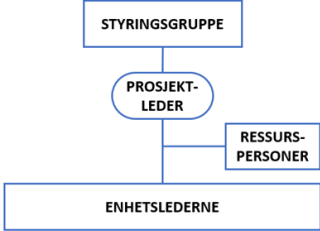


«Fornyelse og omstilling 2020»

Forenklet prosessplan

Prosjekteier	Kommunedirektøren
Styringsgruppe	Kommunedirektørens ledergruppe + HTV Fagforbundet
Prosjektleder	Kommunalsjef Cathrine Furu
Ansvarlig for omstilling av tjenestene	Enhetsledere
Ressurspersoner	 <p>Pål H. Vorkinn, kontroller Mona S. Tollefsrud, digitaliseringsrådgiver Kjellfrid Flækken, informasjonsrådgiver Bjørn Ressel, rådgiver Nina Hjelmstad, enhetsleder og Lean-veileder Ole E. Sveen, rådgiver og Lean-veileder</p> <p>Andre medarbeidere bidrar med kapasitet og kompetanse ved behov.</p>
Viktige arenaer	Kommunedirektørens ledermøter Styringsgruppemøter Samarbeidsmøter med de tillitsvalgte Møter i kommunedirektørens ledergruppe Enhetsmøter Avdelingsmøter Formannskapetets møter
Formål	<p>Oppfylle kommunestyrets vedtak om effektive tjenester innenfor lavere økonomiske rammer.</p> <p>Gjennom prosjektet skal vi sikre bærekraftige tjenester gjennom fornying og omstilling, og dette betyr at vi skal finne nye måter å organisere oss på og levere tjenester på. Det er enhetslederne som, via delegert myndighet fra kommunedirektøren, har ansvaret for omstilling av tjenester i sin enhet. Prosessen skal gjennomføres i tett samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere, og innbyggerne som benytter seg av tjenestene skal involveres. I denne utfordrende fasen skal Gausdal kommune oppleves som en god arbeidsgiver som ivaretar medarbeiderne og som gjennomfører ryddige prosesser basert på saklige og objektive kriterier. Ledere på alle nivåer skal gjennomføre gode prosesser med fokus på organisasjonskultur, og gjennom det skal vi opprettholde høyt nærvær, trivsel og produktivitet.</p> <p>I omstillingsprosessen skal avgjørelser om ytterligere kutt i tjenestene tas med bakgrunn i gode og objektive beslutningsgrunnlag, basert på lovkrav, vurdering av gevinster, risiko og sårbarhet. Kommunen skal ha et spesielt fokus på internkontroll i og i etterkant av prosessen for å unngå uønskede hendelser og konsekvenser som følge av endrede arbeidsprosesser og redusert tjenestenivå.</p> <p>Gausdal kommune har valgt styrkebasert tilnærming som et innsatsområde, både i tjenesteutvikling, lederutvikling og for utvikling av organisasjonskulturen. Styrkebasert tilnærming handler om å studere situasjoner der vi lykkes, samt å reflektere i fellesskap rundt hva som er grunnen til dette og hvordan vi kan bruke denne kunnskapen for å skape enda bedre tjenester og arbeidsmiljø. Styrkebasert ledelse legger hovedfokus på å identifisere, bygge på og forsterke styrkene hos lederen selv, medarbeiderne, kollegaene, samarbeidspartnere og i organisasjonen som helhet.</p>
Sammenheng med utredninger innen helse og omsorg	<p>Parallelt med denne prosessen, pågår 6 delutredninger innen helse og omsorg.</p> <p>Det er tjenesteutvalget som har det politiske eierskapet til denne utredningen.</p> <p>Når de folkevalgte har fattet vedtak om fremtidens helse- og omsorgstjenester, vil disse tjenestene i løpet av 2020 bli løftet inn i prosjekt Fornyelse og omstilling 2020 for oppfølging og effektivering. Fremdriften vil derfor bli noe forskjøvet sammenlignet med datoer og frister som er oppgitt for hver enkelt fase i tabellen under.</p>

