

From: Neset, Torill
Sent: 15. mai 2019 09:06
To: Ausland, Tonje Berger; Fjell, Trond; Flaten, Lina; Fosse, Lasse; Grimsland, Espen Flaten; Hagen, Knut; Hoel, Esther Kristine; Jonassen, Elfi Brit; Kveim, Ellen Christensen; Hoksrud, Karianne; Bråten, Janette; Lund, Ole; Lindtveit, Arne; RIS.NAV-May-Britt Ausland; Westberg, Caroline; Lindland, Frode; Gruer, Jonas; Bratteklev, Svein; Bentzen, Olav
Subject: Forslagsdokument - til intern høring - vurdering av tjenestenivå og organisering
Attachments: Forslagsdokument 150519_Gjennomgang av tjenestenivå og organisering.pdf

Til enhetsledere og organisasjonene

Som kjent har det pågått et arbeid med å se på kommunens tjenestenivå og organisering, etter oppdrag gitt i kommunestyrevedtak 13.12.18. Oppdraget/vedtaket er gjengitt i vedlagte forslagsdokument. Det har vært en arbeidsgruppe som har jobbet med forslagene, med deltakelse av HTV (som representerer alle organisasjonene) og hovedverneombud, sammensetning av denne gruppen fremgår av vedlegget. I tillegg har en politisk oppnevnt adhocgruppe jobbet med forslagene. Det ble gjennomført et drøftingsmøte 10.5.19 hvor alle organisasjoner med medlemmer i Gjerstad kommune var innkalt, der ble blant annet høringsfrist drøftet og 14 dagers frist akseptert.

Vedlagte forslagsdokument sendes nå ut på intern høring i enhetene og organisasjonene. **Høringsfrist er 14 dager fra i dag, innspill må være kommet inn innen 29.5.19.**

Pga at vi er i en overgangsperiode til nytt sak-/arkivsystem sendes denne høringen ut pr mail og svarene/innspillene bes sendt meg på mail, til torill.neset@gjerstad.kommune.no , så vil alt bli lagt inn i nytt sak-/arkivsystem når det er klart til bruk fra 3.6.19.

Det understrekes at det som fremkommer i vedlegget kun er forslag, så vil høringsinnspillene vurderes om noe skal endres før endelig forslag/rådmannens innstilling fremmes som sak til administrasjonsutvalgets møte 11.6.19 og til kommunestyremøte 20.6.19. Alle høringsinnspill som mottas vil bli omtalt i forbindelse med oversendelse til politisk behandling. Når vedtakene foreligger utformes gjennomføringsplan, naturligvis med deltakelse fra tillitsvalgte og hovedverneombud/verneombud. Det understrekes at der nedbemanning evt blir aktuelt skal det skje iht vedtatte retningslinjer for nedbemanning og i samsvar med arbeidslivets spilleregler for øvrig.

Med vennlig hilsen

Torill Neset
Rådmann

Telefon: 37 11 97 31 / 911 89 779
E-post: torill.neset@gjerstad.kommune.no
Hjemmeside: <https://www.gjerstad.kommune.no/>



GJERSTAD
KOMMUNE



Gjennomgang av tjenestenivå og organisering

Høringsforslag fra arbeidsgruppen

15.5.2019

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Innhold

1. Beskrivelse av prosessen – Vurdering av tjenestenivå og organisering	3
Forord	3
Innledning	4
Noen momenter for hvorfor vi må gjøre denne omstillingen	5
Tilbakeblikk på tidligere omorganiseringer i kommunen siden 2012/13	6
Prosjektarbeidet med vurdering av tjenestenivå og organisering	7
Avgrensning	7
Forutsetninger fra rådmannen	7
2. Forslag til effektivisering og gevinstrealisering – gjelder stab og alle enheter	8
3. Forslag til redusert nivå på tjenester	9
4. Forslag til endring i organisering	12
5. Forslag som gjelder endring i arbeidsmåte eller oppgavefordeling mellom enheter	15
6. Forslag som gjelder bygg – formålsbygg og boliger	17
7. Forslag om videre utredning for å fastslå innsparingspotensiale og konsekvenser	19
8. Forslag som gjelder vurdering av tilskudd til andre	21
9. Tiltak som jobbes videre med administrativt, som ikke er en del av politisk vedtak: (ikke prioritert rekkefølge)	22
10. Prosessen videre og plan for gjennomføring	24

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

1. Beskrivelse av prosessen – Vurdering av tjenestenivå og organisering

Forord

I forbindelse med vedtak av budsjett for 2019 og økonomiplan for 2019-2022 har kommunestyret vedtatt at det skal gjennomføres et større omstillingsprosjekt for hele kommunen, hvor de fleste tiltakene skal gjennomføres i løpet av høsten 2019, innen 1.1.20. Tiltakene skal utredes frem til mai, vedtas politisk i juni og forberedes/gjennomføres i juli til desember.

Kommunestyret har gitt rådmannen fullmakt til å organisere og gjennomføre prosjektet, og med nødvendig delaktighet fra politisk oppnevnt adhoc-utvalg i trepartssamarbeid mellom administrasjon, folkevalgte og tillitsvalgte.

Prosjektet legger til grunn at kommunens innbyggere skal ha forsvarlige tjenester nå og i fremtiden.

Nivået på kommunale tjenester må tilpasses de økonomiske rammevilkårene kommunen vil få i fremtiden. Rådmannen vil understreke at omstillings-, forbedrings- og effektiviseringsarbeid derfor ikke er et engangstiltak, men noe som må være en del av den løpende virksomheten i kommunen fremover.

Målet er at vi skal gi dagens og fremtidens innbyggere tjenester med god kvalitet gjennom god ressursutnyttelse, og legge til rette for fremtidig utvikling og bærekraft. Vi ønsker å utvikle en effektiv og fremtidsrettet organisering av ledelse og tjenesteproduksjon, med en organisasjon og kultur som er i kontinuerlig utvikling. Organisasjonskartet vil ikke være statisk. Det vil være viktig i årene fremover at det gjøres kontinuerlige vurderinger av om organiseringen er tilpasset de oppgavene som til enhver tid skal utføres. Endring og omstilling er ikke et prosjekt, men et kontinuerlig arbeid!

Det er en overordnet målsetting at reduksjoner i bemanning så langt mulig skal skje gjennom naturlig avgang, og eventuell omplassering, i tråd med kommunens retningslinjer og arbeidslivets spilleregler.

Torill Neset
Rådmann

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Innledning

Bakgrunnen for prosessen er oppdrag/bestilling gitt av kommunestyret i møte 13.12.18:

Kommunestyrevedtak 13.12.18 sak PS :

«Kommunestyret ser at det er svært krevende – uten stor bruk av fondsmidler – å utarbeide årsplan for 2019 og handlingsprogram i balanse.

Kommunestyret beslutter derfor at 2019 skal bli et overgangså med målsetning om at Gjerstad kommune skal ha en årsplan for 2020 og et handlingsprogram for de neste årene i perioden som er bærekraftig i forhold til disponibel inntektsramme uten bruk av fondsmidler. Målsetningen er også å muliggjøre avsetning til disposisjonsfond for å sikre økonomisk forutsigbarhet.

Kommunestyret vedtar at det i 2019 skal igangsettes en prosess for å oppnå målsetningen. Det startes opp et prosjekt som skal kartlegge kommunens oppgaver og tjenester og inndeles disse i to kategorier:

- Lovbestemte tjenester og oppgaver
- Andre oppgaver

Så langt det er nødvendig for å oppnå målsetningen, skal prosjektet foreslå oppgaver som kan sløyfes og nivå på gjenværende oppgaver og tjenester.

Det understrekes at kommunen selv i stor grad kan bestemme nivået på tjenestene, også for MÅ-oppgavene.

Det settes som et krav at tjenestene skal være forsvarlig.

Det skal vurderes mest mulig hensiktsmessig oppgavefordeling mellom enhetene.

Dette kan innebære omorganisering.

Bemanningen skal stå i forhold til gjenværende oppgaver i enhetene og prosjektet kan derfor innebære nedbemanning.

All nedbemanning skal skje i tråd med lov og avtaleverk og egne retningslinjer for nedbemanning.

For å lette gjennomføringen av prosjektet, skal det ved all ledighet i stillinger nøye vurderes om oppgaver kan sløyfes og stillingene stå ubesatt.

Prosjektet skal inndeles i tre deler slik:

Utredning - januar-mai 2019

Beslutning - juni 2019

Gjennomføring – juli-desember 2019

Alle endringer skal være gjennomført pr. 1. januar 2020.

Kommunestyret vil selv ta stilling til endringene i egen sak som skal legges fram for kommunestyret i juni slik at endringene vedtas i inneværende valgperiode.

Prosjektet skal gjennomføres i samarbeid mellom administrasjon, politikere og de ansattes organisasjoner for å sikre forankring og politisk involvering. Ordfører gis fullmakt til å oppnevne en adhoc-gruppe som skal delta i prosessen. Ordfører og rådmann utarbeider en framdriftsplan med tilstrekkelige møtepunkter mellom politisk og administrativt nivå.

Prosjektet gjennomføres i hovedsak administrativt, men med deltakelse av ovennevnte politisk oppnevnt adhoc-gruppe.

Rådmannen delegeres ansvar og myndighet til å organisere og gjennomføre prosjektet.

Dersom rådmannen finner det nødvendig/ønskelig å knytte en ekstern prosessveileder til prosjektet, vil kommunestyret finne midler til dette.

I tillegg kan evt. administrasjonsutvalget og formannskapet være referansegrupper i prosjektet hvis rådmannen eller ordfører finner det hensiktsmessig.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Kommunestyret forutsetter også at rådmannen undersøker om det er omstillingsmidler hos KS, fylkesmannen eller andre som det eventuelt kan søkes om for gjennomføring av prosessen.»

Noen momenter for hvorfor vi må gjøre denne omstillingen

Endrede regler for eiendomsskatt fra 2020 medfører ca 4,7 millioner mindre i årlig inntekt i 2020 og ytterligere 1 million mindre i årlig inntekt fra 2021. Endringene i eiendomsskatteloven fra 2020 ble vedtatt 12.12.18, og en kjente ikke til dette vedtaket da kommunestyret vedtok å sette i gang omstillingsprosjektet. Nødvendigheten av omstillingen ble dermed ytterligere understreket.

Det er behov for å vurdere om organiseringen er godt nok tilpasset kommunens økonomiske rammevilkår, samt nåværende og fremtidig tjenestebehov.

Lavere vekst i statlige overføringer til kommunene, og signaler om svakere vekst fremover.

Stadig flere og underfinansierte statlige bemanningsnormer.

Signaler om renteøkning.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Tilbakeblikk på tidligere omorganiseringer i kommunen siden 2012/13 OU2013

Kommunestyret vedtok 19. april 2012 å sette i gang en prosess for å gå gjennom kommunens organisasjon med følgende overordnede mål:

- Effektivisere og dyktiggjøre organisasjonen
- Utvikle hensiktsmessig og praktisk drift
- Bedre mulighet for overordnet og strategisk ledelse
- Økonomisk gevinst
- Vurdere interkommunale samarbeidsløsninger

I korte trekk ble følgende endringer gjort i den administrative organiseringen; enheten Teknikk og Samfunn ble delt i to, i Plan, næring og kultur (PNK) og i Teknisk drift. PNK skulle ledes av en kommunalsjef som også skulle være rådmannens stedfortreder. Det ble også vedtatt å samle skolene og barnehagen i en Oppvekstenhet, imidlertid ble trukket tilbake budsjettmidler til stillingen som oppvekstsjef, slik at denne vedtatte endringen aldri ble gjennomført. Noen oppgaver ble også flyttet mellom enheter, i hovedsak mellom Administrasjonsenheten, PNK og Teknisk. OU2013 resulterte ikke i færre enheter, men derimot i en enhet mer enn tidligere.

Organisasjonsgjennomgang i 2015/16

Rådmannens tanker fra sommer/tidlig høst 2015 om behovet for å se på organisasjonen med nye øyne, materialiserte seg i en sak som ble tatt opp i administrasjonsutvalget 24.11.15. Den nedsatte arbeidsgruppen foretok først en evaluering av målsetting og de endringer som ble gjennomført ifm OU 2013, og konkluderte med at hensikten med omorganiseringen i beste fall var bare delvis oppnådd.

Som følge av organisasjonsgjennomgangen i 2015/16 ble følgende endringer gjennomført:

- Enhetene Plan, næring og kultur (PNK) og Teknisk ble slått sammen til Samfunnsenheten.
- Skole, dagens tre skoler ble slått sammen til en enhet fra 1.8.16

Dette resulterte i 3 færre enheter, og tilsvarende færre ledere i rådmannens ledergruppe. Funksjonen som kommunalsjef og fast stedfortreder for rådmann ble ikke videreført i ny organisasjon.

I tillegg ble Familiehuset og NAV vedtatt slått sammen, men denne endringen ble ikke gjennomført pga signaler om endringer i NAV initiert fra sentralt hold.

Rus-tjenesten ble overført fra NAV til Familiehuset fra 1.1.19

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Prosjektarbeidet med vurdering av tjenestenivå og organisering

Rådmannen nedsatte i januar 2019 en gruppe bestående av:

- Torill Neset (Rådmann)
- Esther K. Hoel (Enhetsleder for skole)
- Tonje B. Ausland (Enhetsleder for samfunnsenheten)
- HTV Janette Bråten, Fagforbundet, representerer alle organisasjonene
- HVO Karianne Hoksrud
- Lasse Fosse (Administrasjonsenheten/sekretær)

Arbeidsgruppen har hatt 6 møter.

Rådmannens ledergruppe brukes som referanse- og utredningsgruppe underveis i arbeidet.

Samarbeid med politisk oppnevnt adhoc-utvalg: Ordfører Inger Løite oppnevnte at adhocutvalg med følgende medlemmer i tillegg til ordfører selv: varaordfører Knut Erik Ulltveit, Egil N. Haugland og Steinar Pedersen.

Det har vært ett fellesmøte mellom administrativ og politisk gruppe.

Avgrensning

Organisering av følgende to enheter tas ikke med i dette arbeidet:

Barneverntjenesten Øst i Agder, interkommunalt samarbeid med Gjerstad som vertskommune, opprettet fra 1.1.16, skal evalueres i løpet av 2020. Deltakende kommuner er Gjerstad, Risør, Tvedestrand, Vegårshei og Åmli.

Nav Gjerstad, det pågår et arbeid i Østre Agder (minus Grimstad, som utreder samarbeid med Lillesand og Birkenes) med å utrede større Nav-kontorer, i form av vertskommunesamarbeid.

Utredningen, som ble lagt frem i mars 2019, konkluderte med en anbefaling om å etablere NAV Østre Agder som vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 20-2 med Arendal, Froland, Tvedestrand, Risør, Gjerstad, Vegårshei og Åmli som deltakende kommuner. Denne saken er til politisk behandling i alle kommunestyrene i mai – juni 2019. Hvis det blir ulike vedtak i kommunene kan saken måtte behandles politisk i flere runder.

For øvrig vil rådmannen understreke at det gjelder samme krav til disse enheter (barneverntjenesten og NAV) mht effektivisering og gevinstrealisering som til kommunens øvrige enheter.

Forutsetninger fra rådmannen

Etter rådmannens vurdering bør Gjerstad kommune opprettholde tonivå-modellen, og videreutvikle rådmannens ledergruppe som utgjør kommunens strategiske ledelse. Det er viktig og nødvendig at hele organisasjonen tenker og handler helhetlig i tillegg til hver sine definerte fagansvar.

"Ledergruppa skal sammen og i henhold til politiske vedtak, sikre kvalitetsmessig gode tjenester for innbyggerne i Gjerstad.

I rådmannens ledergruppe er vi alle ledere i Gjerstad kommune, og bærer med dette et felles ansvar. Vi skal på en respektfull og åpen måte utfordre hverandre, og støtte hverandre i dette arbeidet. Vi jakter på nye ideer, forbedringer og muligheter."

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

2. Forslag til effektivisering og gevinstrealisering – gjelder stab og alle enheter

• IKT-gevinstrealisering Rådmannen setter ned en tverrfaglig gruppe med representanter fra enhetene som skal foreslå endringer i måten å arbeide på og mer rasjonell/effektiv arbeidsflyt som konkrete gevinstrealiseringstiltak ved alle nye IKT-verktøy som innføres.	 Ca. kr. 1.500.000 årlig innsparing
• Effektive møter Så mange som mulig av nødvendige møter på tvers av kommunene i Østre Agder bør gjennomføres som Skype/teamsmøter Potensiale for mye innsparing ved å redusere reisetid og reisekostnader.	
• Effektivisering/innsparing i drift tilsvarende 1 prosentpoeng årlig Hver enhet må jakte etter billigere/enklere måter å drive virksomheten på, som kan realisere en innsparing på 1% av enhetens driftsbudsjett pr år.	

Gjerstad kommune må følge med og nyttiggjøre oss de muligheter som digitalisering av samfunnet gir, med flere og mer tilgjengelige kommunale tjenester på nett. Det forventes større trykk på dette fra IKT Agder og medlemskommunene fra og med 2020.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

3. Forslag til redusert nivå på tjenester

Sammenstilling av forslag til endring – redusert nivå på tjenester :

1. Avvikle betjent sentralbord og fellestjeneste. Åpent kommunehus alle dager 09:00-15:00.
Fellestjenesten avvikles i den form den har i dag. Rådmannen foreslår å etablere «innbyggertorg» i stedet, dette lokaliseres i samme lokaler som dagens fellestjeneste. Innbyggertorget betjenes av saksbehandlere innen byggesak og næringssjef, da det er flest innbyggere som har behov for å treffe disse.
Reduksjon personale i stab/adm.enhet: 20 % stilling.
2. Webside og facebook: Større ansvar for innhold og oppdatering settes ut til enhetene, redusere tid og ansvar for dette i adm.enheten
Reduksjon personale: 10 % stilling.
3. Stengt SFO i skolens ferier
Høstferie: 5 dager
Juleferie variabel, snitt: 2,5 dager
Vinterferie: 5 dager
Påske: 2,5 dag
Sommerferie reduksjon 2,5 uker= 12,5 dag
Besparelse tilsvarende 43 % stilling, ca kr 260.000.
Det kan vurderes å ha åpent i høstferie og vinterferie, da vil besparelsen bli tilsvarende mindre.
4. Ha kun ett barnehageopptak i året, som lovpålagt.
Besparelse tilsvarende 2 årsverk, ca kr 1.200.000 (som ikke ansettes).
5. Reduksjon i helsesykepleierdekning i helsestasjon/skolehelse-tjeneste. Gjerstad har høyere bemanning enn i sammenlignbare kommuner.
Reduksjon 60% stilling
6. Rustjenesten – reduksjon i nivå på oppfølging, begrunnet blant annet i at tjenesten har færre brukere å følge opp enn tidligere.
Reduksjon personale: 20 % stilling
7. Flyktningtjenesten - Vurdere bemanning ift antall på introduksjonsprogram, redusere med 50%-stilling fra 2. halvår 2020.
Reduksjon personale: 50% stilling
8. Psykisk helsetjeneste, reduksjon med 20 % stillingsressurs. I dag drives Kontaktsenteret med 2 dagers åpningstid pr uke. Finne alternativ løsning for å opprettholde tilbudet til brukere, men med mindre bruk av personale. Evt redusere åpningstid fra to dager til en dag pr uke.
Besparelse personale: 20 % stilling
9. Avslutte deltakelse i 3 interkommunale fysioterapispesialisthjemler, samarbeidsavtale gjennom Østre Agder.
Besparelse kostnader: ca kr 60.000 årlig fra og med 2021.
10. Omklassifisere noen kommunale veier til private. Egen politisk sak legges frem om dette.
Besparelse årlige kostnader: ca kr 120.000

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

11. Kutte i vaktmesteroppgaver og -kapasitet:
Bygg og grøntanlegg Gjerstad og Fiane skole
Grøntanlegg generelt
Hardere prioritering i servicenivå.
Besparelse personale: opp mot 50% stilling = 300.000
12. Teknisk vakt, prioritere strengere hva som skal rykkes ut på utenfor normal arbeidstid.
Reduksjon i overtidskostnader, kr 50.000
13. Redusere renhold på noen bygg/kontorer.
Abel skole, for eksempel klasserom kun annenhver dag
Kommunehuset
Gjerstadsentret
Besparelse personale: 20 % stilling

Beskrivelse av endringen og konsekvenser (til hvert av de foreslåtte endringer):

1. Sentralbord avvikles, Gjerstad kommune går over til mobilt bedriftsnett med integrasjon til outlook-kalender hvor den som ringer får beskjed om den de kontakter er opptatt f eks i møte til angitt tidspunkt. Ingen ansatte har fasttelefoner, kun mobil, bortsett fra vaktrom noen steder. Fellestjenesten avvikles i den form den har i dag, foreslår å etablere «innbyggertorg» i stedet, i samme lokaler som dagens fellestjeneste. Her kan innbyggerne henvende seg til byggesaksbehandlere og næringssjef, i hele kommunehusets åpningstid.
Konsekvenser for innbyggerne: Innbyggerne kan få like god service, mange av de som henvender seg på kommunehuset har stort sett behov for å snakke med byggesaksbehandlere og/eller næringssjef.
2. Enhetene må sørge for å publisere informasjonen direkte, uten å sende manus til fellestjenesten som deretter publiserer. Hver enhet må ha noen medarbeidere som har informasjonsarbeid som en del av sine ordinære oppgaver.
Konsekvenser for innbyggerne: Bør ikke få konsekvenser for innbyggerne, under forutsetning at alle enhetene er seg bevisst sitt informasjonsansvar overfor befolkningen og ansatte. Rådmannen vil sørge for at alle enhetsledere har informasjonsansvar presisert i sine stillingsbeskrivelser.
3. Stengt SFO i skolens ferier. Svært få benytter SFO i skolens ferier.
4. Det er bare i 2019 det har vært 2 barnehageopptak, etter politisk vedtak ifm budsjettbehandlingen, og en forsøksperiode tidligere.
Konsekvenser for innbyggerne: Mindre fleksibelt for foreldre. Kan i verste fall risikere at foreldre kjøper plass i privat barnehage i annen kommuner, som Gjerstad kommune i så fall må betale.
5. Når skolen er samlet fra skoleåret 2019/20 blir det betydelig enklere for skolehelsetjenesten å følge opp elevene på en samlet skole, enn på 3 skoler. Selv med noe reduksjon i bemanning vil det være mulig å ha tilstedeværelse i skolen med en helsesykepleier hele uka. Gjeldende bemanningsnorm for helsesykepleierdekning i skolen tilsier en helsesykepleier pr 300 elever i barneskole og en helsesykepleier pr 800 elever i ungdomsskole.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

(Eksempel bemanning helsestasjon 2017: Gjerstad 1,4, Froland 2 stk 5000 innbyggere, Risør 1,85 på 6027 innb.)

Gjerstad har fått «belønningsmidler»/ekstra tilskuddsmidler fra helsedirektoratet flere år pga økning i bemanning, 40% stilling benyttes til ivaretagelse av de minste barna. Det er mulig at slike belønningsmidler kan bortfalle eller reduseres, men uansett vil Gjerstad kommune søke på tilskuddsmidler når de kunngjøres, dersom de kan bidra til å gi bedre tjenester.

Konsekvenser for innbyggerne: Siden dette gjøres når skolen er samlet og dette derved gir mer rasjonell arbeidsform for skolehelsetjenesten anses konsekvensene akseptable, uten skadevirkninger for tidlig innsats. Skolehelsetjenesten og helsestasjonen lokaliseres samtidig fysisk i eller nært skole og barnehage.

6. Rustjenesten har færre brukere å følge opp enn tidligere. **Konsekvenser for innbyggerne:** Anses ikke å ha konsekvenser for forebyggingsarbeid blant barn og unge.
7. Flyktningtjenesten - Vurdere bemanning ift antall på introduksjonsprogram, redusere med 50%-stilling fra 2. halvår 2020.
Uvisst om Gjerstad vil motta flyktninger i årene fremover. Med i vurderingen av bemanningen i flyktningtjenesten må være at antall flyktninger i introduksjonsprogram-perioden går ned, og tjenesten må være bevisst på å disponere tid og fokus for så raskt som mulig selvstendiggjøre de nye innbyggerne som kan komme i jobb og utdanning. Videre må man avklare de som av helsemessige eller andre grunner skal vurderes av Nav for andre ytelser.
År 2: 19 personer (bosatt 2018)
År 3: 29 personer (bosatt 2017)
År 4: 23 personer (bosatt 2016)
År 5: 3 personer (bosatt 2015)
8. Vi vil se på alternative muligheter for fortsatt å opprettholde tilbudet til brukerne på kontaktsenteret.
9. Disse spesialisthjemplene er lokalisert i Tvedestrand og Arendal, sannsynligheten er liten for at disse blir brukt av Gjerstad kommunes innbyggere i noen stor grad.
Konsekvenser for innbyggerne: Antas ikke å ha særlige konsekvenser for innbyggerne, Gjerstad har nå tilstrekkelig fysioterapidekning etter opprettelse av kommunale fysioterapeutstilling.
10. Omklassifisere noen kommunale veier til private
Noen innbyggere må betale veivedlikeholdet selv for det boligområdet de tilhører.
Innbyggere i nyere boligfelt gjør dette allerede.
11. Konsekvenser: Lengre ventetid for å få utført oppdrag. Mindre mulighet til å pusse opp omsorgsboliger ved skifte av beboere på kort varsel og med kort «ledighet» mellom beboere. Det kan bli vanskelig å leve opp til innbyggernes forventninger om standard på vedlikehold av uteområder/plener.
12. Det må utarbeides liste over hvilke oppdrag teknisk vakt skal kunne brukes til, og foretas en forventningsavklaring så andre enheter vet hva som kan forventes utenfor normal arbeidstid, og hva som må vente til neste virkedag.
Konsekvenser for innbyggerne: Nei, men for kommunens enheter.
13. Redusere renhold på noen bygg/kontorer, deriblant:
 - Abel skole, for eksempel klasserom kun annenhver dag
 - Kommunehuset
 - Gjerstadsentret

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Dette kommer i tillegg til allerede innkalkulert besparelse på 100% renholder (ved naturlig avgang), ifm med ny skolestruktur.

Konsekvenser for innbyggerne: Nei, men for noen av kommunens enheter.

4. Forslag til endring i organisering

Sammenstilling av forslag til endring:

1. Bygge opp en ny enhet «Helse og omsorg», bestående av alle tjenester i dagens PLO + følgende tjenester fra Familiehuset: Psykisk helse og rus + Legetjenesten + Fysioterapitjenesten
Både dagens PLO og Familiehuset opphører som de enhetene de er i dag.
Dette medfører en enhet mindre i kommunens organisasjon. Direkte innsparing ca kr 1.000.000 pga en enhet mindre.
2. Helsestasjon, skolehelsetjenesten og jordmortjenesten – legges inn i enhet for skole
For å opprettholde et godt fagmiljø innen helsestasjon/skolehelsetjeneste bør ansvaret for denne plasseres i samme enhet, ikke den ene under skole og den andre under barnehage.
Skolehelsetjenesten har større bindinger til tilstedeværelse på skolen, enn helsestasjonen har til barnehagen. Derfor tilrås det at tjenestene blir en del av enhet for skole.
3. Administrasjonsenheten skifter status fra enhet til stab.

