



Utvalg: Kommunestyre
Møtested: Menighetssenteret
Dato: 17.06.2015
Tidspunkt: 10:00

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksdokumentene er utlagt til offentlig ettersyn på formannskapskontoret og på kommunens hjemmeside. Møtet er kunngjort i avisene. Det blir direkteending i radioen.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
	Saker til behandling		
PS 39/15	Referater, orienteringer m.v. - Kommunestyret 17.06.15	1-12	2015/6
PS 40/15	OU-prosessen - Avsluttende godkjenning av fase 3.	Eget hefte	2013/1068
PS 41/15	Plassering av rus-/psykiatri og omsorg inkl. tildelingskontoret	13-18	2015/596
PS 42/15	Legevaktsamarbeid med Fauske og Sørfold	Eget hefte	2011/107
PS 43/15	Boligpolitisk plan for Saltdal kommune 2015-2030	Eget hefte	2014/196
PS 44/15	Bosetting av flyktninger med bakgrunn i dagens flyktningkrise 2015 - 2016	19-21	2008/1318
PS 45/15	Godkjenning av leieavtale om lokaler til brannstasjon	Eget hefte	2014/105
PS 46/15	Årsregnskap og årsmelding for 2014 (NB kontrollutvalgets behandling blir ettersendt)	22-27 + 2 hefter	2015/609
PS 47/15	Kjøp av vegstikkemaskin til lovlig setting og opptak av vegstikker.		2015/593
PS 48/15	Økonomirapport 1. tertial 2015	Eget hefte	2015/510
PS 49/15	Bruk av fondsmidler til egenandel - folkehelseiltak	28-31	2011/577
PS 50/15	Søknad om bevilling for salg av øl - SPAR Rognan	32-35	2015/437
PS 51/15	Retningslinjer for startlån	36-40	2015/101
PS 52/15	Søknad om viderelånsmilder 2015	41-42	2015/101
PS 53/15	Revisjon av ansettelsesreglement for Saltdal kommune	43-54	2015/573
PS 54/15	Akan-reglement for Saltdal kommune.	55-70	2015/578
PS 55/15	Høring - forslag om endringer i helligdagsloven for å tillate søndagsåpne butikker	71-89	2013/218

SAKSISTE
DEL 1

VEDLEGG DEL A S. 1-42

VEDLEGG DEL B
s. 43-89

Rognan, 10.06.15

Finn-Obert Bentsen
Ordfører

NB!

- Det blir fotografering av det avtroppende kommunestyret ca. kl. 1000.
- Det blir et ekstra formannskapsmøte i løpet av dagen – Formannskapets innstilling vedr. sak om regnskap og veistikkemaskin blir lagt frem i møtet.
- Det blir et ekstra møte i levekårsutvalget i løpet av dagen. Utvalgets innstilling vedr. salgsbevilling for øl blir lagt frem i møtet.
- Kontrollutvalget har møte 15.06.15 og deres uttalelse til regnskapet blir ettersendt.



Saltdal kommune

Arkiv:

Arkivsaksnr: 2015/6

Saksbehandler: Christin Kristensen

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Kommunestyre	39/15	17.06.2015

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Referater, orienteringer m.v. - Kommunestyret 17.06.15

Foreliggende dokumenter:

- Referat fra møte i Salten regionråd 20/02-15
- Saksliste til møte i Salten regionråd 4.-5. juni
- Sakslista til årsmøte i Salten Friluftsråd
- Årsmelding 2014 – Salten kontrollutvalgsservice

Orientering:

Rådmannen gir en kort orientering om status ang. viktige politiske vedtak.

Rådmannens innstilling

Referatene og orienteringen tas til informasjon.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	3/15	09.06.2015
Kommunestyre	40/15	17.06.2015

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

OU-prosessen - Avsluttende godkjenning av fase 3.

Foreliggende dokumenter:

- Særutskrift av sak 31/14 – Godkjenning av fase 2
- Stillingsbeskrivelser
- Organisasjonskart – Fellestjenester
- Organisasjonskart – Tekniske tjenester
- Organisasjonskart – Oppvekst/kultur
- Organisasjonskart – Helse/omsorg
- Referat fra soneledermøte 07.05.15
- Uttalelse fra representanter fra helsesenteret 06.05.15
- Prosessplan – omstillings- og nedbemanningsprosess 2014-2016
- Uttalelse fra Arbeidsmiljøutvalget

Sakens bakgrunn

Historikk:

I møte 18.06.14 sak 31/14 fattet kommunestyret følgende vedtak:

1. *Fremlagte organisasjonsmodell vedr. fase 2 godkjennes.*
2. *Arbeidet med de økonomiske reduksjonskrav og de fastsatte krav til nedbemanning må prioriteres i fase 3.*
3. *Kommunestyret forutsetter at organisasjonsmodellen ivaretar samarbeidet som er nødvendig for å opprettholde et godt forebyggende arbeid overfor barn, unge og andre målgrupper*
4. *Ovennevnte organisering evalueres innen utgangen av 2016.*
5. *Organiseringen i fase 3 legges frem for kommunestyret til godkjenning innen våren 2015.*

I fase 2 ble det godkjent ledelsesstrukturen til og med virksomhetsledernivået.

Etter kommunestyrets vedtak ang. fase 2, ser man behov for at fase 3 i hovedsak omhandler administrative tilpasninger i forhold til den nye organisasjonen. Arbeidet med fase 3 ble startet i løpet av sommeren 2014 og har pågått frem til nå.

Hovedarbeidet med fase 3 har vært å få avklart ledernivåene og organiseringen under virksomhetsleder nivået. Dette arbeidet har pågått i tett samarbeid med virksomhetslederne, tillitsvalgte og vernetjenesten.

Arbeidet i fase 3 er gjennomført med bakgrunn i følgende grunntanker:

Organisasjonsutvikling kan defineres som å øke organisasjonens evne til å gjennomføre aktiviteter, løse problemer og å nå sine egne mål.

Generelt handler organisasjonsutvikling om å sikre en mest mulig hensiktsmessig utvikling på alle nivå. Organisasjonsutvikling kan også ses som en metode for en konkret endring.

Den videre prosessen i fase 3 har pågått i tråd med følgende prinsipper:

Prinsipper for organisasjonsutvikling

- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektivitet og redusere sårbarheten
- Overføring av oppgaver og kompetanse
- Ivaretagelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- Bedre og kortere vei til løsning på oppgavene
- Få ned kontrollspennet og en bedre kontroll i organisasjonen
- Organisasjonen er dynamisk. Den skal evalueres etter en rimelig tid og korrigeres/endres der man ser behov for det.

Hvilke prinsipper skal legges til grunn for plassering av oppgaver i en organisasjon

- Økonomisk gevinst/perspektiver
 - Kort- og langsiktig
 - Felles bruk av ressurser
 - Overforbruk – trusler om arbeidsplasser
 - Hvordan unngå å true faget/kompetansen
- Hensyn til innbyggerne/brukerne
 - Alle som jobber med barn og unge er samlet
 - Forebygging
 - Har å gjøre med «samme utfordringer»
- Faget
 - Tradisjonell tenkning (slik vi alltid har gjort det)
 - Nytenkning
 - Fokus på forebygging – ikke bare reparasjon
 - Avveining mellom ulike fag
 - Faglig tilhørighet/kvalitetssikring

Andre relaterte saker som blir lagt frem særskilt for politisk behandling:

I formannskapsmøte den 28. april 2014 ble det drøftet hvordan det videre arbeidet med et ev kompetansesenter på Vensmoen skulle utredes. I utgangspunkt skulle dette ses i sammenheng med OU. Da denne sak er viktig å få godt belyst fra ulike sider, legges den frem som egen sak etter sommerferien, slik at dette ikke blir berørt i denne saken.

Sak ang. bemanningsreduksjon helse og omsorg tas opp som egen sak, jfr. omtalen under gjeldende samhandlingsområde.

Arbeidets fremgang:

Det har vært arbeidet med organiseringsprosessen jevnt gjennom fjoråret og frem til nå. Kommunallederne har hatt hovedansvaret for prosessene innenfor deres samhandlingsområde. Dette arbeidet blir omtalt områdevis.

I tråd med vedtaket, har strategisk ledelse hatt fokus på følgende:

Oppgave	Status
Videre arbeid med stillingsbeskrivelser og organisering av lederstrukturen under virksomhetsledernivået.	Det vises til informasjon ovenfor og til vedlagte organisasjonskart og stillingsbeskrivelser
Gjennomgang av arbeidsoppgaver/-rutiner for å oppnå større effektivitet	Arbeidet med det pågår. Slike vurderinger gjøres fortløpende hele tiden.
Videre arbeid med nedbemanningskravene.	Det vises til egen sak ang. nedbemanning innenfor helse/omsorg. Øvrige nedbemanningskravene er innbakt i budsjettet for 2015
Videre arbeid med å tilpasse driften til de økonomiske rammene	Administrasjon arbeider fortløpende med å ta ned utgifter der dette er mulig, samt øke inntektene – jfr. eiendomskatteprosessen.
Gjennomgang av den enkeltes stillingsbeskrivelse og arbeidsavtaler der endringer har skjedd	Dette arbeid pågår men tar tid. Ansvar for dette er lagt til kommunallederne for hvert sitt område samt rådmannen for fellestjenestene.
Gjennomgang av rådmannens subdelegering av myndighet nedover i organisasjon	Oversikt over subdelegering fra rådmannen er utarbeidet. Denne vil bli ferdigstilt når vedtaket om fase 3 er fattet. Oversikten er laget i tråd med gjeldende delegasjonsreglement fra kommunestyret til rådmannen. Nytt ajourført delegasjonsreglement legges frem for det nye kommunestyret våren 2016. Da delegasjon til rådmannen er vedtatt i dette reglementet, vil subdelegeringen ajourføres tilsvarende.
Tilpasning av oppbyggingen av budsjett/regnskap til den nye organisering for å få klare linjer vedr. økonomisk ansvar	Dette arbeidet er i gang. Det er gjort tilpasninger i forhold til nåværende organisering. En del arbeid gjenstår. Budsjett 2016 vil være oppbygd etter ny struktur. Avklaring av anvisningsmyndigheten – viser til subdelegerings reglementet.
Etablering av stedfortredere for ledere der dette er nødvendig	Stedfortredere er etablert der dette ansees som nødvendig. Samtlige kommunalledere har utpekt en virksomhetsleder som sin stedfortreder.
Gjennomgang av arkivoppbygging	Oppbygging i det elektroniske saksbehandlersystemet er forberedt og vil bli endret etter at fase 3 er vedtatt.
Tilpasning krise- og beredskapsoppbygging	Dette er gjennomgått og endringer i kriseledelsen er foreslått. Kommunens kriseplan legges frem for kommunestyret innen utgangen av 2015.
Gjennomgang av kompetanse-/opplæringsbehov	Det må settes større fokus på dette arbeidet etter hvert som ansvar/roller i fase 3 kommer på plass.
Prosess for vurdering av sammenslåing av Rognan Barneskole og Rognan ungdomsskole	Prosess er gjennomført. Saken ble behandlet i kommunestyret 7. mai 15 som sak 35/15

Stillingsbeskrivelser:

Det er utarbeidet stillingsbeskrivelser for virksomhetsledere, avdelingsledere og driftsledere.

Innholdet i disse er generell i forhold til det ledernivået det gjelder og gir informasjon om hva det ledernivået skal ha ansvar for. Det må likevel utarbeides konkrete beskrivelser for hver leder utfra hvilke sektor/fagområde den enkelte har ansvar for.

