



RISØR KOMMUNE

Virksomhetsmelding

Årsmelding 2017 og virksomhetsplan 2018

ENHET FOR HABILITERING

Versjon 1.1

Vi skal vokse

- gjennom Kunnskap, Regional utvikling og Attraktivitet



1)	HOVEDMÅL, SATSINGSOMRÅDER OG DELMÅL.....	3
2)	RISØR KOMMUNES VERDIER.....	4
2.1	TILTAK FOR Å FREMME VERDIENE	4
3)	ANSVARSMRÅDE OG ORGANISERING.....	5
3.1	ANSVARSMRÅDE.....	5
3.2	ORGANISERING.....	5
4)	ENHETENS ARBEID MED TILTAK I 2018	7
4.1	SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP	7
4.2	SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING	7
4.2.1	<i>Vi skal bidra aktivt i utvikling av regionen.....</i>	7
4.3	SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT	7
4.3.1	<i>Vi skal ha mer besøk.....</i>	7
4.4	ORGANISASJONS- OG TJENESTEUTVIKLING.....	8
4.5	FOLKEHELSE OG LEVEKÅR	8
4.6	KLIMA OG MILJØ	9
4.6.1	<i>Miljøfyrtårnsertifiserte bygg.....</i>	9
5)	TJENESTEPRODUKSJON.....	10
5.1	ANTALL OG UTVIKLING I ANTALL BRUKERE	10
5.2	OPPLEVD TJENESTEKVALITET	11
5.2.1	<i>Resultat av siste brukerundersøkelse.....</i>	11
5.2.2	<i>Enhetsleders kommentar.....</i>	11
5.2.3	<i>Tiltak iverksatt som følge av forrige undersøkelse.....</i>	11
5.3	MÅLT TJENESTEKVALITET	12
5.3.1	<i>Status og mål for indikatorer i kommuneplanen.....</i>	12
5.3.2	<i>Status på utvalgte kvalitetsindikatorer i KOSTRA</i>	12
5.4	INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET	13
5.4.1	<i>Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet.....</i>	13
5.4.2	<i>Vurdering av avviksrapportering siste år</i>	14
5.4.3	<i>Tiltak for å redusere avvik og heve kvalitet.....</i>	14
6)	ORGANISASJONSUTVIKLING: ENHETENS UTVIKLINGSARBEID	15
6.1	KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR	15
6.1.1	<i>Satse på ledere</i>	16
6.1.2	<i>Utvikle en lærende organisasjon.....</i>	16
6.1.3	<i>Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner.....</i>	16
6.1.4	<i>Likestillingstiltak</i>	16
6.1.5	<i>Klart Språk</i>	16
6.2	SAMARBEID MED ANDRE.....	17
6.2.1	<i>Internt i Risør kommune</i>	17
6.2.2	<i>Eksternt med andre kommuner eller nettverk</i>	17
6.2.3	<i>Samarbeid med frivillig sektor</i>	17
6.3	MEDARBEIDERUNDERSØKELSE	17
6.3.1	<i>Siste medarbeiderundersøkelse</i>	17
6.3.2	<i>Enhetsleders kommentar</i>	17
6.4	INTERNKONTROLL: HMS	18
6.4.1	<i>Kommunens mål for HMS-arbeidet.....</i>	18
6.4.2	<i>Vurdering av avviksrapportering</i>	18
6.4.3	<i>Tiltak for å redusere avvik.....</i>	18
6.4.4	<i>Forebygge og håndtere uønskede hendelser</i>	19
7)	REGNSKAP 2017 OG BUDSJETT 2018	20
7.1	REGNSKAP 2017	20
7.2	BUDSJETT 2018	21
7.2.1	<i>Enhetens ansvar i budsjettvedtaket.....</i>	23
8)	SAMLET VURDERING AV ENHETENS UTFORDRINGER.....	24
8.1	TJENESTEUTVIKLING OG SAMHANDLING	24
8.2	KULTUR, KOMPETANSE OG ARBEIDSGLEDE.....	24
8.3	RESSURSTILGANG	25

1) Hovedmål, satsingsområder og delmål



Hovedmålet “Vi skal vokse” er kommunens overordnede mål som alle andre mål skal peke mot.

Satsingsområdene kunnskap, regional utvikling og attraktivitet er områder hvor kommunen ønsker å ha spesiell fokus i kommuneplanperioden for å nå hovedmålet om å vokse. Innenfor hvert satsingsområde er det satt to **mål**.

Folkehelse, bedre levekår og klima er **gjennomgripende tema** i hele kommuneplanen, og skal være det for all vår virksomhet.

2) Risør kommunes verdier

Risør kommune har besluttet at følgende verdier skal være fremtredende i vår organisasjon:

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 harmonisere med egen kompetanse
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og baksnakking
- Holde avtaler

Åpenhet

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

Likeverd

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

2.1 TILTAK FOR Å FREMME VERDIENE

Enheten har med basis i Verdidokumentet utarbeidet “Vilje til plakater” og hefte “Medarbeiderskap og arbeidsglede”. Dette skal følges opp på personal- og avdelingsmøter, samt i medarbeidersamtaler og daglig drift.

3) Ansvarsområde og organisering

3.1 ANSVARSOMRÅDE

Habilitering er et målrettet arbeid for å bygge opp og støtte funksjoner, samspill og livskvalitet hos mennesker med tidlig ervervede eller medfødte funksjonshemninger, adferdsavvik eller som av andre årsaker har behov for støtte under oppvekst eller voksenliv.

Enhetens oppdrag er å yte tjenester til mennesker i ulike brukergrupper i hovedsak:

- mennesker med psykisk utviklingshemming
- mennesker autismespekterdiagnoser
- mennesker som av ulike årsaker har utviklet adferdsavvik
- Mennesker som har behov for sosialtjenester utenfor NAV (rådgiving, støttekontaktvirksomhet, avlastning utenfor institusjon, omsorgslønn for barn/unge og individuelle planer)

Enheten skal bidra til at den enkelte får mulighet til å utvikle selvstendighet/ leve og bo selvstendig. Den enkelte skal ha en trygg, aktiv og meningsfylt tilværelse i felleskap med andre.

Enheten selger tjenester til omliggende kommuner samt bidrar med kompetanse i tverrfaglige tiltak innad i Risør kommune. I tiltakene innad i kommunen jobbes det tidsbegrenset med et klart rehabiliteringsfokus.

3.2 ORGANISERING

Tjenesteområdet er organisert i 3 avdelinger: Sandnes Ressurssenter, Orreveien Ressurssenter og Linken arbeids- og aktivitetssenter.

Det ytes målretta miljøarbeid / botjenester i leiligheter/bofelleskap/barneboliger.

Det målrettede miljøarbeidet ytes i form av; omsorg, opplæring, praktisk bistand, helsehjelp og atferdskorrigerende tiltak, fritidsaktiviteter osv. Det ytes videre brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og omsorgslønn.

