



Kommunestyret

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

16/218215/HVO-GUSK

04.11.2016

## HP 2017 - 2020 - Kommentar - Vernetjenesten

### Vernetjenestens kommentar til Handlingsplan 2017 – 2020 for Bærum Kommune

Handlingsplanen for 2017-2020 er en på mange måter naturlig fortsettelse av mange av de føringene dere politikere ga oss i 2015. HP profilerer en dreining mot mer selvhjulpenhet og egen mestring – samt mindre bistand til den enkelte bruker og færre personale til å følge opp. Vi er med på å finne smartere arbeidsmetoder. Uten en forebyggende HMS-forståelse i ryggraden til våre ledere kan imidlertid dette få alvorlige upredikerte konsekvenser som til syvende og sist er Rådmannen og dere politikeres ansvar.

I fjor pekte vi på at forvaltningen av forslag til driftsendringer ikke alltid var i henhold til lov og avtaleverk. Rådmannen har gitt signaler om at han tar det ansvaret.

Rådmannen presiserer i HP-dokumentet flere steder at organisasjonen vår skal bli endringsdyktig og innovativ. For å få til dette må man ha gode rutiner for endringsarbeidet som blir fulgt. Det har lenge vært en utfordring for kommunens ledelse å vise forståelse for at HMS-forskriften (internkontrollforskriften) skal følges. Det er lovpålagt og det er smart. I dette lyset ser vi behov for lederopplæring i metode for endring og innovasjon, der opplæring i HMS-forskriften inngår. Vi vet at faglig rådgivning til risikovurderinger og utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet er nyttig og gjør prosessene raskere og smidigere. Vi vet at det er en stor utfordring å få til nettopp dette i vår kommune.

Postadresse:  
Postboks 700  
1304 SANDVIKA  
E-post:

Besøksadresse:

Org. nr: 974642891  
Bank:  
Telefon:  
Faks:

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

## Å spare på skillingen og la daleren gå

Veiledning på HMS-forskriftens gode oppskrifter kan gis av egne kommunale krefter, det vil si Bedriftshelsetjenesten (BHTJ). Dette er deres absolutte fagområde og all erfaring viser at det er nyttig å bruke denne rådgivningen ved endringer av driften, og ved arbeid med sykefraværet.

Ett prosentpoeng nedgang i korttidssykefraværet sparer kommunen for ca 40 millioner kroner. Vi ser at metoden til BHTJ fungerer i de områdene de har fått lov til å bidra, og sykefraværet har sunket der de har engasjert seg med sin kunnskap. Vernetjenestens forslag er å øke innsatsen til BHTJ for å gjøre kommunen mer endringsdyktig. Vi vet at arbeidet deres virker. Det er en god investering som gjør at vi kan spare millioner av kroner ved smartere drift.

Fafo-rapporten ( <http://www.fafo.no/~fafo/images/pub/2015/20442.pdf> ) analyserte BHTJ i Bærum kommune og konkluderte med at tjenesten var god, men at den ble underbrukt av tjenestestedene. Hvorfor det? Hvorfor skal vi ikke ha en sterk og god bedriftshelsetjeneste i kommunen? Vi ber dere stille disse spørsmålene til administrasjonen og lytte til svarene dere får. Vi har ennå ikke helt fanget deres svar. Det kommunen risikerer ved å nedprioritere BHTJs tjenester er at man sparer på skillingen og la daleren gå. Det er uklokt og i strid med de forslag som både forskere og de som kjenner tjenesten anbefaler. Vår anbefaling til dere politikere er å uttrykke bekymring for sammenhengen mellom at vi har en minimalistisk og underbrukt BHTJ samtidig som behovet for å utvikle en endringsdyktig og innovativ kommune er stort.

Den samme kommentaren kan vi gi når det gjelder verneombudenes rammer. Verneombudenes tjeneste er obligatorisk og ledelsen skal legge til rette for at de får tid til dette nødvendige arbeidet, slik det er beskrevet i Arbeidsmiljøloven (AML)§ 6-4. Vi har svært mange eksempler på at det ikke skjer. Verneombudene klager over mangel på tid, de kommer ikke på lovpålagte møter og de får ikke nødvendig opplæring til å delta i lovpålagte prosesser. Samordning av tjenesten er nær umulig. Ansvar for dette ligger hos Rådmannen.

Vi kan ikke bli en omstillingsvillig organisasjon uten at aktørene med rett kompetanse er med på rett måte. Vi ber dere politikere om å minne administrasjonen på sitt ansvar på dette område.

