



RISØR KOMMUNE

Årsplan 2019

for

Enhet Helse

v1



1. Tjenesteperspektivet

1.1 Kortfattet beskrivelse av enhetens ordinære driftsoppgave

Helsestasjonen har en grunnbemanning av helsesykepleiere, jordmor, helsestasjonslege, fysioterapeut og merkantil. I tillegg psykiatrisk sykepleier og økt helsesykepleierressurs på prosjektmidler fra år til år. Helsestasjonen har utstrakt tverrfaglig samarbeid med andre enheter og driver i hovedsak forebyggende helsearbeid. Vi jobber etter nasjonale retningslinjer for svangerskapsomsorg, helsestasjonstjeneste for barn 0-5 år og skolehelsetjeneste i barneskole, ungdomsskole og videregående. Vi har helsestasjon for ungdom. Helsestasjonen har fokus på tidlig innsats og styrking av foreldrekompetanse i alle aldre.

Legetjenesten yter fastlegetjenester i tråd med lov- og avtaleverk. Pr. i dag har vi en listekapasitet på 6600 innbyggere. Fastlegen er en nøkkel rolle i samhandling med spesialisthelsetjenesten og tjenesteytere lokalt i Risør kommune.

Legene bidrar i tillegg med kommunale tilsynsfunksjoner og i forhold til beredskap og legevakt.

Fysioterapitjenesten yter helsetjenester i tråd med lov- og avtaleverk. Tjenesten er delt mellom kommunalt ansatte og fysioterapeuter med driftstilskudd.

1.2 Tiltak i handlingsprogrammet for 2019

Enheten har for 2019 ingen tiltak i handlingsprogrammet. Det var fra enhetens side prioritert å øke fast helsesykepleierressurs, -lege i helsestasjonen samt tilskudd til å ansette psykolog. Dette ble anbefalt om mulig å gjennomføre innenfor enhetens rammer. Uten tilførsel av midler, ble det ikke funnet rom for å gjennomføre dette.

1.3 Andre viktige satsinger, hendelser e.l i 2019

Det er søkt prosjektmidler fra Helsedirektoratet for økt innsats for barn og unge innen tema psykisk helse, overvekt/fedme og vold. Det er søkt prosjektmidler fra Bufetat for foreldrestøttende tiltak med fokus på minoritetsspråklige. Evt. positivt svar på prosjektmidler foreligger ikke medio mars 2019.

Det er et mål å få stabilisert legetjenesten gjennom tilstrekkelig kapasitet, god organisering og god samhandling.

Det er ønskelig å få en avklaring i forhold til videre satsing på psykolog i kommunen.

1.4 Andre forhold

Vi har helsesykepleiere med videreutdanning i familieterapi og spe- og småbarns psykiske helse. Personalet generelt har lang erfaring i sitt fagfelt. Vi savner mulighetene for veiledning og samhandling med psykolog og med ruskonsulent i Risør kommune.

Spesialisering av leger gjennomgår i 2019 store endringer. Kommunen må formelt søke om å bli opplæringsvirksomhet, og stor del av spesialiseringsløpet foregår lokalt på arbeidsplassen. Dette vil bety omstilling faglig, praktisk og økonomisk.

2. Økonomiperspektivet

Det har de siste årene vært overskridelser i forhold til budsjett på legetjenester. Utbetaling av basistilskudd er lett å regne seg fram til, men kostnad- og inntektssiden for de kommunale legene har vært krevende å få kontroll på. Gjennom året bør en få et bilde av hva som er et realistisk kostnadsbilde, og gjøre justeringer i forhold til dette.

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

Oversikt ansatte

Beskrivelse	Pr. 01.01.2018	Pr. 01.01.2019	Mål pr. 01.01.20
Antall ansatte	11	11	
Antall årsverk	7,2	6,8	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,65	0,62	
Andel heltidstilsatte	2 av 11=18%	2 av 11=18%	

(Jeg har ikke regnet med SLT-koordinator her) Prosjektstillinger er medregnet (1,2 stilling pr. 1/1-18 og 0,8 stilling pr. 1/1-19)

Fravær

Beskrivelse	Sum 2017	Sum 2018	Mål 2019
Fravær korttid	0,61	1,32	1,00
Fravær langtid	1,03	2,92	2,00

