

Forvaltningsrevisjon

Omstilling i eldreomsorgen

Ivaretaking av ansatte og kvalitet på tjenestene i en omstillingsfase



Meråker kommune

Mars – 2018

Prosjektid: 1010

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført en forvaltningsrevisjon om omstilling i eldreomsorgen på oppdrag fra kontrollutvalget i Meråker kommune. Forvaltningsrevisjonen ble startet opp av KomRev Trøndelag IKS, som fra 01.01.2018 ble en del av Revisjon Midt-Norge SA. Prosjektet er gjennomført i perioden juni 2017 til januar 2018.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 77 nr. 4. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger¹.

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til NKRF's standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Meråker kommune, jf. kommuneloven § 79 og § 6. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Revisjonsteamet har bestått av prosjektleder Marit Ingunn Holmvik, prosjektmedarbeider Eirik Gran Seim og kvalitetssikrer Unni Romstad.

Vi takker alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Stjørdal, 17.04.2018

Unni Romstad

Oppdragsansvarlig revisor

Marit Ingunn Holmvik

Prosjektleder

¹ Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv (revisjonsforskriften) § 7

INNHALDSFORTEGNELSE

0. Sammendrag.....	3
1. Innledning	5
1.1 Bestilling.....	5
1.2 Bakgrunn	5
1.3 Problemstillinger	5
1.4 Revisjonskriterier	6
1.5 Metodisk tilnærming og gjennomføring.....	6
2. Ivaretagelse av ansatte i omorganiseringsprosessen	8
2.1 Revisjonskriterier	8
2.2 Data.....	9
2.2.1 Informasjon	9
2.2.2 Medvirkning og involvering	11
2.2.3 Kompetanse og kompetanseutvikling	12
2.3 Vurdering.....	12
3. Ivaretagelse av kvalitet på tjenestene i omorganiseringen	14
3.1 Revisjonskriterier	14
3.2 Data.....	15
3.2.1 Styringssystem	15
3.2.2 Kompetanse.....	16
3.2.3 Medvirkning og trygghet for brukerne i omstillingsperioden.....	16
3.3 Vurdering.....	18
4. Konklusjon	19
5. Rådmannens kommentarer.....	20

0. SAMMENDRAG

Kontrollutvalget i Meråker kommune har hatt fokus på ivaretagelse av ansatte og kvalitet i eldreomsorgen i forbindelse med en omstillingsprosess innen pleie -og omsorg som foregikk i 2016. Dette med bakgrunn i et budsjettkutt fra desember 2015 som fikk konsekvenser for organiseringen av tjenestene.

Kontrollutvalget ønsket kunnskap om i hvilken grad omorganiseringen har påvirket de ansatte i prosessen, samt hvordan kvaliteten på tjenestene har vært i omstillingsperioden.

Problemstillingene i rapporten er følgende:

I hvilken grad er de ansatte tilfredsstillende ivaretatt i omorganiseringsprosessen?

Herunder:

Informasjon, medvirkning, eventuell plan for nødvendig kompetanseutvikling

I hvilken grad er kvaliteten på tjenestene til brukerne ivaretatt i omorganiseringen?

Herunder:

Krav til styringssystem, kompetanse, kvalitativt innhold for bruker, brukervedvirkning

For å svare på problemstillingene har vi intervjuet både ledere og de av personalet som var ansvarlige for gjennomføring av omstillingsprosessen. Vi har og intervjuet representanter fra de pårørende. For å få et inntrykk av hva de ansatte mener har vi benyttet spørreundersøkelse, og i tillegg har vi brukt spørsmål på epost til tillitsvalgte og verneombud.

Administrasjonen i helse og omsorg har fulgt prosedyrer for omstilling slik de er vedtatt og beskrevet. Som et ledd i å ivareta ansatte og arbeidsmiljø i omstillingsprosessen ble det etablert en styringsgruppe bestående av ledere, verneombud og tillitsvalgte. Styringsgruppa bestemte møteplaner for egen del og hvordan informasjon til de 24 berørte ansatte skulle foregå.

Revisor er av den oppfatning at de ansatte er ivaretatt på en tilfredsstillende måte i omorganiseringsprosessen. Kommunen har fulgt arbeidsmiljøloven og egne prosedyrer på en ryddig måte.

Brukerne som ble berørt av omstillingsprosessen var en gruppe på 12 eldre mennesker som ble flyttet fra et bofellesskap til sykehjemmet, og som under omstillingsprosessen skulle ha det samme tjenestetilbudet som de ellers ville fått. Det var generelt en del uro rundt det framtidige tilbudet brukerne ville få, og både pårørende og brukerne har vært usikre på om det nye tilbudet ville bli like godt som det gamle var. I ettertid er de fornøyd med tilbudet slik det har blitt.

Noen kvalitetskrav blir spesielt viktig å ivareta i en omstillingsprosess. Det er kravene til forutsigbarhet og trygghet, samt medvirkning for brukerne der det kan være aktuelt.

Revisor mener at kvaliteten på tjenestene til brukerne ble tilfredsstillende ivaretatt ut fra gitte forutsetninger om nedleggelse av bokollektivet. Kommunen har prosedyrer og rutiner som sikrer kvalitet i det daglige arbeidet, men det er mangler i systematikken på grunn av at nytt kvalitetssystem ikke er på plass.

Kommunen hadde ansatte i bokollektivet med god kompetanse og kjennskap til den enkelte brukers behov, og som på en god og mellommenneskelig måte hjalp til slik at behov for trygghet og sosialt liv for brukerne ble så godt ivaretatt som mulig under omorganiseringen.

Brukermedvirkning er ivaretatt på individnivå i forhold til brukerne. Alle har fått individuelle samtaler. Kommunen skal i gang med bruker/pårørendeundersøkelser og det vil bidra til at brukermedvirkning på systemnivå blir bedre ivaretatt framover.

1. INNLEDNING

1.1 Bestilling

På bakgrunn av Plan for forvaltningsrevisjon 2016-2019² har kontrollutvalget i Meråker kommune bestilt en forvaltningsrevisjon med tema innen pleie og omsorg.

Kontrollutvalget vedtok prosjektplan for prosjektet i sitt møte 03.05.2017 sak 014/16. Fokus i prosjektet er på ivaretagelse av ansatte under omorganisering i pleie og omsorg, samt ivaretagelse av kvaliteten til brukerne under omorganisering.

1.2 Bakgrunn

Kommunen foretok i løpet av 2016 en omorganisering innen pleie- og omsorg. Bofelleskapet for eldre, med 12 plasser, ble lagt ned og brukerne fikk nye tilbud. 24 ansatte ble berørt av nedleggelsen.

Denne rapporten er ment å gi kunnskap om hvordan omorganiseringen innen pleie og omsorg har foregått, og i hvilken grad omorganiseringen har påvirket de ansatte i prosessen, samt hvordan kvaliteten på tjenestene har vært i denne perioden.

Omstillingsprosessen innen pleie og omsorg har sin bakgrunn i et forslag til budsjettkutt i Meråker kommune i desember 2015. Kommunestyret vedtok i desember 2015 å avvikle bofelleskapet for eldre i kommunen (12 plasser) bofelleskapet med mål om at ingen ansatte skulle sies opp, og at ingen brukere skulle få dårligere tilbud enn de hadde fra før.

Bygningen som rommet bofelleskapet er fra 1936, og er ikke tilrettelagt for brukerne etter dagens standard. Bygget har tidligere vært brukt som aldersheim.

Siste beboer flyttet fra bofelleskapet 21. januar 2017. Alle de tidligere beboerne³ med ett unntak i dag på sykehjemmet i kommunen.

Kommunen har til sammen 32 omsorgsboliger, men har pr september 2017 ingen bemannede omsorgsboliger for beboere over 67 år.

1.3 Problemstillinger

Følgende problemstillinger er besvart i undersøkelsen:

² Vedtatt i kontrollutvalget 21.09.2016 sak 019/16 og i kommunestyret 28.11.2016 sak PS 98/2016

³ Beboere som ikke har gått bort i perioden etter nedleggelsen av bofellesskapet.

1. I hvilken grad er de ansatte tilfredsstillende ivaretatt i omorganiseringsprosessen?

Herunder:

Informasjon, medvirkning, eventuell plan for nødvendig kompetanseutvikling

2. I hvilken grad er kvaliteten på tjenestene til brukerne ivaretatt i omorganiseringen?

Herunder:

Krav til styringssystem, kompetanse, kvalitativt innhold for bruker, brukarmedvirkning

1.4 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som kommunens praksis vurderes opp mot.

I dette prosjektet er kriteriene hentet fra:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven 2011)
- Forskrift om en verdig eldreomsorg (verdighetsgarantien)
- Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter lov av 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunene og etter lov av 13. desember 1991 nr. 81 om sosiale tjenester mv. (Kvalitetsforskriften)
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten av 01.01.2017
- IS-2620: Ledelse og kvalitetsforbedring. Veileder til forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse – og omsorgstjenesten (Helsedirektoratet 2017)
- IS -1201: Kvalitet i pleie – og omsorgstjenestene. Veileder til forskrift om kvalitet i pleie – og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter kommunehelsetjenesteloven og sosialtjenesteloven (Sosial- og helsedirektoratet 2004)
- IS-1162: ... Og bedre skal det bli! Veileder i nasjonal strategi for kvalitetsforbedring i sosial- og helsetjenesten (Sosial og helsedirektoratet 2005)
- Kommunale planer for pleie- og omsorg
- Kommunes retningslinjer ved omstilling i Meråker kommune

Revisjonskriteriene er utledet i innledningen av kapittel 2 og 3..

