

Forslag til nedbemanning med konsekvenser ved Saltdal sykehjem 2014

Sykehjemmet er blitt pålagt å redusere driften med 2 årsverk som følge av nedbemanningsprosessen i pleie og omsorg.

Vi har gjennom drøftinger mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud kommet frem til et forslag for hvordan dette kan løses og gjennomføres på sykehjemmet.

Målet vårt har vært i denne diskusjonen at sykehjemmet fortsatt skal kunne drives etter målsetningen og at kvaliteten på de tjenestene vi leverer innehar et godt faglig nivå og er i henhold til lover og forskrifter.

Forslaget på hvordan dette kan løses ved sykehjemmet er listet opp med konsekvenser nedenfor:

Forslag:	Årsverk:
Nedleggelse av aktivitetsstua ved Saltdal sykehjem <ul style="list-style-type: none">• Aktivitetsstua er et knutepunkt i sykehjemmet som er med som et ledd i det med å få tilfredsstilt pasientenes sosiale behov.• Beboere som ikke får opprettholdt det sosiale behovet i hverdagen faller raskere i almenntilstand på grunn av passivisering og nedsatt livslyst. Aktivitetsstua bidrar til å ivareta dette hos beboerne, med de aktiviteter og den tilgjengeligheten den har. Dette greier ikke pleiepersonalet å ivareta på samme måte ettersom de som regel har et tett arbeidsprogram som må følges opp i løpet av arbeidsdagen.• Aktivisering av beboerne er et forebyggende tiltak, i forhold til å opprettholde funksjonsnivå og fremme trivsel.	0,6
Flytte dagplass for demente ut fra sykehjemmet <ul style="list-style-type: none">• Kommunen blir fra 2015 pålagt å ha et kommunalt dagtilbud for demente. Dette er som et ledd i demensplan 2015. dagplasser for demente skal bidra til at personer med demens får mulighet til å bo lengst mulig hjemme.• Dette, er slik vi ser det, et kommunalt tilbud som ligger under hjemmeboende brukere og skal derfor ikke belastes sykehjemmets budsjett, som er for personer med behov for heldøgns omsorg. Et slikt dagtilbud vil ikke beboerne på sykehjemmet kunne dra nytte av og dermed ikke ha noen konsekvens for beboerne på sykehjemmet.	0,9
Reduksjon i stilling i avdelingene: <ul style="list-style-type: none">• For å imøtekomme kravene som samhandlingsreformen gir oss, har vi styrket bemanningen på ettermiddagene med en ekstra seinvakt for å frigjøre tid til sykepleierne. Pasientene som kommer fra sykehuset er ofte ikke ferdig behandlet, men utskrivningsklare og kan ha pågående	0,2

<p>behandlinger når de kommer til sykehjemmet. Dette er parallelt med kommunes ØHJD plass som ligger på sykehjemmet og de krav som ligger i denne funksjonen. En økning i bemanningen på kveldstid kommer som en direkte konsekvens av dette. Vi skal gi forsvarlig helsehjelp.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denne foreslår vi nå at reduseres med 0,2 årsverk. • <i>Konsekvenser for dette slik vi ser det er;</i> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sykepleierdekningen ved sykehjemmet er ikke slik at det er en sykepleier på hver avdeling til en hver tid. Sykepleierne må brukes fleksibelt på huset. Ved at vi har innført en ekstra seinvakt, blir dette gjort på en god måte og bidrar til å kvalitetssikre helsehjelpa som gis. Hvis man reduserer på denne ekstra seinvakta vil konsekvensen være at når sykepleieren må ut på annen avdeling på kveldstid, vil det bare bli igjen et personale ved egen avdeling, med 8 beboere. Dette kan være personal uten formell helsefaglig kompetanse. ✓ Ved å redusere på denne ordningen vil vi miste en del av denne fleksibiliteten, og det vil medføre en økt belastning for personalet, både sykepleierne og øvrig helsepersonell ved sykehjemmet. Både ved at belastningen blir stor for den som er tilbake alene på avdelingen og sykepleieren som kjenner stresset ved å forlate avdelingen for lengre perioder av gangen for å bistå andre avdelinger. Dette gir økt fare for avvik og feilbehandling og legger stort press på sykepleieren som er ansvarlig for å gi forsvarlig helsehjelp. 	
<p>Sum:</p>	<p>2 Årsverk</p>