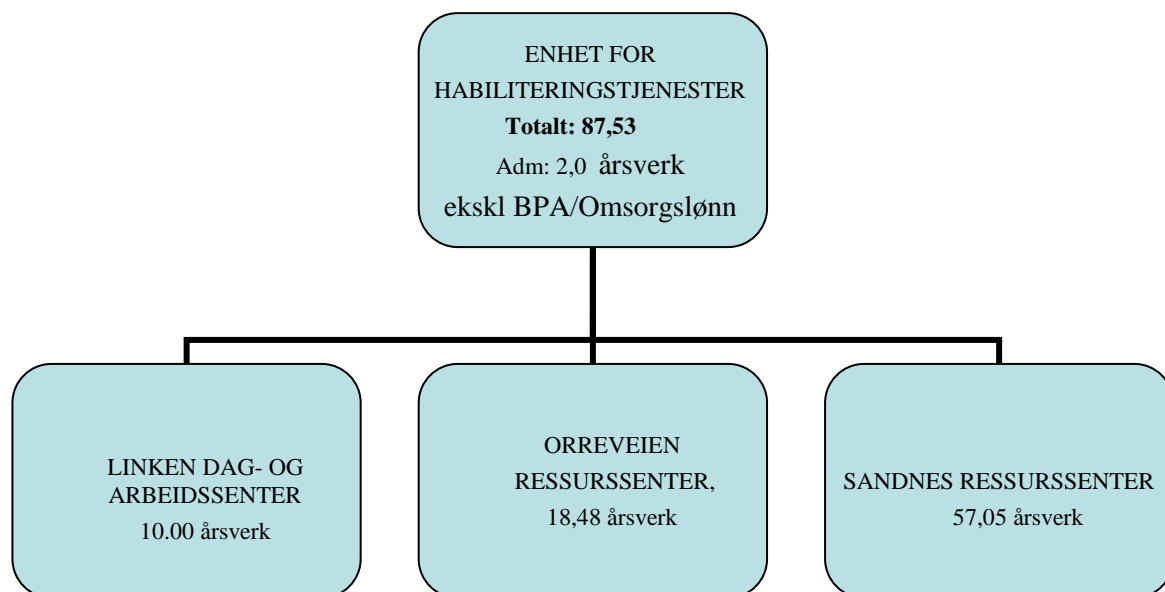
Avlastningstjenesten gir tilbud i form av opphold i avlastningsboliger ved Sandnes Ressurssenter og Orreveien Ressurssenter. Dette er et tilbud til hjemmeboende barn og voksne i enhetens brukergruppe, og skal primært være avlastning for pårørende med tyngende omsorgsoppgaver.

Arbeids- og aktivitetstilbud gis på Linken til enhetens brukergrupper. Senteret har variert produksjon, i størst mulig grad tilpasset den enkelte.

Veiledningstjenester: Enheten yter i veiledningstjenester både internt og eksternt.

Enheten vil drive målrettet råd- og veiledning overfor enkeltbrukere og familier. I tillegg til å fatte vedtak og tilby de lovfestede tjenester, er konsulent for funksjonshemmede/saksbehandler en sentral brikke når det gjelder å videreutvikle tjenesten og se tjenester i sammenheng.

Salg av tjenester: Enheten selger avlastning og heldøgns omsorgstjenester til andre kommuner.



Dette er tallene som ligger til grunn for rådmannens fremlagte budsjett, og er en videreføring fra 2017..

4) Enhetens arbeid med tiltak i 2018

4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP

Ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enheten vil bidra innenfor satsingsområde gjennom ulike tiltak i barnehage og skolen. Det gjelder bl.a. adferds korrigerende tiltak på individnivå, og forebyggende tiltak via oppfølgingsgruppa i Kvello.

4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING

Ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enheten vil bidra innenfor satsingsområde gjennom salg av omsorgs- og avlastningstjenester, samt kompetanseoverføring til/fra omliggende kommuner, og ved at enheten er en aktiv medspiller for interkommunalt samarbeid innen fagområdet. Innen fagfeltet koordinering av tjenester/Individuell plan, er det opprettet en egen ressursgruppe med de 5 kommunene øst i Agder.

Mobil pleie (T) – punkt 6.3.4 i HP/ØP 2016-2019

I samarbeid med enhet for omsorg (hovedansvar). Den tekniske utviklingen gjør det mulig å få gode og praktiske løsninger. Prosjektet startet opp i 2015, videre implementering og opplæring i løpet av 2018.

4.2.1 Vi skal bidra aktivt i utvikling av regionen

Enheten skal fortsette med å være aktivt deltagende opp mot Fylkesmannen og Opplæringscenteret i Grimstad, dette for å bidra til en regional forståelse at kompetansebehov innen området.

4.3 SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT

Ikke ansvar for egne tiltak i Handlingsprogrammet, men enheten vil bidra innenfor satsingsområde gjennom å videreutvikle interessante arbeidsplasser innen fagområdet.

Kommunale utleieboliger (T) – punkt 6.5.4 i HP/ØP 2015-2018

I samarbeid med Rådmannen (hovedansvar) og øvrige involverte enheter.

Arbeidet sees opp mot boligutredning, politisk fattede vedtak og arbeidet i BKE. Det er avgjørende at behov og prioriteringer vurderes løpende, og tidsplan justeres ved behov.

4.3.1 Vi skal ha mer besøk

Enheten arrangerer noen fellesarrangement (aktivitetsdag, Sputnik konsert mv) som har gjester fra andre kommuner i fylket. Dette oppfattes som positive arrangementer som Risør kommune kan identifisere seg med.

4.4 ORGANISASJONS- OG TJENESTEUTVIKLING

	Tiltak	Ansv	Status nov 2017	Forventet igangsetting og Mål 2018 (2018-20)	Rådmannens vurdering	2018	
						I	D
6.7.16	Mobil pleie (T)	OMS/ HAB	Hjemmetjenesten er operativ på mobile enheter. Det vurderes om Habilitering også skal ta det i bruk. Se tiltak Velferdsteknologi.	2018: Habilitering operative på mobile enheter. Sees også i sammenheng med nasjonalt tilsyn 216 og endrede rutiner innen dokumentasjon.	Det er meget viktig at dette tiltaket kommer i drift. Dette er et tiltak som har potensiale opp mot tjenesteeffektivisering. Dekkes av midler til velferdsteknologi.		
6.7.17	Velferdsteknologi/ Medisinsk utstyr (T)	OMS/ HAB	Digitaliseringsstrategigruppe er etablert. Felles anskaffelse på Agder for velferdsteknologi (OFA). Ulike løsninger tas i bruk fortløpende innenfor ramma med regional koordinering. Infrastruktur for å ta løsningene i bruk pga på tjenestestedene forventes på plass i 2018. Det er også små bruker-grupper, noe som forutsetter regionalt samarbeid.	Arbeidet er igangsatt i 2017, forventer ytterligere tiltak og progresjon løpende i 2018. Habilitering deltar i regionalt samarbeid, og søker prosjekter i samarbeid med andre interessenter.	Satsing på velferdsteknologi vil styrke de samlede helse- og omsorgstjenestene, inkludert HAB.	800	
6.7.24	Boligtillbud uten heldøgns tilstedeværelse (U/T)	HAB	Meldt behov, sees i sammenheng med totalutredning av omsorgsboliger og nye muligheter til lokalisering. Faglig utredning på individnivå	Utredning som oppfølging av boligutredning. Mål: Gode alternativer til døgnbemannede boliger etablert ihht brukernes behov.	Nødvendig tiltak for å møte nye og endrede behov. Utredning som pågår helt nødvendig. Gjennomføring av tiltak; for tidlig å fastslå lokasjon, driftsform mv. Progresjon knytter seg til flere prosjekter, bl.a. mulighet for omsorgsboliger i Helsehuset.		
6.7.25	Båt til bruk ved Sandnes RS (T) - nytt	HAB	Økt satsing på aktivitet, "Blå omsorg", friluftsliv, yngre brukergrupper. Sikre trygghet og bruksvennlighet	Det er satt av midler i 2017 til innkjøp båt.	Nye og yngre brukere, ivareta sikkerhet og mulighet for aktivitet på alle plan. Forsterket i tilsyn. Folkehelseiltak. Enheten må forsøke å dekke tiltaket innenfor egne rammer.	100	
6.7.21				Utskifting til el-bil og en ekstra bil til punkttjenester			
6.7.22				Anskaffelse av ny minibuss			

4.5 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR

Sammenlignet med landet utmerker Risør kommune seg negativt på indikatorer som

- lavere andel med videregående eller høyere utdanning
- høyere andel barn i alderen 0-17 år i lavinntektsfamilier
- høyere andel unge uføretrygdede (18-44 år)

- høyere andel med psykiske symptomer og lidelser
- høyere andel med lungekreft og KOLS

I tillegg ønsker enhet for habilitering å videreføre prinsippene i Tiltaksplan for bedre levekår (“Fattigdomsprosjektet”).

