

Viðhorfskönnun meðal starfsmanna í þremur búsetukjörnum fyrir fatlað fólk (K3) varðandi líðan og aðstæður.

Elín Sigríður Gunnsteinsdóttir
Félagsfræðingur MSc

Innihald

1.	Efnisyfirlit: Myndir	3
2.	Helstu niðurstöður úttektarinnar	4
A.	Athugasemdir úttektaraðila	6
3.	Tilurð könnunarinnar og markmið	7
4.	Um búsetukjarnana K3	8
5.	Þriggja ára aðgerðaráætlun vegna K3	9
6.	Aðferðafræði og framkvæmd	11
A.	Undirbúningur	11
B.	Framkvæmd	11
C.	Þátttakendur í könnuninni	11
D.	Aðferðafræði	12
7.	Niðurstöður úttektarinnar	13
A.	Viðhorfskönnun á meðal starfsmanna	13
1.	Almennar upplýsingar um svarendur	13
2.	Vaktafyrirkomulag	13
3.	Aðgengi og stuðningur	14
4.	Upplýsingamiðlun	15
5.	Líðan og ábyrgð í starfi	15
6.	Færni í starfi	16
7.	Aðgengi að fræðslu	17
8.	Öryggi í starfi	17
9.	Framþróun á síðastliðnum 12 mánuðum	18
8.	Lokaorð	19
9.	Viðauki 1: Þriggja ára aðgerðaráætlun vegna K3	20
10.	Viðauki 2: Viðhorfskönnun lögð fyrir starfsmenn og yfirmenn í búsetukjörnum	25
11.	Viðauki 3: Töflur	29
1.	Vaktafyrirkomulag	29
2.	Aðgengi og stuðningur	29
3.	Upplýsingamiðlun	30
4.	Líðan og ábyrgð í starfi	31
5.	Færni í starfi	33
6.	Aðgengi að fræðslu	34
7.	Öryggi í starfi	35

8. Framþróun á síðastliðnum 12 mánuðum	36
--	----

1. EFNISYFIRLIT: MYNDIR

Tafla 1: Hentar vaktafyrirkomulag.....	29
Tafla 2: Aðgengi að nánasta yfirmanni	29
Tafla 3: Aðgengi að öðrum yfirmönnum.	29
Tafla 4: Aðgengi teymisstjóra að forstöðumönnum.....	30
Tafla 5: Gagnkvæmur stuðningur á meðal stjórnenda teymanna.	30
Tafla 6: Aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs.....	30
Tafla 7: Stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs.	30
Tafla 8: Upplýsingamiðlun innan teymisins.....	30
Tafla 9: Upplýsingamiðlun á milli samstarfsmanna.....	31
Tafla 10: Upplýsingamiðlun frá næsta yfirmanni.	31
Tafla 11: Upplýsingamiðlun frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs.	31
Tafla 12: Ábyrgð í starfi.	31
Tafla 13: Starfsandi á vinnustaðnum.....	32
Tafla 14: Líðan í vinnunni.....	32
Tafla 15: Jákvæðar breytingar á líðan í starfi.	32
Tafla 16: Neikvæðar breytingar á líðan í starfi.	32
Tafla 17: Vinnuálag í starfi.....	33
Tafla 18: Öryggi í starfi.....	33
Tafla 19: Möguleikar til þróunar í starfi.....	33
Tafla 20: Til hvers er ætlast í vinnunni.	33
Tafla 21: Nýting menntunar og þjálfunar í starfi.....	34
Tafla 22: Nýting þekkingar og hæfni í starfi.	34
Tafla 23: Ánægja með fyrirkomulag fræðslu.....	34
Tafla 24: Hefur fræðsla eða þjálfun nýst?	34
Tafla 25: Þörf á meiri/frekari fræðslu.....	35
Tafla 26: Fræðsla innan starfsstaðarins.....	35
Tafla 27: Fræðsla utan starfsstaðarins.	35
Tafla 28: Fræðsla bæði innan og utan starfsstaðarins.	35
Tafla 29: Ofbeldi af hálfu íbúa.	36
Tafla 30: Niðurlægjandi framkoma, hótanir eða annað andlegt ofbeldi af hálfu íbúa.....	36
Tafla 31: Áframhaldandi í starfi eftir sex mánuði.	36
Tafla 32: Aukin fagþekking.	36
Tafla 33: Aukin fræðsla.....	36
Tafla 34: Aukin þjálfun.....	36
Tafla 35: Aukið öryggi starfsmanna.....	36
Tafla 36: Aukið öryggi íbúa.	37
Tafla 37: Aukið samstarf við aðrar stofnanir.	37

2. HELSTU NIÐURSTÖÐUR ÚTTEKTARINNAR

- Alls svöruðu 71 starfsmenn viðhorfskönnuninni sem gerir 72% svarhlutfall.

Vaktafyrirkomulag

- Niðurstöður sýna að vaktafyrirkomulagið hentar flestum svarendum eða 81% svarenda.

Aðgengi og stuðningur

- Aðgengi að nánasta yfirmanni, að öðrum yfirmönnum og aðgengi teymisstjóra að forstöðumönnum er að mati flestra (74-81%) svarenda gott.
- 14% svarenda sögðu aðgengið að sínum nánasta yfirmanni vera slæmt.
- 70% svarenda sagði gagnkvæman stuðning á meðal stjórnenda teymanna vera góðan eða mjög góðan.
- Aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs er, að mati 36% svarenda gott eða mjög gott. Ef svör forstöðumanna og teymisstjóra eru skoðuð sérstaklega kemur í ljós að 82% þeirra telja aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs vera gott eða mjög gott.
- Stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs er, að mati 38% svarenda góður. Ef svör forstöðumanna og teymisstjóra eru skoðuð sérstaklega kemur í ljós að 72% þeirra telja að stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs vera góðan eða mjög góðan.

Upplýsingamiðlun

- Upplýsingamiðlun innan hvers teymis, á milli starfsmanna og frá næsta yfirmanni er að mati flestra (70-75%) svarenda gott. 20% töldu upplýsingamiðlun ætti sér sjaldan eða aldrei stað frá næsta yfirmanni.
- Upplýsingamiðlun á sér, að mati 63% svarenda stundum eða sjaldan stað frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs. 37% telja hana eiga sér oftast eða alltaf stað.

Líðan og ábyrgð í starfi

- Flestir svarendur telja sig bera mikla ábyrgð í starfi, eða 76% þeirra.
- Flestir svarendur telja starfsandann á vinnustaðnum vera góðan, eða 83% þeirra.
- Flestum svarendum líður vel í vinnunni, eða 79% þeirra.
- Tæpur helmingur svarenda sagðist hafa orðið varir við jákvæðar breytingar á líðan í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum.
- 26% svarenda hafði orðið varir við neikvæðar breytingar á líðan þeirra í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. 5% svarenda hafði orðið var við litlar neikvæðar breytingar á líðan í starfi á sama tímabili.

- Niðurstöður könnunarinnar sýna að 60% svarenda telja vinnuálag í sínu starfi vera mikið. 39% telja það vera mátulegt.
- Flestir svarendur, 75% þeirra, telja sig vera örugga í vinnunni. 3% telja sig sjaldan vera örugga í vinnunni.

Færni í starfi

- Möguleikar til þróunar í starfi er að mati 39% svarenda miklir. 56% telja möguleikana vera mátulega eða litla.
- Flestir svarenda telja sig oftast eða alltaf vita til hvers er ætlast af þeim í vinnunni, eða 88% þeirra.
- Flestir svarendur telja menntun sína og þjálfun nýtast vel í starfi, eða 63% þeirra.
- Flestir svarendur telja þekkingu sína og hæfni nýtast vel í starfi, eða 81% þeirra.

Aðgengi að fræðslu

- Flestir svarendur, eða 79% þeirra, eru ánægðir með fyrirkomulag þeirra fræðslu sem þeir hafa fengið og 69% svarenda telja að fræðslan hafi nýst þeim vel.
- Flestir, eða 71% svarenda, telja sig hafa þörf fyrir meiri fræðslu en þeim stendur til boða. 29% telja þörf fyrir meiri fræðslu vera litla eða mjög litla.
- Tæpur helmingur svarenda vill sjá fræðsluna fara fram innan sem utan starfsstaðarins.

Öryggi í starfi

- 86% svarenda hafa orðið fyrir ofbeldi af hálfu íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum.
- 79% svarenda hafa orðið fyrir niðurlægjandi framkomu, hótunum eða öðru andlegu ofbeldi af hálfu íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum.
- Flestir svarendur, eða 63% þeirra, sjá fyrir sér að starfa á núverandi vinnustað eftir sex mánuði. 11% sögðust ekki sjá fyrir sér að starfa á núverandi vinnustað eftir sex mánuði og 25% sögðust ekki vita það.

