

# Notat

til Nordreisa kommunestyre  
fra kommunedirektøren

Kommunestyresak PS 12/21 – Tilpasning av driften i helse- og omsorgssektoren til eksisterende økonomisk ramme

## INNHold

Innledning

Medvirkningsprosesser

Ulike arbeidstidsordninger

Status innsparingstiltakene

Hvorfor bør vi etablere felles arbeidstidsordning

Oppsummering

## Innledning

Kommunestyret vedtok i møte 15.12.2020 budsjett og økonomiplan for 2021 – 2024.

Etter dette har administrasjonen i flere møter drøftet iverksetting av ulike sparetiltak med de hovedtillitsvalgte. I møte med de tillitsvalgte 15.01.2021 framkom det et klart ønske om at man måtte få en rask avklaring med hensyn til etablering av felles arbeidstidsordning ved Guleng 3. På denne bakgrunn forberedte vi en sak for helse- og omsorgsutvalget og kommunestyret, hvor vi rapporterer status på de ulike sparetiltakene samtidig som vi ønsker å forsere noen av disse ut fra flere hensyn.

Vi viser i denne sammenheng til saksutredningen som administrasjonen har utarbeidet til denne saken som ble behandlet i Helse- og omsorgsutvalgets møte 28.01.2021 og som skal behandles i kommunestyrets møte 04.02.2021.

Det har den senere tid kommet innspill hvor man stiller spørsmål ved medvirkningsprosessene i forhold til ansatte og brukerne. Kommunedirektøren ønsker med dette notatet å redegjøre nærmere for saken og dialogen vi har hatt med henholdsvis ansatte og tillitsvalgte og brukerne og deres pårørende.

Samtidig vil jeg gi kommunestyret en status i forhold til de ulike sparetiltakene.

## **Medvirkningsprosesser i forbindelse med budsjett og økonomiplan 2021 – 2024**

I forbindelse med budsjettprosessen 2021 – 2024 er det gjennomført et stort antall møter, og nedenfor nevner vi de som berører bo- og omsorgstiltakene innenfor helse- og omsorgssektoren. Vi har her ikke tatt med de møter som har vært avholdt i forbindelse med andre budsjett-tiltak, eksempelvis endret lederstruktur, reduksjon private omsorgstiltak, endringer kjøp tjenester hos Reisa Vekst, kjøp tjenester omgjøres til kommunal regi m.v.

### ***Alle hovedtillitsvalgte:***

08.05.20, 15.05.20, 29.05.20, 08.06.20, 18.08.20, 13.10.20, 06.11.20, 24.11.20 og 02.02.21. Sum 9 møter.

### ***Plasstillitsvalgte, hovedverneombud, ledere:***

07.09.20, 11.09.20, 29.09.20 og 02.11.20. Sum 4 møter.

### ***Arbeidsgruppe nedbemanning helse og omsorg:***

23.10.20, 02.11.20, 13.11.20, 20.11.20, 18.12.20 og 15.01.21. Sum 6 møter.

### ***Informasjonsmøter ansatte:***

13.10.20, 10.11.20, 12.11.20, 17.11.20 og 20.01.21. Sum 5 møter.

### ***Personalmøter Guleng 3:***

02.09.20, 07.10.20, 04.11.20 og 13.01.21. Sum 4 møter.

### ***Ledersamlinger***

19.05.20, 22.06.20 og 10.12.20. Sum 3 møter.

### ***Helse- og omsorgsutvalget:***

15.06.20, 16.09.20, 24.11.20, 04.12.20 og 28.01.21. Sum 5 møter.

**Eldrerådet:**

06.10.20 – orientering fra sektorleder.

**Formannskapet:**

30.11.20 – innstillingsmøtet hvor sektorleder og kommunedirektør redegjorde.

**Brukere og deres pårørende:**

Det er de ulike virksomhetsledere som har ansvaret for å ha nødvendig dialog med brukerne og deres pårørende. Tjenestevedtak på individuelt nivå og endring av disse er det virksomhetslederne som utformer, med utgangspunkt i faglige vurderinger, lovmessige krav og økonomiske rammer. Eventuelle klager på slike vedtak behandles på vanlig måte, og den aktuelle særlov beskriver hvem som er ankeinstans.

Kommunalsjefen for helse og omsorg sin oversikt over møter og dialog som sektoren har hatt med brukerne og de pårørende i 2020 og hittil i 2021 er ganske omfattende, og stemmer ikke med utsagn om manglende medvirkning.

