



Til: Enhetene, hovedtillitsvalgte, Vernetjenesten v/HVO

Fra: Christin Kristensen

Referanse
2013/1068

Dato
11.11.2013

OU-prosess - fase 1 - Arbeidsgruppas forslag til høring

På bakgrunn av politiske signaler i økonomiplan 2013-2016 og et ønske om å oppnå en bedre strategisk ledelse, er det igangsatt en prosess for å se på kommunens administrative struktur. Prosessens fremdrift og struktur ble først presentert for enhetslederne og for tillitsvalgte slik at de kunne oppnevne representanter til arbeidsgruppa som arbeider med fase 1 i prosessen.

Arbeidsgruppa har følgende sammensetning:

Rådmann, personalsjef, formannskapssekretær, Elisabeth Maarnes, Maria Rolandsen, Ellen Fridtjofsen (fagforbundet), Helene Lyngseth (NSF) og Rune Berg (HVO).

Arbeidsgruppa har hatt 3 møter og vil ha et siste møte fredag 15.11. Ut fra det som er kommet frem under disse møtene har rådmannen laget en oppsummerende presentasjon som er blitt lagt frem for de tillitsvalgte i møte 31.10.13; for AMU 05.11.; for enhetslederne 08.11 og for verneombudene 11.11.

I grove trekk er prosessen delt i 2 faser:

Fase 1 omhandler den overordnede struktur i administrasjonen og det er dette arbeidsgruppa har arbeidet med hittil, jfr. vedlagte presentasjon. Som det fremgår av vedlegget foreslås en inndeling i tre sektorer med tre kommunalledere som har ansvar for hver sin sektor. Disse tre kommunalledere skal være en del av rådmannens strategiske ledelse og vil være en del av sentraladministrasjonen.

Det er vurdert en del omplassering av tjenester som gruppa ønsker å få innspill på, fra berørte parter.

Fase 2 – med utgangspunkt i den overordnede struktur, skal det ved hjelp av eksternt konsulenthjelp foretas en gjennomgang internt i hver av sektorene for å komme frem til en optimal organisering sammen med de ansatte innenfor sektoren.

Fase 1 har vært informert om på en bred basis og denne høring skal bidra til å få innspill fra sentrale aktører i kommunen. Fase 2 er tenkt kjørt med bred medvirkning fra de ansatte, tillitsvalgte og verneombudene. Det satses også på stor grad av informasjon til alle parter.

Forespørsel om tilbud vedr. fase 2 er sendt til tre konsulentfirmaer. Vi har mottatt tilbud fra disse tre. Deretter skal arbeidsgruppa vurdere tilbudene og velge et firma. Det vurderes å få presentert

innholdet i tilbudene for gruppa før avgjørelse tas. Kommunen skal søke om OU-midler fra KS for å dekke mesteparten av konsulentutgiftene.

**Forslaget til fase 1 – se vedlegg - sendes herved ut på høring til enhetene, tillitsvalgte og vernetjenesten v/Hovedverneombudet med høringsfrist fredag 29. november.
Arbeidsgruppa har stilt en del spørsmål om endring av organisatoriske plasseringer av bl.a. barnevern, helsestasjon, jordmor, næring, folkehelse og kommuneoverlege.
Vi ber høringspartene om å gi innspill på hvor man mener disse bør ligge i organisasjonen.**

Deretter blir saksfremlegget vedlagt innspillene fremmet for AMU 4.12. og administrasjonsutvalget 6. 12. En tar sikte på at saken legges frem for kommunestyret til behandling 11. desember.

Når strukturen er vedtatt, vil arbeidet med å rekruttere kommunallederne igangsettes. Det tas sikte på at gjennomføring av prosessens fase 2 skjer ved tett samarbeid mellom konsulenten, kommunallederne og arbeidsgruppa. En vil komme tilbake med informasjon om hvordan prosessen i fase 2 vil struktureres så snart det er avklart. En håper på å få gjennomført fase 2 i første halvår av 2014.

Høringsuttalelsene bes sendt til undertegnede pr. e-post innen fredag 29. november.

Med hilsen

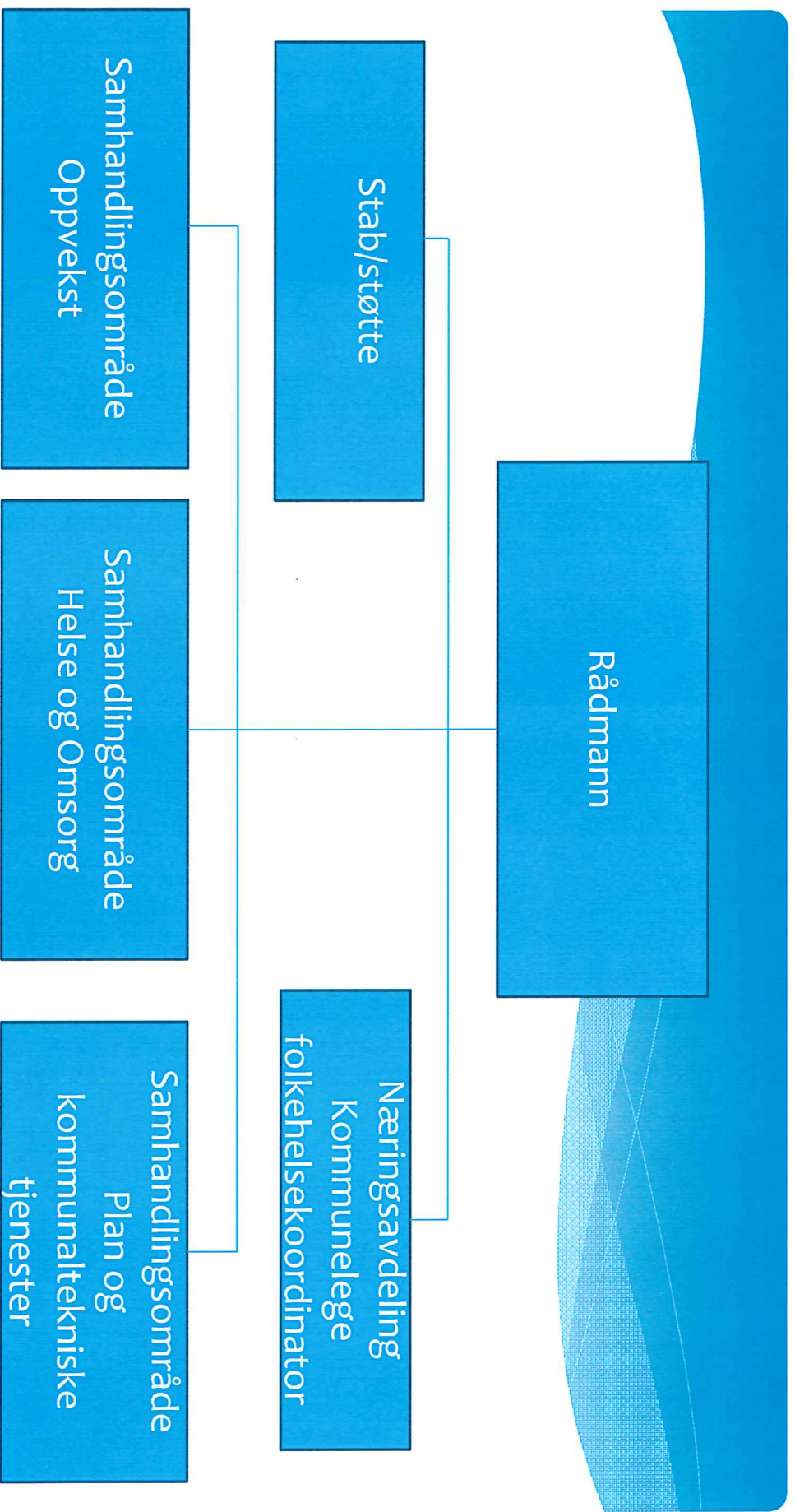
Christin Kristensen
formannskapssekretær

