

Implementering av PAS ved Ragna Ringdals Dagsenter

Fokus på system og struktur

17. november 2023

Oliver Hoksrød og Ida Kjøs

Faggruppen



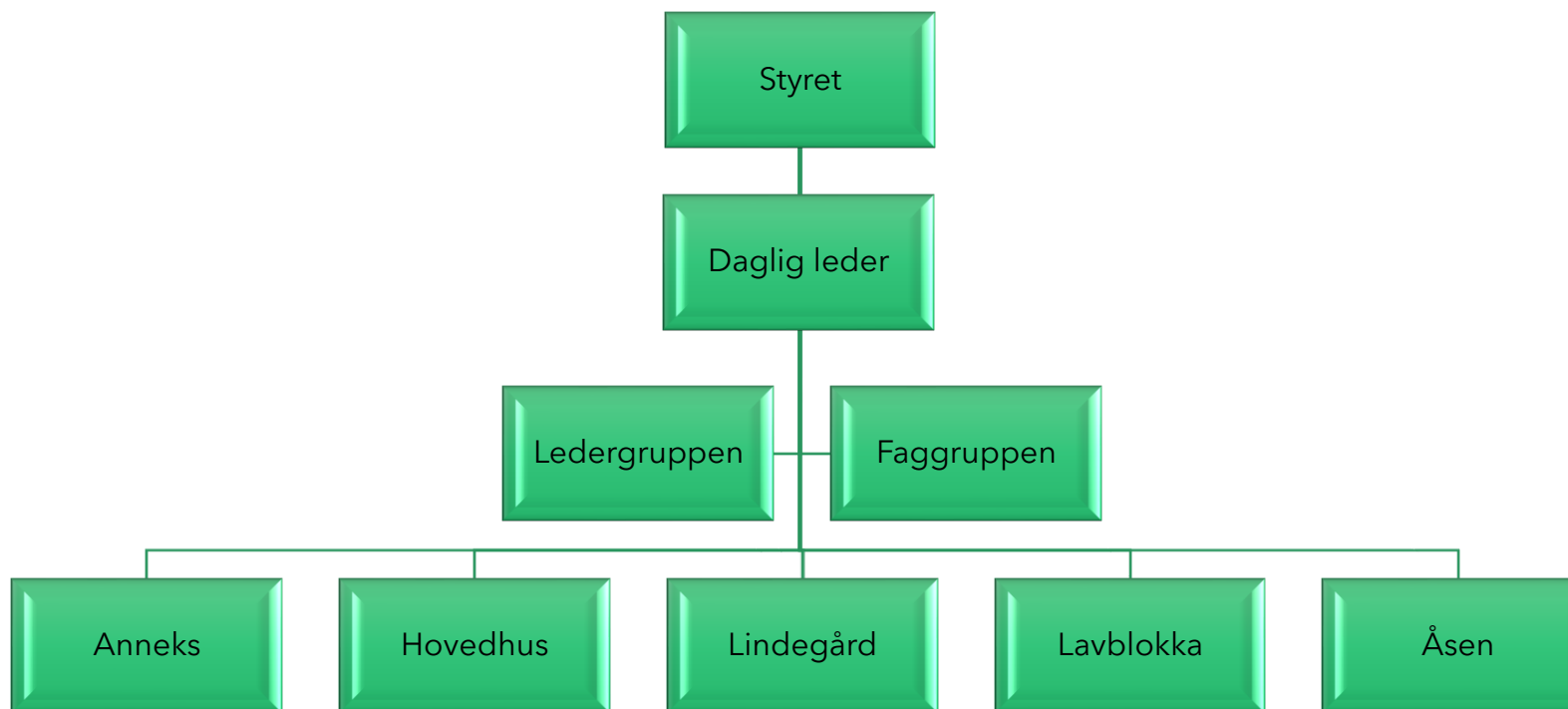
Ragna Ringdals dagsenter

- Stiftelse
- 1953
- 130 ansatte
- 88 brukere
- Vår visjon: Den gode hverdagen

70 år i høst!

