



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/1998-1
Saksbehandler Tina Fabricius

Utvalg	Møtedato
Eldrerådet 2023- 2027	31.03.2025
Råd for personer med funksjonsnedsettelse 2023 - 2027	31.03.2025
Helse- og omsorgsutvalget 2023 - 2027	02.04.2025
Kommunestyret 2023 - 2027	10.04.2025

Status i TØRN prosjektet og arbeidet med oppgavedeling i helse- og omsorgssektoren

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Kommunestyret tar saken til orientering.

Kommuneplanen

TØRN og oppgavedeling er et arbeid som bidrar til at helse- og omsorgssektoren bruker kompetansen til de ansatte riktig. Dette hører inn under kommuneplanens samfunnsdel satsningsområde «Livsmestring i alle faser» og strategien «Grimstad kommune har kompetente og myndiggjorte medarbeidere». Arbeidet med «Inn i jobb» hører inn under strategien «Flest mulig skal klare å stå i arbeidslivet» og tiltaket «Bidra til å redusere utenforskap».

Sammendrag

I kommunestyrets behandling av budsjett 2025 og handlingsprogram 2025 – 2028 ble det vedtatt følgende tekstvedtak:

«Kommunedirektøren bes redegjøres for kommunestyret status i TØRN prosjektet og arbeidet med oppgavedeling i helse og omsorg. Kommunedirektøren bes om å svare på om oppgavedeling og «Inn i jobb» prosjektet kan ses i sammenheng.»

Sektoren jobber godt med oppgavedeling. Tjeneste rehabilitering og hjemmetjenester har deltatt i KS prosjektet TØRN. Det er denne tjenesten som har kommet lengst i arbeidet med oppgavedeling og som har fått mange positive effekter av dette arbeidet.

Det er særlig tjeneste arbeid og aktivitet og tjeneste omsorgssentre som har sett på synergier knyttet til oppgavedeling og «Inn i jobb».

Fakta

I kommunestyrets behandling av budsjett 2025 og handlingsprogram 2025 – 2028 ble det vedtatt følgende tekstvedtak:

«Kommunedirektøren bes redegjøres for kommunestyret status i TØRN prosjektet og arbeidet med

oppgavedeling i helse og omsorg. Kommunedirektøren bes om å svare på om oppgavedeling og «Inn i jobb» prosjektet kan ses i sammenheng.»

Tjeneste rehabilitering og hjemmetjenester

Tjeneste rehabilitering og hjemmetjenester startet opp med prosesser for ny organisering etter oppgavedeling høst 2021 og ble deltagere av TØRN-prosjektet mai 2022. Behovet for ny organisering etter oppgavedeling handlet i første omgang om mangel på sykepleiere og da spesielt ved fravær. Ved fravær av sykepleiekompetanse og utfordringer med å få sykepleiekompetanse ble vaktene dekket med helsefagarbeidere eller ufaglærte.

Før ny organisering utførte sykepleiere og helsefagarbeidere mange av de samme oppgavene. Det ble også kartlagt at helsefagarbeidere i lav grad benyttet sin helsefagarbeiderkompetanse da denne også ble utført av sykepleiere. Ved en kartlegging av tjenestevedtak og benyttet kompetanse oppdaget en at sykepleiere i hjemmesykepleien benyttet mer enn halvparten av sin arbeidstid, på oppgaver som helsefagarbeidere eller andre hadde kompetanse til å utføre.

På korttid utførte en samme kartlegging med hvilke oppgaver som ikke krevde helsefagarbeiderkompetanse. Kartleggingen viste at både sykepleiere og helsefagarbeidere utførte mange oppgaver som ikke trengte deres kompetanse.

Oppgavedeling i rehabilitering og hjemmetjenester har hatt som mål å ha riktig kompetanse til rett tjeneste. Dette har i hovedsak handlet om hvilke oppgaver som krever sykepleiekompetanse og hva kan andre faggrupper kan utføre. I ny organisering var hensikten at sykepleiere kun skal utføre oppgaver som krever deres kompetanse. Alle de andre oppgavene skal utføres av helsefagarbeider.

Endring i organisering krevde at en identifiserte alle oppgavene som skulle overføres til helsefagarbeidere. På bakgrunn av at helsefagarbeidere ikke hadde fått benyttet sin fulle kompetanse krevde dette behov for mange kompetansehevende opplæringstiltak. Det var også behov for kompetansehevende tiltak for sykepleiere. På bakgrunn av det tydelige skille mellom hva sykepleiere etter ny organisering skulle utføre ble kravet til deres kompetanse høyere og mer spesialisert.

