Læringsnettverk i atferdsavtaler, rapport

Atferdsavtaler er et hjelpemiddel for å velge hensiktsmessige handlinger. Det er fleksibelt og kan brukes overfor personer som man på en eller annen måte kan forklare eller vise hva avtalen går ut på og personen kan gi uttrykk for at han ønsker avtalen eller ikke.

USHT har i samarbeid med Kvæfjord kommune gjennomført et læringsnettverk i atferdsavtaler. Læringsnettverket besto av 4 arbeidsgrupper, hver på 3-4 ansatte, en gruppe fra Harstad, en fra Rå videregående/internat og to grupper fra Kvæfjord. Gruppene skulle utarbeide atferdsavtaler for hver sin tjenestemottaker og Rå for to elever.

Det har vært tre samlinger i læringsnettverket og veiledning til gruppene mellom første og andre samling. Første samling var på to dager, de andre på en dag. Samlingen startet med åpen forelesning i miljøarbeid ved spesialpsykolog Børge Holden. Det møtte da ca 40 deltakere. På dag to ble arbeidsgruppene samlet og vi hadde gruppearbeid med praktiske oppgaver. På samling 2 hadde vi erfaringsutveksling, presentasjon av dagsplaner ved psykolog Solveig Liland og om motivasjonsarbeid ved vernepleier Christoph Aders. Også på tredje samling hadde vi erfaringsutveksling og om beslutningsvurdering ved nevropsykolog Roar Glefjell med øvelser på vurderinger av konkrete oppgaver i forhold til tjenestemottakere/elever som det var utarbeidet atferdsavtaler til.

Læringsnettverket ble preget av koronasituasjonen i landet. Siste samling måtte usettes, veiledning ble avlyst, arbeidsoppgaver for ansatte ble omprioritert og internatet på Rå videregående ble stengt og elevene reiste hjem. Til tross for dette, klarte ansatte å gjennomføre viktige punkter i en atferdsavtaler, og en av gruppene utvidet prosjektet til å omhandle flere tjenestemottakere. Under evalueringer kom det frem at ansatte var blitt mer oppmerksom på funksjonsnivå til tjenestemottaker/elev og hvilke interesser tjenestemottaker/elev hadde. Samarbeidet med kollega var blitt mer konkret med en felles faglig forståelse og det ble lettere å gjennomføre endringer i miljøet. Det var noe ulikt hvor godt leder hadde lagt til rette for at atferdsavtaler skulle gjennmføres. I læringsnettverket opplevde gruppene feedback fra erfaringsutvekslig som svært nyttig. En tjenestemottaker likte atferdsavtaler fordi personalt ikke maste så mye og flere uttrykte tilfredshet for forsterkere som var knyttet til avtalene. En tjenestemottaker var ikke interessert i atferdsavtale. Atferdsavtaler førte til mer samarbeid med foreldre. Under evalueringen kom det også frem at lederne i helse- og omsorgstjenesten måtte involveres i læringsnettverket og være med på samlinger.