1.5 Metodisk tilnærming og gjennomføring

Prosjektet er gjennomført i perioden juni 2017 til januar 2018.

Rapporten bygger på informasjon innhentet gjennom metodene intervju, spørreundersøkelse og dokumentanalyse.

Intervju

Vi har hatt møter med følgende i forbindelse med prosjektet:

- Helse og sosialsjef
- Leder hjemmetjenesten
- Prosjektleder i omstillingsperioden
- Sykepleier ved sykehjemmet
- Leder forvaltningskontoret
- To pårørende til beboere som ble berørt av omstillingsprosessen

Referat fra intervju er verifisert av informantene i etterkant for å rette opp eventuelle faktafeil og misforståelser. Pårørende som ble intervjuet svarte at de ikke hadde ønsker om verifisering.

Intervjuene ble gjennomført etter en intervjuguide, og informantene fikk på forhånd tilsendt stikkord for samtalen.

Spørsmål på epost

Tre tillitsvalgte og to verneombud fikk tilsendt spørsmål på epost med tilbud om å svare skriftlig eller muntlig pr telefon. Spørsmålene gikk i hovedsak på informasjon og involvering. Vi fikk to skriftlige svar etter purring. En tillitsvalgt og et verneombud svarte.

Spørreundersøkelse

Alle de 24 ansatte som ble direkte berørt av omstillingen har fått tilsendt en spørreundersøkelse via Questback. Av de 24 ansatte som fikk tilbud om å delta i undersøkelsen, kom det inn 7 svar. Etter gjentatt purring og utsatte frister, med anmodning fra arbeidsgiverhold om at det er viktig at de ansatte svarer, har vi fortsatt ikke fått inn tilfredsstillende mengde svar. Svarprosenten på 29,2 % er for liten til at vi kan bruke den i form av statistikk. Vi kan derfor bare bruke svarene til å bekrefte eller avkrefte opplysninger vi allerede har innhentet.

Dokumentgjennomgang

Referanselista viser hvilke skriftlige dokumenter vi har brukt som kilder. Videre har vi gjennomgått relevante dokumenter som Meråker kommune har utarbeidet.

Samlet vurdering av datagrunnlag og metode

Vi mener i utgangspunktet at det har vært tilstrekkelig å intervjuere ledere og pårørende i kombinasjon med epostintervju av tillitsvalgte, spørreundersøkelse ansatte og dokumentgjennomgang. En lav svarprosent på spørreundersøkelsen betyr at vi ikke får

belyst problemstillingen fullt ut fra de ansattes ståsted. Vi har ikke ressurser til å intervju alle ansatte, og må derfor delvis se bort fra dette perspektivet og i stedet bruke tilgjengelige svar til å bekrefte eller avkrefte informasjon samlet inn på andre måter.

Informasjonen vi har samlet inn gjennom ulike metoder, peker i samme retning. Vår samlede vurdering er at metodebruk og kildetilfang i dette prosjektet gir et tilstrekkelig grunnlag til å svare på problemstillingene.

2. IVARETAGELSE AV ANSATTE I OMORGANISERINGSPROSESSEN

Arbeidstilsynet sier dette om begrepet omstilling i en publikasjon om omstilling⁴:

«Omstillinger og endringer har alltid vært, og er i økende grad, en del av arbeidslivet. I dag skjer endringer hyppigere enn før, og det er ofte mer snakk om kontinuerlige prosesser enn om avgrensede og enkeltstående tiltak.

Omstilling brukes gjerne som et samlebegrep på flere ulike tiltak og prosesser, men forbindes ofte med nedbemanning og andre rasjonaliseringstiltak. Omstilling betyr å endre, å gjøre noe annerledes. Det kan oppleves belastende og ha negative konsekvenser, men kan også være nødvendige og positive utviklings- og fornyelsesprosesser.

Den siden ved omstillingen som er lettest å gjøre noe med, men som ofte undervurderes, er måten den gjennomføres på. Det er dette vi her kaller omstillingsprosess.

Sunne omstillingsprosesser betegner prosesser som gjennomføres slik at virksomhetene forebygger helseskader og hindrer utstøting.»

Meråker kommune har i «Retningslinjer ved omstilling» definert omstillingsbegrepet slik: Omstilling er større ikke-individuelle endringer som har betydning for arbeidstakeres arbeidssituasjon.

2.1 Revisjonskriterier

Arbeidsmiljølovens §4-2(3) har føringer for hvilke plikter arbeidsgiver har i forbindelse med omstillingsprosesser som er av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon:

⁴ Arbeidstilsynets publikasjoner: Omstilling? Har du husket det viktigste? (2008)

«Arbeidsgiver skal sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.»

Meråker kommune har «Retningslinjer ved omstilling i Meråker kommune, vedtatt i formannskapet 19.06.2014. Formålet med retningslinjene er å sikre at omstillinger i kommunen foregår på en ryddig og systematisk måte, og at ansatte og arbeidsmiljøet blir ivaretatt i løpet av slike prosesser. Retningslinjene beskriver detaljert hvordan Meråker kommune ivaretar arbeidsmiljølovens og avtaleverkets krav.

Revisjonskriteriene i dette kapitlet er utledet av retningslinjene for omstilling i Meråker kommune og er som følger:

- Informasjonsplanen skal følges selv om det ikke er noe nytt å informere om
- Retningslinjene har som en av sine prinsipper at det etableres faste, regelmessige møteplasser for informasjonsutveksling.
- Felles forståelse mellom ledelsen og de ansatte/(tillitsvalgte) om hvilke kanaler som skal benyttes til hvilken type informasjon.
- Informasjonen skal være klar og i minst mulig grad åpen for tolkninger.
- Tillitsvalgte og verneombud på aktuelt nivå skal delta i forberedelsen av saker om omstilling.
- Tillitsvalgte skal tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.
- Verneombudet skal tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering.
- Medvirkning på individnivå skal tilstrebes i størst mulig utstrekning. Det innebærer dialog, kartlegging av kompetanse og livssituasjon.
- Ved omstillinger skal det utarbeides ny kompetanseplan på bakgrunn av omstillingsvedtaket.
- Arbeidsgiver skal under omstillingsprosesser sørge for kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

2.2 Data

2.2.1 Informasjon

Kommunestyret vedtok avvikling av bofellesskapet 15.12.2015. Som et ledd i å ivareta ansatte og arbeidsmiljø i omstillingsprosessen ble det etablert en styringsgruppe bestående av ledere, verneombud og tillitsvalgte. Styringsgruppa bestemte møteplaner for egen del og hvordan informasjon til ansatte skulle foregå. I hele omstillingsperioden har det vært avholdt jevnlig møter i styringsgruppa.

De månedlige informasjonsmøtene for alle ansatte ble gjennomført regelmessig fra prosessen startet i januar 2016, og avvirket etter en oppsatt møteplan. Informasjon om avvik fra plan, og begrunnelse for dette ble gitt tidlig prosessen. I disse møtene forsøkte de tillitsvalgte å være til stede. Det er skrevet referater fra alle møter.

Alle ansatte har fått invitasjon til informasjonsmøter. Ikke alle inviterte har møtt opp, men alle skal ha hatt tilgang til referater fra møtene etterpå. Referatene er sendt på epost til ansatte, og lagt ut på kommunens intranett (Innsida). Referatene fra møtene er skrevet i en kortfattet form men har i varierende grad blitt skrevet like etter møtene. I flere tilfeller har det gått fra en til tre måneder før referatene har blitt datert og sendt ut.

Både tillitsvalgte og verneombud sier at ikke alle ansatte har forstått informasjonen de har hatt tilgang til, og at de mener at nettopp forståelsen burde vært sjekket ut fra administrasjonens side i forhold til hver enkelt ansatt. Dette gjelder blant annet hvilke jobbmuligheter den enkelte kunne få dersom de måtte bytte arbeidssted. Revisor er ikke kjent med hvor mange det gjelder.

I revisjonens spørreundersøkelse til de 24 ansatte som ble berørt av omstillingen var et av spørsmålene i hvilken grad ansatte har blitt godt nok informert om omstillingsprosessen. På en skala fra i liten grad til i svært stor grad, fikk vi svar på hele skalaen, unntatt svaralternativ «i svært stor grad.»

Som vedlegg til rapporten er lagt ved en historikk som viser hendelsesforløpet og informasjonsgangen gjennom hele omstillingsprosessen, fra kommunestyrets vedtak om avvikling av bofellesskapet i desember 2015 til det siste informasjonsmøtet til ansatte i desember 2016. Det ble lagt en arbeidstidsplan og i denne står det at avviklingen av bofellesskapet skal gjennomføres etter Meråker kommunes prosedyre for omstilling.

