

BUDSJETT- ØKONOMIPLAN 2020-2023

INFORMASJONSSKRIV TIL ANSATTE I HELSE OG VELFERD

I dag, torsdag 07.11.19, har Rådmannen lagt fram forslag til budsjett 2020 og økonomiplan 2020-2023. Endringene er omfattende i 2020 og i økonomiplanperioden for de kommende 4 årene. Det er krevende for alle kommunale virksomhetsområder å tilpasse driften til de økonomiske rammene noe som har gjort det nødvendig å ta en gjennomgang på;

- om vi organiserer tjenestene på de riktige og mest effektive måter
- om vi gir rette tjeneste til rett bruker
- om vi gir likeverdige tjenester uavhengig av hvor brukeren bor
- om vi bruker ansattes kompetanse på riktig måte etc...

Helse og velferd har hatt en prosess på dette gjennom samhandling mellom kommunalsjef, virksomhetsledere, avdelingsledere og støttetjenester. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud har deltatt både i samhandlingsmøter og i drøftinger.

Rådmannen har etter dette lagt fram forslag til endringer innenfor virksomhetsområdene i helse som berører både organisering, struktur og tjenestetilpassinger.

De største endringene er;

På grunn av endringer i brukerbehov vil ressurser frigjøres fra Reinsholm bofellesskap. Reinsholm bofellesskap foreslås avviklet.

Organisering av Bo- og dagtilbudtjenesten (BODA) endres. Antall avdelinger reduseres fra 10 til 8 i 2020. Dette som følge av at:

- Avdeling Lysgård og avdeling Reinsholm Vest samordnes. Foreløpig skal disse avdelingene ikke ha felles avdelingsledelse. Tiltak rundt en enkeltbruker som organisatorisk har ligget under avdeling Reinsholm siden mai 2019 overflyttes tilbake til avdeling Reinsholm Vest. Reinsholm Vest får ny avdelingsleder; Anna Maria Dyrstad.
- Bofellesskapene Veslefrikk og Vinkeln samorganiseres i en avdeling med felles avdelingsledelse. Avdelingsleder blir Ida Holan som pr i dag er leder for Veslefrikk.
- I tillegg flyttes avdelingsledelsen for omsorgsboligene ved G/H bygget fra Hjemmetjenesten til BODA og samorganiseres med Bofellesskapet Prost Brants vei og Arken arbeid og aktivisering i en avdeling. Disse vil få felles avdelingsledelse. Avdelingsleder blir Lise- Marte Troset. Ved at Hjemmetjenesten overfører G/H bygget til BODA er det naturlig at årsverkene som pr i dag er knyttet dit overføres til BODA.
- Avd psykisk Helse og Rusavdelingen foreslås samorganisert innen økonomiplanperioden.

Det er også foreslått endring i organiseringen av Hjemmetjenesten Øra og Vinne med å etablere Stekke omsorgsboliger (evt med omegn) som en avdeling og andre hjemmeboende brukere i Vinne og Øra som en avdeling. Dette utgjør ingen endring i antall avdelinger for Hjemmetjenesten.

For å bygge ny struktur og gi handlingsrom til organisatoriske endringer i Hjemmetjenesten går vi i 2020 midlertidig bort fra årsplan til en 12 ukers rullerende turnus. Arbeidet med nye bemanningsplaner starter umiddelbart.

Frisklivssentralen vurderes overført fra Hjemmetjenesten til samfunnsmedisinsk avdeling i løpet av 2020. Treningskontakt overflyttes til Frisklivssentralen.

NAV har mål om å redusere antallet mottagere av økonomisk sosialhjelp med 33 personer i løpet av 2020. Dette krever tett samarbeid innad i NAV (stat-kommune), mellom NAV og andre virksomhetsområder i Helse- og velferd og med andre sektorer i kommunen.

Ut over dette er skjer det en del tjenestemessige tilpasninger og reduksjoner i årsverk som gir endring i bemanningsplanene og drift i ulike avdelinger.

Hva betyr dette for ansatte og brukerne?

Ansatte vil bli berørt på ulike måter i denne prosessen. En del av disse tiltakene vil føre til overtallighet i avdelingen og/eller i enheten, dette som følge av at arbeidsoppgavene faller bort. Dette vil utløse en prosess knyttet til å finne erstatningsstillinger for disse ansatte i andre avdelinger eller enheter. Dette skjer etter oppsatte prosedyrer i samhandling mellom leder, den berørte ansatte, personalavdelingen og tillitsvalgte. Det kartlegges i slike tilfeller alle typer ledige stillinger i alle avdelinger for å skape handlingsrom for å tilby en annen stilling. Hvis det ikke lykkes å finne erstatningsstillinger kan det føre til oppsigelse. Dette er noe vi selvfølgelig prøver å unngå i det lengste.

