

Rapport: Oppfølging av forvaltningsrevisjon "Implementering av eldrestrategien"

Kommunestyret behandlet den 2.mai 2024 forvaltningsrevisjonen «Implementering av eldrestrategien» i sak 43/2024. Følgende vedtak ble gjort:

Vedtak

1. Kommunestyret tar rapport fra forvaltningsrevisjon av kommunens implementering av eldrestrategien til orientering.
2. Kommunestyret ber om at kommunedirektøren snarlig følger opp de svakheter som rapporten avdekker og sørger for å:
 - a. Sikre at brukernes behov for riktige tjenester blir ivaretatt ved kapasitetsmangel i enkelte tjenester. Kontrollutvalget mener det er uheldig å rokkere personell mellom de ulike tjenestene for å dekke opp hull i turnuser.
 - b. Sikre informasjonsflyt til alle eldre for å nå ut til aktuelle brukere og pårørende.
 - c. Sikre nødvendige fagressurser og tiltak slik at eldre mestrer hverdagen og kan bo lenger hjemme.
 - d. Sikre trygge og forutsigbare overgangssituasjoner i omsorgstrappa og mellom sykehus og kommune. Legge til rette for at vedtak om tjenester blir fulgt av et tilbud så raskt som mulig.
 - e. Ivareta pårørende ved å tilby bedre og mer fleksible dagtilbud og avlastningsordninger.
 - f. Oppdal kommune skal ha en helhetlig tilnærming til eldre og deres helse, noe som inkluderer fysisk, seksuell og mental helse.
3. Kommunestyret ber om at Kommunedirektøren tallfester kapasitetsmanglene som er påpekt både når det gjelder tilbud og bemanning. Det samme gjelder også utviklingen i sykefraværet generelt og korttidssykefraværet spesielt, som rapporten påpeker som en hovedårsak til manglende måloppnåelse når det gjelder færre ansatte å forholde seg til for tjenestemottakerne.
4. Kommunestyret ber om at kommunedirektøren rapporterer skriftlig til kontrollutvalget om oppfølgingen av rapporten innen 15. oktober 2024.

Følgende tiltak er iverksatt og under iverksettelse:

2. a)

Det arbeides med etablering av heltidskultur ved de berørte enhetene, samt innføring av års turnus, ambulerende sykepleiertjenester og sykepleier i stab for å bedre ivareta riktig kompetanse og tilstrekkelig personell. Likeledes planlegges og vurderes opprettelse av vikarpool for å redusere ekstern innleie av disse tjenestene.

2. b)

For å sikre informasjonsflyt er følgende iverksatt:

- Seniorkafè
- Pårørendeskole for pårørende til personer med demens
- Fortløpende informasjon, råd og veiledning fra HVK
- Facebook-sider tilknyttet enhetene
- Inntakssamtaler og års samtaler på BOAS og OHS

2. c)

Sikre nødvendige fagressurser og tiltak:

Dette gjøres bl.a. gjennom tjenesten hverdagsrehabilitering (medisinsk rehabilitering og hjemmetjenesten)

2. d)

Sikre trygge og forutsigbare overgangssituasjoner:

Dette ivaretas på en god og effektiv måte. Det siste halvåret har det ikke vært pasienter som ikke har fått plass i kommunen ved behov. Det opprettes tjenester og/eller kartlegges ved hjemmebesøk ved behov.

3.e)

Ivareta pårørende ved å tilby bedre og mer fleksible dagtilbud og avlastningsordninger

Ivaretagelse skjer på følgende måte:

- Utvidelse av dagtilbud for personer med demens
- Dagtilbud på BOAS
- Dagtilbud psykisk helse og rustjeneste
- Vi dekker behov for avlastning pr i dag – ingen ventelister pr. 31.12.24

2. f)

Oppdal kommune skal ha en helhetlig tilnærming:

Oppdal kommune skal revidere Helse og omsorgsplan i løpet av 2025. Disse problemstillingene vil være sentrale temaer i denne revideringen.

3.

Kapasitetsmangler:

En av hovedutfordringene med kapasitetsmangel har vært det til dels høye sykefraværet spesielt på OHS. Det er iverksatt omfattende tiltak for å bedre denne situasjonen. Først og fremst har det vært et behov for å avdekke årsaken til fraværet, for så å gjøre nødvendige grep.

Følgende er iverksatt:

- PWC har bistått med å avdekke utfordringene, samt å fasilitere arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet.
- Det har vært høyt fokus på sykefravær fra både enhetsledere og kommunedirektør.
- Det er gjort personellmessige justeringer for å få på plass en stabil og effektive ledelse.
- Det har vært utstrakt samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og ansatte for å løse situasjonen.

Resultat så langt:

- Sykefraværet på OHS avdeling Tunet er redusert fra 27% ned til 11%
- Det ses sammen med tillitsvalgte og ansatt på arbeidsprosesser for å redusere belastninger for den enkelte arbeidstaker.
- Ny ledelse ved OHS har som hovedoppgave å fokusere på videre utvikling av ansatte og av tjenestetilbudet.

Sett i lys av resultatene som hittil er oppnådd vil erfaringene fra dette arbeidet brukes som en mal på tvers av kommunen.

13.02.2025

Morten J Johansen

Kommunedirektør

