



RISØR KOMMUNE

Årsmelding 2018

PEDAGOGISK- PSYKOLOGISK TJENESTE (PPT)

Versjon 1.0

Vi skal vokse

- gjennom Kunnskap, Regional utvikling og Attraktivitet



1) HOVEDMÅL, SATSINGSOMRÅDER OG DELMÅL	3
2) RISØR KOMMUNES VERDIER	4
3) ANSVARSOMRÅDE OG ORGANISERING	5
3.1 ANSVARSOMRÅDE	5
3.2 ORGANISERING	5
4) ARBEID MED TILTAK I 2018 OG 2019.....	6
4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP	6
4.1.1 BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) (T)	7
4.1.2 Spesialundervisning/spesialpedagogisk hjelp (T).....	7
4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING	8
4.3 SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT	8
4.4 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR	8
4.5 KLIMA OG MILJØ	9
5) TJENESTEPRODUKSJON.....	10
5.1 UTVIKLING I ANTALL BRUKERE.....	10
5.2 OPPLEVD TJENESTEKVALITET	10
5.3 MÅLT TJENESTEKVALITET	10
5.3.1 Status og mål for indikatorer i kommuneplanen	10
5.3.2 Status på utvalgte kvalitetsindikatorer i KOSTRA	12
5.4 INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET	12
5.4.1 Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet	12
5.4.2 Vurdering av avviksrapportering siste år.....	12
5.4.3 Tiltak for å redusere avvik.....	12
6) ORGANISASJONSUTVIKLING: ENHETENS UTVIKLINGSARBEID	13
6.1 KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR.....	13
6.1.1 Satse på ledere.....	13
6.1.2 Utvikle en lærende organisasjon.....	13
6.1.3 Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner.....	13
6.1.4 Likestillingstiltak	13
6.1.5 Klart Språk	13
6.2 SAMARBEID MED ANDRE	13
6.2.1 Internt i Risør kommune	13
6.2.2 Eksternt med andre kommuner eller nettverk	13
6.3 MEDARBEIDERUNDERSØKELSE	14
6.3.1 Siste medarbeiderundersøkelse	14
6.3.2 Enhetsleders kommentar.....	14
6.3.3 Tiltak som følge av medarbeiderundersøkelsen 2016	14
6.4 INTERNKONTROLL: HMS	14
6.4.1 Kommunens mål for HMS-arbeidet	14
6.4.2 Vurdering av avviksrapportering	14
6.4.3 Tiltak for å redusere avvik.....	14
6.4.4 Forebygge og håndtere uønskede hendelser	15
7) SAMLET VURDERING AV ENHETENS UTFORDRINGER.....	16

1) Hovedmål, satsingsområder og delmål



Hovedmålet “Vi skal vokse” er kommunens overordnede mål som alle andre mål skal peke mot.

Satsingsområdene kunnskap, regional utvikling og attraktivitet er områder hvor kommunen ønsker å ha spesiell fokus i kommuneplanperioden for å nå hovedmålet om å vokse. Innenfor hvert satsingsområde er det satt to **mål**.

Folkehelse, bedre levekår og klima er **gjennomgripende tema** i hele kommuneplanen, og skal være det for all vår virksomhet.

2) Risør kommunes verdier

Risør kommune har besluttet at følgende verdier skal være fremtredende i vår organisasjon:

Løsningsorientert

- Være fleksibel, kreativ og søke etter gode løsninger
- Benytte ansattes ressurser og bidra til tverrfaglig samarbeid
- Ta initiativ, vise engasjement og ta ansvar
- Gi konstruktiv tilbakemelding
- Være en miljøbevisst kommune

Trygghet

- Utvikle ansattes kompetanse
- Arbeidsoppgavene skal harmonisere med egen kompetanse
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og baksnakking
- Holde avtaler

Åpenhet

- Det er riktig å si fra om feil og mangler
- Sikre god informasjonsflyt
- Størst mulig grad av medvirkning
- Gjensidig åpenhet mellom enhetene, ledelse og ansatte – være en ”vi- kommune”

Likeverd

- Behandle hverandre med respekt
- Bli hørt og sett
- Være inkluderende
- Ulikhet er en styrke

Tiltak for å fremme verdiene

Verdidokumentet tas frem i naturlige situasjoner der vi jobber med kultur og teambygging innad i PP-tjenesten.