Framþróun á síðastliðnum 12 mánuðum

- 67% svarenda höfðu orðið var við framþróun er varðar aukna **fagþekkingu** á síðastliðnum 12 mánuðum.
- 60% svarenda höfðu orðið var við framþróun er varðar aukna **fræðslu** á síðastliðnum 12 mánuðum.
- 43% svarenda höfðu orðið var við framþróun er varðar aukna **þjálfun** starfsmanna á síðastliðnum 12 mánuðum.
- 80% svarenda höfðu orðið var við framþróun er varðar aukið **öryggi starfsmanna** á síðastliðnum 12 mánuðum.
- 63% svarenda höfðu orðið var við framþróun er varðar aukið **öryggi íbúa** á síðastliðnum 12 mánuðum.

- 26% svarenda höfðu orðið var við framþróun er varðar **aukið samstarf við aðrar stofnanir** á síðastliðnum 12 mánuðum. 49% svarenda hafði ekki orðið var við aukna framþróun er varðar aukið samstarf við aðrar stofnanir.
- Flestir þeirra sem höfðu orðið varir við framþróun á vinnustaðnum er varðar aukna fagþekkingu, fræðslu, þjálfun starfsmanna, öryggi starfsmanna, öryggi íbúa og samstarf við aðrar stofnanir töldu þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans og leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

A. ATHUGASEMDIR ÚTTEKTARAÐILA

Samkvæmt úttektaráætlun var markmiðið með úttektinni að gera viðhorfskönnun á meðal starfsmanna, notenda og aðstandenda notenda í búsetukjörnum þremur. Þegar úttektaraðili, ásamt starfsmönnum deildar gæða og rannsókna, hóf undirbúning úttektarinnar varð fljótlega ljóst að viðhorfskönnun meðal notenda krefst sérfræðiþekkingar í nálgun við notendahóp úrræðanna auk þekkingar á gerð slíkra kannanna. Sérstakur úttektaraðili verður ráðinn til að kanna viðhorf notenda og aðstandenda. Áætlað er að sú úttekt fari fram fyrir árslok 2016.

Svarhlutfall í könnuninni er 72%. Þrátt fyrir ítrekaðar áminningar til starfsmanna um að svara könnuninni varð svarhlutfall ekki hærra. Í samtali við einn af forstöðumönnum kom í ljós að tæp 10% af þeim starfsmönnum sem könnunin var send á voru sumarstarfsmenn. Þar af leiðandi væru þeir ekki líklegir til að hafa forsendur til að svara könnuninni.

3. TILURÐ KÖNNUNARINNAR OG MARKMIÐ

Tilurð

Könnunin er á endurskoðaðri úttektaráætlun velferðarsviðs Reykjavíkurborgar fyrir árið 2016. Um er að ræða beiðni frá vettvangi sem barst deild gæða og rannsókna um mitt ár 2016.

Markmið

Markmið könnunarinnar er að fá stöðumat á viðhorfi starfsmanna til vinnu sinnar í tilraunaverkefni um breytt fyrirkomulag þjónustu við íbúa í Jöklastræti, á Barðastöðum og Byggðarenda.

4. UM BÚSETUKJARNANA K3

a) MARKMIÐ OG ÞJÓNUSTA¹

Markmið búsetu í sértæku húsnæðisúrræði er að íbúi fái félagslega þjónustu og sérstakan stuðning til þess að geta búið þannig að sem best hentar honum. Mið skal tekið af óskum, aðstæðum og þörf fyrir þjónustu. Með sértæku húsnæðisúrræði er átt við íbúðarhúsnæði sem gert hefur verið aðgengilegt fyrir tiltekna notkun eða skilgreint sérstaklega fyrir tiltekinn hóp fatlaðs fólks.

Leitast er við að þjónustan sé einstaklingsbundin, heildstæð og sveigjanleg í þeim tilgangi að íbúi geti búið á eigin heimili og verið virkur þátttakandi í samfélaginu á eigin forsendum. Þjónustan skal vera veitt með það að markmiði að efla vald íbúa yfir aðstæðum sínum og lífi, styrkja sjálfsmynd hans, sjálfstraust, félagslega stöðu, sjálfsvirðingu og lífsgæði. Stuðningurinn miðar að því að veita íbúa öryggi á heimili sínu varðandi athafnir daglegs lífs, umsjón með lyfjagjöf, tengslum við heilbrigðiskerfið og aðra aðila sem íbúi þarf að sækja til. Þjónusta er nánar útfærð í einstaklingsáætlun þjónustunotanda og hún á að vera samþætt og heildstæð og á ábyrgð þjónustuaðila. Þjónustuáætlunin felur í sér skýr markmið sem vinna skal að með því að veita stuðning og samhæfa úrræði mismunandi þjónustuaðila, þar á meðal félagsþjónustu, heilbrigðisþjónustu og annarra aðila, svo sem á sviði menntunar, atvinnu og tómstunda.

b) UPPLÝSINGAR UM K3 SAMKVÆMT ÞJÓNUSTULÝSINGU

Barðastaðir

Íbúðasambýlið að Barðastöðum var stofnað árið 2002. Um er að ræða sértækt húsnæðisúrræði fyrir fólk með þroskahömlun og skyldar raskanir. Um er að ræða þjónustuflokk IV, en fötlun íbúa er einhverfa/hegðunarerfiðleikar/atferlistruflanir. Íbúar þurfa allir starfsmann með sér allan sinn vökutíma. Tveir einstaklingar þurfa tvo aðstoðarmenn á vökutíma.

Íbúðasambýlið er húsnæði á einni hæð með sex einstaklingsíbúðum. Auk þess er í húsinu sameiginlegt eldhús, borðstofa og heitur pottur. Íbúar eru sex karlmenn á aldrinum 24-32 ára.

Á Barðastöðum starfa 32 starfsmenn. Þar með talið einn forstöðumaður og fjórir teymisstjórar. Stöðugildi eru 21,6.

¹ Upplýsingar í þessum kafla eru fengnar úr þjónustu- og búsetusamningi sem gerðir eru við fatlað fólk í sértækum húsnæðisúrræðum velferðarsviðs Reykjavíkurborgar.

Byggðarendi

Íbúðasambýlið á Byggðarenda var stofnað árið 1987. Um er að ræða sértækt húsnæðisúrræði fyrir fólk með þroskahömlun og geðraskanir. Um er að ræða þjónustuflokk IV en fötlun íbúa er þroskahömlun.

Íbúðasambýlið er einbýlishús á tveim hæðum með fimm einstaklingsíbúðum. Í íbúðunum er eldhús og baðherbergi með sturtu. Sameiginlegt þvottahús er í húsinu en önnur sameiginleg aðstaða er ekki til staðar. Íbúar eru fjórar konur á aldrinum 31- 33 ára.

Á Byggðarenda starfa 26 starfsmenn. Þar með talið einn forstöðumaður og 3 teymisstjórar. Stöðugildi eru 19.

Jöklasel

Íbúðasambýlið í Jöklaseli var stofnað árið 2003. Um er að ræða sértækt húsnæðisúrræði fyrir fólk með þroskahömlun og skyldar raskanir. Um er að ræða þjónustuflokk IV en allir íbúar eru einhverfir og með þroskahömlun, ásamt því að glíma við hegðunarerfiðleika af einhverju tagi. Íbúarnir þurfa allir mikla aðstoð í daglegu lífi og eru með starfsmann með sér allan daginn. Auk þess sem tveir íbúar hafa tvo starfsmenn sér til aðstoðar hverju sinni.

Íbúðasambýlið er einbýlishús á einni hæð og í húsinu eru sex einstaklingsíbúðir. Önnur aðstaða er þvottahús, kaffistofa starfsmanna, búr, geymsla, skrifstofa starfsmanna og skrifstofa stjórnenda. Íbúar eru sex, tvær konur og fjórir karlmenn á aldrinum 23-44 ára.

Í Jöklaseli starfa 31 starfsmenn. Þar með talið einn forstöðumaður og fjórir teymisstjórar. Stöðugildi eru 22.

Á heimilunum þremur starfa 89 starfsmenn í um 62,6 stöðugildum.²

5. PRIGGJA ÁRA AÐGERÐARÁÆTLUN VEGNA K3

Aukið álag í búsetukjörnunum þremur hefur verið áberandi á síðustu árum en um er að ræða búsetukjarna þar sem þjónustubarfir eru miklar. Til að bregðast við vandanum var sett á laggirnar þriggja ára aðgerðaráætlun sem tók gildi árið 2015.

