



Austevoll kommune

MØTEINNKALLING

Utval: Arbeidsmiljøutval
Møtestad: Møterommet 2. etasje, kommunehuset
Møtedato: 22.06.2009 Kl. 10.00

Eventuelt forfall skal meldast til tlf. 55 08 10 00 Offentleg servicekontor.
Varamedlemar møter berre etter nærare innkalling frå administrasjonen.
Møte er ope for tilhøyrarar.
Saksdokument er lagde ut til offentleg gjennomsyn på Offentleg servicekontor.

Storebø, 19. juni 2009

Rolf Nøstdal
Leiar

Dette dokumentet er elektronisk og treng difor ikkje underskrift

SAKSLISTE

Sak nr.	Saktittel
006/09	PERSONALPOLITIKK
007/09	KONKURRANSEUTSETJING AV REINHOLD

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utval	Møtedato	Sakshandsamar
006/09	Arbeidsmiljøutval	22.06.2009	Rolf E. Nøstdal
093/09	Kommunestyre	22.06.2009	Rolf E. Nøstdal

Arkivsaknr. 100	Arkiv: FE-400
-----------------	---------------

PERSONALPOLITIKK

Rådmannen si tilråding:

Austevoll kommunestyre tar rådmannen si tilbakemelding til orientering.

Vedlagte saksdokument:

Dok.dato	Tittel
09.06.2009	RAPPORT FRÅ ARBEIDSGRUPPA

Bakgrunn for saka:

Kommunestyret vedtok i sak 0139/08 følgjande:

Austevoll kommunestyre tek Strayrapporten til etterretning og ber rådmannen legge fram resultatet frå arbeid i rådmannen si arbeidsgruppe.

Austevoll kommunestyre delegerer alle tilsetjingar til rådmannen.

Rådmannen si arbeidsgruppe har hatt medlemmer frå alle etatane, Fagforbundet, Utdanningsforbundet og hovudverneombodet. Gruppa har i perioden 19.12.08 til 13.03.09 hatt 5 møter, der eit av møta gjekk over ein heil dag. Rådmannen syner til rapport frå arbeidsgruppa.

Arbeidsgruppa har hatt fokus på følgjande tema:

- Sakshandsaming og sektorovergripande saker
- Budsjettprosess
- Ytringsfridom
- Kommunikasjon
- Medarbeidersamtaler
- Den lærande organisasjonen – årshjul

- Evaluering av iversette tiltak

Rådmannen si vurdering av arbeidet i gruppa er at alle deltakarane har gått inn i arbeidet med eit uttrykt ønskje om å gjera Austevoll kommune til ein organisasjon som skal yte best mogelege tenester innanfor dei ressursane som blir stilt til rådvelde og vera ein god arbeidsplass for dei tilsette. Prosessen har vore viktig. Det er kome klart fram at innanfor personalområdet er det store variasjoner på korleis personalpolitikken vert praktisert. Det har vore eit uttrykt ønskje om at personalpolitikken må bli meir lik i heile organisasjonen. I ein organisasjon som er så forskjellig med store og små avdelingar, nokre med døgndrift, er det ikkje ønskjeleg at alt skal bli heilt likt, men likeverdig. Eksempel på der det bør vera meir likt, er bruk av medarbeidersamtaler. Nokre har faste rutinar på dette, medan andre ikkje bruker dette verktøyet.

Austevoll kommune har mange skriftlege rutinar, men det har vist seg at rutinane vert praktisert svært forskjellig. I gruppa kom det fram at det er fleire årsaker til dette, der det viktigaste kanskje er for få administrative ressursar og manglande opplæring. Det daglege ansvar for personalpolitikken til den enkelte arbeidstakar er næraste overordna. Rådmannen ved personalrådgjevar, skal yte råd og rettleiing til avdelingsleiarane. Det er ein 100% stilling som skal arbeide med over 100 tilsetjingar pr. år, arbeide med dei vanskelegaste personalsakene, vidareutvikle personalpolitikken og skal vera den viktigaste rettleiar for avdelingsleiarane. Denne ressursen er alt for liten til å kunne vera den støttefunksjonen som avdelingsleiarane burde hatt.

Alle avdelingsleiarar innanfor skule- og kulturetaten har i ein periode hatt rådmannen som sin næraste leiar. I denne perioden har rådmannen hatt medarbeidersamtale med alle leiarane innanfor sektoren. Rådmannen vil arbeide for at alle tilsette skal få medarbeidersamtaler. Dette har også vore eit viktig tema i arbeidsgruppa.

Det har vore til dels store forskjeller på korleis dei to store etatane har blitt drivne. Rådmannen ønskjer at heile organisasjonen skal drivast meir likt (likeverdig behandling av alle tilsette). Rådmannen har derfor omorganisert kommunehuset og plassert sentrale leiarar med støttefunksjoner i ei avdeling. Dette inneberer ikkje ein administrativ omorganisering, men eit ønskje frå rådmannen om å vera meir til stades i den daglege drift av heile organisasjonen.

Som eit ledd i arbeidsgruppa har kommunikasjon vore eit viktig tema. Gruppa ønskjer at vi skal lage kommunikasjonsreglar for Austevoll kommune. Det har vore ein tendens til ein ukultur, der ein snakkar om og ikkje til kvarandre. Det er viktig at både innanfor det administrative og politiske Austevoll får vi ein kultur der vi snakkar til og ikkje om ein person.

Arbeidsgruppa har eit ønskje om at rådmannen skal opprette den som ei permanent gruppe. Det å arbeide på tvers av etatane og saman med organisasjonane har vore ein god måte å arbeide på.

Rådmannen vil mellom anna følgje opp følgjande:

- Budsjettprosessen
- Arbeid med kommunikasjonsregler
- Utarbeide årshjul

- Større fokus på likeverdig personalpolitikk
- Leiarutvikling
- Fortsetje arbeid i tverretatleg arbeidsgruppe
- Rutiner for sakshandsaming til politiske organ

Vurdering:

Nye opplysningar i saka

Saksutgreiing:

Vurdering:

ADMINISTRASJONSSJEFEN SITT FRAMLEGG TIL VEDTAK:

.....

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utval	Møtedato	Sakshandsamar
007/09	Arbeidsmiljøutval	22.06.2009	Hildegunn Myre Dale

Arkivsaknr. 09/970	Arkiv: ENAVN-
--------------------	---------------

KONKURRANSEUTSETJING AV REINHOLD

Rådmannen si tilråding:

Austevoll kommunestyre går ikkje inn for ei endring i organisering av reinholdartenesta. Ordninga ein har i dag er fleksibel og fleire av reinholdarane har kombistillingar. Ved å konkurranseutsette reinhold vil ein miste denne fleksibiliteten. Det kan synast som om konkurranseutsetting av reinholdet i kommunen ikkje vil gje nokon klar gevinst, verken for kommunen eller den einskilde arbeidstakar.

Vedlagte saksdokument:

Bakgrunn for saka:

Syner til vedtak om vurdering av konkurranseutsetting av reinholdsteneste i Austevoll kommune. Administrasjonen har sendt ut eit skriv der ein ønskjer at leiarane i kommunen skal uttala seg. I samband med arbeidet har det vore ynskjeleg at avdelingane og arbeidstakarorganisasjonane kom med tilbakemelding på korleis reinholdsfunksjonen vert utført i dag, og evt kva syn ein har på ei evt konkurranseutsetting av tenesta og korleis dette kan gjerast. Det er avdelingane sjølv som best kjenner til korleis det fungerer i dag. Blant anna har nokre leiarar gjort ein grundig jobb i å gjere greie for sin situasjon. Det same gjeld hovudtillitsvalt i fagforbundet, Kari Suphammer, som har satt seg godt inn i saka. Ein har elles fått mykje klare tilbakemeldingar som ein har tatt med i saka.

