

Redegjørelse fra Miljøtjenesten - Møte i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse 14.01.21

I møte den 20.08.20 i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, var Miljøtjenesten invitert til å snakke om tema «Individbaserte miljøtjenester». I møtet fattet Rådet følgende uttalelse:

«Med utgangspunkt i innspill til temamøtet og diskusjon i møtet om individbaserte miljøtjenester ble mange tjenesteytere sett som en hoved barriere for å få miljøtjenester både mer individbaserte og samtidig kvalitetsmessig bedre. For å få dette til er det behov å lage turnus med utgangspunkt i den enkelte tjenestemottaker. Som et første trinn i et slikt arbeid oppfordrer råd for personer med funksjonsnedsettelse miljøtjenesten til å gjøre en kartlegging av hvor mange tjenesteytere som er innom hos tjenestemottakere i løpet av en uke og en måned»

Miljøtjenesten beklager at det har tatt noe tid før svar foreligger.

Vår vurdering er at dette er et stort og viktig spørsmål som det ikke fins ett enkelt svar på.

Det er behov for å redegjøre for noen faktiske forhold og forutsetninger for driften slik at bildet blir korrekt og nyansert.

Miljøtjenesten målsetning:

- Helhetlig tjenestetilbud
- Forutsigbare tjenester
- God kvalitet på tjenesten i samsvar med brukernes behov
- Tjenester som støtter tjenestemottaker til å muliggjøre selvbestemmelse og aktiv deltaker som medborger
- Færrest mulig tjenesteytere å forholde seg til

I likhet med Rådet for personer med funksjonsnedsettelse er vi opptatt av antall tjenesteytere å forholde seg til skal være færrest mulig. Det vi imidlertid har erfart er at like viktig er «rettest» mulig antall tjenesteytere i forhold til det behovet som skal dekkes. Vi skal i det følgende forsøke å beskrive hva vi mener med det.

Tjenestemottakers behov

Tjenestemottakerne i Miljøtjenesten har svært ulikt behov for bistand. Hva den enkelte skal ha hjelp til, fremkommer i vedtak fattet av Tildelingskontoret. I all hovedsak er det disse tre kategoriene;

- Helsehjelp i hjemmet
- Praktisk bistand til egenomsorg
- Betalingspliktig praktisk bistand.

Redegjørelse fra Miljøtjenesten - Møte i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse 14.01.21

Noen har vedtak om bruk av makt og tvang etter Lov om kommunale helse og omsorgstjenester kapittel 9.

Kompetansekravet til disse ulike kategoriene av hjelp er ulikt fra krav om sykepleier/vernepleier til ingen formell kompetanse. Kjennskap til tjenestemottaker er i mange tilfeller også viktig.

Miljøtjenesten jobber ut fra primærgruppesystem, det vil si at alle tjenestemottakere har ei primærgruppe som jobber etter lik prosedyre.

Primærgruppa har ansvar for at bistandsbehov beskrevet i vedtak overføres til tiltaksplan og ulike andre planer som ukeplan osv. Primærgruppa har også ansvar for å sørge for brukermedvirkning og pårørendesamarbeid rundt den enkelte.

I det daglige ytes tjenesten av den felles personalgruppen i boligen eller i den ambulerende tjenesten. Faktorer som påvirker hvor mange dette blir, er kompleksitet og omfang i bistandsbehov, samt kompetansekrav i de ulike tjenestene.

I flere tilfeller er det behov for to eller flere tjenesteytere i enkelte situasjoner som f.eks stell, utfordrende adferd, utagering eller bruk av makt og tvang. Dette gir en nødvendig økning i antall tjenesteytere i løpet av dagen og uka.

Dagen planlegges slik at en (evt flere ved behov) tjenesteyter har hovedansvar for den enkeltes tilbud den dagen. Dette repeterer seg som regler innad i ei mindre gruppe medarbeidere i personalgruppen. Vi erfarer likevel at det er viktig at alle tjenesteytere kjenner alle tjenestemottakerne og kan bistå ved behov, selv om de ikke har hovedansvaret denne dagen. Dette også for å sikre forsvarlighet gjennom pauseavvikling.

