



TRONDHEIM KOMMUNE

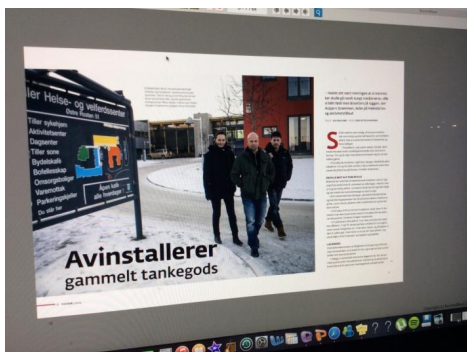
Praksiserfaringer Helse- og omsorgstjenesteloven kap. 9

Tvang og makt





TRONDHEIM KOMMUNE



Organisatoriske og personmessige forutsetninger for oppretting og utvikling av tjenestetilbud med minimal bruk av tvang og makt



Kurt Elvegård er forsker ved NTNU Samfunnsforskning. Forskningsfeltet er velferdsfaglige problemstillinger med hovedvekt på ulike former for vold, konflikt og kriminalitet. Prosjektet som det refereres til i artikkelen er prosjektet

Omfattende tjenester i andras hjem, finansiert av Forskningsrådet og ledet av professor Jan Tøssebro. kurt.elvegaard@samfunn.ntnu.no



Asbjørn Strømmen er tidligere enhetsleder i Trondheim kommune og for tiden prosjektleder i Rådmannens fagstab i samme kommune. asbjorn.strommen@trondheim.kommune.no





§ 9-1. *Formål*

- Formålet er å hindre at personer med psykisk utviklingshemning utsetter seg selv eller andre for vesentlig skade og forebygge og begrense bruk av tvang og makt.
 - Paradoks
 - Den virkelige reformen



Formålsparagrafen videre

- Tjenestetilbudet skal tilrettelegges med respekt for den enkeltes fysiske og psykiske integritet, og så langt som mulig i overensstemmelse med tjenestemottakerens selvbestemmelsesrett.



Miljø - som innbyr til utvikling?

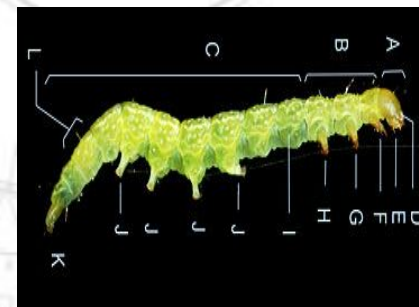
- "Det verste en kan gjøre mot et menneske er å frata det ansvar og begrunne det i omsorg" S. Kierkegaard





Utviklingsfremmende vs utviklingshemmende?

- Påstand 1:
- *Ofte er vi bistandsyterne eller omsorgspersonene den største utviklingshemmeren for den utviklingshemmede!*
- **Hvorfor?**
 - Overtar oppgaver personen kan klare selv
 - Fratar personen muligheten til å oppleve naturlige konsekvenser
 - Hindrer personen fra å få være seg selv?
 - Historien
 - Det har vi prøvd før!
 - Holdningen og forventningene vi har til den enkelte
 - Oppmerksomhet mot negativ utvikling