2014/365

Forslag til innsparing og konsekvenser i Rognan Bomiljø 2014

Forslag til innsparing:	Konsekvenser:
<p><u>4430, 4431, 4432:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fjerne sonelederstilling inntil den nye organiseringen i kommunen er på plass. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utfordringer for avd.ledere iht arbeidsoppgaver og omfattende ansvarsområde. • Kompetansen Rognan bomiljø blir for lav
<ul style="list-style-type: none"> • Avdelingslederne overtar soneleders adm. oppgaver og får økt kontortid. Innsparing av «turnusvakter» som avd.ledere har i dag. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavere bemanningsfaktor, gir begrenset mulighet for oppfølging av beboere (se under m/uthevet skrift) • Utfordrende å ha kontor i bolig, vanskelig å få ro / tid og rom til administrerende oppgaver.
<p><u>4431:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedskjæring av 100 % stilling fra oktober-14, avgang med pensjon • Tilby nattevakt i ca. 38 % stilling annet arbeidsområde. Fordele vaktene ved å skjære med på dag/aftenvakter (uten å øke bemanningen) <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrag til Knaggen/nedskjæring ved at personale følger beboer (har 1:1 vedtak) og er på Knaggen i aktivitetstilbudet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavere grunnbemanning enn i dag, gir lite/ingen muligheter til å delta på aktiviteter på ettermiddager. • Må opprette helgestilling • Et stort behov for å få økt fagkompetansen med høgskole utd. person inn i 100 % stilling faller bort. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bemanning i Hesteskoen blir redusert, det vil gå utover tilbud og praktiske arbeidsoppgaver .
<p><u>4432:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Flytting av avlastningsleilighet fra annen bolig til Skogbrynet 8. • Redusere nattevakter under felles avlastningsperioder • Inkludere person i avl. med andre beboere, spare personale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre «alenetid» med personale har fra erfaring, medført utagering og uakseptabel atferd. • Klager på vedtak fra pårørende/ Fylkesmannen

- **All erfaring og faglig dokumentasjon viser at for lite bemanning medfører uro, utrygghet, uforutsigbarhet, manglende evne til å forstå at forventninger ikke kan oppfylles og passivitet fører til psykiske lidelser. Personer med utviklingshemming har en større sårbarhet enn andre for dette.**
- **I januar-14 har det vært stort sykefravær på Saltnes, lite vikartilgang og innsparing har gitt uro og uakseptabel atferd fra beboere i flere tilfeller.**
- **I bomiljøet er det flere med IP og vedtak etter kap.9 i Helse- og omsorgstjenesteloven med oppfølging fra spesialisthelsetjenesten, det påpekes at disse beboerne har for lite timer i vedtak på miljøtjeneste.**

Forslag til innsparing.

Furumoen.

Fløyvegen 12

4442: Reduserer med 25 %. 15 % settes vakant.

Boligen er i en periode hvor det ikke vil få de store konsekvenser med en innsparing 25 % st. De 15 % vakanse vil kunne dekke opp uforutsette vakter vi evt. må få i helgene, boligen vil få behov for å sette inn 15 % senere i år.

Røklandsmoen

4443: På grunn av stengning av Tiurvegen, ble 30% stilling overført til Røklandsmoen.

Et personale økte sin stilling med 40%,(etter langvarig sykemelding).

Avdelinger økte stillingsrammen fra 4,3% st. til 5,01 % st. (45 % st. langtidssykemeldt uten vikar, fra 2013 og fremover).

Foreslått innsparing på ca. 80 % st.

Konsekvenser: avd. vil ikke merke så store konsekvenser for tiden, men vi har sykdom blant beboerne, dette vil kunne få betydning for stillingsrammen fremover.

Fløyvegen 18

4444: Fra 3.2.14 er turnusen redusert med 35 % st. På grunn av langtidssykemelding.

Fra desember kan der reduseres ytterlig 10%. En av personalet blir pensjonist.

Innsparing 0,45 % st.

Konsekvenser: Der vil være 2 personale på jobb hver ettmiddag, vi vil ikke kunne delta på aktiviteter om kvelden, klubb eller kulturkvelder.

På formiddagen vil der være 3 på de dage avdelingsleder er i boligen. (½ stilling)

Ingen aktiviteter utenfor boligen.

Fløyvegen 51

4445: Fra 1.4.2014 ny turnus med 25 % innsparing. (et personale søkt redusert st. ut året).

Der foreslås å reduseres ytterlig med 10 %.

Konsekvenser: Der vil være 2 på jobb hver ettermiddag, vi kan ikke delta på aktiviteter, utenfor boligen.

På formiddagen vil der være 3 på jobb når avdelingsleder er i boligen. (1/2 stilling)

Fløyvegen 24

4446: Reduksjon på 15 % st.

Konsekvenser: 15 % reduksjon vil kunne foretas uten større konsekvenser.

Der kan ikke reduseres mer i boligen, sikkerhet må ivaretas.(se årsrapport)

De innsparinger der foreslås vil i lengden bety en del for livskvaliteten for alle der bor i Furumoen. Vi vil i årene fremover også få en reduksjon fra Knaggen.

Beboerne i Furumoen er unge eldre, de vil ha behov for div. aktiviteter for å fylle hverdagen, med denne reduksjon vil flere oppleve at tilbudet blir ren oppbevaring.

