

Fra foreldrehjem til bemannet bolig for unge voksne med intellektuell funksjonsnedsettelse:

tjenesteyternes perspektiv

Lene Fredriksen, vernepleier, Nordlandssykehuset Lofoten

Tom Jensen, Vernepleierspesialist, Oslo universitetssykehus, PUA

Trine Lise Bakken, Oslo universitetssykehus, Fag- og
forskningsleder, NKUP

Vågan kommune i Lofoten har bygget ny bolig med åtte leiligheter til unge mennesker med funksjonsnedsettelse. Seks av beboerne har flyttet hjemmefra for første gang, to av dem hadde erfaring med å bo for seg selv fra tidligere. Vi har tidligere skrevet en artikkel sammen med seks av brukerne, og en annen sammen med foreldrene.

I denne artikkelen ser vi på hvordan flytteprosessen har vært sett fra personalets perspektiv.

Et og et halvt år etter innflytting forteller personalet at hele prosessen sett under ett har vært langvarig. Det tok om lag ti år fra den første sonderingen av behov, til innflyttingen var ferdig. Planleggingen omfattet kartlegging av fremtidig behov for boligtilbud i kommunen, kartlegging av aktuelle beboere, spesifikk kartlegging av hver enkelt beboer med styrker, utfordringer, diagnoser, ønsker og behov. Man la en del ressurser i samarbeid med pårørende og vurderinger av hvem som ville være en god match som naboer i en bolig. Det ble også lagt vekt på stor grad av brukermedvirkning. Alle fikk beskrive sine ønsker, velge farger, plassering av leilighet i bygget og utforming av leiligheten innenfor visse rammer. Leder for habiliteringen i kommunen planla og koordinerte prosjektet, i samarbeid med alle de ulike instansene som var med i bildet. Man var også så heldig at alle fikk sine ønsker oppfylt med tanke på plassering i bygget, ingen konflikter oppsto der. Avdelingsleder nevner også at de hadde møter med habiliteringsteamet i spesialisthelsetjenesten for å få innspill underveis. Habiliteringen gjennomførte brukerkurs i forkant av flytting som personalet deltok på. Rett før selve flyttingen mottok pårørende og personalet

videoundervisning fra Trine Lise Bakken fra Norsk Kompetansetjeneste for Utviklingshemming og Psykisk helse (NKUP).

På personalsiden ble det også gjort grundige vurderinger av kompetansebehov og personaltetthet. Man vektla tverrfaglig kompetanse, erfaring og personlig egnethet i tillegg til at man tok høyde for ønsker fra ansatte når det gjelder turnus og arbeidstid. Alle jobber i langvaks-turnus, og gir uttrykk for at det fungerer veldig fint. Det blir færre overganger for beboerne, bedre oversikt og mer kontinuitet i tjeneste. De ansatte er på jobb flere dager i strekk, og har tilsvarende fri flere dager i strekk. Eneste ulempen personalet nevner i forhold til turnus etter ca. 1,5 års drift er at det kan ha skjedd mye i beboerens hverdag i friperioden til den ansatte, som man går glipp av.

Etter at ansettelsesprosessen var over, begynte arbeidet med å velge ut primærkontakt til hver beboer. Også her la man vekt på interesser hos beboere og ansatte, energinivå, kjemi med den enkelte beboer, behov for kompetanse og ønsker fra både beboere og personalet.

Primærkontaktene samarbeidet tett med pårørende over tid, noe som har vist seg i ettertid å ha vært verdifullt. Foreldre besitter en helt spesiell kompetanse på egne barn, og i dette tilfellet fikk de god tid og anledning til å overføre noe av denne kunnskapen.



Etter innflytting

De ansatte har gjort seg noen erfaringer med å ta imot unge mennesker i en av livets viktigste overgangsfaser. På forhånd var de forberedt på at foreldrene skulle være tett involvert, sove i boligen sammen med sine barn og ellers være mye til stede i hverdagen i en lengre periode. De var også forberedt på at beboerne ville få hjemlengsel, at ting kunne bli vanskelig med nye rutiner og nye hjelpere. Erfaringene så langt har gjort flere av spådommene til skamme. De unge gir uttrykk for at de trives. De viser lite eller ingen tegn til hjemlengsel og ser ut til å være svært fornøyde med sitt nye, selvstendige liv. De fleste ønsket ikke så mye involvering fra foreldrene etter de første dagene, de ville bo for seg selv. Selvstendigheten og ønsket om å være voksen og klare seg selv har vist seg å være større enn forventet. Tjenesteyterne fortalte at kommunen hadde redusert bemanningen i julen fordi man regnet med at stort sett alle skulle tilbringe julen hos foreldrene. Det viste seg at de fleste beboerne ville tilbake til egne leiligheter mye tidligere enn forventet.

De ansatte sier at de har fått seg flere overraskelser når det gjelder hvor mye enkelte av beboerne egentlig kan. Kartlegginger viste et relativt lavt nivå på ADL-funksjoner, noe flere beboere har grundig motbevist. Personalet antar at det skyldes en kombinasjon av at foreldre av «gammel vane» har gjort ting for sine barn samt at personalet har knekket koden for å kommunisere bedre, for at beboerne kan være tydeligere i hva de ønsker. I tillegg mener personalet at flere av beboerne opplever stor mestringfølelse når de klarer oppgaver som andre har gjort for dem tidligere.

I ettertid har det vist seg at bofellesskapet rett og slett var for godt bemannet. En stilling er tatt vekk og midlene er brukt til velferdsteknologi i form av en digital tavle som henger i fellesrommet. Her legges inn all informasjon om vaktlister, bilder, arrangementer etc. Beboerne har tatt denne i bruk og de har også en app på telefonen hvor de kan finne samme informasjonen.

Erfaringer

Oppsummert uttrykker personalet at det har vært en givende og lærerik prosess, hvor mye har gått etter planen, samt at de har fått seg noen overraskelser underveis. Overraskelsene har stort sett vært positive, bortsett fra «et og annet smårusk». De grundige forberedelsene, kartleggingen, samtalene, møtene med alle involverte og pårørende har vært nyttige og nødvendige for at prosjektet skulle bli vellykket.

Andre kommuner har sett til Vågan og har vært på besøk i boligen for å lære, og for å få inspirasjon til egne prosjekter. De besøkende sier at de ser at de ansatte trives veldig godt sammen, både som personalgruppe og sammen med beboerne, og at de stort sett gleder seg til å gå på jobb hver dag.

Vi lar en av de ansatte i bofellesskapet få avslutte artikkelen: *Jeg tror at en av grunnene til at vi har lyktes er at vi som personalgruppe, alle, har et reelt ønske om å jobbe her. Alle har siktet etter disse jobbene og vi har et veldig godt arbeidsmiljø. Hvis æ ikke rekker over en bruker så er det plutselig når andre som har tatt det også, det er veldig fint her.*



