

# Alna fikk orden på kaos

**Hvordan snu en situasjon med mange deltidsansatte, lav kompetanse og mye tvangsbruk? Les om snuoperasjonen bydel Alna i Oslo gjennomførte i tre boliger for utviklingshemmede.**

TEKST OG FOTO: MIA PAULSEN

Tidligere avdelingsleder og vernepleier Gry Reinsnos i bydel Alna i Oslo har sett at det går an å snu. Hun ledet den ene av boligene da prosessen startet.

De ansatte i boligene hadde for lav kompetanse, og visste ikke hva som er tvang ifølge loven. Dermed ble tvangsbruken ikke registrert. De hadde heller ikke kompetanse til å møte kravene til en faglig tjeneste for den enkelte bruker.

Beboerne hadde liten påvirkning på sin egen hverdag. Fylkesmannen påpekte behov for bedring i de tre boligene. Lederne slet i årevis for å få skikk på situasjonen. En og samme stilling ble lyst ut 25 ganger i løpet av fire år.

– Situasjonen var ganske kritisk, fastslår Reinsnos.

## MANGE VAR REDDE

Lederne og de tillitsvalgte var enige om at det faglige nivået måtte heves, etter at de hadde fått anmerkning fra fylkesmannen. Men det hadde noen ubehagelige konsekvenser. Ikke alle kunne fortsette.

– Derfor var reaksjonene svært delte. Mange var redde for omgjøring av stillingene. Vi diskuterte mye hva som er god nok bemanning.

– Vi måtte være tydelige når det gjaldt behovet, og åpne for at det kan endre seg, understreker Reinsnos.

Arbeidet måtte skje i samråd med



**FIKK DET TIL:** Tre boliger fikk et høyere faglig nivå. Det krever en del, men ga et kjempegodt resultat, sier vernepleier og nylig tilsatt fagkonsulent i FO, Gry Reinsnos.

bydelsadministrasjonen. På den måten ble det tydeligere hva slags kompetanse arbeidet krevde, hva de ansatte hadde og hva som manglet av kompetanse. Og politikerne måtte involveres. En krevende prosess, ifølge Gry Reinsnos.

Hun har erfaring som tillitsvalgt, og er nå fagkonsulent i FO. Derfor var det ikke vanskelig for henne å forstå og akseptere de tillitsvalgtes rolle og kravene til medbestemmelse. Men fagforeningene hadde ikke alltid sammenfallende syn på hva som burde gjøres.

## VURDERTE KOMPETANSEBEHOV

De så på behovene i brukergruppa: I tillegg til utviklingshemning hadde de psykiske lidelser, somatiske sykdom og demens.

Det var åpenbart behov for verneplei-

er, sykepleier og helsefagarbeidere. Krav til høyskoleutdanning ble til profesjons-spesifikke krav.

Stillingsprosentene ble økt, den laveste fra 10 til 23 prosent, men det ble ikke flere årsverk. Etter omleggingen hadde lønnsutgiftene økt med 600 000 kroner, i et budsjett på 11 millioner.

Noen måtte slutte, og fem personer var overtallige og manglet jobb.

– Oslo kommune har et godt verktøy i overtallighetsavtalen, og etter noen måneder var alle plassert, forteller Reinsnos.

To fikk tilbud om utdanning.

Det er vanskelig og ubehagelig å fortelle noen at de må slutte. Da er det viktig å fortelle at systemet ikke har vært godt nok når det gjelder å stille krav om kompetanse, at det handler om en dårlig

## Snuoperasjonen i bydel Alna

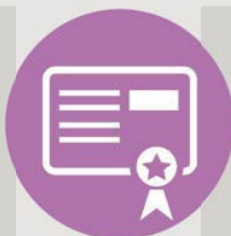
**Før:**

• Laveste stillingsprosent: 10

• Kun 10 prosent av stillingene hadde krav om høgskoleutdanning

• Kun 10 prosent av stillingene hadde krav om helsefagarbeiderutdanning

• 80 prosent av stillingene hadde ikke krav til kompetanse



**Etter:**

• Laveste stillingsprosent: 23

• 35 prosent av stillingene har krav om høgskoleutdanning, og alle jobber 100 prosent

• 35 prosent har krav om helsefagarbeiderutdanning

• De resterende 30 prosentene må ha minimum tre års erfaring fra arbeid med brukergruppa

match, ikke nødvendigvis at folk ikke er gode nok, understreker hun.

### – STILL KRAV TIL FAG

De prøvde ut kalenderplan med 26 ukers turnus, men droppet den etter de ansattes ønske. Tilbake i vanlig turnus ønsket

de ansatte å beholde systemet med møter og veiledning som de hadde hatt i kalenderplanen. De har fast fagmøte en time i uka pluss tilbud om veiledning.

Etter utprøving viste det seg at oppfølging og veiledning må skje på tjenestetstedet. Det var også vanskelig å få til

## månedens FYRTÅRN

### Krisesenteret i Hønefoss

Krisesenteret har siden 2013 reist på opplysningsturné til alle skolene og barnehagene i Ringerike. Trolig er det grunnen til at antall henvendelser til senteret om voldsutsatte barn og unge har økt fra null for tre år siden til 53 i fjor, skriver Ringerikes Blad. Senteret starter nå et eget ungdomsprogram som går over ti uker.

et faglig nettverk på tvers av tjenestesteder. De så på organiseringen. Tre boliger ble til én virksomhet og fikk én felles leder: Gry Reinsnos. Personalgruppa ble delt i to team.

Reinsnos mener endringene viste at det er stort behov for vernepleiere i boliger for utviklingshemmede. Ifølge henne har det vært altfor svak tradisjon for å stille faglige krav i feltet.

– Vi kan brukes på mange områder. Men vi har en helt spesiell kompetanse på utviklingshemmede, og den burde etterspørres i langt større grad, sier hun.

Reinsnos fortalte om snuoperasjonen på en profesjonsfaglig konferanse i FO i begynnelsen av februar.

FO vedtok en ny profesjonsfaglig strategi på landsstyret i desember. Det skal bli tettere kontakt mellom alle som jobber profesjonsfaglig i FO, understreker Marianne Solberg Johnsen i FO-ledelsen.

FOs tillitsvalgt skoleing skal nå få inn en profesjonsfaglig bolk.

*mia.paulsen@lomediamedia.no*