Hjemmetjenesten hadde oppstart med oppgavedeling mai 2022 og korttid hadde sin oppstart 1. januar 2024. Resultater av oppgavedeling:

- Ikke mangel på sykepleiekompetanse
- Redusert behov for sykepleiere (på bakgrunn av full benyttelse av kompetansen).
- Økt kompetanse hos sykepleiere. Dette har vist seg ved:
 - Tillit og annerkjennelse fra samarbeidspartnere som for eksempel sykehus
 - Økt trivsel hos sykepleiere
 - Robuste – mester å ivareta innbyggere til tross for avansert medisinsk behandling
- Økt antall søkere ved rekruttering av sykepleiere
- Helsefagarbeidere får benyttet sin kompetanse.
- Økt kompetanse hos helsefagarbeidere
- Annerkjennelse av helsefagarbeiderkompetansen
- Bærekraftig tjeneste

Arbeidet i tjenesteområdet fortsetter ved at en ønsker å oppgavedele de arbeidsoppgavene som ikke krever helsekompetanse. På korttid arbeides det med å få inn en ny arbeidsgruppe som utfører disse oppgavene slik at helsefagarbeiderkompetansen også kan benyttes hensiktsmessig.

Vår 2025 begynner det to farmasøyter som skal ha ansvar for medikamenthåndtering i hjemmetjenesten og på korttid. Farmasøyter er den profesjonen som har høyest kompetanse på medikamenter. Implementering av denne profesjonen styrker oppgavedeling, riktig kompetanse og en bærekraftig tjeneste.

De andre tjenestene i helse- og omsorgssektoren har ikke deltatt TØRN-prosjektet, men har likevel jobbet med oppgavedeling. Nedenfor følger en oversikt over arbeidet i tjenestene.

Tjeneste innovasjon og forvaltning

I merkantil støtte er det kartlagt hvilke oppgaver som er merkantile oppgaver. Det utføres oppgaver som det ikke er nødvendig med merkantil kompetanse for å utføre. Kartleggingen har medført at noen oppgaver som tidligere har vært utført av merkantilt ansatte nå utføres av Jobbsentralen ved arbeidsleder og deltakere. Dette har igjen ført til at tjenester som har vært utført på ledernivå i helsetjenesten har blitt overflyttet til merkantilt ansatte, som har rett kompetanse til disse oppgavene.

Tjeneste arbeid og aktivitet

Tjenesten er nyopprettet og har ikke som tjeneste startet arbeidet med oppgavedeling. For virksomhetene Jobbsentralen og Livsmestring blir 2025 oppstartsåret for dette arbeidet.

Tjeneste psykisk helse og rus

I tjeneste psykisk helse og rus er det ikke gjennomført oppgavedeling. Det har blitt gjort en grundig gjennomgang av oppgaver til sykepleier/vernepleier og helsefagarbeider i hjemmetjeneste psykisk helse og rus, men ikke gjennom prosess. Det er ønskelig å gjennomføre TØRN i miljøtjeneste og lavterskelteam for å se om oppgaver mellom miljøtjeneste, booppfølger, lavterskelteam og feltsykepleier kan gjøres mer effektivt og med bedre kvalitet.

Tjeneste habilitering

Habilitering har opprettet en arbeidsgruppe som jobber med innføring av oppgavedeling. Habilitering består av mange lokasjoner hvor fordeling av kompetanse er viktig. For å ivareta prosedyren for legemiddelhåndtering for Grimstad kommune har det vært nødvendig å bruke kompetansen til vernepleiere og sykepleiere på tvers i tjenesten. Det er fra tidligere opprettet medisinerom i tre områder på tvers av virksomheter. Det ligger et i Landvikområdet hvor tjenesten har tre virksomheter, det ligger et i Storgata hvor det ligger tre virksomheter, og det ligger et på Fevik hvor tjenesten har en virksomhet. Tjenesten har etablert doseringsvakter på tvers av virksomhetene. Dette er godt implementert. Det jobbes videre for å legge inn kompetansekrav på vakter i Visma Flyt Ressursstyring for å nå målet om at det vil være en vernepleier/sykepleier i turnus på hver vakt dag og kveld på hvert av de tre områdene. I det videre arbeidet planlegges det for å ta i bruk Johansens metode (en metode som benyttes i TØRN) for å kartlegge arbeidsoppgaver i tjenesten opp mot kompetansekrav. Parallelt ses det på muligheten for en organisering av ambulerende tjenester på tvers av virksomheter for å imøtekomme fremtidens helse- og omsorgstjenester til brukergruppen.

