Fra «verstingbolig» til kommunalt for utfordrende atferd, Bergsmark

Bergsmarksetra i Asker kommune ble i januar 2001 etablert som et kommunalt ressurssenter for utfordrende atferd. I en prosjektperiode på ett og et halvt år skal vi yte tjenester til andre boliger i kommunen der målet er hjelp til selvhjelp i forebygging og takling av utfordrende atferd.

Ordningen skal evalueres våren 2002. Denne artikkelen er et sammendrag av foredraget vi holdt på SOR-konferansen i Bodø i september 2001.

Da de siste personene med psykisk utviklingshemming skulle flytte tilbake til Asker kommune i forbindelse med ansvarsreformen var det de med mest utagerende atferd det gjensto å finne et egnet botilbud til. Løsningen ble at kommunen kjøpte et gammelt forfallent småbruk i landlige omgivelser ved Bergsmarka, 7 kilometer fra sentrum.

Alle de tre autistene hadde omfattende atferdsproblematikk med mye utagering. Det dreide seg både om selvskading og angrep på personale i form av slag, sparking, lugging, nedriving og brøling. I en reportasje i Dagsrevyen fra Vestre Haugen hadde en av de tre blitt fremstilt som svært utagerende. Personalet som jobbet med han var iført ishockeyutstyr for å beskytte seg selv, og man måtte være to tilstede samtidig. Det kommunale ryktet gikk ut på at dette var farlige mennesker å jobbe med, her ville det bli nødvendig med bruk av tvang, og det ville bli kostnadskrevende.

Etter en høyst nødvendig oppussing av hovedhuset var det høsten 1994 klart for innflytting på Bergsmarksetra, i et hus som til tross for oppussing fortsatt var veldig dårlig isolert. Småbruket besto ellers av en svært gammel kårbolig, en glissen låve og en stall som var forfallen. Noe av det første den nyansatte lederen gjorde etter oppstart var å gå til innkjøp av ulltøfler og arbeidsdresser til beboere og ansatte, for den første vinteren krøp gradestokken ned i 20 minus og ute var det masse snø.

Den lille personalgruppa som var med på flyttelasset var alle enige om at vi hadde det beste utgangspunktet; – her var det ikke mye som kunne bli verre! Vi tok derfor mål av oss å jobbe for å snu stempelet fra å være «verstingbolig» til å bli noe kommunen kunne være stolt av. Vi ville jobbe på en måte som ga oss resultater, og vi ville synliggjøre dem. Vi ville utnytte våre rammebetingelser, og vi ville vise at det går an å jobbe atferdsanalytisk uten å benytte straffemetoder og tvang.

Vi får det til…

Hverdagen gikk rundt, det var gøy og spennende. Med enkle grep klarte vi å redusere autistenes utfordrende atferd. Vi la vekt på å jobbe likt, være konsekvente, og å ha fokus på hva brukerne mestrer. Det ble viktig for oss å ha klare mål, og å stoppe opp og evaluere målene underveis. Vi brukte tid på å fortelle hverandre hva vi fikk til, og vi formidlet også dette ut til andre.

Etter hvert ble det nødvendig å finne aktiviseringstilbud til de tre autistene. Vi ville ha et tilbud som var lett å strukturere, og som kunne gi arbeidsoppgaver de ville mestre. Siden de ikke var vant til å jobbe, var det også viktig å finne et tilbud som ga et raskt resultat. Vedproduksjon ble et naturlig valg siden vi hadde 100 mål skog å ta av. Vi utvidet derfor med arbeidssenteret i 1995.

På arbeidssenteret begynte vi i det små. En av autistene ble belønnet med marsipankake og kakao etter å ha lagt èn kubbe ved i sekken. I dag produserer han ni sekker ved om dagen!

Det går enda bedre….

Den strukturen og aktiviseringen arbeidssenteret representerte profiterte autistene på. Hver dag ble nesten helt lik, noe som var helt greit for beboerne. Personalet så at vi fikk resultater gjennom måten vi jobbet på, og slikt motiverer til ytterligere innsats!

Ragnhild Indset (t.v) er vernepleier og fagkoordinator ved Bergsmarksetra. Eva Milde Grunwald er resultatsenhetsleder. Hun er cand.mag. fra universitetet, og har tilleggsutdanning i administrasjon og ledelse fra BI.

Vi foretok funksjonsanalyser som viste at den utfordrende atferden forekom hyppigst og mest intenst ved misforståelser eller for å oppnå goder/unngå ubehag. Vi jobbet for å etablere bedre kommunikasjonsverktøy, og lærte de tegn for «gå vekk», «ferdig», «nei» og «få hjelp». Seponering og reduksjon av psykofarmaka og nevroleptika medførte positive endringer, også med hensyn til utfordrende atferd.