Furumoen 10.02.2014



Soneleder Karen Frello Christensen

15
35
45
50
65
20

KONSEKVENSER VED REDUKSJON ½ - ÅRSVERK I FLØYVEIEN 14

Fløyveien 14

Er en omsorgsbolig hvor det bor 6 eldre med store og varierende omsorgsbehov .

- 3 av beboerne har psykiatrisk tilleggsdiagnose.
En av disse har oppfølging av Psykiatrisk innsatsteam og fast oppfølging av lege, og ved behov også hatt oppfølging av psykiater . Det er sterkt anbefalt at vedkommende skal skjermes i egen leilighet i boligen , og med fast personale hos seg på dag / kveldstid . Det er og etter anbefaling gjort avtale om at nattevakta ikke bør forlate boligen . Siden dette ble iverksatt har vi sett bedring hos brukeren .
Kløveråsen Utrednings og Kompetansesenter har og vært inne i bildet , og de kom med samme anbefaling som nevnt ovenfor .
- 3 av beboerne trenger 2 personale i stellsituasjon
- 3 personer må ha hjelp i forbindelse med måltider , og bruker lang tid i forhold til inntak av mat / drikke .
- 2 av beboerne har i dag deltidstilbud på Knaggen .
- Ingen av beboerne har støttekontakt.
- Det er liten anledning til å delta på aktiviteter utenfor boligen .
- Ingen av beboerne har nære pårørende i nærmiljøet . De fleste pårørendeoppgaver utføres derfor av personalet . Det er ikke rom for å gjøre innkjøp av klær , toalettartikler og øvrig utstyr i arbeidstiden . Personalet utfører dette i fritiden .
- Personalet har alt av renhold i boligen .
- Vask / stell av beboeres privattøy utføres også av personalet .

Turnus / Personalsituasjon

- Totalt 9 årsverk fordelt på 18 personer
- Ingen har 100 % stilling
- 6 personer har jobb bare i helgene . Minste stillingsstørrelse er 11,50 %
- Det er 3 personer på dagvakt og 3 personer på kveldsvakt . Disse har ulikt timeantall / vakt .
- Det er relativt høy gjennomsnittsalder hos personalet
- Flere plages med belastningslidelser

Konsekvenser ved foreslått reduksjon

- Foreslått reduksjon vil tilsvare en innsparing av vell 3 vakter / uke . Det vil her bli redusert på kveldsvaktene (fra 3 til 2 personer)
- Det er som tidligere nevnt gjort anbefaling / vedtak i forhold til en bruker om behov for egen leilighet / skjerming , i tillegg til egen vakt på dag / kveldstid .
Ved reduksjon vil denne personen bli overlatt til seg selv i kortere / lengre perioder . Dette har vi i lignende situasjoner sett har ført til økende angst / uro, noe som igjen gir seg utslag i selvskading og høylydt verbal uro . Det siste får smitteeffekt for de andre beboerne .
- Reduksjon på tilbud til beboerne .
- Kortere tid til hjelp med personlig hygiene .
- En del uønskede konsekvenser / handlinger som en ikke får tid til å forebygge .
- Forskyving / utelukking av en del faste rutiner .
- Dårligere renhold i boligen .
- Avdelingsleder går i turnus med arbeide dag / kveldsvakter , i tillegg til 3dje hver helg.På kvelds og helgevakter har hun bakvakt for andre boliger i området. Ved tilkalling vil personalstaben bli ytterligere redusert , med fare for at en del faste arbeidsoppgaver må forskyves og i verste fall utgå .
- Beboerne har svært ulike individuelle behov som gjør at de trenger kjent personale hos seg . Ved reduksjon fra 3 til 2 personer på enkelte vakter , burde det være 2 kjente fagpersoner på vakt . Dette vil ikke alltid være så enkelt å få til (ferietid , sykefravær , høytidsturnus og lignende)
- Ekstravaktbudsjettet bør økes , slik at en har mulighet for å sette inn ekstra personale hvis akutt behov hos 1 bruker i perioder. (Gjelder vakter ved reduksjon fra 3 – 2 personale.
- Fare for økt sykefravær , da dette vil bli ei merbelastning for personalet .

Vensmoen , 12.02.14

Kristin Mortensen
Kristin Mortensen

Soneleder

Mai Berg
Mai Berg

Avdelingsleder

KONSEKVENSER VED REDUKSJON ½ -ÅRSVERK I FLØYVEIEN 16

Fløyveien 16

Er en omsorgsbolig hvor det bor 7 eldre personer med store og varierende omsorgsbehov .