3) Ansvarsområde og organisering

3.1 ANSVARSOMRÅDE

Alle kommuner og fylkeskommuner er pålagt å ha en PP-tjeneste. PP-tjenesten er skoleeiers sentrale sakkyndige organ.

Vi er en interkommunal tjeneste for Risør, Tvedestrand, Vegårshei og Gjerstad kommune.

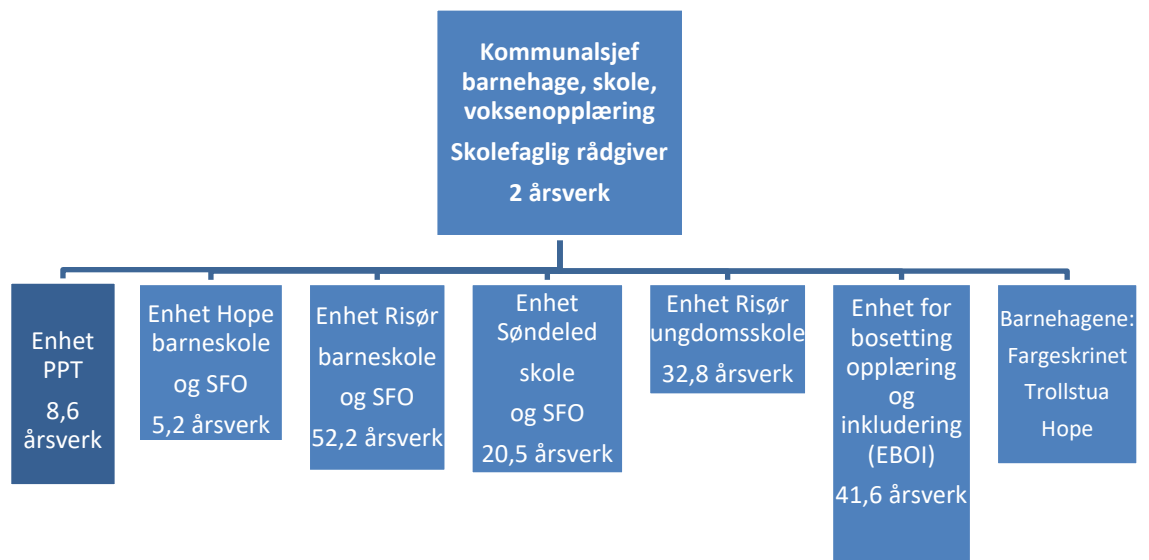
PP-tjenesten har lovfestede oppgaver jfr. barnehagelovens § 19 d og opplæringslovens § 5- 6:

- Sørge for at det blir utarbeidet sakkyndig vurdering når loven krever det
- PPT skal bistå barnehagen i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling med å tilrettelegge barnehagetilbudet for barn med særlige behov
- PPT skal bistå skolen i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling med å legge opplæringen bedre til rette for elever med særlige behov

Det er tilsammen 14 skoler og 23 barnehager som er brukere av våre tjenester i de fire kommunene.

3.2 ORGANISERING

01.01.2017 ble PP-tjenesten egen enhet under kommunalsjef for oppvekst og inkludering.



4) Arbeid med tiltak i 2018 og 2019

4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP

PPT har ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men vil bidra innenfor satsingsområde gjennom å hjelpe barnehagene (ny barnehagelov 2016) og skolene i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling.

PP-tjenesten er med i TILF observasjon, LP nettverk, BTI modellen, ressursteam i barnehagene og skolene.

Utdanningsdirektoratet har utformet fire kvalitetskriterier for PP-tjenesten hvor hensikten er å hjelpe kommuner og fylkeskommuner til å utvikle sin PP-tjeneste. Kriteriene bygger på mandatet til PP-tjenesten og forventninger til tjenesten beskrevet i St.Meld.18.

1. PP-tjenesten er en faglig kompetent tjeneste, med kompetanse til å:

- Utføre sakkyndig vurderings arbeid
- Hjelpe barnehage og skole i arbeidet med organisasjons- og kompetanseutvikling for å ivareta barn og elever med særskilte behov.

