

UDVIKLING OG FORNYELSE

PRÆSENTATION AF JYFEs

ORGANISATION

INDSATSER

OG RESULTATER

KOLOFON

Udvikling og fornyelse

Præsentation af JYFEs organisation, indsatser og resultater

Udgiver

Jysk socialforsknings- og evalueringssamarbejde (JYFE)

Sekretariat

Center for Kvalitetsudvikling
Att: Ledelsessekretær
Helle Berg Arvesen
Region Midtjylland
Oluf Palmes Allé 15
8200 Århus N
Tlf. 87 28 49 64
helle.arvesen@stab.rm.dk
www.jyfe.dk

Redaktion

Ledelsessekretær
Helle Berg Arvesen, JYFE
Chefkonsulent
Steen Kabel, Inquiry Partners

Grafisk design og trykning

WERKs Grafiske Hus, Århus

Oplag

1.500 stk.

Marts 2010

JYFES BESTYRELSE

JYFEs bestyrelse består af følgende medlemmer:

- Erik Kaastrup-Hansen (formand)
Direktør for Sociale Forhold og Beskæftigelse,
Århus Kommune
- Lars Mathiesen (næstformand)
Direktionsmedlem, Region Nordjylland
- Leif Westmark
Direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse,
Herning Kommune
- Niels Tikjøb Olsen
Direktør for Ældre- og Handicap,
Aalborg Kommune
- Leif Gjørtz Christensen
Direktør for Job & Velfærd, Viborg Kommune
- Knud Aarup
Direktør for Social og arbejdsmarked,
Randers Kommune
- Anne Jastrup
Direktør med særligt ansvar for
psykiatri-, social- og specialundervisningsområdet,
Region Midtjylland

Vil du vide mere om JYFE og
foreningens aktiviteter, kan du klikke dig ind på
www.jyfe.dk

INDHOLD

FORORD	2
FAKTA om JYFE	3
▪ JYFE skaber faglige fællesskaber	
FAKTA om Auditmetoden	6
▪ Audit skaber indsigt og udvikling	
FAKTA om Gennembrugsprojektet Indflydelse på eget liv – et skridt videre	9
▪ Små tiltag – store forandringer	
▪ Brugere bliver set, hørt og taget alvorligt	
FAKTA om Videnskabende netværk	14
▪ Nye metoder og fælles forståelse	
FAKTA om Lean i et tværsektorielt samarbejde	17
▪ Lean – et konkret og brugbart værktøj	
FAKTA om Specialiseret bostøtte til voksne med ADHD	20
▪ Voksne med ADHD har brug for vedholdende støtte	
JYFEs aktiviteter	24

FORORD

Medarbejdere og ledere i de nord- og midtjyske kommuner samt Region Midtjylland og Region Nordjylland har i de seneste år haft stor glæde af, og ikke mindst spillet en aktiv rolle i de mange initiativer, JYFE har taget for at understøtte arbejdet med den løbende faglige udvikling på det sociale område.

Det er aktiviteter, der alle har søgt at imødekomme behovet for at udvikle nye ideer og nye metoder, give mulighed for at etablere netværk og udveksle erfaringer. Dette er sket med henblik på at give ledere og medarbejdere redskaber, der er direkte anvendelige i den daglige praksis og for at imødekomme de konstante nye udfordringer, der er på området.

Med denne publikation har JYFE ønsket at fortælle noget om de aktiviteter, der er igangsat. Vi har valgt at få en række deltagere og projektledere til at fortælle om projekterne og deres udbytte af at deltage.

Som det fremgår af publikationen har JYFE igangsat mange forskellige aktiviteter og projekter, lige fra uddannelses- og træningsforløb i auditmetoden til projektstøtte til større tværkommunale og regionale projekter inden for ADHD-området og brugerinddragelse på de specialiserede sociale institutioner.

Vi håber, I får glæde af at læse om de mange aktiviteter, og at I dermed får et indblik i de områder, som JYFE har taget initiativ til i løbet af de sidste par år.

JYFE vil også i fremtiden tage en række initiativer til at styrke innovation, udvikling, fornyelse og kompetenceudviklingen på det sociale område. I skal alle være velkomne til at tage del i det arbejde.

God læselyst

FAKTA OM JYFE

JYFE er en forening af midt- og nordjyske kommuner samt Region Midtjylland og Region Nordjylland.

Foreningen arbejder gennem konkrete initiativer med at fremme og støtte op om udvikling og fornyelse af den faglige praksis på socialområdet i det midt- og nordjyske. Dette sker blandt andet ved at støtte op om dokumentation, evaluering, kvalitetsudvikling og forskning på området. JYFE tager initiativ til en række fælles udviklingsaktiviteter, der er med til at styrke erfaringsudveksling og netværksdannelse på tværs af kommuner og regioner samt at bidrage til at skabe metodeudvikling på særlige indsatsområder.

JYFEs FEM STRATEGIER

JYFE arbejder således ud fra følgende fem strategier:

METODEUDVIKLING

PÅ SÆRLIGE INDSATSOMRÅDER

Gennem aktiviteter omkring metodeudvikling arbejder JYFE med at sætte rammerne for god vidensbase-ret praksis både ved fokus på fælles kommunale udviklingsprojekter samt fokus på at indhente inspiration og ny viden fra internationalt anerkendte metoder og tilgange.

FÆLLES UDVIKLINGSAKTIVITETER OG PROJEKTER

Hverken regioner eller kommuner kan stå alene i forhold til de mange udfordringer, der er på det sociale område. Der er behov for i fællesskab at udvikle nye metoder og ideer. Derfor arbejder JYFE både med at igangsætte og støtte fælles aktiviteter, der styrker den

fælles indsats og bidrager til at fremme de gode løsninger på det sociale område.

SPREDNING AF VIDEN

OG ERFARINGER – FORMIDLING OG LÆRING

Kommuner og regioner besidder en stor viden om socialt arbejde, der er indsamlet gennem mange års erfaring, udvikling, læring og kompetenceudvikling. JYFE arbejder gennem forskellige aktiviteter målrettet på at sprede erfaringer og viden til gavn for kollegaer på tværs af kommune- og regionsgrænserne.

NETVÆRK, SAMSPIL OG SAMARBEJDE

JYFE arbejder på at skabe rammer for at styrke netværk, samspil og samarbejde på tværs af kommune- og regionsgrænser samt nationalt og internationalt for at styrke de faglige miljøer.

DOKUMENTATION AF INDSATSER OG RESULTATER

JYFE arbejder med at udvikle metoder til dokumentation af den faglige indsats og resultater heraf både ved dokumentation af den faglige metode men også gennem fokus på bruger- og pårørendes oplevelser. JYFE fokuserer her især på at udvikle konkrete og praksisnære metoder, der giver mening i arbejdet med at styrke den faglige læring.

Inden for rammerne af disse fem strategier udvikler og igangsætter JYFE løbende nye initiativer, der fremmer udvikling og fornyelse på socialområdet. ■

JYFE SKABER FAGLIGE FÆLLESSKABER

Efter kommunalreformen har kommuner og regioner behov for at opbygge faglige fællesskaber, hvor de kan dele ny viden og metoder og udveksle erfaringer. Og her er JYFE med til at gøre en positiv forskel

*Interview med bestyrelsesformand
Erik Kaastrup-Hansen, JYFE*



Erik Kaastrup-Hansen

Kommuner og regioner står over for store opgaver på det sociale område i de kommende år. Det er nogle spændende udfordringer, som kræver høj faglig kvalitet i indsatsen, udvikling af organisationerne og samarbejde på tværs af faggrænser og sektorer. Og her har JYFE meget at byde ind med.

