Budsjett 2022- Kommentar fra Norsk Sykepleierforbund Brønnøy kommune

Norsk Sykepleierforbund(NSF) er den tredje største fagforeningen i Brønnøy kommune, og vi organiserer kritisk kompetanse (Sykepleiere og Spesialsykepleiere, Jordmødre og Helsesykepleiere) for enhver drift av kommunens lovpålagte Helse og Omsorgstjenester.

Vi ønsker å benytte oss av retten til å knytte noen kommentarer til forslag til budsjett.

Innledningsvis vil vi trekke frem at vi ser kst. Kommunedirektør sin metode i budsjettbehandlingen som svært positiv. At forslag til budsjett peker på utfordringer fremover i tid, som ikke kan løsrives fra budsjettbehandlingen for neste år, men som nettopp må henge sammen med det videre arbeidet for 2023.

Dette skaper forutsigbarhet og peker ut en retning, både for ansatte/fagforeninger, administrasjon og politikere. Vi forventer at Hovedavtalen følges, og at organisasjonene er inne i arbeidet på et tidlig tidspunkt.

**Oppvekst:**

Den demografiske utviklingen tilsier at man umiddelbart må starte en utviklings og omstillingsprosess innen området.

Oppvekstsjefen peker på flere ting i sin kommentar, bla struktur og utfordringer knyttet til spesialpedagogikk. NSF deler Oppvekstsjefen sine betraktninger, og mener dette er fremtidsrettet og bærekraftig.

Helsestasjon opererer på et kunstig høyt nivå, som følge av prosjektmidler og styrkningsmidler fra Helsedirektoratet.

En utfordring knyttet til dette, er tilgangen på Helsesykepleiere.

Brønnøy kommune har over tid, hatt problemer med å skaffe autoriserte Helsesykepleiere.

Dette er ikke spesielt for Brønnøy, men må problematiseres av flere grunner.

I Brønnøy kommune er det flere av våre Helsesykepleiere som nylig har gått av med pensjon- uten at nyrekruttering er på plass. Brønnøy har heller ingen seniortiltak som stimulerer våre seniorer, som utgjør kritisk kompetanse, til å stå lenger i jobb.

Brønnøy er i liten grad konkurransedyktig på lønn, og etter NSF sitt syn, bør dette være et tema.

Ledige stillinger som Helsesykepleier, blir besatt med Sykepleiere som er konstituert for 1 år av gangen. Søkertilgangen er god- fra egen organisasjon.

Dette skaper igjen press på øvrige Helsesykepleiere, ift opplæring og veiledning, og det tar lengre tid for at disse kan utføre selvstendige oppgaver/prosedyrer.,

NSF er av den oppfatning, at prosjekter må sees i sammenheng med Brønnøy kommune sine øvrige tilbud og satsninger og settes inn i en helhet.

Prosjekter og prosjektfinansiering er en mulighet for kommunen. Det skaper imidlertid forventninger hos publikum om et permanent tjenestetilbud, og det skaper forventninger hos ansatte i prosjektstillinger.

For å se helheten i dette, må det, etter vår anbefaling, settes i gang et arbeid med Barne og Ungdoms politisk plan, ev Oppvekstplan.

En slik plan må være sektorovergripende, og målet må være å se på alle forhold rundt oppvekstsvilkår i Brønnøy, som skole og barnehagemiljø, lærings og mestringsarena, fritidstilbud, forholdet til frivillige og ideelle organisasjoner, tilgjengelighet for funksjonshemmede, div lavterskeltilbud- som Helsesykepleier og tilbud på ROP, for å nevne noe.

**Helse og Velferd/Omsorg:**

Området har hatt en rask og eksplosiv økning i oppdrag, og behov for kritisk spesialkompetanse.

Økningen er en konsekvens av Samhandlingsreformen, samt en styrt nedbygging av sengeplasser i spesialisthelsetjenesten, både somatikk og psykiatri .Disse spesialiserte tjenestene er det i dag kommunene som har ansvaret for.

I tillegg vedtok kommunestyret i Brønnøy i 2020 å legge ned 10 sykehjemsplasser, noe som har fått konsekvenser inn i 2021 og vil fortsette.

Dette skaper store utfordringer, for Brønnøy kommune, som i liten grad, rent kompetansemessig, er rustet for disse problemstillingene.

