

Sak nr:

49/13

Dato:

12.12.13

Saksbehandler:

Dan Kallieson

Til Medbestemmelsesutvalget

Saken fremmes i henhold til medbestemmelsesavtalen § 4.3 a, 4.2a, c, d, og e

NEDLEGGELSE AV MST I FORBINDELSE MED SALDERING AV BUDSJETT 2014

Bakgrunn:

Barne- og familietaten har av byrådet fått pålegg om å saldere budsjettet med 5 656 000 kroner. Staten fikk opprinnelig en rammereduksjon på 3 000 000 kroner, og senere et kutt på 2 656 000 i en tilleggsinnstilling.

Etaten har i arbeidet med å saldere budsjettet, sikret medvirkning fra tillitsvalgte i tråd med lov og avtaleverk. Etaten følger opp pålegget gjennom flere effektiviseringsiltak i etatens administrasjon, i tillegg til avvikling av MST. For så langt som mulig å unngå å unngå et redusert tilbud til utsatte barn i kommunen, er hoveddelen av effektiviseringskuttene tatt i etatens administrasjon.

Bakgrunnen for at etaten velger å avvikle MST, er et resultat av at tjenesten over tid har hatt begrenset etterspørsel. Det er vurdert at andre alternativer vil ha innvirkning på deler av tjenestetilbudet som bydelene etterspør. Et kutt på andre områder, vil få negative konsekvenser for det tilbudet bydelene vurderer at utsatte barn har mest behov for.

Nedleggelse av MST er vurdert som mindre inngripende og vil i mindre grad berøre etatens kjernevirksomhet enn andre alternativer. Alternativer for å sikre et effektiviseringskutt av tilsvarende størrelse, vil være nedleggelse av institusjonsvirksomhet eller arbeidet med fosterhjemsrekruttering. Institusjonene har jevnt stor etterspørsel etter plasser og inntektene fra salg av plasser dekker samlet sett utgiftene i henhold til budsjettet. Det er stor etterspørsel etter flere fosterhjem, og det er derfor vurdert som uhensiktsmessig å løse effektiviseringskravet gjennom kutt i arbeidet med fosterhjemsrekruttering.

Etatens erfaring er at MST har tilbudt en god familie- og nærmiljøbasert behandling for ungdom, i alderen 12-18 år, som har alvorlige alferdsproblemer. Utfordringen har likevel vært at tjenesten over tid har hatt begrenset etterspørsel.

En sentral forklaring, er at flere bydeler selv har bygget opp, eller knyttet seg til tjenester som har samme målgruppe som MST. Etatens erfaring er at de alternative modellene ikke innebærer samme systemaikk som MST, men at bydelene har vurdert at modellene kan være et godt alternativ til MST. Bydelenes tiltak har en lokal forankring og en tilpassning til øvrige tiltak i bydelene, noe som gjør at mange bydeler foretrekker egen løsning.

Nedleggelse av MST som tjeneste i etaten vil gi en reell innsparing, da utgiftene til driften er faste og løper selv når tjenestene ikke kjøpes av bydelene.

Andre forhold

MST har vært midlertidig stanset fra 1. mars 2013. I denne forbindelse har ansatte i MST blitt omplassert til annet relevant arbeid i etaten. Den midlertidige stansen er planlagt fram til våren 2014.

Forslag til vedtaks:

1. AMU tar til etterretning at MST nedlegges som tjeneste i Barne- og familietaten.
2. Etaten vil fremover sikre at de berørte ansatte ivaretas og gis rettigheter om omplassering av overfallige i henhold til gjeldende lov og avtaleverk.

Kristen Fjermstad
direktør

Kjeil A. Ostling
avdelingsdirektør

Vedlegg: Gjennomføringsplan



Oslo kommune
Barn- og familietaten

Vedlegg
Sak 49/13

Gjennomføringsplan for inndragelse av stillinger i forbindelse med budsjettsaldering 2014

MST

Handling	Ansvarlig	Frist
Fagforeningene informeres om saken, jf. hovedavtalens § 14 f	direktør	12.12.13
Sak om inndragelse av stillingene behandles av MBU som rådgivende sak § 4.2 a)	stab	17.12.13
Informasjon til ansatte. Avdelinger som berøres /senter samt personalseksjonen er tilstede. Aktuelle fagforeninger inviteres til å delta.	personallavd	12.12.13
Berørte ansatte gis tilbud om informasjon i møte med senterleder	Senterleder	16.12.13
Fagforeningene innkalles til et forhandlingsmøte i henhold til gjeldene regler, avtaleverk og protokoll av 07.02.1992. I møte avklares hvilke ansatte som blir berørt av bemanningsreduksjonen og derved får status som overtallig.	Avdelings dir personal	Innen utg. av uke 2 2014
Arbeidsmiljømessige konsekvenser ved inndragelse av stillinger behandles i AMU.	stab	17.12.13
Plan for gjennomføring av bemanningsreduksjon behandles som beslutende sak av MBU i henhold til § 4.3 a)	barnvernnavd.	17.12.13
Brev med innkalling til individuelle samtaler sendes ut til de ansatte som blir overtallig umiddelbart etter at beslutning om hvem som blir overtallig er tatt. Med innkallingen følger også informasjon om de ansattes rettigheter og plikter som overtallig.	Personallavd.	Innen utg. av uke 51
Individuelle samtaler med ansatte hvor fagforening inviteres til å delta. Hensikten med samtalen er å kartlegge ønsker for fremtidig arbeidssituasjon, rettigheter og plikter m.m. Repräsentanter fra Utføreravd./senter samt personalseksjonen er tilstede.	Personallavd.	Innen utg. av uke 2 2014
Alle som er berørt får fortløpende sendt oversikt over ledige stillinger i etaten etter hvert som det blir klart at de blir ledige.	Personallavd.	Løpende
Fagforeningene får løpende kopi av alt som sendes de berørte.	Utføreravd./ Personallavd.	Løpende
Ansatte tilvises aktuelle stillinger etter hvert som de blir ledige. I de tilfeller det er hensiktsmessig for den ansatte og arbeidsgiver å prøve ut en stilling tilbys en midlertidig omplassering. Alt gjøres etter drøftelse med organisasjonene jf. Avtale om omplassering § 7.1.1 c)	Personallavd.	Løpende

Tjenestested/arbeidssted står ansvarlig for å dekke lønnskostnader for overtallig personell inn til vedkommende ansatte enten er omplassert i fast stilling, er benyttet i midlertidig i annen stilling ved annet tjenestested/arbeidssted eller vedkommendes ansettelsesforholds opphører.