- Ingen kommuner eller regioner kan løse de kommende opgaver alene. Det er helt afgørende, at vi deler viden og metoder med hinanden og lærer af hinandens gode erfaringer. Kun på den måde kan vi i fællesskab løfte kvaliteten af indsatsen over for brugerne samtidig med, at vi optimerer vores organisationer, siger bestyrelsesformand Erik Kaastrup-Hansen, der er socialdirektør i Århus Kommune.

BYGGER BRO

JYFE lægger meget vægt på at udvikle fora, der kan være med til at styrke erfaringsudveksling og netværksdannelse på tværs af kommuner og regioner. Der findes allerede stor viden om socialt arbejde, som er genereret gennem mange års faglig udvikling. JYFE ønsker at sprede denne viden således, at andre kan drage nytte af den i det praktiske arbejde.

- Det er vigtigt at indgå i forpligtende fællesskaber, hvor vi som fagpersoner kan berige hinanden. Derfor arbejder vi målrettet i JYFE med at skabe faglige netværk på tværs af kommunerne og regionerne, hvor vi kan mødes og diskutere samt udveksle erfaringer med hinanden, pointerer bestyrelsesformanden og tilføjer:

- På den måde er JYFE med til at udvikle nye faglige miljøer og bygge bro mellem kommunerne og regionerne. Og det styrker kvaliteten af indsatsen i forhold til de borgere, vi arbejder med.

ARBEJDER UDVIKLINGSORIENTERET

Desuden tager JYFE initiativ til at iværksætte en række spændende udviklingsaktiviteter og projekter, der er med til at udvikle ny viden og nye metoder i det sociale arbejde.

- I de senere år har vi gennemført en række tværkommunale udviklingsprojekter, hvor vi er med til at udvikle nye metoder og interventionsformer ift. eksempelvis anbragte børn og unge, misbrugere og på voksen-handicapområdet, siger Erik Kaastrup-Hansen og tilføjer:

- Samtidig medvirker vi i JYFE til at afprøve internationalt godkendte metoder og programmer for ad den vej at være med til at hente ny inspiration og viden, som kan være med til at udvikle en god vidensbaseret praksis.

STOR LYST TIL FAGLIG UDVIKLING

Det er bestyrelsesformandens oplevelse, at der er en stor lyst til faglig udvikling i kommunerne og regionerne. Det fremgår blandt andet af den store søgning, der er til JYFEs aktiviteter.

- Efter kommunalreformen skulle kommunerne lige finde deres egne ben i deres nye organisationer. Men det er sket nu. Og med de mange nye opgaver og udfordringer, som kommunerne står midt i nu, er der både stor lyst til og behov for at styrke kompetenceudviklingen og vidensdelingen på tværs af de traditionelle faglige og geografiske skel, fastslår Erik Kaastrup-Hansen og tilføjer afslutningsvis:

- Og her har JYFE bevist, at vi kan være med til at gøre en positiv forskel. ■

FAKTA OM AUDIT METODEN

JYFE udbyder løbende kurser i auditmetoden. Kurserne forløber over tre undervisningsdage og veksler mellem teoretiske oplæg, praktiske øvelser og støtte til gennemførelse af eget auditforløb.

Audit er en systematisk metode til at undersøge, vurdere og evaluere en afgrænset faglig praksis – med henblik på at kvalitetssikre og udvikle praksis. Som organisation kan bruge metoden enten i forhold til enkeltstående begivenheder, afgrænsede dele af praksis eller til analyse og dokumentationsopgaver i sin organisation.

Styrken ved auditmetoden er, at den er praksisorienteret og kan anvendes til forskellige typer af kvalitetsarbejde. Det kan være store som små forløb fra kvalitetsudvikling i egen organisation til kritisk gennemgang af forløb, der af forskellige årsager gik skævt. Metoden kombinerer samtidig muligheden for at sætte fokus på den eksisterende praksis med muligheden for at drage læring heraf, således at organisationen kan opbygge en ny praksis på den viden, som auditmetoden er med til at skabe.

Rent praktisk foregår en audit ved, at arrangørerne udvælger et panel af fagpersoner, der skal diskutere og vurdere det aftalte forløb ud fra et udvalgt dokumentationsmateriale. Inden selve auditmødet definerer arrangørerne sammen med paneldeltagerne hvilke temaer, paneldeltagerne skal have særligt fokus på. Og de skal svare på en række vurderingsspørgsmål, inden mødet bliver afholdt.

De mange evalueringer af uddannelses- og træningsforløbene samt erfaringer fra konkrete auditforløb vi-

ser, at metoden er særdeles relevant i den faglige udvikling. Desuden er det en overskuelig metode med et lavt ressourceforbrug set i forhold til andre kendte evalueringsmetoder.

Følgende kommuner og regioner har været med i uddannelsen:

- Brønderslev Kommune
- Hedensted Kommune
- Herning Kommune
- Hjørring Kommune
- Holstebro Kommune
- Horsens Kommune
- Ikast-Brande Kommune
- Mariagerfjord Kommune
- Morsø Kommune
- Region Midtjylland
- Region Nordjylland
- Ringkøbing-Skjern Kommune
- Silkeborg Kommune
- Skive kommune
- Syddjurs kommune
- Viborg Kommune
- Aalborg Kommune
- Århus Kommune

For yderligere oplysninger om audit metoden se
www.cfk.rm.dk

AUDIT SKABER INDSIGT OG UDVIKLING

Auditmetoden er et godt redskab til at give indsigt i og forståelse for egen faglighed samtidig med, at den giver mulighed for at få øje på nye potentielle udviklingsperspektiver.

*Interview med fagkonsulent Lisbeth Bødker,
Center for Voksensocial, Region Midtjylland*

Auditmetoden er en fleksibel og målrettet metode til at give os indsigt i, om vi gør, som vi siger, vi gør. Og til at give os idéer til, hvordan vi kan gøre det bedre i fremtiden.

Det siger fagkonsulent Lisbeth Bødker fra Center for Voksensocial i Region Midtjylland. Hun er midt i ét af de kursusforløb, som JYFE afholder i auditmetoden. Og det er hun meget begejstret for:

- Jeg synes, det er utrolig spændende, fordi metoden er et godt redskab til, at vi kan blive klogere på vores egen praksis på en metodisk og struktureret måde. Desuden er den meget konstruktiv, fordi konklusionerne er fremadrettet og efterlader os med nogle konkrete bud på, hvordan vi kan forandre og forbedre vores egen praksis.

Lisbeth Bødker har tidligere deltaget som observatør i en audit, som Center for Kvalitetsudvikling afholdt af tre botilbud i regionen. Og her fik hun øjnene op for metodens potentialer. Det er desuden lykkedes hende at sælge idéen om at tage kurser til fire af hendes kollegaer – så nu er de fem fra samme afdeling på uddannelse.

- Det giver os meget bedre muligheder for at bruge metoden både i forhold til vores botilbud men i høj

grad også i forhold til at optimere sagsarbejdet i vores egen organisation, understreger fagkonsulenten.

IND TIL SAGENS KERNE

En vigtig del af metoden er, at deltagerne i auditen skal blive enige om, hvad det er for et dokumentationsmateriale, de skal analysere, diskutere og vurdere. Og her ligger kimen til mange spændende faglige diskussioner.

- Den første del af processen er med til at sætte fokus på, hvad der er det helt centrale for aktørerne at dis-



kutere i den sag, de skal auditere. Det er meget vigtigt, at emnet og dokumentationsmaterialet giver mening i forhold til den konkrete virkelighed, siger Lisbeth Bødker og fortsætter:

- Derfor er det afgørende for forløbet, at deltagerne når frem til en fælles forståelse af, hvad det er, de ønsker belyst, og hvilket materiale de skal bruge for at belyse emnet. Og det er med til at skærpe deltagernes bevidsthed om, hvad der egentlig er sagens kerne.

