



GRONG[®] kommune

ORGANISASJONSPLAN

FOR

GRONG KOMMUNE

HELSETJENESTENE

2019

Forslag datert 28.02.2019

1.0	<i>INNLEDNING</i>	3
2.0	<i>PROSESS</i>	4
3.0	<i>MÅL</i>	4
4.0	<i>ORGANISASJONSPLAN</i>	4
4.1	<i>GJELDENDE ORGANISASJONSPLANER</i>	4
4.2	<i>FORSLAG TIL ORGANISASJONSPLAN</i>	5
4.3	<i>VALG AV ORGANISASJONMODELL</i>	6
5.0	<i>BEMANNINGSPLAN</i>	6
5.1	<i>BEMANNINGSPLAN PER 01.10.2018</i>	6
5.2	<i>FORSLAG TIL NY BEMANNINGSPLAN - HELSETJENESTEN</i>	6
6.0	<i>STILLINGSBESKRIVELSER - ARBEIDSFORDELING</i>	7
7.0	<i>FYSISKE KONTORLØSNINGER</i>	9
8.0	<i>IVERKSETTING</i>	9

1.0 INNLEDNING

Kommunestyrets behandling i møte den 20.12.2018, sak 90/18, som omhandler Årsbudsjett 2019 og Handlingsplan 2019, fremkommer følgende utviklingstiltak innenfor rammeområde for helse, omsorg og velferd (pkt. nr.: 6):

Utarbeide ny organisasjonsplan for avdelingene innen helse med en felles administrativ ledelse av helseavdelingene.

Helsetjenestene begrenses til tjenesteområdene som er definert inn under Familiebasen, Fysioterapi- og rehabiliteringstjenesten og legetjenesten.

Grong kommune vedtok gjeldende organisasjonsplan for Legetjenesten i 2017, jfr. Administrasjonsutvalgets sak 3/17 i møte 25.04.2017 og organisasjonsplan for Familiebasen i 2010, jfr. Administrasjonsutvalgets sak 1/10 i møte 15.04.2010.

Som det fremgår av kommunestyrets vedtak vil planen i hovedsak omhandle ledelse og administrative funksjoner. Dette inkluderer også fagledelse. Dersom planen medfører endringer i helsetjenestene kommenteres dette.

Administrasjonen har arbeidet over tid med organisasjonsspørsmålet innenfor berørte fagområder. Frem til nå har det ikke vært mulig å prioritere arbeidet med ny organisering innenfor helsetjenesten. En samordnet administrativ ledelse for helsetjenestene er også nå aktualisert i rapporten fra PA Consulting, hvor viktigheten av bedre kartlegging og koordinering av helse- og omsorgstjenestene tas opp som tema.

Grong, 28.02.2019

Tore Kirkedam
personalsjef

Eyvind Gartland
kommunalsjef

2.0 PROSESS

Løsninger som anbefales, er i all hovedsak basert på omforente tiltak i dialog mellom ledelse og tillitsvalgte innenfor helsetjenestene (Familiebasen, Fysioterapi- og rehabiliteringstjenesten og legetjenesten) og rådmann.

Dette er en prosess som i hovedsak berører ledelsesfunksjoner og derfor er øvrige ansatte ikke involvert i prosessen, De ansatte blir fortløpende orientert og har mulighet for tilbakemeldinger gjennom personalmøter på avdelingene.

Det har vært avhold følgende møter/samlinger:

- 21.01.2019 (berørte ledere og tillitsvalgte)
- 15.02.2019 (berørte ledere tillitsvalgte)
- Ansatte er blitt orientert gjennom avdelingsmøter.

Planen sendes ut på høring til alle berørte arbeidstakerorganisasjoner.

3.0 MÅL

Følgende mål ble definert for arbeidet med ny organisasjonsplan for helsetjenestene:

- ✓ Familiebasen, fysioterapi- og rehabiliteringstjenesten og legetjenesten inngår i det som defineres som Helsetjenesten. Målsettingen med prosessen er å skape en avdeling med en administrativ leder, nestleder/stedfortreder og faglederfunksjoner.
- ✓ Styrke tverrfaglig koordinering og samhandling for å videreutvikle helsetjenestene overfor våre brukere, samt videreutvikle samarbeidet med andre samhandlingspartnere som f.eks. Nav, barnevern.
- ✓ Styrke kvaliteten på forvaltningsoppgavene ved å samle disse under felles ledelse
- ✓ Frigjøre fagpersoner fra administrative og forvaltningsmessige oppgaver, for derigjennom skape større mulighet for å jobbe med fag.