Når det er snakk om konkurranseutsetjing skal arbeidet utførast av private bedrifter i henhold til driftsavtale med kommunen. Det er berre drift som delegerast, ansvaret for oppgåva vil fortsette å vera offentleg. Det vil med andre ord vere den einskilde leiar som sit med ansvar for at deira bygg har kvalitet på reinholdet, slik det er i dag. I ein situasjon med konkurranseutsetjing kan det vere freistande å leggje hovudvekt på innsparing på budsjett, men dette vil ofte gå utover kvaliteten på arbeidet og dei tilsette sine løns- og arbeidsvilkår.

Frå Selbjørn skule, rektor Trygve Fjeld: Personalpolitisk er konkurranseutsetjing eit dårleg signal til reinhaldarane. Dette er ein gruppe lite kravstore kommunalt tilsette, som no kan få kjensla av at den jobben dei gjer ikkje vert verdsett. Etter reduksjonane dei seinaste åra har kommunen i dag rimeleg reinhald. Helse- og arbeidsmiljømessige faktorar må telja, og ein bør vurdera nøye kva ein tapar ved privatisering opp mot eventuell økonomisk gevinst. Fagforbundet sin representant seier og noko om det personalpolitiske ved ei eventuell privatisering.

Frå fagforbundet HTV Kari Suphammer: Hovudtillitsvald i Fagforbundet er av den oppfatning at tilsette i kommunen er gode arbeidstakarar som fortener å bli verdsett for den jobben dei gjer. Alt snakk om privatisering skaper veldig mykje uro blant tilsette, mange av dei er tilsette som gjennom et langt arbeidsliv har gjort en god jobb i Austevoll kommune. Tryggleik er viktig for tilsette. Det å jobbe i en stor organisasjon gir muligheter dersom ein på sikt trenger omplassering av ulike grunn. Det er mye enklare å finne alternative arbeidsoppgåver dersom ein treng det. Tryggleik har me og gjennom tariffavtale, løns- og arbeidsvilkår, dette er ikkje ein sjølvstøtt ting dersom private skal overta. Fagforbundet meiner at Austevoll kommune først og fremst må evaluere dei tenestene som er konkurranseutsett. Kan her nemne vaskeritenesta, kart- og oppmåling, revisjon, drift av IT. Fagforbundet kan ikkje sjå at det er grunnlag for å vurdere privatisering av reinhald. Etter det vi kjenner til er reinhald slik det vert drevet i dag, svært billeg. Dei tilsette er fleksible, svært ærekynde, har lavt sjukefråvær og dei gjer ein svært god jobb for Austevoll kommune. Er ikkje Austevoll kommune fornøgd med eigne tilsette? Dette er tankar ein gjer seg når konkurranseutsetjing kjem som forslag. Er ikkje leiarane i stand til å administrere reinhaldarane? Vil dei verte betre reinhaldarar dersom dei vert privatisert, dvs får ny arbeidsgjevar? Neppes. Me meiner at Austevoll kommune har dei beste reinhaldarane. Når tema konkurranseutsetting kom skapte dette stor usikkerheit blant dei tilsette. Dersom konkurranseutsetting vil dette bli verksemdoverdraging. Det betyr at dei personane som vaskar i dag, også skal vaske vidare dersom eit anna firma får oppdraget. Kven er da då som får belastninga dersom drifta skal verta billegare? Austevoll kommune må finne løysingar for dei som har kombistillingar. Det vil kunne føre til store ulemper om dei det gjelder skal enda opp med to arbeidsgjevarar. Me håpar at våre politikarar ser at dette ikkje er god personalpolitikk.

Frå Austevoll ungdomsskule, rektor Tor Grini: Reinhaldet ved ungdomsskulen fungerer særst bra. Våre reinhaldarar har eit eigarforhold til skulen, noko som gjer at dei sett si ære i å gjera ein god jobb.

Kva taler for ei privatisering?

Sentraladministrasjonen har gjort fleire forsøk på å skaffe seg erfaringar i frå andre kommunar der ein har vurdert liknande løysingar på reinhaldstenesta. Ein har ikkje lukkast i å få noko skriftleg i frå andre kommunar. Me har likevel fått eit døme i frå ein av leiarane våre på at privatisering moglegvis kunne vore eit godt alternativ til dagens organisering.

Frå Vinnes skule, rektor Thomas Johnson: Skulen hadde store problem med å skaffa vikar for reinhaldar i vinter. Einingsleiaren (rektor) kunne ikkje tillate at skulen ikkje vart vaska, men

fann ikkje vikarar, og fekk ikkje 'friviljug hjelp til å løyse problemet frå andre einingar – dei hadde ingen insentiv til å gje frå seg noko.

Mogleg at kommunen kunne fordela dei tilsette betre i slike høve, sidan reinhaldarar er tilset i Austevoll kommune og ikkje kvar einskild eining, slik som alle andre. Det er vanskeleg å skaffe vikar og dette kan tenkast hadde vore noko enklare for ein privat bedrift. Og innan helse- og sosial har dei hatt problem med rekrutteringa til reinhaldarstillingane.

Frå Selbjørn pleie- og omsorgsenter, avd.leiar Rakel Bjånesøy: Selbjørn po.senter har 4 etasjar som er i bruk kvar dag. I det eldste bygget er reinhaldet svært krevjande på grunn av slitt og hardt underlag. Sjølv om pasientantallet vart redusert er arealet det same som før. Det at reinhaldet på institusjonen er så fysisk belastande, har ført til at me har/ har hatt store vanskar med å rekruttera og behalde reinhaldspersonale.

Eit anna poeng i denne samanheng er at det krev meir administrering om ein skal flytte ein reinhaldar innad i kommunen, enn det nok vil gjera for ei anna bedrift. Truleg ville ei ekstern bedrift ikkje vegra seg i like stor grad for å flytta på personalet sitt. Ut i frå dette døme kan ein sjå behovet for å finne løysingar på slike utfordringar innanfor den einskilde etat, med å ha ein oversikt over moglege vikarar på kvar einskild sjukeheim/skule. Ein kan og vurdere å avtale med nokre sommarvikarar (frå helse- og sosial) om dei kunne vore interessert i å stå på ei slik liste. Dette er utfordringar ein har med dagens organisering av reinhaldstenesta.

Kva taler imot privatisering?

Ein stor del av uttalene me har fått inn taler imot å privatisere reinhaldet i kommunen. Nokre av desse er sitat frå våre leiarar / HTV.

Frå Austevoll ungdomsskule, rektor Tor Grini: Ei konkurranseutsetjing av reinhaldet vil etter vår oppfatning fungere dårlegare enn dagens ordning. Ved å ha eit privat firma til å gjera jobben må alt arbeidet ned til minste detalj spesifiserast. Viss noko er blitt tilgrist og ikkje står på reinhaldsplanen for denne dagen blir det berre vaska rundt, utsett til den dagen dette skal takast eller i verste fall blir det ikkje reingjort for det ikkje står på reinhaldsplanen. Skal det takast blir det ekstra regning.

Skulen er ei arbeidsplass som ikkje er heilt forutsigbar for reinhaldarane. Klassar kan på korttid bli flytta til andre rom på grunn av prøvar, prosjekt og liknande. I slike høve er våre reinhaldarar fleksible, går vidare til eit anna rom for så å gå tilbake for å reingjere det andre rommet når det er ledig. Den fleksibilitets som dagens reinhaldarane viser, vil bli vanskeleg få til med eit privat firma utan ekstra kostnader. For å tena pengar har dei knapp tid og det er ikkje rom for dei store endringane i forhold til oppsett tidsplan. Reinhaldarane er også ein god hjelp når vi treng vikarar for assistentane. Dei kjenner elevane, skulen og opplegget. Det gjer at konsekvensane for elevane blir mindre enn om vi skal hente inn tilfeldige eksterne vikarar. Det er vanskeleg/umulig å få tak i vikarar. Mistar vi reinhaldarane bli elevane utan vikar og tenestetilbodet blir svært dårleg for dei som treng hjelpa mest.