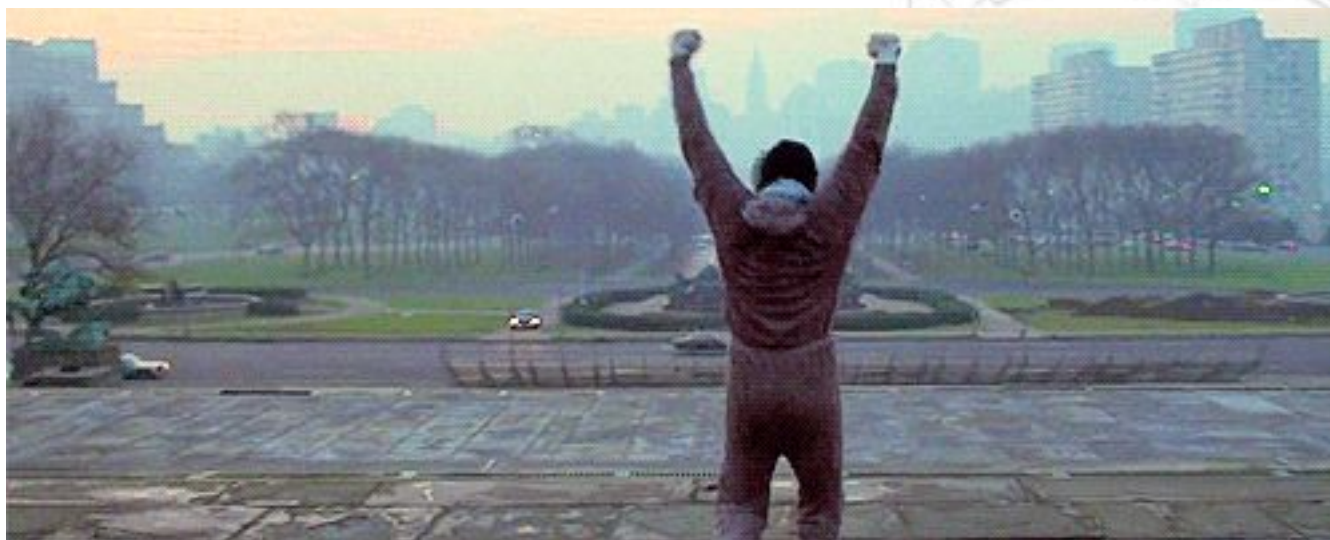
Utviklingsfremmende vs utviklingshemmende?

- Påstand nr 2
- “God autismeomsorg” skaper mer autistiske autister!
- Hvorfor?
 - Kunstig verden
 - Mindre fleksible
 - Mindre blikk-kontakt
 - Mindre forståelse av verden
 - Mindre empati fra oss som tjenesteytere?





TRONDHEIM KOMMUNE





Påstand nr 3:

- Å fokusere på risiko øker risikoen!
 - Høyere bemanningsfaktor
 - Drilling av forsvars/trygghets/holde-teknikker
 - "Viktig å stå i det"
 - Bedømming av risiko som holdnings-utfordring
 - 危机 = Krise



Mas eller?

