



Meland kommune - rapportering i etikkprosjektet til prosjektledelsen i KS 2013.  
Sendes til [cne@ks.no](mailto:cne@ks.no)

Prosjektnavn: Kommune: Kontaktperson og e-post: Pulje i prosjektet:	Prosjekt Samarbeid om etisk kompetanseheving 1256 Meland kommune Helge Kvam, <a href="mailto:helge.kvam@meland.kommune.no">helge.kvam@meland.kommune.no</a> Pulje 6
Prosjektperiodens varighet?	Fram til 31.12 2015
Hvor mye ressurser (tid, kroner, personer) har kommunen satt av til etikksatsingen?  F.eks. er det etablert prosjektlederstilling, satt av tid for ressurspersoner osv.	Viser til prosjektplan datert 03.09.12. Meland kommune har ikkje satt av egne budsjettmidlar til gjennomføring av prosjektet. Ein kan søkjar om interne midlar via hovudprosjektet «Saman om ein betre kommune» til einstilte tiltak.  Ressursbruk er i all hovudsak tidsbruk for 6 personar i prosjektgruppa, inklusiv prosjektleiari. Vidare har kommunen pt peika ut 13 etikk-kontaktar på ulike avdelingar innan sjukeheim, heimeteneste, psykisk helseteneste, barnevern og NAV. Nemde kontaktar har ikkje økonomisk kompensasjon.
Hvilke møteplasser for etisk refleksjon har dere etablert?  -Hvordan er møteplassene organisert -Hvilke virksomheter har etablert møteplassene? -Hvor mange omfatter tilbudet?	<b>Psykisk helseteneste</b> Har etablert tema i fast møteverksemd i personalsamling ca 1 time 3-4 gongar per år. Her deltar heile personalgruppa på 8 stk. Tilbakemelding er at fagfeltet inneheld daglege utfordringar der etiske perspektiv er aktualisert. Etisk refleksjon som metode gjev rom og tid til relativ rask fordyping. Psykisk helse vurderer at fokus på etisk refleksjon gjev auka fagetisk kompetanse.  <b>Heimetenesta</b> Heimetenesta sør er organisert med gruppeleiarar som etikk-kontaktar. Dei einstilte grupper har nokre fellestiltak på tvers av grupper. Generelt er tilbakemelding at ein har tema fast på gruppemøte kvar 3. veke. Tal personar varierer grunna turnus. Det er ei utfordring å få tid til oppfølging av tema som vert drøfta i gruppemøter, og det er ønske om å kunne nytte meir tid til tema. Opplever at ein treng noko meir erfaring med arbeidsform før ein kan peike på konkrete effektar av arbeidet utover auka bevisstgjerjing om etisk refleksjon som metode.  Heimetenesta nord er organisert med gruppeleiarar som etikk-kontaktar. Dei einstilte grupper har nokre fellestiltak på tvers av grupper. Generelt er tilbakemelding at ein har målsetting om å ha tema fast på gruppemøte kvar 3. veke. Tal personar varierer grunna turnus. Det skjer at gruppemøter vert avlyst, og ein søker å kompensera med å ta tema opp via felles lunsj. Det er ei utfordring å prioritere tilstrekkeleg tid for å gå inn tematikken slik ein ønskjer. Få faste møteplassar kombinert med turnus utfordrar i høve til at alle deltar aktivt.  <b>Barnevern</b> Barnevern nyttar fast tiltaksmøte kvar veke til å løfte fram etisk refleksjon. Til no er tema tatt opp noko sporadisk, men det er drøftingar internt om på sette opp som fast punkt eller del av saksdrøftingane frametter. Den etiske refleksjonsmodellen er presentert for samla personalgruppe.  <b>NAV</b> NAV Meland har nytta faste kontormøter kvar veke som arena for aktuelle etiske refleksjonar for samla personale (kommune/stat). I tillegg har ein nytta mindre samrådsfora for impliserte partar i einstilte personsaker. Aktivt fokus på etisk refleksjon i avdeling. Tema er satsingsområde både via kommune og stat. NAV Hordaland har her eigen frist for gjennomføring av E-læringskurs om etikk og samtalepakke innan første halvår 2014. Erfaringsgrunnlag frå gjennomført e-læringskurs er at effekten er best om



