

Empowerment i BYRG

Jeg blir sett - ikke oversett.

Jeg blir akseptert - ikke belært.

Jeg blir pratet med - ikke bare til.

Empowerment kan best oversettes med myndiggjøring. Det vil si at en person blir i stand til å definere sine egne utfordringer ut fra sin egen situasjon. Kort sagt: å gi makt til, gjøre i stand til og tillate. Empowerment bygger på et humanistisk menneskesyn. Det innebærer en grunnleggende antagelse om at mennesket er i stand til å utvikle evner og ferdigheter når forholdene legges til rette for det. For våre brukere betyr det at lederne kommuniserer slik at brukerne oppmuntres og utfordres til å ta egne valg, på egne vegne.

Intensjonen med empowerment er at brukeren selv skal ha «hånda på rattet» i sitt eget liv, og at personen har ansvar for egen læreprosess (attføringsprosess). Et praktisk grep er bruk av individuell handlingsplan hvor brukeren deltar i utformingen.

I empowerment-perspektiv blir lederens rolle å være veileder, det vil si å kommunisere veiledende. Lederens rolle blir dermed å legge til rette for at brukeren gjør valg som er hensiktsmessige for seg selv på lang sikt. Det kan synes langt fram mot den selvstendighet og frihet som er vilkåret for å være en aktør i sitt liv. Mennesker er formet av sin bakgrunn og er begrenset av sine nåværende rammer, (mentale, fysiske, sosiale, økonomiske, osv.). En som er i en attførings situasjon er ofte i en tilstand av forandring og usikkerhet i forhold til framtida. Målene kan være uklare, urealistiske eller uhensiktsmessige ut fra det ståsted brukeren har.

God veiledning handler om å klargjøre dette ståstedet, ikke minst for brukeren selv. Videre er det en utfordring å se positive muligheter samtidig som målene ikke blir satt så høyt at de er dømt til å mislykkes.

Å kommunisere veiledende innebærer altså:

- å hjelpe andre til å kjenne seg selv
- å hjelpe andre til å se muligheter - å hjelpe andre til å ta beslutninger
- å hjelpe andre til å legge planer
- å hjelpe andre til å lære i vid forstand

Brukerne representerer kunnskap om egen livssituasjon. Brukerne vil også inneha erfaringer knyttet til bruk av tjenester og erfaringer med personlig endringsarbeid. Aktiv brukermedvirkning forutsetter kompetanse og utvikling hos brukerne og tjenesteapparat: På denne bakgrunn vil våre tiltakstjenester innebære at den individuelle brukeren opplever den daglige arbeidssituasjonen så motiverende at vedkommende blir en så sterk aktør som mulig.

Konkrete tiltak som bidrar til empowerment av våre brukere

- **Prosess**
 - Når tiltaket startes skal BYRG i samarbeid med brukeren utarbeide en individuell handlingsplan. Her skal brukeren ha anledning til å fremme egne synspunkter. Brukeren skal signere den endelige handlingsplanen.
 - Når tiltaket evalueres underveis skal BYRG i samarbeid med brukeren utarbeide en rapport som vil redegjøre for gjennomføringen av tiltaket. Her skal brukeren ha anledning til å fremme egne synspunkter og signere den endelige evalueringsrapporten.
 - Når tiltaket avsluttes skal BYRG i samarbeid med brukeren utarbeide en rapport som vil redegjøre for gjennomføringen av tiltaket. Her skal brukeren ha anledning til å fremme egne synspunkter og signere den sluttrapporten som deretter sendes til oppdragsgiveren.
- **Daglige drift**
 - Hver arbeidsdag er det et felles morgenmøte med tilretteleggerne og brukerne, hvor arbeidsoppgavene fordeles i dialog med brukerne. Mulighet til å komme med innspill.
 - På avdelingene kan brukerne fremme ideer og forbedringsforslag på en tavle eller legger inn ideer/forslag i en postkasse.
 - De faste ansatte spiser lunsj sammen med brukerne.
 - På slutten av dagen kan brukerne gi en vurdering av hvordan arbeidsdagen har vært: happy or not?
- **Tilbud**
 - Brukerne får tilbud til fysisk trening under arbeidstid, med profesjonell veiledning.
 - Brukerne får tilbud til profesjonell økonomisk veiledning (få kontroll over egen økonomi) under arbeidstid.
 - Brukerne får tilbud om veiledning/kurs i kosthold.

Hvordan måles resultater for empowerment i BYRG

- **Prosess**
 - Alle individuelle handlingsplaner, evalueringsrapporter og sluttrapporter skal være signert av både veilederen og brukeren, før de sendes til oppdragsgiveren. Rapportene som ligger i Ad Opus er konfidensielle og kan ikke legges ved i Equass-søknaden.
 - I spørreundersøkelsene er det tatt opp spørsmål som måler empowerment.
- **Daglige drift**
 - Vurdering arbeidsdagen: ukentlige statistikker [happy or not](#), som viser utviklingen i hvor brukerne og ansatte vurderer arbeidsdagen.
 - Engasjement på morgenmøtene rapporteres månedlig av avdelingslederen på ledermøtene.
 - Ideer og forbedringsforslag rapporteres månedlig av avdelingslederen på ledermøtene.
- **Tilbud**
 - Antall deltakere som benytter seg av tilbudene fysisk trening, kosthold og/eller økonomisk veiledning rapporteres månedlig på ledermøtene.

En deltaker på en annen atfføringsbedrift har formulert brukermedvirkning og dermed empowerment på følgende måte:

Jeg blir sett - ikke oversett.

Jeg blir akseptert - ikke belært.

Jeg blir pratet med - ikke bare til.

