

Referat personalmøte Horsters 10.3.2017

Avdelingsleder Inger Lise Bråtesveen ønsket velkommen og skrøt av de ansatte – totalt 21 ansatte fra Horsters deltok på «Framtidas tjenester»-samlingene på Helsehuset tidligere i uka. Godt oppmøte!

Deretter overtok tjenesteområdeleder Christoph Kösling og orienterte om bakgrunnen for dagens møte: Planlagte organisasjonsendringer i Hjemmetjenesten, med funksjonsinndelte arbeidslag og primærkontakter. Hele presentasjonen ligger som vedlegg til referatet.

Denne gangen er bakgrunnen for endringene ikke økonomi, men fag og kvalitet. Endringene har vært snakket om lenge, og de er etterspurt av mange ansatte.

Det er bestemt at de skisserte endringene skal gjennomføres, men det er fortsatt åpent hvordan dette skal skje. Her ønsker Christoph innspill fra de ansatte, slik at prosess og resultat blir best mulig.

Arbeidsgrupper:

Det skal opprettes tre arbeidsgrupper: En som jobber med demenslag, en som jobber med generelle arbeidslag og primærkontakter, og en som jobber med fagoverbygg (3-årig høyskoleutdanning).

I arbeidsgruppene skal det sitte to eller tre avdelingsledere, to plasstillitsvalgte, ett verneombud og koordinatører. De ansatte oppfordres til å komme med innspill hele veien i prosessen: Hvordan kan arbeidet med den nye organiseringen best gjøres? Hva er viktig å tenke på? utfordringer som må løses? Gode løsninger som dere ser?

Innspill kan gis til avdelingsleder, men bruk også de plasstillitsvalgte og lokalt verneombud. Disse er de ansattes representanter inn i arbeidsgruppene.

22. mars skal det være verksted i regi av KS, der de som sitter i arbeidsgruppene skal være med.

Generelle spørsmål , svar og kommentarer:

Umiddelbare kommentarer fra personalet:

«Fordel med fagoverbygg er at sykepleierne blir samlet»

«Det er helt klart at man bør gjøre det på en annen måte enn slik det er nå, i alle fall. Det er forbedringspotensiale».

«Det som er så spennende med å jobbe i Hjemmetjenesten, er at vi jobber med så mye forskjellig. Hvis vi bare skal jobbe med de samme pasientene, får vi ikke prøvd oss på så mye ulikt, det kan bli litt kjedelig»

«Jeg har jobbet på Hamar før, der jobbet vi i tre ulike lag. Det jeg oppfattet, var at pasient og pårørende får en mye mer forutsigbar hverdag, fordi kompetansen blir brukt mer riktig. Men mange ansatte syntes det ble litt ensformig. Alt i alt tror jeg at å jobbe på den måten kan være positivt, det er i alle fall min opplevelse ».

Inger Lise: «Tilbakemeldinger fra dere ansatte har vært at det er for stort slik det er nå, og det er litt av bakgrunnen for å innføre primærkontaktordningen. Men med alle de pasientene vi har og den turnushverdagen vi har, tror jeg den variasjonen dere etterspør vil komme allikevel.»

«På Hamar hadde vi primærkontakter og sekundærkontakter som hadde mulighet til å følge opp litt og holde i den røde tråden som jeg synes mangler litt i hverdagen her. utfordringer vil det jo være uansett hvordan vi jobber, men jeg synes kanskje det var litt lettere med den organiseringen vi hadde der».

«Er det tenkt noe ifht. ufaglærte og faglærte vikarer – skal de også inn i grupper?»

Christoph:» Det er ikke bestemt, det skal arbeidsgruppene se på. Til slutt må jo noen ta alle disse avgjørelsene og bestemme hvordan det blir, men nå i starten av prosessen ønsker jeg mest mulig innspill: Hva ser dere som utfordringer, hva er viktig å huske på? Det er dere som kjenner best hvor skoen trykker».

«Hva mener dere med demenslag?»

Christoph: «Det vil si at vi bruker ansatte med videreutdanning og interesse for feltet til å jobbe med mennesker med demens».

«Skjer det noe med Tildeling eller skal de fortsette på samme måte».

Christoph: Hvordan var det i Hamar?

«I Hamar hadde vi ikke Tildeling. Det var sykepleierne som gjorde de vurderingene».

Christoph: «Det er jo et innspill arbeidsgruppene kan ta med seg. Samtidig er det også viktig at vi i Hjemmetjenesten gjør det vi skal og skriver endringsjournal blant annet, der har vi et forbedringspotensiale.»

Risikoanalyser blir en viktig del av denne prosessen, og det blir viktig å sikre kommunikasjonsflyten mellom de ulike lagene. Oppgavene til de enkelte lagene må defineres og disse må kommuniseres tydelig til alle ansatte.

Tidsperspektiv:

Christoph stilte spørsmål til de ansatte hvor raskt de ønsker denne endringen innført?

«Nå mangler det jo så mange sykepleiere. Vi kan vel ikke begynne før vi har folk på plass?»

Inger Lise: «Ja, vi har sykepleiermangel i kommunen. Samtidig bruker vi de vi har til klesvask, lage mat... Har vi råd til det? Kanskje vil det bli lettere om vi rendyrker og fordeler oppgavene annerledes enn i dag. At ikke sykepleierne smører brødkiver, men at det overlates til praktisk bistand. Da holder det kanskje med de sykepleierne vi har, om vi får utnyttet ressursene bedre. Rett person på rett plass».

«Jeg håper jo vi kommer sammen på ett hus alle sammen. Da kan vi lettere dra nytte av hverandres kompetanse. Nå samles sykepleierne, kanskje dette kan være første steg på veien? Det er lettere å samarbeide om vi er sammen. Jo fortere, jo bedre!»

«Fagoverbygg må være ferdig til 1. juni. «

«Viktig at vi ikke starter med ting som ikke er på stell, da blir vi frustrerte og mister motet. Ikke start opp før ting er 110% sikkert.»

Personalgruppa antyder 1. september som mulig oppstartsdato.

Avslutningsvis spurte Christoph: «Mener dere at denne endringen kan bidra til å bedre kvaliteten?» Entydig svar: «Ja».

Om informasjon/kommunikasjon/innspill:

I tillegg til å bruke plasstillitsvalgte, verneombud og avdelingsledere, finnes det en e-postadresse som kan brukes til idéer, forslag og innspill: ide@lillehammer.kommune.no

På Horsters sender avdelingsleder ut nyhetsbrev hver uke, så de ansatte er vant til å få informasjon på e-post. Enighet om at det er fint, slik at alle får samme informasjon.

Referent: Karianne Sviggum