



Deres ref.:

Vår ref.:
18/236681/GUSK

Dato:
02.11.2018

KOMMENTAR FRA VERNETJENESTEN TIL HP 2019 - 2022

Nytt av året er at kommentarer til HP 2019-2022 er skrevet av alle hovedverneombudene i Bærum kommune. Vi velger å presentere våre kommentarer til hvert verneområde i rekkefølgen:

- Pleie og Omsorg,
- Skole og Barnehage,
- Helse og sosial,
- Tekniske tjenesten, Eiendom og Plan, miljø og kultur
- Organisasjon og Utvikling (som omfatter organisering og ledelse av hele kommunen).

Rådmannen har i år gitt en god føring overfor sektorene på at rutiner og forskrifter skal følges når det gjelder arbeidet med årets HP. Vernetjenesten opplever noe økende forståelse og implementering av en praksis mer i tråd med Arbeidsmiljøloven på dette området, men her er det fortsatt et godt stykke vei å gå.

En leder er en viktig faktor når arbeidsmiljøet skal etableres. De ansatte er først og fremst faglige bidragsyttere til lederen slik at den faglige fornuften dokumenteres i lederens styring. Dette er en viktig suksessfaktor, mener vernetjenesten.

Utfordringene står i kø. Rådmannen sier; **Winter is coming**. Rådmannen sier også ; **Ett Bærum**. For å oppnå en tilslutning til dette, må vi ha felles endringsforvaltning som følger lover og regler. Her ser vi et potensiale i kommunen vår. Vernetjenesten er opptatt av at denne visjonen tydeliggjøres fra ledergruppen under Rådmannen og ut i tjenesten.

Vi vil oppmuntre politikerne våre til å spørre seg selv og Rådmannen: Er målene til forslagene klart opplyst? Er positive og negative konsekvenser utredet sammen med de ansatte? Er årets forslag med på å bygge Ett Bærum til beste for innbyggerne våre? For å få til dette må de ansattes kompetanse løftes fram til lederlinjen og brukes der avgjørelsen tas.

Postadresse:
Postboks 700
1304 SANDVIKA
E-post:

Besøksadresse:
Malmskriverveien 4

Org. nr: 974642891
Bank:
Telefon:
Faks:

KLART SPRÅK?
Hjelp oss å bli bedre:
klartsprak@baerum.kommune.no

Innspill fra hovedverneombudet i verneområdet Pleie og omsorg (PLO)

Gode tiltak i PLO er i igangsatt og planlegges for å bedre og trygge hverdagen til kommunens brukere og ansatte. Det investeres mye i frihets- og velferdsteknologi. Kommunen har opprettet to visnings- og læringsarenaer, Atri-X og Emma Medliv, der innbyggere og ansatte kan gjøre seg kjent med de løsninger som er innenfor teknologien. Om dette i det lange løp skal gi en økonomisk gevinst i den grad man tror, er vernetjenesten usikker på.

Velferdsteknologi ønskes velkommen som et supplement, men ikke som en erstatning for menneskelig arbeidskraft. Vernetjenesten mener at økte bevilgninger til bemanning og kompetansehevende tiltak er helt nødvendig for å møte det kommende behovet i kommunen.

PLO er i dag skåret inn til beinet bemanningsmessig. En av grunnene er samhandlingsreformen, der kommunenes tjenestesteder får brukerne tidligere hjem fra sykehusene. Følgelig er de nå dårligere medisinsk og mer pleietrengende. Mange ansatte melder om svært belastende arbeidsdager. Vernetjenesten er bekymret for at budsjettreduksjonen vil gå ut over de ansatte som allerede har en belastende arbeidsdag.

Vernetjenesten støtter Norsk Sykepleierforbund i sin bekymring for bruk av ufaglærte vikarer ved sykdom på sykepleiere og andre fagpersoner. I mange tilfeller leies det ikke inn ved sykdom på grunn av lave budsjettmidler. En allerede tung belastende arbeidsdag blir på sikt svært krevende for de ansatte. Faren for høyere sykefravær og turnover er stor. Det er allerede i dag vanskelig å rekruttere helsepersonell til kommunal sektor. Sykefraværet i PLO er fremdeles høyt, noe som bekymrer vernetjenesten.

Vernetjenesten i PLO har i liten grad blitt involvert i byggesaker. Dette medfører forsinkelser i prosessene.

Vernetjenesten er glad for at dagens dimensjonering av renholdsarbeidere opprettholdes.