Hun peger videre på, at det også er her, at metoden er god, fordi den inddrager deltagerne aktivt i processen. Alle har mulighed for at gøre sin indflydelse gældende.

AFPRØVER I PRAKSIS

Som en del af kursusforløbet skal Lisbeth Bødker og hendes kollegaer gennemføre en audit i deres egen organisation. De har valgt at sætte fokus på deres sagsforløb i forhold til deres matchning af beboere, som kommuner ønsker placeret på én af regionens tilbud.

- Vi vil prøve at finde ud af, om vi lever op til vores egne servicemål. Om vi faktisk gør det, vi siger, vi gør? Eller tror vi bare, at vi gør det? Desuden vil vi gerne finde ud af, om der er nogle områder, hvor vi kan forbedre vores procedurer og optimere sagsbehandling. Så vores udgangspunkt er, at vi i denne sammenhæng bruger auditmetoden i et kvalitetssikrings- og udviklingsperspektiv, pointerer fagkonsulenten.

Til auditforløbet har Lisbeth Bødker og hendes medkursister inviteret en af deres kollegaer, som ikke har noget med sagerne at gøre til daglig, med som observatør. Det har de gjort for at se, om det kan bidrage med nye vinkler og perspektiver, som de ikke selv kan se.

FOKUS PÅ SPØRGETEKNIK

Lisbeth Bødker synes, det er spændende at afprøve modellen i praksis. Og hun er særlig optaget af, hvordan de får formuleret de spørgsmål, som auditpanelet skal svare på.

- Gennem uddannelsesforløbet er jeg blevet meget opmærksom på betydningen af, hvordan man spørger. Populært sagt, så får vi jo svar, som vi spørger. Og derfor er det helt afgørende for kvaliteten af forløbet, at vi får formuleret de rigtige spørgsmål, fastslår hun og tilføjer:

- Det er vigtigt, fordi kvaliteten af svarene afhænger i høj grad af, om de, der skal svare, har den samme forståelse af ordene, som vi har. Hvis vi spørger til, om vi er fleksible i vores sagsbehandling, så afhænger svaret af, hvordan den anden part opfatter begrebet fleksibel. Vi kan således sagtens komme i den situation, at vedkommende svarer på noget helt andet, end det vi spørger om.

Det er én af de faglige problemstillinger, der gør, at Lisbeth Bødker synes, det er spændende at være i uddannelsesforløbet.

- Det er spændende, at det er fagfolk, der vurderer fagfolk. For det betyder, at vi ved, at deltagerne i vores audit har en faglig forforståelse, som matcher vores spørgsmål. Og det er med til at skabe grundlaget for nogle gode faglige diskussioner, som kvalificerer de efterfølgende konklusioner, siger hun.

FLEKSIBEL MODEL

Lisbeth Bødker synes, at én af auditmodellen store styrker er, at den er meget fleksibel. Den kan bruges i mange forskellige faglige sammenhænge.

- Metoden er meget hensigtsmæssig i forhold til at afdække sagsforløb, hvor noget er gået galt. Men metoden er også god til, at vi kan få belyst faglige problemstillinger og udfordringer i den daglige praksis, hvor vi ønsker at lære af egne erfaringer og efterfølgende højne kvaliteten af vores praksis, understreger hun og tilføjer afslutningsvis:

- Og så synes jeg, at modellen er rigtig god til at få fokus på nogle af de mere bløde værdier og kvaliteter i vores arbejde, som ellers er svære at måle og veje med de traditionelle evalueringsværktøjer, vi normalt benytter os af. ■

FAKTA OM GENNEMBRUDSPROJEKTET INDFLYDELSE PÅ EGET LIV

– ET SKRIDT VIDERE

JYFE har siden november 2008 gennemført *Gennembrudsprojektet Indflydelse på eget liv – et skridt videre*. Projektet er et fælles kommunalt og regionalt udviklingsprojekt, der har fokus på brugerindflydelse og selvbestemmelse for mennesker med handicap. Der deltager 16 team fra Favrskov, Ikast-Brande, Randers, Ringkøbing-Skjern, Skanderborg og Århus kommuner samt regionerne Midtjylland, Nordjylland og Syddanmark. Projektet bliver afsluttet i april 2010.

Projektet handler om at holde et fortsat fokus på udvikling og fornyelse af brugerinddragelse på handicapområdet således, at brugerne får flere og bedre muligheder for at få indflydelse på deres eget liv. Projekter i kommunerne og regionerne tager udgangspunkt i den konkrete virkelighed og bygger videre på det, de allerede har skabt på området.

I praksis bidrager projektet til at give:

- fagpersonerne viden og metoder til at arbejde med inddragelse af brugerne
- brugerne indflydelse på deres eget liv ved aktivt at inddrage dem i projektet
- brugere og fagpersoner inspiration til, hvordan de kan arbejde med brugerinddragelse
- teamene støtte og vejledning til at gennemføre projekterne

JYFE lægger vægt på, at teamene inddrager brugerne aktivt. Derfor er der indlagt to brugerseminarer i forløbet, hvor brugere og medarbejdere møder hinanden på tværs af teamene og udveksler erfaringer samt inspirerer hinanden.

Gennembrudsmetoden er meget praksisorienteret, fordi det er deltagerne selv, der definerer indholdet og arbejder med redskaberne. Metoden er blevet anvendt i en række større landsdækkende projekter på både sundhedsområdet, i psykiatrien og på socialområdet med meget overbevisende resultater. Metoden bliver rost af deltagerne for at skabe udvikling og fornyelse samtidig med, at den har et stærkt fokus på resultaterne. Det er således en kvalitetsudviklingsmetode, der er med til at skabe gennemgribende kvalitetsforbedringer på kort tid.

Gennembrudsmetoden bygger på de amerikanske *Breakthrough Series*, der er udviklet af The Institute of Healthcare Improvement i Boston, USA. ■

For yderligere oplysninger om
gennembrugsprojektet se www.cfk.rm.dk

SMÅ TILTAG – STORE FORANDRINGER

På Botilbuddet Brohuset i Ringkøbing-Skjern Kommune arbejder de målrettet med at give beboerne mere indflydelse på deres eget liv. Det har givet store forandringer i hverdagen for både beboerne og ikke mindst personalet.

Interview med socialpædagog Pia Iversen og sosu-assistent Gitte Gregersen, Botilbuddet Brohuset, Ringkøbing-Skjern Kommune

Hvis du selv skal vælge mellem en gang tallerkenservertet øllebrød eller en lækker morgenbuffet med et stort udvalg af forskellige brød, mælkeprodukter, mysli, marmelader og frisk frugt – hvad vælger du så? Buffet'en formodentlig.

Det var også sådan socialpædagog Pia Iversen og sosu-assistent Gitte Gregersen tænkte, at de gik i gang med at planlægge indholdet i Gennembrudsprojektet Indflydelse på eget liv, som JYFE er initiativtager til. De er ét af de 16 team, der er med i projektet.

- Langt de fleste af vores beboere har boet det meste af deres liv på institution. Derfor var vi godt klar over, at vi ikke bare lige pludselig kunne sætte dem til selv at bestemme over hele deres liv. Det har de ganske enkelt ikke forudsætningerne for. Derfor valgte vi at starte med et meget konkret og afgrænset emne – nemlig morgenmaden, siger Pia Iversen.