- 1 person har psykiatrisk tilleggsdiagnose . Da vedkommende flyttet til boligen , måtte det tilføres ekstra personalressurser i forhold til takling av vanskelig adferd . Boligen har kontakt med Psykiatrisk Innsatsteam vedrørende denne bruker . I perioder krever vedkommende ekstra oppfølging / ressurser .
- 2 av beboerne har i dag somatiske diagnoser som krever ekstra oppfølging .
- 5 av beboerne krever 2 personale i stellsituasjon
- 4 av beboerne må ha hjelp under måltider . Disse bruker lang tid i forhold til inntak av mat / drikke .
- Ingen av beboerne har støttekontakt . 1 person har deltidstilbud på Knaggen .
- Ingen av beboerne har pårørende i nærmiljøet . De fleste pårørendeoppgaver utføres derfor av personalet .Det er ikke rom for å gjøre innkjøp av klær, toalettartikler , og utstyr for øvrig i arbeidstiden . Personalet utfører dette på fritiden.
- Personalet har alt av renhold i boligen
- Vask / stell av alt privatutrustning utføres også av personalet .
- Med dagens bemanning er det ikke anledning til å delta i aktiviteter uten at det leies inn ekstra personale.

Turnus /Personalsituasjon

- Totalt 9 årsverk fordelt på 18 personer
- Ingen har 100 % stilling.
- Totalt 7 personer har jobb bare i helgene . Laveste st.str. 13,15 % .
- 3 personer er på arbeide på dagtid og 2 personer på kveldstid.
- De ansatte har en relativ høy gjennomsnittsalder og flere har belastningsplager fra muskler/skjelett .

Konsekvenser ved foreslått reduksjon

- Foreslått reduksjon vil tilsvare en innsparing av 3 vakter i uka.
- NB! Våren 2012 , måtte boligen redusere med 1 personale på kveldstid (fra 3-2 personer) , grunnet innsparing i budsjettet.
Det er derfor helt umulig å redusere mer på kveldsvakter. Her har vi allerede minimumsbemanning .
- På grunn av eldre / «dårlige» beboere i tillegg til beboere med uro , og bare 2 personale på jobb ettermiddag / kveld , er det ikke mulighet for at samtlige beboere kan være oppe i dette tidsrommet .

- Som en konsekvens av overnevnte reduksjon , måtte flere av arbeidsoppgavene på ettermiddag / kveld flyttes over til dagtid , noe som medførte økt arbeidspress for dagvakter.
- En har allerede redusert på renholdsoppgaver.
- Avdelingsleder går i turnus med dag / kveldsvakter og arbeide 3dje hver helg . På kvelds og helgevakter har hun «bakvakt» for andre boliger i området . Ved tilkalling vil boligen ha ytterligere redusert bemanning, og enkelte arbeidsoppgaver må utgå eventuelt forskyves .
Avdelingsleder har kun 1 dag / uke avsatt til administrative oppgaver .

Reduksjon dagtid

- Ytterligere reduksjon i tilbud til beboere
- Ikke alle kan få være oppe på dagtid .
- Mulighet for bad / dusj bare annen hver uke .
- Ingen muligheter for aktiviteter / treningsprogram .
- Økt uro hos 3 – 4 av beboerne som vil gi ringvirkninger for andre medbeboere , med konsekvens å måtte øke ytterligere på bemanning .
- Ytterligere reduksjon renhold .
- Enda mer økt arbeidspress hos personalet med fare for øking i sykefraværet .

Vensmoen , 12.02.14

Kristin Mortensen
Kristin Mortensen
Soneleder

Unni Sæther
Unni Sæther
Avdelingsleder

KONSEKVENSER VED REDUKSJON ½ - ÅRSVERK I FLØYVEIEN 26

Fløyveien 26

Er et bofellesskap med 4 egne leiligheter for unge personer med store og varierende omsorgsbehov . 3 av disse har omfattende fysiske tilleggshandikap .

- 2 av brukerne har dagtilbud på Knaggen , hvorav den ene har deltidstilbud .
- 2 av brukerne er avhengig av tilbud / aktivisering fra personalet .
- 1 person har støttekontakt pr. d. d. .
- Samtlige har store hjelpebehov i dagliglivet , og er avhengige av hjelp til forflytting .
- 3 av brukerne trenger tidvis hjelp fra 2 personale .

Turnus / personalsituasjon

- Totalt 8,8 årsverk , fordelt på 16 personer
- 5 personer arbeider kun helg . Laveste stillingsstørrelse er 11,27 % .
- 2 av personalet har ansettelsesforhold i 2 områder .
- På ettermiddag / kveldstid og i helger er det 2 personale på jobb .
- En del av personalet plages med belastningslidelser og har sykefravær som følge av dette .
- Avdelingsleder går i turnus med dag /kveldsvakter og arbeider hver 3dje helg . Har avsatt 1 dag i uka til administrative oppgaver .