D – for deltakelse

A – for aktivitet

F – for familieperspektiv

Blant våre tjenestemottakere skal deltakelse og aktivitet identifiseres gjennom individuelle tiltak med utgangspunkt i den enkeltes evner og ønsker, og også i felles tilbud som julefester, Sputnik fest, aktivitetsdag mv. Sosial aktivitet og viktigheten av møteplasser skal vektlegges på lik linje med fysisk aktivitet. Samtidig skal enheten, innenfor de rammene som regulerer vårt arbeid, ha fokus på kosthold og mosjon.

Tiltak med klare folkehelseperspektiv på Sandnes ressurscenter, strøm og små utbedringer i naust, er dessverre prioritert ut av handlingsprogram. Dette forsøkes innpasset og gjennomført på annet vis.

Nødvendige godkjenninger foreligger for bygging av gapahuk på Sandnes ressurscenter og det er ønskelig med igangsetting i 2018.

Enhet for habilitering skal søke å bidra til å forebygge ytterligere utfordringer for familier der et eller flere medlemmer har en funksjonsnedsettelse. Familie er en stor ressurs både for hjemmeboende- og brukere som bor i bolig med heldøgns tjenester. Det er et mål at Enhet for habilitering gjennom sine tjenester bidrar til at den enkelte familie kan beholde en deltakelse i samfunnet og et akseptabelt aktivitetsnivå.

Utfordringer knyttet til fravær og annen atferdsproblematikk i skolen er en folkehelseutfordring. I den grad det en hensiktsmessig og naturlig kan enheten bidra inn med sin kompetanse.

4.6 KLIMA OG MILJØ

4.6.1 Miljøfyrtårnsertifiserte bygg

Det planlegges også i 2018 energivennlige endringer knyttet til restaurering og ombygging av boligmasse. Det søkes å begrense bilkjøring, og eldre biler vil byttes ut med nyere leasing biler, evt. El- biler. Enheten bidrar i ordinære tiltak som kildesortering, begrenset kopibruk mv. Deler av enheten er lokalisert på kommunehuset, og fases dermed inn allerede i 2016/2017.

Ladestasjoner til el – bil (U/T) punkt 6.4.1 i HP/ØP 2016-2019

Det er planlagt ladestasjon på Sandnes ressurs, beregnet på ansatte og fornyet leasing bil. Dette er stort arbeidssted med stort kjørebehov, så det har vært prioritert øverst fra enheten.

Det er også planlagt tilsvarende for Orreveien ressurscenter, Tyriveien og Linken arbeids- og aktivitetscenter.

5) Tjenesteproduksjon

5.1 ANTALL OG UTVIKLING I ANTALL BRUKERE

Brukerne i enheten er mennesker som har behov for tjenester av enheten i en bestemt livsfase og/eller i et livslangt perspektiv. Det ytes tjenester i aldersspennet fra førskolealder til personer over 70 år.

Grappa er i kontinuerlig endring med tanke på alder, helse, kompleksitet i atferdsutfordringer. Tjenestene skal ytes etter individuell vurdering.

Tjenester knyttet til bolig:

Det er til sammen 28 brukere som mottar tjenester i leiligheter/bofellesskap/barneboliger.

P.t. er det to salgsplasser til andre kommuner.

Ut over dette ytes tjenester (veiledning, Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) el.l. til 5-7 personer løpende.

Avlastningstjenester:

Sandens ressurs (SR): 8

Orreveien (OR): 1

Privat avlastning: 4

Arbeids- og aktivitetstilbud

Til sammen 18 personer har i dag et tilbud knyttet opp til Linken arbeids- og aktivitetssenter.

Veiledningstjenester:

Enheten yter veiledning-/ og rådgivningstjenester inn mot brukere, foresatte, ansatte i enheten, skole og andre faggrupper etter behov. Samlet sett er dette tjenester av forebyggende art, og med relativt beskjeden ressursinnsats, men det gis også målrettede tjenester på opplæring i skjæringspunktet med skole. Det arbeides med en omstilling av disse tjenester, og i den forbindelsen prøves det ut nye arbeidsformer i "småprosjekter". Et av prosjektene rettet mot unge bygger på gruppetenkning og ble evaluert første gang desember -14. Så langt gode erfaringer og evalueringer.

Enhetens konsulent/saksbehandler er sekretær i Koordinerende Enhet (K.E.). Hun har også et særlig ansvar for opplæring og veiledning av Koordinatorer i ordningen med Individuell Plan.

I Risør kommune er det i dag:

- 50 personer som har vedtak om koordinator/Individuell Plan

- 40 personer har innvilget vedtak om støttekontakt og “avlastende tiltak”. Av disse organiseres hele eller deler av tilbudet i gruppe for 5 barn og 7 ungdommer/unge voksne.
- 3 får tilbud om individuelt tilpassede avlastende tiltak
- 7 personer/familier har innvilget omsorgslønn for særlig tyngende omsorgsarbeid.

Flere i brukergruppa har en VTA – plass enten ved Lisand Industrier as eller Durapart.

5.2 OPPLEVD TJENESTEKVALITET

5.2.1 Resultat av siste brukerundersøkelse

Det er foretatt brukerundersøkelse i Følgende resultat framkom.

Gjennomført juni 2015: Utviklingshemmede – brukere

Svarprosent: 61 % (11 av 18). Dette er en betydelig bedre svarprosent enn forrige brukerundersøkelse (2011). Til gjengjeld var det et mindre utvalg.

Gjennomsnittlig tilfredshet pr. spørsmål:

	Snitt Risør	Snitt Norge		
Snitt totalt	1,2	1,2		

Gjennomført høsten 2015: Utviklingshemmede – brukerrepresentant

Svarprosent: 32 (11 av 34 respondenter).

Gjennomsnittlig tilfredshet pr. spørsmål:

	Snitt Risør	Snitt Norge		
Snitt totalt	4,6	4,2		

5.2.2 Enhetsleders kommentar

Brugerundersøkelsen ble gjennomført i juni 2015. Undersøkelsen var noe endret fra tidligere år, og derfor vanskelig å sammenligne resultatene.

Brugerrepresentantundersøkelsen var identisk med tidligere år. Resultatene viser en noe høyere grad av tilfredshet. Brukermedvirkning er, i likhet med landet for øvrig, det området med lavest skår. Det forutsettes at relevant lovverk og Risør kommunes verdidokument ligger i bunnen for den brukermidvirkning som gjennomføres.

5.2.3 Tiltak iverksatt som følge av forrige undersøkelse

- Alternativer for direkte- og indirekte brukermidvirkning er drøftet og prøvd ut. Fokus på hvordan en kan få til reell brukermidvirkning knyttet til f.eks. bosituasjon, både på gruppe- og individnivå.
- Fokus på å opprettholde god dialog med familier/verger. Avklare formaliteter, metoder for kompetansehevning, sjekke ut mulighet for samarbeid med fagmiljøer for heve kompetansen. Tema i samarbeidet med Tvedestrand kommune.

5.3 MÅLT TJENESTEKVALITET

GJENNOMFØRT NASJONALT TILSYN:

Det ble gjennomført nasjonalt tilsyn fra arbeidstilsynet i forhold til vold og trusler. Det ble gitt pålegg. Dette blir lukket i 2017. Arbeidet med implementering vil foregå i 2018.

