

Heimetenester til funksjonshemma (Utval for Kultur og Levekår)

Ansvarsområda som er med – storleik på avdelinga og frávær 2015 (%)

53,8 stillingsheimlar

Ansvar	Ansvarsbegrep	Ev. endringar	Stillingsh. (2015)	Frávær 2015
3411	Konsulent for funksjonshemma ¹⁾		2,6	17,7 %
3431	Heimetenester til funksjonshemma	Det vart opprette nye stillingar i samband med innflytting i Kristenbråten	57,25	12,9 %
				13,1 %

1) *Konsulent for funksjonshemma er inklusiv to brukarstyrte personlege assistentar – 1,6 årsverk*

Fordeling – rekneskapsartar (alle tal i heile 1.000 kr)

Tekst	2014	Just B2015	R 2015
Sum driftsutg.	40.490	40.686	43.012
Sum driftsinnt.	-16.948	-17.119	-19.412
Netto finansutg.	-	-	2
	23.542	23.567	23.602

Fordeling – nettoutgift pr. ansvar (alle tal i heile 1.000 kr)

Ansvar	R 2014	Just B2015	R 2015
Kons. for funksjonshemma	5.191	4.701	4.993
Heimeten. funksjonshemma	18.351	18.866	18.609
NETTOUTG.	23.542	23.567	23.602

Utvikling av løn korrigert for refusjonar sjukefrávær (heile 1.000 kr)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Netto-løn	22.215	25.410	30.071	33.406	36.740	38.176



Avvik – frávær og regnskap

Frávær

- Det har sidan våren 2013 vore jobba systematisk med sjukefrávær, men er ein kontinuerleg prosess. Medarbeidarane er med og set måla undervegs, samt prioriterer ulike tiltak knytt til arbeidsmiljø, t.d. betre struktur i kvardagen, auka fagleg fokus og omdømme. Ein del bruk av konsulenttenester samen med involvering av tilsette
- Området for funksjonshemma har eit frávær på 9,9 % totalt, korttidsfráværet utgjer 3,0 % Avdelinga har oversikt over og kontroll med langtidsfráværet. Korttidsfráværet er problematisk stort og såleis har ein fokus og trykk på tiltak som kan redusere fráværet.

Rekneskap

- Avdelinga har avlagt eit rekneskap omtrent i balanse. Det til tross for store uforutsette lønskostnader i samband med innleggingar på sjukehus. Meirkostnadane har vi i nokon grad fått dekt gjennom tilskotsordninga for ressurskrevjande tenester. Her har vi fått inn eit større tilskott enn budsjettert..

Mål og måloppnåing 2015 – [sjå detaljert årsmelding for avdelinga](#)

Mål	Mål i ord	Årsak til avvik
Organisasjon	- Helgeproblematikk – rekruttering for å redusere overtid og redusere arbeid med vikarløysingar	Etter avtale med dei tilsette har nokon valgt å jobbe lange vaktar kvar 4. helg. Dette har redusert talet på små helgestillingar noko. Det har også lykkjes oss å knytte til oss studentar som kommer heim og jobbe kvar 3. helg mot at dei får dekkja heimreisa på billigaste reisemåte.
	- Rekruttere kompetent personell	Vanskeleg å rekruttere fagpersonell med relevant fagkompetanse
	- Omdømmebygging - «ein spennande stad å jobbe der det vert gitt tenester med god kvalitet» Dele området i to personalgrupper og 2 brukargrupper for å få meir oversiktlege arbeids- og ansvarsforhold for tilsette og mindre kontrollspenn for leiarar	Kontinuerleg jobbing, men positiv SOL-fest for heile Gol våren 2014 Brukarane er delt, men ikkje fullt ut for personalgruppa
	- Utarbeide strategisk kompetanseplan for heimetenestene, kartlegge real og formalkompetanse i avdelinga og knytte dette mot overordna mål og strategiar i kommunen - Kartlegge brukarar innafor tenesteområdet til konsulent for funksjonshemma – kva tenester ytast i dag og kartlegging av kva for tenester som kommunen må forvente å	Administrative kapasitetsproblem Ikkje komme i gang med dette arbeidet p.g.a langtidssjukefrávær