Konsekvenser ved foreslått reduksjon

- Foreslått reduksjon vil tilsvare en innsparing på 17,5 timer / uke .
- Personalet kjenner konsekvensene ved å være 2 på vakt .
Tilbudet til beboerne vil bli ytterligere redusert .
- Vanskelig med gjennomføring av aktiviteter både i og utenfor boligen (for eksempel planlagte aktiviteter som treningsprogram , trivselstiltak og lignende .)
NB ! **Unge beboere** med behov for fritidstilbud .
- Boligen har ikke vaskeritjeneste
Sekundære oppgaver som vask / stell av alt tøy vil ikke bli ivaretatt godt nok . Det samme gjelder innkjøp / tilpassing av privat tøy .
- Personalet har alt av renhold i boligen .
Dette vil heller ikke bli ivaretatt godt nok .
- Unge beboere med fysiske tilleggshandikap som er avhengige av en del hjelpemidler.
Det brukes en god del tid til tilpassing /endring / oppdatering av disse. Dette vil det bli redusert tid til.

- Styrking av ekstravaktbudsjett
- Personalet er ledsagere ved kontroll lege , tannhelsetjeneste , oppfølging / behandling Nordlandssykehuset og lignende . Her må det alltid være med 2 ledsagere.
- Faglig forsvarlighet reduseres med bare 2 på vakt .(Ferier , høytidsturnuser , sykefravær). Vanskelighet med å få kvalifisert personale på alle vakter.
- Umulig å « ta de ekstra tak « som det gjøres i dag , når bemanningen blir ytterligere redusert .
- Fare for økt sykefravær i personalgruppa .

Vensmoen , 14.02.14


Kristin Mortensen
Soneleder


Liss-Elin Mikkelsen
Avdelingsleder

KONSEKVENSER VED REDUKSJON ½ - ÅRSVERK I FLØYVEIEN 20

Fløyveien 20

Er en omsorgsbolig . Her bor det fast 8 eldre med store og varierende omsorgsbehov . I tillegg har boligen 2 rehabiliterings / korttidsplasser .

Samtlige av de med langtidsplasser har flere ulike diagnoser . Det kan nevnes at 4 personer har demensdiagnose , hvorav 2 personer har demens med uro som krever skjerming i perioder . I tillegg har boligen for tiden enda 1 person med uro som trenger skjerming både på dag / kveldsvakter .

I løpet av 2013 , har 25 personer vært innom på rehabiliterings / korttidsopphold .

Enkelte er « dårlige» ved inntak og krever ekstra ressurser både i forhold til pleie / stell og opptrening.(Samhandlingsreformen) .

Ved å kunne tilby enkelte faste korttidsplass har en og greid å utsette behovet for langtidsplass / fast plass .

- 3 av de med langtidsplass må ha 2 personer i stellesituasjon . Når det gjelder korttidsplasser må vi ofte være 2 personer i stell og forflyttingssituasjoner .
- 3 personer trenger hjelp under måltider . (Bruker lang tid på å få i seg mat / drikke)
- Samtlige trenger hjelpemidler i forhold til forflytting . 7 personer har rullestol .
- Med dagens bemanning er det ikke rom for å delta i aktiviteter utenfor boligen , uten at det leies inn ekstra personale . Det samme gjelder i forhold til ledsagertjeneste hos øyelege , kontroll sykehus , tannlege og lignende .

Turnus / Personalsituasjon

- Totalt 11,5 årsverk (NB! Inkludert soneleder 1-årsverk) , fordelt på 19 personer .
- Det er mange deltidstillinger . 3 personer har 100 % stilling .
- 5 personer arbeider kun i helger . Laveste stillingsstørrelse er 16,20 % .
- Det er en relativt høy gjennomsnittsalder hos de ansatte .
- Flere plages med belastningslidelser fra muskel / skjelett .
- Det er 3 personer på dagvakt og 3 personer på kveldsvakt . Disse har ulikt timeantall / vakt .

Konsekvenser ved foreslått reduksjon

Ut fra dagens situasjon , ser verken soneleder eller avdelingsleder det likt å redusere på bemanning dagtid.

Foreslått reduksjon vil tilsvare en innsparing av 3 vakter / uke .

Reduksjon ettermiddag / kveld

- Hvis fortsatt 10 brukere , vil ikke alle få mulighet til å være oppe de vaktene hvor en har redusert bemanning . Dette er ikke faglig forsvarlig , da en kan påføre de tilleggslidelser ved at de må være sengeliggende.
- Ingen tid til opptrening på disse vaktene.
- Ingen tid til bading / dusjing . Dette må forskyves til dagtid , som allerede pr. i dag ikke har kapasitet til ytterligere bading / dusjing .
- Forskyving / utelukking av en del faste gjøremål på kveldstid (for eksempel romvask inne hos beboerne , vask / stell av beboeres privattøy o.s.v.)
- Ikke rom for tilrettelegging av aktiviteter .
- Boligens utforming er slik at der en må være 2 personale i stellesituasjon , har man ingen kontroll med hva som skjer i resten av boligen . NB ! Dette er ikke forsvarlig , da en ikke har lov til å låse ytterdør eller andre dører .
- Redusert renhold av privattøy .
- Redusert renhold i boligen .
- Boligen har fått gehør for egen renholder 6 timer / uke . Her inngår også vask av legekontor , treningsrom , venterom , laboratorium .Dette ble innvilget da legekantoret ble flyttet ut i Fløyveien 20 , og da det ikke var tid for denne type oppgaver hos øvrig personale .

