



NOTAT

Dato: 13.09.2023

Arkivkode:

J.postID: 23/185034

Arkivsaksnr: 22/19997

Til:			
Formannskapet			

Fra: Kommunedirektøren

Vedrørende: Svar på oppfølgingsspørsmål om Carpe Diem fra repr. Stugu (rødt)

Spørsmål fra representanten Stein Stugu (Rødt):

22 august 2023 sendte jeg over to spørsmål om eldreomsorg i Bærum, et om Carpe Diem og et om statistikk over ansatte. Kun det siste fikk konkrete svar, og jeg kan ikke se at det er gitt svar på spørsmål 1 har fått konkrete svar, bortsett fra punkt d. Verken punkt 1a, 1b eller 1c er besvart. Etter at mine spørsmål ble sendt er det lagt ut en beskrivelse av situasjonen på Fagforbundets hjemmeside 24/8 <https://fagforbundetbaerum.no/> sammen med en lang liste av meldinger som er sendt Fagforbundet i Bærum om situasjonen på CarpeDiem i et 6 siders brev som kan leses her: <https://fagforbundetbaerum.no/wp-content/uploads/2023/08/Carpe-Diem-brev-09-23-til-Kommunalsjef.pdf>

Meldingene synes å tegne et bilde av store problemer på Carpe Diem, både med kraftig underbemanning, for mye vikarbruk og manglende bemanning til å forebygge tendenser til vold fra pasienter.

Dette utløser noen spørsmål i tillegg til de som ble stilt 22/8 og ikke er besvart konkret.

Disse spørsmålene er:

- 1) Av meldingene på Fagforbundets side kan det se ut som om det nå skal gjennomføres en reduksjon på planlagt bemanning fra 8 til 7 pr. skift på mange avdelinger/tjenestesteder. Det skrives også at tilsvarende kutt gjennomføres på andre avdelinger. Er det riktig og hva er omfanget av denne planlagte reduksjonen av bemanning?
- 2) Er det riktig at det skal opprettes en bemanningspool ved å flytte ansatte fra faste tjenestesteder til en mer omfattende pool? Hvordan vurderes i så fall en slik endring på mulighetene for å rekruttere og beholde ansatte?
- 3) Hva gjøres for å sikre en tilstrekkelig bemanning til å forebygge voldshendelser, også andre tiltak?
- 4) Notatet på Fagforbundets side peker også på manglende involvering ved utarbeidelse av nye turnusplaner. Egen erfaring tilsier at turnus som ikke utarbeides i nært samarbeid med ansatte og dere tillitsvalgte samt verneombud sjelden blir vellykket. Hvordan organiseres involvering av de ansatte?

5) For å presisere spørsmål 1b i de spørsmålene jeg etterlyser konkret svar på er det nedskjæringer fra situasjonen før sommeren det spørres etter, ikke om man følger eller ikke følger budsjett. Det er også hensikten med spørsmål 1c

Her kopi av de spørsmålene som Rødt stilte 22/8, besvart 29/8, men ikke med konkrete svar på alle spørsmål:

- 1) «På Carpe Diem planlegges nå endringer som kan få som konsekvens innsparinger både i hvor mange fast ansatte en skal ha på forskjellige avdelinger, reduksjoner i tilbud om mat og andre rammer for drift og opprettelse av vikarpool som ikke bare baserer seg på nye ansatte, men muligens også overføring av ansatte med fast arbeidssted og tilhørighet til poolen.

Dette vil jeg anta er en oppfølging av den orienteringen om Carpe Diem som ble sendt BIOM 31/5 der det sies at «Det er nedsatt et tverrfaglig team med fokus på økonomi og måloppnåelse sammen med stedlig ledelse».

Slik jeg forstår situasjonen på Carpe Diem begynte kommuneledelsen med et helt urealistisk mål om å rasjonalisere, har måttet korrigere det slik at kommunen våren 2023 fikk et merforbruk i forhold til vedtatt handlingsplan, og at det er dette merforbruket som nå skal trekkes ned.

Noen spørsmål:

- a) Er dette en riktig virkelighetsbeskrivelse?
- b) Hvor store nedskjæringer er det snakk om nå, og på hvilke områder?
- c) Hvor store tilleggsbevilgninger må på plass for å unngå disse nedskjæringene?
- d) Foregår det tilsvarende prosesser ved andre sykehjem/omsorgsboliger i Bærum nå?»

