

Til politikerne i kommunestyret Frøya kommune.

Vi er tre sykepleier ved Frøya legekantoret som med dette brevet vil informere dere om prosessen som har skjedd på legekantoret fra våren 2023 og frem til nå. En prosess der arbeidsgivers ønske var å omorganisere sykepleierkompetansen fra Frøya legekantor til legevaktsatelitt ved helsehuset. Resultatet av denne prosessen per nå er at ingen sykepleiere er overført til legevaktsatelitt og 1 sykepleier er mot sin vilje planlagt nedgradert til helsesekretærstilling og får ikke utøve sitt yrke. Dersom dette gjennomføres så vil Frøya kommune i denne prosessen miste kompetansen til 1 sykepleier med 25 års erfaring.

Når det kommer til kommunens kjerneverdier som er åpenhet, respekt, engasjement og troverdighet, føler vi at det er feilet på alle punkter i denne prosessen.

Vi vil vise til en uryddig prosess med mange mangler og lite informasjon der ansatte ikke blir hørt, ivaretatt og ikke blir møtt på behov for tilretteleggingstiltak grunnet helseutfordringer. Vi vil også vise at beslutningen om å nedbemanne sykepleierkompetansen ved legekantoret er tuftet på et tynt og muligens feilaktig grunnlag, at vedtaket ble besluttet før kartleggingen var slutført og at man allerede ser de negative konsekvensene dette har for legekantoret og tjenestetilbudet.

Vi vil poengtere at vi flere ganger har gått tjenestevei og informasjonen som fremkommer i dette brevet skal derfor være kjent for hovedtillitsvalgt sykepleierforbundet Maren Berg Kjerringvåg, avdelingsleder Peggy Johansen, virksomhetsleder Torny Sørli, HR Sonja Dybvik og kommunalsjef helse og mestring Renate Loktu Sandvik.

Vi prøver å illustrere en tidslinje for at dere skal få se prosessen vi har vært igjennom og for å gi dere innblikk i saken.

Tidslinje:

23.05.23 Informasjonsmøte med PWC, Sonja Dybvik, Torny Sørli, Peggy Johansen og alle ansatte ved Frøya legekantor:

I innkalling sendt 16.05 står det: Inviterer til et lite informasjonsmøte vedrørende kartleggingsarbeidet som igangsettes når det gjelder pilotprosjekt legevakt. Inviterer til et lite informasjonsmøte vedrørende kartleggingsarbeidet som igangsettes når det gjelder oppgaver som ligger til alle ansatte på legekantoret. PWC vil bistå oss i forbindelse med kartleggingene, og vil delta i møte sammen med personalsjef og virksomhetsleder.

25.05.23 mail til ansatte fra avdelingsleder legekantoret:

Dere vil bli koblet på ift prosessen fram til pilotprosjektet settes i gang, og allerede nå jobber vi med en ressurskartlegging her på legekantoret. I den forbindelse er det i første omgang ønskelig å koble på en helsesekretær og en sykepleier, som kan hjelpe til med å dykke ned i det arbeidet som vi allerede har jobbet med ift å se på hvilke oppgaver som gjøres på legekantoret, hvor lang tid vi bruker på oppgaver, hvilke samarbeidspartnere har vi og hvor lang tid bruker vi til de forskjellige oppgavene, og av hvilken profesjon.

Slutten av mai og juni: PWC starter kartlegging av aktiviteter og kompetanse ved legekantoret med 2 møter digitalt på 45 min med 1 helsesekretær og 1 sykepleier, fellesmøte teams alle medarbeidere på 45 min. På grunn av tidsbruk så ikke avdelingsleder hensikten/nyttens av å bruke mer tid på dette i en presset arbeidshverdag, samt at 1 sykepleier ble fritatt fra å delta i kartleggingen da det ble sagt at denne prosessen ikke berørte vedkommende.

I mai og juni mottok sykepleierne på legekantoret mailer fra hovedtillitsvalgt i NSF som trodde at vi allerede var informert om prosessen av arbeidsgiver. Dette var den første informasjonen vi fikk direkte om prosessen vedrørende kartlegging av sykepleierkompetansen på legekantoret og mulige konsekvenser av dette, ergo ingen informasjon er kommet til oss fra vår ledelsen ei heller fullverdig informasjon om hvorfor PWC gjennomfører kartlegging.