Markmið aðgerðaráætlunarinnar er að gera breytingar á fyrirkomulagi búsetukjarnanna en með endurskipulagningu á að búa íbúum á umræddum heimilum umgjörð og þjónustu sem hentar þörfum þeirra, draga úr tíðni ofbeldis og árekstra íbúa sín í milli og við starfsmenn og auka þannig lífsgæði og öryggi íbúa.

² Samkvæmt upplýsingum fengnar frá forstöðumönnum 5.september 2016.

Til að hrinda breytingunum í framkvæmd var ákveðið að leggja upp með tilraunaverkefni til þriggja ára undir heitinu K3, sem vísar til heimiliskjarnanna þriggja. Sviðstjóri velferðarsviðs skipaði stýrihóp með erindisbréfi dagsettu 2. mars 2015, en samkvæmt því var hlutverk hans eftirfarandi:

- Endurskoða og þróa fyrirkomulag 3ja búsetukjarna þannig að öryggis íbúa og starfsmanna verði gætt, gæði veittrar þjónustu verði hámarks og allra leiða leitað til að komast hjá beitingu nauðungar og þvingunar.
- Vinna að skilgreiningu á sértækri öryggisbúsetu og vinna að því með velferðarráðuneyti að slíkt heimili verði opnað.
- Skilgreina og setja af stað vettvangsteymi til stuðnings íbúum og starfsmönnum í búsetukjörnum fólks með þroskahömlun og hegðunarraskanir.

Aðgerðir

Við upphaf verkefnisins var ákveðið að skilgreina tilgang og markmið þess sem og að gera tilraunaverkefni til tveggja ára. Tilgangur verkefnisins er að:

- Að auka fagþekkingu á heimilinum
- Að fjölga stjórnendum og dreifa þar með ábyrgð
- Auka vægi þjálfunar og fræðslu til starfsfólks
- Auka skipulag og samhæfingu inni á starfstöðunum. Bæta verkferla varðandi alla þætti starfseminnar s.s. öryggismál, viðbragðsáætlanir, einstaklingsáætlanir, þjónustuáætlanir og fl.
- Koma á vaktarúllum og föstu vaktkerfi
- Auka öryggi starfsmanna með þjálfun, fræðslu og öryggisbúnaði
- Minnka starfsmannaveltu
- Draga úr og/eða fyrirbyggja alvarlegar árásir íbúa hvor á annan og á starfsfólk
- Auka samvinnu við geðsvið og heilsugæslu
- Draga markvisst úr skammtíma og langtímaveikindum starfsmanna
- Búa til þekkingu í starfi með fötluðu fólki með flóknar og samsettar greiningar og alvarlegar hegðunarraskanir

Aðgerðaráætlunina má finna í viðauka 1.

Fyrstu aðgerðirnar samkvæmt aðgerðaráætluninni áttu sér stað 1.ágúst 2015 í búsetukjarnanum á Byggðarenda. Breytingar hófust 1.september 2015 í Jöklaseli og Barðastöðum.

Markmið verkefnisins var, meðal annars, að auka fagþekkingu í búsetukjörnunum þremur og hefur stöðugildum verið fjölgað í öllum búsetukjörnunum. Ráðnir hafa verið 11 teymisstjórar með háskólamenntun sem nýtist í starfi. Þar á meðal eru fjórir þroskaþjálfar, þrír með diplóma í fötlunarfræðum, ásamt starfsfólki með menntun m.a. í uppeldis og kennslufræðum. Þrír forsstöðumenn hafa verið ráðnir, tveir þroskaþjálfar og hjúkrunarfræðingur. Stöðugildum á Byggðarenda hafa að auki verið fjölgað um það bil sjö stöðugildum.

Varnarviðbraganámskeið var haldið þrisvar sinnum árið 2015 og tveggja daga fræðslunámskeið var haldið fyrir starfsmenn búsetukjarnanna í febrúar, mars og maí 2016. Í maí var jafnframt haldið varnaviðbragðanámskeið fyrir þá starfsmenn í sumarafleysingum sem áttu eftir að fara á slíkt námskeið.

Á tveggja daga námskeiðunum voru fyrirlestrar um m.a. einhverfu og þráhyggju, samskipti og teymisvinnu, einstaklingsáætlanir og lífssögur, atvikaskráningar og mikilvægi þeirra, þjónandi leiðsögn og að vinna með fólki með geðsjúkdóma.

6. AÐFERÐAFRÆÐI OG FRAMKVÆMD

A. UNDIRBÚNINGUR

Deildarstjóri deildar gæða og rannsókna tilkynnti með formlegum hætti til viðkomandi framkvæmdaraðila og skrifstofustjóra um að úttekt stæði fyrir dyrum. Deildarstjóri bað úttektarbeiðendur um að tilkynna yfirmönnum búsetukjarnanna að úttekt væri að fara í gang.

Úttektaraðili viðaði að sér upplýsingum um búsetukjarnana þrjá ásamt upplýsingum um aðgerðaráætlun vegna breytinga á fyrirkomulagi búsetukjarnanna. Enn fremur skoðaði úttektaraðili þjónustusamninga sem gerðir eru við íbúa sem og þjónustulýsingar búsetukjarnanna.

Við gerð viðhorfskönnunarinnar studdist úttektaraðili við atriði sem úttektarbeiðandi taldi mikilvægt að fanga í könnuninni. Úttektaraðili bjó til, ásamt verkefnastjóra á deild gæða og rannsókna, staðlaðan spurningalista fyrir starfsmenn og yfirmenn.

B. FRAMKVÆMD

Starfsmönnum búsetukjarnanna þriggja, sem og yfirmönnum, var sendur rafræn spurningalisti 26. og 27.júlí 2016. Þeim var gefið tækifæri til að fylla út listann fyrir ágústlok 2016. Viðmælendum var gefinn rúmur tími til að svara listanum vegna sumarfría. Þann 10.ágúst 2016 var send ítrekun á starfsmenn búsetukjarnanna og þeir beðnir um að svara spurningalistanum. 17.ágúst 2016 var sent bréf til forstöðumanna og þeir beðnir um að ítreka við starfsfólk sitt að taka þátt í könnuninni en þá höfðu 51 af 98 starfsmönnum, sem könnunin hafði verið send til, svarað. 30.ágúst 2016 var send loka ítrekun og starfsmönnum gefinn frestur til 2.september 2016 að svara könnuninni.

6.september 2016 hóf úttektaraðili úrvinnslu úr niðurstöðum viðhorfskönnunarinnar.

Viðhorfskönnunina í heild sinni má finna í viðauka 2.

C. ÞÁTTTAKENDUR Í KÖNNUNINNI

Rafræn viðhorfskönnun var send á alla starfsmenn íbúakjarnanna og yfirmenn en um var að ræða samtals 98 netföng starfsmanna.³ Af þeim voru 14 yfirmenn, þ.e. þrír forstöðumenn og ellefu teymisstjórar. 71 starfsmaður svaraði könnuninni, sem gerir 72% svarhlutfall. Af þeim sem svörðu titluðu 11 sig yfirmenn (forstöðumenn/teymisstjórar) og 60 voru aðrir starfsmenn (stuðningsfulltrúar, þroskaþjálfar, félagsráðgjafar, félagsliðar og sjúkraliðar).

³ Í einhverjum tilfellum var sent á sumarafleysingastarfsmenn sem útskýrir misræmi í fjölda fastra starfsmanna (89 manns, 5.september 2016) og þeirra sem fengu viðhorfskönnunina senda í júlí 2016 (98 manns).

D. AÐFERÐAFRÆÐI

Við gerð viðhorfskönnunarinnar var notast við QestionPro hugbúnað. Deild gæða og rannsókna á skrifstofu velferðarsviðs kaupir aðgang að þeim hugbúnaði við gerð kannanna á borð við þá sem hér var gerð.

7. NIÐURSTÖÐUR ÚTTEKTARINNAR

A. VIÐHORFSKÖNNUN Á MEÐAL STARFSMANNA

Hér á eftir verða niðurstöður viðhorfskönnunarinnar kynntar. Eins og fram hefur komið var markmiðið með því að leggja viðhorfskönnunina fyrir starfsmenn búsetukjarnanna að fá stöðumat á viðhorfi þeirra til vinnu sinnar í kjölfar breytinga á fyrirkomulagi í þjónustu við íbúa. Í viðauka 3 er að finna töflur er tengjast einstökum þáttum könnunarinnar.⁴

Við úrvinnslu niðurstaðnanna voru svör þeirra sem sögðu spurningarnar ekki eiga við um sig tekin út.