Sektorsjef helse og omsorg ser, i etterpåklokskapens lys, at kommunen kunne informert berørte parter om en eventuell omstillingsprosess på et tidligere tidspunkt enn januar 2016. Politikerne påla administrasjonen å utarbeide tre ulike planer for reduksjon i budsjettet for helse og omsorg, og det ble lagt fram et forslag allerede i juni 2015, som ble tatt til orientering. Årsaken til at det ikke ble gitt informasjon da, var ifølge sektorsjefen at administrasjonen ikke forventet at det kom til å bli aktuelt å gjennomføre kuttene. I desember 2015 kom saken opp på nytt i kommunestyret, og vedtak om avvikling av bofellesskapet ble fattet. I januar 2016, en måned etter at budsjettvedtaket var endelig, ble det informert om omstillingsprosessen, avvikling av bofellesskapet og de konsekvensene det ville få.

Sektorsjef helse og omsorg er for øvrig av den formening at kommunen har gjort en grundig jobb, i og med at kommunen har nådd målet med å gi samtlige ansatte et tilbud

om annen jobb i kommunen (ingen oppsigelser). Det vil alltid være noen som er misfornøyde i prosessen, men partenes interesser er likevel i stor grad ivaretatt.

På spørsmål om kommunen kunne ha gjort noe annerledes i prosessen, opplyser leder i hjemmetjenesten at prosessen kan ha tatt noe lengre tid enn nødvendig. Flere ansatte opplevde det som en lang prosess, hvor man levde i en «boble» i ett år og ikke «kom videre». Andre ansatte skal etter sigende ha trengt at prosessen tok litt tid.

2.2.2 Medvirkning og involvering

Både tillitsvalgt og verneombud har deltatt i omstillingsprosessen gjennom sin deltakelse i styringsgruppa. Plasstillitsvalgt og plassverneombud har sammen med utvalgte ansatte og ledere dannet en arbeidsgruppe som samarbeidet med bedriftshelsetjenesten om risikovurdering av arbeidsmiljø i omstillingsperioden.

Det er positive svar fra tillitsvalgte og verneombud når det gjelder måten de har vært involvert på. De som svarer sier blant annet at de har medvirket i hele prosessen, og har vært delaktig i å bestemme kriterier for nedbemanning. Likedan ble det nevnt at det var gitt forutsetninger som at de hadde 1 år på å avvikle bofellesskapet og at det lå fast at ingen skulle miste jobben.

24 ansatte ble berørt av nedleggelsen av bofellesskapet. Helseadministrasjonen opplyser at i tillegg til de ansatte som ble direkte berørt, så ble ansatte ved sykehjemmet indirekte berørt av omstillingen, i form av økt press på dem gjennom flere nye beboere.

Enhetsleder ved hjemmetjenesten har hatt personlige samtaler om nedleggelsen med samtlige ansatte som ble direkte berørt. I tillegg har enhetsleder for hjemmetjenesten hatt åpent kontor 2 ganger i uken, hvor ansatte hadde anledning til å ha samtale med henne angående prosessen. Helseadministrasjonen har dokumentasjon på de planlagte personlige møtene med ansatte, samt dokumentasjon på tilbud og svar om ny stilling til ansatte.

Bedriftshelsetjenesten gjorde en risikokartlegging av arbeidsmiljøet underveis i omstillingsprosessen, og resultater fra denne undersøkelsen ble innarbeidet i arbeidstidsplanen og hensyntatt i form av tiltak. Videre organiserte de møte med ansatte og ga tilbud om individuelle samtaler. Ifølge enhetslederen fikk alle ansatte ved bofellesskapet anledning til å ytre ønske om hva deres nye stilling i kommunen skulle være. Ansattes ønsker ble ofte innfridd, men ikke i alle tilfeller. Alle berørte ansatte jobber fortsatt i kommunen, bortsett fra 2 ansatte som valgte å gå av med tidlig pensjon.

For å få bekreftet hvordan de ansatte oppfattet muligheten sin for medvirkning i omstillingsprosessen, spurte vi om i hvilken grad den enkelte ansatte har hatt mulighet til å medvirke i prosessen. På en skala fra «i liten grad» til «i svært stor

grad», fikk vi svar på hele skalaen, med unntak av «i svært stor grad.» De ansatte ble videre spurt om de hadde fått anledning til å ytre ønske til arbeidsgiver om hvor den nye stillingen i kommunen skulle være. Svarene varierer over hele skalaen fra bekreftende til benektende og også til at det ikke gjelder den som ble spurt.

2.2.3 Kompetanse og kompetanseutvikling

Arbeid med revisjon av kompetanseplan er snart ferdig (mars 2018), og skal til politisk behandling. Det er gjort en administrativ vurdering, og kommet fram til at det ikke er nødvendig med en helt ny kompetanseplan på grunn av omstillingen da innhold og arbeidsoppgaver til både sykepleiere og hjelpepleiere er noenlunde tilsvarende som før omstillingen.

På spørsmål om det har vært aktuelt å utvikle kompetansen til de ansatte som var berørt av nedleggelsen, svarer helseadministrasjonen at de har hatt mulighet til å flytte personell til nye stillinger innen tilsvarende kompetanseområde. De ansatte som ble omplassert var hjelpepleiere og sykepleiere. Noen av hjelpepleierne jobber nå, som før, i sykepleierhjemler, i sine nye stillinger. Kommunen har ikke gitt tilbud om kompetanseutvikling til ansatte, i forbindelse med nedleggelsen av bofelleskapet.

Kriteriene for tildeling av nye stillinger ble basert på kompetanse, ansiennitet i kommunen, og egne ønsker, i denne rekkefølgen.

2.3 Vurdering

Informasjonsplanen som ble utarbeidet tidlig i prosessen har vært fulgt og det har vært regelmessighet i informasjonsprosessen. Kriteriene om planmessighet og faste regelmessige møteplasser anses oppfylt.

Gjennom arbeidet i styringsgruppa er det etablert felles forståelse mellom ledelsen og de ansatte/(tillitsvalgte) om hvilke kanaler som skal benyttes til hvilken type informasjon. Kriteriet om felles forståelse anses oppfylt.

Referatene fra informasjonsmøtene med de ansatte er kortfattet, oftest en side, noen ganger to. Det er skrevet i et lettfattelig språk, og vi ser at den samme informasjonen er repetert i flere referat. Vi har merket oss at referatene i flere tilfeller er datert lenge etter at møtene var avviklet. Det at referatene kommer sent har ikke betydning for vår vurdering av innholdet, men kan ha vært med til å gi grobunn for usikkerhet hos de som ikke var til stede i møtet.

Vi har fått indikasjoner på at noen av de ansatte ikke har forstått informasjonen de har fått, og at administrasjonen burde sjekket ut dette. Ut fra det vi kan lese oss til av referater mener vi at informasjonen er tydelig nok, men har forståelse for at ansatte som er i en stresset situasjon omkring egen jobbhverdag, kan ha behov for ytterligere

klargjøring. I og med at enhetsleder har hatt åpen dør to ganger i uken, mener vi at det har vært lagt til rette for dialog, men ser at det kan være flere årsaker til at denne muligheten ikke blir brukt av alle som trenger det. Vi spurte om dette i spørreundersøkelsen som ble sendt til de ansatte som ble berørt av omstillingen. Vi kan dessverre ikke støtte oss til resultatene fra spørreundersøkelsen da det var for lavt svargrunnlag blant de ansatte.

Revisor mener at informasjonen, slik den framstår i møterefelatene, tilfredsstillende kravet til å være klar og i minst mulig grad åpen for tolkninger. Det vil allikevel være slik at uansett mengde, og tilbud om informasjon, kan avsender ikke være sikker på om denne når fram før dette er bekreftet mottatt og forstått. Ansatte har på den annen side også en plikt til å tilegne seg nødvendig informasjon, og sikre at den er forstått riktig.

Kriteriene vedrørende tillitsvalgte og verneombudets deltakelse i omstillingsprosessen er ivare tatt på en tilfredsstillende måte. Revisors vurdering er her sammenfallende med partenes oppfatning og alle parter er enige om dette.

Det er lagt til rette for ansattes medvirkning fra arbeidsgivers side, med flere arenaer for dialog mellom arbeidsgiver og ansatte, også personlige møter. På grunn av den lave svarprosenten blant de berørte ansatte i vår spørreundersøkelse kan vi ikke gi noen kvalifisert vurdering av hvordan de ansatte har opplevd sin egen mulighet for medvirkning, annet enn å si at de få svarene vi mottok varierer over hele svarskalaen uten en klar tendens i svarene.

Det er ikke utarbeidet ny kompetanseplan på bakgrunn av omstillingsvedtaket. Dette er ikke i tråd med Meråker kommunes retningslinjer for omstilling og revisjonskriteriet. Det er likevel slik at det er gjort en kvalifisert faglig vurdering av at det ikke er behov for en helt ny kompetanseplan på grunn av omstillingen. Kravet om at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig kompetanseutvikling slik at lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø anses oppfylt.

3. IVARETAGELSE AV KVALITET PÅ TJENESTENE I OMORGANISERINGEN

3.1 Revisjonskriterier

Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene krever at kommunen skal ha etablert et system for å sikre at den enkelte bruker får de tjenester vedkommende har behov for til rett tid (§ 3). Utarbeiding av systematiske, skriftlige prosedyrer, rutiner og retningslinjer er nødvendig for å kvalitetssikre tjenester.

