansen til medarbeidere som skal bidra til gode levekår for personer med utviklingshemming og/eller ASF.

Vi har jobbet etter to typer mål: Effektmål og resultatmål. Effektmål viser til effekt av et tiltak eller prosjekt på sikt og kan likestilles med et overordnet mål. Resultatmål viser til ønsket resultat umiddelbart etter at tiltak eller prosjekt er avsluttet.

3.1. EFFEKTMÅL BRUKERE

- Brukere benytter sin selvbestemmelse og har en opplevelse av å være sjef i eget liv.
- Brukere opplever at de får hjelp når de trenger det.
- Brukere opplever trygghet i eget hjem.

3.2. EFFEKTMÅL ORGANISASJON

Aktuelle virksomheter tilbyr:

- attraktive fagstillinger og et inspirerende fagmiljø som bidrar til økt rekruttering av medarbeidere med høyskoleutdanning med spesiell vekt på vernepleiere
- videreutvikling av tjenester som er i tråd med gjeldende nasjonale føringer som forebygger diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne
- tilrettelegging for selvbestemmelse og brukermedvirkning for mennesker med utviklingshemming og ASF

Aktuelle virksomheter har:

- et godt omdømme både internt og eksternt

3.3. EFFEKTMÅL VIRKSOMHETER

- Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring er forankret i ledergruppene.
- Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring er implementert i lokale planverk.

3.4. EFFEKT MÅL MEDARBEIDERE

Medarbeidere har:

- kunnskap om og arbeider etter prinsipper om Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring og er bevisst hvordan dette påvirker bruk av tvang og makt
- tid og mulighet til å utarbeide planer, gjennomføring og evaluering av Målrettede miljøarbeid prosesser i samarbeid med sin leder, sine medarbeidere og brukere

Medarbeidere legger til rette:

- for brukermedvirkning og selvbestemmelse

3.5. RESULTAT MÅL MEDARBEIDERE

Pleiemedarbeidere har:

- grunnleggende kunnskap om ASF, utviklingshemming, målrettet miljøarbeid, etikk, tvang og makt

Medarbeidere med utdanning på videregående og høgskolenivå har:

- økt kompetanse om ASF, utviklingshemming, etikk, tvang og makt samt målrettet miljøarbeid som benyttes aktivt i daglig arbeid



4

BEGREPSAVKLARINGER

Her følger en kort beskrivelse av sentrale begreper.

«Miljøarbeid bygger på at vi påvirker hverandre når vi er sammen. Resultatet er at vi lærer. Dette er noe som skjer hele tiden, og uten at vi planlegger samhandling, og uten at vi planlegger å påvirke. Men vi kan systematisere vår del av samhandlingen – hva vi gjør, og derved oppnå en endring i hva andre gjør. Det er bedre å vite hva man gjør, når man likevel gjør noe»

(Horne & Øyen 2005, s. 14).

Målrettet miljøarbeid kan defineres som:

«Systematisk forandring av betingelser (inkludert egne og andre miljøarbeideres atferd) med sikte på å oppnå forandring i en eller flere personers atferd, hvor hensikten er å bedre personenes fungering i daglige omgivelser»

(Horne & Øyen, 2005 s. 14).

Hverdagsmestring:

«Hverdagsmestring er et grunnleggende, forebyggende tankesett. Det handler om å mestre aktiviteter og gjøremål i hverdagen. Dette tankesettet passer alle brukergrupper, uansett alder og funksjonssvikt. Spørsmålet: «Hva er viktig for deg i ditt liv» er sentralt.

Hverdagsmestring handler om å ta brukerens ønsker og valg på alvor og å legge til rette for at den enkelte kan bestemme over sitt eget liv. Det handler altså om selvbestemmelse. Selvbestemmelse dreier seg ikke bare om store og krevende valg som å gifte seg eller velge utdanning og bosted. Slike valg gjør vi ikke så mange ganger i løpet av livet. Det er flest hverdager, og det er flest hverdagsvalg vi må ta. Selvbestemmelse er for eksempel at du bestemmer deg for om og når du vil stå opp på morgenen, hva du vil ha på deg, og om du vil spise frokost eller ikke»

(Ness, 2016 s. 35).

5

METODE

BESKRIVELSE FOR GJENNOMFØRING AV TO KOMPETANSEMODELLER

I løpet av prosjektperioden har vi prøvd ut to «modeller» for kompetansebygging og spredning av kunnskap i tjenester til personer med utviklingshemming og ASF i kommunene.

Kompetansemodell A: «*Kompetansebygging via utvalgte ressurspersoner som tilføres kunnskap i nettverk og omgjør denne til kompetanse i sin avdeling i nært samarbeid med leder*»

I denne modellen ble kompetansebygging gjennomført via ressurspersoner samlet i en egen kompetansegruppe hvor aktuelle faglige tema ble tatt opp. Ressurspersonene forpliktet seg til arbeidskrav som besto av å gjennomføre Målrettet miljøarbeid i samarbeid med leder og medarbeidere i egen avdeling. Ressurspersonene sendte resultater til kursleder Anders Johansen som gav skriftlig tilbakemelding på arbeidet.

Ressurspersonene var ansatte med utdanning på høgskole, eller på videregående nivå ved mangel på høgskoleutdannede i enkelte av avdelingene. I 2017 var det 27 ressurspersoner fra Drammen kommune og 4 fra Nedre Eiker kommune.

Drammen kommune valgte i all hovedsak med noen unntak en ressursperson fra hver avdeling/tjenestested av driftsmessige årsaker. Nedre Eiker kommune valgte to ansatte fra samme avdeling/tjenestested. Det ble utarbeidet en egen rollebeskrivelse for ressurspersoner. Ressurspersonene fungerte som motivator og pådriver for målrettet miljøarbeid i sin avdeling i nært samarbeid med sin leder og sine medarbeidere.

Kompetansegrupper ble gjennomført en gang per måned (med unntak av juli) fra halv ni til halv tre. Hovedtemaer var: tvang og makt, debrifing, målrettet miljøarbeid, samtaleteknikker, atferds avtaler, pårørendearbeid, grafisk fremstilling av data i Excel, visuell støtte og OCD/tvangsatferd. Ressursgruppen var også på et besøk til Innovatoriet ved Bakkenteigen i Vestfold for å se på velferdsteknologiske løsninger. På samlingen i desember oppsummerte og evaluerte vi året.

Kompetansemodell B: «Kompetansebygging via kursvirksomhet med påfølgende forpliktende refleksjon og handling.»

I denne modellen planla vi kompetansebygging ved tilpasset kursvirksomhet med tilhørende forpliktende refleksjon og handling i etterkant av kurs for alle deltakere. Vi planla 5 «storkurs» med 160 plasser samt en tre dagers påfølgende Work shop i atferds registreringer med 30 plasser fra samarbeidskommunene i Nye Drammen. Glenne og SUA bidro med foredragsholdere da dette var avtalefestet i prosjektet.

Målgruppe var medarbeidere i tjenester til mennesker med utviklingshemmede og/eller ASF i Drammen, Nedre Eiker og Svelvik kommune. Andre kommuner ble invitert ved ledig kapasitet. Deltakere på «storkursene» fikk som refleksjonsoppgave å tenke gjennom hva de opplevde som mest viktig i kurset relatert til en spesiell bruker på sin arbeidsplass. Deltakeren skulle så sende en mail til sin nærmeste leder med en ide om en utfordring eller tiltak som bruker kunne nyttiggjøre seg.

Nedenfor vises temaer for kurs 2018.

