

INTERN SAKSGANG OU – HELSE OG OMSORG

06.06.14 Dialogmøte med ansatte, ledere, tillitsvalgte

02.07.14 Mail sendt ut til alle ledere innen helse og omsorg etter vedtak i Kommunestyre og formannskapet med særutskrift av Sparetiltak, nedbemanningsprosessen og OU fase 2. (vedlegg 1)

19.08.14 Økonomi dag med alle ledere innen omsorg i tillegg virksomhetsledere, tillitsvalgte. Opprettet arbeidsgrupper for de politiske vedtak, med både ledere og tillitsvalgte i gruppene. (vedlegg 2)

26.08.14 Møte med tillitsvalgte

05.09.14 Strategi og fremdriftsplan med ledergruppen innen helse og omsorg

08.09.14 Møte på Vensmoen om nedbemanning – ledere og tillitsvalgte

11.09.14 Møte med tillitsvalgte

18.09.14 Møte på Vensmoen – OU/nedbemanning, ledere

19.09.14 Dialogmøte med ansatte, ledere, tillitsvalgte (vedlegg 3)

02.10.14 Møte med tillitsvalgte, verneombud og ledere om OU prosessen (vedlegg 4)

08.10.14 Kommunalleder og rådmann - møte med alle ledere i omsorg. Lojalitet og gjennomføring av politiske vedtak var tema

23.10.14 Møte med tillitsvalgte

29.10.14 Økonomigjennomgang på Vensmoen – ledere

04.11.14 Dialogmøte med ansatte, ledere, tillitsvalgte

11.11.14 Ou jobbing Vensmoen – ledere innen omsorg (vedlegg 5)

21.11.14 jobbing med OU kartene – ledere

26.11.14 Jobbing med fase 3 ou prosessen/nedbemanning Vensmoen – ledere innen omsorg

08.12.14 Ledermøte helse og omsorg Rådmann og kommunalleder - med tillitsvalgt og verneombud (vedlegg 6)

16.12.14 Ledermøte innen Omsorg

20.01.15 Ledermøte innen omsorg – konkret jobbing med organisasjonskartene

Kommunalleder sykemeldt i store deler av jan – april. Men jobbing fortsatt på virksomhetsnivå helse og omsorg. Det var i tillegg planlagt et nytt dialogmøte i januar som dessverre gikk ut pga sykdom.

06.02.15 Videre jobbing personal/nedbemanning med ledere.

27.03.15 Info om OU sendt ut til ledere og tillitsvalgte (vedlegg 7)

10.04.15 Møte med hovedtillitsvalgte og verneombud (vedlegg 8)

20.04.15 Møte med tillitsvalgte (vedlegg 9)

22.04.15 Møte med lederne innen omsorg (vedlegg 10)

28.04.15 Nye forslag på OU kart utsendt og bedt om konkrete tilbakemeldinger (vedlegg 11)

06.05.15 Møte med tillitsvalgte og verneombud (vedlegg 12)

13.05.15 Møte innen omsorg med ledere og tillitsvalgte (vedlegg 13)

18.05.15 Møte innen helse med ledere og tillitsvalgte

26.05.15 Sak sendt ut til informasjon/kommentar til alle ledere og tillitsvalgt (vedlegg14)

Tilbakemeldinger fra Helse (vedlegg 15)

Tilbakemelding fra Omsorg (vedlegg 16)

28.05.15 sak sendt ut til AMU

03.06.15 sak sendt ut til adm.utvalget

08.06.15 fikk administrasjonsutvalget en klage fra FO (vedlegg 17) der de mener det ferdige utkastet ikke har vært ute til høring. Vi mottok en mail fra FO den 01.06 (vedlegg 18) med tilbakemeldinger ang OU prosessen. I tillegg har vi etter etterlysing sendt organisasjonskartene til FO den 18.05 (vedlegg 19).

Det er ikke skriftlige referater fra alle møter, da flere av disse har vært arbeidsmøter over flere timer. Det er også hyppig brukt PowerPoint. Det har vært sagt ifra meget klart og tydelig at informasjonen som gis, skal gis videre i de ulike arbeidsplassene av ledere og tillitsvalgte. Vi har ALLE et ansvar å dele informasjon.

I tillegg har det vært enkelt møter med de ulike områdene innen helse og omsorg og møter med de ulike arbeidsgruppene som ble opprettet i august 2014. Det har også vært avholdt «interne» møter innen helse og innen omsorg av virksomhetslederne. Økonomisjef har også deltatt på flere av de nevnte møtene.

Virksomhetsledere og kommunalleder har også deltatt på møter der Rådmann og økonomisjef har innkallet. I tillegg VI – møter (virksomhetsledere og tillitsvalgte).

Det er presisert fra Rådmann og kommunalleder at ledere men også tillitsvalgte sine rettigheter og sine plikter, det har på møter vært et stort fokus på Saltdal kommune sine kjerneverdier og lederkrav.

Hovedavtalen sier: § 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

3.1 c) Ved endringer og omstillinger

- i kommunen..

skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen..

AML § 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte i forkant av en OU prosess og dette viser vi til de ovennevnte møter og skriv som har pågått i 1 år. Når de drøftingene har vært så har arbeidsgiveren styringsretten og skal ta en beslutning utfra de drøftinger.

Konklusjon er at drøftings og informasjons plikten er godt ivaretatt!

Maria Rolandsen
Kommunalleder Helse og Omsorg

Noe av dokumentasjoner fra disse møter ligger vedlagt.

Maria Rolandsen

Fra: Maria Rolandsen
Sendt: 2. juli 2014 14:55
Til: victoria.nikolaisen@nav.no; Marit Nilsen Nybakk; Kirsten Vik Eriksen; Karen Christensen; kjell.gunnar.skodvin@salths.nhn.no; annie.franing@salths.nhn.no; stein.ingvaldsen@salths.nhn.no; Nina Brandt; Nina Beck; Svein-Tore Johansen; Per Arne Østerkløft; Åge Kristoffersen; Margrethe Sporck; Aina Ebbesen; Cecilie Vasset; Hege H. Hansen; Margrethe Skjelstad; Therese Ramsvik; eli.knudsen@salths.nhn.no; Stina Beate Indregård; Vigdis Hansen; June Albinussen
Kopi: Elisabeth Larsen; Kristian Oese; Anne Marie Pettersen; Ben Stenvold; Omar Aardal; Ronny Seljeseth; Christin Kristensen
Emne: ØKONOMI og div vikitg info
Vedlegg: 97574.doc; Godkjenning fase 2 OU prosess.doc; 97748.DOC
Viktighet: Høy
Kategorier: Rød kategori

Hei

Legger ved særutskrift fra politiske møter. Gjelder sparetiltak kort og langsikt, nedbemanningsprosessen og godkjenning OU. 3 viktige dokumenter som vi må forholde oss til allerede NÅ og jobbe her og nå med og videre utover høsten.

Jeg vil at dere ledere innen «gamle PLOM» skal sette av dagen tirsdag den 19.08 til jobbing sammen med meg. Jeg kommer tilbake til tid og sted men sett av dagen! Jeg ønsker at så mange ledere som mulig kan delta fra «gamle» plom. Ettersom det gjelder mest fra det området innen nedbemanningen og i forhold til enkelte sparingstiltak. Kommer tilbake med et tidspunkt til dere innen helse etter hvert, «haster» mer innen omsorg.

Det er en meget alvorlig økonomisk situasjon vi er i nå – så alle MÅ ta ansvar å vurdere alt nøye.

I tillegg vil jeg minne på om neste dialogkafe` fredag den 19.09. Gjelder for alle innen helse og omsorg.

Vi skal jobbe mye ilag nå i fase 3....!

Inntil jeg får en endelig oversikt over alle ledere innen samhandlingsområdet – (jeg har bedt om det) så må dere «bære» litt over med meg og hjelpe meg å sørge for at alle ledere får mail...se på maillisten og videresend til de som mangler.

Jeg vil også minne på mail som tidligere er sendt ut fra meg og fra Rådmann vedr blant annet innkjøpsstopp, begrensinger på vikarbruk, permisjoner og overtid. Der det også står om at kommunalleder/rådmann skal godkjenne enkelte ting. Jeg vil presisere at jeg som kommunalleder eller min stedfortreder skal godkjenne men ikke saksbehandle for eksempel enkelte permisjoner. Nærmeste leder tar kontakt og avklarer. Om det er noen av dere som ikke har mottatt mailen fra meg og/eller rådmann så gi beskjed så skal jeg videresende dem. Viktig at alle er orientert.

Jeg er på jobb denne uken (men er i Bodø torsdag 3.7) og i nesteuke – så ferie i uke 29 – 30-31- 32.

Så stedfortreder for meg er:

Uke 29 – Marit N Nybakk
Uke 30 – Victoria Nikolaisen

Uke 31- Victoria Nikolaisen
Uke 32 – Victoria Nikolaisen

Uke 33 er jeg tilbake!

HUSK - ta kontakt og spør når ting er uklart. **Jeg** (eller stedfortreder) **er her!!**

Fortsatt god sommer å nyt finværet.



Mvh

Maria Rolandsen
Kommunalleder helse og omsorg
90400248 - 75682040



21

Maria Rolandsen

Emne: Økonomi dag
Plassering: Auditorium på Vensmoen

Start: ti 19.08.2014 08:30
Slutt: ti 19.08.2014 15:00

Regelmessighet: (ingen)

Møtestatus: Møtearrangør

Arrangør: Maria Rolandsen
Obligatoriske deltakere: Maria Rolandsen; victoria.nikolaisen@nav.no; Marit Nilsen Nybakk; Kirsten Vik Eriksen; Karen Christensen; Nina Brandt; Nina Beck; Svein-Tore Johansen; Per Arne Østerkløft; Åge Kristoffersen; Margrethe Sporck; Margrethe Skjelstad; Stina Beate Indregård; Ronny Seljeseth; Anne Marie Pettersen; Lars Skjelstad; Aina Ebbesen; Cecilie Vasset; Hege H. Hansen; Vigdis Hansen; June Albinussen

Valgfrie deltakere: Hanne Ernsten; Liss Mikkelsen; Unni Sæther; Mai Berg; Karen M. Mindrum

Tillitsvalgte deltok i tillegg

Hei
 Innkaller med dette til en økonomi dag. Jmf tidligere «varsel» fra den 2/7. Jeg ønsker at alle ledere innen tidligere PLOM deltar, inklusive avdelingsledere. Dere soneledere må invitere videre ettersom jeg, dessverre ennå ikke har en oversikt over alle ledere.

