

2019-2023

VIRKSOMHETSPLAN



Nord-Aurdal kommune

TILRETTELAGTE TJENESTER

[illegible]

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	Innledning	1
1.1	Behovet for en virksomhetsplan	1
2	Presentasjon av organisasjonen	3
2.1	Virksomhetens organisasjonsmodell 2016-2020	3
2.2	Organisering av virksomheten.....	4
3	Målområder i Tilrettelagte tjenester.....	5
4	Virksomhetsledelsens tiltak for å oppnå målområdene	10
4.1	Virksomhetsledelsens ansvarsområde.....	10
4.2	Strategiske resultat – og utviklingstiltak for 2016-2020	10
5	Avdelingsvise tiltak for å oppnå målområdene	15
5.1	Målsetting for avdelingene	15
5.2	Avdelingsvise tiltak for å oppnå målområder for 2016-2020	15
6	Virksomhetsrammene	20
6.1	Fremtidig prognose av virksomheten Tilrettelagte tjenester	20
6.2	Tidsplan virksomhetsrapportering	20

Figurer	1. Virksomhetens organisasjonsmodell 2016-2020
	2. Disponering av boligmasse
	3. Målområder i TT

Andre dokumenter (ikke vedlagt)	1. Internasjonale, sentrale og lokale føringer
	2. Rollebeskrivelser med unntak av virksomhetsleder
	3. Tjenestebeskrivelser
	4. Beskrivelser av rutiner og internkontroll
	5. Omsorgstrappa (Leon-prinsippet)
	6. NFU-vedtekter
	7. Bruker – og pårørende undersøkelse
	8. Årshjul

1 INNLEDNING

1.1 Behovet for en virksomhetsplan

Hensikten med en virksomhetsplan er å gi en samlet fremstilling av mål som er satt av virksomheten Tilrettelagte Tjenester(TT) i Nord – Aurdal kommune (NAK), samtidig presentere avdelingenes interne aktiviteter og praksis for perioden 2019-2023. Planen gir et samlet bilde av TT for de kommende fem årene.

Virksomheten TT ble opprettet i 2013 som en egen enhet og er en av fire pleie- og omsorgs virksomheter i NAK (PLO). Arbeidet de siste årene har vært preget av å bygge en ny struktur med klare målsettinger, verdigrunnlag og felles praksis med utgangspunkt i lovverk og kommunenes retningslinjer.

Tjenesten er i stadig endring og utvikling. Målet vårt er å videreutvikle kommunens tjenester. Virksomhetsplanen (VP) vil fungere som en veileder i hvordan støtte utformingen og implementeringen av føringer lagt til grunn for virksomhetsfellesskapet. Disse er gjengitt i tabell under.

<u>Internasjonalt</u>	<u>Sentralt</u>	<u>Lokalt</u>
FN konvensjonen om sivile og politiske rettigheter	Kommuneloven	Overordnet planverk
FN konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester	Kommunedelplan HOV
FN konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne	Helsepersonelloven	Økonomiplan
FN konvensjonen om rettigheter om barnets rettigheter	Pasient – og brukerrettighetsloven	Boligsosial handlingsplan
Europeiske menneskerettskonvensjonen	Forvaltningsloven	Strategisk kompetanseplan
	Arbeidsmiljøloven	Regionale føringer
	Tjenesteloven SI	IA plan
	Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten	Internkontroll forskrifter
	Kvalitetsforskriften	Tjenesteanalyse
	Menneskerettighetsloven	Brukerundersøkelse
		Kommunal planstrategi
		HMS inkludert brannvern

Som et ledd i videreutviklingen av den interne styringen er fylkesmannens avviksrapport fra 2014 en integrert del av planen. Formålet med rapporten er å bidra til en mer effektiv ledelse og forvaltning av kommunens tjenester. Tjenestens arbeid har i etterkant vært preget av å rette opp i avvikene påpekt av fylkesmannen. Den nye strukturen vektlegger brukermedvirkning og samarbeid med Norsk Forbund for Utviklingshemmede Vestre Slidre og Nord – Aurdal lokallag (NFU).

Kommunen sikrer forsvarlige tjenester ved individuell tilrettelegging og grundig dokumentasjon. Disse er koblet til internasjonale, sentrale og lokale føringer. Prioritering og konsentrasjon av helsepersonell er viktig for å kvalitetssikre brukernes tjenester og oppnå positive resultater. Kompetanseheving og rekruttering av vernepleiere er et viktig satsingsområde for kommunen.

Brukernes behov styrer de tjenestene virksomheten utøver og det er tjenestenes oppgave å fremme sosial trygghet og ivareta respekten for den enkeltes pasient og brukers liv, integritet og menneskeverd jf. pasient - og brukerrettighetsloven § 1-1.

Regnskapet for virksomheten frem til nå, viser et regnskapsmessig merforbruk i forhold til årsbudsjettet 2016. En rekke av tiltakene som er satt i gang har medført økte kostander for virksomheten. Tjenesten må bli flinkere til å effektivisere og utnytte tilgjengeliggjorte midler. Virksomhetsledelsens målsetting er å levere et resultat i samsvar med budsjett.

En forutsetning for videreutvikling av kommunenes tjenester er å ha en plan som alle – fra de som tildeler til de som utøver tjenester, gjenkjenner seg i. Dette innebærer at kommunen og personalet:

- Har *tillit* til hverandre
- Er *ærlige*
- Har *lojalitet* til hverandre

Tilrettelagte tjenester er en virksomhet med tydelige målsettinger, felles kultur og verdier, og samhandling på tvers av avdelingene. Tilrettelagte tjenester er en virksomhet med TÆL.