1. ALMENNAR UPPLÝSINGAR UM SVARENDUR

Alls svöruðu 71 starfsmenn viðhorfskönnuninni, en netkönnunin var send á 98 starfsmenn sem gerir 72% svarhlutfall. Flestir svarenda, eða 43% þeirra störfuðu í Jöklalesi, 29% störfuðu á Byggarenda og 29% störfuðu á Barðarstöðum. Ef skoðað er svarhlutfall innan hvers búsetukjarna fyrir sig kom í ljós að 79% starfsmanna í Jöklalesi svöruðu könnuninni, 74% starfsmanna á Barðarstöðum og 61% starfsmanna á Byggðarenda.⁵

Alls svöruðu 69 svarenda hvert starfsheiti þeirra væri. 16% svarenda voru yfirmenn, þ.e. forstöðumenn og teymisstjórar.

Aðspurð hve lengi svarendur höfðu starfað í núverandi starfi, höfðu 26% svarenda starfað í minna en 6 mánuði í búsetukjarnanum, 23% í 7-12 mánuði, 24% í 1-2 ár, 6% í 2-3 ár og 21% höfðu starfað lengur en 3 ár í kjarnanum. Tæpur helmingur svarenda, eða 49% þeirra, höfðu starfað í núverandi starfi 12 mánuði eða styttra.

2. VAKTAFYRIRKOMULAG

Niðurstöður könnunarinnar sýna að vaktafyrirkomulagið hentar flestum svarendum, en 81% svarenda sögðu það henta alltaf eða oftast.

⁴ Við úrvinnslu niðurstaðnanna voru tekin út svör þeirra sem sögðu spurninguna ekki eiga við.

⁵ 70 af 71 svarenda svöruðu á hvaða búsetukjarna þeir störfuðu.

3. AÐGENGI OG STUÐNINGUR

Aðgengi að nánasta yfirmanni

Niðurstöður könnunarinnar sýna að flestir, eða 75% svarenda, upplifðu aðgengi að sínum nánasta yfirmanni gott eða mjög gott. 14% svarenda sögðu aðgengið vera slæmt eða mjög slæmt.

Aðgengi að öðrum yfirmönnum

Niðurstöður könnunarinnar sýna að flestir, eða 74% svarenda, upplifðu aðgengi að öðrum yfirmönnum gott eða mjög gott. 6% sögðu það vera slæmt eða mjög slæmt.

Aðgengi teymisstjóra að forstöðumönnum

Niðurstöður könnunarinnar sýna að flestir, eða 81% svarenda, upplifðu aðgengi teymisstjóra að forstöðumönnum vera gott eða mjög gott. 6% sögðu það vera slæmt eða mjög slæmt.

Gagnkvæmur stuðningur á meðal stjórnenda teymanna

Niðurstöður könnunarinnar sýna að flestir, eða 70% svarenda, sögðu að á heildina litið væri gagnkvæmur stuðningur á meðal stjórnenda teymanna mikinn eða mjög mikinn. 12% svarenda sögðu stuðninginn vera lítinn eða mjög lítinn.

Aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 36% telja aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs vera gott eða mjög gott. Flestir, eða 45%, telja það vera sæmilegt og 18% telja það vera slæmt eða mjög slæmt.

Ef svör forstöðumanna og teymisstjóra eru skoðuð sérstaklega kemur í ljós að 82% þeirra telja aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs vera gott eða mjög gott. 18% telja það sæmilegt.

Stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 38% telja stuðning frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviði vera góðan eða mjög góðan. 30% telja hann vera sæmilegan og 32% telja stuðninginn vera lítinn eða mjög lítinn.

Ef svör forstöðumanna og teymisstjóra eru skoðuð sérstaklega kemur í ljós að 72% þeirra telja að stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs vera góðan eða mjög góðan. 18% telja hann vera sæmilegan og 9% telja hann vera lítinn.

4. UPPLÝSINGAMIÐLUN

Upplýsingamiðlun: innan teymisins

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 74% svarenda telja að upplýsingamiðlun eigi sér oftast eða alltaf stað innan teymisins. 13% svarenda telja svo vera sjaldan eða aldrei.

Upplýsingamiðlun: á milli samstarfsmanna

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 75% svarenda telja að upplýsingamiðlun eigi sér oftast eða alltaf stað á milli samstarfsmanna. 7% telja það eiga sér stað sjaldan eða aldrei.

Upplýsingamiðlun: frá næsta yfirmanni

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 70% svarenda telja að upplýsingamiðlun eigi sér oftast eða alltaf stað frá næsta yfirmanni. 20% telja það eiga sér stað sjaldan eða aldrei.

Upplýsingamiðlun: frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 37% svarenda telja að upplýsingamiðlun eigi sér oftast eða alltaf stað frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs. 20% telja það eiga sér stað stundum og 43% telja það eiga sér stað sjaldan eða aldrei.

Ef svör forstöðumanna og teymisstjóra eru skoðuð sérstaklega kemur í ljós að 74% þeirra telja að upplýsingamiðlun eigi sér oftast eða alltaf stað frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs. 26% telja það eiga sér stað sjaldan eða aldrei.

5. LÍÐAN OG ÁBYRGÐ Í STARFI

Ábyrgð í starfi

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 76% svarenda telja sig bera mikla eða mjög mikla ábyrgð í starfi. 4% telja sig bera litla eða mjög litla ábyrgð í starfi.

Starfsandi á vinnustaðnum

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 83% svarenda telja starfsandann á vinnustaðnum vera góðan eða mjög góðan. 17% telja hann vera sæmilegur eða slæmur. Engum svaranda fannst hann vera mjög slæmur.

Líðan í vinnunni

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 79% svarenda líður vel eða mjög vel í vinnunni. 18% líður sæmilega og 2% líður illa. Engum svaranda líður mjög illa í vinnunni.

Jákvæðar breytingar á líðan í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 49% svarenda sögðu að þeir hefðu orðið varir við miklar eða mjög miklar jákvæðar breytingar á líðan þeirra í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. 43% sögðust hafa orðið var við litlar eða mjög litlar jákvæðar breytingar á líðan í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. 7% sögðust ekki hafa orðið varir við neinar jákvæðar breytingar á líðan í starfi.

Neikvæðar breytingar á líðan í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 26% svarenda sögðu að þeir hefðu orðið varir við miklar eða mjög miklar neikvæðar breytingar á líðan þeirra í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. 52% sögðust hafa orðið var við litlar eða mjög litlar neikvæðar breytingar á líðan í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. 22% sögðust ekki hafa orðið varir við neinar neikvæðar breytingar á líðan í starfi.

Vinnuálag í starfi

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 60% svarenda telja vinnuálag í sínu starfi vera mikið eða mjög mikið. 39% telja það vera mátulegt og 1% taldi það vera of lítið.

Öryggi í starfi

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 75% svarenda telja sig alltaf eða oftast vera örugga í vinnunni. 23% telja sig vera stundum örugga og 3% telja sig sjaldan vera örugga í vinnunni.

6. FÆRNI Í STARFI

Möguleikar til þróunar í starfi

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 39% svarenda telja sig eiga mikla eða mjög mikla möguleika til þróunar í starfi. 24% telja möguleikana vera mátulega og 32% telja þá vera litla eða mjög litla. 4% svarenda telur möguleikana vera enga.

Til hvers er ætlast í vinnunni

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 88% svarenda telja sig oftast eða alltaf vita til hvers er ætlast af þeim í vinnunni. 11% telja sig vita stundum eða sjaldan til hvers væri ætlast til af þeim í vinnunni.

Nýting menntunar og þjálfunar í starfi

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 63% svarenda telja menntun þeirra og þjálfun nýtast vel eða mjög vel í starfi. 32% telja hana nýtast sæmilega og 4% telja menntun þeirra og þjálfun nýtast illa eða mjög illa.

Nýting þekkingar og hæfni í starfi

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 81% svarenda telja þekking þeirra og hæfni nýtast vel eða mjög vel í starfi. 5% telja þekkingu þeirra og hæfni nýtast illa eða mjög illa.

7. AÐGENGI AÐ FRÆÐSLU

Ánægja með fyrirkomulag fræðslu

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 79% svarenda eru ánægðir eða mjög ánægðir með fyrirkomulag þeirrar fræðslu sem þeir höfðu fengið. 4% voru óánægðir eða mjög óánægðir með fyrirkomulag hennar.

Hefur fræðsla eða þjálfun nýst?

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 69% svarenda telja fræðsluna eða þjálfunina hafa nýst vel eða mjög vel í núverandi starfi. 27% telja hana hafa nýst þeim sæmilega og 4% telja hana hafa nýst illa.

