



Masfjorden kommune

Innkalling av Administrasjonsutvalet

Møtedato: 14.06.2016
Møtestad: Stordalen fjellstove
Møtetid: 09:00 - 10:00

Eventuelle forfall må meldast til Maud Sleire Holmaas per tlf. 56166216, sms til 91572395 eller per epost til maud.sleire.holmaas@masfjorden.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

- 007/2016 Godkjenning av innkalling og sakliste
- 008/2016 Godkjenning av møtebok
- 009/2016 Ledig 100% stilling vaksenopplæring - framandspråklege
- 010/2016 Omgjering av stilling ved Masfjorden legekantor
- 011/2016 Referatsak

7. juni 2016

Karstein Totland
møteleiar

Maud Sleire Holmaas
sekretær

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		16/462

Saknr	Utval	Type	Dato
007/2016	Administrasjonsutvalet	PS	14.06.2016

Godkjenning av innkalling og sakliste

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og sakliste vert godkjend

Saksopplysningar:

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Anne Kristin Rafoss		16/462

Saknr	Utval	Type	Dato
008/2016	Administrasjonsutvalet	PS	14.06.2016

Godkjenning av møtebok

32T

Journalposttittel

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 19.04.2016

Dato

11.05.2016

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Møtebok vert godkjend.

Saksopplysningar:

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Helga Ellingsen	FE - 410	16/495

Saknr	Utval	Type	Dato
009/2016	Administrasjonsutvalet	PS	14.06.2016

Ledig 100% stilling vaksenopplæring - framandspråklege

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Masfjorden kommune samlar vaksenopplæring ein stad i kommunen, på Matre.

Masfjorden kommune tilset lærar i fast 100% stilling ved vaksenopplæringa.

Administrasjonsressursen vert tillagt ein av dei to stillingane i vaksenopplæringa.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Masfjorden kommune har ulike innvandrargrupper i kommunen som har lovfesta rett til opplæring i norsk og samfunnsfag. Den eine gruppa er flyktningar, og den andre gruppa er innvandrarar frå land utanfor Europa. I tillegg har kommunen ein del arbeidsinnvandrarar som ikkje har lovfesta krav til norskopplæring, men som bør få tilbod om opplæring for å bli betre integrert i lokalsamfunnet og på arbeid.

1. Flyktningar:

I kommunestyrevedtak 057/2015 vedtok kommunen å busette 10 flyktningar. Hausten 2015 kom det nye oppfordringar om å busette fleire flyktningar, på grunn av stor flyktningkrise. På bakgrunn av dette vedtok kommunestyrevedtak 111/2015 at Masfjorden kommune skal busette 61 nye flyktningar i løpet av 2016 – 2019.

Flyktningar som Masfjorden kommune buset skal gå på introduksjonsprogram, eit program som forpliktar både flyktningane og kommunen. Introduksjonsprogrammet er eit opplæringsprogram som flyktningane må binde seg til over to år. Programmet fylgjer vanlege reglar for arbeidslivet, det vil seie 7,5 timars arbeidsdag 5 dagar i veka, med 5 veker ferie i løpet av eit år. Hovudfokuset i introduksjonsprogrammet er at flyktningane skal lære norsk og samfunnskunnskap, og denne opplæringa er regulert inn under vaksenopplæring. I dette programmet er det også lagt stor vekt på at flyktningane i tillegg til undervisning skal ut i arbeidslivet og praktisere språket og lære.

2. Vaksenopplæring for innbyggjarar/ arbeidsinnvandrarar som kjem frå land utanfor

Europa.

I Masfjorden kommune er det fleire arbeidsinnvandrarar og innbyggjarar som kjem frå land som har eit lovfesta rett og plikt til norsk- og samfunnsfagopplæring på 600 timar. Det har vore ei utfordring for kommunen å etablere si slik opplæring, fordi dette er personar som kjem sporadisk til kommunen for å arbeide, eller flyttar til kommunen av andre årsaker. Masfjorden kommune har i fleire år stetta lovkravet til denne gruppa ved å kjøpe tilbod ved vaksenopplæring m.a i Knarvik. Dei to siste åra har tilbodet vore gitt her i kommunen.