Frå fagforbundet HTV Kari Suphammer:

Det kan verta vanskeleg å spesifisere anbodet slik at ein unngår tilleggsrekningar.

Dette grunna:

- Mange små og ”usynlege” arbeidsoppgåver som lett vert gløymt.

- Skal ein ha med den fleksibiliteten reinhaldarane visar i dag vil det verta uråd å få dette inn i anbodspapir. Kan f. eks vise til då oppvaskmaskin i kantinen på kommunehuset vart øydelagt. Reinhaldar måtte ta oppvasken for hand. Ombygging av kommunehuset og skular førte til mykje ekstraarbeid for reinhaldar. Privat firma vil sjølvsagt sende ekstrarekning for ekstraarbeid. Dette er rekningar som vil verta uforutsigbare.
- Kva krav skal setjast til kvalitet? Kven skal kontrollere at ein får den kvaliteten på reinhald som ein betaler for? Korleis kan kommunen på en god måte kontrollere kvalitet på reinhald når all kompetansen blir satt ut på anbod ? Kvalitetsnorm er ikkje fastsett pr. dags dato. Det er svært vanleg å nytte Instra 800. Skal ein i anbodspapira ta dette med (ein må ha med noko om kvalitet) veit me ikkje kva kostnaden hadde vore om Austevoll kommune hadde drevet etter same norm. Det vert derfor vanskeleg å evaluere.
- Gjennomføring og kontroll vil verta krevjande for administrasjonen som pr. dags dato har rikeleg med arbeid. Dette må ut på anbod kvart 2.- 3. år, kven skal administrere dette og har vi nok ressursar? Kven skal ha ansvar for å lage anbodsdokument? Har dei i så fall kompetanse på reinhald? Kva med neste anbod når kommunen ikkje lenger har eigen kompetanse, og kven skal då ta seg av dette og sikre gode anbodsdokument? Vil dette føre til at anbodssummen vil auke på grunn av manglande kompetanse?
- Oppland fylkeskommune har nå bestemt med det same fleirtal som i sin tid innførte anbod i busstransporten, å stoppe bruken av anbod. Dette gjer dei fordi fylkeskommunen opplever at prisene i andre og tredje anbodsrunde stig kraftig. "Lokkebodene" frå første runde frå selskap som skal inn og hente lokalkunnskap i markedet er borte. Stadig nye rundar med anbod kan føre til at reinhaldarane på nokre år får mange ulike arbeidsgjevarar. Dette kan føre til stor usikkerheit, flukt frå reinhaldaryrket og i verste fall kan ein få eit høgt sjukefråver.
- Reinhaldarane er slik det er organisert i dag, ein del av arbeidsstokken ved den einskilde avdeling/skule. Dette har dei siste åra vore svært positivt då dei har eit fellesskap med andre kollegaer. Dersom dei vert privatisert vil dei ikkje på same måte verte ein del av kollegiet. Dette kan føre til mindre trivsel. Fleksibilitet er viktig i ein kommune, med eigne tilsette kan ein endre arbeidsoppgåver ved behov. Dette er ikkje mogleg med privat bedrift sitt personell.
- Det siste året har Arbeidstilsynet avdekka mange brot på regler om arbeidstid, bruk av uautoriserte migranter og manglande betaling av tilsette. Vilkkåra i bransjen har forandra seg dei siste tiåra. Et sentralt utviklingstrekk er at jobben i aukande grad utføres av noen tilsette i en reinhaldsbedrift og at disse konkurrerer med kvarandre om å få kontraktar. Dette kan bety forverring av arbeidsforholda. Oppdragsbedrifter vel ofte reinhaldsleverandør basert på pris og da blir det vanskelig for reinhaldsbedriftene å ta vare på sine tilsette og deira helse.
- Fokus på uønsket deltid – vi trenger stillingar og fleksibilitet slik at tilsette som ynskjer det kan få større stillingsprosent.

Fagforbundet fortsetter: Ein reinhaldar på Storebø skule har fått 100 % stilling, kombistilling med reinhald og skuleassistent. Då det er same arbeidsgjevar som har ansvar for desse stillingane vert det mogleg å tilpasse stillingane. Dette er ikkje ein sjølvsagt ting dersom reinhald vert privatisert. Denne personen vil og måtte ha to arbeidsgjevarar å forholde seg til. Andre har jobb utanom som er tilpassa stillinga i kommunen, dette kan verta vanskeleg dersom dei får store endringar. Andre kommunar har prøvd ut kombistillingar i skole med gode tilbakemeldingar. Kringlebotn skole i Bergen fikk arbeidsmiljøpris med bakgrunn i de gode løysingane. Skolen har også frå den opna i 1994, lagt stor vekt på at alle skal arbeide

med elevane for bl.a. å bli mest mulig inkludert og få en best mulig tilhørighet i personalet. Derfor her vi satsa på kombinerte stillingar. Reinholdarane er også assistentar i SFO, bl.a. i midttimen. Miljøarbeidaren er vaktmeister og assistent både i skolen og SFO. Dette sikrar varierte og interessante jobbar som også er så store at de kan leve av dei.

Politikarar i heile landet, også i Austevoll har hatt fokus på retten til heiltids stillingar, dette er noe vi skal jobbe med i Austevoll kommune. For å kunne tilby alle som ynskjer det større stilling trenger vi kombistillingar. Dess fleire tenester vi privatiserer dess verre vert det å lage kombistillingar.

Kan ein spare noko på å privatisere?

Den største utgifta Austevoll kommune har i forhold til reinhald er lønskostnadane. Reinholdarane er den gruppa som har lavast løn, dei er alle løna etter ramme A, for assistentar. Ein kan ikkje sjå at det kan verta billegare om reinholdet vert privatisert. Det vert då dei tilsette som får belastninga ved en eventuell privatisering. Dei siste åra har ein redusert timer på reinhald (meir bygg pr. reinholdar, sjå døme frå Selbjørn pleie- og omsorgsenter) Færre timar til vask kan gje innsparing, resultat vil bli dårlegare reinhald.

Frå Selbjørn pleie- og omsorgsenter, Avd.leiar Rakel Bjånesøy: På Selbjørn po-senter er det for tida 2 personar som deler på reinholdet på institusjonen, og begge desse er i tillegg postvertar. Stillingane deira er på 54 % og 56,9 %. Det vert berre utført reinhald 3 dagar i veka , noko som etter vår meining er for sjeldan med tanke på hygieniske prinsipp. Etter omorganiseringa i 2004 vart timeantall på reinhald redusert frå 2 personar 5 dagar i veka, til 1 person 3 dagar i veka.

Frå Selbjørn skule, rektor Trygve Fjeld: Eg ser ikkje annan grunn til konkurranseutsetjing av reinhald enn at det er eit forsøk på å spare pengar. Men eg tviler på at det er mogleg å gjera reinholdet meir effektivt (billegare) dersom ein samstundes skal halda oppe god kvalitet i det utførte arbeidet. Framleis er det slik at reinholdarane har eit nært tilhøve til jobben sin, og set si ære i å gjera godt og samvitsfullt arbeid. Dei kompenserer òg for ein del av den mangelfulle vaktmeistertenesta ved at dei har dagleg tilsyn med nær sagt kvar krok av skulen.

