



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Erla Sverdrup
Arkivsaksnr.: 20/5901

Arkiv: 410

SAKEN AVGJØRES AV:

ØKT GRUNNBEMANNING

Rådmannens innstilling

Saken tas til orientering

Kortversjon

Viser til vedtak 93/19 pkt. 15. Hovedutvalget for helse- og sosial skal holdes orientert om utviklingen av heltid og effekten av økt grunnbemanning. Økt grunnbemanning inngår som en del av arbeidet med en heltidskultur som bidrar til bedre arbeidsmiljø og bedre kvalitet på tjenesten. Vedlagt er resultatet fra spørreundersøkelsen som ble gjennomført i mars 2021. Spørreundersøkelse er gjennomført blant de faste ansatte i turnus, (unntatt er nattevakter) på Modumheimen og i hjemmetjenesten sør og nord.

Bakgrunn

Økt grunnbemanning var organisert som prosjekt i perioden 1.5.2019 – 31.12.2019, men det ble vedtatt en forlengelse frem til 31.12.2020.

Målet med økt grunnbemanning er at det skal bidra til økt nærvær, bedret arbeidssituasjon for ansatte og gi et bedre tilbud til brukerne.

Det ble gjennomført to tilsvarende undersøkelser i 2020. Sist spørreundersøkelse hadde så lav svarprosenten at det ble besluttet at ny skulle gjennomføres i 2021.

Svarprosenten nå var 86 %.

Saksopplysninger

Hovedutvalget for helse- og sosialsektoren sak 24/19 behandlet fordeling av 2 millioner kroner som skulle brukes til å styrke grunnbemanningen.

Hensikten med spørreundersøkelsen er å kartlegge ufrivillig deltid, arbeidsbelastning og hvordan de opplever sin arbeidshverdag.

Oppsummering fra spørreundersøkelsen viser at ansatte opplever fortsatt høy arbeidsbelastning og at flere ansatte ønsker høyere stillinger med unntak av hjemmetjeneste nord. Noen opplever en bedret arbeidshverdag. Det gjelder spesielt hjemmetjenesten nord og avd. 4 på Modumheimen.

Heltid

Modum kommune jobber kontinuerlig med arbeidet med heltidskultur. 2020 har vært et spesielt år med tanke på drift grunnet koronapandemien. Dette har medført at deltidsansatte og vikarer ikke har jobbet ved flere avdelinger slik som tidligere på grunn av smittevern hensyn. Flere avdelinger har derfor tilbudt sine vikarer og deltidsansatte midlertidige høyere stillinger, noe som har medført at det har vært færre ansatte som har jobbet ved hver avdeling. Tilbakemeldinger fra avdelingsledere har vært at dette har gitt en bedre kvalitet på tjenesten og bedre ivaretagelse av ansatte. Denne måten å løse bemanningssituasjonen bør evalueres og vurderes å videreføres som et ledd i heltidskultur.

Økt kvalitet på tjenesten

Modumheimen har som mål at sykepleiere i ansvarsvakter skal gå deler av sin turnus utenfor sin egen avdeling. Dette for å kvalitetssikre at sykepleiere ivaretar de oppgaver og prosedyrer som det kreves at sykepleiere har ansvar for. Dette er bakgrunn for at det er iverksatt to piloter hvor målene er:

Øke sykepleiedekningen på alle avdelinger

Få et større og sterkere faglig miljø

Redusere kostnadene og belastningen det er å gå bakvakt og flyt vakt

Bli bedre kjent med flere avdelinger og brukere

Naturlig opprykk av sykepleiere til stab ved ledighet

Bruk av AKS (Avansert klinisk sykepleier)- kompetanse, andre sykepleiere med tilleggskompetanse.

Ivareta lik kompetanse på alle avdelinger.

Helsefagarbeidere får større faglig ansvar på avdelingene, jevnere fordeling av pasientrettede oppgaver.

Sykepleiere gir internundervisning og faglig opplæring i avdelingene.

Det gir fleksibel arbeidshverdag for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Omdisponere årsverk internt uten økte kostnader

Piloter iverksatt for å styrke kvaliteten:

Avd. A1- A2: Har startet med at en sykepleier fra en avdeling skal være et bindeledd mellom begge avdelingene. Ved å bruke økte grunnbemanningen bidrar det å styrke bemanningen.

