



RISØR KOMMUNE

Årsmelding 2018

HABILITERING

- **Enhet Sandnes ressurscenter**
- **Enhet Orreveien ressurscenter**
- **Enhet Linken arbeids- og aktivitetssenter**

Versjon 1.0

Vi skal vokse

- gjennom Kunnskap, Regional utvikling og Attraktivitet



1) HOVEDMÅL, SATSINGSOMRÅDER OG DELMÅL.....	3
2) RISØR KOMMUNES VERDIER	4
2.1 TILTAK FOR Å FREMME VERDIENE	4
3) ANSVARSOMRÅDE OG ORGANISERING	5
3.1 ANSVARSOMRÅDE	5
3.2 ORGANISERING	5
4) ENHETENES ARBEID MED TILTAK I 2018.....	7
4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP	7
4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING	7
4.2.1 <i>Vi skal bidra aktivt i utvikling av regionen</i>	7
4.3 SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT	7
4.3.1 <i>Vi skal ha mer besøk</i>	7
4.4 ORGANISASJONS- OG TJENESTEUTVIKLING	8
4.5 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR	8
4.6 KLIMA OG MILJØ	9
5) TJENESTEPRODUKSJON.....	10
5.1 ANTALL OG UTVIKLING I ANTALL BRUKERE	10
5.2 OPPLEVD TJENESTEKVALITET	11
5.2.1 <i>Resultat av siste brukerundersøkelse</i>	11
5.2.2 <i>Enhetslederens kommentar</i>	11
5.2.3 <i>Tiltak iverksatt som følge av forrige undersøkelse</i>	11
5.3 MÅLT TJENESTEKVALITET	12
5.3.1 <i>Status og mål for indikatorer i kommuneplanen</i>	12
5.4 INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET	12
5.4.1 <i>Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet</i>	12
5.4.2 <i>Vurdering av avviksrapportering siste år</i>	12
5.4.3 <i>Tiltak for å redusere avvik og heve kvalitet</i>	13
6) ORGANISASJONSUTVIKLING: ENHETENS UTVIKLINGSARBEID	14
6.1 KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR.....	14
6.1.1 <i>Satse på ledere</i>	15
6.1.2 <i>Utvikle en lærende organisasjon</i>	15
6.1.3 <i>Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner</i>	15
6.1.4 <i>Likestillingstiltak</i>	15
6.1.5 <i>Klart Språk</i>	16
6.2 SAMARBEID MED ANDRE	16
6.2.1 <i>Internt i Risør kommune</i>	16
6.2.2 <i>Eksternt med andre kommuner eller nettverk</i>	16
6.2.3 <i>Samarbeid med frivillig sektor</i>	16
6.3 MEDARBEIDERUNDERSØKELSE	16
6.3.1 <i>Siste medarbeiderundersøkelse</i>	16
6.3.2 <i>Enhetslederens kommentar</i>	16
6.3.3 <i>Kommunens mål for HMS-arbeidet</i>	16
6.3.4 <i>Vurdering av avviksrapportering</i>	17
6.3.5 <i>Tiltak for å redusere avvik</i>	17
6.3.6 <i>Forebygge og håndtere uønskede hendelser</i>	17
7) SAMLET VURDERING AV ENHETENES UTFORDRINGER.....	18

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

2.1 TILTAK FOR Å FREMME VERDIENE

Habilitering har med basis i Verdidokumentet utarbeidet ”Vilje til plakater” og hefte ”Medarbeiderskap og arbeidsglede”. Dette skal følges opp på personal- og avdelingsmøter, samt i medarbeidersamtaler og daglig drift.

3) Ansvarsområde og organisering

3.1 ANSVARSOMRÅDE

Habilitering er et målrettet arbeid for å bygge opp og støtte funksjoner, samspill og livskvalitet hos mennesker med tidlig ervervede eller medfødte funksjonshemninger, adferdsavvik eller som av andre årsaker har behov for støtte under oppvekst eller voksenliv.