ANDRE LØPENDE TILSYN:

Risør kommune fatter vedtak etter Helse- og omsorgstjenesteloven Kap. 9 (Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming). Vi har ikke fått avvik i 2017, men har noe dispensasjon fra kompetansekravet. Dette jobbes det kontinuerlig med.

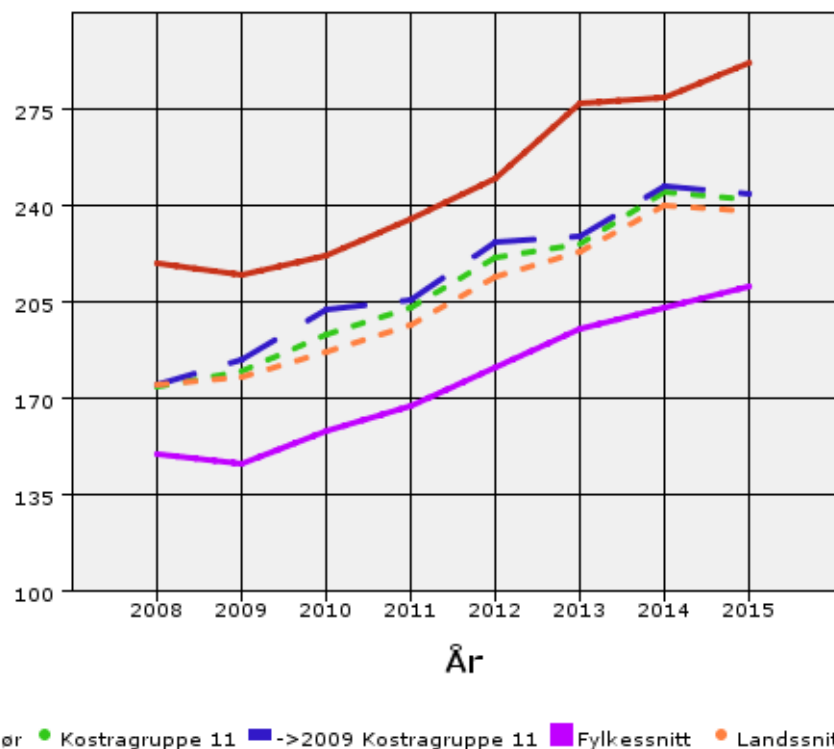
KLAGESAKER:

Enheten har i 2017 ikke hatt klagesaker som har ført til omgjøring av fylkesmannen. En klagesak behandles pr november 2017.

5.3.1 Status og mål for indikatorer i kommuneplanen

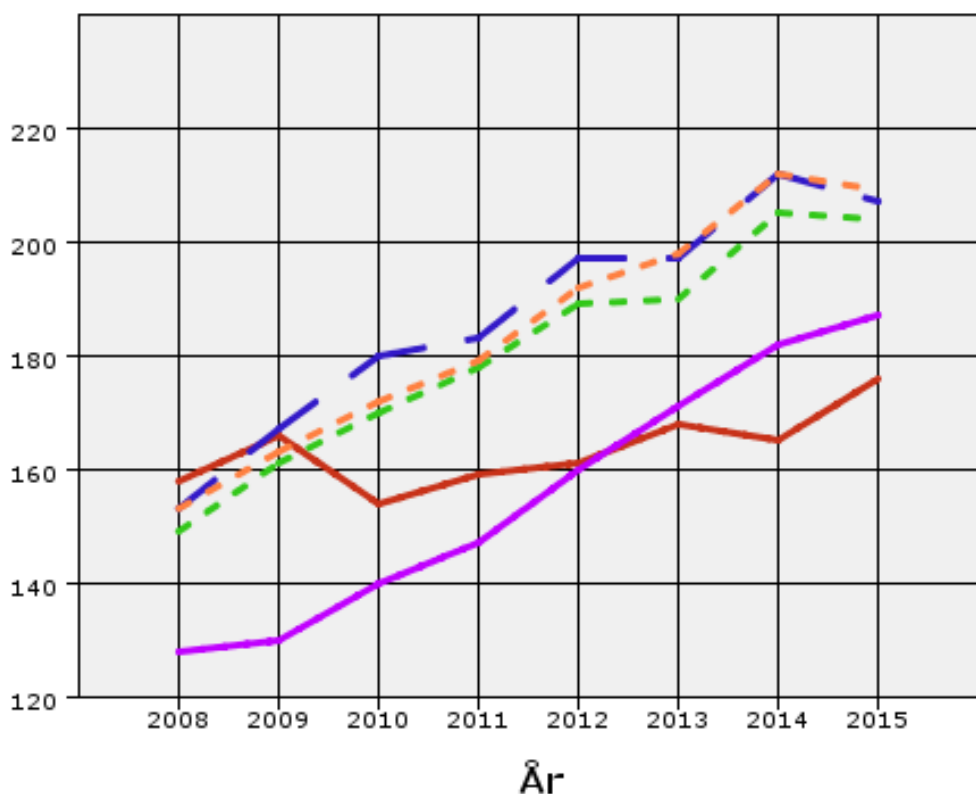
Enhet for habilitering har ingen egne indikatorer i kommuneplanen.

5.3.2 Status på utvalgte kvalitetsindikatorer i KOSTRA



Grafen viser at Risør kommune fremdeles har en høy og økende ressursinnsats innen hjemmetjenestene, her målt i brutto driftsutgifter pr. mottaker.

Grafen gir ikke en full sannhet, og enhet for habilitering har vesentlig færre brukere enn hjemmetjenesten for øvrig, men er med på å dra disse kostnadene opp.



■ Risør ● Kostragruppe 11 ■ ->2009 Kostragruppe 11 ■ Fylkessnitt ● Landssnitt

Grafen må sees i sammenheng med brutto driftsutgifter. Grafen viser at Risør kommune har økende, men likevel relativt sett lave gjennomsnittlige netto kostnader innen hjemmetjenestene. Dette gjelder uansett om vi sammenligner oss med landet, fylket eller sammenlignbare kommuner i Kostragruppe 11.

Ordningen med tilskudd til ressurskrevende brukere utgjør en stor del av inntektene som gjør at nettoutgiftene er vesentlig lavere enn bruttoutgiftene. Det viser at det reelle bistandsbehovet i hjemmetjenestene er høyt, samtidig som vi evner å utnytte inntektpotensialet.

Det er ikke tatt med noen grafer for støttekontakt- og avlastningstjenester. Det er såpass stor "treghet" i statistikken, at egne oppdaterte tall er riktigere (se tall over).

5.4 INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET

5.4.1 Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet

- Risør kommunes overordnede kvalitetsmål er tilfredse innbyggere, medarbeidere og politikere. Brukertilfredshet skal måles hvert andre år for alle tjenester som leveres av virksomheten.
- Alle virksomheter skal bruke risikoanalyser og sjekklister for å redusere risiko for uønskede hendelser (driftsfeil).
- Om feil, mangler eller avvik likevel skulle oppstå skal feilene rettes og logges, slik at feilstatistikken kan avdekke hvor virksomhetene har systemfeil (forbedringspotensiale).

- Virksomhetens ulike enheter skal bruke QM+ for å logge avvik og forbedringsforslag for å kunne få fram sammenlignbare og målbare data for den kvalitet som leveres.
- Ledermøter skal ha som fast punkt på dagsorden: "Kvalitetsrapport", med grafiske avviksoversikter, minimum to ganger årlig.
- I personalmøter skal ledelsen informere om status i kvalitetsregnskapet: avviksoversikt, trender og tiltak.