Mange av dei stillingane reinholdarane går i på sjukeheimane er kombistillingar, dvs. at de også har andre arbeidsoppgåver til dømes, postvert, servicemedarbeidar og pleiemedhjelpar. Privatiserer me reinholdet vil kommunen sitte igjen med mange arbeidsoppgåver som det er vanskelig å få folk til å ta. Me mister noko av den fleksibiliteten som reinholdarane er med på å oppretthalda. Et døme frå helse- og sosial. Når tilsette i pleie blir akutt sjuk og ikkje kan komme på jobb, kan avdelingsleiar be reinholdar om å gå inn i stell slik at pasientane får nødvendig hjelp og blir minst mulig skadelidande. Ved ferieavvikling/permisjonar vert reinholdarar brukt i pleie, mens ein kan nytte ufaglærte ferievikarar til reinhald. Denne fleksibiliteten blir borte dersom private skal overta reinhald. Mange vaksne kvinner har tatt helsefaglig utdanning de siste årene, mange av desse starta sin karriere med reinholdsoppgåver på sjukeheim / i heimesjukepleia. Gradvis har det blitt meir og meir pleie og dette har ført til at de har tatt helsefaglig utdanning. Med andre ord reinholdar/ assistentstillingane har gitt Austevoll kommune mange dyktige helsefagarbeidarar. Behovet for dette vert ikkje mindre med åra. Innanfor skulen er erfaringane i tråd med det som allereie er skissert.

Frå fysioterapitenesta, leiande fysioterapeut Camilla Paulsen: For fysioterapitenesta sin del vil vi ikkje vere tent med konkurranseutsatt reinhald. I dag har vi ein assistent som jobbar på

Storebø Skule, 30% av stillinga er som assistent for eit barn, altså under fysioterapitenesta (på skulen og hos fysioterapeut på Storebø), og 70% er som vaskehjelp på skulen. At assistenten jobbar på skulen gjorde det mulig å rekruttere henne til denne stillingen i utgangspunktet. Vi har hatt store rekrutteringsproblem til assistentstillingar. I periodar inneberer assistentstillinga på Storebø at man jobbar frå 8-10 om morgonen og frå 13.30 - 14.30. Møteverksemd og koking av utstyr kjem i tillegg. For oss vil det vere utrolig vanskeleg å få inn ei ny i stillingen dersom den ikkje kan kombineras med anna arbeid på skulen. Dersom denne tilsette får jobb eit anna sted ser eg ikkje det som sannsynlig at denne stillingen kan kombineras. Den tilsette reinhaldaren vaskar på skulen og er fleksibel og tilgjengeleg, og vi klarer på den måten å gje eit barn ei stabil og god oppfølging. Det bekymrar meg dersom dette bornet nok ei gong må byte bort ein god assistent som då gjerne ikkje kan arbeide 2 gonger for dagen når bornet verkeleg treng det. Så for fysioterapitenesta sin del så kan eg berre tala i mot ei konkurranseutsetting.

Frå Storebø skule, Rektor Bjørn Kristian Bjånesøy: Reinhaldsfunksjonen er god slik me har det i dag. Me får til fleksible løysingar med eit dyktig og positivt reinhaldskorps. Reinhaldarane me har i dag er svært fleksible. Er til dømes eit klasserom tomt e.l grunna aktivitetar, hiv dei seg rundt og reingjer dei tomme lokala. Syner og stor vilje til å ta eit ekstra tak i samband med at skulelokala ofte er utleigd i helgane, noko som fører til ekstra slitasje og meir arbeid for reinhaldarane. Reinhaldarane jobbar og i kombinerte stillingar som assistentar. Dei kan ta ein del tilfeldige vikartimar som dukkar opp på kort varsel. Denne fleksibiliteten er eg redd vil forsvinne om det kjem inn private aktørar og skal overta reinhaldet. Vil difor på det sterkaste tilrå at ein held fram med den løysinga me har i dag.

Vurdering:

Sentraladministrasjonen meiner at argumenta som går igjen om fleksibilitet og stillingar som kombinerast med anna arbeid, er av dei ein bør legge mest vekt på i saka. Ein ser heilt klart fordelar ved at ein som arbeidsgjevar kan nytte seg av kompetansen til disse arbeidstakarane og innan andre områder enn reinhald. Det er ikkje nokon andre grupper i vår arbeidsstokk som kan gå inn på denne måten, både innan helse- og sosial og i skulen. Ut i frå det sentraladministrasjonen har fått av tilbakemeldingar frå leiarane og representant for den største arbeidstakarorganisasjonen i kommunen, vil rådmannen ikkje tilrå å gå inn for at reinhaldet vert konkurranseutsett, då det er lite truleg at ein vil få til store innsparingar.

Nye opplysningar i saka

Saksutgreiing:

Vurdering:

ADMINISTRASJONSSJEFEN SITT FRAMLEGG TIL VEDTAK:

.....

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utval	Møtedato	Sakshandsamar
006/09	Arbeidsmiljøutval	22.06.2009	Rolf E. Nøstdal
093/09	Kommunestyre	22.06.2009	Rolf E. Nøstdal

Arkivsaknr. 100	Arkiv: FE-400
-----------------	---------------

PERSONALPOLITIKK

Rådmannen si tilråding:

Austevoll kommunestyre tar rådmannen si tilbakemelding til orientering.

Vedlagte saksdokument:

Dok.dato	Tittel
09.06.2009	RAPPORT FRÅ ARBEIDSGRUPPA

Bakgrunn for saka:

Kommunestyret vedtok i sak 0139/08 følgjande:

Austevoll kommunestyre tek Strayrapporten til etterretning og ber rådmannen legge fram resultatet frå arbeid i rådmannen si arbeidsgruppe.

Austevoll kommunestyre delegerer alle tilsetjingar til rådmannen.

Rådmannen si arbeidsgruppe har hatt medlemmer frå alle etatane, Fagforbundet, Utdanningsforbundet og hovudverneombodet. Gruppen har i perioden 19.12.08 til 13.03.09 hatt 5 møter, der eit av møta gjekk over ein heil dag. Rådmannen syner til rapport frå arbeidsgruppa.

Arbeidsgruppa har hatt fokus på følgjande tema:

- Sakshandsaming og sektorovergripande saker
- Budsjettprosess
- Ytringsfridom
- Kommunikasjon
- Medarbeidersamtaler

- Den lærande organisasjonen – årshjul
- Evaluering av iversette tiltak

Rådmannen si vurdering av arbeidet i gruppa er at alle deltakarane har gått inn i arbeidet med eit uttrykt ønskje om å gjera Austevoll kommune til ein organisasjon som skal yte best mogelege tenester innanfor dei ressursane som blir stilt til rådvelde og vera ein god arbeidsplass for dei tilsette. Prosessen har vore viktig. Det er kome klart fram at innanfor personalområdet er det store variasjoner på korleis personalpolitikken vert praktisert. Det har vore eit uttrykt ønskje om at personalpolitikken må bli meir lik i heile organisasjonen. I ein organisasjon som er så forskjellig med store og små avdelingar, nokre med døgn drift, er det ikkje ønskjeleg at alt skal bli heilt likt, men likeverdig. Eksempel på der det bør vera meir likt, er bruk av medarbeidersamtaler. Nokre har faste rutinar på dette, medan andre ikkje bruker dette verktøyet.

Austevoll kommune har mange skriftlege rutinar, men det har vist seg at rutineane vert praktisert svært forskjellig. I gruppa kom det fram at det er fleire årsaker til dette, der det viktigaste kanskje er for få administrative ressursar og manglande opplæring. Det daglege ansvar for personalpolitikken til den enkelte arbeidstakar er næraste overordna. Rådmannen ved personalrådgjevar, skal yte råd og rettleiing til avdelingsleiarane. Det er ein 100% stilling som skal arbeide med over 100 tilsetjingar pr. år, arbeide med dei vanskelegaste personalsakene, vidareutvikle personalpolitikken og skal vera den viktigaste rettleiar for avdelingsleiarane. Denne ressursen er alt for liten til å kunne vera den støttefunksjonen som avdelingsleiarane burde hatt.

Alle avdelingsleiarar innanfor skule- og kulturetaten har i ein periode hatt rådmannen som sin næraste leiar. I denne perioden har rådmannen hatt medarbeidersamtale med alle leiarane innanfor sektoren. Rådmannen vil arbeide for at alle tilsette skal få medarbeidersamtaler. Dette har også vore eit viktig tema i arbeidsgruppa.

Det har vore til dels store forskjeller på korleis dei to store etatane har blitt drivne. Rådmannen ønskjer at heile organisasjonen skal drivast meir likt (likeverdig behandling av alle tilsette). Rådmannen har derfor omorganisert kommunehuset og plassert sentrale leiarar med støttefunksjoner i ei avdeling. Dette inneberer ikkje ein administrativ omorganisering, men eit ønskje frå rådmannen om å vera meir til stades i den daglege drift av heile organisasjonen.

Som eit ledd i arbeidsgruppa har kommunikasjon vore eit viktig tema. Gruppa ønskjer at vi skal lage kommunikasjonsreglar for Austevoll kommune. Det har vore ein tendens til ein ukultur, der ein snakkar om og ikkje til kvarandre. Det er viktig at både innanfor det administrative og politiske Austevoll får vi ein kultur der vi snakkar til og ikkje om ein person.

Arbeidsgruppa har eit ønskje om at rådmannen skal opprette den som ei permanent gruppe. Det å arbeide på tvers av etatane og saman med organisasjonane har vore ein god måte å arbeide på.

Rådmannen vil mellom anna følgje opp følgjande:

- Budsjettprosessen
- Arbeid med kommunikasjonsregler

- Utarbeide årshjul
- Større fokus på likeverdig personalpolitikk
- Leiarutvikling
- Fortsetje arbeid i tverretatleg arbeidsgruppe
- Rutiner for sakshandsaming til politiske organ

Vurdering:

Nye opplysningar i saka

Saksutgreiing:

Vurdering:

ADMINISTRASJONSSJEFEN SITT FRAMLEGG TIL VEDTAK:

.....

Rapport frå arbeidsgruppa

Bakgrunn:

I kjølvatnet av ”Strayrapporten” tok rådmann initiativ til å danna ei tverretatleg arbeidsgruppe med formål å få ei felles oppfatning av god personalpolitikk og rolla som leiar. Etatane vart invitert til å koma med innspel til medlemmar i gruppa, som skulle bestå av 2 einingsleiarar frå kvar av etatane og sentraladministrasjonen og ein representant frå Fagforbundet og ein frå Utdanningsforbundet.

Den endelege gruppa består av:

- *Rådmann Rolf Nøstdal*
- *OSK- leiar Lars Erling Horgen*
- *Personalarådsgjevar Renate Møgster Klepsvik*
- *Avdelingsleiar Storebø PO senter Iren S. Melingen*
- *Avdelingsleiar Selbjørn PO senter Rakel N. Bjånesøy*
- *Rektor Selbjørn skule Trygve Fjeld*
- *Rektor Vaksenopplæringa Vivi Haraldseid*
- *Hovedverneombod Maria Haukanes Mathisen*
- *Fagforbundet ved Kari Suphammer*
- *Utdanningsforbundet ved Ove Fagerbakke*

Gruppa har hatt fem møter frå 19.12.2008- 13.03.2009. Tema som har vore diskutert i gruppa er:

- Sakshandsaming og sektorovergripande saker
- Budsjettprosessen
- Ytringsfrihet
- Kommunikasjon
- Medarbeidarsamtaler
- ”den lærande organisasjonen” / Årshjul
- Evaluering ved iverksatte tiltak

SAKSHANDSAMING:

- All administrativ sakshandsaming må gjerast **fagleg** utan politisk innblanding
- Rådmannen vaker mellom adm og pol, har dobbeltrolle og kan bli oppfatta politisk og dermed er det viktig at han seier si meining om korleis han meiner at ting bør vera.
- Høyringar, og det at ein har høve til å påverke ei sak FØR saka vert skriven.
- Sektorovergripande saker, og etterspurnad om kva dette er og kor mange slike saker me har. Det er vanskeleg å definere dette klart, men ein kom fram til at det her dreier seg om alt som har med mellom anna personal, vaktmeister/vedlikehald, reinhald, sekretærtjenester.

- Kortid skal rådmannen ha sakenene. Kor lang tid treng han for gjennomgong før utsending av saker?
- Behovet for ei ”internhandbok”: ca 25 sider med rutinar for sakshandsaming og evaluering.
- Korleis vert ei sak ei sak? Rådmann orienterte litt om korleis ei sak vart til anten ved førespurnad frå politisk hald, eller ved at administrasjonen ser behovet..
- EVALUERING av tiltak. Praksis rundt dette. Kunne det vera ein ide å skriva noko om evaluering i sjølve vedtaket, før iverksetting? Og vidare å få denne inn som siste punkt i årsmeldinga...
- Problematikk rundt fordeling av ressursar i skulane. Dette vart også tatt opp under punktet EVALUERING fordi det vart laga ei fordelingsnøkkel på dette for mange år sidan, men ein er usikker på om denne har vore evaluert og om han framleis stemmer.

BUDSJETT:

Rådmannen innleia med å orientera litt om korleis arbeidet skjer i dag:

- Vår: økonomisjef sender ut rundskriv med diverse føringar og fristar
- Etatsleiarar sender vidare til rektorar og avdelingsleiarar med sine fristar. Basert på dette lagar etatsleiar sitt budsjett.
- Rådmann får alt til seg i oktober, og syr saman eit budsjett avhengig av statsbudsjettet. Han har då ein knapp månad på seg frå statsbudsjettet er kjend til kommunen sitt budsjett skal vera klart.

Det har kome innspel frå denne gruppa på at budsjettarbeidet bør gjerast annleis.

Politisk hald har også bedt om sak på korleis dette arbeidet kan gjerast på ein betre måte, for å unngå mykje unødvendig uro i organisasjonen i budsjettprosessen.

Korleis vil me det skal gjerast framover?

- Fastløn er ein av hovedpostane der ein bør kunna unngå feil budsjettering.
- Me saknar å få mulighet til å påverke att etter at rådmannen har fått alt. Slik det er no, set etatane opp sine budsjett, og det neste dei ser er rådmannen sitt forslag til budsjett, med alle kutt.
- Unngå underbudsjettering
- Forslag om at potten til lokale lønsforhandlingar skulle vore sentral , slik at den einskilde avdeling slepp å verta belasta med det. Dette kan kjennast vanskelig for den som får lønsauke, som dermed då ”belastar budsjettet”.
- Involvera politikarane tidlegare i prosessen, slik at det blir meir realistisk
- Me bør få ein meir positiv vinkling, og ikkje alltid forkusere på at me har dårleg råd, og ” i år er det VERKELEG gale”.
- Avdelingane ynskjer meir nærleik til budsjettarbeidet
- Må hugse at skuleåret ikkje fylgjer budsjettåret

- **Saknar forståing frå politikarane på at store kutt i lønsbudsjettet ikkje berre er urealistisk, men i mange høve umogleg.**
- **Politiske prioriteringar er ikkje alltid forsvarleg. Somme politiske kampsaker er kjempepositive, dersom dei hadde komt på toppen av minstekrav for forsvarleg drift. Aktivitørstillinga vert nevnt som eit døme på eit bra tiltak, men som fell litt i grus dersom ein ikkje har nok hender innan pleie. Politikarane bør difor oppmodast til å unngå unødvendig detaljstyring.**
 - o Oppsummert:
 - o Det er på avdelingane dei har best kompetanse på kva som må til- kan alle få kvar sin "sekk" til disposisjon?
 - o Politikarane må oppmodast til å lytte til fagmiljøet, og unngå detaljstyring. Ynskje om at dei lagar rammer med frihet, utan detaljstyring.
 - o Tillitsvalde må takast meir med i prosessen. Allereie frå fyrste rundskriv skal dei vera med.
 - o Der politikarane legg detaljerte føringar, må dei også legge inn kvar kuttet skal takast.
 - o **POSITIV VINKLING**
 - o Budsjettert pot til lokale forhandlingar vert lagt sentralt. Det same gjeld tillegg til tillitsvalde.
 - o Ein draum er at alle sektorar kan ha ein pot som ikkje vert fordelt, men som kan nyttast til uforutsigbare utgifter.