- Det gjorde vi, fordi vi ved, at maden betyder rigtig meget for beboernes livskvalitet. Maden er dagens højdepunkt, og de går meget op i, hvad de skal have at spise. Så vi tænkte, at det er et emne, som vi er sikre på, at de vil være interesseret i, tilføjer Gitte Gregersen.

Og det var helt rigtig set.



MORGENBUFFET STOR SUCCES

Første initiativ var at erstatte den traditionelle morgenmad med øllebrød eller havregrød med en stor morgenbuffet, hvor beboerne selv kan vælge, hvad de vil have at spise. Og det er blevet en stor succes.

- Beboerne har virkelig taget morgenbuffeten til sig. De nyder, at de selv kan bestemme, hvad de vil spise. Og vi fører dokumentation over, hvad de vælger, så vi kan følge med i, hvad de spiser. Det giver os et indblik i, hvordan de bruger selvbestemmelsen i praksis, pointerer Gitte Gregersen.

- Ja. Vi kan tydeligt mærke, at beboerne nyder den nye måde at få serveret morgenmad på. Snakken går

lystig, og der er en rigtig hyggelig stemning ved morgenbordet, understreger Pia Iversen.

Og det har virkelig været en øjenåbner for personalet at gennemføre denne forholdsvis enkle ændring af den daglige rutine.

NYT SYN PÅ BEBOERNES LIV

De to teamdeltagere har fået et helt nyt syn på beboernes liv i botilbuddet, efter de er kommet med i projektet.

- Vi har altid troet, at vi har inddraget beboerne og givet medindflydelse på deres eget liv. Men efter vi er startet i projektet, er det virkelig gået op for os, at vi stort set har styret hele deres liv – også selv om vi ikke har ønsket det, siger Gitte Gregersen.

Pia Iversen nikker og fortsætter:

- Det er meget skræmmende at nå frem til den erkendelse, at vi reelt ikke har tænkt deres behov og ønsker ind i den måde, som vi har tilrettelagt deres liv på. Vi har ganske vist altid inddraget dem ved at spørge til deres ønsker, men vi har gjort det på en sådan måde, at vi selv havde svaret på forhånd. Vi har ikke reelt lyttet til deres ønsker og behov, erkender Pia Iversen og tilføjer:

- Men jeg kan forsikre, at det er anderledes nu.

Selv om processen har været en stor succes, så stødte de to teamdeltagere ind i modstand fra en uventet kant.

SVÆRT AT FLYTTE PERSONALET

Til deres store overraskelse viste det sig, at det var kollegaerne, der havde størst modstand mod forandringerne.

- Vi var ikke forberedt på den modstand, som vi mødte i personalegruppen. Mange af vores kollegaer har mange års erfaring i at arbejde med denne beboergruppe, og de mente ikke, at der var behov for forandringer. Beboerne var jo godt tilfredse med det, de havde, så hvorfor skulle vi nu til at ændre på det. Den holdning kom helt bag på os, indrømmer Pia Iversen.

- Nogle af vores kollegaer mente, at beboerne slet

ikke magtede selv at vælge morgenmad. Men det var aller mest et udtryk for, at de selv havde svært ved at slippe deres faste daglige rutiner, påpeger Gitte Gregersen.

- Ja. Der er ingen tvivl om, at de gjorde det i den bedste mening, fordi de ville udvise omsorg for beboerne. Og det er nok mest af alt et udtryk for, at vi i teamet ikke har været gode nok til at formidle projektets idéer og inddrage medarbejderne i processen, fastslår Pia Iversen

De to teamdeltagere understreger, at de har haft lederen fulde opbakning hele vejen igennem forløbet. Det har været helt afgørende for, at der nu er en bred accept i personalegruppen af, at de i fællesskab arbejder på at inddrage beboerne mere og mere i de daglige beslutninger.

UDVIDET MEDINDFLYDELSE

Næste skridt i processen var, at de indførte et beboerrådsmøde. Her snakker beboere og personale om, hvordan dagligdagen går, og beboerne får mulighed for at få indflydelse på en række beslutninger, der har betydning for deres hverdag. Det gælder fra valg af aftensmad over aktiviteter ud af huset til, hvad den nye huskat skulle hedde.

- Beboerne har efterhånden taget beboerrådsmødet til sig, men det er med en sund skepsis. Ved ét af de første møder meddelte en beboer, at han ville begå selvmord, hvis han skulle tage stilling til alle de ting. Det gik heldigvis ikke så galt, siger Pia Iversen med et smil i øjnene og tilføjer:

- Men det er da klart, at det var et signal om, at vi skal være meget opmærksomme på at gå langsomt frem med at udvide medindflydelsen, således at beboerne hele tiden kan følge med i processen.

De to teammedlemmer er glade for og lidt stolte af, at selvbestemmelse og medindflydelse nu er en helt naturlig og integreret måde at arbejde på i Botilbuddet Brohuset. ■

BRUGERNE BLIVER SET, HØRT OG TAGET ALVORLIGT

***Brugerne er inddraget aktivt i projekt Gennembrudsprojektet
Indflydelse på eget liv. Det har været en stor succes,
fordi de oplever, at de bliver set, hørt og taget alvorligt
– og at de der igennem har fået mere indflydelse på deres eget liv.***

”Jeg har fået mere indflydelse af at være med her. Først gang vi mødtes fik jeg nogle gode ideer, som jeg tog med hjem. Dem har vi arbejdet videre med siden dengang. Og de fleste af dem har vi fået gennemført.”

”Der er mange ting, som vi selv kan bestemme nu. Men der er også nogle ting, som personalet bestemmer. Men det er fint nok, at det er sådan.”

Sådan siger to af de brugere, som har deltaget aktivt i projektet.

Projektledelsen har lagt meget vægt på, at medarbejderne skulle inddrage brugerne i projektet fra starten af:

- Det er en menneskeret at have indflydelse på sit eget liv. Derfor er en vigtig del af projektet også, at brugerne bliver inddraget i processen, så de har mulighed for selv at give udtryk for, hvad de ønsker indflydelse på, siger projektleder Rene Buch Nielsen fra Center for Kvalitetsudvikling.

For at sikre denne indflydelse havde projektledelsen indlagt to brugerseminarer i forløbet.



BRUGERINDFLYDELSE I PRAKSIS

Det første brugerseminar blev afholdt januar 2009 og var det egentlige startskud for projektet. Her var brugerne med til sammen med teamet at definere, hvad de konkret skulle arbejde med i projektet. Som forberedelse til seminaret havde brugere og personale på forhånd sammen kortlagt, hvilken indflydelse brugerne har.

Ét af teamene havde taget billeder af to af beboerne i hverdagssituationer, og beboerne kommenterede selv billederne på seminaret.

- Gennem denne proces er vi blevet bevidste om, hvor meget man som personale egentlig bestemmer. Vi er blevet meget mere opmærksomme på at inddrage beboerne. Det gælder også i forhold til de små ting, hvor der er mulighed for forandring, siger én af teamemedarbejderne.

Det var en stærk oplevelse for både brugere og medarbejdere at være sammen på seminar.

STOR TILFREDSHED

På det andet seminar mødtes brugere og team igen for at udveksle erfaringer og formidle resultater til hinanden. Her fremlagde flere af brugerne selv, hvordan de oplever deres indflydelse. Carsten fortalte om det sted, han bor:

- Det er et dejligt sted at bo, men der er nogle men'er. Jeg er lidt træt af, at vores indgang bliver låst klokken otte om aftenen. Så skal jeg trykke på en knap for at blive lukket ind. Det er også en træls gang, vi bor på. Den minder om en hospitalsgang og så er jeg træt af, at jeg ikke har min egen postkasse.

Anne sagde:

- Jeg synes, vi er med til at vælge mange ting selv. Vi er for eksempel med til selv at bestemme, hvad vi skal have at spise. Det er jeg glad for.

