



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Nordreisa helse- og omsorgsutvalget	04.12.2020

Utredelse av tiltak

Kommunedirektørens innstilling

1. Nedbemanningsprosessen og øvrige sparetiltak innenfor helse- og omsorgssektoren gjennomføres som forutsatt i formannskapetets forslag til budsjett 2021 og økonomiplan 2021 – 2024.
2. Helse- og omsorgsutvalget forutsetter at Nordreisa kommune fortsatt tilbyr lovpålagte tjenester med nødvendig kvalitet, innenfor kommunestyrets fastsatte økonomiske rammer.

Saksopplysninger

Helse og Omsorgssektoren, befolkningsutvikling og omstilling

Helse og Omsorgssektoren skal i tråd med Nordreisa kommunes samfunnsdel arbeide for at det skal være godt å leve i Nordreisa kommune gjennom alle faser i livet. Det skal være trygge oppvekstkår for barn og unge og vi skal ha et åpent og inkluderende samfunn. Vi skal virke for en god helse gjennom hele livet og være pådriver og medvirke til helsefremmende og forebyggende arbeid.

Ved behov for helsehjelp, skal det gis god og trygg hjelp på rett omsorgsnivå. Innbyggeren skal være hovedperson i sitt eget liv til tross for sykdom.

Statistikk viser at befolkningsutviklingen i Nordreisa frem mot 2025 vil gi en økning i antall eldre. Andelen over 67 år i Nordreisa til å øke med 12,65% og befolkningen over 80 år økning med 19,84 %. Med samtidig begrensede økonomiske rammer i kommunene stiller det krav til omstilling. Rapporten "Organisasjonsutvikling: Gjennomgang av Helse og Omsorgstjenestene i Nordreisa kommune", utarbeidet av KS i 2019, beskriver en betydelig kostnadsøkning i helsetjenestene i Nordreisa kommune i løpet av de neste 4 årene. Det innebærer at Helse og omsorgssektoren, ettersom det fremtidig vil bli mindre tilgang på helsepersonell, må dreie helsesektoren fra passiv pleie og omsorg til aktiv deltakelse og tilrettelegging for sosial aktivitet. Tidlig forebyggende innsats og god veiledning til innbyggerne er viktig, slik at de kan ivareta sin helse og leve lenger i eget liv.

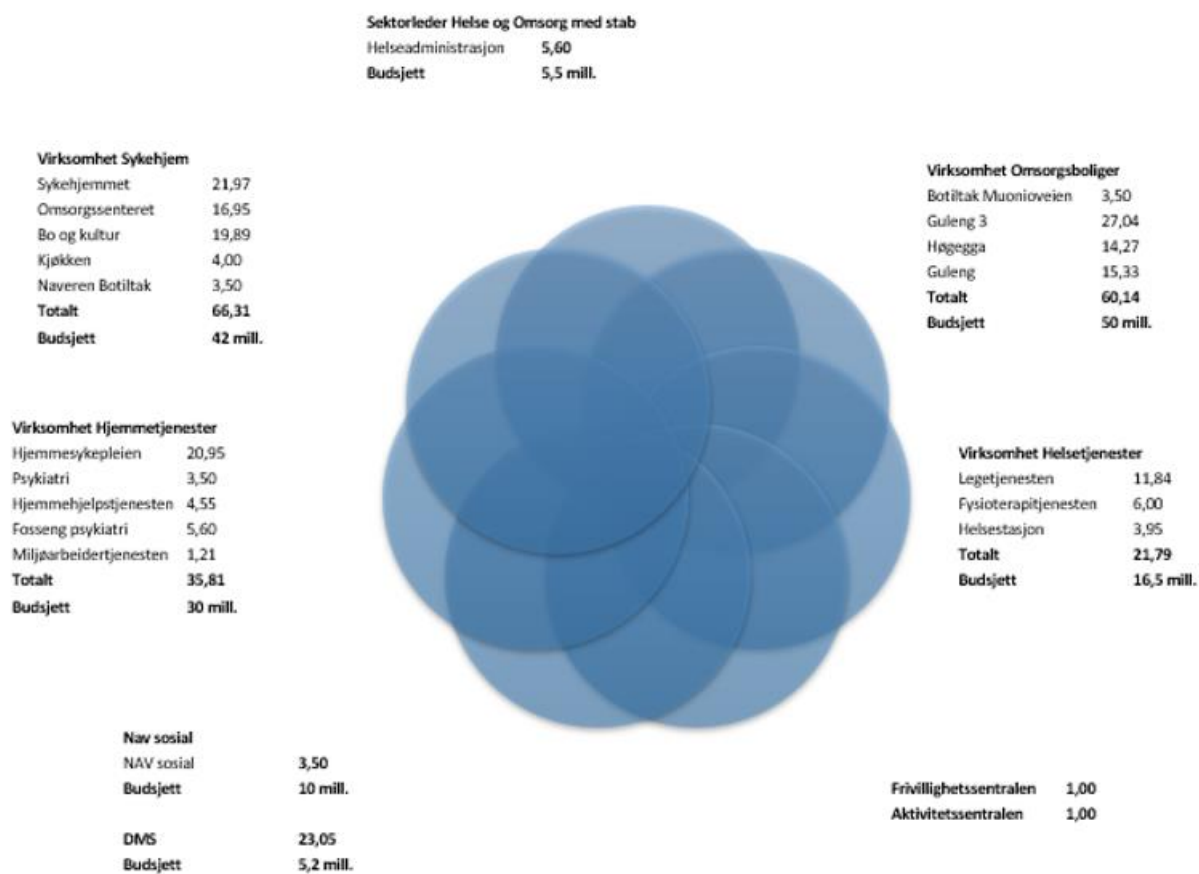
Det er et mål å gi best mulig helsetjeneste innenfor de økonomiske rammene som er tilgjengelig for sektoren. Helse og Omsorgssektoren må foreta prioriteringer som er i tråd med behovene og utviklingen i samfunnet slik at det kan ytes gode og forsvarlige tjenester og sikres effektiv og rett ressursbruk.