MÅLRETTET MILJØARBEID	
Målgruppe: deltakere i prosjektet: «Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring» Påmelding må avklares med nærmeste leder	
Utviklingshemming og ASF 17. JANUAR 2018	Veiledning av godtfungerende mennesker med nedsatt funksjonsevne 19. OKTOBER 2018
Målrattede arbeidsprosesser 21. FEBRUAR 2018	Adferdsregistreringer Workshop 1 - 30. AUGUST 2018 Workshop 2 - 27. SEPTEMBER 2018 Workshop 3 - 01. NOVEMBER 2018
Verktøy for opplæring i ADL 09. MARS 2018	
Brukt av tvang og makt i Helse- og omsorgstjenesteloven - Kapittel 9 11. APRIL 2018	

Workshopen var beregnet for nøkkelpersoner med fagansvar. Den skulle gå over tre samlinger hvor deltagerne selv tok med problemstilling fra egen arbeidsplass. Samlingene skulle lede til konkrete tiltak og det var viktig at nøkkelpersonene deltok på alle tre samlinger. Før første samling fikk deltakerne tilsendt relevant litteratur/artikler som de skulle lese gjennom for å forberede seg til tema for workshopdag 1.

Gruppene skulle bestå av ca. ti deltagere, ble fulgt opp av en veileder og gruppen diskuterte problemstillingene i plenum og delte tanker og erfaringer for å finne passende tiltak.

På første samling ble problemstillinger gjennomgått og det ble jobbet med å lage oppsett for registreringer og/eller tiltak. Under andre samling ble registreringer gjennomgått. Det ble jobbet med mål, tiltak og prosedyrer i forhold til gjennomføring. Alle bidro med å hjelpe hverandre med å finne kreative løsninger. På den tredje samlingen ble resultater gjennomgått og det ble lagt en plan for videre selvstendig arbeid rundt tiltaket. Samme veileder fulgte sine grupper gjennom alle tre workshop-dagene.

Hver gruppeleder tilbød veiledning pr. e-post i «arbeidsperiodene» mellom hver samling – til sine gruppedeltakere. Det ble avsatt inntil 2x3 timer for å følge opp innsendte bidrag for hver gruppeleder mellom workshopdag 1 og 2.

6

METODER FOR EVALURERING AV TILTAK OG MÅL

For å evaluere effekt av tiltakene har vi hentet inn både kvantitative og kvalitative data.

- Survey undersøkelse (Questback) i regi av Glenne Regionale senter for autisme ved tre målepunkt. Før oppstart av kurspakke 2018, rett i etterkant av kurspakke og etter et halvt år. To av tre målepunkt er gjennomført.
- Data fra brukerundersøkelsen som ble gjennomført i Drammen kommune i perioden 2016–2018.
- Fokusgruppeintervjuer med brukere fra Nedre Eiker kommune og Drammen kommune.
- Questback for ressurspersoner med spørsmål om målene i handlingsplanen er oppfylt.
- Questback for ledere med spørsmål om målene i handlingsplanen er oppfylt.
- Kartlegging av ansatte personer med høgskoleutdanning og vernepleierutdanning.
- Kartlegging av antall meldinger/ vedtak kapittel 9 i perioden 2016–2019.
- Kartlegging av gjennomførte målrettede miljøarbeidsprosesser i prosjektperioden.

