

## Veje til et godt liv i egen bolig

Fokus på etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling i botilbud for mennesker med handicap og sindslidelser m.fl.

Man er ikke hjemme der, hvor man har sin bolig, men der, hvor man bliver forstået.

*Christian Morgenstern*

At man, naar det i Sandhed skal lykkes En at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først og fremmest maa passe paa at finde ham der, hvor han er, og begynde der. Dette er Hemmeligheden i al Hjælpekunst.

*Søren Kierkegaard*

## Indholdsfortegnelse

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Indledning</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>Kap. 1. Resume og anbefalinger</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>Kap. 2. Botilbud omfattet af rapporten</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>Kap. 4. Etik og værdigrundlag i botilbud</b> .....   | <b>15</b> |
| <b>Kap. 5. Øvrige indsatsområder</b> .....  | <b>19</b> |
| 5.2. <i>Ledelse og ledelsesudvikling</i> .....  | 23        |
| 5.3. <i>Kompetenceudvikling af personale</i> .....  | 25        |
| 5.4. <i>Pårørendesamarbejde</i> .....   | 29        |
| <b>Kap. 6. Eksempler på materialer om etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling i perioden 1997-2007</b> ..... | <b>32</b> |
| <i>Kvalitetsudvikling og udviklingsforløb</i> .....   | 32        |
| <i>Indflydelse på eget liv</i> .....  | 34        |
| <i>Kvalitetsudvikling gennem brugerindflydelse</i> .....  | 35        |
| <i>Vold og seksualitet</i> .....  | 35        |
| <i>Forskning og udviklingsprojekter</i> .....   | 36        |
| <i>Artikler</i> .....   | 37        |
| <i>Etik</i> .....   | 38        |
| <i>Handicaphistorie om udviklingshæmmede</i> .....  | 40        |
| <i>Ledelse</i> .....  | 41        |
| <b>Bilag 1. Arbejdsgruppens kommissorium</b> .....  | <b>42</b> |
| <i>Kommissorium</i> .....   | 43        |
| <i>Arbejdsgruppens sammensætning</i> .....  | 43        |
| <i>Tidsramme</i> .....  | 44        |
| <i>Inddragelse af brugere og leverandører</i> .....   | 44        |
| <b>Bilag 2. Arbejdsgruppens medlemmer</b> .....   | <b>45</b> |
| <b>Bilag 3. Arbejdsgruppens metode</b> .....  | <b>47</b> |
| <b>Bilag 4. Service og magtanvendelse i botilbud</b> .....  | <b>49</b> |
| <b>Bilag 5. Udviklingsplaner, rammeaftaler og udviklingsråd</b> .....   | <b>51</b> |
| <b>Bilag 6. Antal botilbud</b> .....  | <b>52</b> |

## Indledning

I de seneste år har der været en grundlæggende debat om den offentlige service. Lovpakken om kommunalreformen fra sommeren 2005, Velfærdsaftalen fra sommeren 2006 og arbejdet med en ny reform for kvaliteten af det offentlige serviceområde lægger nye spor for tilrettelæggelsen af den offentlige service i fremtiden.

I februar 2007 bragte TV 2 udsendelser optaget med skjult kamera fra Strandvænget i Nyborg og Bostedet Sjælør i København. Udsendelserne viste en uværdig og respektløs behandling af beboerne fra personalets side. Rundt om i landet - og i særdeleshed inden for botilbudsområdet - har udsendelserne sat forholdene på botilbud til debat. I forbindelse med denne debat skal det understreges, at der er mange botilbud, hvor der gøres en stor indsats fra ledelsens og personalets side for, at hjælpen ydes i respekt for beboerens selvbestemmelse og integritet. Alligevel viser eksemplerne fra Strandvænget og Bostedet Sjælør, at der er behov for at sætte yderligere fokus på indsatsen, når det handler om botilbud.

Det er de enkelte kommuner og regioner, der har det overordnede ansvar. De skal sørge for, at beboerne på landets botilbud bliver behandlet ordentligt og får den hjælp, de har krav på. Ledelsen for botilbuddet har det daglige ansvar.

I hverdagen har den enkelte medarbejder et professionelt ansvar for at hjælpe beboerne på en ordentlig måde, og sådan at der tages udgangspunkt i den enkelte beboers ønsker og behov. Den enkelte medarbejder bør dog ikke opleve at stå alene med hele ansvaret. Politikere, myndigheder, leverandører, herunder ledelse og personale i botilbud, har derfor deres del af ansvaret for indholdet i botilbud.

Tidsmæssigt sammenfaldende med debatten om Strandvænget mv. har serviceloven snart 10 års fødselsdag. Med serviceloven blev institutionsbegrebet på voksenområdet afskaffet. Det betyder, at botilbuddene er beboernes hjem, og at hjælpen skal ydes på baggrund af den enkelte beboers individuelle behov for hjælp og i respekt for dennes selvbestemmelse og integritet.

Selvom institutionsbegrebet for voksne ikke længere findes i lovgivningen, bliver botilbud ofte omtalt som institutioner. Det hænger sammen med, at det i praksis har været vanskeligt at ændre tilbudenes karakter, herunder personalets og beboernes samt det omkringliggende samfunds grundlæggende opfattelse af botilbud som institutioner. Denne opfattelse afspejles derfor i kulturen i mange botilbud. I serviceloven er der derfor en forpligtelse til at udarbejde udviklingsplaner for botilbud med mere end 100 pladser, men også kulturen i mindre botilbud kan trænge til et eftersyn.

På den baggrund kan der stilles følgende spørgsmål: Hvilke veje er der til et godt liv i botilbud? Og hvilke pejlemærker kan aktørerne orientere sig efter?

Det er nogle af de spørgsmål, som socialministeren har bedt en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, Danske Regioner, de centrale personaleorganisationer, DSI og Socialministeriet om at belyse.

Ifølge sit kommissorium skal arbejdsgruppen:

- Komme med forslag til, hvordan ledelse og medarbejdere i boformer kan sætte fokus på etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling og få det indarbejdet som et praktisk fundament i det daglige arbejde.
- Få et overblik over arbejdet med etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling i boformer efter servicelovens § 107 og § 108 samt tilsvarende tilbud efter § 105 i almenboligloven.

De overvejelser, refleksioner og anbefalinger, som rapporten indeholder, kan være anvendelige for et bredere område end de botilbud, der er nævnt. Der er noget universelt i forhold til omsorgsarbejdet, der gør, at refleksioner, idéer og tiltag på ét område også kan inspirere på andre områder.

## Kap. 1. Resume og anbefalinger

I mange botilbud har personale og ledelse igennem årene ydet hjælp til beboerne med respekt for de pågældendes selvbestemmelse og integritet og gør det fortsat. På nogle botilbud kan der dog være behov for at styrke den individorienterede tilgang til de enkelte beboere i udførelsen af det daglige arbejde, sådan at servicelovens værdier om borgerens selvbestemmelse og den personlige integritet bliver styrende for indsatsen.

Arbejdsgruppen har opstillet en række pejlemærker for, hvad der kan have indflydelse på, om en beboer får mulighed for et godt liv på egne præmisser i botilbud.

Pejlemærkerne er ikke en facitliste, fordi der kan være andre faktorer, der er afgørende for, på hvilken måde beboeren har mulighed for et liv på egne præmisser.

Pejlemærker:

- Selvbestemmelse og indflydelse – dit liv.
- Eget hjem og privatliv ("råderum og roderum").
- Mulighed for at kommunikere på egne betingelser.
- Daglige stimuli: Udfordringer i forhold til ønsker og behov.
- Indflydelse på, hvor og med hvem man bor.
- Rumme forskellighed og håndtere forskellig rummelighed.
- Tryghed i hjemmet.
- Plads til spontanitet.
- Kultur på arbejdspladsen præget af åbenhed og respekt samt etik og værdier.
- Høj grad af faglighed i indsatsen.
- Politisk bevågenhed.

Arbejdsgruppen har valgt 5 tematiske indsatsområder, som kan bidrage til realiseringen af de 11 pejlemærker. De fem indsatsområder er:

- Etik og værdigrundlag i botilbud.
- Beboerens ret til selvbestemmelse og medbestemmelse.
- Ledelse og ledelsesudvikling.
- Kompetenceudvikling af personale.
- Pårørendesamarbejde.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der tages følgende initiativer:

- Etik og værdigrundlag i botilbud:

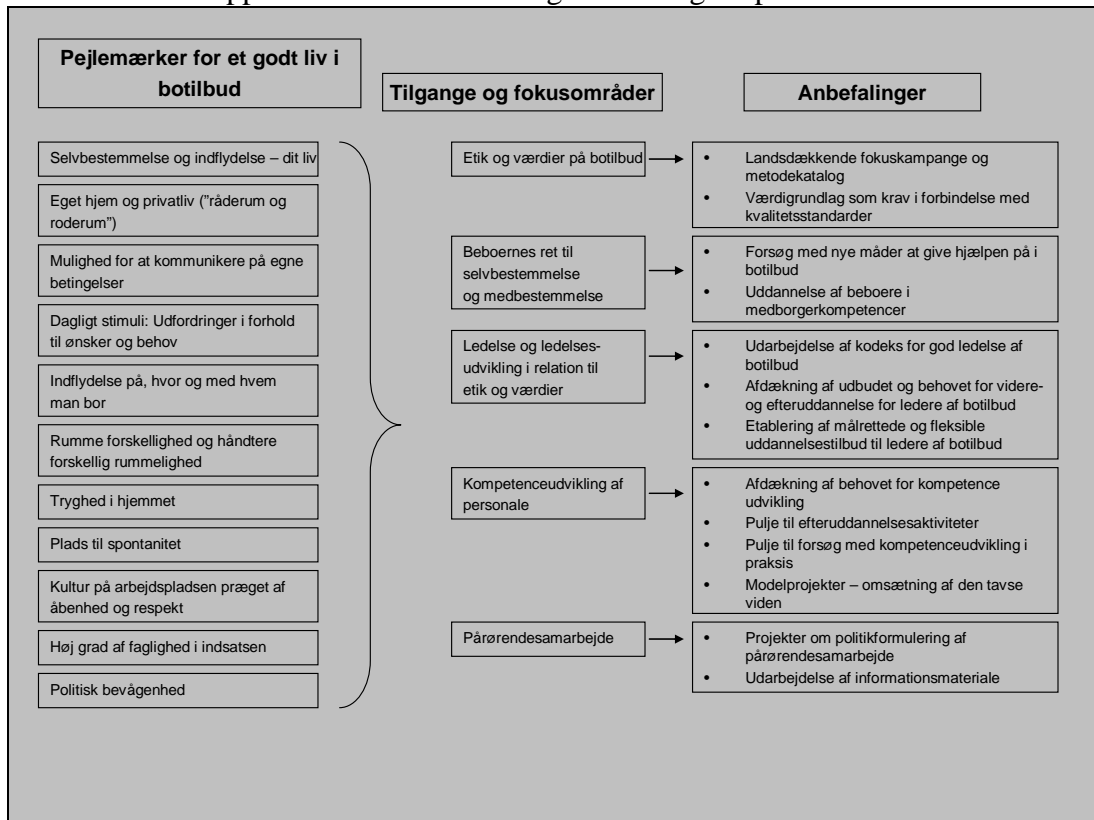
*Anbefalinger:*

1. Landsdækkende fokuskampagne og metodekatalog.
2. Værdigrundlag som krav i forbindelse med kvalitetsstandarder.

Derudover anbefaler arbejdsgruppen, at der tages initiativer i relation til følgende 4 temaer:

- Beboerens ret til selvbestemmelse og medbestemmelse:  
*Anbefalinger:*
  1. Forsøg med nye måder at give hjælpen på i botilbud.
  2. Uddannelse af beboere i medborgerkompetencer.
  
- Ledelse og ledelsesudvikling:  
*Anbefalinger:*
  1. Udarbejdelse af kodeks for god ledelse af botilbud.
  2. Afdækning af udbudet og behovet for videre- og efteruddannelse for ledere af botilbud.
  3. Etablering af målrettede og fleksible uddannelsesstilbud til ledere af botilbud.
  