Det ble sagt i møte på mai at sykepleierkompetansen skulle kartlegges for hele Frøyas kommune, men ble bare gjennomført på legekantoret.

27.06.23 mail til sykepleierne på legekantoret fra hovedtillitsvalgt i sykepleierforbundet:

I første omgang vil det bli gjennomført en individuell kartleggingssamtale over sommeren, hvor man kan komme med sine betraktninger. Jeg kan også delta i samtalen med dere som tillitsvalgt hvis det er ønskelig. Etter at samtalene er gjennomført, vil resultatene diskuteres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt. Arbeidsgiver ser det som hensiktsmessig å beholde én sykepleier ved legekantoret i henhold til ressurskartleggingen, noe som betyr at noen av dere vil bli innkalt til en samtale hvor dere vil bli informert om endringsoppsigelse og tilbud om en ny stilling. Arbeidsgiver har satt opp en tentativ plan med målsetting om at arbeidet med omplassering vil være ferdigstilt 01.10.2023. De av dere som blir omplassert vil bli overført til helsehuset, da organisering og etablering av legevakt vil bli gjort der i første omgang. I denne prosessen vil det være fokus på å tilrettelegge for dere ansatte med muligheter for å påvirke aktivt gjennom bla. workshops. Her vil temaet være fokus på hvordan legevaktsatelitt og sykepleierkompetansen organiseres i sin helhet i kommunen.

05.07.23 Mail fra kommunalsjef helse og mestring Renate Loktu Sandvik:

Flere av de spørsmål og bekymringer som kommer opp vil bli ivaretatt gjennom prosessen vi starter etter sommerferien. Formålet med kartleggingssamtalene er å identifisere ansattes ferdigheter, kompetanse, interesser, motivasjon og preferanser for å kunne vurdere omplasseringsmuligheter internt i organisasjonen. Under kartleggingssamtalene legges det vekt på å lytte til ansattes bekymringer, ønsker, spørsmål og ideer, og tilby støtte og veiledning der det er nødvendig. Arbeidsgiver utarbeider en oversikt etter kartleggingssamtalene og informasjonen drøftes med tillitsvalgte før videre prosess. I tillegg er det arbeidsgivers intensjon å skape en god prosess i høst der alle har mulighet til å bidra og bli en del av utviklingen av en bedre organisering med bakgrunn i det utfordringsbildet som er skissert.

Kommentar til mail: Vi opplever at prosessen ikke ble slik den er beskrevet i mailen verken i form av informasjon, inkludering og det at den enkelte skulle bli ivaretatt. Verken motivasjon, preferanser eller helseutfordringer (IA-tiltak) ble ivaretatt. Dette oppleves på ingen måte som en god prosess for noen av medarbeiderne på legekontoet, og prosessen har ført til mye usikkerhet, utrygghet, uro, bekymring, ytterligere helseutfordringer og merbelastning på arbeidsplassen.

06.07.23 Møte på legekontoet med Ingrid Kristiansen, Renate Loktu Sandvik og sykepleierne.

Møte finner sted i ferien å ansatte møter til tross for ferieavvikling for å få informasjon om hva som skjer på arbeidsplassen. Renate opplyser om at hun ikke vil sende mail til virksomhetsleder fordi hun har ferie, men sykepleiere møter til tross for at vi har ferie. Det skapes uro og usikkerhet i ferietiden, der det blir sagt at vi skal bli ivaretatt i prosessen etter sommeren noe som ikke blir innfridd.

07.07.23 Mail med oppsummering fra møte 06.07.23 fra Renate Loktu Sandvik til sykepleierne:

Det gis tilbakemelding til arbeidsgiver på følgende punkter:

- Ansatte gir tilbakemelding på at de mener arbeidsgiver har misset på informasjon – opplever ikke å ha fått informasjon fra oppstart av prosjektet i nov 2022 og frem til d.d

Arbeidsgiver tar dette på alvor og vil jobbe for å forbedre kommunikasjonen med de ansatte i fortsettelsen.

- Ansatte gir tilbakemelding på at arbeidsgivers innstilling kommer som et sjokk.

Det er beklagelig at dette kom som et sjokk, og arbeidsgiver vil jobbe med å forbedre kommunikasjonen.

- Ansatte opplever seg ført «bak lyset» – stiller spørsmål om det er det bevist hemmeligholdt tanker om å se helhetlig på sykepleierressurser i Frøya kommune.