De ansattes kompetanse er en faktor med betydning for kvaliteten på tjenestene som tilbys. Dette skal ivaretas til enhver tid, også i en omorganiseringsprosess, jf Helse og omsorgstjenesteloven, Arbeidsmiljøloven, og kommunens egne retningslinjer for omstilling.

Formålet med kvalitetsforskriften er at brukerne av pleie- og omsorgstjenester skal få ivaretatt sine grunnleggende behov med respekt for det enkelte menneskets selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførsel (§ 1). I verdighetsgarantien heter det at de kommunale pleie- og omsorgstjenestene skal legge til rette for en eldreomsorg som sikrer den enkelte tjenestemottaker et verdig og så langt som mulig meningsfylt liv i samsvar med sine individuelle behov (§ 2).

Kvalitetsforskriften har krav om brukermedvirkning i pleie- og omsorgstjenestene. I §3 i forskriften står blant annet at kommunen skal etablere et system av prosedyrer som søker å sikre at brukere av pleie- og omsorgstjenester, og eventuelt pårørende/verge/hjelpeverge medvirker ved utforming eller endring av tjenestetilbudet.

Brukermedvirkning på individnivå innebærer at den enkelte bruker og eventuelt pårørende bidrar aktivt i utformingen av de tjenestene de selv får.

Brukermedvirkning på systemnivå vil si at en gruppe brukere eller representanter for brukere er med i planleggingen av nye tiltak eller ved drift av tjenester⁵. Systemer for innhenting av brukererfaringer, brukerundersøkelse med mer er eksempler på brukermedvirkning på systemnivå.

I forbindelse med omstilling har kvalitetsforskriften noen spesifikke krav som er aktuelle å bruke som grunnlag for kriterier. Det gjelder medvirkning ved omstilling og/eller endring, samt opplevelsen av respekt, forutsigbarhet og trygghet i forhold til tjenestetilbudet. I kvalitetsforskriften beskrives dette som grunnleggende behov som

⁵ Veileder til forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter kommunehelsetjenesteloven og sosialtjenesteloven (11/2004).

brukere av pleie- og omsorgstjenester skal søkes sikret gjennom kommunens prosedyrer.

Med utgangspunkt i ovennevnte lov, forskrifter og retningslinjer har vi utledet følgende revisjonskriterier som vi vurderer kommunens praksis opp mot:

- Den som har det overordnede ansvaret for virksomheten skal sørge for at det etableres og gjennomføres systematisk styring av virksomhetens aktiviteter og at medarbeiderne medvirker til dette. Det innebærer å ha oversikt over og beskrive virksomhetens mål, oppgaver, aktiviteter og organisering.
- Kommunen skal tilrettelegge tjenesten slik at tilstrekkelig fagkompetanse sikres i tjenestene og at brukeren får et verdig tjenestetilbud⁶.
- Brukere av pleie- og omsorgstjenester, og eventuelt pårørende/verge/hjelpeverge, skal medvirke ved utforming eller endring av tjenestetilbudet.
- Brukerne skal ha forutsigbarhet og trygghet i forhold til tjenestetilbudet.

3.2 Data

3.2.1 Styringssystem

For å ha oversikt over virksomheten må grunnleggende planer og dokumenter være på plass. Helse og omsorgssjefen opplyser at kommunen skal i gang med å lage en langsiktig pleie og omsorgsplan, med oppstart i slutten av september 2017. Det jobbes samtidig politisk med å få på plass samfunnsdelen i kommuneplanen. Kommunen håper å få kommuneplan ferdig i løpet av et års tid. Progresjonen i planarbeid på lavere nivå har stoppet litt opp fordi kommunen mangler samfunnsdelen i planen i dag.

Det er utarbeidet serviceerklæringer på avdelingsnivå, og det blir arbeidet med å revidere kompetanseplan.

Kvalitetssystemet (som er felles for Værnesregionen) brukes aktivt, blant annet for å melde avvik, men brukerne er ikke helt fornøyd fordi de synes det er vanskelig å bruke. Et nytt kvalitetssystem er på trappene. Av den grunn blir rutiner og prosedyrer som er nye, lagret i papirform i permer, og ikke lagt inn i det eksisterende kvalitetssystemet. Alle prosedyrebeskrivelser ligger i kvalitetssystemet.

På spørsmål om hvordan en nyansatt finner den informasjonen vedkommende trenger, svarer helseadministrasjonen at dette overbringes gjennom den ordinære opplæringsprosessen, og kan for eksempel foregå muntlig i den daglige arbeidssituasjonen. Styringssystemet brukes i mindre grad til dette. Informasjon om

⁶ Helse – og omsorgstjenesteloven § 4-1 d)

brukerne (blant annet hvilke behov de har), ligger ikke i kvalitetsstyringssystemet, men i brukernes individuelle pasientjournaler. (PROFIL).

3.2.2 Kompetanse

De ansattes kompetanse har betydning for kvaliteten på tjenestene som tilbys, uavhengig av om kommunen er i omstilling eller ikke. Det innebærer krav til kompetanse både på det faglige området og på det relasjonelle området..

Omstillingsperioden for de aktuelle sykepleierne og hjelpepleierne som ble omplassert varte i vel et år. Sykefraværet var, ifølge referat fra styringsgruppemøtene, lavt i omstillingsperioden slik at det stort sett var ansatte med god faglig kompetanse og kjennskap til brukerne som var i jobb hele denne perioden. Den formelle kompetansen jf lovkravene var på plass. Kommunen har hjelpepleiere som har dispensasjon for å arbeide som sykepleiere.

Referatene fra styringsgruppemøtene beskrev, at samtidig som de hadde lavt sykefravær, var arbeidsmiljøet i hjemmetjenesten etter hvert preget av usikkerhet, og av at omstillingsprosessen hadde pågått i lang tid. Det var til tider liten tilgang på vikarer, noe som førte til slitasje på de faste ansatte og faste vikarene.

3.2.3 Medvirkning og trygghet for brukerne i omstillingsperioden

Brukergruppen som var berørt av omstillingen var 12 eldre mennesker som ble overført fra å være hjemmeboende i et bofellesskap til sykehjemsplass (ett unntak). De fleste brukerne var i gruppen over 80 år.

Endring i tjenestetilbud i denne sammenheng innebærer at brukerne gikk fra å være hjemmeboende brukere, med heldøgns omsorg, til et tilbud om en institusjonsplass i sykehjem. Tjenestene reguleres av ulike lovverk.

Brukermedvirkning

Brukermedvirkning på systemnivå der brukere eller representanter for brukere er med i planleggingen av nye tiltak, eller ved drift av tjenester, har ikke vært en del av denne omstillingsprosessen. Fra kommunens side var utgangspunktet for omstillingen at ingen brukere skulle få et dårligere tilbud enn det de hadde fra før. Det skulle være likeverdig eller bedre. Helse -og omsorgssjefen er av den oppfatning at tjenestenes kvalitet ikke er avhengig av hvor de ytes, eller i tilknytning til hvilket lovgrunnlag, men av planene som ligger bak.

Kommunen skal i ettertid gjøre innhenting av brukererfaringer, i form av bruker/pårørendeundersøkelse. Kommunen har pr mars 2018 ikke gjennomført brukerundersøkelse som kan gi informasjon om hvordan brukerne opplever graden av medvirkning. Dette vil antagelig skje i løpet av første halvår 2018.

Sektorsjef HPO og enhetsleder ved hjemmetjenesten hadde 3 møter med beboere og pårørende i forbindelse med omstillingsprosessen. Det var pårørende foreningen som tok initiativ og inviterte kommuneledelsen til disse møtene.

Helseadministrasjonen forteller at ved flytting av beboerne til nytt tilbud, ble det lagt til grunn beboernes ønsker, samt deres objektive pleiebehov. Beboere ble i stor grad involvert, og de ansvarlige hadde samtaler med alle. Administrasjonen opplyser videre at de fleste brukerne var fornøyd med å få flytte til sykehjemmet. Noen brukere var skeptiske til å begynne med, men ble fornøyd etterhvert som de ble kjent med tilbudet. Flere av brukere hadde allerede hatt korttidsopphold på sykehjemmet fra før, og kjente til forholdene der.

Revisjonen har ikke hatt direkte kontakt med beboerne som ble berørt av flyttingen. Vi har intervjuet pårørende til to av de tolv beboerne som ble berørt, for å få et visst inntrykk av hvordan de har opplevd omstillingen. Pårørende forteller om ulike oppfatninger av hvor mye medvirkning de har hatt i utforming av tilbudet til brukeren. Den ene mener å ha hatt tilfredsstillende innflytelse på utformingen av tilbudet, mens den andre ikke opplever å ha hatt et reelt tilbud om å delta i utformingen av tjenestetilbudet og har kun mottatt enkeltvedtak etter hvert som de ble utstedt.

Om trygghet og forutsigbarhet

Pårørende forteller at det den 31.08.2016 ble sendt et informasjonsskriv til pårørende angående avvikling av bofelleskapet der det ble sagt at avviklingen skulle skje i løpet av 2016, og at alle beboerne ved Meråker bofelleskap skulle få tilbud om, og nye vedtak i forhold til plass å bo. Det ble informert om at alle skulle få et likeverdig tilbud om bistand som det de hadde fra før. I dette skrivet fikk de som hadde behov for det, tilbud om mer informasjon, og en kontaktperson i kommunen som kunne svare på eventuelle spørsmål.