- Kompetenceudvikling af personale:  
*Anbefalinger:*
  1. Afdækning af behovet for kompetenceudvikling.
  2. Pulje til efteruddannelsesaktiviteter.
  3. Pulje til forsøg med kompetenceudvikling i praksis.
  4. Modelprojekter – omsætning af den tavse viden.
  
- Pårørendesamarbejde:  
*Anbefalinger:*
  1. Projekter om politikformulering for pårørendesamarbejde.
  2. Udarbejdelse af informationsmateriale.

Skematisk kan rapportens fokusområder og anbefalinger opsættes således:



De 11 pejlemærker kan hver især kobles til hver af de 5 tilgange og fokusområder.

## Kap. 2. Botilbud omfattet af rapporten

Rapporten omhandler hjælp til beboere i botilbud efter servicelovens § 107 og § 108 samt i tilsvarende almene ældre- og handicapboliger efter almenboliglovens § 105.

Der er i rapporten ikke sondret mellem, hvilke paragraffer i serviceloven hjælpen ydes efter, f.eks. om det er personlig og praktisk hjælp, træning, socialpædagogisk bistand eller ledsagelse, der ydes.

Bygningsmæssigt vil et botilbud næsten altid omfatte flere individuelle hjem, som ligger samlet. Det vil typisk omfatte såvel private arealer for den enkelte beboer som fællesarealer for flere beboere. Dertil kommer servicearealer til personalerum og de funktioner, der normalt ikke knytter sig til en bolig, f.eks. rum til genoptræning og depotrum til udstyr mv., der bruges i forbindelse med hjælp til beboerne.

### *Målgrupper*

Målgruppen for botilbud efter servicelovens § 107 er personer, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne har behov for omfattende hjælp til almindelige, daglige funktioner eller for pleje, eller som i en periode har behov for særlig behandlingsmæssig støtte. Målgruppen for botilbud efter servicelovens § 107 er endvidere personer med nedsat psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer, der har behov for pleje eller behandling, og som på grund af disse vanskeligheder ikke kan klare sig uden støtte.

Herudover omhandler rapporten botilbud efter servicelovens § 108 til længerevarende ophold til personer, som på grund af betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne har behov for omfattende hjælp til almindelige, daglige funktioner eller pleje, omsorg eller behandling, og som ikke kan få dækket disse behov på anden vis<sup>1</sup>. Endelig omhandler rapporten almene ældre- og handicapboliger, jf. almenboliglovens § 105, i det omfang de er udlejet til personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

### *Ophævelse af institutionsbegrebet*

Med servicelovens indførelse i 1998 blev institutionsbegrebet på voksenområdet ophævet. Institutionsbegrebets ophævelse var en naturlig følge af den normaliseringsproces, der havde været i gang de sidste 30-40 år, hvor der blev lagt vægt på, at mennesker med handicap og sindslidelse skulle integreres i samfundet og ikke gemmes væk på institutioner.

Ophævelsen af institutionsbegrebet indebærer, at service og bolig er blevet adskilt i lovgivningen, og at hjælpen skal ydes på baggrund af en individuel behovsvurdering og med respekt for den enkeltes selvbestemmelse. Hjælpen ydes med hjemmel i en række bestemmelser i serviceloven.

Afskaffelsen af institutionsbegrebet betyder, at botilbud for personer med behov for



sådanne tilbud, i højere grad kommer til at svare til et almindeligt hjem. Ved almindelige hjem forstås i den sammenhæng et sted, hvor beboeren har mulighed for at kunne tilrettelægge sin hverdag og bestemme over sig selv. Formålet er, at beboere i botilbud får mulighed for en tilværelse på lige fod med personer, der bor i andre boligtyper. Der er tale om et etisk og værdimæssigt udgangspunkt, hvor borgere uanset handicap, sindslidelse eller svære sociale vanskeligheder, skal have mulighed for at bo i egen bolig.

### *Tidligere initiativer*

Indholdsmæssigt har der gennem den seneste 10 års periode været gennemført en lang række udviklingsprojekter og andre initiativer med henblik på at sætte botilbuddene i stand til bedst muligt at kunne imødekomme beboernes behov for selvstændigt livsudfoldelse. En overordnet ramme for mange af disse projekter har været tankegangen om normalisering.

Det drejer sig om initiativer vedrørende bruger- og beboerindflydelse og brugerinddragelse, udformning og anvendelse af handleplaner, diskussioner af beboernes hjem som personalets arbejdsplads osv. I de fleste tilfælde har der været tale om lokale eller regionale initiativer, og der har ikke fra centralt hold været udarbejdet specifikke retningslinier for indholdet i botilbuddene. Der har dog de senere år været en forpligtigelse for myndigheden til udarbejdelse af kvalitetsstandarder for de længerevarende botilbud.

Der er derudover taget en række lovgivningsinitiativer, der tager sigte på yderligere at understøtte beboerens selvbestemmelse. Pr. 1. juli 2002 blev der indført et friere boligvalg til længerevarende botilbud og almene ældre- og handicapboliger, sådan at borgeren fik en højere grad af indflydelse på, hvor den pågældende vil bo. Samtidig fik beboeren ret til at tage sin ægtefælle eller samlever med i længerevarende botilbud. Endelig er der indført et frit valg af ledsager. Reglerne om ledsagelse tager ikke specifikt sigte på botilbuddene, men de omfatter beboere i botilbud på lige fod med

---

<sup>1</sup> Rapporten beskæftiger sig ikke specifikt med domfældte kriminelle, der som et led i en dom bor i

andre.

Ankestyrelsen gennemførte i 2001-2002 en undersøgelse, der viste, at botilbuddenes bygningsmæssige rammer en række steder var utilfredsstillende med små værelser og utidssvarende bade- og toiletforhold. Som led i udmøntningen af satspuljeaftalen for 2004-2006 blev der derfor afsat 546 mio. kr. til en opgradering af boligforholdene for handicappede. Formålet var bl.a. at forbedre de mest utidssvarende boliger. Boligerne forventes færdiggjort i løbet af 2008. Puljen vil blive evalueret. Rapporten beskæftiger sig ikke med botilbuds bygningsmæssige rammer. Arbejdsgruppen anerkender, at de fysiske rammer kan bidrage til et godt liv, og at der på trods af ovenstående indsats stadig er udfordringer på dette område. Opmærksomheden henledes dog på, at det gode liv ikke nødvendigvis følger direkte af en god bolig. Det har ikke været en del af arbejdsgruppens arbejde at beskæftige sig med de fysiske rammer.

### **Kap. 3. Pejlemærker for et godt liv i botilbud**

Et botilbud er beboerens hjem, og det er derfor beboeren, der bestemmer. Samtidig er beboeren afhængig af hjælp fra personalet. Der vil være situationer, hvor beboeren kan bestemme fuldt ud, f.eks. hvordan den pågældende møblerer sin del af botilbuddet, og hvornår den pågældende vil lukke sin dør. Der vil også være situationer, hvor beboeren ikke kan bestemme suverænt, fordi den pågældende er afhængig af tilrettelæggelsen af hjælpen. Det kan f.eks. være, hvis den pågældende har valgt at deltage i et fællesarrangement med flere beboere eller tage på en udflugt uden andre beboere, men med hjælp fra personalet. I dagligdagen skal der derfor findes en balance mellem beboernes individuelle rettigheder og hensynet til, at beboerne bor i et fællesskab med andre.

For alle mennesker gælder det, at det ikke er muligt - og heller ikke ønskeligt, at fastsætte centrale retningslinjer for et godt liv. Det gælder derfor også for personer, der bor i botilbud. Arbejdsgruppen har imidlertid drøftet, hvordan der kan skabes nogle bedre rammer for et godt liv i botilbud. Der kan i den forbindelse opstilles en række

---

botilbud, fordi dommen indebærer en anden retsfølge end straf.

pejlemærker.

Arbejdsgruppen har fundet 11 pejlemærker, som den finder er centrale. De 11 pejlemærker er ikke udtømmende. Der kan være andre faktorer, der er afgørende for, på hvilken måde beboeren har mulighed for et liv på egne præmisser. Hertil kommer, at andre, herunder arbejdsgruppen, ikke skal bestemme, hvad der skal til for, at den enkelte beboer har mulighed for et liv på egne præmisser. Det vil kræve, at den enkelte beboers ønsker kommer frem. Pejlemærkerne er derfor udtryk for, hvilke faktorer der ofte kan være afgørende for, om beboeren har mulighed for et liv på egne præmisser.

### *1. Selvbestemmelse og indflydelse – dit liv*

Den helt grundlæggende forudsætning for et godt liv er, at beboeren har reel indflydelse og selvbestemmelse over eget liv. Det betyder bl.a., at beboeren oplever selv at kunne bestemme i alle væsentlige spørgsmål vedrørende boligens indretning, det liv, der leves i boligen, og de aktiviteter, der udgår fra boligen. Familie, venner og personale kan godt, i dialog med beboeren, have indflydelse på den pågældendes beslutninger, men i sidste ende, er det beboeren selv, der bestemmer. Personalet kan - som led i omsorgspligten og reglerne om magtanvendelse - i særlige situationer have en forpligtelse til at gribe ind over for en beboer, men personalets indgriben må ikke være et overgreb.

### *2. Eget hjem og privatliv ("råderum og roderum")*

Det er vigtigt for forståelse af beboerens rettigheder i botilbuddet, at bolig og service er adskilt. Der er tale om en borger, der visiteres til et botilbud, og samtidigt med visiteres til den individuelle hjælp, som den pågældende har behov for. Når en borger anvises til et botilbud, er det derfor beboerens eget hjem. Det indebærer, at beboeren inden for et klart defineret rum har ret til privatliv. Det betyder også, at det er beboeren, der beslutter, hvad der skal ske, og hvordan der skal se ud. De enkelte beboere har f.eks. forskellige normer for, hvordan der skal være ryddet op i deres eget hjem.

### *3. Mulighed for at kommunikere på egne betingelser*

Kommunikation er vigtig for, at beboeren kan føle sig set, hørt og forstået. For at beboeren har mulighed for at kommunikere, skal personalet være i stand til at møde beboeren der, hvor den pågældende befinder sig. Det gælder både fysisk og mentalt.

En vellykket kommunikation mellem beboere og personale vil ofte kræve en stor faglig og metodisk indsats fra personalets side. Dette gælder ikke mindst i forbindelse med beboere, der ikke har noget verbalt sprog, og for hvem der kan være behov for individuelle metoder til kommunikation eller benyttelse af individuelle kommunikative hjælpemidler.

Kommunikation er ikke en statisk størrelse, så beboeren skal have mulighed for at få støtte til at aflæse og forstå sin omverden samtidig med, at der skal være mulighed for at udvikle og videreudvikle kommunikative kompetencer. Nogle beboere har et særligt behov for udvikling og videreudvikling af deres helt individuelle kommunikation.

#### *4. Daglige stimuli: Udfordringer i forhold til ønsker og behov*

Mulighed for at indgå i aktivt tilvalgte sociale og kulturelle sammenhænge kan være en vigtig forudsætning for et godt liv. Muligheden for et aktivt tilvalg indebærer både en ret til udfordringer og en ret til udvikling, der gør det muligt at udvikle egne ressourcer, og en mulighed for at vælge noget fra.

Det er beboeren selv – eventuelt med støtte fra personale eller pårørende, der definerer sine ønsker og behov ud fra personlige præferencer.

#### *5. Indflydelse på, hvor og med hvem man bor*

Et pejlemærke for et godt liv er også indflydelse på, hvor i landet man bor, på hvilket botilbud og sammen med hvilke beboere. Selvom der er tale om en bolig, man er visiteret til, skal myndighederne forsøge at tage højde for individuelle ønsker og behov.

