

En ny hverdag  
Om selvbestemmelse, utvikling og mestring  
20 år etter HVPU-reformen

Konferanse Oslo 31. mars og 1. april 2011



Virksomhetsleder  
Marit Elin Hansen

# Kompetanse- satsning i Karmøy kommune

Tekst:  
Sølvi Linde

## Fokus på kompetanseutvikling

Karmøy kommune er en forholdsvis stor kommune med 40.000 innbyggere. Ca 185 innbyggere med utviklingshemning mottar tjenester og 330 tjenesteytere bistår disse brukerne i hverdagen.

Marit Elin Hansen sier: «De ansatte er vår viktigste ressurs. Kompetente, reflekterte og engasjerte medarbeidere er viktig for å bistå brukerne til selvbestemmelse, utvikling og mestring i hverdagen.»

Kommunen er klar over utfordringene i boliger for utviklingshemmede. Utfordringer som handler om rekruttering, turn-over og manglende kompetanse. I Karmøy har de over mange år arbeidet systematisk for å redusere deltidsstillinger og øke stabilitet og forutsigbarhet ved å ha færrest mulig ansatte i størst mulig stillinger rundt brukerne. I enkelte boliger er gjennomsnittlig stillingsprosent for ansatte økt med 35 – 40 %, og antall ansatte er redusert med 35 %. Et viktig grep har vært at de ansatte nå har lengre vakter i helgen.

I Karmøy stiller de krav om formell utdanning ved fast ansettelse. Dersom en person uten formell utdanning er spesielt egnet, kan personen ansettes med krav om å ta fagutdanning innen en nærmere bestemt dato. I 1994 hadde Marit Elin Hansen 6-7 vernepleiere i sin virksomhet. I 2011 har de 12 vernepleiere, sosionom, 2 førskolelærere, barnevernspedagog og sykepleier. I hennes virksomhet er det bare to ansatte uten formell kompetanse, men begge er under utdanning.

Det er mange dyktige medarbeidere med høy faglig kompetanse i kommunene. Men som Hansen sier: «Utfordringen er å få styrt kompetansen til der den trengs mest til enhver tid. Vi ser at det er stor forskjell på kompetansenivået mellom boligene».

Omsorgen for utviklingshemmede er et fagområde i rivende utvikling. Kunnskapen må oppdateres hele tiden ellers blir den utdatert. Selv var hun utdannet vernepleier i 1994 og tok videreutdanning i målrettet miljøarbeid i 1998. For 2 år siden hadde hun en

gjennomgang av forelesningsnotatene derfra og kasserte 80 %, de var utgått på dato.

Hansen mener at utdanningsinstitusjonene svikter. De nyest utdannede vernepleierne melder om en nedgang i kunnskap og refleksjonsnivå, spesielt i forhold til tvang og makt.

### «Strategisk kompetansestyring»

Karmøy kommune har utarbeidet en strategisk kompetanseplan for helse- og omsorgsetaten som revideres årlig av opplæringsutvalget. De er også med i et KS-prosjekt «Strategisk kompetansestyring», som startet opp i mars i år. En egen del av kompetanseplanen er viet arbeidet med utviklingshemmede. I denne er det listet opp ulike utviklingsområder med beskrivelse av nå situasjon og mål:

#### **1. Faglig bevissthet – tilrettelegging for å unngå bruk av tvang**

Nå situasjon: I arbeidet rundt brukere med utviklingshemning beveger en seg ofte i grenselandet for bruk av tvang og makt. En ubevisst holdning til LOST kap. 4A forsterker bruk av uhjemlet makt overfor enkelte brukere.

Mål: En større bevissthet i forhold til LOST kap. 4A og grenseoppgangene mot denne. Ansatte i Karmøy kommune skal kjenne de nye reglene i Pasientrettighetsloven kap. 4A

#### **2. Gode holdninger og kompetente medarbeidere**

Nå situasjon: Det er ca 185 utviklingshemmede som mottar tjenester fra omsorgstjenesten i Karmøy kommune.



Vakre Karmøy.

Bistands – og kompetansebehovet vil være vidt forskjellig fra person til person.

Mål: De ansatte i virksomheten skal ha basiskunnskaper om holdninger, etisk refleksjon og profesjonalitet i arbeidet rundt brukere med utviklingshemning. Ansatte i virksomheten skal ha gode analyseferdigheter og faglig bevissthet i forhold til miljøarbeid som tilnæringsmåte. Fokus på retten til å være annerledes og et helhetlig fokus på den enkelte bruker.