I tråd med arbeidsmiljølovens §§8-1 og 8-2 har ulike tilpasninger i organisasjonen vært vurdert underveis, og har vært drøftet med ansatte og tillitsvalgte før endelig beslutning var tatt. Rådmannen har merket seg uro i organisasjonen i mer eller mindre grad, som er nok naturlig da de fleste mennesker har en iboende motstand mot endringer. Dette har man også arbeidet bevisst med, for å få større ro i organisasjonen.

Organisering av fellestjenester:

Det er gjort følgende tilpasninger/endringer:

- Kommunalleder for tekniske tjenester har fått lederansvaret for Servicekontoret og IKT-tjenester. Dette gjelder både personal- og økonomiansvar. Bakgrunn for dette er å redusere antall avdelingsledere direkte underlagt rådmannen. Servicekontoret og IKT skal fortsatt yte tjenester overfor alle deler av kommunens organisasjon.
- Personalavdelingen har i dag personalsjef og personalkonsulent. Personalsjefen leder personalavdelingen. Da personalsjefen skal av med pensjon i løpet av kort tid, er stillingen som HR-sjef utlyst (humane resources).
- Formannskapssekretæren har fått tittel organisasjonsrådgiver og skal bistå rådmannen i koordinering av overordnede saksområder i tillegg til ivaretagelse av politisk sekretariat. Stillingen er ren stabsfunksjon men har også ansvar for oppfølging av økonomirapportering knyttet til fellestjenester.
- Økonomiavdelingen ledes økonomisjefen. Det er ikke foretatt større endringer her.
- Personal(H/R) avdelingen og økonomiavdelingen samt organisasjonsrådgiver skal bistå rådmannen og kommunallederne med rådgivning innenfor de ulike fagfelt.
- Krav om reduksjon av to årsverk i OU-prosessen har foreløpig vært løst ved en vakanse på økonomiavdeling og 70% vakanse på servicekontoret. Da 4,1 årsverk er overført fra fellestjenester til området for tekniske tjenester (Servicekontoret og IKT), er det naturlig å revurdere hvordan man skal etterkomme dette kravet. Nåværende fellestjenester består av 16,5 årsverk

Organisasjonskart – fellestjenester – se vedlegg.

Samhandlingsområdet – Tekniske tjenester

Samhandlingsområdet Tekniske tjenester er organisert i virksomhetsområdene:

- Byggforvaltning
- Teknisk drift
- Plan og utvikling

Vært virksomhetsområde ledes av en virksomhetsleder.

Som organisasjonskartet viser, er Servicetorg og IKT administrativt flyttet til kommunalleder for Tekniske tjenester. Dette som et ledd i OU – prosessen og hvor tillitsvalgte har vært medvirkende i prosessen. Servicetorget og IKT er nå gjenstand for å se nærmere på endringer knyttet til tjenesteleveranser, avtaler, telefoni, åpningstider m.m. Det viser seg også viktig å heve kompetansen på spesielle områder knyttet til lovpålagte oppgaver som arkiv m.m.

Byggforvaltning:

Ledes av en virksomhetsleder og har under seg en renholdsleder. Virksomhetsområdet leverer viktige tjenester i hele kommunen og involverer alle bygg som er i kommunalt eie og drift. Vi har også utstrakt tjenesteleveranse i leide lokaler. Virksomhetsområdet har tatt ned 0,35 % stilling og skulle i utgangspunktet ta ned 1. årsverk totalt. Da ledende renholder sluttet måtte vi

ha på plass fagkompetansen som også er lovpålagt. Vi har løst oppgaven ved å gi 20 % stilling (ledende renholder) til en annen fagarbeider for å oppfylle dette kravet. Det har medført at kutt av stillinger for virksomheten bare per tiden er 0,35 %.

For å ta ned resterende 0,65 % stilling, er samhandlingsområdet Tekniske tjenester avhengig av hva som skjer i helse og omsorg. Dersom kommunen skal bruke mindre areal i fremtiden, vi det gi en reduksjon på renhold og tilsyn.

Bemanning vi har sett i lys at den totale arealforbruket kommunen benytter i dag, kan vi ikke unnvære flere resurser hverken innenfor renhold eller vaktmestertjenesten. Det er heller ikke mulig å løse oppgavene på en mer effektiv og kostnadssparende måte slik som logistikken er på arealene i dag.

Teknisk drift:

Ledes av virksomhetsleder som ikke har mellomledelse under seg. Vår oppsynsmann valgte å si opp sin stilling og slutter 19. juni. Vi har derfor benyttet muligheten til å se på organisatoriske endringer, nedbemanning i den sammenhengen. I møte med tillitsvalgte og en gjennomgang av stillingens innhold, viste det seg at det ikke var mulig å gjøre endringer. Personal og økonomiansvaret ligger nå til virksomhetsleder for hele området. Ny oppsynsmann vil ha fag/turnusansvar for de operative oppgavene som skal utføres ved driftsenheten.

Bemanningsmessig er virksomhetsområdet på smertegrensen for forsvarlighet i henhold til arbeidsmiljøbestemmelser og arbeidsbelastninger.

Plan og utvikling:

Ledes av en virksomhetsleder som i tillegg til lederansvaret, har en fagkompetanse og et bredt fagområde som også produserer saker til politisk behandling. Virksomhetsleder har også funksjon som næringssjef. Nå er det etablert et nytt næringselskap, KF Saltdal utvikling. Da det ikke pr. d.d. er avklart arbeidsfordelingen mellom den kommunale næringskompetansen og KF'et, er det nødvendig at næringssjefens oppgaver består inntil videre. En ser at noen av dagens oppgaver kan bli overført til utviklingsforetaket. Men det vil likevel være viktig at kommunen har næringskompetanse i organisasjonen for å bistå i næringsrelaterte oppgaver sett i fra administrasjonen sin side.

Virksomhetsområdet har tatt sin del av nedbemanningen som totalt var på 2. årsverk for samhandlingsområdet Tekniske tjenester, og for Plan og utvikling har vi kuttet 1. årsverk. Bemanningmessig er virksomhetsområdet nå nedbemannet maksimalt i forhold til oppgaver og leveranse. Vi mangler en del kompetanse på fagområder som vi tidligere har hatt, som for eks samfunnsplanlegger. Det betyr at vi har fokus på en generalistmodell i forhold til leveranser og oppgaver i tillegg til at vi på noen områder må ha spesialister eks landbruk, oppmåling. Vi er nødt til å leie inn spesialistkompetanse på enkeltområder som i VVA prosjektet og andre prosjekter av en viss størrelse og kompleksitet.

Servicetorget:

Servicetorget ble fra 1.1.15 administrativt underlagt kommunalleder for Tekniske tjenester, men er ikke en del av samhandlingsområdet Tekniske tjenester. Servicetorget er bemannet med 2.2 årsverk, i tillegg er 0,7 årsverk i vakanse. Bemanningmessig er det ikke forsvarlig. Vi sliter med bemanningen i ferieavvikling og ved sykefravær. Det er vanskelig å drive utviklingsarbeid med marginal bemanning. Men likevel er det viktig å se på oppgaver og organisering av tjenesten for å søke etter bedre og effektive måter å levere tjenestene på. Vi har redusert telefontid som gav bedre rom for internarbeidet som post/arkiv m.m.

Fra 1. august vil leder for servicetorget gå over i ny stilling, og vi er nå inne i en rekrutteringsprosess. Vi har lyst ut stillingen internt og målet er å få tilsatt ny leder for servicetorget i løpet av sommeren. Ny leder vil ikke ha personal og økonomiansvar, det legges i

sin helhet til kommunalleder. Opplæring av ny leder vil ta tid og utviklingsoppgavene her blir satt på vent. En ny hjemmeside er snart klar til å legges ut på nettet. Vi har vært nødt til å leie inn kompetanse og etablert en liten prosjektgruppe for å få hjemmesiden i en presentasjonsform som kan legges ut. Det vil være nødvendig med videre arbeid og forbedringer på ny hjemmeside utover året.

IKT:

IKT avdelingen ble fra 1.1.15 underlagt kommunalleder Tekniske tjenester, men er ikke en del av samhandlingsområdet Tekniske tjenester.

Her har vi kun 1. årsverk og det er en umulig oppgave å serve organisasjonen på en forsvarlig måte på IKT oppgavene. Vi er nødt til å leie inn ekstern hjelp, noe som medfører betydelige merkostnader. Vi må også innordne oss SIIS sitt avtaleverk på kjøp av tjenester. Det betyr at vi må legge ut anbud eller tilknytte oss et større anbud på hele IKT- området som SIIS utarbeider for tiden. Målet er å sikre oss forutsigbarhet og leveranse kvalitet i de behovene som Saltdal kommune har på IKT området.

Vi kan uansett ikke fortsette dagens drift som ikke holder de kvalitetene på IKT som organisasjonen må ha.

Organisasjonskart – Se eget vedlegg

Samhandlingsområdet – Oppvekt/kultur

Tilpasninger i fht. fase 2.

Arbeidet i Fase 3 OU bygger på:

- Vedtak i KST 18.06.2014
- Vedtak om styringstall for skolene som slo inn fra høsten 2014 og holdes nå i Ressursmodellen for skolene
- Vedtak i KST des. 14 Budsjett
- Nødvendig administrative justeringer

Tiltakene forventer økonomiske besparelser og organisering av en helhetlig struktur med tverrfaglig arbeid til nytte for brukerne. Før utlysning av stillinger, vurderes behov og føringer med rådmannen.

Området Oppvekt/kultur har så langt mulig fulgt rådmannens sparepunkter som ble sendt ut i juni 2014.

Beskrivelse av arbeid i fase 3: (juni 2014 til juni 2015)

Barnehagene:

- Saltdal kommune har i dag full barnehagedekning. Dette er mulig med hjelp fra 2 private barnehager. Det har kostet å øke antall barnehageplasser, samtidig som tilskudds-prosent til private barnehager har økt. Viser her til tertialrapport.
- Spesialpedagog barnehager: Har blitt dekket fram til i dag gjennom refusjon for 100 % fra NAV. Avventer endelig avgjørelse, - deretter er stillingen i 50 %. Mål nådd.
- Logopedstilling reduksjon til 50 % stilling. Fordelt mellom Rognan barneskole og ansvar 1105 skolefaglig i forholdet 38/62 %. Barnehagebarn får tildelt timer etter sakkyndig vurdering, men for hele logopedstillingen gjenstår det å finne dekning for 12 % høsten 2015
- Virksomhetsleder slutter i sept.2015. Hun har i dag selvvalgt 80 % stilling, men det ligger inne i budsjett 2015 lønnsmidler til 100 % stilling. Det er tilsatt etterfølger i 100 %, som går videre med ledelse barnehager i 80 % og skolekontoroppgaver 20 %. Administrativ vurdering/endring i samarbeid med barnehager, virksomhetsleder og tillitsvalgte.

