



Vernetjenestens kommentarer til budsjett og økonomiplan 2022-2025

Innspillene til hovedverneombudene har fokus på HMS for ansatte og arbeidsmiljømessige sider av budsjett og økonomiplanen. Vi har innspill til følgende områder:

- Innledning og sektorovergrepene temaer s 1
- Organisasjon, styring og utvikling s 2
- Pleie og omsorg s 3
- Helse og sosialtjenester s 4
- Oppvekst barnehage s 5
- Miljøtekniske tjenester s 6
- Eiendom s 6
- Avslutning s 7

Innledning:

Det stilles mange krav i budsjett og økonomiplanen (BØP). Det koster å sette organisasjonen og medarbeidere i stand til å omstille, videreutvikle, effektivisere og samordne.

Vernetjenesten etterspør hvordan dette skal ivaretas? Hvordan skal det rigges for å sette ledere og medarbeidere i stand til å levere etter kravene i BØP?

Koble kloke hoder, flinke hender og oppgaver sammen

BØP: Medarbeiderne er kommunens viktigste ressurs. Kommunen skal ha ressurser og kompetanse med riktig kvalitet for å dekke behovene.

Fjorårets handlingsprogram HP (nåværende BØP) satt et tak på kompetansehevende midler og kurs til hver enkelt medarbeider. For å sikre kompetanse av riktig kvalitet må arbeidsgiver sørger for nødvendig opplæring og kompetanseutvikling i tråd med målbildet i BØP og i samsvar med arbeidsmiljøloven.

Ledelse

Lederoppgavene er mange og omfattende. Det nevnes en rekke viktige egenskaper lederne skal inneha og viktige oppgaver som ledere skal ivareta i arbeidsgiverrollen. Det står også at lederne må rustes til dette. Da er vernetjenestens spørsmål: Hvordan? Er det konkrete planer om kompetanseløft og opplæring? Blir det avsatt tid til og ressurser til dette?

Driftsoppgavene er allerede mange og vernetjenesten erfarer at mange ledere ikke får nødvendig tid til god onboarding, nærledelse og utvikling.



Færre ansatte per innbygger i fremtiden

I delen som omhandler «tid for omstilling, endring og prioritering» står det at Bærum kommune får færre ansatte per innbygger i fremtiden. Det står også at flere innbyggere vil ha behov for kommunens tjenester. Vernetjenesten minner om arbeidsgiveransvaret for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. En del av tjenestene er helt avhengige av nok antall medarbeidere for å sikre kvalitet og for at arbeidet kan utføres forsvarlig. Når mer av fremtidens arbeid i tillegg skal foregå i brukers hjem, ser også vernetjenesten at behovet for at nødvendige HMS-tiltak vil øke:

Det må tilrettelegges for et forsvarlig arbeidsmiljø der arbeidet utføres.

Reduksjon av investeringsnivået

En av fire spesielle satsninger kommunedirektøren legger frem for 2022 er å redusere investeringsnivået med 15 prosent ved blant annet:

- å benytte eksisterende arealer før det bygges nye bygg
- å øke gjenbruk og sambruk av byggene

Vernetjenesten er kjent med at det er etterslep på vedlikehold. Alle kommunale bygg må vedlikeholdes, utbedres og moderniseres for å ivareta innbyggere, tjenestene og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Økt sambruk og gjenbruk krever også at det utarbeides systemer, at ansvar defineres og at det gis tid for at disse arbeidsoppgavene blir ivaretatt.

Dette må også gjenspeiles i midler knyttet til godt renhold, vedlikehold og investeringer i utbedringer og modernisering. Det er også viktig at byggene er rett dimensjonert og innrettet hensiktsmessig for tjenestene.

Organisasjon, styring og utvikling OSU

Under omstilling og prioriteringer står «Det forutsettes at tjenestene skal ha tydelige kvalitet og effektmål og tjenestene skal organiseres etter brukerperspektivet». I tillegg står det at OSU skal prioritere målrettet arbeid for å bidra til at nivå og omfang på tjenestene i hele kommunens organisasjon er rett dimensjonert. I en stor kommune med så mange tjenester antar vernetjenesten at dette arbeidet må være både omfattende og ressurskrevende. Hvordan skal tjenestene dimensjoneres slik at HMS blir ivaretatt og medarbeiderne settes i stand til å utføre arbeidet på en forsvarlig måte?