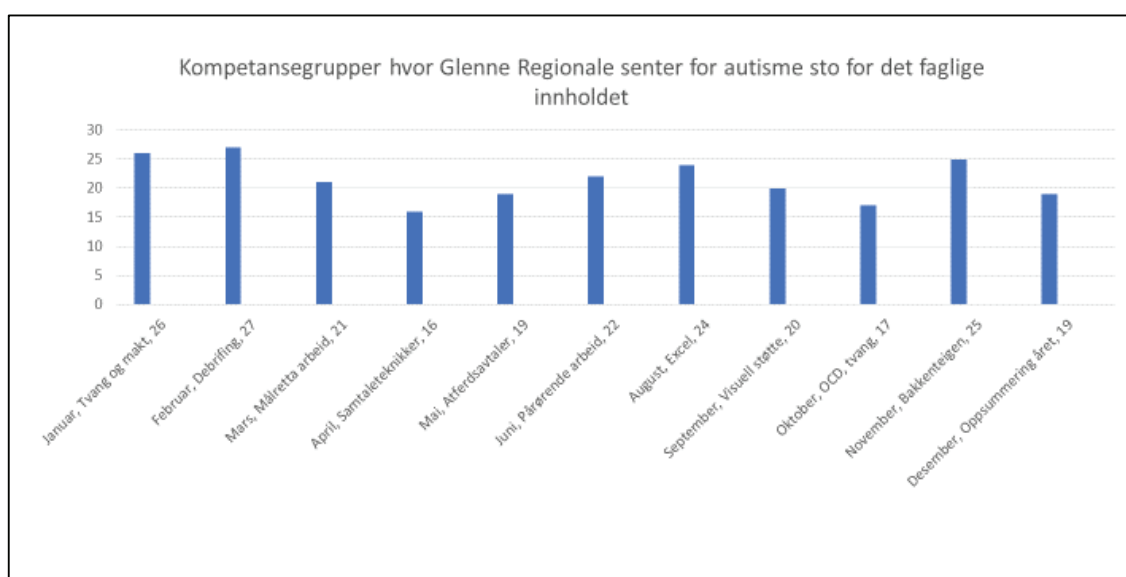


7

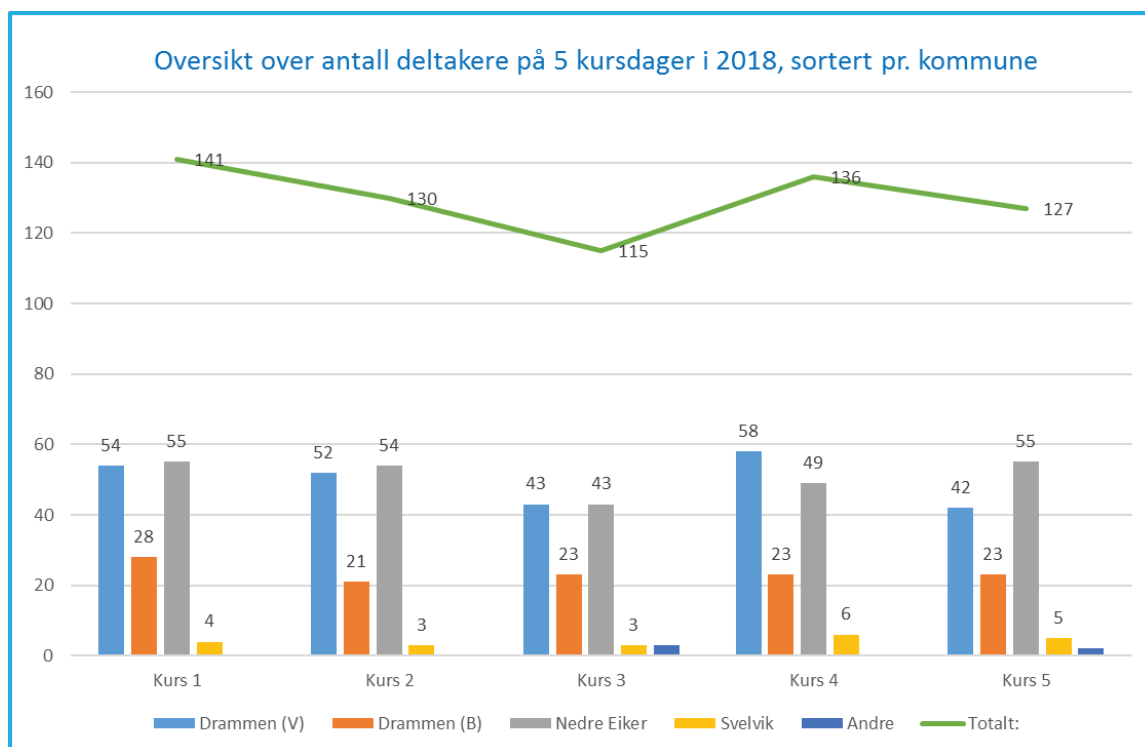
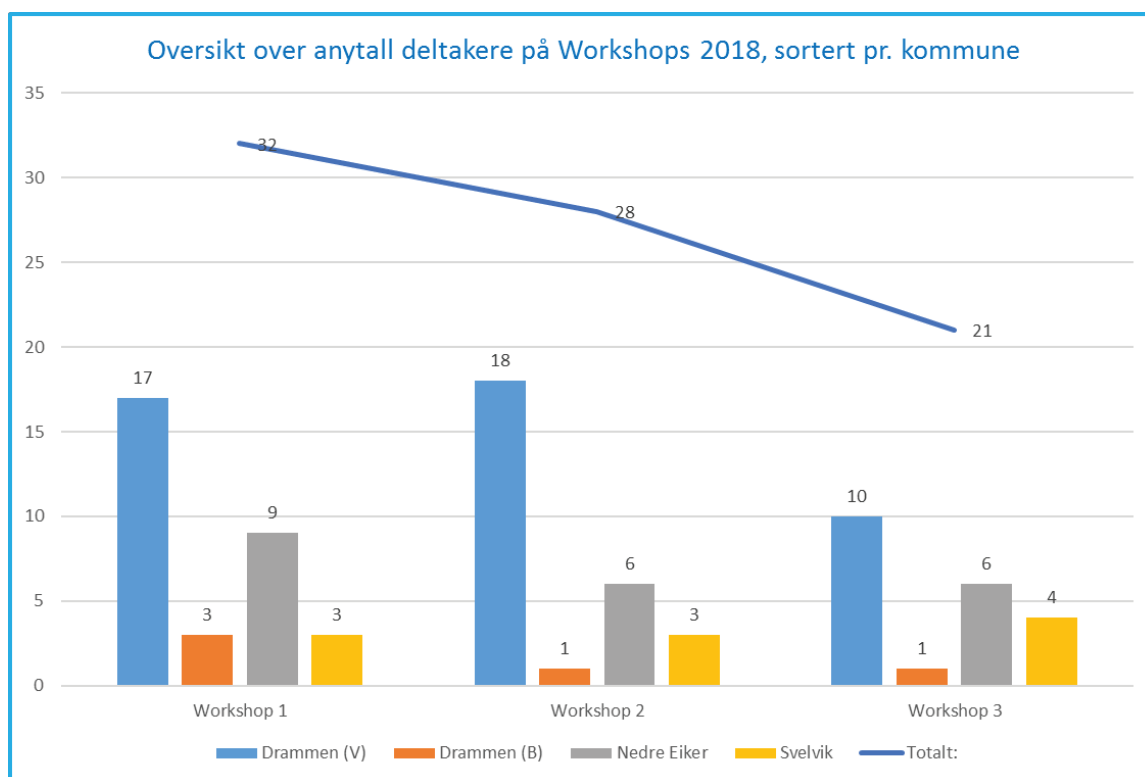
RESULTAT

Kompetansehevingssprosjektet har hatt bred oppslutning og flere medarbeidere har deltatt på tvers av kompetansetiltakene.

29 ressurspersonene var i 2017 samlet 11 hele dager i kompetansegruppene.



I 2018 var det totalt 649 plasser som ble benyttet på de 5 stor kursene. Medarbeidere deltok på ett eller flere av kursene etter vurdering fra leder. På 3-dagers workshopen i 2018 var det 37 deltakere som var påmeldt, men med noe variabelt oppmøte de tre dagene. Forklaring tabell nedenfor: Drammen (v) = voksne. Drammen (b) = barn.



7.1. OPPSUMMERING AV FOKUSGRUPPEINTERVJUENE

Det er gjennomført to ikke-standardiserte fokusgruppeintervju. Til sammen seks brukere ble fore-spurt av kjente nærpersioner om deltakelse og ble kun vurdert og plukket ut hvis de var genuint motivert til å gjøre dette.

Hensikt med å gjennomføre to fokusgruppeintervju har vært todelt:

1. Å undersøke nærmere hvordan tjenestemottakere opplever praksis omkring våre effektmål for brukere i Handlingsplanen.
2. Å fremme viktigheten av at brukerstemmen blir hørt i alle typer prosjekter og sammenhenger som gjelder dem selv.

En bruker fra hver kommune trakk seg samme dag som intervjuet skulle gjennomføres.

Det ene intervjuet ble gjennomført i Nedre Eiker av Hege Kylland og Evelyn Skalstad med to brukere. Deltakerne samtykket til lydopptak av intervjuet som ble slettet etter gjennomgang.

Det andre intervjuet ble gjennomført i Drammen med to brukere av Marte Waage Nilsen og Gunn-Marit Moi Michaelsen. Intervjuet ble gjennomført ved å skrive ned svar fortløpende, hvor kun det mest vesentlige har blitt tatt med.

Vi benyttet et tilpasset samtykkeskjema som brukerne signerte. Det ble muntlig presentert en tilpasset beskrivelse av hva det innebar å signere på dette samtykkeskjemaet samt forespurt om de hadde forstått både spørsmål og innhold.

Modellen for intervjuene har vært semistrukturert intervju med veiledende intervjuguide uten definerte svaralternativer.

Effektmål brukere

- Brukere benytter sin selvbestemmelse og har en opplevelse av å være sjef i eget liv
- Brukere opplever at de får hjelp når de trenger det
- Brukere opplever trygghet i eget hjem

Vi utarbeidet følgende spørsmål til intervjuene og alle spørsmål hadde tilhørende hjelpespørsmål for å gi muligheten til fleksibilitet.

1. Vi vil stille dere noen spørsmål om hva dere bestemmer selv og hva dere synes er viktig å bestemme selv?
2. Om dere får hjelp av personalet når dere trenger det?
3. Om personalet vet hva som er viktig for deg?

Oppsummert har vi et tydelig inntrykk av at brukere som ble intervjuet generelt opplever stor grad av selvbestemmelse og at de får hjelp når de trenger det. De gir også inntrykk av at nærpersioner stort sett kjenner dem godt og derav vet hva som er viktig for hver og en av dem. Likevel kan vi ane tendensen til at noen opplever at personalet trenger ytterligere informasjon om hvordan de skal oppføre seg i andres hjem.

Noen eksempler:

Ved spørsmål om personalet banket på dør til leilighet før de kom inn, svarte de alle at dette var det vanlige, men en antydte at personalet kunne bli enda bedre på dette.

Ved spørsmål om de selv kan bestemme når de skal legge seg, var tre tydelige på at det bestemte de selv, mens en opplevde at nattevakt var den som bestemte dette.

En var også tydelig på at han ofte tenker på andre som bor i samme bofellesskap som ikke kommer så mye ut som brukeren selv gjør - og at brukeren ofte tenker at personalet kunne gått på tur med vedkommende i stedet for å sitte med telefonen eller være opptatt med PC.

7.2. OPPSUMMERING QUESTBACK TIL RESSURSPERSONER OG AVDELINGSLEDERE

Det ble sendt ut en questback til ressurspersonene i kompetansegruppa og avdelingsledere den 06.11.2019. Svarprosent for ressurspersoner var 40% og svarprosent for avdelingsledere var 73%. Spørsmålene i questbacken ble laget med utgangspunkt i å svare opp målene med prosjektet.