Enhetenes oppdrag er å yte tjenester til mennesker i ulike brukergrupper i hovedsak:

- mennesker med psykisk utviklingshemming
- mennesker autismspekterdiagnoser
- mennesker som av ulike årsaker har utviklet adferdsavvik
- mennesker som har behov for sosialtjenester utenfor NAV (rådgiving, støttekontaktvirksomhet, avlastning utenfor institusjon, omsorgslønn for barn/unge og individuelle planer)

Enhetene skal bidra til at den enkelte får mulighet til å utvikle selvstendighet/ leve og bo selvstendig. Den enkelte skal ha en trygg, aktiv og meningsfylt tilværelse i felleskap med andre.

Enhetene selger tjenester til omliggende kommuner samt bidrar med kompetanse i tverrfaglige tiltak innad i Risør kommune. I tiltakene innad i kommunen jobbes det tidsbegrenset med et klart rehabiliteringsfokus.

3.2 ORGANISERING

Det ble foretatt en omorganisering fra 1. januar 2018. Tre avdelinger som tidligere var samlet i en enhet for habilitering ble selvstendige enheter organisert sammen med helsetjenestene. Tjenestområdet er nå inndelt i enhetene: Sandnes Ressurssenter, Orreveien Ressurssenter og Linken arbeids- og aktivitetssenter.

Det ytes målretta miljøarbeid / botjenester i leiligheter/bofellesskap/barneboliger.

Det målrettede miljøarbeidet ytes i form av; omsorg, opplæring, praktisk bistand, helsehjelp og atferdskorrigerende tiltak, fritidsaktiviteter osv. Det ytes videre brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og omsorgslønn.

Avlastningstjenesten gir tilbud i form av opphold i avlastningsboliger ved Sandnes Ressurssenter og Orreveien Ressurssenter. Dette er et tilbud til hjemmeboende barn og voksne i enhetens brukergruppe, og skal primært være avlastning for pårørende med tyngende omsorgsoppgaver.

Arbeids- og aktivitetstilbud gis på Linken til enhetens brukergrupper. Senteret har variert produksjon, i størst mulig grad tilpasset den enkelte.

Veiledningstjenester: Enhetene yter i veiledningstjenester både internt og eksternt.

Enhetene vil drive målrettet råd- og veiledning overfor enkeltbrukere og familier. I tillegg til å fatte vedtak og tilby de lovfestede tjenester, er konsulent for funksjonshemmede/saksbehandler en sentral brikke når det gjelder å videreutvikle tjenesten og se tjenester i sammenheng.

Salg av tjenester; Enhetene selger avlastning og heldøgns omsorgstjenester til andre kommuner.

Enhetene disponerte i 2018 totalt 86,53 årsverk fordelt slik:

- Linken dag- og arbeidssenter 10,00 årsverk
- Orreveien ressurscenter, 18,48 årsverk
- Sandnes ressurscenter 57,05 årsverk
- Saksbehandler 1,0 årsverk, ekskl BPA/Omsorgslønn

4) Enhetenes arbeid med tiltak i 2018

4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP

Ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enhetene vil bidra innenfor satsingsområde gjennom ulike tiltak i barnehage og skolen. Det gjelder bl.a. adferds-korrigerende tiltak på individnivå, og forebyggende tiltak via oppfølgingsgruppa i Kvello.

4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING

Ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enhetene vil bidra innenfor satsingsområde gjennom salg av omsorgs- og avlastningstjenester, samt kompetanseoverføring til/fra omliggende kommuner, og ved at enheten er en aktiv medspiller for interkommunalt samarbeid innen fagområdet. Innen fagfeltet koordinering av tjenester/Individuell plan, er det opprettet en egen ressursgruppe med de 5 kommunene øst i Agder.