Þörf á meiri/frekari fræðslu

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 71% telja sig hafa þörf fyrir meiri fræðslu en þeim stendur til boða. 29% telja þörfina vera litla eða mjög litla.

Fræðsla innan starfsstaðarins

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 34% svarenda vilja sjá fræðsluna oftast eða alltaf fara fram innan starfsstaðarins. Flestir, eða 48% svarenda, vilja sjá hana fara fram stundum innan starfsstaðarins og 17% vilja sjá hana sjaldan eða aldrei innan starfsstaðarins.

Fræðsla utan starfsstaðarins

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 36% svarenda vilja sjá fræðsluna oftast eða alltaf fara fram utan starfsstaðarins. Flestir, eða 45% svarenda, vilja sjá hana fara fram stundum utan starfsstaðarins og 19% vilja sjá hana sjaldan eða aldrei utan starfsstaðarins.

Fræðsla bæði innan og utan starfsstaðarins

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 58% svarenda vilja sjá fræðsluna oftast eða alltaf fara fram bæði innan sem utan starfsstaðarins. 31% vilja sjá hana fara fram stundum innan sem utan starfsstaðarins og 12% vilja sjá hana sjaldan eða aldrei innan sem utan starfsstaðarins.

8. ÖRYGGI Í STARFI

Ofbeldi af hálfu íbúa

Niðurstöður könnunarinnar sýna að 86% svarenda hafði orðið fyrir ofbeldi af hálfu íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum.

Niðurlægjandi framkoma, hótanir eða annað andlegt ofbeldi af hálfu íbúa

79% svarenda hafði orðið fyrir niðurlægjandi framkomu, hótunum eða öðru andlegu ofbeldi af hálfu íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum.

Áframhaldandi í núverandi starfi eftir sex mánuði

Flestir svarendur, eða 63% þeirra, sjá fyrir sér að starfa á núverandi vinnustað eftir sex mánuði. 11% sögðust ekki sjá fyrir sér að starfa á núverandi vinnustað eftir sex mánuði og 25% sögðust ekki vita það.

9. FRAMPRÓUN Á SÍÐASTLIÐNUM 12 MÁNUÐUM

Svarendur voru beðnir um að leggja mat á hvort frampróun hefði átt sér stað á vinnustaðnum er varðar ákveðna þætti. Ef þeir töldu að svo væri, voru þeir beðnir um að leggja mat á að hvort sú frampróun hefði leitt til bættrar þjónustu við íbúa og betra starfsumhverfi fyrir starfsmenn.

Aukin fagþekking

67% þeirra sem svöruðu könnuninni og höfðu starfað lengur en 12 mánuði á starfsstaðnum höfðu orðið var við frampróun er varðar aukna fagþekkingu á síðastliðnum 12 mánuðum.

83% þeirra sem höfðu orðið varir við frampróun á vinnustaðnum er varðar aukna fagþekkingu telja þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans. 71% þeirra taldi breytingarnar hafa leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

Aukin fræðsla

60% þeirra sem svöruðu könnuninni og höfðu starfað lengur en 12 mánuði á starfsstaðnum höfðu orðið var við frampróun er varðar aukna fræðslu á síðastliðnum 12 mánuðum.

76% þeirra sem höfðu orðið varir við frampróun á vinnustaðnum er varðar aukna fræðslu telja þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans. 67% þeirra taldi breytingarnar hafa leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

Aukin þjálfun

43% þeirra sem svöruðu könnuninni og höfðu starfað lengur en 12 mánuði á starfsstaðnum höfðu orðið var við frampróun er varðar aukna þjálfun starfsmanna á síðastliðnum 12 mánuðum. 43% svarenda hafði ekki orðið var við aukna frampróun er varðar aukna þjálfun starfsmanna.

87% þeirra sem höfðu orðið varir við frampróun á vinnustaðnum er varðar aukna þjálfun starfsmanna telja þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans. 73% þeirra taldi breytingarnar hafa leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

Aukið öryggi starfsmanna

80% þeirra sem svöruðu könnuninni og höfðu starfað lengur en 12 mánuði á starfsstaðnum höfðu orðið var við frampróun er varðar aukið öryggi starfsmanna á síðastliðnum 12 mánuðum.

75% þeirra sem höfðu orðið varir við frampróun á vinnustaðnum er varðar aukið öryggi starfsmanna telja þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans. 79% þeirra taldi breytingarnar hafa leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

Aukið öryggi íbúa

63% þeirra sem svöruðu könnuninni og höfðu starfað lengur en 12 mánuði á starfsstaðnum höfðu orðið var við framþróun er varðar aukið öryggi íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum. 23% svarenda hafði ekki orðið var við aukna framþróun er varðar aukið öryggi íbúa.

86% þeirra sem höfðu orðið varir við framþróun á vinnustaðnum er varðar aukið öryggi íbúa telja þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans. 86% þeirra taldi breytingarnar hafa leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

Aukið samstarf við aðrar stofnanir

26% þeirra sem svöruðu könnuninni og höfðu starfað lengur en 12 mánuði á starfsstaðnum höfðu orðið var við framþróun er varðar aukið samstarf við aðrar stofnanir á síðastliðnum 12 mánuðum. 49% svarenda hafði ekki orðið var við aukna framþróun er varðar aukið samstarf við aðrar stofnanir.

78% þeirra sem höfðu orðið varir við framþróun á vinnustaðnum er varðar aukið samstarf við aðrar stofnanir telja þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans. 44% þeirra taldi breytingarnar hafa leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

8. LOKAORÐ

Ákveðnar breytingar hafa átt sér stað í búsetukjörnunum þremur sem eru til umfjöllunar í þessari skýrslu. Meðal þess sem lagt var upp með í aðgerðaráætluninni vegna K3 var að auka fagþekkingu á heimilinum, fjölga stjórnendum og dreifa þar með ábyrgð, auka vægi þjálfunar og fræðslu til starfsfólks, auka skipulag og samhæfingu inni á starfstöðunum, auka öryggi starfsmanna með þjálfun, fræðslu og öryggisbúnaði, draga úr og/eða fyrirbyggja alvarlegar árásir íbúa hvor á annan og á starfsfólk og auka samvinnu við geðsvið og heilsugæslu.

Niðurstöður könnunarinnar á meðal starfsfólks búsetukjarnanna sýna að þeir starfsmenn sem hafa unnið lengur en 12 mánuði á starfsstöðunum hafa orðið varir við framþróun á starfsstaðnum er varðar aukna fagþekkingu, og aukið öryggi starfsmanna og íbúa. Tæpur helmingur svarenda höfðu orðið varir við aukna framþróun er varðar aukna fræðslu og þjálfun og 26% hafði orðið var við aukið samstarf við aðrar stofnanir. Langflestir þeirra sem höfðu orðið varir við framþróun á vinnustaðnum, hvað fyrrnefnda þætti varðar, töldu þróunina hafa leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans og til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans.

9. VIÐAUKI 1: ÞRIGGJA ÁRA AÐGERÐARÁÆTLUN VEGNA K3

Formáli

Á síðustu árum hefur aukið álag í þremur af þjónustuþyngstu búsetukjörnum velferðarsviðs verið áberandi. Þessi staða hefur leitt til óöryggis meðal íbúa og starfsmanna, starfsmannavelta er mikil, mikið um alvarleg atvik á heimilunum og kostnaðaraukning í rekstri umfram áætlanir. Til að bregðast við vandanum hafa úttektir verið gerðar, vinnuhópar settir af stað og hugmyndir hafa verið um hvort þjónusta við íbúa sé í auknum mæli farin að nálgast öryggisgæslu.

Talið var nauðsynlegt að gera breytingar á fyrirkomulagi þessara búsetukjarna til að unnt verði að tryggja öryggi íbúa og starfsmanna og var Aðalbjörgu Traustadóttur og Arne Friðrik Karlssyni falið að stýra þessum breytingum. Markmið með endurskipulagningu er að búa íbúum á umræddum heimilum umgjörð og þjónustu sem hentar þörfum þeirra, draga úr tíðni ofbeldis og árekstra íbúa sín í milli og við starfsmenn og auka þannig lífsgæði og öryggi íbúa.

Til að hrinda breytingunum í framkvæmd var ákveðið að leggja upp með tilraunaverkefni til tveggja ára undir heitinu K3, sem vísar til heimiliskjarnanna þriggja. Sviðstjóri velferðarsviðs skipaði stýrihóp með erindisbréfi dagsettu 2. mars 2015, en samkvæmt því er hlutverk hans eftirfarandi:

- Endurskoða og þróa fyrirkomulag 3ja búsetukjarna þannig að öryggis íbúa og starfsmanna verði gætt, gæði veittrar þjónustu verði háværkuð og allra leiða leitað til að komast hjá beitingu nauðungar og þvingunar.
- Vinna að skilgreiningu á sértækri öryggisbúsetu og vinna að því með velferðarráðuneyti að slíkt heimili verði opnað.
- Skilgreina og setja af stað vettvangsteymi til stuðnings íbúum og starfsmönnum í búsetukjörnum fólks með þroskahömlun og hegðunarraskanir.

