INFORMASJONSHEFTE

KomPASs

Et godt liv skapes sammen

Alle mennesker har rett til et godt liv preget av mestring, tilhørighet, trygghet og muligheten til å ta egne valg.

INNHOLD

Hva finner du i heftet?

01 Forord

02 Å se muligheter fremfor begrensninger

03 Hva er PAS?

04 Hva er KomPASs?

05 Sammenhengen mellom PAS og KomPASs

06 Hvorfor KomPASs?

07 Hvordan komme i gang med KomPASs

08 Hele prosessen fra A til Å

09 KomPASs-arbeidsgruppen

10 Forankring i hele personalgruppen

11 De sju kvalitetsområdene

12 KomPASs-godkjenning

13 Veien videre

14 Gevinster med KomPASs

KAPITTEL 1

Forord

Dette heftet er laget for kommuner og virksomheter som yter tjenester til personer med utviklingshemming, og som ønsker å ta i bruk komPASs.

Heftet kan leses på to måter. Noen vil bruke det som inspirasjon, en introduksjon til tankegodset bak KomPASs og til hvorfor modellen er verdt å satse på. Andre vil bruke det som et oppslagsverk underveis i arbeidet, noe arbeidsgruppen vender tilbake til gjennom hele prosessen, fra de første samtalene på et personalmøte til presentasjonen for et eventuelt godkjenningsutvalg.

Arbeidet med PAS foregår i mange norske kommuner og virksomheter. Når man jobber med PAS er delingskultur viktig, slik at ingen trenger å finne de gode løsningene helt alene. Gode grep ett sted kan komme flere tjenestemottakere og ansatte til gode andre steder. KomPASs er et konkret eksempel på et slikt grep: utviklet lokalt i Sandefjord kommune, men laget for å kunne deles og tilpasses av andre.

Det viktigste er ikke at alt gjøres nøyaktig slik som beskrevet her. Det viktigste er at PAS blir en levende del av praksisen hos dere. og dette på en måte som passer organiseringen, størrelsen og hverdagen i deres kommune eller virksomhet.

KAPITTEL 2

Å se muligheter fremfor begrensninger

Ett av de viktigste utgangspunktene i KomPASs er å rette oppmerksomheten mot ressurser, muligheter og det som fungerer.

Mange av menneskene tjenestene er til for, har behov for omfattende bistand. Noen har store helseutfordringer, andre kan ha utfordringer med å kommunisere og gjøre seg forstått. Dette skal likevel ikke føre til at livet blir snevret inn mer enn nødvendig.

Tjenestene skal støtte mennesker til å delta, velge, oppleve og mestre, enten det handler om hverdagslige valg som mat, klær og aktiviteter, eller om større opplevelser som deltakelse i nærmiljøet, arbeid, turer, konserter eller reiser.

Poenget er ikke at alt alltid lar seg gjennomføre. Poenget er at ansatte tør å undersøke mulighetene sammen med personen, i stedet for å la begrensninger bli utgangspunktet for hva som er mulig.

Dette perspektivet er selve fundamentet KomPASs er bygget på, og det ligger til grunn for alt som beskrives videre i dette heftet.

KAPITTEL 3

Hva er PAS?

Positiv atferdsstøtte (PAS) er et kunnskapsbasert rammeverk og en helhetlig tenkemåte som skal hjelpe mennesker med utviklingshemming å leve gode liv i tråd med egne ønsker og verdier.

Bakgrunn

PAS vokste fram på 1980-tallet, i samme periode som bevegelsen for å avvikle institusjoner og styrke inkludering og like rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne. PAS bygger på forståelsen av at all atferd har en funksjon, og må ses i sammenheng med personens omgivelser, relasjoner og muligheter for medvirkning.

Rammeverket er forankret i FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) og i Helsedirektoratets veileder om gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming.

Navnet “positiv atferdsstøtte” rommer to sider av tilnærmingen. Positiv peker på en personfokusert holdning: å bli kjent med og bygge på personens interesser, styrker og ressurser. Atferdsstøtte peker på det praktiske arbeidet med å legge til rette for aktivitet, deltakelse og medborgerskap.

KAPITTEL 3

Tre nivåer av støtte

PAS beskrives ofte som en pyramide med tre nivåer. Målet på alle tre nivåer er økt livskvalitet, både for tjenestemottakeren og for nøkkelpersonene rundt.



KAPITTEL 3

Tolv nøkkelkomponenter i tre hovedområder

De tolv komponentene I PAS er fundamentet for de sju kvalitetsområdene i KomPASs.