3. Vaksenopplæring til arbeidsinnvandrarar og innbyggjarar utan lovfesta rett.

Masfjorden kommune har fleire arbeidsinnvandrarar i kommunen som ikkje har lovfesta krav til norsk opplæring. Dette er ei gruppe som ofte ikkje får noko tilbod, noko som kan medføre store utfordringar i samband med integrering i lokalsamfunnet. Frå januar 2016 har det vore gitt norskopplæringstilbod til denne gruppa her i kommunen.

Status på vaksenopplæring i Masfjorden kommune:

August 2015 oppretta kommunen vaksenopplæringstilbod til flyktningar på Matre. Det vart tilsett lærar i 100 % stilling for å gi undervisning til denne gruppa.

Våren 2016 etablere kommunen eit vaksenopplæringstilbod på kveldstid for arbeidsinnvandrarar med lovfesta rett til opplæring i norsk. Kommunen gav også tilbod til arbeidsinnvandrarar utan lovfesta krav til norsk opplæring. For å gjennomføre denne undervisninga vart det tilsett lærar i 28% stilling. Denne stillinga er ledig frå 1.august 2016. Undervisninga har vore gitt på Sandnes og på Hosteland. Gruppa har fire arbeidsinnvandrarar med lovfesta krav til opplæring, og fire utan. Heile gruppa heldt fram neste skuleår. Til hausten vert det og starta opp nybegynnargruppe. Ein veit pr. i dag ikkje storleiken på denne gruppa. Søknadsfrist for å melde seg på er 20.juni.

Vurdering:

Masfjorden kommune har pr. i dag to typar tilbod vaksenopplæring i norsk og samfunnsfag til innvandrar. Dette er to gode tilbod som har fått svært gode tilbakemeldingar frå deltakarane. Flyktningane har eit organisert tilbod, som gjev struktur og støtte i det daglege. Eit fagleg godt vaksenopplæringstilbod er svært viktig for å bidra til at flyktningane skal bli integrerte og etter kvart bli sjølvstendige. Vaksenopplæring til flyktningar vart etablert på Matre fordi kommune starta busetting i dette området fyrst.

Vaksenopplæring til arbeidsinnvandrarar og innbyggjarar både med og utan med lovfesta krav til norsk opplæring er eit tilbod som har vore svært vellykka å drive i eigen regi. Dei som har delteke på undervisninga opplever eit stort læringsutbytte på denne undervisninga og har fått auka sin norskkunnskap og blitt flinkare til å kommunisere. I tillegg til dette erfarer kommunen at tilbodet har hatt andre svært positive synergjar. Dei som har delteke på undervisning har fått eit større nettverk, nokon å spørje om råd, nokon å utveksle erfaringar med, og ikkje minst har tilbodet vore med på å skape møteplassar.

Utifrå folkehelseperspektiv er det svært viktig at kommunen klarer å inkludere og integrere dei som bur i kommunen på ein god måte anten dei er arbeidsinnvandrar eller flyktningar. Det å lære språk og etablere møteplasser er viktige førebyggjande perspektiv, som kan bidra til auka folkehelse som

auka trivsel, og ikkje minst utjevne sosial ulikskap.

Organisering av vaksenopplæring

Vaksenopplæring for innvandrar er eit lite fagområde, og utifrå den erfaring kommunen har gjort i løpet av 2015/ 2016 så opplever ein utfordringar ved å drifte tilbodet på fleire stader i kommunen. Ei slik organisering blir svært sårbar fordi ein ikkje klarer å legge til rette for samarbeid mellom dei som arbeider innanfor dette fagfeltet. Det blir eit svært lite fagleg miljø, med utfordringar i høve vikar, fleksibilitet, utvikling og fagleg kvalitet. Utifrå dette har rådmannen vurdert at vaksenopplæringa må samkøyrast og organiserast i fellesskap ein stad i kommunen.

