



Trøgstad kommune

Møteinnkalling for Livsløpsutvalget

Møtedato: 05.12.2017
Møtested: Kommunestyresalen
Møtetid: 19:00

Forfall meldes til telefon 69681600 .
Varamedlemmer møter bare etter nærmere innkalling.

Saksliste

Saksnr	Tittel
46/17	Godkjenning av protokoll fra forrige møte
47/17	Søknad om serveringsbevilling - Båstad Motell og Italiensk Pizzeria AS
48/17	Medarbeiderundersøkelsen 2017
49/17	Etablering av Tverrfaglig Vurderingsteam
50/17	Referatsaker

Saksframlegg

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Gro Borger	FE - 033	17/1507

Godkjenning av protokoll fra forrige møte

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
46/17	Livsløpsutvalget	PS	05.12.2017

Rådmannens innstilling:

Protokoll fra forrige møte godkjennes.

Vedlegg:

Møteprotokoll - Livsløpsutvalget - 14.11.2017

Saksframlegg

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Heidi Eriksson	FA - U63	17/766

Søknad om serveringsbevilling - Båstad Motell og Italiensk Pizzeria AS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
47/17	Livsløpsutvalget	PS	05.12.2017

Rådmannens innstilling:

1. Båstad Motell og Italiensk Pizzeria AS ved eier Johannes Fimland og Metin Oktay Kirzimi gis serveringsbevilling med åpningstider 06:00-22:00 alle dager, inne og ute, hele året.

Bakgrunn:

Det foreligger en søknad fra Båstad Motell og Italiensk Pizzeria AS ved eiere Johannes Fimland og Metin Oktay Kirzimi, datert 10.oktober 2017. Serveringsstedet er lokalisert til Båstadveien 635, 1866 Båstad. Virksomheten er registrert i Brønnøysundregisteret med organisasjonsnummer 918823409. Serveringsstedet har et areal på ca 200m2 iberegnet kjøkken, lager og motellvirksomheten. Det skal serveres både inne og ute. Serveringsdelen innendørs har plass til ca 70 gjester og utendørs ca 20 gjester. Konseptet vil være gatekjøkken /servering i overnattingsted.

Saksutredning:

Den som skal gjøre næring av å drive et serveringssted må ha en serveringsbevilling gitt av kommunen i følge serveringsloven §3. Bevillingen gis til eier/ den som er økonomisk ansvarlig for serveringsstedet. I følge §4 skal serveringsstedet ha en daglig leder som har det reelle ansvar for den daglige driften av serveringsstedet og denne personen må være myndig. Daglig leder må ha gjennomført og bestått en etablererprøve, §5. Videre i §6 stilles det krav til å ha utvist uklanderligandel til bevillingshaver, daglig leder og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten. Man skal ikke ta hensyn til forhold som er eldre enn fem år.

Vurdering:

Johannes Fimland og Mehmet Øzel har tatt over eierskapet av Båstad Motell og Italiensk Pizzeria etter Gulistan Demirbas som fikk serveringsbevilling for samme virksomhet 13. juni 2017. Overdragelsen tok sted 27. juli 2017. Mehmet Øzel solgte siden sin andel (50%) 02.08.2017 til Metin Oktay Kirmizi som nå er deleier med Fimland. I følge serveringsloven §22 skal ny bevilling søkes senest 30 dager etter overdragelse. Dette har ikke blitt gjort grunnet missforståelser fra søkers side og kommunen har med medhold av §22 gitt de nye eierne utsettelse med innsendelse av søknad om ny bevilling, som innkom 10.oktober 2017.

Daglig leder av virksomheten er Wajid Hussein, f.23.04.92, han har bestått etablererprøven.

Vandel på daglig leder og eier Johannes Fimland er klarert med politiet. Metin Oktay Kirmizi har ikke norsk personnummer eller id-nummer da han er tyrkisk statsborger folkeregistrert i Tyrkia.

Fylkesmannen er kontaktet for å klarere formelle krav for å drive serveringsvirksomhet når en eier er utlandsk statsborger uten tilknytning til Norge. I og med at Båstad Motell og Italiensk Pizzeria er et aksjeselskap må 1) samtlige medlemmer av styret være myndige og 2) minst halvparten av styremedlemmene og daglig leder bo i Norge. Disse kriteriene er oppfylt. De må i tillegg ha serveringsbevilling.