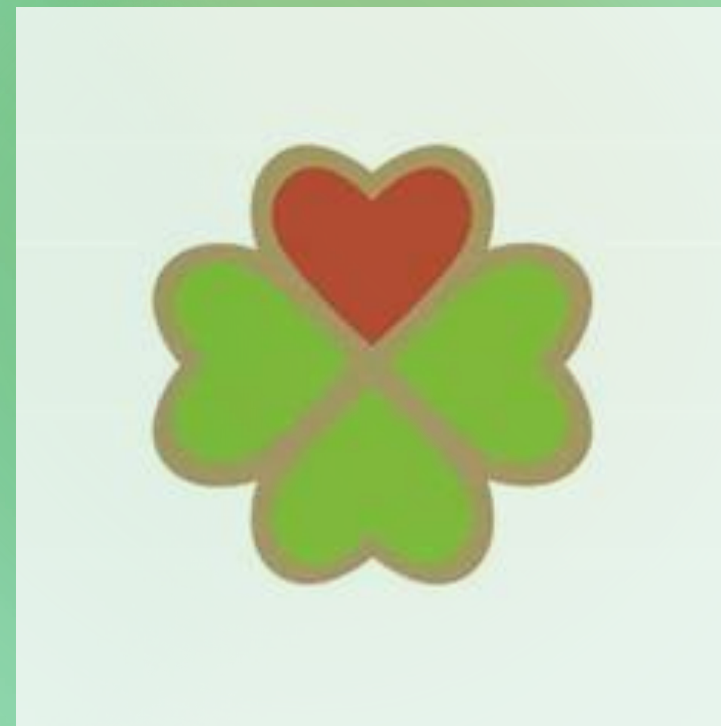


Organisasjonen vår



Bakgrunnen for nåværende systemer og struktur på Ragna Ringdals Dagsenter

- Gjennomførte prosjektet «fag i hverdagen» i 2020, som la grunnlaget for nåværende systemer og struktur
- Utarbeidet det faglige grunnlaget
- Omhu som fag- og journalsystem



Hvorfor snakker vi om system og struktur?



- For å sikre kvalitet i tjenestene, og bygge et fundament som sikrer kvaliteten over tid

System og struktur sikrer faglig forankring i tjenestene og derav har en proaktiv funksjon, samt skaper engasjement

1) Det faglige grunnlaget



Det faglige grunnlaget tar utgangspunkt i helse- og omsorgstjenesteloven, avtalen med Oslo kommune og våre verdier Respekt, Ansvar, Tillit og Trygghet. I dette dokumentet har vi utviklet en faglig retning som bygger på følgende overskrifter:

- Personen i sin sammenheng
- Selvbestemmelse og brukermedvirkning
- Positiv atferdsstøtte (PAS)
- Aktiv støtte
- Lovverk

2) Dette må vi kunne



- For å sikre et godt og forsvarlig dagtilbud til brukere av Ragna Ringdals dagsenter er det en lang rekke kunnskaps- og kompetanseområder som må dekkes av våre ansatte.
- Noe må alle kunne, annet må bare noen av våre ansatte kunne.
- De ulike rollene på dagsenteret krever også ulik kompetanse. I tillegg vil det til enhver tid være krav om spesifikk kunnskap- og kompetanse knyttet til den enkelte bruker av tilbudet vårt.

Summen av kunnskap -og kompetanse legger grunnlaget for gode tjenester og et godt tilbud

«Dette må vi kunne» - åtte kompetanseområder



- 1) Lovverk, menneskerettigheter og andre overordnede føringer
- 2) Å leve med utviklingshemming
- 3) Selvbestemmelse og brukermedvirkning
- 4) Positiv atferdsstøtte (PAS) og aktiv støtte
- 5) Kommunikasjon
- 6) Oppfølging av fysisk og psykisk helse
- 7) Kritisk og etisk refleksjon
- 8) Andre kunnskaps- og kompetanseområder

Læringsmål PAS og Aktiv støtte

LM 4-24

Alle fagkoordinatorer og teamkoordinatorer kjenner til og kan anvende ulike metoder for å kartlegge personers verdier, ønsker og behov

LM 4-25

Alle fagkoordinatorer og teamkoordinatorer kjenner til og kan anvende ulike metoder for interesse- og preferansekartlegging