Når kommunen starta kveldsundervising for arbeidsinnvandrarar og lokaliserte tilbodet på Sandnes og Hosteland var det fordi ein forventa utfordringar med å komme seg til undervisningslokale, og for at kveldsundervising ville passe betre for dei som var arbeidsinnvandrarar. Kommunen har erfart at det med køyring til undervisningslokalet ikkje har vore noko stort problem, dei som deltek har organisert og samkøyr seg, og lærar har vore behjelpeleg. Den største utfordringa for kursdeltakarane er kollisjonar mellom undervising og arbeid. For enkelte deltakarar hadde det vore mykje betre viss tilbodet var organisert på dagtid, medan for andre høver kveldstid best.

Det vil alltid bli utfordringar med køyring uansett kvar ein plasserer eit tilbod i Masfjorden kommune, men for at ein skal ha gode fasilitetar og ein stabil arbeids- og møteplass så har rådmannen vurdert at vaksenopplæringa skal leggest til Matre. Kommunen har svært få ledige areal rundt på skular og andre kommunale bygg som kan eigne seg til undervisningslokale for vaksenopplæring. På Matre brukar vaksenopplæring og flyktningkonsulentane kontor på brakkeriggen som kommunen leiger ut til BKK. Frå hausten 2016 vil fleire lokale bli ledige i denne riggen, og Masfjorden kommune kan nytte desse til vaksenopplæring.

Organisering og ressurs:

For å at kommunen skal kunne gi eit vaksenopplæringstilbod som er fagleg forsvarleg med kvalitet og stabilitet er det behov for å auke lærarressurs. Det er og naudsynt å sette av administrasjonsressurs for å organisere dette tilbodet.

Rådmannen har vurdert at ein treng 25% stilling til administrering av vaksenopplæring for flyktningar og arbeidsinnvandrar.

Kommunen har tilsett 100% fast stilling til vaksenopplæring for flyktningar. Kommunen skal busette fleire flyktningar, noko vil føre til at ein må gje undervising på ulike nivå. For å klare dette vil det krevje auke i stillingsressurs på ca 40%.

I dag har kommunen tilsett i ca 28 % stilling retta mot vaksenopplæring for arbeidsinnvandrar. Denne stillinga er ledig frå august. Det vil også bli sett i gang ei nybegynnargruppe, noko som truleg vil krevja at ein aukar noverande ressurs.

Utifrå ei samla vurdering vil rådmannen tilrå at vaksenopplæringa blir organisert på ein stad med felles personale, og at ein utifrå det ein manglar av ressurs lyser ut ei 100% fast stilling som lærar ved vaksenopplæringa i Masfjorden kommune.

Finansiering:

Masfjorden kommune får kr. 550 000,- i grunntilskot for å drive vaksenopplæring for flyktningar, kravet er at gruppa må vere over 4 personar. I tillegg får kommunen persontilskot pr. vaksen flyktning til vaksenopplæring. Kommunen får og persontilskot til arbeidsinnvandrarar eller innbyggjarar som har lovfesta krav til opplæring. Til saman vil dette finansiere vaksenopplæringstilbodet i kommunen.

Konklusjon:

Masfjorden kommune samlar vaksenopplæring ein stad i kommunen, på Matre.

Masfjorden kommune tilset lærar i fast 100% stilling ved vaksenopplæringa.

Administrasjonsressursen vert tillagt ein av dei to stillingane i vaksenopplæringa.

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Helga Ellingsen	FE - 420	16/494

Saknr	Utval	Type	Dato
010/2016	Administrasjonsutvalet	PS	14.06.2016

Omgjering av stilling ved Masfjorden legekantor

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Fast 90 % stilling som bioingeniør ved Masfjorden legekantor blir omgjort til 100% stilling som sjukepleiar.