Det er ikke alle, der er i stand til at bo sammen. Der skal findes den rette beboersammensætning, sådan at beboernes forskellighed ikke griber negativt ind i de

individuelle udfoldelsesmuligheder.

#### *6. Rumme forskellighed og håndtere forskellig rummelighed*

Der skal også i dagligdagen tages højde for, at der er forskel på de enkelte beboeres grænser for andres adfærd. Mennesker er grundlæggende forskellige, og der skal være respekt for og plads til, at disse individuelle forskelligheder kan udfolde sig. Samtidigt betyder denne forskellighed også, at der kan være behov for, at såvel de fysiske rammer som tilrettelæggelse af hjælpen tager højde for, at nogle mennesker ikke kan rumme en vis adfærd hos andre mennesker.

#### *7. Tryghed i hjemmet*

Tryghed er en grundlæggende forudsætning et godt liv. Trygheden har flere aspekter. Et aspekt er, at der ofte er mange forskellige medarbejdere i boformerne, der bevæger sig ind og ud af beboerens hjem. Det er vigtigt, at beboerne føler sig trygge ved personalet, herunder til deres indstilling og tilgang til arbejdet. Et andet aspekt er, at nogle beboere kan have en voldelig eller aggressiv adfærd, som kan gribe negativt ind i andre beboeres liv. For at minimere risikoen for dette er det ved anvisningen af borgeren til botilbuddet nødvendigt i højere grad tages højde for problemstillingen. Et tredje aspekt kan være trygheden for beboeren ved at vide, at der er mulighed for hjælp døgnet rundt.

#### *8. Plads til spontanitet*

Fortidens dogme om ro, regelmæssighed og renlighed hænger måske til en vis grad stadig fast i botilbuddene i dag. En hverdag med regelmæssighed og struktur kan være med til at skabe tryghed og er dermed en vigtig forudsætning for et godt liv for mange mennesker. Omfanget af behovet for regelmæssighed og struktur er dog forskellig fra menneske til menneske. Muligheden for spontanitet, herunder at dagene ikke er unødigt skemalagt, er ligeledes en vigtig forudsætning for et godt liv for mange mennesker. For den sidste gruppe er det vigtigt, at dagligdags rutiner ikke låses fast i et rigidt skema, og at beboeren f.eks. selv bestemmer, hvornår den pågældende står op, går i seng, spiser, ser fjernsyn og har venner/kæreste på besøg.

### *9. Kultur på arbejdspladsen præget af åbenhed og respekt*

At arbejde i botilbud kræver en forståelse hos personalet for, at arbejdet adskiller sig fra andet arbejde ved, at der ikke kun er tale om en arbejdsplads, men også om beboerens hjem. Når der samtidig er tale om et ulige magtforhold mellem personalet og beboerne, som er afhængige af hjælp fra andre, kræver det en høj grad af etik og respekt i den professionelle indsats.

### *10. Høj grad af faglighed i indsatsen*

Udgangspunktet for den professionelle indsats må være en høj grad af faglighed. Denne faglighed bør løbende udfordres og udvikles sådan, at der skabes et dynamisk fagmiljø, der giver attraktive arbejdspladser. Høj grad af faglighed i relationsarbejdet med andre mennesker indebærer et krav om løbende refleksion over egen og kollegers adfærd og handlinger.

### *11. Politisk bevågenhed*

De mennesker, der er målgruppe for botilbud, kan have svært ved selv at komme til orde. De er afhængige af den hjælp, de modtager fra andre, og har ofte ikke ressourcer og muligheder for at få politikerne i tale om kvalitet og indhold i tilbuddene. Derfor er det nødvendigt, at området til stadighed har politisk bevågenhed lokalt og centralt.

### *Indsatsområder*

Med udgangspunkt i pejlemærkerne for et godt liv i botilbud har arbejdsgruppen valgt fem indsatsområder, hvor der er behov for nye initiativer, særligt fokus og konkrete forbedringer.

De 5 indsatsområder er:

- Etik og værdier på botilbud.
- Beboerens ret til selvbestemmelse og medbestemmelse.
- Ledelse og ledelsesudvikling.
- Kompetenceudvikling af personale.
- Pårørendesamarbejde.

I arbejdet med kvalitetsreformen og trepartsaftalen er der allerede nu lagt en række spor for den fremtidige indsats i den offentlige service. Derfor vil der også i anbefalingerne være henvisninger til disse initiativer. Arbejdsgruppens anbefalinger drejer sig om områder, hvor der kan være behov for en målrettet indsats vedrørende etik og værdigrundlag i botilbud, herunder i forbindelsen med udmøntningen af kvalitetsreformen og trepartsaftalen. Anbefalingerne omfatter såvel kommunalbestyrelser, leverandører, ledelse, personale, beboere som pårørende.

## **Kap. 4. Etik og værdigrundlag i botilbud**

### *Udfordringer*

Serviceoven fastsætter den lovgivningsmæssige ramme på det sociale område samtidig med, at den også udstikker en værdimæssig ramme for, hvordan hjælpen skal ydes. Servicelovens regler hviler på nogle grundlæggende principper om ansvar, selvbestemmelse, individuel tilrettelagt hjælp, støtte og omsorg samt brugerinddragelse.

Arbejdet med etik og værdier i omsorgsarbejdet skal baseres på de grundlæggende værdier i serviceloven. Men de kan umiddelbart være svære at omsætte i det daglige arbejde i botilbud, fordi serviceloven ikke først og fremmest er opbygget og formidlet med henblik på ledelsens og personalets tilrettelæggelse af det daglige arbejde. Der kan derfor være behov for at præsentere og formidle værdierne i serviceloven, så de kan være retningsgivende og handlingsanvisende for den måde, hjælpen ydes på. Som det fremgår af kapitel 6, findes der allerede en del materiale herom, men der er behov for en yderligere formidlingsindsats.

Udfordringen består i, at arbejdet med botilbuddets værdigrundlag tager udgangspunkt i de værdier, der udspringer af lovgivningen, samtidigt med, at værdigrundlaget afspejler de lokale forhold, sådan at beboere og personale kan identificere sig med værdierne og

tager ejerskab til dem.<sup>2</sup> Arbejdet med etik og værdigrundlag kan ikke gøres én gang for alle. Det er en vedvarende udfordring at forankre disse temaer i det daglige arbejde.

Den lokale ledelse på botilbud har til opgave at sikre, at de ansatte gives mulighed for at vide, hvordan man reflekterer over dilemmaer, som hverdagen er fuld af, f.eks. etiske dilemmaer om hygiejne og seksualitet og værdimæssige dilemmaer om f.eks. kost- og alkoholvaner. Det er refleksionen over de etiske og værdimæssige dilemmaer, der er med til at kvalificere indsatsen.

Hvis værdierne skal have gennemslagskraft lokalt i det daglige arbejde, skal ledelsen og personalet ikke opfatte værdierne som kommende udefra. Det lokale værdigrundlag på botilbuddet skal også vokse nedefra, og ledelse og personale skal føle et ejerskab for dette.

Ved i dagligdagen at arbejde med et tydeligt værdigrundlag bliver der på botilbuddet angivet en klar ramme for, hvordan hjælpen skal leveres med respekt for beboerne. Men der er en række udfordringer, som der skal arbejdes med:

#### *Udfordringer i forhold til beboerne*

Inddragelse af beboerne i forbindelse med formulering af værdigrundlag og i forbindelse med at gøre det til en aktiv del af hverdagen vil ofte forudsætte støtte til udvikling af medborgerkompetencer hos den enkelte beboer.

#### *Udfordringer i forhold til personalet og ledelsen*

Nogle botilbud kan være mere præget af at være en arbejdsplads for personalet end beboernes hjem. Det kan bl.a. skyldes, at muligheder i personalets arbejdstidsregler ikke udnyttes i tilstrækkeligt omfang, sådan at personalets arbejdstidstilrettelæggelse i

---

<sup>2</sup> Disse udfordringer og modeller for arbejdet med etik og værdigrundlag er beskrevet af konsulentfirmaet Etikos i rapporten "Det gode liv i egen bolig", der kan hentes på [www.social.dk](http://www.social.dk).



unødigt omfang er til hinder for beboernes udfoldelsesmuligheder.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der er behov for, at viden om etik og værdier i højere grad indgår i uddannelserne og efteruddannelserne for de forskellige personalegrupper i sektoren, så personale og ledelse får et bedre fundament for at blive stand til at tænke etisk reflekterende. Endelig er det en udfordring i sig selv, at viden om etik og værdigrundlag hos den enkelte leder eller medarbejder ikke altid slår igennem i den pågældendes adfærd og handlinger.

#### *Andre udfordringer*

Vanetænkningen dominerer nogle steder hos såvel beboere, personale som ledelse. Det betyder, at nye måder at gøre tingene på, herunder i forhold til etik, værdigrundlag og beboerens selvbestemmelse, kan være svære for den enkelte beboer og medarbejder at få igennem.

#### *Anbefalinger*

##### *Landsdækkende fokuskampagne og metodekatalog*

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der er behov for et mere skarpt fokus på beskyttelse af beboernes grundlæggende rettigheder. Det er derfor centralt at få skærpet opmærksomheden på, at beboere i botilbud har samme rettigheder som alle andre borgere i Danmark. Det gælder, uanset om funktionsnedsættelsen umiddelbart indebærer en begrænsning i at foretage et valg.

*”Peter, der ikke fuldt ud kan tage vare på sig selv, går ikke i bad. Det er efterhånden meget længe siden, han sidst er blevet vasket. Det betyder, at Peter ikke lugter særlig godt, og at han er begyndt at få mange negative reaktioner. Fx er han blevet bedt om at forlade en tøjbutik. Det er muligt for personalet at få Peter til at gå i bad. Men han gør det under protest. Personalet overvejer denne mulighed, fordi de synes, at det er uværdigt, at Peter får de reaktioner, han får, og fordi det giver ham en dårlig livskvalitet, at andre tager afstand fra ham. Samtidig mener de, at han ikke selv forstår, at disse reaktioner skyldes hygiejnen. Skal hensynet til Peters værdighed og livskvalitet veje tungere end respekten for hans valg?”*

Eksempel på et etisk dilemma fra bogen ”På den anden side – etik, dilemmaer og omsorg, UFC Handicap, 2005.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der iværksættes en landsdækkende fokuskampagne om botilbud. Formålet er at sætte etik- og værdirelaterede spørgsmål i forbindelse med den måde, hjælpen ydes på i botilbud, højt på dagsordenen i hele landet.

Det anbefales, at fokuskampagnen bliver centralt initieret og lokalt forankret på det enkelte botilbud. På den måde kan der tages højde for lokale forhold, så ledelse, personale og beboere inddrages i processen. Kontakt og dialog med nærmiljøet kan være en del af kampagnen, og kommuner og regioner skal være aktive parter i processen.

For at gøre en ekstra indsats for at hjælpe formidlingen af værdierne i serviceloven på vej, anbefaler arbejdsgruppen, at der som led i kampagnen udarbejdes et metodekatalog. Det anbefales, at metodekataloget kommer til at indeholde elementer, der er målrettet til de forskellige aktører på området, så det bliver vedkommende og motiverende for dem. Udover beboere, personale, ledelse og pårørende er politikere i kommunalbestyrelser og regionsråd og deres administration også aktører og målgruppe for metodekataloget.

I udarbejdelsen af metodekataloget skal der være særlig opmærksomhed på, at det skal fremtræde på en sådan måde, at de forskellige aktører fatter øget interesse for arbejdet med etik og værdier og kan se formålet med det. Det skal gøre ledelse, personale og beboere i stand til at iværksætte en proces, hvor der udvikles og implementeres værdigrundlag på botilbud, så etik og værdier bliver retningsgivende for det daglige arbejde i botilbud.

Da arbejdet med etik og værdier ikke kan afsluttes én gang for alle og altid vil være en aktuel udfordring, skal metodekataloget indeholde eksempler på, hvordan der sikres et vedvarende fokus på etik og værdigrundlag i det daglige arbejde.