Dette innebærer gjennomgang av alle tjenestene i Helse og Omsorg.

Helse og Omsorgssektoren består av:

Administrativt organisasjonskart 2020

218,20 årsverk og 147.000.000, inkludert NAV og DMS :



Antall brukere/pasienter

Virksomhet omsorgsboliger

Muoniovegen: 1

Guleng 3: 7

Guleng: 5

Høgegga: 14

Virksomhet hjemmetjenester

Hjemmesykepleien: ca.100 pasienter

Virksomhet sykehjem

Sonjatun sykehjem: 20

Bo og Kultur: 16

Omsorgssenteret: 15

Sektorleders forslag til budsjett 2021-2024

Tiltak	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Budsjett 2024
Endre ledelsesstruktur	-1 500 000	-1 500 000	-1 500 000	-1 500 000
Private omsorgstiltak reduseres	-1 150 000	-1 300 000	-1 300 000	-1 300 000
Legetjenesten økte inntekter	-350 000	-350 000	-350 000	-350 000
Redusert sekretær legekantor og helsestasjon	-513 000	-670 000	-670 000	-670 000
Redusert transport Guleng 3	-80 000	-80 000	-80 000	-80 000
Endring dagtilbud funksjonshemmede	-600 000	-600 000	-600 000	-600 000
Kjøp av tjenester til kommunal regi	-600 000	-600 000	-600 000	-600 000
Endring turnus Guleng 3	-2 000 000	-2 700 000	-2 700 000	-2 700 000
Endring nattevakt Guleng 3	-1 100 000	-1 100 000	-1 100 000	-1 100 000
Endring turnus sykehjem	-1 500 000	-1 500 000	-1 500 000	-1 500 000
Reduksjon ramme NAV sosial	-1 300 000	-1 300 000	-1 300 000	-1 300 000
Økning inntekter UNN på DMS tjenester	-272 000	-272 000	-272 000	-272 000
Økte inntekter interkommunale jordmortjenesten	-100 000	-100 000	-100 000	-100 000
BPA	-1 800 000	-2 400 000	-2 400 000	-2 400 000
Sum tiltak	-12 865 000	-14 472 000	-14 472 000	-14 472 000

1. Endre ledelsesstruktur

Endring i antall virksomheter og antall ledere. Antall ledere totalt i dag 11, etter omorganisering 7. Ny endelig lederstruktur klar mandag 07.12.20. Virkning 01.01.21.

2. Private omsorgstiltak reduseres

En bruker innlemmes i kommunal regi. Gjennomført.