5.4.2 Vurdering av avviksrapportering siste år

Kvalitetsprogrammet QM+ er tatt i bruk i hele enheten. Det er meldt inn totalt 117 avvik knyttet til tjenesteavvik så langt i 2017. Avvikene varierer innenfor område, men det synes som det er lav terskel til å fange opp- og melde- og håndtere avvik innen medikamenthåndtering, informasjonssikkerhet og organisatoriske forhold. Viktig å se avvik fra nasjonalt tilsyn i sammenheng med avvik meldt i QM+. Det er viktig kontinuerlig å vedlikeholde kompetansen knyttet til "Avvik" og bruken av QM+. Det er fremdeles nødvendig å jobbe kontinuerlig gjennom Risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), og ved å sjekke ut;

- Har vi de rette rutineene på plass?
- Er de oppdaterte og forståelige?
- Er de tatt i bruk?

5.4.3 Tiltak for å redusere avvik og heve kvalitet

- Fokus på dagsplaner og medikamenthåndtering
- Fokus på vold og trusler og Kap 9.
- Oppfriskningskurs medikamenthåndtering
- Jobbe bevisst og åpent med avvik meldt i QM+ eller fremkommet i ulike tilsyn administrert av fylkesmannen
- Benytter arbeidet med avvik i nasjonale tilsyn i 2016 og 2017 til å få en generell kompetanseheving og bevissthet i tjenesten
- Rekruttering og kompetanseheving på agendaen løpende
- Holde trykk på tiltakene i handlingsprogrammet (HP) - Tilpasning boligmassen Orreveien, Utrede og planlegge tjenestetilbud til fremtidige brukere, videreutvikle bruken av velferdsteknologi
- Deltakelse i Vft prosjekter:

TITTEL	STATUS	Spes. ansvar
"FRITEK"	Igang satt, Risør kommune prosjektansvar	Hilde, Torstein, Bjørn
"FRIDA"	Igang satt, Risør kommune prosjektansvar	Hilde, Torstein, Bjørn
"Plukk og miks" - Universell utforming av off-the-shelf-smarthusteknologi	Igang satt. KARDE prosjektansvar, Risør kommune samarbeidspartner	Torstein, Hilde, Bjørn
Kommunal responstjeneste og anskaffelse av trygghets- og varslingsteknologi	Igang satt	Torstein, Bjørn

6) Organisasjonsutvikling: enhetens utviklingsarbeid

6.1 KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR

Det er viktig for enheten med kompetanseutvikling, samt å rekruttere og beholde ansatte med rett kompetanse i årene som kommer. Det er prioritert å ha tilstrekkelig formell kompetanse til stede, og enheten vil bidra inn i ny organisasjonsplan.

Ressursknapphet er en utfordring også på dette området, men enheten ser det som viktig at det i forbindelse med studier blir gitt "pakker" som gjør det mulig å gjennomføre, og at pakkene oppfattes som "rettferdige" sammenlignet med andre enheter.

Følgende aktivitet pågår/planlegges i enheten: (kan bli justert v. rullering og ny søknad)

Gruppe	Kompetanseutvikling
Ledere og mellomledere	- Leder utdanning – 2 nye modul 2018. Ledelse av innovasjon og Kvalitetsledelse - <u>Behov Kurs:</u> - Kontinuerlig oppdateringer i arbeidstidsbestemmelser og budsjettforståelse herunder Hovedavtalen, turnus mv.. - Ny arbeidsmiljølov, fortsatt fokus på "fast ansettelse" og heltid/deltid - Samtaleteknikk inkl. "den vanskelige samtalen" - Delta i kommunens lederprogram - Lederutvikling internt.
Høgskole	- 2 studie på bachelornivå pågår - 1 fullført bachelor i 2017 <u>Behov:</u> -gjøre om noen stillinger til høgskole for å kunne tilfredsstille nødvendige kompetansekrav – bl.a. v. bruk av tvang.: - holde ved like kompetanse gjennom formell videreutdanning(spesialisering) og kurser. - bruke kompetansen i organisasjonen, til egen og andres vekst - stimulere til høgskoleutdanning, kreative løsninger Kursrekker – Fagdager
Fagarbeider	- Fagarbeider. Antall: 8-10 stykker er i gang med fagbrev. Beholde tilsvarende fremdrift. - Veiledningstilbud til disse - 1 på fagskolen i målrettet miljøarbeid
Assistenter	-Igangsetter 2 nye ABC-opplæringer i 2018
Andre	Ufaglærte gis tilbud om fagbrev og gruppeveiledning
Diverse	Ut over dette har Enheten fått støtte til følgende Innovasjonsprosjekt som igangsettes høsten 2015/våren 2016: <ul style="list-style-type: none"> • "Alternativ kompetansestige (AKS) – "Blå omsorg" • Lesestøtte fagbrev • Videreutvikle og utarbeide kompetansekrav til alle ansatte - sjekklister Ett prosjekt er ønskelig for 2018: <ul style="list-style-type: none"> • Familiearbeid (trolig interkommunalt)

6.1.1 Satse på ledere

Enheten har erfarne ledere, som også har formalisert sin lederkompetanse gjennom studier. Ledergruppa er dyktig til å utvikle hverandre gjennom faste møter, medarbeidersamtaler, mulighet for refleksjon og friske diskusjoner med stor takhøyde. Det er likevel ønskelig at alle lederne får delta i et felles lederopplæringsprogram. Videre jobbes det med å realisere 2 ny moduler i lederutdanning. Denne er aktuell for tradisjonelle lederfunksjoner og fagansvarlige og gruppeansvarlige med stort faglig ansvar.

6.1.2 Utvikle en lærende organisasjon

Enhet for habilitering er vant med å være i endring, og ha et blikk utover egen enhet. Nåværende omstilling tvinges i første omgang frem av stramme økonomiske rammer og endring brukergruppe. I en enhet med liten ledertetthet, er det en balanse å håndtere løpende drift kombinert med å delta i innovasjons- og pilotprosjekter. Målet er å få til en kombinasjon av deltakelse i prosjekter, ekstern kompetanseheving og kultur for læring innad i organisasjonen.

6.1.3 Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner

Helse- og omsorgssektoren er kjent for å være raus og dele med hverandre internt og på tvers av kommunegrenser. Enhet for habilitering samarbeider om kompetanse med nærliggende kommuner. Ansatte deltar i ulike tverrfaglige, tverrfaglige eller tverrsektorielle nettverksgrupper. Vi har en holdning at vi bidrar inn når vi kan, og får også noe tilbake.

6.1.4 Likestillingstiltak

Ledergruppa i enheten vil for 2017 bestå av 75% kvinner. Utvidet ledergruppe består av 86% kvinner, og utvidet – utvidet ledergruppe består av 75% kvinner. Det er relativt sett flere kvinner enn sammenlignet i ansattgruppa.

Det er en overvekt av kvinner i enheten. Det er ønskelig med en god balanse mellom begge kjønn, men ansettelse og avlønning skjer etter kvalifikasjoner. På noen avdelinger med særskilte fysiske krav, blir det “diskriminert” for å få opp andelen menn.

Enhet for habilitering er tydelig på at kompetanse og samhandling er klare mål. Kommunen har gjennomført spørreundersøkelse og prosjekt knyttet til uønsket deltid. Enheten har totalt en økende andel ansatte av ikke etnisk norsk opprinnelse, noe som må til for å dekke fremtidig behov.

Enheten bidrar med å være en “romslig” arbeidsplass. Nødvendige tiltak kan være tilpasning av arbeid p.g.a. alder eller andre forhold, omplassering til annet arbeid, ta i mot personer som er på tiltak fra NAV, språkpraksis el.l.

6.1.5 Klart Språk

Det ble tatt politisk initiativ i 2016 for å bedre språket i politiske saker og i informasjon ut til innbyggere og samarbeidsparter.

2017	I mars ble det gjennomført Klart Språk-kurs for x ledere, saksbehandlere og informasjonsmedarbeidere i enheten. Enheten har jobbet aktivt med å forbedre sine tekster...
2018	Arbeidet med å forbedre språket fortsetter. Enheten vil delta på ny samling for ledere, saksbehandlere og informasjonsmedarbeidere for å jobbe med språkveileder og mal for politiske saker våren 2018.