Verdier og rettigheter

- Et personfokusert fundament
- En myndiggjørende og utviklende praksis
- Samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner
- Fravær av inngripende og krenkende praksiser

Kunnskapsgrunnlag

- En biopsykososial forståelse av personen
- En atferdsvitenskapelig tilnærming
- Andre kunnskapsbaserte tilnærminger

Prosess og strategier

- Data- og kunnskapsbaserte beslutninger
- Omsorgs- og støttemiljøer
- Intensive tiltak baseres på en utvidet funksjonell vurdering
- Multikomponent PAS-plan
- Innføring av PAS

KAPITTEL 4

Hva er KomPASs?

KomPASs er et verktøy for å hjelpe tjenestene med å gjøre PAS til praksis. PAS er ikke bare et kurs man har gjennomført, men en måte å tenke og arbeide på i møte med mennesker med utviklingshemming.

Der PAS gir det faglige og verdimessige grunnlaget, gir KomPASs en konkret, lokal modell for å omsette dette grunnlaget til hverdagen på det enkelte tjenestested.

KomPASs stiller de samme grunnleggende spørsmålene som PAS: Hva er viktig for personen? Hva gir mening, mestring og livskvalitet? Og hvordan kan tjenesten støtte opp under dette i praksis?

KomPASs er utviklet i Sandefjord kommunes seksjon for bolig, aktivitet og avlastning (BOA), som en del av arbeidet med å innføre PAS som felles fag- og verdigrunnlag. Modellen er laget for at implementeringen av PAS skal skje der hverdagen faktisk skjer, ute på tjenestestedene, og ikke bare besluttes administrativt.

Selve modellen, slik den er beskrevet i dette heftet, er ment som et utgangspunkt. Både prosessen, arbeidsformene, tidsbruken og en eventuell godkjenningsordning kan tilpasses den enkelte kommune eller virksomhets organisering, størrelse og behov.

KAPITTEL 4

De sju kvalitetsområdene

- Tjenestene utarbeides i samarbeid med den enkelte og tilpasses deres ønsker, behov og livssituasjon

- Alle ansatte støtter tjenestemottaker i å delta aktivt i meningsfulle aktiviteter, relasjoner og i samfunnet

- Pårørende får god informasjon og mulighet til å være en aktiv og betydningsfull part i samarbeidet

- Ansatte opplever anerkjennelse, støtte og medvirkning i et godt arbeidsmiljø

- Tjenesten preges av respekt, varme og positiv samhandling, og tar tydelig avstand fra straff, trusler og krenkelser

- Endringsarbeid gjøres kunnskapsbasert

- Livskvalitet forstås helhetlig og styrkes gjennom tilrettelegging, mestring og relasjoner

Disse sju kvalitetsområdene er kjernen i KomPASs, og bør stå fast uavhenig av hvordan dere legger opp resten av prosessen.

KAPITTEL 5

Sammenhengen mellom PAS og KomPASs

Det kan være lett å blande sammen PAS og KomPASs, siden de henger så tett sammen, men de har ulike roller.

PAS er det faglige og verdimessige rammeverket, mens KomPASs er en lokal modell for å gjøre dette rammeverket levende på det enkelte tjenestested: en prosess med egenvurdering, arbeidsgruppe, praksishistorier og til slutt en eventuell godkjenning.

Man kan tenke på PAS som kompassnålen som viser retningen, og KomPASs som selve reisen: kartet, stegene og fellesskapet som gjør at tjenestestedet faktisk kommer dit. Ruten dere velger å gå, trenger ikke se ut som vår, så lenge retningen er den samme.

De sju kvalitetsområdene i KomPASs er ikke løsrevet fra PAS-komponentene. De er en praktisk oversettelse av dem. Tabellen på neste side viser hvordan hvert kvalitetsområde bygger på utvalgte PAS-komponenter:

KAPITTEL 5

Kvalitetsområder og PAS-komponenter

Kvalitetsområde (KomPASs)	Relevante PAS-komponenter
1. Tjenestene utarbeides i samarbeid med den enkelte og tilpasses deres ønsker, behov og livssituasjon	Personfokusert fundament, myndiggjørende og utviklende praksis, samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner, omsorgs- og støttemiljøer
2. Alle ansatte støtter tjenestemottaker i å delta aktivt i meningsfulle aktiviteter, relasjoner og i samfunnet	Personfokusert fundament, myndiggjørende og utviklende praksis, samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner, omsorgs- og støttemiljøer
3. Pårørende får god informasjon og mulighet til å være en aktiv og betydningsfull part i samarbeidet	Samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner, biopsykososial forståelse av personen, omsorgs- og støttemiljøer
4. Ansatte opplever anerkjennelse, støtte og medvirkning i et godt arbeidsmiljø	Samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner, omsorgs- og støttemiljøer
5. Tjenesten preges av respekt, varme og positiv samhandling, og tar tydelig avstand fra straff, trusler og krenkelser	Personfokusert fundament, myndiggjørende og utviklende praksis, fravær av inngripende og krenkende praksis, data- og kunnskapsbaserte beslutninger, omsorgs- og støttemiljøer
6. Endringsarbeid gjøres kunnskapsbasert	Fravær av inngripende og krenkende praksis, atferdsvitenskapelig tilnærming, andre kunnskapsbaserte tilnærminger, data- og kunnskapsbaserte beslutninger, intensive tiltak basert på utvidet funksjonell vurdering, multikomponent PAS-plan
7. Livskvalitet forstås helhetlig og styrkes gjennom tilrettelegging, mestring og relasjoner	Personfokusert fundament, myndiggjørende og utviklende praksis, samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner, fravær av inngripende og krenkende praksis, biopsykososial forståelse av personen, omsorgs- og støttemiljøer