Beskrivelse av endringen og konsekvenser (til hvert av de foreslåtte endringer):

1. Det anses formålstjenlig å bygge opp tjenestene i de to enhetene sammen, på en ny måte – starte på scratch og bygge opp tjenestene innenfor helse og omsorg helt på nytt.

Spørsmål/tanker vi må ha med oss i prosessen:

Hvilke konstellasjoner kan passe/gå godt sammen, gi bedre synergi og/eller skape positiv energi i arbeidet? - Bygging av robuste, endringsvillige og innovative medarbeidere, ved å tenke gode sammensetninger av fag, kompetanse, engasjement og holdninger – bygge et godt personale.

Bygging av en arbeidskultur der alle gir det lille ekstra og gjør hverandre gode.

Store organisasjoner øker muligheten for dannelse av mer el. mindre skjulte subkulturer – det er viktig å ta med seg inn i arbeidet.

Vurdere hva slags strukturering som blir best gjennom prosessen.

Kartlegge og stille krav til hva slags kvalifikasjoner/lederegenskaper/ferdigheter som trengs for å lede disse tjenestene i den nye enheten som skal bygges opp.

Enhetens navn foreslås til: Helse og omsorg.

Hele enheten kan få plass i bygningsmassen ved Gjerstad omsorgssenter.

Vi vil legge vekt på å etablere en fremtidsrettet og omstillingsdyktig organisasjon, som bygges fra bunnen av og med utstrakt medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte. Vi vil vektlegge å organisere arbeidet på måter som gir mindre tidstyver/mer effektiv tidsbruk og derved mer tid til direkte pasientrelatert arbeid. Målet er å organisere slik at andel tid brukt på direkte pasientrelatert arbeid blir størst mulig. Det er særdeles viktig å bruke tid og ressurser på å jobbe med organisasjon og ledelse for å skape en mestringsorientert medvirkningskultur i den nye enheten.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Familiehuset ble etablert i 2007 og er en enhet som fungerer godt, preget av godt samarbeid og løsningsorientering. I årenes løp har flere tjenester «flyttet ut», så som PPT, barnevern og nå flyktningetjenesten. Ideen bak Familiehuset smuldrer derfor opp og det er ikke så naturlig lenger at gjenværende tjenester organiseres i en egen enhet. Det blir viktig å ta med seg verdier og god praksis som familiehuset har stått for, inn i den nye enheten som skal bygges opp.

Konsekvenser for innbyggerne: Mer helhetlige tjenester for brukerne og bedre ressursutnyttelse. På sikt kan synergieffekter føre til innsparing i bemanning. Hvor stor denne blir er for tidlig å anslå. I en så stor enhet vil det være mulig å kunne ta reduksjoner i bemanning ved naturlig avgang.

2. Fysisk plassering: Ombygging i tilknytning til skolebygningen på Abel. Skolehelsetjenesten har allerede lokaler i skolebygget, for direkte elevkontakt. Blant fordelene er bedre samhandling og tidlig innsats, nærhet til brukerne. Hensyn til barnas beste. Tilstedeværelse og lett tilgjengelighet/lavterskeltilbud er sterkt vektlagt i faglige retningslinjer for skolehelse- og helsestasjonstjenesten. Mer samarbeid og rådgivning til skolens personale, bedre mulighet for at helsesykepleiere kan delta systematisk i undervisningen. Alternativ plassering i organisasjonen kunne vært i den nye enheten «Helse og omsorg», men rådmannen velger å foreslå plassering i skoleenheten for å vektlegge forebygging og ivaretagelse av egen helse som en del av hverdagen for barn og unge. Enhetsleder skole må avsette lederressurs for oppfølging av helsestasjons- og skolehelsetjenesten.
3. Enheten/administrasjonen leverer støttetjenester til resten av kommunens organisasjon, og det er derfor mer naturlig med benevnning stab for å skille fra de øvrige resultatenheterne.

Kommunens organisasjon vil fra 1.1.20 bestå av:

Rådmann

Økonomisjef (direkte under rådmann)

Kommuneoverlege (direkte under rådmann)

Skole- og barnehagefaglig rådgiver (30 % stilling fra 1.8.19, direkte under rådmann)

Stab, med stabs-/HR-leder, regnskap, lønn, personal, arkiv etc.

NAV Gjerstad blir sannsynligvis del av et større NAV-kontor sammen med noen andre kommuner i Østre Agder fra 2020 (evt politisk vedtak før sommeren 2019).

Kontaktansvaret med NAV vil ligge direkte under rådmann.

5 resultatenheter:

- Skole – enhetsleder som samtidig er rektor + 2 inspektører
- Barnehage – enhetsleder + avdelingsleder (siden barnehagen drives på 2 lokasjoner)
- Helse og omsorg – enhetsleder + tjenesteledere *)
- Samfunnsenheten – enhetsleder, tjenesteleder + arbeidsledere utedrift/renhold.
- Barneverntjenesten øst i Agder – enhetsleder

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

*) I den nye enheten Helse og omsorg vil det være behov for tjenesteledere (som i PLO i dag) for å ivareta daglig personalledelse, men hvor mange må avklares i løpet av arbeidet med å sette opp organisasjonsplanen for den nye enheten.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

5. Forslag som gjelder endring i arbeidsmåte eller oppgavefordeling mellom enheter

Sammenstilling av forslag til endring – oppgavefordeling eller arbeidsmåte :

1. Styrket samarbeid mellom folkebibliotek og skolebibliotek.
Biblioteksjef på Abel på skolebibliotek en dag pr uke, ellers i sentrumsbygget. Styrker skolebiblioteket, samtidig som vi opprettholder et godt nivå på biblioteket i sentrumsbygget. Flytte barne- og ungdomslitteratur til Abel, men ha noe dobbelt opp, så en har en liten barne- og ungdomsavdeling i dagens folkebibliotek (de mest populære bøkene).
Innsparing tilsvarende 20% stilling som lærer = kr 130.000
2. Fortsatt redusere sosialstønad ved tettere samarbeid med flyktningetjenesten for å få flyktninger raskere over i arbeid eller på riktig stønad, kortere tid på sosialstønad.
Dette arbeidet er igangsatt vinteren 2019.
Tettere samarbeid mellom næringssjef/flyktningtjeneste/Nav for å få flere flyktninger over i innteksbringende virksomhet, og derved reduserte utgifter til sosialstønad.
Reduksjon kostnader til sosialhjelp, kr 300.000.
3. Felles tjenestekontor for alle tjenester etter helse- og omsorgstjenesteloven, også innen rus og psykiatri.
Ikke direkte økonomisk betydning, men vil tydeliggjøre skillet mellom bestiller-utfører.
4. Opprette boligkontor for bedre sammenheng i boligforvaltningen, dette iht anbefalinger bl a i boligsosial handlingsplan og gjennom Husbankens program Bolig for velferd.
5. Flyktningetjenesten legges inn i Nav.
Nav blir sannsynligvis organisert som vertskommunesamarbeid fra 1.1.20 og flyktningetjeneste fra alle kommunene er definert inn som en del av Nav, etter felles utredning blant kommunene i Østre Agder.
Kontorplass i eksisterende NAV-kontor.
6. Vintervedlikehold vei. Mer bruk av egne ansatte på dagtid – krever hardere prioriteringer
Brøyte følgende veier/plasser selv på dagtid:
 - Plassen ved Almuestua, må tilpasses
 - Vei Sunde renseanlegg
 - Kantfresing kommunale veier etter større snøfall
 Reduksjon i kjøp av tjeneste, anslag kr 50.000 pr år?

Beskrivelse av endringen og konsekvenser (til hvert av de foreslåtte endringer):

1. Skolen vurderer det slik at mer tilstedeværelse av biblioteksjef med den kompetanse vedkommende har vil gi en positiv effekt for utvikling av leseglede blant barn og være et verdifullt tilskudd til undervisningen.
2. NAV blir sannsynligvis organisert i en større enhet med inntil 7 kommuner i Østre Agder fra 1.1.20 og flyktningtjenesten er foreslått lagt inn i NAV. Dette muliggjør sterkere fokus på arbeidsrettet oppfølging av flyktninger.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

3. Dette har vært intensjonen helt siden tjenestekontoret ble opprettet. Ansatte i tjenestekontoret bør ikke jobbe direkte pasientrelatert med de samme pasientene de har truffet vedtak for.
4. Vurdere hvilken form boligkontoret bør ha, en fast ansatt i en stillingsprosent eller en arbeidsgruppe som møtes jevnlig.
5. Når NAV Gjerstad ser ut til å bli en del av et vertskommunesamarbeid i Østre Agder må alle kommunene gå inn med samme tjenester i dette samarbeidet. De fleste kommunene har allerede flyktningtjenesten inne i NAV og det er en klar anbefaling fra arbeidsgruppen og styringsgruppen for NAV-utredningen at flyktningtjenesten best kan drives innenfor NAV, ikke minst pga NAVs sentrale ansvar for inkluderingsdugnaden.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

6. Forslag som gjelder bygg – formålsbygg og boliger

Generelt: avhende så mange som mulig av overflødige formålsbygg, kun beholde de som er strengt nødvendige.

6.1 Alvheim barnehage	Beholdes som barnehage, inntil evt samlokalisering av begge bhgavdelingene på ett sted. Selges hvis begge bhg lokaliseres ett sted, takst 3.000.000
6.2 Renstøl barnehage	Beholdes som barnehage. Kan på et senere tidspunkt bygge nytt bygg i tillegg hvis det blir aktuelt å samle all bhgdrift i kommunen på ett sted.
6.3 Gjerstad skole	Selges eller rives. Oppsigelse av festekontrakt med Opplysningsvesenets fond, årlig festeavgift kr 42.000. Ikke behov for bygget med de endringer i organisering etc som foreslås.
6.4 Gamlebanken	Selges. Anbefaler seksjonering – beholde underetg til dagens bruk som dagsenter. Årlige driftskostnader for hele bygget kr 235.000,- Takst 1.600.000. Kontaktsenter kan evt være i «kulturkjelleren». Allerede vedtatt.
6.5 Fiane skole	Selges til ombygging til leiligheter/næring. Deles av mellom de to bygningsdelene, «samfunnshusdelen» evt overtas av GIL hvis interesse, dette må avklares innen juni. Hvis ikke GIL og/eller andre frivillige org. er interessert i overtakelse, selges hele bygningsmassen. Allerede vedtatt, reduksjon i driftsutgifter er allerede kalkulert inn i handlingsprogram fra og med 2020 ifm endring i skolestruktur.
6.6 Gjerstadsenteret 2. etg	Ombygges til 10-11 omsorgsleiligheter, i 2 byggetrinn. På ca 3 års sikt ombygges til 6-7 leiligheter, deretter resten av bygget avhengig av behov. I denne perioden kan NAV og tannklinikken fortsatt leie lokaler der de er i dag. Allerede vedtatt.

Avhende noen gamle «kulturbygg»/grendeskoler, årlige utgifter ca 50.000.

Helsestasjon/jordmor/skolehelsetjeneste – lokaler etableres ifm skolebygningen på Abel (ombygning/påbygg). Detaljplaner utarbeides, med kostnadsberegning, etter kommunestyrets vedtak.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

Redusere antall utleieboliger

Gjerstad har forholdsvis mange utleieboliger, sammenlignet med andre kommuner i regionen, det bør være et mål på sikt å redusere antallet boenheter og dermed vedlikeholdskostnader på sikt.

Målet må være å få flest mulig inn på det ordinære boligmarkedet, så de kan eie sin egen bolig. Kommunale utleieboliger tildeles for en avgrenset periode og skal ikke være en varig boform.

Vi vil benytte aktivt «leie til eie» og Husbankens startlånsordning.. Flere kan få mulighet til å skaffe seg egen bolig når det blir flere boliger tilgjengelig på markedet til en overkommelig pris. Dette er i samsvar med målsettingen i kommunens boligsosiale handlingsplan.

Å redusere antall utleieboliger er et arbeid på noe sikt, men det ligger et betydelig potensiale til kostnadsreduksjon med redusert vedlikeholdsbehov-/etterslep for kommunens del. Flere innbyggere får mulighet til å eie sin egen bolig.

Gjerstad kommune bør selge noen boliger pr år, etter prinsippet «leie til eie». av kommunale boliger.

Høyest oppe på listen over aktuelle boliger å selge i 2019-20 er følgende:

Kamperhaug 4,6 og 8, prinsippet som har vært diskutert er fra «leie til eie»

Kamperhaug 25, tilfredsstillende standard.

Gjerstadveien 1309 – 1313, «Kroa»

Sandkleivveien 5, Fiane, enebolig, tilfredsstillende standard.

Klokkegården 24, «Doktorboligen».

Ansvar: Samfunnsenheten i samarbeid med Nav.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

7. Forslag om videre utredning for å fastslå innsparingspotensiale og konsekvenser

1 Vurdere å samlokalisere barnehagene i ett bygg, ved utbygging av Renstøl bhg.

Dette bør det gjøres en mer omfattende prosess på, for å se på hvilke muligheter og ulemper som ligger i det. Vil det gi gevinst eller ikke, og i så fall på hvilken måte; økonomisk, faglig, utnyttelse av ressurser, samhold i barnegruppa, overgang til skole osv.?

Hvordan kan en evt. få til en funksjonell og god utbygging av en stor barnehage på Renstøl? Finnes det andre gode lokasjoner i nærheten av skole og Brokelandsheia, med mulighet for gode uteområder? Er det i så fall mer rasjonelt å bygge en helt ny barnehage som rommer alle, og selge bygningsmassen både på Renstøl og Alvheim, da Renstøl på noe sikt vil trenge en oppgradering?

Fordeler kan være:

- Et større fagmiljø samlet, et kvalitetsmessig og faglig godt tilbud
- Alle barn kommer i nærheten av skolen, hall og basseng
- Mer bruk av bibliotek ifm skolebibliotek
- Nærhet til Brokelandsheia
- Lettere å organisere hensiktsmessige barnegrupper
- Mindre ressursbruk ifm renhold, bygningsdrift etc.
- Muliggjør tett samarbeid mellom barnehage og skole

Ulemper kan være:

- Noen foreldre både bor og jobber i øvre del av kommunen, og vil få lengre vei å kjøre til barnehage.
- Mindre valgfrihet for foreldre
- Trafikkavvikling

I de senere år er det en tendens til at flere foreldre søker plass på Renstøl for sine barn, uavhengig av bosted.

Dersom konklusjonen skulle bli at man ønsker å samle all barnehagedrift i kommunen på ett sted, kan delfinansiering av utbygging skje ved salg av bygningen til den barnehageavdelingen som evt legges ned.

En mulig virkning av at skolen er samlet til 1-10 skole fra 2019/20 kan vise seg å bli redusert søkertall til Alvheim, at foreldre i større grad ønsker at barna deres inngår i et større fellesskap og blir kjent med flere allerede fra barnehagealder.

Som en del av utredningen mener rådmannen det også bør vurderes å etablere en oppvekstenhet med barnehage og skole. Rådmannen ønsker ikke å legge inn dette som forslag i denne omgang, vil la ny organisering i forbindelse med at skole samles under ett tak få «sette seg» først. I dette forslagsdokumentet er det lagt inn at enhet for skole får nye oppgaver med helsestasjon/skolehelsetjeneste inn i enheten, derfor ønsker rådmannen i denne omgang å avvente med å se på oppvekstenhet med felles ledelse for barnehage og skole, men heller komme tilbake til det på senere tidspunkt.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

2 Drift av Kulturskolen/kulturskoletjenester – drive selv vs. interkommunal drift

For 2019 betaler Gjerstad kommune kr 890.000 for kulturskoletilbud. Hva kan vi lage et tilstrekkelig tilbud for selv i Gjerstad?

- Vi bør foreta en kartlegging av ønsker og behov hos elever fra 6-15 år. Hva ønsker de å drive med? Ender vi opp med det brede spekter, eller er det noen ting som utkrystalliserer seg?
- Kan vi kombinere SFO og kulturskoletilbud? Kan vi tenke kurspakker innenfor SFO?
- Vi må tenke insentiver – hvordan kan vi få til et godt samarbeid mellom kommune, frivillighet og næringsliv, for å få et fullgodt kulturskoletilbud, innenfor egen drift? Hva kan vi få til sammen, med f.eks. halvparten/to tredeler av den summen vi betaler for Kulturskole i dag?
- Hvordan kan en best mulig dra fordeler av at skole, ny idrettshall og Musikkens hus ligger vegg i vegg?

Denne utredning anbefales å starte i løpet av 2020, etter at vi har høstet erfaring med kulturskolen lokalisert i nabobygget til den samlede skolen, om dette medfører at mange flere barn blir elever på kulturskolen.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

8. Forslag som gjelder vurdering av tilskudd til andre

Sammenstilling av forslag til endring:

1. Redusere kommunens driftstilskudd til Kirkelig fellesråd med 100.000 fra kr. 1.210.000 til kr 1.110.000 for budsjettåret 2020 og resten av perioden.
2. Frivilligsentral – vurdere om kommunen kan opprettholde tilbudet hvis ikke vesentlig større nytte oppnås innen 2021. Gjerstad kommune har stilt strengere krav til forsterket innsats for å verve frivillige, og komme i gang med etterspurte aktiviteter for barn og eldre som kommunens enheter trenger hjelp til, iht vedtatt samarbeidsavtale som inntil videre gjelder ut 2019.

Beskrivelse av endringen og konsekvenser (til hvert av de foreslåtte endringer):

1. Redusere kommunens driftstilskudd til Kirkelig fellesråd med virkning fra og med 2020, men beholde øremerking av kr 25.000 hvert år til prostidiakonstilling. Kirken må se etter andre inntekter eller redusere utgiftene, slik som kommunens enheter må.
Konsekvenser for innbyggerne: Avhenger av hvordan fellesrådet klarer å dekke inn tapt inntekt eller redusere kostnadene.
2. Kommunen yter tilskudd til frivilligsentralen kr 340.000 årlig, fra 2021 opphører statlige midler med særskilt fordeling og kommunen må dekke alt selv. Det er utarbeidet en samarbeidsavtale mellom kommunen og frivilligsentralen som prioriterer hvilke oppgaver det er naturlig at frivilligsentralen dekker opp, f eks lyttevenner på skolen, frokostverter og aktivitetsvenn i Pleie og omsorg. Frivillig arbeid er en kjerneverdi i lokalsamfunnet, og dersom økt aktivitet og tilstrekkelig nytteverdi oppnås, er dette et tilbud som kan forsvares å opprettholdes.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

9. Tiltak som jobbes videre med administrativt, som ikke er en del av politisk vedtak: (ikke prioritert rekkefølge)

		Frist
1	<u>Lavterskeltilbud i regi av NAV:</u> Mer/bedre bruk av denne gruppen. Kan de overta mer av «frivillig-oppgaver»? Flere inn i denne gruppen, som f eks flyktninger som ikke kommer i ordinært arbeid. VTA-plasser? Ansvar: Rådmannens ledergruppe	
2	<u>Samarbeid mellom stab og samfunnsenheten/bibliotek om informasjonsvirksomhet.</u> En av kveldene i uken biblioteket er åpent kan det fungere som infoskranke/ekspedisjon så folk kan komme innom for å få informasjon om ting de ellers ville tatt med sentralbordet eller fellestjenesten. Ansvar: Samfunnsenheten og adm.enheten/stab	
3	Prøvetaking til salgs- og skjenkebevillinger, kjøpe tjeneste fra Arendal kommune. Ingen direkte konsekvenser økonomisk, men tidsbesparende for administrasjonen. Ansvar: adm.enheten/stab	
4	Sjekke pris og vilkår for å kjøpe lønnstjenester fra Agder Kommunale Støttetjenester (AKST, driftes av Grimstad kommune). Gjerstad kommune må beholde kompetanse på lønnsfeltet i en viss utstrekning, hvor stor utstrekning må vurderes. Vil gi Gjerstad kommune en mindre sårbar tjeneste. Gjerstad kommune ville da kunne fakturere samarbeidskommunene i bvtj for den reelle kostnad med lønnsutbetaling til denne tjenestens ansatte og oppdragstakere. Ansvar: adm.enheten/stab	
5	Så mange som mulig av innbyggere på elektronisk faktura fra 2020, innsparing ca 50. – 100.000 årlig (porto og kopiering). Kommunen sparer tid og kostnader til porto, det er enklere for de som skal betale. Nytt ERP-system fra 2020 muliggjør dette. Ansvar: adm.enheten/stab	
6	Ikke utsendelse av sakspapirer til politikere, alle må kunne motta innkallinger og saksdokumenter pr e-post. Spart tid og kostnader til porto. Ansvar: adm.enheten/stab	
7	Vedlikeholdstrening for voksne i skole, gjennomføres med Abel skoles egne lærere når behovet igjen oppstår (har vært kjøpt som tjeneste fra VIRK i 2018). Ansvar: enhet for skole i samarbeid med andre aktuelle enheter.	

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

8	Færre og enklere planer utarbeides, mindre tidsbruk. Enkel kost-/nytteanalyse for hva man skal oppnå med utarbeidelse av den enkelte planen. Mer bevisst ressursbruk, kan føre til at de planer som vedtas utarbeidet blir av større nytteverdi. Den frigjorte tiden kan gi saksbehandlere mulighet til andre lovpålagte oppgaver som f eks tilsyn, som man ikke har kapasitet til i dag. Ansvar: Samfunnsenheten	
9	Vurdere interkommunalt samarbeid på noen nye områder, som f eks kart/oppmåling, div tilsyn etc. Vil sannsynligvis ikke gi direkte besparelse i kroner, men mindre sårbart og muliggjør kompetanse på flere felt enn den enkelte kommune selv disponerer. Ansvar: Samfunnsenheten og rådmann	
11	Ansvar for «Den kulturelle spaserstokken» flyttes fra samfunnsenheten til enhet for Helse og omsorg. Ansvar: Samfunnsenheten (ifm med etablering av enheten Helse og omsorg)	
10	Ansvar for «den kulturelle skolesekken» flyttes fra samfunnsenheten til enhet for skole. Ansvar: Samfunnsenheten i samarbeid med enhet for skole.	
11	Funksjonen SLT-koordinator (Samordning lokale tiltak) flyttes fra enhetsleder familiehuset til skolefaglig rådgiver.	

Dette er ikke en uttømmende liste, men eksempler på alternative løsninger som kan gi innsparing og/eller mer rasjonell drift. Vi må kontinuerlig lete etter flere nye og innovative løsninger/muligheter fremover.

Forslagsdokument – til høring – vurdering av tjenestenivå og organisering

10. Prosessen videre og plan for gjennomføring

Det legges opp til behandling i administrasjonsutvalget tirsdag 11. juni og i kommunestyret 20. juni.

Umiddelbart etter ferien starter prosessen med gjennomføring. Plan for gjennomføringsprosessen er ikke kommet så langt enda, men rådmannen vil sette ned en eller flere arbeidsgrupper som jobber frem forslag. Rådmannens ledergruppe vil ha en sentral rolle i planlegging og gjennomføring av tiltakene, sammen med tillitsvalgte og hovedverneombud/verneombud.

Det vil bli gitt jevnlig orientering om fremdrift i arbeidet i administrasjonsutvalget og formannskap.

Til

Rådmannen

Gjerstad kommune.

Gjerstad 29.05.19

Høringsinnspill fra Fagforbundet på kommunens tjenestenivå og organiserings høringsforslag.

Stengt SFO i skolens ferier og reduksjon av 43% stilling.

Fagforbundets innspill her:

Pr. dag har kommunen flere 100% ansatte fagarbeidere som jobber i skole/ SFO. Disse har da også lengst ansiennitet av fagarbeidere i kommunen. Og er di ansatte som jobber i ferie og skolefri. Ved kutt i deres arbeidstid vil jo bety at de går ned i stilling eller omorganiseres til andre enheter.

Dette er ikke mulig for dette, det strider mot lov og avtaleverk om oppsigelse. Der av di med kortes ansiennitet må reduseres først og da må en se på heile kommunen som en virksomhet.

Skoleenheten har allerede gjort store kutt for redusere utgifter, ved slå sammen skolene i kommunene. Di har også allerede redusert staben av fagarbeidere med 30%.

Fagforbundet kan ikke se at det kommer noe godt ut av besparelser for hverken ansatte eller beboere i Gjerstad kommune ved å stenge SFO tilbudet i skolens ferier. Konsekvensen her tenker Fagforbundet vil bli at det blir færre brukere på SFO. Foreldre og barn i bygda trenger et stabilt SFO tilbud som har åpnet heile året, unntak med ferie stengingen midt på sommeren.

Dette ville setter foreldre i vansker i forhold til hvor barna deres skal være når di må på jobb.

Ingen har mulighet til ta ut så mange fri dager fra jobben sin dette ville utgjøre.

Konsekvenser: Reduksjon fører ikke til heltids tenking i kommunen vår.

Pr, i dag har veldig mange fagarbeidere i skole og SFO fulle stillinger.

Vi gir i dag et godt SFO tilbud til barna i Gjerstad.

Fagforbundet forslag til mere inntekter, her ville være og gi tilbud om kjøp av dag/dager til barn som ikke har et fast tilbud på SFO. Men kan ha mulighet til være der i ferier, høstferie, vinterferie

osv. og nå ved nye skolen vil der være mange gode aktiviteter som kan settes i gang for barna våre i kommunen.

Fagforbundet innspill her:

Omorganisering:

Bygge opp ny enhet «helse og omsorg»

Fagforbundet ser at det kan være fornuftig løsning bygge en ny enhet.

Men her vil det være veldig avgjørende med god prosess i arbeidet med en oppbygging av ny enhet.

Her bør det sees på heltid i denne prosessen, for skape flere 100% stillinger i kommunen.

Bygge opp ny enhet for pleie og omsorg- Det vises ennå ikke hvor mange ledere/ tjenesteledere som trenges i ny enhet, hvis dette er færre enn dagens eller det vil bli nye ledere, vil de som allerede har «lederlønn» da fortsette med det i sin evt. nye stilling? Hvis så ser jeg ingen besparelse i forhold til lønnsmidler, da en ikke kan gå ned i lønn. Det vil heller være større lønnsutgifter for kommunen.

Fagforbundet innspill her:

Beskrivelse av endringer og konsekvenser (til hvert av de foreslåtte endringene)

Punkt 11.

Reduksjon 50%

Fagforbundet innspill her:

Fagforbundet ser det som dårlig løsning med reduksjon på 50%, på ute driften på teknisk.

Her ser Fagforbundet ingen besparelse, ved gå inn og gjøre hardere prioteringer på servicenivå. Da vi allerede pr. i dag sparer kommunen for mye penger ved utføre disse oppgavene selv og slippe innleie til gjøre service på nødvendige maskiner. Kommunen burde heller se på serviceavtaler som man har og heller se om disse kan gjøres i egen kommune. Dette ville heller være besparende for kommunen. Når det gjelder bygg og grøntanlegg og grøntanlegg generelt, så blir det mere og utføre på den nye skolen en det vært til sammen med to skolen vi har hatt til nå. Vi har mye god kompetanse som man allerede brukes til bygg og vedlikehold, ved reduksjon så vil vi miste mye god kompetanse i kommunen og man må ut og leie inn arbeidskraft. Dette er ikke besparende, da det er et dyrere alternativ. Ved reduksjon på teknisk vil bety mere sårbarhet, for få gjort di pålagte oppgavene. Di har pr.i dag ikke mulighet til rekke alle sin oppgaver og en del blir satt på vent.

Punkt 13.