6.2 SAMARBEID MED ANDRE

6.2.1 Internt i Risør kommune

Enhet for Habilitering jobber daglig opp mot andre enheter og avdelinger, og følger ordfører Per Lundens anvisning: *“Du må ikke ha en spesiell grunn for å samhandle, men du må ha en god grunn for ikke å gjøre det”*

I 2015 ble prosessen “En for alle – alle for en” igangsatt. Arbeidsgruppen er partssammensatt og består ledere, hovedverneombud, to hovedtillitsvalgte og en plasstillitsvalgt. Arbeidet har fokus på medarbeiderskap og arbeidsglede, og fullførte i 2016 arbeidet med brosjyre utarbeidet av de ansatte. Innholdet skal være tema på personalmøter m.v.

“En for alle – alle for en” gruppa har en koordinerende funksjon i oppfølgingsarbeidet med medarbeiderundersøkelsen. Arbeidet kalles bevisst en “prosess”, for å signalisere at dette er et løpende arbeid.

BTI-modellen, tverrfaglig innsats overfor barn, unge og familier

Arbeidet med å få på plass en fungerende struktur for systematisk tverrfaglig samhandling overfor barn, unge og familier vil fortsette i 2018.

Enheten for habilitering bidrar med enkeltpersoner og inn i planleggingsarbeidet og tiltak som blir en del av BTI modellen.

6.2.2 Eksternt med andre kommuner eller nettverk

Enheten jobber opp mot andre kommuner i forhold til salg av tjenester og/eller kompetanseutvikling. Enhet for habilitering har et erfarings- og kompetansefellesskap med tilsvarende tjeneste i Tvedestrand kommune. Enheten deltar ellers i felles opplæring og oppfølging knyttet til ordningen med koordinator og Individuell Plan, og i ulike prosjekter er de ulike kommunene i Østre Agder referansekommuner. Pågående prosjekt utvikler et sertifiseringsopplegg for nyansatte.

6.2.3 Samarbeid med frivillig sektor

Enhet for habilitering har kontakt med frivillige organisasjoner i forbindelse med åpne arrangementer for enhetens brukergruppe og i saker knyttet til enkeltpersoner.

6.3 MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

6.3.1 Siste medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR ble gjennomført i uke 39-41 2016. 10-FAKTOR er bedre egnet enn tidligere undersøkelser til å fange opp medarbeidernes oppfatning om hva som skal til for at den enkelte skal kunne gjøre en god jobb og til å synliggjøre områder det er mulig å påvirke.

Svarprosenten i enheten var 65%. Det er positivt på den måten at det er en betydelig økning fra 2011 (33%), og at antallet er såpass at det kan brukes til noe.

6.3.2 Enhetsleders kommentar

Resultatene i enheten er så langt ikke analysert, men enheten er blitt enige om en metodikk og en arbeidsform.

1. “En for alle – alle for” har en koordinerende rolle i oppfølgingsarbeidet

2. Arbeidet organiseres på avdelingsnivå
3. PTV – VO – leder utgjør arbeidsgruppa. I tillegg ruller det på at ansatte deltar.
4. Oppsummering sendes ut til alle
5. Arbeidet vurderes som en løpende prosess fram til neste medarbeiderundersøkelse
6. Det tas hensyn til arbeid som allerede er gjort, f.eks. gruppearbeid og brosjyren "Medarbeiderskap og arbeidsglede" og Masteroppgave om relasjonsledelse
7. Egen gruppe med enhetsleder, HVO og HTV.(ledere og fagansvarlige)
8. Det avsettes milepæler i tidsplanen
9. 10- faktors anbefalte metodikk benyttes i gruppene

Det betyr at analysen vil gå på:

- Det var særlig positive resultat innenfor faktorene (velger 2) – hva gjør at vi har fått dette til, og hva skal vi fortsette å gjøre mer av.
- Det vil jobbes videre med utfordringer knyttet til faktorene (velger 2)

6.4 INTERNKONTROLL: HMS

6.4.1 Kommunens mål for HMS-arbeidet

- Alle virksomheter skal måle sin HMS-virksomhet: Oppslutning om de forebyggende aktivitetene og status for ulike HMS-forhold.
- HMS-arbeidet skal involvere alle berørte parter ved hjelp av sjekklister, spørreskjemaer og avviks- og forslagsmeldinger, jfr. §§4 og 5.3 i HMS-forskrift (Internkontrollforskriften). Hensikten er å lære av hverandres erfaringer slik at feil, mangler og avvik ikke oppstår eller gjentar seg.
- Leder- og personalmøter skal ha grafiske avviks- og forslagsrapporter fremlagt, minimum hvert halvår. "Avviksrapport" skal være fast punkt på dagsordenen og vise utviklingen over tid og status for tiltak som er iverksatt.
- Det skal ikke oppstå fravær som skyldes dårlig tilrettelegging av jobben, eller som skyldes dårlige samarbeidsforhold. Medarbeidere og de som mottar våre tjenester er en del av løsningen, ikke en del av problemet.

6.4.2 Vurdering av avviksrapportering

a) I QM+ er det naturlig å se skademeldinger og uønsket atferd i sammenheng (ca. 250 situasjoner så langt i år) for å få et fullt bilde av arbeidshverdagen til de ansatte. Det er en hovedutfordring å håndtere dette med tilstrekkelig oppfølging, kompetanseheving og andre kloke tiltak.

b) Det er ellers fokus på sykefravær og påfølgende overtidsbruk. Dette er ikke meldt fra ansatte i QM+, men fra tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver.

6.4.3 Tiltak for å redusere avvik

Bevisst jobbing med god organisering og god faglig kompetanse:

Til a)

- generelt god kompetanse som fører til gode praktiske ferdigheter og trygghet i situasjoner
- rom for å øve i situasjoner
- skape gode team, jobbe med turnus
- klima for veiledning og opplæring på arbeidsplassen
- Opprettholde klima for å melde om skader og avvik

- skape klima for åpenhet, veiledning og opplæring skulder ved skulder på arbeidsplassen
- Opprettelse av koordinator for vold og trusler

Til b)

- Fortsette fokus på medarbeiderskap og at *“du er din kollegas arbeidsmiljø”*
- Samarbeide med tillitsvalgte og verneombud vedr. overtid utfordringer.
- Også jobbe individfokusert med tanke på sykefravær og overtid bruk gjennom medarbeidersamtaler mv.

6.4.4 Forebygge og håndtere uønskede hendelser

Viser til 6.4.3., da det ikke er helt lett å skille hva som reduserer og hva som også har en forebyggende effekt.

Men tydeligste tiltak;

Til a) opprettelse av koordinator for vold og trusler. Har i første omgang et kartleggings- og kompetansefokus.

Til b) arbeidet med medarbeiderskap og arbeidsglede i regi av *“En for alle – alle for en”*

7) Regnskap 2017 og budsjett 2018

7.1 REGNSKAP 2017

Enhet for habilitering – merforbruk kr. 8,96 mill.