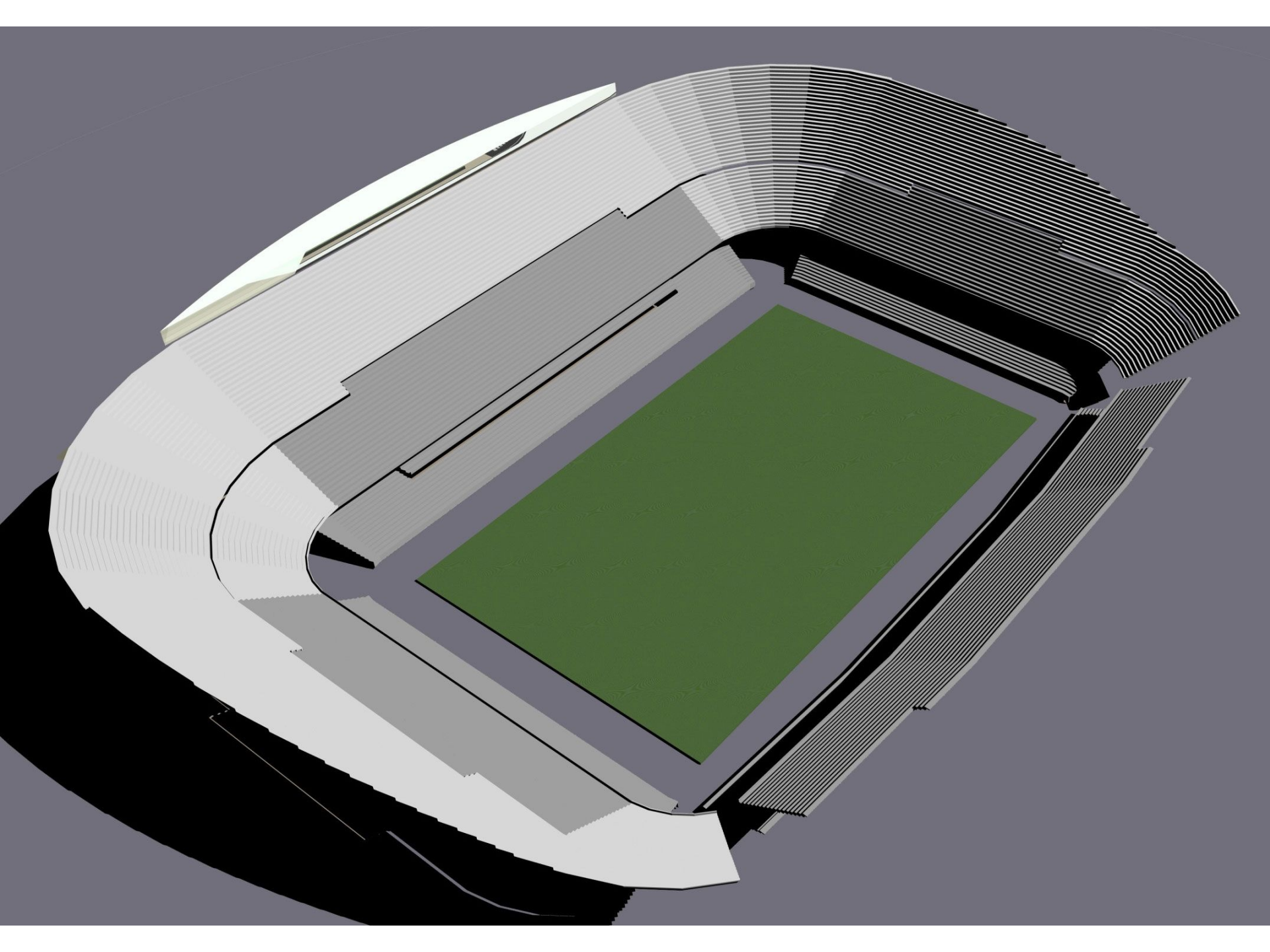
- Autisme er i dag definert som en biologisk betinget utviklingsforstyrrelse som kjennetegnes av tre kjernesymptomer. Språk- og kommunikasjonsvansker, sosiale vansker og en repeterende stereotyp atferd.
- Tourettes syndrom er en arvelig, nevrobiologisk tilstand som består av gjentatte, ufrivillige bevegelser og ukontrollerbare lyder som kalles tics. Av og til kan de vokale lydene bestå av upassende ord eller setninger.
- **Har vi et fagmiljø eller har vi et arbeidsmiljø som ser på utviklingshemningen, utviklingsforstyrrelsen eller diagnosenes kjennetegn som irriterende?**