3. Legetjenesten økte inntekter

Egenandeler turnuslege: Inntekt økes fra 130000,- til 230000,-

Refusjoner fra staten: Inntekt økes fra 720000,- til 920000,-

Refusjoner fra kommuner Nødnettdrifta, Inntekt økt fra 200000,- til 250000,-.

+ Laboratorietjenester DPS. For laboratorietjenester vi utfører for innlagte pasienter på DPS.

4. Redusert sekretær legekantor og helsestasjon

Ned 50 % sekretær helsestasjon, flyttes til legeseksjon i en overgangsfase, virkning 01.01.2021, ned 0,75 % sekretær legeseksjon, virkning 01.08.2021. Elektronisk løsning vil i fremtiden i større grad kunne erstatte og avlaste sekretærfunksjon.

5. Redusert transport Guleng 3

Pasient til og fra avlastning.

6. Endring dagtilbud funksjonshemmede

Dialog med Reisa Vekst angående dagtilbudsordningen.

7. Kjøp av tjenester til kommunal regi

Oppsigelse av avtale med Stendi og etablering av nytt botiltak:

Nordreisa kommune har sagt opp avtale med Stendi om kjøp av tjenester til en bruker. Fra 2021 etableres nytt døgnbemannet botiltak for denne brukeren og en annen bruker som flytter fra Guleng 3 til det nye botiltaket. Begge har omfattende hjelpebehov. En samlokalisering vil kunne medføre at begge får en mer tilpasset tjeneste med få og mer faglig samkjørt personalgruppe å forholde seg til.

Antall ansatte i nytt botiltak 7,5 årsverk fordelt på 8 ansatte

8. Endring turnus Guleng 3

Tiltak:

- Langturnus i dag for 3 av 7 brukere omgjøres til ordinær turnus for 7 av 7 brukere.
- Medlevert turnus i Muoniovegen for 1 bruker sies opp og bruker tilbys leilighet på Guleng 3.
- Annen bruker på Guleng 3 flytter til nytt botiltak.

En leilighet ble ledig i høst, ikke planlagt bemanning til denne.

Felles vernepleier 1 ved Guleng 3 og nytt botiltak ligger i forslaget. Vil ha en sentral funksjon i arbeidet med kompetanseheving, trygghets- og mestringsskapende teknologi og bruk av elektronisk pasientjournal. Sikre at alle får opplæring og følges opp faglig.

Hjelpetleier 1 ressurs beholdes som i dag i 20 % for å kunne ivareta Guleng 3 og nytt botiltak.

Turnuser i dag:

Botiltak Mouniovegen:

Antall brukere: 1
Budsjett: 2,3 mill
 Herav lønn: 2,1 mill
 Herav øvrige utgifter 0,6 mill
 Herav inntekter 0,4 mill

Antall ansatte: 3,50

1 høgskole
 1 fagarbeider
 1 assistent
 0,5 assistent

Turnus: Medlevertturnus: 6 ukers turnus med døgnvakter

Uke 1							Uke 2							Uke 3							Uke 4							Uke 5							Uke 6													
Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø	Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø	Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø	Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø	Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø	Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø							
F2		DL	DL		F2	F1					DL	DL	DL		F1				F2	F1	DL	DL			F2	F1			DL	DL		F2	F1	F1				DL	DL	DL	F2				F2	F1	DL	DL
DL	DL				F2	F1	DL	DL				F2	F1	F1			DL	DL	DL	F2		DL	DL	DL	F2	F1	F1				DL	DL	DL	F2				F2	F1	DL	DL							
	F1		DL	DL	DL	F2	F2		DL	DL	F2	F1		DL	DL			F2	F1	F1			DL	DL	DL	F2				F2	F1	DL	DL	F2				F2	F1	DL	DL							
					F1							F1	DL	DL						F1					F2	F1	DL	DL			F2	F1							F2	F1								

DL= 07.30-07.30 = 18 timer

Ansatte har 2 timer pause på dagtid og hvilende arbeidstid fra kl.22.00 til kl.07.00

Ansatte i 100% stilling jobber 12 døgnvakter i løpet av 6 uker.