LM 4-26

Alle fagkoordinatorer og teamkoordinatorer kjenner til og kan anvende ulike metoder for aktivitetskartlegging

LM 4-27

Alle ansatte kan sette vårt aktivitetstilbud i sammenheng med kompetanse i aktiv støtte

LM 4-28

Teamkoordinatorer kan anvende kunnskap om aktiv støtte i utvikling av aktivitetstilbudet til den enkelte bruker av dagtilbudet

LM 4-29

Alle ansatte kan tilrettelegge både generelt og individuelt slik at den enkelte person opplever mestring og deltakelse

Kunnskapskilden



- Kunnskapskilden er et dokument som viser vei til fagartikler, forskning, gode eksempler, e-læringskurs og andre kilder til kunnskap. Det kan anvendes systematisk av leder og fagkoordinator etter eksempelvis kompetansekartlegging, men kan også anvendes mer sporadisk av ansatte når en skal sette i gang tiltak, utvikle tjenester eller bare har tid til litt oppdatering.

Felles faglig forankring i utvikling og forståelse av faget - baseres på vårt faglige grunnlag

Kunnskapskilden - eksempel



Hovedområde 3 Selvbestemmelse og brukermedvirkning

LM nummer	Læringsmål	Aktuelle kilder til kunnskap	Mulighet for fordypning	Revidert	Eventuelt planlagt utviklingsarbeid
LM 3-1	Alle ansatte har kjennskap til begrepene brukermedvirkning og selvbestemmelse og kan reflektere over forskjellen på disse	NAKU har laget 8 små filmsnutter om selvbestemmelse, samtykke og beslutningsstøtte. De 4 første omhandler selvbestemmelse. I veilederen fra helsedirektoratet omtaler de brukermedvirkning og selvbestemmelse i 2 underkapitler.	Forøvrig er hele veilederens kapittel 3 om Personentrerte og individuelt tilrettelagte tjenester viktig i denne sammenhengen.	071021	
LM 3-2	Alle ansatte kan forklare begrepet beslutningsstøtte	Grunnleggende beskrivelse av beslutningsstøtte finnes i helsedirektoratets veileder. Sadeta Demic og Anita Gjermestad fra VID vitenskapelige høyskole har publiserte en forskningsartikkel om beslutningsstøtte til personer med alvorlig utviklingshemming. De er også intervjuet om den i vernepleier.no NAKU har laget 8 små filmsnutter om selvbestemmelse, samtykke og beslutningsstøtte. De 2 siste	La Trobe i Australia har laget et e-læringskurs som kan være aktuelt som inspirasjon og kunnskap. Det er på engelsk og laget for australske forhold, men det meste er aktuelt for oss i Norge også.	071021	

Kunnskapskilden - eksempel



Hovedområde 4 Positiv atferdsstøtte (PAS) og aktiv støtte

LM nummer	Læringsmål	Aktuelle kilder til kunnskap	Mulighet for fordypning	Revidert	Eventuelt planlagt utviklingsarbeid
LM 4-1	Alle ansatte har grunnleggende kunnskap om PAS og kan beskrive noen nøkkelfaktorer i denne tilnærmingen	<p>Hva er Positiv atferdsstøtte? Artikkel i SOR Rapport av Anne Iren Istad Heggheim og Stine Sørland</p> <p>Definisjon og omfang av positiv atferdsstøtte (PAS), artikkel av Nick J. Gore m.f. i SOR Rapport</p> <p>Denne presentasjonen fra Sandnes kommune gir en fin oversikt over PAS og implementering i kommunen.</p>	<p>United Respons sine nettsider om PAS har mye aktuelt stoff.</p> <p>SOR Rapport har 5 temanummer om PAS. Ikke alle foreligger elektronisk, men RRD abonnerer på tidsskriftet:</p> <p>SOR Rapport (3-2018). Temanummer 1.</p> <p>SOR Rapport (5-2018). Temanummer 2.</p> <p>SOR Rapport (5-2019). Temanummer 3.</p> <p>SOR Rapport (2-2020). Temanummer 4.</p> <p>SOR Rapport (3-2021). Temanummer 5.</p> <p>Berge, U.I.W. (2020). Positiv atferdsstøtte. I Bakken, T.L. (Red.), Håndbok i miljøterapi.</p>	071021	<p>RRD bør utvikle en egen opplæringspakke om PAS og aktiv støtte.</p> <p>Det er også videreutdanninger, både for ansatte med universitet/høgskoleutdanning og med videregående utdanning.</p>

