Saltdal kommune Møteprotokoll

Utvalg: **Utvalg for Helse og omsorg**
Møtested: Saltdal sykehjem
Dato: 20.01.2016
Tidspunkt: 09:30

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Kjell Magne Johansen	Medlem	AP
Anne Britt Sletteng	Medlem	FRP
Ronny Sortland	Medlem	FRP
Ole Bøhlerengen	Medlem	H
Ben-Remy Molid	Medlem	SALT
Jeanette Steen Kristensen	Medlem	

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Kim Mietinen	MEDL	SP

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Ragnhild Jensen	Kim Mietinen	KRF

Merknader

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Maria Rolandsen	Kommunalleder, Helse og omsorg
Elisabeth Larsen	Rådmann
Cecilie Vasset	Virksomhetsleder omsorg
Anita Paulsen	fung. formannskapssekretær

Underskrift:

Saksliste

Utvalgs-saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
	Saker til behandling		
PS 1/2016	Orienteringer - Helse og omsorgsutvalg		2015/1128
PS 2/2016	Heltidskultur i Saltdal kommune	Egen e-post med lenke	2015/1128
PS 3/2016	Familieveileder 60% stilling		2016/66
PS 4/2016	Videreføring av prosjekt Salten Regionråd: "Samhandling for kommunalt ettervern Rus og psykiatri (ROP) og OSO sak "Oppnevning av kliniske samarbeidsutvalg (KSU)		2015/292
PS 5/2016	Folkehelseutfordringer	1-22 Folkehelseplan	2009/1400
PS 6/2016	Godkjenning av møteprotokoll fra forrige møte i utvalget		2015/6

Rognan 13.01.2016

Kjell-Magne Johansen
leder

Saker til behandling

PS 1/2016 Orienteringer - Helse og omsorgsutvalg

Rådmannens innstilling

Orienteringen tas til informasjon

Saksprotokoll i Utvalg for Helse og omsorg - 20.01.2016

Behandling:

Møtet startet med omvisning på Sykehjemmet.

Administrasjonen orienterte om;
-Sykehjemmet
-Økonomi og rapport
-Årsbudsjettet 2016 – føringer og konsekvenser for tjenestetilbudet i Helse og omsorg
-Kvalitetssystem
-Ressursforbruk Omsorg – 2016
-Ressursforbruk Helse – 2016
-Utredning av kompetansesenter på Vensmoen
-Salg av tjenester.

Administrasjonen må orientere utvalget om hvordan samhandlingsområdet skal møte hverdagen på best mulig måte mht. budsjett og føringer. I tillegg legge fram sak om ressursbruk på alle områder til møtet 02.03.16

Administrasjonen må legger fram hvor langt de er kommet med «Kvalitetssystem og internkontroll» i møtet 20.04.16

Utvalget legger foreløpig bort sak om «Utredning av kompetansesenter på Vensmoen» for å ta saken opp til diskusjon med formannskapet.

Administrasjonen må legge fram oversikt over muligheter for salg av tjenester innenfor samhandlingsområdet i møtet 20.04.16

Enstemmig vedtak:

Orienteringen tas til informasjon.
«Eventuelt» settes opp som fast møtesak i utvalgsmøtene

PS 2/2016 Heltidskultur i Saltdal kommune

Prosjekt ”Sammen om en bedre kommune” hadde i perioden 2013 – 2015 fokus på kompetanse – og rekrutteringsutfordringer i kommunen. Parallelt ble det sett på utfordringer og muligheter knyttet til økning av stillingsstørrelser i kommunen. To prosjektmedarbeidere ble kurset i «Heltidsmodellen» som er et verktøy for å beregne kostnader og gevinster ved redusert deltid. Gjennom modellens regnearksystem dannes grunnlag for å vurdere hvilke tiltak som kan redusere deltid på arbeidsplassen gjennom analyse og involvering av de berørte parter. Resultater fra modellen kan benyttes som grunnlag og dialog med kommunes politiske organer og ledere på strategisk nivå (årlig)