Enhet	Regnskap 2017	Rev. budsjett	Rest budsjett	Budsjett	Forbr %	Regnskap 2016
041 HAB - Leder	-17 277 710	-21 363 000	-4 085 290	-21 387 000	80,9 %	-28 543 835
042 HAB - Linken	6 715 753	6 359 000	-356 753	6 282 000	105,6 %	6 576 179
043 HAB - Orreveien	15 140 522	14 396 000	-744 522	14 171 000	105,2 %	14 525 046
044 HAB - Sandnes Ress.adm	3 576 368	3 852 000	275 632	3 782 000	92,8 %	3 863 598
045 HAB - Sandnes Ress.hus 1 & 2	1 003 541	812 000	-191 541	769 000	123,6 %	1 037 836
046 HAB - Sandnes Ress.hus 3	3 895 084	1 950 000	-1 945 084	1 909 000	199,7 %	2 307 620
047 HAB - Sandnes Ress.hus 4	12 428 660	13 037 000	608 340	12 913 000	95,3 %	12 706 173
048 HAB - Sandnes Ress.hus 5	8 148 997	7 968 000	-180 997	7 890 000	102,3 %	8 319 282
049 HAB - Sandnes Ress.hus 6	5 266 111	2 925 000	-2 341 111	2 794 000	180,0 %	6 585 663
04 Habilitering	38 897 326	29 936 000	-8 961 326	29 123 000	129,9 %	27 377 561

Tjeneste	Regnskap 2017	Rev. budsjett	Avvik	Budsjett 2017	Regnskap 2016
1200 Administrasjon	1 166 428	1 142 000	-24 428	1 142 000	995 390
2341 Arbeidstrening	6 715 753	6 359 000	-356 753	6 282 000	6 576 179
2343 Transporttjenester	266 975	342 000	75 025	342 000	329 942
2346 Tilskudd VTA bedrifter	744 570	820 000	75 430	820 000	206 910
2419 Prosjekt - Diagnose, behandlig, re-/habilitering	9 131	173 000	163 869	173 000	18 980
2420 Sosialkontortjenester	574 581	742 000	167 419	730 000	702 881
2422 Annet foreb. H/S-arbeid (støttekontakter)	1 573 925	1 072 000	-501 925	1 072 000	1 247 745
2523 Enslige mindreårige Vestlandsstykket 10	0	0	0	0	-17 656 579
2524 Enslige mindreårige utenfor kollektiv	0	0	0	0	1 469 066
2525 Enslige mindreårige Nøysomheten 20	0	0	0	0	6 394 247
2526 Enslige mindreårige Vestlandsstykket 53	0	0	0	0	5 701 622
2527 Enslige mindreårige Rigger 18	0	0	0	0	13 838
2542 Heldøgntilbud f.hemmede	25 947 336	17 580 000	-8 367 336	18 077 000	19 435 086
2544 Personlige assistenter	784 435	701 000	-83 435	689 000	748 396
2545 Omsorgslønn	0	0	0	0	2 036
2549 Avlastningsbolig - PU	1 114 193	1 005 000	-109 193	-204 000	1 192 353
04 Habilitering	38 897 326	29 936 000	-8 961 326	29 123 000	27 377 561

Kommentar:

Enheten består av ca. 89,9 årsverk og har hatt et sykefravær i 2017 på 7,51%

Enheten avslutter 2017 med et merforbruk på kr.8,96 mill. totalt.

2017 har vært et krevende driftsår for enheten som også er varslet i budsjett-prosessen og underveis gjennom driftsåret.

Habiliteringstjenesten har fått flere brukere, og man ser at behovene er nye og flere, som medfører at budsjettet har vært utfordrende å holde gjennom året.

Kostnader til bruk av brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og støttekontakter har overskredet budsjettet med ca. kr.584', og kan relateres til endringer knyttet til sterkere brukerstyrte rettigheter i ordningen og økt behov.

Orreveien og Tyriveien har et merforbruk på ca.kr.745' i 2017. Enheten har noe lavere lønn til fast ansatte, men merforbruker betydelig på vikarkostnader ved fravær og tillegg knyttet til disse. Vikarkostnadene merforbruker ca. kr. 1,4 mill. mot budsjett, som kompenseres med ca.kr.451' i økte refusjoner. Det indikerer et betydelig korttidsfravær i tjenesten gjennom året.

Linken har et merforbruk på ca. kr.357' som i hovedsak er som følge av kostnader til vikarer ifm sykdom og at Linken har fått tilført en 60 % ressurs ifm omplassering internt. Linken er ikke kompensert for denne og har måtte finansiere ressursen gjennom innsparinger generelt i driften på arbeidssenteret.

Linken har måtte leie inn ekstrahjelp som følge av fravær og kompetanseheving som har kostet ekstra, samt at salgssinntektene har sviktet mot budsjett.

Sandens Ressurssenter har hatt et krevende år som var forventet ut fra driftssituasjonen enheten gikk inn i 2017 med. Salget sviktet med ca.kr.1,2 mill. mens lønnsutgiftene ble ca. kr.3,2 mill. mer enn budsjett. Enheten har måtte sette inn ekstra ressurser gjennom året som følge av høyt sykefravær, sykdom hos brukere og økt behov for oppfølging av brukere på avlastning.

Økt ressursinnsats totalt vil som regel slå ut i økte refusjoner på ressurskrevende tjenester. I 2017 har nye brukere kommet inn i ordningen som hver krever en egenandel på inntil kr.1,9 mill. før man får refundert 80% av utgiftene. Enhetens budsjett har ikke handlingsrom for disse egenandelene, og vil dermed komme som merforbruk. Refusjon ressurskrevende tjenester var budsjettert til kr.26,9 mill. i 2017, mens inntektsført refusjon ved årsslutt ble kr.25,8 mill.

Statsbudsjettet som ble lagt frem oktober 2017 innebar en økning i innslagspunkt for refusjon på ressurskrevende tjenester på kr.50.000 pr bruker utover lønnsvekst. Dette slår ut i 2017 med en direkte reduksjon i refusjonen på ca.kr.0,9 mill.

7.2 BUDSJETT 2018

	Regnskap 2016	Budsjett 2017	Budsjett 2018
Habilitering			
Andre salgs- og leieinntekter	-82 000	-125 000	-125 000
Overføringer med krav til motytelse	-64 225 000	-41 798 000	-47 227 000
Andre statlige overføringer	-14 419 000	0	0
SUM DRIFTSINNEKTER (B)	-78 726 000	-41 923 000	-47 352 000
Lønnsutgifter	75 784 000	52 183 000	53 688 000
Sosiale utgifter	20 482 000	15 765 000	15 686 000
Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm tjenesteprod	6 482 000	2 041 000	2 088 000
Kjøp av varer og tjenester som erstatter komm tjprod	1 559 000	820 000	6 907 000
Overføringer	2 004 000	159 000	159 000
Avskrivninger	0	0	0
Fordelte utgifter	0	78 000	0
SUM DRIFTSUTGIFTER (C)	106 311 000	71 046 000	78 528 000
BRUTTO DRIFTSRESULTAT (D = B-C)	27 585 000	29 123 000	31 176 000
Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter	1 000	0	0
SUM EKSTERNE FINANSUTGIFTER (F)	1 000	0	0
RESULTAT EKSTERNE FINANSIERINGSTRANSAKSJONER	1 000	0	0
NETTO DRIFTSRESULTAT (I)	27 586 000	29 123 000	31 176 000
Bruk av bundne fond	-266 000	0	0
SUM BRUK AV AVSETNINGER (J)	-266 000	0	0
Avsetninger til bundne fond	58 000	0	0
SUM AVSETNINGER (K)	58 000	0	0
NETTO DRIFTSRAMME	27 378 000	29 123 000	31 176 000

Netto driftsrammer – Enhet for Habilitering

Enheten inneholder følgende tjenester:

Ansvar	Navn	Regnskap 2016	Budsjett 2017	Budsjett 2018
	Administrasjon	995 000	1 142 000	121 000
	Transporttjenester	330 000	342 000	432 000
	Tilskudd VTA bedrifter	207 000	820 000	755 000
	Prosjekt - Diagnose, behandlig, re-/habilitering	19 000	173 000	73 000
	Sosialkontortjenester	703 000	730 000	641 000
	Annet foreb. H/S-arbeid (støttekontakter)	1 248 000	1 072 000	1 438 000
	Enslige mindreårige Vestlandsstykket	-17 657 000	0	0
	Enslige mindreårige uteboende	1 469 000	0	0
	Ensl.mindr.Nøysomheten 20	6 394 000	0	0
	Ensl.mindr.Vestlandsstykket 53	5 702 000	0	0
	Enslige mindreårige Randvik	14 000	0	0
	Heldøgntilbud f.hemmede	-28 718 000	-26 355 000	-25 114 000
	Personlige assistenter	748 000	689 000	776 000
	Omsorgslønn	2 000	0	0
41	HAB - Leder	-28 544 000	-21 387 000	-20 877 000
	Arbeidstrening	6 576 000	6 282 000	6 385 000
42	HAB - Linken	6 576 000	6 282 000	6 385 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	14 525 000	14 171 000	14 955 000
43	HAB - Orreveien	14 525 000	14 171 000	14 955 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	3 709 000	3 589 000	3 616 000
	Avlastningsbolig - PU	155 000	193 000	193 000
44	HAB - Sandnes Ressadm	3 864 000	3 782 000	3 809 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	0	1 166 000	10 000
	Avlastningsbolig - PU	1 038 000	-397 000	1 176 000
45	HAB - Sandnes Resshus 1 og 2	1 038 000	769 000	1 186 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	2 308 000	1 909 000	3 002 000
46	HAB - Sandnes Resshus 3	2 308 000	1 909 000	3 002 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	12 706 000	12 913 000	12 698 000
47	HAB - Sandnes Resshus 4	12 706 000	12 913 000	12 698 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	8 319 000	7 890 000	7 775 000
48	HAB - Sandnes Resshus 5	8 319 000	7 890 000	7 775 000
	Heldøgntilbud f.hemmede	6 586 000	2 794 000	2 243 000
49	HAB - Sandnes Resshus 6	6 586 000	2 794 000	2 243 000
	Sum enhet for Habilitering og enslige mindreårige	27 378 000	29 123 000	31 176 000

Netto driftsramme for den enkelte tjeneste under Enhet for Habilitering

Kommentarer til budsjett for 2018

Budsjett 2018 er stort sett en videreføring av dagens drift.

Ca 88 % av enhetens kostnader er knyttet opp til lønn, hvor utgiftene er knyttet opp til lovpålagte oppgaver, forankret i vedtak, eller direkte knyttet opp til refusjonsordninger og salg. Enheten har dermed meget lite fleksibilitet i driftsbudsjettet da reduksjoner i utgiftene innebærer en nesten tilsvarende reduksjon i inntektene.

Enheten har store refusjonsinntekter knyttet til ressurskrevende tjenester og salg av tjenester til andre kommuner. Det er i 2018 budsjettet med ca 31,8 mill på refusjon ressurskrevende tjenester, og ca 13,5 mill i salg av tjenester. Enheten er følgelig meget sårbar for endringer i de løpende avtalene som ligger til grunn for salget, og ressursinnsatsen på de ressurskrevende brukerne.

Enheten har fått 3 nye brukere som faller inn i ordningen, samtidig som Statsbudsjettet legger opp til et høyere innslagspunkt enn lønnsveksten i refusjonsordningen. Dette skaper en utfordring for enheten som må dekke egenandelen før man får refundert 80%

av kostnaden. Denne kostnaden estimeres til ca 3,7 mill om man holder PU inntekten utenfor beregningen.

Habiliteringstjenesten har en krevende budsjettsituasjon i 2017 som videreføres inn i 2018 dersom ikke noe gjøres med budsjettammen. Rådmannen har derfor styrket rammen med ca 3 mill utover fremskrevet budsjettamme fra 2017. Rådmannen ønsker å samle Omsorg og Habilitering i en ramme i 2018 for å hente ut synergier mellom tjenestene og skape et robust fagmiljø for å fortsatt levere gode tjenester til brukerne.

Enhetsleder for Habilitering er overført til enhetsleder for Helse og Sosial og skal samtidig være leder for utviklingen av Samlokalisering av Helsetjenester. Habilitering vil dermed være underlagt kommunalsjef for Helse sammen med omsorgsenheten.

7.2.1 Enhetens ansvar i budsjettvedtaket

Enheten har ingen nye ansvar i vedtatt budsjett for 2018.

8) Samlet vurdering av enhetens utfordringer

Utfordringsbilde 2018:

- Tilpasse seg nye behov blant brukere uten økt ressurstilgang.
- Til enhver tid ha tilstrekkelig kompetanse – knyttet til formalkrav og riktige ferdigheter brukt på rett tjenestested.
- God nok utvikling av fag for å forebygge vold/trusler og god nok oppfølging av personal i utsatte arbeidssituasjon relatert til dette.

8.1 TJENESTEUTVIKLING OG SAMHANDLING

For gruppen funksjonshemmede med tjenester i bolig er utfordringen å tilpasse seg nye behov. Det kommer nye brukere med varierte utfordringer, og en del kjente brukere får endrede behov knyttet til alder og helse. Her vil det kreves **kreativitet i tjenesteutvikling og samhandling med andre faggrupper**.

Når det gjelder tjenestene med preg av forebygging og tidlig innsats rettet primært mot barn og unge skjer det spennende ting. Målet er fortsatt at dette arbeidet skal bidra til **samhandling, langsiktighet og treffsikkerhet** på tjenester.

Konkrete virkemidler:

- Utnytte nasjonalt tilsyn til å få til et forbedringsarbeid med økt bevissthet i hele tjenesten
- Utnytte signalene i NOU 17 -2016, få til et forbedringsarbeid i hele tjenesten
- Bevisst jobbing med velferdsteknologi – oppfølging av allerede implementerte tiltak og gjennomføring av prosjektet “Teknologisk støtte habilitering”
- Rekrutterings- og kompetansefokus i det løpende arbeidet
- Prosjekt for å utvikle sertifiseringsprogram for nyansatte.

8.2 KULTUR, KOMPETANSE OG ARBEIDSGLEDE

- Lykkes i å opprettholde en **kultur** med fokus på arbeidsglede, kompetanse og kvalitet i tjenestene som ytes.
- Gjøre **gode prioriteringer**, holde rett fokus og ta vare på de ansatte. Enheten har krevende oppgaver og mye turnusarbeid med ubekvemme vakter. Det er et mål å finne gode opplegg for turnusarbeidet, som gir kvalitet i tjenesten, arbeidsglede og stabilitet i personalgruppa.
- Legge til rette for en **forbedringskultur** i tråd med kommunens verdidokument, der det er åpenhet for å ta opp avvik innenfor både tjenestekvalitet og arbeidsmiljø (HMS).
- Kompetanseutvikling er påkrevd å prioritere. Vi må sikre at vi har rett kompetanse, at vi har en god internkontroll på at denne vedlikeholdes til enhver tid samt at vi lykkes med å rekruttere og beholde riktig kompetanse.

Konkrete virkemidler:

- Jobbe systematisk med resultatet fra medarbeiderundersøkelsen
- Benytte arbeidsheftet “Medarbeiderskap og arbeidsglede” løpende

- Fokus på tilstedeværelse, redusert sykefravær og overtidbruk.

8.3 RESSURSTILGANG

Enheten baserer seg på årlige inntekter på ca. 40 millioner årlig, hvorav snaut 30 millioner er tilskudd knyttet til ressurskrevende tjenester (RT).

For habilitering har det så langt vist seg vanskelig å redusere utgiftene. Flere brukere, komplekse faglige utfordringer kombinert med behovet for å ivareta forsvarlighet og sikkerhet gjør dette krevende.

Konkrete virkemidler:

- Gode rutiner for oppfølging av økonomi intern i enheten og i kommunen
- Jobbe systematisk med tiltak som på kort- eller lenger sikt bedrer resultatet.
- Holde seg orientert om – og benytte ordninger som fører til inntekter