NY MAL FOR BUDSJETTARBEIDET:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. RUNDKRIV UT TIL ETATANE – OG VIDARE TIL AVDELINGANE, ORGANISASJONANE OG VERNEOMBODA2. DRØFTINGAR I ETATANE3. ALT INN TIL RÅDMANNEN4. STATSBUDSJETTET5. TVERRETATLEGE DRØFTINGAR6. RÅDMANNEN LEGG FRAM SITT FORSLAG TIL BUDSJETT |
|---|

KOMMUNIKASJON:

Teikn på god praksis er:

- o Tydeleg (unngå tvetydighet)
- o God informasjonsflyt
- o Tryggleik
- o Tillit og truverd
- o Næraste leiar har informasjonsansvaret
- o Medarbeidarsamtaler

Inspirert av Kvinnherad kommune sine "kommunikasjonsreglar" som er opptrykt på visittkort, laga gruppa utkast til kommunikasjonsreglar for Austevoll kommune. Desse skal handsamast i AMU og kommunestyret, etter ein høyringsrunde hos alle leiarar og arbeidstakarorganisasjonar.

Vedtekne "Kommunikasjonsreglar for Austevoll kommune" vert trykt opp på plakat og visittkort.

- KOMMUNIKASJONSREGLAR FOR AUSTEVOLL KOMMUNE:

- Reglar som me ynskjer skal gjelda for samværet vårt med andre:
 - Eg syner **diskresjon**
 - Eg har lov til å seia **nei**
 - Eg har lov til å syna **følelsar**
 - Eg er **her og no**
 - Eg seier **eg** når det er sakleg grunn for det, og snakkar for **meg sjølv**
 - Eg snakkar **med** og ikkje **om** andre, og eg ser på den eg snakkar med
 - Eg unngår bruk av **diffuse** kjelder
 - Eg har lov til å spørje, men har **ikkje krav** på svar
 - Eg seier **meininga mi** utan å prøva å overtyda andre
 - Eg tek **ansvar for meg sjølv**, og skuldar ikkje på andre
 - Eg unngår spørsmål dersom eg har ei **meining**
 - Eg fortel kva eg **treng** i staden for å klage på andre
 - Eg har **lov til å feila**, men seier ifrå når eg har feila
 - Eg sjekkar ut **tolkingane mine**, og **trur** på svaret eg får

DEN LÆRANDE ORGANISASJONEN:

Det at me lærer av kvarandre, og av eigne og andre sine feil...

Fleire i gruppa syner til ein kort beslutningsprosess, der få personar er inne i bildet, og ein lang gjennomføringsfase der alle har ei rolle. Kvar avdeling har ansvar for eigen opplæring, men ein ide kan vera å bli flinkare med felles kursing for heile organisasjonen.

TILTAK:

Laga eit generelt ÅRSHJUL som kan gjelda for heile organisasjonen. Dette kortar mange prosessar, og vil også fungera som ein "mentor" for nyttilsette. Dessutan kan eit slikt generelt årshjul gjera det lettare å forstå kva som skjer i andre avdelingar/ sektorar, og dermed skapa ei felles forståing av organisasjonen.

Dette vert gjort ved at personalrådgjevar sender ut mail til alle avdelingar og arbeidstakarorganisasjonar og ber om innspel som LEIARGRUPPA brukar til å laga eit fyrste utkast til årshjul for Austevoll kommune.

YTRINGSFRIHET:

Reglar for ytringsfrihet for tilsette i Lillesand kommune vart omdelt.

Gruppa tok ein diskusjon på kor langt ytringsfriheten går i høve til at ein kommunalt tilsett ytrar meiningane sine offentleg. Det vart også drøfta kvar ei eventuell grense går i høve til kva stilling fu har og om du er valbar politisk, slik leiargruppa ikkje er. Det er

klart at det er ikkje alltid like lett å skilje. Du har ytringsfriheten, men også lojalitet til arbeidsgjevar. Det kan difor også verta eit spørsmål kva tema ein kan ytra seg fritt om, og kva tema ein kanskje bør vera meir varsam. Det er likevel semje i gruppa om at ytringsfriheten kan og bør ein ikkje ta frå nokon utan at der er spesiell grunn til dette. Det er viktig for samfunnsdebatten. Det er likevel viktig å vera bevisst gråsonane. Det er eit viktig tema som bør vera med som punkt på personalmøter.

Det kom forslag om å laga ein **"VER VARSAM PLAKAT"** om ytringsfriheten til tilsette i Austevoll kommune. Dette er noko gruppa kan jobba vidare med i fortsetjinga.

AVSLUTNING AV ARBEIDET

Arbeidsgruppa hadde i utgangspunktet som mål å kunna avslutta arbeidet innan påske 2009. Medlemmane i arbeidsgruppa er imidlertid samde i at organisasjonen har mykje att for eit slikt tverrfagleg møtepunkt, er meinar at gruppa bør bestå i ein eller annan form. Det vert dermed bestemt at gruppa fortset med møter annakvar månad. Rådmannen får vurdere om han også vil dra andre med i arbeidet, og vil ta dette opp i leiargruppa.

Renate Møgster Klepsvik
Sekretær for arbeidsgruppa

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utval	Møtedato	Sakshandsamar
007/09	Arbeidsmiljøutval	22.06.2009	Hildegunn Myre Dale

Arkivsaknr. 09/970	Arkiv: ENAVN-
--------------------	---------------

KONKURRANSEUTSETJING AV REINHOLD

Rådmannen si tilråding:

Austevoll kommunestyre går ikkje inn for ei endring i organisering av reinholdartenesta. Ordninga ein har i dag er fleksibel og fleire av reinholdarane har kombistillingar. Ved å konkurranseutsette reinhold vil ein miste denne fleksibiliteten. Det kan synast som om konkurranseutsetting av reinholdet i kommunen ikkje vil gje nokon klar gevinst, verken for kommunen eller den einskilde arbeidstakar.

Vedlagte saksdokument:

Bakgrunn for saka:

Syner til vedtak om vurdering av konkurranseutsetting av reinholdsteneste i Austevoll kommune. Administrasjonen har sendt ut eit skriv der ein ønskjer at leiarane i kommunen skal uttala seg. I samband med arbeidet har det vore ynskjeleg at avdelingane og arbeidstakarorganisasjonane kom med tilbakemelding på korleis reinholdsfunksjonen vert utført i dag, og evt kva syn ein har på ei evt konkurranseutsetting av tenesta og korleis dette kan gjerast. Det er avdelingane sjølv som best kjenner til korleis det fungerer i dag. Blant anna har nokre leiarar gjort ein grundig jobb i å gjere greie for sin situasjon. Det same gjeld hovudtillitsvalt i fagforbundet, Kari Suphammer, som har satt seg godt inn i saka. Ein har elles fått mykje klare tilbakemeldingar som ein har tatt med i saka.

Når det er snakk om konkurranseutsetjing skal arbeidet utførast av private bedrifter i henhold til driftsavtale med kommunen. Det er berre drift som delegerast, ansvaret for oppgåva vil fortsette å vera offentleg. Det vil med andre ord vere den einskilde leiar som sit med ansvar for at deira bygg har kvalitet på reinholdet, slik det er i dag. I ein situasjon med konkurranseutsetjing kan det vere freistande å leggje hovudvekt på innsparing på budsjett, men dette vil ofte gå utover kvaliteten på arbeidet og dei tilsette sine løns- og arbeidsvilkår.

Frå Selbjørn skule, rektor Trygve Fjeld: Personalpolitisk er konkurranseutsetjing eit dårleg signal til reinhaldarane. Dette er ein gruppe lite kravstore kommunalt tilsette, som no kan få kjensla av at den jobben dei gjer ikkje vert verdsett. Etter reduksjonane dei seinaste åra har kommunen i dag rimeleg reinhald. Helse- og arbeidsmiljømessige faktorar må telja, og ein bør vurdera nøye kva ein tapar ved privatisering opp mot eventuell økonomisk gevinst. Fagforbundet sin representant seier og noko om det personalpolitiske ved ei eventuell privatisering.

Frå fagforbundet HTV Kari Suphammer: Hovudtillitsvald i Fagforbundet er av den oppfatning at tilsette i kommunen er gode arbeidstakarar som fortener å bli verdsett for den jobben dei gjer. Alt snakk om privatisering skaper veldig mykje uro blant tilsette, mange av dei er tilsette som gjennom et langt arbeidsliv har gjort en god jobb i Austevoll kommune. Tryggleik er viktig for tilsette. Det å jobbe i en stor organisasjon gir muligheter dersom ein på sikt trenger omplassering av ulike grunn. Det er mye enklare å finne alternative arbeidsoppgåver dersom ein treng det. Tryggleik har me og gjennom tariffavtale, løns- og arbeidsvilkår, dette er ikkje ein sjølv sagt ting dersom private skal overta. Fagforbundet meiner at Austevoll kommune først og fremst må evaluere dei tenestene som er konkurranseutsett. Kan her nemne vaskeritenesta, kart- og oppmåling, revisjon, drift av IT. Fagforbundet kan ikkje sjå at det er grunnlag for å vurdere privatisering av reinhald. Etter det vi kjenner til er reinhald slik det vert drevet i dag, svært billeg. Dei tilsette er fleksible, svært ærekjære, har lavt sjukefråvær og dei gjer ein svært god jobb for Austevoll kommune. Er ikkje Austevoll kommune fornøgd med eigne tilsette? Dette er tankar ein gjer seg når konkurranseutsetjing kjem som forslag. Er ikkje leiarane i stand til å administrere reinhaldarane? Vil dei verte betre reinhaldarar dersom dei vert privatisert, dvs får ny arbeidsgjevar? Neppes. Me meiner at Austevoll kommune har dei beste reinhaldarane. Når tema konkurranseutsetting kom skapte dette stor usikkerheit blant dei tilsette. Dersom konkurranseutsetting vil dette bli verksemdoverdraging. Det betyr at dei personane som vaskar i dag, også skal vaske vidare dersom eit anna firma får oppdraget. Kven er da då som får belastinga dersom drifta skal verta billegare? Austevoll kommune må finne løysingar for dei som har kombistillingar. Det vil kunne føre til store ulemper om dei det gjelder skal enda opp med to arbeidsgjevarar. Me håpar at våre politikarar ser at dette ikkje er god personalpolitikk.

Frå Austevoll ungdomsskule, rektor Tor Grini: Reinhaldet ved ungdomsskulen fungerer særst bra. Våre reinhaldarar har eit eigarforhold til skulen, noko som gjer at dei sett si ære i å gjera ein god jobb.

Kva taler for ei privatisering?

Sentraladministrasjonen har gjort fleire forsøk på å skaffe seg erfaringar i frå andre kommunar der ein har vurdert liknande løysingar på reinhaldstenesta. Ein har ikkje lukkast i å få noko skriftleg i frå andre kommunar. Me har likevel fått eit døme i frå ein av leiarane våre på at privatisering moglegvis kunne vore eit godt alternativ til dagens organisering.

Frå Vinnes skule, rektor Thomas Johnson: Skulen hadde store problem med å skaffa vikar for reinhaldar i vinter. Einingsleiaren (rektor) kunne ikkje tillate at skulen ikkje vart vaska, men

fann ikkje vikarar, og fekk ikkje 'friviljug hjelp til å løyse problemet frå andre einingar – dei hadde ingen insentiv til å gje frå seg noko.

Mogleg at kommunen kunne fordela dei tilsette betre i slike høve, sidan reinhaldarar er tilset i Austevoll kommune og ikkje kvar einskild eining, slik som alle andre. Det er vanskeleg å skaffe vikar og dette kan tenkast hadde vore noko enklare for ein privat bedrift. Og innan helse- og sosial har dei hatt problem med rekrutteringa til reinhaldarstillingane.

Frå Selbjørn pleie- og omsorgsenter, avd.leiar Rakel Bjånesøy: Selbjørn po.senter har 4 etasjar som er i bruk kvar dag. I det eldste bygget er reinhaldet svært krevjande på grunn av slitt og hardt underlag. Sjølv om pasientantallet vart redusert er arealet det same som før. Det at reinhaldet på institusjonen er så fysisk belastande, har ført til at me har/ har hatt store vanskar med å rekruttera og behalde reinhaldspersonale.

Eit anna poeng i denne samanheng er at det krev meir administrering om ein skal flytte ein reinhaldar innad i kommunen, enn det nok vil gjera for ei anna bedrift. Truleg ville ei ekstern bedrift ikkje vegra seg i like stor grad for å flytta på personalet sitt. Ut i frå dette døme kan ein sjå behovet for å finne løysingar på slike utfordringar innanfor den einskilte etat, med å ha ein oversikt over moglege vikarar på kvar einskild sjukeheim/skule. Ein kan og vurdere å avtale med nokre sommarvikarar (frå helse- og sosial) om dei kunne vore interessert i å stå på ei slik liste. Dette er utfordringar ein har med dagens organisering av reinhaldstenesta.

Kva taler imot privatisering?

Ein stor del av uttalene me har fått inn taler imot å privatisere reinhaldet i kommunen. Nokre av desse er sitat frå våre leiarar / HTV.

Frå Austevoll ungdomsskule, rektor Tor Grini: Ei konkurranseutsetjing av reinhaldet vil etter vår oppfatning fungere dårlegare enn dagens ordning. Ved å ha eit privat firma til å gjera jobben må alt arbeidet ned til minste detalj spesifiserast. Viss noko er blitt tilgrist og ikkje står på reinhaldsplanen for denne dagen blir det berre vaska rundt, utsett til den dagen dette skal takast eller i verste fall blir det ikkje reingjort for det ikkje står på reinhaldsplanen. Skal det takast blir det ekstra regning.

Skulen er ei arbeidsplass som ikkje er heilt forutsigbar for reinhaldarane. Klassar kan på korttid bli flytta til andre rom på grunn av prøvar, prosjekt og liknande. I slike høve er våre reinhaldarar fleksible, går vidare til eit anna rom for så å gå tilbake for å reingjere det andre rommet når det er ledig. Den fleksibilitets som dagens reinhaldarane viser, vil bli vanskeleg få til med eit privat firma utan ekstra kostnader. For å tena pengar har dei knapp tid og det er ikkje rom for dei store endringane i forhold til oppsett tidsplan. Reinhaldarane er også ein god hjelp når vi treng vikarar for assistentane. Dei kjenner elevane, skulen og opplegget. Det gjer at konsekvensane for elevane blir mindre enn om vi skal hente inn tilfeldige eksterne vikarar. Det er vanskeleg/umulig å få tak i vikarar. Mistar vi reinhaldarane bli elevane utan vikar og tenestetilbodet blir svært dårleg for dei som treng hjelpa mest.

Frå fagforbundet HTV Kari Suphammer:

Det kan verta vanskeleg å spesifisere anbodet slik at ein unngår tilleggsrekningar.

Dette grunna:

- Mange små og ”usynlege” arbeidsoppgåver som lett vert gløymt.