Avdelinger /personalgrupper som ikke blir direkte berørt av overtallighet får kanskje nye medarbeidere som har blitt omplassert på grunn av dette. Da er det alles ansvar å ivareta nye kolleger og inkludere dem best mulig for å opprettholde gode arbeidsmiljø.

Enkelte ledere blir direkte berørt på samme måte som andre arbeidstakere. Det er også en viktig å ivareta dem i denne prosessen.

Brukerne ivaretas gjennom de rettigheter de har på tjenester gjennom sine enkeltvedtak. Noen brukere vil flyttes over til nye avdelinger med noen andre tjenestemottakere rundt seg. Da er det som alltid viktig å ivareta overgangen så godt som mulig for å sikre god kontinuitet og kvalitet på tjenesten.

Informasjonsmøter

Enhetene/avdelingene som er mest berørt vil invitere ansatte til informasjonsmøter de kommende dagene. Dette for å kunne gi mer detaljert informasjon om ulike tiltak, tidsperspektiv rundt endringene samt svare på spørsmål.

Hovedtillitsvalgte har også en plan for å følge opp plasstillitsvalgte slik at de får støtte og kan være en best mulig ressurs for sine medlemmer. Hovedverneombud har dialog med og støtter opp om sine verneombud på de ulike arbeidsplassene. Det vil også blir et tett partsamarbeid med møter mellom avdelingslederne og tillitsvalgte/verneombud framover.

Ansatte som har behov for informasjon, råd eller veiledning bes ta kontakt med sin nærmeste leder, tillitsvalgt eller verneombud. Det er viktig å være aktiv med å søke informasjon på rett sted hvis du lurer på noe.

Verdal 07.11.19

Anne Kari Haugdal
Kommunalsjef helse og velferd

Informasjon om økonomiplan 2020-2023 fra rådmannen

Før årsskiftet skal kommunestyret hvert år vedta en økonomiplan for de kommende fire år. Dette bestemmes av kommuneloven. Budsjettet for det kommende året er første året i økonomiplanperioden. Det er mange formkrav til dette, bl.a. at det skal være økonomisk i balanse.

I år betyr det at kommunestyret 9. desember vedtar en økonomiplan for årene 2020 -23, og det forpliktende budsjettet for 2020. Budsjettvedtaket blir da oppdraget for hele kommuneorganisasjonen i 2020. For de tre siste årene i økonomiplanperioden er innholdet mer retningsgivende, og bearbeides fram til de enkelte års budsjettvedtak.

Kommuneloven bestemmer også at det er formannskapet som er ansvarlig for å lage en innstilling til hva kommunestyret skal vedta. Dette vil formannskapet i år gjøre 21. november. Samme dag vil budsjett og økonomiplan behandles i Administrasjonsutvalget.

Perioden mellom 21. november og 9. desember er da tiden for det som kalles alminnelig ettersyn, og da kan alle eksterne interessenter komme med uttalelser til budsjettinnstillingen.

I Verdal er det, som i svært mange kommuner, valgt en form med at rådmannen legger fram forslag til økonomiplan og budsjett. Mange ansatte og fagorganisasjonen er involvert i dette arbeidet, som i sum skal bli et forslag i tråd med lover og forskrifter. I år har også formannskapet vært tettere involvert i arbeidet.

Rådmannens forslag har ingen formell status, men er utgangspunkt for formannskapets og kommunestyrets arbeid. Etter at rådmannens forslag er lagt fram arbeider også de politiske partiene med sine meninger og argumenter, men det er ikke noe som kommuneorganisasjonen eller rådmannen har noen involvering i.

Mye av grunnlaget for det som legges fram som forslag ligger i den eksisterende økonomiplanen, vedtatt av kommunestyret for et år siden. I tillegg er det mange andre førende planer, som for eksempel kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplaner, temaplaner m.v.

Vår egen lederplattform, samhandlingsregler og strategiske prinsipper er også svært styrende for hvordan helheten i forslaget bygges opp. Og like sikkert er det hvert år; vi kunne brukt enda mer penger for å skape enda mer i Verdalsamfunnet. Men inntektene våre er gitt, og da må vi husholde som best vi kan med disse. Alle pengene kommunestyret rår over er i bruk i forslaget som ble lagt fram i dag, og det betyr at vi vil bruke over 1,2 milliard kroner til tjenester i Verdalsamfunnet neste år.

Vi vet også at vi må utvikle arbeidsformer og tilpasse tjenester til nye virkeligheter i årene framover. Derfor er vår kultur og evne til stadig endring og utvikling sentralt.

Verdal, 7. november 2019

Jostein Grimstad