



Saksframlegg

Saksnr:	Utval:	Dato
	Arbeidsmiljøutvalet	

Sakshandsamar:	Rådgevargruppa	Helga Ellingsen
Avgjerslemynde:		Arkivnr.: 17/117
		Klassering:

Omstilling i pleie og omsorg 2017

Plan for omstilling i pleie og omsorg 2017 vert teken til vitring.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Hausten 2016 har pleie og omsorg delteke på felles RO- prosjekt med pleie og omsorg i Gulen kommune. Det har vore nytta eksterne konsulentar til dette oppdraget, finansiert gjennom OU midlar. Bakgrunn for at kommunen meldte seg på dette prosjektet, er at ein vil utvikle og arbeide for å sikre fagleg kvalitet i tenestene, skape heiltidskultur og god økonomistyring. Gjennom dette prosjektet har ein evaluert tenestene, og sett på kva som er utfordringar med dagens turnus og organisering, leing og styring.

Alle leiarar, fagleiarar, verneombod, plasstillitsvalte og HTV i pleie og omsorg har vore med på fellesmøter i prosjektet og delteke i prosessen. Dette er eit prosjekt som vil halde fram til våren 2017.

Fakta

Når kommune starta opp i prosjektet som omhandlar turnus og arbeidstidsplanlegging hadde pleie og omsorg forventning om at ein skal klare å legge til rette for;

- Rett kompetanse på rett plass til rett tid (24t 7d i veka)
- Mindre belastning og lågt sjukefråvær
- Heiltidskultur
- Ivareta arbeidstakar og fornøgde tilsette
- Effektiv ressursbruk
- Fagleg forvarlege tenester
- Finne gode løysingar
- Skapa felles forståing

Utfordringane pleie og omsorg står overfor er mange;

- Økonomi framover
- Geografi
- Små heimetenesteavdelingar med store svingingar i behov.
- Fordeling av kompetanse i heile kommunen
- Tilsette sine ynskjer om fri kontra behov for bemanning/brukarane sine behov
- Sjukehuset skriv ut til helga
- Brukaren i fokus
- Lite tilgang til personell (lav arbeidsledighet), mykje tilpasningar og bruk av vikarar
- Nye brukargrupper med samansette behov
- Rett bruk av kompetanse
- Tid til leiing
- Rekruttering i framtida
- Rekruttering til helgearbeid
- Sjeldan utlysing av heile stillingar
- Informasjonsflyt i deltidstillingar
- Kontinuitet ved mange deltidstillingar
- Sjukefråvær
- Tidsbruk- ringe etter vikarar
- Lage turnus
- Mangelfull kompetanse på vakter
- Å flytte kompetanse dit det er behov
- Helgebemanning – vakanser
- Samarbeid, arbeide meir på tvers
- Forståing for behov for endring
- Turnus som er tilpassa brukar sine behov
- Møte framtida med fleire eldre

- Fordeling av sjukepleiekompetanse

Målet for RO – prosjektet i Masfjorden (skissert på fyrste samling):

- 3 turnusar i helse og omsorg
- Heimetenesta felles tunusplan
- Laga bemanningsplanar
- Større stillingar
- Felles forståing
- Bruk av styringsrett

Vurdering

Gjennom den prosessen med RO sine konsulentar, oppdaga begge kommunane at turnusarbeid og arbeidstidsplanlegging omhandlar mykje meir enn å utarbeide ein turnus.

3 turnusar i helse og omsorg

Måler er at kommunen skal ha ein turnus for Svingen bu- og avlastning, ein turnus for Masfjorden sjukeheim og ein turnus for heimetenestene i Masfjorden

3 – turnusar i pleie og omsorg krev endring i organisering og styring. I 2014/2015 gjennomførte pleie og omsorg ei omorganisering der målet var å få ein leiar for sjukeheimen, og ein leiar for heimetenestene. Dette klarte ein ikkje å få til fordi det ikkje var søkjarar til desse stillingane, og ein måtte lage ei løysing som kompenserte for dette. Eit viktig mål med omorganiseringa som starta i 2014, var å sikre heilskaplege avdelingar, med felles leing og styring.

I 2016 har ein sett at det blir store utfordringar med fleksibilitet når pasientbehovet endrar seg, og ikkje minst utfordringar viss det manglar kompetanse i avdelingane, som sjukepleiar. I heimetenestene har det vore utfordringar sidan sommaren og hausten 2016. Ei avdeling har hatt for mange tilsette, fordi pasientgrunnlaget har gått ned, ei anna avdeling har hatt stor pågang av pasientar og har hatt for lite tilsette. Når slike ting oppstår er det vanskeleg å utnytte den bufferen som finst i systemet, og få til fleksibilitet mellom avdelingane. Det som skjer er at den avdelinga som har stor pågang av pasientar må leige inn vikarar, mens den avdelinga som har for mange tilsette kan få veldig rolege dagar. Ved å samla tilsette i ein turnus og bruke arbeidsplan i fagprogrammet der ein samlar alle oppdrag i ein oversikt, vil ein få ei total oversikt og kan på ein heilt anna måte nytte dei ressursar ein har til rådvelde.

