

TILLEGGES VEDLEGG OU - SAKEN

Referat fra soneledermøte 7/5 2015.

Til stede: Svein Tore Johansen, Stina Indregård, Nina Brandt, Nina Beck, Margrethe Spørck, Kirsten V. Eriksen, Ellen Fridtjofsen, Bjørnar Nilsen, Cesilie Vasset, Karen Frello Christensen.

Set på alternativene til organisasjonskartet. Vi mener alternativ 3 er beste alternativ, vi har lagt til små endringer. Avdelingslederrollen blir vanskelig da de vil få en personalgruppe på mellom 50 og 60 personer. Det anbefales mellom 20 og 30.

Per i dag er der 20,5 personer med ledelse i tittelen, ny struktur 13 personer med ledelse i sin tittel. Selv om flere vil endre sin tittel fra ledelse til ansvarlig er den økonomiske gevinst uklar.

Knaggen fortsatt under omsorg: Knaggen er en viktig samarbeidspartner for omsorg, vi ser derfor at det er naturlig at den ligger under omsorg. Da Knaggens fremtid er under utredning, er det unaturlig å flytte Knaggen på nuværende tidspunkt.

Vi har forstått at Rus/psykiatri er i endring og skal bygges opp på nyt, vi finner det unaturlig at ROP er foreslått under omsorg. ROP må da være et viktig samarbeidspartner og styrke innen psykiatrien. Vi foreslår at ROP forblir under Helse og at psykiatritjenester vurderer å begynne å jobbe dag og kveld. Det vil da bli enklere å samarbeide.

Vi diskuterte fremtidig bosituasjon for barn og unge. Der vil etterspørslen etter ulike tjenester trolig øke fremover og kommunen vil da bli nødt til å se på et endret botilbud.

Vensmoen: Vi har i dag ingen ledige plasser, det er ikke mulig å flytte sammen flere brukere.

Ved ledighet har vi brukere der etterspør plass, hesteskogen har i dag en bruker der venter på plass. Røklandsmoen vil i løpet av de nærmeste år bli tømt.

Vi har diskutert mulige endringer på Heimly, omsorgsbolig og Hesteskogen. Per i dag er der ingen ledige plasser. Dette bør diskuteres nøyter før en avgjørelse tas. Da det vil begrense mulighet for tildeling av plass. Dobbelstrom på sykehjemmet er ingen langsiktig løsning.

Refferent

Karen Frello Christensen



Notat

Til: Marit Nybakk, Maria Rolandsen

Fra: Kjell Gunnar Skodvin, Eli Knudsen, Stein Ingvaldsen, Annie Franing og Elin Bentsen.

Referanse
2015/1

Dato
06.05.2015

Forslag på organisering innen Helse

Vi har i dag hatt ledermøte og drøftet de to forslag på organisering som foreligger. Vi går enstemmig inn for forslag 2 hvor helsesenteret blir stående som en avdeling. Helsesenteret som modell samler arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen. Vi har felles forståelse av lovverk. Den sikrer ivaretakelse av kompetanseutvikling og kvalitet. Man sikrer at kort vei til løsning fortsetter.

At det er en leder for helsesenteret sikrer også at tjenestene ved huset vil ha fysisk nærhet til sin overordnede leder.

Jordmortjenesten og helsesøstertjenesten har alltid vært administrativt underlagt leder av helseavdelingen. Vår erfaring er at dette har fungert bra.

Fordelen ved denne modellen vil også være at virksomhetsleder helse vil få tre avdelingsleder i stede for fire i forslag 1. I andre fase av OU prosessen var forslaget 5 avdelingsledere. Vi har da til sammen tatt bort to avdelingsledernivå.

Vi mener at helsestasjonen kan ivareta et godt tverrfaglig samarbeid med barnevern og miljøtjenesten gjennom TIF og tiltaksteam ved denne organiseringen. Dette har vi allerede erfart.

På sikt håper vi at vedtaket fra kommunestyret fra 20.05.10 følges opp. Vedtaket lød som følgende: "Saltdal helsesenter bygges ut for å gi rom for legetjeneste, helsestasjon, barnevern, psykiatritjeneste og administrasjon pleie- og omsorg med hjemmesykepleie".

Videre tenker vi at det kan være fornuftig å organisere ROP bolig under barnevern/miljøtjenesten. Rop-boligen ble som kjent etablert på Vensmoen i januar 2014. Den ble da organisert under Pleie/ omsorg. Etter at enhetsleder for Pleie/ omsorg ble langtidssykemeldt, ble ROP boligen flyttet organisatorisk til Helse/ familie. Det har i OU-prosessen vært uklart hvor den skulle ligge organisatorisk.