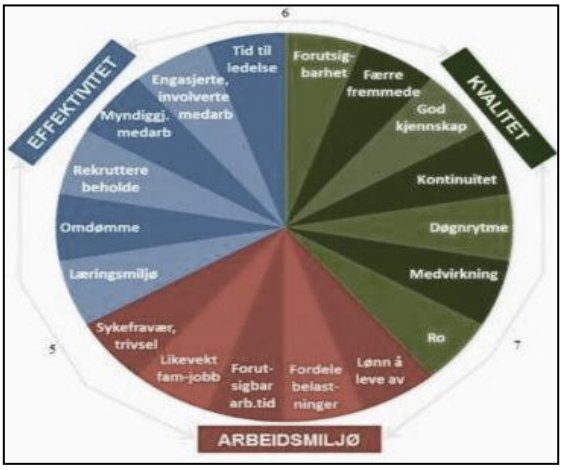
Ut fra omstillingsprosessene i Saltdal kommune i virksomhetsområde Omsorg vil tilnærming til det å skape en heltidskultur være en fornuftig strategi for å skape et godt og stabilt tjenestetilbud der både tjenestemottaker og tjenesteyter opplever blir ivaretatt på en trygg og forutsigbar måte. Arbeidet der vi nå legger om og effektiviserer turnus og bemanningsplaner gir mulighet og potensiale for videre kulturendringer med gevinst i organisasjonen. Figuren til høyre viser en skisse av mulige sammenhenger mellom stillingsstørrelser og arbeidstidsordninger på den ene siden, og kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitetsvariabler på den andre siden (L. Moland FaFo).

I Saltdal kommune er det i dag 211,96 årsverk totalt i omsorg, fordelt på 397 ansatte. Dette gir en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på om lag 55 %. Flere av stillingene i Omsorg er rene helgestillinger som ligger på 15 – 20% i størrelse. EU- normen som kom i 2008 satte fattigdomsgrensen i Norge til kr 235 000,- i året. En nyutdannet helsefagarbeider har 319 000.- i full stilling. For en nyutdannet helsefagarbeider i turnusstiling på 20 % vil stillingsstørrelsen tilsvare en inntekt på 63 800,-/år. Nyutdannede arbeidstakere i etableringsfasen vil blant annet ha utfordringer med å komme seg inn på boligmarkedet og få boliglån når de arbeider i mindre stillingsstørrelser. Erfaringer viser med tydelighet at det er vanskelig å rekruttere kvalifisert personell i disse stillingene.

Deltidskabalen er i stor grad «låst» opp til helgearbeid i turnus. Denne problematikken ble aktualisert i forbindelse med arbeidstidsreduksjonen 1. januar 1987. En overgang fra 38t/uke til 35,5t/uke resulterte i mindre helgearbeid for den enkelte arbeidstaker i turnus. Arbeidstakerne før 87 jobbet hver 2 søndag, mens etter 87 gikk en nå over til arbeid hver 3 søndag. Dette skapte behov for flere ansatte for å få turnusen til å ”gå opp”. Samtidig førte det til at den gjennomsnittlige stillingsprosenten i turnus ble redusert. Erfaringer fra andre kommuner som har arbeidet med heltidskultur over tid gir et bilde der dette er utfordrende og tidkrevende. Nye arbeidstidsordninger og endringsvilje i kommuneorganisasjonen møter ofte motstand og skepsis både fra ansatte og deres tillitsvalgte. Forskning viser at viktige forutsetninger for å lykkes i dette arbeidet er:

- å definere behov, hensikt, tydelige mål og en felles forståelse
- å sikre god forankring politisk, administrativt, tillitsvalgte og ansatte
- å legge opp til godt samarbeid, medvirkning og involvering av ledere, tillitsvalgte og ansatte
- å ha tilstrekkelig med ressurser i form av tid, økonomi og kompetanse
- å sikre oppfølging og implementering
- å kartlegge og evaluere

Deltakelse i læringsnettverket vil sammen med tidligere erfaringer i kommunen og eventuell bruk av «Heltidsmodellen» gi Saltdal kommune et godt grunnlag for fremtidig oppbygging av mer helhetlige tjenester i organisasjonen. Den sentrale felleserklæringen mellom arbeidsorganisasjonene vil kunne bidra til mer samarbeidsforpliktende og overkommelig tilnærming til et krevende arbeidsfelt der vi gjennom økt felles forståelse tør å prøve nye metoder og tiltak. Vi må fokusere på flere ulike tilnærmingsmåter til arbeidsplanlegging, der forutsetningen er tett samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Det må arbeides med ulike typer arbeidstidsplanegging for å kunne møte denne fremtidige utfordringer. I samarbeid med Fagforbundet sentralt vil det være mulighet for å avholde for eksempel dialogcafe innen virksomhetsområde Omsorg for å skape en felles forståelse for en satsing på heltidskultur i kommunen.



