**Fornyelse og omstilling 2020 – fremtidens helse- og omsorgstjenester**

Prosessplan for runde 2 – etter kommunestyrets behandling 2.4.2020

Godkjent av samarbeidsmøtet 5.5.2020

|  |  |
| --- | --- |
| **Prosjektets organisering** | |
| **Prosjekteier**  *Har det overordnede og helhetlige ansvaret for arbeidet og resultatet, samt for å fremme saker for politisk behandling. Avgjør hvilke tiltak som skal foreslås for folkevalgte organer etter en helhetlig vurdering. Skal sørge for involvering på overordnet nivå.* | Kommunedirektøren |
| **Styringsgruppe**  *Har ansvar for en helhetlig gjennomgang av tiltakene på overordnet nivå, i forkant av kommunedirektørens beslutning av tiltak som skal fremmes for politisk behandling. Kan støtte opp om arbeidet som er gjennomført i prosjektet, alternativt be om mer informasjon eller at tiltak blir nærmere utredet. Denne myndigheten tilligger organet som helhet og ikke den enkelte representant. Enkeltrepresentanter kan be om å få sine synspunkter referatført dersom deres syn fraviker fra flertallets.* | Kommunedirektørens ledergruppe + HTV |
| **Prosjektleder**  *Leder og koordinerer arbeidet, i tråd med vedtatt prosessplan. Støtter og bistår enhetslederne i deres arbeid, og skal sikre fremdrift i prosjektet.* | Kommunalsjef Cathrine Furu |
| **Ansvarlig for omstilling av tjenestene**  *Har – ut fra delegert myndighet innenfor fag, personal og økonomi – ansvar for å finne tiltak i tjenestene, sikre at disse blir forsvarlig utredet og at vedtatte tiltak blir effektuert. Skal sørge for involvering på lokalt nivå.* | Enhetsledere innenfor helse- og omsorgstjenestene |
| **Ansattes representanter**  *Tillitsvalgte har rett til å medvirke i prosesser som omhandler omstilling og nedbemanning, herunder å uttale seg og gi råd. Videre påse at rettigheter og plikter overholdes, samt informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning. Rollen innebærer også plikt til å bidra til å finne best mulige løsninger innenfor organisasjonens rammer.*  *Verneombud skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Skal medvirke under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde. Skal gjøre arbeidsgiver oppmerksom på forhold som kan medføre helsefare.* | Tillitsvalgte og verneombud, innenfor alle nivåer i organisasjonen  (Hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, plasstillitsvalgte, lokale verneombud)  Det fremgår av prosessplanen hvilket nivå som skal medvirke i de ulike delene av prosessen.  Hovedtillitsvalgte har dialog med sine plasstillitsvalgte i prosessen, og hovedverneombud med lokale verneombud.  Medarbeiderne generelt får informasjon om prosessen gjennom informasjonsbrev. Ut over dette informeres og involveres medarbeidere av sine ledere, eksempelvis i personalmøter og samtaler. |
| **Ressurspersoner**  *Bistår prosjektleder og enhetslederne innenfor sine fagområder.* | Pål H. Vorkinn, kontroller  Mona S. Tollefsrud, digitaliseringsrådgiver  Kjellfrid Flækken, informasjonsrådgiver  Bjørn Resset, rådgiver  Nina Hjelmstad, digitaliseringsrådgiver og Lean-veileder  Ole E. Sveen, rådgiver og Lean-veileder  Andre medarbeidere bidrar med kapasitet og kompetanse ved behov. |
| **Viktige arenaer**  *Etablerte møteplasser skal i størst mulig grad benyttes, men deltakere og innhold tilpasses prosjektaktivitetene.* | Kommunedirektørens ledermøter  Styringsgruppemøter  Samarbeidsmøter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud  Møter i kommunedirektørens ledergruppe  Enhetsmøter  Avdelingsmøter  Politiske møter |

**Formål**

**Oppfylle kommunestyrets vedtak om effektive tjenester innenfor lavere økonomiske rammer.**

**I denne runden knyttes videre arbeid med prosjekt Fornying og omstilling 2020 sammen med utredning av fremtidens helse- og omsorgstjenester.** Det er tjenesteutvalget som har det politiske eierskapet til den videre prosessen. I henhold til kommunestyrets bestilling skal fremtidens helse- og omsorgstjenester, samt eventuelle nye effektiviseringstiltak innenfor planområde 11 og 12, legges frem for politisk behandling.

