Kompetenceudvikling i botilbud

Temadag Region Sjælland / Region Hovedstaden.
Socialt Lederforum

Janina Gaarde Rasmussen - Socialstyrelsen

Baggrund

- Strandvænget og andre mediesager
- Rapport: Veje til et godt liv i egen bolig

- Hvordan er kompetenceudvikling aktuelt for jer?

Rammer

- Afsat 50 mio. til STIBO – STyrket Indsats i BOtilbud
- Heraf 24 mio. til Kompetenceudvikling i botilbud
- Stor interesse – 73 ansøgere
- Valgt 9 projekter
- Projektperiode: 2010 – 2012

De 9 projekter

- **Hillerød Kommune** Her vil jeg bo – her vil jeg arbejde
- **Hjørring Kommune** At blive herre i eget hus og kvinde i egen bolig
- **Hedensted Kommune m.fl.** Mit gode liv
- **Næstved Kommune** Selvbestemmelse i praksis
- **Assens Kommune** Det gode liv
- **Sønderborg Kommune** MERK Menneske Relation Kultur
- **Kolding og Billund Kommune** Når beboerne sætter dagsordenen
- **Hvidovre og Rødovre Kommune** Kompetenceudvikling i botilbud
- **Nordsjælland** Kvalikombo

Formål

- Skabe bedre livsvilkår for borgere i botilbud gennem kvalitets- og kompetenceudviklingsinitiativer
- Forbedre indsatsen i botilbud ved at understøtte faglig stolthed og fremme en kultur, der styrke borgernes integritet og selvbestemmelse

- Kombination af:
  - Konkrete udviklingsprojekter i og på tværs af de botilbud, som har deltaget i projekterne
  - Læring i praksis
  - Ekstern efteruddannelse, kurser og foredrag

Formål

Understøtte medborgerskabet:

Mennesker med funktionsnedsættelse er borgere i samfundet med samme grundlæggende rettigheder og retssikkerhed som alle andre.

Retten til eget liv er central for alle

Den professionelle rolle

SOCIALSTYRELSEN

Livstilrettelægger

Sørger for at livet er

- lagt til rette
- beslutter for
- ordner
- klarer

Beskytter mod nogle erfaringer

Livshjælper

Støtter med den hjælp der er brug for

- til at beslutte
- til at klare
- til at udvikle kompetencer

Giver mulighed for erfaringer - også negative

Formål

SOCIALSTYRELSEN

- Skabe ressourcemiljøer på de enkelte botilbud
  - et bedre hjem for beboerne
  - en attraktiv arbejdsplads
- Skabe konkrete positive forandringer for den enkelte beboer
  - at selvbestemmelsesretten understøttes
  - mulighed for at leve et liv på egne præmisser
- Styrke medarbejdernes muligheder og evner til at takle dilemmaer
- Udvikle og afprøve metoder, der kan fremme varige kvalitetsforbedringer
- Skabe muligheder for etablering og forankring af faglige netværk
- Tilvejebringe og sprede viden og gode eksempler på botilbudsområdet

Resultater

Kulturforandring, som et mål og som et resultat, og som et fortsat arbejde.

- Borgere får øget selvbestemmelse
- Borgerne får øget indflydelse – bliver inddraget mere
- Medarbejdere og borgere har opnået nye kompetencer
- Medarbejdere og borgere er blevet udfordret på gamle vaner
- Øget arbejdsglæde
- Medborgerskabspolitik

Borgerudsagn

”Jeg har fået viden om nogle rettigheder, jeg ikke vidste, jeg havde. Altså mere medbestemmelse, som f.eks. hvis jeg ikke er enig med personalet, så diskuterer vi det. Jeg kan give udtryk for min holdning. En anden rigtig god ting er, at man kan vælge fællesskabet til og spise sammen, når man har lyst. Det er en rigtig god måde at være sammen på, og det er ikke tvang”.

”...Ring venligst på. Tak! André ” Seddel på borgers dør.

”Vi har altid haft høj brugerindflydelse. Det, der er ændret, er, at vi har fået en anden indfaldsvinkel, så vi forstår hinanden bedre. Det er sket, fordi vi også har fået mulighed for at høre, hvad andre botilbud tænker om det, vi gør. Ligesom vi kunne overveje, om vi kunne gøre noget anderledes. Det netværk, vi har skabt med andre, er virkelig givende. Og det betyder, at det gode liv fortsætter, selvom projektet slutter.”

Personaleudsagn

”Vi har lært, at man ikke skal være bange for at prøve noget nyt af. Beboerne har kunnet mere, end vi troede”.

”Vi har bl.a. fået meget mere fokus på grænser. Førhen gik vi bare ind til borgerne og tænkte jo nærmest ikke over den private sfære. Vi havde aldrig talt om, hvornår man måtte komme ind. Men så fik vi en debat med borgerne om, hvornår det er ok, at vi låser os ind, og hvornår det ikke er. Udgangspunktet er selvfølgelig, at vi går ind til en borger, når vi har fået lov. Hele debatten har været rigtig givende og givet os ny opmærksomhed om at respektere grænser.”

”Den største succes er , at projektet har bidraget til mere faglighed i jobbet”.

”Nogle gange kan man sige til en kollega ”det der er da vist ikke noget du har lært på MERK”.

Udfordringer

- Flere dilemmaer
- Tid til at implementere i dagligdagen
- Engagere pårørende
- Ikke knyttet til omsætning i praksis - konkret samspil med borgere
- Fastholde engagement

Kompetenceudvikling

- Netværksdannelse
- Læring i praksis – omsætning i praksis
- Bottom up – top down
- Kurser/temadage for alle
- Kurser for gruppe, eks. Marte Meo
- Frontløbere/ressourcepersoner/udviklingsagenter
- Lokale projekter i det store projekt
- Samarbejde med uddann.inst. - UC eller DPU

- Kompetenceudvikling målrettet personale
- Kompetenceudvikling målrettet personale og borgere

Metoder - Personale

Udvikling af en professionel rolle, der understøtter borgernes integritet og selvbestemmelse (medborgerskab)

- Større indflydelse på handleplansarbejde
- Øget kommunikation
- Fælles værdigrundlag og fælles referenceramme
- Styrket fællesskab blandt borgere
- Pårørendesamarbejde
- Observationer – refleksionsmøder
- Øget refleksion, bedre til at håndtere dilemmaer

Metoder - Borger

Udvikling af viden og kompetencer direkte til målgruppen, der understøtter selvbestemmelse og integritet.

- Borgerkursus/temadage om rettigheder
- Borgere har indflydelse på projektdesign
- IT

Hvor finder man viden

Bo Liv: www.socialstyrelsen.dk/bo-liv

- materialer, beskrivelser, film, artikler mv.

De enkelte projekter – temadage, artikler, hjemmeside, rapporter mv.

Tværgående erfaringsopsamling

Samlet formidling af STIBO

Næste nummer af Udvikling