Etter hvert som rutinene kom på plass og resultatene ble synliggjort ble det også enklere å rekruttere folk.

Jula 1996 tok vi imot en person på avlastning som til da hadde bodd hjemme hos sin mor. Dette ble en permanent ordning, og i dag bor det fire voksne autister på Bergsmarksetra.

Oppstart Prosjekt 60 dager

I 1995 ble det etablert et prosjekt i Asker kommune rundt en bruker som siden barneårene har hatt svært utfordrende atferd. Etter flere utilfredsstillende botilbud og mange innleggelser i psykiatrisk institusjon pga utagerende atferd opp gjennom årene, ble det høsten 1995 gjort avtale med Blakstad sykehus om forlenget innleggelse i 60 dager. I mellomtiden skulle kommunen bygge opp et bo- og behandlingstilbud som skulle stå klart når hun ble utskrevet.

Det ble satt ned en prosjektgruppe som skulle drive det overordnede arbeidet fremover. Gruppen ønsket å bruke atferdsterapeutiske behandlingsmetoder, men satte som betingelse at det ikke skulle anvendes tvangsbruk. Det var ønskelig å få faglig hjelp utenfra, og Jonny Finstad fra Habiliteringstjenesten i Oppland ble leid inn som faglig veileder.

Hele personalgruppa gjennomgikk et opplæringsprogram for å kunne gjennomføre behandlingsopplegget. Avtalestyring ble innført som metode, først på personalgruppa. På den måten fikk alle ansatte inngående kjennskap til fagopplegget og ble godt drilla før det ble satt i gang på brukeren. Det ble foretatt kompetansetester av alle underveis, og det var hyppige veiledningsmøter der alle deltok.

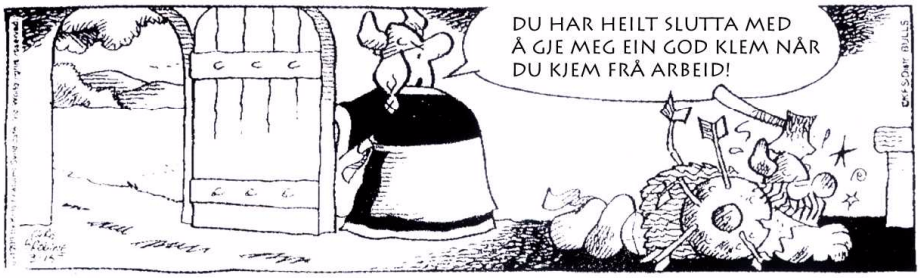
Kjemperesultater

Metoden ga raskt gode resultater, og det var inspirerende og motiverende for alle ansatte å jobbe videre. Ufaglærte og hjelpe-

ressurssenter
setra i Asker kommune

pleiere tilegnet seg svært gode fagkunnskaper. Alle opplevde det som veldig positivt å ha en ekstern veileder som kom utenfra og ga ris og ros. Han var en samlende faktor og stø i kursen.

Parallelt ble det foretatt seponering av «hestedoser» med medikamenter. Ett og et halvt år etter prosjektoppstart kunne bemanningen halveres ved at vi tok inn en bruker til i prosjektet.



Nyetablering og omorganisering

Etter tre år fikk Prosjekt 60 dager fast form, og det ble bygget ny bolig til de to brukerne som ble samlokalisert med Bergsmarksetra. Lederen på Bergsmarksetra fikk ansvaret for brukerne, en ny personalgruppe, og for å videreføre arbeidet i prosjektet.

Fra å være to separate boliger med hver sin leder og hver sine fagstillinger, gjorde sammenslåingen det mulig å omorganisere og effektivisere. Bergsmarksetra fikk en fagkoordinatorstilling med overordnet fagansvar for alle tre enhetene, og de to boligene fikk hver sin fagkonsulent. Mange utfordringer stod foran oss i overgangsfasen, og vi brukte mye tid og ressurser gjennom hele 1999 for å takle utfordringene.

Arbeidsmiljøet

er en krevende utfordring på en arbeidsplass som vår. Man blir lett psykisk sliten og aggressiv av å gå i et tett miljø med mange trusler og angrep. Ansatte tappes for energi mange ganger i løpet av arbeidsdagen, og man settes hardt på prøve både fysisk og psykisk. Å ta med seg jobben hjem får en ny betydning i vår sammenheng.