Det er kommunen som har ansvar for at PPT har den nødvendige kompetansen og som skal **ha et system for kompetanseutvikling** for PP-tjenesten.

2018	SEVU midler til etterutdanning for alle i PPT: <i>1)PPT som pådriver til organisasjonsutvikling og endring Hvordan kan PPT være med på å fremme psykisk helse 9A saker- hvordan kan PPt bidra 2)Utredning av minoritetsspråklige Skolevegring 3) Lederutvikling i regi av NTNU – 5 samlinger fordelt på 2018/19 4) Nye medarbeidere på kurs for ulike tester vi bruker</i>
2019	<i>3) Det gjenstår 2 samlinger i lederutvikling med NTNU- fokus på endringsledelse. Avsluttes høst 2019 4)Nye tester og sertifisering vurderes gjennom hele året</i>

2. PP-tjenesten er tilgjengelig og bidrar til helhet og sammenheng:

Tilgjengelighet innebærer å bidra med kompetanse, veiledning, råd og hjelp

Målgruppene skal vite:

- hvordan de kan få hjelp
- når de kan forvente å få hjelp
- hvordan de kan påvirke tilbudet
- hvordan de kan gi tilbakemelding om kvaliteten på tilbudet

2018	<i>Rapportert på virksomhet 2 ganger i året Møte i samarbeidsorgan 3 x pr. skoleår</i>
2019	Det samme er gjeldende som i 2018

3. PP-tjenesten arbeider forebyggende:

Forebyggende arbeid innebærer at PP-tjenesten bidrar til at barnehager og skoler i størst mulig grad kommer i forkant av utfordringer og lærevansker.

Det forebyggende arbeidet kan være universelle tiltak, eller spesielle tiltak rettet mot særskilte utfordringer i barnehager eller skoler.

4. PP-tjenesten bidrar til tidlig innsats:

Tidlig innsats kan være innsats på et tidlig tidspunkt i et barns liv.

Det kan være tidlig inngripen når problemer oppstår før opplæringspliktig alder, eller i løpet av grunnopplæringen.

Punkt 3 og 4:

2018	<i>Deltok i TILF ressurs og TILF observasjon- etter faste datoer</i> <i>Deltok i skolens ressursteam- 1x pr. måned</i> <i>Deltok i kommunens BTI satsing- kompetanseheving i barnehage og skole</i>
2019	TILF, ressursteam og BTI fortsetter i 2019

4.1.1 BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) (T)

BTI-modellen skal sikre informasjonsflyt, brukermedvirkning og samordning av tjenester til barn og unge det knyttes bekymringer til. Stafettlogg skal sikre oppfølging av det enkelte barn, men det er utfordringer med dagens løsninger mtp kommunikasjon og arkiv. BTI-modellen er kommunens hovedsatsing innen folkehelse (tidlig innsats) og involverer alle virksomheter med tjenester til barn og unge, samt til voksne med ansvar for barn/ungdom. Felles kompetanseheving på tvers av tjenestene er avgjørende for å oppnå bedre tverrfaglig innsats.

2018 6.1.10	BTI handlingsveileder er under utprøving i barnehage og skole. Gjennomførte kompetansetiltak i 2018: Traumebevisst praksis (RVTS): 2 nøkkelpersoner, Lederreisen (RVTS): Lederutvikling og Urometoden (RBUP): Alle ansatte.
2019 6.1.8	I 2019 vil det primært jobbes med å gi gode drypp, spissede tilbud med et utvalg deltakere og muligheter for repetisjon. E-læringstilbud og ressursene i bti-risor.no er viktig, særlig for nyansatte og de som har gått glipp av kurs. Vi må støtte nøkkelpersoner, gi muligheter for oppfriskning, drøfting i kollegiene og etterspørre endret praksis.

