



# Tromsø kommune

## Implementering av PAS

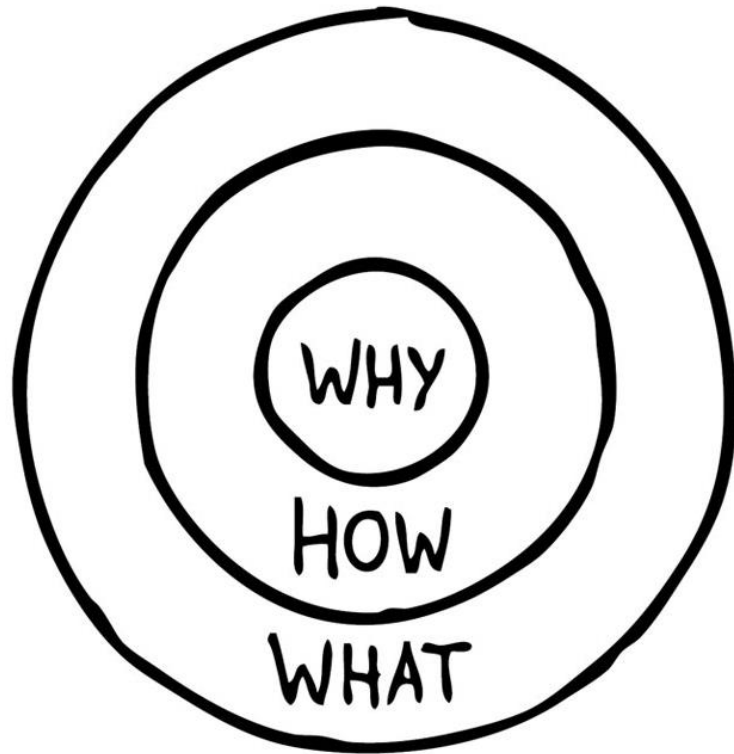
i

Tromsø Kommune

*v/Jarl Figenschou – Seksjonsleder  
Seksjon for Habilitering*



# "Start with WHY!" hvorfor implementere PAS?



Kilde: "Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action" – Simon Sinek

# «WHY?»

## Hvorfor implementere PAS?



- CRPD – Like rettigheter i praksis!
- Nasjonal veileder (2021)– gir "retning"
- En felles faglig retning for seksjonen (ca.400 årsverk).
- Fagfokus, attraherer fagpersoner, som igjen skaper høyere faglig fokus (Medarbeiderløfte)
- Helsepersonellkommisjonen - "Tid for handling" (hvordan gjøre tjenestene bærekraftige?)

# «HOW?»

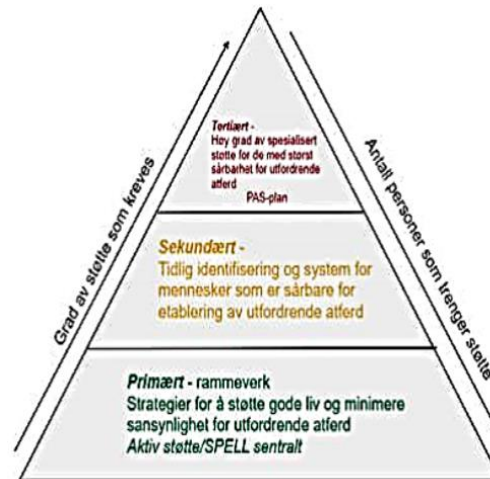
## Hvordan implementere PAS?

- Skape «Climate for Change»
  - Skapte samlingsarenaer i seksjonen for å se på felles "faglige retninger" - KULT-gruppe i seksjonen (ca.12 personer fra ulike nivåer og faglige stillinger i seksjonen) - seksjonen ønsket å finne noe i fellesskap og ledergruppen i seksjonen er samlet om det
  - KULT konferanse 2022 – viste grafer, sammenheng mellom fag og bærekraftige tjenester, samt at vi ville reise til Sandnes med seksjonens ledergruppe for å lære – basert på ASSS-tallene

# «HOW?»

## Hvordan implementere PAS?

- Hva mener vi med PAS – felles forståelse? Vi må arbeide med:
  - Verdibasert, kunnskapsbasert og personsentrert tilnærming
  - PAS-triangelen – fokus på alle 3 nivåene
  - Anerkjennelse av behov for ytterligere faglig kompetanse på *alle* nivåer i virksomheten



# «What?»

## Hva gjør vi for å implementere PAS?

### • Gjort/initiert 2023:

- ✓ Beslutning om å ha PAS som felles faglig rammeverk i seksjonen, medio 2023.
- ✓ KULT konferanse nov 2023 – Anders og Magnus fra Sandefjord holdt i en hel fagdag med fokus på PAS for ca.140 ansatte i Tromsø kommune – hovedsakelig fra Seksjon for Habilitering - "KICK OFF!"
- ✓ "Julekalender" om PAS
- ✓ Refleksjonshefter ift Nasjonal veileder kap.3 og 4
  - ✓ Verdier sentralt, men også kunnskap og personsentrert
- ✓ Høring om PAS som felles faglig rammeverk hos brukerorganisasjoner
- ✓ Skape bevissthet om PAS i andre deler av kommunen, gjennom forankring på kommunedirektørnivå og øvrige avdelinger i kommunen



# «What?»

## Hva gjør vi for å implementere PAS?

### • Gjort/initiert 2024:

- ✓ Oppdatert kompetanseplan vinteren/våren 2024 – PAS er en sentral del.
- ✓ Opplæring i funksjonell analyse – 9 ansatte
- ✓ Deltakelser på PAS webinar i Mars
- ✓ Workshop om PAS for avdelingsledere og 1'ere i April med informasjon om og planlegging av årshjul med konkrete deltagere på de ulike oppgavene
- ✓ «Mitt livs ABC» med over 90 ansatte – startet sept
- ✓ Være vertskap for nasjonal PAS konferanse i november
- ✓ SOR+ abonnement for å gjøre kunnskap om bl.a. PAS tilgjengelig

# «What?»

## Hva gjør vi for å implementere PAS?

- **Pågår:**

- Gjennomføre brukerundersøkelse (baseline)
- Etablere fagteam (fag/kvalitet/veiledning - ses i sammenheng med de 2 nye stillingene) og øke med 2 stillinger i PAS/Veiledningsteam
- Ansatte på videreutdanning – 3 stk ("*Forebygging og håndtering av atferd som utfordrer hos personer med utviklingshemming*"). Målet er å sende 4 pr.år.
- Fortsette arbeidet med refleksjonshefter (og jobbe for videre implementering av heftene som er laget)
- PAS ansvarlig i hver avdeling – ressursnettverk i seksjonen
- Rekrutterings- og stabiliseringstiltak i kommunen (vi ønsker flere vernepleiere)
- Samarbeid med øvrige avdelinger i kommunen i implementeringen av PAS - Avdeling for oppvekst og utdanning (Seksjon barn og familie, skoler, mm)
- Utvikle våre aktivitetshus/arbeidstilbud for å øke inkluderingen og medvirkningen i samfunnet ([RAUS](#))