Kompetanseprogram – Systematisk og individuelt



- Nyansattdag (fire ganger pr år)
- Veiledningsgrupper og ressursgrupper (Aktiv støtte, brukerråd, Omhu, funksjonelle analyser, velferdsteknologi og kapittel 9)
- Årlig kompetansekartlegging
- Årshjul faglig utvikling



Eksempel på faglig årshjul

interne og eksterne fagfolk

18. april 08:00 – 08:45	Miniforelesing: LM 4-6 Alle ansatte kan forklare og identifisere positiv og negativ forsterkning. LM 4-7 Alle ansatte kan forklare og identifisere positiv og negativ svekking.	Arnt Gisnås (ANH)
25. Mai hele dagen	Nyansattdag: faglig rammeverk	Faggruppen
30. Mai 08:00 – 08:45	Miniforelesing: LM 6-12 Alle ansatte kan reflektere rundt sammenhengen mellom CRPD og seksuell helse. LM 6-13 Alle ansatte kan tilrettelegge for et seksualvennlig miljø. LM 6-14 Alle teamkoordinatorer kan gjenkjenne behov for veiledning knyttet til seksuell helse.	Peter Boje Zachariassen (ANH)
8. Juni	Nyansattdag: Faglig rammeverk	Faggruppen
6. Juni hele dagen	Plandag: LM 4-27 Alle ansatte kan sette vårt aktivitetstilbud i sammenheng med kompetanse i aktiv støtte. LM 4-28 Teamkoordinatorer kan anvende kunnskap om aktiv støtte i utvikling av aktivitetstilbudet til den enkelte bruker av dagtilbudet.	Faggruppen
27. Juni 08:00 – 08:45	LM 4-8 Alle ansatte kan forklare funksjonelle relasjoner og anvende enkle FAK-skjema.	Julie Hay (Hovedhus)
29. August 08:00 – 08:45	Miniforelesing: LM 1-2 Alle ansatte kan beskrive kort forholdet mellom enkeltpersoners individuelle forutsetninger og samfunnskapte barrierer (GAP-modellen). LM 1-4 Alle ansatte kan beskrive minst to situasjoner i sin arbeidshverdag der CRPD kan komme til anvendelse.	Cato Ellingsen (SOR)

IKUP – fylles ut etter gjennomført kompetanseheving



Alle ansatte har sin egen individuelle kompetanseutviklingsplan (IKUP)

Her skal den ansatte sammen med avdelingsleder og eventuelt fagkoordinator planlegge egen kompetanseutvikling.

Planen skal utvikles på bakgrunn av kompetansekartlegging, egenrefleksjon og samtale med leder og/ eller fagkoordinator.

Planlagt veiledning, både individuelt, i gruppe, hands-on veiledning og kollegaveiledning kan også være et viktig læringstiltak. Planen skal også inneholde nødvendig ferdighetstrening (eksempelvis trening på skadeavverging eller medisinske prosedyrer).

Eksempel på IKUP



Individuell kompetanseutviklingsplan

Navn medarbeider:

Kompetanseutviklingsplanen scannes inn i kompetanse i Sticos etter gjennomføring. Medarbeideren har selv ansvar for oppbevaring av kompetanseutviklingsplanen fram til den er gjennomført og lastet opp i Sticos.