Rådmannens innstilling

For å imøtekomme demografiske utfordringer og fremtidig utforming av tjenester skal Saltdal kommune ha fokus på å skape en heltidskultur i organisasjonen. God felles forståelse og forankring vil være viktige

forutsetninger for å lykkes. Kunnskapen som vi tilegner oss i læringsnettverket «Heltid i Nord» brukes i det videre arbeidet mot en heltidskultur.
Arbeidet med en heltidskultur forankres politisk og det etableres et trepartssamarbeid i kommunen som skal jobbe videre med utredning og implementering i Saltdal kommune.

Saksprotokoll i Utvalg for Helse og omsorg - 20.01.2016

Behandling:

Kjell-Magne leverte tilleggsforslag:

Administrasjonen rapporterer kvartalsvis om handlingsrommet for heltidskultur i Saltdal kommune til politisk nivå.
Modell for overgang til heltidskultur utprøves i kommunen.

Forslaget enstemmig vedtatt.

Enstemmig vedtak:

For å imøtekomme demografiske utfordringer og fremtidig utforming av tjenester skal Saltdal kommune ha fokus på å skape en heltidskultur i organisasjonen. God felles forståelse og forankring vil være viktige forutsetninger for å lykkes. Kunnskapen som vi tilegner oss i læringsnettverket «Heltid i Nord» brukes i det videre arbeidet mot en heltidskultur.
Arbeidet med en heltidskultur forankres politisk og det etableres et trepartssamarbeid i kommunen som skal jobbe videre med utredning og implementering i Saltdal kommune.

Administrasjonen rapporterer kvartalsvis om handlingsrommet for heltidskultur i Saltdal kommune til politisk nivå.
Modell for overgang til heltidskultur utprøves i kommunen.

PS 3/2016 Familieveileder 60% stilling

Rådmannens innstilling

Slik vi ser det i dag er det to muligheter for videreføring av familieveilederstillingen:

1. 60 % vakant familieveilederstilling videreføres som fast stilling og fortsetter å være nært tilknyttet tiltaksteamet, med arbeidsted ved helsestasjonen.
2. 60% familieveilederstilling videreføres som fast stilling, ansatt i tiltaksteamet med kontor på Helsestasjonen.

Saksprotokoll i Utvalg for Helse og omsorg - 20.01.2016

Behandling:

Kjell-Magne Johansen foreslo saken utsatt til neste møte.
Forslaget enstemmig vedtatt.

Enstemmig vedtak:

Saken utsettes til møte 02.03.16

PS 4/2016 Videreføring av prosjekt Salten Regionråd: "Samhandling for kommunalt ettervern Rus og psykiatri (ROP) og OSO sak "Oppnevning av kliniske samarbeidsutvalg (KSU)

Rådmannens innstilling

Saltdal kommune tilslutter seg til en videreføring av prosjektet gjennom Salten Regionråd.

Saksprotokoll i Utvalg for Helse og omsorg - 20.01.2016

Behandling:

Enstemmig vedtak:

Saltdal kommune tilslutter seg til en videreføring av prosjektet gjennom Salten Regionråd.

PS 5/2016 Folkehelseutfordringer

Saksprotokoll i Utvalg for Helse og omsorg - 20.01.2016

Behandling:

Enstemmig vedtak:

Tiltaksplanen for folkehelse 2016 vedtas og sendes Nordland Fylkeskommune.
Folkehelseutfordringene tas til orientering.
Rapporten om gjennomførte folkehelsetiltak i 2015 tas til orientering og sendes videre til Nordland Fylkeskommune innen januar 2016.
Økonomisk rapport gjøres ferdig og sendes innen mars 2016.

PS 6/2016 Godkjenning av møteprotokoll fra forrige møte i utvalget

Møteprotokoll fra møtet 09.12.15 godkjent