Program (ca..)

- 08.30 – 09.45 Oversikt over den økonomiske situasjon v/ Maria og Ronny
Daglig drift
Tiltak for besparelser på kort og lang sikt – økonomistyring 2014-2017
- 10.00 – 11.30 Nedbemanningsprosessen v/ Maria og Lars
Stillingsreduksjoner og tiltak knyttet til personal
- 12.00- 15.00 Innhold i fase 3? Konkret jobbing med tiltak på drift, besparelser og nedbemanningsprosessen

Vel møtt
Maria

Utdrag fra Formannskapsmøtet den 24.06

Enstemmig vedtak:

Ut fra tiltaksoversikten vil formannskapet i første omgang prioritere følgende saker til utredning/vurdering:

- Effektivisering sykehjem
- Hjemmetjenesten
- Sammenslåing boliger/felles turnuser
- Newton
- Kultur/organisering
- Nerauran
- Sentralbordet
- Samfunnshuset
- Vev-Al-Plast/Knaggen

- Salg av aksjer Rognan Utleiebygg og Nordlandsbuss
- Internfakturering
- Enkeltvedtak
- Brannstasjon

Videre tiltak for utredning/vurdering:


- Frigjøre/salg av idrettsanlegg/garderobeanlegg Vensmoen
- Sosialhjelpsutbetalingen – arbeidstiltak/aktivitet
- Kunstgressbanen
- Salg bygg
- Evt. andre tiltak

Rådmannens foreslåtte fellestiltak, inkl. fellestjenester, tilsluttes og iverksettes umiddelbart.


Formannskapet vil spesielt presisere budsjettstyringen gjennom månedlig rapportering og evt. avvikshåndtering

For øvrig må stillingsreduksjoner og tiltak knyttet til personaladministrasjon prioriteres fortløpende.

Forbruksprosenten er høy i enkelte enheter/tjenester og driften må derfor tilpasses innen vedtatte rammer.





Saltedal kommune
Mulighetenes kommune





Økonomiseminar 19.08.14

Samhandlingsområde helse og omsorg

Program for dagen





- 08.30 Maria og Ronny
Oversikt over den økonomiske situasjon
Daglig drift
Tiltak for besparelser på kort og lang sikt – økonomistyring 2014-2017
- 10.00 – 11.30 Maria og Lars
Nedbemanningsprosessen
Stillingsreduksjoner og tiltak knyttet til personal
- 12.00- 15.00 Innhold i fase 3
Konkret jobbing med tiltak på drift, besparelser og nedbemanningsprosessen


Budsjett 2014
Økonomiplan 2014-2017

- Tre "problemer"
- 1) Allerede for høy drift
- 2) Pensjon/premieavvik
- 3) Vedtak om økt aktivitet




1) For høy drift

- Konsekvensjustert budsjett
- Underskudd drift 2012 11,2 mill kr
- Konsekvensjustert budsjett 12,2 mill kr
→ Tidligere års underskudd
→ Økt pensjonspremie



2) Pensjonspremieavvik

- Hva er premieavvik?
 - Regnskapsteknisk korrigerings
 - Kamouflerer faktisk utbetaling
- Saltedal kommune
 - Akkumulert premieavvik 43,6 mill kr = GJELD!
 - 2014 = 18,6 mill kr
 - Betydelige likviditetsproblemer
- Kan vi være enige om at premieavviket ikke kan disponeres i drift?



3) Økt aktivitet

- Selv om vi skal spare er det behov for/ønske om økt investering og ny aktivitet
- Næring/samfunnsutvikling 1,3 mill kr
- Økt investering
 - Båtbyggemuseum 6 mill kr
 - Rehabilitering Saltedal kirke 3,1 mill kr
- Innsparingskravene blir større
- Kommunestyret: enda større nedbemanning



Hva er da budsjettutfordringen?

	2014	2015	2016	2017
Konsekvensjustert budsjett	12 200	14 940	18 220	14 300
Premieavvik	18 600	18 600	18 600	18 600
sum	30 800	33 540	36 820	32 900



... som løses slik:

Vedtatt inndekking	2014	2015	2016	2017
Eiendomsskatt		-7700	-9200	-9200
Vedtatt annen inndekking	-12200	-13300	-13300	-13300
Sum	-12 200	-21 000	-22 500	-22 500
balanse/avsetning premieavv	-	-6 060	-4 280	-8 200

- ...men likevel ikke nok til å 'dekke' premieavviket
- Budsjettet tillater at vi bruker mer penger enn vi har!
→ Budsjettets vedtakspunkter

- Men hva ligger i 'annen inndekking'?
Nedbemanning!



Nedbemanning i kroner

	2014	2015	2016	2017
Definert nedbemanning				
redusert lærertett skole (15-16-1€)	550	1500	1500	1500
redusert drift Knaggen	640	1470	1470	1470
plom adm, helseforebygg/aktivitetsstu	630	990	990	990
SUM	1820	3960	3960	3960
Udefinert nedbemanning				
pleie og omsorg	5500	5500	5500	5500
psykiatri	500	600	600	600
hj.tjenesten	1000	1200	1200	1200
puh	600	1200	1200	1200
ou	0	2400	4200	6000
SUM	7600	10900	12700	14500



Nedbemanning i årsverk

Samlet nedbemanning	2014	2015	2016	2017
Definert	3	7	7	7
Udefinert	13	18	21	24
SUM	16	25	28	31

Økonomiske utfordringer



- Forbruksprosenten er høy i enkelte enheter/tjenester og driften må derfor tilpasses innen vedtatte rammer.
- **Resultatkrav innen 2015:**
- Helse og omsorg: reduksjon 16 årsverk.
- Innkjøpsstopp, begrensninger på overtid, vikar og permisjon
- Ned på daglig drift !!!
- Ned på bemanning !!!



Kommunebarometeret

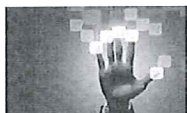


Hovedutfordringer og konklusjoner

- Elevene presterer i hovedsak over middels målt mot resten av landet. Svært mange har spesialundervisning
- Kommunen tildeler svært mye praktisk bistand i hjemmet, men færre gamle får tjenester
- Langt færre fristbrudd i barnevernet, men det er veldig få tiltak i hjemmet
- Driftsøkonomien er meget dårlig, det ser ikke ut til å være noen vei utenom større kutt
- Grunnskolen drives svært rimelig, mens sykehjemsplassene øker klart i kostnad

Nedbemanningsprosessen

- Stillingsreduksjoner og tiltak knyttet til personaladministrasjon prioriteres!
- Så hvordan ? Når? = fremdriftsplan



«Kom til Saltdal – mulighetenes kommune»

Kjerneverdier

For alle ansatte i kommunen

Lederkrav (Lederstil)

Hva leder gjør for å utvikle og være med på innhold i kommunen

- | | |
|--------------------|---|
| • Imotekommende | - Er vennlige og høflige |
| | - Lytter aktivt og tar |
| | - Gir relevant tilbakemelding |
| • Løsningsfokusert | - Avklare oppgaver, utfordringer |
| | - Få frem muligheter og samarbeidsforhold |
| | - Tar beslutninger |
| • Ansvarlig | - Organiser og tilrettelegger |
| | - Ivaretar |
| | - Følger opp |

FASE 3 -Gjennomføringen

Dialogkafe 6.6 og 19.09

DUGNADSÅNDEN **BLÅFRØST**

- Fokus på ledelse, innovasjon, samhandling, fremsnakking, kultur, verdibegreper. Ledere viser vei
- Konkret jobbing fra ideer/tanker til handling!
- Frigjøre oss fra; der vi er – det vi har til nyttenkning og agering!

Samhandlingsområdet

- Vi i helse og omsorg; Vi vil - vi våger!!

Personalfest 19.09 på SLIPEN



”Ikke vær redd for de nye ideene. Vær redd for de gamle. De holder deg fast der hvor du er og stopper deg fra å vokse og bevege deg fremover. Konsentrer deg om hvor du vil, og ikke om det du frykter”.

Anthony Robbins

Skape en visjon

- En visjon er som et frø. Frø er små, men kan vokse til store trær.
- Vi i helse og omsorg; vi vil vi våger!




3/



VELKOMMEN TIL DIALOGMØTE/KAFE'

Samhandlingsområdet HELSE og OMSORG






TEMA


- Litt om meg!
- OU-prosessen
- Økonomi og nedbemanning
- Kultur bygging – endringsprosesser
- Dialogkafe' (dele erfaringer-tanker)

Saltdal er mulighetenes kommune!