	<p>den etiske refleksjonen kjem i «små doser» og jevnleg utover året, framfor større enkeltarrangement.</p> <p><b>Meland sjukeheim</b> Sjukeheimen har gjennomført samla personalmøte med felles oppstart og innføring av tema i august. Det har vore leiarskifte i same periode. Meland sjukeheim v/demensavdeling Lerketunet har til no i haust nytta 3 felles lunsjmøter samt 2 gruppemøter til å drøfte konkrete tema kring etisk refleksjon i personalet. Eit døme på tema som er oppe – tillitsskapande arbeid, kva faktorar kan medvirke til at pasientane yter motstand til helsehjelp, og korleis opptre for å redusere motstand? Generelt er ønske om arbeid med etisk refleksjon verdsatt hjå personale. Det er ønske om meir systematisk tidsbruk til tema. Ein vil internt søkje å nytta avdelingsmøte kvar 6 veke til å systematisere tema i personalgruppa.</p> <p>Øvrige grupper innan langtid, korttid, natt-teneste og dagsenter har ikkje fått etablert faste rutinar for drøfting av tematikk. Bruk av refleksjonskort er tilgjengeleg og nytta sporadisk. Utdrøfting med å finna felles tidsbruk kombinert med turnus er medverkande årsak til status. Ein starter i desember opp med tema fast på felles gruppeleiar møte for å trygge rolleforståing og tidsbruk i det vidare arbeidet for 2014. Ein vil og vurdere å sikre tid til tema som del av ny arbeidstidsplanlegging (turnus).</p>
<p>Hvilke tiltak for kompetanseheving er iverksatt?</p> <p>-Hvem er målgruppen for tiltakene? -Hvor mange er omfattet av tilbudet?</p>	<p>Viser til prosjektplan datert 03.09.12. Når ein ser på aktuelle tiltak som er oppført under delmål 1-3 er i all hovudsak dei fleste tiltak iverksatt med fokus på interne drøftingar i personale.</p> <p>Det er gjennomført fagseminar 11.03.13 med bistand frå KS v/G. C. Aarnes. Fagseminar vart delt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) KI 09-12 - for alle 13 leiarane for tenesteområder + prosjektgruppe med fokus på m.a. etisk leiarskap og organisasjonsetikk</li><li>2) KI 12-15 – for alle 13 etikk-kontaktar + prosjektgruppe med fokus på m.a. korleis leie etisk refleksjonsgruppe (metode, rolle, utfordringar og organisering).</li></ol> <p>Vidare har ein gjennomført intern fellessamling for alle etikk-kontaktane 22.08.13 for status og avklaring av rolleforståing, metodeval og konkrete utfordringar i kvardagen. Det var planlagt oppfølgingssamling hausten 2013, men vart dessverre avlyst. Alle etikk-kontaktane har meldt skriftleg evaluering/status til denne årsrapporten. Aktuelle tiltak som pt ikkje er iverksatt omhandler brukarmedverknad og pårørande.</p>
<p>Hvordan er prosjektet forankret, i ledelsen og i virksomhetene?</p> <p>-Blir etikkarbeidet etterspurt fra ledelsen og ansatte?</p>	<p>Viser til prosjektplan datert 03.09.12.</p> <p>Etisk refleksjon og kompetanse er eit viktig område i Meland kommune. Dette er synleggjort både via kommunen sine Etiske retningslinjer, samt at den einsskildle leiar for 13 ulike tenesteområder har etikk som del av individuell leiaravtale med rådmann.</p> <p>Fokus på etikk vert og etterspurd av politisk leiing, og skal særskilt kommenterast i Meland kommune sin årsmelding for 2013.</p> <p>Etisk kompetanseheving er eit delprosjektet er del av ei større satsing innan Prosjekt «Saman om ein betre kommune». Hovudprosjekt er forankra i vedtak i Administrasjonsutval.</p>
<p>Hvordan opplever ressurspersonene i etikkarbeidet støtten fra nærmeste leder?</p>	<p>Alle leiarane for aktuelle tenesteområde er kjend med etablering av etikk-kontaktar.</p> <p>Det er primært prosjektgruppa som har støtta opp om arbeidet etikk-kontaktane utfører i avdelingane. Ein vil søkje å involvere og ansvarleggjere leiargruppa meir aktivt i oppfølgingsarbeidet ila 2014. Dette er mellom annan naudsynt om prosjektgruppa skal utvide til andre tenesteområde.</p>