4.1.2 Spesialundervisning/spesialpedagogisk hjelp (T)

Høyt antall barn/elever med behov for spes.ped hjelp og liten effekt tyder på at vi bør vurdere spesialundervisningen. Thomas Nordals rapport er grunnlag for videre evaluering av praksis i hele landet. Mål: økt læringsutbytte, mestring og inkludering for alle elever. Rammen for spesialpedagogisk hjelp/spesialundervisning bør i størst mulig grad være i gruppa/klasserommet og barn/elever skal i minst mulig grad tas ut som fast organisering. Vedtak om spesialpedagogisk hjelp/spesialundervisning fattes på grunnlag av sakkyndig vurdering fra PPT. Avvik fra denne må begrunnes faglig.

Elever fra 1. - 4.trinn som henger etter faglig i lesing, skriving og regning har rett til intensiv undervisning

§4-1 i opplæringsloven, uavhengig av vedtak om spesialundervisning eller ikke (nytt 1.august 2018).

Tiltaket er kostnadsdrivende. Rådmannen ønsker en offensiv og nytenkende holdning fra barnehagene og skolene, gjerne med pilotprosjekt knyttet til en eller flere av skolene. Sees i sammenheng med BTI-arbeidet.

2018 6.1.12	Risør barneskole har endret på spesialundervisningen slik at den nå i all hovedsak foregår i klasserommet i samlet gruppe dette skoleåret. Vi har også styrket voksentettheten på 1. trinn. God undervisning i klasserommet vil kunne hindre at elever henger igjen faglig og forebygge behov for spesialundervisning. Spesialundervisningen er spisset mer mot de grunnleggende ferdighetene.
2019 6.1.9	Videreføre påbegynt utviklingsarbeid. Se til Dovremodellen. PP tjenesten følger opp med observasjon og veiledning

4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING

PPT har ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men vil bidra innenfor satsingsområde gjennom å bidra til at kommunen blir et trygt sted å vokse opp, der barn og unge får rett hjelp til rett tid.

PP-tjenesten ønsker sammen med det øvrige lokale hjelpeapparat og andre instanser å være tilgjengelig for brukerne av våre tjenester i alle de samarbeidende kommunene. PP-tjenesten skal bidra til helhet og sammenheng i tiltak overfor barn, unge og voksne med behov for spesialpedagogisk hjelp eller spesialundervisning.

2018	<i>BTI fortsetter i Risør, Vegårshei og Gjerstad kommune</i>
2019	BTI satsing i alle fire kommuner der PP-tjenesten er med

4.3 SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT

PPT ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enheten vil bidra innenfor satsingsområde gjennom å bidra til at barnehagene og skolene er trygge arenaer med god kvalitet for barn og elever.

4.4 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR

PP-tjenesten er opptatt av å skape gode relasjoner til innbyggerne i kommunen og være synlig på lokalt nivå.

PP-tjenesten står overfor tilpasninger i kommunikasjon og tilgjengelighet til flerspråklige barn og unge som trenger våre tjenester. Tilgjengelighet som innebærer å bidra med kompetanse, veiledning, råd og hjelp til barnehager, skoler, foreldre, barn og elever.

Brukeren av våre tjenester skal vite hvordan man skal kunne få hjelp, når man kan forvente å få den og muligheten til å påvirke og gi tilbakemelding om kvaliteten på det tilbudet som er gitt.

PP-tjenesten er med i barnehagenes og skolenes ressursteam som er tverrfaglig sammensatt.

BTI modellen skal implementeres.

2018	<i>Under arbeid. Kompetanseheving for alle PP-rådgivere høst 2018 – utredning av flerspråklige elever</i>
2019	PPt setter seg inn Folkehelse og livsmestring i den nye læreplanen som kommer i 2020. Vi ser på LINK –livsmestring i klasserommet som et verktøy til å bidra ut i skole. RVTS jobber med en barnehageversjon

4.5 KLIMA OG MILJØ

Kommunehuset er miljøfyrtårnsertifisert og PP-tjenesten bidrar med det som er lagt opp til i denne sertifiseringen. Vi vil bidra til økt forståelse gjennom holdningsskapende arbeid på møtearenaer der vi har en aktiv rolle.