Dette kommer i tillegg til allerede innkalkulert besparelse på 100% renholder (ved naturlig avgang)

Etter det Fagforbundet har fått beskjed om, kommer ingen renholder til gå av med naturlig avgang. Fagforbundet stiller seg spørrende om at en kan kalkulere inn en besparelse som viser seg og ikke være reell? Man kan ikke legge inn besparelser som ikke er reelle tenker fagforbundet.

Punkt 13. bør derfor trekkes ut av høringsforslaget tjenestenivå og organisering forslaget. Så lenge dette ikke er et reelt forslag.

Reduksjon på 20%: Renhold, et forslag fra Fagforbundet er og opprettholde 20% og bruke denne til sykefravær. Og evt. Bruke mindre midler på innleie av vikar. Fagforbundet forslår også se på renholderne på PLO, kan en bruke disse litt på tvers av enheten ... f.eks. har vi noen som går på vakanse eller i vikariater. Så bør faste ansatte innenfor renhold få fylt opp sin stilling fremfor gå til innleie uten fra.

Fagforbundet innspill her:

Forslag som gjelder bygg – formålsbygg og boliger

6.4

Fagforbundet er sterkt imot og beholde underetg. I gamle banken.

Under mange vernerunder år tilbake, har det gjentatte ganger blitt påpekt at der er veldig dårlig inneklima i underetg. I banken.

Ansatte sliter veldig med være der og utføre arbeidet sitt i det inneklima som er der i dag, di er blitt lovet utbedringer av ventilasjon, der er blant annet også mugg sopp der. Dette påvirker ansatte slik at di går med kvalme og hodepine på jobb. Fagforbundet tenker at her må det store utbedring til for at ansatte og brukere kan være her. Da ville det nok være mere besparende og selge helle bygge som det pr. i dag står.

Og finne nye løsninger til di som er bruker av bygget som dagsenter i underetg.

Viktig at vi ser på dette, slik at ikke ansatte og brukere blir syke av å være i bygget.

Sammen stiling av forslag til endringer- redusert nivå på tjenester:

1. Reduksjon personal i stab/adm.enheten 20%

Her har Fagforbundet en del spm.

«Innbyggertorg» skal dette fungere som en resepsjon for kunde mottak? Hvis det skal det vil dette bli mer arbeid tenker fagforbundet. Da ser vi ikke helt en besparing her.

Fagforbundet tenker at pågangen fra publikum vil bli større, når vi nå har åpne dører. Og disse saksbehandlerne som sitter der, ville måtte utføre kunde tjeneste oppgaver enn det som var tenkt i høringsforslaget

Sentralbord: Den nye mobiltelefonbasert sentralbordløsningen som skal settes i drift i løpet av kort tid, skal integreres mot ansatte Outlook- kalender. Dette er en god effektivisering, og sentralbordet trenger ikke lenger å være lokalisert til et spesielt sted i kommunen. Gjerstad kommune vil fremdeles ha et hoved nummer, som skal ivareta telefoner fra innbyggere som ikke vet hvilke direktenumre eller ansatte de skal henvende seg til.

Disse oppgavene er det naturlig at følger med den nye staben:

postbehandling, sentralbordsoppgaver, administrering av frankeringsmaskin, kontorrekvisita, vedlikehold av kaffemaskin og borgerlige vielse, disse oppgavene er ikke avhengig av hvor staben er plassert tenker Fagforbundet. Fagforbundet mener at bør stå igjen en 10% til disse oppgavene som skal gjøres.

Reduksjonen på 10% webside og facebook, dette vil bli mere ansvar på enheten som allerede pr. i dag er pressa på oppgaver. Fagforbundet tenker at dette kommer til bli en oppgave som vil bli ganske nedprioritert i enheten. Det er naturlig at nye funksjonen med kommune-kari blir i varetatt av hjemmeside administrator.

Fagforbundet vil gjerne legge ved en kommentar: det kommer tydelig frem av forslagene at det vil bli mer ansvar/arbeid ut på hver enkelt enhet. Mange av enheten er allerede svært presset på tid/ arbeidsmengde og fagforbundet bekymring rundt dette går på hvordan dette vil påvirke sykefraværet i kommunen. Da det etter all sannsynlighet ikke vil bli gitt midler til å ansette flere i årene fremover. Fagforbundet er redd dette vil resultere i høyere sykefravær pga. økt arbeidsmengde for alle ansatte på alle nivåer. Og oppfølging av sykefravær vet vi godt koster.

Fagforbundet har fått tilbake meldinger fra sine medlemmer at det har vært lite info fra arbeidsgiver om prosessen og alt for kort høringsfrist. Har det politiske adhoc utvalget gjennomført arbeidsmøte med sine grupper? Hvis ikke, vil politikerne først få innblikk i hele saken når de mottar innkalling til kommunestyremøtet en uke før de skal behandle den. Dette er lite tid til sette seg inn i så stor sak dette er. Forslag fra oss er at saken hadde blitt utsatt.

From: Lindtveit, Arne
Sent: 28. mai 2019 10:50
To: Neset, Torill
Subject: Svar i forbindelse med høringsforslag - tjenestenivå og organisering.

Viser til dokument av 15.5.2019, med svarfrist innen 29.5.2019. Her er kommentarer fra FO. Det er undertegnede som Hovedtillitsvalgt og Snorre Gamst, plasstillitsvalgt som arbeidet med dette. Vi forstår at det er en krevende oppgave å omsette kommunestyrevedtaket av 13.12.2018 i praksis, og ser at dere har grundig med saken. Imidlertid har FO noen kommentarer til en del av løsningene dere foreslår.

Ang. Innledning:

Vi har forståelse for behovet for omstilling på bakgrunn av den økonomiske situasjonen til kommunen. FO er noe bekymret for tempoet i omstillingsfasen. Arbeidsgruppen har nå hatt fem måneder på seg til å utarbeide et forslag, som organisasjonene har fått en ganske kort frist til å kommentere. Forslaget innebærer en stor endring når det gjelder særlig Familiehuset og PLO. Det skal bygges en enhet kalt «helse og omsorg». Hvordan den skal bygges opp og organiseres synes å være uklar. Med kort varsel er det derfor vanskelig å komme med gode innspill til dette, men vi kommer tilbake til det senere. Når vi nå også ser at Familiehuset og PLO berøres sterkt, ville det kanskje vært heldig at de hadde en av sine ledere med i arbeidsgruppen.

En setning i innledningen vil vi kommentere,. Det er på side 4, der det står at kommunen skal ha forsvarlige tjenester. Det er en selvfølge som minstekrav, men bør vel ikke være et endelig mål. Kommunen bør levere gode tjenester på alle nivå.

Når arbeidsgruppa startet sitt arbeid, forstod vi det slik at man skulle unngå oppsigelser. Siden det nå ser ut til at forslaget innebærer reduksjon i stillinger, spør vi om det fortsatt er slik at oppsigelser vil unngås?

Kommunestørrelse....

Så til resten av dokumentet:

Punkt 2: (s) ser bra ut.

Punkt 3: Forslag til redusert nivå på tjenester.

Underpunkt 3, 4, 5 gjelder SFO, Barnehage og helsestasjon.

Gjerstad kommune ønsker å være en attraktiv kommune for unge familier. Da er disse reduksjonene et dårlig signal. Det er også et dårlig forslag i forhold til arbeid med heltid.

Underpunkt 6,7,8 gjelder Rustjenesten, flyktningetjenesten og arbeid med psykisk helse.

Dette er det vi ser på som utsatte og sårbare grupper i forhold til marginalisering. Tjenestetilbudet til de er svært viktig, og selv små reduksjoner kan ofte få fatale følger. Det gjelder personer som i varierende grad er ute av arbeidsliv og mange andre sosiale settinger i hverdagen. En reduksjon i tjenestetilbudet kan fort bidra til at de blir enda mer marginalisert. Et eksempel er arbeidsgruppas forslag til reduksjon når det gjelder åpningstid på Kontaktsenteret fra to dager til en dag. Dette er nettopp en gruppe som står i fare for å havne helt på utsiden av samfunnet. Hva vil det gjøre med de å redusere på tilbudet?

Når det gjelder flyktningetjenesten spesielt, så leverer de egen høringsuttalelse. De forteller at de per i dag følger opp 90 flyktninger i det såkalte femårsforløpet. Det er altså et betydelig arbeid som gjøres. Omorganisering vil alltid være krevende, og det anbefales å merke seg deres uttalelse.

Punkt 4: Forslag til endring i organisering.

Det er vel slik at mye av grunnen til de økonomiske utfordringene i kommunen er et resultat av regjeringens politikk overfor mindre kommuner. Samtidig er det et resultat av politikk og organisering over tid. Vi forstår derfor behovet for å se på alternative måter å organisere virksomheten på. Men er det sikkert at endringene som er foreslått treffer kjernen i problemet? For eks. Familiehuset. Etter det vi forstår har Familiehuset over tid gjort et godt arbeid. Kunne man heller søkt å bygge opp arbeidet som gjøres der som en interkommunal virksomhet? Nabokommunene er også små, og en felles oppbygging av helsestasjon/skolehelsetjeneste, jordmortjeneste ville kanskje være både faglig og økonomisk en god ting.

Når det så gjelder PLO. Er det slike at hensikten egentlig er å omorganisere denne tjenesten? Da bør man være tydelig på det, og vise til både årsaker og løsninger.

Endring i organisering er nå en ting, men hvordan jobbes det på de forskjellige nivåer? Er det en hensiktsmessig fordeling av stillinger til ledelse og mer merkantile oppgaver? Etter det vi forstår tar jobb med turnuser mye tid. Kan noe rasjonaliseres? Det er kanskje spørsmål som blir mer aktuelle på et senere tidspunkt, men vi vil nevne det allerede nå.

Erfaringsmessig er det slik at omstillinger koster ganske mye penger? Hva vil dette koste? For eksempel i lønnsutgifter.

Punkt 6: Bygninger

Som sosialarbeidere er vel ikke bygninger vårt spesialområde, men det at arbeidsgruppa foreslår salg av bygninger, for eksempel gamle skoler, er sikkert fornuftig. Det vil vel også redusere utgifter på vedlikehold.

Når det gjelder Gamlebanken vil vi påpeke at vernerunder har vist at det kreves renovasjon i forhold ventilasjon, rom uten vindu m.m. Dusjmulighet til bruker mangler. Selges overetasjen vil underetasjen mangle toalett til ansatte.

Nevnes siden det allerede er vedtatt salg av overetasje og fortsatt bruk av underetasje.

Da vil vi ønske lykke til med prosessen videre.

For FO

Arne Lindtveit
HTV

From: Lindtveit, Arne
Sent: 28. mai 2019 12:32
To: Neset, Torill
Subject: Litt mer om høringsutkastet.

Hei igjen.

Manglet litt i den første mailen.

For det første – det hang igjen et ord på slutten av innledningen. Kommunestørrelse.. Glemte bare å slette det. Noterte det som stikkord til punkt 4.

Så litt om Gamlebanken. Det ble kanskje litt utydelig, men det vi mente var å påpeke behovene i forbindelse med underetasjen.

Biblioteket! Glemte å få det med. Virker det ikke litt påkostet å beholde to bibliotek i en tid der man må kutte på tjenester til sårbare og utsette grupper? Det foreslås å legge om til ett bibliotek tilknyttet skolen.

Siden det brukes ostehøvelprinsipp på flere områder, og forholdsvis små beløp er det også verdt å se på for eksempel julebord. Er det noe man har råd til i en slik periode? Er det lignende arrangementer som også bør vike til fordel for å opprettholde viktigere tiltak fra kommunens side.

Da er alt med i denne omgang.

Mvh
Arne Lindtveit
HTV - FO



UDF har lest høringsforslaget fra arbeidsgruppen angående gjennomgang av tjenestenivå og organisering og har følgende tilbakemelding.

UDF har forståelse for omstillingsprosjektet. Vi stiller oss bak målsetningen med endringene og omstillingen. Det er vesentlig for UDF at eventuell nedbemanning skjer i tråd med lov og avtaleverk. I tillegg er det viktig at egne retningslinjer for dette er tydelig og forutsigbart. Det er viktig at de ansattes organisasjoner er involvert i hele prosessen. Det gjelder spesielt ved sammenslåing og flytting av enheter eller arbeidsplasser.

Vi vil kommentere følgende tiltak:

1. SFO – Det er muligens få som benytter seg av tilbudet i feriene, men tilbudet til de som trenger det er viktig. Fra høsten av er det en skole og muligens flere som vil benytte tilbudet. Vi ser likevel at det kan bidra til innsparinger, men UDF håper det kan bestemmes et minimums barnetall for å holde SFO åpent i feriene. Vi mener det er samtidig bør sees på tilbud og betaling for SFO. 10 - timers tilbudet vi har nå krever mye organisering for de ansatte, og fører i flere tilfeller til overbemanning.
2. Barnehage – Angående barnehageopptak er det viktig at politikerne kjenner konsekvensene av dette, blant annet at tilflyttere/flyktninger ikke da kan få plass i barnehagen hvis de kommer etter vanlig opptak.
3. Helseesykepleierdekning er viktig for barn og unge. Det kan være helt avgjørende for barn og unge sin hverdag og fremtid i skole og jobb. Lærerne opplever stadig større behov for samhandling med denne tjenesten og vi setter pris på at kommunen har satset på dette de siste årene gjennom prosjektet BTI. Vi mener som det fremkommer fra arbeidsgruppen sitt arbeid at nærhet og tilgjengelighet på dette i skolen er av stor betydning. Kommens plassering av helsestasjon og jordmortjeneste har vi ikke noe kommentar til utover at det er bra om det er samlet. Leder og ansatte i disse tjenestene har kompetansebakgrunn og regelverk å forholde seg til som vi mener passer best inn i en enhet som «Helse og omsorg».
4. Reduksjon renhold – her uttaler vi oss først og fremst angående skolen. Barn og elever er aktive og i løpet av en skoledag sees det godt at et skolebygg er blitt brukt. Toaletter og dusjer blir brukt av veldig mange barn i løpet av en dag. Dårlig renhold ved en skole vil kunne få store konsekvenser angående smitte og sykdom og generell helse.
5. Skole/folkebibliotek – her stiller vi spørsmålstegn ved innsparingene og kvalitet av tiltaket. Skolebiblioteket har fra høsten 50 % ressurs, og mye av dette er undervisning i form av lesekurs og annet som krever pedagogisk utdanning. Vi ser selvsagt at kommunen kunne hatt innsparinger med å slå sammen folkebibliotek og skolebibliotek, men antar at dette ble vurdert i forbindelse med bygging av skolen og at andre argumenter enn de økonomiske ble lagt til grunn?

Vi mener det er bra at administrasjonsgruppen har kommet frem til flere tiltak. Politikerne må vurdere hvilke tiltak som opprettholder kvalitet eller kan bidra til økt kvalitet. Vi mener selvsagt også at det er viktig å prioritere forebygging for å redusere utgifter på sikt, og ber derfor om at politikerne i Gjerstad prioriterer barnehage, helsetilbud for barn, flyktningetjenester og skole.

Vi ønsker administrasjon, organisasjonene og politikere lykke til med det krevende arbeidet, og registrerer at noen tiltak er vanskeligere å gjennomføre enn andre, eks postsending av sakspapirer til politikerne.

UDF Gjerstad

Ole Lund / HTV

19/10019-17

NSF AUST AGDER

HTV Gjerstad Kommune

Caroline Westberg
Adr: Kolvedhogsten 21
4980 Gjerstad
Tlf: 981 02 835

E-post: caroline.west@hotmail.no

Til
Gjerstad kommune
v/ Rådmann Torill Neset
Gjerstadveien 1335
4980 Gjerstad

Vår saksbehandler: Caroline Westberg
Vår ref:

Vår dato: 28.05.2019
Deres ref.:

NSFs høringsuttalelse på gjennomgang av tjenestenivå og organisering

NSF vil gjerne komme med tilbakemelding på høringsforslaget som arbeidsgruppen har utarbeidet etter gjennomgang av tjenestenivå og organisering.

For det første så stiller NSF spørsmåltegn ved at det ikke var med fagpersoner fra hverken familiehuset eller PLO i arbeidsgruppen som har utarbeidet høringsforslaget. Det er foreslått å splitte familiehuset, noe som vil få store konsekvenser for brukerne, de ansatte og tjenestetilbudet man har per i dag. NSF stiller også spørsmåltegn ved enkelte kostnader/innsparinger som vises til i høringsforslaget, da det er flere av avdelingene i familiehuset som får store statlige støttemidler som nå kan falle bort. NSF kan ikke vise til konkrete tall, men de ansatte i familiehuset sitter på disse. NSF foreslår derfor at kommunen går nærmere inn og kikker på disse siden man risikerer å måtte redusere med enda større stillingsprosent enn det som er angitt i høringsforslaget. NSF etterlyser mer kunnskapsbasert grunnlag for nedskjæringene, konsekvenser dette kan gi for innbyggerne og konkrete tall.

NSFs medlemmer på familiehuset har i dag et velfungerende tverrfaglig samarbeid, et godt arbeidsmiljø, en aktiv og lyttende leder, og et godt tjenestetilbud til brukerne. NSF undrer seg derfor over uttalelsen om at man får et mer helhetlig tjenestetilbud og ressursutnyttelse ved splitting av familiehuset. Også uttalelsen "Rustjenesten har færre brukere å følge opp enn tidligere. Konsekvenser for innbyggerne: Anses ikke å ha konsekvenser for forebyggingsarbeid blant barn og unge". Mulig de tjenesten har færre å følge opp nettopp fordi de gjør et godt forebyggingsarbeid blant barn og unge?



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

www.nsf.no
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

På familiehuset har de et godt tverrfaglig samarbeid på tvers av avdelingene og på grunnlag av dette gjør de en svært god jobb for å følge opp kommunens innbyggere. At de er samlet på et sted og har en tett dialog med hverandre gjør at de tettere kan følge opp barn, forebygge og avdekke vold overgrep og rus, fange opp de som sliter med psykiske helseutfordringer, selvmordsforebygging og integrere og følge opp flyktninger så godt som mulig. De ansatte er redd kommunen vil miste mange faglig dyktige ansatte som vil søke seg til andre jobber, dersom Familiehuset legges ned.

NSF vil nedenfor ta for seg de ulike avdelingene inne Familiehuset og si kort om hvilke konsekvenser det kan få ved en nedleggelse/omorganisering:

Helsestasjon- og skolehelsetjenesten:

En reduksjon på 60 % i helsestasjon - og skolehelsetjenesten fører til ytterligere 100 % reduksjon pga tap av midler fra helsedirektoratet. Dette vil få store konsekvenser for barn, unge og familier i Gjerstad kommune. Organisering med familiehus bør opprettholdes slik den er i dag da andre kommuner, andrelinjetjenester, fylkesmannen m.fl. fremhever organiseringen som tidsriktig og funksjonell.

Flyktningetjenesten:

Å omorganisere Flyktningetjenesten under Nav er ikke politisk vedtatt enda! Flyktningetjenesten jobber etter regjeringens integreringsstrategi for å få flyktninger inn i et utdanningsløp. Ofte ligger det fra Nav urealistiske forventninger om hvor fort flyktningene skal være selvhjulpne/uavhengige av sosialhjelp. Høringsforslaget sier at en sammenslåing av Flyktningetjenesten og Nav muliggjør sterkere fokus på arbeidsrettet oppfølging av flyktninger, noe som står i motsetning til regjeringens føringer og flytningstjenestens erfaringer. Flyktningetjenesten har på grunn av kort vei mellom tjenestene, gode relasjoner og kunnskap om hverandres fagområder samarbeidet tett med psykisk helse, helsestasjonen, fysioterapi og Tff, og dette gir flyktningene et godt tjenestetilbud.

Psykisk helse - og avhengighets tjenesten:

Det vil bli store konsekvenser for mennesker som har eller får psykiske helseutfordringer. Tjenesten blir marginalisert og all satsing på helsefremmende arbeid må legges ned. Det blir særlig vanskelig å gjennomføre lovpålagte oppgaver. Fagpersonell man har i dag vil søke seg til andre jobber med mer stabilitet i hverdagen.

For mer utfyllende informasjon fra de ulike avdelingene på Familiehuset, henviser NSF til høringsutkastet Familiehuset har utarbeidet i fellesskap.

NSF foreslår at arbeidsgruppen inkluderer fagpersoner med kunnskap om enheten til å kikke på konsekvenser ved omorganisering og nedleggelse av familiehuset, at de kikker nærmere på hva som gis av statlig støtte, og hva som kan falle bort.

Avslutningsvis vil NSF legge til at dersom en så stor omstillingsprosess skal settes i gang, er det viktig for de ansatte at man får en kvalifisert enhetsleder med gode lederegenskaper for nye "helse og omsorg".

Det står i høringsutkastet at man skal starte på scratch og bygge opp tjenestene innenfor helse og omsorg helt på nytt, noe som innebærer at det også skal kartlegges og stilles krav til hva slags kvalifikasjoner, lederegenskaper og ferdigheter som trengs for å lede tjenestene i den nye enheten som skal bygges opp.

NSF vil i denne forbindelse peke på Kvalifikasjonsprinsippet som er et ulovfestet prinsipp, men allikevel viktig i all tilsetning i offentlig sektor.

I Hovedtariffavtalen, kap. 1, § 2, pkt. 2.2, er kvalifikasjonsprinsippet nedfelt.

Statsansatte loven kap 2. § 3 Kvalifikasjonsprinsippet sier at

- (1) "Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes til stillingen eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift"
- (2) "Ved vurdering av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen".

Sivilombudsmannen har i flere uttalelser uttrykt prinsippet slik:

- Siktemålet i en tilsetning er i alminnelighet å finne frem til den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen.
- Ved kvalifikasjonsvurderingen må det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten. Sentrale momenter vil være utdanning, praksis og personlig skikkethet.

Det er den best kvalifiserte som skal tilsettes, ut fra den utlysningstekst som er gjort offentlig.

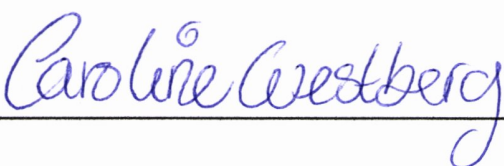
Finner man ut i tilsettingsprosessen at en skulle ha hatt andre type krav, eller at man ikke får kvalifiserte søkere ut fra den teksten man har lagd, skal stillingen lyses ut på nytt.

Personlig egnethet vil også være en del av vurderingen av søkerne. En søker kan være veldig god i en teoretisk tilnærming til faget, men er uegnet til det praktiske arbeidet. Dette vil også måtte vektlegges i vurderingen.

Bakgrunnen er at man skal ha den som er best kvalifisert, ut fra en konkurranse på like vilkår.

Med vennlig hilsen

Caroline Westberg
HTV Gjerstad kommune



Uttale til høringsforslag «Gjennomgang av tjenestenivå og organisering»

Tekna har deltatt i drøftingene om tjenestenivå og organisering i Samfunnsenheten, og støtter innspillene som enheten har kommet med.

Kommunikasjon med fagforeningene

Tekna vil spesielt fokusere på tillitsvalgtordningen med kun én representant for alle fagforeningene. Det er av vesentlig betydning at hovedtillitsvalgt ivaretar interessene til de andre organisasjonene. For å få dette til må det holdes jevnlig kontakt for at dette skal fungere. I denne saken har dette ikke fungert. Dette er i utgangspunktet en utfordring først og fremst for fagforeningene, men dersom den relativt lite åpne prosessen skyldes at hovedtillitsvalgt ikke har hatt anledning/lov til å gå ut med info og drøfte problemstillinger/få innspill fra de andre organisasjonene, er dette ikke bra. Det er uklart for oss hvordan dette henger sammen, men beklagelig av vi ikke har kunnet komme inn i prosessen på et tidligere tidspunkt.

Vaktmestertjenester og renhold

Når det gjelder kutt i vaktmestertjenester og renholdstjenester så er det sikkert mulig, men ikke særlig fornuftig. I 2004 ble det av KPMG gjennomført en ekstern vurdering (benchmarking) av bla. vaktmestertjenester og renholdstjenester i kommunen. Konklusjonen her ble at tjenestene ble utført svært effektivt og at det ikke ville være lønnsomt å privatisere disse tjenestene. Dette er en del år siden og det har etter dette blitt bygd en del nye bygninger med tekniske anlegg, men bemanningen har ikke økt i takt med økende arbeidsmengde. Når det nå foreslås å kutte 50% stilling på uteavdelingen og 1,2 hele stillinger innen renhold, vil det være spesielt viktig å tenke på hva dette vil gjøre med arbeidsmiljøet og nøye vurdere hva som ikke lenger skal utføres av arbeid.

Økt fokus på kompetanse

Tekna mener at kompetanseoppbygging av de ansatte er veldig viktig når det nå planlegges å kutte i stillinger. Dette vil kunne ha flere positive virkninger, som bla. mer motivasjon for å gjøre en bedre og mer effektiv jobb. Økte kunnskaper om eget arbeidsfelt kan også føre til at en kan jobbe mer systematisk og kanskje kjøpe mindre eksterne tjenester. Kompetanseoppbygging/ riktig kompetansenivå er derfor viktig for alle arbeidsområder i kommunen. Tekna mener at dette er et tema som er for lite fokusert på i høringsforslaget.

Mvh

Svein Bratteklev
Tekna

ABCD



Gjerstad kommune

KONKURRANSEUTSETTING OG INTERKOMMUNALT SAMARBEID

-EN MULIGHETSSTUDIE- (Forstudie)

**Av
Manager Jahn Tharaldsen
og
Seniorrådgiver Geir Fredrik Sissener**

17. juni 2004

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

SAMMENDRAG	4
1. FORMÅL OG OMFANG	5
1.1 KOMMUNESTYRETS VEDTAK	5
1.2 FORSTUDIETS HENSIKT OG OMFANG	5
2. GJENNOMFØRING AV FORSTUDIEN	6
2.1 PROSJEKTMÅL	6
2.2 PROSESSMÅL	6
2.3 ORGANISERING AV FORSTUDIEN	6
2.4 PROSJEKTSAMLINGER	6
3. DAGENS STATUS	7
3.1 INNHENTET DATAMATERIALE (BUDSJETT 2004)	7
3.2 RENHOLDSTJENESTER	8
3.2.1 <i>Generelt</i>	8
3.2.2 <i>Styrker og svakheter dagens organisering</i>	8
3.2.3 <i>Ressursbruk</i>	9
3.3 VAKTMESTERTJENESTER	9
3.3.1 <i>Generelt</i>	9
3.3.2 <i>Styrker og svakheter dagens organisering</i>	10
3.3.3 <i>Ressursbruk</i>	10
3.4 KJØKKENDRIFT GJERSTADHEIMEN	10
3.4.1 <i>Generelt</i>	10
3.4.2 <i>Styrker og svakheter dagens organisering</i>	11
3.4.3 <i>Ressursbruk</i>	11
3.5 VASKERIDRIFT GJERSTADHEIMEN	11
3.5.1 <i>Generelt</i>	11
3.5.2 <i>Styrker og svakheter dagens organisering</i>	12
3.5.3 <i>Ressursbruk</i>	12
4. FREMTIDIGE MULIGHETER	13
4.1 RENHOLDSTJENESTER I KOMMUNEN	13
4.1.1 <i>Generelt</i>	13
4.1.2 <i>Muligheter og trusler</i>	13
4.1.3 <i>Konsekvenser</i>	13
4.2 VAKTMESTERTJENESTER I KOMMUNEN	14
4.2.1 <i>Generelt</i>	14
4.2.2 <i>Muligheter og trusler</i>	14
4.2.3 <i>Konsekvenser</i>	15
4.3 KJØKKENDRIFT GJERSTADHEIMEN	15
4.3.1 <i>Generelt</i>	15
4.3.2 <i>Muligheter og trusler</i>	15
4.3.3 <i>Konsekvenser</i>	16
4.4 VASKERIDRIFT GJERSTADHEIMEN	16
4.4.1 <i>Generelt</i>	16
4.4.2 <i>Muligheter og trusler</i>	16
4.4.3 <i>Konsekvenser</i>	17

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

5. SAMMENLIKNING AV RESSURSBRUK.....	18
5.1 GENERELT.....	18
5.2 RENHOLDSTJENESTER	18
5.3 VAKTMESTERTJENESTER.....	19
5.4 KJØKKENDRIFT GJERSTADHEIMEN.....	20
5.5 VASKERIDRIFT GJERSTADHEIMEN.....	21
6. KPMGS KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	22
6.1 RENHOLDSTJENESTER	22
6.2 VAKTMESTERTJENESTER.....	23
6.3 KJØKKENDRIFT GJERSTADHEIMEN.....	24
6.4 VASKERI GJERSTADHEIMEN.....	25

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

Sammendrag

KPMG har, i samarbeid med ansatte og ledere innenfor

- **kjøkkendrift på Gjerstadheimen**
- **vaskeri på Gjerstadheimen**
- **vaktmestertjenester i hele kommunen**
- **renholdstjenester i hele kommunen**

gjennomført en forstudie, med følgende målsettinger:

- **kartlegge styrker og svakheter ved dagens organisering**
- **kartlegge muligheter og trusler ift konkurranseutsetting og interkommunalt samarbeid**
- **synliggjøre konsekvenser for brukere og ansatte ift de to modellene**
- **synliggjøre økonomiske muligheter og konsekvenser ift de to modellene**

Arbeidet har vært gjennomført både i form av arbeidssamlinger med ansatte og ledere, innhenting av sammenlikningsdata, samt en analyse (benchmark av disse). Innhentede data er beheftet med noe usikkerhet. For å redusere denne usikkerheten har KPMG, i samråd med referansegruppen, sammenlignet Gjerstad kommune mot gjennomsnittet av de kommunene det er aktuelt å samarbeide med.

