

Dagtilbud ved utfordrende atferd/ multifunksjonshemming

Ingrid Vengen Hansen

I en tid hvor det er stort fokus på arbeid i ordinært arbeidsliv for utviklingshemmede og VTA-arbeidsplasser i skjermet virksomhet, er det viktig å sikre fokus også på dagsenterplasser. Personer med utviklingshemming har svært forskjellige behov og evner, og det er viktig å tilby et bredt spekter med muligheter. SOR inviterte derfor Ingeborg Solstad og Elin Guntvedt til å forelese på konferansen **Fra løfter til handling.**

Holmenkollen Dagsenter og Boliger (HDB) er en ideell stiftelse, og består av 6 avdelinger: 3 dagsenteravdelinger, 1 barnebolig, 1 avlastningsbolig og 1 bofellesskap. Den overordnede målsettingen for dagsenteravdelingene i HDB er å gi et meningsfylt og stimulerende dagtilbud som bidrar til utvikling hos den enkelte. HDB har drevet dagsenter i over 50 år, og selger plasser til bydeler i Oslo. 80 prosent av inntektene går til lønn, resten til drift. Det man ser er at aktivitet gir meningsfylt innhold i livet, struktur i hverdagen og kan likestilles med ordinært arbeid.

Avdeling Setra Vei er en arealmessig stor avdeling, med mange brukere og ansatte. Alle brukerne har 1:1-bemanning. Det er en variert brukergruppe med store, sammensatte bistandsbehov. Personalgruppen er tverrfaglig, med ca. 70 prosent bachelor innen helse- og sosialfag (vernepleier, fysioterapeut, med mer). Fokuset er å gi individuelt tilrettelagt tilbud med egenaktivitet og mestring, samt produksjonsrettede aktiviteter. Eksempler på dette er kommunikasjonstrening, male kopper for salg, bryterstyring, fysisk aktivitet til musikk, vedkløyving, kortproduksjon, kiosksalg, terapibading, ridning og taktil stimulering.

Vi får se en video fra avdeling Setra Vei, av aktiviteten vedkløyving. «Working 9 to 5» runger over høyttalerne, og man kan se en tydelig arbeidsglede. Det krever en del tilrettelegging, men det lille brukerne kan, blir utført med stor iver.

De forteller også om avdeling Øvreseter, som er en skjermet avdeling som ligger i naturskjønne omgivelser. «Per i dag har vi 1:1- og 2:1-bemanning, men vi har også

Ingeborg Solstad startet sin karriere ved Holmenkollen Dagsenter og Boliger, avdeling Øvreseter, som nyutdannet vernepleier høsten 1999. hun hadde jobbet som avlaster og vikar ved skolefritidsordningen på Nordvoll skole de foregående år. På Øvreseter ble hun værende, først som miljøterapeut i 5 år og de siste 14 som leder for avdelingen. I 2012 tok hun etterutdannelse i personalledelse og arbeidsrett.

Elin Guntvedt har de siste 7 år vært ledende miljøterapeut på Holmenkollen Dagsenter og Boliger, avdeling Øvreseter. Hun er utdannet sosionom. Etter endt utdanning har hun tatt videreutdanning innen familierapi og systematisk grunnlagsforståelse, og for tiden driver hun med en videreutdanning innen forebygging og håndtering av utfordrende atferd. Guntvedt har erfaring blant annet fra barnevern, bolig med utviklingshemmede og dagsenter.

hatt 3:1-bemanning og vi har bakvaktprosedyrer, slik at vi kan være inntil 4 personale med en bruker,» forteller Guntvedt. På Øvreseter er det en sammensatt brukergruppe med psykisk utviklingshemmede, utfordrende atferd, og flertallet er innenfor autismespekteret. Der er en tverrfaglig personalgruppe hvor ca. 80 prosent har bachelor innen helse- og sosialfag (vernepleie, sykepleier, sosionomer, førskolelærer, barnevernspedagog), i tillegg til daglig leder, faglig veileder og ledende miljøterapeut på topp. Fokuset er å gi brukerne et arbeidspreget individuelt



Fra venstre: Elin Guntvedt og Ingeborg Solstad. Foto: Mikkel Eknes

tilrettelagt aktivitetstilbud, som forebygger og reduserer utfordrende atferd. Eksempler på arbeidsoppgaver er pakkeoppdrag, håndarbeid, vedarbeid, betongstøping, glassarbeid, drift av huset, vaktmesteroppdrag, sosial ferdighetstrening og kommunikasjonstrening.

De viser en video av en kvinne som syr handlenett på maskin. Hun forteller at hun trives godt på Øvreseter, men det er mest viktig for henne å fortelle at hun er flink til å jobbe. Publikum er sjarmert og ler.