- Verdbegreperne;
- IMØTEKOMMENDE, LØSNINGSFOKUSERTE, ANSVARLIGE



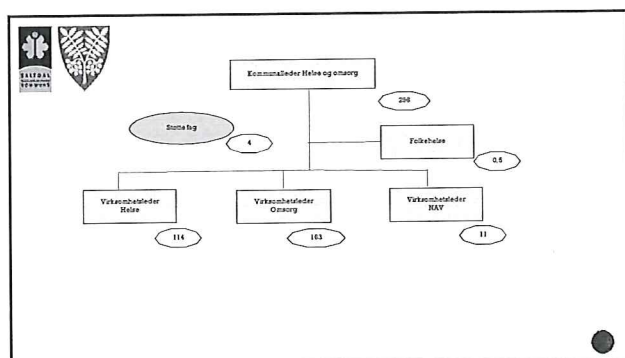

LITT OM MEG



OU-PROSESSEN

- Fase 1 - Kommunestyrevedtak 11.12.13
- Ny organisasjon og økonomi er hovedfokus
- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektiviteten
- Ivaretaelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- God kostnadskontroll og tilfredsstillende tjenestetilbud


- Fase 2 – 4 samlinger med INU, 43 deltakere ledere, HTV, HVO (21 fra helse og omsorg) Høringsnotat
- Kommunestyrevedtak 18.06.14 – helhetlig organisasjonsmodell
- Samordnet organisering – helhetlig tenkning – likhet – vi
- Fase 3-4 epusle sammenø bygge muskler sammen!
- Bildet av organisasjonskartet er ikke organisasjonen


STYRER MOT ROBEK


Fylkesmannen har vurdert om Saltdal kommune skal på den såkalte Robek-lista. Det slipper de i denne omgang. Men trolig ikke lenge.

Saltenposten 27.05.14




VI KAN IKKE LØSE ET DILEMMA VED Å IKKE GJØRE NOE!





ØKONOMI — POLITISKE VEDTAK

- OU skal bedre effektiviteten i Saltedal kommune- mål om en positiv økonomisk utvikling, fokus på lovpålagte oppgaver og sette sluttbrukeren i sentrum.
- Bemanningsreduksjon – 10-12 årsverk utover rådmannens forslag.
- Plan og konsekvensbeskrivelse i plom.
- Omgjøring av vikarsressurser til utvidelse av faste stillinger




- 31 årsverk – innen utgangen av 2017 – ned med 25 mill.
- 16 årsverk innen 2015 – helse og omsorg – 9,6 mill.
- + innsparingskrav på mange millioner på minus 2012-2013 (5,5+ 2 mill.)

• IKKE Å FÅ KONTROLL PÅ ØKONOMIEN ER DEN STØRSTE TRUSSELEN FOR ARBEIDSPLASSENE – og dernest tjenestetilting!




KULTUR, FREMSNAKKING OG ENDRING

- Det jeg ikke veit kan jeg ikke gjøre noe med! Si utra! **SNAKK MED**
- Skal videre ut til dere, vært kun noen få plasser.....!!! Erfaringer
- Ledelse (ansvarlighet, lojalitet) lederkrav
- Helhet – være mer VI, ikke smilt og dritt
- Krevende tider - Alle blir ikke fornøyd
- Holdningsendring – gjøre hverandre gode. ☺
- Ivaretagelse
- Konstruktive - innovative forslag. Vi kan ikke gjøre mer av det esom ikke fungerer
- Erstatte god kompetanse



- Oppgveendring og naturlig avgang
- **VI MÅ GJØRE TING PÅ NYE MÅTER!!!!**




«KOM TIL SALTDAL – MULIGHETENES KOMMUNE»

Kjerneverdier
For alle ansatte i kommunen


- Imotekommende
- Løsningsfokusert
- Ansvarlig

Lederkrav (Lederstil)
Hva ledere gjør for å utfordre og være tydelige på hva de i kjerneverdiene

- Er vennlige og høflige
- Lytter aktivt og ser
- Gir relevant tilbakemelding
- Avklare oppgaver /utfordringer
- Får fram muligheter og rammebetingelser
- Tar beslutninger
- Organiser og tilrettelegger
- Iværsetter
- Folger opp



NYTENKNING



- Hverdagshabilitering
- Forebygging - team
- Turnuser ca .21 stk! →
- Vikarer og bemanning
- Boligene – mer samarbeide?
- Se dog under ett!
- Bemanningsplaner og styringslinjer
- Kan vi selge flere/andre tjenester?
- Videreutvikling av tjenester?

- Gjennomgang av vedtak
- Se på arbeidsoppgaver – kan vi organisere oss på annen måte?
- Bruken av frivillige mer
- Hvordan ser fremtiden ut?? Se inn i glasskulen.
- «Dugnadsånden i bygda»
- **VI MÅ GJØRE VI!**



DIALOGEN

- Dele deres tanker, ideer, erfaringer, kompetanse
- Det er ikke lov å si; «ja men...eller nei» (ikke drepe ideer, ikke forklare, forsvare, avvise)
- Vær nysgjerrig, undre over og lytte til hva de andre sier!
- Alt er mulig – alt er lov!!!
- Hva ville Erna Solberg si?





SNAKK SAMMEN RUNDT BORDENE

- Hvordan skal vi gjøre VI? – vi er alle Saltedal kommune!
- Hvordan løse oppgavene?
- Innovative forslag til oppgaveendring?
- Og til reduksjon?
- Hvordan styrke samarbeidet på tvers? Gjøre hverandre gode!


- Bytt bord etter ca. 20 min! (1 sitter igjen og refererer)
- Ny runde med innspill til de andres tanker/ideer.
- Bygg videre..!




ERFÅRINGER?

- Vi SKAL jobbe videre med «dukene»
- OK måte å jobbe på?
- Kan dette brukes i fase 3?
- Opplever dere å bli inkludert?
- Kan vi ha et nytt dialogmøte i september?
- Annen måte?






Saltaldal kommune
Mulighetenes kommune




Informasjonsmøte 02.10.14
Samhandlingsområde helse og omsorg




Styrer mot Robek

Fylkesmannen har vurdert om Saltaldal kommune skal på den såkalte Robek-lista. Det slipper de i denne omgang. Men trolig ikke lenge.
Saltenposten 27.05.14



14, 6 millioner i minus -
upopulære avgjørelser
AN 17.09.14


VI KAN IKKE LØSE ET DILEMMA VED Å IKKE GJØRE NOE!



Budsjett 2014
Økonomiplan 2014-2017


- Tre "problemer"

- 1) Allerede for høy drift
- 2) Pensjon/premieavvik
- 3) Vedtak om økt aktivitet




1) For høy drift

- Konsekvensjustert budsjett
 - Underskudd drift 2012 11,2 mill kr
 - Konsekvensjustert budsjett 12,2 mill kr
 - Tidligere års underskudd
 - Økt pensjonspremie



2) Pensjonspremieavvik

- Hva er premieavvik?
 - Regnskapsteknisk korrigerer
 - Kamouflerer faktisk utbetaling
- Saltaldal kommune
 - Akkumulert premieavvik 43,6 mill kr = GJELD!
 - 2014 = 18,6 mill kr
 - Betydelige likviditetsproblemer
- Kan vi være enige om at premieavviket ikke kan disponeres i drift?



3) Økt aktivitet

- Selv om vi skal spare er det behov for/ønske om økt investering og ny aktivitet
 - Næring/samfunnsutvikling 1,3 mill kr
 - Økt investering
 - Båtbyggemuseum 6 mill kr
 - Rehabilitering Saltaldal kirke 3,1 mill kr
- Innsparingskravene blir større
- Kommunestyret: enda større nedbemanning



Hva er da budsjettutfordringen?

	2014	2015	2016	2017
Konsekvensjustert budsjett	12 200	14 940	18 220	14 300
Premieavvik	18 600	18 600	18 600	18 600
sum	30 800	33 540	36 820	32 900



... som løses slik:

Vedtatt inndekking	2014	2015	2016	2017
Eiendomsskatt		-7700	-9200	-9200
Vedtatt annen inndekking	-12200	-13300	-13300	-13300
Sum	-12 200	-21 000	-22 500	-22 500
balanse/avsetning premieavv	-	-6 060	-4 280	-8 200

- ...men likevel ikke nok til å 'dekke' premieavviket
- Budsjettet tillater at vi bruker mer penger enn vi har!
→ Budsjettets vedtakspunkter

- Men hva ligger i 'annen inndekking'?
Nedbemanning!



Nedbemanning i kroner

	2014	2015	2016	2017
Definert nedbemanning				
reduisert lærertettet skolene (15-16-16)	550	1500	1500	1500
reduisert drift Knaggen	640	1470	1470	1470
plom adm, helseforebygg/aktivitetsstu	630	990	990	990
SUM	1820	3960	3960	3960
Udefinert nedbemanning				
pleie og omsorg	5500	5500	5500	5500
psykiatri	500	600	600	600
hj.tjenesten	1000	1200	1200	1200
puh	600	1200	1200	1200
ou	0	2400	4200	6000
SUM	7600	10900	12700	14500



Nedbemanning i årsverk

Samlet nedbemanning	2014	2015	2016	2017
Definert	3	7	7	7
Udefinert	13	18	21	24
SUM	16	25	28	31

Økonomiske utfordringer



- Forbruksprosenten er høy i enkelte enheter/tjenester og driften må derfor tilpasses innen vedtatte rammer.
- **Resultatkrav innen 2015:**
- Helse og omsorg: reduksjon 16 årsverk.
- Innkjøpsstopp, begrensinger på overtid, vikar og permisjon
- Ned på daglig drift !!!
- Ned på bemanning !!!



