

## Innlegg kontrollkomiteen 28/2 2020

Laila Munkeby

Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet.

På tross av stram kommuneøkonomi vet jeg ikke om områder der kommunen i dag ikke oppfyller lovkrav. Det er stort fokus på at innbyggeren skal få rett tjeneste til rett tid.

Det er store utfordringer i kommunen på grunn av økonomi, og vi kan ikke love at det lar seg gjøre frem i tid.

Flere enheter sliter med stort merforbruk.

Kommunen har en målsetting om forebygging av behov for tjenester ved tidlig innsats. Dette er vanskelig da uforutsette oppdrag dukker opp, og krever straks tiltak, og noen ganger store ressurser.

Likevel er det bygd opp flere lav terskel tilbud, som fungerer god.

Blant annet: Ungdomskontakter, tilbud til unge demente, treningsgrupper, og fokus på livstils endring ved frisklivscentralen, også innen rus psykiatri.

Styrking av Personal avdelingen, og ansettelse av flere avdelingsleder i helse, fokus på lederstøtte, leder opplæring, god ledelse og oppfølging av ansatte. Et bedre samarbeid på tvers, vil gi mulighet for å finne gode løsninger raskere for ansatte som får utfordringer med helse eller jobbsituasjon.

I helse og oppvekst mener jeg at ressurser kanskje burde vært utnyttet bedre. Flere hele, og større stillinger for faste ansatte med formel kompetanse, istedenfor utstrakt bruk av vikarer, uten noen form for formell utdanning.

Vi bør også se på oppgave fordeling, vi sliter for å få rekruttert nok fagkompetanse særlig sykepleiere, og det medfører stort arbeidspress, og masse ressurser brukes på overtid.

Vi må bruke fagarbeiderne, og de med realkompetanse for det de er verdt. Oppgaver som etter lovverket ikke krever sykepleiekompetanse må delegeres til helsefagarbeideren og pleiemedhjelpere, renholdsoppgaver må utføres av renholderne.

Er det riktig å bruke sykepleiere i merkantile stillinger?

Matlaging og servering må utføres av ansatte med kompetanse på kosthold og ernæring. Rett kompetanse, på rett plass, til riktig tid.

Vi har flinke ansatte som vil, og gjør en kjempe jobb.

Ansatte og ledere har stort fokus på dokumentasjon. Mange mener det er avsatt for liten tid til det. Nytt avvikssystem er innført, men fortsatt savner ansatte gode rutiner for tilbakemelding og oppfølging av avvikene. De mener avvik blir lukket, og diskusjon rundt forbedrings muligheten uteblir.

Vi sliter med et for høyt sykefravær, og rekrutering, det er vel ikke å legge skjul på at enkelte avdelinger, har fått et dårlig omdømme, og at arbeidsmiljø utfordringer får pågå uten at det blir tatt tak i tidlig nok.

Vi håper at økt ledertetthete vil gi bedre tid, og at ledere får tid til annet en kun den daglige drift.

Omgjøringene av sykeheimsplasser til heldøgns omsorgsplasser har medført en del frustrasjoner, mange som får omsorgsleiligheter har veldig dårlig helse og har store utfordringer med å klare seg selv. For lite opplæring blant ansatte iblant annet lovverk i forhold til tvang og makt.

Mye god og nyttig informasjon blir sendt ut, vi sliter med å nå ut til alle, mange er fortsatt ikke lik komfortabel med den digitale utviklingen.

Levanger oppfyller lærer- og pedagog norm i skole og barnehage, men stramme økonomiske rammer kan gi utfordringer frem i tid.

Corona utfordringene har arbeidsgiver håndtert på en flott måte.

God informasjon er gått ut til ansatte og brukere, drøftinger og samarbeidsmøter med tillitsvalgte.

Ikke igangsatt unødvendige tiltak, før behov har dukket opp.

Det er laget gode beredskapsplaner.

D