Skolene:

- Politisk vedtak om å øke **styringstall** i Ressursmodellen. Et skoleår går over 2 kalenderår, - dette har før til en reduksjon i lærerstillinger fra skoleåret 2014/2015 på til sammen 3,31stillinger. Stillingene er tatt ned gjennom naturlig avgang. Målet er oppnådd. Konsekvenser: vanskelig og lav lærertetthet spesielt på Rognan ungdomsskole. På Røkland skole klarer en å unngå oppsigelser på Voksenopplæringen da en gjennom opprettelse av Grunnskole voksene berger 1,2 stillinger. Arbeidet er gjort gjennom arbeidsgruppe på Røkland skole, hovedtillitsvalgt, flyktningkontor og kommunalleder. Valget hadde vært å kjøpe tjenester fra Fauske kommune. Politisk vedtatt.
- **Skolestruktur:** Vurdere sammenslåing av Rognan barneskole/Rognan ungdomsskole event. innsparing 100.000,- høsten 2015. Arbeidet har vært til utredning av arbeidsgruppe som har bestått av ledelse fra skoler, lærerrepresentanter, tillitsvalgt og politisk repr. fra samarbeidsutvalg fra hver av skolene. Utvalgets innstilling frarår sammenslåing.
Dette tatt til følge politisk, men alle tre skolene må dekke inn 100.000,-kr høsten 2015, med resultat at budsjett 2016 viser faktisk reduksjon videre. Da er det måloppnåelse.
- **Newton:** Budsjett 2015 redusert fra 200.000 kr til 100.000kr. Newtonlærer stoppet fra 1. jan.15 og løser andre oppgaver på skolen innen vikardekning og nødvendig spesialundervisning der det er vedtak. **Arbeidsgruppe** arbeider med lokal tilpasning av Newtoninnhold for skolene. Dette vil være klart til skolestart. Budsjett på 100. 000 kr vil nyttes høsten 2015, men utfordringene ligger hva en kan samhandle med næringslivet for å styrke økonomien og samtidig, - hva gir skolen tilbake. Saken legges til politisk godkjenning tidlig høst 2015. Newton med ansvar 1450 bør flyttes til skolefaglig ansvar 1105.

Flyktningkontor:

Vedtatt som en del av fase 3.

Administrativt tilpasning til kommunalleder fra 01.08.2014. Dette gjelder:

Stillingsbeskrivelse for flyktningkonsulent i samarbeid med tillitsvalgt, praktisk tilrettelegging innen økonomi for attestasjon, anvisning og økonomiske forhold rundt sosialhjelp NAV og rapportering. Dette i samarbeid med økonomisjef. Måloppnåelse.

Utfordringer: - ønske fra Staten om å bosette flere flyktninger. Egen politisk sak i juni.
-arbeide for å beholde programrådgiver og 10 % økning helsesøster.

Kultur:

a)Kultur har ingen endringer i forhold til organisasjonskart.

Pålagt innsparingskrav på 290.000 kr er fulgt opp slik av virksomhetsleder:

Festivalmidler lyses ikke ut	ca.	-100.000,-
Kino reduseres	ca.	- 45.000,-
Kunstforeningen	ca.	- 45.000,-
Fritt kulturskoletilbud utgår	ca.	- 100.000,-
Til sammen ca 290.000,-		

For 2016 skal kultur ytterligere ned med 745.000kr, dette er krevende og tiltak vurderes og legges fram for politisk behandling tidlig høst

b)Båtbyggermuseet: Det meste av Dragesaga ferdigstilt tidlig høst 2014, men bygges skal males med tranmaling og kan derfor ikke males før juni/juli 2015 pga. temperaturkrav.

Noe arbeid med vindu i Liengnaustet gjenstår. Juni, juli og august 2014 var det opplegg med «guidaturer» i fjæra. Båtbyggermuseet og Slipen er store oppgaver der en har avventet næringsutviklingssamarbeid med Saltdal utvikling. Følges opp av virksomhetsleder fra august.

c)administrativt arbeid: I politisk vedtak om OU i fase 3 står det at en så langt som mulig skal skjerme barn og unge. Et tverrfaglig samarbeid barnehager, skoler, helse, nav og i et folkehelseperspektiv driftes **Utstyrssentral** og prosjektet **Sammen** gjennom kultur. Dette har så langt fått god omtale og vurderes underveis. Økonomidekning for det meste gjennom eksterne midler

Skolefaglig (Skolekontoret v/ ansvar 1105):

Dette er forvaltning av skoleeieransvaret til kommunen både i forhold til statlig rapportering, oppfølging av departementets signaler og vedtaksområde for å samordne drift for skoler og barnehager. Det dekker også brukerbehov for særskilte behov.

Ansvaret ligger så langt i år godt an til en god økonomiutvikling.

Nye PPT medfører så langt en lavere bruk av spesialpedagogisk hjelp, men dette vil vises best fra nytt barnehage-/skoleår.

Følgende er justert administrativt:

-logopedstilling i 62 % er overført hit. Det arbeides videre med å dekke 12 % utover det.

-nye PPT følges videre i høsthalvåret med fellesmøte mellom kommunene i september.

-Newton flyttes til området gjeldende fra 01.08.2015

-Spesialpedagogiske vedtak for barnehagene delegeres til virksomhetsleder barnehage fra 01.08.2015.

Organisasjonskart. Se eget vedlegg.

Samhandlingsområdet – Helse/omsorg

Samhandlingsområdet helse/omsorg utgjør den største delen av de kommunale tjenester både økonomisk og personellmessig. Det er derfor viktig å være bevisst på hvordan prosesser blir gjennomført her.

Det som kjennetegner gode endringsprosesser er:

- at en har klart å skape en felles forståelse blant deltakerne av at man skal løfte organisasjonen ut av en mulig krise.
- at det settes av god tid og gode ressurser til å utvikle organisasjonen.
- at det er viktig å stadig understreke positive sammenhenger og oppnådde delmål, slik at deltakerne ser at små endringer raskt kan føre til forbedringer.

Saker som tas opp til særskilt behandling som egne saker:

Nedbemanning:

Det er utarbeidet en prosessplan vedr nedbemanning og personalavdelingen har også laget en plan. Denne prosessen kjøres opp mot OU men likevel som en egen prosess. I hht kommunestyrevedtak i sak 30/14 om bemanningsreduksjon, ses dette i sammenheng med OU i en periode på inntil 2 år – innen 2016. Det lages en egen sak om nedbemanningen høsten 2015 i tråd med OU vedtaket. Dette er for å få politisk gyldighet og bestemmelse for organisasjonskartene før vi iverksetter nedbemanning. Vi anser det som nødvendig å lukke prosessene bit for bit. De ansatte og lederne signaliserer også sterkt at det er så stort press på oppgaver per tiden. Vi ønsker å ta de signaler på alvor og ivareta de ansatte på en god måte. Helse og omsorgssektoren blir også påvirket av at 1 og (3) 4 års regelen (krav om økte stillinger) har trådt i kraft. Dette gjør at vi har økt antall årsverk, og vi jobber intens med å få finne løsninger for å unngå å øke ennå flere årsverk. Saken om nedbemanning blir ikke berørt i denne saken.

Driftsreduksjon:

Dette gjelder også avvikling av ny bolig innen omsorg. Organisasjonskartene skal være vedtatt før vi avvikler ytterligere tjenester. Det er et mål å bruke tid så disse prosesser blir gode for brukere, verger, de ansatte og for de interesseorganisasjoner som blir berørt. Beslutningsprosess hvor vi skal ta ned driften kommer som egen sak til politisk behandling i løpet av høsten.

Andre saker:

Det er flere store prosesser innen helse og omsorg slik som å utrede Knaggen/ Vev al plast og sosialhjelp som også legges frem politisk i løpet av året.

Arbeidet med prosessen:

I tilknytning til de ulike prosessene så har det har foregått mange møter og drøftinger i løpet av høst/vinteren 2014 innen helse og omsorg. Det har vært møter med tillitsvalgte, verneombud og ledere. Det ble oppnevnt flere arbeidsgrupper som skulle arbeide med å se på mer effektiv tjeneste og de andre fokus områder som nevnt ovenfor og i tillegg krav etter de ulike politiske vedtak om nedtrekk.

Arbeidsgruppene har arbeidet med:

- Effektivisering av sykehjemmet
- Hjemmetjenesten
- Sammenslåing boliger/felles turnuser
- Vev-Al-Plast/Knaggen
- Enkelt vedtak
- Sosialhjelpsutbetalingen – arbeidstiltak/aktivitet
- Nedbemanningsprosessen.

Det har også vært 3 dialogmøter der ansatte har hatt mulighet å delta. Dessverre har prosessen stoppet litt opp pga sykemelding til kommunalleder i jan – april i 2015, så det har vært en forsinkelse i jobbingen. I utgangspunkt var plan at organisasjonskartene skulle vært avklart i begynnelsen av februar, men det ble dessverre mai før de ble bestemt. Dette kan være årsaken til at de ansattes opplevelse ikke føles som god nok, og at de føler at de ikke har fått vært nok inkludert i prosessen. Men det kan samtidig understrekes at de ulike ledergrupper innen både omsorg og helse har fått jevnlig informasjon som man har forventet at de skulle videreformidle internt til de ansatte. Det har også vært kommunisert at vi ønsker tilbakemeldinger og konstruktive forslag.

Det ble i april måned sendt ut et informasjonsskriv vedr organisasjonskartene. Det har i ettertid vært utarbeidet ytterligere flere forslag til kart. Det har vært en fremdriftsplan for arbeidet i mai måned der vi har så langt som mulig prøvd å inkludere alle parter og der ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud har fått uttale seg og vært delaktige på møter. Pga korte frister så har vi vært avhengig av at hver leder skulle gi rask informasjon videre til sine enheter. Hovedfokus har da oppsummert vært å se samhandling og se med nye øyner på en mer effektiv organisasjon og en bedre ressursutnyttelse. Ei sentral utfordring med det grunnleggende fremtidige organisasjonskartet dreier seg rundt spørsmålene knyttet til grensegangen mellom innfrielse av ulike myndighetskrav, og samtidig levere god nok kvalitet i tjenestetilbudet.

Vi har sett på omstillingen med fokus på muligheter og noen trusler. Det er også sett på mange andre hensyn og perspektiver som for eksempel: Hvordan ser fremtidens helse og omsorgstjenester ut? Demografien, samhandlingsreformen og andre reformer, og ulike planarbeider. Vi har sett stort på dette og sett på overordnet samhandling. Mange kan nok oppleve dette som irrelevant og kunstig, men de perspektivene er viktige å ha med seg.

I tillegg kan mange oppleve det som utfordrende med forandringer. Mange er usikre på hvordan fremtiden blir å se ut for dem. Blir de flyttet på? Blir de sagt opp? Alle vil ha forandringer men ingen ønsker å endre seg. På vegne av de ansatte er det meget beklagelig at denne prosessen av mange grunner har trekket ut i tid. Det er ikke en situasjon vi føler oss komfortabel med. Vi ønsker at vi kan ha en gjensidig tillit, og ser at det er en forutsetning for samarbeid og utvikling.

Fremtidige utfordringer:

Vi er nødt å ha et kontinuerlig forbedrings- og utviklingsarbeid der ledelsen og de ansatte drar i samme retning. Vi overlever ikke bare med å ansette sterke hender (og rygger).

Utviklingsarbeid forutsetter at hele mennesket med både armer og hode er med på jobb. Vi må tenke utvikling og forbedring hele veien, inkl teknologiske tilpasninger. Det er også en rivende utvikling innen virksomhets – og samfunnsnivå. En må også se fremover med å se i «glasskulen» på hvordan fremtidens helse og omsorg blir å se ut. Hvis vi ikke klarer å forvalte de «menneskelige ressurser» og våres lokale tjenester mer effektivt så blir det mer kostnadskrevende og mindre effektivt på lang sikt. God økonomi og kompetanse blir de viktigste ressurser fremover.

Som et paradoks blir rekruttering en særdeles stor utfordring for oss i nær fremtid. Vi har tall som viser at kun innen helse og omsorg må vi ansette 61 nye årsverk i perioden frem til 2024. I tillegg har vi en stor andel av våre ansatte som er i en alder der AFP er naturlig. Det er over 20 årsverk som kan gå av fra i år. Tilgangen på kvalifiserte helsepersonell går ned og vi har behov for flere helsefagarbeidere, sykepleier og vernepleiere og på samme tid så viser den demografiske utviklingen at behovet for helsetjenester øker meget drastisk. Vi klarer ikke å hjelpe de eldre uten å ha nok folk, og vi ser at det blir store vansker å få ansette kvalifiserte medarbeidere. Det blir en utfordring i forhold til at helse og omsorg skal nå nedbemanne mens det etter kort tid, er kun helse og omsorgs området i kommunen som øker fremover.