Arbeidsgiver tar spørsmålet om hemmelighold seriøst og forsikrer de ansatte om at det ikke er bevist at det har vært noen skjulte planer om prosessen rundt å se helhetlig på sykepleierressurser i Frøya kommune. Arbeidsgiver vil jobbe for åpenhet og tydelig kommunikasjon i fremtidige prosesser.

- Ansatte opplever fjernledelse – ledelse som ikke er tilstede.

Arbeidsgiver tar tilbakemeldingen om fjernledelse på alvor og vil se nærmere på hvordan man kan forbedre tilstedeværelsen og kommunikasjonen fra ledelsen overfor de ansatte.

-Ansatte er kritisk til kartleggingsskjema som er utsendt – punkter og informasjon som skal kartlegges

finnes blant annet i kompetanseoversikt i Visma meg selv.

Arbeidsgiver tar med seg tilbakemeldingene på skjema for å sikre effektivitet og unngå unødvendig dobbeltarbeid.

- Ansatte stiller spørsmål rundt Frøya kommune som IA bedrift – er dette en prosess hvor arbeidsgiver ivaretar ansatte som har utfordringer helsemessig?

Kartleggingssamtalen skal ta innover seg og ivareta ansatte også med helseutfordringer.

-Ansatte forventer en konkret tilbakemelding på hvordan informasjonsflyt skal bli bedre til høsten.

Arbeidsgiver forstår at ansatte forventer at informasjonsflyten blir bedre til høsten. Arbeidsgiver skal sørge for tydelig og jevnlig kommunikasjon med de ansatte.

- Ansatte ønsker en person med helsefaglig bakgrunn inn i kartleggingssamtalene – kommer konkret tilbakemelding på om dette kan være kommunalsjef som har et blick på hele organisasjonen.

Arbeidsgiver noterer seg ønsket om en person med helsefaglig bakgrunn i kartleggingssamtalene. Arbeidsgiver vil vurdere om kommunalsjefen kan være en passende person med et helhetlig perspektiv på organisasjonen og ta dette med i vurderingen.

- Ansatte ønsker å gjenoppta kartleggingsarbeidet da det formidles at det ikke har vært forståelse for oppdraget pga manglende informasjon.

Arbeidsgiver erkjenner at det har vært misforståelser og manglende informasjon rundt kartleggingsarbeidet. Arbeidsgiver forsikrer at dette arbeidet vil bli fullført etter sommerferien og er allerede bestilt. PwC vil ta kontakt med avdelingsleder for å gjenoppta kartleggingen. Arbeidsgiver vil også sørge for bedre forståelse og tydeligere kommunikasjon rundt oppdraget.

- Ansatte opplever ikke at de er hørt i prosessen og mener det er minimum behov for 2 sykepleiere ved legekontoet.

Arbeidsgiver tar tilbakemeldingen om manglende følelse av å bli hørt på alvor og tar hensyn til ansattes bekymringer i den videre planleggingen når kartleggingen er ferdigstilt.

I tillegg tenkte jeg å legge ved underlag/presentasjon fra arbeidsgruppemøtet 20.06, og som videre ble brukt til informasjonsmøtet med tillitsvalgte 21.06 og drøfting med tillitsvalgte 26.06. Dette lå dessverre ikke tilgjengelig på vår prosjektmappe i teams. Iom at prosjektleder har ferie så får jeg ikke tilgang på dette nå. Men kan ettersende til dere når ferien er ferdig.

Denne presentasjonen fra arbeidsgruppemøtene er pr.dd. ikke mottatt av sykepleierne ved legekontoet som lovet.

August: individuelle kartleggingssamtaler blir utført med sykepleierne på legekontoet, HR Sonja Dybvik, virksomhetsleder Torny Sørli, hovedtillitsvalgt sykepleierforbundet Maren Kjerringvåg og Rannveig P. Andol fra sykepleierforbundet.

Legekontoet har hatt 2 sykepleiere ansatt i fast stilling + 1 diabetessykepleier som jobber i en særstilt egen stilling uavhengig av den daglige driften på legekontoet. I tillegg til disse ble ytterligere 2 sykepleiere innkallt i kartleggingssamtaler: 1 sykepleier som er fast ansatt på helsestasjonen, men som

jobbet som ferievikar sommeren 2023, og 1 sykepleier som jobbet i stillingsbank i Frøya kommune og hadde et vikariat grunnet sykdom.

