
Notat

Til : Kjell Jensen, Uavhengig

Fra : Rådmannen

Kopi :

Vår referanse	Arkivkode	Sted	Dato
08/71 - 32	033	DRAMMEN	07.04.2008

SPØRSMÅL FRA KJELL JENSEN, UAVHENGIG

STOR FRUSTRASJON I HJEMMETJENESTEN - HØYT SYKEFRAVÆR.

Det er brukere av hjemmetjenesten som føler og hører fra ansatte i hjemmetjenesten, at det er stor misnøye

i Deres arbeidssituasjon. Dette fører igjen til høyt sykefravær. De ansatte sier også til brukerne at de har

fått "munnbind" av ledelsen, samt at de på gulvet mener Deres ledere er for lite med. Mine spørsmål er da følgende:

1. Er administrasjonen kjent med dette?
2. Hvis dette er kjent, hva blir gjort for å rettet på dette?
3. Har de ansatte et for høyt arbeidspress, slik at dette er årsaken til det høye sykefraværet?
4. Er samarbeidsklimaet blandt ansatte og mellomlederne det rette?

Svar

Hjemmebaserte tjenester med fokus på ledelse og arbeidsmiljø

Drammen kommunes hjemmebaserte tjenester har 297 årsverk ansatte, fordelt på 425 ansatte. Vi har kontinuerlig fokus på kvalitet i tjenestetilbudet, arbeidsmiljø og en god og åpen kommunikasjon mellom ledelsen, de ansatte og deres organisasjoner. I tillegg har kommunen etablert ulike rutiner og systemer som skal fange opp eventuelle uønskede hendelser, vise utviklingstrekk og gi grunnlag for et løpende forbedringsarbeid.

- Medbestemmelsesordning
- Medarbeiderundersøkelse (BMS)
- Sykefraværstatistikk med oppfølging
- Kvalitetssystem med avviksrapportering

- Etske retningslinjer med varsling

Åpen kommunikasjon og medbestemmelse

Bystyret har i 2007 vedtatt en ny arbeidsgiverpolitikk som fokuserer på bl. annet ledelse, lederutvikling og sykefraværsoppfølging gjennom "nærværsfaktorer" og utvikling av et godt arbeidsmiljø med ulike prosjekter og handlingsplaner. I tillegg gjennomføres det årlige utviklingssamtaler (medarbeidersamtaler) mellom leder og medarbeidere.

Drammen kommune og hjemmebaserte tjenester praktiserer meroffentlighet, vektlegger åpen kommunikasjon, at den er korrekt og pålitelig slik at virksomheten er en tjeneste publikum kan stole på. En av de viktigste ordningene for åpen kommunikasjon og samhandling er regulert i hovedavtalen og kommunens medbestemmelsesordning. Kommunens ledelse, tillitsvalgte og vernetjeneste har god og regelmessig kommunikasjon omkring løpende informasjonsutveksling, drøftinger og avklaringer omkring ulike spørsmål som omhandler arbeidsmiljø og de ansattes arbeidssituasjon.

De ansatte i hjemmebaserte tjenester har ikke "munnkurv" men har en rett og plikt til å uttale seg og gi informasjon til rette vedkommende som er nærmeste leder, tillitsvalgte eller vernetjenesten som skal medvirke til å ta tak i dette for å forbedre tjenestene til brukerne og en løpende utvikling av et godt arbeidsmiljøet m.v. Dette er blant annet hjemlet i lov om helsepersonell og i de lover, forskrifter og regler som gjelder for arbeidslivet generelt og kommunens etiske retningslinjer spesielt, med blant annet intern varslingsordning m.v.

Aktuelt

Bystyret har fattet vedtak i forbindelse med økonomiplan omkring økonomiske rammebetingelser for kommunens omsorgstjenester. Rådmannen rapporterer hvert tertial og holder bystyrekomiteen løpende orientert omkring økonomisk situasjon, tjenesteproduksjon, kvalitetsutvikling, arbeidsmiljø og sykefravær i virksomhetene. Helse og sosialdirektøren orienterte bystyrekomiteen for Helse-, omsorg og sosiale tjenester den 4. mars om den økonomisk situasjon og iverksetting av ulike effektiviseringstiltak for å holde budsjettet for 2008. En stram ressursituasjon kombinert med en vekst i antall brukere med stadig mer komplekse lidelser medfører et høyt arbeidstempo og mange faglig utfordringer for de ansatte.

De to viktigste objektive indikatorene for samarbeid, åpenhet, trivsel og et godt arbeidsmiljøet er medarbeiderundersøkelsen og sykefraværstatistikken i kommunen.

Vedlegg :

- Resultater av medarbeiderundersøkelsen for hjemmebaserte tjenester 2007
- Sykefraværstatistikk 2005 -07

Medarbeiderundersøkelsen 2007

Pleie og omsorg

Spørsmål

Svarprosent

Hjemmetjenesten Bragernes

Hjemmetjenesten Strømsø

82 %

90 %

I hvilken grad har du ansvar og myndighet til å kunne arbeide selvstendig

5,2

5,3

I hvilken grad opplever du at det er gode sosiale relasjoner mellom deg og kollegaene

5,2

5,3

I hvilken grad opplever du at dere har god evne til å løse oppgavene i fellesskap

4,9

5,2

I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder tar hensyn til dine behov som arbeidstaker

5

5,1

I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder behandler deg med respekt

5,3

5,3

I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder gir klart uttrykk for hva som forventes av det i jobben

5,1

5,1

Alt i alt hvor fornøyd er du med muligheten for faglig og personlig utvikling

4,4

4,6

I hvilken grad har du positive følelser for in arbeidsplass

5,1

5,3

I hvilken grad ville du anbefalt andre å søke jobb på din arbeidsplass

5

5,4

Alt i alt hvor godt trives du med arbeidet ditt og arbeidssituasjonen din

5,1

5,3

Undersøkelsen med en skala fra 1 - 6

0 - 4,0

4 - 4,5

4,5 - 6

Sykefraværsutvikling

Virksomheter i basisorganisasjon pleie og omsorg	TOT 2002	TOT 2003	TOT 2004	TOT 2005	TOT 2006	TOT 2007
Omsorgstiltakene		9,4	9,9	9,1	8,9	9,2
Institusjonstjenesten Strømsø		13,3	12,8	12,6	11,8	12,9
Fjell bo- og servicesenter						11,4
Hjemmetjenesten Strømsø		15,1	12,7	9,0	9,0	11,6
Institusjonstjenesten Bragernes		15,2	10,5	13,1	14,1	12,7
Hjemmetjenesten Bragernes		17,9	12,4	10,4	12,4	12,4
Geriatrisk kompetansesenter					14,8	14,6
Tjenestetildeling Samordning		22,2	6,7	10,9	6,0	3,4
09 Pleie og omsorg	13,6	13,8	11,1	10,6	11,3	11,7

Tabell hentet fra rådmannens notat til partsammensatt utvalg 15 februar 2008.