Med hilsen

Cathrine Welin-Larsen
HVO i Pleie og omsorg

Innspill fra hovedverneombudet i verneområdet Oppvekst skole og Oppvekst barnehage

HP 2019-2022 peker på viktige utfordringer for skole og barnehage. Omfattende prosjekter og investeringer skal gjennomføres. Mange av disse er større byggesaker, og for vernetjenesten har det blant annet vært viktig å bidra til å kvalitetssikre lovpålagt medvirkning under pågående prosesser. Vernetjenesten registrerer og anerkjenner at disse sektorene i større grad både verdsetter og legger til rette for fornuftig og lovpålagt brukermedvirkning, ikke minst i byggesaker.

Dersom vi skal klare å imøtekomme visjonen om «Ett Bærum», er det viktig at vi har gode systemer for å utveksle informasjon på tvers av etater og instanser. Innenfor en sektor fordrer det at vernetjeneste, organisasjoner og sektorledelse opplever seg gjensidig forpliktet i forhold til informasjonsutveksling. Vernetjenesten ser flere gode tilløp til bruk av fellesarenaer her og ønsker å bidra til ytterligere utvikling av det systematiske arbeidet også på dette området. Skal vi utvikle oss ytterligere, vil det blant annet innebære en mer systematisk involvering av arbeidstakerrepresentanter også under utarbeidingen av Handlingsplanen.

Oppvekst skole

Vernetjenesten vil først og fremst trekke frem delmål 3 under «viktige innsatser i handlingsprogramperioden». Her slutter vernetjenesten seg til et godt formulert mål om «robust psykisk helse og et inkluderende oppvekstmiljø». Dette påpekes også under «økt selvhjelpenhet og mestring». Imidlertid vil vernetjenesten gjøre oppmerksom på at det i noen grad og i praksis kan oppleves som at dette står i kontrast til «overordnede mål om krenkelsesfri skole» og en presisering av opplæringslovens 9A-paragraf. Trygghet for alle elever er utvilsomt det viktigste en skole kan tilby. Rent konkret erfarer vernetjenesten at det er viktig å trygge og å gjøre det forutsigbart for de ansatte ved å ha rutiner å vise til, samt at linjen er tydelig i grenseoppgangene både på hva brukere kan forvente og ikke forvente på et tjenestested. Trygge ansatte gir trygghet for elevene. Vernetjenesten ber om at politikerne etterlyser og påser dette perspektivet.

Vernetjenesten registrerer at HP naturlig nok viderefører viktige satsningsområder fra tidligere HP-er, blant annet fokus på digital skolehverdag og digital dannelse. Videre registrerer Vernetjenesten foreslåtte kutt i skolebibliotekarordningen. Vernetjenesten vil ikke uttale seg om enkeltkutt, men verdsetter at vi tar avgjørelser basert på gode prosesser og som er faglig og forskningsbasert begrunnet. I så måte tar vi også med oss forskning som viser at elever blir dårligere lesere av å utelukkende lese digitalt. Vernetjenesten er opptatt av prosessen forut for slike forslag. Dere politikere kan gjerne etterlyse risikovurderinger som ledergruppen plikter å ha gjennomført. Der skal utfordringene være belyst, slik at vedtak kan fattes med best mulig kunnskapsgrunnlag.

Oppvekst barnehage

Vernetjenesten vil trekke frem at prosesser og involvering innenfor denne sektoren stadig utvikles og forbedres, og HP 2019 er befriende åpenhertig i forhold til utviklingsområder. Blant annet har arbeidet med å imøtekomme ny bemanningsnorm vært krevende i barnehagene. Til tross for en grundig prosess, vil dette fortsatt være krevende for mange, og derfor er videre

oppfølging på dette området viktig. For enkeltbarnehager kan dette bety store endringer også for arbeidsmiljø-forutsetningene.

Vernetjenesten registrerer videre at *stordriftsbarnehager* er en økende trend, og vernetjenesten vil understreke betydningen av grundige og proaktive analyser når flere hundre barn skal inn under samme tak. Vernetjenesten ber politikerne også følge opp at utfordringer på dette området ivaretas.