Evalueringen viste, at 93 % af brugerne har været meget glade for at deltage i seminarerne. Det gælder også Line:

- Jeg synes, det er rigtig godt at være med i projektet. Det er godt, at vi får lov til at bestemme noget mere. Så kan vi lære at tage vare på vores eget liv, og det føler jeg er vigtigt.

UDFORDRING FOR PERSONALET

Projektleder Rene Buch Nielsen oplever også, at det har været meget værdifuldt for resultatet af projektet, at brugerne har været inddraget direkte i processen.

- Fagfolkene på feltet har længe diskuteret med hinanden, hvordan brugerne kan få mere indflydelse på deres eget liv. Men der har ikke været tradition for at inddrage dem så direkte i processen, som vi har gjort her i projektet, siger projektlederen og tilføjer:

- Det har været spændende at følge samspillet mellem brugerne og medarbejderne. Nogle medarbejdere har følt det grænseoverskridende, at brugerne skulle være med til at formulere målene for projektet, fordi de er ikke vant til at have den type dialog med brugerne.

GLADE OG STOLTE

Men Rene Buch Nielsen er ikke i tvivl om, at det er den rigtige vej at gå, når brugerne skal have mere selvbestemmelse over deres eget liv:

- Jeg synes, at mange af teamene har været rigtig gode til at omsætte brugernes idéer og konkrete forslag til handling. Og der er ingen tvivl om, at brugerne er blomstret op, når de skulle holde oplæg for de andre på seminaret.

Det andet brugerseminar blev afsluttet med fællessangen "We Are The Champions". Det illustrerede meget godt stemningen blandt deltagerne. De var glade og stolte. ■

FAKTA OM VIDENSKABENDE NETVÆRK

JYFE tilbyder ledere og medarbejdere på det sociale område muligheden for at deltage i *videnskabende netværk*. I 2010 har JYFE udbudt netværksaktiviteterne på følgende fire områder:

- Anbragte børn og unge
- Socialpsykiatri
- Voksenhandicap
- Misbrug

Netværkene er et fagligt udviklingsforum, hvor deltagerne deler erfaringer og skaber viden i samspil med andre fagfolk, inden for det samme faglige felt. De får mulighed for at opbygge en systematisk viden og dokumentation i praksis. Hensigten er at skabe et fagligt udviklingsforum, som kan medvirke til at styrke det lokale dokumentationsarbejde og dermed bidrage til øget læring og erfaringsudveksling mellem fagpersoner på tværs af organisationer.

Videnskabende netværk er en særlig metodisk arbejdsform og et fagligt miljø for læring og kompetenceudvikling. Metoden går ud på at etablere en række faglige netværk af deltagere fra forskellige arbejdspladser, som arbejder med forskellige faglige problemstillinger, men med et fælles hovedtema og inden for en fælles tids- og udviklingsramme.

Arbejdet i de videnskabende netværk har fokus på at give deltagerne redskaber til at planlægge og gennemføre kvalitetsudviklings- og evalueringsprojekter i en kombination af en række fælles undervisningsdage, udveksling af viden og erfaringer i netværk.

I løbet af forløbet bliver der afholdt seks netværksmøder, hvor deltagerne arbejder med projektbeskrivelse, kvalitetsudvikling, undersøgelsesmetoder, gensidig sparring om projekterne og præsentation af resultater. På det afsluttende netværksmøde er alle JYFEs netværk samlet.

Som en del af forløbet skal deltagerne afprøve et projekt, som de selv definerer. Mellem netværksmøderne bliver deltagerne tilbudt konsulentbistand i forhold til at planlægge og afvikle de enkelte projekter. ■

NYE METODER OG FÆLLES FORSTÅELSE

Deltagelsen i JYFes videnskabende netværk har givet det tværfaglige rehabiliteringsteam på botilbuddet Sønderparken nye metoder til at arbejde med dokumentation og evaluering samtidig med, at forløbet har været med til at skabe en fælles forståelse af deres forskellige fagligheder.

Interview med psykolog Bent Schultz og socialrådgiver Bodil Bang Jakobsen, Center for Socialpsykiatri Kildegade, Horsens Kommune

- Hvordan griber man en evalueringsproces an?
- Hvad skal man spørge brugerne og medarbejderne om?
- Og hvordan tolker man de indsamlede data?

Det er nogle af de spørgsmål, der straks melder sig, når man skal evaluere et udviklingsprojekt eller sin daglige drift. Og det kan umiddelbart være svært at finde svaret, hvis man ikke har erfaring med evaluering.

Det havde de ikke i det tværfaglige team på botilbuddet Sønderparken, så derfor valgte de at tilmelde sig JYFes videnskabende netværk om evaluering.

- Vi var midt i en spændende udviklingsproces, hvor vi omstrukturerede vores måde at tilrettelægge det pædagogiske arbejde på i botilbuddet Sønderparken. Og en naturlig del af den proces var, at vi skulle evaluere strukturændringerne for at se, om vi havde opnået den ønskede effekt, siger psykolog Bent Schultz, der i dag er udviklingskonsulent i Horsens Kommune.

- Ja. Det var en god timing. På det tidspunkt var vi et nyt tværfagligt team bestående af en ergoterapeut foruden Bent og jeg. Og vi havde brug for at få en viden



om evaluering og nogle konkrete værktøjer til at gennemføre den med. Og det fik vi i høj grad via det videnskabende netværk, tilføjer socialrådgiver Bodil Bang Jakobsen.

Da de startede på evalueringsprocessen i foråret 2008 var Sønderparken i Hornsyld et botilbud for voksne med psykiatriske lidelser under Region Midtjylland. Siden 1. januar har Horsens Kommune hjemtaget én af afdelingerne, som nu ligger i Center for Socialpsykiatri Kildegade.

NYE ROLLER - NYE OPGAVER

En væsentlig del af omstruktureringen af Sønderparken handlede om at forandre strukturen således, at den traditionelle kontaktpersonordning blev afløst af en teamstruktur, hvor en gruppe medarbejdere blev tilknyttet hver beboer.

- Det var en ny måde at organisere vores praksis på. Både medarbejdere og beboere var vant til den meget direkte én til én kontakt, men den struktur er meget sårbar, fordi den er så personafhængig. Vi oplevede, at der skete ikke ret meget for den enkelte beboer, hvis dennes kontaktperson var syg, på ferie eller fraværende af andre årsager, og det var ikke hensigtsmæssigt hverken fagligt eller organisatorisk, pointerer Bent Schultz.

I de nye team fik medarbejderne mere definerede roller, som tog udgangspunkt i deres faglige kompetencer og personlige interesser. Og det var med til, at styrke fagligheden.

- Eksempelvis blev én af medarbejderne i teamet hovedansvarlig for den skriftlige dokumentation og rapportskrivning. Mens andre blev ansvarlige for forskellige pædagogiske aktiviteter. På den måde arbejdede vi med samtidig at skabe mere motivation hos medarbejderne og udvikle kvaliteten af de forskellige typer af opgaver i teamet, siger Bodil Bang Jacobsen og tilføjer:

- Men det var en større forandring for både beboere og medarbejdere, end vi havde forventet.

NYE VÆRKTØJER TIL EVALUERING

Da det tværfaglige team meldte sig til det videnskabende netværk var det i høj grad fordi, de gerne ville have nogle metoder og værktøjer til at tilrettelægge den evalueringsproces, som de alligevel skulle gennemføre.