Avdelingsleder

Går i turnus med dag og kveldsvakter samt arbeide 3dje hver helg .

På kvelds / helgevakter har hun bakvakt for andre boliger i området .Ved tilkalling vil boligen få ytterligere redusert bemanning , med den konsekvens at en del arbeidsoppgaver kanskje må utgå på grunn av dette .

Har i dag avsatt 2 dager til administrative oppgaver .H ar ansvar for rehabiliterings / korttidsplassene , noe som er tidkrevende .

Har stedfortrederfunksjon for soneleder .

NB! Boligen har også 2 sykepleiere som går i turnus , og som har bakvakt for andre boliger på kvelds / helgevakter . Ved utkalling , se samme konsekvens for boligen som beskrevet under avdelingsleder .

Konklusjon

Soneleder og avdelingsleder ser i dag ikke mulighet for innsparing av vakter på dagtid .
Eneste mulighet her er innsparing av ½ - 1 time på enkelte vakter , noe som vi allerede gjør .

Ved reduksjon av vakter kveldstid :

- Fjerne de 2 rehabiliterings / korttids plassene , så det bare blir 8 beboere i boligen .
Kan da ha mulighet for å være 2 personale på arbeide **enkelte** kvelder / uke .
- En må være restriktive i tildeling av plasser . Konsekvensen kan bli at kommunen må betale mer til Nordlandssykehuset . (Ventetid / Samhandlingsreformen) .
- Beboere som i dag har behov for skjerming må flyttes , da en ikke vil klare å følge disse forsvarlig opp .

Vensmoen , 14.02.14

Kristin Mortensen

Kristin Mortensen
Soneleder

Nina Beck

Nina Beck
Avdelingsleder

Konsekvenser ved en reduksjon på 2 årsverk på Knaggen

	Liten	Moderat	Alvorlig	Svært alvorlig
Brukertilbud (utviklingshemmede)				
Avtaler med lokale bedrifter				
Omsetning/inntekter				
Knaggen som en ressurs i kommunen				
Andre brukere (Rus/psykiatri/andre)				
Vil reduksjonen av 2 årsverk gi den økonomiske besparelsen kommunen forventer?				

Gjennom at antall utviklingshemmede har gått ned (dødsfall, flyttet) samt intern omorganisering har en klart å redusere ca. 1 årsverk. Resterende reduksjon vil berøre 5 brukere som vil miste sine tilbud. På sikt er er sannsynligheten stor for at flere kan bli berørt. Årsaken til det er alvorlighetsgraden i forhold til de neste punktene.

Med bakgrunn i at vi til stadighet blir færre ansatte på Knaggen øker usikkerheten om Knaggen klarer å videreføre de inngåtte avtaler med lokale bedrifter.

Hvis vi mister de avtalene vi har, kan det bli svært vanskelig å etablere nye.

En reduksjon av 2 årsverk vil medføre redusert produksjon/inntekter.

Hvis ikke Knaggen klarer vidreføre avtalene med de lokale bedriftene vil det bli svært alvorlig. Inntektene vil reduseres kraftig og det meste av arbeidstilbudene forsvinner.

I forhold til etableringen/flyttingen av rus/psykiatri til Vensmoen vil det være svært alvorlig hvis produksjonen på Knaggen "legges ned". Også tanker om et interkommunalt samarbeid der Saltdal kan være værtskommune vil stå betydelig svakere uten muligheter til et fornuftig arbeidsrelatert tilbud til brukerne.

Det å ha verdige og gode arbeidsoppgaver gjennom det lokale næringslivet er avgjørende for at brukerne skal føle seg verdsatt.

Hvis arbeidsoppgavene på Knaggen forsvinner, vil det være svært alvorlig for dagens og fremtidige brukere.

Inntektene på Knaggen har de siste årene vært på over 4 mill.. Risikoen for at store deler av disse inntektene kan gå tapt, og at besparelsene blir oppspist, er stor.

I verste fall vil det resultere i økte kostnader for Saltdal kommune i forhold til dem som har mistet sine tilbud.

I 1997/98 var det 21 årsverk på Knaggen. Hvis pålagte reduksjoner på 2 årsverk i 2014 gjennomføres vil Knaggen være nede i 10,4 årsverk. I snitt er det ca. 0,7 årsverk hvert år de siste 15 årene. Hvis det foreligger tanker om at Knaggen skal være en fremtidig ressurs i Saltdal kommune er det ro, stabilitet og muligheter til å planlegge og se fremover som trengs. En ser også at de som er igjen av personalgruppen følger seg sliten og frustrert.

Knaggen 06.03.2014 *Stein. von Franzen*



Personalmessige utfordringer i forbindelse med omorganisering og nedbemanning.