KAPITTEL 6

Hvorfor KomPASs?

Endring må eies der den skjer

Tankegodset bak KomPASs er tydelig: endringsarbeid må eies av de ansatte som står nærmest tjenestemottakerne. Gode verdier er enkle å beslutte på et møterom. De blir først virkelige når de kjennes igjen i hverdagen.

KomPASs er derfor bygget rundt lokal involvering, refleksjon og felles faglig utvikling. Dette prinsippet gjelder uansett hvilken kommune eller virksomhet som tar metoden i bruk.

Faglig stolthet og felles retning

Et særtrekk ved KomPASs er at prosessen ikke starter med feil og mangler, men med det tjenesten allerede får til.

Dette betyr ikke at utfordringer og avvik overses, men når ansatte får beskrive og løfter frem god praksis, skaper det stolthet, engasjement og en tydeligere felles retning.

KAPITTEL 6

Se filmen fra Sandefjord

I filmen under får dere et innblikk i hvordan en av avdelingene i Sandefjord kommune har arbeidet med KomPASs. Filmen viser ansatte og ledere som forteller om egne erfaringer med arbeidsgruppa, presentasjonen for KomPASs-utvalget og gevinstene de har opplevd i hverdagen.
Filmen er tekstet på norsk.

Se filmen her: http://youtu.be/5HMFS4SclpE

KAPITTEL 7

Hvordan komme i gang med KomPASs

Å komme i gang med KomPASs krever ikke at alt er perfekt fra dag én. Det som kreves, er en beslutning om å sette av tid, og en vilje til å jobbe systematisk over tid, både i ledelsen og blant de ansatte.

Noen forutsetninger er verdt å avklare før man starter:

- Ledelsen må støtte og sette av ressurser til arbeidet, og selv delta aktivt i deler av prosessen.
- En typisk KomPASs-prosess tar mellom fem og åtte måneder. Kvaliteten i forankringen er viktigere enn fremdriften.
- PAS bør settes på dagsordenen jevnlig, ikke bare i oppstartsfasen.

Disse erfaringene er hentet fra Sandefjord, og kan justeres etter forutsetningene i deres kommune eller virksomhet, for eksempel hvor mange tjenestesteder som skal gjennom prosessen samtidig, eller hvor mye ressurser dere kan sette av til veiledning underveis..

KAPITTEL 8

Hele prosessen fra A til Å

Stegene under beskriver hvordan Sandefjord har lagt opp prosessen. Rekkefølgen, tidsbruken og involveringsformene er ment som forslag, juster gjerne til det som passer størrelsen og organiseringen i deres virksomhet.

1. Etabler arbeidsgruppe

Sett sammen en arbeidsgruppe med bred representasjon fra personalgruppen. Gruppen får ansvar for å sikre framdrift, fordele oppgaver og forankre arbeidet i hele avdelingen.

2. Gjør en egenvurdering

Gå gjennom de sju kvalitetsområdene sammen i arbeidsgruppen. Start med det dere allerede får til, ikke med feil og mangler, og bruk dette som utgangspunkt for å se hvor dere ønsker å utvikle dere videre.

3. Legg en plan

Lag en enkel og konkret plan for det videre arbeidet, og tenk gjennom hvordan alle ansatte skal involveres underveis, ikke bare de som sitter i arbeidsgruppen.

4. Planlegg veiledning

I Sandefjord stiller en rådgiver fra fagteamet som veileder i arbeidet, mens avdelingen fortsatt eier prosessen selv. Dere velger selv om og hvordan dere ønsker å organisere en tilsvarende veiledningsfunksjon, for eksempel gjennom egne fagressurser, en intern veileder, eller ved å hente inn ekstern kompetanse. Uansett løsning er det nyttig å bli enige om når arbeidet er klart til å presenteres for et eventuelt godkjenningsutvalg.

KAPITTEL 8

Hele prosessen fra A til Å

5. Sikre medvirkning fra tjenestemottakere og pårørende

Involver tjenestemottakerne og pårørende i vurderingen av hva som fungerer godt og hva som kan bli bedre. Pårørende har ofte unik kunnskap om personens historie, interesser og behov, og som kan bidra med et annet perspektiv enn det ansatte har i hverdagen.

