



Omstilling og nedbemanning av nattevakter i enhet for sykehjem og enhet for hjemmetjenester

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Arbeidsmiljøutvalget	

Saksdokumenter vedlagt:

Vedlegg:

Øvrige saksdokumenter:

Hovedtariffavtalen
Hovedavtalen
Forvaltningsloven
Retningslinjer for omstilling og nedbemanning i Trysil kommune

Rådmannens innstilling:

Arbeidsmiljøutvalget gir sin tilslutning til de framlagte kriterier og til gjennomføringsplan for omstilling og nedbemanning av nattevakter i enhet for sykehjem og enhet for hjemmetjenester i Trysil kommune jfr. vedlegg 1 og 2.

Trysil kommune

Jan Sævig
rådmann

(Dokumentet er elektronisk godkjent og er derfor uten signatur.)

Bakgrunn

Med bakgrunn i endret organisering av nattevakter i enhet for sykehjem og enhet for hjemmetjenester fra 01.06.2019 blir det behov for færre årsverk på natt. Det er derfor behov for å foreta en omstilling og nedbemanningsprosess. Fra 01.06.2019 vil det være behov for 3,6 årsverk nedbemanning/omstilling av fagarbeidere og pleiemedarbeidere.

Vurdering

Det er behov for en omstillings- og nedbemanningsprosess blant nattevakter i enhet for sykehjem og enhet for hjemmetjenester.

I slike prosesser hviler det et ansvar både på arbeidsgiver- og arbeidstakersida for at man skal lykkes. I tillegg er det viktig at nærmeste ledere ivaretar enkeltansatte i prosessen. Dette gjøres gjennom å sikre at alle får god informasjon og blir involvert på en god måte. Det er gjennomført tre informasjonsmøter for berørte nattevakter.

Det er viktig at prosessen gjøres så grundig og ryddig som mulig for å skape mest mulig forutsigbarhet for de som blir berørt.

Nedbemanningen vil bli sett på i samlet for alle avdelinger som har nattevakter i de to enhetene som blir berørt.

Kriteriene vil følge lov og avtaleverk. Både Hovedtariffavtalens kap. 1 § 3 pkt. 3.3, Arbeidsmiljøloven § 15- (2) og Hovedavtalens del B § 1-4-1 gir føringer for omstilling og nedbemanning. Trysil kommune har en plikt i forhold til lov og avtaleverk å prøve å unngå oppsigelser så lang det er mulig ved å omplassere til ledige stillinger der ansatte er kvalifisert for innenfor hele den kommunale organisasjon (AML § 15-7 (2)). Dersom det blir behov for oppsigelser, vil dette gjennomføres i h.h.t. Arbeidsmiljøloven § 15.

Bemanningsplanen for den nye avdelingen er lagt med 2 sykepleiere og 6 fagarbeidere hver natt (inkl. forsterket skjermet enhet). Det er nedsatt ei arbeidsgruppe som arbeider med aktivitetsplan, bemanningsplan og turnus. Arbeidstakerorganisasjonene er representert i dette arbeidet. Arbeidet er ikke ferdigstilt og er derfor ikke formelt drøftet.

Det er utarbeidet framdriftsplan og forutsetninger for omstilling og nedbemanningsprosess knyttet til endret organisering av nattevakter fra 01.06.2019. Dokumentene er drøftet med tillitsvalgte. Referat fra drøftingsmøtet følger vedlagt.

Konklusjon

Det gjennomføres en prosess i h.h.t. bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen, Forvaltningsloven og retningslinjer for omstilling og nedbemanning av nattevakter i enhet for sykehjem og enhet for hjemmetjenester i Trysil kommune. Lov og avtaleverket er styrende for den beskrevne prosessen, videre kriterier for omstilling og nedbemanning.

Prosesen vil ivareta de ansatte på best mulig måte. Rådmannen anbefaler at prosessen gjennomføres i h.h.t. vedlegg 1 og 2.