Det forventes en dobling i antallet eldre (80 +) og det er den gruppen som vil ha størst bistandsbehov. Derfor må vi fokusere sterkt på forebygging for å utsette behovet i omsorgstrappen – utsette for eksempel sykehjems behov for den enkelte så lenge som mulig, og at tildelingen gir tjenester på rett omsorgsnivå. For eksempel nederst i trappen er trygghetsalarm, hverdagshabilitering og øverste trappetrinn er da en seng på sykehjem. Det er klart lønnsomt å holde tjenestene lavt på trinnene da det er dyrt med institusjonsplasser. Så forebygging og folkehelse i alt vi gjør er kostnadseffektivt på lang sikt og det klart beste for brukerne.

Organisering av samhandlingsområdet Helse/omsorg:

Generelt om prosessen:

Et mål i prosessen var å redusere antallet ledere og skape en bedre og tydeligere lederstruktur. Pr i dag er det ledere som har 20 % administrativ tid, og resten i turnus. Målet med en ny lederstruktur er at de som er ledere, skal være det i hele sin stilling og ha personal og budsjettansvar. Lederrollen og –oppgaver skal være mer tydelig.. Det forventes en større ansvarliggjøring og forankring av økonomiske og administrative oppgaver. Et sentralt tema i drøftingene med de ansatte og tillitsvalgte, har vært hvor mange ansatte hver leder skal ha et ansvar for. Dette ble også sentralt i arbeidet med organisasjonskartene. Det ønskes klart en kortere vei til løsninger og svar.

I jobbingen med organisasjonsstrukturen hadde vi også en tanke om å gjøre områdene mer like i størrelse og antall årsverk. Vi så tidlig at dette ble vanskelig. Inndelingen som er gjort er at under omsorg, skal all døgnkontinuerlig helsetjenester ligge. Helse skal ha alt innen dag aktiviteter, hjemmebaserte tjenester (ikke hjemmesykepleien) og forebygging. Dette er for å ha

«felles» fokus og ha den samme tenkningen. Et område som tenker «døgn, turnus, institusjon» og det andre tenker «forebygging, jobbing i hjemmene og kjapt inn og kjapt ut». Med en organisering med en felles ledergruppe hos kommunalleder blir det nære samarbeidet mellom alle 3 virksomhetslederne meget sentralt for å kunne fortsette god samhandling på tvers av områdene. Vi har da samlet arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen. Vi kan også lykkes lettere med å overføre oppgaver og kompetanse til hverandre samt ivareta kompetanseutvikling og kvalitet.

Vi er i gang med å arbeide konkret med det politiske vedtaket om å slå sammen turnuser og få til bedre turnuser. Dette mener vi gir en bedre økonomi og en bedre kvalitet på tjenestene. Brukerne får en mer stabil og effektiv tjeneste. De ansatte får bedre kontinuitet og forutsigbarhet. Vi håper dette også øker trivsel på arbeidsplasser og reduserer sykefravær. Dette gjøres blant annet gjennom prosjektet Sammen om en bedre kommune, der vi har deltatt på et kurs i heltidsmodell og i rekrutteringsmodellen.

Det som blir beskrevet under ansees å være den mest hensiktsmessige organiseringen men vi er klar over at det er delte meninger om dette. Det vises til vedlagte skriv fra omsorg og fra helse. Det legges ikke skjul på at vi har hatt utfordringer for å få enkelte med på å se organisasjon med nye og friske øyner. Det er det gamle og kjente som er trygt, men vi har også mange som har bidratt konstruktivt og ansvarlig. Vi har hatt et godt samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet.

Stabsfunksjoner under kommunallederen:

Folkehelsekoordinator er plassert direkte under kommunalleder i en stabsfunksjon. Der ligger også bemanningskontor, tildelingskontor og merkantil personell. Dette for at de skal serve hele området men de skal følges opp av virksomhetsleder for omsorg pga nærheten til tjeneste oppgaver.

Tildelingskontor: Som et resultat av arbeidsgruppene som ble dannet i prosessen ble det besluttet å etablere et tildelingskontor. Det er nå tilsatt 2 stykker i tildelingskontoret, som jobber med søknader, saksutredninger, hjemmebesøk og tildeling av tjenester. De er også bindeleddet mellom spesialisthelsetjenesten og kommunen og har en totaloversikt over de ulike tjenestene vi har i kommunen. Tildelingskontoret skal sikre kvalitetsmessig god og raskere saksbehandling, rett hjelp til rett nivå i omsorgstrappen.

Bemanningskontor: Er også et resultat av arbeidsgrupper gjennom OU prosessen. Bemanningskontoret skal ha som funksjon å ha oversikt over vikarer og vikarbehov, og skal på sikt utarbeide arbeidsplaner for de ulike avdelingene i omsorg. Dette for å frigjøre avdelingsledere til å jobbe med fag og personal. Rett kompetanse på rett plass. Det er tenkt til sammen 2 årsverk inn i bemanningskontoret. Totalt 272 årsverk innen samhandlingsområdet.

Virksomhetsområdet NAV:

I fase 2 ble det vedtatt at flyktningetjenesten tas ut fra NAV og legges organisatorisk til oppvekst og kultur, ellers er det ikke noen endringer der. Det er 5,5 kommunale årsverk og 5,5 statlige årsverk.

Virksomhetsområde HELSE (48,31 årsverk)

Helse har landet på organisasjonskartet med 3 avdelingsledere under virksomhetsleder, det skal ikke være noen driftsledere men vi ser behovet for å koordinere faget og jobbingen direkte mot brukerne så derfor har hver enhet fagkoordinatorer isteden. Alt av administrative, personell og økonomiske oppgaver ligger hos virksomhetsleder og avdelingsledere.

Helsesenteret får en leder som har det overordnede ansvaret for økonomi og personal, samtidig som personen er fagkoordinator på sitt fagområde. Dette betyr at helsesenteret vil ha 4 fagkoordinatorer; Kommuneoverlege, ledende helsesøster, fysio-ergoterapi og mottak/lab. Her blir det ikke noen driftsledere. Det er 21.71 årsverk med 35 ansatte på helsesentret. Vi ønsket et barne- og familie team hvor barnevern, miljøtjenesten (tidligere rus og psykiatritjenesten) og helsestasjonen var et samhandlingsområde. Men vi ser at samarbeidet mellom disse blir ivaretatt gjennom tiltaksteamet og TIF (tidlig innsatsforebyggende team). Her er helsestasjonen, barnevernet, PMTO (foreldreveiledningsprogram) terapeutene og miljøtjenesten representert. Andre samarbeidspartnere vil bli innkalt etter behov.

I samhandlingsområdet har vi samlet alt av aktiviteter og dagtilbud som vi har. Vi tenker et **helsefremmed team** som skal jobbe forebyggende fra 0 – 100 år! Det er folkehelsekoordinator sammen med frisklivssentralen, fysio/ergo terapien, hverdagshabilitering og de tre aktivitetene vi har i kommunen. Arbeidet med en felles oversikt over aktivitetene er startet. Teamet vil arbeide for en implementering av folkehelse og friskliv i hele kommunen. Teamet legges under virksomhetsleder for å skape en bedre forankring til det forebyggende arbeidet og for å sikre ledelse og ivaretagelse.

Barnevern og miljøtjenesten får felles avdelingsleder. det er 11,6 årsverk. I forbindelse med at faglederen i miljøtjenesten har permisjon prøver vi dette ut allerede i dag, der barnevernleder er i stillingen. I tillegg vil vi ha en fagkoordinator /psykiatrisk sykepleier for miljøtjenesten. Dette for å sikre tett oppfølging av brukerne og ivareta det faglige perspektivet. Vi arbeider med nye rutiner hvor vi dreier fokus fra langvarig oppfølging til forebyggende arbeid. Vi vil unngå «tunge» og krevende brukere med tidlig innsats. All forskning (NAPA) viser med å komme inn tidlig og sette fokus på «små» tiltak, for eksempel samtaler og sosiale intervensjoner, er det som fungerer best for brukerne, de er forebyggende og er kostnadseffektivt i lengden. Vi har startet arbeidet med dette blant annet gjennom prosjektet «Sammen» (samarbeide NAV, Kultur). Der en ansatt, direkte jobber mot ungdommer, i tillegg er hun med i tiltaksteamet (blir beskrevet under) og TIF. Hovedfokuset på miljøtjenesten er å jobbe for et bedre arbeidsmiljø, der det også naturlig skjer med at vi tenker et større felleskap med barnevernet. Det skal være et faglig samarbeid og samhandling mellom miljøtjenesten og ROP boligen der faget og veiledning skal være i sentrum.

Barneverntjenesten har omorganisert seg i undersøkelses- og tiltaksteam. Dette kom som en følge av at staten v/ BUFETAT la ned sine hjemmebaserte tiltak til kommunene. Undersøkelsesteamet består av to ansatte som i hovedsak tar undersøkelsene i barnevernet. Tiltaksteamet er et samarbeidsorgan hvor PMTO terapeuter, familieveileder, foreldrestøttekoordinator, helsestasjonen, miljøtjenesten og helsesøster i Beiarn er representert i tillegg til barnevernet. Intensjonen her er intensivt arbeid i familien med store styrker for en kort periode. Vi har allerede avverget 2 akutt plasseringer med dette arbeidet.

Knaggen vil ha en avdelingsleder, og en fagkoordinator, de har 11,4 årsverk. De skal ligge under helse for å ha samme fokus på forebygging og tilrettelegging til de enkelte brukerne, men det skal selvfølgelig fortsatt være et nært og godt samarbeid med og til omsorg. Det skal utredes videre Vel al Plast og Knaggen, hvordan de kan samarbeide og utfylle hverandre bedre. Vi ønsker gode løsninger for aktiviteten på dagtilbudene i kommunen.

Virksomhetsområde OMSORG (216,26 årsverk)

Omsorg det desidert største området i Saltdal kommune. Det er viktig med en god organisering for å skape en effektiv, dynamisk og fremtidsrettet organisasjon. Derfor blir det 7 avdelingsledere under virksomhetsleder, det blir også driftsledere innen sykehjem og

hjemmetjenesten som skal ha et administrativt og økonomisk ansvar, på bomiljøene blir det fagkoordinatorer som skal ha faget og brukerperspektivet.

Saltdal sykehjem: vil være organisert som tidligere med en avdelingsleder og to driftsledere. Kommunens Ø-hjelps tilbud og gjesterommet for alvorlig syke og døende, ligger her. I tillegg er kjøkkenet en egen avdeling med kjøkkensjef. Her lages det mat til sykehjemmet og til de som har matombringing. I tillegg har de en del salg av middager til bedrifter.

Hjemmetjenesten: har allerede gjennom OU prosessen blitt slått sammen til en sone. Det vil si at det ikke er en egen sone i øvre del av bygda, alt blir sett på under et. Dette for kunne utnytte ressursene bedre og bruke rett kompetanse på rett plass. Hjemmetjenesten vil fortsette å ha et kontor på Vensmoen for å unngå unødig kjøring. Heimly og omsorgsboligen er en del av hjemmetjenesten. Lederstrukturen i hjemmetjenesten blir noe endret fra tidligere i den nye organiseringen. Den vil være organisert med en avdelingsleder og en driftsleder, for hele hjemmetjenesten. I Heimly, skal det være en fagkoordinator som skal sikre den «røde tråden» for beboerne og bidra til å sikre en faglig god tjeneste for brukerne.