Virksomhetsplanen er delt i to hoveddeler. Den første delen presenterer målområdene i TT med tydelige målsettinger og klare forventinger til fag, medarbeidere og økonomi. Den andre delen gir en beskrivelse av virksomhetsledelsen -og avdelingenes tiltak for å oppnå målområdene.

En plan kan gi et stillestående bilde av en aktiv virksomhet i tiden den gjelder. Planens målområder og planelementer vil bestå, men det vil være nødvendig å revidere og oppdatere planen ettersom endringer finner sted.

Neste hovedrevisjon av virksomhetsplanen er planlagt i 2020.

2 PRESENTASJON AV ORGANISASJONEN

Tilrettelagte tjenester for barn, unge og voksne med nedsatt funksjonsevne omfatter veiledning og bistand til personer med nedsatt funksjonsevne, herunder psykisk og/eller fysisk utviklingshemming, samt familier/foresatte som trenger veiledning/opplæring knyttet til barn og unge med utfordrende atferd og spesielle behov.

Tjenesten skal tilrettelegge for vedlikehold og utvikling av egne ferdigheter og ressurser. Dette skal bidra til selvstendighet og opplevelsen av å mestre dagliglivets gjøremål og et aktivt liv. Systematisk bruk av målrettet miljøarbeid, veiledning, tverrfaglig samhandling, brukermedvirkning og implementering av velferdsteknologiske løsninger er sentrale element som tjenesten bygger sin utøvelse på jf. kommunedelplan.

2.1 Virksomhetens organisasjonsmodell 2019-2023

Figur 1



Nord-Aurdal kommune er organisert etter en tre-nivå modell. Virksomheten ledes av en virksomhetsleder som er underlagt kommunalsjef for helse og omsorg, og rådmann.

Med bakgrunn i politisk vedtatte styringsdokumenter og krav fra eksterne myndigheter, utarbeider rådmannen enten personlig eller ved kommunalsjef og virksomhetsleder en resultat – og utviklingsplan innen utgangen av januar.

Resultat- og utviklingsplanen skal minimum inneholde:

- a) Konkretisering av resultat/krav til virksomheten
- b) Utviklingsområder med konkrete ambisjonsmål for virksomheten
- c) Spesielle resultat/krav knyttet til lederen
- d) Spesielle utviklingsområder med konkret ambisjonsnivå for lederen
- e) Bistand som rådmannen skal yte i gjennomføringen av planer

2.2 Organisering av virksomheten

TT består av tre avdelinger fordelt på:

- Kongsvegen (Kongsvegen bofellesskap, Øvrevegen bofellesskap, barneavlastning)
- Leirali (Leirali aktivitetshus, Granli, Flata, samt aktuelle privateide hjem)
- Fagernes (Vesle-Tveit, Lia)

Virksomheten disponerer følgende boligmasse jf. *NAK boligsosial handlingsplan 2014*.

Figur 2

<u>Bolig</u>	<u>Antall leiligheter</u>	<u>Kommentar</u>
Vesle-Tveit	9	Leiligheter fordelt på 2 plan.
Lia	3	2 boliger pr. etasje.
Flata	2	Boliger i eldre rekkehus. Avlastningsløsning for barn og unge er lagt her.
Granli	4	Enkeltstående boliger
Kongsvegen	10	Har fellesareal
Solbakken	4	Privateide boliger
Totalt	32	

Hver avdeling ledes av en avdelingsleder som rapporterer direkte til virksomhetsleder.

Tildelingskontoret er organisatorisk plassert direkte under kommunalsjef for helse og omsorg, og har en virksomhetsovergripende funksjon. Avdelingen er tildeler av pleie- og omsorgstjenester (PLO) i NAK. Lederen deltar i månedlige møter med kommunens PLO-ledere for å forsterke den faglige dialogen, skape tettere samarbeid og følge opp samhandlingen av de berørte prosessene i de fire helse – og omsorgs virksomhetene.

