

Arkivsaknr:	2016/762
Arkivkode:	
Saksbehandler:	Anne-Grete Mosti

Saksgang

Levekårsutvalget
Administrasjonsutvalget
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

26.05.2016
08.06.2016
07.09.2016

Økt grunnbemanning i pleie og omsorg

Rådmannens forslag til vedtak:

Sak om økt grunnbemanning i pleie- og omsorgssektoren tas til orientering.

Bakgrunn for saken:

Det har i lang tid vært liten tilgang på vikarer, høyt sykefravær, mange små deltidsstillinger og stort forbruk av overtid i pleie- og omsorgssektoren.

Endringer i Arbeidsmiljøloven, jf. § 14-4a, gir nå deltidsansatte som de siste 12 mnd. jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger. Virksomheten pleie og omsorg har mottatt flere krav der ansatte krever utvidelse av sin stilling til nærmere 100 %.

Utfordringene nevnt ovenfor ble drøftet i levekårsutvalget 18. april 2016 og det ble bedt om at administrasjonen utarbeidet en egen sak om dette til Levekårsutvalget.

Vurdering:

Pleie og omsorg har over år hatt utfordringer med rekruttering og et tilstrekkelig antall vikarer for å sikre driften i forhold til vakante sykepleierstillinger, fravær ved sykdom og permisjoner, samt i ferieperioder. Ansatte i deltidsstillinger går i tillegg til sine deltidsstillinger i tidsbegrensede ledige vikariater og tar ledige ekstravakter når de kan. Ved sykefravær,

permisjoner, vakanser i helge-stillinger og ved ferieavvikling har det vært nødvendig med bruk av overtid for å sikre forsvarlig drift.

Virksomheten har et forbruk av overtid på ca. 2-3 MNOK årlig i tillegg til vikarutgifter. Bruk av overtid medfører store kostnader og ikke minst slitasje på ansatte. Virksomheten har fortsatt for høyt sykefravær til tross for sterk nedgang i årene fra 2013.

Regjeringen og KS har forpliktet seg til å legge til rette for å redusere bruken av deltid i pleie- og omsorgssektoren for å sikre kontinuitet og stabilitet for både brukere og ansatte. En stor andel med deltidsansatte er og en utfordring i forhold til rekruttering til sektoren.

Tall fra SSB (høy nasjonal vekst) på demografisk utvikling for Gildeskål kommune, viser at andelen av eldre 80 + øker noe fremover, med størst økning fra 2025. Per i dag har virksomheten ca. 250 brukere og hovedtyngden er brukere 80 år +.

Oversikt over ansatte i virksomheten viser relativt mange i gruppen 56 år +. Det er derfor viktig å planlegge strategisk i forhold til rekruttering og omdømmebygging. Kommunen må satse på kompetanseutvikling og kunne tilby hele stillinger til de som er ansatt/ansettes i pleie og omsorg, for å kunne møte utfordringene fremover.

I forbindelse med prosjektet «fortettet omsorg og service» og vedtak om nedleggelse av en institusjonsavdeling, blir ansatte fordelt internt i ledige stillinger. Opprettelse av aktiv nattjeneste i Åpen omsorg fastland er også gjort med utlysning/tilsetning internt i virksomheten.

Det er i tillegg flere deltidsansatte som har krav på økt stillingsstørrelse, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-4a. Noen vil kunne gå inn i ledige årsverk i ordinær turnus i virksomheten. De resterende har også krav på fast tilsetning så fremt ikke virksomheten kan dokumentere at den ikke har behov for deres arbeidskraft.

Kommunen er nå i en situasjonen med flere ansatte enn det virksomheten har årsverk til, i forhold til eksisterende bemanningsplan. Dette sees på som positivt og gir en mulighet for å kunne øke grunnbemanningen. Ansatte i små deltidsstillinger forslås gitt økt stilling opp mot 100 %. Dette kan gjennomføres ved å omdisponere noe av lønnsmidlene fra sykefraværsvikarer, ekstrahjelp og overtid til faste stillinger, m.a.o. uten å øke rammene.

Tilsetningene bør gjøres på en slik måte at de som tilsettes i utvidede faste stillinger, går i turnus og kan brukes i hele virksomheten der det er behov (for vikarer). På dager der det ikke er fravær vil bemanningen være noe styrket, det gir mulighet for forefallende arbeid, økt brukeraktivitet og redusert slitasje/sykefravær for ansatte.

Ved å bli fast ansatt i større stilling slipper arbeidstakere «shoppe vakter», det bidrar til å sikre inntekt, økt trivsel og bedre arbeidsmiljø, noe som igjen gir økt kvalitet, effektivitet og kontinuitet i tjenesten. Andre kommuner og forskningsprosjekter viser at de som har satsset på øking av grunnbemanning og reduksjon av deltid, erfarer en stor gevinst i form av lavere sykefravær og mindre forbruk av overtid.

Når det gjelder omfanget av tiltaket i antall årsverk, vil det bli avklart mer konkret ettersom omleggingsarbeidet skrider frem, og på en slik måte at det sikres innenfor eksisterende rammer. Det vil måtte gjøres konkrete vurderinger mht. forholdet mellom økning i faste deltidsstillinger og behovet for fortsatt å ha noen midler til vikarer/overtid i bakhånd.

Konklusjon:

Rådmannen iverksetter økt grunnbemanning i pleie og omsorg utover vedtatt bemanningsplan, ved at deler av lønnsmidlene som i dag brukes til vikarer og overtid omdisponeres til utvidelse av faste deltidsstillinger, uten at rammen økes.

Dette med hjemmel i kommunens politisk delegasjonsreglement vedtatt 1.mars 2016, jf kapittel 11.1 i).

Positive virkninger ved økt grunnbemanning og mindre deltid;

- Bedre tjenestekvalitet med mer kontinuitet, forutsigbarhet og økt kompetanseutnyttelse
- Mer effektiv tidsutnyttelse av midler ved overgang fra overtid til ordinær lønn
- Frigjør tid hos ledere til mer ledelse og nærvær, jf mindre ringing etter vikarer
- Bedre arbeidsmiljø, mindre slitasje og lavere sykefravær
- Omdømme som attraktiv arbeidsplass styrkes ved færre deltidsstillinger, og er et konkurransefortrinn i kampen om arbeidskraft
- Deltidsansatte med økte stillingsstørrelser gis forutsigbar arbeidstid og inntekt

Ordningen evalueres etter to års drift, innen utgangen av 2018.