



RISØR KOMMUNE

# Årsplan 2019

For

Enhet for rehabilitering og  
hjemmetjenester

Enhet for Sykehjem

v1



# 1. Tjenesteperspektivet

## 1.1 Kortfattet beskrivelse av enhetens ordinære driftsoppgave

Enhet for rehabilitering og hjemmetjenester drifter Frisklivssentralen med ressurser fra fysioterapien. I tillegg er det egne fysioterapeuter på Frydenborgsenteret som har ansvar for oppfølging av inneliggende og hjemmeboende pasienter. Tjenesten bruker mye gruppetrening som form. Ergoterapeut og hjelpemiddelteknikker er også knyttet til enheten. Den største delen av driften i enheten er det hjemmetjenesten som står for. Hjemmesykepleien er en del av kommunens helhetlige tjenestetilbud for å sikre innbyggerne nødvendig helsehjelp. Tjenesten ytes 24 timer i døgnet og er gratis. Formålet med tjenesten er å gi helsetjenester i eget hjem i de tilfeller der dette er mulig og hensiktsmessig, slik at man kan bo lengst mulig i egen bolig. Enheten drifter også korttidsavdelingen med 6 sengeplasser ved Frydenborgsenteret

Enhet Sykehjem består av 56 langtidsplasser, nattjeneste, samt kjøkken og vaskeri. Enheten gir et heldøgns omsorgstilbud til de av kommunens innbyggere som av ulike sykdomstilstander ikke lenger kan motta tjenester i sine hjem. Enhet for sykehjem gir et tilbud med høy faglig kvalitet. Dette gjelder også enhetens satsing på ernæring. Vi har legedekning 4 dager i uka, og mulighet til å kontakte tilsynslege utover disse. Det jobbes kontinuerlig med å styrke tilbudet med tanke på sosialisering gjennom måltider og tilrettelagte aktiviteter tilpasset den enkelte pasients mestringsnivå. Dette gjøres blant annet gjennom et godt samarbeid med frivillige og frivillige organisasjoner.

## 1.2 Tiltak i handlingsprogrammet for 2019

### *Utvikling av Frydenborgsenteret (T)*

Mulighetsstudier utført innebærer korttidsplasser, omsorgsboliger, hjelpemiddellager og utvidet parkeringsareal for hjemmetjenestens framtidige el-biler. Det legges også opp til noen ENØK tiltak i eksisterende bygg, bla. nytt ventilasjonsanlegg. Ventilasjonsanlegget er over 20 år gammelt, og ved å skifte dette ut med et moderne anlegg får vi et bedre innemiljø og vi kan spare opp imot en halv million i årlige strømutfgifter. Det er også påbegynt planlegging av utbedring av utearealene ved avdeling for personer med demens. Nåværende uteareal er lite hensiktsmessige og dårlig egnet i forhold til brukergruppen.

Rasjonell drift blir helt avgjørende for å møte de demografiske utfordringene i kombinasjon med flere og raskere utskrivninger fra sykehuset i årene framover. Investeringer lagt i 2020 fremskyndes til 2019 og sees i sammenheng med framtidig KØH-tilbud. Nye plasser vil generere leieinntekter (oppholdsbetaling) og tilskudd (1,7 mill). Omsorgsboliger gir leieinntekter og tilskudd (1,4 mill). Økt antall korttidsplasser vil utløse behov for økt bemanning.

### *Utvikling av Tjennasenteret (T)*

OMS Behov for nye omsorgsboliger på Tjenna som erstatning for ca 20 boenheter og fellesarealer som i dag er uegnet og står tomme. Beboere som kan motta punkttjenester i bistand til å klare seg mest mulig selv, knyttet både til OMS og HAB - her prioriteres beboere som kan benytte beliggenheten i sentrum. 2020: Ombygging

Attraktiv beliggenhet for eldre og personer med funksjonsnedsettelse. Utgiftene må sees i sammenheng med tilskudd og leieinntekter. Makstilskudd på 1,4 mill per omsorgsbolig som går til fradrag på totalkostnaden.

### *Bil til Frydenborgsenteret (T) –nytt/ Transportmidler Helse og Omsorg (T) – nytt*

Behov for å erstatte gammel buss/ Ses i sammenheng med andre biler i OMS og HAB

### Utstyr Frydenborgsenteret (T) - nytt

OMS Senger, personløfter/heis, kjøleanlegg, utstyr i vaskeriet, døråpnere på tunge dører på Frydenborgsenteret, samt behov ved ressursentrene vurderes

Prioriterte tiltak ihht HMS (Helse, miljø og sikkerhet, funn vernerunde) og pålegg fra Arbeidstilsynet prioriteres.

