

Tilrettelagte boliger/ Kongleveien 35

Isabell.pedersen@alta.kommune.no

VERDIEN AV PAS I PRAKSIS?

-OM Å UTFORDRE DET BESTÅENDE

Vi skal fortelle om to systemtiltak, og reflektere over verdien av dette og se disse tiltakene i relasjon med hverandre.

Vi skal snakke om våre erfaringsutvekslinger fra PAS og verdigrunnetts organisasjonsstruktur i Alta kommune.

Positiv atferdsstøtte i Alta kommune

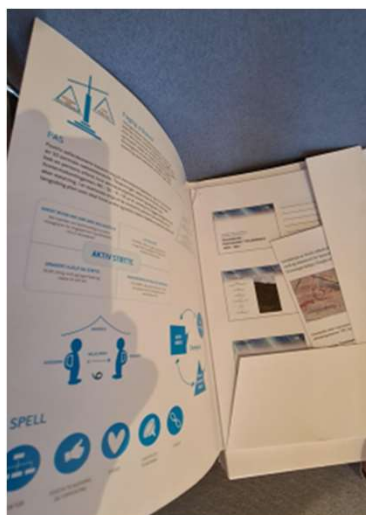
- Kjent før oppstart?
- Eksterne midler Hdir, 500 000 til fagprosjekt
- Pårørende i referansegruppe
- Lederstøtte er sentralt.
- Pilot i Tilrettelagte boliger v/ Kongleveien
- «**Kick- off**» 14.10.19 med U. Berge, USHT, nestleder helse –og sos, rådgiver HR, pårørende og verger.
- Utvikling – utvider: Helse og Sosial - Oppvekst og Kultur
- Resultater: fokusskifte fra RUH til kvalitet?



Hva er viktig for kursdeltagere?

Data fra grunnkurs 2 dager + utvidet kurs 2 dager
-54 besvarelser av 77 kursdeltagere fra første kursrunde.

| Nei/unyttig | Litt | Middels | Noe | Ja/nyttig |
|-------------|------|---------|-----|-----------|
| 22 | 17 | 16 | 39 | 272 |



- Er PAS forenelig med ditt faglige ståsted?
- Nytte i arbeids-sammenheng?
- Faglig styrket etter PAS kurs?
- Relevans for andre tjenesteområder?



Å implementere - å tilføre nye kunnskaper så er vi i mål...?

- Ingen «kvick-fix».

Hvordan startet vi...?

- Om å bygge videre på der vi allerede er gode.

Der hvor PAS skal inkorporeres...

- Systemisk!

Senke terskelen for å utfordre det bestående.

- Være litt «foroverlent»

Kan fagprosjektet ha bidratt til noen nye visjoner fremover i Alta kommune?

- Lederlinja i Helse –og Sosial, Alta kommune



Hva er viktig for arbeidsgiver?

«Positiv Atferdsstøtte er et **begrep som vi etter hvert kjenner godt i Alta kommune**. Gjennom arbeid fra ansatte ildsjeler, har vi fått **prøvd** ut rammeverket for våre brukere med gode **resultater**.

Som kommune, må vi tenke på hvordan vi kan bruke gode tilnærminger for å **forbedre kvaliteten** i tjenestene. **Systematisk innføring og obligatorisk kompetanseheving for et stort antall ansatte, er en forutsetning for å lykkes.**

PAS hjelper oss med å oppnå den ønskede kvalitet på tjenestene, og sikrer i tillegg den enkelte bruker med fokus på **meneskerettigheter**. Vi er godt i gang, men slett ikke i mål, og Alta kommune vil gjennom sitt **planverk og styringsdokumenter** fortsette implementeringen av PAS. **Grunnen er enkel: PAS er bra for den enkelte bruker og ansatt, og da er det også lurt for kommunen.**»