### **3. Håndtering av vanskelige situasjoner**

Nå situasjon: En del ansatte har arbeids-situasjoner der de opplever trusler og voldsbruk fra brukerne. For brukere med utfordrende atferd vil forutsigbarhet og stabilitet være viktige trygghetsfaktorer

og virke forebyggende på atferden.

Mål: Ansatte i virksomheten skal ha kunnskaper om Terapeutisk Mestring av aggresjon (TMA) for å forebygge vanskelige situasjoner, samt ivareta egen sikkerhet. Ansatte i virksomheten skal ha gode analyseferdigheter og faglig bevissthet i forhold til miljøarbeid som tilnæringsmåte.

Marit Elin Hansen viser overhead med tiltaksplaner som skal møte målene i de foregående satsingsområdene. Hun sier at klare mål for gjennomføring er en forutsetning. Tiltaksplanene inneholder hva som skal gjøres, når, og hvem som har ansvar for det.

Ut fra denne strategiske kompetanseplanen utarbeider hver egen virksomhet sin egen kompetanseplan. Den skal

inneholde virksomhetens målsetninger for kompetanse, kompetansestatus med blant annet oversikt over andel fagutdannende ansatte, mål for kompetansesammen- setning fem år fram i tid, oversikt over ansatte som er i utdanning og planlagte kurs og kompetansehevende tiltak innværende år. Også denne evalueres årlig. Fagansvarlig har det daglige driftsansvaret og skal være faglig pådriver i enheten og har ansvar for oppfølging og veiledning av ansatte. Fagansvarlig er pålagt å møte i fagansvarlig forum 2 ganger pr. år.

### **Hva med e-læringskursene?**

I Karmøy har en vært opptatt av den store forskjellen i kompetansenivået mellom ansatte i de ulike boligene. I den strategiske planen var det mål om å utarbeide en basispakke for opplæring av ansatte rundt utviklingshemmede for å sikre en jevnere kompetanse. Sommeren 2009 fikk Karmøy kommune invitasjon til å delta i et pilotprosjekt sammen med SOR for utprøving av E-læringsprogrammet «Mangfold og muligheter» Hansen sier: «Vi så det som en enorm mulighet og grep det med begge nevane.» Nå slapp de å utarbeide et opplegg selv, kursene hadde en kvalitet som langt overgikk den de kunne ha utarbeidet på egen hånd, og viktig i en stram kommuneøkonomi; det kostet dem ingenting.

Ca 145 ansatte har gjennomført kursene. De aller fleste har gjennomført alle 3 kursene, kun 2-3 stykker har bare tatt ett av kursene. En utfordring var at ikke alle hadde lydkort på datamaskinene i enhetene. Derfor oppfordret faglig

ansvarlig de ansatte til å gjennomføre kursene på sine private PCer i fritiden. Som kompensasjon fikk de ansatte avspaseringstid. Hele 75 % tok alle kursene individuelt på sin fritid. 6,6 % tok dem gruppebasert i arbeidstiden. Resten tok noe på fritiden og resten i arbeidstiden. Det var mange positive tilbakemeldinger på det faglige nivået og fleksibiliteten i opplegget. At en kunne ta kursene når det passet, at en kunne ta det hjemmefra, samt at en kunne bruke den tiden en trengte, eller hadde disponibel, var viktig for mange.

En del ansatte organiserte også refleksjonsgrupper på fritiden, mens andre grupper benyttet deler av opplegget til refleksjon på fagmøter. Fast ansatte og ansatte i vikariater fikk godtgjort 8 timer avspasering pr. kurs ved framlegg av kursbevis. Vikarene fikk tilbud om kurs som kompetanseheving, men de fikk ikke kompensert for tiden de brukte.

### **Erfaringer**

Marit Elin Hansen sier at e-læringskursene har hatt høy nytteverdi. Det har gitt ansatte en felles faglig plattform når de diskuterer ulike problemstillinger. I tillegg har personal som i liten grad brukte data før fått utviklet gode datakunnskaper, noe som også kommer til nytte i arbeidet. Hansen har gitt positive tilbakemelding til SOR, og er strålende fornøyd med å ha fått mulighet til å delta på dette kurset. Hun avslutter med å si: «Dette har vært bare en positiv opplevelse og Karmøy kommune er mer enn villig til å stille som prøvekaniner en annen gang også» •••