- Jeg har erfaring med at arbejde med evaluering fra tidligere projekter. Men jeg synes, at vi har fået nogle konkrete værktøjer, som er meget brugbare, fordi de tager udgangspunkt i den virkelighed, vi bevæger os i, understreger Bent Schultz og fortsætter:

- Og så var det super godt for os, at vi fik sat en ramme for, hvad vi skulle evaluere. Og vi sat en deadline for, hvornår vi skulle gøre det. Det gav os et rigtig godt drive i processen, som jeg ikke tror, at vi selv kunne have skabt.

Bodil Bang Jacobsen nikker og tilføjer:

- Jeg blev meget inspireret af den undervisning, vi fik

på de fælles seminarer. Her fik jeg øjnene op for mange nye vinkler på, hvad vi kan bruge en evaluering til. Og så var det spændende at høre om andre tilgange til at arbejde udviklingsorienteret som eksempelvis Genembrudsmetoden og Lean metoden.

Deres største udfordring var, at de blev meget ambitiøse med evalueringen. Så en væsentlig del af læringsprocessen var at få afgrænset og præciseret, hvad de ville evaluere. Hvordan de ville gøre det. Og hvad de ville bruge det til. Her kunne de blandt andet bruge den vejleder, som hver gruppe får tilknyttet sig i forløbet.

FÆLLES FORSTÅELSE

En anden gevinst ved at være med i det videnskabende netværk var, at evalueringsprocessen var med til at udvikle teamet, og det gav en række afsmittende effekter i den daglige praksis.

- Vi havde en masse gode faglige diskussioner, fordi vi var nødt til at blive enige om, hvad det var vi ville fokusere på – og dermed blev vi skarpere på, hvad der var vigtigt i forhold til både beboerne og medarbejderne på Sønderparken. Det gav os en fælles forståelse for hinanden, siger Bodil Bang Jacobsen.

- Samtidig blev det også tydeligt, hvor forskellige vi er med vores forskellige faglige tilgange. Det gav også en masse spændende diskussioner, pointerer Bent Schultz og tilføjer:

- Eksempelvis fik vi nogle vigtige etiske diskussioner om, hvad vi kunne tillade os at spørge brugerne om. Om det eksempelvis var i orden at bede dem vurdere deres kontaktperson. Og hvordan skulle vi så formidle de vurderinger videre til medarbejderne. Det var meget lærerigt.

TIDSKRÆVENDE

De to teammedlemmer har været meget glade for at være med i det videnskabende netværk. Deres eneste anke er, at det var mere omfattende og tidskrævende, end de havde regnet med på forhånd. Men det skyldes i høj grad, at de blev grebet af deres egne ambitioner. ■

FAKTA OM LEAN I ET TVÆRSEKTORIELT SAMARBEJDSFELT

JYFE iværksatte i 2009 modelprojektet *Lean i et tværsektorielt samarbejdsfelt*. Det overordnede mål med projektet er at styrke og videreudvikle det tværsektorielle samspil mellem kommuner og børne- og ungdomspsykiatrien for at skabe optimale sags- og patientforløb. Det er en kendt problematik, at det er vigtigt at have fokus på kvalitetssikringen i overgangene i patientforløbene. Der er det vigtigt at udvikle optimale sags- og patientforløb i samarbejdet mellem regioner og kommuner.

De konkrete målsætninger for projektet er at:

- fastlægge en række kvalitetsstandarder for samspil og samarbejde i sags- og patientforløb
- udvikle et monitoreringssystem for løbende opfølgning af standarderne

Deltagerne i modelprojektet anvendte leanmetoden til at sætte kritisk fokus på sagsgange, informationsstrømme og beslutningsveje ved at reducere ikke-værdiskabende arbejde i forhold til det konkrete forløb.

I projektet blev der arbejdet i tre tværfaglige og tværsektorielle projektgrupper med deltagelse af Herning, Århus og Norddjurs kommuner samt to børne- og ungdomspsykiatriske afdelinger på Børne- og Ungdomspsykiatriske Hospital Risskov og Regionspsykiatrien i Herning, Region Midtjylland.

Resultaterne af modelprojektet er første del af grundlaget for en styrket og fremadrettet samarbejdsform mellem kommuner og børne- og ungdomspsykiatriske afdelinger, der er baseret på faste møder, forløbsstandarder og løbende opfølgning.

Projektets anden del forløber i 2010, hvor deltagerne implementerer forløbsstandarderne i praksis og monitorerer, at de er med til at sikre en høj kvalitet i indsatsen. Desuden er det hensigten, at andre kommuner og børne- og ungdomspsykiatriske afsnit kan anvende den udarbejdede procesguide til etablering og implementering af forløbsstandarder. ■

LEAN – ET KONKRET OG BRUGBART VÆRKTØJ

Lean-metoden er et godt værktøj til at få diskuteret procedurer og arbejdsgange i samarbejdet mellem kommunen og børne- og ungdomspsykiatrien. Og den tætte personlige kontakt, som metoden giver, har stor betydning for kvaliteten af samarbejdet.

*Interview med afdelingsleder Kurt Vadgaard,
Ungdomscentret, Århus Kommune*

Når vi får en henvisning på Peter, som har brug for vores hjælp, hvad gør vi så?

Det konkrete spørgsmål stiller ledere og medarbejdere i Ungdomscentret sig mange gange om måneden. Og selvfølgelig har de nogle svar på det.

De har allerede procedurer for, hvordan de griber en ny sag. Men med JYFes lean-projekt har medarbejderne fået nye øjne på deres procedurer og samarbejdsrelationer.

- Vi er meget brugerorienteret i vores møde med de unge. Hver gang vi starter en ny sag op, ser vi på, hvad den unge har brug for af indsatser i et tværfagligt perspektiv. Og her er lean en god metode til at få overblik over, hvad de forskellige aktører skal bidrage med, og hvordan vi skal spille sammen for at give den unge det bedst mulige tilbud, siger afdelingsleder Kurt Vadgaard. Han er uddannet psykolog og har mange års erfaring i arbejdet med unge med psykiske og sociale problemer.

Han fremhæver den store betydning, det har, at samarbejdspartnerne bogstaveligt talt sidder ved samme



bord og diskuterer sagerne, fordi det personlige kendskab til hinanden er helt afgørende for at finde frem til de rigtige løsninger.

Og det er netop, hvad der er sket i JYFes lean-projekt. Her er Ungdomscentret blevet koblet sammen med en afdeling på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Hospital i Risskov med henblik på i fællesskab at udarbejde en fælles standard for det gensidige samarbejde.

KENDSKAB TIL HINANDENS FAGLIGHEDER

Efter Kurt Vadgaards opfattelse, lægger sundhedsaftalen mellem Region Midtjylland og Århus Kommune op til en systemtænkning, hvor de unge enten hører til i det ene system eller i det andet. Men sådan er virkeligheden ikke skruet sammen efter hans opfattelse.

- I stedet for at tage udgangspunkt i systemet, tager vi udgangspunkt i de unge. Og så sætter vi os sammen med repræsentanter fra børne- og ungdomspsykiatrien og diskuterer, hvad det er for en indsats, vi skal sætte i værk i den konkrete sag, siger afdelingslederen og fortsætter:

- I den fase er det meget vigtigt, at vi har et indgående kendskab til hinandens faglige metoder og særlige vilkår, fordi det har stor betydning for, at vi i fællesskab finder frem til de rigtige løsninger.

Her understreger han, at Ungdomscentret og hospitalet i Risskov i mange år har haft et tæt og velfungerende samarbejde, så de kendte hinanden i forvejen inden leanprojektet. Men han er ikke i tvivl om, at projektet har været med til at kvalificere samarbejdet yderligere.