Masfjorden kommune lyser ut 100% fast stilling som sjukepleiar ved Masfjorden legekantor.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Ved Masfjorden legekantoret er det ledig 90% stilling fast frå 01.08.16, fordi ein tilsett har sagt opp si faste stilling, grunna overgang til pensjon.

Vedkomande har søkt om å få fortsette i 40% stilling på pensjonistløn. I praksis vil det sei at legekantoret har ledig 50% stilling.

Uttale

Dei tilsette på Masfjorden legekantor vart på personalmøte den 12.05.16 orientert om at ein tilsett har sagt opp si stilling som bioingeniør ved legekantoret, og søkt om å fortsette i 40% pensjoniststilling. På møte vart det informert om at kommunen vurderer å gjere om ledig stilling til sjukepleiarstilling, med bakgrunn i kva kompetanse legekantoret treng. På dette møte kom det og fram at ein deltidstilsett bioingeniør i 50% stilling ynskjer å auke si stilling.

Masfjorden kommune har drøfta den ledig stilling på legekantoret med HTV på møte den 06.06.2016. I dette møte vart det drøfta fortrinnsrett for faste tilsette når det er ledig stilling. Det vart og vist til reglar for endringar/ omstilling på arbeidsplassar.

Rådmannen informerte om at dette er ei ledig stilling, som kommunen har vurdert etter Masfjorden kommune sitt personalreglement (2006) § 2.2 ledige stillingar og arbeidsmiljølova § 14 -3 fortrinnsrett for deltidstilsette.

Fakta

Masfjorden kommune har pr. 06.06.16 fast tilsett 3 bioingeniører som hjelpepersonell ved Masfjorden legekontor er pr. 01.06.16, fordelt på 90%, 100% og 50% stilling.

Kommunen har fått oppseiing på ei 90% fast stilling som bioingeniør/ hjelpepersonell på legekontert frå 01.08.2016. Vedkommande søker om å få fortsette i 40% stilling på avtale om pensjonistløn, og kommunen har gitt tilbud om fylgjande;

I hovudtariffavtalen står det at det er arbeidsgjevar som bestemmer om ein vil tilsette pensjonistar etter denne bestemminga. Pensjonistløn ikkje skal fortrenge yngre arbeidskraft. Løna er då 191,- kr pr time(gjeld frå 01.05.16), og rettigheter til sjukepengar og eigenmeldingsdagar fell vekk for dei som er over 67 år med løn under 2 G pr. år.

Hovudreglen for å tilsette i pensjonistløn er at stillinga er vikar med timeløn. Du har søkt om å arbeide fast i 40% stilling. Dette har arbeidsgjevar vurdert, og komme fram til at ein føresetnad for ein slik avtale er at ein kan vere fleksibel med bruk av dagar slik at dette kan nyttast som ei vikarordning viss det er behov i avdelinga. Arbeidsgjevar vil tilby arbeidsavtale i 40% stilling med utgangspunkt i faste dagar som ein kan bytte etter avtale.

Kommunen har valt å tilby 40% stilling på pensjonistløn for å legge til rette seniortiltak, slik at arbeidstakar kan få gradvis nedtrapping frå arbeidslivet. Eit anna svært viktig moment i denne vurderinga er at kommunen ynskjer å nytte kompetansen til opplæring. Dette for å sikre stabilitet på legekantoret i overgangen når ein skal rekruttere og tilsette nytt personell på legekantoret. Av erfaring så tar ei tilsetting ofte 3- 4 månadar, på grunn av utlysningstid, tilsettingsprosess og oppseiingstid for den som blir tilsett.

Ein tilsett ved Masfjorden legekantor er pr. i dag deltidstilsett i 50% stilling som bioingeniør, og har signalisert ynskje om å auke si stilling ved legekantoret.