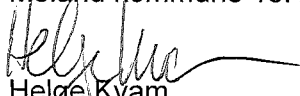


<p>Hva har dere oppnådd med etikksatsingen så langt og hva har vært avgjørende for å oppnå dette – suksesskriterier?</p>	<p><b>Generell tilbakemelding</b> Føremøn å etablere etikk-kontakatar som bidrar til forplikting og ansvarleg gjering lokalt i avdeling for å halde oppe fokus på tema og metode. Viktig å søke å nytte allereie etablert samhandlingsfora. Aktuelle verktøy og erfaringar frå andre må vere lett tilgjengeleg og ikkje for omfattande.</p> <p><b>Psykisk helse</b> Vurderer at auka fokus på tema i kvardagen vil gje positive resultat for samla tenesteyting til målgrupper for tenesteytinga. Dette grunna at personalet sin daglege praksis reflekterer etisk kompetanse og refleksjon.</p> <p><b>Heimetenesta</b> Viktig at etikk-kontaktane får eigne treffpunkt då ein treng kvarandre for å halde fokus på tema. Generell tilbakemelding er at tidsressurs for felles drøfting er knapp. Likevel har satsinga ført til auka etisk bevissthet, og ein søker å finne rom for å løfte fram etisk refleksjon der ein kan. Treng noko meir tid før ein kan vurdere moglege effektar for målgruppe.</p> <p>Likevel er tilbakemelding at ein opplever at etisk refleksjon bidrar til at fleire sider ved eit saksområde vert løfta fram slik at ein får eit meir omfattande avgjerdsgrunnlag for handling. Eit døme er her at ein i møte med einskilde brukarar og same utfordringar kvar dag kan føre til at ein vert sliten over tid per tid. Her opplever ein at fokus på etisk refleksjon i fellesskap har løfta fram alternativ forståing av situasjon og auka handlingsval som ein vurderer og bidrar til betre tenesteyting ovanfor einskilde brukarar. Det er her viktig å dele dei gode kvardags fortellingane.</p> <p><b>Barnevern</b> Barnevernet melder at samla personale er positiv til satsinga og at etisk refleksjon er eit sentralt område for godt fagleg arbeid i møte med målgruppe.</p> <p><b>NAV</b> Føremøn å ha etablert lokal etikk-kontakt. Opplever at det er greitt å inneha ein slik funksjon, og at lang erfaring kombinert med fagleg kompetanse gjev at det per tid ikkje er særskilde utfordringar med funksjonen. Ein må kontinuerleg vere våken for å ta tak i aktuelle situasjonar og nytte den enkle refleksjonsmodellen. NAV har truleg ein ekstra fordel ved parallell satsing både i kommune og stat, med ulike virkemiddel.</p> <p><b>Meland sjukeheim</b> Viktig at lokal etikk-kontakt vert ivaretatt via fellessamlingar og påfyll av aktuell ny kompetanse og tiltak innan tema samt praktiske øvingar på bruk av refleksjonsmodellen. Fokus på systematisk arbeid over tid på etisk refleksjon er viktig fagleg god kvalitet på arbeidet ovanfor målgruppa. Treng noko meir tid før ein kan vise til konkrete døme på positive effektar av metoden i møte med tenestemottakarar.</p>
<p>Hva er de største utfordringene med å nå målene i prosjektplanen?</p>	<p>Noko ulik utfordringsbilde avhengig av type avdeling. Likevel er ønske om meir tid for felles drøfting og praktisering. Dette utfordrar oss til å kontinuerleg søke å løfte fram tematikken i etablerte samarbeidsfora.</p> <p>Per tid er det nok rett å sei at ulik tilgjengelig tidsressurs i avdelingane til drøfting av tema kan bidra til at einskilde personale opplever fragmentert involvering til prosjektet. Dette gjeld særskilt i turnusverksemd. Likevel er det eit ønske om å halde fram fokus på tema. Det er og meldt behov for ytterlegare trening på praktisk bruk av metoden. Dette for å verte meir målretta og effektiv når ein først er samla om drøftingar.</p>
<p>Hva skal dere prioritere</p>	<p>Ein vil prioritere å få innhenta evaluering jamfør prosjektplan. Det skal utførar nye brukarundersøkingar ila 2014. Det skal vidare gjennomførast ny medarbeidar undersøking ila 2014.</p>