TAVLEMØDET

En vigtig del af leanmetoden er tavlemødet, hvor de involverede samarbejdspartnere sidder sammen og diskuterer et sagsforløb, der bogstaveligt bliver tegnet op på en tavle. Det er med til at give overblik over processen samtidig med, at det synliggør muligheder og eventuelle barrierer i forløbet. Det har været en lærerig proces for Kurt Vadgaard.

- Det er en meget nøgtern og systematisk måde at betragte et sagsforløb på. Det er både spændende og lærerigt, fordi metoden her giver os mulighed for i et fælles forum at fordybe os i faglige diskussioner samtidig med, at vi forholder os til meget konkrete ting i processen, fastslår han.

Det drejer sig eksempelvis om, hvordan de skal formulere breve til den unge og forældrene. Om hvornår de skal kontakte forældrene. Om hvordan henvisningerne er formuleret. Om de har de nødvendige oplysninger om den unge. Om mere effektive netværksmøder på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Hospital mv.

- På den måde er metoden meget konkret samtidig med, at den er med til at udvikle samarbejdsrelationer-

ne og styrke kvaliteten af vores fælles indsats, siger afdelingslederen.

BARRIERER

Leanmetoden er også velegnet til at synliggøre de eventuelle barrierer, der måtte være i samarbejdet. Kurt Vadgaard pointerer, at han ikke har oplevet nogen barrierer i samarbejdet med Børne- og Ungdomspsykiatrisk Hospital i projektperioden. Det tilskriver han, at de har et godt og velfungerende samarbejde i forvejen.

- Men det betyder jo ikke, at der ikke er problemer i forhold til arbejdet med de unge. Vi oplever i stigende grad, at der er ventetider i psykiatrien. Og det giver nogle problemer i forhold til forløbene med de unge, siger han og tilføjer:

- Og her er det helt afgørende, at vi har et indgående kendskab til hinandens vilkår, for det problem ligger jo et andet sted end i vores samarbejde. Men hvis man ikke har et kendskab og en gensidig respekt for hinandens arbejdsvilkår, så kan man meget nemt komme til at kritisere hinanden for nogle beslutninger, som ligger et andet sted. Og det er ikke særligt konstruktivt for det gode samarbejde.

NØDVENDIGT MED LEDELSESMÆSSIG OPBAKNING

Ét af resultaterne af leanprojektet er, at Ungdomscentret og Børne- og Ungdomspsykiatrisk Hospital har fået udviklet en fælles forløbsstandard for, hvordan samarbejdet i sagsforløbene skal fungere.

- Det er godt, at vi har fået en fælles standard for, hvordan sagerne skal forløbe. Det har helt klart været med til at optimere vores samarbejde og styrke vores faglige indsats her på stedet, fastslår afdelingslederen og tilføjer afslutningsvis:

- Men hvis vi for alvor skal implementere projektets resultater i hele kommunen, så kræver det en opbakning fra både kommunens og regionens øverste ledelse. ■

FAKTA OM SPECIALISERET BOSTØTTE TIL VOKSNE MED ADHD

JYFE har i efteråret 2009 gennemført et forprojekt vedrørende udvikling af *Specialiseret bostøtte til voksne med ADHD*. Målet med forprojektet var at samle en række kommuner, som er interesserede i at indgå i et netværk, som skal arbejde videre med at dele viden, erfaringer og udvikle kvaliteten af indsatsen for denne særlige gruppe af borgere.

Baggrunden for initiativet er, at der er meget lidt viden om støtte til voksne med ADHD, og der er få kommuner, som har konkrete erfaringer på området. Men det er en problemstilling som bliver mere og mere presserende for kommunerne, fordi antallet af voksne med en ADHD diagnose er stærkt stigende, og den udvikling vil formodentlig fortsætte i de kommende år.

Med projektet har JYFE være med til at afdække den eksisterende viden om, hvordan kommuner skaber gode rammer og støtteforanstaltninger for voksne med ADHD.

Aalborg Kommune har i flere år arbejdet systematisk og målrettet med at udvikle tilbud til denne målgruppe og har særlig viden og praksiserfaringer på området. Kommunen har derfor i et tæt samarbejde med JYFE taget initiativ til dette forprojekt. En del af forprojektet var at indbyde andre kommuner til en netværksdag, hvor de kunne udveksle erfaringer og diskutere nye perspektiver i arbejdet med voksne med ADHD.

På netværksdagen deltog Hjørring, Favrskov, Frederikshavn, Viborg, Ringkøbing-Skjern, Ikast-Brande, Århus, Struer, Herning og Aalborg kommuner samt Elbæk Højskole fra Region Midtjylland.

Blandt samtlige deltagere i netværksdagen er der stor interesse for at deltage i et udviklings- og afprøvningsprojekt, der skal være med til at udvikle ny viden om tiltag, støttemekanismer og gode rammer for en specialiseret bostøtte til voksne med ADHD.

JYFE vil i den kommende tid tage stilling til, hvordan projektet bliver realiseret. ■

VOKSNE MED ADHD HAR BRUG FOR VEDHOLDENDE STØTTE

Aalborg Kommune har succes med at tilbyde en individuel og målrettet støtteordning til voksne med ADHD. Og en væsentlig del af succesen er, at kommunen holder ved kontakten til borgeren – selv om opgaven til tider er vanskelig.

Interview med afdelingsleder Anette Kjeldgaard og faglig konsulent Linda Johansen, Aalborg Kommune

I 2004 etablerede Aalborg Kommune den første støtteordning for voksne med ADHD. To medarbejdere blev sat på opgaven med at udvikle et individuelt støttetilbud til de få borgere, der på det tidspunkt havde diagnosen.

Men siden da er området nærmest eksploderet. Her i 2010 får ca. 110 voksne med ADHD et individuelt tilrettelagt tilbud om støtte i eget hjem i kommunen. En opgave der bliver varetaget af 25 hjemmevejledere.

- Denne voldsomme udvikling skyldes, at flere og flere voksne får stillet en ADHD diagnose, og flere unge med diagnosen bliver over 18 år. Derfor har de behov for hjælp og støtte til at skabe sig en voksentilværelse, siger afdelingsleder Anette Kjeldgaard. Hun er leder af Team A, som står for støtteordningerne.

Det skyldes det, at vi i Aalborg Kommune har prioriteret at udvikle et fagligt kvalificeret tilbud til denne særlige gruppe af borgere. Denne særlige faglige ekspertise har vi i kommunen arbejdet målrettet på at udvikle gennem de seneste 5 – 6 år, tilføjer faglig konsulent Linda Johansen fra Handicapsekretariatet.

Det er på baggrund af den viden og de erfaringer, som Team A har opbygget, at Aalborg Kommune og

JYFE har samarbejdet om forprojektet Specialiseret bostøtte til voksne med ADHD.

STORE VANSKELIGHEDER

Voksne med ADHD har store vanskeligheder med at få deres liv til at hænge sammen, så de har behov for en massiv støtte i hverdagen.

- Disse mennesker er ikke i stand til at sætte sig mål og udføre dem. De kan godt formulere, hvad de gerne vil, men meget ofte er de ikke i stand til at gennemføre deres beslutninger. Eksempelvis kan de give udtryk for, at de gerne vil have et job, men de er ikke i stand til at få et job, fordi det kræver, at de aktivt søger et job. Og det kan de typisk ikke overskue, siger Anette Kjeldgaard.

- De er også meget impulsstyrede. De kan ikke overskue konsekvenserne af deres handlinger. Hvis de har penge på kontoen først på måneden, køber de eksempelvis en fladskærm, fordi de gerne vil have den her og nu. Men de kan ikke overskue, at det giver dem store økonomiske problemer senere på måneden. Så de skal have hjælp til at strukturere deres hverdag, pointerer Linda Johansen.