- Bruke bena/sykle til jobb/møter som er sentrumsnære når det er mulig
- Søppelsortering
- Redusere kopi – standard dobbeltsidig
- Samkjøre der det er mulig
- Øke tilgjengelighet på fagsystemet HK – oppvekst, sikker sone, vil gjøre det mulig å bruke PC i møter for å unngå papir

2018	<i>Gjennomført det vi ser kan være hensiktsmessig og realistisk å få til Samkjøring gjøres der vi kan, men er den største utfordringen i å jobbe i en interkommunal tjeneste</i>
2019	Fortsatt ha fokus på disse miljøtiltakene

5) Tjenesteproduksjon

5.1 UTVIKLING I ANTALL BRUKERE

Antall	Risør	Tvedestrand	Vegårshei	Gjerstad	Totalt
Aktive klienter pr. des. 2018	106	113	53	40	312

Det er fortsatt en klar overvekt av gutter som er henvist PP-tjenesten, 225 gutter og 84 jenter.

Nye henvisninger i 2018 er 79.

Disse fordeler seg aldersmessig på følgende måte:

0-15 år: 79

De **hyppigste** henvisningsgrunnene i 2018:

1. sosiale/emosjonelle vansker (28)
2. lese- skrivevansker (24)
3. Annet: tospråklighet, fremskutt/utsatt skolestart (11)

PP-tjenesten benytter statistikk i fagsystemet HK oppvekst. Tallene og statistikken hjelper oss å prioritere faglig kompetanseheving.

PP-tjenesten møter på ressursteam for barnehagene og skolene.

2018	<i>Utdanningsdirektoratet har nedsatt en ekspertgruppe for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging- Inkluderende fellesskap for barn og unge. Den peker på endringer i den spesialpedagogiske praksisen som vil innvirke på PP-tjenestens arbeid dersom den blir tatt til følge</i>
2019	Det kommer en ny St.melding våren 2019 – tidlig innsats og inkludering Den vil si noe om evt. endringer av våre oppdrag fremover

5.2 OPPLEVD TJENESTEKVALITET

PP-tjenesten rapporterer til samarbeidsorganet for PP-tjenesten og har fått gode tilbakemeldinger på at vi leverer gode tjenester.

5.3 MÅLT TJENESTEKVALITET

5.3.1 Status og mål for indikatorer i kommuneplanen

Spesialundervisning i grunnskolen

Andel av elever med rett til spesialundervisning har økt de siste årene. Vi ligger nå over fylkes- og landsgjennomsnitt. Noen av tiltakene som er satt inn er svært ressurskrevende både økonomisk og menneskelig.

Spesialundervisning på Risør barneskole

Risør barneskole sin andel av elever med spesialundervisning er blitt høy i løpet av de siste årene. Det innebærer at store ressurser ved skolen blir brukt til spesialundervisning. Skolen var derfor nødt til å ta grep og se at bruk av spesialpedagogiske virkemidler i barnehage og skole er under utvikling, i tråd med ny forskning og opplæringsloven. Det er et klart mål at eleven skal oppleve økt læringsutbytte faglig og sosialt. Mestring og inkludering for alle elever gjennom god tilpasset opplæring.