## Ulike arbeidstidsordninger ved Guleng 3 og Muoniovegen

### **Kostnader**

Driften av bo- og omsorgstiltakene Guleng 3 og Muoniovegen kostet i 2019 følgende:

Ansvar 326 – Dagtilbud funksjonshemmede - Reisa Vekst	kr 2.316.525
Ansvar 318 – Muoniovegen (oppstart 01.08.19)	kr 983.823
Ansvar 319 – Guleng 3	kr 18.567.280
SUM	kr 21.867.628

Regnskapstallene for 2020 viser følgende (med godkjent budsjett i parantes):

Ansvar 326 - Dagtilbud funksjonshemmede – Reisa Vekst	kr 2.311.373 (kr 2.400.000)
Ansvar 318 – Muoniovegen	kr 2.843.863 (kr 2.381.664)
Ansvar 319 – Guleng 3	kr 18.492.568 (kr 17.364.058)
SUM	kr 23.647.804 (kr 22.145.722)

NB Kostnadene ved drift av øvrige omsorgsboliger på Guleng er ikke med i denne oversikten.

### **Arbeidstidsordninger og bemanning**

I dag har vi 3 ulike arbeidstidsordninger ved disse bo- og omsorgstiltakene:

- Guleng 3:
  - Ordinær turnus for 24 ansatte (14,04 årsverk), som dekker 5 brukere. Inkludert i denne bemanningen er en ekstra nattevakt.
  - Langturnus for 12 ansatte (12 årsverk), som dekker 3 brukere. 1 årsverk i langturnus arbeider tilsvarende 74 % årstimetall.
- Muoniovegen:
  - Medlevertturnus for 4 ansatte (3,5 årsverk), som dekker 1 bruker. Avtalen om medlevertturnus er en prøveordning fram til 24.02.2021.

Ansatte som arbeider i medleverturnus får utbetalt et tillegg på kr 110.000 pr. år. (Fagforbundet sentralt har opprettet tvistesak mot Nordreisa kommune i forhold til lovligheten av inngått avtale datert 04.05.20 om prøveordning for perioden februar 2020 – februar 2021 om medleverturnus. Hvis Fagforbundet vinner fram med tvistesaken så vil dette bety betydelige merkostnader for Nordreisa kommune i form av overtidsbetaling, med tilbakevirkende kraft).

Samlet bemanning utgjør  $26,04 + 3,5 = 29,54$  årsverk. Virksomhetsleder (1 årsverk) kommer i tillegg, og er ikke en del av turnusene.

I tillegg til den ordinære bemanningen får noen brukere dagtilbud ved Reisa Vekst, kostnad ca 2,3 millioner kroner, og her er det ansatte ved Reisa Vekst som yter disse tjenestene.

---

Det er flere hensyn som taler for at man bør etablere felles arbeidstidsordning ved bo- og omsorgstiltakene våre, og her kan nevnes følgende:

**Arbeidsmiljø:** Ulike turnusordninger innenfor samme botiltak kan være utfordrende for arbeidsmiljøet, og dette har vi fått klare tilbakemeldinger på fra tillitsvalgte og ansatte.

**Tjenestekvalitet:** Arbeidsmiljøet vil påvirke kvaliteten på tjenestene vi yter, og også dette har vi fått tilbakemeldinger på både fra pårørende til brukere og ansatte. Ved felles arbeidstidsordning vil vi samlet sett få en bedre fordeling av fagkompetansen ut mot alle brukere.

I en ordinær turnus vil høgskolekompetansen være daglig tilgjengelig i avdelingen, noe som gir økt kontinuitet og kvalitet i tjenestene.

Vi vil også få muligheten til å finansiere en vernepleier 1-funksjon innenfor ny bemanning. En vernepleier 1-funksjon vil, i samarbeid med øvrige ansatte og leder, være en viktig ressurs i arbeidet med å nå målsettinger om økt faglig fokus og målrettet miljøarbeid ut fra beboeres faktiske hjelpebehov.

**Planlegging og ledelse:** Det vil være betydelig enklere å administrere og lede større avdelinger som har en felles arbeidstidsordning.

**Økonomi:** Våre beregninger viser at vi sparer på antall årsverk og sum personalkostnader ved å samkjøre turnusene. Slike besparelser forutsetter at vi kjører nedbemanning og at overtallige enten må omplasseres i ledige stillinger eller sies opp.

-----

**Ansatte med langturnus eller medlevertturnus:** Her skal nevnes at de ansatte som i dag går på langturnus og medlevertturnus oppfatter dette som gunstige arbeidstidsordninger som de ønsker å beholde. Overgang til ordinær tredelt turnus betyr også at vi får en del brøkstillinger når turnusen settes opp.