6. Sett eget tempo

Hvert tjenestested setter selv farten i prosessen. Bruk den tiden som trengs for å forankre endringer og sikre kvalitet.

7. Presenter arbeidet

I Sandefjord presenteres arbeidet for et eget KomPASs-utvalg. Andre kommuner og virksomheter kan velge en enklere form, for eksempel en presentasjon for egen leder, avhengig av hva som gir mening i egen organisasjon.

8. Motta tilbakemelding og eventuell godkjenning

Den som mottar presentasjonen gir tilbakemelding på arbeidet. Ønsker dere å innføre en egen godkjenningsordning etter Sandefjords modell, beskriver kapittel 12 hvordan dette kan gjøres**.**

9. Fortsett arbeidet

En godkjenning er ikke et sluttpunkt, men en anerkjennelse av at tjenestestedet har lagt en felles retning for arbeidet med positiv atferdsstøtte. Det viktigste skjer i årene som følger. I Sandefjord sender avdelingene et årlig refleksjonsnotat med status det siste året, og plan for hvordan man tenker å jobbe videre med kvalitetsområdene.

KAPITTEL 9

KomPASs-arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen er selve motoren i KomPASs-arbeidet lokalt, og sammensetningen av gruppen har stor betydning for hvor godt prosessen lykkes.

Hvem bør sitte i gruppen?

- Leder
- Tjenesteansvarlige
- Primærkontakter
- Vikarer
- Ansatte i både små og store stillinger
- Andre som kjenner hverdagen i tjenesten godt

Arbeidsgruppens ansvar

- Sikre framdrift i arbeidet
- Fordele oppgaver mellom medlemmene
- Gjennomføre egenvurderingen av de sju kvalitetsområdene
- Legge til rette for medvirkning fra tjenestemottakere og pårørende
- Forberede og gjennomføre presentasjonen av arbeidet

Når flere stemmer blir hørt, blir bildet av tjenesten mer nyansert, og forankringen av arbeidet blir sterkere. En arbeidsgruppe som kun består av leder og fagansvarlige, risikerer å lage en prosess som ikke oppleves relevant for dem som står i hverdagen sammen med tjenestemottakerne. Størrelsen på gruppen kan tilpasses tjenestestedet, det viktigste er bredden i representasjonen, ikke antallet medlemmer.

KAPITTEL 10

Forankring i hele personalgruppen

Skal positiv atferdsstøtte bli en del av den daglige praksisen, må hele personalgruppen involveres, ikke bare de som deltar på møter eller har store stillinger.

Det kan være krevende å nå ut til alle ansatte. Nattevakter, helgevikarer og ansatte i små stillinger er ofte vanskeligst å inkludere i vanlige møtestrukturer, men de er en like viktig del av tjenestemottakernes hverdag som ansatte i større stillinger. En prosess som glemmer disse gruppene, risikerer at PAS blir noe som gjelder enkeltpersoner i personalgruppen, og ikke tjenesten som helhet.

Konkrete grep for å nå hele personalgruppen kan være:

- Sette av tid til korte gjennomganger på overlapp mellom vakter, ikke bare på ordinære personalmøter
- Skriftlig oppsummering av det som er drøftet, tilgjengelig for dem som ikke var til stede
- Invitere vikarer og deltidsansatte spesielt inn i deler av arbeidet, ikke bare informere dem i etterkant
- La praksishistorier og eksempler fra alle vakter bli synlige og verdsatt, også de fra kveld, natt og helg

Hvilke av disse grepene som passer best, avhenger av hvordan tjenestestedet er organisert, men målet er det samme: KomPASs bør holdes levende gjennom hele prosessen, ikke bare i oppstarten. Her kan man dele erfaringer, drøfte utfordringer og løfte fram gode eksempler, slik at kvalitetsområdene blir forståelige og meningsfulle for alle, uansett stillingsstørrelse eller ansiennitet.

KVALITETSOMRÅDE 1

Tjenestene utarbeides i samarbeid med den enkelte og tilpasses deres ønsker, behov og livssituasjon

Kjerneidé: Tjenestemottakerne skal være aktiv deltaker i eget liv. Tiltak skal ikke bare være faglig riktige, men også meningsfulle for personen.

- Vi legger aktivt til rette for selvbestemmelse ved å gi tjenestemottakerne reelle valgmuligheter som oppleves meningsfulle.
- Vi inviterer tjenestemottakerne til å delta aktivt i utformingen av egne mål og tiltak.
- Vi gjennomfører jevnlig samtaler med tjenestemottakerne for å sikre medvirkning, tilpasning og utvikling over tid.
- Vi ivaretar tjenestemottakernes interesser på en systematisk måte, også når de selv ikke kan delta i beslutningene.
- Vi gir beslutningsstøtte og sikrer at alle får mulighet til å uttrykke seg gjennom ASK eller annen tilpasset kommunikasjon når det er behov.