Ansatt i 50% stilling jobber 6 døgnvakter

Lønnstillegg: Medlevert tillegg kr 110.000,- og 1,4% lønnstillegg for timer ut over 100% stilling

	Årslønn	Medlevert tillegg	Års lønn	Pensjon	Årskostnad NK	Årlig tillegg i ordinær turnus
Høgskolegruppen	517.000	110.000	642.000	112+27	781.000,-	
Fagarbeidergruppen	420.000	110.000	545.000	91+27	663.000	
Assistentgruppen	375.000	110.000	500.00	82,5+27	609.500	

Utfordringer ved medleverturnus:

Medlevertillegget er forhandlet fram 07.06.2019 mellom arbeidsgiver

- Fagforbundet
- Delta
- FO
- NSF

Lokal turnus Muoniovegen ble drøftet og signert lokalt av plasstillitsvalgt for Fagforbundet, virksomhetsleder og sektorleder.

Kompetansesenteret har fått forelagt turnus flere ganger, bl.a. har plasstillitsvalgt ved Guleng 3 signert og godkjent denne i første omgang. Da dette ikke var i hht til Fagforbundets interne rutiner, har det i etterkant flere ganger vært forsøkt å få den godkjent hos Kompetansesenter Troms uten at Nordreisa kommune har lyktes med dette. Tjenesten startet opp 01.08.19 og det er fremmet overtidskrav begrunnet at tjenesten er uten godkjent turnus.

To ansatte har fått stilling i denne turnusen som følge av søknad om tilrettelagt arbeid som følge av helsemessige utfordringer.

To ansatte (de samme to ansatte) har gjennom fagforbundet krevd overtidsbetaling, ca. 430 timer hver, fra tiltaket startet opp 01.08.2019 til 23.02.2020 som følge av at Fagforbundet påstår at tiltaket er startet opp uten godkjent turnus. Dette utgjør ca. 400 000,- for de to. Dilemmaet er at de to øvrige ansatte (1,5 stilling) som ikke har krevd dette, også omfattes dersom Nordreisa kommune må betale dette.

Som følge av denne situasjonen krevde Htv Fagforbundet endring av turnus. Arbeidsgiver måtte øke stillingsprosenten i medlevertturnusen med 0,5% stilling. Det ble da en turnus med 12 døgnvakter i løpet av 42 døgn (6 ukers turnus) uker (mot tidligere 3-7-4-7 turnus 01.08-23.02) fra 24.02.20. Se turnus s.1.

Etter at arbeidsgiver økte med 0,5 stilling, fra 24.02.20, ble det signert avtale om medlevertturnus i prøveordning (kopi av en annen prøveordning medlevertturnus Senja). Forslaget om prøveordning lik Senja ble fremmet av Htv Fagforbundet. Det ble 04.05.20 skrevet lokal avtale mellom Fagforbundet og Kommunedirektør om medlevertturnus i Muoniovegen. 02.10.2020 mener Htv Fagforbundet at den lokale avtalen heller ikke gjelder fordi den er signert av Htv Fagforbundet og ikke Kompetansesenteret.

Fagforbundet krevde derfor en tvistesak HA §7 (forståelse av overtidsbestemmelsene pga. overtidskravene beskrevet ovenfor). Etter forhandlinger ble det skrevet uenighetsprotokoll 02.10.20.

Medlevertturnus som Nordreisa kommune hadde ved botiltaket i Sørkjosen har ingen krav om overtid fra ansatte, selv om Htv fagforbundet flere ganger har påpekt at dette var en ulovlig turnus.

Guleng 3

Antall brukere:	7
Budsjett:	17,234 mill
Herav lønn:	14,247 mill
Herav øvrige utgifter	2,986 mill
Herav inntekter	0

Antall ansatte (lønnsark i Arena): 26,04 årsverk fordelt på 36 ansatte i turnus + virksomhetsleder 1,0
6 høgskole i 100% stillinger
8 fagarbeidere i 100%

7 fagarbeidere i brøkstillinger
2 assistenter i 100%, hvor en av dem går i en fagstilling
12 assistenter i brøkstillinger

Budsjett hentet fra Notus Ressurstyring: (turnusprogrammet)

Konto	Pers. grupper	
	St. koder	Pr. år
10100	Feriepenger	1,674,106
10100	Fast lønn	10,078,666
10190	Helligdagsgodtgjørelse	614,117
10201	Lønn sykevikarer	344,176
10202	Lønn ferievikarer	538,549
10900	Pensjonsutgifter	306,619
10190	Søndagstillegg(Lørdag- og søndagsl	828,402
10190	Kveldstillegg(Kveldtillegg turnus)	1,252,939
	SUM KOSTNADER	15,637,573
17100	Refusjon sykkelønn	-151,662
	SUM REFUSJONER / INNTEKTER	-151,662

Obs. pensjonsutgifter og faste tillegg er for lavt beregnet i tabellen. Det gjøres en egen utregning for beregning av utgiftene.