Sammenlikningen viser at Gjerstad kommune har tilsvarende eller bedre ressurs-utnyttelse enn gjennomsnittet av de kommunene det er sammenliknet mot innenfor alle tjenesteområdene. I tillegg vil interkommunalt samarbeid generere reisekostnader kommunen(e) ikke belastes for med dagens organisering.

KPMG har derfor ikke anbefalt interkommunalt samarbeid.

Gjerstad kommunene antas også å være konkurransedyktige i forhold til private aktører. KPMG har her likevel valgt å anbefale konkurranseutsetting for to av tjenesteområdene. Dette for å få kommunen til å sette økt fokus på effektivitet og kvalitet, og samtidig få kvalitetssikret antagelsen om at tjenestene er konkurransedyktige.

Der det er mulig, har KPMG også påpekt effektiviseringsmuligheter for øvrig.

KPMG har gjort følgende anbefaling:

- **Renholdstjenesten for kommunen og kjøkkendrift Gjerstadheimen anbefales konkurranseutsatt**
- **Vaktmestertjenester for kommunen og vaskeridrift på Gjerstadheimen anbefales videreført i egen regi**

Anbefalinger og konklusjoner i rapporten står for KPMGs regning.

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

1. Formål og omfang

1.1 Kommunestyrets vedtak

Kommunestyret i Gjerstad kommune vedtok i sitt møte 1.april under sak 018/04 følgende:

”Administrasjonen gis i oppdrag å vurdere om følgende områder kan egne seg for konkurranseutsetting eller interkommunalt samarbeid:

- *Kjøkkendrift på Gjerstadheimen*
- *Vaskeri på Gjerstadheimen*
- *Vaktmestertjenester i hele kommunen*
- *Renholdstjenester i hele kommunen*

Administrasjonen skal i denne sammenheng vurdere økonomiske forhold og andre fordeler/ulempes ved hhv konkurranseutsetting og interkommunalt samarbeid innenfor disse områdene.”

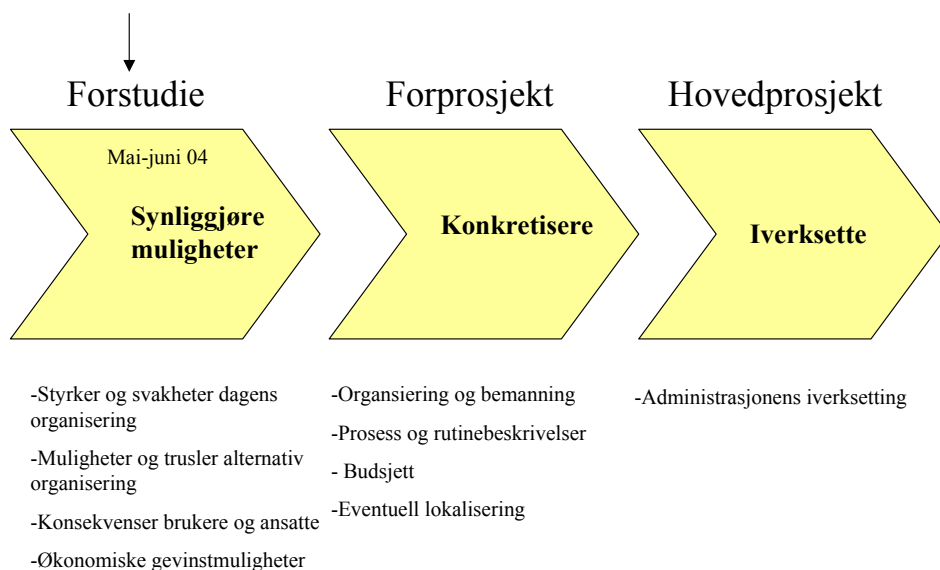
1.2 Forstudiets hensikt og omfang

Hensikten med forstudien er å gjennomføre en mulighetsstudie og analyse innenfor de angitte tjenesteområdene. Analysen skal fungere som et politisk beslutningsgrunnlag i forhold til politisk behandling i kommunestyret 2.september 2004 og en eventuell videreføring i et påfølgende forprosjekt.

Gjerstad kommune ved rådmannen inngikk kontrakt med KPMG 30.april 2004, med en målsetting om overlevert rapport fra KPMG medio juni 2004.

Forstudien må sees i sammenheng med hvordan prosjektet totalt sett kan gjennomføres:

KPMG's leveranse



Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

2. Gjennomføring av forstudien

2.1 Prosjektmål

Følgende prosjektmål er vedtatt:

- Kartlegge styrker og svakheter ved dagens organisering
- Kartlegge muligheter og trusler ift konkurranseutsetting og interkommunalt samarbeid
- Synliggjøre konsekvenser for brukere og ansatte ift de to modellene
- Synliggjøre mulige økonomiske muligheter og konsekvenser ift de to modellene

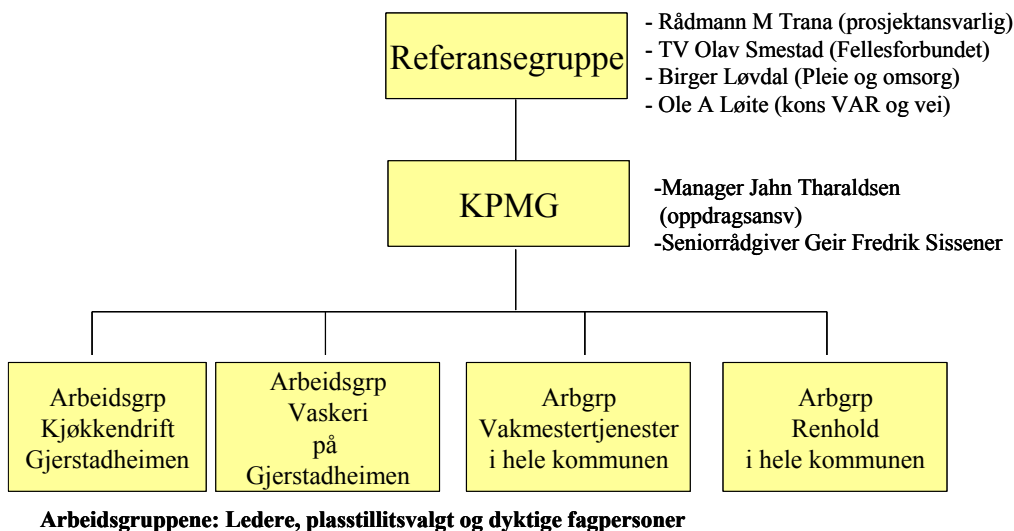
2.2 Prosessmål

Følgende prosessmål er vedtatt:

- Sikre ønsket forankring, engasjement og deltakelse
- Kvalitetssikret gjennomgang av dagens tjenester
- Anskueliggjøring av fremtidige muligheter
- Bidra til å sikre en åpen prosess, herunder nødvendig eierskap

2.3 Organisering av forstudien

Forstudien har vært organisert på følgende måte:



2.4 Prosjektsamlinger

Det har vært gjennomført felles prosjektsamling for alle arbeidsgruppene, i tillegg til en ytterligere prosjektsamling for vaktmestre og renholdere.

Dataene som er benyttet i sammenligningene er innhentet av de enkelte kommunene. Referansegruppen er holdt informert underveis; oppsummering av arbeidsseminarer, telefonmøte i f m 1. utkast til prosjektrapport 9. juni, presentasjon og gjennomgang av sluttrapport 15. juni.

Referansegruppen har vært en ressursgruppe og gitt faglige innspill til KPMG underveis i prosjektgjennomføringen.

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

3. Dagens status

Nedenfor gis det en generell beskrivelse av tjenestene, en vurdering av styrker og svakheter forbundet med dagens organisering slik de ansatte i tjenestene ser det, samt en oversikt over dagens ressursbruk i tjenestene.

Tall for ressursbruk er innhentet av de enkelte kommunene. KPMG har ikke kvalitetssikret disse tallene, dette har vært kommunenes eget ansvar. I og med at det også har vært begrenset tid og ressurser til kvalitetssikring av tallene i de enkelte kommunene, er tallene beheftet med noe usikkerhet.

Kolonnen for gjennomsnitt viser gjennomsnittet for kommunene Vegårshei, Åmli og Risør. Gjerstad kommunes ressursbruk er sammenliknet mot disse gjennomsnittstallene.

For regnskapsåret 2003 inneholder KOSTRA for første gang også data data vedrørende kommunal eiendomsdrift, hvor renholds-, vaktmester- og vaskeridrift inngår. Imidlertid er det svært begrenset hva kommunene har innrapportert for regnskapsåret 2003. Kostratall er derfor ikke benyttet.

3.1 Innhentet datamateriale (budsjett 2004).

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Kjøkkendrift PLO					
Antall enehter (pasienter)	35	28	30	180	79,33
Antall enheter (andre)	30	23	14		18,50
Antall årsverk	2,45	3,5	3,3	7,06	4,62
Lønn inkl. sosiale utgifter	885 000,00	1 155 000,00	926 000,00	2 618 000,00	1 566 333,33
Innkjøp matproduksjon	1 053 000,00	796000	731 000,00	1 855 000,00	1 127 333,33
Salgsinntekter	696 000,00	428000	268 000,00	500 000,00	398 666,67
Vaskeridrift PLO					
Antall brukere	50	28	30	100	52,67
Antall årsverk	1,13	1,4	0,9	1,7	1,33
KG pr uke - institusjon	400,00	eget vaskeri	525		
KG pr uke - privat tøy	150,00	d.s.	7		
Lønn inkl. sosiale utgifter	368 000,00	455 900,00	296 000,00	566 000,00	439 300,00
Innkjøp vaskeridrift	50 000,00	0	39 000,00	24 000,00	
Salgsinntekter	46 000,00	0	2 000,00		
Vaktmestertjeneste					
Antall kvm bygningsmasse	23 548,00	13 930,00	26 150,00	50 750	30 276,67
Antall årsverk	3,00	1,9	4,60	8	4,83
Lønn inkl. sosiale utgifter	930 000,00	631 000,00	1 501 000,00	2 524 000	1 552 000,00
Innkjøp vaktmestertjeneste		0	595 000,00	0	
Renholdstjeneste					
Antall kvm gulvmasse	13 266	9 320	13 478	29 666	17 488,00
Antall årsverk	7,70	4,5	9,78	18,5	10,93
Lønn inkl. sosiale utgifter	2 286 900,00	1 395 000,00	2 667 000,00	5 400 000	3 154 000,00
Innkjøp renholdstjenester	262 000,00	0	339 000	466 000	402 500

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

Merknader:

- 3,0 årsverk knyttet til vaktmestertjenester blir redusert til 2,5 årsverk fra 1.januar 2005.
- 2,45 årsverk knyttet til kjøkkendrift PLO reduseres til 2,35 i juli 2004.
- 1,13 årsverk knyttet til vaskeridrift PLO reduseres til 0,73 i juli 2004.
- Gjerstadheimen vasker totalt 3700 kvm. Ett årsverk (297.000,-) er knyttet til 2000 kvm. Øvrige 1700 kvm vaskes av omsorgspersonell på natt (fellesarealer) og dag (kontorer). Vask av disse er tidligere beregnet til 0,9 årsverk. Disse 1700 kvm med tilhørende ressursbruk er ikke tatt med i ovenstående tabell da disse ikke er praktisk sammenliknbare.
- Lønnskostnader for vaskeridrift i Vegårshei kommune ble opprinnelig oppgitt til kr 794.000. Imidlertid inkluderte dette også øvrige driftskostnader. Det har ikke vært mulig for kommunen å korrigere disse tallene. For å få sammenlignbare tall, er Vegårshei kommunes øvrige driftsutgifter trukket fra med en andel tilsvarende øvrige driftsutgifters andel i Gjerstad kommune. Stipulerte lønnskostnader for vaskeridrift i Vegårshei kommune er etter dette kr. 455.900 (jfr. tabell forrige side).

3.2 Renholdstjenester

3.2.1 Generelt.

- Gjerstad kommune har delt renholdstjenestene i hhv renholdstjenester på Gjerstadheimen og ved øvrige kommunale bygg i kommunen (6,7 årsverk knyttet til 11.266 kvm). Renholdstjenestene på Gjerstadheimen utføres av renholdsmedarbeidere (1,0 årsverk knyttet til ca 2000 kvm) og øvrige ansatte som vasker fellesarealer på nattskiftet, samt vask av kontorer på dagtid (1700 kvm med ressursbruk på ca 0,9 årsverk).
- Det er utarbeidet en renholdsplan for Gjerstadheimen og en for resten av kommunen der sistnevnte ble oppdatert i 2003. De ansatte klarer ikke å nå de oppsatte målsetningene ift dagens renholdsplan når det gjelder vedlikehold av gulv.
- Det er ikke gjennomført interne/eksterne brukerundersøkelser.
- Det forefinnes ikke registrert sykefravær for renholderne i 2003, men de anslår selv sykefraværet til å være over 10%.

3.2.2 Styrker og svakheter dagens organisering

Renhold generelt i Gjerstad kommune	
Styrker dagens organisering	Svakheter dagens organisering
• Renholdsplan utarbeidet (2003) • Fleksible renholdere (arbeidsoppgaver – faste / overlapper ved fravær) • Stort ansvars- og eierforhold til bygningsmasse • Utfører enkle vaktmestertjenester (skifte av pærer osv) • Varsler om behov for forebyggende vedlikeholdsplan • Fornøyde arbeidstakere • Fornøyde brukere • Godt arbeidsmiljø • Overtid kan tas ut i avspasering • Konkurransedyktige	• Kapasitetsmangel gjør at avviks-rapporteringssystem og oppfølgingssystem i f t forebyggende vedlikehold mangler • Ikke gjennomført brukerundersøkelser • For lite arbeidstid i forhold til renholdsplan • Tidlig arbeidsstart på dagen (starter 06.00) • Lite initiativ fra ledelse (teknisk avdeling) • Sårbar ved avvikling av ferie
Renhold Gjerstadheimen	

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

• Konkurransedyktig • Greit vaskesystem • Trives på jobben • Godt arbeidsmiljø • Satt pris på renholdet, positive tilbakemeldinger	• Hvis mindre tid til renhold, blir det fort ”slum”. • Får ikke gjort alt en burde, renhold tar tid, for eksempel tid til boning og vindusvask.
--	--

3.2.3 Ressursbruk

Kommune:	Antall kvm pr årsverk	Rangering	Lønnskostnad pr kvm	Rangering	Brutto kostnad pr kvm	Rangering
Gjerstad	1 722,9	2	172,4	2	192,1	1
Vegårshei	2 071,1	1	149,7	1		
Åmli	1 378,1	4	197,9	4	435,2	3
Risør	1 603,6	3	182,0	3	197,7	2
Gj.snitt	1 684,3		176,5		316,5	

Tabellen viser følgende:

- Gjerstad kommune har nest høyest antall kvm pr årsverk.
- Gjerstad kommune har nest lavest lønnskostnad pr kvm.
- Gjerstad kommune har lavest brutto kostnad pr kvm.

3.3 Vaktmestertjenester

3.3.1 Generelt.

- Gjerstad kommune har 3,0 årsverk knyttet til vaktmestertjenester. Dette tallet er en beregning basert på samtaler og analyse med utgangspunkt i dagens kommunale tjenester. Av de tre årsverkene, er ett årsverk knyttet til vaktmestertjenester ved Gjerstadheimen. (En person i 50% stilling slutter 31.12.2004. Det foreligger ingen planer om erstatning av vedkommende).
- Det er svært lite sykefravær blant vaktmesterne, og det foreligger heller ingen eksakt statistikk for 2003.
- Vaktmesterne har ansvaret for totalt 25.940 kvm inkl kirke, tre grendehus og kommunale utleieboliger. I praksis kan en si at 98% av ettersyn og vedlikehold kan knyttes til et kommunalt areal på 23.548 kvm. Dette tallet er utgangspunkt for beregningene.
- Det foreligger ingen dokumentert beskrivelse eller plan for hva vaktmesterne skal gjøre.
- Det er ikke gjennomført interne/eksterne brukerundersøkelser.
- 2 vaktmestere inngår i vaktordning, avstedkommer 21,3 timer avspasering pr 5.uke. Dette tilsvarer 221, 5 timer pr år på 2 vaktmestere. Til sammen 442 timer pr år. Dette innebærer at ca 0,25 % stilling relatert til vaktmestertjenestene avspaseres årlig.

Fordeling av hovedoppgaver for vaktmestertjenesten:

- Ettersyn: 30%
- Vedlikehold: 40%
- Diverse tjenester/andre gjøremål: 30%

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

3.3.2 Styrker og svakheter dagens organisering

Styrker dagens organisering	Svakheter dagens organisering
- Lokal kunnskap er viktig - Faste folk å forholde seg til - Teknisk vakt er en styrke for byggene - Fast bemanning på mye teknisk utstyr - Godt arbeidsmiljø - Dyktige medarbeidere – veldig fleksible - Ansvars- og eierforhold til bygningsmassen - Fordel av samdrift med felles bruk av verktøy og utstyr	- For lite bemanning - Ikke faste folk på byggene - Vaktmester blir satt til oppgaver som ikke har med vaktmestertjenester å gjøre - Større kostnader ved å sette vekk arbeid ”Vi må stadig gå i fra oppdrag fordi andre oppdrag oppstår” - Frustrasjon med stadig trusler om nedbemanning, omorganisering og privatisering - For lite midler til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse (26380 m2) - Går med for mye tid til omorganiseringer

3.3.3 Ressursbruk

Kommune:	Lønns-kostnad pr kvm	Rangering	Antall kvm pr årsverk	Rangering	Brutto drifts-kostnad pr kvm	Rangering
Gjerstad	39,5	1	7 849,3	1		
Vegårshei	45,3	2	2 071,1	2		
Åmli	57,4	4	1 378,1	4	80,2	
Risør	49,7	3	1 603,6	3	49,7	
Gj.snitt	50,8		1 684,3		64,9	

Tabellen viser følgende:

- Gjerstad kommune har lavest lønnskostnad pr kvadratmeter
- Gjerstad kommune har høyest antall kvadratmeter pr årsverk (høyest ressursutnyttelse)
- (Tall for brutto driftskostnader pr kvm foreligger ikke i Gjerstad kommune)

3.4 *Kjøkkendrift Gjerstadheimen*

3.4.1 Generelt.

- Det er 2,45 årsverk knyttet til kjøkkendriften på Gjerstadheimen, fordelt på 3 ansatte inkl leder (felles leder kjøkken og vaskeri), samt 2 deltid med 10% på hver ansatt.
- Produksjonsutstyret er moderne, men bemanningen lav. Dette gjør at utstyret ikke blir fullt ut utnyttet. Fra juli 2004 holdes 0,1 stilling tilbake pga anstrengt økonomi, dvs ned til 2,35 årsverk.
- Lite sykefravær (de ansattes eget utsagn, ikke dokumentert).
- Kjøkkenet leverer mat til både pasienter/beboere, samt til hjemmeboende (utkjøring ved frivillighetssentralen), åpen café (nystartet tilbud) og til selskapligheter.

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

3.4.2 Styrker og svakheter dagens organisering

Styrker dagens organisering	Svakheter dagens organisering
- Nærhet til brukere - Kjenner pasientene - Moderne produksjonsutstyr - Godt arbeidsmiljø - Konkurransedyktig - Dyktige fagfolk - Lærlinger (tar inn og følges opp av fagfolk) - Leverer mat til hjemmeboende - Leverer godt produkt - Lite sykefravær - Åpen cafe - Cateringvirksomhet - Selskapslokaler	- Dårlig bemanning – utnytter ikke kapasiteten på produksjonsutstyret godt nok - Innleie av vikarer vanskelig - Budsjett (matbudsjett) lavt - Holder tilbake 10 % stilling inntil videre

3.4.3 Ressursbruk

Kommune:	Brutto kostnad pr enhet mat (pr pasient)	Rangering	Salgsinntekter pr årsverk	Rangering	Antall årverk pr enhet (intern+eksterne)	Rangering
Gjerstad	29 815,4	2	284 081,6	1	0,038	1
Vegårshei	33 764,7	3	122 285,7	2	0,069	3
Åmli	37 659,1	4	81 212,1	3	0,075	4
Risør	24 850,0	1	70 821,5	4	0,039	2
Gj.snitt	32 091,3		91 439,8		0,061	

Tabellen viser følgende:

- Gjerstad kommune har nest lavest brutto kostnad pr enhet mat
- Gjerstad kommune har høyest salgsinntekter pr årsverk
- Gjerstad kommune har lavest årsverk pr enhet mat

3.5 *Vaskeridrift Gjerstadheimen*

3.5.1 Generelt.

- Det er 1,13 årsverk på vaskeriet, fordelt på 2 personer. 0,4 stilling holdes tilbake fra 17.juli 2004, dvs 0,73 stillingsbemanning totalt. Anstrengt økonomi gjør at tilbakehold stilling (0,4) ikke bemannes.
- Nattevaktene på sykehjemmet vasker på nettene for å få vasket iht renholdsplan.
- Det vaskes for brukere på Gjerstadheimen og hjemmeboende (ca 50 brukere inkludert 20 hjemmeboende). Vask for hjemmeboende gikk med kr 46.000 i overskudd i 2003.

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

3.5.2 Styrker og svakheter dagens organisering

Styrker dagens organisering	Svakheter dagens organisering
- Gjør en god jobb, får skryt av arbeidet - Vasker ca 100 kg pr dag (sengeklær og private klær for brukere, arbeidsklær for ansatte) - Har muligheter til å reparere klær - Vasker for ca 50 brukere - Totalt vaskes 30 tonn pr år / 50.000 i inntekter på hjemmeboende (20 stk)	- Har det travelt – liten bemanning - Etter denne uka slutter medarbeider. Ingen nyttilsetting. Pårørende må selv reparere klær som er i stykker. - Må kanskje stenge 1 dag i uka pga drifen

3.5.3 Ressursbruk

Kommune:	Brutto kostnad pr bruker	Rangering	Antall årsverk pr bruker	Rangering
Gjerstad	8 360,0	2	0,0226	2
Vegårshei	16 260,7	4	0,05	4
Åmli	11 166,7	3	0,03	3
Risør	5 900,0	1	0,017	1
Gj.snitt	11 109,1		0,032	

Tabellen viser følgende:

- Gjerstad kommune har nest lavest brutto kostnad pr bruker.
- Gjerstad kommune har nest lavest antall årsverk pr bruker.

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

4. Fremtidige muligheter

Nedenfor gis det først en generell beskrivelse av hvorvidt tjenesten er egnet for interkommunalt samarbeid eller konkurranseutsetting, en beskrivelse av muligheter og trusler i forhold til interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting slik de ansatte ser det, samt konsekvenser i forhold til de ansatte, brukere av tjenestene og økonomi, innenfor de to organisasjonsalternativene, også slik de ansatte ser det.

4.1 Renholdstjenester i kommunen

4.1.1 Generelt

- Renholdstjenester er tjenester som kan være hensiktsmessige å konkurranseutsette. Tjenestene er forholdsvis enkle å måle både utførelsesmessig og økonomisk.
- I forhold til våre erfaringer, er interkommunalt samarbeid ift renholdstjenester i dag ikke vanlig. Kritisk faktor vil være reiseavstand mellom kommunene.

4.1.2 Muligheter og trusler

Muligheter interkommunalt samarbeid	Muligheter konkurranseutsetting
• Økt kompetanse • Større fagmiljø • Hospitering hos andre kommuner • Bedre innkjøpsordning • Økt fokus på fag • Muligheter for større stillingsprosjenter • Selge tjenester, økt bemanning	• Konkurrere ut andre anbydere • Vise gjennom tilbud at vi er dyktige (kostnadseffektive) • Dokumentere for brukere at vi er effektive • Skaper etter hvert ro i organisasjonen
Trusler interkommunalt samarbeid	Trusler konkurranseutsetting
• Mister godt arbeidsmiljø • Lengre arbeidsveg • Økt stillingsprosent (ansatte frykter for høy stillingsprosent ift belastning) • Økt arbeidspress • Kjøpe nye arbeidstakere • Nivå / krav i en ny renholdsplan • Mindre eierskap	• Mister egen arbeidsplass • Mister sosiale goder • Mer å gjøre • Fare for større sykefravær • Lite eierforhold

4.1.3 Konsekvenser

	Interkommunalt samarbeid	Konkurranseutsetting
Ansatte	• Flytte/bytte arbeidsplass • Fjernere forhold til ledelsen • Fjernere forhold til brukere • Større fagmiljø • Enklere innkjøp	• Lettere å frigjøre seg selv • Ansvar en ikke har • Risikerer en subjektiv kontroll • Trenger mindre politisk behandling

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

Brukere	• Dårligere service • Mindre smidighet • Kan bli pålagt oppgaver • Fare for forskjellsbehandling (Gjerstad kommune relativ liten) • Saksbehandling ift helsekrav • Dårligere inneklima	• Større kynisme ift ansvar • Vanskeligere å gjøre endringer ift kontrakt • Mulighet for å kjøpe tjenester direkte
Økonomi	• Klart skille mellom enhetene • Mindre forståelse for andres problemer (prioritere oppgaver) • Svært avhengig av hvordan bemanning og service endres i forhold til dagens organisering • Reduksjon av vask kan medføre behov for utbygging av ventilasjon	• Hvem utfører kontroll/tilsyn? • Økte utgifter ift kontroll av kjøpte tjenester • Hvem fakturerer? (byråkrati) • Avtaleendringer kan få store økonomiske konsekvenser

4.2 Vaktmestertjenester i kommunen

4.2.1 Generelt

- Vaktmestertjenester er tjenester som kan være hensiktsmessige å konkurranseutsette. Tjenestene er forholdsvis enkle å måle både utførelsesmessig og økonomisk.
- Ifølge KPMGs opplysninger, er det ikke kjent at det forefinnes mulige konkurrerende selskaper i rimelig nærhet av Gjerstad kommune som kan overta tjenesteproduksjonen.
- I følge våre erfaringer er interkommunalt samarbeid om disse tjenestene ikke vanlig, men fullt ut mulig å gjennomføre. Kritisk faktor vil være reiseavstander mellom kommunene.

4.2.2 Muligheter og trusler

Muligheter interkommunalt samarbeid	Muligheter konkurranseutsetting
• Spesialisering (alarm, ventilasjon, fyring, låsesystemer o.s.v.)	• Rimligere drift?
Trusler interkommunalt samarbeid	Trusler konkurranseutsetting
• Reisekostnad, avstand, mer arbeidstid • Fare for å bli nedprioritert • Mindre tilgjengelighet • Tap av arbeidsplasser, tapte skatteinntekter • Tap av lokal fagkunnskap	• Reisekostnad, avstand, mer arbeidstid • Fare for å bli nedprioritert • Mindre tilgjengelighet • Tap av arbeidsplasser, tapte skatteinntekter • Tap av lokal fagkunnskap

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

4.2.3 Konsekvenser

	Interkommunalt samarbeid	Konkurranseutsetting
Ansatte	• Oppsigelser • Redusert stilling • Nye arbeidsoppgaver • Mer spesialiserte jobber • Lengre ventetid på bruk av vaktmestertjenester	• Arbeidsoppgaver blir mye mer definerte • Kan medføre oppsigelser • Større usikkerhet • Kan fraskrive seg ansvar
Brukere	• Større avstand / høyere terskel for å få hjelp • Kapasitet blir redusert overfor brukere • Redusert tjenestenivå	• Tilgjengelighet / fleksibilitet blir dårligere • “En får ikke mer tjenester enn man betaler for” • Problemer å opprettholde teknisk vakt, som også bistår f.eks. ambulanse, politi, hjemmesykepleie o.s.v.
Økonomi	• Dersom kommunen tidligere hadde underskudd på noen tjenester, kan dette slå positivt ut økonomisk, men ikke tjenestemessig (kvalitet) • Samarbeid om kjøp/leie av redskap og tjenester	• Økonomisk gevinst, men kostnad i form av reduserte tjenester (omfang og kvalitet)

4.3 *Kjøkkendrift Gjerstadheimen*

4.3.1 Generelt

- Kjøkkendrift er et tjenesteområde som kan være hensiktsmessig å konkurranseutsette. Flere større kommuner, for eksempel Arendal kommune, har rasjonalisert denne tjenesten de senere årene (fra syv til ett produksjonskjøkken).
- Kjøkkendrift kan også organiseres som interkommunalt samarbeid. Dette betinger at en av partene har kapasitet til å betjene flere kommuner, samt at de geografiske avstandene er ”rimelige”. En slik løsning forutsetter lokal oppvarming ved den enkelte institusjon.

4.3.2 Muligheter og trusler

Muligheter interkommunalt samarbeid	Muligheter konkurranseutsetting
• Større fagmiljø • Konkurransedyktige • Flere brukere • Flere arbeidsplasser • Økonomisk vekst for kommunen (forutsetter at kjøkken legges til Gjerstad)	• Ny jobb, andre utfordringer • Bedre lønn • Skape egen bedrift • Mindre utfordringer/ansvar • Annen arbeidstid
Trusler interkommunalt samarbeid	Trusler konkurranseutsetting
• Mister jobben • Kun mottakskjøkken på sykeheimen	• Mister jobben • Dårlig arbeidsmiljø • Arbeidstakere slutter • Mindre utfordringer

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

4.3.3 Konsekvenser

	Interkommunalt samarbeid	Konkurranseutsetting
Ansatte	• Bedre fagmiljø • Flere arbeidsplasser • Økt produksjon • 2-skiftsordninger – økt utnytting av kapasitet • Hvis mottakskjøkken, fare for oppsigelser	• Kan miste jobben • Kan skape egen bedrift • Manglende lokalt eierforhold
Brukere	• Nærhet hvis lokalisert i Gjerstad, motsatt hvis ikke	• Dyrere mat? • Mindre fleksibilitet
Økonomi	• Økte inntekter • Husleie	• Kommunen mister salgsinntekter • Mindre husleie

4.4 **Vaskeridrift Gjerstadheimen**

4.4.1 Generelt

- Stadig flere kommuner konkurranseutsetter denne tjenesten. Man ser ofte at tjenesten økonomisk sett samsvarer med egen drift, men at innsparingen først og fremst knytter seg til sparte strømutfgifter og kostnader knyttet til vaskemaskiner.
- Dette er også en tjeneste kommunene kan samarbeide om. For å oppnå økonomisk gevinst, ligger det som en forutsetning at kommunen som påtar seg tjenesten har produksjonskapasitet til å forestå tjenesten på vegne av de andre, alternativt gis den muligheten ved å overta produksjonsmateriell fra de andre kommunene.

4.4.2 Muligheter og trusler

Muligheter interkommunalt samarbeid	Muligheter konkurranseutsetting
• Større fagmiljø • Konkurransedyktig • Flere brukere • Flere arbeidsplasser • Økte inntekter • Strengere prioritering av arbeidsoppgaver hvis vaskeri legges til Gjerstad.	• Ny jobb • Andre utfordringer
Trusler interkommunalt samarbeid	Trusler konkurranseutsetting
• Mister jobben? • Kommunen mister skattepenger • Ansatte flytter • Eierskap til bygningsmasse, tjenester og oppgaver blir ikke de samme. • Mindre frihet i oppgaveløsninger	• Dårlig arbeidsmiljø i prosessen • Arbeidstakere sier opp jobben • Renhold/vask – ikke så bra som i dag • Dårligere eierforhold til bygg

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

4.4.3 Konsekvenser

	Interkommunalt samarbeid	Konkurranseutsetting
Ansatte	• 2-skiftsordning vil gi økt utnyttelse av maskinkapasitet og arbeidskapasitet ift dagens ordning	• Oppsigelser • Berørte utnytter mulighetene i AFP
Brukere	• Bedre for brukere ved at vask gjennomføres i Gjerstad kommune • Tap av tøy – hvem betaler? • Ekstra kostnad for brukere?	• Misfornøyde brukere
Økonomi	• Utnyttelse maskiner • Utnyttelse ansatte • Økte inntekter (2 skifts ordning)	• Tror ikke kommunen sparer noe på å sende klærne til private aktører • Tror ikke at det er noe å spare på at private bedrifter utfører renhold

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

5. Sammenlikning av ressursbruk

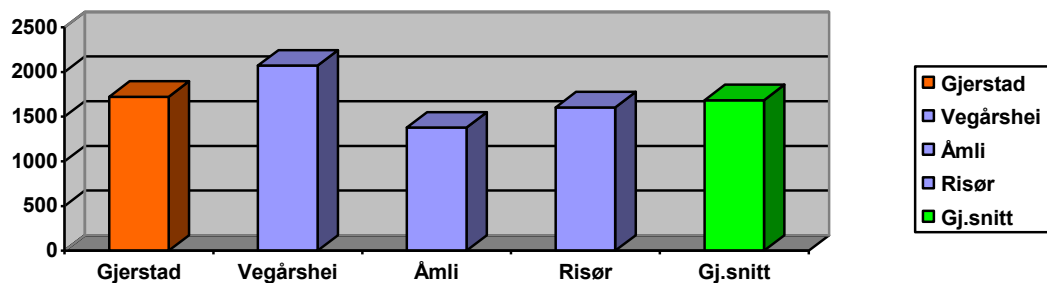
5.1 Generelt

Nedenfor sammenliknes Gjerstad kommunes ressursbruk med tilsvarende ressursbruk i kommunene Vegårshei, Åmli og Risør. Som tidligere kommentert er det forbundet med usikkerhet til tallene. I samråd med referansegruppen er denne usikkerheten redusert gjennom at Gjerstad kommune konsekvent sammenliknet mot gjennomsnittet av de øvrige 3 kommunene, og ikke "beste kommune".

5.2 Renholdstjenester

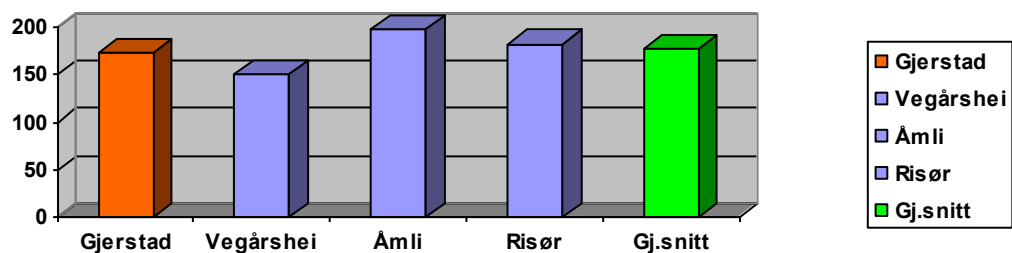
Antall kvm pr årsverk

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Antall kvm pr årsverk	1722,9	2071,1	1378,1	1603,9	1684,3



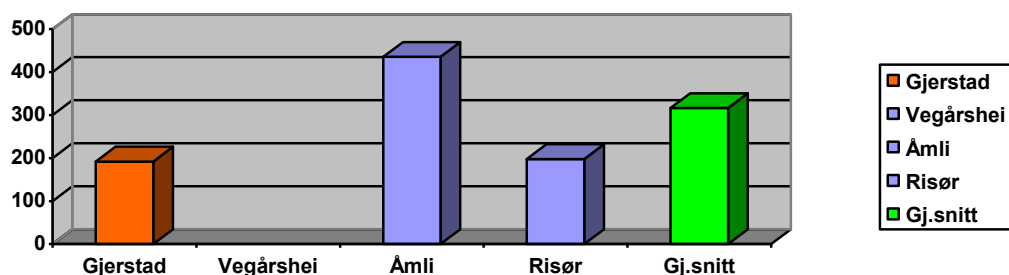
Lønnskostnad pr kvm

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Lønnskost pr kvm	172,4	149,7	197,9	182	176,5



Brutto kostnad pr kvm

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Brutto kostnad pr kvm	192,1		435,2	197,7	316,5



Merknad: Vegårshei har ikke rapportert bruttotall.

Gjerstad kommune

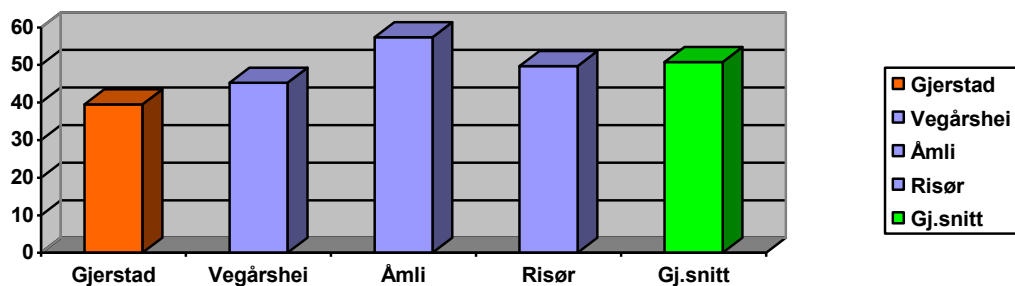
Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

	Avvik i kroner i forhold til gjennomsnittet i øvrige kommuner
Antall kvm pr årsverk:	Gjerstad kommune er ca 67.000 kroner bedre enn snittet
Lønnskost pr kvm:	Gjerstad kommune er ca 54.000,- kroner bedre enn snittet
Brutto kostnad pr kvm:	Gjerstad kommune er 1,65 mill bedre enn snittet

5.3 Vaktmestertjenester

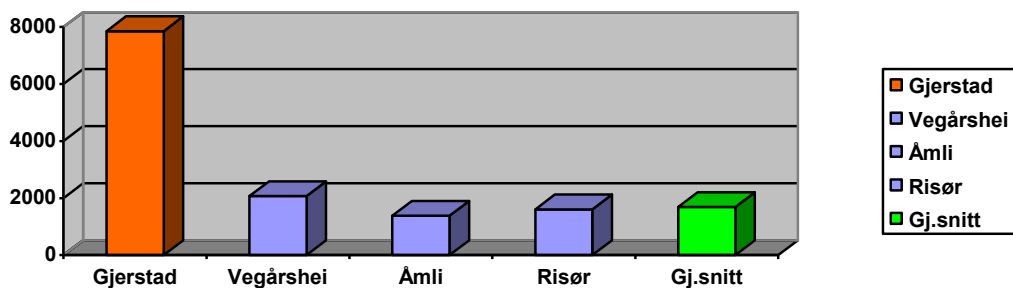
Lønnskostnad pr kvm

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Lønnskostnad pr kvm	39,5	45,3	57,4	49,7	50,8



Antall kvm pr årsverk

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Antall kvm pr årsverk	7849,3	2071,1	1378,1	1603,6	1684,3



	Avvik i kroner i forhold til gjennomsnittet i øvrige kommuner
Antall kvm pr årsverk:	Gjerstad kommune er 0,243 mill kr bedre enn snittet
Lønnskost pr kvm:	Gjerstad kommune 0,266 er mill kroner bedre enn snittet
Brutto kostnad pr kvm:	Ikke tall

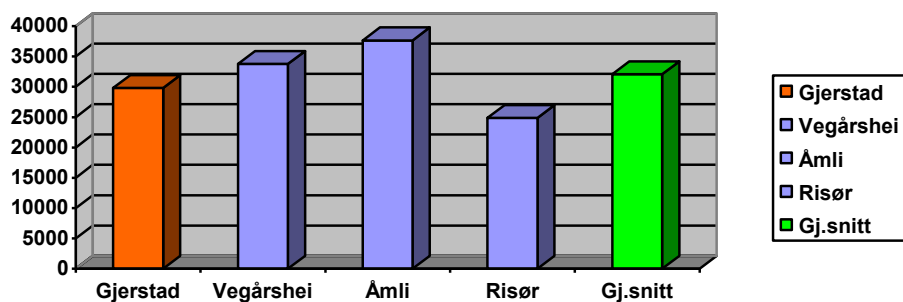
Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

5.4 Kjøkkendrift Gjerstadheimen

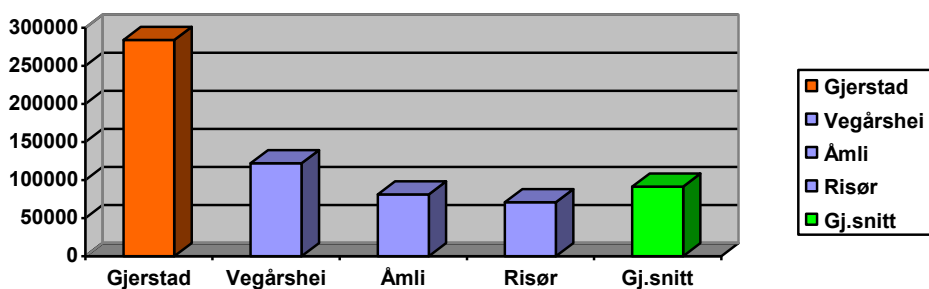
Brutto kostnad pr enhet mat

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Brutto kostnad pr enhet mat	29815,4	33764,7	37659,1	24850	32091,3



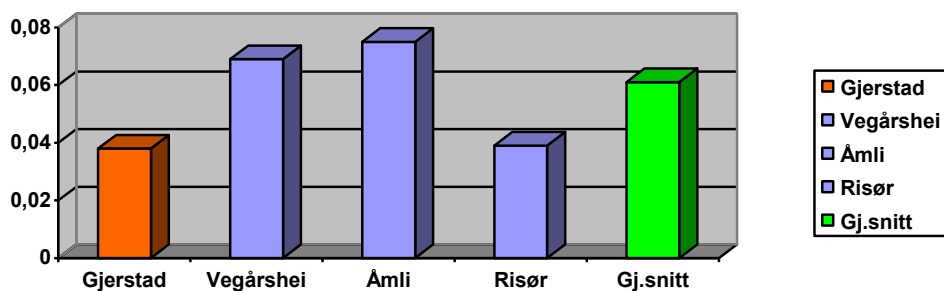
Salgsinntekter pr årsverk

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Salgsinntekter pr årsverk	284081,6	122285,7	81212	70821,5	91439,8



Antall årsverk pr enhet mat

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Antall årsverk pr enhet mat	0,038	0,069	0,075	0,039	0,061



	Avvik i kroner i forhold til gjennomsnittet i øvrige kommuner
Brutto kostnad pr enhet mat:	Gjerstad kommune er 0,121 mill kroner bedre enn snittet
Salgsinntekter pr årsverk:	Gjerstad kommune er 0,470 mill kroner bedre enn snittet
Antall årsverk pr enhet:	Gjerstad kommune er 0,366 mill bedre enn snittet

Merknad: Kostnad pr årsverk stipulert til 300.000 kroner inkl. sosiale utgifter.

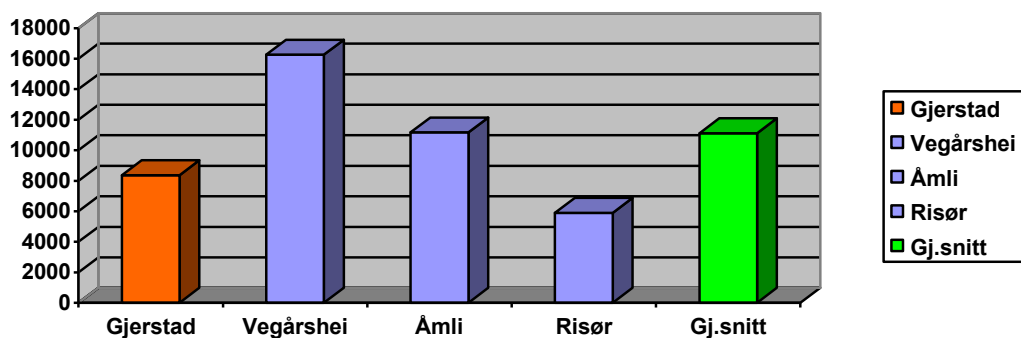
Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

5.5 Vaskeridrift Gjerstadheimen

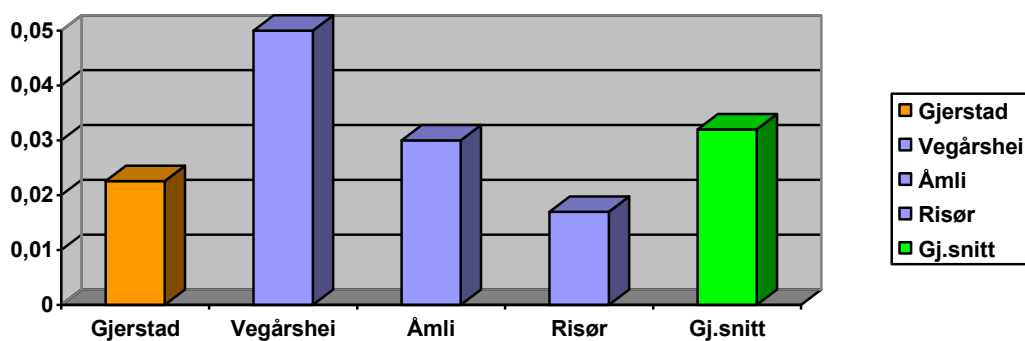
Brutto kostnad pr bruker

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Brutto kostnad pr bruker	8360	16260,7	11167	5900	11109,1



Antall årsverk pr bruker

	Gjerstad	Vegårshei	Åmli	Risør	Gj.snitt
Antall årsverk pr bruker	0,0226	0,05	0,03	0,017	0,032



	Avvik i kroner i forhold til gjennomsnittet i øvrige kommuner
Brutto kostnad pr bruker:	Gjerstad kommune er 0,146 mill kr bedre enn snittet
Antall årsverk pr bruker:	Gjerstad kommune er 0,950 mill kr bedre enn snittet

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

6. KPMGs konklusjoner og anbefalinger

6.1 Renholdstjenester

Gevinst-muligheter	Ansatte	Brukere	Økonomi
Interkommunalt samarbeid	• Større fagmiljø • Økt kompetanse • Større stillingsprosjekter	• Økt fokus på fag • Bedre kvalitet	• Bedre innkjøpsordning • Økt salg av tjenester
Konkurranseutsetting	• Økt fokus på effektivitet	• Økt krav til dokumentasjon av kvalitet	• Kostnadseffektivitet
Anbefalt organisasjonsmodell	Konkurranseutsetting		
Begrunnelse	• Gjerstad kommune har en brutto driftsutgift til renhold på ca 190 kr pr kvm. Dette er bedre enn gjennomsnittet for kommunene som kan inngå i et interkommunalt samarbeid. I tillegg vil et interkommunalt samarbeid medføre økte driftsutgifter i form av reise- og tidskostnader. • Private aktører operer med en tilsvarende pris fra 120 kr pr kvm (ukentlig renhold) til 200 kr pr kvm (hyppig / daglig renhold). Dette er på omtrent samme nivå som Gjerstad kommune. • Private aktører opererer i nærområdet • KPMG anbefaler derfor at renholdstjenesten konkurranseutsettes: ○ Konkurranseutsetting medfører økt fokus på effektivitet og kvalitet, også for den "kommunale enheten" ○ Dagens antatte kvalitet og effektivitet i kommunen kvalitetssikres.		
	Ansatte	Brukere	Økonomi
Målsetting	• Ansatte skal sikres tilsvarende eller økt kompetanse • Ansatte skal sikres tilsvarende eller bedre rettigheter og plikter	• Brukere skal sikres en tilsvarende eller økt kvalitet	• Dagens renholdstjeneste skal opprettholde eller øke dagens kostnadseffektivitet
Mulige effektiviserings tiltak for øvrig	• Økt fleksibilitet i utnyttelse av ansatte ved at alle inngår i ett, felles team • Økt ressursavsetning på vedlikehold av gulv. Kan gjøres på bekostningen av daglig renhold og/eller endring av rutiner for tidspunkt av vask (noe vedlikehold gulv på ettermiddag). Dette tiltaket vil bidra til lenger levetid på gulvflatene. • Vurdere muligheter for reduksjon av arealvolum		

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

6.2 Vaktmestertjenester

Gevinst-muligheter	Ansatte	Brukere	Økonomi
Interkommunalt samarbeid	• Større fagmiljø • Økt kompetanse • Nye arbeidsoppgaver	• Økt fokus på fag gir bedre kvalitet	• Bedre innkjøps-ordning • Spesialisering
Konkurranse-utsetting	• Økt fokus på effektivitet • Mer definerte arbeidsoppgaver	• Økt krav til dokumentasjon av kvalitet	• Kostnadseffektivitet
Anbefalt organisasjonsmodell	Kommunal drift		
Begrunnelse	• Erfaringstall fra kommuner viser at hvert årsverk rendyrket vaktmesterfunksjon betjener inntil 7000 kvm., inkl. private aktører. • Gjerstad kommune har i dag et snitt på 7.849 kvm pr årsverk vaktmester. Dette er en høy ressursutnyttelse, også i forhold til private aktører. I tillegg planlegges en reduksjon på 0,5 årsverk fra 01.01.05. • Ressursutnyttelsen av vaktmesterne er årlig ca kr 250.000 bedre enn for gjennomsnittet av kommunene det er sammenlignet mot. • I tillegg vil interkommunalt samarbeid medføre økte driftsutgifter i form av reise- og tidskostnader. • Private aktører finnes i markedet, men i begrenset grad. • KPMG anbefaler derfor at dagens organisering opprettholdes.		
	Ansatte	Brukere	Økonomi
Målsettinger	• Ansattes kompetanse skal videreutvikles • Ansatte skal sikres at oppgaver og ressurser er avstemt med målsetningene for vaktmestertjenestene	• Effektiv vaktmestertjeneste som bidrar til effektivt ettersyn, rapportering og vedlikehold for å ivareta eiendomsmassens ønskede kvalitet	• Effektiv drift av vaktmestertjenestene er svært viktig ift å opprettholde den ønskede kvaliteten på den kommunale eiendomsmassen.
Mulige effektiviserings-tiltak	• Enda mer fleksibel utnyttelse av de ansatte ved at alle inngår i ett team (stillingen på Gjerstadheimen frigjøres til teamet). • Vurdere hvorvidt annet personell overtar vaktfunksjon ift tekniske tjenester, slik at ressursutnyttelsen i f t vaktmesterfunksjoner øker. Rendyrking av vaktmesterfunksjoner - dvs redusere posten ”diverse gjøremål” herunder dokumentere tjenestene med tilhørende ressursbruk. En strammere gjennomgang, i samarbeid med brukerne av tjenestene, av hvilke funksjoner vaktmesterne bør gjøre vil kunne bidra til en bedre ressursutnyttelse. • Vurdere muligheter for reduksjon av arealvolum.		

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

6.3 Kjøkkendrift Gjerstadheimen

Gevinst-muligheter	Ansatte	Brukere	Økonomi
Interkommunalt samarbeid	• Bedre fagmiljø • Flere arbeidsplasser • Økt produksjon	• Nærhet hvis lokalisert i Gjerstad	• Bedre innkjøps-ordning • Økte inntekter • Husleie
Konkurranseutsetting	• Økt fokus på effektivitet • Kan skape egen bedrift	• Økt krav til dokumentasjon av kvalitet	• Kostnadseffektivitet
Anbefalt organisasjonsmodell	Konkurranseutsettes		
Begrunnelse	• Gjerstad kommune har de senere årene nedbemannet kjøkkenet med nær 5,0 årsverk. Kjøkkenet går stadig nye veier for å finne nye inntektskilder ift salg av mat, og har økt inntektene på salg av mat de senere årene. • Gjerstad kommune har bedre ressursutnyttelse tilsvarende 1 årsverk i forhold de kommuner det er sammenlignet mot. I tillegg reduserer kjøkkenet dagens ressursbruk med ytterligere 0,1 årsverk fra juli 2004. • Interkommunalt samarbeid vil medføre økte driftsutgifter i form av reise- og tidskostnader. • Kjøkkentjenester er forholdsvis enkle å konkurranseutsette. • Private aktører opererer med kr 75 pr enhet mat pr dag, dvs alle måltider. På årsbasis vil dette utgjøre brutto ca 1,450 mill kroner for Gjerstad kommune knyttet til de 53 brukerne på institusjon/boenheter. Fratrullet brukerbetaling (på samme nivå som i dag, 405.000 kroner) vil dette gi en netto kostnad for Gjerstad kommune på 1.045 mill kroner pr år. • Dagens netto driftsutgift for Gjerstad kommune er i størrelsesorden 1,242 – 1,585 mill kroner, avhengig av om en trekker fra alle inntekter eller inntekter kun relatert til brukerbetaling (696.000 kroner eller 405.000 kroner). • Med utgangspunkt i dagens ressursutnyttelse i kommunen, antas konkurranseutsetting å gi en økonomisk gevinst for kommunen. • KPMG anbefaler derfor at renholdstjenesten konkurranseutsettes: ○ Konkurranseutsetting medfører økt fokus på effektivitet og kvalitet, også for den ”kommunale enheten” ○ Dagens antatte kvalitet og effektivitet i kommunen kvalitetssikres. ○ Konkurranseutsetting medfører sannsynligvis økonomisk gevinst		
	Ansatte	Brukere	Økonomi
Målsettinger	• Ansatte kompetanse skal videreutvikles.	• Brukere skal sikres en tilsvarende eller økt kvalitet	• Dagens tjeneste skal opprettholde eller øke dagens kostnadseffektivitet

Gjerstad kommune

Mulighetsstudie interkommunalt samarbeid og konkurranseutsetting

Mulige effektiviserings tiltak for øvrig	• Økt salg • Øke prisene på mat. • Bedre innkjøpsordninger • Stordriftsfordeler gjennom en vurdering av muligheter for større og mer spesialisert kjøkkendrift.
---	--

6.4 Vaskeri Gjerstadheimen

Gevinst-muligheter	Ansatte	Brukere	Økonomi
Interkommunalt samarbeid	• Større fagmiljø • Økt kompetanse • Toskiftsordning gir økt utnyttelse av maskin-kapasitet ift dagens ordning	• Økt fokus på fag gir bedre kvalitet	• Bedre innkjøps-ordning • Bedre utnyttelse av de ansatte • Økte inntekter (2 skiftsordning)
Konkurranseutsetting	• Økt fokus på effektivitet • Mer definerte arbeidsoppgaver	• Økt krav til dokumentasjon av kvalitet	• Kostnadseffektivitet
Anbefalt organisasjonsmodell	Kommunal drift		
Begrunnelse	• I dag har Gjerstad kommune 1,13 årsverk knyttet til vaskeritjenesten, og skal redusere dette med 0,4 årsverk. Brutto utgift vil fra juli 2004 være kr 251.000 pr år. • Gjerstad kommune har bedre ressursutnyttelse enn de kommunene det er sammenlignet mot. • Et interkommunalt samarbeid vil i tillegg medføre økte driftsutgifter i form av reise- og tidskostnader. • Vaskeritjenester er forholdsvis enkle å konkurranseutsette. Private aktører kan levere aktuelle tjenester • Gjerstad kommune mottok i november 2003 tilbud på vaskeritjenestene, der sammenliknbart tilbud var på kr 354.000,- eks moms. Vask til hjemmeboere (ca 20-25 stykker) som Gjerstad kommune vasker for i dag, var ikke inkludert. • KPMG anbefaler derfor at dagens organisering videreføres.		
	Ansatte	Brukere	Økonomi
Målsettinger	• Ansatte kompetanse skal videreutvikles.	• Brukere skal sikres en tilsvarende eller økt kvalitet	• Dagens tjeneste skal opprettholde eller øke kostnadseffektiviteten
Mulige effektiviserings tiltak for øvrig	• Ingen forslag.		

19/10019-13

Olav Bentzen
Gjerstad Legekontor
Sundebru

22.05.19

Gjerstad Kommune
Rådmann Torill Neset

Høringsuttalelse fra Olav Bentzen, Spes. i Allmenn Medisin, Helsestasjonslege i Gjerstad.

Viser til forslag om omorganisering og innsparinger i Gjerstad Kommune «Gjennomgang av tjenestenivå og organisering» fra d. 15.05.19.

Enkelte punkter, forslag til endring i organisasjon, i denne gjennomgang, kan jeg som helsestasjonslege ikke akseptere.

Omorganisering er et prinsipp som bliver brukt til mye rart, ser at der her er store ønsker om innsparinger og hermed reduksjon i stillinger på tvers av alle enheter. Min anke går på å legge Helsestasjon/Skolehelse/Jordmoder inn i enhet for skole, både av faglig grunne og praktiske grunne. Faglig sett er største del av jobben, barneundersøkelse, rådgivning og kontroller, pr. dags dato ikke mye lege jobb på skolehelsetjenesten. Forebygging starter tidlig, lenge før skolestart, så enda viktigere at jeg som helsestasjonslege og helsestasjonen som helhet, har let tilgang til samarbeidspartnere som, psyk. helse, flyktningtj. og andre. Av praktiske årsaker, så krever enheten god plass og har spesielle krav til personvern/håndtering av medisiner/vaksiner/akutt beredskap/kontorer o. lign.

Til orientering så har Gjerstad Kommune fått opparbeidet et tilbud, Familiehuset, som andre ser til og får inspirasjon og er misunnelig på, egen erfaring fra Kragerø. I tillegg vet jeg at der er en del øremerket midler som Gjerstad Kommune gjør god nytte av, og disse vil forsvinne med nuværende forslag.

Mitt innspill er at nuværende funksjoner/enheter forblir samlet for å opprettholde tverrfagligheten og mulighetene for samarbeide til kommunens beste.

Med vennlig hilsen



Olav Bentzen

Spes. i Allmenn Medisin, Helsestasjonslege, Tillitsvalgt.

Gjennomgang av tjenestenivå og organisering – høringssvar fra administrasjonsenheten

Generelle kommentarer

Administrasjonsenheten mener det er viktig å få kartlagt hvilke tjenester staben i en fremtidig organisasjon skal yte. Enheten er historisk sett sterkt redusert uten at tilsvarende oppgaver er tatt bort. Det kommer til et punkt der det til slutt ikke vil være rom for å være til støtte. For det er ingen tilstede, og de som er tilstede har ikke tid. Enhetslederne får ansvar for flere ting, og at de igjen delegerer til flere hos seg kan føre blant annet til forskjellsbehandlinger og ulikheter rundt om på enhetene.

I nye forhandlinger med de andre kommunene om vertskommuneløsninger bør det kreves en prosentsats i forhold til merarbeid. Dette ville vært en inntekt som kunne styrket lønn og personalområdet.

Gjerstad kommune bør sjekke muligheter for interkommunale samarbeid, spesielt på støttetjenester. Det er et potensiale for samarbeid på disse tjenestene hos nabokommunene våre.

Gjerstad kommune er i 2019 i ferd med å innføre nye systemer for sak- /arkiv, lønn, personal og regnskap. Dette gjør at vi pr. i dag ikke helt vet hvordan arbeidshverdagen vil se ut etter 1. januar 2020. Det er da ekstra sårbart for enhetene om de ikke har funksjoner å støtte seg til. Det kan være vanskelig nå å ha et klart bilde av fremtiden for å fatte gode avgjørelser på dette tidspunktet.

Hvis Gjerstad kommune skal spare penger kan det være lurt å se om oppgavene løses på rett nivå. Rundt om i kommunen blir den administrative ressursen mindre, samtidig som det har blitt nedbemannet i administrasjonsenheten. Kommunen sitter nå med ledere som blant annet utfører oppgaver som andre lavere lønnet arbeidstakere kunne gjort, fordi de ikke har noen støttetjenester eller merkantilt ansatte.

Hjemmeside/FB/Kommune-Kari

Ny hjemmeside ble lansert sommeren 2018. Administrasjonsenheten har til nå hatt redaktøransvaret. Det trengs fremdeles en administrator for siden. Det er fint at flere kan redigere/publisere på hjemmesiden. På den måten blir arbeidet effektivisert ved at arbeidet flyttes ut i enhetene.

Kommune-Kari som er ny funksjon på hjemmesiden fra og med 1. juni 2019 vil også måtte ha en administrator, og her kan administrasjonsenheten være administrator.

Forslag er her at reduksjonen utgjør 10 % stilling i administrasjonsenheten.

Avvikle betjent sentralbord og fellestjeneste.

Sentralbord:

Den nye mobiltelefonbaserte sentralbordløsningen som skal settes i drift i løpet av kort tid, skal integreres mot ansattes Outlook-kalender. Dette er en god effektivisering, og sentralbordet trenger ikke lenger å være lokalisert til et spesielt sted i kommunen. Gjerstad kommune vil fremdeles ha et hovednummer, som skal ivareta telefoner fra innbyggere som ikke vet hvilke direktenumre eller ansatte de skal henvende seg til.

Fellestjeneste:

Dette betyr en annen lokalisering for ansatte som i dag jobber i fellestjenesten. Et «innbyggertorg» erstatter ikke dagens ekspedisjonsoppgaver. Arbeidsoppgaver som tas med fra fellestjenesten er postbehandling, sentralbord, administrering av frankeringsmaskin, valg, politisk sekretariat, kontorrekvisita, vedlikehold av kaffemaskin og borgerlig vigsel.

Det som da vil være naturlig for «innbyggertorget» vil være nærhet til innbyggerne, og at det skiltes godt i bygget for besøkende.

Sentralbordet ikke kan «avvikles» i sin helhet. Det gjenstår en redusert aktivitet etter effektiviseringen og sentralbordet må ha en administrator som kan foreta endringer i systemet. Reduksjon personale foreslåes til: 10 %

Administrasjonssenheten er i en omstilling i forbindelse med innføring av nye systemer. Vårt forslag er å utsette avgjørelsen av de resterende 10 % til etter at nye systemer er satt i produksjon og innkjøringsfasen er ferdig, da vi mener det kan være flere/andre effektiviseringstiltak som kan tas ut samlet sett.

Administrasjonssenheten har opp gjennom årene hatt praktikanter i arbeidstrening med muligheter for arbeidstrening for mennesker i ulike prosjekt med svært gode resultater. Disse har kommet ut i ordinært arbeide etter en praktikantperiode. Dette har vært utgift til inntekts ervervelse.

En evaluering av endringene må gjøres innen 1. september 2020.

From: Hoel, Esther Kristine
Sent: 29. mai 2019 11:58
To: Neset, Torill
Cc: GJE.Fiane skole; GJE.Abel skole; GJE.Gjerstad Skole
Subject: Høringsuttalelse fra skolene ang. forslagsdokument på tjenestenivå og organisering
Attachments: Innspill på høringsforslag.docx

Forslagsdokumentet ble gjennomgått med alle ansatte mandag 20. og tirsdag 21. mai. Alle ansatte har også fått forslagsdokumentet på mail, og skal sånn sett ha et greit utgangspunkt for å gi tilbakemeldinger. Alle ansatte har blitt oppfordret til å komme med innspill i høringen. Udf sender inn egen høring, fagarbeiderne har hatt innspill på SFO åpningstid og helsesøsterfunksjon, dette innspillet ligger vedlagt. Ellers er det ikke kommet inn noe mer fra skolene.

Med vennlig hilsen

Esther Kristine Hoel

Rektor og enhetsleder for skolene i Gjerstad



Telefon: 37 11 97 67 / 37 11 97 87/ 450 35 139
E-post: esther.kristine.hoel@gjerstad.kommune.no
Hjemmeside: <https://www.gjerstad.kommune.no/>

Innspill på høringsforslag fra arbeidsgruppen.

SFO

21.mai 2019

Stenging av SFO i ferier:

- * Enstemmig på stenging av SFO i jul- og påskeferier.
- * Enstemmig på stenging av SFO i andre fri- og feriedager/uker v/minimum 5 barn påmeldt på SFO.

SFO- personalet er klare og tydelige på at dette er max av det vi kan klare å gjøre ifht økonomien og innsparingen i SFO. Dette er fordi vi må ta hensyn til foreldre og evt innflyttere til bygda og SFO's tilbud til foreldre/foresatte som har behov for dette i ferier for øvrig. Noen familier har kun dette tilbudet rundt seg og er da avhengig av SFO's åpningstider iht deres situasjon.

Helsesøster i skolen:

Skolen er avhengig av minst 1 helsesykepleier på skolen, fysisk tilstede hver dag. Personalet er også avhengig av å få vite om dette tilbudet frafaller en dag, evt over en lengre periode, slik at personalet kan videreformidle dette til elever som spør om å få gå til helsesøster. Her er det også viktig å sette inn vikar om nødvendig, for å opprettholde helsesøstertilbudet som er gitt til elevene.

SFO- personalet.

Høringssvar fra Samfunnsenheten ang. gjennomgang av tjenestenivå og organisering, basert på allmannamøte 23.05.19, møte med renholderne 17.05.19 og møte med utedrift 28.05.19, samt enkeltinnspill ila høringsperioden.

1- Prosess

Samfunnsenheten synes ikke prosessen har vært spesielt god. Den oppfattes av de fleste som svært «lukket». Det har gått ca. 5 måneder siden omorganiseringen ble bekjentgjort, med nedbemanning som en av flere konsekvenser, fram til ansatte fikk innsyn i konkrete forslag/planer. Underveis er HTV blitt kontaktet, men beskjeden var at det ikke skulle offentliggjøres noe før forslag til omorganisering ble framlagt. Hvordan kan da tillitsvalgtapparatet ivareta hver enkelt ansattes interesse under prosessen fram til endringsforslag fremlegges? Flere er misfornøyd med at HTV ikke har kontakte dem, som ledere for andre fagforeninger, for samtale, for på denne måten å bringe alle organisasjonenes synspunkter inn i arbeidet. Videre framstår høringsfristen på 14 dager som svært kort da prosessen har pågått i over 5 måneder.

Dette er synd, da mye tid går bort på å drøfte prosess og utrykke misnøye med den, isf. å drøfte innholdet i de forskjellige forslagene, med de muligheter og utfordringer som ligger her.

2- Forslag til framtidig organisering

Enheten er kjent med tidligere omorganisering innen skolesektoren, men mener likevel at skole og barnehage bør under samme enhet, for eksempel «Oppvekstenhet» som tidligere foreslått. Dersom dette er utfordrende å få på plass inne 01.01.2020 så bør det uansett vedtas nå, men effektueres f.o.m. f.eks. 01.08.21. Ellers ingen kommentarer til framtidig organisasjon.

3- Forslag om reduksjon i utedrift

Enheten mener det ikke nødvendigvis vil være lønnsomt å redusere arbeidsstokken i utedriften, på sikt. Det er allerede et etterslep på vedlikehold av bygningsmasse, samt veivedlikehold mm., som en i dag ikke har ressurser nok til å få gjort. De ansatte på utedrift fortar i hovedsak alt vedlikehold og reparasjon av egne maskiner og eget utstyr generelt. Om arbeidsstokken reduseres, så vil en ikke ha ressurser nok til å kunne gjøre dette selv lenger, og en vil da måtte leie til denne typen arbeid; en utgift vi ikke har i dag. Vi mener heller ikke at det medfører riktighet at det vil bli mindre å gjøre med oppfølging av uteområder og grøntanlegg, med det uteanlegget som etableres på Abel skole. Selv om det er nytt vil det kreve like mye som områdene på Fiane og Gjerstad til sammen, selv om disse områdene er større. Uteområdene på dagens to barneskoler er i hovedsak bare enkle flater, som krever mye enklere vedlikehold enn det nye uteområdet på Abel.

Det er stadig bygninger som må bygges om, eller utbedres, pga. ny bruk, eller nye brukere. Da utedriften totalt sett, har en bred fagbakgrunn med god kompetanse på flere byggetekniske, tekniske og praktiske områder, så gjør utedriften flere av disse ombyggingsjobbene i stor grad, selv, i stedet for å leie inn eksterne aktører. Om arbeidsstokken reduseres, vil en i mye mindre grad kunne utføre slike oppdrag.

Enhetens anbefaling er at vi beholder arbeidsstokken på utedrift som den er, og at pkt. 11 i kap. 3 i høringsforslaget strykes.

4- Forslag til innsparinger

1. Enheten kan gjennomgå serviceavtaler. Her vil det være mulig å kunne gjøre jobben selv i enkelte tilfeller, uten at det blir for mye ekstraarbeid. Det brukes i dag uansett en del tid for å følge opp og bistå i arbeidet med ekstern aktør. Her vil det kunne være mulig å spare 50 – 100 tusen kroner. Dette forutsetter at arbeidsstokken på utedrift ikke reduseres. Oppsigelsestid må sjekkes.

2. Utedrift vil strebe etter at overtid ikke utbetales som lønn, men tas ut som avspasering i større grad, på den måten kan man redusere utgiftene noe. Dette kan føyes til i pkt. 12 i kap. 3 i høringsforslaget.
3. Bruk av vikarer innen renhold kuttes;
 - mer flytting av personale v/behov, for å få dekt opp de stedene der det er mest prekært
 - delt ferie – noen første halvdel av sommeren og noen siste halvdel
4. Det legges opp til «skofri skole» både på barne- og ungdomsskolen – kun bruk av innesko, både for personale og elever. Krever holdningsendring i enhet for skole.
5. Kvelds- og ekstrajobbing for renholdspersonalet tas ikke ut som lønn, men som avspasering.
6. Hensiktsmessig plassering av personale på renhold, slik at en får minst mulig kjøring mellom enheter, ila arbeidsdagen.

Ved å gjennomføre tiltakene for renholdspersonale ovenfor, så spares det inn ca. tilsvarende en 20 % stilling, uten at man reduserer arbeidsstokken. Det er enhetens anbefaling at pkt. 13 i kap. 3 i høringsforslaget, omskrives iht. dette.

7. Gjennomgang av arealer Gjerstad kommune fester/framfester. Hva kan kuttes? Er det mulig å øke framleie-satsene? Kan man avvike framleie?

5- Noen generelle kommentarer

- Hva kommunale boliger angår så er rådmannens økonomiske mål ved å redusere antall utleieenheter noe unyansert. Inntekter fra kommunale utleieleiligheter er større enn kostnadene ved å eie og drifte det, men som selvfølgelig går på bekostning av vedlikehold. Ved å selge de mest ressurskrevende utleieboligene, og erstatte disse med nye boliger som er bygget med Husbanktilskudd, så er det mulig å styrke budsjettet med leieinntekter.
- Det jobbes med helhetskultur i kommunen, og det å kutte 20 %, 40 % og 50 %, av hele, eller tilnærmet lik hele stillinger, blir feilslått, om en virkelig ønsker å jobbe mot mest mulig 100 % stillinger i kommunen.

Forslaget som sendes til politisk behandling, vil bli mer oversiktlig, om man setter innsparingsforslagene inn i en tabell, enten helt først, eller helt sist, slik at en får en samlet oversikt over den totale innsparingen, med konsekvenser. F.eks. slik:

Tjeneste/Situasjon i dag	Foreslått reduksjon/tiltak	Mulige konsekvenser	Foreslått/Mulig innsparing, evt. effektiviseringspotensiale
Eks.: To barnehageopptak	Redusere til ett barnehageopptak. (Mange andre kommuner har kun ett bhg.opptak.)	- Mindre fleksibilitet for foreldre - Kan risikere at foreldre kjøper bhg.plass i privat bhg i annen komm., som GK må bet. for	Ca. 1.200.000 pr. år

Det er stor vilje i enheten for å finne gode løsninger som ivaretar kommunens innbyggere, og samtidig gjør det mulig å møte de økonomiske utfordringene.

Ellers antar enheten at det må jobbes kreativt lenge etter at kommunens organisasjon blir politisk bestemt nå i juni.

Høringssvar vedrørende lovpålagte/ikke lovpålagte tjenester og nivå på tjenestene –

Visedal barnehage

- Reduksjon av opptak i barnehagen kan veldig raskt føre til en økning av utgifter, ikke en reduksjon. Hvis foresatte ikke får plass i barnehage i egen kommune, har de mulighet til å søke plass i en privat barnehage f.eks. nært sitt arbeidssted. Dette fører igjen til et krav fra den aktuelle kommunen i størrelsesorden 200.000 pr barn pr år.
Generell tilflytting til kommunen kan også bli berørt av denne reduksjonen. Småbarnsfamilier flytter ikke til en kommune hvor de ikke får barnehageplass.
Det er også viktig å merke seg at et opptak vil bety at nye flyktninger heller ikke kan motta plass før nytt opptak. Dette har videre konsekvenser knyttet til kravet om voksenopplæring/aktivitet for foreldrene, for igjen å kunne motta økonomisk støtte.
Anslaget om at dette vil gi en innsparing på 1,2 mill bør gjennomgås knyttet til høstens barnetall.
- SFO blir mye stengt – for mye? Vil foreldre velge å benytte seg av SFO tilbudet hvis begrensningene blir for mange, og i tilfelle hvilke konsekvenser får det?
- Vi oppfatter det som naturlig at Familiehuset opphører som egen enhet når flere tjenester har blitt interkommunale, og vi oppfatter det som viktig å gjøre store endringer i PLO.
- Ny enhet kalt Helse og Omsorg blir en stor enhet. Har størrelse på enhetene noe å si knyttet til kontroll og oversikt- mulighet til ledelse/styring? Hvordan påvirker størrelse på en enhet dens økonomiske resultater? Hvilke erfaringer viser seg i driften av store enheter?
- Systematisk arbeid med organisasjonens kultur kan muligens være et av de tiltakene som er mest kostnadsbesparende!?
- Reduksjon i antall helsesykepleiere – hvordan vil dette påvirke arbeidet med tidlig innsats? Skolehelsetjenesten er tungt etablert som en rettighet for elever i skolen, hva med de yngste barna og den kunnskapen vi har knyttet til tidlig oppfølging?
- Sammenslåing av skole og barnehage på et senere tidspunkt:
 - Hva menes med at skolen får «satt seg», og hvilket tidsperspektiv?
 - Skole og barnehage er to vidt forskjellige tjenester som drives med utgangspunkt i helt ulike avtaleverk og organisasjonsstrukturer, noe som gjør samdrift vanskelig.
Sammenslåingen vil uansett kreve individuell ledelse på både skole og barnehage.
Lovverket krever tilstedeværende både rektor og styrer. Begge tjenestene vil være såpass store, at et årsverk ikke har mulighet til å følge opp alle oppgaver knyttet til fag, personal og økonomi. Hvor vil inntjeningen av penger ligge?
 - Samlokalisering av barnehagene krever betydelig mer utredning av brukerperspektivet, bygningsmasse og plassering, samt mer konkret hvor stor en innsparing eventuelt kan bli.
Det vil ellers være fornuftig å følge nøye med i søknadsmønster og antall barn for å være sikker på at kommunen driver mest mulig effektivt.

From: Fjell, Trond <Trond.Fjell@nav.no>
Sent: 28. mai 2019 15:18
To: Neset, Torill
Subject: SV: Forslagsdokument - til intern høring - vurdering av tjenestenivå og organisering

Hei

Jeg har innspill til høringen.

Reduksjon i antall ansatte i flyktingetjenesten :

Etter det jeg forstår, vil det være en del brukere som avslutter introduksjonsprogrammet i 2020. Vi mangler en systematisk kartlegging for å se hvilke behov disse menneskene vil ha for oppfølging fra NAV/flyktingetjenesten etter intro. perioden. Mitt forslag er derfor at dette gjøres i de påfølgende månedene, og at det tas en diskusjon om veien videre før budsjettprosessen i høst.

Jeg støtter å legge flyktingetjenesten til NAV. Grunnene til dette er blant annet :

- Nå er det sosialfaglige miljøet delt mellom NAV og flyktingetjenesten. Det vil være mindre sårbart og kunne styrke fagutviklingen ved å samle miljøet.
- Flyktingetjenesten vil i større grad kunne ta i bruk tiltakene i NAV ved sammenslåing.
- Kontakten ut mot bedrifter vil kunne bli mer ensrettet enn det er i dag.

Med hilsen

Trond Fjell
Leder NAV Gjerstad
Tlf: 55 55 33 33
www.nav.no

Fra: Neset, Torill <Torill.Neset@gjerstad.kommune.no>

Sendt: onsdag 15. mai 2019 09:06

Til: Ausland, Tonje Berger <tonje.berger.ausland@gjerstad.kommune.no>; Fjell, Trond <Trond.Fjell@nav.no>; Flaten, Lina <Lina.Flaten@gjerstad.kommune.no>; Fosse, Lasse <Lasse.Fosse@gjerstad.kommune.no>; Grimsland, Espen Flaten <Espen.Grimsland@gjerstad.kommune.no>; Hagen, Knut <Knut.Hagen@gjerstad.kommune.no>; Hoel, Esther Kristine <Esther.Kristine.Hoel@gjerstad.kommune.no>; Jonassen, Elfi Brit <Elfi.Jonassen@gjerstad.kommune.no>; Kveim, Ellen Christensen <ellen.christensen.kveim@gjerstad.kommune.no>; Hoksrud, Karianne <Karianne.Hoksrud@gjerstad.kommune.no>; Bråten, Janette <Janette.Braten@gjerstad.kommune.no>; Lund, Ole <ole.lund@gjerstad.kommune.no>; Lindtveit, Arne <arne.lindtveit@gjerstad.kommune.no>; Ausland, May-Britt <May-Britt.Ausland@nav.no>; Westberg, Caroline <Caroline.Westberg@gjerstad.kommune.no>; Lindland, Frode <frode.lindland@gjerstad.kommune.no>; Gruer, Jonas <Jonas.Gruer@gjerstad.kommune.no>; Bratteklev, Svein <svein.bratteklev@gjerstad.kommune.no>; Bentzen, Olav <olav.bentzen@gjerstad.kommune.no>

Emne: Forslagsdokument - til intern høring - vurdering av tjenestenivå og organisering

Til enhetsledere og organisasjonene

Som kjent har det pågått et arbeid med å se på kommunens tjenestenivå og organisering, etter oppdrag gitt i kommunestyrevedtak 13.12.18. Oppdraget/vedtaket er gjengitt i vedlagte forslagsdokument. Det har vært en arbeidsgruppe som har jobbet med forslagene, med deltakelse av HTV (som representerer alle organisasjonene) og hovedverneombud, sammensetning av denne gruppen fremgår av vedlegget. I tillegg har en politisk oppnevnt adhocgruppe jobbet med forslagene. Det ble gjennomført et drøftingsmøte 10.5.19 hvor alle organisasjoner med medlemmer i Gjerstad kommune var innkalt, der ble blant annet høringsfrist drøftet og 14 dagers frist akseptert.

Vedlagte forslagsdokument sendes nå ut på intern høring i enhetene og organisasjonene. **Høringsfrist er 14 dager fra i dag, innspill må være kommet inn innen 29.5.19.**

Pga at vi er i en overgangsperiode til nytt sak-/arkivsystem sendes denne høringen ut pr mail og svarene/innspillene bes sendt meg på mail, til torill.neset@gjerstad.kommune.no , så vil alt bli lagt inn i nytt sak-/arkivsystem når det er klart til bruk fra 3.6.19.

Det understrekes at det som fremkommer i vedlegget kun er forslag, så vil høringsinnspillene vurderes om noe skal endres før endelig forslag/rådmannens innstilling fremmes som sak til administrasjonsutvalgets møte 11.6.19 og til kommunestyremøte 20.6.19. Alle høringsinnspill som mottas vil bli omtalt i forbindelse med oversendelse til politisk behandling. Når vedtakene foreligger utformes gjennomføringsplan, naturligvis med deltakelse fra tillitsvalgte og hovedverneombud/verneombud. Det understrekes at der nedbemanning evt blir aktuelt skal det skje iht vedtatte retningslinjer for nedbemanning og i samsvar med arbeidslivets spilleregler for øvrig.

Med vennlig hilsen

Torill Neset
Rådmann

Telefon: 37 11 97 31 / 911 89 779

E-post: torill.neset@gjerstad.kommune.no

Hjemmeside: <https://www.gjerstad.kommune.no/>

From: Hagen, Knut
Sent: 28. mai 2019 15:03
To: Neset, Torill
Cc: Gje.Barneverntjenesten Øst i Agder
Subject: SV: Forslagsdokument - til intern høring - vurdering av tjenestenivå og organisering

Ledergruppen i barneverntjenesten, Knut Hagen, Siv Langerød-Erichsen, Wayni Bergan og Bodil Wang, har drøftet forslagsdokumentet. Vi er innforstått med at alle enheter i kommunene må gjøre sitt for å redusere de løpende driftsutgiftene. Vi ser videre positivt på omorganiseringer som kan effektivisere kommunens drift.

Vi ber om at det gjøres en grundig analyse av hva konsekvensene kan bli av en reduksjon av bemanning på helsestasjonen, herunder konsekvenser for eventuelle statlige tilskudd til bemanning. Helsestasjonen og skolehelsetjenesten har en viktig funksjon i kommunens forebyggende arbeid. Kortsiktig økonomisk gevinst kan vise seg å bli dyrt i et langsiktig levekårsperspektiv.

Mvh



Fra: Neset, Torill <Torill.Neset@gjerstad.kommune.no>

Sendt: onsdag 15. mai 2019 09:06

Til: Ausland, Tonje Berger <tonje.berger.ausland@gjerstad.kommune.no>; Fjell, Trond <trond.fjell@nav.no>; Flaten, Lina <Lina.Flaten@gjerstad.kommune.no>; Fosse, Lasse <Lasse.Fosse@gjerstad.kommune.no>; Grimslund, Espen Flaten <Espen.Grimslund@gjerstad.kommune.no>; Hagen, Knut <Knut.Hagen@gjerstad.kommune.no>; Hoel, Esther Kristine <Esther.Kristine.Hoel@gjerstad.kommune.no>; Jonassen, Elfi Brit <Elfi.Jonassen@gjerstad.kommune.no>; Kveim, Ellen Christensen <ellen.christensen.kveim@gjerstad.kommune.no>; Hoksrud, Karianne <Karianne.Hoksrud@gjerstad.kommune.no>; Bråten, Janette <Jarnette.Braten@gjerstad.kommune.no>; Lund, Ole <ole.lund@gjerstad.kommune.no>; Lindtveit, Arne <arne.lindtveit@gjerstad.kommune.no>; RIS.NAV-May-Britt Ausland <May-Britt.Ausland@nav.no>; Westberg, Caroline <Caroline.Westberg@gjerstad.kommune.no>; Lindland, Frode <frode.lindland@gjerstad.kommune.no>; Gruer, Jonas <Jonas.Gruer@gjerstad.kommune.no>; Bratteklev, Svein <svein.bratteklev@gjerstad.kommune.no>; Bentzen, Olav <olav.bentzen@gjerstad.kommune.no>

Emne: Forslagsdokument - til intern høring - vurdering av tjenestenivå og organisering

Til enhetsledere og organisasjonene

Som kjent har det pågått et arbeid med å se på kommunens tjenestenivå og organisering, etter oppdrag gitt i kommunestyrevedtak 13.12.18. Oppdraget/vedtaket er gjengitt i vedlagte

forslagsdokument. Det har vært en arbeidsgruppe som har jobbet med forslagene, med deltakelse av HTV (som representerer alle organisasjonene) og hovedverneombud, sammensetning av denne gruppen fremgår av vedlegget. I tillegg har en politisk oppnevnt adhocgruppe jobbet med forslagene. Det ble gjennomført et drøftingsmøte 10.5.19 hvor alle organisasjoner med medlemmer i Gjerstad kommune var innkalt, der ble blant annet høringsfrist drøftet og 14 dagers frist akseptert.

Vedlagte forslagsdokument sendes nå ut på intern høring i enhetene og organisasjonene. **Høringsfrist er 14 dager fra i dag, innspill må være kommet inn innen 29.5.19.**

Pga at vi er i en overgangsperiode til nytt sak-/arkivsystem sendes denne høringen ut pr mail og svarene/innspillene bes sendt meg på mail, til torill.neset@gjerstad.kommune.no , så vil alt bli lagt inn i nytt sak-/arkivsystem når det er klart til bruk fra 3.6.19.

Det understrekes at det som fremkommer i vedlegget kun er forslag, så vil høringsinnspillene vurderes om noe skal endres før endelig forslag/rådmannens innstilling fremmes som sak til administrasjonsutvalgets møte 11.6.19 og til kommunestyremøte 20.6.19. Alle høringsinnspill som mottas vil bli omtalt i forbindelse med oversendelse til politisk behandling. Når vedtakene foreligger utformes gjennomføringsplan, naturligvis med deltakelse fra tillitsvalgte og hovedverneombud/verneombud. Det understrekes at der nedbemanning evt blir aktuelt skal det skje iht vedtatte retningslinjer for nedbemanning og i samsvar med arbeidslivets spilleregler for øvrig.

Med vennlig hilsen

Torill Neset
Rådmann

Telefon: 37 11 97 31 / 911 89 779
E-post: torill.neset@gjerstad.kommune.no
Hjemmeside: <https://www.gjerstad.kommune.no/>

Gjennomgang av tjenestenivå og organisering.

Høringsuttalelse fra ledergruppa i enhet for Pleie og omsorg.

1.

System for bruker-/innbyggerundersøkelser vil kunne være et nyttig redskap med tanke på å sikre forsvarlige tjenester framover.

2.

Forslag til effektivisering...

- Effektive møter; enighet om forslaget, viktig at dette er aksept for på toppledernivå og «nedover» i organisasjonene, i dag oppleves det som krav å stille opp på møter der reisetid og utbytte ikke står i forhold til utbytte.

3.3

Stengt SFO i skolens ferier; negativ påvirkning på andre enheter, de fleste medarbeidere i enheten arbeider turnus og må erstattes ved fravær, og ferieavvikling kan bli vanskeligere enn det allerede er i dag med en mnd stengt SFO (og barnehage)

3.11

Oppleves at dette allerede er nedprioritert, bør utarbeides plan/retningslinjer for hva som kan forventes, definere forsvarlighet og redusere behov for vedlikehold av uteområder.

4.1

Tjenester til f.h under 18 år er utelatt, denne tj. skal vel også inn i ny enhet?

Positivt at tjenester etter samme lovverk blir samlet i en enhet.

Dette vil bli en svært stor organisasjon med mange ansatte og vil kreve noe mer adm. Tjenesteleidere i plo har per d.d for store personalgrupper å følge opp, er derfor usikre på innsparingspotensiale. Å bygge opp en ny enhet vil kreve bred involvering og en god plan for gjennomføring, tidsrammen som er forespeilt virker for knapp.

Kommunens organisasjon vil fra ...

Foreslår 4 resultatenheter, skole og barnehage til en oppvekstenhet. Mer likeverdig enhet sammenlignet med ny helse og omsorgsenhet i størrelse og konsekvenser/begrunnelse som for denne.

5.3, 5.4

Positivt med felles tjenestekontor, bør sees i sammenheng med boligkontor. Tjenestekontoret gir i dag vedtak om omsorgsboliger som utgjør en stor andel av kommunens utleieboliger, vil kunne gi positiv synergieffekt; mer robust/flere ressurser.

6.4

Underetasje «Gamlebanken» må tilpasses drift og utbedres med fokus på ansattes arbeidsmiljø.

Nytt punkt; selge «gamle trygdeboliger» i Hoppehagen, etterspørsel etter omsorgsboliger er stagnert og det er planer for ombygging av Gjerstadsenteret til leiligheter.

Høringsuttalelse fra enheten Familiehuset, mai 2019.

Dokumentet Høringsforslag fra arbeidsgruppe 15.05.19: "Gjennomgang av tjenestenivå og organisering."

Arbeidet med dokumentet:

I enheten ble dokumentet og mail fra rådmannen umiddelbart videresendt til ansatte den 15.02. På enhetsmøte 21.05 hadde vi en gjennomgang av dokumentet. Der befattet vi oss mest med organisering som kom som sjokk, videre så vi på en del direkte feil og vi bestemte videre arbeid med høringen. Jeg skriver en felles uttalelse på vegne av ansatte i enheten, og tre tjenester skriver egne uttalelser hvor de tydeliggjør konsekvenser og tanker om innholdet i dokumentet.

Generelt om dokumentet:

Dette dokumentet vekker sterke følelser og kommer som et uforståelig forslag for ansatte i enheten. Hvorfor legge ned en enhet som fungerer spør ansatte. Familiehuset har godt omdømme; Gjerstad blir lagt merke til med denne enheten - er det så lite hukommelse og kunnskap om hvorfor enheten ble etablert og hva enheten lykkes med. Her er det effektiv bruk av ansatte i små tjenester - vi bidrar på tvers sier ansatte, vi viser til satsinger og tiltak for barn og unge, nå også de alvorlig psykisk syke.

Om organisering:

Hvorfor foreslår arbeidsgruppa å utradere "flaggskipet" Familiehuset? Enheten var truet i OU 2013, men skulle styrkes med NAV inn i enheten noen år seinere (uten at det ble aktuelt) og nå skal enheten bort – vet dere hva dere gjør spør de ansatte? Arbeidsgruppa har ikke kompetanse på helse eller på arbeid med flyktninger, dokumentet tyder på lite kunnskap om tjenestene uttaler ansatte. Det står svært lite om konsekvenser av omorganisering og av kutt i tjenester som skal skje samtidig.

Det tas i dokumentet for gitt at flyktningetjensten skal flyttes ut av enheten og inn i NAV, noe som kom som et krav fra NAV rapporten (ledere i NAV utredningen har foreslått en slik løsning) uten at det er noen i Gjerstad som er forespurt. Grunnlaget om arbeidslinja er forandret fra regjeringen (se regjeringen.no) nå er det utdanningslinja som gjelder, der har Gjerstad vært spesielt gode.

At to enheter skal legges ned og at det skal bygges opp en ny stor helseenhet uten at dette er drøftet med tjeneste utøverne stiller ansatte seg undrende til.

Hvis det er misnøye med den store PLO enheten så må det heller gjøres noe der istendfor å rasere det tverrfaglige arbeidsmiljøet som fungerer godt i Familiehuset, vi henviser til medarbeiderundersøkelsen.

Dokumentet viser ikke til mer hensiktsmessig oppgavefordeling, det er ikke beskrevet for en ev ny enhet. Det står ikke noe om hvordan den skal ledes, hva skal bli bedre med å gjøre tjenester for de mest sårbare større eller putte noe helse inn i en stor skole uten at det blir en oppvekstenhet.

Tverrfaglighet og samarbeid.

Gjerstad kommune satser på forebygging og tverrfaglighet, og vi får det til, det må videreutvikles og da kutter en ikke ut den enheten som har jobbet slik fra 2007- da bygger man ut den tenker ansatte. Det tar tid å bygge relasjoner og samarbeid, det vil ikke bli mer helhetlige tjenester for innbyggerne ved å splitte opp og fordele hjelpetjenester for barn og familier rundt i andre enheter. Kommunen har forpliktet seg i programmet «Tidlig inn» og vi er i gang med implementering, hvorfor forrykke slik

satsing som vektlegges av alle fagmiljøer når vi jobber med det mest komplekse som psykisk helse, rus og vold.

" Vår jordmor" som drifter jordmortjeneste i tre kommuner uttaler at Gjerstad viser størst tverrfaglighet, det er i Familiehuset det fungerer best i hele østfylket, alle ser til Gjerstad. Hun skriver: " Det fellesskapet / møtevirksomheten som finner sted ukentlig er med på å gi påfyll av faglig vekst til alle som har tilhørighet i Familiehuset. Ett fellesskap i Familiehuset som styrker tjenestene – der lederen for familiehuset er med på å samle tjenestene til godt tverrfaglig samarbeid."

Vi, ansatte er ikke motstander av endring, men disse forslagene er å gå tilbake i tid, det er ikke noe som er visjonært i forslagene - hvordan bidrar disse forslagene til en organisering for framtida?

Tjenestenivå- reduksjoner av stillinger.

Det fremgår ikke tydelig nok om det foreslåtte er godt tilpasset kommunens økonomiske vilkår. Gevinstrealiseringa er ikke tydeliggjort fordi omkostningen ved omfattende omorganisering er ikke beskrevet; utgiftene til å bygge lokaler for helsetjenesten inn i skolen er ikke nevnt. Gjenbruk av ledere og tjenesteledere, samt nyrekruttering til leder for den store helse og omsorgsenheten må nødvendigvis gi ytterligere kostnader.

Når det gjelder innsparing så er tre av tjenestene i Familiehuset redusert med stillingskutt mens den enheten som over forbruker og som vil bli den største andelen i en ev ny enhet ikke er nevnt annet enn med en linje i høringsdokumentet - det er urimelig.

At en gruppe som tydeligvis ikke kjenner tjenesten psykisk helse og avhengighet kutter helt ned på detaljnivå misliker ansatte." Tjeneste for psykisk helse og avhengighet" har eksistert fra 1.1.19 og står ansvarlig for; individuell behandling og oppfølging, gruppetilbudet Kontaktsenter og heldøgns omsorgstjeneste. Det er et spesifikt fagfelt som må bestå som egen tjeneste uansett organisering. Enheten har mottatt tilskudd på kr 1 870 000 for 2019, det forplikter. Det første halvåret av 2019 har enheten fått ansvaret for å bygge opp en ny tjeneste som driftes med ansatte i turnus og enheten har overtatt ansvaret for kommunalt rusarbeid fra NAV. Det har lenge vært en marginalisert tjeneste og ved sykefravær har vi problemer med å sette inn vikar, det er viktig at tjenesten har eksistens berettigelse og ikke marginaliseres ytterligere, men heller bruke ressursene smart.

Helsestasjons og skolehelsetjenesten har etter søknad fått styrkingsmidler til stillinger fra helsedirektoratet flere år på rad; kr 715 000 i 2019. Ved å kutte i stillinger mister vi disse og slik blir kuttet enda større enn foreslått i dokumentet. Er det lurt i kombinasjon med å foreslå omorganisering. Det er denne tjenestens ansatt som deltar i mange tiltak på tvers i kommunen fordi enheten har mottatt midler og følger opp iht retningslinjene. Både samfunnsenheten, barneverntjenesten, skoleenheten og spesialisthelsetjenesten overlater mange alvorlige oppgaver til denne kommunale tjenesten. Denne tjenesten stiller alltid opp i forebyggende tiltak så det hjelper og i akutt arbeid som kriseteam, flyktningehelse mm. Ved å kutte slik dokumentet foreslår får det faglige konsekvenser og dette rammer absolutt de mest sårbare barna og familiene og er i strid med faglige føringer fra direktoratet.

Enheten ved flyktningetjenesten forvalter mye penger i arbeidet med integrering og store tilskudd. Økonomisjefen skryter av hvordan dette ivaretas og følges opp her hvor nærheten til oppgavene er best kjent. Ansatte har stått for store tilskudd til enkelt personer grunnet gode søknader og rapporteringer til IMDi.

Enhetene blir oppfordra til å søke midler og vi får inn midler, slik at vi mestrer mye også i små sårbare tjenester.

Her må det tenkes lure for ikke å tape det vi allerede har fått til. Det er ikke året for å kutte stillinger ennå grunnet disse ordningene. Se flyktningetjenestens egen høring.

Annet.

Vårt personalmøte hadde ikke kapasitet til å befatte seg med kommentarer ang andre enheter denne gangen.

Men ansatte har påpekt at reduksjon av SFO tilbudet er dårlig ift likestilling, og integrering. Gjerstad kommune har mange småbarnsfamilier som deltar i introduksjonsprogram som trenger SFO i årene framover.

De ansatte på legekontoet befinner seg i en helseenhet nå og slik vil det fremdeles bli, de stiller seg nøytrale til forslaget.

Tjeneste for funksjonshemmede under 18 år samt støttekontakt til mennesker med psykisk helseproblemer er ikke husket på som en del av enheten.

Konklusjon:

Bevar enheten ved å flytte andre oppgaver hit, som nevnt i de andre høringene- dette konseptet kan med fordel utvides, det er fremtidens retta som et Familiesenter

Ta til følge den fagkunnskapen som kommer til uttrykk i høringsuttaalelsene fra tjenestene.

På vegne av ansatte i Familiehuset 29.05.19:



Høringsuttalelse fra flyktnings-tjenesten i forbindelse med gjennomgang av tjenestenivå og organisering datert 15.05.2019

I forbindelse med høringsforslag fra arbeidsgruppen ønsker flyktnings-tjenesten å komme med en høringsuttalelse. Vi har forståelse for at kommunen må spare penger, men det er en rekke punkter i høringsforslaget som vi mener ikke er tilstrekkelig belyst med tanke på konsekvenser for ansatte og brukere. Høringsforslaget skisserer heller ikke hvor store de økonomiske besparelsene faktisk er.

1. Sammensetningen av arbeidsgruppen

I arbeidsgruppen er det ikke representanter fra helse/omsorg eller faggruppene tilhørende Familiehuset. Flyktnings-tjenesten stiller også spørsmål ved at Elfi Jonassen ikke har vært med i arbeidsgruppen, da Familiehuset er den enheten som blir sterkest berørt/nedlagt. Det har heller ikke vært noe informasjon om prosessen i forkant eller underveis.

2. Kunnskapsgrunnlaget for høringsforslaget

Høringsforslaget sier lite om kunnskapsgrunnlaget bak de ulike forslagene og om konsekvensene av endringene.

Et eksempel på dette, er at det er tenkt at NAV skal redusere kostnader til sosialhjelp på 300 000,- kr hvis flyktnings-tjenesten kommer inn i NAV. Hvor kommer dette tallet fra og hvordan begrunnes dette? Det er ingen automatikk i at sosialhjelpsutgiftene går ned ved at flyktnings-tjenesten kommer inn i NAV. Flyktnings-tjenesten jobber etter regjeringens integreringsstrategi for å få flyktninger inn i et utdanningsløp/kvalifisering. Å satse på utdanning er samfunnsøkonomisk lønnsomt og det er viktig at vi har et langsiktig perspektiv for å få folk kvalifisert for arbeid. Fra NAV sin side ligger det ofte urealistiske forventninger om hvor raskt flyktningene skal være selvhjulpne/uavhengige av sosialhjelp.

Høringsforslaget sier at en sammenslåing muliggjør sterkere fokus på arbeidsrettet oppfølging av flyktninger, noe som rett og slett står i motsetning til regjeringens føringer om å satse på utdanning/kvalifisering. Det er kun et fåtall av flyktningene som skal ha et arbeidsrettet løp i introduksjonsprogrammet.

Et annet eksempel er påstanden om at nedleggelse av Familiehuset, og etableringen av den nye enheten Helse og omsorg vil gi mer helhetlig tjenester for brukerne, og bedre ressursutnyttelse. Flyktnings-tjenesten er kritisk til denne uttalelsen og hvor er kunnskapsgrunnlaget? Brukerne av Familiehuset får meget gode og helhetlige tjenester slik det er organisert i dag! I forbindelse med flyktningsarbeidet er dette en viktig del av det gode tilbudet Gjerstad kommune har. Flyktnings-tjenesten har på grunn av kort vei mellom tjenestene, gode relasjoner og kunnskap om hverandres fagområder, kunnet samarbeide tett med psykisk helse, helsestasjonen, fysioterapi og TFF. Dette er helt nødvendig både i arbeid knyttet til flyktningsfamilier og i oppfølging av enkeltpersoner.

3. Flyktnings-tjenesten inn i NAV?

I høringsforslaget sies det at i årenes løp har flere tjenester flyttet ut av Familiehuset, nå også flyktnings-tjenesten. Det er enda ikke politisk vedtatt at flyktnings-tjenesten skal inn i NAV. Flyktnings-tjenesten har skrevet en uttalelse om flyktnings-tjenesten inn i Nav. Også denne

prosessen har vært preget av minimal informasjon, ingen innhenting av fagkunnskap fra Familiehuset/flyktningetjenesten, og ingen medbestemmelse for de ansatte. Høringsforslagets antagelse om at flyktningetjenesten skal inn i NAV, er en stor del av grunnlaget for beslutningen om å legge ned Familiehuset. Det begrunnes med at det da ikke lenger er nok tjenester igjen i Familiehuset. Det er meget kritikkverdig å lage et høringsforslag med forslag om nedleggelse av Familiehuset, på bakgrunn av en omorganisering som enda ikke er vedtatt.

I flyktningarbeidet er det viktig å vektlegge nærhet til brukeren, relasjon, jobbe tett på og ikke minst tilgjengelighet. NAV er et system som mer og mer lukkes og digitaliseres, og blir mindre tilgjengelig for dem som trenger bistand. Dette er en arbeidsform som ikke passer flyktningetjenestens brukergruppe. Det tar mange år før flyktningene kan mestre å bruke digitale selvbetjeningsløsninger. De kan ikke norsk, de har behov for tolk og har lite erfaring med avanserte systemer slik som de møter her i landet.

Høringsforslaget sier at det er usikkert om Gjerstad kommune skal ta imot flere flyktninger i årene som kommer. Kommunen har tidligere vært positiv til å bosette flyktninger og det har generert store inntekter. Vi velger å tro at usikkerheten handler om at det kommer færre flyktninger til Norge, og at småkommuner under 5000 innbyggere ikke har fått anmodning om å ta imot flyktninger de to siste årene. Norge skal ikke slutte å ta imot flyktninger. Det blir hvert år, fra Regjeringens side, vedtatt å ta imot et visst antall kvoteflyktninger. I og med at vi på bakgrunn av den gode jobben vi har gjort i flyktningetjenesten, har blitt valgt ut til å bosette flyktninger i 2018/19, mener vi at det er gode muligheter også for nye anmodninger fra IMDi i årene som kommer. Vi mener at mye av grunnen til at vi har lyktes så godt i dette arbeidet, handler om det tverrfaglige samarbeidet, den gode praksisen, de gode holdningene og nærheten til og støtte fra enhetsleder og øvrige ansatte i Familiehuset.

4. Nedbemanning

I høringsforslaget foreslås det en reduksjon på 50% stilling i flyktningetjenesten fra andre halvår 2020. Bemanningen er vurdert på bakgrunn av antall introduksjonsdeltagere. Dette er den eneste begrunnelsen for nedbemanning i tjenesten. Arbeidet i flyktningetjenesten omfatter langt mer enn oppfølging av deltagere i introduksjonsprogrammet. Anslagsvis 60% av tjenestens virksomhet består av oppgaver som integreringsarbeid, koordineringsarbeid, bo-veiledning, oppfølging av barnefamilier, bosettingsarbeid, økonomi m.m. I tillegg har vi samtaler, veiledning og opplæring med flyktninger på alle livets områder, - både innenfor og etter 5 års perioden.

Gjerstad kommune er en av åtte kommuner i Norge, med under 5000 innbyggere, som har fått anmodning om å ta imot flyktninger i 2018 og 2019 (10 personer hvert år). Grunnen til dette er blant annet, ifølge IMDi, ekstraordinært godt flyktningarbeid, og et godt samarbeid med IMDi. Dette gode arbeidet har grunnlag i et godt tverrfaglig samarbeid, god og tydelig ledelse, og gode verdier og holdninger i Familiehuset.

Flyktningetjenesten, på vegne av Gjerstad kommune, søker IMDi om ekstra økonomisk tilskudd for flyktninger med særskilte behov (funksjonshemning/adferdsvansker). I 2018/2019 vil Gjerstad kommune ta imot 20 overføringsflyktninger fra Kongo. Det jobbes nå med søknader på de første 10 bosatte, og vi antar at det vil være behov for å søke på de 10 neste også. Dette betyr altså opp mot 20 søknader hvert år fra 2019/2020 og fem år fremover. Arbeidet med søknadene består blant annet i å skrive grundige sosialrapporter med sosialfaglige vurderinger, skrive helserapporter/innhente lege og spesialistuttalelser, lage budsjett og regnskap, grundig beskrivelse og begrunnelse av tiltak med kostnadsberegning og innhente samtykker. Søknadene er individuelle, og arbeidet er like omfattende hvert år, og på

hver enkelt søknad. De 10 første søknadene på kongoleserne vil sannsynligvis gi et tilskudd til kommunen på over 2,5 millioner kroner. Disse pengene blir blant annet brukt til ekstra ansatte i flyktnings-tjenesten, skole og barnehage. I tillegg dekker tilskuddet ekstrautgifter til for eksempel transport, tolk og koordinering av arbeidet. Denne søknadsprosessen er et arbeid flyktnings-tjenesten allerede per i dag ikke er bemannet til å gjøre. Det er første gang vi har så mange søknader som skal sendes. Tidligere har vi hatt maks 3-4 søknader årlig, noe som også tidvis har gått utover andre oppgaver i tjenesten.

Mange andre kommuner har egne ansatte for å gjøre dette store arbeidet, noen kommuner har opptil 100% stilling. I vår har flyktnings-tjenesten hatt flere måneder med innleie av arbeidskraft, pluss 60% praktikant som har inngått i ordinært flyktningsarbeid. Likevel er enda ikke søknadene ferdig, og mange andre oppgaver er satt på vent. Dersom det ikke blir søkt midler på disse 20 overføringsflyktingene, kan det medføre et tap for Gjerstad kommune på opp mot 5 millioner kroner årlig i fem år. På bakgrunn av dette er det totalt urealistisk å kutte i den faste bemanningen i tjenesten.

Det heter seg at det er hele Gjerstad kommune som bosetter flyktinger. I realiteten er det flyktnings-tjenesten som har hovedansvaret for koordinering av bosettingen og oppfølging av flyktingene i Gjerstad. Også utover introduksjonsprogrammet og langt utover 5 års perioden.

5. Tverrfaglig samarbeid og helhetlig tenkning

Gjerstad kommune har de siste årene hatt fokus på prosjekter og forebyggende arbeid som skal gi innbyggerne riktig hjelp tidligst mulig, noe som er veldig bra. Eksempler på dette er Bedre Tverrfaglig Innsats og Tidlig Inn. Det er brukt store økonomi- og personalressurser på dette. Hvis kommunen velger å legge ned Familiehuset, som er den enheten med best kompetanse på tverrfaglig samarbeid, viser dette at kommunen ikke tenker helhetlig i sitt arbeid for og med barn og unge. Per i dag har flyktnings-tjenesten ca. 40 barn i 5 års perioden. Flyktnings-tjenesten har mange samtaler med foreldre knyttet til barna, oppfølgingsmøter med barnehage, skole, jordmortjenesten, helsestasjon, fysioterapi, TFF og psykisk helse. Det blir også nye føringer fra IMDi om at ICDP (foreldreveiledning), oppfølging av foreldre i permisjon og livsmestring skal inngå som obligatoriske deler i introduksjonsprogrammet. Dette krever og vil kreve ytterligere tverrfaglig samarbeid i tiden fremover. Hvis alle disse tjenestene skal organiseres og lokaliseres i ulike enheter, vil koordineringen av dette arbeidet vanskeliggjøres, bli mer tidkrevende og det er en stor fare for at kvaliteten vil bli dårligere. Viser til utfordringer knyttet til tverrfaglig samarbeid med interkommunale tjenester som barneverntjenesten og PPT.

Det er også foreslått kutt i psykisk helsetjeneste. Blant annet nedskjæring i tilbudet på Kontaktsenteret. Et tilbud som allerede (også i forhold til sammenlignbare kommuner) er minimalistisk for den aktuelle brukergruppen. For mange av brukerne, er dette det eneste sosiale tilbudet de har i livet sitt, og det vil få alvorlige konsekvenser for enkeltpersoner å miste dette tilbudet. Høringsforslaget sier ingenting om konsekvenser for de, til enhver tid, ca. 20 brukere, ved en reduksjon i tilbudet. Dette er også et viktig tilbud for noen av de bosatte flyktingene, som har dette som sin eneste sosiale arena her i Gjerstad.