Kreftsykepleier: skal ligge organisert inn i hjemmetjenesten. Kreftsykepleierens funksjon er for hele kommunen og skal ha et tydelig overordnet ansvar for kreftomsorgen i kommunen.

Videre er det definert **fem bomiljø**, som hver skal ha hver sin avdelingsleder. Størrelsen på de ulike områdene vil variere noe, men det er også vektlagt andre hensyn som oppgaver og arbeidstynge ved de ulike boligene. Boligene skal ha egne fagkoordinatorer som skal sikre god faglig drift og gode tjenester. Hvordan det skal tilrettelegges for fagkoordinatorer i hvert enkelt miljø ses opp mot de oppgaver som foreligger i hver enkelt bolig. Fagkoordinatorer har ikke personal eller budsjettansvar. Flertallet av dagens soneledere er nå enige i denne modellen.

Bomiljø 1 er Saltnes. Det skal være en avdelingsleder ved dette bomiljøet. Dette er et område i sterk vekst og har per i dag tilknyttet 21 brukere, inkludert barneavlastningen.

Bomiljø 2 er hesteskoen. Det skal være 1 avdelingsleder for dette området. Saltnes og hesteskoen skal fortsette med et tett samarbeid videre. Noe av den videre jobbingen er å se på muligheter for å kunne fordele oppgaver på en bedre måte.

Bomiljø 3 er på Vensmoen og inkluderer tre boliger som er Fløyveien 14, Fløyveien 51 og Røklandsmoen. I dette området skal det være en avdelingsleder og to til tre fagkoordinatorer innen dette området.

Bomiljø 4, på Vensmoen inkluderer Fløyveien 16, Fløyveien 20 og Fløyveien 26. Det skal være en avdelingsleder og være fagkoordinatorer på hver bolig. I dette området ligger kommunens rehabiliteringssenger. De har nært samarbeid med legetjeneste og fysioterapi.

Bomiljø 5, Fløyveien 12, Fløyveien 18 og Fløyveien 24. I dette bomiljøet ligger ROP boligen (Fløyveien 18). Rop skal ha et faglig samarbeid med miljøtjenesten hvor faget og veiledning skal stå i sentrum. Det skal være en avdelingsleder i bomiljøet og fagkoordinatorer på hver bolig i området.

Bomiljøene er i kontinuerlig endring i årene fremover, særlig vil disse endringene skje på Vensmo-området. Det vil bli færre vertskommunebeboere, og antallet beboere på området vil reduseres over de neste årene. Samtidig erfarer vi at bomiljøene på Rognan, særlig på Saltnes er i sterk vekst. Tilbakemeldingene fra nye brukere er at de vil bosette seg sentrumsnært.

Organisasjonskart – se eget vedlegg

Vurdering

Ut fra ovennevnte har strategisk ledelse arbeidet innenfor sine områder for å oppnå bedre organisering og effektivitet.

OU-prosessen har tydeligvis vært mer omfattende i området Helse/omsorg enn i de to andre områdene. Dette er naturlig sett i forhold til størrelsen av dette samhandlingsområdet – både personellmessig og økonomisk. Det er også her det er mest å hente ved en effektiv omorganisering.

OU-prosessen innenfor tekniske tjenester og oppvekst/kultur har vært i mindre målestokk, men det er også her vurdert omorganiseringer og effektivisering.

Som nevnt tidligere har det vært en del uro på ulike plasser, noe som er et typisk kjennetegn for at man arbeider med reelle endringer.

Det er kjent at kommunen ikke har fått tatt ut overordnede rapporter om sykefravær på lenge pga nytt lønssystem. Til tross for dette har man ikke registrert større sykefravær som kan ha sin årsak i omorganiseringsprosessen. Dette vil bli fulgt opp nærmere når vi får tilfredsstillende sykefraværsmeldinger på plass.

Utøvelse av ledelse

Under veis i prosessen, særskilt innen helse og omsorg, har man hatt flere arbeidsgrupper i sving i forhold på ulike delområder for å få frem løsninger på de utfordringer som finnes. Resultater fra prosessene er sendt ut til høring blant de ansatte og tillitsvalgte og uttalelser er mottatt. Lederen har vurdert de ulike uttalelser som er mottatt og ut fra en samlet vurdering foretatt en avgjørelse.

Det ansees som en leders plikt og ansvar å skjære igjennom når det er mange ulike uttalelser og meninger i en sak.

Uheldigvis synes det å være en oppfatning at når man er invitert til å avgi uttalelse, er det ensbetydende med at man skal få det som man vil uansett om man mener selv å ha solide argumenter mot forslaget som er sendt på høring.

Det kan være mange ulike meninger men det er en leders plikt å finne frem til det som ansees som den beste løsning. Gode argumenter kan bidra til at det gjøres endringer i det opprinnelige forslaget. Det er opp til lederen å vurdere dette på et helhetlig grunnlag. Så lenge en leder kan vise til gode argumenter for sine avgjørelser, bør disse aksepteres som gjeldende. På lik linje med at samtlige politiske vedtak som fattes skal respekteres, bør en leders myndighet også respekteres.

En del av uroen som er kommet frem synes å være på bakgrunn av at man «ikke har fått det som man vil» og manglende lojalitet for leders avgjørelse.

Ut fra arbeidet med fase 3, anser ikke rådmannen det som nødvendig å definere en fase 4. Rådmannen mener at det som bestemmes i fase 3 vil være tilstrekkelig å få etablert den nye organisasjonsmodellen. Organisasjonsutvikling er en naturlig del av arbeidet i en organisasjon som skjer fortløpende uten at man må definere det som en særskilt prosess. Dette er et ansvar som både rådmann, kommunallederne og virksomhetslederne har.

Rådmannens innstilling

Fremlagte lederstruktur og prosesser i fase 3 i organisasjonsutviklingsprosessen godkjennes.

Organisasjonsutviklingsprosessen med ny lederstruktur i administrasjon avsluttes med fase 3. Rådmannen sammen den øvrige ledelsen har ansvar for å implementere strukturen slik at målene om effektivitet, ledelse, tjenestekvalitet og forsvarlig drift innenfor økonomisk vedtatte rammer oppnås.

Særskilte saker om kompetansesenter på Vensmoen, bemanningsreduksjon helse/omsorg, tjenestereduksjoner, utredning Knaggen/Vev-Al-Plast og sosialhjelp legges frem i løpet av høsten 2015.

Vedtatte organisering av administrasjon i Saltdal kommune tas opp til evaluering innen utgang av 2016.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 09.06.2015

Behandling:

Monica Sundsfjord foreslo:

Saken utsettes. Fremlagte forslag sendes ut til høring til fagorganisasjonene før politisk behandling, jfr. Arb.miljølovens §8-2 pkt.3.

Monica Sundsfjords forslag falt med 6 mot 4 stemmer.

Rådmannens innstilling ble vedtatt med 6 mot 4 stemmer

Innstilling:

Fremlagte lederstruktur og prosesser i fase 3 i organisasjonsutviklingsprosessen godkjennes.

Organisasjonsutviklingsprosessen med ny lederstruktur i administrasjon avsluttes med fase 3. Rådmannen sammen den øvrige ledelsen har ansvar for å implementere strukturen slik at målene om effektivitet, ledelse, tjenestekvalitet og forsvarlig drift innenfor økonomisk vedtatte rammer oppnås.

Særskilte saker om kompetansesenter på Vensmoen, bemanningsreduksjon helse/omsorg, tjenestereduksjoner, utredning Knaggen/Vev-Al-Plast og sosialhjelp legges frem i løpet av høsten 2015.

Vedtatte organisering av administrasjon i Saltdal kommune tas opp til evaluering innen utgang av 2016.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	82/15	09.06.2015
Kommunestyre	41/15	17.06.2015

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Plassering av rus-/psykiatri og omsorg inkl. tildelingskontoret

Foreliggende dokumenter:

Kommunestyrevedtak 38/15 - Plassering av rus/psykiatritjenesten, og pleie/omsorg inkludert tildelingskontoret tas opp som en egen sak i kommunestyremøte i juni 2015.

Formannskap sak 61/13 – Rus/psykiatritjenesten flytter ut av ROMA- bygget og etableres på Vensmoen.

Kommunestyrevedtak 111/11 - Flytting av Pleie- og omsorg (administrasjon og hjemmetjeneste) til Vensmoen hovedbygg utredes snarlig.

Sakens bakgrunn:

I 2013 ble administrasjonen til pleie og omsorg flyttet fra ROMA bygget til Vensmoen. Utgangspunktet var på sikt å kunne redusere de kommunale utgiftene til leie av kontorbygg fra private aktører. Intensjonen var å frigjøre kontorer ved ROMA bygget til andre formål. Dette har per i dag ikke blitt realisert, dermed betaler fortsatt helse og omsorg leie på Vensmoen og for de kontorene som i dag står ubrukt ved ROMA bygget.

Omsorg leier nå kontorer i 1. etasje østfløy, og 2. etasje vestfløy på hovedhuset på Vensmoen, i tillegg til hjelpemiddellageret. Helseforebyggende team har et kontor sammen med administrasjonen.

Administrasjon til omsorg er i dag plassert i 2. etasje, hvor vi disponerer auditoriet og møterom og hjemmetjenesten i 1. etasjen.

Rus- og psykiatritjenesten, nå videre omtalt med nytt navn; miljøtjenesten, flyttet til Vensmoen i januar 2014 og leier kontorer i 1. etasje. Totalt er det 852 m2 som det leies av Vensmoen eiendom.

I fase 2 av ou prosessen ble det vedtatt en ny lederstruktur med en kommunalleder og tre virksomhetsledere under; Helse, Omsorg og NAV. Samhandling innad i virksomhetsområdet står meget sentralt. Virksomhetslederne skal bidra til at det jobbes på tvers innad i samhandlingsområdet og at personellressursene brukes på best mulig måte. Ut fra framskrivninger fra SSB (statistisk sentralbyrå) vil vi i løpet av få år stå overfor store

utfordringer innad i helse og omsorg. Det ut i fra et økende antall som vil ha behov fra tjenester i Saltdal kommune og utfordringer med å ha tilstrekkelig kvalifisert personell for å gi disse tjenestene. Ved å være i forkant og satse på god samhandling vil vi kunne stå sterkere sammen i møte med disse utfordringene. For å jobbe kontinuerlig med dette er det en stor fordel at virksomhetslederne er lokalisert i nærheten av hverandre og kommunalleder.

Ved å flytte virksomhetsleder for omsorg til sentrum vil også kunne gi bedre tilgjengelighet for ansatte og brukere, da det per i dag er en del kjøring mellom Vensmoen og Rognan som gjør at virksomhetsleder opplever lite tilgjengelig på kontoret.

I den nye organiseringen som ble vedtatt i fase 2 av prosessen, ble det lagt inn en fagstab under kommunallederen. Denne består av folkehelsekoordinator, tildelingskontor, bemanningskontor og merkantilt personell. Denne fagstaben er i dag spredd geografisk, som er uheldig med tanke på samhandling og oppfølging fra leder. Ved å samle alle under samme tak vil det styrke oppfølging og utvikling av de ulike funksjonene.

Tildelingskontoret er gjennom prosessen utvidet (omorganisert) med ett årsverk, til sammen to årsverk. De skal jobbe med saksutredninger og tilby tjenester ut fra hver enkeltes behov. De er bindeleddet mellom sykehus og kommune, og tjenestemottakere i kommunen og til de som gir tjenestene i kommunen. Tildelingskontoret skal tildele tjenester for hele helse og omsorg inkludert miljøtjenesten. Dette er et kontor som bør og må være mer tilgjengelig for publikum enn det de er i dag. Dagens lokalisering kan være et hinder for god kommunikasjon mellom de som ønsker tjenester og de som skal tilby disse. I dag oppsøker de som ønsker tjenester fra kommunen hjemmetjenesten, som er lokalisert i sentrum, i stedet for tildelingskontoret. Det vil også være en fordel for tildelingskontoret å ha en nærhet til hjemmetjenesten.