Det skal også bygges kompetanse og kapasitet for å bidra til å utvikle, forbedre eller endre kommunens tjenester til innbyggere og ansatte med riktig kvalitet og i tråd med brukernes behov. Her kan fjorårets HP-vedtak med begrensede opplæringsmidler gjøre det vanskelig å gjennomføre dette tiltaket i BØP.

Brukernes behov er som regel sammensatte og ulike. BØP har et tydelig fokus på å levere tjenester som er tilpasset brukernes behov. Dette antar vernetjenesten er ment å gi et tydelig signal om hva hver enkelt innbygger skal kunne forvente av Bærum kommune. Det er viktig at



kommunen er like tydelig i sitt arbeidsgiveransvar for sine medarbeidere. Hva skal arbeidsgiver gjøre for at medarbeiderne kan utføre arbeidet etter målbildet; levere brukerrettede tjenester, være pådrivere for utvikling av kommunen, bygge kompetanse, samordne tjenester samt arbeide effektivt og smidig...

Pleie og omsorg

Kommunalområdet omfatter ambulerende tjenester, samlokaliserte boliger, sykehjem, tildeling og forvaltning, enhet for helseinformatikk og Bærum storkjøkken.

Hva vil «*En dreining av tjenestene for et helhetlig og koordinert tilbud der eget hjem er førstevalg*» si for pleie og omsorg?

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), viser i sin siste rapport at hjemmetjenesten er den næringen med høyest forekomst av arbeidsrelatert og legemeldt fravær.

Her oppgis overhyppighet av flere psykososiale eksponeringer. Negative arbeidsmiljøfaktorer som har utgangspunkt i høye jobbkraav kombinert med lav grad av egenkontroll utfordrer og påvirker det generelle arbeidsmiljøet. Håndtering av vold og trussel om vold, tunge løft og ubekvemme stillinger rapporteres også inn som årsak til sykdom.

I BØP står det: Pleie og omsorg skal være en attraktiv arbeidsplass som legger til rette for mangfold og kompetanseutvikling samtidig som det skal satses på nærledelse.

Vi vet at det er en utfordring å sikre tilstrekkelig godt kvalifisert arbeidskraft i pleie- og omsorgstjenestene og at det nå skal satses på rekruttering, heltidskultur, aktive fagmiljø, fokus på kvalitet og utvikling samt muligheter for kompetansebygging. Videre står det at det skal satses på ressurseffektive, trygge og sikre tjenester, tverrfaglig samarbeid, og at vi skal utnytte ressursene bedre og kompetansen vår riktig.

Å primært satse på ambulerende tjenester, til fordel for omsorgsboliger og sykehjem, vil etter vernetjenesten sitt syn utfordre både helse, miljø og sikkerhet og et forsvarlig arbeidsmiljø for våre medarbeidere.

Ut ifra et HMS-perspektiv vil det være gunstig og også satse på omsorgsboliger, slik at tjenestemottakere som faller mellom tjenestetilbudene «Hjemmesykepleie» og «Sykehjem» har et tilbud som passer deres behov. Tjenestemottakere står lenge på venteliste for omsorgsbolig / sykehjem, mens deres behov for pleie øker. Hjemmesituasjonen blir da svært utfordrende for hjemmesykepleieren å håndtere, noe som vanskeliggjør ivaretagelse av HMS for ansatte i ambulerende tjenester. De bruker store ressurser på å sikre tjenestemottakerens grunnleggende behov. Disse tjenestemottakerne trenger ofte hjelp som ikke er lik fra dag til dag, og er vanskelig å forutse. Det brukes mye tid på behov som ikke kan synliggjøres i en «oppgavetekst» i hjemmesykepleiens besøk, og går derfor ut over «skjult» tid som ikke vises i regnskapet over direkte brukerkontakt. Dette betyr økt stress og snarveier de ansatte blir nødt til å ta for å rekke sine oppgaver, som igjen går på bekostning av den fysiske og psykiske helsen til medarbeiderne.

Ved også å satse på omsorgsboliger blir det lettere å få til et tverrfaglig samarbeid, vi kan bruke ressursene våre bedre og kompetansen vår riktig. Pleiemedarbeidere gjør det de er gode på, og sykepleiere bistår med sin kompetanse der det er behov for det kliniske blikket.