<p>fremover?</p> <p>-Vær konkret og begrunn prioriteringene.</p>	<p>Vi skal iverksette plan om å inkludere brukarar, brukarorganisasjonar og pårørande ila 2014. Eit virkemiddel vert å invitere til felles seminar/drøfting innan etikk og brukarmedverknad før sommaren 2014. Dette kjem ein tilbake til etter Etikk konferansen 06.02.14 med fokus på same tema.</p> <p>Vi ønskjer å iverksette etisk refleksjon i øvrige tenestoområde som t.d. skule ila 2014. Etikk er eit sentralt område når ein søker å fremje heilskapleg og koordinert kompetanseutvikling i ein lærande organisasjon. Slik sett ønskjer kommunen at etikk skal kome på dagsorden uavhengig type tenesteyting og forvaltning.</p> <p>Ønskjer å vere meir aktivt å informera om pågåande prosjektarbeid. Ein vil meir aktivt nytte kommunal nettside samt kommunal facebook, vidare vil ein ila 2014 etablere intranett for intern informasjon i organisasjon.</p>
<p>Hvordan skal dere lykkes for å nå målene i prosjektplanen</p>	<p>Generell tilbakemelding frå etikk-kontaktar er ønske om etablering av faste møtepunkt for samla gruppe 2-3 gongar per år (minimum 1 samling per halvår). Dette for å drøfte erfaringsutveksling, utveksle kompetanse og støtte opp om rolleforventning som etikk-kontakt.</p> <p>Og eit ønske om å utveksle kompetane på tvers av fag og avdelingar via til dømes kortare internundervisning om aktuelle kvardagstema innan etikk. Her bør ein systematisera internundervisning slik at flest mogleg får høve til å ta del over noko tid.</p> <p>Kommune vil styrkje samhandling mellom leiar for aktuelt tenestoområde og den einskilde etikk-kontakt.</p> <p>Viktig å få informert brukarorganisasjon, brukarar og pårørande om arbeidet. Forventningar hjå målgruppa for tenesteyting vil kunne vere ei ekstra drivkraft i det vidare arbeidet.</p> <p>Prosjektgruppa vert utvida frå 2014 med deltaking frå leiar av heimetenesta.</p>
<p>Hvilke av tiltakene prosjektledelsen i KS har bidratt med har vært nyttige?</p> <p>-Beskriv og begrunn</p>	<p>Prosjektgruppa vurderer at nettida <a href="http://www.ks.no/etikk-kommune">http://www.ks.no/etikk-kommune</a> er eit godt tiltak for kompetanse og erfaringsutveksling. Informasjon er lett tilgjengeleg og relativt enkelt å ta i bruk lokalt.</p> <p>Vidare har KS ytt fagleg bistand til gjennomføring av fagseminar lokalt i Meland. Vi kjem truleg til å invitere til ny samhandling ila 2014.</p>
<p>Er det tiltak fra prosjektledelsen i KS dere savner?</p>	<p>Det er pt ikkje synleggjort manglande tiltaksmeny via KS. Kommunen opplever positiv og imøtekomande kontakt med KS og takkar for samarbeidet til no.</p>
<p>Annet dere vil orientere oss om?</p>	<p>Generell tilbakemelding frå etikk-kontaktar om at arbeidet er spennande og nyttig i ein hektisk kvardag.</p> <p>Prosjektgruppa har vurdert at det er trong for noko meir tid til forankring innan helse og sosial før ein går vidare til andre sektorar i kommunen. Slik har ein endra noko på framdriftsplan jamfør prosjektplan. Ein vil opne opp for iverksetting av tematikken på personalnivå i andre sektorar ila 2014.</p>

Meland kommune 13.12.13

  
Helge Kvam  
Rådgjevar