«Mangfold er vår styrke» er slagordet til stiftelsen. Man har rett på gode arbeids- og aktivitetstilbud for personer med stort bistandsbehov. Det stiller spesifikke krav til tilrettelegging og gjennomføring. Det skal være tydelig, konkret og forutsigbart for alle, både brukere og personal. Det skal være tydelige roller, tydelig ansvarfordeling, tydelige kommunikasjonslinjer og klare stillingsinstruksjoner. Alle skal vite hvem som gjør hva og når. Det skal være en ledelse med nærhet og direkte kjennskap til brukerne, arbeidsoppgavene, og personalet. «*Dette er vi gode på,*» sier Solstad. Hun jobber i miljøet ved behov, og vet hvordan det føles på kroppen å stå i en sånn jobb.

De vektlegger at arbeidet med arbeidsmiljøet er ekstremt viktig. For å yte godt miljøterapiarbeid må man ha det godt på jobb.

I HDB er det utviklet et FAS-system (fagadministrativt) hvor alle brukerne i stiftelsen har det samme systemet. Der står det informasjon om brukeren, om diagnoser, medisiner, historie, familie, viktige hendelser, miljøregler, prosedyrer, tiltak og aktivitetsbeskrivelser. I aktivitetsbeskrivelsen er det nøyaktige beskrivelser

av hvordan tilretteleggingen skal være og hvilke hjelpebehov den enkelte brukeren har for å gjøre sin arbeidsoppgave.

For å sikre lojalitet og lik praksis har de organisert arbeidet rundt brukerne i team. Alle som jobber på et team møtes med jevne mellomrom, ca. hver 5-6. uke, og diskuterer tilbudet. Alle kan melde saker, si meningen sin, komme med positive og/eller negative ting, eller noe de stiller spørsmålsteget ved. «*Hvis vi forventer at de skal være lojale, så må vi også høre på deres meninger. Det er med på å sikre at det ikke utvikler seg privat praksis rundt brukerne våre,*» sier Guntvedt.

Kompetanse er viktig med en så sammensatt brukergruppe med så mange forskjellige behov. Mange vurderinger må gjøres fortløpende hele tiden. Samtidig er det kjempeviktig å være kreativ, både i hvordan arbeidsoppgavene kan løses, men også i hva som kan være en arbeidsoppgave. De samarbeider på tvers av avdelingene, da de kan tilby forskjellige arbeidsoppgaver på de forskjellige arenaene. Dette skal være et tilbud som bygger på ferdigheter og fremmer mestring, og det er viktig å høre på de som kjenner brukeren godt og ikke minst brukeren selv.

Solstad fortsetter: «*Vi er veldig lydhøre og veldig ydmyk overfor hva pårørende ønsker, mener, tenker og kan, og vi er spørrende til det. Når vi tar inn nye, så samarbeider vi med skoler eller tidligere arbeidsteder og boliger.*»

Det som er viktig med tanke på å skaffe oppdrag og produksjonsoppgaver til denne brukergruppen, er at det ikke er slik at de alltid kan være veldig effektive og levere masse, derfor er det vanskelig å finne gode



Kulturelt innslag på SOR konferansen ved Panorama, teatergruppen fra Signo Conrad Svendsen senter.
Foto: Mikkel Eknes.

oppgaver. Denne gruppen er både dagsformavhengig og periodeavhengig, og man skulle ønske at det fantes et sted der bedrifter, privatpersoner og andre kunne ta kontakt dersom de hadde oppgaver som kunne passet for denne brukergruppen. Her sender Solstad et lite stikk til SOR og spør om hvem som har pakket konferansemappene, da dette kunne vært en fin jobb for et dagsenter.

Det blir knapt med tid på slutten, så til slutt ramser Solstad opp sine ønsker for fremtiden: *«Vi ønsker at det skal bli lovfestet rett til arbeid også for denne brukergruppa som er på dagsenter, og med retningslinjer som sikrer gode arbeids- og aktivitetstilbud,*

og som sier noe om at arbeid skal være atskilt arena fra boligene.»

Solstad ønsker også at de ideelle aktørene skal bli prioritert i rammeavtalene. De kommersielle kommer og tar over mer og mer. De har noen økonomiske midler som ikke de ideelle nødvendigvis har.

Solstad og Guntvedt har her presentert to ulike løsninger for dagsenter og arbeid for denne brukergruppen. *«Dyrt og godt eller dyrt og dårlig, for billig finnes ikke,»* presiserer Solstad. Denne brukergruppa har ikke mulighet til et ordinært arbeidsliv, men i de rette omgivelsene kan de utrette og produsere mye verdifullt.»