En kollega er lett tilgjengelig når du trenger det, både i truende situasjoner ved tung forflytning eller behov for kompetanse. Her kan vi jobbe forebyggende, tilpasse beboernes ulike behov, jobbe tverrfaglig, effektivt, og tilby rett tjeneste innenfor rett tid.

Ved å satse på flere omsorgsboliger tror vernetjenesten ambisjonen om at pleie og omsorg skal være en attraktiv arbeidsplass som legger til rette for mangfold og kompetanseutvikling samtidig som det er mulig å få til god nærledelse, vil være lettere å nå.

Helse og sosialtjenester (HESO)

Krisesenter, Legevakt, folkehelsekontor, NAV, flyktningkontoret, BK arbeidssenter, voksenopplæring, psykisk helse og rusoppfølging, botiltak enslige mindreårige, seniorsentre, ergo og fysioterapi, hjelpemiddelutlån, helsetjenester Ila fengsel, rehabilitering, KAD psykisk helse, boliger psykisk helse og rus m/bemannings, rådgivingstjeneste; bolig, psykisk helse og rus, Vestre Hauger natthjem, TISK/FBU-rigg.

Tjenestene innen HESO handler i all hovedsak om bistand og hjelp til enkeltmennesker for å dempe konsekvensene av uheldige hendelser i livet.

I høst har det vært to dypt tragiske hendelser, drap og knivstikking v/NAV i Bergen og drapene i Kongsberg. Det har vist at enkeltmennesker med sammensatt og komplisert psykisk lidelse kan utgjøre en alvorlig trussel for samfunnet dersom de ikke fanges opp eller faller mellom justis- og helsesektoren. Satsningen og kvaliteten på tjenestene i HESO spiller derfor en avgjørende rolle for dem det gjelder, for våre ansatte i sektoren - og ikke minst for sikkerheten for Bærumssamfunnet.

Helse- miljø og sikkerhet: Vernetjenesten har bl.a. til oppgave å se til at arbeidsgiver sikrer et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon. Hensikten med godt systematisk HMS-arbeid er å forebygge uønskede hendelser, oppnå et godt arbeidsmiljø, lavt sykefravær, høy sikkerhet, god lønnsomhet samt skape mest mulig forutsigbarhet. Målet er å sikre et bærekraftig arbeidsliv som gjør at flest mulig kan jobbe lengst mulig.

Årets BØP fortsetter i samme spor som tidligere HP'er; hvor tanken er at vi skal skvise *mer* ut av hver krone; dvs. jobbe mer smidig og effektivt. Tjenestene skal opprettholde god kvalitet på tross av færre hender og på mindre avsatt tid. Det handler om å redusere behov for hjelp gjennom dreining av tjenestene mot økt selvhjelp og mestring - og økt bruk av ambulant oppfølging (s. 9, 109, BØP 2022-2025). Det går en grense for hvor mye som kan oppnås med denne dreiningen, med økt bruk av velferdsteknologi, digitalisering, effektivisering og smidigere jobbing (s. 104/105 BØP 2022-2025).

Fra forskning vet vi at kombinasjonen av høye jobbkraav og lav jobbkontroll er utbredt og bidrar til økt sykefravær (STAMI 2021). Sykefraværskrisikoen er også knyttet til emosjonelle krav i forbindelse med pasient- og klienthåndtering, som til eksempel rollekonflikter og vold eller trussel om vold. Innenfor Helse- og sosialtjenester nasjonalt oppgir 43% at de utsettes for



uheldig emosjonelle arbeidsmiljøforhold (STAMI 2021, tab. 6.16). Vernetjenesten er av den oppfatning at reduserte budsjett vil utfordre dette bildet ytterligere.

«Tid for prioritering – en bærekraftig økonomi krever reduksjon i både drifts- og investeringsutgifter»

En bærekraftig omstilling av høy kvalitet stiller krav til et godt samarbeid mellom administrasjonen, politikere og innbyggere (s. 8, BØP 2022-2025).

For å lykkes med omstillingsarbeidet, forutsettes det at administrasjonen samarbeid tett med sine ansatte. Det er de ansatte i tjenestene som yter den direkte hjelpen til våre innbyggere - og som vet hvor skoen trykker. Medvirkning og inkludering av ansatte er derfor av avgjørende betydning.

