Helse og velferd felles

Kort beskrivelse av rammeområdet

Helse og velferd fellesområde består av kommunalsjef, kommuneoverlege, rådgiver og forvaltningskontoret.

Kommuneområdet Helse og velferd har gjennom kommunens omstillingsprosjekt endret organisering i 2025. Fra 1. september ble antall enheter redusert til fire. De fire enhetene er:

1. Forebygging, mestring og helsetjenester i hjemmet består av frisklivsentral, fysioterapi- og ergoterapitjenester, hjelpemiddelforvaltning, aktivitetssentre for eldre, legetjenester, fengselshelsetjeneste, praktisk bistand renhold, hjemmesykepleie og brukerstyrt personlig assistanse.
2. Bo og habilitering gir tilrettelagte tjenester gjennom hele livet til personer med utviklingshemming, psykiske lidelser eller andre funksjonsnedsettelser som har behov for bistand i hverdagen.
3. Heldøgns omsorg har som hovedoppgave å gi trygg og faglig forsvarlig omsorg til personer med omfattende behov for helsehjelp og pleie. Det dreier seg blant annet om grunnleggende pleie og omsorg, medisinsk oppfølging, trygghet, tilstedeværelse og pårørendesamarbeid.
4. NAV Den kommunale delen av NAV har ansvar for de sosiale tjenestene i NAV-kontoret, det kan være økonomisk sosialhjelp, opplysning, råd og veiledning, kvalifiseringsprogram, økonomiske rådgivning, og midlertidig botilbud.

Hovedoppgaver og ansvar for fellesområdet:

Kommunalsjef har et overordnet ansvar for å lede og utvikle kommunens tjenester innen helse og velferd, og deltar i kommunedirektørens strategiske ledergruppe sammen med de to andre kommunalsjefene, økonomisjef og personalsjef. Kommunalsjefen har det overordnede ansvaret for å sikre bærekraftige og helhetlige tjenester i tråd med nasjonale føringer og lokale behov. Ansvar for utarbeidelse og oppfølging av relevante planer, delta i utviklingsprosjekter og læringsnettverk, gjennomføring av internkontroll i enhetene er også blant oppgavene. I tillegg er kommunalsjefen engasjert i utvikling av interkommunalt samarbeid.

Rådgiver sin rolle er å være faglig støtte og utviklingsaktør for helse- og velferdsområdet. Rådgiver bistår kommunalsjef og enhetsledere med faglige vurderinger, utarbeider og utreder politiske saker og planer. Andre oppgaver er å lede eller delta i utviklingsprosjekter og endringsprosesser, bidra til kvalitetsutvikling og implementering av nye tiltak mv.

Kommuneoverlege har en sentral rolle i kommunens helse- og velferdsarbeid, med ansvar som spenner over både faglig rådgivning og myndighetsutøvelse. Det er å gi råd til kommunens ledelse og politiske organer i saker som berører folkehelsen, bidra til planlegging og utvikling av helse- og omsorgstjenester, og delta i utarbeidelse av beredskapsplaner og folkehelsearbeid. Kommuneoverlegen har vedtaksmyndighet i saker som gjelder smittevern, miljørettet helsevern, helsemessig beredskap og psykisk helsevern.

Forvaltningskontoret (6 ansatte) består av fem saksbehandlere og leder, og fungerer som en koordinerende enhet med ansvar for tildeling av helse- og omsorgstjenester. Kontoret skal sikre at kommunens tjenestetilbud gis i samsvar med gjeldende lovverk, og at nasjonale føringer, forskrifter og retningslinjer følges opp i praksis. Enheten har et særlig ansvar for å bidra til likebehandling og rettssikkerhet for brukerne, samt å utarbeide og vedlikeholde retningslinjer, kriterier og rutiner for tildeling av tjenester. Forvaltningskontoret gir også juridisk og faglig veiledning til de ulike tjenesteområdene for å sikre forsvarlig saksbehandling og god kvalitet i tjenestene.

Kostnader for kjøp av tjenester ved Aspekt Hustadvika AS ligger også til fellesområdet.

Kommunalsjefens stab består av kommunalsjef, rådgiver, kommuneoverlege, leder av forvaltningskontoret og tre enhetsledere (unntatt NAV).

Viktige tjenester/områder for fellesområdet:

Kommunalsjef er overordnet de fire enhetene, og den viktigste oppgaven for fellesområdet/kommunalsjefenes stab er å jobbe med utvikling av helse- og velferdsområdet i kommunen.

Forvaltningskontoret samarbeider tett med utførerenhetene, som for eksempel hjemmetjenesten, institusjonene, bo- og habiliteringstjenesten, for å sikre at brukerne får riktig tjeneste til rett tid. Kontoret deltar i og koordinerer tverrfaglige samarbeidsstrukturer på systemnivå, og har en sentral rolle i å legge til rette for samhandling mellom fastleger, spesialisthelsetjenesten, NAV, barnevern og andre relevante aktører.