Turnus: Kombinert langturnus og 3 -delt turnus over 8 uker.

Langturnus for 3 brukere:

12 ansatte i 100% stillinger: 1 uke jobb, 1 uke fri, 1 uke jobb, 1 uke fri, 1 uke bakvakt, 3 uker fri
I løpet av 8 uker jobber ansatte 14 langvakter á 13 timer. Det er 1,5 timer betalt pause pr. vakt hvor ansatte kan forlate arbeidsplassen. I løpet av 1 år skal de som går langvakter jobbe inn 182 timer (14 langvakter) i bakvaktsuker, noe som tilsvarer ca.22,75 timer pr. bakvakts periode. I praksis blir mange timer brukt til administrasjon og møtetid for mange av de ansatte som har ulike typer funksjoner og tillitsverv.

En ansatt i 100% stilling som går langturnus jobber tilsvarende 74% stilling.
Ansatte tar ut feriefritid i friperioder.

Kostnad: 3,12 årsverk (0,26 x12) tilsvarende ca. 1.872 mill. (1 årsverk beregnet til 600.000,-) + pausevakt ca. 800.000 (ikke budsjettet i dag) Besparelse: Feriebudsjetten for 12 ansatte i 100% stilling tilsvarer ca.252.000 kan trekkes fra kostnadene (tall beregnet i ressursstyring). I tillegg går langvaktene vikarvakter tilsvarende ca. 400.000. Mye av bakvakttimer går til møteaktivitet og adm.

Ordinærtturnus for 4 brukere:

24 ansatte, hvorav 5 ansatte i 100% stilling, ellers mange brøkstillinger. Ansatte går i hovedsak aftenvakter og dagvakter, gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke og det er egne nattevakter. Av 24 er det 6 ansatte som kun har nattevakter i sin turnus (3 fagpersonale og 3 assistenter). Det er 2 nattevakter på vakt, den ene er inne i leiligheten hos en bruker hele natten og den andre følger opp øvrige 6 beboere.

Det skal installeres velferdsteknologiske løsninger for utprøving av trygghetsskapende og mestringsfokuseret teknologi.

Utfordringer langturnus.

Kombinert ordinær turnus / langturnus på Guleng 3 startet opp i 2017 uten tilstrekkelige ressurser for pauseavvikling / overlapping, som tilsvarer 1,18 årsverk.

Høsten 2018 ble det politisk vedtatt en nedbemanning av 3 årsverk på Guleng 3, men var ikke gjennomførbart før august 2019 ved at langvaktene gikk alle vakter i turnus, mot tidligere bakvaksordning. Turnusavtalen for turnus med oppstart 19.08.19 ble signert av plasstillitsvalgt Fagforbundet, HTV Fellesorganisasjonen, verneombud og virksomhetsleder.

Ordningen med alle vakter i turnus medførte mye turbulens. Ankepunktene var blant annet at de som gikk langvakter måtte jobbe hos flere brukere én av de tre ukene som de jobbet langvakter. Mange som gikk langvakter opplevde det også som problematisk at de ikke fikk avviklet pauser til faste tider. Pausetiden utgjorde til sammen 7,5 timer pr.dag, da det var 5 lagvakter som skulle avvikle pause. Pauseavviklingen ble uoversiktlig og skapte mye uro og til tider kaos, noe som på mange måter medførte at faget og tjenesten kom i andre rekke. I denne perioden steg sykefraværet betraktelig. Turnusen ble avviklet 29.03.20.

30.03.20 gikk vi tilbake til langturnus, tilnærmet opprinnelig, men med styrket bemanning i helger slik at langvakter skulle kunne avvikle pauser. Turnusavtalen ble underskrevet av plasstillitsvalgt Fagforbundet, HTV Fagforbundet, verneombud og virksomhetsleder. HTV Fellesorganisasjonen har enda ikke underskrevet turnusen.