Fremdriftsplanen som er skissert fra de folkevalgte per 1.5.2020 er som følger:

* Tjenesteutvalget 24. april vurderer videre prosess for innbyggermedvirkning
* Rådet for eldre og personer med nedsatt funksjonsevne
* Tjenesteutvalget 15. mai oppsummerer innspill fra innbyggermedvirkning, og får en statusrapport fra kommunedirektørens saksbehandling. Tjenesteutvalget gir innspill
* Tjenesteutvalget 29. mai: Kommunedirektøren legger fram saken for tjenesteutvalget, og tjenesteutvalget gir sin innstilling
* Tjenesteutvalgets innstilling legges fram for ungdomsrådet og rådet for eldre og mennesker med nedsatt funksjonsevne, og de har anledning til å uttale seg
* Tjenesteutvalgets innstilling legges ut på hjemmesiden for innspillsrunde. Innbyggere kan bruke et kontaktskjema for å gi innspill
* Partssammensatt utvalg behandler saken i møte 10. juni
* Formannskapet behandler saken i sitt møte 10. juni
* Kommunestyret har saken til sluttbehandling 18. juni 2020.

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.

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.

Kommunedirektøren skal presentere et forslag til framtidens helse og omsorgstjenester som er godt faglig og økonomisk fundert, i tråd med samfunnsutviklingen, lokale vedtak og statlige føringer, jfr. opprinnelig bestilling fra kommunestyret. Arbeidet bygger på kunnskapsgrunnlaget, de 6 delutredningene, kommunestyrets vedtak i saken «Fornyelse og omstilling 2020», og innspillene som har så langt i prosessen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Faser** | **Innhold** | **Når** |
| **Fase 1** | Dette er fasen der runde 2 av omstillingsprosessen **planlegges og igangsettes**, og der det gis informasjon til tillitsvalgte, verneombud og enhetsledere om kommunestyrets vedtak og om prosessen.  Viktige aktiviteter i denne fasen:   * Planlegging av prosess * Informasjon og forankring i samarbeidsmøtet  |  | | --- | | **Medvirkning i fase 1 – i perioden 29.4. – 5.5.2020**   * Informasjon om prosessen og mulighet til å komme med forslag til hvordan medvirkning skal skje i samarbeidsmøte 29.4.2020 – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Mulighet til å foreslå medvirkningsaktiviteter, hvem som skal involveres og på hvilken måte frem mot møte 5.5.2020 – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Drøfting av utkast til prosessplan der forslag til medvirkning inngår i samarbeidsmøte 5.5.2020 – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud*   *Prosessplan ferdigstilles etter dette møtet og sendes ut til deltakerne.* | | **Frem til 5.5.** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fase 2** | I denne fasen skal det jobbes med å **svare opp kommunestyrets bestillinger**, og dette omfatter:   * Å finne **nye tiltak** innenfor planområde 11 og 12 som kan bidra til at strukturgrep ikke blir nødvendig og/eller bidra til ytterligere nedtak. Dette innebærer at tiltaket skal beskrives, det skal vurderes hvilke konsekvenser tiltaket vil få for overholdelse av lovverk, innbygger/tjenestemottaker og medarbeidere. ROS-skjema skal benyttes. Formålet er å skape et godt beslutningsgrunnlag for de folkevalgte og kommunedirektøren. * Å utrede og beskrive **kompenserende tiltak** dersom antall institusjonsplasser skal reduseres, for å sikre fremtidige helse- og omsorgstjenester som er gode nok/oppfyller lovkrav   Delelementene skal samles og presenteres helhetlig i en politisk sak om fremtidens helse- og omsorgstjenester, der man tar hensyn til kommunens økonomiske rammer, statlige føringer og lokale forhold.  Viktige aktiviteter i denne fasen:   * Informasjon til alle medarbeidere innenfor helse- og omsorgstjenestene via informasjonsbrev * Storsamling for tillitsvalgte, verneombud og enhetsledere innenfor helse og omsorg * Forslag til nye tiltak som kan vurderes innenfor planområde 11 og 12. * Vurdere konsekvenser av nye tiltak, knyttet til lovverk, innbygger/tjenestemottaker og medarbeidere, og ellers arbeide med kommunestyrets bestillinger basert på det kunnskapsgrunnlaget vi har * Enhetslederne foreslår tiltak som skal fremmes for politisk behandling * Kommunedirektøren bestemmer hvilke tiltak som skal inngå i sak til politisk behandling * Kommunedirektøren utarbeider helhetlig forslag til fremtidens framtidens helse- og omsorgstjenester  |  | | --- | | **Medvirkning i fase 2 – i perioden 6.5. – 15.5.