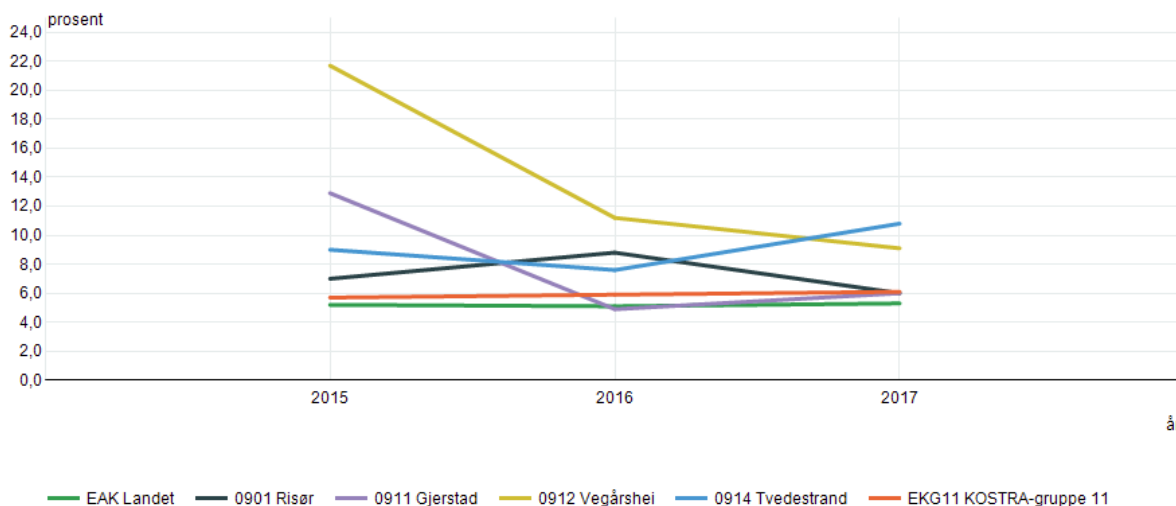
Vi har laget en ny modell for spesialundervisning i et samarbeid mellom Risør barneskole og PP-tjenesten. I løpet av 2016 til 2018 ønsker vi å prioritere og bruke ressursene på en annen måte enn i dag i samarbeid med PPT. Det må legges til rette for en bedre tilpasset opplæring i klasserommet, og spesialundervisningen må ses i sammenheng med undervisningen i klasserommet. Spesialundervisningen må spisses mer mot de grunnleggende ferdighetene. Vi har også styrket voksentettheten på 1. trinn for å unngå at elever må få spesialundervisning. God undervisning i klasserommet vil kunne hindre at elever henger igjen faglig. Modellen følges tett opp av PP-tjenesten med observasjon og veiledning.

Andel elever med spesialundervisning i Risør fordelt på klassetrinn

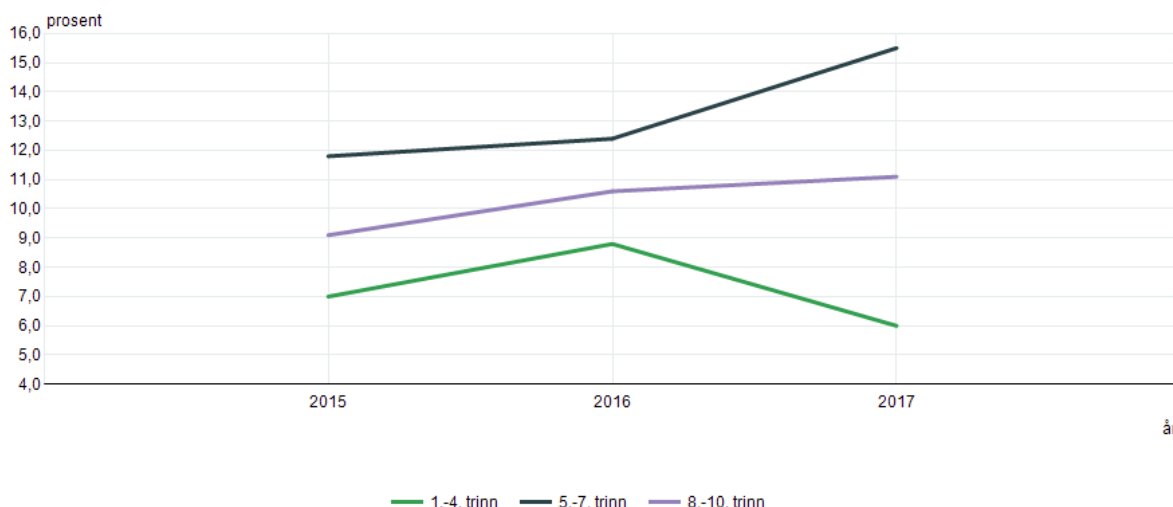
Mål for perioden	2015	2016	2017	2018	2019
Gjennomsnitt i Risør	8	8	8	8	8
1. - 4. trinn	Øke	Øke	Øke	Øke	Øke
5. - 7. trinn	Holde stabil	Holde stabil	Holde stabil	Holde stabil	Holde stabil
8. - 10. trinn	Redusere	Redusere	Redusere	Redusere	Redusere

Reduksjonen var i perioden 2010-2014 i de høyere årstrinn, mens det var en økning på de laveste årstrinnene i samme periode. Utviklingen var dermed i tråd med målsetningene, å øke på 1.-4. trinn og redusere på 8.-10. trinn. Siden 2015 har det vært en økning på alle trinn i Risør kommune, med en reduksjon i 1.-4.trinn siste år.