Mobil pleie (T) – punkt 6.3.4 i HP/ØP 2016-2019

I samarbeid med enheter for omsorg (hovedansvar). Den tekniske utviklingen gjør det mulig å få gode og praktiske løsninger. Prosjektet startet opp i 2015, videre implementering og opplæring i løpet av 2019.

4.2.1 Vi skal bidra aktivt i utvikling av regionen

Enhetene skal fortsette med å være aktivt deltagende opp mot Fylkesmannen og Opplæringscenteret i Grimstad, dette for å bidra til en regional forståelse at kompetansebehov innen området.

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

Ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enhetene vil bidra innenfor satsingsområde gjennom å videreutvikle interessante arbeidsplasser innen fagområdet.

Kommunale utleieboliger (T) – punkt 6.5.4 i HP/ØP 2015-2018

I samarbeid med Rådmannen (hovedansvar) og øvrige involverte enheter.

Arbeidet sees opp mot boligutredning, politisk fattede vedtak og arbeidet i BKE. Det er avgjørende at behov og prioriteringer vurderes løpende, og tidsplan justeres ved behov.

4.3.1 Vi skal ha mer besøk

Enhetene arrangerer noen fellesarrangement (aktivitetsdag, Sputnik konsert mv) som har gjester fra andre kommuner i fylket. Dette oppfattes som positive arrangementer som Risør kommune kan identifisere seg med.

4.4 ORGANISASJONS- OG TJENESTEUTVIKLING

	Tiltak	Ansv	Status mars 2019	Forventet igangsetting og Mål 2019 (2018-20)
7.16	Mobil pleie (T)	OMS/ HAB	Hjemmetjenesten er operativ på mobile enheter. Det vurderes om Habilitering også skal ta det i bruk. Se tiltak Velferdsteknologi.	2019: Habilitering operative på mobile enheter. Sees også i sammenheng med nasjonalt tilsyn 2106 og endrede rutiner innen dokumentasjon.
6.7.17	Velferdsteknologi/ Medisinsk utstyr (T)	OMS/ HAB	Digitaliseringsstrategi-gruppe er etablert. Felles anskaffelse på Agder for velferdsteknologi (OFA). Ulike løsninger tas i bruk fortløpende innenfor ramma med regional koordinering. Infrastruktur for å ta løsningene i bruk på tjenestestedene er delvis på plass i 2019. Det er også små bruker-grupper, noe som forutsetter regionalt samarbeid.	Arbeidet er igangsatt i 2017, forventer ytterligere tiltak og progresjon løpende i 2019. Habilitering deltar i regionalt samarbeid, og søker prosjekter i samarbeid med andre interessenter.
6.7.24	Boligtilbud uten heldøgns tilstedeværelse (U/T)	HAB	Meldt behov, sees i sammenheng med totalutredning av omsorgsboliger og nye muligheter til lokalisering. Faglig utredning på individnivå	Utredning som oppfølging av boligutredning. Mål: Gode alternativer til døgnbemannede boliger etablert ihht brukernes behov.
6.7.25	Båt til bruk ved Sandnes RS (T) - nytt	HAB	Båt innkjøpt og tatt i bruk vår 2018	Økt satsing på aktivitet, "Blå omsorg", friluftsliv, yngre brukergrupper. Sikre trygghet og bruksvennlighet
6.7.21	El-bil			Utskifting til el-bil og en ekstra bil til punkttjenester. Behovsutredning i fht lademuligheter.
6.7.22	Minibuss		Minibuss anskaffet	

4.5 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR

Sammenlignet med landet utmerker Risør kommune seg negativt på indikatorer som

- lavere andel med videregående eller høyere utdanning
- høyere andel barn i alderen 0-17 år i lavinntektsfamilier
- høyere andel unge uføretrygdete (18-44 år)
- høyere andel med psykiske symptomer og lidelser
- høyere andel med lungekreft og KOLS

I tillegg ønsker enhet for habilitering å videreføre prinsippene i Tiltaksplan for bedre levekår ("Fattigdomsprosjektet").

