



## Kommentar fra Vernetjenesten til Handlingsprogram 2021– 2024

Bærum kommune har 7 hovedverneombud.

Her følger våre kommentarer til handlingsprogrammet (HP) for 2021-2024.

- Innledning: 2021- året for omstilling s 1
- Oppvekst barnehage s 2
- Oppvekst skole s 2
- Helse og sosialtjenester s 3
- Pleie og omsorg s 4
- Eiendom s 4
- Tekniske tjenester s 5
- Plan, miljø og kultur s 5
- Organisasjon, styring og utvikling s 6
- Oppsummering og avslutning s 6

### 2021- året for endring og omstilling

---

Det fremgår tydelig i innledningen til HP 2021-2024 at mange av de foreslåtte tiltakene vil vekke motstand. Det står at kommunen også må foreta nødvendige veivalg og prioriteringer som ikke alle vil være tilfredse med. Vernetjenesten ser at de foreslåtte tiltakene samlet fremstår som dramatiske og vil ha store innvirkninger for alle kommunalområdene. Vernetjenesten legger også merke til at det i tillegg til de konkrete tiltakene for sektorene er vedtatt et uspesifiserte fellestiltak med rammekutt innværende år på 0,5 % dvs. 51,7 millioner kroner. Av dette utgjør standardiserte ansattordninger 11,8 millioner og rammekutt 39,9 millioner kroner. Vernetjenesten leser at ansattordninger er forklart som kurs, opplæring, mat og lignende. Her ser vernetjenesten en tydelig utfordring dersom kurs og opplæring standardiseres uten at lov og avtaleverk ivaretas.

Tiltakene i handlingsprogrammet stiller mange krav.

Det koster å sette organisasjonen og medarbeidere i stand til å videreutvikle, endre, effektivisere og forbedre frem mot 2024. Vernetjenesten etterspør hvordan handlingsprogrammet ivaretar dette? I tillegg er vi inne i en pandemi som i seg selv fører til en ekstra belastning for alle

Vernetjenesten støtter at vi løfter blikket ut av hver enkelt sektor. Kutt i enkelte sektorer kan gi utfordringer i andre sektorer og dermed miste effektiviseringseffekten.

Vernetjenesten erfarer at det å lykkes med endring og omstilling krever medvirkning og god samhandling med de ansatte, klart definerte mål og hensikter, klare og realistiske forventninger og forutsigbarhet for tjenestene. Brukernes forventninger til tjenestene vil også ha stor innvirkning på arbeidsmiljøet i, under og etter endringsprosessene.

Det å lykkes med endring og omstillingen er i seg selv er helt avgjørende for at kommunen skal kunne levere gode og riktige tjenester i tråd med samfunnsutviklingen og de gjeldende ressursmessige rammene med et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø.



## Innspill fra sektorene

---

### Oppvekst barnehage

Det er foreslått omfattende innsparinger for kommunalområdet som spesielt vil ramme barnehagene og helsetjenester for barn og unge. Nedtak av barnehageplasser og avvikling av akutthjelpen, ressursteam for ungdom og rusforebyggende arbeid er dramatisk for både innbyggere og ansatte. For ansatte er den trygge arbeidsplassen i kommunen erstattet av usikkerhet knyttet til overtallighet og overflytting. Kommunen risikerer å miste godt kvalifiserte medarbeidere med kompetanse som er opparbeidet gjennom mange års utviklingsarbeid i barnehagene og helsetjenestene for barn og unge.

Tiltakene i oppvekst barnehage vil sammen med demografertilpasning medføre reduksjon av til sammen 53,2 årsverk fordelt på 48 for barnehagene, 3,2 for akutthjelpen, 1 for barnehagekontoret og 1 for fritid og avlastning.

I prosjektet «*Sammen om velferd*» blir tidlig innsats introdusert som en viktig faktor for forbyggende arbeid. Kutforslagene i årets HP berører nettopp tilbud som er rettet mot tidlig innsats og forebyggende arbeid. Samtidig ser vernetjenesten at Prosjektet «*Sammen om velferd*» mangler definisjon på hvordan disse tjenestene skal bli ivarettatt i det videre. Vernetjenesten er bekymret for at dette kan gi et merbehov på sikt for andre tjenester innenfor skole og helse og sosial.