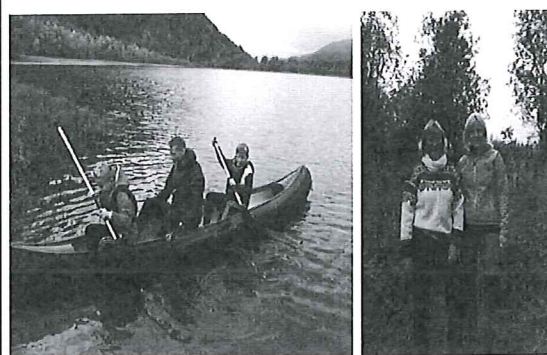
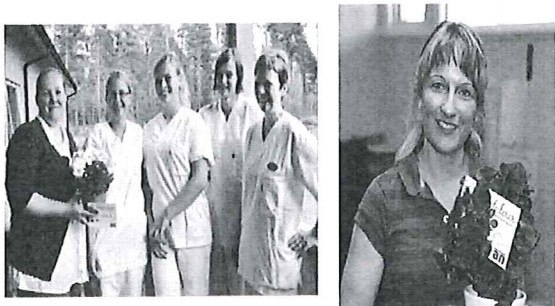
Kommunebarometeret



Hovedutfordringer og konklusjoner

- Elevene presterer i hovedsak over middels målt mot resten av landet. Svært mange har spesialundervisning
- Kommunen tildeler svært mye praktisk bistand i hjemmet, men færre gamle får tjenester
- Langt færre fristbrudd i barnevernet, men det er veldig få tiltak i hjemmet
- Driftsøkonomien er meget dårlig, det ser ikke ut til å være noen vei utenom større kutt
- Grunnskolen drives svært rimelig, mens sykehjemsplassene øker klart i kostnad

AN sommerblomst



Tiltak for besparelser Helse og omsorg – formannskapsmøte

- Effektivisering sykehjem
- Hjemmetjenesten
- Sammenslåing boliger/felles turnuser
- Vev-Al-Plast/Knaggen
- Enkeltvedtak
- Sosialhjelpsutbetalingen – arbeidstiltak/aktivitet

Tiltak = oppgave endring

- Effektivisere sykehjemmet
- Flytte beboere fra Vensmoen til ledige senger sykehjem
- «Tømme» en paviljong og inn med Rop boligen (sammenslåing)
- «Like brukere under samme tak»

Tiltak

- Hjemmetjenesten – gjennomgang av enkelt vedtak
- Ene – tiltak
- Hverdagshabilitering
- Tildelingsteam – felles turnuser og vikarbruk, enkeltvedtak, øke grunnbemanning
- Funksjons og bemanningsplan
- Vev Al plast /knaggen

Nedbemanningsprosessen



- Helse- og familie
- Vurdere vakanser
- Redusere bemanning psykiatri med kr 500 000.- i 2014, kr 600 000.- fra 2015 (1 stilling)
- Pleie- og omsorg
- Kr 5 500 000.- innsparing videreføres
- Bemanning hjemmetjenesten reduseres med kr 1 000 000.- i 2014, kr 1 200 000.- fra 2015. (2 stillinger)
- Bemanning PUH reduseres med kr 600 000.- i 2014, kr 1 200 000.- fra 2015. (2 stillinger)
- Reduksjon Knaggen kr 637 000.- i 2014, kr 1 474 000.- fra 2015.
- Redusere administrasjon med 0,5 årsverk.
- Helseforebyggende/aktivitetsstua sykehjem reduseres med kr 320 000.- i 2014, kr 680 000.- fra 2015.
- Redusere kjøp av tjenester med kr 500 000.-

Nedbemanningsprosessen



- De foreslåtte bemanningsreduksjoner i helse- og omsorg gjennomføres iht de skisserte planer og vedtatt økonomiplan.
- De foreslåtte bemanningsreduksjonene ses i sammenheng med den pågående OU prosessen, og gjennomføres fortrinnsvis gjennom naturlig avgang og interne omplussinger over en periode på inntil to år. Bemanningsreduksjonen søkes gjennomført slik at den rammer brukergruppene i minst mulig grad.
- Det forutsettes at nedbemanningsprosessen skjer innenfor rammen av gjeldende lov- og avtaleverk, og at den skjer i god dialog med de ansattes organisasjoner.



«Kom til Saltedal – mulighetenes kommune»

Kjerneverdier

For alle ansatte i kommunen

- Inotekommende
- Løsningsfokusert
- Ansvarlig

Lederkrav (Lederstil)

Et leders krav til å utvikle seg og være et eksempel på innhold i kjerneverdiene

- Er vennlige og høflige
- Lytter aktivt og ser
- Gir relevant tilbakemelding
- Avdekket oppgaver, utfordringer
- Får sin mening hørt og rammebetingelser
- Tar beslutninger
- Organiserer og tilrettelegger
- Er aktiv
- Folger opp

FASE 3 -Gjennomføringen



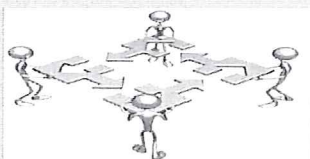
Dialogkafe` 6.6 og 19.09 og 04.12

DUGNADSÅNDEN **BLÅFRØST**

- Fokus på ledelse, innovasjon, samhandling, fremsnakking, kultur, verdibegreper. Ledere viser vei
- Konkret jobbing fra ideer/tanker til handling!
- Friggjøre oss fra; der vi er – det vi har til nyttenkning og agering!

Hvem gjør hva? Hvordan? Når?

- Jobbes meget godt
- Fremdriftsplaner



Kultur, fremsnakking og endring

- Det jeg ikke veit kan jeg ikke gjøre noe med! Si ifra! SNAKK MED
- Helhet – være mer VI, ikke «mitt og ditt»
- Krevende tider - Alle blir ikke fornøyd
- Holdningsendring – gjøre hverandre gode. ☺
- Ivaretagelse
- Konstruktive - innovative forslag. Vi kan ikke gjøre mer av det «som ikke fungerer»
- Erstatte god kompetanse
- SÅ MYE BRA Å BYGGE VIDERE PÅ!
- MEN
- VI MÅ GJØRE TING PÅ NYE MÅTER!!!! SAMMEN

Skape en visjon



- En visjon er som et frø. Frø er små, men kan vokse til store trær.
- Vi i helse og omsorg; ???????????



"Ikke vær redd for de nye ideene. Vær redd for de gamle. De holder deg fast der hvor du er og stopper deg fra å vokse og bevege deg fremover. Konsentrer deg om hvor du vil, og ikke om det du frykter".

Anthony Robbins

5)

Maria Rolandsen

Emne:	Jobbe videre med kartet i OMSORG - fase 3
Plassering:	Vensmoen
Start:	ti 11.11.2014 08:00
Slutt:	ti 11.11.2014 15:30
Regelmessighet:	(ingen)
Møtestatus:	Møtearrangør
Arrangør:	Maria Rolandsen
Obligatoriske deltakere:	Maria Rolandsen; Margrethe Sporck; Anne Marie Pettersen; Karen Christensen; Nina Brandt; Nina Beck; Stina Beate Indregård; Kirsten Vik Eriksen; Svein-Tore Johansen; Marit Nilsen Nybakk; Tor Helge Ramsvik
Valgfrie deltakere:	Omar Aardal

Prøver på nytt.....

Hei
Innkaller med dette til et konkret arbeidsmøte der vi skal jobbe med organisasjonskartet – fase 3. Der vi også skal se konkret på ledere og plasseringer.

- Vi jobber videre med de ulike gruppene, se på turnus, økonomi osv... altså ALT ☺

Kan Knaggen ordne kaffe og lunsj for oss?????

Hvis noen må komme og gå i løpet av dagen er det helt ok – men håper alle kan møte om morgen.

Maria

6)

Maria Rolandsen

Emne: Ledermøte helse og omsorg Rådmann og kommunalleder - med HTV og HVO

Plassering: Vensmoen

Start: ma 08.12.2014 13:30
Slutt: ma 08.12.2014 15:30

Regelmessighet: (ingen)

Møtestatus: Møtearrangør

Arrangør: Maria Rolandsen

Obligatoriske deltakere: Maria Rolandsen; Elisabeth Larsen; Cecilie Vasset; Marit Nilsen Nybakk; 'victoria.nikolaisen@nav.no'; Ellen Fridtjofsen; Turid Mathisen; Rune Berg; 'anniken_80@hotmail.com'

Valgfrie deltakere: Margrethe Sporck; Karen Christensen; Nina Beck; Nina Brandt; Stina Beate Indregård; Svein-Tore Johansen; Kirsten Vik Eriksen; Hege Kristin Hansen; Margrethe Skjelstad; Hanne Ernten; Anne S. Kleven; 'Eriksen, Trine'; Janne Hansen; Per Albrigtsen; Helene Lyngseth; annie.franing@salths.nhn.no; kjell.gunnar.skodvin@salths.nhn.no; 'stein.ingvaldsen@salths.nhn.no'; Lisa-Mari Vesteraa; 'Eli Knudsen'

Hei

Jeg og Rådmann vil ha et møte med alle som har en lederrolle innen helse og omsorg, HTV innen sykepleierforbundet, FO og fagforbundet og hovedverneombud er også invitert.

Tema: ledelse og prosessene vi står i!

Kan Victoria, Marit og Cecilie invitere videre - lederne innen deres område?

Cecilie – kan du bestille auditoriet på Vensmoen?

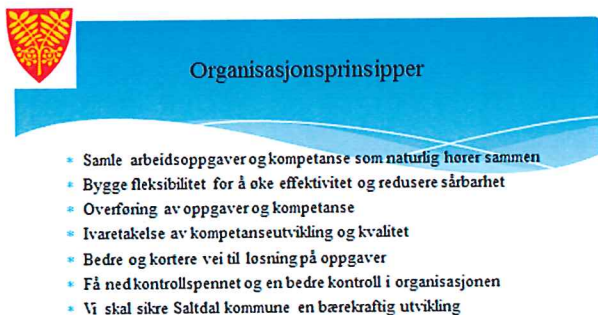


OU -prosess innen helse og omsorg

Saltedal kommune er nå inne i fase 3 av OU-prosessen, hvor vi jobber med organisering av samhandlingsområdet. Målsettingen for organiseringen er i tråd med OU prosessen og vi har lagt oppdraget og organisasjonsprinsippene til grunn. Det er dessverre av ulike grunner blitt forsinkelser i prosessen, vi beklager dette.