4.0 ORGANISASJONSPLAN

4.1 GJELDENDE ORGANISASJONSPLANER

Grong kommune vedtok gjeldende organisasjonsplan for Legetjenesten i 2017, jfr.

Administrasjonsutvalgets sak 3/17 i møte 25.04.2017 og organisasjonsplan for Familiebasen i 2010, jfr. Administrasjonsutvalgets sak 1/10 i møte 15.04.2010.

For Fysioterapitjenesten har vi ingen organisasjonsplan av nyere dato.

Følgende administrative ressurser omfattes av Helsetjenesten i dag:

- Totalt 210 % fordelt som følger:
 - Fysioterapi- og rehabiliteringstjenesten 50 %
 - Legetjenesten 80 %
 - Familiebasen 80 %

I alle lederstillingene ligger det en andel fagoppgaver som ikke er spesifikke lederoppgaver.

Kommunalsjefstillingen inngår i prosessen som omhandler overordnet ledelse.

100 % sekretærressurs innenfor pleie og omsorg, arbeider også noe innenfor legetjenesten.

Denne administrative ressurs blir behandlet under prosessen som omhandler Servicekontoret.

4.2 FORSLAG TIL ORGANISASJONSPLAN

Viser til målsettingen. Forslag til ny organisasjonsplan vil derfor være å organisere helsetjenesten med en helseleder i 100 % stilling.

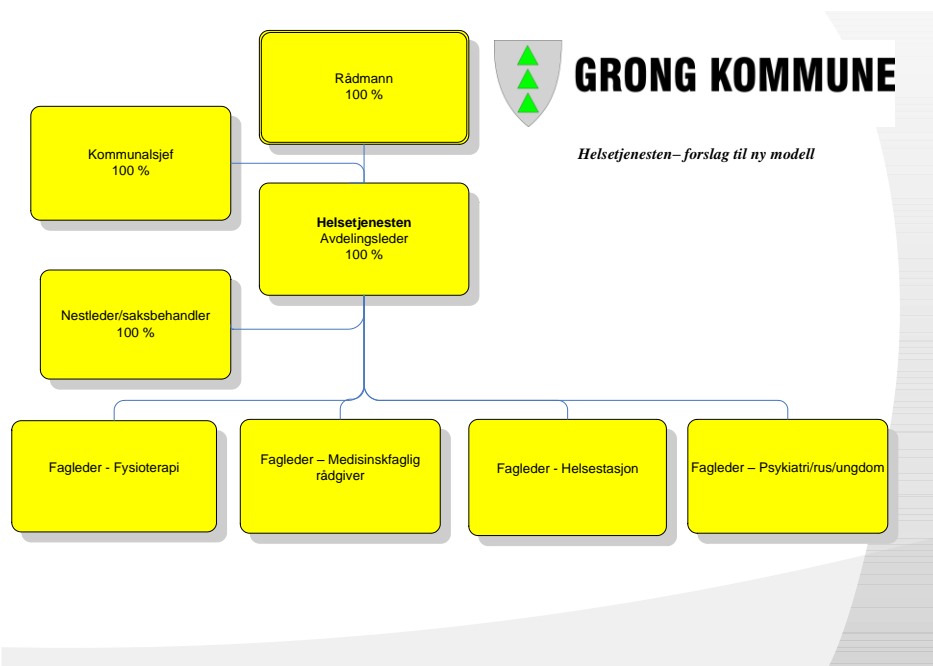
En avdeling av en slik størrelse bør også ha en nesteleder. Som tidligere nevnt er ulike forvaltningsoppgaver og administrasjon også omfattende og kan en nestleder kombineres med en saksbehandlerressurs for å ivareta ulike forvaltningsoppgaver fra flere avdelinger. Samt utføre saksbehandling på fagnivå. Største delen av vedtak fattes i dag innenfor pleie og omsorg, men kompleksiteten er større innenfor helse.

Ansvar for koordinerende enhet anbefales flyttet til ny avdelingsleder – helse (helseleder). Det vises her til anbefalinger i veileder for rehabilitering, habilitering, individuell plan og koordinator IS-2651 fra Helsedirektoratet. Sitat: «*Koordinering og samhandling er områder med behov for sterkere lederforankring. Enhetens virkeområde på tvers av enheter, fagområder, nivåer og sektorer taler for at den bør plasseres høyt oppe i organisasjonen*» Ved en slik organisering vil man sikre god samhandling og koordinering av tjenestene. Samt styrke fagkompetansen. Dette vil kunne gi et bedre samordnet og helhetlig tjenestetilbud til den enkelte bruker.