Etter initiativ fra leder i pårørende foreningen ble det gitt informasjon om omstillingsprosessen på en pårørendekveld, der helse- og omsorgssjefen var til stede. Pårørende mener at det ideelt sett burde vært informasjonsmøte hvor ansatte fra bofelleskapet, og ansatte på sykehjemmet hadde deltatt og at det burde vært med de som ble direkte berørt, og ikke et fellesmøte for alle involverte.

Pårørende kan fortelle at omstillingsperioden var en hard prosess for noen av beboerne, inkludert redsel og bekymring for framtida. Ikke alle har like lett for å si det de egentlig mener til personer de oppfatter som autoriteter.

Pårørende mener videre at kommunen, med de tilbudene som ble gitt til brukerne i løpet av omstillingsperioden, ikke tok hensyn til behovet for trygghet og forutsigbarhet på en god nok måte. Pårørende sier at trygghet er svært subjektivt, -det går på om den enkelte bruker føler seg trygg. Det å skulle flytte på seg til noe de ikke kjenner, blir av mange eldre opplevd som utrygt på generelt grunnlag. Bofelleskapet ble gradvis tømt

over en periode, og med færre brukere og mindre aktivitet ble det begrenset med sosialt liv for de gjenværende beboerne. Pårørende sier at takket være god kontinuitet, god kompetanse og medmenneskelige holdninger hos de ansatte som jobbet direkte med brukergruppen, ble kvaliteten på tjenestene, herunder trygghet og det sosiale livet, så godt ivaretatt som det var mulig i omstillingsperioden.

Det var generelt en del uro rundt det framtidige tilbudet, der pårørende eller brukerne har følt seg usikker på at det nye tilbudet ville bli like godt som det gamle var. Når det er sagt, er de pårørende vi snakket med fornøyd med det tilbudet som brukerne endte opp med.

3.3 Vurdering

Kommunen arbeider med planer på overordnet nivå, og avventer innføring av et nytt kvalitetssystem. Kvalitetssystemet som kommunen har pr mars 2018, er ikke oppdatert, og det er ikke tilgjengelig på en tilfredsstillende måte. Revisor har likevel inntrykk av det er god oversikt i organisasjonen, og at kommunen har prosedyrer og rutinebeskrivelser på pleie -og omsorgsområdet. Uten at vi kan si at det har hatt betydning spesielt for omstillingsprosessen, mener revisor at systematikken av dokumentasjonen ikke er god nok i overgangsperioden mellom gammelt og nytt kvalitetssystem.

Den medisinskfaglige kompetansen etter loven er på plass og har også vært det under omstillingsperioden. Det blir søkt dispensasjoner der dette ikke kan ivaretas av sykepleiere, slik loven krever.

Hjemmetjenesten har hatt en relativt stabil personalgruppe, med lite sykefravær i hele omstillingsperioden. Den kompetansen hjemmetjenesten hadde før omstillingen, ble med gjennom hele omstillingsperioden og ivaretok brukerne som ble berørt, på en tilfredsstillende måte. På tross av at det etter hvert oppstod slitasje i arbeidsmiljøet, gikk dette i liten grad utover kvaliteten på tjenestene til brukerne. For brukerne var det svært viktig at de ansatte som jobbet i bofelleskapet kjente dem, og så de ekstra behovene brukerne hadde i denne perioden. Det være seg behov for trygghet, og ikke minst på det sosiale området etter hvert som bokollektivet ble tømt for brukere. Revisor mener derfor at kriteriet om forutsigbarhet og trygghet i stor grad har vært forsøkt ivaretatt under omstillingsprosessen, men at dette er et område som er vanskelig å måle, fordi det dreier seg om følelsene til hvert enkelt menneske som blir berørt.

Brukerne, eller eventuelle representanter for brukerne, som ble berørt i omstillingsprosessen ble informert om omstillingen, men har ikke deltatt i en aktiv prosess der de har kunnet medvirke på systemnivå. Det har imidlertid foregått en tilfredsstillende brukermedvirkning på individnivå, i form av individuelle samtaler med den enkelte brukeren. Brukernes innspill har etter revisors vurdering blitt tatt

tilstrekkelig hensyn til, og kommunen oppfyller kriteriet om brukermedvirkning i tjenesten.

4. KONKLUSJON

Revisor er av den oppfatning at de ansatte er ivaretatt på en tilfredsstillende måte i omorganiseringsprosessen. Kommunen har fulgt arbeidsmiljøloven og egne prosedyrer på en ryddig måte.

Revisor mener at kvaliteten på tjenestene til brukerne, med noen unntak, ble tilfredsstillende ivaretatt ut fra gitte forutsetninger om nedleggelse av bokollektivet. Kommunen har prosedyrer og rutiner som sikrer kvalitet i arbeidet, men det er mangler i systematikken da nytt kvalitetssystem ikke er på plass.

Kommunen hadde ansatte i bokollektivet med god kompetanse og kjennskap til den enkelte brukers behov, og som på en god og mellommenneskelig måte hjalp til slik at behovene til brukerne ble så godt ivaretatt som mulig under omorganiseringen.

Brukermedvirkning er ivaretatt på individnivå i forhold til brukerne. I så måte er kriteriet om brukermedvirkning ivaretatt. Kommunen skal i gang med brukerundersøkelser og da vil også brukermedvirkning på systemnivå bli ivaretatt framover. Involvering av pårørende kunne vært bedre.

5. RÅDMANNENS KOMMENTARER

En foreløpig rapport ble sendt på høring til rådmannen i Meråker kommune 20.03.2018. Revisjon Midt-Norge SA mottok svar fra rådmannen 17.04.2018. Høringsbrevet er vedlagt rapporten (vedlegg 3). Høringssvaret ikke medført endringer i rapporten.

KILDER

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17.01.2005

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester av 24.06.2011.

Kvalitetsforskrift for pleie- og omsorgstjenestene, av 01.07.2003

Verdighetsgarantiforskriften, av 01.01.2011

Internkontroll i helsetjenesten, opphevet 01.01.2017

Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i tjenesten, av 01.01.2017

Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv (revisjonsforskriften)

Meråker kommune:

Meråker kommune: Retningslinjer for omstilling i Meråker kommune (2014)

Meråker kommune: Rapport for avvikling av bofellesskapet (2017)

Annet:

Sosial- og helsedirektoratet: IS-1201 Kvalitet i pleie og omsorgstjenestene 11/2004

Veileder til kvalitetsforskriften

VEDLEGG 1

Historikk i saken

- Juni 2015 Administrasjonen ble bedt om å utarbeide tre ulike planer for reduksjon i budsjettet for helse og omsorg
- 17.12.2015 Vedtak i kommunestyret om avvikling av bofellesskapet i løpet av 2016
- 20.01.2016 Informasjonsmøte ansatte der det ble informert om kommunestyrets vedtak om avvikling av bofellesskapet, at ingen faste ansatte mister jobben. Sektoren som helhet skal ned 5 årsverk, og konsekvensen vil bli at flere ansatte vil få jobbtilbud i andre deler av sektoren
- 20.01.2016 Innkalling av tillitsvalgte og verneombud til møte i styringsgruppa 28.01.2016 angående avvikling av bofellesskapet. Tema på møtet: Gjennomføring av avviklingsprosessen, involvering av ansatte og bedriftshelsetjeneste, samt avklaring av tjenestested.
- 28.01.2016 Møte i styringsgruppa. Sektorsjefen la fram forslag til arbeidstidsplan for avvikling av bofellesskapet, samt retningslinjene for omstilling i kommunen. Frist for tilbakemelding på planutkastet 05.02.2016. Bedriftshelsetjenesten vil foreta en risikovurdering av arbeidsmiljøet i hjemmetjenesten.
- 29.01.2016 Informasjonsmøte ansatte. Informasjon fra møte i styringsgruppa, bla om innkalling til personlig samtale med enhetsleder, sektorsjef og personalleder der fokus vil være ansattes egne ønsker og prioriteringer av arbeidssted. Alle ansatte vil få kopi av arbeidstidsplanen når den er ferdig. Informasjon gitt om at det vil bli gjennomført informasjonsmøter månedlig unntatt i februar og i juli, samt at ingen ansatte vil bli sagt opp i omstillingsprosessen.
- 02.02.2016 Møteinnkalling til personlig samtale utsendt. Informert om at det er mulig å ha med seg tillitsvalgt /eller en annen om ønskelig til møtet.
- 29.02.2016 Møte i styringsgruppa. Gruppa ble informert om framdrift; det er gjennomført personlige samtaler, bedriftshelsetjenesten skal gjennomføre risikovurdering i mars. Styringsgruppa er enig om samme fordelingsnøkkel på kompetanse (sykepleier/hjelpepleier) enighet om at det må lages en bemanningsplan som viser kompetansebehovet før omplassering blir gjennomført. Info om at ledige stillinger lyses ut internt. Arbeidstidsplanen skal følges. Det innebærer 1 årsverk omplasseres i mai, 1,5 i september og 2,5 i desember.
- 03.03.2016 Informasjonsmøte ansatte der det ble vist til at der gjennomført personlige samtaler med alle for å kartlegge ønsker. Enhetsleder skal lage en oversikt. Informert om bedriftshelsetjenesten vil gjennomføre risikovurdering 30.03.2016. Info om at ledige stillinger lyses ut internt og om arbeidstidplanen.
- 31.03.2016 Møte i styringsgruppa. Enhetslederen gjennomgikk listen over ansatte med ansiennitet og ønsker. Resultatet fra risikovurderingen som bedriftshelsetjenesten gjennomførte skrives inn i arbeidsplanen