For de botilbud, hvor der allerede er formuleret et værdigrundlag, kan et metodekatalog være med til at sikre, at det bliver gjort aktivt. Der skal derfor være et særligt fokus på, hvordan værdigrundlag omsættes til dagligdag. Værdigrundlagene skal op af skuffen.

Metodekataloget skal bygge på lovgivningen, herunder værdierne i serviceloven om selvbestemmelse og brugerinddragelse, og den viden, der allerede findes på området. Det er derfor nødvendigt at inddrage den litteratur og de erfaringer, der allerede findes på området.

Et opmærksomhedspunkt i tilrettelæggelsen af projektet skal være at sikre, at beboerne også bliver målgruppe for indsatsen. Metodekataloget skal derfor tage højde for, at aktiviteterne kan involvere alle beboere – uanset karakteren af funktionsnedsættelsen.

Konkretiseringen af de enkelte elementer i metodekataloget skal der arbejdes videre med. Praktikere skal inddrages i forbindelse hermed.

#### *Værdigrundlag for indsatsen som krav i forbindelse med kvalitetsstandarder*

For at styrke kommunalbestyrelsernes og leverandørernes fokus på etik og værdigrundlag anbefaler arbejdsgruppen, at det kommer til at fremgå af reglerne om kvalitetsstandarder, at kommunalbestyrelsen skal sikre, at de enkelte botilbud har udarbejdet et værdigrundlag for indsatsen, og at dette værdigrundlag harmonerer med lovgivningen. Ved at forankre værdigrundlagene lokalt øges mulighederne for, at de bliver en aktiv og levende del af det daglige arbejde i botilbud.

Forslaget gennemføres via en ændring af bekendtgørelsen om kvalitetsstandarder for botilbud.

## **Kap. 5. Øvrige indsatsområder**

### **5.1. Beboerens ret til selvbestemmelse og medbestemmelse**

#### *Udfordringer*

Serviceloven bygger på, at hjælpen skal ydes til borgeren på baggrund af principper om selvbestemmelse og via inddragelse af den pågældende. Det indebærer bl.a., at hjælpen skal ydes på baggrund af beboerens samtykke.

I serviceloven er boliger og service adskilt. Det indebærer, at hjælpen til borgeren skal tildeles og ydes uafhængigt af boligform, og at der ved visitationen skal tages hensyn til den enkelte beboers individuelle behov for hjælp.

Arbejdsgruppen finder, at målet er at forbedre rammer og muligheder for beboernes selvbestemmelse og medbestemmelse, sådan at de reelt og formelt kan udøve deres rettigheder på lige fod med andre. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at den fremtidige indsats på området derfor må dreje sig om at få skabt lige muligheder - også i praksis - mellem denne borgergruppe og andre, herunder at få gjort op med institutionstankegangen. De udfordringer, som arbejdsgruppen peger på nedenfor, skal ses i forhold til disse mål.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der findes mange muligheder for, at hjælpen kan tilrettelægges på en måde, der tager højde for, at den enkelte beboer i langt højere grad får mulighed for et liv på egne præmisser. Der skal gives flere valgmuligheder til beboerne end i dag. Hvor forholdene hos den enkelte beboer gør det relevant, skal personalet arbejde mere systematisk med særlige metoder til kommunikation, sådan at beboernes ønsker kommer frem.

Arbejdsgruppen finder, at der er behov for udvikling og mere systematisk brug af metoder i arbejdet, der sikrer beboernes selvbestemmelse og medbestemmelse, sådan at institutionsbegrebet ophæves i praksis. Der er mange botilbud, hvor man er nået langt og hele tiden arbejder med, hvordan man kan forbedre rammerne for selvbestemmelse og medbestemmelse. Både i forhold til individuelle valg og i forhold til kollektive beslutningsprocesser, som f.eks. madplaner, inddragelse i valg af kontaktpersoner, udflugter, personaleansættelser mv.

*Processen er i gang. Toget kører. Nu tænker vi i beslutninger som farver. Grøn er farven, hvor vi bestemmer selv, men gerne må lytte på gode råd fra andre. Grøn er selvbestemmelse. Gul er farven, hvor vi i fællesskab skal blive enige. Gul er brugerinddragelse. Endelig er der den røde beslutning. Her tager andre beslutningen,*

*men de vil gerne lytte på gode råd fra den enkelte. Rød er brugerindflydelse.*

Citat fra Amtsrådsforeningens projekt Gennembrud, Lise Lotte Mikkelsen, artikel af 6. september 2006.

*”Det er vores overbevisning, at en forudsætning for brugerindflydelse er basisinformation og synliggørelse af muligheder, om hvad der foregår, og om hvor og hvornår det foregår! Tilegnelse af brugerindflydelse er en proces – en læring, som pædagoger skal strukturere omkring brugerne. Ud fra dette har vi arbejdet med resultatmål omkring valg af aktiviteter og udvikling af morgensamlinger, hvor information og valg foregår. Et vigtigt skridt på vejen er, at der er blevet udviklet tavler, fotos og boardmarkerbilleder, der hver dag bliver brugt til at gøre aktivitetsvalg synligt og mere overskueligt for den enkelte... Valg og brugerindflydelse kræver, at brugernes kommunikation bliver forstået og taget alvorligt. Et vigtigt resultat er, at vi har udviklet et redskab til afdækning af brugerens kommunikation.”*

Amtsrådsforeningens projekt Gennembrud, Resumé af resultatet fra Job & Aktivitetscenter Sydvest, september 2006.

Arbejdsgruppen har taget eksemplet fra Job & Aktivitetscenter Sydvest med i rapporten, fordi det viser, hvordan personalet kan arbejde helt konkret og systematisk med at undervise beboerne i medborgerkompetencer i situationer, hvor dette skal læres fra grunden.

Det er nødvendigt at gå ad mange veje, når beboerens muligheder for selvbestemmelse og medbestemmelse skal styrkes. Det skyldes en række udfordringer, som der skal arbejdes med:

#### *Udfordringer i forhold til beboerne og pårørende*

En udfordring er, at beboere og pårørende nogle gange mangler kendskab til beboernes rettigheder. Det indebærer, at de ikke ved, hvad de kan forvente af botilbuddet. Der er behov for udvikling af beboernes medborgerkompetencer. En anden udfordring er at

balancere hensynet til den enkelte beboers selvbestemmelse overfor andre beboeres behov for tryghed. Der er behov for at formidle løsninger på, hvordan personalet kan gribe hjælpen an i situationer, hvor nogle beboere er utrygge ved andre beboere, som ikke kan flyttes mod deres vilje.

#### *Udfordringer i forhold til personalet og ledelsen*

Arbejdsgruppen finder, at der er behov for mere fokus på faglig udvikling af personale og ledelse, sådan at de får større faglig viden, herunder om hvordan hjælpen kan tilrettelægges med respekt for den enkelte beboers selvbestemmelse.

#### *Anbefalinger*

##### *Forsøg med nye måder at give hjælpen på i botilbud*

Arbejdsgruppen finder det centralt at få nedbrudt de barrierer, der står i vejen for beboernes ret til selvbestemmelse og medbestemmelse i det daglige. Det er målet at nå hen til en anerkendelse af individualiteten og respekten for den enkeltes ret til selvbestemmelse. Det vil i praksis betyde en bevægelse væk fra vi-tænkningen og den kollektive tilgang til tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at der iværksættes forsøgsprojekter, hvor der findes nye måder at levere hjælpen på, sådan at det sikres, at hjælpen ydes med respekt for den enkeltes selvbestemmelse. Støttet beslutningstagen vil umiddelbart udvide den enkeltes beslutningskompetence og samtidig træne de kognitive færdigheder til øget selvbestemmelse. Støtten/hjælpen tilrettelægges sådan, at den tager afsæt i besvarelsen af spørgsmålet: ”Hvordan ved vi, at det er det, beboerne vil?”

##### *Uddannelse af beboerne i medborgerkompetencer*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der samles op de erfaringer, som er opnået lokalt i forbindelse med styrkelse af medborgerkompetencerne hos beboere i botilbud, og at der iværksættes projekter, der tager sigte på at få gjort uddannelse af beboerne i medborgerskab mere udbredt. Formålet er, at flere beboere bliver bedre i stand til at håndhæve deres selvbestemmelse og kan gøre brug af de indflydelseskanaler, der er til

rådighed.

## 5.2. Ledelse og ledelsesudvikling

*”God eller dårlig ledelse er helt afgørende for, om en offentlig arbejdsplads fungerer og for, om borgerne får en god service.  
De offentlige ledere står over for udfordringer, der stiller store krav til ikke alene faglig, men også personalemæssig og strategisk ledelse. Ikke mindst vil udfordringen med at tiltrække og fastholde medarbejderne blive skærpet i de kommende år.  
Derfor er der behov for et stærkt fokus på offentlig ledelse”  
På vej mod en kvalitetsreform, Notat 3, 2007.*

### *Udfordringer*

Når etik og værdier skal på dagsordenen og omsættes til det daglige arbejde, skal ledelsen på banen.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der i høj grad er brug for at sætte fokus på ledelse af botilbud. Ledelsen er ikke ”beboernes chef” – ledelsens primære fokusområde er indsatsen i botilbuddet, dvs. det arbejde som personalet udfører i det daglige. Ledelsen befinder sig nogle steder i et krydspres mellem politikere/forvaltning, personale, beboere og pårørende, fordi deres interesser ikke altid er sammenfaldende.

Ledelse af botilbud foregår på flere niveauer - lige fra det strategiske med udarbejdelse af profiler for botilbuddet med formulering af pædagogiske tilgange og målsætninger mv. til ledelse, hvor der skal træffes beslutninger i det daglige arbejde.

God ledelse understøtter arbejdet med pejlemærkerne for et godt liv i botilbuddet. Ledelsen skaber de nødvendige vilkår for, at beboerne kan leve et liv i egen bolig på egne præmisser, og ledelsen giver personalet de nødvendige rammer for, at det kan medvirke til dette. Ledelsen på botilbud kan have behov for nogle bedre redskaber til at håndtere den ledelsesmæssige opgave og de ledelsesmæssige dilemmaer, den bliver stillet over for, herunder dilemmaer, hvor lederen skal kunne håndtere eventuelle modsætninger og konflikter mellem personalet og beboerne og/eller pårørende.

Arbejdet med etik og værdier kan støtte den strategiske ledelse, da det både bidrager til formuleringen af målsætninger for kvalitet og indhold i botilbuddet og samtidigt bidrager til rammen for, hvordan målsætningerne opfyldes.

Etik og værdier kan støtte ledelsen i det pædagogiske arbejde i dagligdagen – både i forhold til den enkelte beboer og alle beboerne i fællesskab. Et kontinuerligt arbejde med etik og værdigrundlag hjælper personalet i de valg, det løbende konfronteres med – også når ledelsen ikke er til stede.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der skal større opmærksomhed på de individuelle kompetencer, som ledelsen i botilbud har, for derigennem at kunne identificere de områder, hvor den enkelte har behov for kompetenceudvikling. Det indebærer, at behov for nogle individuelle redskaber og værktøjer for ledelsen, så den er i stand til konstant at sætte fokus på områder, hvor der er behov for kompetenceudvikling.

Ledelse og ledelsesudvikling i den offentlige sektor er en del af regeringens kvalitetsreform. Arbejdsgruppens drøftelser på dette område har derfor bl.a. haft til hensigt at konkretisere den del af kvalitetsreformen, der vedrører ledelsesopgaven i botilbud.

### *Anbefalinger*

#### *Udarbejdelse af kodeks for god ledelse af botilbud*

Det er et grundvilkår i forbindelse med ledelsesopgaven i botilbud, at lederen skal kunne sætte etik og værdier på dagsordenen i botilbuddet og få disse temaer omsat til det daglige arbejde i botilbuddet.

Arbejdsgruppen anbefaler, at etik og værdigrundlag i botilbud indgår som et særligt fokusområde i udarbejdelsen af ”Kodeks for god ledelse i kommuner og regioner”, som er under udarbejdelse i regi af ”Væksthus for ledelse”, [www.vaeksthusforledelse.dk](http://www.vaeksthusforledelse.dk).