Svarene viser at avdelingslederne gjennomgående er mer positive til resultatene i avdelingene enn ressurspersonene. Her følger svarene de har på spørsmålene som var like til begge gruppene:

Spørsmål:	Ressurspersoner % ja	Avdelingsledere % ja
Tror du brukerne i din avdeling benytter sin selvbestemmelse og har en opplevelse av å være sjef i eget liv?	75	100
Tror du brukere i din avdeling opplever å få hjelp når de trenger det?	75	90,9
Tror du brukerne i din avdeling opplever trygghet i eget hjem?	81,3	90,9
Har din avdeling attraktive fagstillinger og et inspirerende fagmiljø som bidrar til økt rekruttering av medarbeidere?	62,5	90,9
Mener du din avdeling videreutvikler tjenester i tråd med gjeldende nasjonale føringer som forebygger diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne?	75	100
Opplever du at din avdeling legger til rette for selvbestemmelse og brukermedvirkning for mennesker med nedsatt funksjonsevne?	93,8	100
Opplever du at din virksomhet har et godt omdømme?	81,3	81,8

Har du en oppfatning av at Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring er forankret blant lederne i din virksomhet?	66,7	90,9
Er Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring implementert i lokale planverk og årshjul?	56,3	72,2
Opplever du at medarbeidere har kunnskap om og arbeider etter prinsipper om Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring?	43,8	81,8
Tror du dine medarbeidere er bevisst sammenhengen mellom målrettet miljøarbeid og tvang og makt?	60	81,8
Legger du til rette for brukermedvirkning og selvbestemmelse?	93,8	100
Legger du som leder til rette for tid og mulighet til å utarbeide planer, gjennomføre og evaluere målrettede miljøarbeidsprosesser? Har du tid og mulighet (til ressursper.)	31,3	100
Tror du pleiemedarbeidere har økt sin kompetanse på Målrettet miljøarbeid fra prosjektets oppstart?	53,3	90
Har dine medarbeidere på videregående nivå økt sin kompetanse på Målrettet miljøarbeid fra prosjektets oppstart?	40	90
Opplever du økt kompetanse på målrettet miljøarbeid etter prosjektets oppstart?	73,3	100
Har aktivitetene omkring målrettet miljøarbeid økt etter prosjektets oppstart i din avdeling?	68,8	100

Lederne ble i tillegg spurt om:

Spørsmål:	Avdelingsledere % ja
Er din(e) ressursperson(er) motivert for oppgaven?	100
I etterkant av våre «storkurs» i år ba vi medarbeiderne på bakgrunn av kurset de var på, sende en ide om mulige tiltak knyttet opp mot brukerne de jobber med – til sin nærmeste leder. De ble også utfordret på å dele kunnskap fra kurset med sine medarbeidere i rett fora. Gi konkrete eksempler på noen av tilbakemeldingene dere fikk fra medarbeidere.	

Konkrete eksempler på noen av tilbakemeldingene lederne fikk fra medarbeidere:

«Alle som har vært på storkurs har fått i oppgave å dele kunnskap på personalmøter og fagdager, og har utført dette med stor vellykkethet. Det er lagt opp til gruppearbeid i målrettet miljøarbeid, og det er igangsatt konkrete tiltak rundt enkeltbrukere i form av kartlegginger og registrering av atferd».

«Har inntrykk av at lojalitet har festet seg hos flere. Det å være tro mot bestemmelser og tiltak, samt jobbe likt. Forslag om kartlegging, funksjonelle analyser har blitt knyttet opp mot enkeltbrukere. Flere analyser har blitt igangsatt. Det er utarbeidet tiltak hos flere brukere. De ansatte er veldig fornøyde etter at det har blitt satset på kursing, samt at det var mange som kunne delta, ikke bare 1–2 stykker».

«De kom med refleksjoner og årsaksforklaringer rundt atferd og målrettet jobbing etter ny kunnskap rundt enkelte tjenestemottakere».

Resurspersonene ble i tillegg stilt to spørsmål. Nedenfor følger konkrete eksempler på svar:

1. Hvordan opplever du din rolle som ressursperson i relasjon til dine medarbeidere?

«Mye mer ansvar enn jeg i utgangspunktet hadde trodd/sett for meg. Tenker spesielt på ansvar i forhold til oppfølging /veiledning av personal. Det at det var et innslag om organisasjonsteori på siste samling var veldig bra og det trenger vi mer av».

«Jeg opplever min rolle som viktig for å igangsette prosjekter, veilede tankegang samt bidra i utformingen av våre tiltak slik at de bidrar til økt brukermedvirkning og er i tråd med gjeldende lovverk. I forhold til mine medarbeidere har den omfattende kursvirksomheten gjort rollen lettere, men jeg opplever det til tider krevende å drive frem prosesser».

«Det kan til tider være vanskelig å få gehør for målrettet miljøarbeid og nye metoder da de ansatte har prøvd alt før og ikke er villige til å prøve på nytt eller prøve noe nytt. Føler at jeg får støtte og oppbakking fra noen ansatte og fra leder, men at tiden ikke strekker til for å kunne bruke rollen som ressursperson fullt ut og at det derfor blir en del halvveis forsøk som igjen kan skape mer irritasjon i personalgruppen».

«Det har tatt tid å etablere rollen, men det siste halvåret har jeg en opplevelse av at den har blitt tydeligere – og at det dermed er økt forståelse og engasjement rundt det faglige i personalgruppa».

2. Hva betyr kompetanseggruppen for deg som ressursperson?

Det er fint å ha et sted der det er mulig å drøfte fag. Det har gitt god læring. Det har gjort at ressurspersoner fra forskjellige steder har blitt kjent med hverandre, og kan dra nytte av hverandres erfaring. Det betyr at jeg får utviklet meg til å bli mer reflektert i min jobb».

«En god møtearena for utveksling av erfaringer, faglige diskusjoner».

«Kompetanseggruppen har fungert som et viktig forum der informasjon og erfaringer deles, kunnskap erverves, samt felles løsninger finnes. Særlig viktig forum i en så desentralisert struktur. Men det er helt avhengig av at det som deles med gruppen av informasjon og kunnskap også

blir delt med resten av personalgruppa».

«Erfaringsutveksling, støtte og inspirasjon».

«Det betyr mye. Det er en arena hvor jeg kan snakke med andre fagpersoner, hvor jeg får faglig innputt og en pause fra jobbhverdagen. Jeg får også mulighet til å bli kjent med flere fagpersoner slik at det er lettere å samarbeide eller ringe om faglige spørsmål osv.».

7.3. OPPSUMMERING SURVEYUNDERSØKELSENE I REGI AV GLENNE (2 av 3 undersøkelsespunkter gjennomført)

Det er gjort to surveyundersøkelser. En i november 2017 før kursingen startet og i november 2018 etter kursene. Svar: N:108 (2017) og N:97 (2018).