### 1.3 Andre forhold

Tjenestebehovet innenfor disse områdene vil øke fram mot 2040. Digitalisering av arbeidsprosesser som gjør det mulig å effektivisere driften sammen med samlokalisering av tjenester vil kunne gi gevinster i forhold til rasjonelle og robuste tjenester til innbyggerne i kommunen. Rekrutering og kompetansebygging for å sikre tilgang på tilstrekkelig helsepersonell vil være en utfordring framover. Bare i enheten rehabilitering og hjemmetjenester er det 16 ansatte som er 60 år eller eldre.

## 2. Økonomiperspektivet

Se årsberetning og budsjett

## 3. Arbeidsgiverperspektivet

Risør kommune bygger sin virksomhet på følgende grunnverdier (verdidokumentet)

### Likeverd

- Behandle hverandre med respekt
- Bli hørt og sett
- Være inkluderende
- Ulikhet er en styrke

### Åpenhet

- Det er riktig å si fra om feil og mangler
- Sikre god informasjonsflyt
- Størst mulig grad av medvirkning i beslutningsprosesser
- Gjensidig åpenhet mellom enhetene, ledelse og ansatte – være en «vi-kommune

### Løsningsorientert

- Være fleksibel, kreativ, og søke etter gode løsninger
- Benytte ansattes ressurser og bidra til tverrfaglig samarbeid
- Ta initiativ, vise engasjement og ta ansvar
- Gi konstruktiv tilbakemelding
- Være en miljøbevisst kommune

### Trygghet

- Utvikle ansattes kompetanse
- Arbeidsoppgavene skal harmoniseres med egen kompetanse
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og baksnakking
- Holde avtaler

### 3.1 Oversikt ansatte

Beskrivelse	Pr. 01.01.2018	Pr. 01.01.2019	Mål pr. 01.01.20
Antall ansatte			
Antall årsverk		107,1	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			
Andel heltidstilsatte			

Enhetsleders kommentarer og vurdering: Det jobbes kontinuerlig med å øke stillingsbrøker innenfor enhetene

### 3.2 Fravær

Beskrivelse	Sum 2017	Sum 2018	Mål 2019
Fravær korttid		2,07%	
Fravær langtid	10,97%	7,94%	

Enhetsledernes kommentarer og vurdering: Sykefraværet har gått noe ned for enhetene. Det er mere langtidsfravær enn korttid.

### 3.3 Opplæring og kompetanse

Området helse og omsorg har egen kompetanseplan som er under revidering.

Det blir viktigere for begge enhetene å løfte fram kompetanseutvikling som et tiltak for å rekruttere, men også for å beholde ansatte med rett kompetanse i årene som kommer.

Ressursknapphet er en utfordring i forhold til kompetanseheving, men enhetene tilrettelegger for at det i forbindelse med studier blir gitt "pakker" som gjør det mulig å gjennomføre.

Strategisk kompetanseplan og kompetansestyling brukes som verktøy for planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre alle enhetene og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå enhetens definerte mål.

Gruppe	Kompetanseutvikling
<b>Ledere</b>	Ledelse Etikk Samhandling og endringskompetanse IKT, økonomi og digitalisering
<b>Høyskole og fagpersonell</b>	Palliativ (lindrende) behandling Rehabilitering Psykisk helse og rus Helsetjenester for eldre, forskjellige typer ABC – opplæringen i forhold til arbeidssteds behov Forebygging, folkehelse, motiverende intervju, hverdagsrehabilitering IKT E-helse og velferdsteknologi Intern opplæring for eksempel gjennom Qudos.
<b>Assistent</b>	Ufaglærte gis tilbud om fagbrev, ABC-opplæringer, interne kurs for eksempel Qudos

### 3.4 Arbeidsmiljø

Det jobbes med å skape et åpent og trygt arbeidsmiljø hvor dialog står i fokus. Samlingene som enhetene har hatt, annethvert år, på for eksempel Lyngørporten har vært viktige for å bygge en felles forståelse for framtidige utfordringer.

Det har blitt gjort tiltak for å dempe lyd på hovedkontoret til hjemmesykepleien, samt kontor ved avdeling for personer med demens. Dette har bedret arbeidsmiljøet for alle som oppholder seg på kontorene.

### 3.5 Lærlinger

Enheten tar imot lærlinger i et lærlingeløp som gjelder for hele området, lærlingen er i enheten i gjennomsnitt 6 mnd. Lærlingene ruller på fire enheter i løpet av et toårig løp.

## 4. Klima-/miljøperspektivet

**Energisparing (strøm):** Det er satt opp sensor for lys styring på hjemmetjenesten hovedkontor

**Andel el-biler, evt. sykler/el-sykler:** Enheten disponerer to el-sykler som brukes av ansatte spesielt om sommeren. I tillegg er de nyeste bilene vi har hybrid biler.