**   * Samarbeidsmøte, der det gis informasjon og status for arbeidet – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Møte mellom enhetsleder, lokale verneombud og plasstillitsvalgte i den enkelte enhet, der det gis informasjon om prosessen, aktivitetene og hvordan medvirkning skal skje, og der man ber om forslag til tiltak som kan utredes – *plasstillitsvalgte og lokale verneombud*   *Dersom et forbund ikke har plasstillitvalgt, inviteres hovedtillitsvalgt til møtet. Flere forslag kan fremmes via e-post i etterkant, og det gis en frist for når forslag må være mottatt.*   * Enhetsledere innenfor helse- og omsorg informerer sine medarbeidere om prosessen og ber om forslag til tiltak for enheten som kan vurderes – *personalgrupper*   *Forslag kan fremmes gjennom flere kanaler; direkte til nærmeste leder, via forslagskasser e.l., via* [*utvikling@gausdal.kommune.no*](mailto:utvikling@gausdal.kommune.no)*, via digital meldingstjeneste på kommunens nettside, elle via tillitsvalgt/verneombud.*   * Drøftingsmøte der enhetsleder inviterer plasstillitvalgte fra alle forbund som har medlemmer som påvirkes av tiltakene– *plasstillitsvalgte*   *Dersom et forbund ikke har plasstillitvalgt, inviteres hovedtillitsvalgt til møtet. I møtet gjennomgås tiltakene og det informeres om hvilke konsekvenser det er vurdert at tiltakene vil ha. I møtet har deltakerne anledning til – og oppfordres til – å komme med spørsmål, synspunkter og innspill. Det som fremkommer i møtet skal referatføres, og eventuell uenighet fra de tillitsvalgte skal tydelig fremgå av referatet. Referatet sendes ut til deltakerne til gjennomsyn, og det gis en frist for å gi tilbakemelding på innholdet. Plasstillitsvalgte har rett og plikt til å konferere med hovedtillitsvalgt ved behov.*   * Drøftingsmøte der kommunedirektøren inviterer hovedtillitsvalgte innenfor helse- og omsorgstjenestene – *hovedtillitsvalgte*   *I møtet gjennomgås kommunedirektørens forslag til fremtidens helse- og omsorgstjenester. I møtet har deltakerne anledning til – og oppfordres til – å komme med spørsmål, synspunkter og innspill. Det som fremkommer i møtet skal referatføres, og eventuell uenighet fra de tillitsvalgte skal komme tydelig frem av referatet. Referatet sendes ut til deltakerne til gjennomsyn, og det gis en frist for å gi tilbakemelding på innholdet.*   * Storsamling for tillitsvalgte, verneombud og enhetsledere innenfor helse og omsorg 14.5.   *I samlingen presenteres oppdraget og prosessplanen.*   * Styringsgruppen for prosjektet gjennomgår tiltakene som er anbefalt fra enhetslederne 18.5. – *hovedtillitsvalgt(e) som inngår i styringsgruppa* * Gjennomgang av tiltak i samarbeidsmøtet – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud*   *Kommunedirektøren gjennomgår tiltak som vil inngå i sak til politisk behandling.*   * Mulighet for å gi skriftlige uttalelser som vedlegges saksfremlegget og følger saken til politisk behandling innen 22.5. – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Møte mellom enhetsleder, lokale verneombud og plasstillitsvalgte i den enkelte enhet, der det gis informasjon om hvilke tiltak for enheten som inngår i saken til politisk behandling – *plasstillitsvalgte og lokale verneombud* * Enhetsleder informerer enkeltmedarbeidere/grupper av medarbeidere som er direkte berørt av tiltakene – *enkeltmedarbeidere/tjenester* * Enhetsleder informerer sine ansatte om hvilke tiltak for enheten som inngår i saken for politisk behandling – *personalgrupper* * Enhetsleder sier opp turnus der det er aktuelt, samt avtaler prosess for utarbeidelse av ny turnus med tillitsvalgte – *plasstillitsvalgte* | | **5.5. - 20.5.**  Storsamling for TV, VO og ledere 14.5.  Møte i styringsgruppa 18.5.  Samarbeids-møte DATO  Utsendelse av sak til tjeneste-utvalget 22.5.  Tjeneste-  utvalget behandler saken 29.5. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fase 3** | I denne fasen skal **saken behandles politisk**, og det åpnes for **innbyggermedvirkning** og innspillsrunde, der det kan gis skriftlige innspill via digital løsning på kommunen nettsider. Saken behandles også av kommunens **rådsorganer**.  Viktige aktiviteter i denne fasen:   * Kommunedirektøren legger fram saken for tjenesteutvalget 29.5., og tjenesteutvalget gir sin innstilling * Tjenesteutvalgets innstilling legges fram for uttale i ungdomsrådet og rådet for eldre og mennesker med nedsatt funksjonsevne * Tjenesteutvalgets innstilling legges ut på hjemmesiden for innspillsrunde. Man kan bruke kontaktskjema på kommunens nettsider for å gi innspill * Partssammensatt utvalg behandler saken i møte 10. juni * Formannskapet behandler saken i sitt møte 10. juni * Kommunestyret har saken til sluttbehandling 18. juni 2020.  |  | | --- | | **Medvirkning i fase 3 – i perioden 29.5. – 18.6.2020**   * Jevnlige samarbeidsmøter, der kommunedirektøren informerer om status for arbeidet, og det er anledning til å komme med råd og innspill til prosessen – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Mulighet til å gi skriftlige innspill i innspillsrunden – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud*   *Det opplyses hvilken periode det er mulig å gi innspill når dette er bestemt.*   * Enhetsledere innenfor helse og omsorg informerer sine medarbeidere om status for arbeidet på enhetens ordinære møteplasser *– personalgrupper* * Enhetsledere innenfor helse og omsorg setter omstilling på dagsorden i personalmøter, der tema blant annet er hvordan vi skal arbeide annerledes innenfor lavere økonomiske rammer – *personalgrupper* * Arbeid med nye turnuser der det er aktuelt – *plasstillitsvalgte og personalgrupper* | | Endelig behandling i kommune- styret 18.6. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fase 4** | I denne fasen skal **vedtatte tiltak effektueres**. 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.  Det arbeides i tillegg videre med prosesser i personalmøter knyttet til hvordan oppgavene skal løses på en god og effektiv måte i fremtiden.  Viktige aktiviteter i denne fasen:   * Informasjon til medarbeidere som berøres av nedbemanningsprosesser * Formelle drøftingsmøter ved nedbemanning, med tillitsvalgte i berørte tjenester, og samtaler med berørte medarbeidere * Arbeidsgiver utpeker eventuelle overtallige, og disse meldes inn til omstillingsutvalget * Omstilling som tema i personalmøter * Videreføring av prosesser i tjenestene  |  | | --- | | **Medvirkning i fase 4 – i perioden 18.6. – 31.12.2020**   * Jevnlige samarbeidsmøter, der kommunedirektøren informerer om status for arbeidet, og det er anledning til å komme med råd og innspill til prosessen – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Enhetsleder har møte med tjenester/medarbeider som er direkte berørt av de vedtatte tiltakene, for å informere om videre prosess og tidsperspektivet – *berørte medarbeidere* * Enhetsleder informerer sine medarbeidere om de vedtatte tiltakene og hvordan de vil påvirke tjenestene i personalmøte *– personalgrupper* * Enhetsleder inviterer aktuelle tillitsvalgte til formelle drøftingsmøter knyttet til nedbemanning – *berørte plasstillitsvalgte, alternativt hovedtillitsvalgte der det er aktuelt* * Enhetsleder gjennomfører samtaler med berørte medarbeidere etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – *berørte medarbeidere* * Enhetsleder orienterer berørte tillitsvalgte om hvem som er definert som overtallig – *berørte tillitsvalgte* * Enhetsleder informerer medarbeidere som er definert som overtallige – *berørte medarbeidere* * Enhetsledere informerer personalet om resultatet av nedbemanningen - *personalgrupper* | | Drøftingsmøter med tillitsvalgte i berørte tjenester, knyttet til nedbemanning skal gjennomføres innen 20.8.  Overtallige skal være utpekt innen 30.9.  Nye turnuser skal tre i kraft senest DATO |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fase 5** | I denne fasen vil **overtallige vurderes** opp mot ledige stillinger i Gausdal kommune, og tilbys erstatningsstilling der det er mulig. 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.  Viktige aktiviteter i denne fasen:   * Oppfølging av berørte medarbeidere * Omstilling som tema i personalmøter  |  | | --- | | **Medvirkning i fase 5 – i perioden 30.9- - 1.12.**   * Jevnlige samarbeidsmøter, der kommunedirektøren informerer om status for arbeidet, og det er anledning til å komme med råd og innspill til prosessen – *hovedtillitsvalgte og hovedverneombud* * Omstillingsutvalget vurderer overtallige opp mot ledige stillinger – *hovedtillitsvalgte som er representert i omstillingsutvalget* * Enhetsledere innenfor helse og omsorg setter omstilling på dagsorden i personalmøter, der tema blant annet er hvordan vi skal arbeide annerledes innenfor lavere økonomiske rammer – *personalgrupper* | | Løpende etter 30.9.  Eventuelle varsler om oppsigelse skal være sendt innen 31.12. |