Til glöggvunar má geta þess að á umræddum heimilum búa 17 einstaklingar með þroskahömlun og einhverfu og/eða önnur geðræn vandamál auk alvarlegra hegðunarraskana. Á þessum heimilum starfa rúmlega 80 starfsmenn í um 60 stöðugildum.

Aðgerðir

Við upphaf verkefnisins var ákveðið að skilgreina tilgang og markmið þess sem og að gera aðgerðaráætlun til tveggja ára.

Tilgangur K3 verkefnisins

1. Að auka fagþekkingu á heimilinum

2. Að fjölga stjórnendum og dreifa þar með ábyrgð
3. Auka vægi þjálfunar og fræðslu til starfsfólks
4. Auka skipulag og samhæfingu inni á starfstöðunum. Bæta verkferla varðandi alla þætti starfseminnar s.s. öryggismál, viðbragðsáætlanir, einstaklingsáætlanir, þjónustuáætlanir og fl.
5. Koma á vaktarúllum og föstu vaktkerfi.
6. Auka öryggi starfsmanna með þjálfun, fræðslu og öryggisbúnaði.
7. Minnka starfsmannaveltu.
8. Draga úr og/eða fyrirbyggja alvarlegar árásir íbúa hvor á annan og á starfsfólk.
9. Auka samvinnu við geðsvið og heilsugæslu.
10. Draga markvisst úr skammtíma og langtímaveikindum starfsmanna.
11. Búa til þekkingu í starfi með fötluðu fólki með flóknar og samsettar greiningar og alvarlegar hegðunarraskanir.

Aðgerðaráætlun 2015-2017

2015

1. Auka fagþekkingu á heimilinum.
 - a. Forstöðumenn og teymisstjórar ráðnir. Teymisstjórar sinna 1-2 íbúum hver
2. Að fjölga stjórnendum.
 - a. Forstöðumenn og teymisstjórar fá fræðslu um stjórnun, stjórnkerfið og fleira sem tengist rekstri, samskiptum og málefnum tengdum fötlunum og geðjúkdómum.
3. Farið af stað með fræðslu og þjálfun starfsfólks.
 - a. Varnarviðbragðanámskeið sérsniðin að hverju heimili fyrir sig.
 - b. Almenn fræðsla til starfsfólks varðandi vinnu með fólki, vinnu með fötluðu fólki, fatlanir, geðsjúkdóma, samskipti, siðareglur og fleira.
4. Hafist verður handi við að auka og bæta skipulag og samhæfingu inni á starfsstöðunum.
 - a. Verkferlar yfirfarnir varðandi alla þætti starfsemi heimilanna þriggja s.s. öryggismál, viðbragðsáætlanir, samskiptareglur og fleira.
5. Vinna hefst við að koma á föstum vaktarúllum.
6. Auka öryggi starfsmanna með þjálfun, fræðslu og öryggisbúnaði.
 - a. Öryggistæki yfirfarin og uppfærð eftir þörfum.
 - b. Varnarviðbragðanámskeið.
7. Skráningar alvarlegra atvika uppfærðar og lögð áhersla á að nota þær í auknu mæli í starfseminni.

2016

1. Áframhaldandi fræðsla til forstöðumanna og teymisstjóra
 - a. Forstöðumenn og teymisstjórar fá fræðslu um stjórnun, stjórnkerfið og fleira sem tengist rekstri, samskiptum og málefnum tengdum fötlunum og geðjúkdómum.
2. Áframhaldandi námskeið og fræðsla til starfsfólks.
 - a. miðlæg fræðsla til allra starfsstöðva.
 - b. lögð verður áhersla á sjálfbærni starfsstöðva varðandi fræðslu og þjálfun.
3. Tryggð verði samvinna við geðsvið og heilsugæslu.
 - a. komið verði á sambandi við geðsvið LSH og heilsugæslu.
 - b. Tryggt að allir íbúar hafi aðgangi að viðeigandi læknaaðstoð.
4. Vaktarúllur verða teknar í gagnið.
5. Öryggisbúnaður tryggður og allir starfsmenn nýti sér hann.
 - a. Komið verður á verkferlum varðandi öryggismál
 - b. Æfingar haldnar
6. Áhættugreining unnin fyrir hvert heimili í verkefninu
7. Árangur metin af verkefninu K3 með því að skoða starfsmannaveltu, skammtíma og langtíma veikindi, tíðni alvarlegra atvika og gerð starfsánægjukönnunar meðal starfsmanna og yfirmanna.

2017

1. Haldið verður áfram með fræðslu og þjálfun til yfirmanna og starfsmanna
2. Verkefnið metið m.t.t. liðs 7. 2016.
3. Mat gert á því hvort til hafi orðið þekking innan stjórnendateymis K3 sem nýta má á fleiri heimilum borgarinnar.
4. Ákvörðun tekin um framhald verkefnisins.

Áætlun 2016-2017

Tilgangur K3 verkefnisins er að auka fagþekkingu á heimilinum þremur og hafa þegar verið ráðnir 11 teymisstjórar með háskólamenntun sem nýtist í starfi. Þar á meðal 4 þroskaþjálfar, 3 með diplómu í fötlunarfræðum, fólk með menntun í uppeldis og kennslufræðum og fleira. Ráðnir hafa verið 3 forstöðumenn; 2 þroskaþjálfar og 1 hjúkrunarfræðingur.

Nú þegar hefur stöðugildum verið fjölgað á öllum heimilum K3, en það eru stöður fagmenntaðra teymisstjóra og er sú breyting er gerð í samræmi við niðurstöður *skýrslu um tilraunaverkefni um breytt starfsumhverfi til að styðja við þjónustu í tilteknum sértækum búsetuúrræðum* (Skjalalykill - VEL2015030028).

Að auki hafa stöðugildi verið aukin um c.a. 7 í Byggðarenda. Það er gert vegna mjög erfiðs ástands og greinilegrar vanmönnunar undanfarin ár. Á þetta er bent í skýrslu X, en hann vann úttekt á heimilinu og var hún kynnt þann 12. desember 2014.

Mikilvægt er að farið sé með gát í þessum breytingum og þeim gefinn tími. Það er ástæða fyrir því að talið hefur verið nauðsynlegt að auka þurfi fagþekkingu og mannafla á þessum þremur heimilum.

Við leggjum til að ekki verði hróflað við stöðugildafjölda fyrir árið 2016. Við vinnu fjárhagsáætlunar fyrir 2017 verði verkefnið endurmetið m.t.t. ofangreindrar áætlunar og þá metið hvort raunhæft sé að draga úr stöðugildum. Einnig verði árangur metin við að sporna gegn nauðung og þvingun, tíðni skráninga alvarlegra atvika, skammtíma og langtímaveikindum starfsmanna, starfsmannaveltu og starfsánægju.

Lokaorð

Eftir að hafa rýnt forsendur og skilgreint tilgang og markmið verkefnisins er það okkar faglega mat að mikið verk sé fyrir höndum til að ná ásættanlegri stöðu á heimilunum þremur. Sýnt er að taka þarf á mörgum þáttum starfseminnar þ.á.m. auka mönnun, þjálfun og fræðslu til starfsmanna varðandi fatlanir, geðsjúkdóma og almennt um þjónustu við fatlað fólk á heimilum sínum. Bæta þarf vinnusiðferði og vinnustaðamenningu starfsmanna sem og að tryggja stöðuleika í starfsmannahaldi.

Taka þarf á mörgum öðrum þáttum í starfsemi heimilanna þriggja eins og fram kemur í aðgerðaráætluninni hér að ofan. Við höfum sett okkur markmið og tímasett og standast þær áætlanir að mestu. Þar munar mestu um ráðningu á öflugum stjórnendum sem eru tilbúnir að axla ábyrgð sem og að farið var af stað með þjálfun og fræðslu. Einnig hefur öryggisbúnaður verið keyptur.

Ef verkefnið á að skila tilætluðum árangri þarf að tryggja að þær aðgerðir sem útlistaðar eru hér að ofan gangi eftir og til þess þarf fjármagn. Á þetta sérstaklega við um fræðslu og þjálfun til handa stjórnendum og starfsfólki. Einnig verður að hafa í huga að mikil vinna er framundan sem mun taka langan tíma og kalla á skilning og sveigjanleika allra sem verkefnið snertir.