Forvaltningskontoret skal sikre at saksbehandlere har oppdatert helse- og forvaltningskompetanse, og bidra aktivt i kommunens arbeid med tjenesteutvikling og faglig kvalitet. Kontoret gir opplæring i lovverk og saksbehandling, og fungerer som faglig rådgiver for ledelse og politikere i spørsmål om tjenestetilbud og prioriteringer. Det utarbeider styringsinformasjon og statistikk om tjenestebehov, vedtak og ressursbruk, og bidrar til planarbeid, forbedringsprosesser og strategisk utvikling. Enheten behandler klager på enkeltvedtak, samhandler med Statsforvalteren, og sikrer forsvarlig dokumentasjon og saksbehandlingspraksis. Forvaltningskontoret har også ansvar for god bruker- og pårørendekontakt gjennom veiledning, brukermedvirkning og dialog mellom tjenesteapparatet og innbyggerne.

Utfordringsbilde

Hvilke hovedutfordringer ser dere de neste fire årene?

Endring i demografisk utvikling tilsier at vi i årene fremover får en større andel eldre innbyggere, stadig flere brukere har sammensatte og komplekse behov, samtidig som stadig flere yngre havner i utenforskap og får behov for tjenester. Samtidig er det knapphet på ressurser og personell, noe som gjør at kommunen må tenke nytt. Ikke bare må det legges til rette for god rekruttering til helse- og omsorgstjenesten og for at de ansatte har mulighet for kompetanseheving og faglig utvikling.

Mangel på kvalifisert personell gjør driftssituasjonen krevende. Skal Hustadvika kommune kunne levere lovpålagte tjenester på et forsvarlig nivå de neste årene er det avgjørende at avdelingen lykkes med å beholde og rekruttere helsepersonell, samt i større grad tar i bruk digitale løsninger som effektiviserer tjenestene våre.

For lite bruk av helse- og mestringsteknologi. Vi må i enda større grad ta i bruk, utnytte tilgjengelige ressurser bedre, og styrke ledelse og planlegging. En bærekraftig helse- og velferdstjeneste forutsetter at vi utnytter mulighetene som ligger i teknologi, tjenesteutvikling og kompetansen hos de ansatte og brukerne, og at kommunen tar i bruk samfunnets ressurser på nye og bedre måter.

Forventningsgapet mellom hva kommunen kan levere av tjenester og hva innbyggerne ønsker er økende, og det kan føre til misnøye og lav tillit, økt press på ansatte og ressurser, og utfordrende prioriteringer. God og tydelig kommunikasjon ved å informere innbyggerne klart om hva kommunen faktisk kan tilby, hvorfor prioriteringer gjøres, og hvilke rammer som gjelder, kan man justere forventningene og skape forståelse er viktig. Tjenestebeskrivelser er viktig nå som Hustadvika kommune står fremfor en økning av antall innbyggere med rett til lovpålagte kommunale helsetjenester. Felles tjenestebeskrivelser med Romsdalskommunene og Kristiansund skal være med å skape forståelse for vurderingskriterier ved behandling av søknader og tildeling av tjenester, samt hvilket innhold tjenestene kan ha. Tjenestebeskrivelsene er et verktøy for å imøtekomme nasjonale prioriteringer i helse- og omsorgstjenesten.

Stram kommuneøkonomi er en utfordring. Vi har i flere år hatt utfordringer med å harmonisere tjenesteproduksjon med tildelte knappe økonomiske rammer. For budsjettåret 2025 ble budsjettet for kommuneområdet justert i henhold til faktisk bruk, men ikke kompensert for prisjusteringer. Vi vet at helse og velferd står overfor en vesentlig økning i behov for tjenester blant våre innbyggere, og budsjettet for de kommende årene må nødvendigvis justeres deretter.

Endringer i rammebetingelser, behov eller utviklingstrekk:

- En vesentlig følge av demografiske endringer, er at vi i løpet av de ti neste årene vil ha behov for en betydelig økning i heldøgns omsorgsplasser. Utdrag fra gjeldende helse- og velferdsplan understreker det:

«Med det som er beskrevet i kapittel 3 som bakgrunnsteppe, må det planlegges for endring i tjenesteyting, men også en vesentlig styrking av tjenestene i Helse og velferd. Vi har i dag ikke kapasitet i våre eksisterende bygg til å imøtekomme fremtidens endringer i demografi og behov. Vi har heller ikke nok ansatte til å håndtere det stadig økende behovet. Derfor må vi ikke bare planlegge ombygginger og nybygg, men også sørge for at tjenestene blir mer digitale og omstillingsdyktige.»

Dette er hentet fra gjeldende Helse- og velferdsplan - Hustadvika kommune på side 67, og oppsummerer kort nødvendigheten av endringer og behov for styrking av helse og velferd, samt behov for nybygg. Dette bekreftes av rapport fra KS Konsulent fra mars 2025.