ROP-boligen er et utspring fra Rus/psykiatritjenesten, der to av brukerne var underlagt denne tjenesten, mens den tredje var under Pleie/ omsorg. Alle tre har imidlertid rus-/psykiatrilidelser. Vi mener at denne boligen bør være organisert sammen med den øvrige Rus/psykiatritjenesten. Dette fordi at man kan samarbeide om faget og også om brukerne. Personale i ROP-boligen kan bistå ved flere arbeidsoppgaver som Rus/psykiatritjenesten har i

dag. ROP-boligen kan også bistå enkelte brukere på kveldstid og helger ved behov, bl.a. medisinering. Det ligger også praktisk til rette for dette ved lokaliseringen på Vensmoen. ROP-boligen har også en leilighet som er ledig som kan benyttes til avlastning/ korttidsopphold, evt. permanent bolibilde for personer innen målgruppa. Det vil være faglig og ressursseffektivt at ROP-boligen sees sammen med Rus-/psykiatritjenesten.

Leder av helseenteret

Vi ser det som viktig at leder av helseenteret har sitt daglige tilholdssted på huset. Ledelsesansvaret tenker vi kan gjøres gjennom en 40-50 % stilling. Hvis en av lederne i dag ser seg likt å ha denne oppgaven, tenker vi at det må kompenseres med stilling der denne utgår. Hvis ikke tenker vi at lederne på fysioterapi, legetjenesten og helsestasjon fortsatt må ha økonomiansvar, i tillegg til fag- og personalansvar. For den faglige siden/utviklingen ved de ulike avdelinger, vil det være en styrke om leder av helseenteret har økonomiansvaret.

Tiltak som vi i Helse kan gjøre for å effektivisere og spare penger for tjenesteområdet

Iverksette arbeidet med å få helseenteret bygget ut. Unngå at vi kommer i den situasjon at vi blir tvunget å fortsette leiekontrakten i ROMA bygget når denne går ut i 2018.

Med hilsen

Kjell Gunnar Skodvin
Kommuneoverlege 1

Stein Ingvaldsen
Ledende fysioterapeut

Eli Knudsen
Leder lab/skiftestue

Annie Louise Franing
Ledende helsesøster

Elin Bentsen
Leder Rop bolig

Vedlegg av modell 2, med noen justeringer.

PROSESSPLAN I.F.M. OMSTILLINGS- OG NEDBEMANNINGSPROSESS 2014 – 2016

Tidspunkt	Oppgave	Ansvarlig	Merknader
Des. 2014	Behovsklargjøring. Beskrive nødvendigheten av å gjennomføre betydelige kostnadsredusjoner som også omfatter nedbemannning og mulige oppsigelser.	Rådmann	Saken er behandlet av Kommunestyret under budsjettbehandlingen for 2015. (I den såkalte «Rissasaken» som gjelder tvist om lovligheten av oppsigelser som begrunnes med sviktende kommuneøkonomi, ga domstolen Rissa kommune medhold i at dette var saklig grunn til oppsigelser.)
Juni 2015	Ivareta Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt, jfr. HA § 3-1 d.	Rådmann, kommunalledere og personalsjef.	Saken presentert for tillitsvalgte for berørte ansatte i drøftingsmøte den 10. desember 2014 samt i budsjettpresentasjonen. Det er skrevet referat fra møtet.
August 2015	Behandling av OU prosess fase 3 for Kommunestyret. Herunder framlegg av prosessplan for nedbemanningsprosessen fram til 31.12.16, og bestemme ny lederstruktur for avdelingsledere og driftsledere.	Rådmann, kommunalledere	
August 2015	Utpске hovedansvarlig for nedbemanningsprosessen	Rådmann, kommunalleder, personalsjef	Arbeidsgivers plikter, jfr. HA § 3-1 d.
August 2015	Presentere vedtatt lederstruktur for berørte tillitsvalgte, herunder forslag til rekrutteringsprosess for de «nye» ledertillingene. Avvikle formelt drøftingsmøte med tillitsvalgte.	Rådmann, kommunalleder og personalsjef	
August 2015	Rekruttere «nye» ledere i helse og omsorg med utgangspunkt i ny organisasjons- og ledelsesstruktur. Avvikle ledervtaler for ledere som ikke får forlenget sine ledertillinger	Rådmann, kommunalleder og personalsjef	OU prosess fase 3 forutsettes framlagt og godkjent i kommunestyret 17. juni. Kommunestyret skal bestemme ledelsesstruktur på nivå under virksomhetsledernivå.