Kommunalleder for Helse og sosial, John Helland 01.05.2023

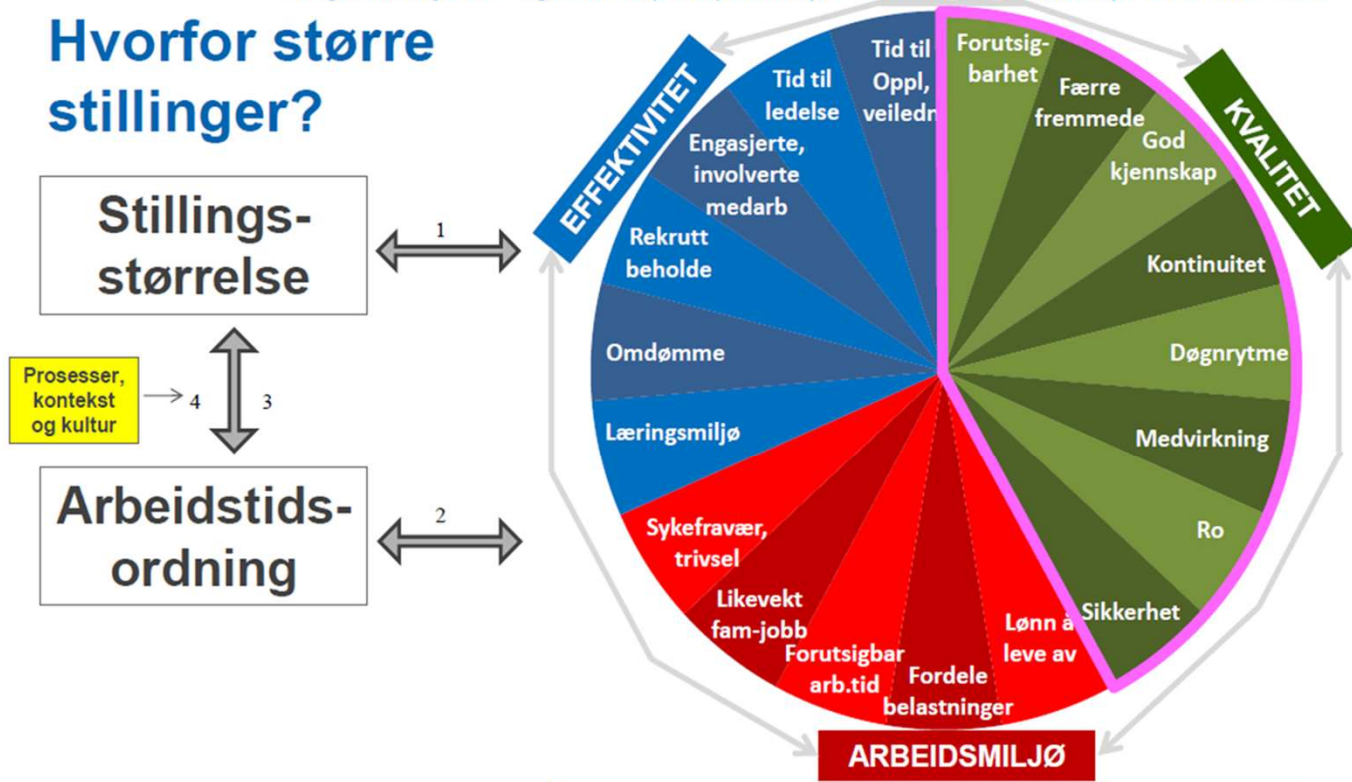
Positiv atferdsstøtte

- Ikke glemme det organisatoriske! Også faglige tilnærminger har sine omgivelser...
- Hva er en god organisatorisk «kostyme» for Positiv atferdsstøtte da?

Heltidskultur

Organisasjons- og brukerperspektiv på endring og deltidsproblematikken

Hvorfor større stillinger?



Leif E. Moland, 2016

Befolkningsfremskrivning og fremtidig kompetansebehov

Heltidskultur

- Noen viktige holdepunkter:
 - Holdningsskapende tiltak
 - Turnustekniske løsningsforslag
 - Samarbeidsparter
 - Samarbeidsprosesser
- «Antall hoder»
- Relasjonen som arbeidsverktøy

Fagprosjekt 2019
PAS som faglig tilnærming
-Turnusprosjekt 2016
Heltidskultur ved bruk av langvakter

Noe har skjedd..!

- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 46 % i 2015 til over 90 % i 2023
- Reduksjon av uro med over 60 %
- Fravær fra ca. 18 til under 3 % i prosjektperioden
- Overtid, ferie, vikarbruk, høytid.
- KS 10 faktor undersøkelse - store forbedringer
- Nærværpris i 2019.



50 Altaposten
14. oktober 2019
MÅNDAG
14. oktober 2019
No. 118. Avgang 51. Løst på kr 30.
- den lokale ukeavisen siden 1969
Fersk fisk
og sjemat - hvor det er!
Kjøftepluss
AMBT ALTA, TEL: 862 30 676
post@altaposten.no • altaposten.no

Siktet for to grove voldtekter
Stig Anton satser på fatbike
Sliten, men lykkelig messesjef

Stup i fravær gir nytt pluss

■ Få år etter at varselampene lyste rødt er Alta kommune i ferd med å få grep om sykefraværet.
■ I 2015 var 200 kommunalt ansatte borte fra jobb hver dag. I dag er det under 50.

Hos Isabell Pedersen i bistandsavdelingen Konglevien 35 er fraværet helt nede i 3,6 prosent.