Eitt af því sem við setjum ekki fram inn í aðgerðaráætlun fyrir árin 2015-2017, en þarf að fara að vinna í sem fyrst, eru endurbætur húsnæðis allra heimilanna. Bæði eru þau orðin léleg og jafnvel óviðunandi, en einnig er skipulag húsnæðis ekki í samræmi við nútíma hugmyndafræði í vinnu með fötluðu fólk.

Við viljum benda á að fjárhagsáætlun fyrir árið 2016, eins og hún verður sett upp innan fjárhagsramma Reykavíkurborgar, er óraunhæf. Þar munar mestu um vanáætlaða yfirvinnu og því að ekki er gert ráð fyrir sumarafleysingum. Hér að ofan er að finna þessa áætlun en einnig þá áætlun sem við teljum að sé raunhæf. Inni í henni er gert ráð fyrir að hægt verði að sinna fræðslu og þjálfun starfsmanna ásamt raunhæfri áætlun varðandi sumarafleysingar og yfirvinnu. Við teljum mikilvægt að nýjir stjórnendur liggi ekki undir ákúrum fyrir að standast ekki óraunhæfar fjárhagsáætlanir.

Reykjavík 9. desember 2015

Aðalbjörg Traustadóttir

Arne Friðrik Karlsson

10. VIÐAUKI 2: VIÐHORFSKÖNNUN LÖGÐ FYRIR STARFSMENN OG YFIRMENN Í BÚSETUKJÖRNUNUM

Könnunin er framkvæmd og unnin af deild gæða og rannsókna á velferðarsviði Reykjavíkurborgar. Hún er send til allra starfsmanna á búsetukjörnunum Barðastöðum, Byggðarenda og Jöklaseli.

Markmið könnunarinnar er að fá mat á viðhorfi starfsmanna til vinnu sinnar í tilraunaverkefni um breytt fyrirkomulag þjónustu við íbúa í búsetukjörnunum þremur. Könnunin er á úttektaráætlun velferðarsviðs Reykjavíkurborgar og er liður í formlegu eftirliti sviðsins með starfsemi á þeirra vegum. Þátttaka ætti að taka um 5-10 mínútur. Farið verður með svör þín sem trúnaðarmál og svörin eru órekjanleg.

Ekki er skylt að svara einstökum spurningum né könnuninni í heild sinni en mikilvægt er að fá svör frá sem flestum þátttakendum, og niðurstöðurnar verða notaðar til að bæta þjónustuna.

Hafir þú einhverjar spurningar varðandi könnunina, hafðu þá samband við Elínu Sigríði Gunnsteinsdóttur félagsfræðing MSc

Kærar þakkir fyrir þátttökuna.

Til starfsfólks:

Áður en þú byrjar á könnuninni er mikilvægt að þú hafir eftirfarandi atriði í huga:

Markmiðið með spurningunum er að fanga skoðun þína á því hvernig til hefur tekist með skipulagsbreytingar sem hófust í ágúst 2015.

Ef einhver spurning á ekki við þitt starf veldu þá svarmöguleikann "Á ekki við"

Þegar þú svarar spurningunum er mikilvægt að þú hafir í huga tímabilið frá og með ágúst 2015.

1. Á hvaða búsetukjarna starfar þú? Barðarstaðir, Byggðarendi, Jöklasel
2. Starfsheiti: almennur starfsmaður, teymisstjóri, forstöðumaður?
3. Hve lengi hefur þú starfað í núverandi starfi? Minna en 6 mánuði, 7-12 mánuði, 1-2 ár, 2-3 ár lengur en 3 ár?

-líðan í starfi (ábyrgð í starfi)

4. Á heildina litið líður mér í vinnunni: mjög vel, vel, sæmilega, illa, mjög illa
5. Er starfsandi á þínum vinnustað mjög góður, góður, sæmilegur, slæmur, mjög slæmur
6. Hversu mikla ábyrgð telur þú þig bera í þínu starfi mjög mikla, mikla, mátulega, litla, mjög litla

7. Hefur þú orðið var við breytingar á líðan þinni í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum?
Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær verið jákvæðar breytingar/neikvæðar breytingar

-færni í starfi

8. Ég veit til hvers er ætlast af mér í vinnunni alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei
9. Á heildina litið nýtist menntun og þjálfun mín í starfi: mjög vel, vel, sæmilega, illa, mjög illa –
framhaldsnám/bæta við
10. Á heildina litið nýtist þekking og hæfni mín í starfi: mjög vel, vel, sæmilega, illa, mjög illa

-upplýsingaflæði

Upplýsingum er miðlað:

11. Innan teymisins míns:alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei
12. Á milli samstarfsmanna: alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei
13. Frá næsta yfirmanni: alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei
14. Frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs: alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei

-vaktafyrirkomulag

15. Vaktafyrirkomulag á mínum vinnustað hentar mér: alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei

-aðgengi að yfirmönnum

16. Ég upplifi aðgengi að mínum nánasta yfirmanni vera: mjög gott, gott, sæmilegt, slæmt, mjög
slæmt.
17. Ég upplifi aðgengi að öðrum yfirmönnum vera: mjög gott, gott, sæmilegt, slæmt, mjög slæmt.

-aðgengi að fræðslu

18. Sóttir þú tveggja daga námskeið, í febrúar, mars eða í maí á þessu ári, sem haldin voru fyrir
starfsmenn búsetukjarnanna: já/nei
19. Ertu ánægð/ur með fyrirkomulag á þeirri fræðslu sem er veitt?
20. Viltu fá meiri/frekari fræðslu en stendur til boða?
21. Með hvaða hætti viltu sjá fræðsluna? Innan starfsstaðarins, utan starfsstaðarins, bæði innan
og utan starfsstaðarins
22. Sú fræðsla eða þjálfun sem ég hef fengið í núverandi starfi nýtist vel: mjög sammála
sammála, veit ekki, ósammála, mjög ósammála, á ekki við.

-öryggi

23. Hefur þú orðið fyrir ofbeldi af hálfu íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum? já/nei/veit ekki
24. Hefur þú orðið fyrir niðurlægjandi framkomu, hótunum eða öðru andlegu ofbeldi af hálfu
íbúa á síðastliðnum 12 mánuðum? já/nei/veit ekki
25. Vinnuálag í starfi mínu er þegar á heildina er litið: of mikið, mikið, mátulegt, lítið, of lítið
26. Ég upplifi mig öruggan í vinnunni:alltaf, oftast, stundum, sjaldan, aldrei
27. Ég tel mig búa við starfsöryggi já/nei/veit ekki

28. Ég sé fyrir mér að starfa á þessum vinnustað eftir sex mánuði: já/nei/veit ekki

Sér spurningar fyrir yfirmenn

-aðgengi að og stuðningur frá velferðarsviði

29. Á heildina litið er aðgengi teymisstjóra að forstöðumönnum mjög gott, gott, sæmilegt, slæmt, mjög slæmt
30. Á heildina litið er aðgengi mitt að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs mjög gott, gott, sæmilegt, slæmt, mjög slæmt
31. Á heildina litið er stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs mjög góður, góður, sæmilegur, lítill, mjög lítill
32. Á heildina litið er gagnkvæmur stuðningur á meðal stjórnenda teymanna mjög góður, góður, sæmilegur, lítill, mjög lítill

-möguleikar til þróunar í starfi

33. Möguleikar miklir til þróunar í starfi eru: mjög miklir, miklir, mátulegir, litlir, mjög litlir

Breytingar á síðastliðnum 12 mánuðum:

34. Ég hef orðið var við framþróun á vinnustaðnum mínum á síðastliðnum 12 mánuðum er varðar:

Aukin fagþekking: Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær breytingar leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans? Já/nei/veit ekki

Hafa þær breytingar leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans?
Já/nei/veit ekki

Aukinnar fræðslu Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær breytingar leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans? Já/nei/veit ekki

Hafa þær breytingar leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans?
Já/nei/veit ekki

Aukinnar þjálfunar Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær breytingar leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans? Já/nei/veit ekki

Hafa þær breytingar leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans?
Já/nei/veit ekki

Öryggi starfsmanna Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær breytingar leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans? Já/nei/veit ekki

Hafa þær breytingar leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans?

Já/nei/veit ekki

Öryggi íbúa Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær breytingar leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans? Já/nei/veit ekki

Hafa þær breytingar leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans?

Já/nei/veit ekki

Samvinnu við aðrar stofnanir (t.d. heilsugæslu og geðsvið Landspítalans) Já/nei/veit ekki

Ef já: hafa þær breytingar leitt til bættrar þjónustu við íbúa búsetukjarnans? Já/nei/veit ekki

Hafa þær breytingar leitt til betra starfsumhverfis fyrir starfsmenn búsetukjarnans?