Slik sikrer vi selvbestemmelse og deltakelse for alle – uavhengig av funksjonsnivå!

KVALITETSOMRÅDE 1

Fra teori til hverdag

Ansatte skal fremme selvbestemmelse i hverdagen. For noen betyr det å bestemme over måltider, aktiviteter eller døgnrytme. Andre trenger støtte til å velge mellom to alternativer, eller at ansatte tolker kroppsspråk og signaler som viser hva de ønsker.

Mål og tiltak utformes i samarbeid med tjenestemottakeren, dette kan være å sette egne utviklingsmål, svare på enkle spørsmål om aktiviteter, eller at ansatte observerer og kartlegger hva som gir glede og trygghet hos den som ikke kan uttrykke seg selv.

Det gjennomføres regelmessige samtaler tilpasset tjenestemottakerens kommunikasjonsform, fra strukturerte møter og ukentlige prater, til bruk av bilder og symbolkort, eller samspill der ansatte bekrefter små signaler som smil eller blikk. Når en tjenestemottaker ikke kan delta direkte, skal interesser og preferanser likevel ivaretas, gjerne med hjelp av pårørendes erfaring og kjennskap. Liker tjenestemottakeren musikk, svømming eller fotball, skal dette være en del av hverdagen. Også små uttrykk for glede ved sanseopplevelser skal tas på alvor.



KVALITETSOMRÅDE 2

Alle ansatte støtter tjenestemottaker i å delta aktivt i meningsfulle aktiviteter, relasjoner og i samfunnet

Kjerneidé: Aktiv deltakelse gir mening, mestring og tilhørighet.

- Vi støtter tjenestemottakerne i å delta i aktiviteter som bygger på deres egne interesser og styrker.
- Vi legger til rette for at tjenestemottakerne kan opprettholde relasjoner til familie, venner og lokalsamfunnet.
- Vi har alltid fokus på mestring og ressurser fremfor begrensninger og risiko.

Slik sikrer vi at alle får mulighet til å oppleve mening, tilhørighet og fellesskap i hverdagen!

KVALITETSOMRÅDE 2

Fra teori til hverdag

Tjenestemottakerne får støtte til å delta i aktiviteter som bygger på egne interesser og styrker, for noen arbeid, trening eller fritidsaktiviteter, for andre enkle hverdagsaktiviteter som matlaging eller tur.

Relasjoner til familie, venner og nærmiljø skal ivaretas, gjennom besøk, sosiale møter og deltakelse i lokalsamfunnet, enten det er fotballtrening, kor, kafébesøk eller familieselskap. Frivilligheten kan være en viktig ressurs for å styrke samfunnsdeltakelse og medborgerskap. Fokus skal alltid være på mestring og ressurser, ikke begrensninger og risiko: ansatte ser etter det personen får til, og gir nødvendig støtte til å lykkes, fremfor å hindre deltakelse.



KVALITETSOMRÅDE 3

Pårørende får god informasjon og mulighet til å være en aktiv og betydningsfull part i samarbeidet

Kjerneidé: Pårørende er viktige støttespillere og kunnskapskilder.

- Vi møter pårørende med empati og respekt, og gir dem mulighet til å stille spørsmål og komme med innspill.
- Vi bruker pårørendes kunnskap og erfaringer som en verdifull ressurs i tjenestene.
- Vi holder pårørende jevnlig og systematisk oppdatert på tiltak, planer og endringer.
- Vi gjennomfører planlagte samarbeidsmøter med pårørende for å sikre god dialog og medvirkning.
- Vi tilpasser kommunikasjonen til mottakerens behov og forutsetninger.

Slik sikrer vi at pårørende opplever å være trygge, bli hørt og være inkludert i samarbeidet!

KVALITETSOMRÅDE 3

Fra teori til hverdag

Tjenestemottakeren avgjør i utgangspunktet selv hvilken informasjon pårørende skal ha, og dette avklares alltid med den enkelte. Har tjenestemottakeren ikke beslutningskompetanse, er det nærmeste pårørende som taler deres sak. Ansatte balanserer åpenhet og samarbeid med pårørende mot respekt for tjenestemottakerens rett til selvbestemmelse og personvern. Pårørendes kunnskap om personens historie, interesser og behov brukes aktivt, for eksempel å vite at en bestemt musikkstil skaper ro, eller at personen trives best med faste morgenrutiner. Pårørende får tilbud om jevnlig og systematisk informasjon om tiltak og endringer, samt faste samarbeidsmøter der man kan drøfte både mål, utfordringer og løsninger. Kommunikasjonen tilpasses den enkeltes behov og forutsetninger, slik at informasjonen blir forståelig, relevant og tilgjengelig.