Serveringsloven §6 stiller krav til uklanderlig vandel til bevillingshaver, daglig leder og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten. Man skal ikke ta hensyn til forhold som er eldre enn fem år. Kirzimi er å oppfatte som en person med vesentlig innflytelse på virksomheten da han eier 50% av selskapet. Ettersom norsk politi ikke har kunnet utføre en vandelsklarering av Kirzimi har Kirzimi framlagt en vandelsattest utstedt av den tyrkiske ambassaden i Oslo. Denne attesten bekrefter Kirmizis uklanderlige vandel.

I serveringsloven §8 e, skrives det at søknaden skal inneholde en skatteattest for den for hvis regning serveringsstedet skal drives. Selskapet og eier Fimland har framlagt dette. Derimot har ikke Kirmizi kunnet framlegge dette på nåværende tidspunkt da den må hentes ut i Tyrkia og han befinner seg i Norge under saksbehandlingstiden. I proposisjonens merknader til loven (Ot.prp.nr.55, 1996-1997) og spesifikt §8 som omhandler krav til søknaden, skrives følgende: *Søknaden skal i følge bokstav e) også vedlegges skatteattest for den som søker om bevilling. Denne attesten skal fungere som dokumentasjon på bevillingssøkers hederlige vandel.* Det kan således tolkes dithen at en skatteattest er et tillegg til vandelsattesten og at vandelsattesten vektet tyngre enn en skatteattest. Det byr på store utfordringer for Kirmizi å frambringe en skatteattest under saksbehandlingstiden, og med tanke på vandelsattestens større viktighet, anser rådmannen det tilrådelig å godkjenne bevillingen.

Næring- og fiskeridepartementet (under hvilket serveringsloven ligger) har blitt rådført i sakens anledning. De er ukjent med problematikken, men anser at kommunens tolkning av §8 og proposjonens merknad er å anse som rimelig.

Rådmannen ser positivt på fortsatt drift av et serveringssted i Båstad, hvor innbyggerne kan møtes og gjennomreisende kan nyte mat og drikke.

Saksframlegg

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Ingrid Simonson	FE - 409, HIST - ESA 08/138,09/254,11/770,14/434	15/1865

Medarbeiderundersøkelsen 2017

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
27/17	Arbeidsmiljøutvalget	PS	05.12.2017
48/17	Livsløpsutvalget	PS	05.12.2017
74/17	Formannskapet	PS	07.12.2017

Rådmannens innstilling:

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2017 tas til orientering.

Saksopplysninger:

Bakgrunn

Trøgstad kommune tar mål av seg til å ha et godt omdømme, være en attraktiv og helsefremmende arbeidsplass og levere godt tjenester med god ressursutnyttelse. Dette synliggjøres bl.a. i vår «Personalpolitiske plattform». Medarbeiderne er den viktigste enkeltfaktor for å lykkes med dette. I Trøgstad kommune er vi opptatt av godt medarbeiderskap. Medarbeiderskap handler om hvordan vi som medarbeidere forholder oss til arbeidsoppgavene, til arbeidskollegaene og til arbeidsgiveren. Medarbeiderskap handler om selvstendighet og det å ta ansvar. Medarbeiderskap er en fellesnevner for alle ansatte, uavhengig av rolle, og et godt utgangspunkt for å utvikle arbeidsplassen sammen.

Trøgstad kommune har fokus at arbeidsplassen skal være helsefremmende. Helsefremmende arbeid retter fokus mot forhold som bidrar til å opprettholde og fremme helse i form av økt mestering, mot-standskraft og overskudd.

Som et ledd i arbeidet mot å sikre medarbeiderskap og et helsefremmende arbeidsmiljø i Trøgstad kommune har vi i 2017 gjennomføre en medarbeiderundersøkelse som er utarbeidet med tanke på nettopp dette.

Saksutredning

Medarbeiderundersøkelsen er den samme som vi startet med i 2015 og heter «10-faktor». Den var utviklet i 2015 av KS i samarbeid med forskningsmiljøet og Kommuneforlaget og er basert på anerkjent forskning på området. Den tar for seg 10 faktorer som det stilles spørsmål rundt. Undersøkelsen besvares ved å angi i hvilken grad (fra 1 – 5) man er enig i de påstandene som

oppgis.

1 = Svært uenig

5 = Svært enig

De 10 faktorene man besvarer i forhold til er:

- Oppgavemotivasjon/Indre motivasjon
- Mestringstro
- Selvstendighet
- Bruk av kompetanse
- Mestringsorientert ledelse
- Rolleklarhet
- Relevant kompetanseutvikling
- Flexibilitetsvilje
- Mestringsklima
- Nytteorientert motivasjon

Undersøkelsen er i regi av «Bedre kommune» (KS) og Kommuneforlaget og benyttes av flere kommuner i Norge. Vi kan derfor få et sammenligningsgrunnlag mot snittresultatet for øvrige kommuner.

