
REFERAT

FRA DRØFTINGSMØTER



Arkivsak nr 15/1042-

Referat fra drøftingsmøte 06.07.22

Tilstede: Veronica Myhre (Fagforbundet), Bodil Sørensen (NFF), Merethe Johannessen (Delta), Kim-Remi Sandvær (NSF)

Vestvågøy kommune (A): Iver Sunnset, Trude Hartvigsen, Morten Dyrstad, Laila J Salomonsen

Drøftingsmøte om organisering sektor Helse og Mestring – anbefaling 30. juni 2022

Dokumenter til grunnlag for drøfting finnes på siden <https://www.vestvagoy.kommune.no/familie-helse-og-omsorg/organisering-helse-og-mestring/>, anbefalinger og nytt organisasjonskart

Bakgrunnen for endret organisering er kommunestyrevedtak fra 2019 for å nedskalere sektoren, som skulle følges opp med en organiseringsprosess. Prosessen ble iverksatt april 2021. I prosessen har det vært bred involvering med representasjon fra tillitsvalgte i alle arbeidsgrupper, gjennom pågående arbeid over 16 måneder. Oppdraget er å levere lovpålagte tjenester, basert på innbyggernes behov, som også betyr å organisere tjenestene i sammenheng for også å kunne drifte innen kommunenes økonomiske rammer, ved riktig ressursbruk.

Dette er ikke en nedbemanningsprosess, men en oppbemanningsprosess fordi det blir behov for økte tjenester i fremtiden. Dette er et resultat av den demografiske utviklingen, som blant annet betyr færre innbyggere i aktivt arbeid.

Budsjettrevisjon 1 og 2 viser at innen helse og mestring, er det en jevn økning av utgifter. Dette er som forventet, da det ikke så langt er iverksatt noen organisatoriske tiltak/endringer. For å sikre økonomisk bærekraft, og tjenesteproduksjon, er det helt nødvendig å endre organisering av virksomheten helse og mestring. Uten endringer, der tjenestene organiseres i

sammenheng, vil utgiftene øke i en slik grad at risikoen for at kommunen blir satt under økonomisk administrasjon er betydelig.

Ny kommunelov innebærer at politikerne ikke skal involveres i hvordan vi organiserer arbeidet internt. Tjenestenivået skal derimot politisk besluttes.

Proessen er presentert i samtlige politiske utvalg og AMU. Anbefalingene er grunn til drøfting i dag, ikke det som er besluttet.

Det er besluttet samlokalisering av institusjonsplassene, som medfører at det blir 2 mindre plasser ved flytting til Lekneshagen.

Samlokalisering av åpen omsorg og teamorganisering gjennomføres.

Angående organisatorisk plassering av meldingskoordinator vil dette være en del av fremtidig organisering av Lofoten IKT.

Vi ønsker en ny vurdering for å se på bruk av ressursene mellom legevakt, KAD og korttid fordi forslag som foreligger blir for sårbart.

Enhet tildeling organiseres i sammenheng med enhet FUI, forskning utvikling og innovasjon. Dokumentet beskriver at organisasjonsplan/stillingsbeskrivelser for FUI skal være utarbeidet til 1. oktober. Det er ingen nedtak av antall stillinger.

En samlet oversikt gis i vedlagte dokument.

Involvering av ansatte, tillitsvalgte vil ivaretas etter gjeldende avtaleforhold.

NFF: Det er en stor fordel om involveringen blir bedre. Har lederne god nok kunnskapsgrunnlag, hvor motivert er de for å utføre store endringer, hvor stor støtte får de? Syns ikke det har vært så bra som det kunne vært, blant annet pga tidspress. For å oppnå lojalitet og forståelse er det viktig med lederstøtte. Vi må ha et felles språk ut til innbyggerne, dette er veldig positiv endring.

A: Organiseringsprosessen har vært oppe på hvert enhetsledermøte, de har også vært i styringsgruppen. Hvordan ville du at evalueringen skulle vært?

NFF: Vi bad om en plan for involvering i starten. En fagforening representerer ikke de andre fagforeningene. Når man er berørt må man involveres, vi ønsker å bli innkalt på møter der det diskuteres mulige løsninger, være med i grupper der anbefalingene diskuteres. Vi ønsker en fagperson inn i arbeidsgruppen som skal opprettes.

A: Fagforbundet representerer også helheten når de er med.

NSF: Støtter NFF, HA gjelder mht involvering. Forbundet representerer sine medlemmer. NSF opplever ikke og ha blitt involvert i arbeidsgrupper. Har vært informert, og har hatt mulighet til å komme med innspill underveis. Plan for involvering kunne gitt en tydelighet for når de ulike skal involveres. Vi representerer fag og medlemmer. Arbeidsgruppene har gjort en god jobb. Vi har ikke hatt mulighet til å ha egne prosesser blant medlemmene.

A: Det ligger nok et uuttømt potensiale med involvering, det tar vi med oss videre. Tidsplanen for prosessen er tilgjengelig på nettet. Alle ble invitert til workshop, og de berørte i

arbeidsgruppene. Det har vært fokus på de store tjenestene i første omgang. Dette er grovskjelettet. Involvering av ledere: har vært involvering med informasjon og diskusjon i samtlige enhetsledermøter. Prosessen har gått over 16 måneder, der tillitsvalgte har deltatt i alle arbeidsgrupper. Referater har vært tilgjengelige. Det har også vært jevnlig orienteringer i alle politiske råd og utvalg, samt i møte med tillitsvalgte. I prosessen videre vil vi sikre bred involvering av ansatte og deres tillitsvalgte.

Hovedavtalen sier i §1-4-1 at arbeidsgiver tidligst mulig skal drøfte omorganisering med tillitsvalgte. Tillitsvalgte bør være med i arbeidsgrupper etc. Dette er ivare tatt i prosessen. Vi må alle hjelpe til å holde diskusjonen på et faktanivå.

Leknes, 06.07.22

Laila J Salomonsen
referent