- 31.03.2016 Informasjonsmøte ansatte
- 21.04.2016 Drøftingsmøte med tillitsvalgte angående bemanningsplan. Enhetsleder hadde laget et forslag til bemanningsplan som ble drøftet. Fagforbundet fikk gjennomslag for å øke grunnbemanningen med 1 helsefagarbeider på dagtid i helga, men ikke i ukedagene. Planen viste at hjemmesykepleien ikke kan avgi sykepleiekompetanse til andre enheter pga at utgangspunktet er slik at sykepleierkompetanse er mangelvare på helg. Partene ble ikke enige om kompetansefordelingen på hjemmetjenesten etter omstillingen.
- 28.04.2016 Møte i styringsgruppa. Arbeidstidplan må ferdigstilles og styringsgruppen må foreta prioriteringer ift tiltak på områder; økt konfliktpotensial, usikkerhet om arbeidsoppgaver, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø. Leders tilgjengelighet er tatt tak i. Orientert om drøftingsmøtet. Ansatte skal få beskjed om konkret hvem som skal omplasseres i løpet av uke 20. Omplassering utsatt til september.
- 28.04.2016 Informasjonsmøte ansatte. Orientert om drøftingsmøte angående bemanningsplan og at omplassering er utsatt til september på grunn av ferieavviklingen. Ansatte skal få beskjed om konkret hvem som skal omplasseres i løpet av uke 20.
- 18.05.2016 Drøftingsmøte. Alle som vil bli flyttet kontaktes av enhetsleder i løpet av uke 20. Tjenestested hjemmetjenesten, det vil si hjemmehjelp, hjemmesykepleien, dagsenter og kjøkken blir berørt. Ingen sykepleier omplasseres. Fra 1 september flyttes 8 personer. Disse innkalles til møte der de får tilbud om ny arbeidsplass. Frist 14 dager.
- 02.06.2016 Møte i styringsgruppa. Arbeidstidsplanen godkjent og legges fram for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Komite Helse- Pleie og Omsorg (KHPO). Enighet om at enhetslederstilling ved sykehjemmet og sykepleierstilling kan utlyses eksternt. Ny bemanningsplan hjemmetjenesten ble lagt fram i henhold til kommunestyrevedtaket 17.12.15. Det ble ikke enighet om sykepleiehjemlene i hjemmesykepleien skal besettes av sykepleiere eller om hjelpepleier i hjemmetjeneste kan bli tilbudt stillingene. Avtalt nytt møte 10.06.16.
- 02.06.2016 Informasjonsmøte ansatte. Informert om at styringsgruppen ikke var blitt enige om bemanningsplan og kompetansesammensetningen i hjemmesykepleien etter omstillingen. De som pr telefon har fått beskjed om at de vil få tilbud om ny arbeidsplass har av den grunn ikke fått invitasjon til nytt møte.
- 10.06.2016 Møte i styringsgruppa - ikke fått dette referatet.
- 14.06.2016 Informasjonsmøte ansatte. Arbeidstidsplanen er godkjent i styringsgruppa. Planen skal videre til AMU og KHPO. Arbeidstidsplanen ble delt ut til ansatte som var til stede, og vil bli delt ut til alle fast ansatte. Bemanningsplanen i hjemmesykepleien følger opp vedtak i kommunestyret. Alle yrkesgrupper blir berørt.

- 30.08.2016 Møtereferat styringsgruppa. De ansatte som ikke har fått tilbud om ny jobb vil motta dette i sept/okt. Ingen ansatte må endre arbeidssted før 01.01.17. Ledig sykepleier natt blir lyst ut etter at tilbud om nye stillinger er sendt ut. Informasjon om turnus før og etter nyttår.
- 31.08.2016 Informasjonsskriv til pårørende angående avvikling av bofellesskapet med orientering om avviklingen, framtidig tilbud, nye vedtak i forhold til plass å bo, konsekvenser for beboerne i trygdeleilighetene mm. Lavt sykefravær.
- 01.09.2016 Informasjonsmøte ansatte. Ingen flere ansatte må endre arbeidssted før nyttår. Tilbud om nye stillinger vil bli utsendt i september. Orientering om turnus før og etter nyttår. Omstillingsprosessen skal evalueres i etterkant.
- 14.09.2016 Notat sendt fra enhetsleder til sektorsjef med oversikt over ansatte med tilbud om ny stilling i kommunen
- 27.09.2016 Møte i styringsgruppa. Alle ansatte ved hjemmetjenesten som har behov for ny stilling vil motta tilbud innen 15. oktober. Mye vakanse i stillinger på grunn av at ansatte har søkt seg bort fra enheten i omstillingsprosessen. Sykefraværet fortsatt lavt. Arbeidsmiljøet er preget av den lange omstillingsprosessen. Ansatte uttrykker usikkerhet ift til tilbud om nye stillinger. Det er gitt tilbud om mestringssamtaler gjennom bedriftshelsetjenesten
- 27.09.2016 Informasjonsmøte ansatte. Alle ansatte ved hjemmetjenesten som har behov for ny stilling vil motta tilbud innen 15. oktober. Oppfordret ansatte som har behov for en samtale med bedriftshelsetjenesten om å ta kontakt med enhetsleder.
- 25.10.2016 Møte i styringsgruppa. Samtlige ansatte det angår har fått nye stillingstilbud. Samtlige pårørende ved bofellesskapet og trygdeleilighetene har fått informasjonsbrev om det nye tjenestetilbudet. Arbeidsmiljøet i hjemmetjenesten er preget av omstillingen. Som tiltak er innført ukentlige møter mellom enhetsleder og ansatte, med fokus på daglig drift. Det vil bli sendt invitasjon til tillitsvalgte om arbeidsmøte med enhetsleder. Tillitsvalgte forsøker å være tilstede på informasjonsmøter til ansatte.
- 27.10.2016 Informasjonsmøte ansatte. Samme informasjon som gitt i styringsgruppemøte 25.10.16
- 29.11.2016 Møte i styringsgruppa. Arbeidsmiljøet ved hjemmetjenesten er svært preget av omstillingsprosessen. Lite tilgang på vikarer, mye vakanse og økt belastning på faste ansatte. Sektorsjefen godkjente innleie fra vikarbyrå. 4 beboere bor på bofellesskapet, og målet er fortsatt avvikling innen 01.01.17.. det vil være vanlig drift og personale der så lenge det er beboere. Vedtak om prosessevaluering i etterkant.
- 02.12.2016 Informasjonsmøte ansatte. Arbeidsmiljøet ved hjemmetjenesten er svært preget av omstillingsprosessen. Lite tilgang på vikarer over lang tid, mye vakanse og økt belastning på faste ansatte. Sektorsjefen

- godkjente innleie fra vikarbyrå. 4 beboere bor på bofelleskapet, og målet er fortsatt avvikling innen 01.01.17. Det vil være vanlig drift og personale der så lenge det er beboere.
- 15.12.2016 Møte i styringsgruppa. 3 pasienter på bofellesskapet fortsatt, 2 flytter til helsetunet før årsskiftet, den siste har fått lov til å vente til første uke i januar.
- 15.12.2016 Informasjonsmøte ansatte. 3 pasienter på bofellesskapet fortsatt, 2 flytter til helsetunet før årsskiftet, og det vil bli leid inn personale så lenge det bor pasienter der. Fra 19.12.16 og ut januar vil det komme personale fra et vikarbyrå for å sikre forsvarlig drift.
- 31.01.2017 Rapport etter avvikling av bofellesskapet framlegges for politisk behandling

VEDLEGG 2

Vedtatt i formannskapet 19.06.2014

Retningslinjer ved omstilling i Meråker kommune

Omstillinger skal gjennomføres i tråd med arbeidsmiljøloven, hovedtariffavtalen og hovedavtalens bestemmelser.

1. Formål

Disse retningslinjene skal bidra til å sikre at omstillinger i Meråker kommunes virksomheter foregår på en ryddig og systematisk måte, og at ansatte og arbeidsmiljøet ivaretas i løpet av slike prosesser. Hvorvidt ansatte mestrer og tilpasser seg omstillinger på en god måte avhenger av informasjon, kommunikasjon, planlegging og medvirkning. Retningslinjene vil beskrive hvordan disse forholdene skal håndteres av kommunens ledere.

Reglementet behandler prinsipper og rutiner ved ulike former for omorganisering i Meråker kommune. Retningslinjene viser saksgang i omstillingssaker, samt ansvar, oppgaver og koordinering mellom ulike driftsenheter og personalgrupper som kan bli involvert i omstillinger.

Her gis definisjoner og generelle retningslinjer og saksbehandlingsprinsipper. Retningslinjene erstatter ikke behovet for skjønnsmessige vurderinger av den aktuelle situasjon i konkrete saker.