Her lenke også til svaret fra 29/8 som ikke svarer konkret på spørsmålene:

<https://tjenester.baerum.kommune.no/innsyn/politikk/wfdocument.ashx?journalpostid=2020950375&dokid=6479547&versjon=3&variant=A&>

Kommunedirektørens svar:

- 1) **Av meldingene på Fagforbundets side kan det se ut som om det nå skal gjennomføres en reduksjon på planlagt bemanning fra 8 til 7 pr. skift på mange avdelinger/tjenestesteder. Det skrives også at tilsvarende kutt gjennomføres på andre avdelinger. Er det riktig og hva er omfanget av denne planlagte reduksjonen av bemanning?**

Det er ikke foretatt kutt ved Carpe Diem demenslandsby. Carpe Diem har gjort endring i turnussammensetningen, blant annet for å redusere bruken av eksterne vikarer. I den nye bemanningsplanen er det for eksempel flyttet sykepleiere fra sykepleiepool ut i avdelingene, slik at det i bemanningsplanene er åtte på dagvakt i avdelingene. Samtidig er det slik at bemanning og kompetanse kontinuerlig vurderes etter den enkelte beboers behov.

Carpe Diem opererer ut ifra de samme rammene og budsjett som ble tildelt ved årets begynnelse. Det pågår imidlertid et intensivt arbeid få god oversikt over behov og ressursbruk, slik at ressurser kan brukes på best mulig måte for beboerne, pårørende og ansatte. Det må sikres at beboere med størst ressursbehov blir prioritert, og at oppgavene fordeles på en hensiktsmessig måte.

2) Er det riktig at det skal opprettes en bemanningspool ved å flytte ansatte fra faste tjenestesteder til en mer omfattende pool? Hvordan vurderes i så fall en slik endring på mulighetene for å rekruttere og beholde ansatte?

Carpe Diem gjør en forsøksordning med etablering av bemanningspool, VIB, for å dekke ledige vakter med faste ansatte. Dette er opprettet for å sikre stabilitet og kontinuitet i tjenesten, samt beholde faste medarbeidere og benytte fast ansatte som vikarer der det er behov. Det skal tilstrebes minst mulig flytting av medarbeidere i VIB-vaktene. Når VIB-vakten skal på en annen avdeling enn den vedkommende vanligvis jobber på, skal det sørges for opplæring. Dette for at medarbeideren skal føle seg trygg og beboeren skal få riktig hjelp og sine behov dekket. Alle avdelingene skal evaluere hvordan ordningen fungerer. Den nye turnusen skal evalueres etter tre måneder.

Evalueringene vil vise om dette er en måte å organisere tjenesten på som bidrar positivt med tanke på å rekruttere og beholde ansatte.

Kommunedirektøren vil understreke betydningen av å finne måter å organisere tjenestene på som sikrer tilstrekkelig kompetent personell og samtidig sikrer bærekraft i tjenestene. Dette er et prioritert arbeid hvor det erfarer at innsats kan gi resultater. Som beskrevet i tidligere notat ([formannskapet august 2023](#)) har andre tjenester erfart at det å jobbe godt med oppgavedeling og alternative arbeidsformer, har hatt positiv effekt på antall søkere. Kommunedirektøren ser også at stillinger som innebærer oppgaver på tvers av tjenestesteder og søk etter komplementær kompetanse vekker interesse ved utlysning.

3) Hva gjøres for å sikre en tilstrekkelig bemanning til å forebygge voldshendelser, også andre tiltak?

Et hovedgrep er å forebygge utagering og voldshendelser. Kompetanse er sentralt i den sammenheng, og det jobbes derfor kontinuerlig for å ha tilstrekkelig og riktig kompetanse rundt beboerne. Det er satt i system en rekke kompetansehevende tiltak for ansatte. Demensomsorgens ABC og kurs for håndtering av vold og trusler er særlig relevant å trekke frem i denne sammenheng.

På kort sikt vil avviksmeldinger som går på HMS gjennomgås. Her er det viktig å involvere vernetjenesten og tillitsvalgte. Arbeidsmiljøutvalget vil derfor behandle dette som en egen sak, og komme med forslag til tiltak.