#### *Afdækning af udbudet af og behovet for videre- og efteruddannelse for ledere*



Arbejdsgruppen anbefaler, at der både foretages en afdækning af udbudet af videre- og efteruddannelsestilbud samt en analyse af behovet videre- og efteruddannelse for ledere af botilbud med særligt fokus på etik og værdier. Afdækningen af behovet skal både tage udgangspunkt i ledernes egen vurdering og kommunernes og regionernes vurdering af behovet ud fra et arbejdsgiversynspunkt. Afdækningen skal omfatte ledere på alle niveauer – herunder souschefer, afdelingsledere, mellemledere m.fl.

#### *Etablering af målrettede og fleksible uddannelsestilbud til ledere af botilbud*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der i de tilbud om lederuddannelse og efteruddannelse af ledere, som etableres som konsekvens af kvalitetsreformen, laves målrettede uddannelsestilbud til ledere af botilbud med særligt fokus på etik og værdier. Uddannelsestilbuddet skal omfatte ledere på alle niveauer.

### **5.3. Kompetenceudvikling af personale**

*”Den offentlige sektor skal være dynamisk og være med til at præge udviklingen i samfundet. Det forudsætter gode rammer fra medarbejdernes kompetenceudvikling. Og det forudsætter dygtige og engagerede ledere og medarbejdere, som opkvalificerer sig i løbet af hele arbejdslivet, og som med deres kunnen og viden bidrager til udviklingen af den offentlige service.*

*Ny teknolog, ny viden og nye arbejdsformer skaber behov for, at den enkelte medarbejder løbende opdaterer og supplerer sine færdigheder og fører sig ajour med ny viden på sit fagområde. Det skal ske ved læring på jobbet, sparring, kurser og uddannelsesforløb mv. for den enkelte medarbejder eller for gruppe af medarbejdere på de enkelte arbejdspladser. ”*

Uddrag fra trepartsaftalen i afsnittet om attraktive arbejdspladser og god offentlig service, 2007.

#### *Udfordringer*

Arbejdsgruppen finder, at det er en grundlæggende udfordring i botilbud at skabe et fagmiljø blandt personalet, hvor der er en konstant refleksion og stillingtagen til den professionelle indsats. Denne refleksion og stillingtagen omfatter også egen adfærd og handlinger. Scenerne fra Strandvænget og Bostedet Sjælør er eksempler på, hvor galt det kan gå, når personalet holder fuldstændigt op med at reflektere over den individuelle og kollektive indsats.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en konstant refleksion og stillingtagen til den individuelle og kollektive indsats, kan bidrage til forbedringer af personalets faglige kvalifikationer og kompetencer med henblik på, at der arbejdes på en etisk forsvarlig måde og i overensstemmelse med servicelovens principper om selvbestemmelse.

Arbejdsgruppen finder endvidere, at en konstant refleksion og stillingtagen til egen adfærd og handlinger kan bidrage til at danne et realistisk billede af de faglige kvalifikationer og kompetencer i botilbud, sådan at behovet for kompetenceudvikling kan vurderes.

På nogle botilbud er derfor behov for, at der arbejdes mere systematisk med at fremme refleksion over den individuelle og kollektive indsats for derigennem at skabe en fælles udvikling af personalegruppens kompetencer og skabe kompetenceudvikling i praksis. Det er spørgsmålet om, hvordan medarbejdere gennem dialog og vidensdeling bidrager til at løfte gruppens kompetencer som helhed og derigennem også skaber ny viden.

Endelig finder arbejdsgruppen, at det er en udfordring, at få den tavse viden hos personalet formidlet, sådan at den kan bruges af andre med henblik på kompetenceudvikling. I enhver personalegruppe er der nogle medarbejdere, som har svært ved at sætte ord på den viden, de har.

*Blandt medarbejdere i omsorgsarbejde er især to etiske værdier meget omtalte som professionelle værdier: Det er omsorg og respekt for retten til selvbestemmelse eller respekt for den andens personlige valg. Som omsorgsperson har du en særlig pligt til at yde omsorg for de mennesker, du arbejder med. Du har et særligt ansvar for at varetage deres interesser, når de selv har svært ved at gøre det pga. nedsat funktionsevne eller på grund af den situation, de er i. Samtidig har du en pligt til at respektere deres valg. De mennesker, du har til opgave at hjælpe, har samme ret til at bestemme, hvad der er i deres interesse, som andre har. De har ret til selv at vælge, hvad de vil bruge deres liv til. Du har som hjælper en særlig pligt til at støtte og hjælpe*

*dem med at nå deres mål. Du skal altså ikke bare respektere deres valg, men også støtte dem i at vælge. Omvendt kan din omsorg for den anden kræve, at du reagerer, hvis du oplever, at en persons forfølgelse af sine mål vil have meget alvorlige, negative konsekvenser.*

Afsnittet Den professionelle etik, fra bogen ”På den anden side – etik, dilemmaer og omsorg, UFC Handicap, 2005.

Et fagligt kompetenceløft vil styrke arbejdet med etiske dilemmaer. Derfor finder arbejdsgruppen, at der bør sættes fokus på den løbende kompetenceudvikling af det personale, der yder hjælp til beboere i botilbud. Denne fokus bør tage udgangspunkt i de lokalt forankrede behov i de enkelte tilbud.

Regeringens kvalitetsreform og den nyligt indgåede trepartsaftale har sat fokus på kompetenceudvikling for medarbejdergrupperne på social- og sundhedsområdet. Nogle af arbejdsgruppens overvejelser vil kunne indgå i forbindelse dermed.

#### *Anbefalinger*

##### *Afdækning af behov for kompetenceudvikling*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der laves en analyse af behovet for kompetenceudvikling af personalet på botilbuddene med særligt fokus på etik og værdier. Analysen skal tage udgangspunkt i de behov for kompetenceudvikling, som ledelse og personale vurderer, der er i botilbuddet. Analysen skal endvidere tage udgangspunkt i de behov for kompetenceudvikling, som kommuner og regioner vurderer, de har for de tilbud, som de har ansvaret for.

##### *Pulje til efteruddannelsesaktiviteter*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der i forbindelse med udmøntningen af trepartsaftalen sikres midler til kompetenceudvikling af personale på botilbud med henblik på at give personalet dels en øget praksisnær etisk ballast dels en øget praksisnær viden om servicelovens principper om selvbestemmelse. Der skal bl.a. fokuseres på undervisning af personale i de grundlæggende rettigheder, som beboerne har, herunder reglerne om myndighedens

aktive omsorgspligt og magtanvendelsesreglerne. Endelig skal der undervises i brugen af særlige metoder til kommunikation med henblik på, at de beboere, der har svært ved at udtrykke sig, så deres budskab og ønsker kommer frem, får bedre muligheder for det. Der skal tages udgangspunkt i de eksisterende efteruddannelsesaktiviteter med henblik på en vurdering af, hvilke forbedringer der er behov for på området.

#### *Pulje til forsøg med kompetenceudvikling i praksis*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der laves en pulje til forsøg med kompetenceudvikling i praksis. Formålet med puljen er at udvikle metoder til, at personalet i højere grad kan arbejde med etik og værdier på arbejdspladsen.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der oprettes en elektronisk platform, der skal: 1) Medvirke til netværksdannelse blandt medarbejderne og kommunikation netværkene imellem, 2) sprede viden om projekter, ideer og udviklingsarbejde i de enkelte botilbud til medarbejderne og 3) elektronisk opkvalificering via e-learning. Anbefalingen skal tænkes sammen med det metodekatalog, som arbejdsgruppen anbefaler i kapitel 4.

Arbejdsgruppen anbefaler endvidere, at der etableres en revitalisering af det tidligere ”Det kan nytte” projekt, der blev sat i gang i 1985 som opfølgning på åndssvageforsorgens udlægning til amterne. Arbejdsgruppen finder dog, at projektet skal gå bredere ud, end det gjorde i sin tid og nu omfatte alle personalegrupper på boformerne, ligesom det skal have fokus på alle målgrupper blandt beboerne i botilbuddene<sup>3</sup>. Endelig skal projektet bygge på erfaringer fra projektet ”God social praksis”, under Servicestyrelsen. Anbefalingen skal tænkes sammen med arbejdsgruppens andre anbefalinger.

#### *Modelprojekter – omsætning af den tavse viden*

---

<sup>3</sup> Projektet blev sat i gang i 1985 på initiativ af Socialpædagogernes Landsforbund og det daværende Frederiksborg Amt. Projektet blev finansieret af SUM-programmet over to perioder (1985-1988 og 1988-1991). Formålet var at kvalificere indsatsen for mennesker med multiple udviklingshæmninger. I begyndelsen omfattede projektet alene enkeltstående projekter og 2 amter, men kom til at omfatte store dele af landet. Projektets aktiviteter udvikledes løbende og kom til bl.a. at indeholde enkelte projektførløb rettet mod enkelte beboere, kontinuerlige efteruddannelsesforløb for pædagoger, instruktøruddannelse, sommerskoler, sportsaktiviteter og sansefestivaler mv.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der etableres modelprojekter, som angiver, hvordan man lokalt får den tavse viden frem i den daglige refleksion hos personalet. Det kan f.eks. ske ved sidemandsoplæring. En anden metode er at skabe bedre muligheder for, at ledelse, personale, beboere og pårørende kan indberette de gode eksempler og de utilsigtede hændelser til brug for læring. Hensigten med projektet er ikke at indføre et kontrolsystem, men at skabe rammer for at ledelse og personale lærer af de gode eksempler og de utilsigtede hændelser. Anbefalingen skal tænkes sammen med det metodekatalog, som arbejdsgruppen anbefaler i kapitel 4.

#### **5.4. Pårørendesamarbejde**

##### *Udfordringer*

Pårørende og det nærmeste netværk er ofte en vigtig ressource for beboerne og personalet på botilbuddene. Pårørendenetværket besidder stor viden og erfaring med beboeren og repræsenterer derfor mange ressourcer, der venter på at blive anvendt i det daglige arbejde. Pårørende og det nærmeste netværk kender typisk beboerens historie og kan hjælpe personalet med viden om den pågældende, som de kan bruge i deres daglige arbejde. Hvis der er tale om en beboer med kommunikative vanskeligheder, kan pårørende være en hjælp til tolkningen af beboerens sprog.

Samarbejdet mellem personalet/ledelsen og pårørende kan dog også indeholde dilemmaer og konflikter. Der er behov for at få afstemt forventningerne hos pårørende og ledelse/personale til samarbejdet om indsatsen for den enkelte beboer. Det skal ske under hensyntagen til, at den enkelte skal leve et liv på egne præmisser. En særlig diskussion er derfor, hvordan holdningen er til pårørendesamarbejdet lokalt, herunder om der er retningslinjer for samarbejdet.

Nogle gange består konflikten i, at pårørende eller personale velmenende blander sig i beboerens liv og hæmmer den pågældendes muligheder for den ønskede livsudfoldelse. Derfor er det vigtigt, at hhv. beboerens, personalets, ledelsens og pårørendes roller er defineret klart og tydeligt, sådan at de hver især kan tage det ansvar, der knytter sig til deres rolle. Ved en klar rollefordeling, hvor personalet sørger for den nødvendige hjælp,

kan de pårørende koncentrere sig om rollen som nærværende pårørende – og ikke om rollen som rettighedsforkæmpere for beboeren.

Diskussioner, der foregår bredt mellem alle aktører om etik, værdigrundlag og beboerens selvbestemmelse, er en vigtig del af løsningen, fordi de udfordringer, som pårørendesamarbejdet står overfor, også løses ved en øget bevidsthed om beboerens grundlæggende rettigheder. På den måde bliver hhv. beboere, ledelse, personale og pårørende i stand bedre til at forstå og dermed opretholde deres roller, og det vil styrke beboerens livsudfoldelsesmuligheder.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der er behov for at iværksætte processer i botilbud, der har til formål at få defineret rollerne og rollefordelingen klart og tydeligt.

