

Dato: 10.08.2021

Indsendt af:

Hjemmepleje og sygepleje Grenaa og Anholt, LMU.

Overskrift: Kommentarer til budget 2022 og effektiviseringsbidrag.

Forslag:

Lokaludvalget har drøftet budgetprocessen 2022 og effektiviseringsbidraget.

Igennem adskillige år har vi arbejdet med smartere arbejdsgange og Lean metoden, hvilket der er fundet gevinster ved. Når der er indarbejdet et effektiviseringsbidrag i budgettet, ansøres vi igen til at revurdere arbejdsgange, men ift. at arbejdsgange hos os er et kontinuerligt fokusområde, opleves effektiviseringsbidraget som en besparelse.

Sammen med store rekrutteringsudfordringer udgør effektiviseringsbidraget en risiko for serviceniveauet, borgertilfredsheden og opdateret faglighed blandt medarbejderne.

Der er omfattende dokumentationskrav til det sundhedsfaglige personale, og jævnlige opdateringer og nye arbejdsgange i dokumentationssystemet, hvilket betyder investering i undervisning og implementering. På sigt vil nogle af tiltagene give større patientsikkerhed samt effektive arbejdsgange, dog kræver al implementering ressourcer.

Effektiviseringsbidraget må nødvendigvis tages af den indirekte borgertid. Det betyder reduceret mødeaktivitet med risiko for manglende faglig vidensdeling. Kompetenceudvikling og kurser vil kunne varetages i mindre omfang med risiko for manglende optimering af fagligheden. Manglende kapacitet til at udvikle fagligheden gør at vi arbejder efter samme metoder, og det vil tage længere tid at tilegne ny praksis.

For lokaludvalget at se, kan effektiviseringsbidraget kun tages ét år, gevinsten kan ikke gentages på de samme områder.

De store rekrutteringsudfordringer betyder for borgerne, at kontinuitet af medarbejderne i de enkelte hjem mindskes. Der kan være forsinkelser i at hjemtage borgere fra hospitalerne. Ligeledes kan der være øget ventetid for borgerne i plejen og sygeplejen - gældende hele døgnet.

Sygeplejen er presset af tiltagende opgaveglidning samt dækning af sygeplejeopgaver i andre aftaleenheder i Sundhed og Omsorg samt øvrige af kommunens områder/institutioner samt regionale bosteder.

Når der mangler faste og uddannede medarbejdere i organisationen vil den daglige planlægning være mere tidskrævende ift. de rette kompetencer til opgaverne. En anden afsmittende effekt af manglende rekruttering er, at enheden ikke har kapacitet til at dække opgaver ved sygdom med risiko for at hjemmeplejen må nedprioritere opgaver dag for dag, hvilket giver udfordringer ift. lovgivningen og borgertilfredsheden. Konsekvensen heraf er et større forbrug af eksterne vikarer hvor opgaver ikke løses på samme niveau ift. opfølgning og tværfagligt samarbejde.

Situationen er nu så alvorlig, at der afsøges andre faggrupper til af dække vakante stillinger, og nogle har et højere lønniveau med betydning for organisationens budget.

Lokaludvalget er bekymret for arbejdsmiljøet og medarbejdernes trivsel med risiko for et højere sygefravær. Årsagen til bekymringen er, at organisationen er slidt efter ca. 1½ år med corona. For hjemmeplejens medarbejdere har det været en mental belastning at være i kontinuerligt alarmberedskab, da vi har stået i alleryderste frontlinje - i borgernes hjem, hvor der ikke har været sat restriktioner for borgere og pårørende, men naturligvis henstillinger. Det gælder såvel hos de "faste" borgere, som i sygeplejen, hvor kommunens akutfunktion ligger. Trods relevante værnemidler og præcise instrukser til rådighed har der været en usikkerhed.

Vi ønsker i høj grad at leve op til vores værdier: tillid-ordentlighed-fællesskab-udvikling, men er bekymret for om vi kan leve op til det ønskede niveau.

På vegne af LMU juli 2021

Mette Klebæk, næstformand

Anette Hjelm, formand

Relevante udvalgsområder: Voksen og plejeudvalget