D – for deltakelse

A – for aktivitet

F – for familieperspektiv

Blant våre tjenestemottakere skal deltakelse og aktivitet identifiseres gjennom individuelle tiltak med utgangspunkt i den enkeltes evner og ønsker, og også i felles tilbud som julefester, Sputnik fest, aktivitetsdag mv. Sosial aktivitet og viktigheten av

møteplasser skal vektlegges på lik linje med fysisk aktivitet. Samtidig skal enhetene, innenfor de rammene som regulerer vårt arbeid, ha fokus på kosthold og mosjon.

Tiltak med klare folkehelseperspektiv på Sandnes ressurscenter, strøm og små utbedringer i naust, er dessverre prioritert ut av handlingsprogram. Dette forsøkes innpasset og gjennomført på annet vis.

Nødvendige godkjenninger foreligger for bygging av gapahuk på Sandnes ressurscenter og det er ønskelig med igangsetting i 2019.

Enhetene skal søke å bidra til å forebygge ytterligere utfordringer for familier der et eller flere medlemmer har en funksjonsnedsettelse. Familie er en stor ressurs både for hjemmeboende- og brukere som bor i bolig med heldøgns tjenester. Det er et mål at enhetene gjennom sine tjenester bidrar til at den enkelte familie kan beholde en deltakelse i samfunnet og et akseptabelt aktivitetsnivå.

Utfordringer knyttet til fravær og annen atferdsproblematikk i skolen er en folkehelseutfordring. I den grad det en hensiktsmessig og naturlig kan enhetene bidra inn med sin kompetanse.

4.6 KLIMA OG MILJØ

Det planlegges også i 2019 energivennlige endringer knyttet til restaurering og ombygging av boligmasse. Det søkes å begrense bilkjøring, og eldre biler vil byttes ut med nyere leasing biler, evt. El- biler. Enhetene bidrar i ordinære tiltak som kildesortering, begrenset kopibruk mv.

Ladestasjoner til el – bil (U/T) punkt 6.4.1 i HP/ØP 2016-2019

Det er planlagt ladestasjon på Sandnes ressurs, beregnet på ansatte og fornyet leasing bil. Dette er stort arbeidssted med stort kjørebehov, så det har vært prioritert øverst fra enheten. Ved Orreveien ressurscenter etableres ladestasjon i løpet av 2019.

Det er også planlagt tilsvarende for Tyriveien og Linken arbeids- og aktivitetssenter.

5) Tjenesteproduksjon

5.1 ANTALL OG UTVIKLING I ANTALL BRUKERE

Brukerne i enheten er mennesker som har behov for tjenester av enheten i en bestemt livsfase og/eller i et livslangt perspektiv. Det ytes tjenester i aldersspennet fra førskolealder til personer over 70 år. Grappa er i kontinuerlig endring med tanke på alder, helse, kompleksitet i atferdsutfordringer. Tjenestene skal ytes etter individuell vurdering.

Tjenester knyttet til bolig:

I 2018 har til sammen 37 brukere mottatt tjenester i leiligheter/bofellesskap/barneboliger.

I 2018 var det to salgs plasser til andre kommuner.

Ut over dette ytes tjenester (veiledning, Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) el.l. til 5-7 personer løpende.

Avlastningstjenester:

Sandens ressurs (SR): 6

Orreveien (OR): 1

Privat avlastning: 4

Arbeids- og aktivitetstilbud

Til sammen 22 personer har i 2018 vært tilknyttet et tilbud ved Linken arbeids- og aktivitetssenter.

Veiledningstjenester:

Enhetene yter veiledning-/ og rådgivningstjenester inn mot brukere, foresatte, ansatte i enhetene, skole og andre faggrupper etter behov. Samlet sett er dette tjenester av forebyggende art, og med relativt beskjeden ressursinnsats, men det gis også målrettede tjenester på opplæring i skjæringspunktet med skole. Det arbeides med en omstilling av disse tjenester, og i den forbindelsen prøves det ut nye arbeidsformer i "småprosjekter". Et av prosjektene rettet mot unge bygger på gruppetenkning og ble evaluert første gang desember -14. Så langt gode erfaringer og evalueringer.