Avd A3 – A4: Har startet med langvakter hver 4. helg på A3 i november 2020, og er i prosessen med å søke om langvakter også på A4. Dersom denne turnusen godkjennes

skal den starte opp i mai 2021. Turnus legger til rette for at en sykepleier som går mellom A3 eller A4 hver helg.

Effekten forventes å være økt fleksibilitet, økt faglig styrke og kompetanse og fornøyde medarbeidere som igjen gir positivt utslag for beboerne våre.

Oppsummering av spørreundersøkelse for økt grunnbemanning – mars 2021

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i mars 2021 og mottakere av undersøkelsen var ansatte ved Modumheimener og hjemmetjenesten nord og sør.

Svarene er presentert avdelingsvis.

Spørsmålene arbeidsbelastning, opplevd arbeidshverdag er besvart på en skala fra 1- 5 hvor 1 er lav og 5 er høy.

Hjemmebaserte tjenester, sone sør

Antall ansatte som mottok undersøkelsen: 16

Svarprosent	88 % (14 ansatte)
Antall som jobber deltid	7 stk
Antall som ufrivillig deltid	1 stk
Opplevd arbeidsbelastning på avdeling	4,29
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt mandag-fredag	4,14
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt mandag-torsdag	3,79
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt lørdag-søndag	4,21
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt fredag-søndag	3,93
Opplever du en bedre arbeidshverdag etter at det ble økt grunnbemanning	2 av 14 har svart ja

Hjemmebaserte tjenester sone sør har siste 6 måneder hatt flere vakante stillinger, samt et stort sykefravær, i hovedsak langtidssykemeldte. Dette har bidratt til at det i det daglige ikke er økt grunnbemanning. Men det er slik at hvis avdelingen ikke hadde hatt økt grunnbemanning i turnus så ville de vært enda mer sårbare og vikarbruken på time innleie ville vært mye høyere. Allikevel har man forsøkt å få ned kostnadene med at det hele tiden er vurdert hvor mange man har behov for på jobb i forhold til brukermengden.

Kommentarer fra ansatte:

Tid til å gjøre de oppgavene man ikke rekker

Mer stabilitet og tilhørighet overfor egen gruppe og pasienter. Lettere å tilegne seg kompetanse.

Helse og sosial har et altfor lavt og urealistisk budsjett, og som vanlig går det utover de på gulvet. Hjemmetjenesten har ikke inntaksstopp, de ansatte må bare løpe fortere og fortere, inntil de kollapser.

Flere sykmeldinger på grunn av for høyt arbeidspress.

Man må se på om årsaken til sykemeldinger er stor arbeidsmengde-/ press! Man må også se på ansvaret, de som står i jobb, får ved å være uten fagutdannet kollega. En føler seg "alene" når en ikke har kollega og diskutere, og å planlegge sammen med.

Gir ikke mye merkbar forandring eller kontinuitet i jobben som skal utføres når det blir så sporadisk som det er opplevd å være.

Hjemmebaserte tjenester, sone nord

Antall ansatte som mottok undersøkelsen: 13

Svarprosent	62 % (8 ansatte)
Antall som jobber deltid	3 stk
Antall som ufrivillig deltid	0 stk
Opplevd arbeidsbelastning på avdeling	3,88
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt mandag-fredag	3,88
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt mandag-torsdag	3,38
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt lørdag-søndag	4,25
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt fredag-søndag	3,63
Opplever du en bedre arbeidshverdag etter at det ble økt grunnbemanning	7 av 8 har svart ja

Kommentarer fra ansatte:

I hjemmesykepleien endres arbeidsbelastningen raskt. Kveldsvaktene hadde stort sett ikke vært gjennomførbare med bare to på kveld den siste tiden. Økt bemanning på dagen må jeg personlig si jeg ikke har merket stort til, mulig spist opp av sykefravær?! Bedre tid hos brukere og til å følge opp div "kontorarbeid " og forefallende4anonymous Bli mindre stress, bedre tid til å utføre tjenesten, økt trygghet, mindre fare for feilvurderinger, bedre kvalitet på tjenesten.