Elever i kommunale og private grunnskoler med spesialundervisning, etter region og år. 1.-4. trinn, Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent).



Elever i kommunale og private grunnskoler med spesialundervisning, etter årstrinn og år. Risør, Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent).



Kilde SSB Tabell 12222: Elever i kommunale og private grunnskoler med spesialundervisning, etter årstrinn (K) 2015 - 2017

5.3.2 Status på utvalgte kvalitetsindikatorer i KOSTRA

5.4 INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET

5.4.1 Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet

- Risør kommunes overordnede kvalitetsmål er tilfredse innbyggere, medarbeidere og politikere. Brukertilfredshet skal måles hvert andre år for alle tjenester som leveres av virksomheten.
- Alle virksomheter skal bruke risikoanalyser og sjekklistor for å redusere risiko for uønskede hendelser (driftsfeil).
- Om feil, mangler eller avvik likevel skulle oppstå skal feilene rettes og logges, slik at feilstatistikken kan avdekke hvor virksomhetene har systemfeil (forbedringspotensiale).
- Virksomhetens ulike enheter skal bruke QM+ for å logge avvik og forbedringsforslag for å kunne få fram sammenlignbare og målbare data for den kvalitet som leveres.
- Ledermøter skal ha som fast punkt på dagsorden: "Kvalitetsrapport", med grafiske avviksoversikter, minimum to ganger årlig.
- I personalmøter skal ledelsen informere om status i kvalitetsregnskapet: avviksoversikt, trender og tiltak.

5.4.2 Vurdering av avviksrapportering siste år

- Vernerunde våren 2017 ble gjennomført i QM+. > Det er ikke gjort **utbedring** med lyd/støy fra møterom etter vernerunden
- 2018: vernerunde gjennomført i april 2018
- PP-tjenesten rapporterer avvik når det oppstår.

5.4.3 Tiltak for å redusere avvik

Gjennom tett oppfølging og samarbeid og opprettholde rutiner for avviksmeldinger.

6) Organisasjonsutvikling: enhetens utviklingsarbeid

6.1 KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR

- med fokus på 2018 og 2019.

6.1.1 Satse på ledere

Leder deltar på årlig landskonferanse for ledere av PP-tjenesten og deltar på etterutdanning i regi av NTNU for ledere i Aust- og Vest Agder 2018 og 2019.

Leder deltar på rådmannens ledermøter og lederutviklingsprogram i Risør kommune.

6.1.2 Utvikle en lærende organisasjon

PP-tjenesten er en lærende organisasjon med kunnskapsmedarbeidere som er opptatt av samarbeid, å dele kunnskap og å tilegne seg ny kunnskap.

6.1.3 Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner

PP-rådgivere deltar i fagnettverk med veiledning på DAt –Kon analyse i Aust Agder.

Leder er med i nettverk i ledergruppe i Aust Agder og Vest Agder.

PP-rådgiver med i ASK nettverk med Statped.

6.1.4 Likestillingstiltak

PP-tjenesten er kjent med LIM planen (likestilling, inkludering og mangfold).

Det er ingen menn ansatt i PP-tjenesten pr. dato. Menn med riktig fagkompetanse oppfordres til å søke ved ledig stilling.

6.1.5 Klart Språk

Det ble tatt politisk initiativ i 2016 for å bedre språket i politiske saker og i informasjon ut til innbyggere og samarbeidsparter.

2018	<i>Arbeidet med å forbedre språket pågår kontinuerlig</i>
------	---

6.2 SAMARBEID MED ANDRE

6.2.1 Internt i Risør kommune

2018	<i>Samarbeid med andre i kommunen har fortsatt som i 2017</i>
2019	PPT er med i satsingen på BTI i alle fire kommuner

6.2.2 Eksternt med andre kommuner eller nettverk

PP-tjenesten er en interkommunal virksomhet som samarbeider i ulike prosjekt og nettverk i de fire kommunene.

I tillegg jobber vi tett på Statlig pedagogisk støttesystem og 2. linjetjenestene ABUP (avdeling for barn og unges psykiske helse) og HABU (habiliteringstjeneste for barn og unge).