Mange er i behov av ledsager til deltakelse på aktiviteter. Vi erfarer det som en kvalitetssikring at aktiviteten ikke er personavhengig, men ser behov for at de fleste tjenesteyterne kan være ledsagere. Dette forebygger at aktiviteten faller bort som følge av forhold i driften. Det kan derimot bety at antall tjenesteytere i løpet av uka eller måneden øker.

I Aktivitetssentra foregår individuelt tilrettelagte aktiviteter i grupper sammen med andre. I noen tilfeller med ledsager fra hjemmet, i andre tilfeller med medarbeider fra Aktivitetssenteret. Her er fokuset på gjennomføring av aktiviteten mer enn hvem som bistår. Vi erfarer at dette kvalitetssikrer tilbudet og at den variasjon i hvem som bistår, ikke er utfordrende for tjenestemottakerne. Det er likevel en faktor som kan øke antall tjenesteytere for den enkelte gjennom uka eller måneden.

Noen har støttekontakt som bistår i fritidsaktiviteter. Denne er som oftest annen person enn de som er knyttet til selve boligen.

Driftsmessige forhold

Som arbeidsgiver er det en del driftsmessige og personalmessige forhold vi som tjenesteytere også må ivareta. Vi har her trukket frem noen av de vi mener er sentrale i forhold til antall tjenesteytere for den enkelte å forholdes seg til.

Det ligger alltid en bemanningsplan i bunnen for driften i en enhet/avdeling. Denne bemanningsplanen skal være tilpasset vedtakene til tjenestemottakerne, og de tjenester som skal gis. Turnusen utarbeides etter gjeldende lover og regler.

Turnuser og bemanningsplaner endres som følge av planlagte avvik og ikke planlagte avvik.

Eksempler på planlagte avvik er:

- Ferie
- Ulike typer møter, planlegging og veiledning
- Internkontroll
- Nødvendig faglig oppdatering
- Opplæring av studenter, elever og lærlinger
- Nødvendig samhandling med andre instanser, eks sykehus

Eksempler på ikke planlagte avvik:

- Sykefravær
- Permisjoner
- Fravær i andre deler av tjenesten hvor nødvendig kompetanse må flyttes til annen enhet.

Hva kan så det planlagte og ikke planlagte fraværet konkret bety i løpet av en uke?

Under gjengis eksempler fra en eksakt dag i uke 45 2020 i to av våre avdelinger:

På den bestemte dagen skulle det i henhold til bemanningsplan være 14 medarbeidere på jobb i løpet av døgnet. 5 av disse meldte fravær. I løpet av denne uka var det 3 medarbeidere som avvirket feriedager. 5 hadde Corona relatert fravær korttidsfravær, 3 var langtidssykemeldte, 1 sykemeldt i kortere periode, og 1 hadde fravær pga barn sykdom.

På samme dag i en annen avdeling viser at bemanningsplan at det skulle vært 9 medarbeidere på jobb i løpet av døgnet. 6 av disse hadde meldt fravær. I løpet av uka for øvrig avvirket 3 medarbeidere feriedager, 1 hadde Corona relatert korttidsfravær, 1 var langtidssykemeldt, 1 hadde egenmelding og 2 hadde fravær i forbindelse med kurs/opplæring.

Disse forholdene gjør av vi er i behov av en viss mengde vikarer som jobber i større eller mindre omfang. Dette øker det totale antall tjenesteytere den enkelte må forholde seg til gjennom uka og måneden. Det faste personalet må i gitte tilfeller bistå vikarer, eller gjøre om på det planlagte for å sikre forsvarlighet i hele avdelingen. Dette kan medføre ytterligere endringer.

Våre tjenestemottakere bor i ulike kommunale boliger og privateide boliger. Flere av de kommunale boligene er samlokaliserte. Størrelsen på disse varierer fra 2 til 28 boenheter.