INNLEDNING

«Bakteppet» for dette notatet er kommunestyrets vedtak i forbindelse med budsjettbehandlingen for 2014 om at vi skal redusere bemanningen i omsorgsenheten med 19,5 årsverk. I tillegg vises det til den omorganiseringsprosessen vi er inne i. I den forbindelse er det reist krav om ytterligere bemanningsreduksjoner, samtidig som det forventes betydelige endringer i ansettelses- og arbeidsvilkår for mange ansatte. Dette er endringer som medfører omplassering til andre arbeidsplasser, endringer i arbeidstid og i noen tilfeller overgang til annet arbeid.

Omorganiseringer og nedbemanningssaker aktualiserer en rekke arbeidsrettslige spørsmål, og stiller oss som arbeidsgiver overfor mange krevende utfordringer. Norske arbeidstakere har et stillingsvern som innebærer at det alltid må foreligge saklig grunn dersom vi som arbeidsgiver skal kunne beslutte endringer i et arbeidsforhold. Noen endringer er så små i forhold til nåsituasjonen at de kan gjennomføres innenfor rammen av den såkalte styringsretten, mens andre endringer er så omfattende at de krever at vi må gå til oppsigelse eller endringsoppsigelse. Styringsretten er definert som retten til å ansette, organisere, styre, kontrollere og å si opp arbeidstaker. Styringsretten begrenses av bl.a. lover, tariffavtaler og den enkeltes arbeidsavtale.

I den aktuelle saken vil det utvilsomt bli nødvendig å foreta endringer i enkeltarbeideres ansettelsesvilkår. En del av disse endringene ligger utvilsomt innenfor arbeidsgivers styringsrett, mens andre kan komme til å kreve mere omfattende inngrep i forhold til arbeidstakerne det gjelder. I tillegg til de endringene som berører enkeltansatte, har vi også plikter overfor tillitsvalgte i de organisasjonene som har medlemmer som blir berørt. Dette er plikter som følger av bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, og som inngår som en del av saksbehandlingsprosedyrene i saken.

ARBEIDSGIVERS PLIKTER

I det følgende vil jeg gjøre rede for de viktigste personalmessige utfordringene som saken stiller oss overfor:

1. Informasjons- og drøftingsplikten.

Arbeidsmiljølovens § 8-1 og 8-2 pålegger arbeidsgiver å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dette gjelder konkret økonomiske forhold, bemanningsmessige forhold og ikke minst eventuelle driftsmessige innskrenkninger.

Hovedavtalens del B, § 1-4-1 og 3-1 har tilsvarende bestemmelser, og går noe lenger enn loven i forhold til hvilke plikter/rettigheter arbeidsgiver og tillitsvalgte har i denne sammenheng.

Det er viktig å merke seg at informasjons- og drøftingsplikten retter seg mot de ansattes tillitsvalgte og ikke mot den ansatte selv. Både lovens- og hovedavtalens bestemmelser inngår som en del av saksbehandlingsreglene, og et gyldig vedtak er i prinsippet avhengig av at saksbehandlingsreglene er fulgt.

2. Omplassinger.

Det er på det rene at kommunen skal redusere bemanningen i forhold til dagens nivå. Det gjelder først og fremst antallet ansatte i kommunen som helhet som må reduseres. Her verserer det litt ulike antall, men i den informasjonen vi har gått ut til ansatte og tillitsvalgte har vi lagt til grunn et antall på 19,5 årsverk som skal vekk.

I tillegg skal antallet ledere reduseres. Mange mellomledere har ledelse som en mindre del av sin stilling. Enkelte avdelingsledere har så lite som 20% av stillingen knyttet opp mot lederoppgaver. Vi ønsker å redusere antallet ledere slik at ingen ledere har mindre enn 50% stilling. Det betyr at enkelte ledere må omplasseres til andre stillinger, mens andre ledere vil få økt sitt omfang av lederoppgaver.

- Omplassinger innenfor styringsretten. Dette gjelder omplasseringer fra en arbeidsplass til en annen arbeidsplass uten at stillingen som sådan endres. Alle ansatte har en arbeidsavtale som viser hvilken stilling en er ansatt i (f. eks. hjelpepleier). Arbeidsavtalen angir samtidig at arbeidsstedet kan bli endret. Eksempel på dette er en hjelpepleier som omplasseres fra Sykehjemmet til Hjemmetjenesten. I et slikt tilfelle vil hjelpepleieren måtte akseptere et pålegg om skifte av arbeidsplass.
- Omplassering utenfor styringsretten. I noen grad hvil det kunne bli nødvendig å omplassere arbeidstakere fra en stillingskategori til en helt annen stillingskategori. Eksempel på dette er dersom en avdelingssykepleier skal omplasseres til en sykepleierstilling. Dette ligger sannsynligvis utenfor styringsretten. Arbeidstakeren må da tilbys en ny og endret arbeidsavtale og undertegne denne, samtidig som vedkommende sier opp den gamle arbeidsavtalen. I motsatt fall må arbeidsgiver gå til s.k. endringsoppsigelse.