Enhetenes konsulent/saksbehandler er sekretær i Koordinerende Enhet (K.E.). Hun har også et særlig ansvar for opplæring og veiledning av Koordinatorer i ordningen med Individuell Plan.

I Risør kommune er det i dag:

- Ca 50 personer som har vedtak om koordinator/Individuell Plan

- Ca 40 personer har innvilget vedtak om støttekontakt og “avlastende tiltak”. Av disse organiseres hele eller deler av tilbudet i gruppe for 4 barn og 8 ungdommer/unge voksne.
- 3 får tilbud om individuelt tilpassede avlastende tiltak
- 7 personer/familier har innvilget omsorgslønn for særlig tyngende omsorgsarbeid.

Flere i brukergruppa har en VTA-plass (varig tilrettelagt arbeid) enten ved Lisand Industrier as eller Durapart.

5.2 OPPLEVD TJENESTEKVALITET

5.2.1 Resultat av siste brukerundersøkelse

Det er foretatt brukerundersøkelse i Følgende resultat framkom.

Gjennomført juni 2015: Utviklingshemmede – brukere

Svarprosent: 61 % (11 av 18). Dette er en betydelig bedre svarprosent enn forrige brukerundersøkelse (2011). Til gjengjeld var det et mindre utvalg.

Gjennomsnittlig tilfredshet pr. spørsmål:

	Snitt Risør	Snitt Norge
Snitt totalt	1,2	1,2

Gjennomført høsten 2015: Utviklingshemmede – brukerrepresentant

Svarprosent: 32 (11 av 34 respondenter).

Gjennomsnittlig tilfredshet pr. spørsmål:

	Snitt Risør	Snitt Norge
Snitt totalt	4,6	4,2

5.2.2 Enhetslederens kommentar

Brugerundersøkelsen ble gjennomført i juni 2015. Undersøkelsen var noe endret fra tidligere år, og derfor vanskelig å sammenligne resultatene.

Brugerrepresentantundersøkelsen var identisk med tidligere år. Resultatene viser en noe høyere grad av tilfredshet. Brukermedvirkning er, i likhet med landet for øvrig, det området med lavest skår. Det forutsettes at relevant lovverk og Risør kommunes verdidokument ligger i bunnen for den brukermedvirkning som gjennomføres.

5.2.3 Tiltak iverksatt som følge av forrige undersøkelse

- Alternativer for direkte- og indirekte brukermedvirkning er drøftet og prøvd ut. Fokus på hvordan en kan få til reell brukermedvirkning knyttet til f.eks. bosituasjon, både på gruppe- og individnivå.
- Fokus på å opprettholde god dialog med familier/verger. Avklare formaliteter, metoder for kompetansehevning, sjekke ut mulighet for samarbeid med fagmiljøer for heve kompetansen. Tema i samarbeidet med Tvedestrand kommune.

5.3 MÅLT TJENESTEKVALITET

GJENNOMFØRT NASJONALT TILSYN:

Det ble gjennomført nasjonalt tilsyn fra arbeidstilsynet i forhold til vold og trusler. Det ble gitt pålegg. Dette blir lukket i 2017. Arbeidet med implementering har foregått i 2018 og videreføres 2019.

ANDRE LØPENDE TILSYN:

Risør kommune fatter vedtak etter Helse- og omsorgstjenesteloven Kap. 9 (Rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming). Vi har ikke fått avvik i 2018, men har noe dispensasjon fra kompetansekravet. Dette jobbes det kontinuerlig med.

KLAGESAKER:

Enheten har i 2018 hatt 1 klagesak som har ført til omgjøring av fylkesmannen.