TRONDHEIM KOMMUNE

KJEMI







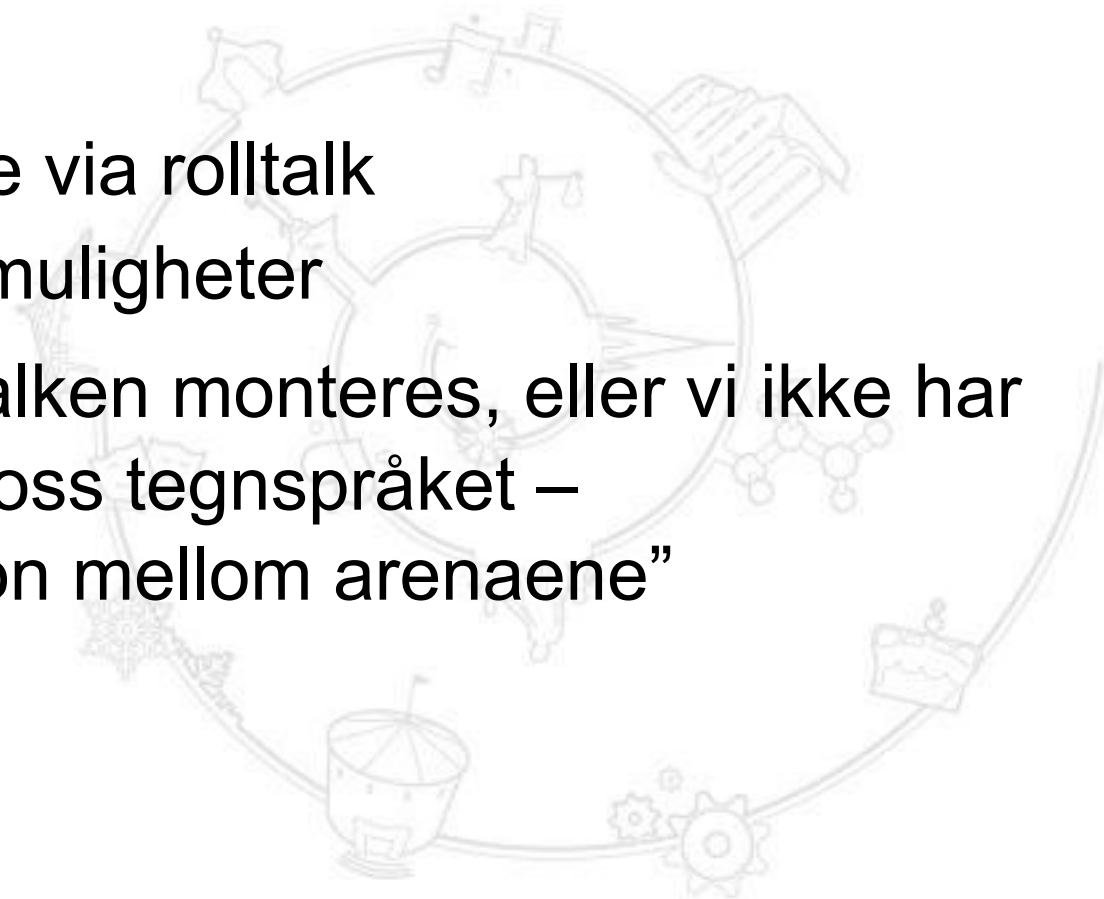
TRONDHEIM KOMMUNE





Utfordrende atferd...?

- ASK-gruppa
 - Møteledelse via rolldialog
 - Verden av muligheter
- Når ikke roll-dialogen monteres, eller vi ikke har "tid til" å lære oss tegnspråket – kommunikasjon mellom arenaene"





§ 9-5. *Vilkår for bruk av tvang og makt*

Andre løsninger enn bruk av tvang eller makt skal være prøvd før tiltak etter dette kapitlet settes i verk. Kravet kan bare fravikes i særlige tilfeller, og det skal i så fall gis en begrunnelse.

- "Trekltring"
- Svømmehall-eksempel
- Is i magen – å tåle avvik mens man forsøker
- De vi bistår sine egne alternative løsninger



§ 9-4 Krav til forebygging

”Kommunen plikter å sørge for at forholdene legges til rette for minst mulig bruk av tvang og makt.....”

Hvordan organisere for utviklingsfremming?





Hva er våre viktigste oppgaver i tjenester til utviklingshemmede?

- Sørge for
 - Felles VISJON!
 - BEGEISTRING!
 - SETTER PRIS på våre samarbeidspartnere!
 - at vi er INTERESSERT og FOKUSERT i og når vi er med de vi bistår!
 - at vi har faglige tiltak som øker KOMPETANSEN!
 - ledere må være godt informert, tett på og hele tiden forsøke å motivere den enkelte bistandsyter.
 - At vi gir den hjelpen som er nødvendig til en hver tid og i en hver situasjon, verken mer eller mindre!
 - Kort sagt innebærer jobben å legge til rette for UTVIKLINGSFREMMING.
- MEN ALLER VIKTIGST!!!!