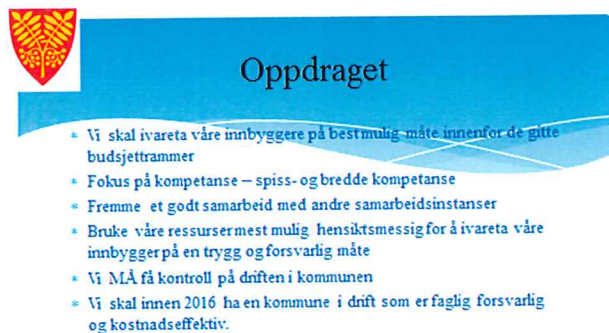
Men vi har jobbet mye med organisasjonskartene, det har vært en lang prosess. Et av kravene fra kommunestyret var å skape en mer tydelig lederstruktur med et færre antall ledere. Dette har vært en sentral del i arbeidet.

Hovedfokus har også vært å prøve å se samhandling og se med «nye» øyene på en mer effektiv organisering for å få til en bedre utnyttelse av ressurser. Vi har sett på hvem som naturlig samhandler med hvem innen området. Vi har også hatt stort fokus på nedbemanningsprosessen og hvordan få ned kostnadene.



Organisasjonsprinsipper

- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektivitet og redusere sårbarhet
- Overføring av oppgaver og kompetanse
- Ivaretagelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- Bedre og kortere vei til løsning på oppgaver
- Få ned kontrollspennet og en bedre kontroll i organisasjonen
- Vi skal sikre Saltedal kommune en bærekraftig utvikling



Oppdraget

- Vi skal ivareta våre innbyggere på best mulig måte innenfor de gitte budsjettammer
- Fokus på kompetanse – spiss- og bredde kompetanse
- Fremme et godt samarbeid med andre samarbeidsinstanser
- Bruke våre ressurser mest mulig hensiktsmessig for å ivareta våre innbygger på en trygg og forsvarlig måte
- Vi MÅ få kontroll på driften i kommunen
- Vi skal innen 2016 ha en kommune i drift som er faglig forsvarlig og kostnadseffektiv.

Arbeidet i OU prosessen har vist oss at samhandlingsområdet helse og omsorg er organisert på en uhensiktsmessig måte. Erfaring etter den nye organiseringen i kommunen er at det er nødvendig med en god samhandling innad i samhandlingsområdet helse og omsorg. Det er derfor startet et arbeid med å flytte de deler av tjenesten som vil bidra til å skape en mer smidig og effektiv drift fra Vensmoen til sentrum. Dette gjelder i denne omgang hjemmetjenesten, adm. Omsorg, tildeling og rus psykiatri.

I vedtak 17/4 fra Levekår den 28.04.14 heter det følgende:
Saken ble drøftet og ses i sammenheng med ou Prosessen

Rus/psykiatritjenesten har hatt det vanskelig over tid. Dette er nå grepet tak i. Hemis har hatt en arbeidsmiljøkartlegging og vi starter oppbyggingen av en «ny» tjeneste denne uken. Therese Ramsvik har fått innvilget permisjon i 6 måneder og forlater tjenesten 17.4.2014. Vi tenker en felles leder for Barnevern og Rus/psykiatri i disse 6 månedene. Vi får da prøvd ut den nye organiseringen og får startet Barne- og familieteamet. Tjenesten flytter da ned til Rognan og Romabygget i løpet av april 2015, og skifter da navn til Miljøtjenesten.

Hjemmetjenesten er flyttet. I ou prosessen ble det laget arbeidsgrupper innen omsorg for å se på besparelse og en mer effektiv tjeneste. En base på Rognan med et kontor og medisinrom på Vensmoen ville gi en bedre utnyttelse av ressursene, mente gruppen. Vi arbeider med løsninger for at det ikke skal bli for mye kjøring og vil beholde medisinrom og et kontor på Vensmoen. Disse rommene deler rus/psykiatri med hjemmetjenesten. I tillegg vil begge tjenestene ha bil stående tilgjengelig.

Et tema som har vært gjenstand til en del diskusjon har vært endringer i stillingstitlene. Disse ble vedtatt i kommunestyre 13.12.14 Vi har hørt på de argumentene som har blitt sagt i denne diskusjonen, men har likevel kommet frem til at de stillingstitlene som nå er vedtatt opprettholdes. Det er utarbeidet stillingsbeskrivelser til disse og kommunen skal gå ut med tilstrekkelig med informasjon for å gjøre denne endringen kjent i kommunen.

Det jobbes nå med å bygge opp tildelingskontoret i Saltdal kommune. Disse skal jobbe med saksutredning og tildeling av tjenester i helse og omsorg, og skal sikre forvaltningen av tjenestene vi gir, på en god og forsvarlig måte. Tildelingskontoret skal jobbe med å koordinere pasienter fra spesialisthelsetjenesten til kommunen og skal bidra til gode pasientforløp mellom kommune og spesialisthelsetjeneste. Tildelingskontoret sentral i all elektronisk meldingsutveksling mellom kommune og spesialisthelsetjenesten. En del av deres virksomhet er utadrettet, hvor de skal være tilgjengelig for publikum, i tillegg til at de skal dra på hjemmebesøk for å kartlegge behov. For å sikre tilgjengeligheten til publikum og nærhet til tjenestene er det mest hensiktsmessig å plassere dette kontoret i sentrum. Etersom vi allerede betaler for kontorer i ROMA bygget velger vi å etablere kontoret her.

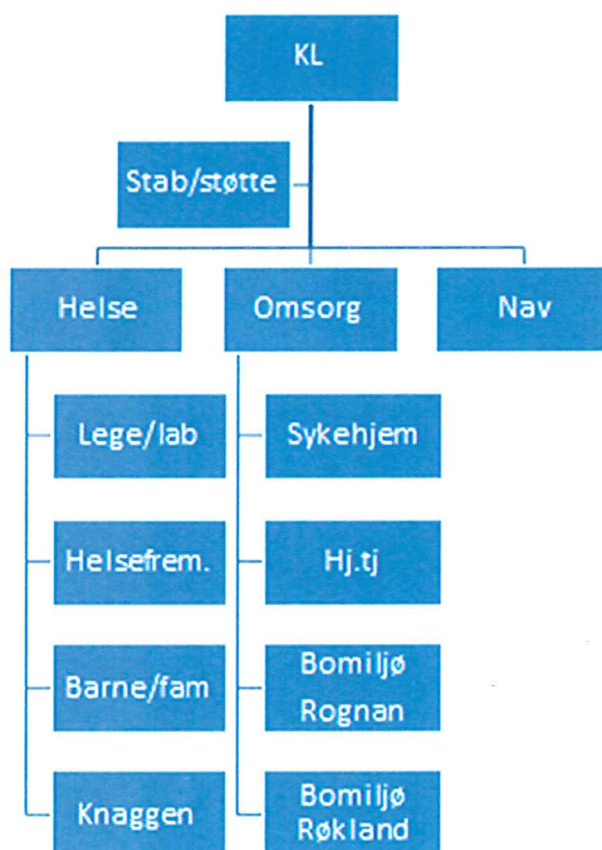
I de oppgaver vi står ovenfor i helse og omsorg, med ou-prosess og nedbemanning erfarer vi at et nært samarbeid mellom helse og omsorg er en svært viktig faktor. Det å ha administrasjonen fordelt over slike avstander som vi har per i dag fører til at situasjonen blir mer utfordrende. Vi jobber derfor med å skape et bedre organisert samhandlingsområde, sett ut fra målsettinger satt gjennom OU-prosessen. Det er derfor det nå iverksettes et arbeide med å flytte administrasjonen nedover til sentrum og ROMA bygget.

Virksomhetsleder for omsorg jobber tett med tildeling og bemanningskontoret og bør være i nærheten av disse. I tillegg vil en samlokalisering føre til et tettere samarbeid i samhandlingsområdet, og bidra til å effektivisere arbeidet i helse og omsorg.

Vi ønsker at det skal være en god prosess ved gjennomføringen av flyttingen. Vi vet at flytting av administrasjonen fra Vensmoen også vil medføre flyttinger internt på Vensmoen av de som ikke tilhører administrasjonen. I tillegg til noe intern flytting ved Romabygget for å fordele kontorene på en hensiktsmessig måte.

Det skal utarbeides en plan over alt praktisk som skal gjennomføres slik at vi sikrer en ryddig flytting og vi ønsker å ha et godt samarbeid med de ansatte i denne prosessen, tillitsvalgte og verneombud i denne prosessen.

Organisasjonskart:



KL= kommunalleder

Stab/støtte: Folkehelsekoordinator, bemannings – og tildelningskontor og administrasjon.

Helse:

Lege og serviceavdelingen

Fortsetter som tidligere organisert, med kommuneoverlege som leder og en leder i 20% over serviceavdelingen.

Helsefremmede team

Helsefremmede team har en leder for fysioterapeuter, ergoterapeut og Frisklivssentralen. I tillegg vil to aktivtører, demensteamet og folkehelsekoordinator være en del av teamet.

Knaggen

Her fortsetter vi med en leder for tjenesten. Vi vurderer behovet for en fagkoordinator. Aktivtørene og Demensteamet vil være administrert under Knaggen.

Barne- og familieteam

Ledende Helsesøster leder Helsestasjonen og Barnevernleder leder barnevernet og Miljøtjenesten. Vi ønsker bedre utnyttelse av tjenestene, derfor organiseres de sammen med to ledere.

Omsorg:

Sykehjemmet

Blir organisert på samme måte som i dag. Med en avdelingsleder og to driftsledere.

Hjemmetjenesten

Er nå endret til en sone, hvor alle arbeider ut fra Rognan. Base opprettholdes som nevnt på Røklund for å hindre unødig kjøring og belastning. I denne avdelingen ligger også Heimly og omsorgsbolig.

Det blir en avdelingsleder og en driftsleder. Det blir ingen avdelingsleder ved Heimly, men det er nødvendig med en fagkoordinator for å sikre en god kvalitet på tjenesten.

