

**Dato: 29.07.2021**

**Indsendt af:**

Allingåbro - Glesborg Hjemmehjælp og hjemmesygepleje

**Overskrift:** Kommentarer til budget 2022 og effektiviseringsbidrag, LMU.

**Forslag:**

Vi har igennem adskillige år som en løbende proces arbejdet med at optimere arbejdsgange i hjemmeplejen/sygeplejen, at arbejde smartere, at reducere al unødigt bureaukrati og generelt effektivisere på området. Der er imidlertid stadig stigende krav til faglighed og service ifm at den kommunale hjemmepleje/sygepleje overtager flere komplekse opgaver fra sygehusene.

LMU betragter derfor effektiviseringsbidraget som en besparelse, der vil have store konsekvenser for både borgere, medarbejder og organisationen, hvis udmøntet.

Der er en bekymring for, at yderligere effektivisering særligt vil ramme de svageste ældre og påvirke deres generelle sundhedstilstand, funktionsniveau og livskvalitet.

**Konsekvenser:**

Hjemmeplejen/sygeplejen oplever allerede nu store rekrutteringsudfordringer, og trods kreativitet og nytænkning ift. ansættelse af andre faggrupper end Sosu-medarbejdere, så ser vi alvorligt ind i en længerevarende periode med rekrutteringsproblemer. Det betyder fortsatte udfordringer med manglende kontinuitet for borgerne, øget pres på sygeplejen ift opfølgning, forsinkelser i hjemtagning fra sygehus, ventetid for borgerne på pleje og sygepleje samt øget risiko for genindlæggelser.

Mangel på faste, uddannede medarbejdere betyder, at den daglige planlægning er mere tidskrævende ift. at sikre de rette kompetencer til opgaverne. Det er en udfordring, at vi i stigende grad er nødsaget til at ansætte ufaglærte medarbejdere ift. tidlig opsporing af sygdom og forebyggende tiltag. Konsekvensen er, at det i stigende grad er vanskeligt at leve op til kommunens kvalitetsstandarder. Ved ansættelse af andre faggrupper er organisationens budget presset pga et højere lønniveau.

Den nuværende stramme normering og personalemangel betyder, at enheden har svært ved at dække opgaver ved fravær (sygdom, plejeorlov, barsel) med risiko for nedprioritering af opgaver dagligt. Dette giver udfordringer ift lovgivning og borgertilfredshed. Konsekvensen er et øget vikarforbrug, der yderligere belaster organisationens budget. Det medfører ligeledes øget ventetid for borgerne for både planlagte og ikke-planlagte ('akutte') besøg over hele døgnet, hvilket påvirker borgertilfredsheden.

Kompetenceudvikling for medarbejderne er allerede under pres. Der prioriteres, så det primært er vedligeholdende faglige kompetencer, der er fokus på i hjemmeplejen. For sygeplejen betyder de mange nye opgaver (fx dialyse og parenteral ernæring) der udflyttes fra sygehus til kommunen, at oplæring i nye procedurer skal prioriteres af hensyn til patientsikkerheden. Ønsket om at understøtte karriereveje som led i fastholdelse i organisationen er meget lavt prioriteret nu pga ressource situationen og vil være det fortsat. Jo mindre kapacitet til faglig udvikling jo længere tid vil det tage medarbejderne at tilegne sig ny viden og praksis.

Der er omfattende dokumentationskrav til det sundhedsfaglige personale, og jævnlige opdateringer og nye arbejdsgange i dokumentationssystemet kræver, at implementering *skal* prioriteres. På sigt vil det medvirke til styrkelse af patientsikkerheden, men investering i både undervisning af medarbejdere og i nødvendige tekniske devices er i høj grad en løbende udgift, der påvirker organisations ressourcer.

Det stigende antal ældre i Allingåbro-Glesborg området, der visiteres til 'store pakker' af personlig pleje og praktisk hjælp (se kvartals statistik) samt den stigende kompleksitet i opgaverne for både hjemmeplejen og sygeplejen kræver løbende faglig sparring og tværfaglig kommunikation, også ifm. at sygeplejen dækker andre aftaleenheder i Sundhed og Omsorg, institutioner i socialområdet og regionale bosteder. Øget effektivisering vil skulle findes i den indirekte borgertid, hvilket vil betyde reduceret mødetid. Konsekvensen heraf er manglende faglig vidensdeling og usammenhængende borgerforløb.

En yderligere effektivisering bekymrer LMU, vil betyde en yderligere belastning af arbejdsmiljøet og medarbejdernes trivsel. Der er risiko for øget medarbejderflugt til andre kommuner, ligesom det psykiske arbejdsmiljø vil kunne presse sygefraværet i luften både på kort og på lang sigt. Det er LMUs bekymring, at vi vil have svært ved til fulde at leve op til værdierne tillid - ordentlighed - fællesskab - udvikling. Norddjurs Kommune har stadig et negativt image efter besparelserne i 2018 i de kredse, vi rekrutterer fra. En yderligere effektivisering år for år vil, efter LMUs mening, kun fastholde dette billede.

På LMUs vegne

Formand

Hanne Winterberg

Næstformand

Vibbe Vogel

**Relevante udvalgsområder:** Voksen- og plejeudvalget

---