Læringsmål	Læringstiltak	Planlagt gjennomført innen (dato)	Dato for gjennomføring (<u>Sign</u>)	Dato for gjennomgang med leder (<u>Sign</u>)
LM 1-1 Jeg kjenner til hva CRPD er, konvensjonens bakgrunn og formål	1. Lese Kjersti Skarstad sin artikkel «FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne» 2. Se filmforelesning fra Kunnskapskilden	01.11.2021		
LM 1-13 Jeg har grunnleggende kunnskap om kapittel 9 i helse og omsorgstjenesteloven, hva kap.9 er og hvorfor vi har det	Ta e-læringskurs fra NHI	01.11.2021		
LM 4-1 Jeg har grunnleggende kunnskap om PAS og kan beskrive noen nøkkelfaktorer i denne tilnærmingen	1. Lese artikkelen Hva er Positiv atferdsstøtte (https://stiftelsenor.no/nyheter/item/hva-er-positiv-atferdsstotte) 2. Delta på opplæringstiltakene som kommer desember i henhold til <u>årshjulet</u>	31.12.2021		
LM 7-4 Jeg kan reflektere over egne verdier, holdninger og yrkesutøvelse sett i lys av "den gode hverdagen"	Delta på veiledningsgruppe minst 3 ganger kommende måneder	01.02.2022		

Print ut en ny side/IKUP ved behov for flere rader

POP – Personfokusert opplæringsplan



- Personalets kompetanse og brukerens behov tar utgangspunkt i felles læringsmål
- Oppdateres ved behov og minimum årlig av teamkoordinator med innspill fra personen selv og deres nøkkelpersoner

Eksempel på POP



Eksempel:

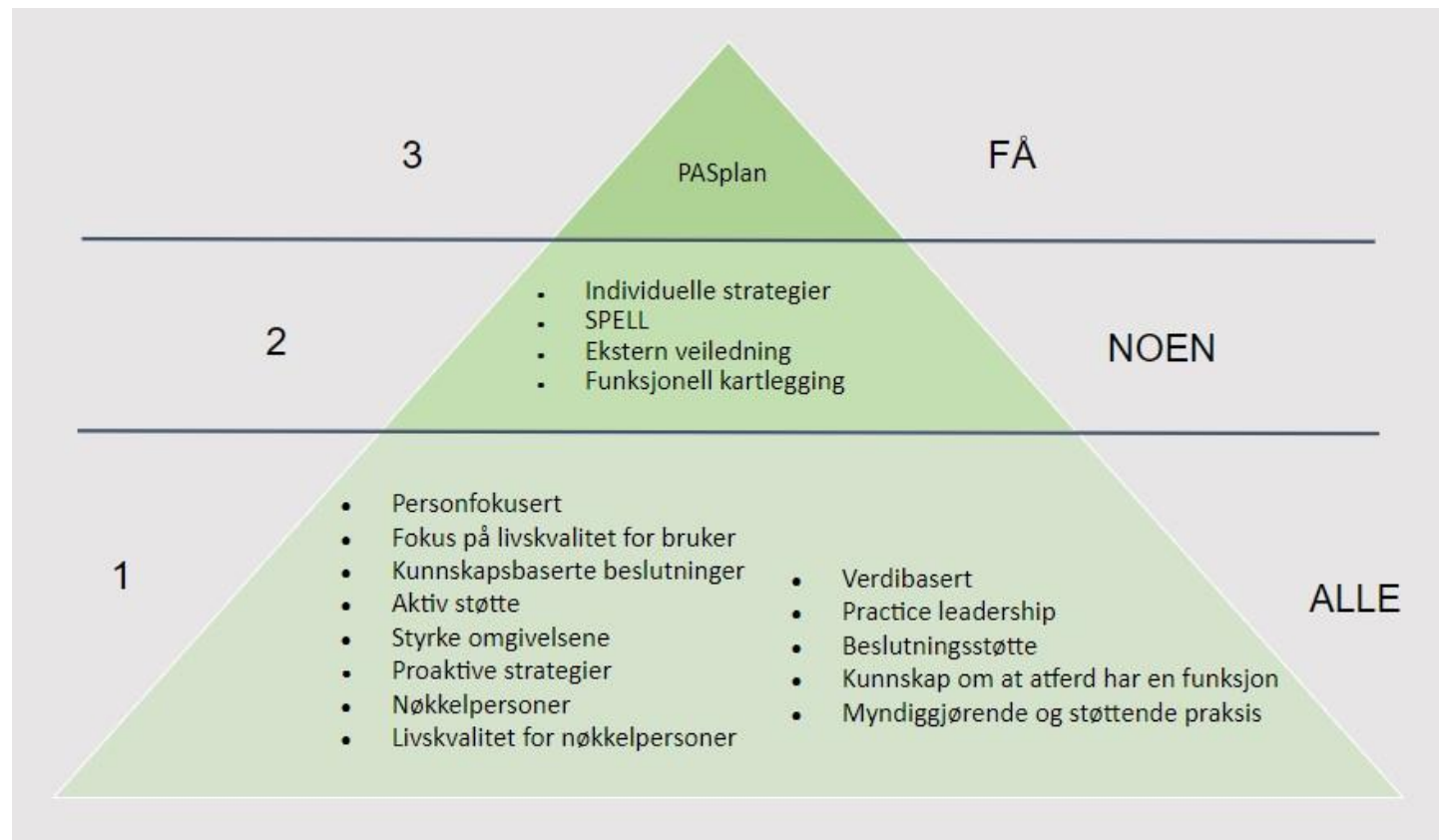
<p>Dette må du kunne for å jobbe i teamet til: Idil Denne opplæringsplanen er utarbeidet av teamkoordinator: Sofia Sist revidert: 05.09.23</p>	<p>Dette kan eller må du gjøre for å jobbe i teamet</p>		<p>Dette er plan for opplæring og dokumentasjon for medarbeider: Ingeborg</p> <p>Alle læringsmål skal gjennomgås med teamkoordinator. Er læringsmålet dekket av medarbeider signeres det. Er det ikke dekket, planlegges det frist for når det skal dekkes.</p>		
Læringsmål (her skrives alle aktuelle læringsmål for medarbeidere i teamet)	Obligatoriske opplæringstiltak (her skrives opplæringstiltak som alle på teamet må gjennomføre, uavhengig av forkunnskaper)	Foreslåtte opplæringstiltak (her skrives mulige opplæringstiltak for at en skal nå læringsmålet)	Frist for å dekke læringsmålet	Signering medarbeider	Signering teamkoordinator
Alle ansatte på teamet kan anvende <u>Idil's</u> kommunikasjonshjelpemiddel	Opplæring med TK/ressursperson i <u>Tobii</u>	Se kunnskapskilden LM 5-2	30.11.2023		
Alle ansatte kjenner til <u>Idil's</u> kalender og kan støtte henne i gjennomføringen	Opplæring med TK	Se kunnskapskilden LM 3-5 og 8-10	30.11.2023		
Alle ansatte på teamet har kunnskap om diabetes type 1 og kan administrere Novorapid	<ul style="list-style-type: none"> - E-læring på NHI - Legemiddelgjennomgang med TK 	Les om diabetes på Helsenorge	30.11.2023		
Alle ansatte kjenner til de fire prinsippene i Aktiv støtte og kan legge til rette for <u>Idil's</u> deltakelse	<ul style="list-style-type: none"> - Observasjon av Idil i samhandling - E-læring i Active Support 	Se kunnskapskilden LM 3-5	30.11.2023		
Alle ansatte på teamet kan identifisere ulike sårbarhets- og risikofaktorer knyttet til å leve med utviklingshemming og hvordan dette kommer til uttrykk for Idil	<ul style="list-style-type: none"> - Lese personfokuset samhandlingsplan og gjennomgang med TK 	Se Kunnskapskilden LM 2-3	30.11.2023		

Faggruppen



- Bestående av fagkoordinatorer Ida Kjøs, Oliver Hoksørød, Marthe Johansen og faglig rådgiver Ingeborg Kraabøl
- Fagkoordinatorer driver med caseoppfølging to dager i uken, og to dager i uken med hands-on-veiledning iht. faglig grunnlag