Opplæring og kompetanse

Enheten prioriterer kompetansearbeid. Dette for å møte nye komplekse utfordringer, og få mest mulig kvalitet i tjenestene som ytes

Alle i helsestasjonen har kompetent fagutdanning for stillingen sin og de fleste har mange års erfaring. Flere av helsesykepleierne har videreutdanning (familieterapi og spe- og småbarns psykiske helse). Sekretær holder på med videreutdanning for kontorfaglige som jobber i helsestasjon (ved RBUP; 2-årig), jordmor har videreutdanning i rus og psykisk helse. Nytilsatt helsesykepleier er ferdig med utdannelsen juni 2019, men har videreutdanning som barnesykepleier fra før.

En helsesykepleier søker om videreutdanning i pedagogikk.

Helsestasjonens ansatte er del av BTI-opplæringen som har foregått siden 2017. Vi har utstrakt samarbeid med de andre helsestasjonene i Østre Agder og fylket for øvrig ang. nye retningslinjer og tiltak. Flere helsesykepleiere har tatt COS-P utdanning og ønsker å gjennomføre kurs i trygghetssirkelen for foreldre.

Fysioterapeutene med avtale har videreutdanninger innenfor manuell terapi, medisinsk akupunktur, kognitiv terapi, ultralyd diagnostikk, psykomotorisk fysioterapi og komplett fysikalsk lymfødembehandling. Bortsett fra spesialistutdannet barnefysioterapeut, er Risør kommune «selvforsynt» med spesialiteter. Praksisen på Risør fysikalske institutt og manuell terapi er langt på vei «selvgående» når det gjelder kompetanseutvikling, samtidig som de samarbeider med kommunalt ansatte og eksterne fysioterapeuter der det synes hensiktsmessig.

Fire av våre fastleger er spesialister, den femte fast ansatte er i et spesialist løp etter ny forskrift av 01.03.19. Dette inne bærer store endringer, ved at kommunen formelt må søke sertifisering som opplæringsvirksomhet. Kommunale forpliktelser knyttet til spesialiseringsløpet utløser også nye kostnader. Stilling som lege på Søndeled legekontor er i prosess, så det er så langt ikke avklart.

Arbeidsmiljø

Det har over tid vært stort krav til alle arbeidsoppgaver, undersøkelser og samtaler de ansatte i helsestasjonen skal ta ansvar for i forhold til gravide, barn og unge. Helsestasjonens ansatte er i stor grad motiverte og interesserte i arbeidet. Det er begrenset med tid til eget faglig påfyll. De ansatte oppfordres til å melde avvik ved samtidighetskonflikter og når en opplever at vi ikke har tilstrekkelig med tid eller ressurser til å utføre lovpålagte oppgaver innen rimelig tid.

Lav fastlegedekning over tid har skapt utfordringer knyttet til arbeidspress, stress mv. Det jobbes sammen med fastlegene godt med å gjøre løpende tilpasninger og forbedringer.

Lærlinger

Det er ingen naturlig lærlingeordning i våre yrker. Vi har helsesykepleierstudent med jevne mellomrom.

Turnuslege ble i 2018 satt på vent for å løse akutte utfordringer i fastlegetjenesten. LIS 1 og turnustjeneste for fysioterapeuter bør vurderes løpende.

4. Klima-/miljøperspektivet

4.1 *Energisparing (strøm)*

Vaktmester kan svare for dette vedr. helsestasjonen, men temperatur og ventilasjon reguleres utfra årstider og åpningstider (stengt i helgene)

4.2 *Andel el-biler, evt. sykler/el-sykler*

Ingen i enhet for helse

4.3 *Arbeidskjøring*

Enhetsleder foretar all kjøring med egen bil. Helsestasjonens ansatte må disponere egen bil i jobb, og nytter dette ved hjemmebesøk og nødvendig kjøring mellom skolene og helsestasjonen. Fastlegene benytter egen bil i forbindelse med legevakt på dagtid, og på samme måte som fysioterapeutene i forbindelse med nødvendige hjemmebesøk.

4.4 *Avfallshåndtering (plast, engangsartikler m.m)*

Helsestasjonen sorterer papirsøppel