August 2015 – desember 2016	Omplasseringer innenfor styringsretten	Kommunalleder	<p>Vi vett erfaringmessig at ansatte kommer til å slutte. Dette skyldes at de går over i andre stillinger i eller utenfor kommunen, at de innvilges permisjon eller at de går av med pensjon.</p> <p>Arbeidstakerne er ansatt i Saltdal kommune, ikke i den enkelte avdeling eller arbeidsplass. Vi må derfor bli bedre til å utnytte den muligheten som oppstår når ansatte slutter, til å omplassere arbeidstakere til andre arbeidsplasser dersom det er et egnet virkemiddel i arbeidet med å oppnå målet om bemanningsredusjonsplan.</p> <p>Slik omplassering ligger innenfor styringsretten, og er ikke avhengig av at vi har en revidert og vedtatt bemanningsplan.</p>
August/september 2015	Utarbeide ny bemanningsplan for helse og omsorg. Planen utarbeides på grunnlag av kommunestyrets «bestilling» i tilknytning til budsjettbehandlingen den 11. desember 2014.	Rådmann, kommunalleder, virksomhetsleder	<p>Det er et krav at alle virksomheter skal ha en bemanningsplan som viser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Virksomhetens mål og oppgaver • Antallet ansatte og årsverk virksomheten har for å utføre disse oppgavene. • Oversikt over den kompetansen som kreves for å utføre oppgavene. <p>Bemanningsplanen skal vise situasjonen <u>før</u> nedbemanningen starter, varigheten av nedbemanningsprosessen og forventet situasjon etter at nedbemanningen er fullført.</p> <p>Det er allerede gjennomført ett orienterings- og drøftingsmøte med tillitsvalgte. (10.11.14) Det er</p>
September/oktober 2015	Gi de tillitsvalgte formell orientering om nedbemanningsplanen og drøfte med de	Rådmann, kommunalleder, virksomhetsleder og personalsjef	

	<p>tillitsvalgte hvordan nedbemanningsprosessen skal gjennomføres.</p> <p>I drøftingene skal partene komme inn på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrunnelsen for nedbemannning og eventuelle oppsigelser • Berørte arbeidstakergrupper/arbeidsplasser • Bemanningsplan • Alternativer til oppsigelser som. f.eks <ul style="list-style-type: none"> ○ Overgang til pensjon ○ Ansettelsessettopp ○ Evt. sluttveddelag for de som sier opp selv ○ Ompllassering til ledige stillinger. • Kriterier for hvem som evt. skal sies opp <p>Det skal føres referat fra møte.</p>	<p>imidertid om lag ½ år siden dette ble gjennomført og det er derfor nødvendig med ytterligere møte(r) Denne plikten føler av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljølovens § 8-1 og 8-2 om informasjon og drøfting i forbindelse omstilling og omorganisering. • Arbeidsmiljølovens § 15-1 og 15-2 om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. • Hovedavtalens § 1-4-1 om drøftinger i.f.m omstilling og omorganisering. <p>Det er viktig å oppnå størst mulig grad av enighet med de tillitsvalgte om behovet for nedbemannning, hvordan denne skal gjennomføres og ikke minst kriteriene for hvem som evt. skal sies opp. Dette er viktig både for å oppnå smidighet i prosessen og for å møte eventuelle søksmål i ettertid.</p>	<p>Etter Arbeidsmiljølovens § 7-2-2 bokstav d skal arbeidsmiljøutvalget behandle saker som kan få vesentlig betydning for arbeidstakerne som f. eks. rasjonaliseringstiltak.</p>
September/Oktobe 2015	Behandle planen i AMU.	Rådmann	
November 2015	Forhåndsvarsel til berørte arbeidstakere	Kommunalleder, virksomhetsleder og personalsjef	<p>Arbeidsgiver plikter å gi forhåndsvarsel om mulig oppsigelse. Vi har allerede sendt ut slikt varsel (august 2014). Dette varsetet henviser seg til en alt for stor gruppe arbeidstakere enn de som i praksis vil bli direkte berørt av eventuelle oppsigelser.</p> <p>Forhåndsvarsetet sendes til de arbeidstakerne som vi i orienterings- og drøftingsmøtet med de tillitsvalgte er blitt enige om tilhører overallighetsgruppen.</p>

November 2015	Individuelle kartleggingssamtaler	Virksemhetsleder, personalsjef	I driftingsmøtet i september/oktober er det viktig å bli enige med de tilitsvalgte om hvor nedbemanningen skal skje, og hvilke kriterier som skal gjelde for hvem som evt. skal sies opp.
			Alle ansatte som tilhører nedslagsfeltet for eventuelle oppsigelser skal inviteres til en kartleggingssamtale. Samtalen skal gi oss kunnskap om den enkelte ansattes utdanning, erfaringsbakgrunn, ferdigheter, interesser, sosiale forhold og annet som er av betydning for avgjørelsen.
			Det skal utarbeides kartleggingsskjema til hjelp i dette arbeidet.
			En oppsigelse regnes som et enkeltvedtak i forhold til Forvaltningsloven, og det stilles derfor svært strenge krav til saksbehandlingen i forkant av beslutning om oppsigelse.