

## Budsjett 2023- kommentarer fra Norsk Sykepleierforbund (NSF)

Innledningsvis vil vi gi positiv tilbakemelding på innretningen av prosessen for budsjett 2023.

Vi vil her spesielt trekke frem økonomidagen, med kommunestyret (på Hildurs Urterarium) som vi opplevde som hensiktsmessig og nyttig. Vi vil anbefale at slike samhandlingsformer videreføres.

Samhandling med kommunedirektør i prosessen rundt budsjett for 2023, vil vi også trekke frem som forbedret fra tidligere år, noe som vi anser som en positiv utvikling.

NSF er helt ut innforstått med de økonomiske utfordringene Brønnøy kommune står i.

Vi er også innforstått med at uten at det blir tatt grep, står vi ikke lengre i utfordringer, men må innse det faktum at man er satt under administrasjon, altså ROBEK.

**De demografiske framskrivninger for Brønnøy kommune, tilsier at barnetallet går ned, og de eldste aldergrupper øker. For Brønnøy kommune vil dette kreve en aktiv omstilling, der ansattes representanter, (Tillitsvalgte og Verneombud) må gis vilkår som sikrer at ansatte blir hørt og har reel medvirkning under omstillingsprosessene.**

**Omstillingen vil i stor grad berøre de to største områdene i Brønnøy kommune, Helse og Oppvekst.**

**Om tilstrekkelige vilkår for medvirkning ikke legges godt nok til rette for av kommunedirektøren, er man bekymret for resultatet av en slik omstilling, man må ha gode prosesser og de ansatte med på laget!**

NSF ser med tilfredshet på at det er lagt inn i forslag til budsjett «engangspenger» i 2023.

Dette vil skape et visst handlingsrom for prosessen rundt budsjett 2024.

Denne prosessen bør starte tidlig på nyåret 2023.

Helse og Velferd har et stort «overforbruk» for 2022.

I denne kommunestyreperioden ble det vedtatt nedlegging av en hel bogruppe ved Brønnøy sykehjem, uten at hjemmesykepleien var rustet opp tilsvarende.

Dette advarte NSF sterkt imot. Allerede i november 2018. Da ble det arrangert Fakkeltog i regi av NSF mot nedleggelse av Bogruppe 4 ved Brønnøy sykehjem, over 300 personer deltok.

Nedleggelsen av en hel Bogruppe ved Brønnøy Sykehjem har skapt et stort press på hjemmesykepleien, og man kan også stille spørsmål om kompetansen er tilpasset den nye hverdagen, med svært komplekse og ressurskrevende pasienter.

**Vi vil sterkt advare mot slike «ostehøvelkutt» i årets budsjettbehandlinger, og også i kommende behandlinger.**

Helse Nord er i en krevende økonomisk situasjon.

NSF ser med bekymring på ytterligere «funksjonsfordeling» mellom sykehusene og kommunene. Innen Psykisk Helsevern har over 50% av sengeplassene forsvunnet, og ansvaret ligger i stor grad på kommunene.

I klartekst er vi bekymret for at Brønnøy, (og andre kommuner) i fremtiden må behandle pasienter med enda mere komplekse tilstander, og også tidligere utskrevet enn det vi har vært kjent med.

Dette er vi ikke rustet for, hverken kompetansemessig eller med hensiktsmessig bygningsmasse. Som eksempel, i forhold til bygningsmasse, kan nevnes Hestvadet Omsorgsbolig, som NSF anser som fullstendig utdatert i forhold til pasientgruppen, som i hovedsak har komplekse, krevende og et utfordrende sykdomsbilde.

**Vi ber kommunestyret om ha et sterkt søkelys på en hensiktsmessig bygningsmasse, som kan samle fagmiljøer og er rustet for fremtidens behov.**

**Vi ber også kommunestyret om å ha et sterkt søkelys på kompetanseutvikling, samt å beholde livsviktig kompetanse (en aktiv seniorpolitikk og arbeidsforhold som hindrer flukt til andre yrker)**

Innen Helse og Velferd har det vært gjennomført to store prosjekter, nemlig «Hjemmesykepleien 2022 og Heltidsprosjektet» de siste 2-3 år. Bakgrunnen for begge var bla å berede grunnen kunnskapsbasert, før man gjennomførte omstilling/endring i sektoren for å møte fremtidens behov for kommunale tjenester. I prosjektet «hjemmesykepleien 2022» var også Rop-tjenesten sterkt involvert, og det ble bla sett på brukernes behov for denne typen spisskompetanse også utenfor vanlig «dagarbeidstid»