Samhandlingsreformen har bidratt til at kommunen må sette i gang tiltak og tjenester raskt, samtidig som at tjenestene som tilbys skal være forsvarlige og på rett omsorgsnivå. God kommunikasjon og samhandling er viktige og nødvendige forutsetninger for å lykkes. Ved en plassering av tildelingskontoret i ROMA bygget vil dette føre til at publikum lettere kommer til tildelingskontoret, i tillegg vil NAV og andre serviceinstanser være i umiddelbar nærhet. Kontoret vil være lett tilgjengelig med heis, for personer med funksjonsnedsettelse. Dette vil ivareta brukerperspektivet på en mye bedre måte enn det er i dag på Vensmoen. Da vedtaket om flytting til Vensmoen ble gjort var det ingen dokumentasjon om medvirkning/uttalelser fra brukerorganisasjoner i saken. Bemanningskontoret er allerede i dag lokalisert i ROMA bygget.

Hjemmetjenesten har gjennom Ou prosessen blitt en sone og har endret organisering slik at alle jobber ut fra hjemmetjenestens kontorer på Rognan. Dette for å kunne utnytte ressursene på en bedre og mer hensiktsmessig måte, med tanke på de ansatte, faglige og de økonomiske forholdene. Antallet brukere er også redusert noe på Røklandsområdet så behovet er mindre der, men likevel er det bestemt at hjemmetjenesten skal ha et kontor på Vensmoen området, for å unngå unødige kjøring i løpet av arbeidsdagen og den merbelastningen dette medfører for de ansatte og bedre tilbudet for brukerne. Vi vil at hjemmetjenesten og miljøtjenesten skal dele kontorer og få en nærmere samhandling.

Miljøtjenesten er en førstelinjetjeneste som skal ha nær tilknytning til sine brukere. Tjenesten er utadrettet og et gratis lavterskeltilbud basert på frivillighet, som betyr at man kan ta direkte kontakt for å få hjelp. Tjenesten skal hjelpe mennesker i ulike typer livssituasjoner og kriser. Prosessen med å flytte miljøtjenesten har vart utfordrende og skapte mye uro i personalgruppen. Det er en tjeneste som har hatt mye fokus på seg internt i kommunen men også i media. Det har vært en stor belastning for de ansatte. Arbeidsmiljøet i tjenesten er utfordrende. Hemis ble engasjert og gjennomførte en kartlegging. Rapporten viser til alvorlige utfordringer i tjenesten,

særlig arbeidsmiljøet og vi erfarer at ansatte har sluttet og ønsket seg bort fra tjenesten på grunn av miljøet. Ansatte føler seg usikre og redde dersom de er alene på Vensmoen. På kontorene kunne det ikke monteres bord alarmer pga store avstander til utrykning og brannmurer, pga av at de ikke har alarmer, fører det til at de låser døren når de sitter alene. Det ble kun etablert alarm på medisinerrommet. Tjenesten har brukere som på hver sine måter kan utagere både verbalt og fysisk. Ut fra et HMS (helse, miljø og sikkerhet) perspektiv er dette ikke akseptabelt. I tillegg har rusmiljøet blusset kraftig opp på Vensmoen.

De ansatte står ofte i vanskelige situasjoner som krever godt samarbeid innad i tjenesten og med samarbeidspartnere. Internt i kommunen har vi samarbeidsmøter med legetjenesten, hjemmetjenesten, NAV, tiltaksteamet i barnevernet og TIF på Helsestasjonen, i tillegg til egne fagmøter. Eksternt har vi møter med spesialisthelsetjenesten gjennom reisetemaet, rusforum og LAR.

Det er arbeidet med å bygge opp en ny tjeneste i februar 2015 etter arbeidsmiljø kartlegging. Arbeidsmiljø og rutiner er i fokus. Erfaringen sier oss at leders tilstedeværelse er viktig, dette spesielt siden de ansatte er splittet.

Tjenesten har nå 4 biler og bruker mye tid i bil, de har siden flyttingen til Vensmoen måtte øket bilparken med 1 ny bil. Vi er ei langstrakt bygd og har store avstander til brukerne. I dag har vi 52 brukere i tjenesten, og av disse bor 39 på Rognan og da 13 på Røkland. Møter med samarbeidspartnere er i all hovedsak på Rognan.

Gjennom OU prosessen har det vært diskutert ulike løsninger. Men vi har foreslått at miljøtjenesten skal være sammen med barnevernet. De skal ha en felles leder med en fagkoordinator i miljøtjenesten. Fagkoordinator skal ha det faglige ansvaret og ansvaret for legemiddelhåndtering.

Prosesen har lagt vekt på samhandling og effektivitet, der brukeren og forebygging står i sentrum. Tjenesten er en del av tiltaksteamet i barnevernet, TIF på helsestasjonen og samarbeidsmøter med hjemmetjenesten og NAV. Tiltaksteamet er i tråd med regjeringens anbefalinger om å legge til rette for oppfølgingsteam for oppfølging av brukere med store og sammensatte behov i kommunene. Jfr. Stortingsmelding 26. Hjemmetjenesten har noe medisintil levering til felles brukere som må ha medisin på kvelder, i helger og helligdager. De har fellesmøter 2 ganger i måneden. Disse partene er lokalisert på Rognan, på Helsesenteret og i ROMA bygget.

Flyttingen til Vensmoen har vært en økonomisk belastning på miljøtjenesten, i tillegg ble 80 % stilling overført ROP boligen. Ved lokalisering på Rognan vil barnevernet og miljøtjenesten kan dele på bilparken. Et aktivt barnevern med 7 ansatte har behov for mer enn en bil. Miljøtjenesten vil få mindre kjøring ved en flytting.

Miljøtjenesten er nå under «oppbygging». Når alle stillingene er besatte, og de har fått en felles plattform og arbeidsmiljøet er blitt bra, vil tjenesten jobbe aktivt for å bedre samarbeidet med ROP boligen. Det skal på sikt være et nært og godt samarbeid mellom disse tjenestene. Selv om miljøtjenesten flytter til Rognan skal de ha et kontor sammen med hjemmetjenesten/omsorg slik at brukere som bor i nærheten få et godt og trygt tilbud.

Forventninger til kommunestyrevedtaket om flytting var at det skulle gi en økonomisk gevinst ved å begrense leie fra private. Til nå har dette ikke svart til forventningene ettersom vi fortsatt leier ved ROMA bygget. Ved å redusere antall kontorer og bare bruke ei fløy, vil helse og omsorg redusere de husleieutgifter og strømudgifter. I tillegg vil vi kunne si opp en leaset bil

som omsorg fikk etter at kontorene flyttet opp til Vensmoen og unngå og må lease en ekstra bil til barnevernet.

Det er fortsatt stor aktivitet i området på Vensmoen og vi vil ha behov for å ha noen kontorer der. Det er mange av våres ansatte som jobber der og vi gir et stort tilbud for mange brukere både på de ulike bomiljøer og på Knaggen. Dette settes i sammenheng med fase 3 av Ou prosessen og ny lederstruktur fra virksomhetsledernivå og nedover i organisasjonen. Vi ønsker å se hvordan vi kan legge til rette for lederne og ansatte i området på Vensmoen, vi ser for oss at det vil være behov for å beholde noen kontorer og mulig enkelte funksjoner på Vensmoen. Det vil etter fase 3 vedtaket arbeides med hvilke lokaler som er mest hensiktsmessig og fortsette å benytte oss av, det samme vedr ulike funksjoner i administrasjon. Lokalene i 2. etasje i østfløyen er godt egnet til å brukes til møter og undervisning for ansatte i helse og omsorg, noe som er positivt for organisering av fagutviklingen i helse og omsorg.

Vensmoen er et 100 årig verneverdig bygg, det gir utfordringer og restriksjoner på utvendig oppjusteringer, som allerede i dag er sårt nødvendige og i snar fremtid blir mer aktuell. Det er et flott og historisk bygning som Saltdal skal være stolt av.

Økonomi:

Vi må betale husleie på Roma bygget fram til 2018 eller til noen andre ev leier de lokalene. Saltdal kommune gir årlig et driftstilskudd til Vensmoen eiendom på 775.000 kr men dette er nå redusert til ca 500.000 kr i året pga at vi, innen helse og omsorg leier kontorer der. Det blir da belastet helse og omsorgs budsjetter istede for et rent driftstilskudd til Vensmoen eiendom.

Miljøtjenesten:

Husleie ROMA bygget	kr. 39.184*12	= 470.212,-
Leasing ekstra bil	kr. 5.000*12	= 60.000,-
Drivstoff(snitt av 4 biler)	kr. 1.200*12	= 14.400,-
Kopimaskin	kr. 1.777*12	= 21.320,-
TOLTALT (ekstra utgifter)		<u>=565.932,-</u>

Omsorg:

Husleie ROMA bygget	kr. 37.066*12	=444.788,-
Leasing bil	kr. 5.000*12	= 60.000,-
Drivstoff		= 5.400,-
Kopimaskin	kr. 1.777*12	=21.320,-
TOTALT (ekstra utgifter)		<u>=531.508</u>

I tillegg kommer strøm og renholdsutgifter.

Roma-bygget

Leieprisen er nå nedforhandlet til kr. 550,- pr/m2 på lokalene til flyktningkontoret.

Øvrig leiepris er ca. kr. 1100,- pr/m2 for kontorarealer(etter justering i henhold til KPI).

Det vil være sannsynlig at det er mulig å forhandle ned prisen også for resten av leiearealet. Det vil derfor være en fordel dersom man det er utleie i hele bygget.

I tillegg til dette kommer:

- Energikostnader ca. kr. 370,- pr/m2
- Renholdskostnader ca. kr. 350,- pr/m2

Leiekontrakten utgår 1.10.2018. Utleier skal varsles innen 1.10.2016 om kontraktens varighet/evt. forlengelse.

Vensmoen Eiendom

Det foreligger 3 leiekontrakter, der Saltdal kommune leier totalt 852 m2 hos Vensmoen eiendom as.

Rus og psykiatri: 198 m2

Leiepris er kr. 797,20 pr/m2 inkl. energikostnader, vaktmestertjenester og renovasjon.

Pleie og omsorg: 497,2 m2

Leiepris er kr. 797,20 pr/m2 inkl. energikostnader, vaktmestertjenester og renovasjon.

Pleie og omsorg: 156,86 m2

Leieprisen er kr. 600,- pr/m2 inkl. energikostnader, vaktmestertjenester og renovasjon.

I tillegg kommer renholdskostnader ca. 350,- pr/m2 på alle arealer.

Innvendig vedlikehold tilkommer hos begge utleierne.

Bygget oppvarmes i dag av oljefyring og elektrisitet. Etter 2018 er det ikke tillatt med oljefyring som oppvarmingskilde. De framtidige energikostnadene kan derfor bli forandret.

Vurdering:

Ou prosessen har aktualisert beliggenheten til administrasjonen og andre tjenester til helse og omsorg. Målet med prosessen er å skape en dynamisk, mer effektiv og økonomisk organisering. Samhandling innad i samhandlingsområdet er sentralt og en viktig forutsetning for å oppnå dette. Ressursene skal brukes på tvers og vi skal lære av hverandre. Ved å flytte deler av eller hele administrasjon inkludert, tildelingskontor og miljøtjenesten til sentrum og ROMA bygget vil det skape en bedre forutsetning for å nå disse målene. Samlokalisering av flere tjenester vil også ivareta brukerne på en bedre måte.