3. Rekruttering til de nye lederstillingene

Den nye organisasjonsplanen forutsetter at noen lederstillinger «legges ned» i den form og med det innhold de har i dag. I tillegg skal vi opprette nye lederstillinger. Eksempelvis utgår nå sonelederstillingene, samtidig som det opprettes avdelingslederstillinger. De lederne som blir «overflødige» ved at noen lederstillinger nå faller vekk, vil ha fortrinnsrett til de «nye» lederstillingene forutsatt at de er kvalifisert for stillingene. Etter mitt syn vil det være korrekt å besette de nye lederstillingene etter intern utlysning blant de som «rammes» av at de lederstillingene de nå har trekkes inn. For de som da ikke får de omsøkte lederstillingene, er det aktuelt å følge den prosedyren som er beskrevet i pkt. 2.2 ovenfor.

4. Oppsigelser

Arbeidsmiljøloven har i utgangspunktet et forbud mot oppsigelse. I § 15-7 nr. 1 heter det:

«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».

Arbeidsgiver må m.a.o ha en **saklig grunn** til å si opp arbeidstaker. Hva som ansees som saklig grunn beror på en helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle. I den foreliggende saken må den saklige grunnen finnes i virksomhetens forhold. I den informasjonen vi har gitt til de som kan bli rammet av oppsigelse har vi begrunnet dette med økonomi. Sviktende økonomi nødvendiggjør tiltak som kan ramme de ansatte, og det er ikke tvil om at økonomiske forhold kan gi grunnlag for oppsigelser. Dette er det også omfattende rettspraksis på.

Samme lovbestemmelse slår imidlertid fast at en eventuell oppsigelse kommer som et siste ledd i en saksbehandlingsprosess som stiller store krav til at arbeidsgiver skal utrede mulige alternativer til oppsigelse. Dette kravet er gitt i Arbeidsmiljølovens § 15-7 nr. 2 der det står:

«Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.»

Når oppnår vi effekt av oppsigelsen?

Oppsigelser gir ikke nødvendigvis en umiddelbar økonomisk effekt. Fast ansatte har minimum 3 måneders oppsigelsestid regnet fra oppsigelsestidspunktet. Før det fattes beslutning om oppsigelse skal det gjennomføres en prosess med forhåndsvarsel og individuelle drøftingsmøter. Denne delen av prosessen tar gjerne tre uker opp til en måned, slik at effekten tidligst kommer om lag 4 måneder etter at utplukkingen av hvem som skal sies opp er gjort.

Arbeidstaker har på visse vilkår rett til å fortsette i stillingen selv om han blir sagt opp. Arbeidsmiljølovens § 15-11 nr. 1 har følgende bestemmelse om dette: **« Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er bragt til opphør etter reglene i 15-7, kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter 17-3. »** Retten til å stå i stillingen under den rettslige behandlingen av en eventuell tvist, hjemles i lovens § 15-11 nr. 2 som sier: **« Dersom søksmål reises innen de frister som følger av 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen »**

Erfaringsmessig tar det gjerne halvannet år før det foreligger dom i første rettsinstans i en slik sak. Å basere bemanningsreduksjoner på oppsigelser, medfører at det kan ta lang tid å oppnå ønsket økonomisk virkning, samtidig som at resultatet av den saken er usikker.

Alternativer til oppsigelse.

Arbeidsgiver plikter i den grad arbeidsgiver har mulighet til det å benytte andre virkemidler enn oppsigelse. Vår kommune er i den situasjon at vi har en gjennomgående høy alder blant pleiepersonell og en betydelig andel av de ansatte kommer til å slutte de nærmeste årene. Flertallet av disse arbeider i omsorgstjenesten. Noen tall her som illustrerer dette:

- Pleiepersonell som er 62 år og eldre (kan slutte og ta ut pensjon i år) 33 personer/21 årsverk. Herav er 13 personer/6,5 årsverk 65 år og eldre
- Pleiepersonell som er 60 og 61 år nå (kan slutte om ett til to år) 20 personer/16 årsverk

Som oversikten ovenfor viser, ligger forholdene vel til rette for å oppnå den ønskede nedbemanningen gjennom naturlig avgang. Det krever imidlertid et godt samarbeid med de ansattes tillitsvalgte og en vel gjennomtenkt plan for gjennomføringen.

Tall for de to siste årene viser at et betydelig antall personer benytter seg av sin rett til å gå av med pensjon. I gjennomsnitt går om lag halvparten av de ansatte av med pensjon samme året som de oppnår rett til det. Den resterende delen går av i løpet av kommende to-års periode. I 2012 gikk 14 personer av med alderspensjon. Dette tallet økte til 17 i 2013, og hittil i år har 10 ansatte gått av med alderspensjon. I tillegg kommer ansatte som slutter for overgang til varig uførepensjon.

Med vennlig hilsen

Lars Skjelstad