Arbejdsgruppen finder, at det ikke kun er helt ude på de enkelte botilbud, at løsninger i relation til forventningsafstemning om indsatsen for beboerne, skal findes. En del af løsningen ligger også i kommunernes visitation. Når det fremgår præcist af afgørelserne, hvilken hjælp beboeren har krav på, kan noget konfliktstof mellem pårørende og personalet udgå, fordi en klar beskrivelse af indsatsen kan være forventningsafstemmende.

Arbejdsgruppen finder det nødvendigt, at ledelsen/personalet inddrager pårørende i en diskussion om, hvilke rettigheder beboerne har. I den forbindelse kan der være behov for at tydeliggøre, at pårørende ikke er ansvarlige for, at beboeren får mulighed for at udleve sine rettigheder.

Det kan også være behov for at tydeliggøre, at der ikke skal sættes andre særlige grænser for pårørende til beboere i botilbud, end der gælder for andre familiemedlemmer eller andet netværk. Det, der karakteriserer en pårørenderelation, er, at de involverede altid på både godt og ondt er den del af hinandens liv.

Pårørende kan være en langt bredere gruppe end blot den nærmeste familie til beboeren. Pårørendesamarbejde kan derfor ofte også være relevant i forhold til fjernere familie, naboer og venner, der kan være vigtige personer i beboerens netværk.

#### *Udfordringer i forhold beboeren*

Nogle pårørende og medarbejdere har forventninger om, at beboeren ikke er i stand til at kommunikere. Arbejdsgruppen finder, at der er behov for at styrke indsatsen med at se beboerne som kommunikerende aktive mennesker, herunder brugen af de særlige metoder til kommunikation mellem beboeren og hhv. personale og pårørende.

#### *Udfordringer i forhold til pårørende*

Nogle pårørende har en anden opfattelse af, hvordan livet skal leves, end beboeren har. Der er nogle pårørende, der ikke ved, hvilken rolle de har i forhold til beboerens rettigheder, ligesom der nogle pårørende, der mangler kendskab til beboerens grundlæggende rettigheder. Endelig kan pårørende have en anden opfattelse af, om beboerne bliver behandlet etisk korrekt.

#### *Anbefalinger*

Nedenstående anbefalinger er en del af det metodekatalog, som arbejdsgruppen anbefaler i kapitel 4.

#### *Projekter om politikformulering for pårørendesamarbejde*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der iværksættes projekter i kommunerne og regionerne, der har til formål at give bud på politikformuleringer for pårørendesamarbejdet i botilbud, f.eks. om hvilke områder samarbejdet skal omfatte, hvordan eventuelle klager fra pårørende inddrages generelt samt procedurer etc.

#### *Udarbejdelse af informationsmateriale*

Arbejdsgruppen anbefaler, at der udarbejdes informationsmateriale målrettet henholdsvis beboere, pårørende, ledelse og personale, der har til formål at tydeliggøre deres roller, så de blive klare for den enkelte.

## Kap. 6. Eksempler på materialer om etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling i perioden 1997-2007

### Kvalitetsudvikling og udviklingsforløb

*"Barrierer for brugerindflydelse"* – en erfaringsopsamling om brugernes indflydelse på 8 aktivitets – og væresteder i København, Socialt Udviklingscenter SUS, [www.sus.dk](http://www.sus.dk), 1997.

*"Det handicappede samfund"* om medborgerskab og brugerinddragelse  
Hanne Kathrine Krogstrup, Forlaget Systime, 1999.

*"Om boligen, identiteten og det sociale liv"* – om botilbud til ældre udviklingshæmmede, Jeanne Pedersen og Sissel Lindegaard, 1999, [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk).

*"Et liv i venteposition"*, Jonna Andersen og Solveig Ingvarsdén, Formidlingscenter Øst, 2000.

*"Fra sovesal til egen bolig"* - en bog om udviklingshæmmedes historie i Viborg Amt. Bogen beskriver udviklingen fra dårekisterne til de store centralinstitutioner og frem til små boenheder, Irma Toft, 2000.

*"Et liv så tæt på det almindelige som muligt"* - sammenfatning af resultater af Socialministeriets evalueringsprogram på handicapområdet.  
COWI A/S og Socialt Udviklingscenter SUS, 2002. Evalueringen omfatter tre hovedområder: Institutionsbegrebets ophævelse, handleplaner som redskab i indsatsen over for voksne med handicap samt sammenhæng i de handicapkompenserende ydelser.

*"Sådan arbejder du med individuelle handleplaner"* – en håndbog.



I bogen er gode råd og konkrete forslag til, hvordan sociale handleplaner kan bruges fornuftigt i samarbejdet mellem det offentlige og personer, der har behov for hjælp for at kunne klare hverdagen, PLS Rambøll Management for Socialministeriet, 2002.

*"Fra institution til egen bolig"* - et inspirationshæfte som beskriver konsekvenserne af institutionsbegrebets ophævelse, Socialt Udviklingscenter SUS, [www.sus.dk](http://www.sus.dk), 2003, Citat: "At ændre holdninger er også tæt forbundet med en øget bevidsthed om sit eget fag". Der skal lægges vægt på tværfaglighed. Medarbejdergruppen bør – uanset deres uddannelsesmæssige baggrund – have et fælles fundament i form af en grundlæggende forståelse for de særlige krav og vilkår, der følger med at arbejde med andre mennesker."

*"Ret til et helt liv"* - en undersøgelse om udviklingshæmmedes oplevelse af egne rettigheder, rapporten er udarbejdet i det tidligere Vejle Amt i forbindelse med handicapåret 2003. Rapporten beskriver udviklingshæmmedes oplevelser af indflydelse på eget liv, 2003.

*Et liv på egne betingelser* - en 25 min. video, der sætter fokus på livskvalitet for mennesker med udviklingshæmning. Videoen beskriver livet og tankegangen fra de gamle centralinstitutioner over tiden med normalisering, integration og selvhjulpethed, frem til perioden, hvor livskvalitet, subkultur og kommunikation kom i fokus, Socialt Udviklingscenter SUS, [www.sus.dk](http://www.sus.dk).

*Brugerinddragelse i Praksis* - et inspirationshæfte. De gode eksempler i praksis. I hæftet formuleres et værdigrundlag som omhandler brugerinddragelse, kontakt til omverdenen, støtte, personlig udvikling og fællesskab samt livskvalitet, Socialt Udviklingscenter SUS, [www.sus.dk](http://www.sus.dk), 2004.

Webhåndbog om brugerinddragelse, Socialt Udviklingscenter SUS i samarbejde med Socialministeriet og Finansministeriet, [www.moderniseringsprogram.dk](http://www.moderniseringsprogram.dk).

*Database om "God Social Praksis"*, databasen er et udviklingsredskab, der samler de bedste kommunale eksempler på god social praksis og gør dem tilgængelige med henblik på vidensdeling, [www.godsocialpraksis.dk](http://www.godsocialpraksis.dk).

*Den Sociale Kvalitetsdatabase*, Kvalitetsdatabasens formål er at opsamle, registrere og dokumentere kvalitetsarbejdet på det socialpædagogiske område, [www.kvalitetsdatabasen.dk](http://www.kvalitetsdatabasen.dk).

Udfordringer til den socialpædagogiske indsats for mennesker med multiple udviklingshæmninger, essay, Socialpædagogernes Landsforbund, [www.sl.dk/udgivelser](http://www.sl.dk/udgivelser).

### **Indflydelse på eget liv**

I 2007 afsluttedes et landsdækkende kvalitetsudviklingsprojekt med fokus på at fremme brugernes indflydelse og selvbestemmelse i sociale tilbud for mennesker med handicap. De 8 af de 16 deltagende teams præsenteres i et temahæfte, som kan bidrage til at videreudvikle handicappedes selvbestemmelse og indflydelse på eget liv. Evalueringsrapporten beskriver baggrunden for projektet, metode, anvendelighed m.m. [www.videnscentergennembrud.dk](http://www.videnscentergennembrud.dk), 2007, Amtsrådsforeningen/Danske Regioner.

UFCH Handicap har afviklet en række temadage/kompetenceudviklingsforløb i perioden 2000 – 2006 fokus på implementering af serviceloven og handicappedes medborgerskab. Fokus har været at omsætte loven til konkrete handlinger i hverdagen, herunder at give deltagerne konkrete værktøjer til at håndtere de faglige udfordringer i hverdagen, [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk).

Selvbestemmelse, Egne og andres valg og verdier, Karl Elling Ellingsen, Universitetsforlaget, Oslo, 2007.

## **Kvalitetsudvikling gennem brugerindflydelse**

Kvalitetsudvikling gennem Brugerindflydelse er en evalueringsmodel, der er udviklet af Socialt Udviklingscenter SUS. Modellen har et brugerperspektiv, og er udviklet for at sikre, at brugerne reelt inddrages i kvalitetsvurderinger, modellen blev første gang afprøvet i 1998, [www.sus.sus.dk](http://www.sus.sus.dk).

*Brugerinddragelse på handicapområdet – et nøglebegreb i velfærdssamfundets udvikling.* I bogen præsenteres perspektiverne på brugerinddragelse, og artiklerne trækker viden fra filosofien, historien, sociologien, politikken, den professionelle praksis og hverdagslivet, Videnscenter for Bevægelseshandicap 2007, [www.vbf.dk](http://www.vbf.dk).

## **Vold og seksualitet**

Seksualitet hos mennesker med handicap – en kortlægning af amternes rådgivning og vejledning i forbindelse med seksualitet samt amternes håndtering af seksuelle overgreb”, [www.regioner.dk](http://www.regioner.dk).

Socialt Udviklingscenter SUS har siden 1990'erne udgivet bøger og skrevet artikler om voldsforebyggelse. Vold som udtryksform m.fl., [www.sus.dk](http://www.sus.dk).

Vold på arbejdspladsen – Erfaringer med voldsforebyggelse på social- og sundhedsområdet, [www.sus.dk](http://www.sus.dk), 2007.

Rapport om Enkeltmandsprojekter, en samling af amternes erfaringer og resultater. Rapporten er skrevet af netværkskoordinator cand. Psych. Hanne Kildevang, [www.enkeltmandsprojektet.dk](http://www.enkeltmandsprojektet.dk), 2001.

Seksuelle overgreb på mennesker med handicap – et litteraturstudie, Elsebeth Kirk Muff, Socialt Udviklingscenter SUS, [www.sus.dk](http://www.sus.dk), 2001.

Socialministeriets vejledning ”Seksualitet – uanset handicap”, vejledningen henvender sig primært til medarbejdere på det sociale og sundhedsfaglige område, 2001.

Socialt Udviklingscenter SUS har i 2002 udgivet en række pjecer om seksuelle overgreb mod mennesker med udviklingshæmning, [www.sus.dk](http://www.sus.dk), [www.ulf-web.dk](http://www.ulf-web.dk). og [www.lev.dk](http://www.lev.dk).

”Når seksualitet tages alvorligt”, Karian Møgelmoose, Formidlingscenter Øst, Gads Forlag, 2001.

Seksuelle overgreb mod børn og unge med handicap, en kvantitativ og kvalitativ undersøgelse af omfang og karakter af seksuelle overgreb.

Socialt Udviklingscenter SUS og SISO, Videnscenter for sociale indsatser ved seksuelle overgreb mod børn, [www.sus.dk](http://www.sus.dk)., 2001.

Socialudviklingscenter SUS gennemfører i perioden 2006-2008 et projekt, der har som hovedformål at give et kompetenceløft til personale inden for sundhedsvæsen og politi om seksuelle overgreb mod børn, [www.sus.dk](http://www.sus.dk).

## **Forskning og udviklingsprojekter**

” Der skal to til en tango” - om kommunikation og relationer i støtten til mennesker uden et ekspressivt verbalt sprog. Her er tale om et udviklings- og forskningsprojekt, som beskriver en række vigtige karakteristika ved boligerne, Birger Perlt, Socialt Udviklingscenter SUS, [www.sus.sus.dk](http://www.sus.sus.dk), 2006.