KVALITETSOMRÅDE 4

Ansatte opplever anerkjennelse, støtte og medvirkning i et godt arbeidsmiljø

Kjerneidé: Godt arbeidsmiljø gir bedre tjenester.

- Vi bidrar aktivt til et arbeidsmiljø som kjennetegnes av åpenhet, støtte, felles refleksjon og godt kollegialt samarbeid.

- Vi involverer oss i faglige drøftinger og beslutninger som påvirker praksis.

- Vi gjør etisk refleksjon til en fast og naturlig del av møtestrukturen.

- Vi har en systematisk tilnærming til kollegaivaretagelse for å ivareta hverandre som kollegaer.

Slik sikrer vi et arbeidsmiljø med fellesskap, støtte og faglig utvikling – til beste for både ansatte og tjenestemottakere!

KVALITETSOMRÅDE 4

Fra teori til hverdag

Arbeidsmiljøet preges av åpenhet, støtte og godt kollegialt samarbeid, å hjelpe en kollega i en krevende situasjon, dele gode erfaringer fra en vellykket aktivitet, eller gi hverandre tilbakemeldinger på en respektfull måte.

Ansatte involveres i faglige drøftinger og beslutninger som påvirker arbeidet, som hvordan dagsplaner legges opp eller hvordan fritidsaktiviteter kan gjøres mer tilgjengelige. Dette skaper eierskap, trygghet og en felles retning i tjenestene. Etisk refleksjon bør være en fast del av møtestrukturen, for eksempel hvordan man balanserer hensynet til selvbestemmelse og trygghet. I tillegg brukes «kvarteret» systematisk for å ivareta ansatte som har stått i krevende situasjoner. Begrepet «kvarteret» er hentet fra Sandefjord, andre kan ha andre systemer for kollegaivaretagelse.



KVALITETSOMRÅDE 5

Tjenesten preges av respekt, varme og positiv samhandling, og tar tydelig avstand fra straff, trusler og krenkelser

Kjerneidé: Alle har rett til å bli møtt med verdighet og respekt.

- Vi kommuniserer på en respektfull og anerkjennende måte i all samhandling.

- Vi viser en positiv holdning når vi omtaler tjenestemottakere, kollegaer og samarbeidspartnere.

- Vi håndterer utfordrende situasjoner uten bruk av straff eller trusler, men med løsninger som skaper trygghet og respekt.

- Vi følger opp avvik systematisk og bruker dem aktivt som grunnlag for læring og forbedring.

Slik sikrer vi at tjenestene utvikles i tråd med verdier som respekt, omtanke og likeverd!

KVALITETSOMRÅDE 5

Fra teori til hverdag

Ansatte kommuniserer alltid på en respektfull og anerkjennende måte, å hilse vennlig, sette seg ned i øyehøyde, eller lytte aktivt når pårørende deler bekymringer.

En positiv og støttende holdning skal også prege hvordan vi omtaler hverandre. Når utfordrende situasjoner oppstår, håndteres de uten krenkende ord eller handlinger, trusler eller straff. I stedet brukes positive strategier som skaper trygghet og forutsigbarhet, som å tilby en pause i et rolig rom, forklare situasjonen på nytt med enklere ord, eller bruke kjente bilder og symboler for å skape oversikt.

Avvik meldes i avvikssystemet, følges opp systematisk og brukes som grunnlag for læring og forbedring.



KVALITETSOMRÅDE 6

Endringsarbeid gjøres kunnskapsbasert

Kjerneidé: Tiltak skal bygge på fagkunnskap, erfaring og evaluering.

- Vi gir ansatte faglig opplæring og veiledning som er med på å styrke vår kompetanse.
- Vi søker aktivt ny og oppdatert fagkunnskap for å utvikle tjenestene våre.
- Vi baserer endringer i tiltak på systematisk observasjon, brukererfaring, fagkunnskap og evaluering.

Slik sikrer vi at endringer alltid bygger på kunnskap, erfaring og evaluering – ikke på tilfeldige beslutninger!