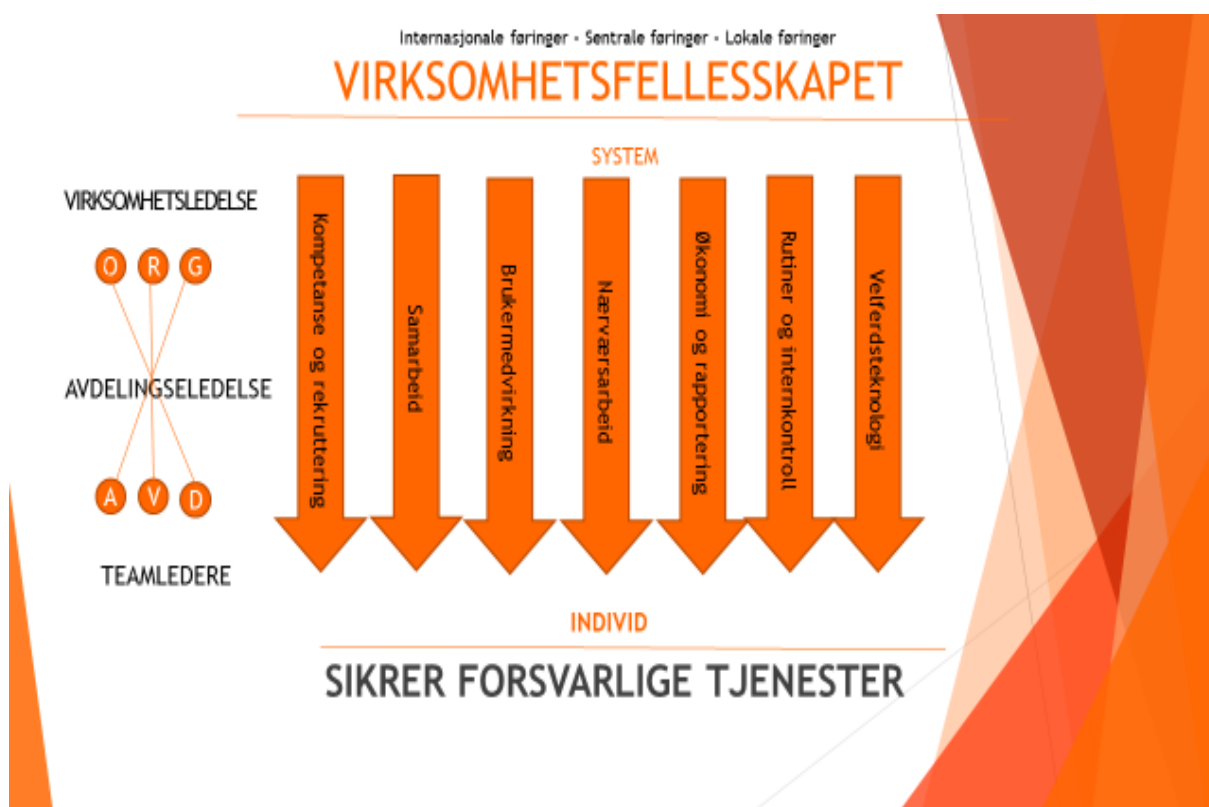
Tildelingskontoret er også koordinerende enhet for habilitering og rehabilitering. Avdelingen har ansvar for å oppnevne en koordinator og gi tilstrekkelig opplæring, samt individuell plan. En koordinator fungerer som et bindeledd mellom diverse hjelpeinstanser og kommunen, og tilrettelegger for at god samhandling finner sted.

3 MÅLOMRÅDER I TILRETTELAGTE TJENESTER

Planen for 2019-2023 viser virksomhetsledelsen- og avdelingenes overordnede målområder for å sikre forsvarlige tjenester i Tilrettelagte tjenester.

Prosessene er gjensidige og gjenspeiler hverandre.

Figur 3



Målområde 1: Fortsette kompetanseheving av tjenestenes medarbeidere, samtidig øke andelen medarbeidere med relevant treårig høyskoleutdannelse.

Målområde 2: Tettere samarbeid på tvers av avdelingene, med frivillige og NFU, og eksterne instanser som Habiliteringstjenesten (HAB), psykisk helse, demensavdelingen.

Målområde 3: Sterkere fokus på brukermedvirkning.

Målområde 4: Følge opp nærværarbeid og tilrettelegging av arbeidsoppgaver for ansatte.

Målområde 5: Bevisstgjøre og effektivisere tilgjengeliggjorte midler

Målområde 6: Skape lik praksis i avdelingene og ferdigstille den endelige strukturen i virksomheten.

Målområde 7: Videreutvikle og utnytte velferdsteknologiske midler.

MÅLOMRÅDE 1: KOMPETASNEHEVING OG REKRUTTERING

Tilrettelagte tjenester er en sunn organisasjon med medarbeidere som forstår virksomhetenes rolle og funksjon.

Virksomhetslederen og avdelingsledere er administrative og faglige veiledere som spiller en aktiv rolle i tjenesten. De er tydelige på TT sine målsetninger og kobler disse til krav og forventninger fra kommunens øvre ledelse. Hver medarbeider er kjent med sin rolle i organisasjonen og tilbyr tjenester av god kvalitet. I virksomheten skal det være lov å ytre sine meninger på en profesjonell og saklig måte. Det skal finnes rom og aksept for kritiske spørsmål. Faglige diskusjoner og grundig dokumentasjon synliggjør gråsonene i vårt virke. Skal vi lykkes med morgendagens utfordringer må vi satse på kompetanse. Kunnskapen vi trenger skal fremskaffes gjennom egen utvikling, intern kompetanseheving og rekruttering. Kompetansen skal utvikles og innrettes etter virksomhetens krav og mål.

Virksomheten forventer

- Vi utfører komplekse, velorganiserte atferdsmønstre på en smidig og tilpasningsdyktig måte for å nå definerte mål.
- Vi har evnen til å tilegne oss og anvende nye kunnskaper, ferdigheter og holdninger.
- Vi har et positivt, nyansert menneskesyn og en medmenneskelig innstilling.

MÅLOMRÅDE 2: INTERNT OG EKSTERNT SAMARBEID

Hver avdeling er en sentral aktør i virksomhetsfelleskapet som jobber etter egne målsettinger og verdigrunnlag. Utfordringer løses gjennom et aktivt samarbeid og faglige diskusjoner, også på tvers av avdelingene.

Avdelingene skal spille en tydelig rolle i virksomhetsfelleskapet. Samhandlingen mellom avdelingene skal styrkes internt, samtidig som vi skal spille en aktiv rolle i samarbeid med eksterne støttespillere. De mest relevante er avdeling for habilitering SI, psykisk helse, Barn – og ungdomspsykiatrien (BUP), frivillige og NFU. Avdelingene er åpne for samarbeid på tvers av sine ansvarsområder og virksomhetsfelleskapet skal oppleves som en god samarbeidspartner ovenfor alle sine støttespillere.