*Handicap, kvalitetsudvikling og brugerinddragelse.* Et af omdrejningspunkterne i bogen er forholdet mellem forskning og praksisudvikling. En af de tendenser, der har præget forsknings- og praksisudviklingen, er et stigende fokus på at inddrage brugerne i vurdering og udvikling af den sociale service, Steen Bengtsson, Inge Storgaard Bonfils og Leif Olsen, AKF Forlaget, 2003.

*Kommunikation, interaktion og relation – i støtten til mennesker uden et ekspressivt verbalt sprog* - et inspirationshæfte, hvor der er samlet erfaringer med og inspiration til nye kommunikationsmetoder, Socialt Udviklingscenter SUS, 2007.

*Hvor svært kan det være?* – Kommunikation med udviklingshæmmede, bogen beskriver en pædagogik, hvor det centrale er udviklingshæmmedes bestemmelse og medansvar for eget liv og for det fællesskab, de indgår i. Gennem teori, anvisninger og eksempler vises, hvordan det er muligt at føre denne pædagogik ud i livet, Jette Flindt Pedersen, Forlaget Lindhøjgaard Kurser, 2007.

*Litteraturstudie – Nordisk handicapforskning vedrørende voksne med udviklingshæmninger*, Ditte Sørensen og Ninna Thomsen, Socialpædagogernes Landsforbund, 2005.

*”Omvendt integration”*, essay – og eksempelsamling. Bogen består af 6 essay, hvor integration, normalisering, egenkultur og lokalsamfundets rolle diskuteres ud fra forskellige vinkler. Bogen sætter samtidig fokus på nogle af de ideologier, som gennem tiderne har ligget til grund for arbejdet med udviklingshæmmede. I bogen er der 10 eks. fra praksisfeltet.

*”Omsorgskonstruktioner – socialpædagogik og mennesker med multiple udviklingshæmninger”*, i bogen formidles en analyse af den offentlige omsorg i et historisk, samfundsmæssigt og nutidigt perspektiv, Systime Academic, 2005.

## **Artikler**

”Boligen som ramme for livet”, af Jonna Andersen og Ditte Sørensen, Social Kritik, 2006,

”Normaliseringsprincippet og socialpædagogik” af Ditte Sørensen, Handicaphistorisk tidsskrift, 2006.

Region Sjælland: Else Hus har lavet en køreplan for 2006 - 2007, hvor de ønsker at arbejde metodisk med pædagogiske værdier med henblik på at sikre den enkelte beboer oplevelsen af yderligere sammenhæng, forudsigelighed og kontinuitet i den daglige pædagogiske indsats i hverdagen.

*Med liv og sjæl* - En bog om arbejdet med udviklingshæmmede i årene 1961 – 2004. Bogen giver en indsigt i de pressede arbejdsvilkår ledere af sociale tilbud må acceptere og leve med i dagens Danmark, Rita Møller Nielsen, Socialt Leder Forum Udvikling, 2007.

Socialpædagogik er svaret på det sociale spørgsmål, Ditte Sørensen, Socialpædagogisk Tidsskrift, nr. 16.

## **Etik**

Socialpædagogernes Landsforbund vedtog i 2004 et etisk værdigrundlag for socialpædagoger, men har arbejdet med etik de seneste 10 år, [www.sl.dk](http://www.sl.dk). Herfra er forskelligt materiale:

- ”Etik og værdier i det socialpædagogiske arbejde” - et idekatalog, hvor der gives en række eksempler på, hvordan man kan igangsætte en etisk dialog med kollegaer, 2004.
- ”Værdier i socialpædagogisk arbejde”, Etisk værdigrundlag, 2004, årsberetning for Etisk Udvalg, 2006.
- Udviklingsmuligheder – fortællinger fra hverdagen. Portrætter af den socialpædagogiske indsats over for mennesker med svære udviklingshæmninger, 2006.
- Essay – udfordringer til den socialpædagogiske indsats for mennesker med multiple udviklingshæmninger. I essayet diskuteres udfordringerne til indsatsen i et rettigheds – og medborgerperspektiv, 2006,

*"På den anden side"* - Etik, dilemmaer og omsorg. Bogen handler om de etiske dilemmaer, man kan stå i, når man skal hjælpe mennesker med et stort hjælpebehov. Bogen er inddelt i to dele, en praksisdel og en teoretisk del og henvender sig til forskellige faggrupper, [www.ufch.dk](http://www.ufch.dk), 2005.

*Etik – kort og godt.* En kort og lettilgængelig introduktion til de vigtigste etiske teorier, Juul Nielsen og Morten Ebbe, Gyldendal, 2001.

*Etik – en introduktion.* En relativ grundig og alligevel let tilgængelig introduktion til etiske teorier, Niels Thomassen, Gyldendal, 1997.

*Moralfilosofiens historie.* Bogen forholder sig historisk til teorierne og se dem i lyset af andre strømninger i deres tid, Alasdair Macintyre, Det lille forlag, 1996.

*Over andres dørrin – etik i arbejdet i andres hjem,* bogen beskriver en etisk refleksionsmodel, Lars Gunnar Lingås, 1997.

*Etik i ældreplejen i Søllerød Kommune 2004.* Et udviklingsprojekt om holdninger og etiske dilemmaer. Der sættes fokus på etik og etiske dilemmaer i mødet mellem ældre og personalet. Der er tale om et samarbejdsprojekt mellem Ældreområdet i Søllerød Kommune, Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Forbundet af Offentlig Ansatte (FOA).

*Det etiske ifølge Kirkegaard,* Gyldendal, 1999.

*Livsværdier og ny faglighed*

At arbejde med mennesker der har behov for omsorg og støtte fordrer en konstant etisk refleksion og dialog, Ida Schwartz, Semiforlaget, 2001.

*Etik, moral og værdier.* Bogen behandler på en grundig og yderst vedkommende måde de centrale filosofiske spørgsmål omkring vores moralske praksis og værdigrundlag, Jørgen Husted, Philosophia, 2002.

*Menneskesyn og etik.* Artikler i tidsskriftet VIPU og Viden – om psykiatri og udviklingshæmning. Udgivet af Center for Oligofrenipsykiatri, [www.oligo.dk](http://www.oligo.dk).

*Etiske dilemmaer i pædagogisk arbejde.* Ruth Mach-Zagal og Kirsten Nøhr, Hans Reitzels Forlag, Socialpædagogisk Bibliotek, 2007.

*”Menneskesyn og praksis i omsorgen” – Vi skal alle have det godt!* En lydbog om værdigrundlag og pædagogiske metoder – for ledere og medarbejdere på bosteder og institutioner samt pårørende. Udgivet af Frontalis i samarbejde med Landsforeningen LEV, 2007.

## **Handicaphistorie om udviklingshæmmede**

*Billeder fra en anden verden – Den Kellerske Anstalt i Brejning 1899 -1999*  
Poul Duedahl, 1999.

*De fattige i ånden – Essays om kultur, normalitet og ufornuft.* En etnologisk undersøgelse af praksis inden for dansk åndssvagevæsen og forsorg ca. 1850 – 1990, Edith Mandrup Rønn, Museum Tusulanums Forlag, 1996.

*Normaliseringens periode - Dansk Åndssvageforsorg 1940 -1970,* Birgit Kirkebæk, Forlaget Socpol, 2001.

*Defekt og deporteret, øanstalten Livø 1911 -1961,* Birgit Kirkebæk, Forlaget Socpol, 1997.

*Letfældig og løvsagtig – kvindeanstalten Sprogø 1923 -1961,* Birgit Kirkebæk, Forlaget Socpol, 2004.

*Da de åndssvage blev farlige,* Birgit Kirkebæk, Forlaget Socpol, 1993.



## Ledelse

*Kodeks for god ledelse*, kodekset er udviklet af 48 kommunale og regionale ledere i 2007 og består af 17 punkter. Kodekset er ikke færdigudviklet, [www.vaeksthusforledelse.dk](http://www.vaeksthusforledelse.dk).

Væksthusets portal for viden og værktøj til offentlig ledelse, [www.lederweb.dk](http://www.lederweb.dk).

*Institutionsledelse – ledere, mellemedere og sjakbajser i det offentlige*, Børsens Forlag 2006.

*Offentlig ledelse år 2010 – Fremtiden som udfordring*, om lederfaglighed, ledelse i det differentierede og polycentriske samfund, den flerfaglige sektormodel samt om mere effektiv styring og vidensudvikling, Dorthe Petersen, [www.webmaster@bupl.dk](mailto:www.webmaster@bupl.dk)., 2001.

*Nøglen til god ledelse*, Blended Learning – gør læring til en langtidsholdbar proces med konsekvenser der giver resultater på bundlinjen, [www.info@ladegaard.as](http://www.info@ladegaard.as).

## Bilag 1. Arbejdsgruppens kommissorium

### **Arbejdsgruppe om etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling i boformer efter servicelovens § 107 og § 108 samt almenboliglovens § 105**

Mennesker i boformer efter serviceloven har ret til et liv, hvor de får mulighed for at udfolde sig på egne præmisser i respekt for de øvrige beboere. For at den enkelte kan udnytte sit udviklingspotentialer fuldt ud, og opnå mest mulig selvbestemmelse, er det nødvendigt, at der er det fornødne indhold i tilbuddet. Dette indhold omfatter bl.a.:

- Respekt for at boformen er beboerens eget hjem.
- En socialpædagogisk indsats der støtter den enkeltes udvikling af personlige og sociale kompetencer.
- Den nødvendige individuelt tilrettelagte hjælp, støtte og omsorg til at varetage dagligdags funktioner.
- Meningsfulde aktivitets-, beskæftigelses- og fritidstilbud.

Disse grundlæggende indholdsmæssige krav stilles til alle boformer. For at kunne sikre opfyldelsen af disse krav, er det nødvendigt, at beboere og pårørende møder et engageret og kompetent personale, der med respekt for beboernes individuelle forhold og med inddragelse af beboerne kan tilrettelægge og varetage funktionerne.

Det er ikke kun indholdet i boformen, der er væsentligt for beboerne, men også måden disse funktioner varetages på, herunder den omgangstone der er mellem beboere og ansatte. En god etik i arbejdet, med respekt for den enkeltes selvbestemmelse, er nødvendig for, at indholdet i tilbuddet har en tilstrækkelig kvalitet.

Med kommunalreformen har kommunerne fået det fulde myndigheds- og finansieringsansvar på det sociale område. Langt størstedelen af boformerne efter § 107 og § 108 i serviceloven og de tilsvarende tilbud efter § 105 i almenboligloven er overgået til kommunal drift. Mange af de tilbud, der i forvejen var drevet af

kommunerne, er tilsvarende overgået til en ny sammenlægningskommune og skal ligeledes finde sig til rette i den nye kommunale struktur.

Med kommunalreformen er de organisatoriske rammer for boformerne fastlagt.

Arbejdsgruppen skal derfor sætte fokus på kvaliteten i tilbuddene:

## **Kommissorium**

Arbejdsgruppen skal:

- Få et overblik over arbejdet med etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling i boformer efter servicelovens § 107 og § 108 samt tilsvarende tilbud efter § 105 i almenboligloven.
- Komme med forslag til, hvordan ledelse og medarbejdere i boformer kan sætte fokus på etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling og få det indarbejdet som et praktisk fundament i det daglige arbejde.

Arbejdsgruppen skal i sit arbejde bl.a. fokusere på følgende områder:

- Ledelse
- Medarbejderinddragelse
- Efteruddannelse
- Etik og værdigrundlag i det daglige arbejde
- Beboernes selvbestemmelsesret
- Pårørendesamarbejde

Boformernes økonomi, fysiske rammer, antal pladser, kommunernes serviceniveau samt ventelister er ikke en del af arbejdsgruppens arbejde.