Spørsmål:	Svarprosent på riktig svaralternativ survey 1	Svarprosent på riktig svaralternativ survey 2
Hva er en autismeforstyrrelse?	70,4	74,2
Med betegnelsen autismspekterforstyrrelse menes;	82,4	71,1
Autismspekterforstyrrelse kjennetegnes av følgende hovedvansker/områder;	75,9	79,4
Diagnosen barneautisme (infantil autisme) betyr;	79,6	86,6
Kan personer som har en autismspekterforstyrrelse også ha diagnosen psykisk utviklingshemming?	68,5	77,3
Autismspekterforstyrrelse er en funksjonshemming som;	97,2	97,9
Hvor mange mennesker i Norge har en autismspekterforstyrrelse?	27,8	34,0
Kjønnsfordelingen av autismspekterforstyrrelser er;	50,9	63,9
Kan personer med autismspekterforstyrrelser stå ansvarlig for egne valg/handlinger?	58,3	66,0
Er det lurt å starte med tilrettelegging og systematisk opplæring for mennesker med autismspekterforstyrrelser allerede i barndommen?	93,5	94,8
Hva er målrettet miljøarbeid?	98,1	97,9
I målrettet miljøarbeid fokuserer mye av arbeidet på å:	84,3	89,7
Tre viktige komponenter ligger til grunn for målrettet miljøarbeid;	92,6	95,9

Spørsmål:	Svarprosent på riktig svaralternativ survey 1	Svarprosent på riktig svaralternativ survey 2
Hvis en person med autismspekterforstyrrelse er lite motivert til å gjennomføre oppgaver kan det være lurt å;	96,3	95,9
En målrettet arbeidsprosess består av fire faser;	98,1	97,9
I arbeid med endring av tjenestemottakernes atferd, fokuserer vi på;	64,8	79,4
I arbeide med tjenestemottakere som har autismspekterforstyrrelse er det viktig å;	97,2	96,6
Følgende tilleggslidelser er forholdsvis vanlige hos mennesker med autismeforstyrrelse;	89,8	92,8
Det sies at mennesker med autismspekterforstyrrelse ikke har evne til empati;	83,3	83,3
Hvordan har du lært om autismspekterforstyrrelser tidligere?	Flere svar	Flere svar

7.4. KARTLEGGING AV MILJØARBEIDPROSESSER

INNMELDTE MÅLRETTETE PROSESSER i 2017 og 2018

Avdeling/Sted:	Kartlegginger:	Tiltak:	Helhetlige prosesser:	Planlagt/påbegynt
Eknes	2		2	1
Fr.Nansen/Rådyrkroken	5	2	2	2
Ambulant team Dr.	4	4	1	
BK 169 + 201	3	4		
Blentenborg B	3	2	1	
Sølvfast/Røyselia	9	6	4	
Flisa	7	8	1	4
Korvald *				
Langrand	3	3	2	1
Unik bedrift (Tømmerkrana og Granstad)	13	10	10	2
Proffen	5-7	5-7	3	
Tollbugata	4	4	1	
Bekkevollen	3	1	5	
Skavlen Eldre	3			
Evjeløkka	2	3		
Svelvik	3	1	1	1

- Fra januar 2018

7.5. BRUKERUNDERSØKELSER I DRAMMEN 2016–2018

I Drammen kommune ble det gjennomført brukerundersøkelser i perioden 2016–2018. Vi har i denne sammenheng valgt å vise til brukerundersøkelsen som ble gjennomført i Tilrettelagte tjenester, Bo, aktivitet og avlastning, da de deltok gjennom hele perioden. Dette gir brukere av tjenestene mulighet til å gi tilbakemelding på hvordan de opplever tjenestene. Svarprosenten var gjennomgående lav. Dette påvirker både pålitelighet og validitet i svar. Vi har likevel valgt å vise til noen av områdene hvor brukere er svært fornøyd eller opplever forbedringspotensial og knytte de opp mot prosjektets mål for brukere.

I 2016 var det 17 brukere som svarte på brukerundersøkelsen i denne virksomheten. Svarprosenten var 42%.

I 2017 var det 47 av 191 brukere som svarte på undersøkelsen i denne virksomheten. Svarprosenten var på 24,6%.

I 2018 var det 29 av 129 som svarte på undersøkelsen. Svarprosenten var på 37,41%. Brukerundersøkelsen er i hele perioden tuftet på tre hovedområder med spørsmål.

1. Trivsel og trygghet. Dette området har høyeste skåre på de tre hovedområdene og ligger i 2018 opp mot 95% positivt. Høyest skåre på «trivsel i hverdagen og trygghet der de bor». Lavest skåre på: «jeg får tjenestene til avtalt tid.»

Svarene viser gjennomgående høy skåre gjennom hele perioden fra 2016–2018.

2. Medvirkning/samarbeid. Dette området viser også i 2018 gjennomgående høy skåre men noe lavere enn på «trivsel og trygghet». Høyeste skåre: «jeg vet hva jeg kan klare selv.»

Svarene viser at skåre for dette området har gått noe frem i perioden 2016–2018.

3. Min hverdag. I 2018 viser dette området variasjoner i fornøydhet. Høyest skåre på «min bosituasjon gjør det mulig å ha et privatliv.» Lavest på informasjon om spørsmålet: «jeg vet hvilke hjelpemidler og teknologi som er tilgjengelig for meg»

Gjennom hele perioden viser dette området samme variasjoner på spørsmål som nevnt ovenfor under området «Min hverdag», men det vises en svak økning i antall som mener at «jeg vet hvilke hjelpemidler og teknologi som er tilgjengelig for meg.» Dette kan ha en sammenheng med økt fokus på velferdsteknologi i kommunene.

Generelt kan nevnes at det er en økning i antall respondenter som er fornøyd med den hjelpen de får av kommunen. 2016: 69%, 2017: 60% og 2018: 70%

Om vi vurderer prosjektets mål for brukere opp mot resultater i brukerundersøkelsen gjelder dette spesielt om brukere opplever trygghet i eget hjem. Brukerundersøkelsen viste at dette området har fått en gjennomgående høy skåre gjennom hele perioden.

Også prosjektmålene om selvbestemmelse, opplevelse av å være sjef i eget liv samt opplevelse av å få hjelp når de trenger det, fikk jevnt over høy skåre i brukerundersøkelsen.

Vi har også tro på at styrket fagkompetanse hos medarbeidere generelt, samt økt antall ansatte med høgskoleutdanning, bidrar til at brukere opplever økt trygghet, selvbestemmelse, samt hjelp når de trenger det.

7.6. OVERSIKT OVER ENDRINGER I ANTALL HØGSKOLEUTDANNEDE, 2016–2018

ANTALL VERNEPLEIERE FRA 2016–2018

Kommune	2016	2017	2018
Svelvik	3	3	3
Drammen HSO	11	14	17
Drammen oppvekst, Bekkevollen	4	5	4
Nedre Eiker	12	13	18

ANTALL ANDRE HØGSKOLEUTDANNEDE FRA 2016–2018

Kommune	2016	2017	2018
Svelvik	1	1	1
Drammen HSO	36	38	44
Drammen oppvekst, Bekkevollen	20	19	18
Nedre Eiker	21	25	35

7.7. OVERSIKT OVER ANTALL VEDTAK OG MELDINGER ETTER KAPITTEL 9, 2016–2018

Vedtak kapittel 9, 2016–2018

Kommune:	2016	2017	2018
Svelvik	0	0	1 påbegynt
Drammen	7	6	7 (2 påbegynt)
Nedre Eiker	7	7	9 (2 påbegynt)

Meldinger kapittel 9, 2016–2018

Kommune:	2016	2017	2018
Svelvik	0	0	1
Drammen	7	14	14
Nedre Eiker	7	12	16

MÅLOPPNÅELSE

8.1. EFFEKT MÅL BRUKERE

- Brukere benytter sin selvbestemmelse og har en opplevelse av å være sjef i eget liv.
- Brukere opplever at de får hjelp når de trenger det.
- Brukere opplever trygghet i eget hjem.

I QuestBack undersøkelsen til ressurspersoner og avdelingsledere svarer 75% av ressurspersonene ja til at brukere får benytte sin selvbestemmelse og har en opplevelse av å være sjef i eget liv, mens 100% av avdelingslederne svarer ja på samme spørsmål.

