

Thore Ottershagen

Sørum Kommune

Atferdsanalyse og kommunen

Hva gjør nye fagpersoner ?

- Bli kjent først ... bruke tid..sette seg inn i ting
- Høste gode tilbakemeldinger fra miljøarbeidere
- Neste steg : Melder fra at det er ulik praksis blandt miljøarbeiderne
- Tiltak : Oppdaterer Handlingskjeder og miljøregler

Anonyme Atferdsanalytikere

NAFO 2010 :

135 presentører

19 fra kommuner

- Starter tiltak som er personavhengige
- Mangler Mål / kartlegging / baseline
- Mangler registreringer / evalueringer
- Blir frustrert og brenner seg ut
- Tiltaket forsvinner ut døra sammen med fagpersonen når denne slutter
- Innen 3 måneder er alt glemt

Rekruttering

- Hvem bør vi ansette ?
- Hvor bør vi ansatte denne personen ?
- Utfordring : Fagpersoner har problemer med å flagge sin kompetanse.
- Hvilken fagperson er du ? Hva er din styrke ?

Arbeidsgivers oppgave

- Gi fagpersonen et oppdrag fra første dag
- Tydelige forventninger og avtaler
- Etterspørre resultater

Fagpersons oppgave

- Avklare egen rolle og myndighet
- Tydelige prioriteringer
- Dele kompetanse
- Inkludere øvrige ansatte
- Måle egne og andres resultater
- Formidle resultater
- Studenter
- Lojalitet

Hva så ?

- Kartlegg ressurser , utfordringer, muligheter og umuligheter
- Prioritere tiltak ; Komplexitet , økonomi , kompetanse, arbeidskultur og tid
- Kompliserte problemstillinger kan være håndterbare når en har gjort situasjonen mer oversiktlig.
- Å lykkes med enkle tiltak gjør personalet klar for kompliserte tiltak.
- Dokumentasjon

- Fagpersoner MÅ kunne formidle, engasjere og dele med andre ... også utenfor egen menighet
- Arbeidsgiver stille krav om dette og etterspørre kurs / foredrag
- Skape arenaer for kompetanseutveksling

Opplæring

- Kompetanseplan skjermet fra økonomiske innsparinger
- Årsplan for kompetanse. Rullering av grunnleggende kurs (Førstehjelp, brann, medikamenter, LOST Kpl 4A)
- Mest mulig kurs med egne ressurser
- Kutter ut eksterne dagskurs
- 1 årig kurs I Måltrettet miljøarbeid med innlevering av oppgave
- NAFO

Handlingsrom

- Arbeidsgivers mål, rammer, økonomi , kultur
- Tjenestemottagers interesser og behov
- Pårørende og venner
- Arbeidskollegaer og arbeidskultur
- Lovverrk

Arbeid mot organisasjonen

Forventning til tjenester

- Lite etterspørsel etter innhold i tjenestene til funksjonshemmede
- Interesse for faglig arbeid, først og fremst når det oppstår situasjoner som kan utløse mer tjenester
- Preget av gammel historie, konflikter, sladder, myter og synsing
- God respons på presentasjon av dokumenterte tiltak
- Omsorg / oppbevaring ?

Tiltak

- Nye vedtak til alle brukere. Vedtakene konkretiserer hva man får hjelp til og hvor mye hjelp man får.
- Turnusene gjenspeiler vedtakene. Hver enhet dokumenterer at tjenestene gis
- Overflødige timer blir brukt til fagstillinger. Antall fagstillinger doubles.
- Arbeid med budsjett, rekruttering, og kompetanse
- Arbeidsmiljø

Omorganisering 2005

- Tjenester Til Funksjonshemmede opprettes
- Ønske om effektivisering av drift.
- Virksomheten oppfattes som et pengesluk uten særlig styring
- Lite forståelse for at enkelte brukere har behov for 1:1 eller 2:1 bemanning
- 1 fortrinn ; Tilsyn på Kpl 4A I 2005 med veldig gode tilbakemeldinger, samt en bolig med høy faglig standard og gode resultater over mange år.
- 2 fortrinn ; Åpen for endringer

Tiltak

- Prognoser for ressursbruk kommende 5 år
- Utgangspunktet var at utgiftene skulle reduseres. Prognosen viste at kostnadene ville øke med 12 000 000 over 5 år.
- Kvalitet på alle områder ; Tilsettinger, personaloppfølging, lønn
- Internkontroll : Fagmøter + besøk på enhetene

Viktig for å sikre forsvarlig drift

- Anerkjennelse av funksjonshemmedes behov
- Troverdighet
- Tillit
- Forutsigbarhet.
- Åpenhet i fht kvalitet, økonomi , kompetanse , arbeidskultur osv
- Rutiner og systemer som ikke er personavhengig

Bruk av overtid

- Enighet om at tjenester er en rettighet kommunen må forholde seg til
- Rutiner for vikarinneleie
- Hver bolig har en liste over hvilke tjenester som kan flyttes til en annen dag om man mangler personale og hvilke som må gis til bestemte tidsrom
- Rekruttering
- Dokumentasjon av årsaker til personalmangelen
- Dokumentere økonomisk effekt av tiltak

Resultater pr 2010

- Aksept for pengebruk. Lite mas om nedskjæringer
- God kvalitet på vedtak
- Rimelig god kvalitet på tjenester (få klager)
- Lite personalsaker, stort sett gode arbeidsmiljø
- Redusert sykefravær
- Antall fagpersoner økt fra 5 → 16
- Budsjett økt med 15 000 000.

Vel overstått.
God tur hjem

Risiko-områder

- Vanskelig med nye eller utvidede vedtak
- Selv etter at vedtak er fattet sliter vi med å igangsette nye tjenester
- Kompetanse
- Kommuneøkonomi på nedtur
- Rekruttering

Tiltak overfor organisasjonen

- Presentasjon av godt dokumentert faglig arbeid
- Synliggjøre / varsle om konsekvenser av ulike valg Eks ; Fylkesmannen , tilsyn, presse , omdømme etc
- Informere om hva som skjer I andre kommuner
- Sørgje for at adm får tilgang på relevante artikler og nyhetsklipp