At kommunen velger å redusere SFO tilbudet, er nok et eksempel på at kommunen ikke tenker helhetlig. En reduksjon i SFO-tilbudet fører til at kommunen ikke kan gi lovpålagt helårig, - og fulltids introduksjonsprogram for flyktinger. Resultatet av manglende SFO-ordning i feriene, vil føre til at en av foreldrene må være hjemme med barn og hindres fra å delta i introduksjonsprogrammet, noe som fører til avvik for kommunen. Kostnadene ved eventuelle alternative løsninger for SFO for flyktingbarna, vil mest sannsynlig overstige besparelsene

ved reduksjon av SFO. I tillegg vil dette også gå utover tilbudet flyktningsbarna får med tanke på språk, sosialisering og integrering.

6. Alternativ organisering

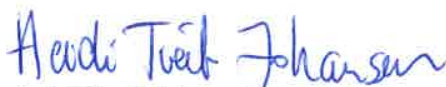
Basert på overnevnte argumenter, foreslår vi at flyktningetjenesten i Gjerstad forblir en selvstendig kommunal tjeneste i Familiehuset, og at Familiehuset består slik det er i dag.

Er det fornuftig å redusere et tilbud for 20 personer på Kontaktsenteret og ikke se på besparingsmuligheter i for eksempel lavterskeltilbudet til NAV som har langt færre brukere?

Er det vurdert andre alternativer for besparelser/organisering i kommunen? For eksempel sammenslåing av barnehage og skole til en enhet? Ville det vært mer hensiktsmessig?

Høringsforslaget ønsker å legge ned Familiehuset som er en godt fungerende enhet i kommunen. Og det er foreslått å opprette en ny enhet bestående av PLO og rester av Familiehuset. Det er tenkt at Familiehusets gode verdier og praksis skal innlemmes i den nye enheten. Hvordan skal 4-5 personer fra Familiehuset klare å påvirke den største enheten i kommunen? Flyktningetjenesten mener at det trengs helt andre tiltak for å gjøre innsparinger, og lage bedre tjenester i kommunen. Er det lurt å spare med østehøvelprinsippet i allerede velfungerende små tjenester, eller kan besparelsene bli større, og PLO bedre fungerende, ved å gjøre organisatoriske endringer der?

De foreslåtte besparelsene vil ramme de svakeste gruppene i kommunen!


Heidi Tveit Johansen


Mona Lien


Hilde Selmi



Gjerstad kommune

Familiehuset

Helsestasjon- og skolehelsetjenesten

Rådmann Torill Neset
Gjerstad kommune

Gjerstad, 27.05.19

Høringsuttalelse fra helsestasjons- og skolehelsetjenesten

Viser til forslag til omorganisering og innsparinger i Gjerstad kommune «Gjennomgang av tjenestenivå og organisering» mottatt 15. mai 2019. Dette høringsforslaget beskriver store endringer i bemanning og organisering i Gjerstad kommune, noe som i stor grad berører Familiehuset og tjenestene der. Vi i helsestasjons- og skolehelsetjenesten ønsker å komme med innspill til dette.

Reduksjon av helsesykepleierstilling i helsestasjons- og skolehelsetjenesten

I følge lov om kommunale helse- og omsorgstjenester har kommunen ansvaret for helsefremmende og forebyggende tjenester i helsestasjon og på skoler, samt svangerskap og barselomsorgstjenester (Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, § 3.2) Dette er lovpålagte tjenester med definerte stillinger i kjernebemanningen. (helsesykepleier, jordmor, lege, fysioterapeut, eventuelt psykolog)

Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjeneste (2018) § 5 og 6 omhandler innhold i helsestasjonstjeneste og helsetjeneste i skoler (<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-10-19-1584>). Dette gir føringer for hvordan kommunen skal bemanne og organisere tilbudet.

Nasjonalfaglige retningslinjer styrer vårt arbeid og det meste av vår tid går til lovpålagte oppgaver. I en liten kommune har man i tillegg mange ekstraoppgaver. Blant annet har vi ingen merkantil stilling tilknyttet helsestasjonen slik mange andre kommuner har. Det finnes heller ikke Familiesenter, psykolog eller liknende i kommunen, hvor vi kan henvise saker som trenger tettere oppfølging. Dette må vi som helsesykepleiere gjøre selv i Gjerstad.

Som kjent har Gjerstad kommune levekårsutfordringer. Forebyggings tiltak rettet mot disse utfordringene har blitt initiert og prioritert i lang tid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Vi erfarer at det å kunne ha mer tilstedeværelse på skolene, og kunne tilby tettere oppfølging fører til at vi oppdager mer og kan gi bedre, mer målretta og helhetlig oppfølging. For noen gjør dette en stor forskjell, særlig de mest sårbare barna.

Forebygging tar tid og det tar tid før man ser resultater. Trendene i Ung data-tallene viser at systematisk arbeid over år virker. Kutt i ressurser brukt til forebygging gir besparelser på kort sikt, men blir kostbart på lang sikt.

Det har over år vært statlige føringer for økt bemanning av helsestasjons- og skolehelsetjenesten nettopp med tanke på den helsefremmende og forebyggende rollen tjenesten har. Dette kommer frem både politisk, i media og gjennom anbefalinger til kommunene i «Grønt hefte». Økt tilstedeværelse i skolen har vært et viktig fokus de siste årene. Skolens nye læreplan i 2020 vektlegger økt fokus på psykisk helse og livsmestring.

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten har fra 2017 fått et større ansvar for å avdekke og forebygge vold, overgrep og rus. I tillegg blir tverrfaglig samarbeid fremhevet som viktig satsingsområde, noe kommunen også viser gjennom deltakelse i prosjekter som «Bedre Tverrfaglig Innsats», «Tidlig Inn» og «Helsefremmende barnehager og skoler». Dette trengs det ressurser til.

Naturlige samarbeidspartnere som ABUP er presset på tid, spesielt etter at pakkeforløp ble innført i 2019. Det medfører høyere terskel for henvisning, og større utfordringer for vår brukergruppe å få spesialisert hjelp til den psykiske helsa. Dette fører til økt belastning på de kommunale tjenestene. Det forventes krav om en tettere oppfølging lokalt både i helsestasjons- og skolehelsetjenesten.

Skolehelsetjenesten opplever å håndtere mer alvorlige saker nå enn tidligere. Samtidig er den ambulante virksomheten i ABUPs sped- og småbarnsteam avsluttet og helsestasjonen opplever en mindre tilgjengelig tjeneste, både for direkte hjelp til familier, og til veiledning av ansatte i helsestasjonen.

Barneverntjeneste og PPT har, slik vi ser det, trukket seg mer ut av forebyggingsarbeid etter de interkommunale organiseringene. Store interkommunale tjenester blir travle i eget arbeid og helsesykepleierne får større ansvar for oppfølging i kompliserte saker enn tidligere. Helsesykepleierne blir ofte stafettholderen i disse sakene.

Høringsforslaget er kun fundamentert på økonomisk gevinst. Faglighet og konsekvenser for brukerne er ikke utredet slik vi ser det. Det er betenkelig at forslaget er utarbeidet uten medvirkning fra noen med helsefaglig bakgrunn eller som kjenner Familiehusets arbeidsoppgaver fra innsiden.

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten i Gjerstad har 305% helsesykepleierstilling. Det foreslås et kutt på 60 % stilling.

En stor andel av ressursene i helsestasjons- og skolehelsetjeneste er øremerka midler fra Helsedirektoratet, i 2019 kr 715.000,- Dette utgjør i overkant av en hel stilling. Dette er øremerka statlige midler som ikke berører kommunens økonomi for øvrig. Disse midlene går til å opprettholde stillingene vi har, og må rapporteres på årlig. Et kutt i stilling finansiert av kommunen vil føre til at vi i 2020 må rapportere en nedbemanning til Helsedirektoratet. Dette medfører bortfall og eventuelt et krav om tilbakebetaling av kr 715. 000,- tildelt i 2019. Dette gir i neste omgang en ytterligere reduksjon på 100% stilling i helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Nye søknader på midler vil ta utgangspunkt i dette og føre til at vi ikke kan søke om mer midler. Eksempler på dette har vi sett i andre kommuner.

Konsekvensen blir at helsestasjons- og skolehelsetjenesten sitter igjen med 145% stilling. Da er vi tilbake til bemanningen vi hadde for 10 år siden, før opptrappingen initiert av Helsedirektoratet. Dette samsvarer ikke med krav i tiden og føringer om nye arbeidsoppgaver fra statlig hold.

Det kommer ikke frem av høringsforslaget hvilke konsekvenser dette vil ha for tilbudet til barn og unge i helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Forslaget konkluderer derimot med at «konsekvensene anses som akseptable uten skadevirkninger for tidlig innsats». Dette er ikke faglig begrunnet og heller ikke vår erfaring!

Det er ikke snakk om «noe» reduksjon som forslaget uttrykker, det blir mer enn en halvering av tjenesten på grunn av overnevnte. Vi vil derfor ikke kunne ha tilstedeværelse i skolen med en helsesykepleier hele uka.

Skolene slås fra høsten 2019 sammen til en skole. I høringsforslaget er det nevnt at det blir betydelig enklere å følge opp elevene på en samlet skole. Dette er en sannhet med modifikasjoner. Antall barn på skolen er det samme som tidligere, og antall barn med utfordringer er også det samme og krever like mye ressurser.

Faktafeil i punkt 5 side 10. Rettelse: Normtall 300 pr 100% helsesykepleierstilling i barneskolen og 550 elever pr 100% i ungdomsskolen. Dette er et minimumskrav og tallene er ikke realistiske for en liten kommune, da helsesykepleiere i små kommuner har et bredere spekter av oppgaver enn i større kommuner. Dette påpekes fra vår fagforening NSF, LaH. Det er verdt å merke seg at disse normtallene nå er under revidering da erfaringen på landsbasis er at de er for lave.

Det gis i forslaget eksempler fra andre kommuner. Vi ser at disse eksemplene ikke stemmer med virkeligheten.

Oppdaterte tall fra Froland kommune: Froland har totalt 490% helsesykepleierstilling + ca 30 % merkantil. I tillegg er det ansatt 100 % psykolog for barn i alderen 6-20 år. (til sammen 620%) Innbyggertall 5600. Blant annet jobber 3 helsesykepleiere på en 1-10 skole fordelt på trinnene (ca 220% stilling).

I Gjerstad må vi i tillegg til andre oppgaver gjøre oppgavene til både merkantil stilling og psykolog! Det betyr at vi med dagens bemanning ligger på nivå med Froland.

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten i Gjerstad er en tjeneste med høy faglig kompetanse. **Forslaget «lover» at det kan søkes nye tilskuddsmidler om midlene fra Helsedirektoratet bortfaller. Dette er ikke realistisk når det ikke kan vises til hverken vedlikehold eller økning av stillingene.** Konsekvensen blir at flinke fagfolk søker seg bort fra kommunen til tryggere stillinger andre steder. Er det dette Gjerstad kommune ønsker?

Noen av konsekvensene ved reduksjon som foreslått:

Lovpålagte oppgaver må prioriteres, avvik i dette vil bli rapportert i QM+

- Skolehelsetjenesten vil ikke kunne ha daglig tilstedeværelse på skolen.

- Elever og lærere vil oppleve en mindre tilgjengelighet skolehelsetjeneste.
- Tidlig innsats er avhengig av tillit og god relasjon, med mindre tilstedeværelse vil vi ikke ha samme mulighet til å avdekke alvorlige forhold.
- Mindre tid til individuell oppfølging i skolehelsetjenesten.
- Deltakelse i undervisning som for eksempel «Uke 6» vil bli redusert, dette vil også kunne gjelde deltakelse på foreldremøter og førskoledag.
- Foreldreveiledningskurs individuelt og i grupper vil ikke kunne gjennomføres (COS, ICDP, PMTO).
- Kjærlighet og Grenser kan ikke gjennomføres.
- Skolehelsetjenestens bidrag i Ung Aktiv faller bort.
- Helsetjeneste for flyktninger og asylanter utgår.
- Helseoppfølging av 40-50 flyktningbarn blir svekket.
- Det blir mindre tid til skreddersydd oppfølging av barn på helsestasjonen.
- Deltakelse i tverrfaglige prosjekter reduseres.
- Det blir generelt mindre tid til tverrfaglig samarbeid.
- Vi vil ikke ha mulighet til å bistå barneverntjenesten i enkeltsaker på samme måte som tidligere.
- Kvalitet og fleksibilitet i tjenesten blir svekket.

Vi mener derfor at konsekvensene ved reduksjon av stilling absolutt ikke er akseptable, og det vil føre til store skadevirkninger på tidlig innsats.

Omorganisering og nedleggelse av Familiehuset

Vi stiller oss undrende til at tjenestene i Familiehuset blir så hardt rammet av forslag til nedskjæringer, mens andre enheter i kommunen som barnehage, skole og PLO blir lite omtalt/berørt.

Familiehuset er ifølge høringsforslaget en enhet som fungerer godt, preget av godt samarbeid og løsningsorientering. Her kan vi tilføye at enheten har økt med en tjeneste (rustjeneste) fra 2019, og antall ansatte er doblet etter opprettelse av døgntilbud i psykisk helsetjeneste. Familiehuset har de siste årene levert tjenester innenfor de økonomiske rammene satt av kommunen, og står selv for søknader som gir store inntekter.

Flyktningetjenesten har ikke flyttet ut av Familiehuset, dette er foreløpig et forslag som ikke er vedtatt. Samtlige tjenester i enheten jobber med barn og familier i Gjerstad. Ideen med samlokaliseringen er et styrket tverrfaglig tilbud for befolkningen. Det er derfor feil å si at det ikke er naturlig at tjenestene organiseres sammen og at ideen bak Familiehuset smuldrer opp. Det er i tiden å jobbe verdibasert og tverrfaglig, noe som tilbakeviser denne påstanden.

Verdier og god praksis i Familiehuset er opparbeidet gjennom år og vi er enige i påstanden om at disse verdiene er viktig å ta med seg videre. Når tjenestene spres som i forslaget, vil det være utopi å tenke at enkeltpersoner fra Familiehuset skal kunne påvirke store enheter som skole og helse og omsorg, som allerede har sin egen kultur.

Høringsforslaget skisserer konsekvenser for innbyggerne, vi ønsker å kommentere noen av disse:

Det vil IKKE bli mer helhetlige tjenester for brukerne når hjelpetjenester for barn og familier splittes opp og fordeles rundt på andre enheter, snarere tvert imot!

Det blir IKKE en bedre ressursutnyttelse siden avstanden mellom hjelpetjenestene øker.

Vi er enige i at helsestasjon, skolehelsetjeneste og jordmortjeneste må holdes samlet, da dette er en forutsetning i henhold til lov og forskrift. Videre skal leder for denne tjenesten ha helsesykepleierutdanning. Helsestasjon og jordmortjeneste faller ikke naturlig inn under enhet for skole. Vi er kjent med at tjenestene i andre kommuner organiseres i oppvekstenheter, da under forutsetning av at denne enheten også rommer barnehagesektoren, og dermed hele barnepopulasjonen under ett. Dette alternativet er ikke utredet i høringsforslaget.

Videre argumenter i høringsforslaget angående fysisk plassering skisserer også dagens situasjon og er ikke en konsekvens av omorganisering.

Vi er enig i at helsestasjons- og skolehelsetjenesten ikke er tjent med å høre til i en stor helse- og omsorgsenhet, da vårt oppdrag i hovedsak er på barns arenaer med en helsefremmende og forebyggende tilnærming.

Ved flytting til ny enhet kreves en større lederressurs fra helse. Organisering som er foreslått mangler ledelse av helsestasjons- og skolehelsetjeneste, da det kun er foreslått rektor/enhetsleder og to inspektører. Ledende helsesykepleier må i tilfelle inn i lederteamet på lik linje med inspektørene.

Vi ønsker en videreføring av Familiehuset! Vi har visjoner om gode og koordinerte tjenester for befolkningen i Gjerstad, og ser for oss en styrket enhet med flere oppgaver. Andre funksjoner og tjenester kan knyttes til enheten. Deler av samfunnsenheten kan med fordel flyttes til den tverrfaglige enheten Familiehuset. Her kan nevnes folkehelsekoordinator, prosjekter og planarbeid knyttet til folkehelse og forebygging. Fysioterapi- og ergoterapitjenesten, det nye tjenestekontoret og tjenester for funksjonshemmede kan legges til Familiehuset, i tillegg til tjenestene som er her i dag. Synergieffekten av dette vil være stor!

Hele høringsforslaget bærer preg av hastverksarbeid. Det er ikke gjort konsekvensutredninger og det er heller ikke funnet reelle alternative løsninger til omorganisering. Vi mener det er en forutsetning for videre arbeid at representanter fra Familiehuset og helsesykepleierne er med i prosessen framover.

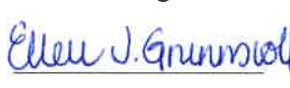
Det er viktig å bygge videre på det som allerede fungerer og i tillegg planlegge langsiktig, med visjon om bedre tjenester. En kommunesammenslåing luftes i disse dager på nytt av ordførerne i Gjerstad og nærliggende kommuner. Er det da mest hensiktsmessig å gjøre en stor kommunal omorganisering som kun skal eksistere i noen få år, eller skal vi organisere kommunen for fremtiden? En annen løsning for kommunen vil nå være å sondere muligheten for en interkommunal løsning for helsestasjons- og skolehelsetjenesten og et mulig felles interkommunalt Familiehus.

Konklusjon:

En 60% reduksjon i helsestasjons- og skolehelsetjenesten fører til ytterligere 100% reduksjon på grunn av tap av midler fra Helsedirektoratet. Dette får store konsekvenser for barn, unge og familier i Gjerstad kommune!

Organisering med Familiehus må opprettholdes i Gjerstad kommune. Andre kommuner, andrelinjetjeneste og fylkesmann framhever organiseringen som tidsriktig og funksjonell. Enheten kan eventuelt utvides med flere tjenester og oppgaver. Flyktingetjenesten bør beholdes i Familiehuset sammen med dagens tjenester med tanke på det tverrfaglige samarbeidet.

Med vennlig hilsen

Ellen J. Grunnsvoll

Malin S. Ommundsen

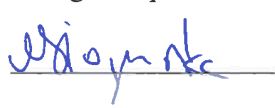
Ingvill Mork

Torill H. Sletten

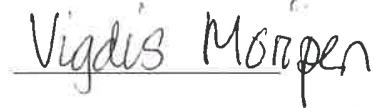
Jeg støtter helsesykepleiernes høringsinnspill:



Olav Bentzen, lege



Martyna Slomzynska, fysioterapeut



Vigdis Moripen, jordmor

Psykisk helse og avhengighet: Kommentarer til høringsforslag per 15.05.19

Generelt:

Familiehuset har vært, og er, en trygg bastion for Gjerstads befolkning. Familiehuset fungerer godt, har høy faglig kompetanse, arbeider tverrfaglig og har et av kommunens beste arbeidsmiljø. Familiehuset har et godt rennomme også utenfor Gjerstad kommune. Familiehuset viser til positive økonomiske tall for kommunen. Å legge dette ned stiller vi oss helt uforstående til. At «Familiehusets verdier og gode praksis» skal kunne overføres til en ny stor enhet ser vi på som ren ønsketenkning. Familiehusets verdier er bygget opp rundt det allerede eksisterende fagmiljøet.

I dag vet vi at mange andre kommuner bygger opp og setter sammen nettopp familiehuset fordi det ligger sterke føringer om tverrfaglig samarbeid fra statlig hold.

Kommentar til arbeidsgruppa:

Fagpersonell i Psykisk helse og avhengighet stiller seg undrende til kvalifikasjonene til de som har sittet i arbeidsgruppa rundt høringsforslaget. Her er det ikke tatt med noe personell fra enheten Familiehuset, og heller ingen med helsefaglig bakgrunn er blitt spurt om forslagene i det hele tatt er gjennomførbare. På bakgrunn av vår kunnskap kan vi trygt si at en allerede presset tjeneste ikke vil klare å gjennomføre lovpålagte oppgaver dersom disse kuttene gjennomføres. Dette vil kunne medføre tilsyn fra fylket.

Det er også betenkelig at den best kvalifiserte lederen til å uttale seg, enhetsleder for familiehuset ikke er blitt rådspurt under prosessen.

No7 prosjektet:

Psykisk helsetjeneste har bygget opp et bo tilbud til mennesker med alvorlige psykiske helseutfordringer. Her er det ansatt 16 mennesker, samt at 0,5 av tjenesteleder stilling går til administrasjon. Dette er drevet hovedsakelig av statlige midler. Psykisk helse og avhengighet har nylig blitt tildelt 1,8 millioner til rusarbeid fra Helsedirektoratet. Det er fare for at disse midlene faller bort dersom man kutter i allerede eksisterende tilbud.

Tilbudet man har bygget opp har ført til at Gjerstad ikke lenger kjøper overprisede private tilbud til enkeltbrukere.

Psykisk helsetjeneste:

Prop. 91 L i helse og omsorgstjenesteloven, punkt 15.5.8.3, Psykisk helsearbeid:

"Psykiske helsetjenester i kommunene omfatter forebygging, diagnostikk og funksjonsvurdering, tidlig hjelp og behandling for øvrig, rehabilitering, oppfølging, psykososial støtte- og veiledning, samt henvisning til spesialisthelsetjenesten. Her inngår også å inneha oversikt over den psykiske helsetilstanden til befolkningen i kommunen og over behovet for tiltak og tjenester. For å oppnå et godt tilbud til brukerne er det viktig at kommunene har faglig kompetanse om psykisk helsearbeid. "

- Psykisk helse og avhengighet er en tjeneste med høy kompetanse innenfor fagfeltet. Her forholder meg seg til helse og omsorgsloven, samt lov om psykisk helsevern. Veilederen sammen om mestring samt veileder for pakkeforløp er føringer fra helsedirektoratet for hvordan jobben skal utføres.
- De spesialiserte ansatte i psykisk helsetjeneste kan ikke anses å skulle være arbeidskraft i et allerede presset PLO da dette ikke er fagfeltet man praktiserer. Dersom tanken skulle være dette vil godt utdannet personell finne andre jobber. Det er for tiden stor sykepleiermangel i Norge, og særlig i de små kommunene.
- Sammenslåing med PLO vil føre til at det blir behov for flere mellomledere. Psykisk helse har i dag en bolig med 16 ansatte. Det kreves allerede i dag mye administrasjon av dette. De ansatte i psykisk helse opplever i dag å ha godt arbeidsmiljø og stor trivsel på jobb.
- Man skriver i høringsforslaget at man skal ha mer pasientrettet arbeid. Nå er det slik at det fra helsedirektoratet stadig kommer nye krav om dokumentering, informasjons- innhenting, kartleggingsverktøy som til eksempel fit, og brukerplan. Gjerstad kommune er forpliktet til å gjennomføre dette på grunnlag av tilskuddsmidler.
- I 2019 er andelen unge som sliter med psykiske helseutfordringer større enn noen gang. Disse vil ha behov for tverrfaglig samarbeid mellom helsestasjonen og psykisk helse og avhengighet. Dersom man ikke tar tak i det i ung alder vil det være plausibelt å tro at man ser en fortsatt økning av unge som faller utenfor arbeidslivet, og utenfor samfunnet.
- I høringsforslaget virker det som om mennesker med psykiske helseutfordringer blir mindre. Dette er direkte feil. Derimot kan man si at tilbudet Gjerstad kommune gir sine innbyggere blir til stadighet mindre på grunnlag av stadige nedskjæringer i tjenesten. Man har fått svært mange henvendelser. Både fra spesialisthelsetjenesten som stiller krav til kommunen, direkte fra mennesker via søknad på nettet, og fra fastleger. Alle forventer at psykisk helse og avhengighet skal yte rask helsehjelp.
- Det foreslås å kutte i arbeidet med rusarbeid. Det er per 1.1 ikke en egen rustjeneste da rådmannen vedtok etter delegert vedtak å slå denne sammen med psykisk helse. Når tjenestene ble sammenføyet til en vedtok rådmann å ta bort 0,7 stilling. Slik at det effektivt ble 1 stilling igjen til rusarbeid. Derfor har de andre ansatte også måttet jobbe med rus.

- Helseministeren har ved flere anledninger uttalt at psykisk helse skal styrkes, - særlig i distriktene, dere foreslår det motsatte.
- Psykisk helsetjeneste har per i dag allerede svært lav bemanning sammenlignet med de andre sammenlignbare kommunene (Risør/Tvedestrand). Dette underbygges av tall fra Sintef rapportering.
- Tjenesten er de siste årene blitt gradvis redusert og marginalisert.
- Det er gjennom flere år blitt økt press på 1. linjetjenesten på grunn av reduisering av antall senger i psykiatriske sykehus.
- Pakkeforløpet ble innført 1.1.2019, og har allerede påført tjenesten nye lovpålagte oppgaver.
- Gjerstad kommune har høy «kroniker-gruppe» (jfr. Levekårsundersøkelser/topper statistikker for antall trygdede). Å redusere et allerede lavt tilbud til denne gruppen er ikke forsvarlig.
- Kontaktsenteret har fått flere brukere de siste årene. Dette mye for å avlaste en allerede presset tjeneste. Kontaktsenteret var en pioner innen sitt område når det ble startet. I ettertid har mange sett til Gjerstad, og nå har de fleste kommuner sitt eget kontaktsenter. Kontaktsenteret forebygger ensomhet, og i ytterste konsekvens økt selvmords rate.
- Helsefremmende arbeid i form av turgruppe for brukere som ble opprettet i 2016 er nå avsluttet/satt på vent på grunn av ressursmangel.
- Forslaget om reduksjon i tjenesten går imot regjeringens handlingsplan mot selvmord. Vi frykter økte selvmordstall.
- Vi er bekymret for at vi ikke kan levere gode tjenester om vi slås sammen med allerede eksisterende PLO uten at det kommer tydelig frem hvordan ledelsen vil bli bygget opp. Det er ikke lenge siden det var oppslag om dårlig trivsel i PLO grunnet mistillit til ledelsen.
- Ved foreslåtte nedskjæringer vil psykisk helse og avhengighet måtte trekke seg ut av satsninger som: Bedre tverrfaglig innsats, Tidlig inn og mot.
- Ved foreslåtte nedskjæringer vil man måtte reduserer tverrfaglig samarbeid med barnevernstjeneste, flyktningtjeneste, helsestasjon, fysioterapeut.
-

Konklusjon:

Det vil bli store konsekvenser for mennesker som har eller får psykiske helseutfordringer. Tjenesten blir marginalisert. Og all satsning på helsefremmende arbeid må legges ned. Det blir særlig vanskelig å gjennomføre lovpålagte oppgaver. Fagpersonell man har i dag vil søke seg til andre jobber med mer stabilitet i hverdagen.

Motforslag:

- Familiehuset blir hvor de er, ev så bygger man opp et nytt bygg til tjenestene.
- Familiehuset består med de allerede eksisterende tjenestene
- Kontaktsenteret får nye flotte lokaler og mulighet til egnede uteområder.
- Psykisk helsetjeneste styrkes med minimum 1.0 stilling, tilbudet på Kontaktsenteret økes til flere dager i uken. Dette som ledd i selvmordsforebygging og økt satsning på psykisk helse i 1. linjetjenesten.

Psykisk helse og avhengighet.

Morten Langmyrbråten, Teamleder.

Synnøve Guldborg, Psykiatrisk sykepleier.

Gunda Voss, Psykiatrisk sykepleier.

Stein Jørgen Storø. Ruskonsulent.