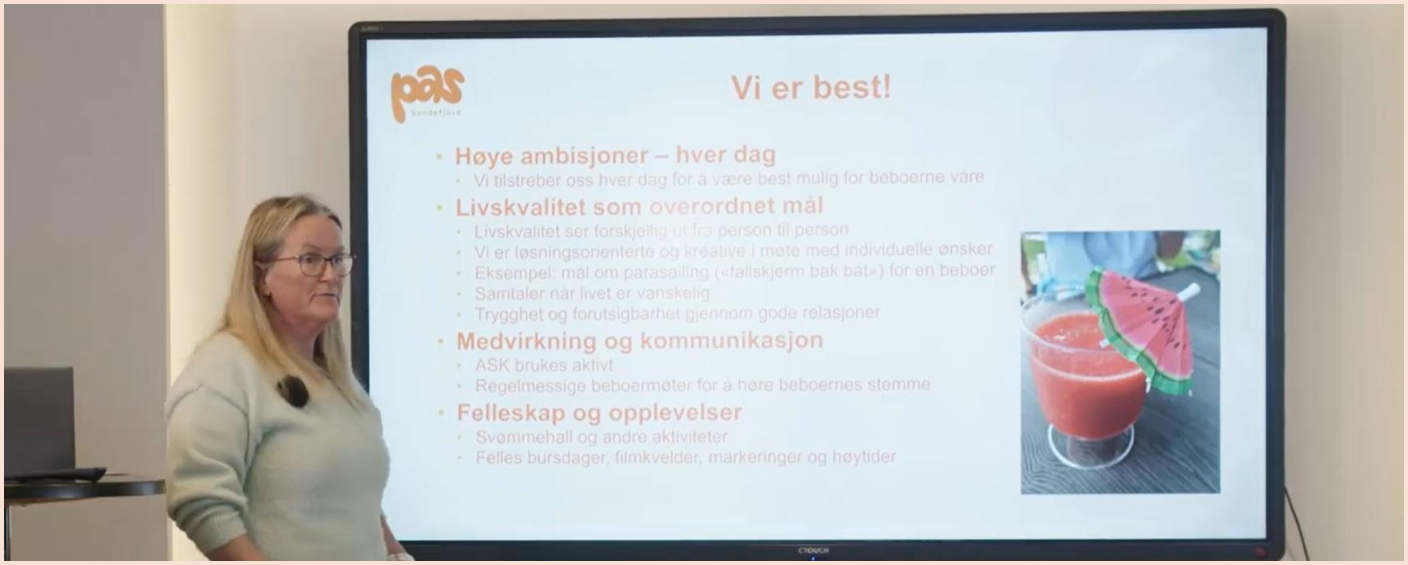
KVALITETSOMRÅDE 6

Fra teori til hverdag

Tjenestene skal være faglig forsvarlige, og midlet for å oppnå dette er å arbeide kunnskapsbasert, en kombinasjon av erfaringsbasert kunnskap, brukerkunnskap, forskning og nasjonale føringer.

Ansatte får opplæring og jevnlig veiledning, både i direkte tilknytning til tjenesteytingen og som overordnede faglige oppdateringer. Tjenestestedet søker aktivt etter ny kunnskap, for eksempel gjennom fagartikler, litteratursøk, kurs eller webinarer.

Når tiltak endres, skjer det basert på systematisk observasjon og erfaring, for eksempel at ansatte registrerer situasjoner der en tjenestemottaker blir urolig, ser mønstre som viser at støy utløser uro, og tilrettelegger for roligere omgivelser deretter.



KVALITETSOMRÅDE 7

Livskvalitet forstås helhetlig og styrkes gjennom tilrettelegging, mestring og relasjoner

Kjerneidé: Livskvalitet handler om mer enn fravær av problemer, det handler om trivsel, mening og tilhørighet.

- Vi sørger for at alle tiltak har tjenestemottakers livskvalitet som overordnet mål.
- Vi har en helhetlig forståelse som fremmer velvære, mental, sosial og fysisk helse.
- Vi tilrettelegger for fysiske rammebetingelser som ivaretar tjenestemottakerne og deres behov.
- Vi skaper trygghet og forutsigbarhet gjennom en individuelt tilpasset hverdag og trygge relasjoner.
- Vi støtter tjenestemottakere i å utvikle egne ferdigheter og mestring av hverdagen.

Slik sikrer vi at livskvalitet blir en rød tråd i all planlegging og praksis!

KVALITETSOMRÅDE 7

Fra teori til hverdag

Alle tiltak skal ha tjenestemottakers livskvalitet som overordnet mål. Vi ser hele mennesket og legger vekt på psykisk, sosial og fysisk helse, og tilrettelegger for en hverdag der trivsel og mestring står i sentrum, enten det handler om fysisk aktivitet og sunn mat, deltakelse i sosiale fellesskap, eller trygghet i kjente rutiner. Ansatte tilrettelegger for samarbeid på tvers av arenaer, deler informasjon og koordinerer tiltak, slik at tjenestemottakerne opplever helhet og forutsigbarhet. De fysiske rammebetingelsene, som bolig og omgivelser, tilpasses den enkeltes behov, for eksempel gjennom hjelpemidler eller skjerming mot støy. Ansatte bidrar til trygghet gjennom struktur, gode relasjoner og en individuelt tilpasset hverdag, som en tydelig dagsplan eller faste personer å forholde seg til. Tjenestemottakerne får støtte til å utvikle egne ferdigheter og mestre hverdagen, enten det er å lage enkle måltider, bruke kollektivtransport, delta i fritidsaktiviteter eller uttrykke egne ønsker gjennom ASK.