2. Hva er omstilling?

Med omstilling menes større, ikke-individuelle endringer som har betydning for arbeidstakeres arbeidssituasjon. Endringene trenger ikke å innebære svært alvorlige utfall (f.eks. nedbemanning), for at ledere plikter å rette oppmerksomhet mot mulige arbeidsmiljøkonsekvenser og aktuelle tiltak.

Eksempler: omfordeling/reduksjon av personell, sammenslåing/oppdeling av enheter/tjenester, innføring av nye datasystemer, endring i arbeidsflyten/tjenestetilbudet, osv. Ved enhver omstilling skal man sikre en forutsigbar prosess i alle ledd og nivåer ved:

- Forsvarlig planlegging og gjennomføring.
- Forsvarlig informasjon gjennom hele prosessen.
- Forsvarlig saksbehandling gjennom hele prosessen.

- Ivaretagelse av hver enkelte arbeidstaker og ansattgrupper.
- Opprettholde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under gjennomføringen av omstillingen.

3. Relevant lov- og avtaleverk

- Arbeidsmiljøloven.
- Internkontrollforskriften.
- Hovedavtalen.
- Hovedtariffavtale.

4. Fremgangsmåte ved omstilling

I forkant av omstilling

1. Leder skal informere og rådføre seg med de tillitsvalgte og verneombudene så tidlig som mulig i omstillingsprosessen. Både tillitsvalgtorganisasjonene og vernetjenesten skal vite hva som kan komme til å skje, hvorfor og hvordan.
2. Leder skal utarbeide en beskrivelse på omstillingsprosessen og gjennomføre en risikovurdering av omstillingens konsekvenser for arbeidsmiljøet. Følgende faktorer skal analyseres/risikovurderes (ikke uttømmende): arbeidets organisering, ledelse, fysiske/ergonomiske forhold, faglig og personlig utvikling, psykososialt arbeidsmiljø, nærvær. Her må en vurdere konsekvensene og ta en risikovurdering. Se på grad av sannsynlighet og grad av alvorlighet.
Mulige tiltak for å redusere risikoen skal drøftes med tillitsvalgte og vernetjenesten. Det er viktig at arbeidet tilpasses omstillingens størrelse og de tilgjengelige ressurser.
3. Med en beskrivelse av omstillingsprosessen skal leder avholde et møte for ansatte som kan bli berørt av omstillingen. Møtet skal på en troverdig og forståelig måte få fram hva vi oppnår ved å gjennomføre endringen og hva som skjer om vi ikke gjør det. Tillitsvalgte og vernetjenesten skal delta på informasjonsmøtet. Det skal åpnes for innspill og uttalelser.

Underveis i omstillingen

Leder skal drøfte hvorvidt tidligere tiltak har fungert og om nye tiltak bør iverksettes for å ivareta arbeidsmiljøet.

Evaluering av omstillingen

Etter at omstillingsprosessen er ferdig skal leder evaluere de tiltakene som ble iverksatt for å ivareta arbeidsmiljøet under omstillingen. Hensikten er å ta med seg

erfaringene fra denne omstillingsprosessen for å sikre ivaretagelse av arbeidsmiljøet ved fremtidige omstillingsprosesser.

Arbeidsgivers plikter og ansvar

Arbeidsgiver skal gjennomføre de vedtak som treffes av vedtaksmyndighet.

" Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø" (Aml. 4-2(3)).

Arbeidsgivers styringsrett gir arbeidsgiver rett til å fordele, organisere, lede og kontrollere arbeidet. Styringsretten begrenses av lov og avtaleverk.

Under omstillingsprosesser skal arbeidsgiver ivareta omsorgsplikten ved å sikre at alle arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Jf. Arbeidsmiljølovens 4-1 (1)).

Arbeidsgiver har aktivitetsplikt, både med hensyn til å forebygge og med hensyn til å håndtere oppståtte problemer. Aktivitetsplikten innebærer at leder er ansvarlig for at tiltak som iverksettes i omstillinger vurderes og evalueres i henhold til gjennomført risikovurdering.

Arbeidstakers rettigheter, plikter og ansvar

Arbeidstakere som er i en omstillingsprosess skal ivaretas i henhold til lov og avtaleverk, men har også et selvstendig ansvar for å bidra til opprettholdelsen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i, under og etter omstillingen. Den enkelte arbeidstaker er også ansvarlig for å tilrettelegge for at relevante personlige opplysninger gjøres kjent for arbeidsgiver.

Roller i omstilling

Kommunestyret

Kommunestyret er øverste vedtaksorgan og kan fatte beslutninger om omstillinger i organisasjonen, og fastsetter omfanget og utøvelsen av de enkelte tjenestene. Jfr. delegasjonsreglementet er det fattet vedtak om delegasjon av myndighet til rådmannen.

Rådmann

Rådmannen er den høyeste administrative lederen i kommunen. Rådmannen har det overordnede ansvaret for å iverksette kommunestyret sine vedtak og gjennomføre den daglige driften av kommunen.

Sektorsjefer og enhetsledere

Sektorsjefer og enhetsledere er ansvarlig for tilrettelegging og gjennomføring av vedtak. Sektorsjefer og enhetsledere har et selvstendig ansvar for å skaffe seg god kunnskap over gjeldene lov og avtaleverk, og et ansvar for å ivareta medbestemmelsen og drøftingsplikten med aktuelle tillitsvalgte på sitt nivå. De har ansvar for og skal ivareta:

- Gjennomføring av vedtak fra overordnet nivå.
- Planlegging og gjennomføring av omstillingsprosessen på enheten.
- Gjennomføre risikokartlegginger for å opprettholde et forsvarlig arbeidsmiljø og et forsvarlig tjenestetilbud.

Arbeidsmiljøutvalget og administrasjonsutvalget

AMU og ADM behandler i egen sak konsekvensene av omstillingsprosesser for å sikre at arbeidsmiljøet ivaretas i henhold til arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø. AMU og ADM skal gjøre et arbeid i forkant, slik at man får kvalitetssikret forslaget på best mulig måte, og at alle aspekter ved omstillingen blir gjennomgått. AMU og ADM skal orienteres om gjennomførte risikovurderinger og eventuelle tiltak som iverksettes.

Tillitsvalgte og hovedverneombud har det helhetlige ansvaret for gjennomføringen fra arbeidstakersiden, og skal ha en medinnflytelse på gjennomføringen av prosessen. De skal kunne kvalitetssikre at prosessen foregår innenfor tidsrammer som fremmer et godt og sikkert arbeidsmiljø, og de lover og avtaler som skal ivaretas blir ivaretatt. De skal inviteres inn til planarbeid og informasjonsmøter. Videre skal de ha invitasjon til drøftingsmøter før man velger strategier, og etter at man har valgt strategier.

Verneombud

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesse i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombud skal gis en formell orientering om omstilling ved at rådmannen, sektorsjef eller enhetsleder innkaller lokalt verneombud til orienteringsmøte.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal representere den enkelte arbeidstaker i omstillingsprosessen. Tillitsvalgte skal gis en formell orientering om omstilling ved at rådmannen, sektorsjef eller enhetsleder innkaller lokale tillitsvalgte til orienteringsmøte.

Den enkelte arbeidstaker

Arbeidstaker skal bidra positivt til dialog med arbeidsgiver om omstillingsprosessen og om egen arbeidssituasjon. Den enkelte ansatte har et selvstendig ansvar for å

holde seg orientert om omstillingen. I det ligger at den ansatte skal delta på møter han/hun blir innkalt til og gjøre seg kjent med informasjon som er gitt gjennom gjeldende informasjonskanaler. Den enkelte arbeidstaker har også et ansvar for å sikre at arbeidsgiver får nødvendige opplysninger om egen situasjon. Arbeidstakere i Meråker kommune har plikt til å bidra aktivt i arbeid med å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Personalkontoret

Personalkontoret har ansvaret for utøvelse av vedtatt arbeidsgiverpolitikk og skal bistå arbeidsgiverrepresentanter med å sikre at alle arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Bedriftshelsetjenesten

Kan benyttes i omorganiseringsprosesser.

Arbeids- og tidsplan

Arbeidet med omstilling forutsetter tett samarbeid og gode prosesser. God planlegging gir forutsigbarhet for alle parter ved enhver omstillingsprosess og sikrer at omstillingen lykkes.

Tillitsvalgte og verneombud skal være med i arbeidet med å utarbeide arbeids- og tidsplan. Avhengig av omstillingsarbeidets karakter, har enten rådmannen, sektorsjef eller enhetsleder ansvaret for å sørge for at det foreligger en tidsplan for arbeidet. En systematisk arbeids- og tidsplan skal:

- Definere og avklare roller.
- Tidfeste tidspunkter for når fastsatte oppgaver skal være gjennomført, herunder informasjonsplan.
- Fordele ansvaret for de enkelte arbeidsoppgavene.
- Være et redskap for å kvalitetssikre det pågående arbeidet.
- Synliggjøre arbeidsmiljørisikoer gjennom risikokartlegging.
- Inneholde prinsipper for medvirkning på lavest mulig nivå; både formelt og i forhold til hver enkelt arbeidstaker.
- Angi tidspunkt for behandling av saken i AMU/ADM.