Mål	Mål i ord	Årsak til avvik
	yte i åra som kjem	
Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> - Auke kompetansen for å få meir fagpersonell i stillingane - Auke kompetansen i leiarfaget 	Det er ikkje utarbeid kompetanseplan
	<ul style="list-style-type: none"> - Rekruttere med relevant utdanning 	<ul style="list-style-type: none"> - Særs krevjande å rekruttere og behalde relevant fagpersonell
Kvalitetssikring	<ul style="list-style-type: none"> - Lukking av avvik frå Fylkesmannen 2008 og 2012 - Sikre kvalitet i tenester rundt brukar – færre personar rundt kvar brukar - Brukarmedverknad – alle brukarar skal ha primærkontakt - Ressursstyring for å betre kontroll med overtid og bruk av ekstrarhjelp/vikarar - Terapeutisk mestring av vald – for å møte brukar med adferdsproblem riktig - Helgeproblematikk/rekruttering – forsøk for å redusere overtid 	<p>Eit større arbeid med å lukke avvika er sett i gang. Det betyr organisatoriske endringar der dei tilsette blir delt inn i mindre turnusgrupper rundt ei lita gruppe brukarar.</p> <p>Denen endringa vil bli gjennomført i 2016</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Etisk refleksjon i høve til problemstillingar i kvardagen - Betre brukarmedverknad med primærkontakt, rutinar for møter, individuelle planer i samråd med brukar-/koordinator 	<p>Delvis gjennomført, kontinuerleg prosess.</p> <p>Arbeidet er sett i gong og einskilde delmål er nådd. Planane vil bli implementert i samband med ny turnus i mindre grupper i 2016</p>
Arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> - Kultur og haldningar – betre arbeids- og ansvarsfordeling mellom tilsette, utvikle gode tverrfaglege samarbeidsrutinar - Følgje opp sjukefråværet med forutsigbare rutinar for den som er ofte sjuk eller har langt fråvær - Styrke kultur og haldningar - Betre arbeids- og ansvarsfordeling - Utvikle betre tverrfaglege samarbeidsrutinar 	<p>Proessorientert arbeid bland medarbeidarane og samarbeid med HAVA og IA, samt bruk av eksterne konsulentar</p> <p>Delvis implementert</p> <p>Sjå detaljert årsmelding frå omsorgsavdelinga – heimetenester til funksjonshemma</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Redusere sjukefråværet for å betre kvalitet på tenestene, redusere slitasje på tilsette og redusere kostnader - Medarbeiderundersøking – kartlegging av jobbtfredshet og kritiske område i høve til arbeidsmiljø 	<p>Dette er eit kontinuerleg arbeid</p> <p>Ble gjennomført i 2015. Resultatet er tatt inn i arbeidet med å lukke avviket</p>

Mål	Mål i ord	Årsak til avvik
		frå fylkesmannen

Administrative mål og tiltak 2016

Personal

- Gjennomføre KS sin medarbeider undersøking 10-faktor.
- Redusere sjukefråværet med 3 %.
- Tilby opplæring i samsvar med opplæringsplanen
- Rekruttere fagfolk for å styrke teneste fagleg og betre arbeidsmiljø
- Arbeidsmiljø - revidere arbeidsbeskrivelsane for alle yrkesgrupper med føremål å syne den einskilde sitt mynd og ansvar i jobben – implementere beskrivingane for primærkontaktane

Organisasjon

- Få satt organisasjonen/strukturen i tenesteområdet til utviklingshemma i dei personellgruppene som skal jobbe saman..
- Legeg ram en politisk sak om leiing av denne delen av tenesta framover og gjennomføre endringa.
- Utarbeide ein heilskapleg plan (delplan til helse- og omsorgsplanen) for tenesteområdet.
- Vidareutvikle ei tekniske løysingane vi har for journal, planlegging og rapportering

Kompetanse

- Utarbeide kompetanseplan for tenesteområdet med bakgrunn i medarbeidarundersøkinga og dei behova ein ser for kompetanse framover.
- Fortsatt gi støtte til tilsette som driv med vernepleiestudier og sei som arbeider med fagbrev som helsefagarbeidar .
- Gi veiledning og opplæring til leiarane slik at dei kan ivareta sine oppgåver i ein krevjande endringsprosess

Teneste/aktivitet

- Helse- og omsorgsplan 2016 – 2025 Bidra i arbeidet med helse og omsorgsplanen som eit styrande dokument dei næraste åra.
- Legge til rette for brukarmedverknad og auke kompetanse blant dei tilsette på dette området
- Vurdere korleis Gol arbeidssenter kan gi gode aktivitetstilbod til dei som i dag og dei næraste åra vil trenge dette tilbodet.

Utfordringar 2016 – [sjå også detaljert årsmelding frå avdelinga](#)

- Gjennomføre vedtekne og pålagte organisatoriske endringar
- Utarbeide ein plan for kompetanseheving i tenesteområde
- Rekruttere riktig kompetanse – vernepleiar eller anna relevant høgskuleutdanning
- Vidareutvikle eit godt tilbod om avlastning
- Sikre fagleg og forsvarleg tilbod til den einskilde brukar

Vær den forandringen du selv ønsker å se i livet

Mahatma Gandhi