Pauseavvikling for langvakter er utfordrende etter at en bruker mistet dagtilbudet på ReisaVekst fra høsten 2020. Dette fordi langvaktene fortrinnsvis skal hjelpe hverandre med pauseavvikling. Langvakter skal også hjelpe hverandre slik at brukere får bassengtrening. Slik det er nå må ansatte i ordinær turnus hjelpe til for at langvakter skal kunne avvikle pauser -og ofte for at brukere som har langvakter skal kunne delta på svømming, noe som ikke alltid lar gjøre. Generelt er det mye diskusjon rundt pauseavvikling fordi vi ikke har tilstrekkelig ressurser til dette slik det er i dag. Det er til tider grobunn for «konflikter» mellom ordinære vakter og langvakter fordi pauseavvikling går på bekostning av brukere med personale i ordinær turnus, slik at disse brukerne må vente til pauseavvikling er ferdig. Nå skal det også sies at fleksibiliteten i forhold til pauseavvikling er variabel, noen strekker seg langt for å få dette til, både langvakter og ordinære vakter.

Dersom langvakter ikke har fått avviklet pause, f.eks. ved turer til behandling / UNN med bruker blir timer for ikke avviklet pause satt inn i timebank slik at den ansatte kan avspasere timene. Det var ingen klare avtaler for slike unntakstilfeller ved oppstart av turnusordningen. Dette er derfor vanskelig å forhold seg til.

Det er overraskende at langvakter nå tilbyr seg å avvikle pauser mens de er på jobb hos brukerne, spesielt når tema rundt pauseavvikling har vært så turbulent over lang tid. Etter dialog med Arbeidstilsynet i 2017 ble det underskrevet turnusavtale lokalt. Vaktene kunne *regnes som 11,5 timer da det ikke var behov for at personale var tilgjengelig for arbeidsgiver i pausen* (jf. e-post mellom arbeidstilsynet og daværende virksomhetsleder).

Hovedtillitsvalgte, både for Fagforbundet og Fellesorganisasjonen har etter dette sterkt signalisert at de ikke har anledning til å skrive under på turnuser med vakter over 12,5 timer. Stridens kjerne har vært om vaktene skal regnes som 13 timer eller 11,5. Arbeidsgiver mener, som arbeidstilsynet i nevnte epost at vakten kan regnes som 11,5 timer, dette til tross for at ansatte, som en ren velvillighet fra arbeidsgiver, i tillegg får betalt for 1,5 timers pause.

Jf. AML § 10-9 skal pausen regnes som en del av arbeidstiden dersom ansatte ikke fritt kan forlate arbeidsplassen eller trekke seg tilbake på tilfredsstillende pauserom i pausen. Med bakgrunn i det ovennevnte stilles det spørsmål ved om en turnus, hvor ansatte har 13 timers vakt uten å kunne trekke seg tilbake i pauseavvikling, vil kunne aksepteres av tillitsvalgte.

Noen utfordringer med å ha to turnusordninger i en avdeling:

- Ordningen er ressurskrevende, og det blir mindre tid for personalet i ordinær turnus til faglig administrering. Langvakter bruker tid av bakvaktstimer til slikt arbeid når de selv ser behov for det.
- Ordningen medfører at det er utfordrende å skape et felles faglig ansvar for blant annet:
 - Oppdaterte tiltaksplaner, oppdaterte medisinkort, oppfølging av medisinske prosedyrer og retningslinjer
- Mindre daglig tilgjengelig høyskolekompetanse i avdelingen
- Det skaper lett et "A" og "B" - lag, hvor ansatte i ordinær turnus opplever at brukere med personal i ordinær turnus må vente mens personalet må avhjelpe i pauseavvikling for langvakter. Ved at alle går ordinær turnus vil det bli tilstrekkelig tid til alle brukere da denne type pauseavvikling vil utgå.
- Utfordrende for langvakter å være veiledere til studenter og lærlinger på grunn av lange friperioder. Dette medfører at dette arbeidet blir satt til ansatte i ordinær turnus for å skape kontinuitet, noe som er et paradoks, da det er flest høgskolepersonale og fagpersonale i 100% stillinger i langturnus.