Vurdering

Når kommune får ledige stillingar er det viktig å vurdere kva behov og kompetanse kommunen treng. Kompetansebehov i dei ulike tenestene og for dei ulike stillingar endrar seg over tid når det gjeld krav, føringar og kommunen sitt samla behov. Når det gjeld ledige stillingar har kommunen vurdert den ledige stillinga ved Masfjorden legekantor utifrå kommunen sitt personalreglementet (2006) § 2.2 ved ledig stilling:

«Rådmannen skal etter å ha drøfta saka med dei tillitsvalte, vurdere om stillinga bør oppretthaldast, omgjerast, dragast inn eller om deltidstilsette kan få utvida stillinga si. Det må særskilt vurderast om tilsett har rettar etter Arbeidsmiljølova §14-2 og §14-3 viser reglar om fortrinnsrett for arbeidstakarar».

«Når det vert ledig stilling, er det viktig at kommunen vurderer kva type kompetanse som er naudsynt. Kompetansebehovet vil vise kva kvalifikasjonskrav som skal gjelde for utlysing og tilsetting. Kvalifikasjonskrav tar for seg teoretisk utdanning, praksis og personlege eigenskapar. Det må gå fram kva kvalifikasjonskrav som særleg vert vektlagt. Dette må drøftast med tillitsvalte»

Den 11.05.16 hadde leiar for helse, omsorg og sosial – Helga I Ellingsen og kommunelegane Rolf Tande og Rolf Sleire møte for å vurdere kva kompetanse, og behov legekantoret har når ein skal

rekruttere hjelpepersonell for framtida. For legane er det viktig å få personell som kan avhjelpe dei med ulike pasientbehandingar, under sjølvstendig fagleg vurdering og rettleiing av lege. Legane opplever at arbeidet har auka, noko som er i tråd med det som blir sagt i Meld. St 26 – primærhelsemeldinga:

«Fastlegene rapporterer en arbeidstid på i gjennomsnitt 46 timer i uken og gir uttrykk for at deres kapasitet er på strekk. Dette til tross for at Norge har en høy allmennlegedekning sammenliknet med andre OECD-land, og at norske fastleger i gjennomsnitt har kortere lister enn sine kolleger i andre land. De har også færre andre helse- personell i sin praksis de kan dele oppgavene med. I andre land utfører sykepleiere og andre personellgrupper mange av de oppgavene norske allmennleger i dag utfører.»

For legane på Masfjorden legekantoret er det svært viktig å kunne tilsette hjelpepersonell som kan avlaste og hjelpe dei med oppgåver i høve pasientoppfølging. På den måten kan sikre betre bruk av kompetanse, og effektivisere legekantoret, slik at det blir til det beste for dei som skal ha tenestene - pasientane.

Masfjorden legekantoret har pr. 06.06.16 tilsett 3 bioingeniørar i faste stillingar, som utfører legesekretær oppgåver utifrå den opplæring og praksis som legekantoret har utvikla. Bioingeniørar har ikkje formell fagutdanning i høve oppfølging av pasientbehandling. Bioingeniør sitt formelle fagfelt er å ta prøve og analysere biologisk materiale.

Ein tilsett bioingeniør ved legekantoret ynskjer å auke si 50% deltidstilling. Rådmann har vurdert om denne skal ha fortrinnsrett til auke stillinga etter *arbeidsmiljølova § 14 -3 fortrinnsrett for deltidstilsette:*

1. *Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.*
2. ***Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.***
3. *(3) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.*
4. *(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidansatte.*
5. *Twist om fortrinnsrett for deltidansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.*

I rådmannen si vurdering er det lagt vekt på at det er kompetansebehovet til legekantoret som må vere grunnlaget for kva stilling kommunen skal lyse ut. Viss kommunen tilsett kompetanse som ein ikkje har behov for på legekantoret, vil det medføre vesentlege ulemper for tenesta jf. arbeidsmiljølova § 14 -3 punkt(2).

Hjelpepersonell på legekantor kan ha ulik kompetanse som bioingeniør, helsesekretær og sjukepleiar. Kommunen har vurdert kva som er aktuell kompetanse som hjelpepersonell på legekantoret utanom bioingeniør, som er den einaste kompetansen som hjelpepersonell ved legekantoret pr. i dag.