Vurderinger av behov for fremtidig fagledelse:

- Fagleder – Helsestasjon
- Fagleder - Psykiatri/rus/ungdom
- Fagleder - Medisinskfaglig rådgiver
- Fagleder – Fysioterapi/rehabilitering

Ved ny organisering, foretas utlysning av avdelingsleder – helse og nestleder/saksbehandler. Rådmannen vurderer intern eller ekstern utlysning. Fagledere utpekes av arbeidsgiver og ressurs inngår i ordinær stillingsandel. Andel ressurs til fagledelse må stå i forhold til stillingsandel og øvrige oppgaver tillagt stillingen.



4.3 VALG AV ORGANISASJONSMODELL

Rådmannens anbefaling:

Alternativet som fremgår av kap. 4.2 anbefales som valg av organisasjonsmodell.

5.0 BEMANNINGSPLAN

5.1 BEMANNINGSPLAN PER 01.10.2018

Bemanningsplanen omfatter dagens administrative ressurser.

Stillingsbetegnelse:	Stillingsandel:	St.kode:	Merknad:
Avdelingsleder – Familiebasen	80 %	7451	
Avdelingsleder – Legetjenesten	80 %	7451	
Ledende fysioterapeut – Fysio- rehabiliteringstjenesten	50 %	7617	

I alle lederstillingene ligger det en andel fagoppgaver som ikke er spesifikke lederoppgaver

5.2 FORSLAG TIL NY BEMANNINGSPLAN - HELSETJENESTEN

Rådmannens anbefaling:

Jeg foreslår følgende bemanning:

Stillingsbetegnelse:	Stillingsandel:	St.kode:	Merknad:
Avdelingsleder - helse	100 %	7451	
Nestleder/saksbehandler	100 %	7451/8530	
Fagleder – Ledende helsesøster		7453	
Fagleder - Psykiatri/rus/ungdom		7453	
Fagleder - Medisinskfaglig rådgiver		7453	
Fagleder – Ledende fysioterapeut		7453	

Oppfølging av avdelingsleder – helse (helseleder) ivaretas av en kommunalsjef i rådmannens ledergruppe. Ny organisasjonsplan iverksettes så snart ny organisasjonsplan praktisk lar seg gjennomføre.

Ressurs tilhørende fysioterapi på 50 %, Familiebasen 80 % og legetjenesten 80 % legges inn i ledelse (helseleder/nestleder) av den nye avdelingen som benevnes Helsetjenesten.

Stillingsstørrelse for nestleder/saksbehandler fastlegges endelig ved tilsetting, avhengig av kompetanse. Samt om det kan være aktuelt og fordele nestlederrollen og sakbehandlerrollen på fagledere. Men samlet ressursbehov for nestleder/ saksbehandler er 100 %.

Fysioterapi- rehabiliteringsavdelingen har i løpet av de siste 2 årene blitt tilført en økt stillingsressurs på 1 årsverk. Ved en overføring av 50 % stilling til felles ledelse sitter man likevel igjen med en økning i kurativt arbeid på 50 %. Videre vil ny ledelsesstruktur med felles ledelse kunne frigjøre økt fagressurs til helsesøster.

Det vil fra 2020 bli lovpålagt å ha tilgang til Ergoterapeut for kommunene. Differansen mellom dagens administrative ressurs og forslag til ny organisering viser en reduksjon på 10 %, Det anbefales å sette av denne ressursen til å imøtekomme dette kravet. Her kan man se for seg en løsning med samarbeid på tvers av kommunene, eller tjenesten kan som i dag, kjøpes fra Namdal Rehabilitering.

6.0 STILLINGSBESKRIVELSER - ARBEIDSFORDELING

En gjennomgang av alle arbeidsoppgaver og forslag til nye stillingsbeskrivelser har resultert i forslag til oppgavefordeling som fremgår under. Rådmannen har fullmakt til å godkjenne stillingsbeskrivelser, jfr. gjeldende delegasjonsreglement for Grong kommune.

Stillingstittel:	Avdelingsleder - helse
Stillingsressurs:	100 %
Hovedfagområde:	Helsetjenesten

- Administrativt ansvar for legetjenesten, fysio- og rehabiliteringstjenesten og familiebasen:
 - Overordnet samordning og fordeling av arbeidsoppgaver
 - Overordnet ledelse alle fagområder
 - møtестruktur internt og eksternt, ansvar fellesmøter
 - Leder legevakt
 - Delta i samarbeidsutvalget legevakt
 - Informasjon og kommunikasjon internt, og eksternt til overordnet nivå politisk og administrativt
 - HMS –Arbeidsmiljø – Intern-kontroll
 - Videreutvikle instruksjer/ stillingsbeskrivelser
 - Overordnet prosjektansvar
 - Delta i kontakt med samarbeidsparter hvor dette er nødvendig
 - Representere fagområdene på mellomledernivå
 - Godkjenning LIS-lege
 - strategisk planlegging, sammenheng mellom mål, planer, tiltak, rapportering og kvalitetsvurdering
 - organisasjonsutvikling
- Personalansvar
- Medarbeidersamtaler
- Økonomiansvar:
 - Økonomistyring: - budsjett, regnskap
 - Anvisningsmyndighet
 - Innkjøps- og bestillingsmyndighet
 - Lønnsanvisning
 - Felles rapportering for avdeling i forhold til måloppnåelse, økonomi og div. statistikk.
- Veiledning/ opplæring:
 - Introduksjon av nye ansatte
 - Arbeidsvurderinger og tilbakemeldinger i den daglige jobbutførelsen i driften av avdelingen, veiledning, instruksjon og motivasjon
 - Iverksette velferdstiltak
- Saksbehandling:
 - Fatte vedtak eller lage innstillinger etter lov, forskrifter og delegasjonsreglement for iverksetting av overordnede tiltak som er knyttet til driften av avdelingen (økonomi, personal osv.)
 - Tilrettelegge beslutningsgrunnlag for de folkevalgte og administrasjonen
 - Kan også utføre saksbehandling på det område vedkommende har kompetanse på.
- Koordinering av det forebyggende arbeidet innenfor gjeldende fagområder i helsetjenesten

- Leder for Psykososialt Kriseteam
- Leder i koordinerende enhet
- Øvrige oppgaver etter overordnedes bestemmelse

Stillingstittel:	Nestleder/saksbehandler
Stillingsressurs:	100 %
Hovedfagområde:	Helsetjenesten

- Bistå og være stedfortreder for Helseleder i dennes oppgaver
- Saksbehandling
 - Forvaltningssaker
 - Bistå leder i administrative saker
 - Bpa – inkl. koordinere saksutredninger
 - Støttekontakt – inkl. koordinere saksutredninger
 - Avlastning – inkl. koordinere saksutredninger
 - Omsorgslønn – inkl. koordinere saksutredninger
 - Parkeringstillatelse – inkl. koordinere saksutredninger
 - Ledsagerbevis – inkl. koordinere saksutredninger
 - Individuell plan – inkl. koordinere saksutredninger
 - TT-kort – inkl. koordinere saksutredninger
 - Skrive oppdragsavtaler
- Deltakelse i koordinerende enhet
- Daglig oppfølging legekantor inkl. bemanning legevakt
- Koordinering og mottak av studenter innenfor fagområdene
- Utnevning av koordinatorene
- Ansvar for oppfølging og utarbeidelse av rutiner
- Kompetanseutvikling
- Sekretær og tilrettelegger for Grong ungdomsråd
- Introduksjon av nye ansatte i samarbeid med Helseleder
- Utarbeidelse av rutiner/ retningslinjer/ reglement for avdelingen i samarbeid med fagledere
- Medarbeidersamtaler
- Øvrige oppgaver etter overordnedes bestemmelse

Stillingstittel:	Fagleder
Stillingsressurs:	
Hovedfagområde:	Helsetjenesten

- Fagledelse

Oppgavefordelingen mellom stillingene vurderes kontinuerlig med tanke på en til enhver tid optimal fordeling av oppgavene mellom de ulike stillingene og fagområdene. Eventuelle ny fordeling av arbeidsoppgaver, fastsettes av rådmannen, jfr. gjeldende delegasjonsreglement.

7.0 FYSISKE KONTORLØSNINGER

Dagens kontorløsning innenfor helsefløya er tilfredsstillende i forhold til bemanning i forslag til ny organisasjonsplan.

8.0 IVERKSETTING

Rådmannens anbefaling:

Ny organisasjonsplan iverksettes så snart ny organisasjonsplan praktisk lar seg gjennomføre.

Planen foreslås behandlet av administrasjonsutvalget 7. mars 2019. Planen sendes ut på høring til berørte arbeidstakerorganisasjoner, med høringsfrist 1. mars 2019.