**Prosjektene er, slik vi har forstått det, avsluttet, uten å ha blitt satt om til det det var tiltenkt, nemlig et forbedret tjenestetilbud, med rett kompetanse på rett plass, til rett tid, samt høyere kompetanse der det er nødvendig av hensyn til pasientsikkerhet og kompleksitet i tjenestetilbudet. Hele faste stillinger i størst mulig grad.**

Vi mener det ligger mye kunnskap her, kunnskap som bla har kommet gjennom omfattende involvering av ansatte, samt profesjonelle fasilitatorer med bred kunnskap, også fra sammenlignbare kommuner, forskning og erfaring.

Vi mener at dette må brukes av Brønnøy kommune. Ansatte var ivrige, samhandlingsorienterte og ivrige på endringer. De har etterspurt oppfølging.

At ansatte etterspør oppfølging, mener vi er et godt og tydelig tegn på at man ønsker endring.

NSF registrerer at arbeidsgiver vil spare betydelige summer i 2023 på «ny turnus» i Helse.

Dette mener vi er et blindspor. Vi mener også at det er å begynne i feil ende.

Etter vårt syn må man starte med:

- Hvilke oppgaver skal løses?
- Hva er lovpålagt?

- For ikke lovpålagte oppgaver- hvordan er utfordringsbilde i Brønnøy, og hva vil vi prioritere?
- Hvilken kompetanse må til for å løse oppgavene?
- Har vi denne kompetansen i dag? Hvis ikke- hvilke strategier er tatt i bruk for å rekruttere og beholde kompetanse?
- Hva med seniorpolitikk? Gjennomsnittlig pensjonsalder for en sykepleier/spes. Sykepleier er 58 år. Hva gjøres for å beholde våre seniorer?
- Skal høyt utdannet fagpersonell drive med merkantile oppgaver, eller kan det løses bedre, og mere effektivt av merkantilt utdannet personell?
- Oppgavefordeling, og effektiv og målrettet bruk av fagkompetanse- hvor ligger vi? Fra NSF sitt ståsted må dette være en prioritert oppgave, sett i relasjon til kommunehelsetjenestens oppgaver nå- og fremover i tid- pasientsikkerhet og ikke minst formelle og uformelle krav til den enkelte helsearbeider.

Dette er noen av spørsmålene vi stiller før man kan tenke seg besparelser på nye «turnuser»

Vi er gjort kjent med at arbeidsgiver tenker seg en «årsturnus» som de mener skal løse noen utfordringer, samtidig som det er penger spart. Det er også på enkelte arbeidsteder løftet inn muligheten for utvidet daglig arbeidstid, noe som krever grundige vurderinger og må sees fra flere hold.

Før man ev kommer så langt er det en rekke forutsetninger som skal være på plass og drøftet mellom partene. Det betyr at en slik oppsett av arbeidstidsordningen neppe vil være på plass med det første, bla siden drøftinger mellom partene ikke har startet.

Så igjen- kulepunktene over må være retningsgivende og på plass, før man går til et arbeid som krever betydelig med administrasjon fra ledere og tillitsvalgte.

Barn og unge er fremtiden. Vi vet fra undersøkelser på Nasjonalt og Internasjonalt hold, at det er nye og annerledes utfordringer i forbindelse med barn og unges trivsel, og utfordringer med psykisk helse/uhelse. Vi vet at fokus, forebygging og gode lokale tiltak kan, og vil, utgjøre en betydelig forskjell mellom et liv med krevende utfordringer, utenforskap fra skole, arbeid og fritid- til et liv med mestring, glede og evnen til å greie seg selv.

**NSF vil henstille til kommunestyret at i budsjettbehandlingen for 2023, og også i fremtidige behandlinger- vil man beholde søkelyset på gode forebyggende tiltak for barn og unge i Brønnøy kommune.**

NSF ønsker lykke til med budsjettbehandlingen.

Brønnøysund 10.11.2022

Med vennlig hilsen

Heidi Kristin Sæthre

HTV Norsk Sykepleierforbund