Helsesekretær er utdanna til å assistere lege, og er ein utmerka koordinator i høve timebestilling og sekretærteneste i forhold til journalar, epikrisar og dagleg drift. Helsesekretær er ikkje ei 3 årig

høgskuleutdanning, men direkte retta mot det å arbeide som ein sekretær for legar.

Sjukepleiar har formell kompetanse til å handtere pasientar på ulike områder, og kunne hjelpe lege med ulike oppgåver. Sjukepleiar har kunnskap og kompetanse til å gjennomføre fleire sjølvstendige oppgåver for lege eller saman med lege, som t.d sårbehandling, oppfølging av diabetes, kostrettleiing til overvektige, BT kontrollar m.m.

I vurderinga har ein lagt vekt på kva som ligg i statlege styringar og anbefalingar innan framtidens helsetenester, og primærhelsemeldinga har vore eit viktig dokument i den vurdering som har vore gjort.

Primærhelsemeldinga – Meld. St. 26 (2014 – 2015)

*«Et primærhelseteam er en flerfaglig gruppe med helse- og sosialpersonell som arbeider sammen for å levere lokalt tilgjengelige helse- og omsorgstjenester til en befolkning av en definert størrelse uavhengig av alder, kjønn, diagnoser mv. Primærhelseteamet er befolkningens primære kontaktpunkt med helse- og omsorgstjenesten. Primærhelseteamet er dermed en form for utvidet allmennlegepraksis. **I følge litteraturen består kjernen i primærhelseteamet av allmennlege, sykepleier og administrativt personell.** Ut over dette kan teamet ha en rekke andre deltakere, enten som fast deltaker eller tilknyttet. Lokale behov og oppgaver avgjør.»*

Primærhelsemeldinga legg stor vekt på at framtida sine primærhelsetenester som legetenester, må utviklast til å handtere meir førebyggjande oppfølging av pasientar, betre oppfølging av kronisk sjuke, og tenestene skal ha fokus på brukarmedverknad. Det er lagt stor vekt på at legekontor bør arbeide meir etter team prinsipp. I primærhelsemeldinga føreslår ein at eit slikt team bør bestå av; lege, sjukepleiar og administrativt personell. I meldinga er det lagt vekt på at sjukepleiarar kan overta ein stor del av koordineringa for kronisk sjuke, samt gjennomføre opplæring og kontroll av denne pasientgruppa m.m.

Utifrå det som ligg i denne meldinga og behovet legane har i høve hjelpepersonell, har ein vurdert at sjukepleiar er den mest aktuelle kompetansen. Når ein skal rekruttere nytt personell ved Masfjorden legekontor har det vore viktig å vurdere kva type kompetanse ein treng, for å kunne gi betre tenester til innbyggjarane.

Administrative oppgåver på legekantoret.

«God ledelse er avgjørende for å skape pasientens helsetjeneste. Pasienten og brukeren skal oppleve helse- og omsorgstjenester av høy kvalitet som er helhetlige og koordinerte, ikke som enkeltstående leverandører i en oppdelt tjeneste. De skal bli lyttet til og få delta i beslutninger om dem selv. Dette stiller høye krav til ledelse og styring i en stor og stadig mer kompleks sektor. Det er ikke nok at den enkelte tjenesteyter eller deltjeneste leverer faglig gode tjenester. Det kreves god ledelse på alle nivåer» (Meld. St. 26 – primærhelsemeldinga)

Kommuneoverlege har lenge signalisert ei utfordring med å ha personalansvar, økonomi og andre leiaroppgåver i høve den daglege drifta. I 2014 hadde kommunen tilsyn ved arbeidstilsynet på legekantoret, der kommuneoverlege sine arbeidsoppgåver måtte vurderast i høve administrasjon og leiing. På bakgrunn av dette auka kommunen i 2014 stillingsheimel på legekantoret med 50%. Denne stillinga vart internt utlyst som bioingeniør, fordi kommunen hadde ein tilsett som hadde arbeid

lenge på kontrakt. Målet med å auka stillingsheimel på legekantoret var å avlaste kommuneoverlege med administrative oppgåver, samt sikre stabil dekking av vikarbehov ved sjukdom, permisjon og ferie.