Redegjørelse fra Miljøtjenesten - Møte i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse 14.01.21

Tabellen under viser konkrete eksempler på antall tjenesteytere knyttet til et utdrag av våre enheter i uke 45 2020:

Antall boenheter/ tjenestemottakere	Eksempler antall tjenesteytere pr døgn og uke	Merknad
2	3 pr dag 14-16 pr uke	17 medarbeidere i turnus inkl natt Erfares som en liten og sårbar enhet med tanke på fravær og kompetanse. Alle tjenesteytere i turnus vil derfor i løpet av turnusperioden måtte yte tjenester til begge tjenestemottakere
28	Eks omfattende/komplekst bistandsbehov 3 pr døgn 14 pr uke Eks middels omfattende bistandsbehov 3 pr døgn 12 pr uke Eksempel mindre bistandsbehov 3 pr døgn 15 pr uke	28 boenheter fordelt på 4 bokollektiv og en enkeltstående leilighet 3 team med 24 medarbeidere i hvert team som ledes av teamleder I tillegg felles natt Opplevs som mindre sårbart i forhold til fravær og kompetanse pga den totale størrelsen og sambruk på tvers
5	Eks omfattende/komplekst bistandsbehov: 3 pr døgn 8 pr uke Eks middels bistandsbehov: 2 pr døgn 9 pr uke Eks mindre bistandsbehov: 2 pr døgn 6 pr uke	20 medarbeidere i turnus inkl natt Langvaktsturnus som gjør av antall tjenesteytere reduseres*
6	Eks omfattende bistands behov 3 pr døgn 11 pr uke Eks middels bistandsbehov 3 pr døgn 15 pr uke Eks middels bistandsbehov: 3 pr døgn 18 pr uke	27 tjenesteytere i turnus inkl natt

Redegjørelse fra Miljøtjenesten - Møte i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse 14.01.21

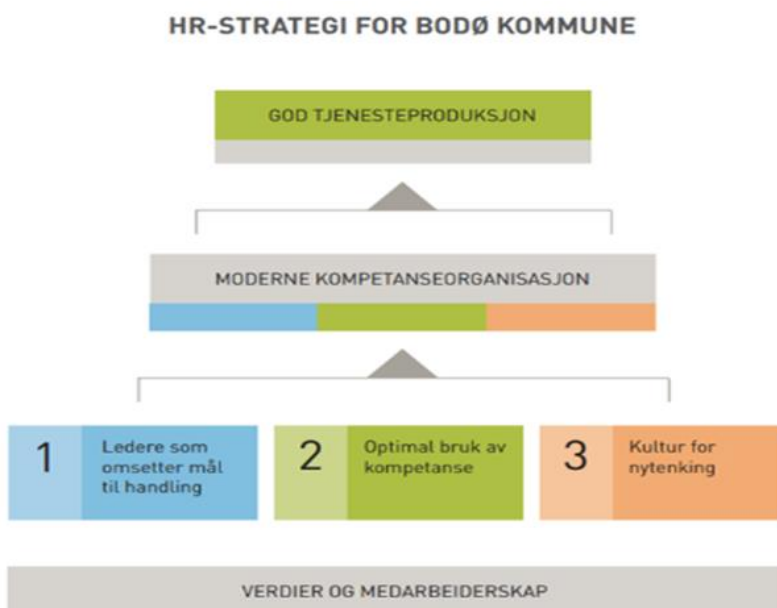
Ambulerende tjeneste med totalt 56 tjenestemottakere	Eks større vedtak 3 pr døgn 12 pr uke + støttekontakt Eks mindre vedtak 3 pr døgn 12 pr uke Eks lite vedtak 1 pr døgn 4 pr uke	29 medarbeidere i turnus Eventuelle nattjenester fra felles nattjeneste i hjemmetjenesten Mindre vedtak Fordelt på 4 geografiske områder
BPA-ordning	Eks større vedtak BPA 1-2 pr døgn 5 pr uke (dobbelbemanning ved behov) Eks middels vedtak BPA 1 pr døgn 3 pr uke I tillegg hjemmetjeneste: 10 pr uke.	BPA har store variasjoner i størrelse og kompleksitet. Noen har kun et lite antall faste assistenter, mens andre har helsehjelp og tilsyn fra hjemmetjenesten i tillegg

*Langvakter er frivillig for medarbeiderne og krever tariffavtale

Hvis ønskelig kan flere konkrete eksempler fremskaffes.