Virksomheten forventer

- Virksomhetsledelsen og avdelingene skal være tydelige aktører i samhandling med hverandre og med eksterne samarbeidspartnere.
- Avdelingene skal styrke samarbeidet på saker av felles interesse.
- Avdelingene skal kunne dra nytte av fagpersonell i hele virksomheten med fokus på kompetanseoverføring.
- Virksomhetsledelsen og avdelingene skal spille en aktiv rolle i samhandling med NFU, frivillige og pårørende.
- Virksomhetsledelsen og avdelingene skal spille en aktiv rolle i samhandling med eksterne samarbeidspartnere.

MÅLOMRÅDE 3: BRUKERMEDVIRKNING

Brukerne deltar og medvirker i utformingen og utøvelsen av sine tjenester. Brukerne har riktig informasjon, tilstrekkelig innsikt i tjenestetilbudet for å ivareta sine rettigheter og medvirker etter beste evne til å gi og motta informasjon.

Brukerne er virksomhetens oppdragsgivere og TT yter tjenester på vegne av disse. For å kunne utvikle tjenestetilbudet i en mest mulig hensiktsmessig retning er det viktig å involvere brukere og deres pårørende i videreutvikling av kommunens tjenester. Brukermedvirkning skal finne sted både på individ- og systemnivå. På individnivå skal bruker/pasient medvirke i utmåling, og gjennomføring av tjenester ivaretas gjennom dialog og samarbeid i forbindelse med vedtaksprosess. Oppnevning av personlig koordinator/teamleder, utarbeidelse av individuell plan og samtaler med pårørende sikrer individuell deltakelse. På systemnivå ivaretas brukermedvirkning gjennom råd, arbeidsutvalg og i samarbeid med NFU.

Virksomheten forventer

- Vi tilrettelegger for at brukere og deres foresatte er med og driver frem tjenestetilbudet både på individ – og systemnivå, etter ønske og forutsetninger.
- Vi tilrettelegger for egen mestring.
- Vi har god dialog gjennom etablerte møtestrukturer med pårørende og frivillige.
- Avdelingene har god dialog gjennom etablerte møtestrukturer med tildelingskontoret.
- Vi tar med oss tilbakemeldinger i videreutvikling av kommunenes tjenester.

MÅLOMRÅDE 4: NÆRVÆRSARBEID OG ARBEIDSMILJØ

Virksomheten består av medarbeidere som kan og vil bidra til et godt arbeidsmiljø.

Nord – Aurdal kommune arbeider med inkluderende arbeidsliv som fokuserer på inkludering, oppfølging og tilrettelegging for å bidra til god ressursutnyttelse, økt trivsel og nærvær. Målet er å forebygge sykdom og skade, ved nødvendig tilrettelegging av arbeidsoppgaver for den enkelte, og eventuelt finne nye arbeidsoppgaver.

Tjenestens medarbeidere er viktige ressurser for å oppnå positive resultater. Skal tjenesten lykkes i nå sine målsettinger, forhindre «gjennomtrekk» av personell, skape forutsigbarhet og trygghet ovenfor brukerne, må virksomheten bidra til at det finnes muligheter til deltakelse basert på gjennomføringsevne. Tilrettelegging avtales i dialog mellom leder og medarbeider, og er tidsavgrenset.

Virksomheter forventer

- Økt deltakelse og nærvær.
- God dialog og forståelse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Forebyggende arbeid internt i avdelingene.
- Oppfølgingsarbeid.
- Tett samarbeid mellom virksomhetsfelleskapet og NAV.

MÅLOMRÅDE 5: ØKONOMI OG RAPPORTERINGER

TT har en tydelig forståelse av økonomiske ressurser tilgjengelig for virksomheten, og har en god dialog med kommunalsjef, rådmann og formannskapet om tjenestenes utvikling. Fremdrift og resultater kommuniseres ved interne rapporteringer.

Virksomheten forplikter å forvalte en sunn økonomi innenfor gitt rammeverk. Dette innebærer at virksomhetsfellesskapet utnytter ressursene på en forsvarlig måte ved å effektivisere avdelingens oppgaver. Fokuset må forbli på brukerne og deres behov, samtidig som virksomheten har evne til å gjennomføre nødvendige omstillinger. Bruken av ressurser må stå i forhold til faktisk situasjon og behov.

Virksomheten forventer

- Kontinuerlig dialog mellom avdelingsledere og virksomhetsleder av brukerbehov.
- Bedre samordning og koordinering mellom avdelingene.
- Forbedret rapportering av fremdrift og måloppnåelse i TT.
- Forståelse av virksomhetenes budsjett og regnskap.
- Økt fokus på kostander.
- Økt fokus på velferdsteknologi.
- Bidra til en effektiv forvaltning av tildelte ressurser.

MÅLOMRÅDE 6: RUTINER OG INTERNKONTROLL

Virksomheten sikrer forsvarlige tjenester ved kontinuerlig evaluering og melding om endring i behov, i dialog med pårørende/verge, personal og Tildelingskontoret, gjennom etablerte strukturer og oppdaterte rutiner.

Etter fylkesmannens avviksrapport fra 2014 har arbeidet til TT vært preget av en omfattende snuoperasjon for å bygge opp en ny virksomhet med ny struktur, nye rutiner og internkontroll, brukermedvirkning, oppfølging av avvik og samarbeid med frivillige.

Medarbeidere i TT har integritet og utfører oppgaver i henhold til faglige vurderinger og forskrifter. Samtidig er det rom for refleksjon og kritisk tenking.