Já/nei/veit ekki

11. VIÐAUKI 3: TÖFLUR

1. VAKTAFYRIRKOMULAG

Tafla 1: Hentar vaktafyrirkomulag

Alltaf	11	15%
Oftast	45	63%
Stundum	11	15%
Sjaldan	2	3%
Aldrei	0	0%
Á ekki við	2	3%
Svarendur alls	71	100%

2. AÐGENGI OG STUÐNINGUR

Tafla 2: Aðgengi að nánasta yfirmanni

Mjög gott	37	52%
Gott	16	23%
Sæmilegt	8	11%
Slæmt	6	8%
Mjög slæmt	4	6%
Á ekki við	0	0%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 3: Aðgengi að öðrum yfirmönnum.

Mjög gott	28	40%
Gott	22	31%
Sæmilegt	13	19%
Slæmt	2	3%
Mjög slæmt	2	3%
Á ekki við	3	4%
Svarendur alls	70	100%

Tafla 4: Aðgengi teymisstjóra að forstöðumönnum.

Mjög gott	33	48%
Gott	17	25%
Sæmilegt	8	12%
Slæmt	3	4%
Mjög slæmt	1	1%
Á ekki við	7	10%
Svarendur alls	69	100%

Tafla 5: Gagnkvæmur stuðningur á meðal stjórnenda teymanna.

Mjög góður	33	48%
Góður	14	20%
Sæmilegur	12	17%
Lítill	6	9%
Mjög lítill	2	3%
Á ekki við	2	3%
Svarendur alls	69	100%

Tafla 6: Aðgengi að yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs.

Mjög gott	5	7%
Gott	11	16%
Sæmilegt	20	29%
Slæmt	4	6%
Mjög slæmt	4	6%
Á ekki við	24	35%
Svarendur alls	68	100%

Tafla 7: Stuðningur frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs.

Mjög góður	5	7%
Góður	13	19%
Sæmilegur	14	21%
Lítill	7	10%
Mjög lítill	8	12%
Á ekki við	21	31%
Svarendur alls	68	100%

3. UPPLÝSINGAMIÐLUN

Tafla 8: Upplýsingamiðlun innan teymisins

Alltaf	19	28%
Oftast	31	46%
Stundum	8	12%
Sjaldan	8	12%
Aldrei	1	1%
Svarendur alls	67	100%

Tafla 9: Upplýsingamiðlun á milli samstarfsmanna.

Alltaf	12	17%
Oftast	41	58%
Stundum	13	18%
Sjaldan	3	4%
Aldrei	2	3%
Svarandur alls	71	100%

Tafla 10: Upplýsingamiðlun frá næsta yfirmanni.

Alltaf	13	18%
Oftast	37	52%
Stundum	7	10%
Sjaldan	12	17%
Aldrei	2	3%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 11: Upplýsingamiðlun frá yfirmönnum á skrifstofu velferðarsviðs.

Alltaf	4	6%
Oftast	20	31%
Stundum	13	20%
Sjaldan	17	26%
Aldrei	11	17%
Svarendur alls	65	100%

4. LÍÐAN OG ÁBYRGÐ Í STARFI

Tafla 12: Ábyrgð í starfi.

Mjög mikla	43	61%
Mikla	11	15%
Mátulega	14	20%
Litla	2	3%
Mjög litla	1	1%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 13: Starfsandi á vinnustaðnum.

Mjög góður	36	51%
Góður	23	32%
Sæmilegur	7	10%
Slæmur	5	7%
Mjög slæmur	0	0%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 14: Líðan í vinnunni.

Mjög vel	21	30%
Vel	35	49%
Sæmilega	13	18%
Illa	2	3%
Mjög illa	0	0%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 15: Jákvæðar breytingar á líðan í starfi.

Mjög miklar	12	18%
Miklar	21	31%
Litlar	20	30%
Mjög litlar	9	13%
Engar	5	7%
Svarendur alls	67	100%

Tafla 16: Neikvæðar breytingar á líðan í starfi.

Mjög miklar	4	6%
Miklar	13	20%

Litlar	22	34%
Mjög litlar	12	18%
Engar	14	22%
Svarendur alls	65	100%

Tafla 17: Vinnuálag í starfi.

Of mikið	9	13%
Mikið	33	47%
Mátulegt	27	39%
Lítið	0	0%
Of lítið	1	1%
Svarendur alls	70	100%

Tafla 18: Öryggi í starfi.

Alltaf	12	17%
Oftast	41	58%
Stundum	16	23%
Sjaldan	2	3%
Aldrei	0	0%
Svarendur alls	71	100%

5. FÆRNI Í STARFI

Tafla 19: Möguleikar til þróunar í starfi.

Mjög miklir	8	11%
Miklir	20	28%
Mátulegir	17	24%
Litlir	13	18%
Mjög litlir	10	14%
Engir	3	4%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 20: Til hvers er ætlast í vinnunni.

Alltaf	23	32%
Oftast	40	56%

Stundum	5	7%
Sjaldan	3	4%
Aldrei	0	0%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 21: Nýting menntunar og þjálfunar í starfi.

Mjög vel	19	28%
Vel	24	35%
Sæmilega	22	32%
Illa	1	1%
Mjög illa	2	3%
Svarendur alls	68	100%

Tafla 22: Nýting þekkingar og hæfni í starfi.

Mjög vel	28	39%
Vel	30	42%
Sæmilega	9	13%
Illa	3	4%
Mjög illa	1	1%
Svarendur alls	71	100%

6. AÐGENGI AÐ FRÆÐSLU

Tafla 23: Ánægja með fyrirkomulag fræðslu.

Mjög ánægð/ur	16	23%
Ánægð/ur	37	52%
Hvorki né	11	15%
Óánægð/ur	2	3%
Mjög óánægð/ur	1	1%
Á ekki við	4	6%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 24: Hefur fræðsla eða þjálfun nýst?

Mjög vel	13	18%
Vel	33	46%

Sæmilega	18	25%
Illa	3	4%
Mjög illa	0	0%
Á ekki við	4	6%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 25: Þörf á meiri/frekari fræðslu.

Mjög mikla	15	22%
Mikla	33	49%
Litla	18	26%
Mjög litla	2	3%
Enga	0	0%
Svarendur alls	68	100%

Tafla 26: Fræðsla innan starfsstaðarins.

Alltaf	4	6%
Oftast	19	28%
Stundum	32	48%
Sjaldan	9	13%
Aldrei	3	4%
Svarendur alls	67	100%

Tafla 27: Fræðsla utan starfsstaðarins.

Alltaf	7	10%
Oftast	18	26%
Stundum	31	45%
Sjaldan	8	12%
Aldrei	5	7%
Svarendur alls	69	100%

Tafla 28: Fræðsla bæði innan og utan starfsstaðarins.

Alltaf	25	37%
Oftast	14	21%
Stundum	21	31%
Sjaldan	6	9%
Aldrei	2	3%
Svarendur alls	68	100%

7. ÖRYGGI Í STARFI

Tafla 29: Ofbeldi af hálfu íbúa.

Já	61	86%
Nei	10	14%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 30: Niðurlægjandi framkoma, hótanir eða annað andlegt ofbeldi af hálfu íbúa.

Já	56	79%
Nei	15	21%
Svarendur alls	71	100%

Tafla 31: Áframhaldandi í starfi eftir sex mánuði.

Já	45	63%
Nei	8	11%
Veit ekki	18	25%
Svarendur alls	71	100%

8. FRAMPRÓUN Á SÍÐASTLIÐNUM 12 MÁNUÐUM

Tafla 32: Aukin fagþekking.

Já	24	67%
Nei	8	22%
Veit ekki	4	11%
Svarendur alls	36	100%

Tafla 33: Aukin fræðsla.

Já	21	60%
Nei	8	23%
Veit ekki	6	17%
Svarendur alls	35	100%

Tafla 34: Aukin þjálfun.

Já	15	43%
Nei	15	43%
Veit ekki	5	14%
Svarendur alls	35	100%

Tafla 35: Aukið öryggi starfsmanna.

Já	28	80%
Nei	4	11%
Veit ekki	3	9%
Svarendur alls	35	100%

Tafla 36: Aukið öryggi íbúa.

Já	22	63%
Nei	8	23%
Veit ekki	5	14%
Svarendur alls	35	100%

Tafla 37: Aukið samstarf við aðrar stofnanir.

Já	9	26%
Nei	17	49%
Veit ekki	9	26%
Svarendur alls	35	100%