Bomiljø Rognan (vi vurderer å endre navnet på denne avdelingen)

I denne avdelingen er bomiljøet på Saltnes og hesteskoen 11 og 27. Her vil det bli en avdelingsleder og en driftsleder. Dette er et miljø i stor vekst og det er mulig at vi må ha en fagkoordinator ved den ene boligen.

Bomiljø Røklund (vi vurderer å endre navnet på denne avdelingen)

Dette er den største avdelingen i helse og omsorg. Det vil bli organisert med en avdelingsleder og tre driftsledere. Ettersom det er mange små enheter vil det være hensiktsmessig med fagkoordinatorer ved enkelte av bofelleskapene.

Hver driftsleder vil ha tre boliger under seg.

Drift 1

Drift 2

Drift 3

Det har vært noe intern diskusjon vedrørende plasseringen av ROP boligen. Det vi er kommet frem til er at de boligene som er samlet innehar mye kompetanse, som vi ser at det kan dras synergier av. Selv om at det er ulike brukergrupper og diagnoser, er det likevel problemstillinger som er like og som er relevante for faggruppene som jobber ved boligene og ressurser blant personell og turnus.

Det skal nå utarbeides en ny prosessplan for hvordan denne omorganiseringen av lederstruktur i helse og omsorg skal være. Denne skal også inneholde en plan over nedbemanningsprosessen og hvordan denne skal gjennomføres. Denne skal være ferdigstilt---

Vi sender dette ut til dere som informasjon, hvis dere ønsker mer informasjon fra oss, så er det bare å ta kontakt.

Møte vedr. Ou prosess 10/4 -2014

Tilstede: Ellen Fridtjofsen HTV Fagforbundet, Bjørnar Nilsen, verneombud, Lars Skjelstad, Turid Hanne Mathisen HTV FO, Marit Nybakk, Cecilie Vasset og Maria Rolandsen (tilstede bare første del av møtet)

Innledning ved Maria Rolandsen;

Vi er forsinket i prosessen, forklaringer på dette er kommunalleders fravær pga sykdom.

Det er utarbeidet en fremdriftsplan for helse og omsorg, som gir føringene for den videre jobbingen. Målet er at vi skal ha ny organisering i august, etter vedtak i kommunestyre i juni.

Det er også utarbeidet en prosessplan for nedbemanningsprosessen og den skal gjennomgås med tillitsvalgte og når den er ferdigstilt.

Orientering skal gis i levekår og i formannskapet om status i helse og omsorg.

Gjennomgang av informasjonsskriv sendt ut 27/3-2014

Helse v/ Marit Nybakk:

Lege lab som tidligere.

Helsefremmede team- er akkurat startet med å samle tråene- hva kan de tilby av helhetlige tjenester?

Barne og familieteam - rus /psyk felles leder med barneverntjenesten- vi er da avhengige med samlokalisering for å få dette til best mulig. Som et grunnlag for videre jobbing med arbeidsmiljøet ligger Hemis rapporten.

Knaggen tenkes inn under helse, dette for at vi ønsker samme tenkning innen helse. Forebygging og tiltak.

Omsorg v/ Cecilie Vasset

Informerte at vi skulle bort fra små stillingsprosenter som leder.

vi samler boliger under en leder ut fra oppgaver, slik at de kan "hjelp" hverandre.

Arbeider for en felles turnus.

Ronny Seljeseth og Helene skal på kurs i Helhetsmodellen.

BOMILJØ ROGNAN: Det ble stilt spørsmål om en driftsleder i 100% på begge enhetene. Videre at nåværende leder på Saltnes syntes det var enklere etter at ansvaret ble lagt på henne. Videre syntes Fagforbundet at vi ikke går ned på ledere med 1 driftsleder+ 1 fagkoordinator.

RØKLAND BOMILJØ: 3 boliger på Røkland har en leder mindre klienter enn Saltnes, men flere ansatte

Fagforbundet mener vi øker antall ledd fra 4 til 6. Hun tar da med fagkoordinatorerne som ledere.

Kartforslag fra Fagforbundet:

Kommunalleder
Virksomhetsleder
Avd.leder Avd.leder Avd.leder
Fagkoordinatorer i hver bolig

Forslag til navn istedet for å kalle det kun bomiljø, vi utfordrer hverandre å komme med gode forslag?

Det ble spørsmål om hvordan vi skal besette lederstillingene? utlysning av endringstillinger vil det bli.

Stillingsbeskrivelser er under utarbeiding. Vi skiller mellom driftsleder og avd. leder

Cecilie informerte om ønsket fra dagens soneledere at avd.lederne skal sitte i 1.etasje på hovedbygget på Vensmoen og ikke i boligene.

Dette syntes Fagforbundet lite om, mente avstanden ble for stor.

Dårlige/små kontorer der de er i dag, alle bruker det til rapport mm.

Fo etterlyste ruskoordinator og kreftsykepleier, hvor skal de være?

Ruskoordinatoren er knyttet til rus/psykiatri.

Kreftsykepleien er knyttet til hjemmetjenesten

Ref. Marit/Cecilie

9)

Maria Rolandsen

Fra: Turid Mathisen
Sendt: 20. april 2015 08:03
Til: Maria Rolandsen
Emne: SV: Møte 22.04

Hei Maria!

Vi er for lite folk på jobb til at jeg kan møte på Vi-møtet. Kan møte 13-14.

Vh

Turid-Hanne

-----Opprinnelig melding-----

Fra: Maria Rolandsen
Sendt: 15. april 2015 14:58
Til: Turid Mathisen; Ellen Fridtjofsen; Helene Lyngseth; Marit Nilsen Nybakk; Cecilie Vasset
Emne: ~~Møte 22.04~~ 20.04

Hei

Kan vi ta et møte rett i etterkant av VI - møtet på mandag kl 13-14? Blir bare igjen på menighetsstret.

Tema;

Sommer/turnus

Utlysning

OU

Ev

Maria

Sendt fra min iPhone

10)

Maria Rolandsen

Emne: Soneledermøte
Plassering: Vensmoen

Start: on 22.04.2015 09:00
Slutt: on 22.04.2015 13:00

Regelmessighet: (ingen)

Møtestatus: Godtatt

Arrangør: Cecilie Vasset
Obligatoriske deltakere: Margrethe Sporck; Svein-Tore Johansen; Karen Christensen; Stina Beate Indregård; Nina Beck; Nina Brandt; Kirsten Vik Eriksen; Maria Rolandsen; Per Arne Østerkløft; Anne Marie Pettersen

Valgfrie deltakere: Ronny Seljeseth

Når: 22. april 2015 09:00–13:00. (UTC+01.00) Amsterdam, Berlin, Bern, Roma, Stockholm, Wien
Hvor: Vensmoen

~~*~*~*~*~*~*~*~*~*~*~*~*

Hei!
Ser ut fra sakslista at vi behøver mer tid til møtet. I tillegg til det som er nevnt nedenfor kommer Elin Kvamme og orienterer om den nye hjemmesiden og litt ephorte. Skal også snakke litt om 1 og 4 årsregelen. Håper det går greit for dere. Ta med matpakke, så legger vi inn en lunsjpause i løpet av møtet.

Vennlig hilsen

Cecilie

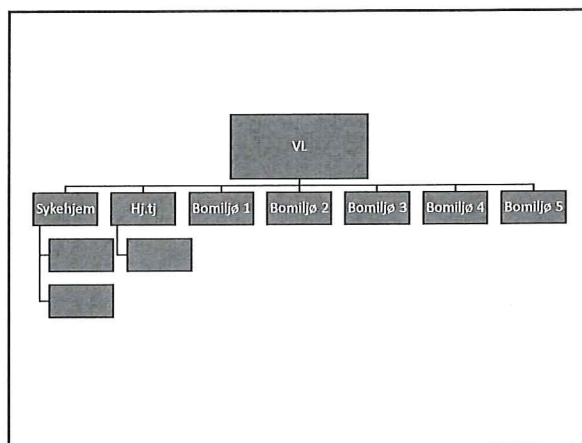
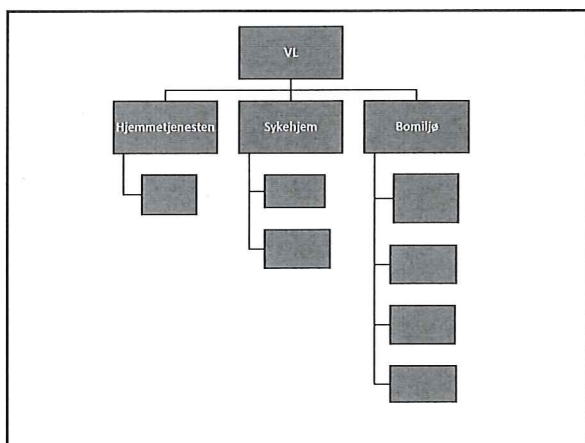
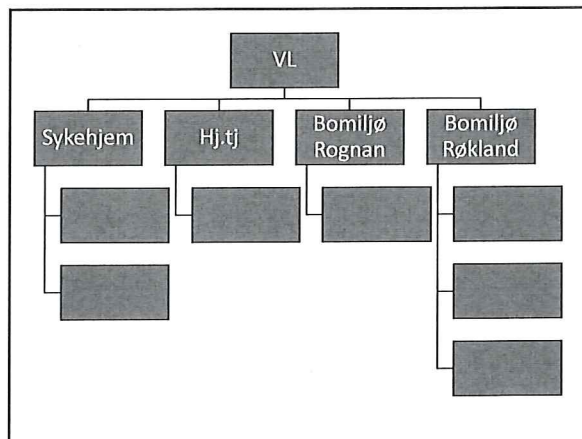
Foreløpig saksliste;

Økonomi
OU prosess
Nedbemannings
Sommerferie 2014

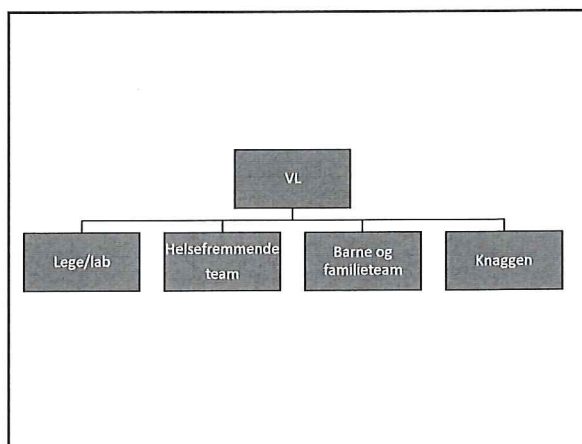
Hvis det er noe dere ønsker skal tas opp meld gjerne fra.