Vi vil i år også kunne sammenligne oss mot forrige gjennomførte undersøkelse i 2015.

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i perioden 23.10.17-05.11.2017.

Undersøkelsen er hierarkisk oppbygget, det vil si at den er bygd opp som vår organisasjon, og den enkelte medarbeider svarer til sin nærmeste leder. Det kan dermed skrives ut spesifikke rapporter for hver avdeling. Undersøkelsen skal imidlertid sikre den enkeltes anonymitet. En avdeling med færre enn 5 besvarelser vil derfor ikke kunne få sin egen rapport, men inngå i overordnet enhet.

Det skrives ut rapporter på gjennomsnittsskår og diagram med oversikt over svarfordeling.

For at undersøkelsen skal bli så riktig så mulig er det viktig med en høy besvarelsesprosent. I denne undersøkelsen lå svarprosenten på 72% samlet for Trøgstad kommune. Dette er litt høyere enn i 2015, hvor svarprosenten lå på 69%.

Under følger en tabell som viser gjennomsnittsskår for Trøgstad kommune som helhet sammenlignet med Norge, samt en utdypning av de 10 faktorene.

Faktor	Navn	Trøgstad 2015	Trøgstad 2017	Norge 2017	Beskrivelse
1	Oppgavemotivasjon/ Indre motivasjon	4,2	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
2	Mestringstro	4,3	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre

					utfordringer i jobbsammenheng.
3	Selvstendighet	4,3	4,3	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
4	Bruk av kompetanse	4,3	4,4	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å bruke egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb
5	Mestringsorientert ledelse	4,0	4,1	3,9	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
6	Rolleklarhet	4,3	4,3	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
7	Relevant kompetanseutvikling	3,8	3,9	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjenester vi snakker om.
8	Fleksibilitetsvilje	4,4	4,5	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
9	Mestringsklima	4,1	4,2	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
10	Nytteorientert motivasjon	4,7	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Rapport over gjennomsnittskår på alle virksomheter for både 2015 og 2017 ligger som vedlegg.

Trøgstad kommune har gjennomført medarbeiderundersøkelser annet hvert år gjennom mange år. De siste 2 undersøkelsene (2015 og 2017) avviker fra tidligere undersøkelser. I vurderingen vil derfor kun disse 2 siste være mulig å sammenligne opp mot hverandre.

Vurdering:

Kommuner er tjenesteintensive virksomheter som er avhengig av kompetente og motiverte medarbeidere for å kunne utføre de oppgavene vi er satt til å ivareta. Det er derfor av stor betydning at det settes fokus på ansatte og deres oppfattelse av sin arbeidshverdag. Medarbeiderundersøkelsen er en del av et verktøy for medarbeiderutvikling.

Resultatene er totalt sett svært gode for Trøgstad kommune. Hvor toppskår er 5 ligger vi på 4-tallet på alle faktorene, med unntak av Faktor 7 – Relevant kompetanseutvikling, hvor vi har en skår på 3,9.

Vi ligger over eller på høyde med landsgjennomsnittet på alle områder. Høyt skår taler for at vi har medarbeidere som i stor grad er motivert, har tro på egen kompetanse, tar ansvar, er fleksible og i spesielt høy grad blir motivert av å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre.

Sett opp mot forrige undersøkelse i 2015, har gjennomsnittlig skår økt med 0,1 på 7 av 10 faktorer. De 3 siste faktorene har samme skår som forrige undersøkelse. Dette er et flott resultat og viser at vi går i riktig retning.

Et skår på 3,9 på hvorvidt man får tilbud om/mulighet til relevant kompetanseutvikling viser at ansatte opplever dette som et området det er mer å hente.

Medarbeiderundersøkelsen er den enkelte ansattes subjektive oppfatning av egen situasjon som vises som en gjennomsnittsskår for hver virksomhet. For å kunne benytte undersøkelsen for videre medarbeider-utvikling er det avgjørende at det arbeides videre med resultatene i hver virksomhet. Selv om totalskår i Trøgstad kommune er god, kan det være områder på enkeltavdelinger som bør jobbes med. Hver virksomhet/avdeling har fått delaljrappport for sin ansattgruppe og oppfordres til å vurdere egne resultater og jobbe med dette.