Mange af dem har desuden hukommelsesproblemer

og har haft indlæringsvanskeligheder i skolen. Det betyder, at de har store problemer med at læse og skrive. Typisk kan de ikke læse og overskue indholdet i de breve, de får fra offentlige myndigheder. Det betyder, at de meget ofte får problemer, fordi de ikke overholder aftaler med myndighederne.

Alt sammen et udtryk for, at handicappet gør det meget vanskeligt for dem at få hverdagen til at fungere.

MISBRUG OG KRIMINALITET

Langt de fleste voksne med ADHD kan heller ikke begå sig på arbejdsmarkedet, når de har forladt folkeskolen og en eventuel ungdomsuddannelse. De fleste kan ikke få arbejde, og de der får det, kan ikke fastholde det. Det betyder, at de skal ud i aktivering. Men det magter de fleste heller ikke.



- Det bliver en lang række af nederlag, som er med til at skabe en negativ spiral for disse mennesker. De har ikke noget forsørgelsesgrundlag. De bliver mere og mere socialt isolerede, og de føler sig med rette udstødt af samfundet, understreger Linda Johansen.

- Og det betyder, at mange ender i misbrug og kriminalitet. De søger ind i kriminelle miljøer og bander, fordi de her kan indgå i sociale fællesskaber – også selv om de typisk er aller nederst i hierarkiet. Men det giver dem trods alt et tilhørsforhold til en gruppe, pointerer Anette Kjeldgaard og fortsætter:

- Og så ser vi flere og flere voksne med ADHD, der får depressioner og udvikler deciderede hjerneska-der, som en langtidsvirkning af, at de er i en konstant stresssituation.

GLADE FOR DIAGNOSEN

Mange af de voksne, som Aalborg Kommune yder støtte, giver udtryk for, at de har været glade for at få stillet en diagnose.

- Det har været meget smertefuldt og pinagtigt for dem, at de har haft og stadig har alle de vanskeligheder i hverdagen uden at vide hvorfor. Derfor er mange glade for at få diagnosen, fordi det trods alt giver dem en forklaring, som de har manglet, pointerer Linda Johansen.

- Ja. Vi kan hjælpe dem med at "oversætte" diagnosen, så de får en større forståelse for, hvad den betyder for deres hverdag. Og det er jo meget forskelligt i forhold til, om det er en socialt isoleret ung med misbrugsproblemer. Eller om det er en veluddannet familiefar med kone og børn derhjemme, siger Anette Kjeldgaard.

Men fælles for dem alle er, at hjemmevejlederne tilrettelægger helt individuelle støttetilbud til dem.

TAGER UDGANGSPUNKT I RESSOURCER

Det er et stort arbejde at finde frem til, hvad den enkelte voksne med ADHD har behov for, fordi det er fuldstændig individuelt alt efter den enkeltes livssituation. Men selv om de er vidt forskellige som mennesker, så er der alligevel nogle fællestræk i den måde, som hjemmevejlederne arbejder på.

- Vores strategi er, at vi tager udgangspunkt i den enkelte borgers ressourcer. Det betyder i praksis, at vi afdækker hvilke muligheder han eller hun har. Og så tilrettelægger vi indsatsen derefter således, at borgeren med børn måske får hjælp til at få styr på skolegang, lektiehjælp, deltagelse i forældremøder, madpakker og så videre. Men den unge misbruger får en helt anden type hjælp, siger Linda Johansen.

- Vi har også etikken i højsædet, når vi arbejder i borgernes eget hjem. Det betyder, at vi er meget opmærksomme på ikke at overføre vores egne normer til deres liv. Så det kan godt være, at den unge misbrugers hjem ser anderledes ud, end vi synes, det burde gøre. Men det er ikke det, vi skal fokusere på, så længe det ikke er direkte sundhedsfarligt, fastslår Anette Kjeldgaard og tilføjer afslutningsvis:

- Vi skal lytte. Vi skal skabe tillid. Vi skal støtte op. Og vi skal være vedholdende, for disse mennesker har mest af alt brug for, at vi er der for dem lige meget, hvor umulig opgaven ser ud. Og den er nogle gange meget svær, fordi de hele tiden prøver os af for at se, om vi nu også holder ved. Men det gør vi. ■

JYFEs AKTIVITETER

Dette er en oversigt over de aktiviteter, som JYFE har sat i værk:

Det fælles kvalitetsprojekt på misbrugsområdet

I et fælles kommunalt og regionalt kvalitetsudviklingsprojekt om misbrugsbehandling i Nordjylland arbejder man med at frembringe viden om, hvilken effekt misbrugsbehandlingen har for de nordjyske borgere inden for både stofbehandling og alkoholbehandling.

Forskningsprojekt om den langsigtede effekt af indsatsen overfor udsatte børn og unge

JYFE er gået ind i et større forskningsprojekt om effekten af den langsigtede indsats over for udsatte børn og unge. Projektet er igangsat i et samarbejde mellem Århus Kommunes Socialforvaltning og Århus Universitet.

Brugerundersøgelser på det sociale område

JYFE støtter gennemførelsen af fælleskommunale brugerundersøgelser på det sociale område. Der er udviklet et fælles undersøgelseskoncept, som interesserede kommuner inviteres til at anvende.

Indflydelse på eget liv – et skridt videre

Medarbejdere og brugere på dag-, døgn- og undervisningstilbud arbejder med udgangspunkt i gennembrudsmetoden på at skabe fokus på brugerinddragelse og selvbestemmelse for personer, der er fysisk og psykisk udviklingshæmmede.

Undervisnings- og træningsforløb i auditmetoden

Både i 2009 og 2010 udbyder JYFE et tre dages undervisnings- og træningsforløb i auditmetoden, som er en kvalitativ metode, som fagprofessionelle kan anvende til at vurdere og videreudvikle den faglige praksis på en systematisk måde.

Specialiseret bostøtte til voksne med ADHD

Aalborg Kommune har i samarbejde med JYFE taget initiativ til at udvikle og afprøve specialiseret bostøtte til voksne med ADHD. I et forprojekt er der afdækket den viden, der findes på området samt undersøgt interessen for at afprøve og implementere specialiseret bo-

støtte til voksne med ADHD blandt landets kommuner. Den indsamlede viden skal nu spredes til øvrige kommuner.

LEAN i børne- og ungdomspsykiatrien og kommunerne

Der arbejdes med at optimere samspil og samarbejde mellem børne- og ungdomspsykiatrien og kommunen med henblik på at optimere samarbejdsrelationer og ressourceforbruget på området.

Kursusforløb i Research Light

I 2010 afholdes to kursusforløb i konceptet Research Light. Research Light er undersøgelser, som kan anvendes til at studere konkrete områder i hverdagen. Undersøgelserne kan gennemføres hurtigt og kræver ikke skrivning af lange rapporter, hvorved der med et begrænset ressourceforbrug produceres nyttig lokal viden.

Tænk Anderledes

JYFE afholder to introduktionsdage og to kursusforløb i konceptet Tænk Anderledes, der kan anvendes til at støtte innovation på det sociale område. Tænk Anderledes er en aktiv og effektiv metode til at tænke anderledes som en forudsætning for at handle anderledes.

Projekt om ældre udviklingshæmmede

I et samarbejde mellem JYFE og Servicestyrelsen indsamles viden om ældre udviklingshæmmede med henblik på at udarbejde en oversigt over denne viden.

Videnskabende netværk

JYFE videnskabende netværk er et fagligt udviklingsforum, hvor man sammen med andre praktikere skaber og deler viden omkring et særligt tema. Der har været afholdt videnskabende netværk om evalueringsmetoder, senhjerneskade, socialpsykiatri, handicapområdet, autisme og misbrug. ■