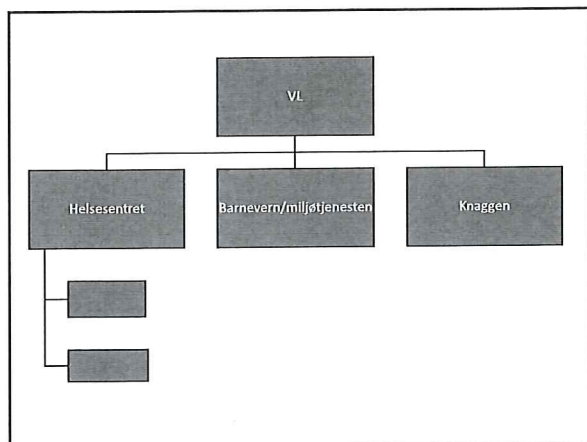
Cecilie

Omsorg
3 ulike forslag



Helse
2 ulike forslag





R) (Handwritten signature)

Maria Rolandsen

Fra: Nikolaisen, Victoria <Victoria.Nikolaisen@nav.no>
Sendt: 11. mai 2015 15:12
Til: Maria Rolandsen
Emne: Referat fra møte 060515

Oppfølgingsflagg: Flag for follow up
Status for flagg: Fullført

Til stede: Sissel Blåmoli (personal), Turid Hanne Mathisen (FO), Ellen Fridtjofsen (Fagforbundet), Maria Rolandsen, Cecilie Vasset, Marit Nilsen Nybakk og Victoria Nikolaisen.

Ikke møtt/forfall: Lars Skjelstad, Vernetjeneste og sykepleieforbundet.

- Fremdriftsplan; OU-prosessen skal opp i kommunestyre 17. juni 2015. Formannskap 9. juni og AMU 3. juni. Kommunalleder og virksomhetsledere har frist til 27. mai på å skrive sak ferdig.
- Det har vært flere arbeidsmøter siden aug. -14, så dette er kjent stoff.
- Ledergruppene skal selv arbeide med kartene. Det skal velges kart og struktur ut fra det som foreligger i dag.
- Det vil heretter bli fagforbundet som blir prioritert ved innkalling til arbeidsmøter grunnet størst medlemsmasse og effektivitet i prosess.
- Arbeidsmøter med lederne 6. mai for Helse og 7. mai for Omsorg. Oppgave: Lande kart og nedleggelse av en bolig.
- Samarbeidsmøte 13. mai. Da skal konkret kart fremlegges og nedleggelse av bolig være valgt. Etter møtet konkluderes det av ledergruppen.
- Ber om forståelse for korte frister grunnet forsinkelser i prosessen.
- Ledere under virksomhetsnivå har ansvaret for informasjonsspredning!
- Etter 18. mai blir OU-sak sendt til høring. Obs! Kort høringsfrist. Kom med skriftlig innspill til kartene til Maria innen 18. mai (forbund/vernetjeneste).
- Dialog er viktig mellom forbundene og administrasjon! Maria og virksomhetsledere kan kontaktes for avklaring.
- Kompetansesenter på Vensmoen blir tatt som egen sak til høsten.
- Det forventes lojalitet til kommunestyrevedtak.
- Det skal jobbes med turnus i Omsorg. Trana kommer opp to dager i uke 20 for jobbing med dette. Det skal jobbes med grunnbemanning, innleie/ krav på 1årsregel.
- Ved spørsmål – ta kontakt underveis!!

Med vennlig hilsen
Victoria Nikolaisen
Leder // victoria.nikolaisen@nav.no
NAV // Saltdal
☎ 75 42 71 74// 406 12 834
www.nav.no

12

OU/nedbemanning – FREMDRIFTSPLAN helse og omsorg

Forberedelser

- Jobbing med organisasjonskart og lederstruktur og reduksjon 4-7.05 og 18-19.05 (Maria, Cecilie, Marit)
- Jobbing med nedtrekk/ reduksjon bolig og organisasjonskart 06.05 helse - Marit og 7.05 Omsorg - Cecilie
- Jobbing med nedbemanning - personal/ tidsplan og fremdriftsplan (Lars/Sissel)
- Møter med ledere/tillitsvalgte/ vernetjenesten 6.05 kl 12.00 (HTV, HVO, personal, Maria, Cecilie, Marit)
- Møter innen helse; ledere/tillitsvalgte/ansatte/ personal (Marit) 18.05
- Møter innen omsorg; ledere/tillitsvalgte/ansatte/ personal (Cecilie) 13.05
- Skrivning av OU sak - frem til den 22.05 (endelig ferdig 27.05)

Høring

- Sak ut på høring: 19.05 -25.05
- Sammenfatting av høring 25.05
- Sak ferdig skrevet 27.05

Vedtak

- Endelig behandling i:
- AMU 03.06
- Formannskap 09.06
- Kommunestyre 17.06

13)

Maria Rolandsen

Emne: Informasjonsmøte vedrørende Ou prosess, nedbemanning og veien videre
Plassering: Auditoriet Vensmoen

Start: on 13.05.2015 10:00
Slutt: on 13.05.2015 12:00

Regelmessighet: (ingen)

Møtestatus: Godtatt

Arrangør: Cecilie Vasset
Obligatoriske deltakere: Maria Rolandsen; Karen Christensen; Margrethe Sporck; Svein-Tore Johansen; Nina Beck; Nina Brandt; Stina Beate Indregård; Kirsten Vik Eriksen; Helene Lyngseth; Aina Ebbesen; Lena Olsen; June Albinussen; Elisabeth Oseng; Unni Sæther; Anne-Mette Henriksen; hanne.erntsen@saltldal.kommune.no; Ellen Fridtjofsen; turid.mathisen@saltldal.kommune.no; Anniken Larsen; Sigurd Svendsen; Per Arne Østerkløft; Anne Marie Pettersen; Vigdis Hansen; Turid Mathisen

Når: 13. mai 2015 10:00-12:00. (UTC+01.00) Amsterdam, Berlin, Bern, Roma, Stockholm, Wien
Hvor: Auditoriet Vensmoen

~~*~*~*~*~*~*~*~*

Det inviteres til informasjonsmøte på Vensmoen.

Det er flere verneombud, plasstillitsvalgte og enkelte avdelingsledere jeg ikke har epostadresse til, så jeg ber om at sonelederne sikrer at de også får invitasjon til møte, slik at vi får invitert alle. Hvis det er andre dere ser jeg har glemt i invitasjonen, så videresend dem invitasjonen. Viktig at vi får informert flest mulig!

Vi ses!

Vennlig Hilsen

Cecilie Vasset

14)

Maria Rolandsen

Fra: Cecilie Vasset
Sendt: 27. mai 2015 09:13
Til: Margrethe Sporck; Kirsten Vik Eriksen; Karen Christensen; Nina Beck; Stina Beate Indregård; Nina Brandt; Svein-Tore Johansen; Helene Lyngseth; Per Arne Østerkløft; Anne Marie Pettersen; Omar Aardal
Kopi: Maria Rolandsen
Emne: VS: OU sak
Vedlegg: Organisering innen helse 06.05.15.doc; OU - fase 3.docx; Referat fra soneledermøte 7.docx; Vedlegg på forslag til organisering.docx; PROSESSPLAN I PERSONAL.docx

Omsorg

Hei!

Vedlagt ligger OU saken slik den kommer opp til kommunestyret.
Se nedenfor for mer info.

Vennlig hilsen

Cecilie Vasset
Virksomhetsleder Omsorg
Saltdal kommune

Fra: Maria Rolandsen
Sendt: 26. mai 2015 15:41
Til: Marit Nilsen Nybakk; 'victoria.nikolaisen@nav.no'; Cecilie Vasset
Kopi: Christin Kristensen; Elisabeth Larsen; Ben Stenvold; Kristian Oese; Lars Skjelstad; Ronny Seljeseth
Emne: OU sak

Hei

Kan dere Marit og Cecilie sende dette videre til deres ledere og HTV? Dette er til informasjon og hvis noen har noen kommentarer så sendes saken videre (i en bearbeidet form/helhetlig OU sak) på torsdag til AMU. Så vi må ha ev kommentarer innen torsdag kl 10.00.

Formuleringene/oppbyggingen blir jobbet mer med men innholdet er satt.

Vedleggene er fra omsorg, helse og personal avd som legges ved saken.

Mvh

Maria Rolandsen
Kommunalleder helse og omsorg
90400248 - 75682040



14)

Maria Rolandsen

Fra: Marit Nilsen Nybakk
Sendt: 27. mai 2015 08:52
Til: annie.franing@salths.nhn.no; Lisa-Mari Vesteraa;
kjell.gunnar.skodvin@salths.nhn.no; 'Stein Ingvaldsen'; 'Eli Knudsen'; Elin
Bentsen; Ellen Fridtjofsen; Turid Mathisen
Kopi: Cecilie Vasset; Nikolaisen, Victoria (Victoria.Nikolaisen@nav.no); Maria
Rolandsen
Emne: VS: OU sak
Vedlegg: Organisering innen helse 06.05.15.doc; OU - fase 3.docx; Referat fra
soneledermøte 7.docx; Vedlegg på forslag til organisering.docx;
PROSESSPLAN I PERSONAL.docx

HELSE

Hei.