Når det gjeld dei administrative oppgåvene som kommuneoverlegen ville avlastast med, har ein ikkje klart å få dette til å fungere slik som intensjonen var. Det er heilt sikkert fleire grunnar til at dette ikkje har fungert. Til dømes har ein over lang tid utarbeida ein arbeidspraksis med fordeling av arbeidsoppgåver som ein ikkje har klart å snu. Manglande kompetanse i høve administrasjon og leiing er ein anna viktig faktor. Når kommunen skal rekruttere er det også viktig å ha med administrasjon og leiingsperspektivet. Kommuneoverlegen har signalisert at det er feil bruk av ressursar, når han skal bruke tid på administrasjon og leiing som personaloppfølging, rapporteringar, budsjett og økonomi, internkontroll arbeid m.m.

Administrativ leiing kan med stor fordel leggest til ein sjukepleiar på legekantoret, og kommuneoverlege kan ha det overordna faglege ansvaret, noko som ligg til kommuneoverlege stillinga.

Kvifor omgjere stilling på legekantoret til sjukepleiar?

Primærhelsemeldinga er tydelig på at sjukepleiar på legekantor i primærhelseteam, kan styrke det førebyggjande perspektivet, og sikre betre oppfølging og koordinering av kronisk sjuke pasientar.

Det er mange fordelar med å tilsette sjukepleiar på legekantoret;

1. **Sjukepleiar kan overta/ hjelpe lege med ulike oppgåver** som t.d sårbehandling, fjerning av sting, depo –sprøyter, oppfølging av diabetespasientar, opplæring av pasientar til eigenmestring av ulike tilstandar/ hjelpemiddel som måling av blodsukker og liknande, kostrettleiing til ulike pasientgrupper, måling av BT og andre undersøkingar som sjukepleiar kan gjere saman eller i samarbeid med lege.

Sjukepleiar kan gjennomføre oppgåver i samarbeid med lege. Når sjukepleiar utfører oppgåver i samarbeid med lege, kan lege refundere HELFO og konsultasjonane vil gå mykje raskare, fordi lege ikkje treng å t.d. stelle såret, men kun sjå og vurdere. Dette kan frigjere tid til andre oppgåver.

Eit anna viktig moment med sjukepleiar på legekantoret er at pasientar som ikkje har teneste frå heimetenestene kan få oppfølging av sår på legekantoret. På legekantoret får ein refundert for utstyr til sårbehandling, ein får og refundert frå HELFO, og kan ta eigenandel. I dag overtar heimetenestene nokon av pasientane med sårbehandling, fordi legekantoret ikkje har kapasitet. I tillegg er det er feil bruk av ressursar når det er lege som utfører ei sårbehandling som sjukepleiar kan gjere. Når heimetenestene «overtar» pasientar kan ein ikkje krev refusjon frå HELFO, ein kan heller ikkje krevje eigenandel. Heimetenestene må i tillegg dekke utgiftene til bandasjer m.m.

2. **Koordinere oppfølging av kronisk sjuke i tverrfagleg team**, med ulike fagkompetanse. Kan bidra til å sikre at dei ulike tenestene veit om kvarandre, og føl opp pasientane på ein heilskapleg måte. Sjukepleiar på legekantor kan vere limet i samarbeid mellom ulike tenester som lege, psykisk helse, flyktingteneste, fysioterapi, heimeteneste og institusjon.
3. **Førebyggjande fokus til innbyggjarane i kommunen**. Eit svært viktig mål for kommunen (staten)er å snu tenestene frå behandlingfokus til meir førebyggjande fokus. Skal ein klare dette må ein planlegge og organisere tenestene på ein heilt ny måte. På legekantoret kan dette vere å kalle inn/ tilby legetimar til dei som ikkje oppsøker lege før dei må. På den måten kan ein kanskje finne høgt BT, høgt kolesterol, høgt blodsukker og andre ting som ein kan vere viktig å

sette i verk tiltak for, slik at det ikkje gir komplikasjonar på sikt. Ein sjukepleiar på legekantoret kunne bidra til at ein kallar inn friske folk med jamne intervall, og gjennomfører delar av denne kontrollen – saman med lege.