## Status innsparingstiltakene for helse- og omsorgssektoren

Pr. i dag er status for de vedtatte innsparingstiltakene slik:

1. Endre ledelsesstruktur	kr 1.500.000	OK
2. Private omsorgstiltak reduseres	kr 1.150.000	OK
3. Legetjenesten økte inntekter	kr 350.000	OK med ca kr 300.000
4. Reduksjon sekretær lege+helse	kr 513.000	Se vedtak HO-utvalget
5. Reduksjon transport Guleng 3	kr 80.000	Usikker
6. Endring dagtilbud Reisa Vekst	kr 600.000	Usikker mht beløp
7. Kjøp av tjenester/kommunal regi	kr 600.000	OK
8. Endring turnus Guleng 3	kr 1.000.000	Usikker mht tid/beløp
9. Endring nattevakt Guleng 3	kr 500.000	Usikker
10. Endring turnus sykehjem	kr 1.500.000	Usikker mht tid/beløp
11. Reduksjon ramme NAV sosial	kr 2.000.000	OK
12. Økning inntekter DMS	kr 272.000	OK
13. Økte inntekter jordmortjeneste	kr 100.000	Usikker
14. BPA	kr 2.600.000	Usikker mht tid/beløp
SUM	kr 12.865.000	

Endring nattevakt Guleng 3 vurderes på lengre sikt og i sammenheng med utprøving av trygghetsskapende teknologi.

Ovennevnte oppsett viser at det er betydelig usikkerhet knyttet til de planlagte innsparingene i 2021 innenfor helse- og omsorgssektoren.

## **Hvorfor bør vi snarest mulig etablere en felles arbeidstidsordning for de ansatte ved Guleng 3**

Vanligvis bruker man samme arbeidstidsordning/turnus for de som arbeider innenfor en institusjon, bo- og omsorgstilbud o.l. Ulike ordninger kan være utfordrende for arbeidsmiljøet, og særlig når disse arbeidslagene delvis må dekke over hverandres turnus, eksempelvis med pausavvikling. Dette er i dag et reelt problem ved Guleng 3, og delvis ved Muoniovegen.

Vi har fått tydelige signaler fra ansatte som arbeider ordinær turnus som stiller spørsmål ved hvorfor noen ansatte ved samme botiltak skal ha langturnus.

I møte med hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet 15.01.2021 ble dette vektlagt, og man ønsket en snarlig beslutning med hensyn til felles arbeidstidsordning.

Ansettelser ved Høgegga nye botiltak har vi måtte iverksette da vi nærmer oss oppstart. Planlagt nedbemanning og overtallighet ved øvrige botiltak ville delvis kunne løses ved at noen av disse ble omplassert til Høgegga. Alternativt risikerer vi at de sist ansatte ved Høgegga botiltak kan bli de som defineres som overtallige ved framtidige nedbemanninger.

Vi har også holdt enkelte stillinger innenfor helse- og omsorgssektoren vakante, i påvente av nedbemanningsprosessene. En ytterligere utsettelse betyr at vi må bestte disse vakante stillingene, og potensialet for framtidige omplasseringer blir redusert.

Hvis vi skulle kjøre prosessene med sparetiltakene på Guleng 3 fram mot 1. juli 2021, og med kommunestyrebehandling i juni 2021, så ville vi først kunne iverksette slike sparetiltak i oktober 2021. Spareeffekten ville derved bli betydelig redusert i forhold til vedtatt budsjett for 2021.



## Oppsummering

Kommunedirektøren har ansvaret for å organisere og drifte kommunens tjenester innenfor de ulike sektorer i samsvar med kommunestyrets vedtatte budsjetttrammer.

Oversikten ovenfor viser at det er av stor viktighet å implementere de planlagte nedbemanningene ved de ulike bo- og omsorgstiltakene og andre sparetiltak så snart som mulig.

Vi har i 2020 og hittil i 2021 gjennomført et betydelig antall møter med ansatte og tillitsvalgte. En ytterligere forlengelse av prosessene i forhold til ansatte og tillitsvalgte vil ikke gi nye resultater, men vil heller skape utfordringer for arbeidsmiljøet og driften.

I forhold til medvirkning fra brukere og pårørende så er det også her gjennomført flere dialogmøter og samtaler. Kommunedirektøren forutsetter at virksomhetslederne gjennomfører gode medvirkningsprosesser når endringer skal gjennomføres. Tjenestevedtakene vil på vanlig måte skje med utgangspunkt i faglige vurderinger og innenfor de lovmessige rammer, samtidig som man forholder seg til godkjente budsjetttrammer. Tjenestetildelinger kan på vanlig måte påklages og vil bli vurdert nøye.

Kommunedirektøren vil i forbindelse med de kvartalsvise regnskapsrapportene komme med forslag til kommunestyret på nødvendige budsjettreguleringer slik at kommunens budsjett for 2021 er i balanse.

Avslutningsvis nevnes at de øvrige sektorene (Oppvekst og kultur og Drift og utvikling) er i rute med sine planlagte sparetiltak.

Storslett, 4. februar 2021.

Jan-Hugo Sørensen