Arbeidsmiljøet er noe vi hele tiden må ha i fokus, både fortløpende og gjennom planlagte tiltak. Vi ser både på hvordan hver enkelt og hele personalgruppa kan følges opp best mulig. Det er en risiko for utbrenthet for alle i vår bransje, men kanskje en ekstra fare for oss som jobber i såpass krevende miljøer.

Vi mener at det i et arbeidsmiljø som vårt er ekstra viktig å kjenne sine kolleger godt, og at man er trygg på hvordan man selv og andre reagerer i gitte situasjoner. I en hektisk arbeidshverdag der man jobber turnus, er det sjelden man kan sette seg ned og snakke ordentlig med sine kolleger. Vi legger derfor til rette for at ansatte skal ha sosiale arenaer der man kan prate og ha det moro sammen, og bruker bl.a. budsjettmidler til fire årlige fester der vi prøver å få med så mange ansatte som mulig.

Sterkbolig?

I 1999/2000 toppet vi skadestatistikken i kommunen. Vi samarbeidet med fagforeningene, og det ble diskutert hvilke tiltak som kan settes inn for å kompensere for det utfordrende arbeidsmiljøet. Det ble foreslått å gi ansatte fire lønnstrinn kompensasjon for å jobbe i sterkbolig, men administrasjonen sendte saken i retur. De ville ha større fokus på kompetanse og mindre fokus på skader.

Forslaget om å etablere Bergsmarksetra som et ressurssenter for utfordrende atferd som et prøveprosjekt tente vi på. Det virket spennende, og riktig, å ha fokus på de positive sidene fremfor det negative. Gjennom de årene som har gått, fra etableringen av Bergsmarksetra, og Prosjekt 60 dager, har vi opparbeidet oss god kompetanse på forebygging og takling av utfordrende atferd.

Høsten 2000 ble det vedtatt å foreslå en bonuslønnsordning, og utarbeide en serviceerklæring. Og 1. januar 2001 skulle vi være klar til å starte driften av Bergsmarksetra som ressurssenter for utfordrende atferd.

Intern serviceerklæring

Den interne serviceerklæringen er utarbeidet på bakgrunn av ledergruppens føringer, innspill fra de andre boligene i kommunen og hva vi selv mener vi kan bidra med.
I løpet av prosjektperioden har vi gjennom serviceerklæringen forpliktet oss til:

- å holde seks internkurs i proaktive strategier
- tre kurs i kap. 6A og målrettet miljøarbeid
- arrangere work-shops i habiliteringsplaner
- veiledning etter henvendelse
- ha ansvar for det overordnede samarbeidet med Voksenhabiliteringen i Akershus
- fronte Asker kommune i fagsammenheng

Bonuslønnsordningen

Administrasjonsutvalget vedtok at vi kunne gi ansatte inntil fire lønnstrinn for å delta i prosjektet. De midlene vi fikk til å finansiere bonuslønnsordningen var ikke nok til å kunne gi alle ansatte fire lønnstrinn. Vi måtte derfor diskutere om vi for eksempel ville gi alle to lønnstrinn, eller om vi ville differensiere. Vi kunne selv utforme hvordan en eventuell differensiering skulle gjøres.

Bonuslønnsordningen reguleres gjennom en juridisk forpliktende avtale. Alle ansatte får i prosjekttiden tilbud om en individuell gjensidig forpliktende avtale. Antall lønnstrinnskompensasjon varierer fra ett til fire og avhenger av innsatsen i ressurssenteret.

Vi vil gjennom bonuslønnsordningen stimulere til faglighet. De som jobber i 100%-stillinger yter mer enn deltidsstillinger, derfor har vi valgt å gradere etter stillingsprosent. Og vi vil stimulere til fast ansettelse, derfor får fast ansatte ett lønnstrinn mer enn de som går i engasjementstillinger og vikariater.

Vi ønsker samtidig å stimulere til tilstedeværelse, og derfor utbetales det ikke bonuslønn ved avspasering, sykdom og permisjon.

Utfordringene framover

Per i dag er de største utfordringene våre å holde på ansatte og rekruttere nye. Vi jobber i en bransje med høy turn-over, og da er utfordringen samtidig å ha et så godt system at kvaliteten på tjenestetilbudet ivaretas uavhengig av enkeltpersoner. Vi har i dag ni vernepleierstillinger på Bergsmarksetra. Vi skal jobbe for å opprettholde og videreutvikle det faglige nivået så det fortsatt blir interessant og spennende å jobbe her, både for vernepleiere og for andre ansatte.

Vi står foran en vår der prosjektet skal evalueres, og det skal tas stilling til om vi fortsatt skal være et ressurssenter etter at prosjekttiden utløper i juni 2002. Det blir spennende…!