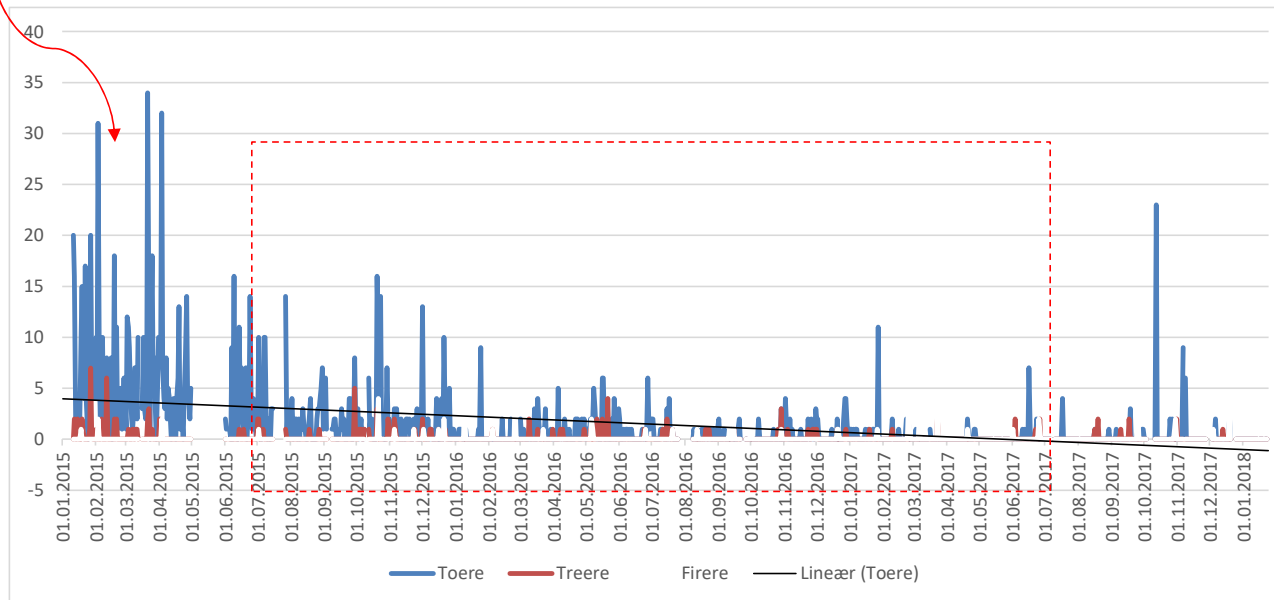
Side 4 og 5

Alle burde kunne seg det beste.

Hva er viktig for tjenestebruker?

Her kan lysglimtene bli
overskygget, og kvalitetene i livet
bli mer vanskelig å finne.

Data fra sammenligningstall: 2 år. Brukt
kartleggingsverktøy «Timesample».
Mål: mer «ro» i eget liv.



Hva er egentlig viktig?

Erfaringer fra praksis:

- Behovet for trygghet.
- 72 ansatte bare for å få turnusen å gå opp.
- *Verdien* i færre «antall hoder».

Livstidsperspektiv – en person i fokus:

- hils på «Johannes»!

«Johannes, 38 år»

- Tjenester i 20 år med 2:1 bemanning dag/aften og en stor andel av nattepersonellet.
- Særlige forhold som kan gjøre ting vanskelig: Tilknytningsforstyrrelser, sliter spesielt med overganger, autismespekter –og språkforstyrrelser, angst og moderat utviklingshemming.

Vil da forsvarlighetsbegrepet stå like sterkt i et livsløpsperspektiv?

Diskuter med sidepersonen; Hvor mange hjelpere har Johannes møtt når han har vært redd, engstelig og bekymret gjennom sine år med kommunale tjenester?

= Ca. 480 ulike profesjonelle hjelpere!

Noen betraktninger:

- Et møte mellom kunnskapsområder;
 - Faglige perspektiver (PAS som «best practice»)
 - Erfaringsbasert informasjon (personfokus)
 - Organisasjonstilhørighet (en kultur i tid)
- PAS som ble satt inn i rammer av en sterk heltidskultur, har hjulpet oss å bringe fram **noe nytt i vår verden!**
- Hvem er ekspertene?
 - skape det gode rommet hvor relasjoner styrkes
- Kvaliteten ligger ikke nødvendigvis i hva som skjer på «din vakt»!
 - Se etter kvaliteten i hovedpersonens livstidsperspektiv.

Ansatte og ledere *kan, i samarbeid, lage* turnuser som gjør det mulig å sette PAS inn i en skikkelig organisatorisk, relasjonell kontekst som er bærekraftig over tid.

- Tiltak som er komplementære og internt konsistente vil kunne opptre gjensidig forsterkende.
- Systemisk- om å få helheten til å samsnakke.
- Kvalitet er ikke uløselig, må settes i relasjonelle sammenheng
- Starte med styrkene og bygge videre på det.
- Fallgruve: å tenke at det bestående ikke kan påvirkes
- Vi finner kanskje et større rom for brukermedvirkning, der man fokuserer på mestringsrommet istedenfor risikoområder(?) – om verdien å «arbeide sammen»

Hva er viktig for pårørende?



Avdelingsleder Isabell Pedersen sammen med Olav og Tone Øygard, pårørende og verge

34 – AUGUST 2022

Pårørende har en «annen slags» tyngde, og de har hatt en stor verdi for arbeidsplassen i begge systemtiltakene som ble iverksatt i boligen.

Ikke bare «ta oss på ordet»! Troverdigheten i «nytt» av disse tiltakene, gjenfinnes i «tjenestebrukers talerør».

Hos oss har pårørende både supplert arbeidet og utfordret oss til å skape «nye» løsninger. Vi spør gjerne *dem* hva som er viktig.



OLAV



Tone

«Formidling av egne ønsker
i kommunikasjon uten ord.»



Isabell Pedersen
29. JUN. 2017

Takk for oss!