Her kommer ou saken til informasjon til dere. Eventuelle kommentarer må vi ha innen torsdagen kl. 10.00 Da sendes saken til politisk behandling.
Ring dersom det er noe.

Ha en fin dag.

Marit Nybakk

Virksomhetsleder Helse
Saltdal Kommune

Tlf. 91518406
marit.nybakk@saltdal.kommune.no



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 ivaretagelse 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 i boligen 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. Personalet 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. medisinerings. 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 botilbud for personer innen målgruppa. Det vil være faglig og ressurseffektivt at ROP-boligen sees sammen med Rus-/ psykiatritjenesten.

Leder av helsesenteret

Vi ser det som viktig at leder av helsesenteret 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 helsesenteret har økonomiansvaret.

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

Iverksette arbeidet med å få helsesenteret 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.

Maria Rolandsen

Fra: Marit Nilsen Nybakk
Sendt: 28. mai 2015 09:36
Til: Maria Rolandsen
Kopi: Cecilie Vasset; Nikolaisen, Victoria (Victoria.Nikolaisen@nav.no)
Emne: VS: OU sak

Til info
Marit Nybakk

Virksomhetsleder Helse
Saltdal Kommune

Tlf. 91518406
marit.nybakk@saltdal.kommune.no

Fra: Annie Louise Franing [<mailto:annie.franing@salths.nhn.no>]
Sendt: 28. mai 2015 09:09
Til: Marit Nilsen Nybakk
Kopi: kjell.gunnar.skodvin@salths.nhn.no; stein.ingvaldsen@salths.nhn.no; eli.knudsen@salths.nhn.no
Emne: SV: OU sak

Hei!

Helse

Vi har i dag hatt et ekstra ledermøte ved helsesenteret. Vi har sett på det vi fikk tilsendt i går.

Under helsesenteret tenker vi det er viktig at det kommer frem følgende:

Helsesenteret får en leder som har det overordnede ansvaret for økonomi og personal, samtidig som personen er fagkoordinator for sitt område. Hvis en av lederne i dag ser seg likt å ha denne oppgaven, må det kompenseres med en 40 – 50 % stilling der denne utgår.

Annet:

Mottak/lab må endres til lab/skiftestue.

Med vennlig hilsen

Kjell Gunnar Skodvin
Kommuneoverlege

Stein Ingvaldsen
Leder fysio/ergoterapi

Eli Knudsen
Leder lab/skiftestue

Annie Louise Franing
Ledende helsesøster

Fra: Marit Nilsen Nybakk [<mailto:marit.nybakk@saltdal.kommune.no>]
Sendt: 27. mai 2015 08:52
Til: annie.franing@salths.nhn.no; Lisa-Mari Vesteraa; kjell.gunnar.skodvin@salths.nhn.no; 'Stein Ingvaldsen'; 'Eli Knudsen'; Elin Bentsen; Ellen Fridtjofsen; Turid Mathisen
Kopi: Cecilie Vasset; Nikolaisen, Victoria (Victoria.Nikolaisen@nav.no); Maria Rolandsen
Emne: VS: OU sak

Hei.

Her kommer ou saken til informasjon til dere. Eventuelle kommentarer må vi ha innen torsdagen kl. 10.00 Da sendes saken til politisk behandling.
Ring dersom det er noe.

OMSORG

TILLEGG VEDLEGG
OU-SAKEN

18)

Referat fra soneledermøte 7/5 2015.

Til stede: Svein Tore Johansen, Stina Indregård, Nina Brandt, Nina Beck, Margrèthe 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 nytt, 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 begynner 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, hesteskoen 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 Hesteskoen. Per i dag er der ingen ledige plasser. Dette bør diskuteres nøyer før en avgjørelse tas. Da det vil begrense mulighet for tildeling av plass. Dobbeltrom på sykehjemmet er ingen langsiktig løsning.

Refferent

Karen Frello Christensen

17)

Til Administrasjonsutvalget

08.06.15

Etterlyser høringsprosessen i fase 3 i Ou-prosessen.

I forhold til fase 3 i Ou-prosessen etterlyser FO hvorfor det ferdige utkastet ikke vært ute til høring. Det er ikke alle arbeidstakerorganisasjonene som har fått muligheten til å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse og forberede eventuell drøfting. Henviser til Aml§8-2 pkt 3. De tillitsvalgte har ikke hatt muligheten å gi en uttalelse på vegne av medlemmene.

Med vennlig hilsen

Turid-Hanne Mathisen

HTV i FO

18)

Maria Rolandsen

Fra: Turid Mathisen
Sendt: 1. juni 2015 15:06
Til: Marit Nilsen Nybakk
Kopi: Maria Rolandsen
Emne: ou-prosessen
Vedlegg: Til Marit Nybakk.docx

Hei Marit!

Fristen er ute, men sender en kort tilbakemelding uansett.
Muligens har dere fått disse tilbakemeldingene.

Vennlig hilsen
Turid-Hanne Mathisen
HTV FO

Til Marit Nybakk

Tilbakemelding ang OU-prosessen.

Er kjent med at fristen er gått ut, men ønsker som HTV i FO komme med et par spørsmål ang Miljøtjenesten.

Det er forslag at miljøtjenesten og barnevernet skal ha felles avdelingsleder, barnevernsleder. Pr i dag er ikke dette tredd i kraft. Vi har virksomhetsleder som overordnet leder. Det er fullt mulig med en felles avdelingsleder. Psykiatrisk sykepleier som fagkoordinator ønsker en at en ikke tar med. Vernepleierne har også medisinsk kompetanse, og tjenesten har hatt både vernepleiere og sykepleiere som fagledere. Det som blir viktig er at en er en tjeneste hvor en jobber for at miljøtjenesten får en bred og tverrfaglig sammensetning. Å fortsette med de teamene som fungerer godt er positivt.

Det står 11,6 årsverk. Kommer ikke frem hvor mange årsverk barnevernet har og miljøtjenesten. Dette ser en som viktig da en skal arbeide frem nye rutiner og hva tjenesten skal inneholde.

Samarbeid med Rop boligen ser en at det kan være ens styrke for en del av brukerne som har behov for tettere oppfølging så fremst det er kapasitet og mulig.

Vennlig hilsen

Turid-Hanne Mathisen

HTV FO

19)

Maria Rolandsen

Fra: Cecilie Vasset
Sendt: 18. mai 2015 10:09
Til: Turid Mathisen
Kopi: Maria Rolandsen
Emne: Organsiasjonskartene
Vedlegg: Omsorg 3 forslag.pptx

Hei!

Sender som avtalt organsiasjonskartene.

MVH

cecilie

Maria Rolandsen

Fra: Turid Mathisen
Sendt: 15. mai 2015 13:49
Til: Maria Rolandsen
Emne: Re: VS: Referat fra møte 060515

Hei Maria ! Har etterlyst kartene men ikke fått de tilsendt.
Vh Turid - Hanne
Sendt fra min iPhone

Den 15. mai 2015 kl. 10:30 skrev "Maria Rolandsen" <Maria.Rolandsen@saltdal.kommune.no>:

Videresender referat etter møte som Victoria skrev.

Maria

Fra: Nikolaisen, Victoria [<mailto:Victoria.Nikolaisen@nav.no>]
Sendt: 11. mai 2015 15:12
Til: Maria Rolandsen
Emne: Referat fra møte 060515

Til stede: Sissel Blåmoli (personal), Turid Hanne Mathisen (FO), Ellen Fridtjofsen (Fagforbundet), Maria Rolandsen, Cecilie Vasset, Marit Nilsen Nybakk og Victoria Nikolaisen.

Ikke møtt/forfall: Lars Skjelstad, Vernetjeneste og sykepleieforbundet.

- Fremdriftsplan; OU-prosessen skal opp i kommunestyre 17. juni 2015. Formannskap 9. juni og AMU 3. juni. Kommunalleder og virksomhetsledere har frist til 27. mai på å skrive sak ferdig.
- Det har vært flere arbeidsmøter siden aug. -14, så dette er kjent stoff.
- Ledergruppene skal selv arbeide med kartene. Det skal velges kart og struktur ut fra det som foreligger i dag.
- Det vil heretter bli fagforbundet som blir prioritert ved innkalling til de lokale arbeidsmøter grunnet størst medlemsmasse og effektivitet i prosess.
- Arbeidsmøter med lederne 6. mai for Helse og 7. mai for Omsorg. Oppgave: Lande kart og nedleggelse av en bolig.
- Samarbeidsmøte 13. mai. Da skal konkret kart fremlegges og nedleggelse av bolig være valgt. Etter møtet konkluderes det av ledergruppen. Ber om forståelse for korte frister grunnet forsinkelser i prosessen. Ledere under virksomhetsnivå har ansvaret for informasjonsspredning! Personal bidrar med fremdriftsplan og ellers samarbeide i videre prosess. Etter 18. mai blir OU-sak sendt til høring. Obs! Kort høringsfrist. Kom med skriftlig innspill til kartene til Maria innen 18. mai (forbund/vernetjeneste).
- Dialog er viktig mellom forbundene og administrasjon! Maria og virksomhetsledere kan kontaktes for avklaring.
- Kompetansesenter på Vensmoen blir tatt som egen sak til høsten.
- Det forventes lojalitet til kommunestyrevedtak.
- Det skal jobbes med turnus i Omsorg. Trana kommer opp to dager i uke 20 for jobbing med dette. Det skal jobbes med grunnbemanning, innleie/ krav på 1årsregel.
- Ved spørsmål – ta kontakt underveis!!

Med vennlig hilsen