Trøgstad kommune har lagt opp til at spørsmålsstillingen i undersøkelsen også gjenspeiles i mal for medarbeidersamtaler. Videre legges det opp til at både medarbeiderundersøke, medarbeidersamtale og alle øvrige tiltak og planer på personalområdet skal inn i en overordnet HMS-plan/årshjul for hver virksomhet.

Vedlegg:

MAU resultater Trøgstad kommune 2015_til AMU

MAU resultater Trøgstad kommune 2017_til AMU

Saksframlegg

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Else Berit Baccouche	FA - F04	17/357

Etablering av Tverrfaglig Vurderingsteam

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
18/17	Eldrerådet	PS	04.12.2017
18/17	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	PS	04.12.2017
49/17	Livsløpsutvalget	PS	05.12.2017
69/17	Formannskapet	PS	07.12.2017
100/17	Kommunestyret	PS	12.12.2017

Rådmannens innstilling:

- Trøgstad kommune vedtar etablering av Tverrfaglig Vurderingsteam som et interkommunalt prosjekttiltak i 2018, organisert under Helsehuset i Indre Østfold
- Trøgstad kommune bevilger kr.214.148,- til drift av teamet.

Saksopplysninger:

Prosjekt Innovativ rehabilitering har fremmet forslag om etablering av et Tverrfaglig Vurderingsteam for å styrke rehabiliteringen i Indre Østfold. Saken har vært på høring i kommunene, som har bedt Prosjekt Innovativ rehabilitering ferdigstille saken og legge frem forslag til behandling.

Tverrfaglig vurderingsteam inngår i prosjektets forslag til handlingsplan 2017-2020 for rehabilitering i Indre Østfold, som også omfatter senger for intensiv rehabilitering, dagplasser og lærings- og mestringstiltak. Tverrfaglig Vurderingsteam (heretter TVT) er betegnelsen på et rehabiliteringsfaglig team som skal arbeide med tidlige vurderinger, igangsetting av tiltak og koordinering av rehabiliteringsforløpet. Teamet har en basiskompetanse bestående av fysioterapeut, ergoterapeut, sykepleier og lege.

I følge Prosjekt Innovativ rehabilitering skal TVT ha en profil som:

- Sikrer tidlig vurdering av funksjon og rehabiliteringspotensiale
- Understøtter personens myndighet i eget rehabiliteringsforløp
- Skaper sammenheng mellom aktører i rehabiliteringsforløpet
- Trekker veksler på ressurser i lokalsamfunnet
- Sikrer gjensidig kompetanseoverføring mellom kommune og spesialisthelsetjenesten
- Benytter teknologi for samhandling og trening

- Gjør registreringer for vurdering av person-, system- og samfunnseffekter

Høringssvarene fra kommunenes behandling (juni 2017) sier blant annet at *«Et tverrfaglig vurderingsteam vil legge til rette for et bedre rehabiliteringsforløp, noe som vil kunne utsette behovet for andre kommunale tjenester.» «Det er grunn til å tro at et tverrfaglig vurderingsteam bidrar til en raskere igangsetting og med mer treffsikre rehabiliteringstiltak for personen det gjelder. Dette først og fremst ved å utnytte tverrfaglig kompetanse optimalt, samt ved å være ambulant at det sikres en integrering av ressurser knyttet til hjemmemiljøet.»*

Drift av teamet er kostnadsberegnet til 3,4 millioner. Kommunene er samstemte om at *«teamets dimensjonering og bemanning synes rimelig»*. Samtidig påpeker flere av kommunene at *«dette vil være en vesentlig tilleggs kostnad for kommunene»*. Rådmennene tilrådte, i sine saksfremlegg, *«at man søker delfinansiering av teamet i en tidlig driftsfase ... Etablering av TVT i drift fra 2018 vil være fordelaktig for å bygge på resultatene av pilot og benytte kompetansenettverket som utvikles i løpet av pilotperioden.»*

TVT prøves ut som pilot fra september til desember 2017, finansiert både av prosjektmidler og med full deltakelse fra Askim kommunes ambulante rehabiliteringsteam. TVT pilot har etablert henvisnings- og samhandlingsrutiner i dialog med kommunenes virksomhetsledere, tildelingskontor og koordinerende enheter.

Når saken nå oversendes kommunene fra representantskapet for Helsehuset, foreslår Prosjekt Innovativ rehabilitering å utvide utprøvsperioden for å få svar på viktige spørsmål rundt teamets rolle og effekt. Prosjektet har derfor lagt inn en delfinansiering med prosjektmidler, som er foreslått over statsbudsjettet for 2018.

