

Thore Ottershagen

Sørum Kommune

Atferdsanalyse og kommunen

NAFO presentasjoner

Kommunenes bidrag

NAFO 2010 : ca 8 % kommuner

NAFO 2011: ca 10% kommuner

Rekruttering

- Hvor søker man jobb ?
- Hvorfor ? Geografi, arbeidsmiljø, lønn...men fag?
- Arbeidstid
- Hva vet man om arbeidsgiver før man søker.
- Myter om kommuner: Eks lønn , gamle bragder

Rekruttering

- Hvem bør vi ansette ?
- Hvor bør vi ansatte denne personen ?
- Utfordring : Fagpersoner har problemer med å flage sin kompetanse.

Hva gjør nye fagpersoner ?

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

- 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

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

- 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

Hva så ?

- Kartlegg ressurser , utfordringer, muligheter og umuligheter
- Prioritere Mål / tiltak ; Kompleksitet ,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

Fagmøte

- Møte mellom virksomhetsleder, fagkonsulent, leder for driftsenhet og tildelingsenhet.
- Gjennomgang av faglige utfordringer
- Diskusjon basert på dokumentasjon
- Avtaler om hvilke tiltak og registreringer som enheten skal gjøre før neste møte
- Møteplan med møter minimum hver 3 måned

Erfaringer fra fagmøte

- Antall faglige utfordringer synker raskt
- Lite kultur for dokumentasjon, både hos ledere og fagpersoner.
- Avdekker noen tilfeller av bruk av tvang hvor det ikke er fattet vedtak eller skrevet enkeltmelding
- Avdekker behov for endring av tjenester. Fagpersoner får som regel gehør
- Behov for ressurser avklares
- Kompetanse / Arbeidsmiljø / rekruttering

Arbeidsmiljø

- Alle enheter har 2 dagers seminar hvert 2 år
- Virksomhetsleder eller stedfortreder deltar
- Bruker minst mulig tid på fag
- Fokus på de ansattes situasjon og de sakene de ønsker å diskutere
- Alle MÅ si noe om sitt arbeidsmiljø
- Rollespill, diskusjon med utgangspunkt i eksempler, feedback, lek, etikk
- Kjørregler og tiltaksplan skrevet av

Arbeidsmiljø

- Skaper samhold, også mellom ulike nivåer i organisasjonen
- Spørsmål og misforståelser kan avklares umiddelbart
- Oppfølgingsmøte etter 6 måneder

Kompetanse

- 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 Målrettet miljøarbeid med innlevering av oppgave
- NAFO

LOST Kpl 4A

- Viktig av kommunen har en tydelig profil
- Holder kurs selv
- Sterkt fokus på diskusjon og refleksjon. Lov som referanse.
- Åpenhet
- Alle nyansatte får kurset også de som har høyskoleutdanning eller har gått kurs andre steder
- Nytt kurs etter maks 5 år.

Målrettet miljøarbeid

- Kurs over 1 år
- 8-10 kursdager
- Undervisning med egne fagpersoner
- Skrive oppgave om gjennomført tiltak

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 ?

Omorganisering 2005

- Tjenester Til Funksjonshemmede opprettes
- Ønske om effektivisering av drift.
- Virksomheten oppfattes som et pengesluk uten 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

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

Troverdighet i organisasjon

- Åpen og utadvent virksomhet
- Invitere andre virksomheter med på kompetansetiltak
- Initiativ til større prosjekter ; Eks Arbeidstid
- Høy kvalitet på tilsettinger, lønn, arbeidsmiljø
- Dokumentasjon

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
- Antall fagstillinger : Hva er behovet ?
- Arbeid med budsjett, rekruttering, og kompetanse
- Arbeidsmiljø

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

Bruk av overtid

- Enighet om at tjenester er en rettighet kommunen må forholde seg til
- Rutiner for vikarinleie
- 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 2011

- Aksept for pengebruk.
- God kvalitet på vedtak
- Rimelig god kvalitet på tjenester (få klager)
- Lite personalsaker, stort sett gode arbeidsmiljø
- Redusert sykefravær
- Antall fagpersoner økt fra 5 → 30
- Budsjett økt med 15 000 000.
- Kjøp av tjenester fra eksterne firmaer

Risiko-områder

- Økonomisk reserve for nye tjenester
- Rekrutterer personalet etter at vedtak er fattet
- Støttekontakter
- 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