75% av ressurspersonene mener at brukere får hjelp når de trenger det, mens 90,9 av avdelingslederne svarer ja på samme spørsmål.

81,3 % av ressurspersonene mener at brukere opplever trygghet i eget hjem, mens 90,9 % av avdelingslederne svarer ja på samme spørsmål. I spørsmål til ressurspersoner og avdelingsledere omkring effektmål for brukere, viser det seg at avdelingsledere er noe mer positive enn ressurspersoner. Et spenn fra 75% til 81,3 % av ressurspersonene svarte ja på spørsmålene ovenfor, mens spennet varierte mellom 90,9 % – 100 % for avdelingslederne. Dette samsvarer med data fra brukerundersøkelser.

Fokusgruppeintervju med 4 brukere medførte et tydelig inntrykk av at de generelt opplever stor grad av selvbestemmelse og at de får hjelp når de trenger det. Likevel kunne det anes en forsiktig oppfordring om at noen medarbeidere trenger mer opplæring i hvordan oppføre seg i andres hjem. Dette omhandlet blant annet det å bli flinkere til å banke på døren når de kom samt bli flinkere til å spørre om hvordan de har det. En var også opptatt av at medbeboere skulle få like muligheter til aktivitet uavhengig av funksjonsnivå.

Måloppnåelse: Effektmålene er utfordrende å måle fordi de i stor grad baserer seg på kvalitative målinger. Resultatene fra fokusgruppeintervjuer, questback fra ressurspersoner og ledere og brukerundersøkelse gir en indikasjon på at vi er på god vei til måloppnåelse. Effektmål for brukere har kontinuerlig fokus i våre tjenester Vi vil i 2019 og fremover satse på prosjekter og tiltak for å fremme brukerstemmen, brukerinvolvering og selvbestemmelse for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

8.2. EFFEKT MÅL ORGANISASJON

Aktuelle virksomheter tilbyr:

- attraktive fagstillinger og et inspirerende fagmiljø som bidrar til økt rekruttering av medarbeidere med høgskoleutdanning med spesiell vekt på vernepleiere
- videreutvikling av tjenester som er i tråd med gjeldende nasjonale føringer som forebygger diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne
- tilrettelegging for selvbestemmelse og brukermedvirkning for mennesker med utviklingshemming og ASF

Aktuelle virksomheter har:

- et godt omdømme både internt og eksternt

I Questback svarer 62,5% av ressurspersonene ja på at de har attraktive fagstillinger og inspirerende fagmiljø, mens 90,9% av avdelingslederne svarer ja på det samme.

Kartlegging av rekruttering av høgskoleutdannede viser en økning i slike stillinger fra 2016–2018 (se tabell 7.6). Dette kan indikere både større bevissthet omkring behov for økt fagkompetanse i tjenestene i tillegg til bedre omdømme i tjenestene. Kartlegging av antall vernepleiere men også andre høgskoleutdannede har økt for både Nedre Eiker kommune og Drammen kommune i perioden 2016–2018. I Nedre Eiker kommune har vært en økning fra 21 til 35 høgskoleutdannede og 12–18 vernepleiere i perioden. I Drammen kommune, HSO har det vært en økning fra 36 til 44 høgskoleutdannede og 11–17 vernepleiere i perioden. I Drammen kommune, Oppvekst Barneboligen er det en liten nedgang fra 20 til 18 for høgskoleutdannede og et stabilt tall på 4 vernepleiere i perioden. I Svelvik kommune, tjenester til utviklingshemmede er tallet stabilt på tre vernepleiere og en annen høgskoleutdannet i perioden. Vi ser også en tendens til at vi beholder de høgskoleutdannede i tjenestene samt rekrutterer nye når noen slutter. I 2018 sluttet to høgskoleutdannede som ble erstattet.

Ressurspersoner og avdelingsledere nesten helt enige når det gjelder spørsmål om omdømmet til sin virksomhet har blitt bedre. 81,3 % av ressurspersoner svarer ja på dettes spørsmålet mot 81,8% av avdelingslederne. Questback viser videre at 75% av ressurspersonene mener at egen avdeling videreutvikler tjenester i tråd med gjeldende nasjonale føringer som forebygger diskriminering av målgruppen, mens 100% av avdelingsledere svarer ja på samme spørsmål. Det er imidlertid større enighet når det gjelder spørsmålet om din avdeling legger til rette for selvbestemmelse og brukermedvirkning for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Her svarer 93,8% av ressurspersonene ja på dette spørsmålet, og 100% av avdelingslederne ja. I vårt fokusgruppeintervju med brukere kommer det fram en opplevelse av at medarbeidere i tjenestene generelt er flinke til dette, men at «noen nok kan bli enda bedre på dette».

Måloppnåelse: Resultater viser at vi har et mer attraktivt fagmiljø å tilby søkere på stillinger som miljøterapeuter i tjenester til utviklingshemmede, noe som på sikt fører til at det blir lettere å rekruttere nye medarbeidere med ønsket kompetanse. Fagpersoner kan nå tilbys jevnlig planlagt kompetansepåfyll samt muligheter for deltakelse i et vel organisert kompetansemiljø i Nye Drammen. Det legges til rette for selvbestemmelse og brukermedvirkning, men det er behov for økt fokus på dette, slik at dette kan få et konkret innhold i den enkeltes hverdag.

8.3. EFFEKT MÅL VIRKSOMHETER

- Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring er forankret i ledergruppene.
- Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring er implementert i lokale planverk.

I Questback svarer 66,7% av ressurspersoner ja på at Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring er forankret blant lederne i din virksomhet mens 90,9 % av avdelingslederne svarer ja på det samme spørsmålet. På spørsmål om Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring er implementert i lokale planverk og årshjul, svarer 56,3% av ressurspersonene ja på dette spørsmålet, mens 72,2% av avdelingslederne svarer ja på samme spørsmål.

Måloppnåelse: Målrettet miljøarbeid som tankesett og faglig metode er lederforankret og gjøres kjent for alle medarbeidere via ressursgruppe og kompetansegruppe, samt jevnlig muligheter for kursdeltakelse. Nye Drammen har fått en felles plattform for videre kompetansebygging hvor vi har fokus på implementering av Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring i lokale planverk og års hjul.

8.4. EFFEKT MÅL MEDARBEIDERE

Medarbeidere har:

- kunnskap om og arbeider etter prinsipper om Målrettet miljøarbeid og Hverdagsmestring og er bevisst hvordan dette påvirker bruk av tvang og makt
- tid og mulighet til å utarbeide planer, gjennomføring og evaluering av Målrettede miljøarbeid prosesser i samarbeid med sin leder, sine medarbeidere og brukere

Medarbeidere legger til rette:

- for brukermedvirkning og selvbestemmelse

Questback viser at 43,8% av ressurspersonene opplever at medarbeidere har kunnskap om og arbeider etter prinsipper om Målrettet miljøarbeid og hverdagsmestring mens 81,8% av ledere svarer ja på samme spørsmål. Når det gjelder spørsmålet om medarbeidere er bevisst sammenhengen mellom Målrettet miljøarbeid og tvang og makt svarer 60% av ressurspersoner ja på dette spørsmålet mens 81,8% av avdelingslederne har svart ja på samme spørsmål. Spørsmålet som genererte det største gapet mellom ressurspersoner og avdelingsledere er dette: «legger du som leder til rette for tid og mulighet til å utarbeide planer, gjennomføre og evaluere målrettede miljøarbeid prosesser» Til ressurspersoner: «har du tid og mulighet til dette». 31,3% av ressurspersonene svarte ja på dette spørsmålet mot 100% av avdelingsledere som svarte ja på dette spørsmålet. Det er imidlertid langt større enighet når det gjelder å legge til rette for brukermedvirkning og selvbestemmelse. 93,8 % av ressurspersonene svarer ja på dettes spørsmålet og 100% av avdelingslederne svarte ja på samme spørsmål.