6.3 MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

6.3.1 Siste medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR ble gjennomført i uke 39-41 2016.

10-FAKTOR er bedre egnet enn tidligere undersøkelser til å fange opp medarbeidernes oppfatning om hva som skal til for at den enkelte skal kunne gjøre en god jobb og til å synliggjøre områder det er mulig å påvirke. Svarprosenten i enheten var 100%.

6.3.2 Enhetsleders kommentar

PP-tjenesten fikk god tilbakemelding og hadde totalskår over landssnitt.

2018	<i>Brukt i medarbeidersamtaler</i> I tillegg har vi brukt Diversity Icebreaker i teambygging
2019	Fortsette å jobbe med teambygging

6.3.3 Tiltak som følge av medarbeiderundersøkelsen 2016

2018	<i>10 faktor er utgangspunkt for medarbeidersamtalene og som ledd i tiltak etter samtalene skal vi jobbe med resultatene individuelt og i teambygging. Vi har nye medarbeidere. Vi har brukt Diversity Icebreaker i teambyggingsarbeidet</i>
------	--

6.4 INTERNKONTROLL: HMS

6.4.1 Kommunens mål for HMS-arbeidet

- Alle virksomheter skal måle sin HMS-virksomhet: Oppslutning om de forebyggende aktivitetene og status for ulike HMS-forhold.
- HMS-arbeidet skal involvere alle berørte parter ved hjelp av sjekklister, spørreskjemaer og avviks- og forslagsmeldinger, jfr. §§4 og 5.3 i HMS-forskrift (Internkontrollforskriften). Hensikten er å lære av hverandres erfaringer slik at feil, mangler og avvik ikke oppstår eller gjentar seg.
- Leder- og personalmøter skal ha grafiske avviks- og forslagsrapporter fremlagt, minimum hvert halvår. "Avviksrapport" skal være fast punkt på dagsordenen og vise utviklingen over tid og status for tiltak som er iverksatt.
- Det skal ikke oppstå fravær som skyldes dårlig tilrettelegging av jobben, eller som skyldes dårlige samarbeidsforhold. Medarbeidere og de som mottar våre tjenester er en del av løsningen, ikke en del av problemet.

6.4.2 Vurdering av avviksrapportering

I 2017 gjennomførte PP-tjenesten vernerunden i QM+ som var en nyttig læring. Avvik rapportert.

6.4.3 Tiltak for å redusere avvik

2017	<i>Løpende inntak, jobbe to i nyhenviste komplekse saker. Løpende inntak fungerer godt og fortsetter. Vi jobber med å være to i nye saker, men det er et kapasitetsspørsmål.</i>
2018	<i>Fortsatte tiltak fra 2017</i>

6.4.4 *Forebygge og håndtere uønskede hendelser*

Vi jobber med teambygging og samhold og å ha en høy grad av trivsel og trygghet i jobben. Som kunnskapsarbeidere er hver PP-rådgiver selvstendige medarbeidere og trenger derfor gode kollegaer som er der når det er behov.

Har en fast felles inne dag på kontoret der alle kan dele/drøfte med andre kollegaer og som vi skal fortsette med i **2018**. Fast kontormøte på inne dagen.

PP-tjenesten har utarbeidet et internt arbeidsdokument for året, der alle ansatte i PPT er involvert.

Vi evaluerer og reviderer dette to ganger pr. år.

7) Samlet vurdering av enhetens utfordringer

Kommentarer til regnskap 2018 finnes i Risør kommunes Årsberetning.

Utfordringen er fremdeles å være synlige ute i de fire kommunene og fordele tjenesteyting så likt som mulig mellom de fire. De fire kommunene er svært ulike.

Utfordringer:

2018	<i>1)Forventer at IKT løser våre behov for å drive mer effektivt og hensiktsmessig</i>
	<i>2)Kan skje en endring i fbm Ekspertutvalgets rapport- fra individ til system</i>
	<i>3)Jobbe videre med rekruttering og vise at vi er en attraktiv arbeidsplass med gode muligheter for kompetanseheving i form av etterutdanning/videreutdanning</i>
2019	IKT Agder fikk i februar 2019 PPT på trådløst nett, som etterspurt i flere år.