Virksomheten forventer

- Vi sikrer forsvarlige tjenester i henhold til sentrale og lokale føringer.
- Vi reflekterer, diskuterer og utfører oppgaver etter faglige forskrifter.
- Vi ivaretar menneskeverdet.
- Vi tilrettelegger for deltakelse.
- Vi følger opp faglige tiltak gjennom dokumentasjon, evaluering, opplæring og veiledning, samtidig som vi følger opp avvikshåndtering.
- Vi sikrer kontinuitet mellom avdelingene.
- Vi utfører våre arbeidsoppgaver etter fast etablert struktur, tiltak og forståelse.

MÅLOMRÅDE 7: VELFERDSTEKNOLOGI

Velferdsteknologiske løsninger styrker hver enkeltes mulighet til å være selvstendig og mestre egen livssituasjon. Dette betyr økt trygghet for brukerne og deres pårørende. Velferdsteknologi bringer innovasjon og utvikling i våre helse – og omsorgstjenester.

Med velferdsteknologi menes teknologisk assistanse som bidrar til økt trygghet, sikkerhet, sosial deltakelse, mobilitet, fysisk og kulturell aktivitet, og den enkeltes evne til å klare seg selv i hverdagen. Teknologiske hjelpemidler kan øke tilgjengelighet, utnytte ressursene og forbedre kvaliteten på tjenestetilbudet. Bruken av velferdsteknologi vil øke og påvirke hvordan tjenesten utøver målrettet miljøarbeid. Velferdsteknologi blir viktig i møte med fremtidens demografiske utvikling jf. Kommunedelplan.

Virksomheten forventer

- Økt kompetanse og fokus.
- Økt deltakelse internt i avdelingene.
- Kompetanseoverføring mellom avdelingene.
- Kartlegging av behov og videre bruk.
- Kalkulering av kostander mot gevinst.

4 VIRKSOMHETSLEDELSENS TILTAK FOR Å OPPNÅ MÅLOMRÅDENE

4.1 Virksomhetsledelsens ansvarsområde

Virksomhetslederen i Tilrettelagte tjenester er tjenestenes øverste leder og har et administrativt og faglig ansvar ovenfor virksomhetens ansatte, effektiv forvaltning av organisasjon, utføre arbeidsoppgaver som framgår i kommunenes organisasjonsplan og styringsdokumenter herunder forvalte økonomiske ressurser i henhold til budsjett og økonomireglementer, og rapportering. Samt skape en bruker- og serviceorientert utvikling av kommunenes tjenester og følge opp helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid. Lønn, post, IKT, arkiv og saksbehandling faller også under oppgavene til virksomhetsleder.

4.2 Strategiske resultat – og utviklingstiltak for 2016-2020

Kompetanseheving og rekruttering

Målområde 1 innebærer å tydeliggjøre og skape en forståelse av organisasjonens verdigrunnlag, funksjon og målområder.

Målområde 1	Konkretisering
TT. mål 1.1	<i>Skape en høy faglig standard ved å fokusere på personalstrategi og personalutvikling.</i>
TT. mål 1.2	<i>Øke andelen treårige ved interne og eksterne utlysninger, med fokus på vernepleiere i tråd med nasjonale føringer på minimum 34 %.</i>
TT. mål 1.3	<i>Kompetansekartlegge medarbeidere, minke kompetansegapet mellom brukerbehov og personalet.</i>
TT. mål 1.4	<i>Sikre en generell kompetanseheving hos ledere og medarbeidere, tilrettelegge for kurs og foredrag.</i>
TT. mål 1.5	<i>Ferdigstille ansettelsesprosessen og beholde kompetanse.</i>
TT. mål 1.6	<i>Spille en nøkkelrolle i virksomhetenes utvikling og være en synlig aktør i avdelingene.</i>
TT. mål 1.7	<i>Rekruttere fagutdannede med spesialisering på enkelte områder. Tilrettelegge for at ansatte kan ta videreutdanning på den måten som passer den enkelte best, heltid og deltid, og evt. desentralisert.</i>
TT. mål 1.8	<i>Øke andel helsefagarbeidere i samarbeid med videregående. Opprettholde praksisplasser.</i>

Internt og eksternt samarbeid

Målområde 2 sin hensikt er å bidra til god forståelse og spille en aktiv rolle i virksomhetsfelleskapet, samt være en bidragsyter i de aktuelle fora som er aktuelle for organisasjon.

Målområde 2	Konkretisering
TT. mål 2.1	<i>Videreutvikle HOL-samarbeidet (Virksomhetsledere helse og omsorg, Tildelingskontor, og kommunalsjef)</i>
TT. mål 2.2	<i>Være en målrettet og tydelig støttespiller i møtefora med avdelingene.</i>
TT. mål 2.3	<i>Styrke samarbeidet med frivillige og pårørende/verger, herunder NFU lokallag Vestre-Slidre og Nord – Aurdal, Eldrerådet, Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne.</i>
TT. mål 2.4	<i>Samarbeide om kompetanseoverføring og utforming av tjenestetilbud med HAB, BUP, psykisk helse, NAV og andre som kan være av interesse for tjenesten.</i>
TT. mål 2.5	<i>Videreutvikle samarbeidet med HR-avdelingen og NAV i forbindelse med sykefravær.</i>
TT. mål 2.6	<i>Videreutvikle samarbeidet med bedriftshelsetjenesten og arbeidslivssenteret med mål om å forbedre kultur og holdninger i tjenesten.</i>

Brukermedvirkning

Målområde 3 vektlegger at brukerne og deres foresatt er en gruppe som skal være med å drive frem tjenestetilbudet på systemnivå.