PAS pyramiden



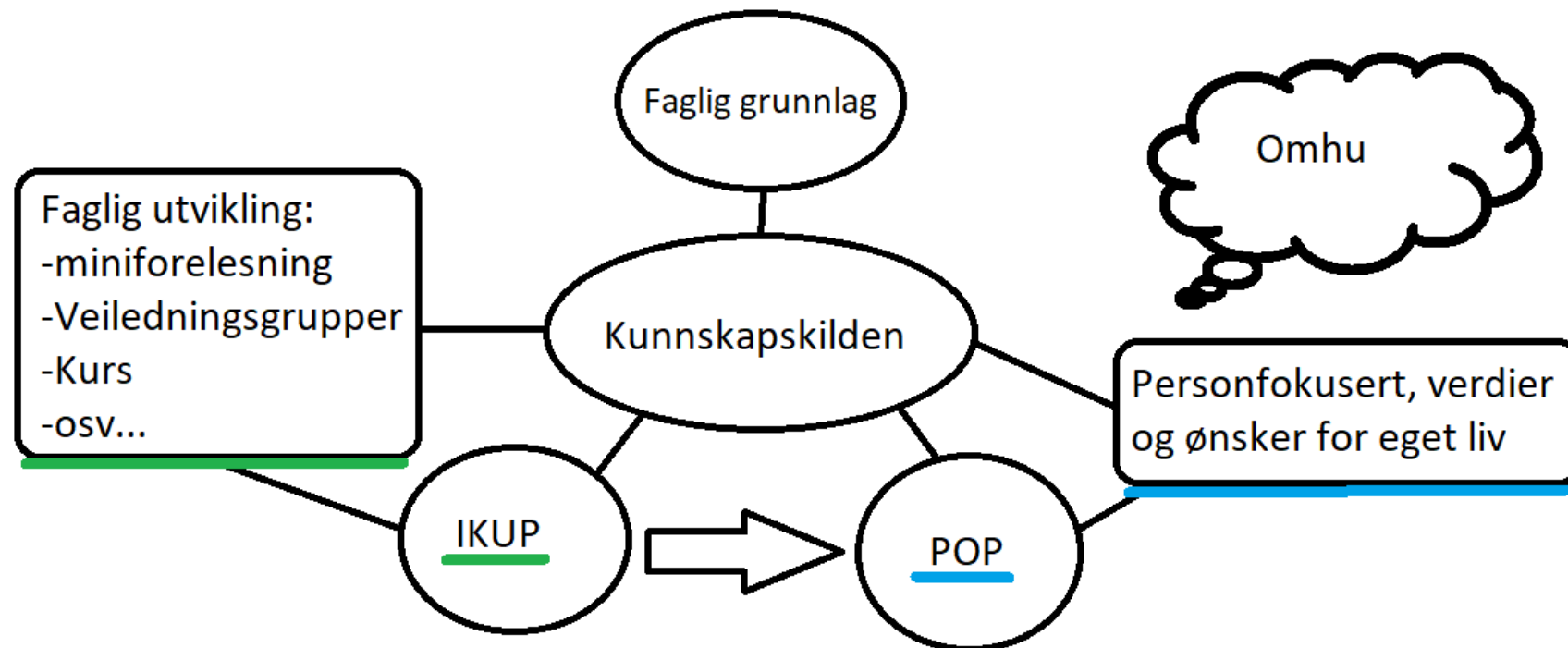
Faget og systemene gjenspeiler journalsystemet Omhu



Ekstra opplysninger

+ Ny opplysning + Ny opplysning fra mal

Tittel	Opprettet	Tjenestekategori	Vis under	Flere valg
1. Bli kjent med meg	16.03.2023	Livskvalitetsdomene: <u>Mellommenneskelige forhold</u>	Vis	Rediger Slett
2.1 Slik samhandler jeg	16.03.2023	Livskvalitetsdomene: Mellommenneskelige forhold	Vis	Rediger Slett
2.2 Slik støtter du meg i beslutninger	21.03.2023	Livskvalitetsdomene: Selvbestemmelse	Vis	Rediger Slett
2.3 Personfokusert samhandlingsplan	16.03.2023	Livskvalitetsdomene: Mellommenneskelige forhold	Vis	Rediger Slett
2.4 Styrke fysiske omgivelser	20.03.2023	Livskvalitetsdomene: Psykisk helse	Vis	Rediger Slett



Fagutvikling på systemnivå

Personfokuset tilnærming og
anvendelse av faget



Fundamentet som realiserer deltakelse i eget liv

- Det vi har gått gjennom nå er systemene og strukturen vi har på RRD for å realisere *den gode hverdagen - sammen*

