

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:

Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 03.03.2020	Møtetid: 09:00 - 09:30	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
Fra og med sak:	3/20		
Til og med sak:	5/20		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2019-2023

<u>H/Pp:</u> Kristin Strømskag <u>Sp/V/Frp</u> Knut Arne Strømøy Lene Dahlø Skarsvåg Arvid Hammernes	<u>Ap:</u> Berit Flåmo Geir Egil Meland	<u>R/Sv:</u> Dordi Hammer <u>Arbeidstakerrepresentanter</u> Fagforbundet: pt. Bente Øyen <u>Juristforbundet:</u> Aimee`Leistad
---	--	---

Faste representanter med forfall:

<u>H/Pp:</u>	<u>Ap:</u>	<u>R/Sv:</u>
<u>Sp/V/Frp</u>		<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>

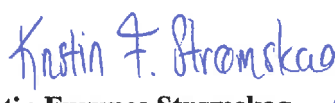
Vararepresentanter som møtte:

<u>H/Pp:</u>	<u>Ap:</u>	<u>R/Sv:</u>
<u>Sp/V/Frp</u>		<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>

Merknader:

1. Innkalling med sakliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Kristin Furunes Strømskag
Ordfører


Geir Egil Meland
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 03.03.2020

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
3/20	20/370 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 07.01.20
4/20	17/1384 MORGENDAGENS OMSORG - JUSTERING AV VEDTAK
5/20	20/143 NY ORGANISERING AV PLEIE- OG OMSORGSTJENESTEN FRA 01.04.20

3/20

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 07.01.20

Vedtak:

Protokoll fra møte 07.01.20 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Innstilling:

Protokoll fra møte 07.01.20 godkjennes som framlagt.

4/20

MORGENDAGENS OMSORG - JUSTERING AV VEDTAK

Vedtak:

- Frøya kommunestyre godkjenner vedlagte «plan for omstilling til ny organisering av helse og omsorgssektoren i Frøya kommune». Dette innebærer at alle ansatte som arbeider i pleie og omsorg vil på et gitt tidspunkt få en endringsoppsigelse, og samtidig får garanti for nytt arbeid i den «nye» organisasjonen. De får ingen garanti for samme arbeid og stillingsbetegnelse som tidligere. Endringsoppsigelsene kommer når den nye organisasjonsmodellen, bemanningsplanen og tidspunktet for iverksetting er klar.
- Medarbeiderne orienteres om prosessen så snart avtalen er vedtatt av Frøya kommune, og vedlagte «omstillingsavtale» benyttes i samhandling mellom tillitsvalgte og kommunen som arbeidsgiver.
- Ansatte søker på stilling i den nye organisasjonen gjennom intern utlysning.
- I alle avdelinger skal det foreligge en bemanningsplan som viser de oppgaver og mål som virksomheten har. Antall arbeidstakere (stillinger) virksomheten har for å utføre oppgavene, og beskrivelse av kompetanse ansatte må ha for å kunne utføre oppgavene.
- «Prosedyre for innplassering av ansatte i ny organisering» brukes som et arbeidsverktøy til omstillingsavtalen.
- Virksomhetsleder har ansvar for at prosessen gjennomføres i tråd med disse retningslinjene, og å sørge for god kommunikasjon med tillitsvalgte og fortløpende informasjon til de ansatte – også til de som ikke blir direkte berørt.
- Personalavdelingen har et koordineringsansvar, og bistår virksomhetsleder i iverksetting av prosessen. Personalavdelingen har også ansvar for saksbehandlingen knyttet til den enkelte arbeidstaker.
- Det opprettes en stillingsbank for å sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid vurderes i forhold til ledige stillinger som de er kvalifisert for. Oppgaver, ansvar og myndighet defineres av rådmann, i samarbeid med tillitsvalgte.
- Det etableres et partssammensatt omstillingsutvalg som skal bidra til at kvaliteten og de arbeidsrettslige og personalpolitiske forhold blir utført på en god måte.

- **Omstillingsutvalgets oppgaver, ansvar og myndighet:**
 - Vurderer alle ledige stillinger, om de skal tilbys overtallige eller gå til intern/ekstern kunngjøring.
 - Har tilsettingsmyndighet ved intern omplassering når stillinger tilbys overtallige.
 - Kan innkalle overtallige til samtale for å drøfte muligheter, ønsker, forslag og evt. avdekke annen kompetanse enn det som er kjent.
- **Det overordnede ansvaret for prosessen ligger til rådmannen.**

Enstemmig.

Innstilling:

- Frøya kommunestyre godkjenner vedlagte «plan for omstilling til ny organisering av helse og omsorgssektoren i Frøya kommune». Dette innebærer at alle ansatte som arbeider i pleie og omsorg vil på et gitt tidspunkt får en endringsoppsigelse, og samtidig får garanti for nytt arbeid i den «nye» organisasjonen. De får ingen garanti for samme arbeid og stillingsbetegnelse som tidligere. Endringsoppsigelsene kommer når den nye organisasjonsmodellen, bemanningsplanen og tidspunktet for iverksetting er klar.
- Medarbeiderne orienteres om prosessen så snart avtalen er vedtatt av Frøya kommune. og vedlagte «omstillingsavtale» benyttes i samhandling mellom tillitsvalgte og kommunen som arbeidsgiver.
- Ansatte søker på stilling i den nye organisasjonen gjennom intern utlysning.
- I alle avdelinger skal det foreligge en bemanningsplan som viser de oppgaver og mål som virksomheten har. Antall arbeidstakere (stillinger) virksomheten har for å utføre oppgavene, og beskrivelse av kompetanse ansatte må ha for å kunne utføre oppgavene.
- «Prosedyre for innplassering av ansatte i ny organisering» brukes som et arbeidsverktøy til omstillingsavtalen.
- Virksomhetsleder har ansvar for at prosessen gjennomføres i tråd med disse retningslinjene, og å sørge for god kommunikasjon med tillitsvalgte og fortløpende informasjon til de ansatte – også til de som ikke blir direkte berørt.
- Personalavdelingen har et koordineringsansvar, og bistår virksomhetsleder i iverksetting av prosessen. Personalavdelingen har også ansvar for saksbehandlingen knyttet til den enkelte arbeidstaker.
- Det opprettes en stillingsbank for å sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid vurderes i forhold til ledige stillinger som de er kvalifisert for. Oppgaver, ansvar og myndighet defineres av rådmann, i samarbeid med tillitsvalgte.
- Det etableres et partssammensatt omstillingsutvalg som skal bidra til at kvaliteten og de arbeidsrettslige og personalpolitiske forhold blir utført på en god måte.
- **Omstillingsutvalgets oppgaver, ansvar og myndighet:**
 - Vurderer alle ledige stillinger, om de skal tilbys overtallige eller gå til intern/ekstern kunngjøring.
 - Har tilsettingsmyndighet ved intern omplassering når stillinger tilbys overtallige.
 - Kan innkalle overtallige til samtale for å drøfte muligheter, ønsker, forslag og evt. avdekke annen kompetanse enn det som er kjent.
- **Det overordnede ansvaret for prosessen ligger til rådmannen.**

5/20

NY ORGANISERING AV PLEIE- OG OMSORGSTJENESTEN FRA 01.04.20

Vedtak:

Administrasjonsutvalget støtter rådmannens forslag til ny organisering av pleie- og omsorgstjenesten fra 01.04.20

Enstemmig.

Innstilling:

Administrasjonsutvalget støtter rådmannens forslag til ny organisering av pleie- og omsorgstjenesten fra 01.04.20