5.3.1 Status og mål for indikatorer i kommuneplanen

Enhetene har ingen egne indikatorer i kommuneplanen.

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 sjekklister 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 har 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

Kvalitetsprogrammet QM+ er tatt i bruk i hele enheten. Det er meldt inn totalt 135 avvik knyttet til tjenesteavvik i 2018. Avvikene varierer innenfor område, men det synes som det er lav terskel til å fange opp- og melde- og håndtere avvik innen medikamenthåndtering, informasjonssikkerhet og organisatoriske forhold. Det er viktig kontinuerlig å vedlikeholde kompetansen knyttet til "Avvik" og bruken av QM+. Det er fremdeles nødvendig å jobbe kontinuerlig gjennom Risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), og ved å sjekke ut;

- Har vi de rette rutinene på plass?
- Er de oppdaterte og forståelige?
- Er de tatt i bruk?

5.4.3 Tiltak for å redusere avvik og heve kvalitet

- Fokus på dagsplaner og medikamenthåndtering
- Fokus på vold og trusler og Kap 9.
- Oppfriskningskurs medikamenthåndtering
- Jobbe bevisst og åpent med avvik meldt i QM+ eller fremkommet i ulike tilsyn administrert av fylkesmannen
- Benytter arbeidet med avvik i nasjonale tilsyn i 2016 og 2017 til å få en generell kompetanseheving og bevissthet i tjenesten
- Rekruttering og kompetanseheving på agendaen løpende
- Holde trykk på tiltakene i handlingsprogrammet (HP) - Tilpasning boligmassen Orreveien, Utrede og planlegge tjenestetilbud til fremtidige brukere, videreutvikle bruken av velferdsteknologi
- Deltakelse i vft-prosjekter:

TITTEL	STATUS	Spes. ansvar
“FRITEK”	Pågående	Hilde, Torstein, Bjørn
“FRIDA”	Pågående, Risør kommune prosjektansvar	Hilde, Torstein, Bjørn
«FRISTED»	Igang satt, Risør kommune prosjektansvar	Hilde, Torstein, Ståle
Kommunal responstjeneste og anskaffelse av trygghets- og varslingsteknologi	Igang satt anskaffelse av varslingsanlegg	Torstein, Ståle

6) Organisasjonsutvikling: enhetens utviklingsarbeid

Aktivitet på området i 2018:

- ABC Dette må jeg kunne
- ABC velferdsteknologi
- Fagarbeiderutdanning
- Videreutdanning fagarbeider
- Prosjekt «Sertifisering nær bruker»
- Lederutdanning

6.1 KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR

Det er viktig for enhetene med kompetanseutvikling, samt å rekruttere og beholde ansatte med rett kompetanse i årene som kommer. Det er prioritert å ha tilstrekkelig formell kompetanse til stede, og enhetene vil bidra inn i ny organisasjonsplan.

Ressursknapphet er en utfordring også på dette området, men enhetene ser det som viktig at det i forbindelse med studier blir gitt “pakker” som gjør det mulig å gjennomføre, og at pakkene oppfattes som “rettferdige” sammenlignet med andre enheter.

Følgende aktivitet pågår/planlegges i enhetene: (kan bli justert v. rullering og ny søknad)