Det er våre politikere som vedtar budsjettet – og dermed setter rammer for tjenesteytingen.

For Vernetjenesten er regnestykket enkelt: Selv om budsjettene reduseres, skal sikkerheten og forsvarligheten opprettholdes. For: Vi tar vel ikke sjansen på en ulykke?

Oppvekst barnehage

Barnehagene, Barnevernstjenesten, barnehagekontoret, fritid og avlastning, Stanga avlastningssenter, avdeling for spesial pedagogikk, helsetjenester barn og unge, skolehelsetjenesten barn og ungdom, helsestasjoner samt ergio/fysio barn og unge.

Oppvekst barnehage har lagt opp til endringer, både i form av omorganiseringer og effektivisering av driften. Endring, omstilling og omorganisering innad i de ulike tjenesteområdene vil påvirke satsningsområdet tidlig innsats overfor barn og unge, psykisk helsetjeneste barn og unge og implementering av samhandlingsmodellen for bedre tverrfaglig innsats (BTI). Dette krever omstilling og utvikling innad i de ulike tjenesteområdene, samt samarbeid og samhandling med andre tjenesteområder. Samhandling på tvers involverer mange ansatte og brukere på tvers av den tidligere organiseringen av tjenester.

Ved endring og omstilling er det viktig å forholde seg til arbeidsmiljøloven. Dette krever samarbeid og at de ulike aktørene er med på rett måte, til rett tid med rett kompetanse. Det er svært viktig at prosesser følges og at det er god og tilstrekkelig informasjonsflyt slik at man sørger for å dempe frustrasjon og uforutsigbarhet hos ansatte.

Oppvekst barnehage skal fortsette å satse på å styrke tidlig innsats. Kutforslagene i årets BØP berører nettopp tilbud som er rettet mot tidlig innsats og forebyggende arbeid. Det er foreslått nedtak av åpen barnehage som er en viktig arena for rekruttering av minoritetsspråklige barn, samt at åpen barnehage også bidrar til en økt forståelse for norsk barnehagetradisjon. Åpen barnehage er et gratis lavterskeltilbud for barn og foreldre som har vist seg å forebygge ensomhet og utenforskap samt å fange opp og bistå sårbare barn og familier. Bærum kommune har i flere år arbeidet systematisk med å øke andelen minoritetsspråklige barn i barnehagen. Rekruttering gjennomføres av to barnehagekontakter som er ansatt på statlige midler til rekruttering av minoritetsspråklige barn. Vernetjenesten stiller spørsmålsteget ved hvordan dette skal gjennomføres/ivaretas dersom åpne barnehager ikke lenger skal være et



tilbud til innbyggerne i Bærum kommune og kan være inngangsport til oppstart i ordinær barnehage?

Kommune vil også miste ansatte som har opparbeidet seg kompetanse for en jobb som ikke er tilgjengelig lenger og opparbeidet kompetanse om åpen barnehage, som man har investert i. Vernetjenesten er i tillegg bekymret for at dette kan gi et merbehov på sikt for andre tjenester innenfor barnehage, skole og helsetjenester barn og unge.

Miljøtekniske tjenester

Idrettsanlegg, bad, gravplasser og natur/landbruks og kulturminner, parkering, trafikkikkerhet, kommunalt veinett, vann og avløp, renovasjon, avfall og gjenvinning.

Området er selvfinansiert opp mot innbyggerne i kommunen med sine tjenester utført som vi brukere kaller *kommunale avgifter*.

Samfunnsoppdrag: Området skal ikke ha inntjening, men dekke egne utgifter med gebyrer på tjenestene de utfører. I arbeidet med å nå målene om å være en klimaklok kommune, vil miljøtekniske tjenester fortsette arbeidet med tilrettelegging for bruk av sykkel, for mikromobilitet (el-sparkesykler og elsykler), anskaffe flere klimanøytrale kjøretøy, maskiner og videreutvikle bilpool for tjenestekjøring.

Arbeidet med å legge til rette for og oppgradere turveier, kyststier og smett, med vekt på å unngå tap av naturverdier, er viktig.

Kartlegging av natur i Bærum er et kontinuerlig arbeid i en natur som er i endring.