- Økning i heldøgns omsorgsplasser betyr økende driftsutgifter i helse og velferd, men også for kommunen som helhet ved at det blir økte utgifter til renter og avdrag for å finansiere nybygg
- Omfanget av helsetjenester i hjemmet vil øke, noe som innebærer behov for å øke bemanning også der
- Teknologisk utvikling vil endre arbeidsformer og kreve kontinuerlig kompetanseutvikling
- Økende forventninger fra innbyggere

Mål/strategi fra planverk	Tiltak 2026	Tiltak 2027-2029	Kort begrunnelse	Måleindiaktor	Finansiering	Ansvarlig
Økt kapasitet på institusjonsplasser Helse- og velferdsplan	**Planlegge for utvidelse av kapasitet i eksisterende bygg**	**Forprosjekt Byggestart**	**Imøtekomme behov for flere heldøgns botilbud**		**Låneopptak**	**Helse og velferd st Tekniske tjenester**
	Planlegge nybygg	**Forprosjekt Byggestart**			**Låneopptak**	**Helse og velferd st Tekniske tjenester**
		Øke driftsressursene			**Økt ramme**	
Økt kapasitet i bo og habilitering Helse- og velferdsplan	**Planlegge for økt behov, boformer, areal/tomter**	**Planlegge for økt behov, boformer, areal/tomter**	**Imøtekomme behov**			**Familiens Helse og velferd st Tekniske tjenester**
		Øke driftsressursene			**Økt ramme**	**Bo og habiliteri**
Kvalitet og rekruttering Helse- og velferdsplan Kompetanseplan	**Øke andelen heltidsansatte ved å ta i bruk andre arbeidstidsordninger**			**Andel ansatte i helse og velferd**	**Innenfor eksisterende ramme**	**Helse og velferd st Enhetene**
	Øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse ved å ta i bruk andre arbeidstidsordninger			**Gjennomsnittlig stillingsstørrelse**	**Innenfor eksisterende ramme**	**Helse og velferd st Enhetene**
Bo hjemme lengst mulig Helse- og velferdsplan	**Kartlegge bruk av helse- og mestringsteknologi**	**Helse- og mestringsteknologi skal være det foretrukne alternativet der det er mulig**	**Sette innbyggerne i stand til mestring. Frigjøre arbeidskraft**	**Antall vedtak**	**Tilføring av midler**	**Forvaltni kontoret**
	Øke ansattes kompetanse om helse- og mestringsteknologi	**Øke ansattes kompetanse om helse- og mestringsteknologi**	**Ansatte må ha god kunnskap om teknologi som finnes.**			**Forvaltni kontoret Enhetene**
		Styrke bemanning innen forbyggende tjenester, ergoterapi, og helsetjenester i hjemmet			**Tilføring av midler**	**Forebygg mestring helsetjen i hjemme**
Økt kvalitet på saksbehandling Helse- og velferdsplan Kompetanseplan	**Kartlegge kompetanse blant ansatte og planlegge for utvikling av kompetansen**	**Øke ansattes kompetanse om saksbehandling**	**Heve kompetansen for å sikre at tildelingsvedtakene treffer riktig**	**Ressursbruk ute i tjenesten Antall klagesaker**	**Innenfor eksisterende ramme**	**Forvaltni kontoret**
	Videreutvikle samarbeidsmøter på tvers av tjenesteområdene	**Fortsette å utvikle samarbeidet, men spisse det mer konkret inn på hva som er mest formålstjenstlig**		**Antall klagesaker Antall overliggere**	**Innenfor eksisterende ramme**	**Forvaltni kontoret**
	Gjennomgang av alle vedtak og utarbeide gode rutiner for		**Tydelige og tidsavgrensede vedtak på riktig**	**Antall klagesaker Medhold/ikke**	**Innenfor eksisterende ramme, men**	**Forvaltni kontoret**

Mål/strategi fra planverk	Tiltak 2026	Tiltak 2027-2029	Kort begrunnelse	Måleindiaktor	Finansiering	Ansvarlig
	vurdering og tildeling, evaluering og justering i henhold til vedtatte tjenestebeskrivelser.		**nivå er viktig**	**medhold**	**må ha full bemanning på kontoret for å gjennomføre.**	
God pasientflyt Helse- og velferdsplan	**Tett og god dialog mellom FVK, korttidsavdeling og hverdagsmestringsteam**	**Fortsette å ha en fast arena å møtes for god dialog og samhandling mellom FVK, HTO og HMT**	**Får flyt mellom avdelingene og nivåene samt unngår overliggere.**	**Antall overliggere Antall ledige KTO plasser**	**Innenfor eksisterende ramme**	**Forvaltni kontoret**
	Videreutvikle samarbeid med SNR		**Godt samarbeid medfører tydeligere oppgavefordeling innad i kommunen**			**Forvaltni kontoret**
Kommunikasjon til innbyggere Helse- og velferdsplan	**All dialog og skriftlig kommunikasjon skal være på et klart og tydelig språk**					**Forvaltni kontoret Enhetene**
	Vi skal informere og veilede alle som er i kontakt med forvaltningskontoret om hvor de finner informasjon, hva de kan ha få bistand til mv.		**Det kan bidra til å redusere et eventuelt forventningsgap mellom ønsker og hva kommunen i realiteten kan tilby.**			**Forvaltni kontoret Enhetene**