Med hilsen

Jan Harald Eek

Hovedverneombud i Oppvekst skoler og Oppvekst barnehager

Innspill fra hovedverneombudet i verneområdet Helse- og Sosial

Helse og sosial har store og viktige oppgaver i Bærumssamfunnet. For at befolkningen skal oppleve gode og velfungerende tjenester, er det avgjørende at de systemiske HMS-verktøyene tjener sin funksjon i størst mulig grad. Både flytting, omstilling og opprettelser av nye tjenester (Kommunale akutte døgnplasser, Trygghetsenhet, Tidlig innsats, Botiltak enslige mindreårige flyktninger, Boligbistand, FACT, m.m.) krever samarbeid med de ansatte og deres representanter for å finne frem til de beste løsningene. Prosessene skal være lovlige og etterprøvbare; hvor klare mål - samt identifisering av faktorer som er til hinder for måloppnåelsen - med påfølgende kontrollaktiviteter, tiltak og oppfølging, skal sikre gode tjenester, sørge for vekst og bygge oppunder arbeidsmiljøfaktorene. I Helse- og sosial er det dessverre flere eksempler på at prosessene og informasjonsflyten; som skal virke like mye horisontalt som vertikalt, ikke er god nok. Uheldige omstendigheter blir fanget opp (for)sent - og tid og ressurser blir heller brukt på brannslukking fremfor utviklingsarbeid.

Ressurser og kapasitet innenfor tjenestene er variert. Dagens avdelingsledere er på mange måter gårdsdagens tjenesteledere; uten at de har særlig påvirknings-mulighet eller beslutningsmyndighet; da de ikke deltar i Medbestemmelsesordningen. Når avstanden til toppen og kontrollspennet blir for stort, oppstår problemene. Det viktige HMS-arbeidet som tjenestene skal være fundert på, som omhandler at bemanningen skal være tilpasset aktivitetsnivået, at det er samsvar mellom oppgaver- ressurser og kompetanse, at det er nok personalet på jobb til å ivareta sikkerheten, at det er satt av tid og rom for opplæring, at medvirkning og dialog blir ivaretatt - og ikke minst at arbeidet er helsefremmende, blir fragmentert og nærmest usynlig. Igjen blir tid og ressurser heller brukt på brannslukning enn utviklingsarbeid.

Kommunene blir stadig pålagt flere oppgaver. Pasienter med psykiske helseplager er økende. Ordningen lik den vi har for somatikken, hvor kommunen får dagbøter hvis de ikke umiddelbart tar imot utskrivningsklare pasienter, innføres også nå innenfor psykiatrien. Dette legger press på mange av lavterskeltilbudene; men også for oppfølgings-tjenestene som baserer seg på vedtak. Det ligger an til at de ansatte skal yte bistand 24/7 og i enda større grad være ambulerende. Samtidig kommer *vinteren* og boliger med stasjonær bemanning er tenkt redusert, Legevakten får flere besøk av utskrivningsklare pasienter og kutt i antall biler til oppfølgings-tjenestene medfører vanskeligere måloppnåelse. Vi er en kupert kommune og store deler av året er veiene glatte. Alle kan ikke sykle.

Årets HP har mange forslag – men få ord om hvordan dette skal gjøres. Vi kan få til utrolig mye hvis HMS-vilkårene er oppfylt. Det er viktig at våre politikere etterspør risikovurderinger og konsekvenser før de beslutter kutt i budsjettene til Helse- og sosial.

Med hilsen

Anne Kari Baarli

Hovedverneombudet i Helse og sosial

Innspill fra hovedverneombudet i Eiendom, Tekniske tjenester og Plan/bygg og kultur

Vernetjenesten arbeider for å bli en ressurs for lederne våre i Bærum kommune. HMS er gjennomgripende og noe som alle tjener på å forholde seg til. Vi ønsker å bidra med å bistå lederne med vår kunnskap på dette. Det vil frigjøre mye tid for dem i en travel hverdag.

Eiendom

Eiendom er et storsatsingsområde med et fremtidsrettet investeringsbudsjett i perioden 2019-2022 på hele 10 milliarder kroner.

Informasjon og kommunikasjon fra forvaltningen til brukere og driftere når tiltak og utbedringer skal iverksettes på våre bygg, er det pr i dag ikke gode nok rutiner for. Dette skaper frustrasjon og hindrer effektive løsninger, både for utøvere og bruker/drifter. En annen suksessfaktor er at i større grad enn i dag snakker sammen og informerer hverandre om løsninger og utfordringer.

Vernetjenesten ber om at man passer på skolering av de som skal drifte byggene på en sikker og god måte. Byggene våre blir mer og mer tekniske, og krever en kompetanseheving for gode resultater. God og riktig involvering i prosesser er helt avgjørende for fremtiden. Det er driftsteknikerne våre som skal sikre godt vedlikehold, og sørge for at investeringene får lang levetid.

