

## **Indlæg fra det afsluttende panel den 14.juni 2007 i Roskilde.**

Allan Bentzen

Jeg har haft glæden af at være konsulent i to mindre sammenlægningskommuner, glæden kom ved at mærke, man kunne gøre en forskel og ved at opleve den store interesse der var for at udvikle handleplaner på en måde så både brugere og personale var inddraget. Det har selvfølgelig medført, at der ikke endnu ligger færdige handleplansmetoder, men det er tæt på, men ting tager tid når man vil gøre det ordentligt. Til gengæld blev det også synligt hvor svært det kan være at være leder i en mindre kommune, både på grund af det store arbejdspress, der er, når man er alene på området og så på grund af den manglende mulighed for sparring.

Kompetenceudvikling kan man få forærende, hvis man skaber en fælles proces omkring afklaring af eller udvikling af en handleplansmetode. Det giver interesse og udvikling for både brugere, personale og ledere, samtidig sker der en fælles ansvarliggørelse for fremtidige metoder og arbejdsform, og måske skabes grundlaget for at der kan blive tale om levende planer.

Ikke alle har de fornødne ressourcer til at deltage i et sådant arbejde, men de fleste har og man skal ikke stille for små forventninger til de brugere der ønsker at deltage.

Jeg syntes det er direkte synligt hvor meget læring der har været i de igangværende processer. Og for personalet er det grundlaget for at vide, hvorfor man laver det man gør, hvor man har sine styrker, mulighed for konkret evaluering og udvikling.

En yderligere kompetenceudvikling for personalet vil løbende kunne ske, når indgåede handleplaner bliver et opprioriteret område så f.eks personalemøderne altid har gennemgang af handleplaner som et af de første punkter. Den vidensdeling og kollegiale supervision der vil kunne opstå vil give personalegruppen øgede kompetencer og brugerne et bedre liv.

Det kan undre at brugerne generelt får så positive oplevelser af deltagelse i processer hvor ligeværd og dialog er den styrende dagsorden. Det kunne måske danne udgangspunkt for at se på uddannelserne til området: Om fokuspunktet for disse måske skulle ændres eller noget skulle tilføres.

Begrebsafklaringen og definerings af lovgrundlaget har klart været grundlaget for at kunne udvikle, implementere og vedligeholde metoder og de plantyper man arbejder med. Så hvis man ønsker at holde processen levende og dermed have mulighed for skabelse af levende planer også i fremtiden, så er det en vedvarende proces at holde både sig selv og medarbejderne skarpe på disse områder.

Definering af lovgrundlaget og begrebsafklaring af plantyper er områder, hvor kommunerne også i fremtiden vil kunne have glæde og gavn af eksterne konsulenter, men det er også områder der kunne kalde på bedre beskrivelser af lovens intentioner og grundlag i vejledninger fra socialministeriet.