Miljøtekniske tjenester vil arbeide med et prosjektmandat for en strategi for naturmangfold. Målet er at strategien skal bli et nyttig verktøy for å stanse tapet av naturmangfold i Bærum. Vernetjenesten erfarer at arbeidsmiljøet i området oppleves godt, da det kommuniseres en felles strategi og god medvirkning i prosesser. Det kommuniseres langsiktige mål, noe som oppleves som forutsigbarhet blant de ansatte.

Eiendom

Eiendomsforvaltning, Eiendomsdrift, Forvaltning; bolig, bygg-kompetanse og utvikling, byggherre, renhold, Kunnskapsenteret *Kostnadseffektiv, enhetlig og samordnet produksjon av tjenester innen utendørsdrift, renhold og svømmeanlegg; Vurdere sourcingstrategi, tjenesteutsetting, for hvert område (BØP 2022-2025 s. 195)*

Vernetjenesten er bekymret for dette forslaget. Parallelt er administrasjonen styrket med mange nye lederstillinger, også med innleid kompetanse og konstituerte stillinger, i tillegg til at flere avdelinger er blitt organisert inn i OSU. Dette medfører et helt annet «eierskap» til tjenestene i avdelingene, særlig for drift og renhold. Dette utfordrer arbeidsmiljøet og skaper lite forutsigbarhet. Generell usikkerhet som følge av endringer, kan føre til økt sykefravær og redusert effektivitet.

Vernetjenesten er kjent med at det er uheldige helsemessige konsekvenser knyttet til omstilling og nedbemanning. Forskning viser at risikoen for at ansatte utvikler psykiske helseplager, øker i stor grad (STAMI 2021). Outsourcing og tjenesteutsetting er ofte billige



løsninger på kortsiktige behov – og som utfordrer arbeidsmiljøet og arbeidsbetingelsene for dem som er berørt.

Kompetanse:

Det er bekymringer blant ansatte i drift. Driftsteknikerne er *utførere* og avdelingens ansikt utad. Oppgavene innebærer ofte kontinuerlig endringer og de møter ofte misnøye fra brukere som de må håndtere på stående fot. Dette er med på å skape uforutsigbarhet og belastninger. Teknikerne har til oppgave å rapportere *utførte oppgaver* i systemet «Plania» - som er i kontinuerlig utvikling. Konsekvensen av denne programutviklingen, er at flere og flere oppgaver skal dokumenteres. Dette blir en tidstyv fra selve *utfører*-arbeidet. Videre utfordres samsvarigheten mellom oppgaver og ressurser, da tiden på oppgavene som stadig er i endring, ikke er godt nok utredet i samarbeid med de ansatte på forhånd. I tillegg opplever de at kommunen ikke ivaretar deres behov for videreutdanning og kompetanseøkning for å møte fremtidens behov innenfor digitalisering og automatisering av arbeidsoppgavene. Vernetjenesten minner om at både opplæring og å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, er absolutte krav i Arbeidsmiljøloven.

Dette bekymrer vernetjenesten, da det utfordrer arbeidsmiljøet i området.

Avslutning

Vernetjenesten ser behov for en sterkere og dypere forankring av HMS-arbeidet for å møte morgendagens krav i arbeidshverdagen.

Medarbeiderne i organisasjonen sitter på verdifull kompetanse og erfaring. Ansatte som tas aktivt med i prosesser og har innvirkning på utformingen av egen arbeidssituasjon, trives bedre på jobb, er friskere og mer produktive. Det ligger en økonomisk gevinst i å få til en god forankring i omstillingsarbeidet som er i tråd med Arbeidsmiljøloven. Det er også viktig at organisasjonen rekker å lande etter omstillingsperioder slik at det gis tid til å innarbeide gode rutiner og foreta nødvendige justeringer for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Bærum kommune 29.oktober 2021

Hovedverneombud Gøril Wang Larsen, organisasjon, styring og utvikling

Hovedverneombud Gunn Morén og John-Kenneth, pleie og omsorg

Hovedverneombud Anne Kari Baarli, helse- og sosialtjenester

Hovedverneombud Kimmy Scott oppvekst barnehage

Hovedverneombud Stein Kristian Wiik, plan, miljø og kultur, tekniske tjenester og eiendom

Koordinerende hovedverneombud Gøril Wang Larsen