Som ressurseffektivt tiltak foreslås ordinær turnus for alle ved Guleng 3: **Budsjett hentet fra Notus Ressursstyring:**

		Pr. år
10100	Feriepenger	1,392,905
10100	Fast lønn	8,451,679
10190	Helligdagsgodtgjørelse	514,332
10201	Lønn sykevikarer	288,680
10202	Lønn ferievikarer	446,013
10900	Pensjonsutgifter	257,485
10190	Søndagstillegg(Lørdag- og søndagst	685,525
10190	Kveldstillegg(Kveldtillegg turnus)	1,095,104
	SUM KOSTNADER	13,131,723
17100	Refusjon sykkelønn	-127,597
	SUM REFUSJONER / INNETEKTER	-127,597

Obs. pensjonsutgifter og faste tillegg er for lavt beregnet i tabellen. Det gjøres en egen utregning for beregning av utgiftene.

Antall ansatte (lønnsark i Arena): 21.8 årsverk fordelt på 36 ansatte i turnus + virksomhetsleder 1,0

5 høgskole i 100% stillinger

5 fagarbeidere i 100%

10 fagarbeidere i brøkstillinger

1 assistenter i 100%

15 assistenter i brøkstillinger

Turnusforslaget inkluderer 2 nattevakter på 7 (8) brukere. En nattevakt er foreslått redusert i budsjett for 2021

Fordeler med endring av turnus:

- Statusrapport av Omsorgsboligene og tjenesten til utviklingshemmede (RO ressurscenter for omstilling i kommunene, nå Ambia) tilsier at tjenesten generelt og avdelingen bør ha økt målrettet faglig fokus for å drive en ressurseffektiv tjeneste. Følgende kan ivaretas i ny turnus:
 - omdisponere ressurser til økt fokus på fag: vernepleier 1 funksjon mht. opplæring elektronisk pasientjournal, kompetanse kap.9 vedtak m.m. Være med på å utarbeide kompetanseplan.
 - Mer daglig tilgjengelig høgskolekompetanse i avdelingen, noe som gir økt kontinuitet og tettere oppfølging i tjenesten
 - Flere daglig tilgjengelige fagpersonale til veiledning av lærlinger og studenter

- Ordinær turnus kan tilrettelegges slik at færrest mulig ansatte jobber hos den enkelte beboer (min. 5 eller 6 + natt). Det er 3 personalskifter i døgnet. Til sammenligning vil det være inntil 5 personalskifter i døgnet for brukere med langturnus på grunn av pauseavvikling og overlapping.
- Tilstrekkelig oppdekning av personale til kl.22.30, slik at brukere som ønsker å være mer aktiv etter kl.20.30 har mulighet til dette.
- Lettere å få vikar til ordinære vakter
- Lettere å kombinere brøkstillinger i turnuser som har samme ukeantall i turnusen. Det er flest 6-ukers turnuser i helse- og omsorgsavdelingen

Mulige utfordringer:

- Antall stillinger under 32%: ca. 13 eller mer, avhengig av om noen helgestillinger har 12 og 12,5 timers vakter. Det kan bli utfordrende å rekruttere til så mange små brøkstillinger.
- Omplussing / nedbemanning av flere ansatte i hele stillinger og øke antall ansatte i brøkstillinger i den nye turnusen. Flere ansatte kan omplasseres til nytt botiltak. Mulig oppsigelser.
- Tillitsvalgte og verneombud varsler økt sykefravær dersom langturnusen tas bort eller endres. 12 av 36 ansatte går langturnus i dag. Dette kan medføre at vi må omdisponere personal og fordele belastningen på flere avdelinger dersom dette skulle skje.

Oppsigelse av avtale med Stendi og etablering av nytt botiltak:

Nordreisa kommune har sagt opp avtale med Stendi om kjøp av tjenester til en bruker. Fra 2021 etableres nytt døgnbemannet botiltak for denne brukeren og en annen bruker som flytter fra Guleng 3 til det nye botiltaket. Begge har omfattende hjelpebehov. En samlokalisering vil kunne medføre at begge får en mer tilpasset tjeneste med få og mer faglig samkjørt personalgruppe å forholde seg til.

Antall ansatte i nytt botiltak 7,5 årsverk fordelt på 8 ansatte

Stilling:	%
Vernepleier	100
Vernepleier	100
Vernepleier	100
Helsefagarbeider	100
Helsefagarbeider	100
Helsefagarbeider	86
Helsefagarbeider	79
Helsefagarbeider	79

Konto	Pers. grupper	Pr. år
	St. koder	
10100	Feriepenger	578,860
10100	Fast lønn	2,978,158
10190	Helligdagsgodtgjørelse	184,974
10201	Lønn sykevikarer	96,324
10202	Lønn ferievikarer	180,287
10900	Pensjonsutgifter	92,537
10190	Søndagstillegg(Lørdag- og søndagst	228,874
10190	Kveldstillegg(Kveldtillegg turnus)	379,357
	SUM KOSTNADER	4,719,370
17100	Refusjon sykkelønn	-44,734
	SUM REFUSJONER / INNTEKTER	-44,734

Obs. pensjonsutgifter og faste tillegg er for lavt beregnet i tabellen. Det gjøres en egen utregning for beregning av utgiftene.

Litt om øvrige tjenester innenfor Virksomhet Omsorgsboliger

Generelt gir omsorgsboligene 24/7-tjenester til unge og eldre brukere med psykisk utviklingshemming / sammensatte funksjonsnedsettelse. Flere brukere har omfattende hjelpebehov og kommer inn under statens refusjonsordning for ressurskrevende tjenester. Tjenestene omfatter helsehjelp og praktisk bistand i dagliglivet.

Guleng bofellesskap og avlastning

Antall brukere:	3 brukere i bofellesskap + 2 brukere på avlastning
Budsjett:	12.116.603
Herav lønn:	9.626.416
Herav øvrige utgifter	2.684.881
Herav inntekter	194.694

Antall ansatte (lønnsark i Arena): *15,33 årsverk fordelt på 23 ansatte i turnus inkl. avdelingsleder*

5 høgskole i 100% stillinger
3 fagarbeidere i 100% stillinger
7 fagarbeidere i brøkstillinger
8 assistenter i brøkstillinger

Turnus: Ordinær 3-delt turnus

Lønnsark Arena:

Årslønn med feriepenger	8.671.795
<i>Faste tillegg i turnus:</i> Ordinære kveldstillegg, lørdag -og søndag tillegg og helligdagstillegg.	1.734.357
Funksjonstillegg	26.025

Høgegga omsorgsboliger

Antall brukere:	3 brukere i bofellesskap + 11 brukere Storslett / Sørkjosen området
Budsjett:	11.497.613
Herav lønn:	9.143.359
Herav øvrige utgifter	2.398.214
Herav inntekter	43.960

Antall ansatte (lønnsark i Arena): *14,27 årsverk fordelt på 21 ansatte i turnus inkl. avdelingsleder*

4,5 høgskole i 100% stillinger
3 fagarbeidere i 100% stillinger
7 fagarbeidere i brøkstillinger
8 assistenter i brøkstillinger

Turnus: Ordinær 3-delt turnus

Lønnsark Arena:

Årslønn med feriepenger	8.484.146
<i>Faste tillegg i turnus:</i> Ordinære	1.705.610

kveldstillegg, lørdag -og søndag tillegg og helligdagstillegg.	
Funksjonstillegg	30.000

9. Reduksjon av nattevakt Guleng 3 til en bruker

Forslaget innebærer at det utprøves trygghets- og mestringsteknologi for gradvis nedtrapping av nattevakt i samsvar med brukersens mestring av teknologi og opplevelse av trygghet.

Ved innføring av trygghets – og mestringsteknologi vil det være en nattevakt tilgjengelig for 7 (8) beboere om natten, noe som betyr at det kan reduseres ytterligere 1,8 årsverk i ny ordinær turnus.

Trygghets og mestringsteknologi er prøvd ut og tatt i bruk i mange kommuner, også i forhold til mennesker med psykisk utviklingshemming. Slik teknologi vil være viktig å kunne ta i bruk i årene som kommer av hensyn til brukersens opplevelse av mestring, ro og trygghet på natt og for å kunne drive en ressurseffektiv tjeneste.

10. Endring turnus sykehjem

Muntlig orientering 04.12.20 Helse og Omsorgsutvalgsmøte

11. Brukerstyrt personlig assistanse

Reduksjon 2,5 stillinger. Bruker integreres i eksisterende tjeneste.