Tjeneste omsorgssentre

Tjenesten har høsten 2023 kartlagt arbeidsoppgaver som ikke krever helsefaglig kompetanse. Prosjektgruppen gjennomførte en detaljert kartlegging av hvilke arbeidsoppgaver som i dag utføres av helsepersonell, som ikke krever helsefaglig kompetanse på Berge gård, Feviktun, Grom og Frivolltun.

Eksempelvis så viste kartleggingen på Fevikun at husvertoppgavene tilsvarer inntil 52,5 timer per uke per avdeling (14 pasienter). Når man da tar høyde for 4 avdelinger så blir det totalt 210 timer i uken.

Den generelle tilbakemeldingen er at det å være husvert er en arbeidskrevende rolle, og det er viktig å ha denne støttestillingen i avdelingen. Det er mange oppgaver som skal utføres, og de skal utføres til rett tid. Særlig er dette viktig når det gjelder måltidene. Helsepersonellet ga positive tilbakemeldinger på at støtten fra en husvert frigjorde dem for mye tid som de kunne bruke til direkte pasientrettet arbeid, dokumentasjonsarbeid eller egen kompetanseheving.

Kort oppsummert så har prosjektet sett viktigheten av å tenke oppgavedeling fremover og har sett et tydelig behov for støtterollen husvert.

Gevinstene fra husvertrollen er mange ute i avdelingene. Ikke minst kan husverten bidra til et enda større fokus på godt kjøkkenarbeid i avdelingene, som er viktig med tanke på ernæring og hygiene. Måltidene er viktige høydepunkt i brukerens daglige gjøremål, og husvertene kan være med på å legge enda mer til rette for innbydende matservering preget av ro og hygge. I en av gruppene kan man se en merkbar nedgang i sykefraværet der det har vært satt inn en person i husvertrollen. Man ser også en anerkjennelse av kompetansen helsefagarbeidere innehar.

Det er viktig med et tett samarbeid med NAV/Avigo og eventuelle andre arbeidsmarkedsbedrifter for å finne egnede personer til husvertrollen. Det vurderes slik at denne rollen passer godt til VTO-plasser (varige tilrettelagte arbeidsplasser i ordinær drift). Samtidig er det nødvendig å ha en grunnstamme med heltidsansatte i disse stillingene. Tjenesten har per i dag tre faste ansatte i husvertrollen. Det jobbes med å kartlegge sammen med NAV om det kan opprettes flere VTO-plasser i tjenesten.

«Inn i jobb»

Prosjektet «Inn i jobb» har vært ledet av HR-avdelingen i Grimstad kommune, og det har vært tildelt skjønnsmidler til dette prosjektet fra Statsforvalter. Fra og med 2025 blir dette prosjektet og gjenstående tilskuddsmidler overført til NAV Grimstad. Formålet med dette er å mobilisere bredest mulig i NAV, innenfor målgruppen i prosjektet.

Når det gjelder spørsmålet om oppgavedeling og «Inn i jobb»-prosjektet kan ses i sammenheng, er det helt klart synergier her.

Tjeneste arbeid og aktivitet i samarbeid med tjeneste omsorgssentre, har startet ulike kvalifiseringsløp, basert på både oppgavedeling og «Inn i jobb». For at «Inn i jobb» skal kunne realiseres i sektoren må det opprettes stillinger da formålet er fast ansettelse.

Økonomiske og administrative konsekvenser

TØRN og oppgavedeling dreier seg for det meste om bruk av riktig kompetanse til riktig tiltak. Det er viktig med gode prosesser for gjennomføring av dette arbeidet.

«Inn i jobb» dreier seg om fast ansettelse. Dette betyr at sektoren og tjenestene må ha ledige stillingshjemler og budsjettmidler for å kunne ansette i den aktuelle stillingen.

Vurderinger:

Det har i flere år vært jobbet med TØRN og oppgavedeling i sektoren. Dette er et viktig arbeid for å sikre at ansatte får brukt sin fagkompetanse og sikre at man har riktig kompetanse i tjenestene. Dette bidrar til en bærekraftig tjeneste og er positivt ved rekruttering til ledige stillinger. Arbeidet med oppgavedeling forsetter i sektoren.

Det vurderes slik at det er synergier knyttet til oppgavedeling og «Inn i jobb». Det vil også føre til at sektoren kan tilby flere VTO-plasser. Oppgavedeling fører til at de ansatte gjør arbeidsoppgaver som stemmer med deres fagkompetanse, men det medfører ikke så ofte til ledige stillingshjemler. All ansettelse krever budsjettmidler og ledige stillingshjemler.

Konklusjon

Kommunestyret tar saken til orientering.