## **Arbejdsgruppens sammensætning**

- Socialministeriet udpeger 2 medlemmer.
- Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service udpeger 1 medlem.
- KL udpeger 2 medlemmer.

- Danske Regioner udpeger 2 medlemmer.
- SL udpeger 2 medlemmer.
- FOA udpeger 2 medlemmer.
- 3 F udpeger 1 medlem.
- DSI udpeger 2 medlemmer.

Socialministeriet varetager formandskab og sekretariat for arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen kan inddrage interessegrupper ad hoc samt benytte sig af eksterne konsulenttydelser.

### **Tidsramme**

Arbejdsgruppen afrapporterer senest september 2007 således, at arbejdsgruppens anbefalinger kan indgå i finanslovsforhandlingerne for 2008 samt satspuljeforhandlingerne for 2008.

### **Inddragelse af brugere og leverandører**

For at sikre en bredere brugerinddragelse samt en yderligere inddragelse af leverandørsiden i arbejdsgruppens arbejde, kan arbejdsgruppen afholde et seminar el. lign. med repræsentanter for brugerorganisationerne på området samt repræsentanter for leverandørerne (kommunale, regionale og private leverandører). Seminaret skal bidrage til arbejdsgruppens arbejde.

## **Bilag 2. Arbejdsgruppens medlemmer**

### **Udpeget af KL**

Vicedirektør Jens Elmelund, Københavns Kommune.

Vicekontorchef Kurt Hjortsø Kristensen, KL, suppleant kontorchef Peter Kjærsgaard Pedersen.

### **Udpeget af Danske Regioner**

Direktør Lars Mathiesen, Region Nordjylland, suppleant sektorchef Bente Brink Nielsen, Region Nordjylland.

Kontorchef Tommy Kjelsgaard, Danske Regioner. Fra 6. juni 2007 konsulent Mikkel Lambach.

### **Udpeget af De Samvirkende Invalideorganisationer**

Formand Stig Langvad, DSI, suppleant konsulent Kirsten Plambech.

Formand Sytter Kristensen, Landsforeningen LEV, suppleant chefkonsulent Frank Ulmer Jørgensen.

### **Udpeget af Socialpædagogernes Landsforbund**

Socialfaglig konsulent Ditte Sørensen, Socialpædagogernes Landsforbund, SL.

Næstformand Marie Sonne, Socialpædagogernes Landsforbund, SL.

### **Udpeget af FOA**

Pædagogisk konsulent Jan Simon Petersen, FOA.

Faglig sekretær Bodil Henriques, Landsforeningen for Socialpædagoger, LFS.

### **Udpeget af 3F**

Konsulent Nina Vedel Møller, 3F.

### **Udpeget af Socialministeriet**

Afdelingschef Vibeke Abel, Socialministeriet.

Kontorchef Karin Ingemann, Socialministeriet.

### **Udpeget af Servicestyrelsen**

Handicapchef Thomas Gruber, Servicestyrelsen.

### **Sekretariat**

Kontorchef Peter Juul.

Souschef Frode Svendsen.

Fuldmægtig Bjørn West, Socialministeriet.

Fuldmægtig Julie Begtorp, Socialministeriet.

Fuldmægtig Gunvør Munch, Socialministeriet.

### Bilag 3. Arbejdsgruppens metode

Der har været afholdt i alt 5 møder i arbejdsgruppen. Rapportens kapitel 1-5 er resultat af en proces, hvor 2 møder skal fremhæves pga. metodevalget til at få ideerne frem og kvalificeret.

- På et møde den 1. maj 2007 formulerede arbejdsgruppen 11 forudsætninger for det gode liv i egen bolig. På samme møde blev der etableret 6 temagrupper hver bestående af 2 medlemmer af arbejdsgruppen, som ”hjemme” skulle uddybe deres tema.  
Temagrupperne var:  
Temagruppe 1: Etik og værdigrundlag, ved vicedirektør Jens Elmelund, Københavns Kommune, og formand Stig Langvad, DSI.  
Temagruppe 2: Pårørendesamarbejde, ved chefkonsulen Frank Ulmer Jørgensen, Landsforeningen LEV, og socialfaglig konsulent Ditte Sørensen, SL.  
Temagruppe 3: Medarbejderinddragelse, ved konsulent Mikkel Lambach, Danske Regioner, og faglig sekretær Bodil Henriques, LFS – Landsforeningen for Socialpædagoger.  
Temagruppe 4: Ledelse, ved sektorchef Bente Brink Nielsen, Region Nordjylland, og pædagogisk konsulent Jan Simon Petersen, FOA.  
Temagruppe 5: Kompetenceudvikling, ved vicekontorchef Kurt Hjortsø Kristensen, KL, og næstformand Marie Sonne, SL.  
Temagruppe 6: Selvbestemmelse og brugerinddragelse, ved handicapchef Thomas Gruber, Servicestyrelsen og konsulent Nina Vedel Møller, 3F.
- På et heldagsmøde den 6. juni 2007 var metoden for dagens arbejde oplæg og respons på de 6 temagrupperes præsentation. Hver gruppe havde forud for dagen forberedt et skriftligt oplæg om temaet, et oplæg de på dagen fik ti minutter til at opsummere for den øvrige arbejdsgruppe samt for et testpanel, indbudt af Socialministeriet til at tilføje debatten nye

inputs og synsvinkler. I testpanelet sad Lisbeth Ødegaard, team/leder forstander, Handicapområdet, Guldborgsund, Jørn Duus Hansen, livsstilsanalytiker, og Liza Riis Lange, teolog fra Etikos. Efter temagruppens oplæg var det testpanelets rolle at stille uddybende spørgsmål til oplægget samt at kommentere oplæggets indhold. Efter testpanelets kommentarer blev debatten givet fri til den øvrige arbejdsgruppe, som således kunne komme til orde med yderligere kommentarer og forslag til løsninger af udfordringerne.



## Bilag 4. Service og magtanvendelse i botilbud

Når kommunen visiterer en borger til et botilbud, skal afgørelsen indeholde oplysninger om beslutninger om den konkrete indsats, som iværksættes og formålet hermed.

Kommunen skal visitere borgeren til et botilbud, der kan levere borgeren den hjælp, som den pågældende har behov for, eller sørge for, at hjælpen leveres den pågældende på anden vis. Nogle beboere har måske kun behov for socialpædagogisk bistand og ledsagelse, mens andre har behov for omfattende personlig pleje, træning og socialpædagogisk bistand.

Det er centralt for forståelse af beboerens rettigheder i botilbuddet, at der er tale om en borger, der er visiteret til hjælp i et botilbud. Bolig og service er adskilt. Beboeren har samme ret til selvbestemmelse som andre borgere, der ikke bor i botilbud. Det indebærer også, at der kun kan bruges indgreb i selvbestemmelsesretten og magtanvendelse, hvis betingelserne i lovgivningen om magtanvendelse i positivt afgrænsede tilfælde er opfyldt.

Når der ydes hjælp – herunder ikke mindst i form af et botilbud – er det offentliges omsorgsforpligtelse et centralt element. Hjælpen skal ydes med størst mulig hensyntagen til den pågældendes integritet, og i videst mulige omfang på baggrund af eksplicit samtykke fra borgeren. Hvis det ikke er muligt at indhente samtykke, f.eks. på grund af meget betydelige psykiske eller fysiske funktionsnedsættelser, skal myndigheden og leverandøren sikre, at den person, der ikke kan tage vare på sig selv, får den fornødne hjælp og støtte.

Betingelser for, hvilke indgreb i selvbestemmelsesretten, der kan anvendes hvornår, er beskrevet udtømmende i serviceloven. Indgreb i selvbestemmelsesretten er undergivet omfattende retssikkerhedsgarantier, hvor der stilles en række krav til sagens oplysning og til sagsbehandlingen i øvrigt. Herudover skal indgreb i selvbestemmelsesretten indberettes til den myndighed, der har ansvaret for driften af det pågældende botilbud,

med henblik på, at erfaringerne kan indgå i arbejdet med at reducere brugen af magtanvendelse mest muligt.

Reglerne om indgreb i selvbestemmelsesretten hører derfor nøje sammen det offentliges forpligtelse til at sikre den enkelte den fornødne omsorg og pleje. Hertil kommer, at reglerne har det udtrykkelige formål, at brugen af magtanvendelse skal reduceres mest muligt. Det påhviler den driftsansvarlige for de botilbud, hvor det er nødvendigt at benytte magtanvendelsesreglerne, at sikre, at forholdene indrettes på en måde, så magtanvendelsen reduceres mest muligt.

## **Bilag 5. Udviklingsplaner, rammeaftaler og udviklingsråd**

Det er en ny forpligtelse med kommunalreformen, at kommuner og regioner skal udarbejde udviklingsplaner for meget store botilbud med mere end 100 pladser. udviklingsplanen skal sikre, at der sker en faglig udvikling og fornyelse af botilbuddet.

Udviklingsplanen skal indgå i en anden nyskabelse som følge af kommunalreformen, nemlig de årlige rammeaftaler mellem kommuner og regioner, som bl.a. fastlægger regionsrådets pligt til at etablere, tilpasse og udvikle sociale tilbud. Rammeaftalerne er et grundlæggende værktøj i det kommende samarbejde både kommunerne imellem og mellem kommuner og regioner om udviklingen på det sociale område.

Udviklingsplanen skal indeholde en beskrivelse af botilbuddets indhold. Det kan f.eks. være de daglige aktivitetstilbud og øvrige initiativer, der sikrer beboerne en dagligdag efter behov.

Udviklingsplanen skal endvidere indeholde en beskrivelse af de mere langsigtede udviklingsplaner samt tidsperspektivet for dem.

Kommuner og regioner skal kigge på udviklingsplaner i forbindelse med forhandlinger om rammeaftaler, som skal være indgået senest den 15. oktober.

Der nedsættes ifølge serviceloven i perioden 2007-2010 i hver region et udviklingsråd, som skal følge og drøfte udviklingen på servicelovens område. Udviklingsrådet sammensættes efter forhandling mellem kommunerne i regionen og regionen af repræsentanter for kommunerne i regionen, for regionen og for brugerne i regionen.

## Bilag 6. Antal botilbud

### Botilbud for handicappede

#### § 107 Midlertidige botilbud

|          | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------|------|------|------|------|
| Pladser  | 4438 | 4846 | 4556 | 4870 |
| Klienter | 6894 | 6688 | 6982 | 7168 |

#### § 108 Længerevarende botilbud

|          | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------|------|------|------|------|
| Pladser  | 7754 | 7485 | 7342 | 7458 |
| Klienter | 7593 | 7793 | 7732 | 7925 |

Kilde: Danmarks Statistik, Den sociale ressourceopgørelse

### Botilbud for sindslidende

#### § 107 Midlertidige botilbud

|          | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------|------|------|------|------|
| Pladser  | 482  | 464  | 436  | 421  |
| Klienter | 458  | 405  | 415  | 398  |

#### § 108 Længerevarende botilbud

|          | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------|------|------|------|------|
| Pladser  | 3552 | 3562 | 3551 | 3576 |
| Klienter | 3419 | 3468 | 3456 | 3535 |

Kilde: Danmarks Statistik, Den sociale ressourceopgørelse

## Almene ældre- og handicapboliger

Bestanden af almene ældreboliger, herunder boliger der udlejes til mennesker med handicap, udgør knap 63.000 boliger pr. 1. januar 2007. Af denne bestand udgør de tidligere amtskommunale ældreboliger, dvs. boliger målrettet personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, knap 2.000 boliger.

**Titel: Veje til et godt liv i  
egen bolig**

**Udgiver**

Socialministeriet,  
Holmens Kanal 22,  
1060 København K, tlf. 33  
92 93 00

**Udgivelsesår: 2007**

**ISBN: 978-87-7546-377-0**

**Tryk: Socialministeriet,  
Kopisektionen**

Rapporten kan bestilles  
hos Socialministeriets  
lovekspedition  
Holmens Kanal 22  
1060 København K  
Tlf. 33 92 93 26