Vurderinger

Tverrfaglige ambulante rehabiliteringsteam er ikke noe nytt i nasjonal sammenheng. Som kjent har Askim et ambulant rehabiliteringsteam og flere andre kommuner i landet har satsset på dette i en årrekke. Eksempelvis kan både Stavanger, Sandefjord og Kristiansand kommuner presentere tall som viser at tverrfaglig rehabiliteringsinnsats i hjemmet gir økt funksjon og selvstendighet. Dette har redusert behovet for hjemmesykepleie og praktisk bistand.

TVTs profil, med vekt på tidlig vurdering, er imidlertid mer unik. Denne vektleggingen er helt i tråd med de siste føringene fra HOD knyttet til Opptappingsplanen for habilitering og rehabilitering (2017-2019). Det varsles nå om mulige lovendringer for at kommunene skal sørge for å utrede *«rehabiliteringsbehov og rehabiliteringspotensialet, før det iverksettes permanente tiltak som kompenserer for tap av funksjonsevne.»*

Teamets fokus på personens myndighet i eget rehabiliteringsforløp, vil blant annet få ringvirkninger for motivasjon og egeninnsats, som er av avgjørende betydning for å nå målsettingene med rehabiliteringen. Samtidig vil teamet ha en koordinerende funksjon som følger opp noe av det som kan fortone seg som mest krevende for en person i et rehabiliteringsforløp, nemlig å skape sammenheng mellom de instanser som på ulikt tidspunkt spiller en rolle i forløpet.

En vesentlig hensikt med teamet handler om å trekke veksler på ressurser utenfor primærhelsetjenesten. På den ene siden vil teamet søke mot lokalsamfunnet, og se til at den individuelle rehabiliteringsplanen inneholder mål og tiltak knyttet til nærmiljøet og sosiale sammenhenger. På den andre siden vil teamet trekke inn spesialistkompetanse fra både Sykehuset

Østfold og Sunnaas, gjennom blant annet videomøter, i de tilfeller hvor dette anses som nyttig. Introduksjon av teknologi vil forenkle og effektivisere både samhandling og opptrening.

Budsjettet er oppjustert med 200 000,- siden høringen, der det blant annet er tatt hensyn til høringssvarenes tilbakemeldinger som gjaldt lønnsnivå. Flere av kommunene beskriver utgiftene til teamet som en ekstrakostnad, samtidig ser man muligheten for at tiltaket vil kunne dempe eller redusere behovet for pleie og omsorgstjenester. Pilot for TVT benytter nå registreringsverktøy som vil gi kommunen oversikt over effekter på person-, system- og samfunnsnivå.

Både Marker og Skiptvet uttaler i høringen at langsiktige forpliktelser er vanskelig før fremtidig eierform for Helsehuset er klarlagt. Eidsberg og Hobøl sier på sin side at *«I en større kommune kan det være mulig med noe omdisponering av ressurser i stedet for å finansiere nye stillinger.»* Askim og Eidsberg har vedtatt at tiltaket sees i sammenheng med plan for kommunesammenslåing. Disse momentene reiser spørsmål om fremdrift i etablering, samt organisering av tjenesten.

På denne bakgrunn må det sees som en fordel at prosjektet foreslår TVT som et fortsatt utprøvingstiltak, og at det benyttes prosjektmidler, som delfinansiering. Foreslått finansieringsmodell forutsetter da at statsbudsjettets forslag vedtas. En prosjektorganisering av tiltaket vil gi mulighet for at tjenesten samtidig kan drøftes og planlegges som et fast tiltak i en region der kommunestrukturen er under endring.

Indre Østfold har i løpet av de to siste årene mottatt betydelige summer for å utvikle rehabiliteringstjenesten i Indre Østfold, og nå er det i statsbudsjettet foreslått å videreføre prosjektet. Prosjektet har i løpet av året presentert seg på nasjonale konferanser, og det meldes om stor interesse for prosjektets grunnleggende ideer og foreslåtte tiltak. Ved siden av å kunne sette regionen på kartet, vil det, med tanke på senere bevilgninger, være en stor fordel at Indre Østfold kan svare opp med konkrete tiltak.

Vedlegg:

vedlegg_Oppsummering av høringssvar til kommunene

vedlegg_Rapport Senger for intensiv rehabilitering SIR 100517

vedlegg_rundskriv-i-5-2017-om-a-utrede-potensialet-for-rehabilitering

vedlegg_Budsjett TVT 131017

Saksframlegg

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Heidi Eriksson	FE - 033	17/1507

Referatsaker

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
50/17	Livsløpsutvalget	PS	05.12.2017

Rådmannens innstilling:

Referatsakene tas til orientering.