Hjemmetjenesten er mottaker av problemstillingene. Nedbyggingen av 10 sykehjemsplasser har sterk innvirkning på de utfordringene som nå gjenspeiler seg, og muligheten for å yte høyt spesialisert helsehjelp i hjemmet.

Behovet for spesialisert kompetanse er gjennomgående, men ikke løsbart med dagens organisering og (manglende) tilgang på spesialisert personell.

**Området har satt i gang 2 prosjekter:**

**1.Hjemmesykepleien 2022**

**2.Heltidsprosjekt med politisk forankring og deltagelse.**

Dette er de to viktigste prosjektene innenfor området, som kan munne ut i en bærekraftig sørge for nødvendig forankring. utvikling av tjenesten og prosjektene må prioriteres i de neste budsjettperioder**.**

**Etter NSF sitt syn bør området styrkes med profesjonelle Prosjektledere, som kan bistå leder og forankre prosjektene hos ansatte og organisasjonen for øvrig.**

**Helse og Velferd har vært under et stort press over tid.**

**Området øker og kommer til å øke bratt frem i tid. Dette skaper utfordringer som må løses.**

**Problemstillingene til kommunestyret:**

**-Omfordeling av økonomiske ressurser.**

**-Ivaretakelse av lovpålagte oppgaver. Avhending av avvik.**

**- Arbeidsmiljø**

**- HMS innen området.**

**-Garderobeforhold (NSF anbefaler befaring på Hjemmesykepleien Brønnøysund) ikke tilgang til dusj, foreks etter kontaminering med kroppsvæsker.**

**-Generelle arbeidsforhold med gamle og utdaterte lokaler som ikke er tilpasset dagens drift, med unntak av Velfjord, som har tidsriktige lokaler og gode garderobeforhold**

**-Hestvadet Omsorgsboliger- utvikling til dagens pasientbelegg, bygningsmessige behov, tilpasset pasientgruppen. Dagens drift er ikke bærekraftig, og man kan også stille spørsmål om Brønnøy kommune oppfyller forsvarlighetskravet for tjenestetilbudet.**

**Rekrutteringsutfordringer : Leger, Spes Sykepleiere, Helsesykepleiere, Sykepleiere,Vernepleiere**

**Brønnøy kommune er ikke i front med rekruttering:**

1. Ingen Seniortiltak
2. Ikke konkurransedyktig på lønn( mulig med unntak av leger)
3. Ikke konkurransedyktig på arbeidstidsordninger

**Helse og Velferd/ Omsorg har vært i press over tid.**

Spesielt på mellomledersiden.

Lederspennet er stort, mellomlederne har et spenn på opptil 20 stillingshjemler, med totalt ansatte rundt 50 personer. De har ansvar for penger, fag og folk, men bruker brorparten av sin aktive arbeidstid på å «slukke branner» og å leie inn vikarer.

Tilgangen på kvalifiserte vikarer er nærmest ikke eksisterende.

Ved fravær av Sykepleiere og Spesial Sykepleiere leies som regel inn assistenter/helsefagarbeidere uten den nødvendige kompetansen til å utføre oppgavene. I hjemmesykepleien er det utstrakt bruk av dispensasjoner fra legemiddelforskriften, slik at Helsefagarbeidere og Assistenter utfører oppgaver som medikamenthåndtering og prosedyrer som subcutane injeksjoner.

Dette medfører igjen en spiral som øker ansvar og arbeidsoppgaver for øvrige Sykepleiere, og det meldes om et krevende og til tider uholdbart arbeidsmiljø.

Dette har medført rekrutteringsutfordringer og at stillinger har vært ubesatt over tid.

Sykefraværet blant ansatte er økende, og området må bruke store summer på innleie av vikarbyrå.

Sykefravær skaper ytterligere press på ansatte, og det er mangel på kontinuitetsbærere, altså fast ansatte i store stillinger.

Slik NSF ser det, er det kommunestyret sin oppgave å sørge for at området tildeles ressurser som gjenspeiler oppgavene.

Området har ikke hatt realistiske økonomiske rammer ift oppgavene- dette har medført mye «brannslukningsarbeid» over tid, og muligheten for fremtidsrettet organisasjonsutvikling har vært begrenset.

Organisasjonen bærer helt klart preg av dette.

Brønnøysund 15.11 2021

Heidi Kristin Sæthre

HTV Norsk Sykepleierforbund Brønnøy Kommune

Tlf: 915 92 542