Fravær av de ansatte, noen tatt ut av stillingen for å ordne med administrativt uten at det blir satt inn ekstra folk.

Modumheimen avdeling 1

Antall ansatte som mottok undersøkelsen 17

Svarprosent	94 % (16 ansatte)
Antall som jobber deltid	9 stk
Antall som ufrivillig deltid	9 stk
Opplevd arbeidsbelastning på avdeling	3,6
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt mandag-fredag	3,63
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt mandag-torsdag	3,44
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt lørdag-søndag	3,5
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt fredag-søndag	3,5
Opplever du en bedre arbeidshverdag etter at det ble økt grunnbemanning	8 av 16 har svart ja

Kommentarer fra ansatte

Merker det er flere faste på vakt, som igjen fører til at alle kjenner rutiner på avd og merker pasienten er roligere med kjente og mindre ansatte å forholde seg til.

Mere flyt og organiserte dager

Det merkes på arbeidsplass med stabilitet

Det blir ikke leid inn vikar ved fravær

Modumheimen avdeling 2

Antall ansatte som mottok undersøkelsen 15

Svarprosent	73 % (11 ansatte)
Antall som jobber deltid	7 stk
Antall som ufrivillig deltid	6 stk
Opplevd arbeidsbelastning på avdeling	4,18
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt mandag-fredag	4
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt mandag-torsdag	3,73
Opplevd arbeidsbelastning	3,73

dagvakt lørdag-søndag	
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt fredag-søndag	3,45
Opplever du en bedre arbeidshverdag etter at det ble økt grunnbemanning	6 av 11 har svart ja

Kommentarer fra ansatte:

Får gjort oppgaver man tidligere måtte nedprioritere, bedre tid til beboerne
 Dele belastningen på flere
 De som ønsker større stilling bør få det
 Det er de i faste stillinger som bør få større stillinger

Modumheimen avdeling 4

Antall som mottok undersøkelsen 11

Svarprosent	100 % (11 ansatte)
Antall som jobber deltid	5 stk
Antall som ufrivillig deltid	2 stk
Opplevd arbeidsbelastning på avdeling	4,58
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt mandag-fredag	4,75
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt mandag-torsdag	3,58
Opplevd arbeidsbelastning dagvakt lørdag-søndag	4,5
Opplevd arbeidsbelastning kveldsvakt fredag-søndag	3,58
Opplever du en bedre arbeidshverdag etter at det ble økt grunnbemanning	10 av 11 har svart ja

Kommentarer:

Bedre arbeidsmiljø. Mindre sykefravær. Slepper å grue seg til å gå på jobb fordi man vet det er få ansatte og ofte sykdom på vakter.

De dager med økt grunnbemanning. Mindre stress, bedre tid til beboere, arbeidsbelastning blir lettere, og bedre oversikt i avd.

Vi blir tidligere ferdig med morgenstell. Vi kan lettere være to pleiere på tunge pasienter.

Flere å dele oppgavene med fører til mindre stress og litt mindre tynger i arbeidet
 Mindre fravær blant ansatte. Mer stabil arbeidshverdag

Jeg tror mindre fravær og mindre vikarbruk lønner seg over økonomisk over tid ved å ha mindre deltids ansatte. Å bare ha en deltids stilling kan man bli syk av da det utgjør mye

å få økonomien til å gå rundt. Pasientene blir tryggere når de ser det samme personalet isteden for mange nye og sjeldne personal.

Full bemanning ved sykdom. Større behov for to pleiere på tunge beboere, ellers fører dette til belastningsskader og dermed sykemelding.

Konklusjon

Spørreundersøkelsen viser at det er færre ufrivillige deltids ansatte i hjemmetjenesten enn på Modumheimen, men fortsatt er det flere som ønsker større stillinger. Mange ansatte opplever høy arbeidsbelastning. I det videre arbeidet med å skape en heltidskultur må arbeidet med nye arbeidstidsordninger videreføres og følges opp av leder og tillitsvalgte. Erfaringene fra nye arbeidstidsordninger bør følges opp med nye spørreundersøkelser. En heltidskultur er avgjørende for å sikre kvalitet, bedre arbeidsmiljø og tiltrekkelig kompetanse i tjenesten.