KAPITTEL 12

KomPASs-godkjenning

En egen godkjenningsordning er ikke en forutsetning for å ta i bruk KomPASs, men kan være et nyttig grep for å gi arbeidet en tydelig markering og et konkret mål å jobbe mot. I Sandefjord er godkjenningen en fast del av KomPASs, og beskrives her som eksempel på hvordan en slik ordning kan bygges opp.

KomPASs-godkjenning er ikke ment som et kvalitetsstempel man oppnår gjennom formell dokumentasjon eller sjekklister. Idéen er at de gode praksishistoriene, konkrete eksempler på hva tjenestestedet allerede får til, skal stimulere til enda bedre praksis. Dette er en verdi i seg selv, og selve drivkraften i arbeidet.

Når arbeidsgruppen presenterer arbeidet sitt, handler vurderingen derfor om mer enn hva tjenestestedet allerede fikk til før prosessen startet. Den handler like mye om hva tjenestestedet har oppnådd gjennom selve arbeidet med KomPASs, og hvilken retning de ønsker å jobbe videre i etterpå. Presentasjonen er en anledning til å vise fram praksiseksempler, refleksjoner og den kulturen tjenestestedet har bygget.

Tjenestestedene bør få den veiledningen de trenger underveis i prosessen, slik at de står godt rustet når de presenterer arbeidet sitt. Målet at alle som legger fram arbeidet sitt for KomPASs-utvalget, skal bli godkjent. Dersom noen områder ikke helter på plass på presentasjonstidspunktet, gis det tid og videre støtte til å utvikle praksis, før tjenestestedet legger fram arbeidet på nytt.

KAPITTEL 12

Godkjenningsutvalg

Velger dere å innføre en godkjenningsordning, trenger dere en gruppe som overværer presentasjonen fra tjenestestedet og vurderer om kvalitetsområdene er godt nok forankret i praksis. I Sandefjord består dette utvalget av enhetsleder for avdelingens enhet, enhetsleder for fagteamet og rådgiveren som har gitt veiledning underveis.

Andre kommuner og virksomheter anbefales å plukke ut ledere og fagpersoner i rådgivende funksjoner, med mandat til å godkjenne prosessen. Det er opp til den enkelte kommune eller virksomhet å sette sammen et utvalg som har nødvendig faglig tyngde og legitimitet til å gjøre denne vurderingen, eller å velge en enklere form for tilbakemelding dersom en formell godkjenningsordning ikke er ønskelig.

Gyldighet

Vurderes kvalitetsområdene som godt forankret, kan tjenestestedet tildeles KomPASs-godkjenning. I Sandefjord gis godkjenningen med tre års gyldighet, noe som har fungert godt som en balanse mellom stabilitet og jevnlig fornyelse, men dere står fritt til å velge en annen gyldighetsperiode dersom det passer bedre hos dere.

KAPITTEL 13

Veien videre

En eventuell KomPASs-godkjenning er ikke et sluttpunkt. Det er en markering av at tjenestestedet har etablert en felles retning for arbeidet med positiv atferdsstøtte.

I Sandefjord utarbeider tjenestestedet hvert år et refleksjonsnotat som viser fremgang, læring og utvikling. En tilsvarende, enklere rutine kan være like nyttig hos dere, selv uten en formell godkjenningsordning.

Til syvende og sist handler KomPASs om kultur: hvordan ansatte møter mennesker, snakker om utfordringer, legger til rette for valg, og samarbeider om gode løsninger. KomPASs, eller den versjonen dere lager av den, kan gi tjenestene et felles språk for dette arbeidet.

KAPITTEL 14

Gevinster med KomPASs

For tjenestemottakerne

- Økt selvbestemmelse og reell medvirkning i eget liv
- Bedre kommunikasjon og flere måter å bli forstått på
- Økt livskvalitet, mestring og deltakelse

For de ansatte

- Faglig stolthet og en tydeligere felles retning
- Godt arbeidsmiljø, med rom for anerkjennelse og refleksjon
- Økt kompetanse gjennom opplæring og veiledning
- Et felles språk for utfordringer og løsninger

For tjenestestedet og kommunen

- Systematisk kvalitetsforbedring, forankret i praksis
- Et konkret verktøy for å omsette føringer til lokal handling
- Anerkjennelse gjennom en eventuell KomPASs-godkjenning

For pårørende og samarbeidspartnere

- Bedre og mer systematisk informasjon og involvering
- Økt tillit gjennom åpenhet, respekt og reell medvirkning

Et godt liv skapes sammen, uansett hvilken kommune eller virksomhet som tar metoden i bruk, og uansett hvordan dere velger å tilpasse den.



Et godt liv skapes sammen.