Gruppe	Kompetanseutvikling
Ledere og mellomledere	- Leder utdanning – 2 nye modul 2018 er gjennomført. Ledelse av innovasjon og Kvalitetsledelse. 1 modul planlagt i 2019 Konflikt og krise. - <u>Behov Kurs:</u> - Kontinuerlig oppdateringer i arbeidstidsbestemmelser og budsjettforståelse herunder Hovedavtalen, turnus mv.. - Ny arbeidsmiljølov, fortsatt fokus på “fast ansettelse” og heltid/deltid - Samtaleteknikk inkl. ”den vanskelige samtalen” - Delta i kommunens lederprogram - Lederutvikling internt.
Høgskole	- 3 studie på bachelornivå pågår - 2 fullført bachelor i 2018 - 1 100% stilling omgjort til høgskole for å ivareta kompetansekrav – bl.a. v. bruk av tvang <u>Behov:</u> -gjøre om ytterligere noen stillinger til høgskole for å kunne tilfredsstille nødvendige kompetansekrav – bl.a. v. bruk av tvang.: - holde ved like kompetanse gjennom formell videreutdanning(spesialisering) og kurser. - bruke kompetansen i organisasjonen, til egen og andres vekst - stimulere til høgskoleutdanning, kreative løsninger Kursrekker – Fagdager
Fagarbeider	- Fagarbeider. Antall: 8-10 stykker er i gang med fagbrev. Beholde tilsvarende fremdrift.

	- Veiledningstilbud til disse - 1 på fagskolen i tverrfaglig miljøarbeid er fullført i 2018 - 5 på videreutdanning ved fagskole i Miljøarbeid rette mot mennesker med funksjonsnedsettelse
Assistent	Igangsett 2 nye ABC-opplæringer i 2018
Andre	Ufaglærte gis tilbud om fagbrev og gruppeveiledning
Diverse	Ut over dette har Enheten fått støtte til følgende Innovasjonsprosjekt som igangsettes høsten 2015/våren 2016: • “Alternativ kompetansestige (AKS) – “Blå omsorg” • Lesestøtte fagbrev • Sertifiseringsprosjektet: Videreutvikle og utarbeide kompetansekrav til alle ansatte • Løpende oppdatering på medikamenthåndtering • Takling av truende adferd • Livredning og førstehjelpskurs med HLR Ett prosjekt er ønskelig for 2019: • Kostholdsveiledning til mennesker med nedsatt funksjonsevne

6.1.1 Satse på ledere

Enheten har erfarne ledere, som også har formalisert sin lederkompetanse gjennom studier. Ledergruppa er dyktig til å utvikle hverandre gjennom faste møter, medarbeidersamtaler, mulighet for refleksjon og friske diskusjoner med stor takhøyde. Det er likevel ønskelig at alle lederne får delta i et felles lederopplæringsprogram. Videre jobbes det med å realisere siste modul i lederutdanning. Denne er aktuell for tradisjonelle lederfunksjoner og fagansvarlige og gruppeansvarlige med stort faglig ansvar.

6.1.2 Utvikle en lærende organisasjon

Enhetene er vant med å være i endring, og ha et blikk utover egen enhet. Nåværende omstilling tvinges i første omgang frem av stramme økonomiske rammer og endring brukergruppe. I et tjenesteområde med liten ledertetthet, er det en balanse å håndtere løpende drift kombinert med å delta i innovasjons- og pilotprosjekter. Målet er å få til en kombinasjon av deltakelse i prosjekter, ekstern kompetanseheving og kultur for læring innad i organisasjonen.

6.1.3 Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner

Helse- og omsorgssektoren er kjent for å være rause og dele med hverandre internt og på tvers av kommunegrenser. Habiliteringsenhetene samarbeider om kompetanse med nærliggende kommuner. Ansatte deltar i ulike tverrfaglige eller tverrsektorielle nettverksgrupper. Vi har en holdning at vi bidrar inn når vi kan, og får også noe tilbake.

6.1.4 Likestillingstiltak

Ledergruppa i enhetene bestod i 2018 av 100 % kvinner. Utvidet ledergruppe bestod av 100 % kvinner, og utvidet – utvidet ledergruppe består av 80 % kvinner. Det er relativt sett flere kvinner enn sammenlignet i ansattgruppa.

Det er en overvekt av kvinner i enhetene. Det er ønskelig med en god balanse mellom begge kjønn, men ansettelse og avlønning skjer etter kvalifikasjoner. På noen avdelinger med særskilte fysiske krav, blir det “diskriminert” for å få opp andelen menn.