4) Notatet på Fagforbundets side peker også på manglende involvering ved utarbeidelse av nye turnusplaner. Egen erfaring tilsier at turnus som ikke utarbeides i nært samarbeid med ansatte og dere tillitsvalgte samt verneombud sjelden blir vellykket. Hvordan organiseres involvering av de ansatte?

Kommunen legger stor vekt på utarbeidelse av gode arbeidsplaner ved alle sykehjemmene våre, turnusen skal ivareta tjenestens behov og ivareta medarbeiderne innenfor rammene. Kommunedirektøren vil understreke at et godt samarbeid og god dialog med ansatte i turnusplanleggingen, er avgjørende. Vi kan ikke være fornøyd når så mange av Fagforbundets medlemmer opplever at de ikke har blitt involvert, eller har hatt mulighet for å medvirke.

Ved utarbeidelse av turnus følges en etablert prosedyre som sikrer medvirkning og involvering. Kommunedirektøren vil gjennomgå rutiner og medvirkning i turnusplanlegging.

På bakgrunn av tilbakemeldinger, vil dagens turnus evalueres avdelingsvis, slik at det sikres at avdelingene med de mest ressurskrevende brukerne skal ha en bemanning som samsvarer godt med pleiebehov.

5) For å presisere spørsmål 1b i de spørsmålene jeg etterlyser konkret svar på er det nedskjæringer fra situasjonen før sommeren det spørres etter, ikke om man følger eller ikke følger budsjett. Det er også hensikten med spørsmål 1c

Kopi av de spørsmålene som Rødt stilte 22/8, besvart 29/8, men ikke med konkrete svar på alle spørsmål:

«På Carpe Diem planlegges nå endringer som kan få som konsekvens innsparinger både i hvor mange fast ansatte en skal ha på forskjellige avdelinger, reduksjoner i tilbud om mat og andre rammer for drift og opprettelse av vikarpool som ikke bare baserer seg på nye ansatte, men muligens også overføring av ansatte med fast arbeidssted og tilhørighet til poolen. Dette vil jeg anta er en oppfølging av den orienteringen om Carpe Diem som ble sendt BIOM 31/5 der det sies at «Det er nedsatt et tverrfaglig team med fokus på økonomi og måloppnåelse sammen med stedlig ledelse».

Slik jeg forstår situasjonen på Carpe Diem begynte kommuneledelsen med et helt urealistisk mål om å rasjonalisere, har måttet korrigere det slik at kommunen våren 2023 fikk et merforbruk i forhold til vedtatt handlingsplan, og at det er dette merforbruket som nå skal trekkes ned.

Spørsmål:

- e) Er dette en riktig virkelighetsbeskrivelse?**
- f) Hvor store nedskjæringer er det snakk om nå, og på hvilke områder?**
- g) Hvor store tilleggsbevilgninger må på plass for å unngå disse nedskjæringene?**

Høsten 2022 ble mange pleieassistenter ansatt i faste, fulle stillinger, og bruk av eksterne vikarer ble kuttet ned.

Carpe Diem tilført 25 millioner kroner i ekstra bevilgninger for 2023. Dette forbedret pleiefaktoren betraktelig. Det er riktig at det pågår endringer i form av ny turnussammensetning og en prøveordning med intern bemanningspool, som beskrevet i spørsmål 1 og 2. Dette er ikke kutt, men en annen måte å organisere bemanningen og ressursene på, for å ha bedre forutsigbarhet i drift og unngå ekstern vikarinneleie.

Det er, som beskrevet i tidligere saker, en høy ressursbruk på Carpe Diem. Det jobbes med å få oversikt, slik at det prioriteres riktig i forhold til beboernes behov. Det er flere faktorer som skal balanseres opp mot det kvalitativt gode tilbudet Carpe Diem er og skal være for beboere, pårørende og ansatte. I dette bildet ligger at det er nødvendig å følge opp økonomien og gjøre bedre prioriteringer i driften, før det eventuelt kan være aktuelt å vurdere behov for økte ressurser/midler. Det tverrfaglige teamet som er nedsatt (ref. [orientering i juni](#)) driver et omfattende arbeid for å få oversikt og følge opp tiltak og måloppnåelse. Det er behov for å styrke arbeidet.

Kommunen trenger oversikt og forutsigbarhet over driften på Carpe Diem og vil gjøre en videre vurdering av fremtidige budsjettammer opp mot tjenestetilbud. Dette må sees i sammenheng med det helhetlige tilbudet til personer med demens i Bærum kommune.