Tiltaket vil være kostnadsbesparende for helse og omsorg, i tillegg vil det skape en mer effektiv drift ved at det blir mindre kjøring og lette mulighetene for ad hoc møter, slik at avgjørelser kan tas raskere. Ved å ta i bruk de kontorer som vi allerede betaler for i dag i ROMA bygget, vil vi samtidig samle de funksjoner som fortsatt skal være på Vensmoen i en fløy og legge til rette for et godt fagmiljø på Vensmoen. Virksomhetsleder har ansvar for å tilrettelegge god oppfølging av lederne på Vensmoen, på lik linje med dem som er i sentrumsområdet.

NAV og flyktningetjenesten har allerede kontorer i ROMA bygget, så uansett leier kommunen lokaler der og vi vil sammen med samhandlingsområdet tekniske tjenester se på hvordan vi skal løse de utfordringer i forhold til at leieavtalen med ROMA – bygget går ut 2018. Det lages en helhetlig plan på dette.

Rådmannens innstilling

Virksomhetsleder omsorg, tildelingskontoret, og miljøtjenesten flyttes tilbake til ROMA bygget. Administrasjon vurderer øvrige tjenester (funksjoner og lokaliteter) som skal beholdes på Vensmoen.

Saksprotokoll i Formannskap - 09.06.2015

Behandling:

Rådmannen la frem følgende endrede innstilling:

Virksomhetsleder omsorg, tildelingskontoret og miljøtjenesten flyttes tilbake til ROMA bygget. Øvrige tjenesteområder på Vensmoen beholdes der inntil nærmere utredning om kompetansesenter.

Siv Mossleth (felles fra AP, SV,SP) foreslo:

Ut fra økonomiske og faglige forhold i et langsiktig perspektiv skal adm. omsorg, inkl. tildelingskontor og bemanningskontor være på Vensmoen.

Det samme gjelder miljøtjenesten (rus/psykiatri).

Forslaget sees i sammenheng med de faglige og ressursmessige muligheter på Vensmoen innen helse/omsorg i tiden fremover.

Siv Mossleths forslag ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer (som ble avgitt for rådmannens innstilling).

Innstilling:

Ut fra økonomiske og faglige forhold i et langsiktig perspektiv skal adm. omsorg, inkl. tildelingskontor og bemanningskontor være på Vensmoen.

Det samme gjelder miljøtjenesten (rus/psykiatri).

Forslaget sees i sammenheng med de faglige og ressursmessige muligheter på Vensmoen innen helse/omsorg i tiden fremover.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	81/15	09.06.2015
Kommunestyre	42/15	17.06.2015

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Legevaktsamarbeid med Fauske og Sørfold

Foreliggende dokumenter:

1. Indre Salten legevakt – en legevakt for alle, men ikke for alt. Arbeidsgruppas notat
2. Samarbeidsavtale for interkommunalt legevaktsamarbeid mellom Fauske, Sørfold og Saltdal kommuner

Sakens bakgrunn

Fauske og Sørfold kommuner har samarbeidet om legevakt fra ca. 1985. Avtalene mellom kommunene har ikke vært revidert. Saltdal kommunestyre gjorde i sak PS 19/14 *Legevakt i Saltdal – alternative modeller*, 8. mai 2014, slikt vedtak:

1. Saltdal kommune ønsker snarest mulig å innlede samarbeid med Fauske og Sørfold kommuner for å sikre forsvarlig legevaktjeneste til sine innbyggere.
2. Endelig forslag til samarbeidsavtale legges fram for kommunestyret til behandling og godkjenning.
3. Det er en forutsetning at Saltdal sykehjems eksisterende KAD plasser opprettholdes og sikres forsvarlig legetilsyn. Bl.a. må bakvaktsordning vurderes/avklares i denne sammenheng.
4. Det forutsettes at et evt. legevaktsamarbeid innebærer at tryggheten, forsvarligheten og kvaliteten for innbyggerne i Saltdal opprettholdes.
5. Formannskapet skal vedta sammensetningen av kommunens forhandlingsutvalg. Formannskapet skal løpende orienteres i prosessen/forhandlingene med Fauske og Sørfold.

Henvendelsen fra Saltdal ble administrativt behandlet i Sørfold og Fauske kommuner og det ble besluttet å nedsette en arbeidsgruppe med følgende mandat:

«Beskrive en komplett interkommunal legevakt for kommunene Sørfold, Saltdal og Fauske. Felles legevakt skal lokaliseres på Fauske. Det skal utarbeides forslag for samarbeidsavtale mellom kommunene.»

Arbeidsgruppen har bestått av:

1. Kjell Gunnar Skodvin, kommuneoverlege, Saltdal (leder)
2. Aud-Helene Dragland, enhetsleder helse, Fauske (nestleder)
3. Lisbeth Bernhardsen, kommunalleder, Sørfold
4. Jarand Gjestland, helsesjef, Sørfold
5. Eli Hansen, sykepleier, Fauske/Sørfold legevakt/hovedtillitsvalgt Norsk Sykepleierforbund, Fauske
6. Gregory Hautois, fastlege/legevaktansvarlig, Fauske
7. Helga Rørvik, fastlege/tillitsvalgt, Fauske
8. Marianne Franing, fastlege/tillitsvalgt, Saltdal

Styringsgruppen har bestått av:

1. Ole Reidar Sollund, kommunalsjef, Fauske
2. Maria Rolandsen, kommunalleder, Saltdal
3. Ørjan Higrav, rådmann, Sørfold
4. Salwan Tariq, kommuneoverlege, Fauske

Hovedpunkter i arbeidsgruppens rapport

(Se vedlegg nr. 1)

1. Sentrale rammer for legevaksarbeid
 - Helse- og omsorgstjenesteloven
 - Forskrift om fastlegeordning i kommunene
 - SFS 2305 for perioden 1.1.2014 – 31.12.2015 Sentral forbundsvis særavtale mellom KS og Den norske legeforening
 - Akuttmedisinsk forskrift 2015
 - Veileder for etablering og drift av interkommunale legevaktordninger (IS-13/2003)
2. Vision for Indre Salten Legevakt

En legevakt for alle – men ikke for alt

- Indre Salten legevakt skal tilby publikum råd og veiledning ved akutt oppståtte helseproblemer.
 - Indre Salten legevakt skal tilby nødvendig legeundersøkelse og behandling så raskt som situasjonen tilsier.
3. Administrativ organisering

Se forslag til samarbeidsavtale, vedlegg nr. 2.
 4. Faglig organisering
 - Indre Salten legevakt skal ha åpent alle hverdager fra kl. 16.00 til kl.08.00 og helg og høytidsdager kl.00.00 til 24.00
 - Legevakten skal bemannes med hjelpepersonell, sykepleier i sin åpningstid
 - Legevakten gjennomføres av fastleger/turnusleger i «vaktpar» som skifter på å ha legevakt og være bakvakt for hverandre
 - Bakvakt har som oppgave å veilede mindre erfarne leger som etter forskrift har krav på dette, samt bistå ved samtidighetskonflikter, utrykninger og skader/ulykker
 - Det nedsettes arbeidsgruppe nedsettes for å utvikle nødvendige samarbeidsrutiner, nye metodebeskrivelser og arbeidsavtaler

Det etableres et medisinskfaglig råd som ledes av medisinskfaglig ansvarlig lege. Rådet skal ha sin oppmerksomhet rettet mot den faglige aktiviteten av virksomheten. (Se forslag til samarbeidsavtale, vedlegg 2)

5. Beredskapsløsning

De deltakende kommuner og Nordlandssykehuset HF må gjennomgå og revidere sine beredskapsavtaler for sosial- og helseberedskap for større ulykker, kriser og katastrofer i henhold til Tjenesteavtale nr. 11 mellom kommunene og Nordlandssykehuset HF. Nødnettet er implementert som en del av legevaktsformidlingen som ivaretas av Bodø legevakt. (Se forslag til samarbeidsavtale, vedlegg 2)

6. KAD

Den enkelte samarbeidskommune driver egne KAD/Øyeblikkelig hjelp senger. Ved behov for øyeblikkelig hjelp ivaretas dette av legevakten. (Se forslag til samarbeidsavtale, vedlegg 2).

7. Økonomi

7.1 Kostnadsdrivende krav til dagens og fremtidig legevaktjeneste

- Krav til bakvakt for leger uten kompetanse til å ha legevakt alene
- Rett til fri dag etter legevakt med utrykning etter kl. 23 eller tilstedevakt i legevaktsentral, praksiskompensasjon til private leger.
- Behov for økt fastlegekapasitet (fastlegestillinger) på dagtid
- Legevaktformidling hele døgnet, nødnett
- Kompetansekrav sykepleiere i legevakt
- Krav til uniformering og bekledning
- Utgifter til legevaktlokale
- Hjelpepersonellbemanning hele vakt døgnet i legevaktsentral
- Legevurdering av pasienter på KAD-plasser

7.2 Utgifter i ny interkommunal legevaktsordning

Kostnadsoverslag for Indre Salten legevakt er tatt med i Vedlegg nr. 1, Indre Salten legevakt, arbeidsgruppas rapport, under som Vedlegg 5. Kostnadsoverslag interkommunal legevaktsentral hverdager kl. 16-08, helgedager kl. 00-24.

Kommune	Innbyggere	Andel	Utgifter		
			2015	Hvis ikke legevaktsamarbeid	Hvis legevaktsamarbeid
Sørfold	2 000	12,30 %	968 000		1 087 294
Fauske	9 500	58,60 %	3 765 000		5 164 648
Saltdal	4 700	29,10 %	1 026 000	4 800 000	2 555 142
Sum	16 200	100 %	5 759 000		8 807 085

7.3 Fordelingsnøkkel
(Se Vedlegg. nr. 2)

Driftskostnader fordeles etter folketall i den enkelte kommune.
Etableringskostnader fordeles likt mellom de samarbeidende kommunene.

Vurdering

Kommunene har ansvar for å organisere en legevaktordning som sikrer befolkningens behov for øyeblikkelig hjelp hele døgnet. Kravene til legevaktjenesten er blitt skjerpet gjennom endringer

i lover, forskrifter og avtaler, samtidig som helsepersonellens rett til fri og bedre arbeidstidsordninger er blitt forsterket. Sammen medvirker disse endringene til at det blir stadig mer krevende for mindre kommuner alene å sørge for å skaffe tilstrekkelig kompetent personell og den økonomi som kreves for å drive en tilfredsstillende legevaktjeneste alene.

Dette forholdet ble belyst under behandlingen av *PS 19/14 Legevakt i Saltdal – alternative modeller*. Det kom her fram at det vil bli omtrent dobbelt så kostbart for Saltdal å drifte en forsvarlig legevaktjeneste alene, sammenliknet med kostnaden i et legevaktsamarbeid. Det kom også fram at det vil bli svært utfordrende å rekruttere de tre nye fastlegene som en legevaktordning uten legevaktsamarbeid vil kreve. Man må i såfall bygge ut Helsesenteret, som ikke har en kvadratmeter ledig kontorlokale. Man vil også få behov for flere stillinger til hjelpepersonell.

Helsemyndighetene anbefaler derfor at kommunene samarbeider om legevaktjeneste, der det ligger til rette for det. Etablering av Indre Salten Legevakt vil være et bidrag for å sikre innbyggerne i de tre deltakende kommunene en faglig kompetent, effektiv og profesjonell legevaktjeneste av høy kvalitet. Samtidig vil et slikt samarbeid gi bedre arbeidsmiljø for legene og hjelpepersonellet særlig med tanke på vaktbelastning og sikkerhet. Etablering av legevaktsamarbeidet vil sikre rekruttering og god kontinuitet av leger i fremtiden.

