



Formannskapet

Deres ref.:

Vår ref.:  
16/221154/ABAARLI

Dato:  
09.11.2016

## Innspill til HP 2017-2020

Hovedverneombudet i Helse- sosial og Barne- og ungdomstjenester

### Selvhjulpenhet og mestring:

(Kap. 4, s. 67, pkt. 10)

Det er en klar dreining i kommunens profil til mer selvhjulpenhet og egen mestring til innbyggerne våre, innenfor sosiale tjenester. Å skulle legge føringer for å ha et mindre behov for hjelp, må derfor samtidig handle om kommunens satsning på forebyggingsarbeid. Forebygging handler om å redusere antall nye tilfeller av sykdom eller behov for hjelp - før de oppstår.

Samtidig med at 1/5 av befolkningen (tall fra FHI, prognose 2020) vil ha behov psykisk helsehjelp, er det foreslått et kutt på 5,8 mill. (2020) til denne gruppen og en reduksjon av antall ansatte med ca.7 årsverk. Kutforslaget legges frem uten at konsekvens og risiko er utredet. Politikerne oppfordres derfor til å stille krav til risikovurdering før beslutning fattes.

### Strukturelle endringer / tilpasninger innen psykisk helse og rus:

(Kap. 4, s. 67, pkt. 11)

Vedr. innsparingspotensiale knyttet til redusering av noe av behovet for boliger med stasjonær bemanning til gradvis etablering av 24/7 oppfølgingstjeneste: Vernetjenesten er opptatt av forsvarlig bemanning og trygg hverdag for ansatte som skal ut i ambuleringe tjenester innenfor rus og psykisk helse. Vold og trusselproblematikken er aktuell og vi minner om at Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsgiver som ansvarlig for ivaretagelse av hms for sine ansatte. Tilstrekkelig bemanning er en viktig faktor politikere bør være observante på.

### Ledertetthet:

(Kap. 4, s. 56, pkt. 5)

Det hevdes det er et potensiale for effektivisering mht. antall årsverk under tjenesteledere og avdelingsledere. Vernetjenesten ønsker å gjøre politikerne oppmerksom på at antall årsverk innenfor helsesektoren, hvor ansatte jobber i turnus,

Postadresse:  
Postboks 700  
1304 SANDVIKA  
E-post: post@baerum.kommune.no

Besøksadresse:  
Arnold Haukelands  
plass10

Org. nr: 974642891  
Bank:  
Telefon: 67 50 40 50  
Faks: 67 50 34 01

**KLART SPRÅK?**  
Hjelp oss å bli bedre:  
[klartsprak@baerum.kommune.no](mailto:klartsprak@baerum.kommune.no)

betyr å lede langt flere enn hva tallet årsverk tilsier. Svært mange ansatte har deltidstillinger (nattvakter, helgevakter, ekstravakter, etc.). I tillegg til daglig drift og forvaltning – ligger det også føringer i håndtering av BK som IA-bedrift og livsfasepolitikk som forutsetter nærledelse. Helse- og sosial og Barne- og ungdomstjenester har i dag mange Tjenestesteder hvor avdelingsledere ikke sitter på avdelingen, fordi avdelingsleder har ansvar for flere avdelinger. Det samme gjelder for tjenesteledere. Vernetjenesten ser allerede i dag at kapasiteten er sprengt mht. ansvar og oppgaver mange steder, og er derfor sterkt bekymret for effektiviseringsforslaget, særlig for våre ledere i førstelinjen. Hvor blir det av nærledelsen?

### **Økt bosetting av flyktninger (etablering og introduksjon):**

(Kap. 4, s. 64, pkt. 1)

De ansatte ved Flyktningkontoret i Bærum har jobbet på spreng og vært suverene med å levere tjenester gjennom flyktningkrisen de siste 12. månedene. Dessverre har «sprengjobbingen» medført negative konsekvenser for helse og arbeidsmiljøet. I 2017 er prognosen at bosettingen tredobles sammenlignet med tall fra 2014. I HP ligger det heldigvis føringer om økte ressurser til etablerings- og bosettingsteamet. Spørsmålet vernetjenesten ønsker politikerne stiller er: Hva innebærer en styrkning av etablerings- og introduksjonsteamet?

### **Generell kommentar:**

Mye av HP dreier seg om økt effektivisering gjennom ulike tiltak. Mange tiltak er bra; som f.eks. å kartlegge dobbelttjenester og rokkere på ressurser slik at vi fyller tomrom og utnytter kompetansen og skaper bredde i tjenestetilbudet. Andre effektiviseringstiltak som kutt, omorganiseringer, stordrift vs. smådrift, mindre ressursbruk, i tillegg til å ikke erstatte stillinger som utgår ved naturlig avgang, berører vernetjenestens mandat langt mer.

Vernetjenesten er opptatt av at de ansatte må ha gode forutsetninger for å levere gode tjenester til innbyggerne. Velferdsteknologi knyttet til psykisk helse møter andre utfordringer enn innenfor pleie og omsorg eller somatikken – og er derfor mindre aktuell. Mindre ressursbruk og kutt handler derfor for våre ansatte om dårligere samsvar mellom jobbkrav og kapasitet, oppgaver og aktivitet. Om vi skal nå målet om å være en helsefremmende arbeidsplass for våre ansatte - bør politikerne også ha dette for øye når de tar sine beslutninger.

### **Med vennlig hilsen**

Anne Kari Baarli  
Hovedverneombud Helse- og Sosial og Barne- og ungdomstjenester  
Bærum kommune