Faser	Innhold	Når
Fase 1	<p>Dette er fasen der omstillingsprosessen planlegges og igangsettes, og der det gis informasjon til tillitsvalgte og enhetsledere om kommunestyrets vedtak og om prosessen.</p> <p>Viktige aktiviteter i denne fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planlegging av prosess • Informasjon til tillitsvalgte 28.11.2019 • Budsjettvedtak i kommunestyret 12.12.2019 • Informasjon til enhetsledere 13.12.2019 • Informasjon til alle medarbeidere 17.12.2019 • Møte med alle tillitsvalgte og verneombud 10.1.2020 • Innhente informasjon om/fra kommuner som har gjennomført tilsvarende omstilling, og kommuner som er organisert mer optimalt. • Søknad om skjønnsmidler til fornyings- og omstillingstiltak 	<p>Desember 2019</p> <p>Januar 2020</p>
Fase 2	<p>I denne fasen skal det kartlegges hvilke oppgaver som løses av den enkelte tjeneste per i dag og hvilke av disse som er lovpålagte. I tillegg skal det vurderes hvilke konsekvenser lavere økonomiske rammer vil få for tjenestene. Formålet er å skape et godt beslutningsgrunnlag for de folkevalgte og kommunedirektøren.</p> <p>Viktige aktiviteter i denne fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartlegging av tjenestene (oppgaver/årsverk/organisering) • Vurdere konsekvenser av reduserte rammer i tjenestene • Omstilling er tema i personalmøter i enheter og avdelinger • Styringsgruppa vurderer tiltak i tjenestene • Politisk behandling av tiltaksplan i tråd med budsjettvedtak. 	<p>Tiltak og konsekvenser skal være vurdert av tjenestene innen 1.2.2020. Politisk behandling senest i mars.</p>
Fase 3	<p>I denne fasen skal det igangsettes prosesser i den enkelte enhet/tjeneste for å vurdere fremtidig organisering, hvilke oppgaver som skal løses og hvordan dette skal skje innenfor de nye rammene. I tillegg skal det vurderes hvilken kompetanse som trengs i tjenestene fremover. Medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud skal involveres i prosessene.</p> <p>Viktige aktiviteter i denne fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omstilling som tema i personalmøter • Prosess i tjenestene der medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud involveres 	<p>Prosesser igangsettes i februar.</p> <p>Frist for tjenestene er 1.4.</p>
Fase 4	<p>Der nye rammer for tjenester innebærer overtallighet, igangsettes det nedbemanningsprosesser i tråd med arbeidsmiljølov, hovedavtale og hovedtariffavtale, samt Gausdal kommunes reglement for omstilling og nedbemanning.</p> <p>Det arbeides i tillegg videre med prosesser i personalmøter knyttet til hvordan oppgavene skal løses på en god og effektiv måte i fremtiden.</p> <p>Viktige aktiviteter i denne fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informasjon til medarbeidere som berøres av nedbemanningsprosesser • Formell drøfting av prosess med tillitsvalgte i berørte tjenester. • Omstilling som tema i personalmøter • Videreføring av prosesser i tjenestene 	<p>Drøftingsmøter med tillitsvalgte i berørte tjenester skal gjennomføres innen 30.4.</p>
Fase 5	<p>For tjenestene der det er nødvendig med nedbemanning, skal de overtallige utpekes.</p> <p>Viktige aktiviteter i denne fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføring av samtaler med medarbeidere som er berørt av nedbemanningsprosessen, i tråd med arbeidsmiljøloven § 15-1. • De som utpekes som overtallige får beskjed • De overtallige meldes til omstillingsutvalget og vurderes opp mot mulige erstatningsstillinger. 	<p>Overtallige skal være utpekt innen 31.5.</p>
Fase 6	<p>I denne fasen vil overtallige vurderes opp mot ledige stillinger i Gausdal kommune, og tilbys erstatningsstilling der det er mulig.</p> <p>Dersom det ikke er mulig å tilby erstatningsstilling, vil den overtallige motta varsel om oppsigelse. I tillegg skal prosesser sluttføres og det skal være et særskilt fokus på organisasjonskultur i tjenestene som er berørt av nedbemanning og der det er etablert nye arbeidsmåter.</p> <p>Viktige aktiviteter i denne fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av berørte medarbeidere • Omstilling som tema i personalmøter • Tett dialog mellom enhetsleder, tillitsvalgte og verneombud. 	<p>Løpende etter 1.6.</p>