### Oppvekst skole

Vernetjenesten registrerer at Kommunedirektøren ønsker at dagens tre alternative opplæringstilbud (Glassverket, Sandviksbukta, Skarva) som lokalt integrerte avdelinger ved kommunens ordinære grunnskoler (HP s.44, pkt. 4.2.3.3). Kommunen tenker at tiltaket utgjør en besparelse på 1,4 mill. i 2021 – økende til 2,5 mill. i 2022. Vernetjenesten stiller seg spørsmål ved om dette er en god løsning? Barna som i dag benytter de 3 tilbudene, har sosiale utfordringer av ulik karakter. De kan fort kjenne på utrygghet og manglende mestring som igjen fører med seg uro, utagering, og tidvis vold og trusler. Vold og trusler er en økende problematikk i skoleverket, og som nevnt i vernetjenestens kommentarer til HP for 2019, yrer vernetjenesten da som nå, en bekymring knyttet til dette.

Vernetjenesten synes det er viktig å fremheve at elever med funksjonsvansker påvirker arbeidsmiljøet og et evt. påfølgende sykefravær. Ettersom det er et økt behov for lærere fremover i kommunen (HP s. 41, punkt 4.2) har vi et behov for å jobbe med rekruttering for å fylle plassene. For å tilrettelegge for best mulige arbeidsforhold på skolene vi har, bør BK derfor tilby en tilpasset og skjermet undervisning for elever som trenger det.

I HP under *Endret organisering av alternative skoletilbud (...), (s. 44)*, forsvares omstillingen med referanse til Stortingsmelding 6, herunder Nordahl-rapporten. Vernetjenesten er bekymret for lærernes arbeidsmiljø, spesielt for skolene der avdelingene skal implementeres, hvis en slik gjennomføring trer i kraft. Dette avhenger selvsagt av formen, og den endelige løsningen. Men vi spør oss om disse elevene er representative til en parallell til denne rapporten? - og om ikke disse elevene har det bedre med tett oppfølging og ro i et miljø der de får kjenne på mestring i hverdagen uten for mange eksterne og forstyrrende elementer. Vi lurte også på om denne innsparingen er



samfunnsøkonomisk gunstig for fremtiden; både mht. kostnader, forsvarlige arbeidsvilkår og ikke minst om tiltaket vil gagne barn og samfunn? HP (s. 44) svarer ut at prosjekt *Sammen om velferd* er løsningen på utfordringene knyttet til atferd. Foreløpig kjenner ikke HVO til resultater eller hvordan *Sammen om velferd* er satt ut i praksis.

Vernetjenesten påpeker nok en gang hvor viktig det er med medvirkning. Ved endring av arbeidssted eller omorganisering skal arbeidsgiver sørge for en grundig gjennomgang i forkant sammen med ansattrepresentanter for å sikre en god omstillingsprosess, forebygge helseplager og sikre et godt fremtidig arbeidsmiljø for alle ansatte. Dette ser vi på som høyst aktuelt og spesielt viktig for ansattrepresentanter som sitter med den lokale spisskompetansen på dagens alternative skoler. Deres uttalelser bør vektlegges høyt i en eventuell omstilling.

HP s. 102, pkt. 7.5.3.2, er det foreslått en redusert ressursinnsats på renhold. Dette vil få en direkte innvirkning på renhold av klasserom på skolene i Bærum fra tidligere 5 til nå 3 dager i uka. En undrer seg over at hygiene og renhold reduseres når vi nå står midt i en pandemi. Så lenge pandemien vedvarer bør hygiene og renhold være en prioritet, slik at smittevern blir best mulig ivaretatt.

## Helse og sosialtjenester HESO

De aller fleste tjenestene innen HESO handler om bistand og hjelp til enkeltmennesker for dempe konsekvensene av uheldige hendelser i livet (Krisesenter, legevakt, helsetjenester, NAV; stønad, velferdsbolig, trygd, tiltak, flyktninger, arbeidssentre, voksenopplæring, rus-oppfølging, etc.).

Kuttene i HESO, ca. 18 mill. (HP s. 64/65) dreier seg om å redusere behov, øke inntekter gjennom egenandeler, «effektivisering – inkludert digitalisering» samt en omlegging fra stasjonær bemanning 24/7 til mer ambulante tjenester innenfor rus og psykiatrifeltet.

Det er et godt samfunns mål å ville reduere behov for hjelp gjennom dreining av tjenestene mot økt selvhjelp og mestring (HP s. 1). Men Handlingsprogrammet får en logisk brist når det samtidig legges opp til drastiske kutt i tilbud/tiltak for barn og unge (HP s. 44 og 45 + 50-52). Tilbud/tiltak er en forutsetning for å utjevne sosial ulikhet og mestre selv, for ikke å bli avhengig av tjenester fra HESO senere i livet. Til eks. kan nevnes: 16,2% (ca. 30 000) av alle elever på ungdomsskolen har skadet seg selv med vilje. Forekomsten har økt betydelig de siste 15 årene. Kilde: Nasjonalt senter for selvmordsforskning og –forebygging (NSSF)

Løsningene for mer helhetlig oppfølging av mennesker som sliter, ligger i «den foreløpige innsikten i Sammen om velferd», (s. 65). Hvordan tiltakene i prosjektet «Sammen om velferd» skal rigges, gjennomføres og sikre gode resultater, mangler konkretisering og plassering av ansvar. Løsningene er ikke ferdigstilt; de er fremdeles et sted foran oss – og vi aner ikke om det vil gange arbeidet, brukerne eller samfunnet. Digitalisering vil kanskje frigjøre ressurser til annet arbeid, men også kreve kompetanse og opplæring slik at ansatte kan utføre arbeidet på en forsvarlig måte.

Omstilling og taktskifte i BK er satt til en årlig reduksjon på 120-150 millioner (s.6). HESO skal redusere kostnad ved kjøpeplasser (rus og psykiatri) ved selv å gi dette tilbudet.

Med dagens HP skal ansatte levere mer kvalitet på mindre avsatt tid og med færre hender. Det er arbeidstakeren i førstelinja som møter det enkelte menneskes behov – det er her arbeidet utføres! Bemanningen skal tilpasses både aktivitetsnivået og sikkerhetshensyn. Det skal være forsvarlige arbeidstidsordninger og tilstrekkelig hvile mellom vaktene. Oppgaver og kompetanse må samsvare. Det må settes av tid og rom for opplæring -og ansatte må få mulighet for å medvirke og å komme med innspill! Dessverre mister disse avgjørende punktene mer og mer fokus ved hyppige endringer og når budsjettene krympes. Vi må ikke glemme at *gullet* i organisasjonen er de ansatte.



## Pleie og omsorg (PLO)

*Pleie og omsorg 2024* beskriver en strategisk og fremtidsrettet omstilling.

Frihets- og velferdsteknologi og pårørendearbeid er nevnt som nøkkelementer i årene som kommer. Denne teknologien kan bidra til å gjøre arbeidshverdagen bedre for både ansatte og tjenestemottakere, men her trengs det tid til opplæring og mestring av nye systemer og løsninger. Vernetjenesten ser positivt på implementering av ytterlig velferdsteknologi, men stiller spørsmål vedrørende plan for implementering og support når det skal nedbemannes tre årsverk i enhet for helseinformatikk.

Vernetjenesten bemerker seg punkt 7.5.3.1 i HP der det vises til et mindre behov for renhold på henholdsvis Lindelia, Carpe Diem og omsorgsboliger og at dette renholdet skal utføres av ansatte som allerede er under tidspress og som ikke har renhold i stillingsbeskrivelsene sine. Vernetjenesten mener dette er feil bruk av tilgjengelig fagkompetanse.

På side 60 i HP beskrives det en reduksjon i dekningsgraden til sykehjem og omsorgsboliger for eldre, samt redusere eller omfordele tjenester som BPA (Brukerstyrt personlig assistent) leverer. Vernetjenesten registrerer at disse tjenestene skal leveres i eget hjem. Som følge av dette vil ambulerende tjenester få en betydelig økning i leveranse av omsorgstjenester. Direkte brukertid i omsorgsboliger skal økes, som betyr mindre tid til dokumentering, lovpålagte oppgaver og kompetanseheving. Ved å gi flere tjenester i hjemmet til stadig eldre og mer komplekse brukergrupper, blir det behov for økt rekruttering og kompetanseheving. Vernetjenesten mener bemanningsfaktoren i PLO ikke kan reduseres hvis man skal kunne yte forsvarlige tjenester i hjemmet.

Det blir flere eldre å ta vare på i årene som kommer. Det er allerede i dag utfordringer med høy turnover, rekruttering, mangel på fagkompetanse og da spesielt sykepleiere. Vernetjenesten stiller seg bak forvaltningsrevisjonens konklusjon og anbefalinger i sammendraget om forsvarlig bemanning: Bærum Kommune må tilstrebe å bli en mer attraktiv arbeidsgiver overfor sykepleiere, helsefagarbeidere og vikarer med ønsket kompetanse. Ved redusert dekningsgrad/bemanningsfaktor kan det føre til økt omfang av for eksempel vold og trusler som blant annet kan føre til et høyere sykefravær som allerede er en utfordring i PLO. Tanken på fremtiden i dagens avgjørelser er viktigere enn noen gang og må gjennomsyre føringene til veien videre for PLO.

## Eiendom

Området eiendom, er særlig sektorovergripende. HVO ser utfordringer mht. HP 2021-2024, da forslag om kutt i driftsmidler, dvs. nedskjæring av personell, medfører at det ikke er nok ressurser til å utføre pålagte arbeidsoppgaver. Tilstedeværelse, *se, lukte og lytte* er viktige egenskaper når man skal drifte byggene våre på en sikker og trygg måte. Dagens driftere er sentrale mht. å oppdage og forebygge feil, mangler og slitasje. Det er disse som kjenner byggene. Nedskjæring vil kunne medføre at oppgaver står uløst og/eller i verste fall at ansatte blir utbrent, byggene våre ikke blir vedlikeholdt og heller ikke forsvarlige å oppholde seg i.

Vernetjenesten ser utfordringer ved ensidig satsing på fjernstyring SD (sentral drift) uten tilsyn fra driftsteknikere. Dette vil over tid kunne medføre skader og slitasje som ikke blir oppdaget, og



dermed også utfordre det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet for ansatte og brukere i byggene. Innsparing er tydeliggjort som et behov gjennom LDIP. Dette innebærer at BK på sikt skal ha større bygg/enheter for å spare areal og driftsutgifter, samtidig være formålstjenlig. For driftsteknikere innebærer dette større ansvar med behov for opplæring i ny teknologi, samt oversikt over flerbruk. Kostnadseffektive bygg er smart. Men dette krever også en bevisstgjøring/opplæring hos brukerne for å sikre gevinsten inn i dette.

7.5.2 (HP s. 100) tar for seg *å styrke ledernivåene og prosessorientering av virksomheten*. HVO etterlyser: Hva med arbeidstakere? Hva med dem som arbeider tett med brukerne? Hva med de som utfører arbeid? Medbestemmelse i eiendomsutviklingen/omstilling 2024, er helt vesentlig for måloppnåelse. For at alle ansatte skal tenke og arbeide innovativt og fremtidsrettet, må også arbeidstakerne «eie» planene, og medvirkningen være reell. Denne samhandlingen savnes pr. i dag. Forutsigbarhet er et arbeidsmiljøtiltak i seg selv.

Ansatte renholdere i BK, har alle fagbrev i yrket og er en særdeles viktig instans for hele kommunen. I forbindelse med smittevern og håndtering av Covid 19, har disse blitt definert som «kritisk samfunnsoppdrag» og har utført- og utfører en uvurderlig innsats.

### **Tekniske tjenester**

Tekniske tjenester ønsker å skape mer helhetlig og forbedret dialog med innbyggerne i kommunen gjennom nye digitale løsninger. Her mener vernetjenesten at et slikt system må oppleves som brukervennlig og blir et nyttig verktøy både for innbyggere og medarbeidere i kommunen. Gode systemer kan bidra i riktig retning og gi effektive løsninger og legge til rette for god samhandling internt.

6.3.3.2 (HP side 80) Her foreslås det kutt i vintervedlikehold av trapper. Vernetjenesten ser her en mulig utfordring med innsparing og forventer forsvarlig vedlikehold at trapper som ansatte benytter i tjenesten.

Under pkt. *annet* (9 og 10, HP s. 82) *Vintervedlikehold av veier, gang og sykkelbaner og fortau*. Det foreslås å utrede hvilken type avtaleform som er best. Det planlegges å gjennomføre en sammenligning (benchmarking) med Asker og Oslo. *Da ansatte også benytter disse, ser vernetjenesten at en nedskalering av disse tjenestene kan få alvorlige samfunnskritiske konsekvenser*. Tiltaket kan gi en innsparing på 1 mill. Når kommunen ønsker å bedre tjenestene og samtidig spare penger, melder skepsisen seg. Erfaringen med å gi billigste anbud en kontrakt, er kan dette empirisk være en dårlig løsning på kvalitet.

Tekniske tjenester er nå i en slutfase av prosjekt omstilling 2024. Innsatsfasen er nå klar for en sistefase hvor fokuset blir: Innbyggerdialog, koordinering av prosjekter, transport og ansvarsavklaring og fordeling. Vernetjenesten har opplevd en god medvirkning i prosessen så langt, og har bidratt med innspill for et godt arbeidsmiljø for alle. Vernetjenesten vil i fortsettelsen også se til at de endelige løsningene ivaretar arbeidsmiljøperspektivet.