For driftspersonalet er riktig bemanning en stor utfordring. Det gir store belastninger som over tid fører til frustrasjon og sykemeldinger.

Videre er det viktig å utvikle et lederfokus på godt arbeidsmiljø, der systematisk HMS-arbeid er gjennomgående. Dette er helt avgjørende for at det unødvendige sykefraværet skal reduseres. Ved fravær settes det ikke inn vikar de første 14 dagene, slik at arbeid blir uoverkommelig ved tilbakekomst. Sykefraværet blir derfor kanskje lengre enn nødvendig. Lederen skal også sikre at de ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dere politikere kan jo etterprøve dette ved å spørre ansatte; hvordan har du det på jobben?

Tekniske tjenester

Tekniske tjenester fanger mange og viktige tjenester i kommunen vår.

- Vei og trafikk,
- vann og avløp
- transport og verksted
- park og idrett
- renovasjon og forurensing
- prosjekt

Vernetjenesten er opptatt av at HMS skal være førende i ledernes personalpolitikk. Dette for å oppnå motiverte og friske medarbeidere. En forutsetning for dette er å legge til rette for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er helt avgjørende for å levere gode tjenester til brukerne. Over tid har det i ulik grad manglet lovpålagte HMS-rutiner i viktige områder. Vernetjenesten ser på dette som svært alvorlig.

Erfaring viser at involvering gir motivasjon for de ansatte til å yte det lille ekstra i hverdagen.

Plan, miljø og kultur

Kommunalområdet omfatter:

- Kultur
- Områdeutvikling
- Regulering
- Byggsak
- Geodata
- Miljø-og planadministrasjon

Vernetjenesten ser at fokus på HMS og lovpålagt involvering i noe grad blir nedprioritert. Verneombudene melder om varierende grad av involvering og opplever ikke at ansatte faglige innspill ikke tas i mot.

Kommunikasjon på tvers av kommunalområdene vil over tid gjøre tjenestene våre enklere og bedre for innbyggerne våre. Innovasjon og samarbeide om gode løsninger for fremtiden gjøres best ved å inkludere alle berørte parter.

Flere av Norges beste organiserte arbeidsplasser kan vise til at involvering og inkludering gir både gode resultater og god trivsel med mindre sykefravær og motiverte medarbeidere. Plan, miljø og kultur har forskjellige innhold og arbeidsmetoder. Det skal god leder til som håndterer så forskjellige kulturer for å etablere like og velfungerende HMS-praksis i dette området. Det er derfor sårbart og fortjener å bli etterprøvd.

Med hilsen

Stein Wiik

Hovedverneombud for Eiendom, Teknisk og Plan/miljø og Kultur

Innspill fra Koordinerende hovedverneombud for Organisasjon og utvikling, samt kommunen i sin helhet

Rådmannen understreker at kommunen trenger en god, bærekraftig endringsledelse og dette er vernetjenesten enig i. På side 134 kan vi også se at HR skriver om viktigheten av god ledelse. De velger i HP å fokusere på avdelingsledernivået, fordi de står de ansatte nær i hverdagen. Det er selvfølgelig viktig, men vernetjenesten ønsker å sette søkelyset på ledernivået som kanskje har størst trickle-down effekt: Rådmannens ledergruppe.

HP fremhever viktigheten av gode ledere, og konkluderer hvor akilleshælen er å finne: «I dette (leder, red. anm.) opplegget skal avdelingsledernivået vektlegges sterkere», står det på side 134. Vi tror at skoen trykker mer ujevnt enn dette.

Ledergruppens kapasitet og praksis

I våre samtaler med ledere på tvers i kommunen kommer det fram at utydelig forankring hos ledergruppen er noe av den største utfordringen avdelingsledere og tjenesteledere møter. Da nytter det ikke å utelukkende se på potensialet til de gode avdelingslederne, men heller rette fokus på de som gir signalene om hvordan de skal styre sine avdelinger.

I forbindelse med HP er det bestemt at alle ledere skal gjennomføre risikovurderinger for tiltak som har en betydning for arbeidsmiljøet. Dette har Rådmannen gitt beskjed om, men vi kan ikke se at dette følges opp på lik måte av ledergruppen. Dette har vært et viktig tema for vernetjenesten i flere år. Vi er svært glade for å ha en Rådmann som ser fornuften i god endringsforvaltning.

Det er ikke slik at alle de over 400 avdelingene våre er berørt av årets HP. Responsen fra linjen er likevel bemerkelsesverdig dårlig. I alt 10 risikovurderinger har HVO fått kopi av slik Rådmannen bestilte. Vi har selv ikke deltatt på noen risikovurderinger i forbindelse med HP. Dette viser en svak forståelse for viktigheten av å bli etterprøvd som leder i endringstider. Ledergruppen til Rådmannen må være tydelig på signaler om at lovpålagte endringsprosesser skal følges. Vi tror det er en avstand mellom liv og den læren som står i kommunens egne rutiner, dessverre.

Vi ber dere politikere som er våre ombudsmenn om å spørre hva ledergruppen faktisk har gitt beskjed om til sine ledere. Det er ikke lenge siden en kommunalsjef forsøkte å belære vernetjenesten med at risikovurderinger skulle gjøres etter at politikerne har gjort sine valg, så her er det tunge steiner å flytte. Også på forståelsen av yringsfrihet og verdien av varslinger er det en lite samlet toppledelse når det gjelder egne signaler og praksis ut til lederne i sine sektorer. Det ser ut til å være en forskjell mellom liv og lære også her. Kompetansen må sikres i toppledelsen. Ellers klarer vi aldri å samles til «Ett Bærum», og vi blir aldri gode i å rigge oss for tøffere tider.

Byggesaker og omorganiseringer til besvær

Vi etterspør riktige prosesser i alle de store prosjektene våre, og ser effekter når man i større grad fikk innspill på hvilke faglige utfordringer som sto på spill i ønsket om å utvikle organisasjonen. Vernetjenesten er gjort kjent med at måloppnåelsen etter endring av Stab- og støttefunksjonene ikke er optimal, og at tjenestene har fått mindre merkantil støtte, og dermed merarbeid, som et resultat av endringen. Det var vel ikke meningen?

Vi vil berømme prosjektledelsen i Kommunegårdsprosjektet som artikulere viktigheten av å ta med innspill fra de ansatte som virkelig har skoen på. Med mange toppledere som ennå ikke forstår gevinsten av å lytte til kompetansen til de ansatte for å få dem med og ikke mot prosjektets muligheter gir oss stadige unødvendige stein i skoen. Avstanden mellom styringsrett og fagkompetanse må bli mindre enn den er i dag hvis vi skal lykkes med nødvendig utvikling.

Haug skole er et slikt eksempel. Nadderudbekken er et annet.

Oppsummering

Det er avgjørende å ha en kompetent toppledelse som kan risikostyring og endringsstyring, hvis målet er å beholde de fagkompetente medarbeiderne vi har i vår kommune. Våre ansatte er svært dyktige og omstillingsvillige – men da må de ha en dirigent som kan melodien og vet når det er tid for idedugnad, risikovurderinger, vedtak og evalueringer. Da først klarer vi å tenke langt og handle nå, akkurat som Rådmannen ønsker seg.

I dette arbeidet er det lurt å se på tillitsvalgte og verneombud som nyttige medspillere og ikke nødvendige bremsklosser. Rådmannen har en oppgave i å samle kommunens toppledelse i denne forståelsen slik at de som tar vervene som hovedtillitsvalgt og hovedverneombud ikke opplever å tale for døde ører. Dette vil gjøre at signalene om utvikling- og endringsledelse til de som virkelig står der tjenesten utøves, blir klare, tydelige og gode. Dette etterlyses av avdelingslederne.

På den måten får vi også utnyttet de ansattes kompetanse og endringsvilje til det ytterste. Det gir de beste tjenestene til våre innbyggere som vi er satt til å tjene.

Med hilsen

Guro Jansdotter Skåre - K-HVO og HVO OU/DIIGIT
K-HVO og HVO OU/DIIGIT

Dokumentet er elektronisk godkjent og trenger derfor ikke signatur

Kopi til:

Anne Kari Baarli - HVO - Helse og Sosial - Barn og Unge
Bjørn M Johnsen - hovedtillitsvalgt - LOK/FAGF
Bjørn Sigurd Hjetland - Hovedtillitsvalgt
Cathrine C. Welin- Larsen - HVO - PLO
Elin Horn - HTV Akademikerne
Guro Jansdotter Skåre - K-HVO og HVO OU/DIIGIT
Jan Harald Eek - HVO - Skole og barnehager
Stein Kristian Wiik - HVO - Eiendom og tekniske tjenester
Yngve Trulsrud Vethe Ludvigsen - Delta
Zlata Ljubacic - hovedtillitsvalgt