4. **Sjukepleiar kan ha ansvar for dagleg drift på legekantoret**, leiing og administrasjon. Dette kan avlasta kommuneoverlege til andre oppgåver, som pasientbehandling og fagleg overordna arbeid.
5. **Utviklingsarbeid.** Det kjem stadig nye forskrifter og krav som skal fylgjast opp lokalt. Dette er oppgåver som ein sjukepleiar kan bidra med på legekantoret. Slik legekantoret har vore organisert pr. i dag, har det vore lite rom for utviklingsarbeid lokalt på arbeidsplassen. Det er viktig at ein også kan ha fokus på utvikling, og kontinuerleg vurdering av korleis ein kan arbeide og effektivisere oppgåvene til det beste for pasientane.

Økonomisk vurdering:

Legekantoret har hatt i ei stor auke i utgifter til løn frå september 2014, heile 2015, og til og med april 2016. Dei store lønsutgiftene i denne perioden er for det meste knytta opp til løn for vikarlege. Kommune fekk ikkje tildelt turnuslege hausten 2014, og måtte tilsette vikarlege i denne stillinga. Etter dette har vikarlege vore tilsette i Masfjorden kommune slik at kommunelegane har fått avvikla sin utdanningspermisjon og ferie.

I tillegg har legekantoret får auka stillingsheimel for hjelpepersonell med 50% frå hausten 2014. Lønsutgiftene til denne stillinga utgjer ca. 215 000,- + sosiale utgifter. Etter at legekantoret tilsette fast i denne stillinga har kommunen hatt stabilitet og lite behov for vikarar. I 2015 hadde legekantoret utgifter til vikar (sjukevikar og ferievikar) på kr. 75 000,- og fekk refundert 61 000,- i sjukepengar. Etter at ein auka stillingsheimel på legekantoret har ein i prinsippet omfordelt utgiftene til vikar, frå vikar til fastlønsbudsjettet.

Legekantoret har frå 01.08.2016 i prinsippet kun ledig 50% stilling som hjelpepersonell, fordi kommunen har innvilga pensjonistløn i 40% stilling i fyrste omgang til 01.08.2017. Her står kommunen heilt fritt til å vurdere om denne avtalen skal forlengast etter eit år, utifrå gjeldande reglar for pensjonistløn som er heimla i hovudtariffavtalen.

Skal Masfjorden legekantor endre fokus og måten ein arbeidar på, er det heilt naudsynt med ekstra personell framover i ein prosjektperiode. Det at kommunen har tilsett ein person i 40% stilling på pensjonistløn vil vere suksesskriterier i ein slik endringsprosess.

Sjukepleiar kan vere administrativ leiar ved legekantoret, og frigjere tid til legane for å gjere meir pasientretta innsats som gjer at kommunen får inn større andel eksterne midlar, som kan forsvare stillingsauke.

Masfjorden kommune søker tilskot frå Hordaland fylkeskommune i høve implementering av folkehelseiltak, gjennom at legekantoret arbeidar meir førebyggjande. Viss ein får tilskot til dette vil det vere kr. 75 000,- .

Konklusjon

Fast 90 % stilling som bioingeniør ved Masfjorden legekantor blir omgjort til 100% stilling som

sjukepleiar.

Masfjorden kommune lyser ut 100% fast stilling som sjukepleiar ved Masfjorden legekantor.

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		16/462

Saknr	Utval	Type	Dato
011/2016	Administrasjonsutvalet	PS	14.06.2016

Referatsak

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Referatsaker vert tekne til orientering

Saksopplysningar: