



Vernetjenestens kommentarer til budsjett og økonomiplan 2023-2026

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

- | | |
|--------------------------------------|-----|
| • Organisasjon og medarbeidere | s 1 |
| • Organisasjon, styring og utvikling | s 2 |
| • Pleie og omsorg | s 3 |
| • Helse og sosialtjenester | s 4 |
| • Oppvekst barnehage | s 5 |
| • Oppvekst skole | s 6 |
| • Eiendom | s 6 |
| • Avslutning | s 7 |

Organisasjon og medarbeidere:

Kommunedirektørens formål for den midlertidige styrkingen av budsjettammen er *å sikre tilstrekkelig rom og kapasitet for å jobbe målrettet med tjenesteutvikling og endring med målbar effekt*. For å få til dette ser vernetjenesten at det å rekruttere og ikke minst beholde arbeidskraft må prioriteres som en svært viktig oppgave i den kommende perioden. Dette er en utfordring som er beskrevet under delen om «*organisasjon og medarbeidere*».

Det stilles mange krav til medarbeiderne i Bærum kommune. Det er omfattende grad av omstillingsarbeid i et stadig høyere tempo. Vernetjenesten erfarer at det alt for ofte ikke settes av nok tid og ressurser til kompetansehevende tiltak for å nå målene. Gevinsten av omstillingsarbeidet kan dermed få redusert effekt hvis ikke organisasjonen og medarbeidere settes i stand til å videreutvikle, forbedre, tilpasse, tilrettelegge, styrke, etablere, realisere, effektivisere og samordne.

Vernetjenesten mener at enhver omstilling bør kartlegges for mulige behov for kompetanseheving og opplæring. Kartlegging og vurdering må gjøres i samarbeid med medarbeiderne og deres representanter (verneombud og tillitsvalgte). Dette kan være et viktig ledd for å beholde medarbeiderne og sikre at kommunen nyter godt av kompetente og ivaretatte medarbeidere i årene fremover, samtidig som vi sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidshelse.



Fra BØP:

Samtidig ser vi også at digitalisering og teknologisk utvikling vil kunne støtte medarbeidere. Men denne utviklingen gjør også at kompetansebehovet endres for kommunens medarbeidere. Som arbeidsgiver skal Bærum kommune sørge for at våre medarbeidere får nødvendig kompetanseutvikling. Virkemidlene for å rekruttere og beholde medarbeidere er i endring. Det må vi som stor arbeidsgiver agere i forhold til.

Vernetjenesten erfarer at det er svært store forskjeller i den digitale og teknologiske kompetansen hos medarbeiderne i kommunen. Forskjellene har økt i tråd med den digitale utviklingen. Mange medarbeidere vil nok ha behov for grundig opplæring og øvelse over tid, for å kunne beherske fremtidens digitale verktøy. Digitalisering ser vernetjenesten at er et av de viktige økonomiske effektiviseringstiltakene i BØP.

Vernetjenestens innspill til politikerne høsten 2021 var:

Fjorårets handlingsprogram HP 2020 (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.

Kan det være klokt at ressurser til nødvendig kompetanseheving blir synliggjort i fremtidige budsjett og økonomiplaner i større grad?

Medarbeiderne er kommunens viktigste ressurs.

Kommunen skal ha ressurser og kompetanse med riktig kvalitet for å dekke behovene.

Organisasjon, styring og utvikling

Fra BØP: Bærekraftige administrative tjenester

Gjennom å utvikle brukervennlige og enkle digitale løsninger er målet å avvikle mange manuelle prosesser som finnes i dag. På denne måten kan vi fortsette å levere gode tjenester til lavest mulig kostnad. En viktig oppgave i planperioden vil være å foreta en helhetlig gjennomgang av administrative systemer. Etter utredning, kartlegging og analyse er målet å samle flere administrative systemer til ett system.

Det er helt avgjørende å sikre kompetanse i alle ledd, for at manuelle prosesser skal erstattes og resultere i form av gode tjenester til lavest mulig kostnad. Administrative løsninger som f.eks. skal benyttes av alle ledere vil ikke gi en ønsket effekt, dersom ikke det avsettes tilstrekkelig tid og ressurser til opplæring og implementering.

Fra BØP:

I planperioden skal det utvikles ny arbeidsgiver- og rekrutteringspolitikk som skal sikre at vi ansetter og beholder medarbeidere med riktig kompetanse.



Her er det igjen uklart for vernetjenesten hvordan arbeidsgiver i tillegg skal sørge for å ivareta kravene i Arbeidsmiljøloven med tanke på kompetanseutvikling for medarbeiderne i omstillingsprosesser.

Vernetjenesten leser også at det vil være behov for kompetanseheving for ansatte for å sikre digital transformasjon. Ved målrettet digitalisering av utvalgte tjenester er det også avgjørende å sørge for at medarbeiderne blir tatt med på råd for å sikre at løsningen blir best mulig.

Medvirkning og opplæring er vesentlige faktorer som kan bidra til de beste løsningene innenfor gitte rammer.

Pleie og omsorg

Området pleie og omsorg beskriver et samfunn med økende behov for tjenester kombinert med knappere ressurser som gjør det nødvendig med utvikling og omstilling. Tjenesten skal bevege seg fra å være utfører til i større grad å være en tilrettelegger. Dette skal foregå ved å dreie tjenesten, der eget hjem skal være førstevalg for mottak av tjenester lengst mulig.

En dreining av tjenesten – hjemmet som førstevalg

Tjenestene som i dag tilbys i eget hjem er mange og varierte. Det kreves kompetanse og opplæring for å kunne utføre disse oppgavene forsvarlig. Tverrfaglig samarbeid er nødvendig for å kunne utføre tilfredsstillende tjenester i hjemmet og dette koster både tid og penger. Det kan bli vanskelig å synliggjøre hvor mye ressurser vi egentlig må sette av til å tilrettelegge for gode nok tjenester. Tjenesten skal i løpet av perioden gjøres mer robust for å møte fremtidens utfordringer. I en fremtid der tjenesten skal arbeide med knappere ressurser er vernetjenesten redd tjenesten vil bli mindre robuste enn tidligere.

Jobbe langsiktig og systematisk med kompetanseheving, rekruttering og ledelse

Vernetjenesten ser dette arbeidet som viktig og nødvendig for å beholde og rekruttere medarbeidere. Ledere med solid kompetanse og tid til å organisere og strukturere arbeidet for medarbeiderne er grunnleggende for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. En satsning på kompetanseheving og gode HMS tiltak betyr en mer forutsigbar og helsefremmende arbeidsplass som legger til rette for både rekruttering og godt arbeidsmiljø. For å nå målene som beskrevet i BØP: organisere og utvikle fremtidens tjenester i tråd med endringer i rammefaktorer som lovverk, økonomiske vilkår og lederstruktur, ser vernetjenesten et behov for å kartlegge om lederne innehar tid og kompetanse for å nå disse målene. Her kan lederundersøkelsen i PLO, utført i første kvartal 2021 være et godt hjelpemiddel.

Styrke innbyggerdialog, pårørende- og brukervedvirkning

Dette er et viktig satsningsområde med tanke på økende behov for tjenester kombinert med knappere ressurser. For å bidra til økt deltakelse og aktivitet, samtidig forebygge ensomhet og isolasjon, skal det legges vekt på tett samarbeid med brukere, pårørende og andre aktuelle samarbeidspartnere. Spørsmålet vernetjenesten stiller til dette er hvordan? Hvem skal være i



dialog og samhandle med innbyggerne, frivilligheten og næringslivet for å få en smidig utvikling av pleie og omsorgstjenestene i denne perioden?

Vernetjenesten ser på medvirkning som et grunnleggende element for å nå målene beskrevet i budsjett og økonomiplan 2023 – 2026.

Helse og sosial

Årets BØP har 4 hovedmålsetninger med tilhørende oppdrag. I *Helse og sosial* legges det særlig innsats på hovedmål nr. 4; «*Bærum kommune er handlekraftig og innovativ*». Det betyr at fokuset fortsatt vil være å dreie tiltakene fra *behovet for hjelp* til mer *selvhjulpenhet og mestring*. Målet er å redusere antall langtidsmottakere på sosialhjelp, utnytte ambulant oppfølging 24/7 bedre, legge til rette for at flere kommer i arbeid/mulighet for arbeidstrening, prioritere forebygging og tidlig innsats og sørge for «rett bolig til rett tid». I tillegg sikre en bærekraftig allmennlegetjeneste, videreutvikle Asker og Bærum Legevakt som et forsvarlig akutttilbud, samordne og tilpasse-, og gi flere innbyggere med store og sammensatte behov tjenester innen psykisk helse og rus, tilpasse fleksibilitet mht. flyktningarbeid, tilrettelegge for at eldre med hjelpebehov kan bo hjemme lengre, forebyggende og bærekraftige tjenester til kommunens seniorer, videreutvikle helseberedskap og styrke kommuneoverlegefunksjonen, samt bruke digitalisering som effektiviseringsverktøy. Helt til slutt: Også *omstille organisasjonen til fremtidens tjenester*.

Dette er store ambisjoner og mange oppdrag. Men hva betyr det egentlig for arbeidssituasjonen til den enkelte medarbeider? Gis det tilstrekkelig oppmerksomhet til *hvordan* vi skal utføre arbeidet for å nå målene, og evt. hvilke konsekvenser og risiko det fører med seg?

Når antall innleggelser og varighet i spesialisthelsetjenesten reduseres og brukere skal motta bistand i eget hjem, er det en rekke spørsmål som må avklares dersom vi skal lykkes. F.eks.: Hva er risikoen ved endringene? Blir alle tilbudt tilstrekkelig opplæring? Kan det oppleves som utrygt for enkelte arbeidstakere? Hvordan skal informasjonen gis? Hva med samfunnsvern og innbyggervern?

De samme spørsmålene må besvares når digitalisering skal brukes som et verktøy for mer effektive og fremtidsrettede tjenester. Igjen stilles det krav til forsvarlighet; i henhold til bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, men også mht. IT-sikkerhet, taushetsplikt og personvern.

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø er en forutsetning for at vi skal nå målene i BØP, også målet om *mer effektive og smidige* tjenester. Det er en forutsetning at ledere med arbeidsgiveransvar må ha kontroll på risikoområdene. Sammen må vi se på positive og negative konsekvenser. Hvilke problemer er det vi ønsker å løse og hvilke nye problemer skaper det? Kan og har vi kunnskap nok til å skille på hva som er alvorlig? Er det moralsk og etisk forsvarlig?



Det aller viktigste for vernetjenesten i *Helse og sosial*, er å se til at arbeidsgiver legger til rette for arbeidsplasser som ivaretar en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Uavhengig av hva politikere og arbeidsgivere beslutter: Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø kan ikke velges bort.

Oppvekst barnehage

Det er avgjørende for området oppvekst barnehage at ansatte blir værende i tjenestene, videreutvikler seg og at det sikres god rekruttering. Hvordan det avsettes tid og ressurser for å ivareta ansatte, kompetanseløft og videreutvikle er avgjørende for at tjenestene skal klare dette. Det er lite pekt på hvordan dette er tenkt løst i oppdrag og strategi i årets BØP.

Det er beskrevet en omstrukturering av de kommunale barnehagene for å sikre drift og gjøre enhetskostnadene lave. Vernetjenesten forstår at dette vil ha direkte innvirkning på de ansatte, og vil skape mindre forutsigbarhet for tjenestene. Vernetjenesten har også en bekymring for at dette vil ha en negativ innvirkning på rekruttering.

Det pekes lite på *hvordan* det skal jobbes i barnehagene. Konsekvensene av å bygge større barnehager kan ha sine fordeler med større fagmiljø og robusthet, men er det tatt hensyn til ulempene det kan medføre som økt støy og stressnivå for de ansatte, større avstander til ledelsen og samarbeidet og samhandlingen i store miljøer?

To av oppdragene innenfor oppvekst barnehage handler om digitalisering av barnehagehverdagen:

Følge opp handlingsplan for Digital barnehage med fokus på hvordan digitale verktøy skal inngå i det pedagogiske arbeidet, også med tanke på skoleforberedelse. Satsingen skal både styrke barnas digitale kompetanse og bidra til å utjevne sosiale forskjeller.

Digital kommunikasjonsløsning mellom hjem og barnehage er en del av handlingsplanen vedtatt mai 2020, og har til hensikt å effektivisere administrative prosesser samt gi mer fornøyde foresatte i deres dialog- og informasjonsutveksling med barnehagen.

Vernetjenesten erfarer at det er svært store forskjeller i den digitale og teknologiske kompetansen hos medarbeiderne. Forskjellene har økt i tråd med den digitale utviklingen. Mange medarbeidere vil nok ha behov for grundig opplæring og øvelse over tid, for å kunne beherske fremtidens digitale verktøy. Med avsatt tid og ressurser håper vernetjenesten at

effekten av oppdragene med digitalisering skaper en lettere og fremtidsrettet arbeidshverdag og ikke belaster og blir merarbeid for den enkelte ansatte.



Oppvekst skole

Vernetjenesten erfarer at skoleledere har valgt å slutte i Bærum kommune. I media pekes det på arbeidsbelastningen som årsak, og i lys av streiken meldes det også om at lærere ønsker seg vekk fra yrket. Det har vært meldt om utfordrende arbeidshverdager med stadig flere arbeidsoppgaver, som tar fokus og tid fra undervisning og fag. I avviksportalen er det også meldt om mange hendelser der ansatte blir utsatt for vold og trusler i løpet av arbeidshverdagen sin.

Kompetanse og rekruttering er viktige faktorer. Det er avgjørende å ivareta de som allerede står i skolehverdagen og sikre at de velger å bli i jobben i Bærum kommune. Et av målene for kommunen er å være en attraktiv arbeidsplass. Da er ivaretagelse av medarbeiderne med tanke på helse, miljø og sikkerhet en nøkkeloppgave.

Styrking av kompetanse kan handle om å gi kurs og videreutdanning, men det kan også handle om å få på plass flere medarbeidere med rett kompetanse. Det er også viktig å sette inn nok ressurser der utfordringene i klasserommet gjør at lærere ikke har mulighet til å gjennomføre undervisningen i samsvar med opplæringsloven. Nødvendig kompetanse og tilstrekkelig med ressurser kan også være med på å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø i samsvar med arbeidsmiljøloven. Et forsvarlig arbeidsmiljø for ledere og medarbeiderne i skolen kan gi de beste gevinstene i form av et godt læringsmiljø for elevene i Bærum kommune, tidlig innsats og helhetlig sammenheng i tjenestetilbudet.

Fra BØP:

Et viktig tiltak her vil være å åpne opp skolebyggene for flerbruk utenfor skoletid..

Flerbruk krever tett samarbeid, god organisering og ressurser til tilsyn, vedlikehold og renhold. Vernetjenesten erfarer at flerbruk ofte kan gi tilleggsoppgaver for både ledere og ansatte i skolene. Dette kan igjen ta fokus og tid vekk fra fag og undervisning. Det gir også økt slitasje på byggene og utstyr. Kan Bærum kommune sørge for at flerbruk ikke vil gi vesentlig merbelastning i en allerede presset arbeidshverdag i skolene? Kan Bærum kommune sørge for gode rammer samt ressurser til organisering og gjennomføring av flerbruk?

Eiendom

Eiendom skal i planperioden begrense muligheten for bilparkering ved kommunale eiendommer. Dette ser vernetjenesten kan ha direkte innvirkning på rekruttering og det å beholde medarbeidere. Bærum kommune konkurrerer om medarbeidere med rett kompetanse. Er det strategisk klokt i rekrutteringspolitikken å gjøre det vanskeligere for

medarbeiderne i kommunen å komme seg på jobb? I visse livsfaser er bilen en nødvendighet for medarbeidere for å få hverdagen til å gå opp. Vil Bærum kommune stille seg lenger bak i køen for å rekruttere og beholde kompetanse og nødvendig arbeidskraft?



Bærum kommune er inne i en stor investeringsfase der det også skal legges til rette for sambruk og utvidet bruk av byggene. Vernetjenesten ser at dette vil medføre større behov for nødvendig vedlikehold, tettere oppfølging i driften og forsvarlig renhold.

Vernetjenesten er også kjent med at det er et større etterslep av vedlikehold som gir utfordringer i flere av byggene våre. Hvordan skal Bærum kommune sørge for tilstrekkelig vedlikehold av alle bygg for å forbygge forfall og slitasje samt sikre et forsvarlig arbeidsmiljø?

Avslutning:

For at Bærum skal være en inkluderende og attraktiv arbeidsgiver, også for mennesker med ulike forutsetninger og utfordringer, må kommunen sørge for et utviklende og trygt arbeidsmiljø for alle. Ønskede gevinster av utviklingstiltak og omstilling er avhengig av at kommunens viktigste ressurs; medarbeiderne, har nødvendig kompetanse og ivaretas i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Eiendoms planer om å begrense parkeringsmulighetene ved kommunale bygg har allerede gitt utfordringer flere steder deriblant ved Treklang på Oksenøya. Dette varslet vernetjenesten om underveis i byggeprosessen i kommentarene til Arbeidstilsynet.

Skal kommunen bygge utfordringer med tanke på rekruttering, trafiksikkerhet, omdømme og HMS i tiden som kommer?

Bærum kommune 28.10.2022

Hovedverneombud Gunn Morén og Simon Wedén, pleie og omsorg

Hovedverneombud Anne Kari Baarli, helse- og sosialtjenester

Fungerende hovedverneombud Kristian Flåten Backe, oppvekst barnehage

Hovedverneombud Karianne Audahl Vik, oppvekst skole

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

Koordinerende hovedverneombud Gøril Wang Larsen, organisasjon, styring og utvikling