Måloppnåelse: Resultatene viser at dette er effektmål vi må jobbe videre med og vie stort fokus. I denne sammenheng vil vi i løpet av 2019 gjennomføre en samling med ressurspersoner og ledere med teori, informasjon og gruppearbeid for hvordan vi sammen kan utvikle gode løsninger ved spørsmål som viser store gap. Vi er blitt svært bevisst klassiske barrierer som ledernærvær, tid til kontorarbeid, fagkompetanse på arbeidsplassen, kultur og informasjonsflyt for å jobbe målrettet slik at vi kan forebygge/opprettholde viktige tiltak vist i Handlingsplan for Målrettet miljøarbeid, for å bryte disse barrierene.

8.5. RESULTATMÅL MEDARBEIDERE

Pleiemedarbeidere/ufaglærte har:

- grunnleggende kunnskap om ASF, utviklingshemming, målrettet miljøarbeid, etikk, tvang og makt

Medarbeidere med utdanning på videregående og høghskolenivå har:

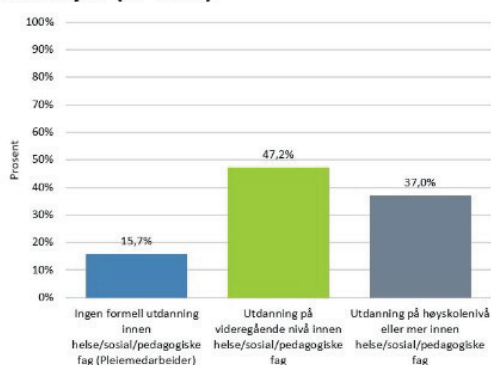
- økt kompetanse om ASF, utviklingshemming, etikk, tvang og makt samt målrettet miljøarbeid som benyttes aktivt i daglig arbeid

I Questbackundersøkelsen for ressurspersoner og avdelingsledere er det et gap mellom opplevelse av kompetanseheving i avdelinger, virksomheter og kommuner. 53,3% av ressurspersonene svarer ja på at pleiemedarbeidere/ufaglærte har fått økt sin kompetanse i prosjektperioden, mens 90% av avdelingslederne svarer ja på samme spørsmål. På spørsmål om medarbeidere på videregående nivå har økt sin kompetanse svarer 40% av ressurspersonene ja på dette spørsmålet, mot 90% av avdelingslederne. Ved spørsmål om ressurspersonene selv opplever økt egenkompetanse på Målrettet miljøarbeid i prosjektperioden svarer 73,3% ja på dette spørsmålet og 100% av avdelingslederne mener deres ressursperson har oppnådd økt kompetanse på fagområdet.

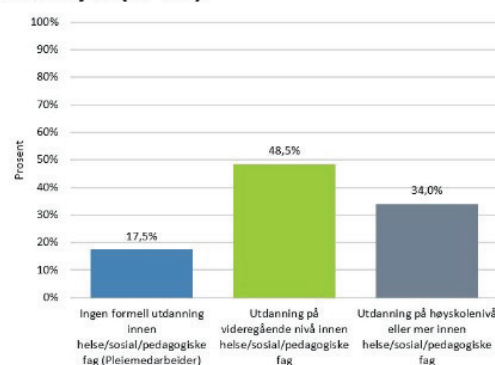
Surveyundersøkelsen i regi av Glenne viser en svak tendens til at kompetansen blant medarbeidere i Nedre Eiker og Drammen har økt. (Merk at Svelvik kom med i prosjektet i 2018, og har ikke vært med i denne surveyundersøkelsen).

Utdanningsnivå

Survey 1 (N=108)



Survey 2 (N=97)



Utdanningsnivå blant respondentene i surveyundersøkelse 1 og 2: Undersøkelsen viser at nær 50% av respondentene i begge surveyundersøkelsene har utdanning på videregående nivå, og at mellom 15 og 17 % av respondentene ikke har noen formell utdanning, altså er over 60 % av respondentene i begge undersøkelsene ansatt som pleiemedarbeidere/assistenter.

Ser man på antall riktige svar i prosent på de ulike spørsmålene som er gjengitt i tabellen under punkt 7.3, på side 12 og 13 finner vi følgende:

Resultatene reflekterer at det er et forholdsvis høyt kompetansenivå blant respondentene både før og etter at kompetansehevingstiltakene i 2017 ble gjennomført. Det viser seg av tabellen under punkt 7.3 på side XX, at med unntak av en nedgang på antall riktige svar (10%) på spørsmål nr. 2 – er det en svak økning i antall riktige svar eller stabilt antall riktige svar på samtlige spørsmål i spørreundersøkelsen. Neste og siste måling av kompetanse med samme spørreundersøkelse er planlagt gjennomført i november 2019.

Måloppnåelse: Kompetansen har økt, men det er diskrepans mellom ledere og ressurspersoner på dette området. Det er behov for å jobbe kontinuerlig med videreutvikling av kompetanseheving hos pleiemedarbeidere og medarbeidere med utdanning på videregående nivå. Dette er satt i system og tiltak er videreført. Samarbeidskommunene sitt fokus på Mitt livs ABC og «dette må jeg kunne» i regi av kompetansesenter Aldring og helse er viktige tiltak i denne sammenheng.

Vurderinger av effekt av kompetansemodell 2017

Ressurspersoner i kompetansegruppen har tilegnet seg økt kunnskap, kompetanse og trygghet i sin rolle som faglige ansvarlige. Flere ressurspersoner melder om mer tid og mulighet til å gjennomføre Måltrettede miljøarbeid tiltak i sin avdeling.

Ressurspersonene uttrykker at det å tilhøre et nettverk på tvers av kommuner medfører økt grad av faglig fellesskap, mulighet til å dele utfordringer med andre utenfor treffpunkt for nettverk. Ved å dele anonymiserte case får de bistand og ideer fra et stort fagmiljø til å løse utfordrende oppgaver. De har lært, utviklet, delt og gjennomført tiltak i henhold til faglige anerkjente arbeidsmetoder.

Vurderinger av effekt av kompetansemodell 2018

Prosjektet har generert et økt faglig fokus i tjenester til utviklingshemmede. I denne sammenheng kan våre fagpersoner forteller om et økt fokus på å legge inn tid og rom til fag og kritisk tenkning sammen med medarbeidere i hverdagen.

Storkurs har medført at mange ansatte har hørt det samme. Dette fremmer mulighet for å stille faglige spørsmål og ha gode refleksjoner på arbeidsplassen.

Spesialisthelsetjenesten har ved sin måte å formidle fag og eksempler fra hverdagen medført at flere medarbeidere har fått forståelse for hvordan løse daglige utfordringer/etiske dilemma. Eksempler på effekter i avdelinger som vi må anta har en effekt på opplevelse av kvalitet for tjenestemottakere: «Grunnet stort fokus på holdninger, registreres det at man flere steder reflekterer

over hvordan man snakker om brukere når man skal på en vakt– for eksempel – «I dag skal jeg jobbe på «Ida» - til «I dag skal jeg jobbe for «Ida»,

Flere målrettede tiltak har vist gode resultat etter at små justeringer har skjedd i miljøarbeidet ved at forståelsen av brukere har blitt endret og bedret. Dette må vi anta har stor effekt på opplevelse av kvalitet for brukerne.