## Optimalisering av Stab/støtte

Over mange år har både ledere og ansatte i Bærum kommune erfart at merkantile tjenester var splittet opp i mange fasetter og ansvarsområder, og at rutinene i dette arbeidet var ulikt. I tillegg brukte vi mange penger på denne helt nødvendige tjenesten. Våre merkantile ansatte er nøkkelpersonell i driften i Bærum Kommune. De er olje og tannhjul i maskineriet vårt, og svært nødvendige for driften vår.

Optimalisering av Stab og Støtte-tjenestene har som målsetting å gi riktig type støtte på en rask og smidig måte for de ansatte, uten dobbeltarbeid, forsinkelser og feil. Konsekvensene av dette kan gi store besparelser. Dette er et godt prosjekt med en god hensikt.

Skal dette prosjektet lykkes må Rådmannen ta inn over seg det vi har skrevet over. Han har ansvaret for at linjen forstår behovet for samarbeid og nytten av våre, BHTJ, organisasjonenes og de ansattes råd og deltakelse, hele veien ut. Akkurat i dette prosjektet hører vi at ledelsen velger å lytte til oss. Det er bra og fortjener anerkjennelse.

## Sektor barn og unge

Innen programområdet barn og unge er det lagt opp til store endringer, både i form av omorganiseringer og utbygginger. I den forbindelse er det svært viktig at prosesser følges slik vi har beskrevet over. Vernetjenesten registrerer og verdsetter at det også i denne sektoren, er en gradvis større forståelse og aksept for viktigheten av informasjon og ikke minst involvering i prosessene, men vi er likevel ikke i mål ut i linjen. Dere politikere må derfor hjelpe kommunen med å etterspørre risikovurderinger gjort av de ansatte som vet hvor skoen trykker når dere blir bedt om å ta stilling til endringer.

Når det f.eks. gjelder de økonomiske driftsrammene for barnehager, registrerer vernetjenesten at «Strukturendringer» skal legitimere kutt på 6,4 mill. frem mot 2020. Vernetjenesten har fått bekreftet at dette dreier seg om såkalte «stordriftsfordeler». Man må i så fall i samtidig være klart over, og ha grundig risikovurdert, **stordriftsutfordringene**, og det kan vi ikke se at har blitt gjort. Dere må etterspørre denne risikovurderingen, særlig med blick på konsekvenser for ansatte og brukere. Den skal foreligge.

## Helse- og sosial

På side 66 kan vi lese om effektivisering og samordning av ressurser knyttet til Friskliv og mestring. Vernetjenesten har mottatt positive signaler om at ansatte har bedre jobbidentitet mht. tilbudet til brukere med kognitiv svikt i ny organisering og samordning. Vi minner om at det blir en merbelastning for den ansatte knyttet til større påtrykk av pasienter med kroniske og alvorlige lidelser. På neste side leser vi at det kuttes med nesten 6 mill. og 7 årsverk i tjenesten psykisk helsehjelp, til tross for at behovet øker. Vi kan ikke se at dette er risikovurdert om mener det vil være feil av dere politikere å støtte dette uten at de som kan faget forteller dere hva konsekvensene kan bli.

## Økt bosetting av flyktninger

Vernetjenesten er positiv til at det er nedfelt i HP at det er behov for å øke budsjettet på Flyktningkontoret til bl. a. etablerings- og introduksjonsteamet. Vi er usikre på om det er nok midler som settes av til dette arbeidet og mener det mangler ressurser som er nødvendig for å klare å sette i gang de gode ideene om mer effektivt arbeid med flyktningene som er så heldige å bli bosatt i Bærum.

Vernetjenesten har gjennom det siste året registrert uheldige helsemessige konsekvenser knyttet til den økte arbeidsbelastningen for de ansatte; som økt sykefravær, økt slitasje og dårligere psykososialt arbeidsmiljø. Andre konsekvenser er også lite planmessig

jobbing og for mange ad-hoc situasjoner, mindre faglig integritet, merarbeid på kveld og helg, samt sprengt kapasitet fordi man er vikarer for hverandre.

Vernetjenesten ønsker å gjøre politikerne oppmerksom på at ved utarbeidelse av arbeidsplaner vil de helsemessige konsekvensene for medarbeiderne være overordnet andre hensyn en må ta, slik det er beskrevet i AML § 4-1 (2) .