23.08.23 Mail fra Sonja til sykepleierne ved legekantoret:

Vi fortsetter å ha tett samarbeid med PWC. I forlengelsen av det vil de snart fullføre kartleggingen når det gjelder helhetlig behov for ressurser på legekantoret. Noe som er etterspurt fra oss, ansatte på legekantoret og tillitsvalgte.

Når det gjelder veien videre for deg som ansatt ved legekantoret, vil du få en innkalling til en egen samtale, som vil bli gjennomført i uke 36/37. Jobber nå med å koordinere aktuelle tidspunkt med tillitsvalgt i NSF.

Arbeidsgiver jobber tett med tillitsvalgte også i fortsettelsen, og har avtalt et drøftingsmøte med dem fredag 01.09.23. Innen da har vi fått gjennomført noen arbeidsmøter knyttet til praktiske forhold samt andre avklaringer som er viktig før drøftingsmøte.

Har full forståelse at det å stå i omstilling er krevende og en påkjenning. I slike prosesser med mange involverte tar det gjerne litt tid, men viktig at vi får tatt alle nødvendige avklaringer både når det gjelder ressurser og praktiske forhold parallelt.

Vi jobber fremdeles etter planen at vi innen midten av september har gjennomført alle møter, evt formelle møter med alle dere som har vært gjennom kartleggingssamtaler.

Kommentar til mail: Man får info om at man må fullføre kartleggingen med pwc til tross for at vedtak om å redusere sykepleierkompetansen ved legekantoret er fattet. Så kartleggingen av sykepleierressurs ble fattet før kartleggingen til pwc var gjennomført/sluttført.

Individuelle samtaler i starten av september mellom sykepleiere, HR Sonja Dubvik, virksomhetsleder Torny Sørli og hovedtillitsvalgt Maren Kjerringvåg der man får info om konklusjon:

- Diabetessykepleier fortsetter som vanlig i sin særstilte stilling ved legekantoret.
- Sykepleier ved helsestasjonen går tilbake til sin stilling ved helsestasjonen etter endt ferieavvikling.
- Sykepleier i vikariat avslutter sitt vikariat 31.12.2023.
- Av 2 sykepleierstillinger ved legekantoret velger man å videreføre 1 sykepleierstilling ved legekantoret der de viser til konklusjonen til PWC, en konklusjon som oppleves å være tatt på tynt og feilaktiv grunnlag og som ikke en gang er ferdigstilt når vedtaket fattes. Det kan virke som om administrasjonen fatter et vedtak basert på konklusjonen til PWC uten å stille noen kritiske spørsmål til denne konklusjonen, hvordan man har kommet frem til konklusjonen eller hvilke konsekvenser det vil føre til for driften av legekantoret?

Hva skjer med behovet for sykepleier på legekantoret når den ene sykepleieren er syk eller har ferie, hvem skal da bestille medisiner, følge opp regnskap på A-preparater, legge inn kateter, setter injeksjoner bare sykepleier setter eller gi væsker og medisiner intravenøst? Frøya legekantor har alltid praktisert å ha 2 sykepleiere på legekantoret grunnet nevnte problemstillinger, samt at Frøya er og blir en utkantskommune der det er like langt til sykehus i dag som det var for 10, 20 og 30 år siden.

På grunn av fastlegekrisen som rammer hele landet, så har Frøya kommune valgt å «ofre» sykepleiergruppen for å bemanne opp en legevaktsatelitt. Vi oppfatter at de som arbeidsgiver imøtekommer den krevende legevaktordningen vi har pr i dag, med å innføre et prøveprosjekt på legevaktsatelitt som bemannes med sykepleiere. Men til hvilken pris? Har vi virkelig så mange sykepleiere på Frøya som gjør at arbeidsgiver kynisk kalkulerer med frafall av sykepleiere. Er dette en metode som er omforent med at arbeidsgiver ønsker å rekrutere og beholde erfarne sykepleiere? Den stadig økende arbeidsmengden på legekantoret, der det bl.a er ansatt 3 nye leger i nyere tid og man har ønsker om å ansette ytterligere 1 lege, har imidlertid medført at man har måtte låne ressurser fra PLO for å dekke behovet av medarbeidere på legekantoret.

- Den andre sykepleieren i fast stilling får aldriendringsoppsigelse, men blir tatt på senga med et helt ukjent jobbtilbud om stilling ved flyktningetjenesten. Denne stillingen ble aldri nevnt tidligere i prosessen og dermed så var det ikke mulig for sykepleieren å informere om hvorfor denne stillingen ikke var forenelig med hennes helseutfordringer og at dette er en jobb vedkommende ikke kan tiltre. Etter at det ble vedtatt at det kun skulle være 1 sykepleier på legekantoret viser kartleggingen til PWC at arbeidsmengden krever økning i antall årsverk og høsten 2023 lyses det ut 2 stillinger som helsesekretær/medisinsk sekretær. Den ene sykepleieren, med snart 25 års erfaring i sykepleieryrket, som skulle omorganiseres går per tiden i et vikariat som sykepleier på legekantoret ut april. Etter dette er hun forelagt et tilbud om å jobbe fast i 100% stilling som helsesekretær ved legekantoret med sykepleierlønn + lokale lønnstillegg som sykepleier. Dvs. at Frøya kommune mister kompetansen til 1 sykepleier da hun degraderes, men vedkommende skal fortsatt ha sykepleierlønn men får ikke utøve yrket sitt på Frøya legekantor. Virksomhetsleder og HR har uttrykt at dette er for å spare penger i form av innbetaling av KLP pensjon i sykepleierordningen, noe det er tvil om arbeidsgiver kan unnlate seg å betale inn så lenge hun er offentlig godkjent sykepleier og jobber ved legekantoret. Hva vil dette utgjøre i kroner og øre, og vil Frøya kommune være mest tjent med denne besparelsen på bekostning av å ha sykepleierkompetansen til en erfaren sykepleier i en tid der det er vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert helsepersonell? For denne sykepleieren har det opplevdes som en kamp i høst for å få muligheten til å kunne stå i jobben sin tross helseutfordringer, men opplever ikke at arbeidsgiver har spilt på lag for at vedkommende skal få fortsette sitt virke som sykepleier. Denne sykepleieren fikk i utgangspunktet jobben ved legekantoret som et IA-tiltak grunnet helseutfordringer.

21.09.23 Møte med PWC, medarbeidere på legekantoret, Peggy Johansen og Torny Sørli:

Innkalling fra virksomhetsleder Torny Sørli: Kaller inn til nytt kartleggingsmøte ved legekantoret, da tidligere kartlegging ikke er tilstrekkelig til å si nok om ressursbehovet.

Resultatet av kartleggingen av sykepleierkompetansen er lagt fram, men er ikke tilstrekkelig til å si noe om det totale ressursbehovet.

Arbeidsgivers innstilling er at dette arbeidet skal sluttføres.

Vi stiller spørsmålstegn ved innkallelsen når beslutninger allerede er tatt og gjennomført i form av omorganisering og reduksjon av sykepleierkompetanse ved legekantoret.

PWC ga tydelig uttrykk for at de ikke visste verken hvordan medarbeiderne ved legekantoret jobber,

organiserer arbeidshverdagen sin eller antall årsverk (PWC regnet med vikarer i grunnbemanningen). Dette har blitt poengtert til PWC av avdelingsleder flere ganger i løpet av prosessen. Man kan spørre seg om beslutninger er tatt på feil grunnlag i utgangspkt., har PWC skjønt sitt mandat?

Selve prosessen har mange mangler som f.eks inkludering og informasjon av ansatte, mangel av prosess tyder sterkt på at ledelsen har besluttet før prosessen er kjørt.

Behovet for økt grunnbemanning og kompetent personell ved legekantoret er i endring da man høsten/vinteren 2023 ansatte 3 nye leger og med ønsker om å ytterligere øke med 1 lege. Grunnbemanningen av hjelpepersonell er økt uten at dette medfører en økning, heller reduksjon av sykepleiere.

Målet vårt med brevet er å belyse at vi ser behovet for å øke opp sykepleierkompetansen til 2.årsverk ved Frøya legekantor. Vi ønsker kun det beste for våre innbyggere i Frøya kommune, derfor oppleves det sårbart med bare 1 sykepleier på jobb, spesielt med tanke at det er økt opp med legestillinger og planlagt enda en økning.

Tonje Abelsen, Tina A. Hammer og Anna Kristoffersen