## Plan, miljø og kultur (PMK)

*Alle kommunens virksomheter skal gjennomgås med sikte på organisatoriske tilpasninger og innsparingskrav. Innenfor PMK foreslås det bl.a. bedre samling av kompetanse som et tiltak. Vernetjenesten mener det er viktig at kommunen nyttiggjør seg kompetansen hos medarbeiderne, men også sørger for kompetanseheving og opplæring for å øke gjennomføringskraften i kommunen. Det samme er avgjørende for å målene om innsparing gjennom digitalisering.*

På side 75 leser vernetjenesten at ubesatte stillinger vil bli vurdert i forhold til nyansettelser for innsparing. Her forutsetter vernetjenesten et forsvarlig arbeidsmiljø med tilstrekkelig antall medarbeidere for å ivareta arbeidsoppgavene.

Kommunalområdet er nå i startfasen av omstilling 2024, som kaller prosessen prosjekt grensesnitt. Vernetjenesten forventer en god medvirkning i prosessen etter lov og avtaleverk og i tråd med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle.

## Organisasjon, styring og utvikling OSU

*Organisasjon, styring og utvikling skal understøtte tjenestene i øvrige sektorer for å nå ambisjoner og mål slik det fremkommer av strategiske og styrende dokumenter. OSU skal levere effektive tjenester for å understøtte daglig drift i organisasjonen*

I punkt 7.2 om effektiv administrasjon står det at *en stor kommune må tilpasse seg samfunnets utvikling og innbyggernes behov*. For å lykkes i å levere riktige og bærekraftige tjenester i OSU mener vernetjenesten at utviklingen og kompetansen i kommunalrådene må tilsvare den utviklingen og standarden OSU legger til grunn for fellestjenester og administrative støtteløsninger.

For området digitalisering og IT i punkt 7.4 leser vernetjenesten at *digital kompetanse vil være nødvendig på alle plan i kommunen for å kunne gjennomføre endringer av arbeidsmåter og prosesser*. Dette vil kreve digital kompetanse, tid og ressurser for opplæring og kompetansehevende tiltak.

I HP er det forslått nedtak av «ansattgoder» som innebærer kurs og opplæring.

Spørsmålet vernetjenesten da sitter igjen med er:

Hvordan skal kommunen samlet kunne oppnå innsparing gjennom digitalisering i alle kommunalrådene og samtidig redusere utgiftene på kurs og opplæring?

## Avsluttende kommentar

Korona-pandemien har gitt og gir mye ekstra arbeid. Samtidig skal de ordinære arbeidsoppgaver også ivaretas. Vernetjenesten berømmer den formidable innsatsen og tilpasningsevnen som medarbeidere i Bærum Kommune har lagt ned for å yte forsvarlig tjenester under pandemien. De ansatte har vist en enorm dugnadsånd og fleksibilitet under pandemien.

Det er viktig at kommunen nå tar ekstra godt vare på sine ansatte i en slik ekstraordinær situasjon. I dette arbeidet er kommunen avhengige av gode prosesser der ansatte og de ansattes representanter

medvirker. Vernetjenesten understreker viktigheten av et godt samarbeid og god kommunikasjon i en tidlig nok fase.

Omstillingsarbeidet er også allerede i gang og vil kreve mye av medarbeiderne i årene fremover. For at Bærum skal være en inkluderende og god kommune, også for mennesker med ulike forutsetninger og utfordringer, må kommunen sørge for et utviklende og trygt arbeidsmiljø for alle.

Vernetjenesten oppfordrer til større fokus på hvordan vi kan forbedre samarbeidet ytterligere gjennom planlegging, prosjektering, produksjon og ledelse.

Ansatte-tiltak som kor, revy, pensjonisttreff og markering av jublanter som har nedlagt årevis med innsats for kommunen vår, er også foreslått fjernet. Dette utgjør en promille av HP-tiltakene. Ansatte-tiltakene er godt forankrede tradisjoner i kommunen vår og favner om ETT Bærum og speiler verdier som bør videreføres.

En kjent leder så det på denne måten:

***«Dine ansatte er din største konkurransefordel! Det er dem som får det magiske til å skje så lenge deres behov er dekket. Hvis du tar vare på de ansatte, vil de ta vare på klientene»***

Richard Branson, grunnleggeren av Virgin.

#### **Bærum kommune 26.oktober 2020**

HVO Kimmy Scott, Oppvekst barnehage

HVO Håvard Skulstad Åmot, Oppvekst skole

HVO Anne Kari Baarli, Helse- og sosialtjenester

HVO Simon Wedén, Pleie og omsorg

HVO John-Kenneth Svendsen, Pleie og omsorg

HVO Stein Kristian Wiik, Plan, miljø og kultur, tekniske tjenester og eiendom

Koordinerende HVO Gøril Wang Larsen, Organisasjon, styring og utvikling