Enhetene er tydelig på at kompetanse og samhandling er klare mål. Kommunen har igangsatt prosjekt knyttet til uønsket deltid.

Enhetene bidrar med å være en "romslig" arbeidsplass. Nødvendige tiltak kan være tilpasning av arbeid p.g.a. alder eller andre forhold, omplassering til annet arbeid, ta i mot personer som er på tiltak fra NAV, språkpraksis el.l.

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. I løpet av 2017 og -18 har ledergruppa deltatt på interne kurs.

6.2 SAMARBEID MED ANDRE

6.2.1 Internt i Risør kommune

Enhetene jobber daglig opp mot andre enheter og avdelinger, og følger ordfører Per Kr. Lundens anvisning: *"Du må ikke ha en spesiell grunn for å samhandle, men du må ha en god grunn for ikke å gjøre det"*

BTI-modellen, tverrfaglig innsats overfor barn, unge og familier

Arbeidet med å få på plass en fungerende struktur for systematisk tverrfaglig samhandling overfor barn, unge og familier vil fortsatte i 2018. Enhetene bidrar med enkeltpersoner og inn i planleggingsarbeidet og tiltak som blir en del av BTI modellen.

6.2.2 Eksternt med andre kommuner eller nettverk

Enhetene jobber opp mot andre kommuner i forhold til salg av tjenester og/eller kompetanseutvikling. Enheten har et erfarings- og kompetansefellesskap med tilsvarende tjeneste i Tvedestrand kommune. Enheten deltar ellers i felles opplæring og oppfølging knyttet til ordningen med koordinator og Individuell Plan, og i ulike prosjekter er de ulike kommunene i Østre Agder referansekommuner. Pågående prosjekt utvikler et sertifiseringsopplegg for nyansatte.

6.2.3 Samarbeid med frivillig sektor

Enheten har kontakt med frivillige organisasjoner i forbindelse med åpne arrangementer for enhetens brukergruppe og i saker knyttet til enkeltpersoner.

6.3 MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

6.3.1 Siste medarbeiderundersøkelse

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2018.

6.3.2 Enhetslederens kommentar

Enhetene bidrar til vurderinger rundt gjennomføring av ny medarbeiderundersøkelse.

6.3.3 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.

6.3.4 Vurdering av avviksrapportering

a) I QM+ er det naturlig å se skademeldinger og uønsket atferd i sammenheng (404 i 2018) for å få et fullt bilde av arbeidshverdagen til de ansatte. Det er en hovedutfordring å håndtere dette med tilstrekkelig oppfølging, kompetanseheving og andre kloke tiltak.

b) Det er ellers fokus på sykefravær og påfølgende overtidsbruk. Dette er ikke meldt fra ansatte i QM+, men fra tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver.

6.3.5 Tiltak for å redusere avvik

Bevisst jobbing med god organisering og god faglig kompetanse:

Til a)

- generelt god kompetanse som fører til gode praktiske ferdigheter og trygghet i situasjoner
- rom for å øve i situasjoner
- skape gode team, jobbe med turnus
- klima for veiledning og opplæring på arbeidsplassen
- Opprettholde klima for å melde om skader og avvik
- skape klima for åpenhet, veiledning og opplæring skulder ved skulder på arbeidsplassen

Til b)

- Fortsette fokus på medarbeiderskap og at *“du er din kollegas arbeidsmiljø”*
- Samarbeide med tillitsvalgte og verneombud vedr. overtidsutfordringer.
- Også jobbe individfokustert med tanke på sykefravær og overtidsbruk gjennom medarbeidersamtaler mv.

6.3.6 Forebygge og håndtere uønskede hendelser

Viser til 6.4.3, da det ikke er helt lett å skille hva som reduserer og hva som også har en forebyggende effekt.

7) Samlet vurdering av enhetenes utfordringer

Kommentarer til regnskap 2018 finnes i Risør kommunes Årsberetning 2018.