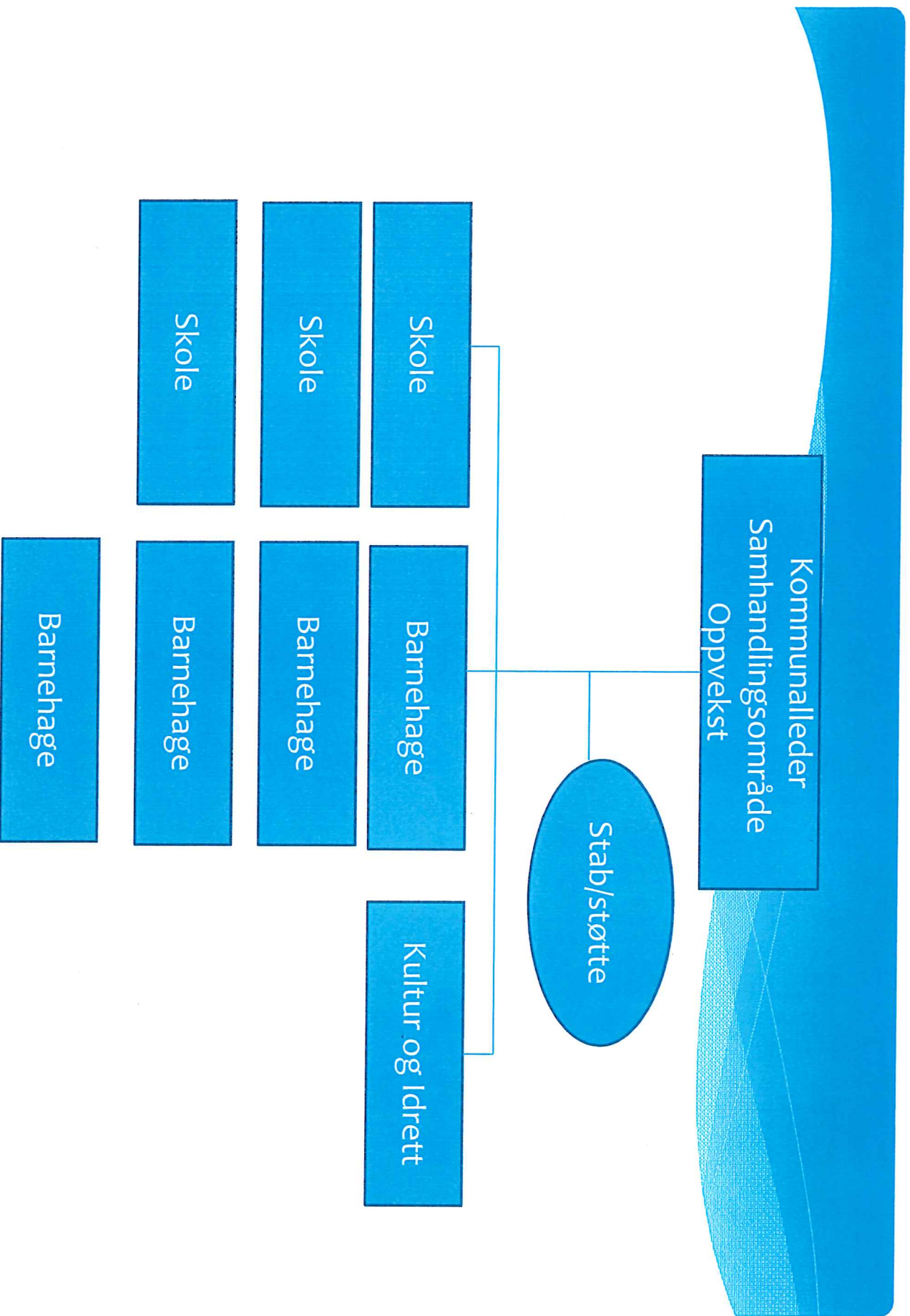
OU prosess

Saltdal kommune 2013/2014

Elisabeth M Larsen

Rådmann

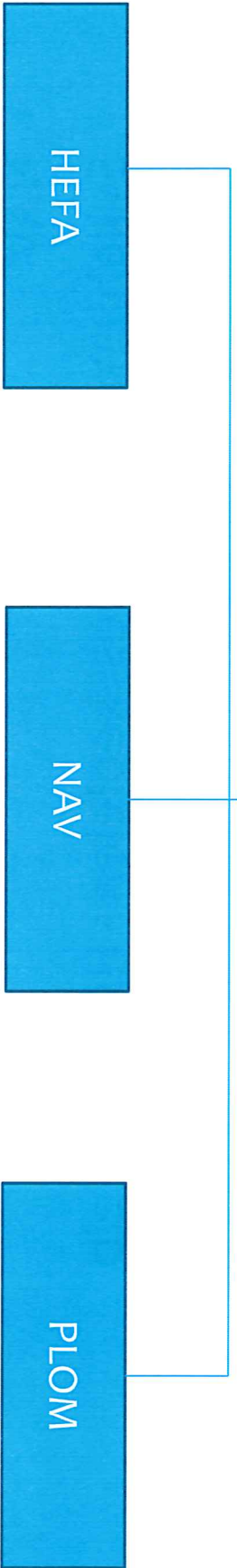




Samhandlingsområde Oppvekst

- * Barnehager
- * Grunnskole – SFO
- * Kultur – Bibliotek – kino
- * Idrett/friluftsliv
- * Kultur og fritid
- * Ungdomsarbeid
- * (Barnevern, Jordmor, Helsestasjon og PMTO – veileder):???

Kommunalleder
Samhandlingsområde
Helse og Omsorg



Samhandlingsområde Helse og omsorg

- * Rus / Psykiatri
- * Friskliv/Fysak
- * Legetjenesten
- * Fysio/ergo
- * NAV
- * Sykehjem – hjemmesykepleien - Hjemmehjelp
- * Kjøkken og Vaskeri
- * Omsorgsboliger
- * (Jordmor, Helsetasjon, PMTO veileder)??

Kommunalleder
Samhandlingsområde
Plan og kommunaltekniske
tjenester

Bygningsforvaltning

Uteseksjon

PLUT

Samhandlingsområde

Plan og kommunaltekniske tjenester

- * Uteseksjon – Veil, vann og avløp
- * Skog – og landbruk
- * Utmark
- * Oppmåling
- * Byggesaker
- * Bygg og vedlikehold
- * Renhold, vaktmestere/snekker
- * Arealplan
- * (Næring) ????

Sentraladministrasjonen

- * Personal/HMS/lønn
- * Politisk sekretariat
- * IKT
- * Service kontor
- * Økonomiavd
- * (næring) ???
- * Folkehelse
- * (kommunikasjonsrådgiver)

Krav til kommunalleder stilling

* Utdanning: Høyere relevant utdanning fra universitet eller høyskole samt ledererfaring

* Erfaring innen offentlig virksomhet

Personlige egenskaper:

- Evne til å være en tydelig leder
- God kunnskap om økonomi og økonomistyring
- Åpen og samarbeidsvillig – evne til å skape tillit
- Evne til å følge opp mål og tiltak
- Fleksibel, handlingsdyktig og omstillingsvillig
- Gode kommunikasjonsevner

Ja dette blir høring i full fart.

Drar på ferie i morra og kommer tilbake etter høringsfristen.

Styrerne er orientert ved at Elisabeth M var i styrermøte og orienterte. Det ble da en diskusjon på hvorvidt kommunalleder oppvekst skulle være lærer.

Jeg mener det er snevert å binde seg opp til én yrkesgruppe nu.

Det viktigste er å få den dyktigste lederen uavhengig av profesjon. Så det er ingen automatikk i at det skal være en lærer?!

1. Enhet oppvekst er for snever. Her må alle som jobber med oppvekst med!

Må utvides med

- Helsestasjon
- Barnevern
- PPT
- Flyktningearveide
- PMTO

2. Krav til kommunalledere: ferdigheter i prosessledelse+ lederutdanning, OG erfaring fra kommunalfeltet.

Vi ser fram til en bred høring i organisasjonen etter jul.

Grete Petteren

Enhetsleder barnehage

Saltdal kommune

Tlf 756 82040

Fra: Christin Kristensen

Sendt: 12. november 2013 10:05

Til: Rune Berg; Anders Krane; Anne Marie Nordnes; Arne Hals; Ben Stenvold; Elisabeth Larsen; Elisabeth Maarnes; Maria Rolandsen; Mary Ann Meisler; Torodd Moen; Grete Pettersen; Ronny Seljeseth; Åge Kristoffersen; Eli Andreassen; Elin Sollund; Ellen Fridtjofsen; Fysioterapeutene; Ivar Skogset; Legeforening; Lill. Nybakk (lill.63@live.no); Liv Røli; Marianne Hoff; Roald L. Kristensen; Helene Lyngseth

Emne: Oversendelse av høringsbrev vedr. fase 1 i OU-prosessen

Hei

Vedlagt oversendes høringsbrev samt forslag til overordnet lederstruktur i kommunen (fase 1)

En ber om at ovennevnte avgir uttalelse ang. forslaget – inkl. foreslåtte endringer av organisatorisk plassering av noen fagfelt.

Hovedverneombudet bes videresende dette til verneombudene. Det kan være en fordel å få en samlet felles uttalelse fra vernetjenesten.

Høring vedrørende OU-prosess/Fase 1 – Innspill fra helsestasjon og jordmor

Organisatorisk plassering

Fordeler Helse og omsorg – enhet HEFA

- Det er svært viktig med organisatorisk og fysisk nærhet til enhet HEFA. Viktig at hjelpetjenestene har en leder som forstår lovverket og faget for å sikre en forsvarlig og kvalitetsmessig tjeneste.
- Våre nærmeste samarbeidspartnere er hovedsakelig tilknyttet HEFA. Vår målsetting i arbeidet vi gjør, er tidlig intervensjon. Det forutsetter nært samarbeid med lege, jordmor og fysioterapitjeneste. Jfr. Veileder for helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten IS-1154.
- Helsestasjonen og jordmor har tett samarbeid med legetjenesten, fysioterapitjenesten, ergoterapeut, diabetessykepleierne, friskliv og lab. Se vedlegg 1 om noen samarbeidsområder.
- Vi har også ansvar for helsefaglig oppfølging, veiledning, smittevern, vaksinerings, tuberkulosekontroll og mange andre helsefaglige prosedyrer/arbeidsoppgaver.
- Dagens HEFA omfatter også barnevern og psykiatri som tjenesten samarbeider med.
- Å være tilknyttet enhet HEFA gir helsestasjonen og jordmor økt tilgjengelighet på de ressurser enheten innehar.
- Helsestasjonen og jordmor er først og fremst en hjelpetjeneste. Det er stor forskjell på oppvekstnettverk og hjelpenettverk. Det er ulikt faglig fokus.
- Mulighet for god og kvalitetsmessig håndtering av de oppgaver samhandlingsreformen pålegger oss.
- Tverrfaglig samarbeid opp mot skole og barnehage ivaretas gjennom samarbeidsavtaler (barnehageteam, overgangssamtaler barnehage/skole, skoleteam, S-team, tverrfaglige møter med styrerne i barnehagene etc.)

Ulempe Helse og omsorg

- Økonomiske utfordringer, da man vet at både PLOM, barnevern og psykiaritjenesten har uforutsette utgifter.

Fordel oppvekst/kultur

- Helsestasjonen har i dag et svært godt samarbeid med barnehagene og skolene. Helsestasjonen følger opp alle team og andre samarbeidsmøter. I tillegg har vi godt samarbeid rundt foreldremøter og undervisning i skolene.

Ulempe oppvekst/kultur

- Gode etablerte samarbeidsrutiner innen dagens HEFA kan falle sammen.
- Fare for faglig isolering og manglende faglig utvikling.
- Tiltakskjede innen sekundær og tertiært arbeid kan bli svekket.
- Vi er underlagt "Lov om helsepersonell", som kan begrense oss i en hverdag underlagt oppvekst og kultur.
- Oppbygning av ny møtestruktur som kan få ringvirkninger for hele systemet

Konklusjon – Det er ønskelig at helsestasjonen legges til enhet Helse og Omsorg under HEFA slik det er i dag. Det er ingen endringer i barn, unge og familiers behov som tilsier at det er behov for annen organisering. Vi ivaretar de oppgaver vi er satt til å gjøre både på det generelle og individuelle i forhold til primært, sekundært og tertiært område. Saltdal er kjent for å være en foregangskommune for helsefremmende og forebyggende arbeid.

De fleste tverrfaglige kontaktene vi har er opp mot faggruppene som ligger under Helse. Derfor ser vi det som naturlig, mest hensiktsmessig og tidsbesparende og være organisert under Helse.

Det medisinsk-faglige er viktig og kan gi store konsekvenser dersom man ikke til enhver tid yter tjeneste av høy helsefaglig og medisinsk kvalitet. Dette ivaretas best i et helsefaglig miljø der en gir hverandre gjensidig faglig påfylling og kvalitetssikring. Andre yrkesgrupper vil ikke kunne gi det samme faglige utbytte eller innspill som nær beslektede helsefaglige yrker kan bistå med: sykepleiere, leger, diabetessykepleier, jordmor, fysioterapeuter, familieveiledere etc. Uansett vil det være disse yrkesgruppene vi oftest har behov for å samarbeide direkte med. Derfor er det praktisk at de er innen rekkevidde fysisk og rent organisatorisk.

I stedet for å se på hva flere andre kommuner får til, tenker vi at det er viktig å stoppe opp for å se hva vår kommune er god til. Det er tid for og fram snakkeoss selv. Hvorfor endre noe som fungerer svært godt?

Det er blitt påpekt at endret tilhørighet, eksempelvis oppvekst og kultur ikke vil føre til store forandringer for helsestasjonen, da tilhørigheten til helsesenteret vil bestå. Det vil ikke være aktuelt med flytting av tjenesten til nytt bygg. Utbygging av helsesenteret og ny helsestasjon i samme bygg er lagt inn i økonomiplanen. Erfaringer fra tidligere diskusjoner gjør at vi som tjeneste ikke stoler på den lovnaden. Det er flere ganger forsøkt å flytte tjenesten til nytt bygg. Ved ny organisering ser vi at dette på ny kan bli en utfordring.

Med vennlig hilsen

Annie Louise Franing

Ledende helsesøster

Mona Storteig

Flyktningehelsesøster/familieveileder

Christin Liepelt

Helsesøster

Ingrid Utaaker

Helsesøster

Randi Elise Os

Helsesøster

Eli Andreassen

Jordmor

Inger K. Hansen

Sekretær

Kristin Ø. Skodvin

Helsestasjonslege

Elisabeth Øynes

Helsestasjonslege

Hanne Madsen

Helsestasjonsfysioterapeut

Vedlegg 1

Samarbeidsområder innen HEFA

- Helsestasjonen har tett samarbeid med fysioterapitjenesten (Barselgruppe, 5 mnd gruppe, Prosjekt “Fart på føt`n” og “Hest som fysisk og psykisk helsearbeider”, “Foreldrenettverk for barn og unge med funksjonsnedsettelse”).
I tillegg har vi månedlig møter og daglig kontakt angående felles brukere. I forhold til barnehagene og skolene samarbeider helsestasjonen med fysioterapitjenesten, diabetessykepleier og frisklivssentralen i forhold til oppfølging av barn og unge med overvekt og fedme. Vi driver utstrakt arbeid i skolene sammen ifh. til kantine og matpakke.
- Helsestasjonen har tett samarbeid med fysioterapitjenesten og ergoterapeut ifh. til funksjonshemmede barn.
- Helsestasjonen har tett samarbeid med legetjenesten. Ukentlig helsestasjonsdag. Legetjenesten veileder helsestasjonen, familieveileder og jordmor ifh. til EPDS. Helsestasjonen og legetjenesten har et tett samarbeid angående “Ammekyndig helsestasjon”.
Helsestasjonen og legetjenesten har et tett samarbeid angående barn og unge med undervekt, overvekt og fedme.
Helsestasjonen og legetjenesten har et tett samarbeid angående saker i familiemøtene med BUP.
Helsestasjonen og familieveileder har et tett samarbeid med legetjenesten angående “Barn som pårørende”, som er et av satsingsområdene i “Vårres unga, vårres fremtid”.
Det tette samarbeidet og samlokaliseringen med legetjenesten er en av årsakene til at Saltdal kommune ikke har egen “Helsestasjon for ungdom”.
Helsestasjonen og legetjenesten har tett samarbeid angående bosatte flyktninger og Hero mottak.
Helsestasjonen og legetjenesten har tett samarbeid angående legemiddelhåndtering i skolene.
Organisatorisk tilhørighet og samlokaliseringen med legetjenesten gjør at utsatte grupper får en helhetlig oppfølging. Det er en rød tråd mellom oppfølging-henvisning- og evt. videre oppfølging mellom helsestasjon, legetjenesten og spesialisthelsetjenesten. Saltdal kommune berømmes for dette av andre samarbeidspartnere, som NLSH, BUP, PPT.
- Helsestasjonen har startet på et bedre samarbeid med barnevern. Møtene i TIF har fungert svært godt. Ved at barneverntjenesten, helsestasjon, jordmor, familieveileder, fysioterapitjenesten, legetjenesten og eventuelt forebyggende psykiatritjeneste tilhører samme sektor og samlokaliseres i en planlagt utbygging, vil vi få et unikt “Familien hus”. Et hus som mange vil misunne oss!

Med vennlig hilsen

Annie Louise Franing
Annie Louise Franing

Ledende helsesøster

Mona V. C. Storteig
Mona Storteig

Flyktningehelsesøster/familieveileder

Christin Liepelt
Christin Liepelt

Helsesøster

Ingrid Utaaker

Helsesøster

Randi Elise Os
Randi Elise Os

Helsesøster

Eli Aarne Andreassen

Eli Andreassen

Jordmor

Inger K. Hansen

Sekretær

Kristin Ø. Skodvin
Kristin Ø. Skodvin

Helsestasjonslege

Elisabeth Øynes
Elisabeth Øynes

Helsestasjonslege

Hanne Madsen
Hanne Madsen Aarøe

Helsestasjonsfysioterapeut

Høringsuttalelse

Til: Formannskapssekretær Christin Kristensen

Fra: Kommuneoverlege Kjell Gunnar Skodvin

Referanse
2013/1068

Dato
14.11.13

OU-prosess – fase 1 – kommuneoverlegens høringsuttalelse

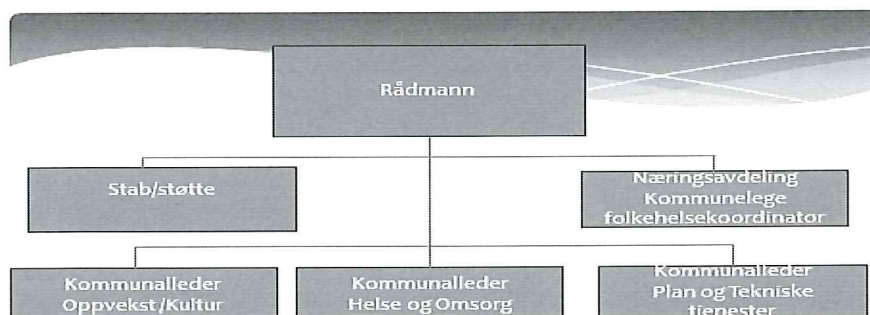
Arbeidsgruppas forslag til overordnet struktur i administrasjonen er lagt fram med høringsfrist 29.11.13.

Det er foreslått inndeling i tre sektorer med tre kommunalledere som har ansvar for hver sin sektor.

Det er også vurdert en del omplassering av tjenester innen disse sektorene. Dette gjelder den organisatoriske plasseringen av bl.a. barnevern, helsestasjon, jordmor, næring, folkehelse og kommunoeverlege. Dette er det ønsket tilbakemelding på.

Arbeidsgruppas forslag til struktur

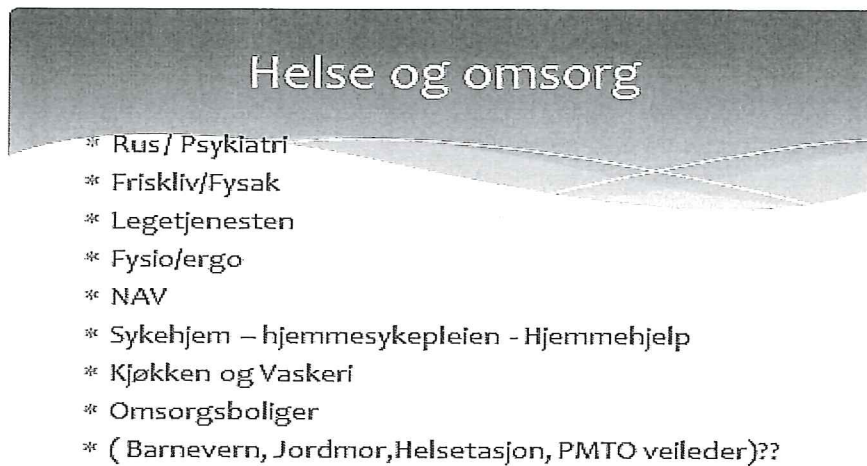
Arbeidsgruppa foreslår altså tre sektorer med hver sin kommunalleder. I tillegg har man plassert Kommunelege og folkehelsekoordinator i en egen seksjon sammen med Næringsavdelinga.



Den nye helse- og omsorgsseksjonen er foreslått satt sammen slik:



Helse og omsorg er nærmere bestemt tenkt å omfatte disse underavdelingene:



Det ønskes innspill på om disse tjenestene skal plasseres under Oppvekst/kultur istedenfor under Helse og omsorg:

- Barnevern
- Jordmor
- Helsestasjon
- PMTO-veileder

Kommuneoverlegens kommentarer til arbeidsgruppas forslag til struktur

I arbeidsgruppas høringsutkast er det ikke sagt noe om hvilke prinsipper som er lagt til grunn for den foreslåtte organisasjonsstruktur.

Det ser ut til at man først og fremst har tenkt ut fra «slektskaps- og nærhetsprinsippet» – beslektede arbeidsområder og arbeidsfelter som samarbeider mye med hverandre, plasseres innenfor samme sektor.

Når man skal utvikle organisasjonsstruktur, må man også skule til om det er lovbestemmelser som må tas hensyn til.

Kommuneoverlegen – som er den betegnelsen man ifølge SFS 2305 skal bruke, sjøl om lovverket bruker betegnelsen *kommunelegen* – er forslått plassert i en egen seksjon sammen med Næringsavdeling og folkehelsekoordinator.

Dette kan være tjenlig for å synliggjøre at kommuneoverlegen har en rolle som medisinsk faglig rådgiver for hele kommunen, slik det bl.a. går fram av Folkehelselovens § 27. Med denne plasseringen vil kommuneoverlegen kanskje få lettere tilgang til og innsikt i saker som er tjenesteovergripende.

En slik organisasjonsmessig plassering bryter imidlertid med det jeg ovenfor har kalt «slektskaps- og nærhetsprinsippet». Kommuneoverlegen har *også* oppgaver som fastlege, som daglig leder for legetjenesten, leder for legevakt, smittevernoppgaver og mange andre oppgaver som naturlig utøves i nærhet til øvrig legetjeneste og helsepersonell. Det er etter mitt syn naturlig at dette gjenspeiles i kommuneoverlegens organisatoriske plassering, som derfor bør være under kommunalleder helse og omsorg.

Arbeidsgruppas forslag om å opprette tre kommunalavdelinger – Oppvekst/kultur, Helse og omsorg, Plan og teknikk – synes jeg virker fornuftig ut fra «slektskaps- og nærhetsprinsippet».

Arbeidsgruppa ønsker også innspill på om nedenstående tjenester skal plasseres under Oppvekst/kultur istedenfor under Helse og omsorg:

- Barnevern
- Jordmor
- Helsestasjon
- PMTO-veileder

Mitt synspunkt er at både jordmor og helsestasjon bør forbli innenfor Helse- og omsorgsavdelingen ut fra «slektskaps- og nærhetsprinsippet». Begge disse arbeidsområdene har sitt praktiske arbeidsfelt innenfor somatisk og psykisk helsearbeid, hvor de også har sin lovmessige forankring.

Hvis man skal endre på dette og flytte disse arbeidsområdene til Oppvekst/kultur, må man ha svært sterke argumenter for å rive opp eksisterende og velfungerende samarbeidslinjer.

Hvor barnevern og PMTO-veileder skal plasseres organisatorisk, har jeg ikke tatt stilling til. Legetjenesten som sådan har ikke veldig mye samarbeid med disse arbeidsfeltene, men det er andre arbeidsområder innenfor Helse- og omsorgsseksjonen som har mer utstrakt samarbeid med disse.

Med hilsen

Kjell Gunnar Skodvin
kommuneoverlege

Christin Kristensen

Fra: Torodd Moen
Sendt: 27. november 2013 10:16
Til: Christin Kristensen
Emne: Kommentarer fase 1 - OU-prosess

Her er våre kommentarer:

- Barnevern, jordmor, helsestasjon, PMTO – veiledere bør ligge under enhet «Helse og omsorg»
- Kommunalsjef oppvekst og kultur bør ha skolefaglig kompetanse og ledererfaring fra skole dersom stillingen som skolefaglig koordinator ikke opprettholdes som en del av stab – støttefunksjonen
- Næringsavd., kommuneoverlege og folkehelsekoordinator trenger ikke å ha en egen bolk i org.kartet men inngå i bolken stab / støtte
- Ser ingen behov for egen næringsavd ut over dagens org. ,med næringssjef
- Ser ingen behov for kommunikasjonsrådgiver i denne fasen

Mvh
Torodd

Stein Ingvaldsen

Leder avd. for fysio- og ergoterapitjenester

Maria Rolandsen

Enhetsleder Helse- og familieenheten

26.11.2013

Høringsuttalelse fase 1 OU-prosess

Avdelingen har drøftet dette og har kun noen korte kommentarer:

- Det er gledelig å se at folkehelsekoordinator tenkes plassert sentralt under Rådmannen. Dette er et meget viktig signal, og viser at folkehelsearbeid er tverrsektorielt.
- Det er vårt syn at helsestasjon og jordmor bør ligge under Helse og omsorg. Deres arbeid er helserelatert, og den logiske tilknytning er helt klart helse/omsorgssektoren. Sett fra vår side, fremmer det også et fortsatt godt samarbeid med fysioterapeut. Vi finner det også viktig at man legger til rette for et best mulig samarbeid mellom barnevern og helsestasjon .

Med vennlig hilsen

Stein Ingvaldsen

Leder, avd. for fysio- og ergoterapitjenester

Christin Kristensen

Fra: Roald Kristensen <rolekris@online.no>
Sendt: 27. november 2013 23:24
Til: Christin Kristensen
Emne: Høringsuttalelse - OU-prosessen.

Hei.

Vi ønsker å gi uttrykk for at tiden er inne for å se på, og forandre kommunen`s administrative struktur. Derfor er det av avgjørende betydning at det kommer mange gode innspill til prosessen slik at den blir godt forankret i hele organisasjonen Saltdal kommune.

Det som også er av avgjørende betydning er at de ansatte rundt på arbeidsplassene føler, og opplever at de har fått bidratt med sin kompetanse ut fra sitt ståsted i prosessen.

Når det gjelder tanker om en bedre administrativ struktur synes det naturlig å opprette 3 enheter med en kommunalleder på hver enhet.

- Oppvekst
- Helse og omsorg
- Plan, utvikling og tekniske tjenester

For å utøve god strategisk ledelse er det svært viktig at rådmannen har de ressurspersonene i sin ledergruppe med god kompetanse innenfor:

- Økonomi og økonomistyring
- Kompetanseoppbygging/utvikling
- Fagkunnskap innenfor sitt fagfelt
- I tillegg til gode kommunikasjonsevner, handlingsdyktig, evne til å skape tillit samt være en tydelig leder

Når det gjelder spørsmålet om endring av organisatoriske plasseringer av barnevern, helsestasjon, jordmor, næring, folkehelse og kommuneoverlege så ser vi for oss følgende:

Strategisk ledelse Leder Næring, kommuneoverlege, de 3 kommunallederne og rådmann

Helse og omsorg Barnevern, Familie PMTO- veiledere, Helsestasjon og jordmor
Ellers som forslaget

Teknisk Som forslaget (minus næring)

Sentraladministrasjon Som forslaget

Folke helsearbeid (det er svært viktig at det satses mere på i framtida ,for da oppnår vi noen gevinster som eksempelvis et lavere sykefravær).

Kommuneplanlegger og Kommunalrådgiver legges under sentraladministrasjonen (hvis det blir økonomi til å bestte disse stillingene).

Når det gjelder organisering av næringsarbeidet så er dette en politisk prosess som etter all sannsynlighet vil føre fram til at det blir en egen næringsenhet/avdeling som organisatorisk bør ligge under Sentraladministrasjonen.

Leder innenfor denne enheten/avdelingen må være representert i den strategiske ledelsen for næringsarbeidet må det satses veldig på framover, for det er på det vise vi kan være kreative og skape ny vekst for kommunen framover.

Ellers vil vi gi tilbakemelding på en god og ryddig prosess så langt!



Høringsuttalelse vedrørende OU-prosess fase 1 fra Rognan Ungdomsskole

Ved Rognan Ungdomsskole har enhetsleder informert de ansatte om prosessene underveis. Prosessene har også vært drøftet med verneombud og plasstillitsvalgt.

De ansatte har forståelse for nødvendigheten av organisasjonsutvikling i egen kommune.

Når det gjelder plassering av barnevern, helsestasjon og jordmor mener vi at det er riktig å ta størst hensyn til brukerne (her: barn og unge) og ikke faglig tilknytning. Av den grunn anbefaler vi ei administrativ tilknytning til oppvekst og kultur. Vi mener dette kan bidra til en mer helhetlig tankegang rundt barn og unge. Vi mener administrativ tilknytning ikke vil være til hinder for fortsatt faglig samarbeid på tvers av organisatorisk tilhørighet.

Plassering av PMTO-terapeuter mener vi bør ligge under oppvekst og kultur.

Når det gjelder plassering av næring, folkehelse og kommunelege virker denne, ut fra de opplysningene vi sitter på per dags dato, å være fornuftig.

Rognan 27.11.13

Rita Johansen
Verneombud

Lisa Mari Jensen
Tillitsvalgt Utdanningsforbundet

Cecilie B Lillegård
Tillitsvalgt Utdanningsforbundet

Elisabeth Maarnes
Enhetsleder

Christin Kristensen

Fra: Anne Marie Nordnes
Sendt: 28. november 2013 14:52
Til: Christin Kristensen
Emne: SV: Oversendelse av høringsbrev vedr. fase 1 i OU-prosessen

Kommentarer til ou-prosessen fra RØSK fra onsdagsmøtet 27.11.13:

Lysark 1 rådmann

- Hvorfor skal kommunelege og folkehelsekoordinator under næringsavdelingen og være i staben til rådmannen ?

Lysark 3 Oppvekst/kultur

- Her må VO med.

Lysark 8 Sentraladministrasjonen

- I stab/støtte til rådmannen må skolefaglig og barnehagefaglig kompetanse finnes.

Lysark 9 Krav til kommunelederstilling -

- Kulepunkt 1 Utdanning + En yrkesbakgrunn som er relevant for/tilhører de undergruppene kommunallede skal lede
- Personlige egenskaper

Kulepunkt 1 Vi trenger en tydelig leder og administrator

Vi føyer til følgende kulepunkt:

Kreativ

Beslutningsdyktig

Generelle spørsmål til slutt:

Hvordan sparer kommunen penger ved denne omorganiseringen?

Blir kommunallederstillingene lyst ut eksternt eller vil det bli interne utlysninger pga overtallighet? Kollegiet ønsker ei eksternt utlysning.

Med vennlig hilsen

Anne Marie Nordnes

Anne Marie Holand

Lill Nybakk

Fra: Christin Kristensen

Sendt: 12. november 2013 10:05

To: Rune Berg; Anders Krane; Anne Marie Nordnes; Arne Hals; Ben Stenvold; Elisabeth Larsen; Elisabeth Maarnes; Maria Rolandsen; Mary Ann Meisler; Torodd Moen; Grete Pettersen; Ronny Seljeseth; Åge Kristoffersen; Eli Andreassen; Elin Sollund; Ellen Fridtjofsen; Fysioterapeutene; Ivar Skogset; Legeforening; Lill. Nybakk (lill.63@live.no); Liv Røli; Marianne Hoff; Roald L. Kristensen; Helene Lyngseth

Emne: Oversendelse av høringsbrev vedr. fase 1 i OU-prosessen

Hei

Vedlagt oversendes høringsbrev samt forslag til overordnet lederstruktur i kommunen (fase 1)

Christin Kristensen

Fra: Christin Liepelt <christin.liepelt@salths.nhn.no>
Sendt: 28. november 2013 15:08
Til: Christin Kristensen
Emne: uttalelse til høringen 29. november

Hei Christin

Vi ble bedt om å sende uttalelsen fra vårt verneombudsområde direkte til deg – selv om det står at det kunne sendes en felles uttalelse fra vernetjenesten.

Fra mitt verneområde helsesenteret slutter arbeidstakerne seg til de høringsuttalelsene som er sendt fra våre ledere: Stein Ingvaldsen, Kjell Gunnar Skodvin og Annie Franing.

Vi er enige om at det derfor ikke trenges noen egen høringsuttalelse fra oss.

Med vennlig hilsen Christin Liepelt, verneombud Saltdal helsesenter.

Christin Kristensen

Fra: Anita Sletteng <anitaanglersletteng@gmail.com>
Sendt: 28. november 2013 15:13
Til: Christin Kristensen
Emne: Ou-prosjes fase1.

Dette mener noe av personalet og verneombud ved sykehjemmet.:

Ikke for fjernledelse! Ser behovet med soneleder ved sykehjemmet. Ca 100 ansatte med stort og smått. Erfaring fra andre plasser viser at flat struktur ikke fungerer.

Det trengs heller ikke høyskoleutdanning(vernepleier/sykepleier) for å være leder. Egnethet må komme først!! Viser ifra andre at dette fungerer.

Fåreslår at de små avd.stillingene på Vensmoen blir gjort om til rein lederstilling og dermed færre ledere.

Mener også at barnevern, jordmor og helsestasjon/pmtto-veiledere bør være under Helse og omsorg.

Med vennlig hilsen Anita A Sletteng
Verneombud ved Saltdal Sykehjem.

OU-prosess Saltdal – innspill fra sentraladministrasjonen

Deltakere: Lars Skjelstad, Kristian Øse, Tor Helge Ramsvik, Elin Sollund, Elin Kvamme, Mary-Ann Meisler.

Historikk/bakgrunn

Etter omorganiseringen i 2003 fra etatsmodell til to-nivå modell så har en høstet en del erfaringer:

En for stor ledergruppe for rådmannen å forholde seg til.

En forespeilet forsterket sentraladministrasjon ble ikke fulgt opp.

Enhetslederne fikk utvidet arbeids- og ansvarsområde og dermed behov for mye veiledning og støtte fra sentraladministrasjonen, både innen ledelse, personal og økonomi, mer med skifte av enhetsledere. Den langsiktige strategiske tenking og planlegging har fått for lite fokus, og ofte har en benyttet ad hoc løsninger.

Tre selvstendige enheter innen skole har medført en del utfordringer i henhold til å få til et kommunal enhetlig skoletilbud.

Enhetslederne ble naturlig opptatt av egen enhet og helhetstenkning ble nedprioritert. Robek medførte mye fokus på økonomi og sparing.

Behov for koordinering av oppgaver har økt etter hvert.

Konklusjon: KS' vurdering av to-nivåmodell samsvaret med erfaringene fra Saltdal, behov for mer samordning av oppgaver, og i henhold til KS'vurdering behov for styrket overordnet ledelse, kommunalledere med sektoransvar.

Overordnet organisering og ledelse

Framlagte organisasjonsmodell støttes med inndeling av tre større samhandlingsområder.

Hovedinndeling med tre kommunalledere for de tre samhandlingsområdene støttes. Kommuneoverlege og folkehelsekoordinator bør ikke ligge i den strategiske ledelsen. Kommuneoverlege bør ligge under kommunalleder helse og omsorg.

Folkehelsekoordinator skal koordinere og samordne og det er nettopp det kommunallederne skal gjøre. Derfor må denne ligge innenfor enten helse og omsorg eller oppvekst og kultur. Folkehelsekoordinator har mer kontakt med andre områder, eks. oppvekst og kultur eller helse og omsorg enn den kontakt koordinatoren har direkte med rådmannen. Med tanke på effekt av folkehelsearbeidet bør det komme tidlig inn, eks oppvekst og kultur med idrett/friluftsliv, kultur og fritid, eller helse og omsorg med nær tilknytning til friskliv/Fysak og Fysio/ergo. Har også noe tilknytning til teknisk. Rådmannen må ikke ha en «gjøkunge» utenom de tre kommunallederne og stab/støtte å forholde seg til. Næring, eks som et KF, vil være noe på siden og ikke direkte inn i

modellen, men med samhandling med rådmannen. Hvordan næringsarbeidet skal organiseres framover vil være avgjørende for hvordan det skal tilknyttes den kommunale organisasjonen.

Boksen til høyre med næringsavdeling, kommuneoverlege (heter det) og folkehelsekoordinator må bort. Stab/støtte bør ha annen gråtone.

Kommunalleder Oppvekst og kultur

Det bør være tre bokser under: Skoler, barnehager og kultur og idrett. Det forutsettes at skolefaglig kompetanse på kommunenivå blir ivaretatt enten innenfor kommunallederstillingen eller innenfor stab/støttefunksjonen.

Innen stab/støtte ser en skolefaglig koordinator og barnehagefaglig koordinator.

Sosiallærer må knyttes til skoleområdet.

Kulturskole bør være eget punkt i opplistingen under oppvekst og kultur, ikke oppvekst/kultur.

Hvorvidt det som står i parentes skal være med her er usikkert. Flytting på næværende tidspunkt er kanskje uheldig. Organisasjonskartet er ikke statisk, og det bør vurderes om framtidig kommunalleder innen oppvekst og kultur skal komme fram til ferdigsnekret organisasjonskart eller om det kan vurderes under veis.

Kommunalleder Helse og omsorg

Her må nok det inn stab/støtte innenfor i alle fall omsorg

Under opplistingen her må kommuneoverlege enten inngå i legetjenesten eller benevnes legetjenesten m/kommuneoverlege.

Her kan også folkehelsekoordinator ligge, helse - samordning og koordinering.

Flyktningetjeneste bør være med i opplistingen selv om den ligger under NAV, men det er en tjeneste som har med andre samhandlingsområder også, eks. oppvekst og kultur.

Opplistingen i parentes – se under oppvekst og kultur.

Kommunalleder plan og tekniske tjenester

OK vedr inndeling i Bygningsforvaltning og VVA (ikke uteseksjon). Er noe mer usikker vedr. benevnelsen plan og utvikling. Planlegging og utvikling skjer på alle enheter i kommunen, og enhetene utarbeider planer for sine områder, eks omsorgsplan, oppvekstplan ++, men når det gjelder arealplan er den knyttet til denne avdelingen. Vurder PLUT, kanskje overordnet planverk som samfunnsplan og arealplan her?

Bør ikke benevnes skog og landbruk, men bare landbruk (skog ligger innenfor det). Vi mener at landbruk og utmark skal ligge under næring selv om det er knyttet mange kommunale forvaltningsoppgaver til dette. Må ikke skilles fra annen næring. Utmark og

tidsaktuell fokus på næring i verneområder viktig. Avhenger nok av hvordan næring framover blir organisert.

Bygg, anlegg og vedlikehold samt renhold, vaktmestere/snekker ligger under bygningsforvaltning. Anlegg må med der.

Sentraladministrasjonen

Folkehelse må ut her og inn under en kommunalleder. Ellers OK.

Slik situasjonen er i dag med omfattende reduksjoner så vil det være vanskelig å finne rom for en kommunikasjonsrådgiver. Opplysning/informasjon bør ligge til servicekontoret med hjemmeside og ev. framtidig intranettside.

IKT bør styrkes der en bit er den strategiske planleggingen med programvare og IKT-tjenester og en annen del som omhandler det rent tekniske.

Dersom næring blir en styrket kommunal næringsetat må det vurderes nærmere hvor den bør tilknyttes organisasjonen, kanskje under kommunalleder teknisk.

Krav til kommunallederstilling

Tilleggsforslag: Ønske om å jobbe i en kommune.

Det må vektlegges at kommunalleder har medansvar for hele organisasjonen selv om vedkommende har spesielt ansvar for sitt samhandlingsområde. Selv om dette er lederstillinger, så vil fagbakgrunn i forhold til autoritet og integritet ha betydning.

Ekstern utlysning? Hva med de som i dag innehar lederstillinger som utgår? Dette må vurderes.

Mary-Ann Meisler

referent

Christin Kristensen

Fra: Eva Vik <evavik@sbnnett.no>
Sendt: 28. november 2013 21:56
Til: Christin Kristensen
Emne: OU prosess

Høringsutalelse

Vi har noen synspunkter til fase 1. Kommunalleder stillingene må utlyses eksternt. Vi mener også at utdanning/kompetanse som må vektlegges mest er: ledelse, forvaltning og evne til samarbeid. Den spesialfaglige kompetanse kan komme i leddet under, som vel blir enhetsleder.

Vi mener også at stillinger som blir ledig, eller opprettes i denne prosessen skal lyses ut. Personer som evt blir overflødige må søke andre stillinger, ikke bare bli plassert eller tilbudt en annen uten søknad.

Vi er også litt spent på hvordan ledelses strukturen nedover i systemet blir. Skal vi beholde alle mellomledere slik at den nye kommunallederen blir enda et ledd på "stigen", eller skal det ryddes noe her. Men dette tilhører vell fase 2.

Med hilsen

Eva Moland Vik
Verneombud for

Saltnes/Hesteskoen

Saltdal kommune

Kulturenheten

Prosjektgruppa for OU prosessen

v/ Christin Kristensen

Rognan 26.11.13

Noen innspill og tanker til fortsatt arbeide med OU.

Viser til arbeidsgruppas forslag til høring av 11.11.13.

På kulturenheten har vi lest papirene fra prosjektgruppa, og vi har hatt Elisabeth Maarnes fra prosjektgruppa tilstede på et avdelingsmøte der hun kunne supplere informasjon og ellers delta i en dialog.

Fra vårt ståsted ønsker vi å spille inn følgende til den videre prosessen:

1. Målsettingene med sterkere styringskraft og økonomikontroll fra toppledelsen preger det framlagte forslaget. En styrking av plankompetanse/utviklingskompetanse og øvrige stabsfunksjoner i sentraladministrasjonen vil kunne avhjelpe og styrke alle tjenestene i kommunen.
2. Det at tjenester med noenlunde samme målgrupper og arbeidsmetoder organiseres tettere sammen, med felles ledelse, **KAN** gi grunnlag for bedre/mer effektivt samarbeid. I Det framlagte forslaget der Kultur sine arbeidsområder organiseres sammen med kommunens andre tjenester rettet mot barn og unge, utmerker kulturfeltet seg ved at oppgavene i stor grad retter seg mot alle aldersgrupper og mot organisasjonslivet. Dette må tas hensyn til i benevnelsen for kommunalområdet, som bør kalles Oppvekst **OG** kultur.
3. I det videre arbeidet bør målformuleringene revideres og omformuleres, slik at også brukerne sine behov og ønsket kvalitet i tjenestene kommer tydeligere fram.
4. I den nå ca ½ år gamle prosessen der «styrking av kultur» var overskriften, konkluderte kommunestyret med at arbeidsfeltet var best tjent med at de tjenestene og ressursene som i dag utgjør kulturenheten fortsatt holdes samlet. Kultur arbeider på et vidt felt, der noe faglig er felles, men der spesialiseringen og kravene til spisskompetanse er stor. Samtidig er kompetansen knyttet til enkelt personer, ofte i deltidsstilling. Dette gir sårbarhet, men fellesskapet skaper også synergieffekter.
5. Sett i et organisasjonsperspektiv må det tas hensyn til at det på kulturfeltet i stor grad handler om å legge til rette for og å utløse andre sine ressurser for et godt tilbud for innbyggerne. Alle kommunale enhetene er samarbeidspartnere i deler av arbeidet. Oppgavene handler om nødvendig forvaltning og saksbehandling for å

utløse statlige og regionale midler til lag og foreninger. Rådgivning, motivasjon og å skape arenaer som kan utløse private og frivillige ressurser i kulturarbeid. En svært stor andel av de ressursene som utgjør det lokale kulturlivet er frivillig innsats og folks private penger og tid. Kommunens rolle er å stille med de ressursene som er kritisk nødvendige for å utløse og kanalisere denne frivilligheten. Kompetanse, synlighet, tilpasningsevne og tilgjengelighet er stikkord for dette.

For enhet for kultur

Anders Krane

Enhetsleder

Christin Kristensen

Fra: Anders Krane
Sendt: 27. november 2013 10:46
Til: Christin Kristensen
Emne: høring- tilføyelse

Hei!

Viser til høringssvar sendt i går.

Fikk tilbakemelding fra medarbeiderne at det ønskas følgende tilføyelse:

Videre mener vi, som vi uttalte i forrige prosess, at folkehelsekoordinator, frisklivskoordinator og kultur og fritid for eldre og funksjonshemmede vil tjene på et fellesskap/felles lokalisering med kultur/idrett/frivillighet.

På vegne av flere

Anders Krane



Saltdal kommune

Enhet for plan, utvikling, bygg,
tekniske tjenester

Rådmannen

Notat

Referanse
2013/1207

Dato
21.11.2013

OU-prosess, fase 1. Uttalelse fra plan, utvikling, bygg og teknisk drift (PLBY).

Innledning.

Rådmannen har i notat av 11.11.13 sendt forslag til OU-prosess – fase 1 på høring til enhetene, hovedtillitsvalgt og vernetjenesten, med frist 29.11.13 for å avgi uttalelse.

Forslaget har vært presentert for ansatte i PLBY i flere sammenhenger, bl.a. i arbeidsmiljøseminar 18.11.13 (vaktmestere og teknisk drift) og i kontormøte 20.11.13. Denne uttalelsen er sammenfattet av enhetsleder etter drøftinger som har vært med medarbeidere i enheten.

Uttalelse.

Generelt.

1. I hovedsak slutter PLBY seg til rådmannens forslag til hoved organisering av kommunens organisasjon (fase 1) med 3 samhandlingsområder (SHO), og hvor SHO-lederne (kommunallederne) og rådmannen danner kommunens strategiske ledelse.
2. Folkehelse**koordinator** bør ligge direkte under rådmannen.
3. Organisering av næringsarbeidet er under utredning/vurdering og skal avklares i OU-prosess – fase 2. Slik enheten ser det er det 3 alternativer som er aktuell:
 - Kommunalt foretak (KF).
 - Avdeling under rådmannen.
 - Avdeling under SHO Plan og tekniske tjenester.
4. Overordnet kommuneplanlegging, kommuneplanens samfunnsdel/strategiske del, er ikke spesifisert i noen av SHOene. Funksjon/ansvar, eller stilling, bør ligge i rådmannens stab.
5. I forbindelse med ansettelse av kommunallederer framgår det av kravspesifikasjonen at det vil bli lagt mest vekt på ledelse, både når det gjelder erfaring, resultater og formell kompetanse, og at fagansvar vil bli nedtonet. Enheten er enig i at «ledelse» må prioriteres, men anser det som en stor svakhet dersom kommunalleder for Plan og tekniske tjenester ikke har noe form for bakgrunn eller erfaring fra ett eller flere av de ansvarsområdene som omfattes av denne SHOen.
6. Rekruttering av kommunallederer skal skje når strukturen i fase 1 er vedtatt. Enheten legger til grunn ekstern utlysning og at kommunallederne er på plass før fase 2 avsluttes. Framdriftsplan for fase 2 bør ikke stresses mer enn at forsvarlige/gode prosessere kan gjennomføres.

Spesielt til SHO Plan og Tekniske tjenester.

1. I utgangspunktet synes det greit at denne SHOen er satt opp med 3 avdelinger. Vi mener imidlertid at navnet på avdeling «Uteseksjon» bør endres til dagens benevnning «Teknisk

drift». Dette er en innarbeidet og velkjent betegnelse, selv om selve lokaliteten blir betegnet som «Utestasjon».