HR-Strategi

I 2017 vedtok Bodø kommune følgende HR-strategi:



Redegjørelse fra Miljøtjenesten - Møte i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse 14.01.21

Som vi ser, er optimal bruk av kompetanse en av målsetningene.

Eksempler på oppgaver som krever spesifikk faglig kompetanse:

- Helsehjelp, som f.eks følge opp diabetes og epilepsi
- Legemiddelhandtering
- Utførelse av makt og tvang
- Kateterisering
- Sårstell
- Ta blodprøver
- Injeksjoner, f.eks vaksiner
- mm

Det er nødvendig for oss med tett dialog med tjenestemottakere, pårørende, politikere og andre, om hva optimal bruk av kompetanse betyr i vår tjeneste. For sikre god ressursutnyttelse må kompetanse og ressurser i noen grad brukes på tvers av flere enheter. Vi ser at det påvirker en etablert praksis.

Rekruttering

Bodø kommune erfarer store rekrutteringsutfordringer innen flere fagfelt, særlig sykepleier og vernepleierkompetansen er vanskelig tilgjengelig, men også helsefagarbeidere. Vi har per i dag mange ledige stillinger internt i Miljøtjenesten og HO for øvrig.

Det understøtter optimalisert og målrettet bruk av kompetanse jamfør HR-strategien.

Bodø kommune er også en utdanningsinstitusjon. Det betyr at vi til enhver tid har studenter, elever, lærlinger, personer på arbeidsutprøving, praksiskandidater osv inne i tjenesten. Disse samhandler også med våre tjenestemottakere og pårørende i sitt utdanningsløp. Dette øker antall personer den enkelte må forholde seg til.

Fagutvikling, fagmiljø og HMS

Vi erfarer at medarbeiderne er i behov av en viss variasjon i arbeidet for å vedlikeholde faglig kompetanse og utvikling, samt god jobbhelsetilstand. Dette har vi sett over tid og det er derfor en ønsket utvikling å ha en viss rullering. Vi mener dette er en kvalitetssikring av tjenesten og gjør driften mindre sårbar.

Dette får vi bekreftet under pandemien der vi erfarer slitasje på enkelte medarbeidere hvor vi ikke får lagt til rette for nødvendig rullering av smittevern hensyn. Dette gjør at enkelte medarbeidere over tid blir stående i ensidige belastninger av ulik karakter.

Heltid

Bodø kommune har vedtatt heltidskultur. Det jobbes med implementeringen av dette. Så langt har det vært satset innenfor pilotene. Vi har lang vei å gå før vi er i mål med måltallene i hele

Redegjørelse fra Miljøtjenesten - Møte i Rådet for personer med funksjonsnedsettelse 14.01.21

organisasjon. Særlig helgeknoten er en utfordring. I mange av våre enheter er bemanningsbehovet større på kveld og helg enn ukedager. Det betyr at det er stor andel ubekvem arbeidstid som skal fordeles på best mulig måte. Særlig helger er en utfordring hvor vi fortsatt har mange små helgestillinger som øker antall tjenesteytere betraktelig.

Oppsummering

Rådet for personer med funksjonsnedsettelser setter på dagsorden et tema som er veldig viktig, og som mange av våre tjenestemottakere og deres nærpersoner er opptatt av. Det setter vi pris på.

Som vi har prøvd å redegjøre for, er det et komplekst bilde som ikke kan svares med ett enkelt svar.

Et annet viktig moment er budsjettvedtaket for inneværende budsjettplanperiode som gir Miljøtjenesten relativt store reduksjoner i økonomisk ramme. Det vil kunne få betydning for arbeidsmetode, som igjen kan få betydning for antall tjenesteytere rundt den enkelte.

Det arbeides nå for implementering av brukerråd og system for pårørendesamarbeid i Miljøtjenesten. Vi tenker det vil være naturlig å etablere dialog med tjenestemottakere, pårørende og evt organisasjoner rundt disse tema i disse viktige fora for medvirkning.

Videre er det et mål at ved implementering av heltidskultur i hele tjenesten, så skal antall tjenesteytere reduseres og opplevd kvalitet skal øke.