Informasjon

Arbeidsgiver har ansvar for at alle parter underveis i omstillingsprosessen får slik informasjon at partene kan ivareta sine interesser på en forsvarlig måte. Tidspunkt for når informasjon skal gis kan fremgå av tids- og arbeidsplanen, eller det kan utarbeides egen informasjonsplan. Informasjonen skal ivareta de ansattes behov for kontroll og forutsigbarhet i sin arbeidshverdag og sikre mulighet for medvirkning.

Viktige informasjonsprinsipper:

- Det etableres faste, regelmessige møteplasser for informasjonsutveksling.
- Det oppnås en felles forståelse mellom ledelsen og de ansatte/(tillitsvalgte) om hvilke kanaler som skal benyttes til hvilken type informasjon.
- Informasjonen skal være klar og i minst mulig grad åpen for tolkninger. ● Informasjonsplanen følges selv om det ikke er noe nytt å informere om.

Informasjonen kan gis på følgende måter:

- Ved individuelle samtaler.
- Innformasjonsmøter .
- Kopi til arbeidstaker av alle brev som angår en selv.
- E-post til ansatte som berøres.
- Innsida. ● Annet.

Informasjon skal være grunnlag for god dialog, og sikre at partene/aktørene får tilstrekkelig innsikt i hverandres synspunkter til å sikre reell medvirkning. Tidspunktene for når informasjon skal gis innarbeides i arbeidsplanen (informasjonsplanen).

Krav til skriftlighet

Alle planer som utarbeides skal være skriftlige og det skal fremgå hvem som er ansvarlig for ulike arbeidsoppgaver. Det er leders ansvar at det utarbeides skriftlig dokumentasjon. Referat, korrespondanse og lignende skal føres i Ephorte.

Det skal føres referat fra alle møter og individuelle samtaler hvor følgende opplysninger skal fremkomme:

- Dato og møtested.
- Deltakere, eventuelt forfall. o Referent.
- Hva ble drøftet?
- Enighet/uenighet i gruppen. ● Konklusjoner.

Referatene skal som et minimum inneholde ovennevnte punkter. Dersom noen av partene ønsker å ha med tillegg til referatet, skal dette føres inn. Det må i så fall fremkomme hvem som har innsigelsen/tillegget, og tillegget skal underskrives. Taushetsbelagte opplysninger må unntas offentlighet.

Medvirkning og involvering

Tillitsvalgte og verneombud på aktuelt nivå skal delta i forberedelsen av saker om omstilling, jf. bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 8 og Hovedavtalens bestemmelser om medvirkning.

Medvirkning skal skje på bakgrunn av en helhetlig plan for omstillingen. Planen skal gi uttrykk for de ulike partenes roller i de ulike fasene i omstillingsprosessen.

Tillitsvalgtes medvirkning

Arbeidsmiljølovens kapittel 8 (ö 8-2 og 8-2) og hovedavtalen krever at de tillitsvalgte tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. (HA del B, 1-4-1.)

Verneombudets medvirkning

Verneombudet skal tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (AML 6-2-4). Ved større omstillinger så skal hovedverneombudet involveres.

Den enkelte ansattes medvirkning

Medvirkning i omstillingsprosesser vil øke den enkeltes opplevelse av forutsigbarhet og følelse av kontroll over egen situasjon. Medvirkning på individnivå skal tilstrebes i størst mulig utstrekning. Det innebærer dialog, kartlegging av kompetanse og livssituasjon. Det vil være den enkelte ansatte som har best kjennskap til egen arbeidssituasjon og livssituasjon og som kan gi arbeidsgiver nødvendige opplysninger for ivaretagelse av den enkeltes rettigheter.

Informasjon om endringer i bemanning

Sentrale endringer

Ved større sentrale omstillinger skal hovedtillitsvalgte være representert i relevante arbeidsgrupper. Det forutsettes at hovedtillitsvalgte holder lokale tillitsvalgte orientert om eventuelle forestående bemanningsendringer, selv om det er arbeidsgiver som fonnelt sett har hovedansvar for informasjon til tillitsvalgte.

Lokale endringer

Informasjons- og drøftingsplikten overfor de tillitsvalgte lokalt kan ivaretas på flere måter. Partene må tidlig i prosessen bli enige om omfang og form på samarbeidet.

Felles orientering til ansatte som blir berørt

Informasjon og dialog med den enkelte ansatte skal sikre at vedtak og avgjørelser som treffes vedrørende den enkelte bygger på riktige opplysninger.

Når det foreligger en beslutning om at omstilling skal gjennomføres, skal arbeidsgiver så snart som mulig skriftlig innkalle samtlige arbeidstakere som vil bli berørt av omstillingen til et felles orienteringsmøte. Også deltidsansatte, ansatte i permisjon, sykemeldte arbeidstakere og vikarer skal informeres. Tillitsvalgte skal orienteres om møteinnkallingen. Innkallingen skal orientere om:

- o Tid og sted for fellesmøte.
- e At det er igangsettes/er igangsatt en omstillingsprosess ved driftsenheten (eller i organisasjonen).
- o At arbeidstakerne vil bli holdt løpende orientert om saksbehandlingen og eventuelle tiltak som vil bli igangsatt som følge av avgjørelsen.

I informasjonsmøtet gjennomgås grunnlaget for omstillingen og eventuelle konsekvenser for enheten. Dersom det er utarbeidet arbeids- og tidsplan skal denne gjennomgås. Rutinene for saksbehandling i den konkrete omstillingssaken skal gjennomgås.

Informasjonsmøte/samtaler med enkeltansatte

I saksbehandlingen skal det, etter gjennomføring av felles informasjonsmøte(r), gjennomføres individuelle samtaler med den enkelte som berøres av omstillingen. Dersom det er enighet om det, kan de individuelle samtalene erstattes av gruppesamtaler.

I den utarbeidete arbeidsplanen skal det fremgå hvilket tidsrom arbeidsgiver planlegger å gjennomføre individuelle/ gruppesamtaler.

Orientering til tillitsvalgte og verneombud

Sektorsjef og enhetsleder er ansvarlig for å gjennomføre møter med hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og verneombud for å orientere om prosessen. Samarbeidet skal iverksettes på et tidligst mulig tidspunkt slik at tillitsvalgte til enhver tid har en reell mulighet til påvirkning i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Arbeidsgiver har mulighet til å ha hovedtillitsvalgt/tillitsvalgte og verneombud med i enhver arbeidsgruppe dersom det er hensiktsmessig. Arbeidsgiver skal tilrettelegge for medvirkning på en slik måte at tillitsvalgte i en tidlig fase blir enige om involvering i prosessen.

Orientering til personalleder

Personalleder skal orienteres på et tidligst mulig tidspunkt, for å kunne bidra til å ivareta arbeidsgivers plikter overfor den/de som berøres av omstillingen.

Personalleder vil også kunne bistå med råd og veiledning og bistand til praktisk gjennomføring i alle ledd av saksbehandlingen.

Orientering til enhetsledere

Sektorsjefer og enhetsledere skal være informert om blant annet grunnlaget for omstilling og skal ha løpende informasjon om prosessen.

Kompetanseplan

Ved omstillinger skal det utarbeides ny kompetanseplan på bakgrunn av omstillingsvedtaket. Kompetanseplanen skal bygge på de krav som loven eventuelt stiller, eller på den norm som den enkelte driftsenhet mener må oppfylles for å sikre forsvarlig drift. Kompetanseplanen(forslaget), skal drøftes med tillitsvalgte før de vedtas.

Sjekkliste for omstilling.

Ansvar i forhold til oppgaver vil måtte vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og skal være avklart før prosessen starter.

Oppgaver	Ansvar
Det foreligger en beslutning som kan føre til omorganisering. Beslutningen kan enten være initiert av kommunestyret, rådmann eller av den enkelte enhetsleder.	Rådmann, sektorsjef eller enhetsleder, alt etter omfang.
Risikovurdering for å kartlegge i hvilken grad omorganiseringen vil få betydning for den ansatte (i forhold til det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet).	Rådmann, sektorsjef eller enhetsleder, alt etter omfang.
Vurdering av styringsrettens rammer. Når det er foretatt en risikovurdering må arbeidsgiver vurdere om omorganiseringen faller innenfor styringsrettens sine rammer.	Rådmann, sektorsjef, enhetsleder og personalleder.
Sak legges fram for AMU/ADM	Rådmann, sektorsjef, enhetsleder og personalleder.
Planlegge prosessen Utarbeide tidsplan og informasjonsplan	Rådmann, sektorsjef, enhetsleder og personalleder.
Gi orientering til alle involverte parter Tillitsvalgte Hovedverneombud Ledere Ansatte	Rådmann, sektorsjef, enhetsleder og personalleder.

Meråker den 14.04.2014

VEDLEGG 3



Meråker kommun

Sentraladministrasjonen

Hei

Rapporten gir et bra bilde av saken.

Vi har ikke noe å tilføye.

Mvh

Inge Falstad

Konst.rådmann

Meråker kommune 7530 Meråker

tlf 90582553

e-post inge.falstad@meraker.kommune.no



Postadresse: Postboks 2565, 7735 Steinkjer

Hovedkontor: Fylkets Hus, Steinkjer

Tlf. 907 30 300

www.revisjonmidt norge.no