På sjukeheimen har dei hausten 2016 arbeida godt for at tilsette skal hjelpe til mellom avdelingane, for å spare på bruk av vikar. Det som er utfordrande er at avdelingane fram til no, er delt i to med

kvar sin turnus. Dette medfører også at ein ikkje får total oversikt slik at ein kan fordele kompetanse på ein god måte, som sjukepleiarar på alle vakter.

Det som er komplisert i høve fleksibilitet mellom avdelingane både på sjukeheimen og i heimetenesene er at kvar avdeling har sin fagleiar, sine tilsette, sitt budsjett og sin turnus.

Gjennom RO prosjektet ser ein at dette er naudsynt for å sikre heilskap og fleksibilitet. Difor har ein vurdert at prosessen med å tilsette leiar for sjukeheimen og leiar for heimetenesene skal starte opp att, dette for å nå det målet som var vurdert som det beste også i 2014. Denne prosessen blir starta opp gjennom drøftingar med det hovudtillitsvalte og fagleiarane, for å vurdere korleis ein skal gjennomføre prosess med tilsetning av leiar. Det som er ein fordel i 2017, kontra 2014 er at fleire av fagleiarar har utvikla og auka sin kunnskap og kompetanse innan administrasjon og leiing. I 2014 var det ikkje søkjarar til leiarstillingane, og alle som vart tilsett i fagleiarrolla hadde lita eller ingen erfaring som leiar. Målet er at kommunen kan få til ei endring av administrasjon og leiing gjennom internutlysing/ interne prosessar.

I Svingen bu – og avlastning har kommunen rekruttert ny fagleiar, etter mange rundar med utlysing. Denne tenesta skal ikkje endrast når det gjeld leiing og organisering pr. i dag. Men det vil vere naturleg at ein evaluerar og vurderar denne tenesta når ein får på plass dei nye omsorgsbustadane på Hosteland

Turnus som kan bidra til å sikre heiltidsstillingar:

Langvakter:

Gjennom RO – prosjektet har det vore drøfta bruka av langvakter (vakter frå 12,5 - 14 timar) i ulike turnusar.

1. Svingen bu – og avlastning har lang og god erfaring med langvakter spesielt på helg. Alle tilsette er veldig nøgde med langvakt helg, slik at dei ikkje arbeidar meir enn 6 kvar helg. Langvakter i Svinge er frå 12 – 14 timar. Svingen har i samband med RO – prosjektet utarbeida turnus med langvakter gjennom heile veka. Dette vil ein prøve for å vurdere om det kan skape meir heiltidskultur, slik at dei som arbeidar i Svingen har mest mogleg 100% stilling. I bustader for personar med nedsett funksjonsevne er det vanleg å arbeide langvakter og medlevar turnus. På slike arbeidsplassar blir vanlegvis turnusar med langvakter godkjent frå fagforbundet. Svinge har hatt godkjent langvakter.
2. Sjukeheimen ynskjer å søkje om godkjenning for bruk av langvakter kav 6. helg, eventuelt bruk av langvakter gjennom heile veka for dei som ynskjer dette. Målet er å skape 100% stillingar, meir og betre kontinuitet på helg og ikkje minst sikre betre fagleg kvalitet på helg. Både HTV for fagforbundet og HTV for sjukepleiarforbundet veit at det er vanskeleg å få løyve til å arbeide 14 timars vakter på sjukeheim. Det er lagt opp til at langvakter skal vere frivillig. På sjukeheimen er det mange som ynskjer å arbeide langvakter, difor har arbeidsgjevar og HTV bestemt at ein vil søkje om å få prøve ut dette. Det er fagforbundet og sjukepleiarforbundet sentralt som avgjer om ein får dispensasjon får arbeidsmiljølova til å prøve ut langvakter.

3. Heimetenestene i Masfjorden kommune vil ikkje utarbeida turnus med langvakter, men utarbeide ein felles turnus for alle avdelingane i kommunen. Ein felles turnus for heimetenestene vil gi eit større arbeidsområde, som kan bidra til at ein kan tilby fleire heiltidsstillingar. Målet for heimetenestene er å sikre at vaktene startar og sluttar likt i heile kommunen, for å sikre likt tilbod til alle. Felles turnus skal og sikre kompetansefordeling i heile kommunen på ein meir oversiktleg måte, slik at sjukepleiar ressursen blir fordelt både på dag, kveld og helg.

Konklusjon

Pleie og omsorg omstiller og utviklar tenestene for å sikre bruk av rett kompetanse og forsvarlege tenester. Det vert utarbeidd 3 turnusar som medverkar til å fremja heiltidsstillingar og god økonomisk styring.

Ikkje vedlagte saksdokument:

Doknr	Type	Dato	Tittel på saksdokumentet
Doknr	Type	Dato	Tittel på journalpost