Målområde 3	Konkretisering
TT. mål 3.1	<i>Ivareta brukermedvirkning gjennom styrer, råd, prosjekt -og arbeidsgrupper, utvalg, NFU lokallag, rådet for brukermedvirkning.</i>
TT. mål 3.2	<i>Spille en aktiv rolle i arbeidsgruppe sammen med NFU lokallag. Samarbeide i å gjennomføre sosiale aktiviteter.</i>
TT. mål 3.3	<i>Gjennomføre brukerundersøkelser.</i>
TT. mål 3.4	<i>Gjennomføre pårørende/verge undersøkelser.</i>

Nærværsarbeid og arbeidsmiljø

Målområde 4 fokuserer på å forebygge fravær fra arbeidsoppgaver ved å tilrettelegge og følge opp medarbeidere. Det er et mål at medarbeidere kontakter sin leder om mulig sykmelding før vedkommende oppsøker lege.

Målområde 4	Konkretisering
TT. mål 4.1	<i>Fokus på IA-arbeid i hele virksomheten, inkludert virksomhetsledelsen, jf kommunens IA handlingsplan</i>
TT. mål 4.2	<i>IA-runde i avdelingene – faste dialogmøter med NAV</i>
TT. mål 4.3	<i>Oppfølging av IA- årshjul i avdelingene.</i>

Økonomi og rapportering

Målområde 5 omfatter å forvalte tilgjengeliggjorte økonomiske midler på en forsvarlig og effektiv måte i henhold til kommunens økonomiske retningslinjer.

Målområde 5	Konkretisering
TT. mål 5.1	<i>Ferdigstille ansettelsesprosessen.</i>
TT. mål 5.2	<i>Fortsette arbeid med utvikling av turnus og bemanningsplan som styringsverktøy. Bruke webbasert vikarinnleie – Visma ressursstyring – Digital vaktbok.</i>
TT. mål 5.3	<i>Styrke samarbeid og dialog med kommunalsjef-nivå.</i>
TT. mål 5.4	<i>Søke om tilskudd, justere budsjettering i konsekvensjustert budsjett.</i>
TT. mål 5.5	<i>Kartlegge hvilke tjenester som kan erstattes av velferdsteknologiske midler, samt utregne langtidsinnsparingene som følge av det.</i>
TT. mål 5.6	<i>Oppstart av arbeidsgruppe med virksomheten hvor pårørende, verger og NFU er representert. Kartlegge hvilke økonomiske effekter tjenesten kan oppnå ved samarbeid med frivillige og NFU.</i>
TT. mål 5.7	<i>Årlig evaluering og revidering av vedtak. Fokus på brukerrettet arbeid, mestring av oppgaver mest mulig selvstendig, samt fokusere på hviletid.</i>

TT. mål 5.8	<i>Konkretisere og synliggjøre oppgavefordelingen mellom tjenesten og verge.</i>
TT. mål 5.9	<i>Føre oversikt over hva ressursene er brukt på og redusere utgiftsposter der det er mulig.</i>

Rutiner og internkontroll

Målområde 6 sin målsetting er å sikre og utføre forsvarlige tjenester. En fastlagt struktur bygd på felles rutiner og internkontroll sikrer lik praksis i avdelingene.

Målområde 6	Konkretisering
TT. mål 6.1	<i>Alle avdelinger skal ha felles prosedyre i opplæring av nye vikarer, samt følge opp medarbeidere.</i>
TT. mål 6.2	<i>Evaluerer vedtakene årlig, registrere og vedtaksfeste endringer. Følge opp ressurskrevende brukere.</i>
TT. mål 6.3	<i>Det skal være utarbeidet handlingskjeder på hvordan forebygge tvang, vold og trusler ved veiledning og planlegging.</i>
TT. mål 6.4	<i>Alle ansatte skal kunne gjøre rede for helse- og omsorgsloven kap. 9 formål, virkeområde og hjemmel.</i>
TT. mål 6.5	<i>Fagpermer og tiltakspermer skal være oppdaterte og samsvare med tjenester tildelt.</i>
TT. mål 6.6	<i>Avdelingsledere skal bidra til virksomhetsrapportering gjennom egne rapporter til virksomhetslederen med fokus på økonomi, medarbeidere og ressurskrevende brukere.</i>
TT. mål 6.7	<i>Alle rutiner og rollebeskrivelser skal være ført inn i kvalitetslosen.</i>
TT. mål 6.8	<i>Følge opp implementeringsprosess av virksomhetsplan internt i avdelingene. Revidere ved behov.</i>
TT. mål 6.9	<i>Følge opp og lukke avvik. Saklige tilbakemeldinger skal være med å forbedre, løfte og videreutvikle virksomhetenes tjenester.</i>

Velferdsteknologi

Målområde 7 innebærer å videreutvikle og integrere velferdsteknologiske midler i utøvelsen av virksomhetenes tjenester.

Målområde 7	Konkretisering
TT. mål 7.1	<i>Kartlegge virksomhetenes tjenestebilde og sikre at medarbeidere forstår hvorfor endringer er viktige og nødvendige.</i>
TT. mål 7.2	<i>Skaffe en oversikt over faktiske behov hos brukere, ansatte og et fremtidig bilde av driften.</i>
TT. mål 7.3	<i>Gjennomføre prosjekt med vekt på å styrke individuell tilrettelegging, egenmestring og livskvalitet.</i>
TT. mål 7.4	<i>Integrere velferdsteknologiske løsninger i driften, samt sørge for at medarbeidere har nok kunnskap til å drive tjenestene videre.</i>
TT. mål 7.5	<i>Holde fokus på ønskede resultater og målsettinger for brukere, pårørende og kommunen.</i>

5 AVDELINGSVISE TILTAK FOR Å OPPNÅ MÅLOMRÅDENE

5.1 Målsetting for avdelingene

Hver avdeling har sitt virkeområde i virksomhetsfelleskapet. Det er en målsetting for alle avdelingene å bygge opp et eget visjonsgrunnlag med tydelige målsettinger innen 2020. Disse skal ta utgangspunkt i virksomhetenes målområder og skal gjenspeile avdelingsvise tiltak for å oppnå målområdene.

5.2 Avdelingsvise tiltak for å oppnå målområder for 2016-2020

Kompetanseheving og rekruttering

Målområdet 1 sin hensikt er å ha medarbeidere som sikrer profesjonell styring gjennom et aktivt og positivt fagmiljø.

Målområde 1	Konkretisering
Avd. mål 1.1	<i>Avdelingsledere veileder og yter faglig bistand.</i>
Avd. mål 1.2	<i>Avdelingsledere er synlige i sine avdelinger ved teammøter, samarbeidsmøter, personalmøter, overlapping og andre fora som er av interesse.</i>
Avd. mål 1.3	<i>Avdelingsledere er tydelige på hva målsettingene, verdigrunnlaget og virkeområdet til avdelingene er, inkludert hvilken rolle hver medarbeider har.</i>
Avd. mål 1.4	<i>Avdelingsledere oppfordrer og stimulerer til debatt og regulerer med de krav at faglig refleksjon skal utvikle, forbedre og møte avdelingenes krav og mål.</i>
Avd. mål 1.5	<i>Avdelingenes medarbeidere er innforståtte med sine oppgaver, krav, forventinger og arbeidsgiverens retningslinjer.</i>
Avd. mål 1.6	<i>Avdelingene stiller krav til kurs og foredrag.</i>
Avd. mål 1.7	<i>Avdelingene følger opp og kontrollerer at de etiske linjene er knyttet mot tjenestenes oppgaver.</i>

Internt og eksternt samarbeid

Målområde 2 har til hensikt å styrke samarbeidet mellom avdelingene og eksterne samarbeidspartnere gjennom etablerte og aktive møtefora, og faglige bidrag internt i teamgruppene.

Målområde 2	Konkretisering
Avd. mål 2.1	<i>Sikre tverrfaglighet og kompetanseoverføring med HAB, BUP, psykisk helse, NAV og andre PLO virksomheter.</i>
Avd. mål 2.2	<i>Utvikle tettere samarbeid med NFU og inkludere pårørende og verger i avdelingenes virke.</i>
Avd. mål 2.3	<i>Delta på samarbeidsmøter, kurs, foredrag. Stille krav til gjennomføring av kurs.</i>
Avd. mål 2.4	<i>Hospitere.</i>
Avd. mål 2.5	<i>Overføring av kompetanse, sikre kontinuitet mellom avdelingene, samt lik praksis.</i>

Brukermedvirkning

Målområdet 3 innebærer å sikre brukermedvirkning på individnivå.

Målområde 3	Konkretisering
Avd. mål 3.1	<i>Aktuelle aktiviteter tilpasses og tar utgangspunkt i den enkeltes ønsker, interesser, behov og muligheter.</i>
Avd. mål 3.2	<i>Teamgruppene skal søke den rette kompetansen og veiledningen som trengs for å oppnå riktig kvalitet, ressursbruk og faglighet til den enkelte bruker.</i>
Avd. mål 3.3	<i>Teamgruppene har en felles forståelse av målsettinger og utfører oppgaver etter lik praksis.</i>
Avd. mål 3.4	<i>Teamgruppene ivaretar brukernes trygghet, og brukerne opplever at de tar egne avgjørelser.</i>
Avd. mål 3.5	<i>Vi tar med oss tilbakemeldinger i videreutviklingen av TT sine tjenester.</i>

Nærværarbeid og arbeidsmiljø

Målområdet 4 sikter på å forebygge sykdom og fravær internt i avdelingene.

Målområde 4	Konkretisering
Avd. mål 4.1	<i>Avdelingene følger virksomhetshetens årshjul. Intern evaluering om det er behov å utarbeide eget årshjul.</i>
Avd. mål 4.2	<i>Avdelingene følger NAV sitt navigasjonskart for virkemidler, ressurser og rutiner ved sykefravær/forebygging.</i>
Avd. mål 4.3	<i>Avdelingene tilrettelegger og følger opp dialogmøte</i>
Avd. mål 4.4	<i>Avdelingene tilrettelegger for omstilling ved behov og tildeling av andre arbeidsoppgaver.</i>
Avd. mål 4.5	<i>Avdelingene lager en oppfølgingsplan med konkrete tiltak av hvordan arbeidstakeren skal komme seg tilbake til sine ordinære oppgaver.</i>

Økonomi og rapportering

Målområde 5 innebærer å gjennomføre nødvendige omstillinger og sikre profesjonell styring effektivt.

Målområde 5	Konkretisering
Avd. mål 5.1	<i>Bidra til at virksomhetenes overforbruk reduseres med fokus på effektivisering av tjenester.</i>
Avd. mål 5.2	<i>Følge opp medarbeidere og søke om tilretteleggingstilskudd.</i>
Avd. mål 5.3	<i>Omstilling av oppgaver til medarbeidere for å redusere og forebygge sykefravær.</i>
Avd. mål 5.4	<i>Kartlegge bruken av velferdsteknologiske midler internt i avdelingene.</i>

Rutiner og internkontroll

Målområde 6 har som hensikt å etablere en felles struktur på tvers av avdelingene med utgangspunkt i tjenestens brukere og behov. Målet er å etablere lik praksis rundt hver enkelt bruker, skape forutsigbarhet, samt sikre at personalgruppen besitter nødvendig kompetanse for å kvalitets sikre brukerens tjenester.

Målområde 6	Konkretisering
Avd. mål 6.1	<i>Skape lik praksis gjennom felles målsettinger internt i teamgruppene på den enkeltes opplærings, behandlings og omsorgsområde.</i>
Avd. mål 6.2	<i>Være en pådriver for at virksomheten innfrir krav og forventinger fra den politiske ledelsen i kommunen.</i>
Avd. mål 6.3	<i>Bidra til etablering og videreutvikling av virksomhetsfelleskapets struktur og iverksette nødvendige tiltak for å nå målområdene i virksomhetsplan.</i>
Avd. mål 6.4	<i>Implementere, vedlikeholde og videreutvikle rutiner og internkontroll i overensstemmelse med sentrale og lokale føringer.</i>
Avd. mål 6.5	<i>Implementere avdelingsvis virksomhetsplan, rapportere avdelingsvis på prosessen gjennom etablerte strukturer.</i>
Avd. mål 6.6	<i>Implementere teamledervis virksomhetsplan, rapportere teamledervis på prosessen gjennom etablerte strukturer.</i>
Avd. mål 6.7	<i>Ferdigstille teamgruppene og avdelingsvis visjon og verdigrunnlag.</i>
Avd. mål 6.8	<i>Evaluerer hjelpe turnus to ganger i året. Sørge for at møtetider (team, samarbeids, fag) er satt av, oppføre en ansvarsvakt, skaffe oversikt over endringer. Fordele ansvaret.</i>
Avd. mål 6.9	<i>Drive arbeidet med profil og kvalitetslosen med særlig fokus på videreutvikling og nye initiativ, herunder erstatte papirarbeid og permer.</i>
Avd. mål 6.10	<i>Forbedre språkbruk i profil.</i>
Avd. mål 6.11	<i>Følge opp avvik i profil og kvalitetslosen.</i>
Avd. mål 6.12	<i>Teamlederne skal kontinuerlig revidere og oppdatere fag- og tiltaksperm. Permene skal stå etter tildelte tjenester og faktiske forhold.</i>

Velferdsteknologi

Målområdet 7 sin målsetting er å kartlegge hvilke brukere som kan benytte seg av velferdsteknologiske midler.

Målområde 7	Konkretisering
Avd. mål 7.1	<i>Oppstart med diverse prosjekter i forsøk på å effektivisere arbeidet i tjenesten deriblant samarbeid med Weiss-Tech og innføring av Kan-Helse og e-læringskurs.</i>
Avd. mål 7.2	<i>Kartlegge i hvilken grad alarm, GPS kan supplere tjenesteytingen.</i>
Avd. mål 7.3	<i>Bli flinkere til å bruke planleggere som for eksempel memo-tavle og IPAD i utførelsen av dagligdagse oppgaver.</i>

6 VIRKSOMHETSRAMMENE

Flere faktorer spiller inn for å nå målområdene i virksomhetsplan 2019-2023. De viktigste er medarbeidere, kompetanse og brukerne. Disse legger grunnlaget for målområdene i tjenesten.

En viktig målsetting for Tilrettelagte tjenester er at virksomheten har medarbeidere som forstår organisasjonenes målområder og klarer å knytte det mot hverdagens oppgaver. Medarbeidere spiller en nøkkelrolle dersom virksomheten skal klare å innfri etter internasjonale, sentrale og lokale føringer.

Brukernes behov tegner rammene for tjenestene virksomheten yter. Endringer i brukergruppen, nye brukere og komplekse diagnoser styrer hvilken kompetanse tjenesten trenger å innhente, samt hvilke rolle medarbeidere får i tjenesten. Det er i hovedsak brukerne som definerer hvordan Tilrettelagte tjenester vil se ut i 2020.

6.1 Fremtidig prognose av virksomheten Tilrettelagte tjenester

Beregning av fremtidig prognose må ta utgangspunkt i målområdene for både virksomheten og avdelingene. Virksomhetsplanen har definert hva disse målområdene er og hvilke tiltak som må iverksettes for stabilisere tjenesteytingen og økonomien.

Noen av tiltakene er integrerte i avdelingenes virke. Målsettingen frem til 2020 er å iverksette resten og følge prosessen opp med krav, forventninger og veiledning. Alle aktiviteter vil bli tidfestet i egen handlingsplan.

Planen skal være et redskap i videre utviklingen av virksomheten og oppbygging av avdelingene, samt være en gjenstand til diskusjon og endring av tiltak. Vi skal bli bedre.

6.2 Tidsplan virksomhetsrapportering

Teamledere og rapporter månedlig til sine avdelingsledere på planens syv målområder.

Avdelingsledere rapporterer månedlig på implementeringsprosessen av virksomhetsplan til virksomhetsleder.

Virksomhetsrapportering til kommunalledelse finner sted hver tertial. Dersom det vurderes som nødvendig vil virksomhetsleder bli bedt om å rapportere månedlig.

Tilrettelagte tjenester for barn, unge og voksne med nedsatt funksjonsevne
Nord-Aurdal kommune
Rådhuset – Jernbanebanevegen 22,
Postboks 143
2901 Fagernes



Foto: Azra Hodzic