Arbeidsgruppa for legevaktsamarbeid foreslår at Legevaktene gjennomføres av fastleger/turnusleger i *vaktpar* som deler vaktøgnen og skifter på å være vakthavende lege og bakvakt. Bakvaktens oppgave er å veilede leger som ikke har kompetanse til å ha legevakt alene, bistå ved samtidighetskonflikter og utrykninger til institusjoner eller ved skader/ulykker. I dialog med Nordlandssykehuset er det utarbeidet forslag som ivaretar kravene til legetilgjengelighet for KAD-/øyeblikkelig hjelp-plasser ved sykehjemmene.

Rådmannens innstilling

Rådmannen innstiller til at Fauske, Sørfold og Saltdal kommuner inngår samarbeid om legevaktsamarbeid etter kommunelovens § 28-1b (vertskommunemodell) ved at Samarbeidsavtale for interkommunalt legevaktsamarbeid mellom Fauske, Sørfold og Saltdal kommuner godkjennes. Utgiftøkningen fra kr. 1.026.000 til kr. 2.555.000 (stipulert) må innarbeides i Økonomiplan 2016 – 2019.

Saksprotokoll i Formannskap - 09.06.2015

Behandling:

Forslag fra Høyre og FRP:

1. Saltdal FRP og Saltdal Høyre ønsker å opprettholde Saltdal legevakt til beste for Saltdals befolkning.
2. Administrasjonen bes fremme sak om sum for ekstra fastlegehjemsler slik at vi kan ha en robust og forsvarlig legedekning i egen kommune.
3. Administrasjon bes se på/intensivere arbeidet med utbygging av Saltdal helsesenter/nytt allhus for å samle tjenester.

Forslag fra AP, SV og SP:

Ut fra faglige, økonomiske og arbeidsmiljømessige forhold inngår Saltdal kommune legevaktsamarbeid etter kommunelovens §28-1b (vertskommunemodell) ved at Samarbeidsavtale for interkommunalt legevaktsamarbeid mellom Fauske, Sørfold og Saltdal kommuner godkjennes. Utgiftsdekningen fra kr. 1.020.000 til kr. 2.555.000 (stipulert) må innarbeides i økonomiplan 2016-2019.

Det forutsettes at legevaktsamarbeidet ivaretar forsvarligheten og tryggheten for befolkningen, og at ø-hjelpstilbudet i Saltdal beholdes.

Legevaktsamarbeidet evalueres innen juni 2017.

Punkt 9 i samarbeidsavtalen endres til:

Kommunene går inn i felles legevakt med følgende antall leger: Fauske 10, Saltdal 7, Sørfold 3.

Antallet leger hver kommune til enhver tid har inne i legevakta må justeres etter disponibelt personell i de tre kommunene.

Rådmannens innstilling falt enstemmig.

Forslaget fra AP, SV og SP ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer (som ble avgitt for Høyre/FRP's forslag).

Innstilling:

Ut fra faglige, økonomiske og arbeidsmiljømessige forhold inngår Saltdal kommune legevaktsamarbeid etter kommunelovens §28-1b (vertskommunemodell) ved at Samarbeidsavtale for interkommunalt legevaktsamarbeid mellom Fauske, Sørfold og Saltdal kommuner godkjennes. Utgiftsdekningen fra kr. 1.020.000 til kr. 2.555.000 (stipulert) må innarbeides i økonomiplan 2016-2019.

Det forutsettes at legevaktsamarbeidet ivaretar forsvarligheten og tryggheten for befolkningen, og at ø-hjelpstilbudet i Saltdal beholdes.

Legevaktsamarbeidet evalueres innen juni 2017.

Punkt 9 i samarbeidsavtalen endres til:

Kommunene går inn i felles legevakt med følgende antall leger: Fauske 10, Saltdal 7, Sørfold 3.

Antallet leger hver kommune til enhver tid har inne i legevakta må justeres etter disponibelt personell i de tre kommunene.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	83/15	09.06.2015
Kommunestyre	43/15	17.06.2015

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Boligpolitisk plan for Saltdal kommune 2015-2030

Foreliggende dokumenter:

- Prosjektbeskrivelse
- Boliganalyse
- Boligpolitisk plan Saltdal kommune
- Boligpolitisk plan – Handlingsdel
- Boligpolitisk plan – Sluttrapport

Foreliggende Høringsuttalelser:

- Saltdal Næringsforening
- Husbanken
- Terje Torkildsen

Sakens bakgrunn

Saltdal kommune beskriver i sin planstrategi for 2012 – 2015 under punkt 3.2 «Behov for nye planer» at kommunen ikke har utarbeidet en boligsosial handlingsplan. Planstrategien beskriver at det oppleves å være et stort behov for tilrettelagte boliger i kommunen, og at det derfor bør etableres et aktivt samarbeid med Husbanken for å få en boligsosial handlingsplan på plass.

I forarbeidet til dette prosjektet ble det vurdert som hensiktsmessig å gjøre en bredere tilnærming til tematikken, og utarbeide en *boligpolitisk* plan for Saltdal kommune. Planen er en førstegenerasjonsplan knyttet til en helhetlig tilnærming til boligpolitikk i kommunen.

Arbeidet med den boligpolitiske planen ble igangsatt etter initiativ fra Rådmannen i Saltdal kommune. Prosjektleder ble navngitt og tilsatt på sensommeren 2014. I formøter ble prosjektorganiseringen satt. Representanter fra styringsgruppa deltok på Boligkonferansen til KBL (Kommunale Boligadministrasjoners Landsråd) i Trondheim våren 2014. I forkant av tilsettelsen av prosjektleder ble det opprettet kontakt med Husbanken og Fylkeskommunen. Saltdal kommune fikk kompetansetilskudd fra Husbanken og tilskudd fra fylkeskommunen på til sammen 200.000,- for å utarbeide den boligpolitiske planen. I innledende arbeid med å

utforme den boligpolitiske planen, ble Hamarøy kommune tidlig identifisert som en mulig kontaktkommune. Gjennom prosjektleder for boligpolitisk plan i Hamarøy fikk Saltdal kommune tidlig tilgang til «Veileder til boligpolitisk handlingsplan». Veilederen er utarbeidet av Hamarøy kommune i samarbeid med Husbanken. Denne veilederen har fungert som en rettesnor for Saltdal kommunes boligpolitiske plan.

Vurdering

Den boligpolitiske planen for Saltdal kommune søker å bidra til å strukturere boligrelatert arbeid i kommunen på en helhetlig måte slik at fremtidige utfordringer og muligheter imøtekommes på en samkjørt og effektiv måte. En god boligpolitikk vil være viktig for å fremme befolkningsvekst og næringsutvikling. En god boligpolitikk vil kunne ivareta vanskeligstilte på boligmarkedet, utjevne sosiale forskjeller og bidra til at folk kan bo lengst mulig i eget hjem. Den boligpolitiske planen er inndelt i 3 målområder, med fokus på generell boligutvikling, boligsosiale forhold og organiseringen i kommunen. Denne arbeidsmetoden er i tråd med Husbankens nye veileder for boligpolitisk handlingsplan. De tre målområdene er videreført i en egen handlingsdel for hvert område. Her fremgår strategier og tiltak for boligpolitikken i Saltdal for perioden 2015 – 2018.

Selve planarbeidet ble i stor grad gjennomført etter Husbankens anbefalte prosestetiltak for planfasene, herunder;

- Å gjennomføre kartlegging, som vil gi grunnlag for å definere brukergrupper og avdekke behov, virkemidler, utvikling, muligheter og utfordringer på boligområdet.
- Å gjennomføre en idefase. Her vil fokus være på hva kommunen kan gjøre for å løse utfordringer og ivareta muligheter.
- Å utarbeide og ferdigstille den boligpolitiske planen til politisk behandling.

Visjonen i planen «Saltdal kommune ønsker å arbeide strukturert og aktivt med å være ”mulighetenes kommune” – også på boligmarkedet; Kommunen skal disponere boliger og tilrettelegge for bygging ut fra fremtidige behov. Saltdal kommune skal ivareta vanskeligstilte på boligmarkedet, øke kunnskap og kompetanse om boligbehov i kommunen» søkes oppnådd på sikt gjennom målrettet og helhetlig arbeid med kommunens boligpolitikk. Pr dags dato vil det være vanskelig å fremvise målbare resultater i kommunen. En helhetlig boligpolitikk vil kreve tid før den «setter seg» i organisasjonen. Planen i sin form og tema er ny i organisasjonen, og den må knyttes opp til øvrig planverk for å bli implementert.

Det har vært avholdt åpne informasjons – og innspillmøter underveis i prosessen.

Planen må også sees i sammenheng med nye nasjonale føringer, blant annet «Bolig for velferd – Nasjonal strategi for Boligsosialt arbeid 2014 – 2020». På boligkonferansen til KBL i Svolvær 2. juni bekrefter Per W Amundsen fra KMD at en nasjonal boligstrategi lanseres i løpet av inneværende måned. Denne vil kunne ha betydelig innvirkning på kommunenes boligpolitikk i kommende år.

Planen har vært ute på en høringsrunde. Frist for høringsuttalelse var mandag 1. juni. Vedlagte høringsuttalelser gir følgende innspill til den boligpolitiske planen:

Saltdal næringsforening

- Godt gjennomarbeidet plan som vil være et nyttig styringsverktøy
- Planen er alt for defensivt vinklet. Bygger i for stor grad på statistikk og prognoser
- Hamarøy fremmes som et eksempel til etterfølgelse
- Behov for overgangsboliger / pendling / overnattingskapasitet ved større arrangementer i kommunen
- Prioritering av konkrete boligprosjekter gjennom private initiativtakere

Husbanken

- Har sammen med NFK deltatt i prosessen med å utarbeide planen gjennom innspill både til innhold og struktur i plandokumentet
- I høringsuttalelsen fremmes ett nytt innspill til refleksjon – avsnitt 2.3 (aktuelt overordnet planverk). Her anbefaler Husbanken at den boligpolitiske planen også sees i relasjon til Lov om folkehelsearbeid og at det sees på boligens betydning i forhold til å fremme folkehelse og utjevne sosiale forskjeller lokalt.
- Prosjektleder og Saltdal kommune har levert en grundig og omfattende men ryddig strukturert plan.

Terje Torkildsen

- Planen gir en god beskrivelse av de utfordringer som foreligger og det arbeidet som må gjøres ut fra de demografiske framskivingene i befolkningen
- Tilgangen på byggeklare tomter vil være en forutsetning for økt boligbygging
- Økende ønske blant befolkningen om å bo sentralt
- Fortetning
- Kommunen må se på gjeldende reguleringsplaner i sentrale områder. Fremme mulighet for at grunneiere som ønsker det til å forestå salg av tomter. Øket tilgang på byggeklare tomter og bidra til økt boligbygging i privat eller offentlig regi.
- Et godt samarbeid mellom private og kommune vil være nødvendig i årene som kommer.

Rådmannens innstilling

Boligpolitisk plan for Saltdal kommune 2015 - 2030 vedtas slik den foreligger

Saksprotokoll i Formannskap - 09.06.2015

Behandling:

Ordføreren foreslo følgende tillegg:

Statusgjennomgang foretas politisk innen utgangen av 2016.

Rådmannens innstilling med ordførerens tillegg ble enstemmig vedtatt.

Enstemmig innstilling:

Boligpolitisk plan for Saltdal kommune 2015 - 2030 vedtas slik den foreligger.

Statusgjennomgang foretas politisk innen utgangen av 2016.