## **Mangfold og inkludering, og arbeidet med å få det til**

Det er vedtatt at vi skal bosette flere flyktninger og at enhetskostnadene per bosatt flyktning skal ned. Om man ikke endrer på måten man arbeider på betyr det flere elever i klasser, flere deltakere per rådgivere og lengre køer hos NAV. Dette kan føre til økt grad av utenforskap, lavere grad av måloppnåelse, lavere grad av ansettelse av tidligere flyktninger og større grad av et polarisert samfunn, fordi de ansatte ikke lenger kan jobbe fortere.

Vår agenda er de ansattes ve og vel, og vi ser at de ansatte i Bærum Kommune skal ta i mot 200 nybosatte flyktninger i praksisplasser i kommunen gjennom året som kommer (se s. 108) Det er ivaretagelse av vernetjenestens idegrunnlag at man også ivaretar nye potensielle arbeidstakere som trenger å lære hvordan det norske arbeidslivet fortoner seg. Rådmannen insisterer på at alle arbeidsplasser i kommunen skal kunne tilby en praksisplass til en som trenger det, og dette forutsetter at arbeidsplassen er god og drives slik den skal i Norge, der man har lyttende og smart ledelse, organisasjoner og en lovpålagt vernetjeneste som alle samarbeider godt.

Man kan ikke bare be ledere om å ha en praksis-kandidat på besøk, og kalle det dugnad. Å utvikle gode praksisplasser der alle er vinnere krever ekstra ressurser – en arbeidsplass blir ikke god praksisplass fordi noen har bestemt det. Vi foreslår at det blir satt av ekstra ressurser til å utvikle dette arbeidet.

Dere politikere må sikre at nye metoder i arbeidet for å inkludere våre nye landsmenn og kvinner ikke blir skrift i sand. Det har vi ikke råd til. Ekstra ressurser til dette arbeidet kan også inkludere arbeid for å få til god deltakelse fra både arbeidsgiver og arbeidstaker-organisasjonene, slik bl.a NHO argumenterer for. De frivillige har også verdifulle bidrag som skal forvaltes bedre enn i dag. Da ender vi opp med mange vinnere og ikke en eneste taper.

## **Den fysiske helse til byggene våre, og vernetjenestens verdi**

Vernetjenestens stadige innrapporteringer om hull i taket, mugg, råte, støv og dårlig inneklima har vært medvirkende til at Rådmannen ser behovet for å oppgradere kommunegården til å bli et helsefremmende arbeidsted. Det er bra. Vi opplever at våre innspill nå er tatt på alvor, slik de skal. Vi ber dere politikere forsikre dere om at endringer i kontorområdene skjer etter den lovpålagte involveringen av vernetjenesten, organisasjonene og de som sitter med skoen på, ved å etterspørre dette i Utvalg for samarbeid.

## Avsluttende kommentar

En forvaltning der ledelsen forstår poenget med risikovurderinger før vedtak, er viktig. Rådmannen er nå enig med oss i dette. Han har et ansvar for at også alle hans ledere forstår dette poenget, og her møter vi ofte på utfordringer. Dere politikere må etterspørre at denne metoden etterleves i hele organisasjonen.

Bærum Kommune er et stort konsern, og forståelsen for god forvaltning varierer. Det er ikke akseptabelt at ledere i Bærum kommune ikke forvalter sitt lederverv i tråd med lover og regler.

Vi foreslår økte ressurser til utviklingsarbeid i Bærum Kommune, særlig knyttet til endringsarbeid for flyktninger og de utenfor arbeidslivet. Vi foreslår økt kapasitet for BHTJ i perioden slik at endringsevnen til organisasjonen blir god. Vi foreslår også at dere gir beskjed til Rådmannen at han skal ivareta gode nok rammer for den lovpålagte tjenesten som vernombudene gir.

De ansatte og deres organisasjoner vet hvor skoen trykker. De skal delta i risikovurderingene når noe skal endres. Verneombudene skal se til at driften er i henhold til lovverket og samtidig komme med gode råd. BHTJ skal bidra med faglig kompetanse på en rekke lovpålagte områder. Når disse tre punktene er svake skal Rådmannen i Bærum Kommune holdes ansvarlig. Vi har ingenting å tape på at dere politikere er med oss i å presse kommunens ledelse videre i riktig retning når det gjelder Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Med hilsen

Guro Jansdotter Skåre - HVO koordinerende

*Dokumentet er elektronisk godkjent og trenger derfor ikke signatur*

---

Vedlegg:  
Mangler tittel

3355309