Refleksjon over generell nytteverdi av prosjektet

Prosjektet i seg selv har gitt ressursgruppen nyttige erfaringer i det å drifte et prosjekt. Vi ser nok at vi i større grad kunne vist til tydelige endringer og forbedringer om vi hadde planlagt noen av evalueringsverktøyene som en innledende baseline. Da kunne vi muligens i større grad visualisert forbedringer. Likevel er vi av den oppfatning at vi kan vise til høy grad av nytteverdi på flere plan.

I en tid hvor Svelvik, Drammen og Nedre Eiker kommune forbereder seg til å bli en kommune, opplever vi at dette kompetanseprosjektet har medført viktige resultater og erfaringer i denne prosessen. I løpet av prosjektperioden har vi blitt kjent med kommunenes organisering av tjenestene, ledere og medarbeidere via jevnlig prosjektgrupper og kompetansegrupper. Det er dannet nettverk av ressurspersoner på tvers av kommuner og virksomheter hvor vi har fått mulighet til å lære, utvikle og dele faglige arbeidsmetoder i våre tjenester i kompetansegrupper og felles fagdager

Det er videre utviklet en sterk delingskultur og felles plattform for videre kompetansebygging. Vi har jobbet målbevisst med å bedre omdømmet til tjenestene ved å representere kommunene ved foredrag og stands på flere ulike fagkonferanser.

I forbindelse med samhandlingsreformen har vi ved vårt samarbeid med spesialisthelsetjenesten fått bevisstgjort tjenestene hvilke forventninger vi har til kommunens kompetansenivå. Vi har også fått prøv ut modeller for hvordan de kan bidra til utvikling av kompetanse.

Samarbeidskommunene i Nye Drammen har prøvd ut lokale løsninger som deles. Nedre Eiker kommune har blant annet hatt som mål i virksomheten at brukere skal medvirke. Som et eksempel nevnes at rapport viser at 70% har medvirket i utarbeidelse av dags og ukeplan og 94 % har et aktivitetstilbud i tråd med egne ønsker.

KONKLUSJON

Etter evaluering av vårt prosjekt er vi av den oppfatning at de to modellene for spredning av kunnskap og kompetanse utfyller hverandre og genererer økt kompetanse hos medarbeiderne.

To variabler har vært helt avgjørende for at dette prosjektet har vært mulig å gjennomføre:

- Tilskudd til kompetansehevende tiltak i tjenester til utviklingshemmede i regi av Helsedirektoratet.
- Spesialisthelsetjenestene Glenne og SUA gitt og delt av sin kunnskap og kompetanse i hele prosjektperioden og vært dedikerte og støttende hele veien.

VIDERE ANBEFALINGER

Prosjektet har vist at systematisk fokus og opplæring på fag og kompetanse krever solid lederforankring, samt en ressursgruppe som kan være ansvarlig for fremdrift og gjennomføring. Det anbefales at dette videreføres i tiden frem mot kommunesammenslåing.

I Nedre Eiker kommune valgte de fra start å ha flere representanter fra hver avdeling eller tjenestested som ressurspersoner inn i kompetansegruppen. Erfaringer kan tyde på at Nedre Eiker på denne måten raskere ble rustet til å planlegge å gjennomføre målrettede miljøarbeid tiltak på sin arbeidsplass. Dette sammenfaller med erfaringer fra avdelinger i Drammen og Svelvik som hadde flere enn en ressursperson. Det anbefales minimum to ressurspersoner fra samme avdeling/tjenestested hvor dette er mulig. Der hvor det kun er mulig å ha en ressursperson kan det være en mulighet å samarbeide med ressurspersoner fra andre avdelinger ved behov.

Videre ser vi at et nært samarbeide mellom leder og ressursperson er svært viktig. Det er en suksessfaktor at det avsettes nødvendig tid til at ressurspersoner får utført og følger opp sine oppgaver i tråd med rollebeskrivelse. Dette løses på forskjellige måter. Noen har faste kontordager, mens andre må etterspørre tid etter behov. Anbefalinger: her må den enkelte leder vurdere hva som passer ved sin avdeling/tjenestested. I gruppediskusjoner med ressurspersoner kommer det frem at forutsigbar kontortid er et sterkt ønske for de fleste.

Prosjektet er nå videreført til drift, og prosjektgruppen fungerer nå som en ressursgruppe hvor hovedansvaret er å planlegge fag og kompetanse, både på strategisk nivå samt planlegge og iverksette kompetanseaktiviteter på tvers av samarbeidskommunene i Nye Drammen. Anbefalinger: Vi har sett nytten av at kompetansemål og aktiviteter synliggjøres i en Handlingsplan og vårt mål er å utarbeide en Handlingsplan for hvert år.

Brukermedvirkning/involvering vil vies stor plass i samarbeidskommunene i Nye Drammen. Anbefalinger: å arbeide målrettet med å etablere fora for våre brukere hvor de kan bli sett, bekreftet og hørt i større grad hva gjelder deres daglige liv. I denne sammenheng er vi nå i forhandlinger med Oslo Met om et pilotprosjekt med tittelen: «Et pilotprosjekt om forskningsbasert tilnærming til livsfortellingsarbeid i samarbeidskommunene i Nye Drammen og hvordan denne tilnærmingen legger grunnlaget for personsentrert tjenesteyting overfor mennesker med utviklingshemming.» Dette i regi av forsker Britt Evy Westergård.»



10

REFERANSER

Barne, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2012). Frihet og likeverd. (Meld. St. 45 2012 -2013). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st45-2012-2013/id731249/>.

Barne,- likestillings og inkluderingsdepartementet. (2010). Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres. (BLD 2010). Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/rapporter/2010/info_og_utvikl_program_210_2013.pdf.
Helse- og omsorgstjenesteloven. (2012). Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m (LOV -2011-06-24-30). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>.
Helse,- og omsorgsdepartementet. (2008). Samhandlingsreformen. (Meld. St. 47 2008 – 2009). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-47-2008-2009/id567201/>.

Helsetilsynet. (2017). Det gjelder livet. Rapport fra helsetilsynet (4:2017). Hentet fra <https://www.helsetilsynet.no/publikasjoner/rapport-fra-helsetilsynet/2017/det-gjelder-livet-oppsummering-av-landsomfattende-tilsyn-i-2016-med-kommunale-helse-og-omsorgstjenester-til-personer-med-utviklingshemming/>.

Horne, H., & Øyen, B. (2005). Måltrettet miljøarbeid. Anvendt atferdsanalyse. Del 1. Læringsteori og dagliglivets pedagogikk (2 utgave). Lillestrøm: HIAK Publishing Center.
Ness, E.N. (2016) Hverdagsmestring. Ergoterapeuten, (1), 32 -37.

NOU 2016:17 (2016). På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/>.

KILDER FRA INTERNE DOKUMENTER OG PLANVERK

- Kommuneplanen Nedre Eiker 2015-2020.
- Kommuneplan 2012-2024.
- Temaplan for helse-, sosial og omsorg 2015-2018, Drammen kommune.

11

VEDLEGG

1. Prosjektevaluering
2. Oppsummering fokusgruppeintervju
3. Questback evaluering avdelingsledere
4. Questback evaluering ressurspersoner
5. Spørreundersøkelse 1 (Survey)
6. Spørreundersøkelse 2 (Survey)
7. Sammenligning (Survey)
8. Plakat kurs A3
9. Rollebeskrivelse av ressurspersoner
10. Program for gjennomførte kurs samt Workshops



NYE
DRAMMEN
KOMMUNE