2. Plan og utvikling, PLUT, bør vurderes nærmere i fase 2. Litt avhengig av hvordan næringsarbeidet skal organiseres, kan det være aktuelt å gi denne avdelingen et annet navn.
3. Når det gjelder opplisting av ansvars- og arbeidsområder for denne SHOen ønsker vi justeringer for bedre oversikt.

Forslag:

- Kommunale veier, plasser og sentrumsområde, herunder overvann.
- Kaier og havneområder.
- Vannforsyning, avløp, renovasjon (VAR-områdene).
- Idretts- og friluftsanlegg (drift og vedlikehold).
- Bygge-, delings- og forurensningssaker.
- Kart og oppmåling.
- Landbruk og miljø.
- Arealplansaker.
- Forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling (FDVU) av kommunal bygningsmasse, herunder renhold og vaktmestertjenester.

Uavklarte forhold.

1. Beredskap/krise. Dette ansvarsområdet må framkomme organisatorisk (sentraladministrasjonen?). Kommunen har store utfordringer knyttet til bebudete klimaendringer.


Arne Hals
Enhetsleder

28.11.13

Høring vedrørende OU prosess/ Fase 1

Når det gjelder de forskjellige samhandlingsområdene som presenteres i høringen er det forståelse for at en samling av dagens mange områder kan være en fornuftig løsning. At en av de endringene som blir å skje er å samle de forskjellige helseområdene under ett i et Helse og omsorgs samhandlingsområde kan nok også være en hensiktsmessig endring.

Det som oppleves som litt lite hensiktsmessig, sett fra et fagperspektiv, er den foreslåtte endringen av organisering Helsestasjon og Jordmor fra HEFA til Oppvekst. Vi har full forståelse av at det er fokus på bedre samarbeid og samhandling i kommunen, men hvorfor endre noe som allerede fungerer så bra? Det er viktig å ha fokus på det gode som allerede er godt fungerende i Saltdal Kommune, Helsestasjonen og Jordmor er slike områder.

Helsestasjonen og jordmor har selv skrevet en uttalelse i forbindelse med denne høringen som NSF stiller seg bak og støtter fullt ut. Vi vil i tillegg til dette påpeke at det her er snakk om en helsefaglig tjeneste, hvem vil ha det medisinske ansvaret for denne tjenesten hvis dette blir organisert under Oppvekst? Hva kan en endring i organisering og tilknytning ha å si for det helsefaglige miljøet og kvaliteten på tjenesten?

Vi mener tjenesten Helsestasjon og Jordmor tilhører Helse og omsorg da dette er en helsetjeneste.

MVH

Anne Synøve Kleven

Tillitsvalgt NSF avd HEFA



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	19/13	04.12.2013

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

AMU's uttalelse til fase 1 i OU-prosessen

Foreliggende dokumenter:

- Høringsbrev dat. 11.11.13 med vedlagt forslag til fase 1 i OU-prosessen
- Innkomne høringsuttalelser fra
 - o Enhet Saltdal barnehager
 - o Helsestasjon v/Annie Franing
 - o Kommuneoverlegen
 - o Rognan Barneskole
 - o Fysio-/ergoterapitjenesten v/Stein Ingvaldsen
 - o Delta v/Roald L. Kristensen
 - o Rognan ungdomsskole
 - o Røkland skole
 - o Christin Liepelt – verneombud Saltdal helsesenter
 - o Anita Sletteng – verneombud Saltdal sykehjem
 - o Sentraladministrasjonen
 - o Eva Vik – verneombud for Saltnes/Hestekoene
 - o Kulturenheten
 - o Plan, utvikling, bygg og teknisk drift

Sakens bakgrunn

På bakgrunn av politiske signaler i økonomiplan 2013-2016 og et ønske om å oppnå en bedre strategisk ledelse er det igangsatt en prosess for å se på kommunens administrative struktur. Prosessens fremdrift og struktur ble først presentert for enhetslederne og for tillitsvalgte slik at de kunne oppnevne representanter til arbeidsgruppa som arbeider med fase 1 i prosessen.

Arbeidsgruppa har følgende sammensetning:

Rådmann, personalsjef, formannskapssekretær, Elisabeth Maarnes, Maria Rolandsen, Ellen Fridtjofsen (fagforbundet), Helene Lyngseth (NSF) og Rune Berg (HVO).

Arbeidsgruppa har hatt 4 møter. Ut fra det som gruppa er kommet frem til er det utarbeidet en høringsutkast som er sendt på høring til enhetene, tillitsvalgte og vernetjenesten v/HVO – se vedlegg. Underveis har både ledere, tillitsvalgte og verneombudene blitt orientert om prosessen.

I grove trekk er prosessen delt i 2 faser:

Fase 1 omhandler den overordnede struktur i administrasjonen og det er dette arbeidsgruppa har arbeidet med hittil. Som det fremgår av vedlegget foreslås en inndeling i tre sektorer med tre kommunalledere som har ansvar for hver sin sektor. Disse tre kommunalledere skal være en del av rådmannens strategiske ledelse og vil være en del av sentraladministrasjonen.

Samhandlingsområder: I siste møte i arbeidsgruppa har gruppa diskutert og blitt enig om å foreslå at de tre sektorene kalles formelt for samhandlingsområder. Gruppa mener at dette vil bidra å synliggjøre hensikten med å slå sammen enhetene til 3 områder.

Det er vurdert en del omplassering av tjenester som gruppa har bedt om å få innspill på fra berørte parter.

Fase 2 – med utgangspunkt i den overordnede struktur, skal det ved hjelp av eksternt konsulenthjelp foretas en gjennomgang internt i hver av samhandlingsområdene for å komme frem til en optimal organisering sammen med kommunallederen og de ansatte innenfor området.

Fase 1 har vært kjørt med medvirkning og stor grad av informasjon til alle parter.

Fase 2 legger også opptil bred medvirkning i prosessen og en jevn og god informasjonsflyt underveis i fasen.

Forespørsel om tilbud er sendt til tre konsulentfirmaer og det er mottatt tilbud fra disse tre. Rådmannen sammen med arbeidsgruppa skal vurdere tilbudene og velge et firma. Det vurderes å få en presentasjon av tilbudene for arbeidsgruppa før avgjørelse tas. Kommunen skal søke om OU-midler fra KS for å dekke mesteparten av konsulentutgiftene.

Når strukturen i fase 1 er vedtatt vil arbeidet med å rekruttere kommunallederne igangsettes. Det tas sikte på å gjennomføre fase 2 med konsulenten i tett samarbeid med kommunallederne og arbeidsgruppa. En håper på å få gjennomført fase 2 i første halvår av 2014.

Med henvisning til ovennevnte uttalelser, kan en generelt si at det er ikke kommet inn konkrete innsigelser på prinsippene i fase 1 og den overordnet organisering i samhandlingsområder som er foreslått. De fleste uttalelser har kommentarer knyttet til den interne organisering i samhandlingsområdene som vil bli tatt opp i fase 2. En kan her nevne at disse uttalelsene gir uttrykk for ulike oppfatninger når det gjelder plassering av enkelte tjenestoområder.

Rådmannens innstilling

AMU ser positiv på at OU- prosessen fase 1 er gjennomført og kommende fase 2 er tenkt gjennomført med bred medvirkning av alle berørte parter. Det er også positiv at det er lagt vekt på stor grad av informasjon. I fase 2 kan det med fordel også inkluderes brukermedvirkning i prosessen.

AMU støtter fremlagte forslag til fase 1 i OU-prosessen. Svar på spørsmål om alternative plasseringer av ulike arbeidsområder forventes avklart i fase 2.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 04.12.2013

Behandling:

Enstemmig vedtak:

AMU ser positiv på at OU- prosessen fase 1 er gjennomført og kommende fase 2 er tenkt gjennomført med bred medvirkning av alle berørte parter. Det er også positiv at det er lagt vekt på stor grad av informasjon. I fase 2 kan det med fordel også inkluderes brukermedvirkning i prosessen.

AMU tar fremlagte forslag til fase 1 i OU-prosessen til orientering. Svar på spørsmål om alternative plasseringer av ulike arbeidsområder forventes avklart i fase 2.