- Skal ein ha med den fleksibiliteten reinhaldarane visar i dag vil det verta uråd å få dette inn i anbodspapir. Kan f. eks vise til då oppvaskmaskin i kantinen på kommunehuset vart øydelagt. Reinhaldar måtte ta oppvasken for hand. Ombygging av kommunehuset og skular førte til mykje ekstraarbeid for reinhaldar. Privat firma vil sjølvsagt sende ekstrarekning for ekstraarbeid. Dette er rekningar som vil verta uforutsigbare.
- Kva krav skal setjast til kvalitet? Kven skal kontrollere at ein får den kvaliteten på reinhald som ein betaler for? Korleis kan kommunen på en god måte kontrollere kvalitet på reinhald når all kompetansen blir satt ut på anbod ? Kvalitetsnorm er ikkje fastsett pr. dags dato. Det er svært vanleg å nytte Instra 800. Skal ein i anbodspapira ta dette med (ein må ha med noko om kvalitet) veit me ikkje kva kostnaden hadde vore om Austevoll kommune hadde drevet etter same norm. Det vert derfor vanskeleg å evaluere.
- Gjennomføring og kontroll vil verta krevjande for administrasjonen som pr. dags dato har rikeleg med arbeid. Dette må ut på anbod kvart 2.- 3. år, kven skal administrere dette og har vi nok ressursar? Kven skal ha ansvar for å lage anbodsdokument? Har dei i så fall kompetanse på reinhald? Kva med neste anbod når kommunen ikkje lenger har eigen kompetanse, og kven skal då ta seg av dette og sikre gode anbodsdokument? Vil dette føre til at anbodssummen vil auke på grunn av manglande kompetanse?
- Oppland fylkeskommune har nå bestemt med det same fleirtal som i sin tid innførte anbod i busstransporten, å stoppe bruken av anbod. Dette gjer dei fordi fylkeskommunen opplever at prisene i andre og tredje anbodsrunde stig kraftig. "Lokkebodene" frå første runde frå selskap som skal inn og hente lokalkunnskap i markedet er borte. Stadig nye rundar med anbod kan føre til at reinhaldarane på nokre år får mange ulike arbeidsgjevarar. Dette kan føre til stor usikkerheit, flukt frå reinhaldaryrket og i verste fall kan ein få eit høgt sjukefråver.
- Reinhaldarane er slik det er organisert i dag, ein del av arbeidsstokken ved den einskilde avdeling/skule. Dette har dei siste åra vore svært positivt då dei har eit fellesskap med andre kollegaer. Dersom dei vert privatisert vil dei ikkje på same måte verte ein del av kollegiet. Dette kan føre til mindre trivsel. Fleksibilitet er viktig i ein kommune, med eigne tilsette kan ein endre arbeidsoppgåver ved behov. Dette er ikkje mogleg med privat bedrift sitt personell.
- Det siste året har Arbeidstilsynet avdekka mange brot på regler om arbeidstid, bruk av uautoriserte migranter og manglande betaling av tilsette. Vilkkåra i bransjen har forandra seg dei siste tiåra. Et sentralt utviklingstrekk er at jobben i aukande grad utføres av noen tilsette i en reinhaldsbedrift og at disse konkurrerer med kvarandre om å få kontraktar. Dette kan bety forverring av arbeidsforholda. Oppdragsbedrifter vel ofte reinhaldsleverandør basert på pris og da blir det vanskelig for reinhaldsbedriftene å ta vare på sine tilsette og deira helse.
- Fokus på uønsket deltid – vi trenger stillingar og fleksibilitet slik at tilsette som ynskjer det kan få større stillingsprosent.

Fagforbundet fortsetter: Ein reinhaldar på Storebø skule har fått 100 % stilling, kombistilling med reinhald og skuleassistent. Då det er same arbeidsgjevar som har ansvar for desse stillingane vert det mogleg å tilpasse stillingane. Dette er ikkje ein sjølvsagt ting dersom reinhald vert privatisert. Denne personen vil og måtte ha to arbeidsgjevarar å forholde seg til. Andre har jobb utanom som er tilpassa stillinga i kommunen, dette kan verta vanskeleg dersom dei får store endringar. Andre kommunar har prøvd ut kombistillingar i skole med gode tilbakemeldingar. Kringlebotn skole i Bergen fikk arbeidsmiljøpris med bakgrunn i de gode løysingane. Skolen har også frå den opna i 1994, lagt stor vekt på at alle skal arbeide

med elevane for bl.a. å bli mest mulig inkludert og få en best mulig tilhørighet i personalet. Derfor her vi satsa på kombinerte stillingar. Reinholdarane er også assistentar i SFO, bl.a. i midttimen. Miljøarbeidaren er vaktmeister og assistent både i skolen og SFO. Dette sikrar varierte og interessante jobbar som også er så store at de kan leve av dei.

Politikarar i heile landet, også i Austevoll har hatt fokus på retten til heiltids stillingar, dette er noe vi skal jobbe med i Austevoll kommune. For å kunne tilby alle som ynskjer det større stilling trenger vi kombistillingar. Dess fleire tenester vi privatiserer dess verre vert det å lage kombistillingar.

Kan ein spare noko på å privatisere?

Den største utgifta Austevoll kommune har i forhold til reinhald er lønskostnadane. Reinholdarane er den gruppa som har lavast løn, dei er alle løna etter ramme A, for assistentar. Ein kan ikkje sjå at det kan verta billegare om reinholdet vert privatisert. Det vert då dei tilsette som får belastninga ved en eventuell privatisering. Dei siste åra har ein redusert timer på reinhald (meir bygg pr. reinholdar, sjå døme frå Selbjørn pleie- og omsorgsenter) Færre timar til vask kan gje innsparing, resultat vil bli dårlegare reinhald.

Frå Selbjørn pleie- og omsorgsenter, Avd.leiar Rakel Bjånesøy: På Selbjørn po-senter er det for tida 2 personar som deler på reinholdet på institusjonen, og begge desse er i tillegg postvertar. Stillingane deira er på 54 % og 56,9 %. Det vert berre utført reinhald 3 dagar i veka , noko som etter vår meining er for sjeldan med tanke på hygieniske prinsipp. Etter omorganiseringa i 2004 vart timeantall på reinhald redusert frå 2 personar 5 dagar i veka, til 1 person 3 dagar i veka.

Frå Selbjørn skule, rektor Trygve Fjeld: Eg ser ikkje annan grunn til konkurranseutsetjing av reinhald enn at det er eit forsøk på å spare pengar. Men eg tviler på at det er mogleg å gjera reinholdet meir effektivt (billegare) dersom ein samstundes skal halda oppe god kvalitet i det utførte arbeidet. Framleis er det slik at reinholdarane har eit nært tilhøve til jobben sin, og set si ære i å gjera godt og samvitsfullt arbeid. Dei kompenserer òg for ein del av den mangelfulle vaktmeistertenesta ved at dei har dagleg tilsyn med nær sagt kvar krok av skulen.

Mange av dei stillingane reinholdarane går i på sjukeheimane er kombistillingar, dvs. at de også har andre arbeidsoppgåver til dømes, postvert, servicemedarbeidar og pleiemedhjelpar. Privatiserer me reinholdet vil kommunen sitte igjen med mange arbeidsoppgåver som det er vanskelig å få folk til å ta. Me mister noko av den fleksibiliteten som reinholdarane er med på å oppretthalda. Et døme frå helse- og sosial. Når tilsette i pleie blir akutt sjuk og ikkje kan komme på jobb, kan avdelingsleiar be reinholdar om å gå inn i stell slik at pasientane får nødvendig hjelp og blir minst mulig skadelidande. Ved ferieavvikling/permisjonar vert reinholdarar brukt i pleie, mens ein kan nytte ufaglærte ferievikarar til reinhald. Denne fleksibiliteten blir borte dersom private skal overta reinhald. Mange vaksne kvinner har tatt helsefaglig utdanning de siste årene, mange av desse starta sin karriere med reinhaldsoppgåver på sjukeheim / i heimesjukepleia. Gradvis har det blitt meir og meir pleie og dette har ført til at de har tatt helsefaglig utdanning. Med andre ord reinholdar/ assistentstillingane har gitt Austevoll kommune mange dyktige helsefagarbeidarar. Behovet for dette vert ikkje mindre med åra. Innanfor skulen er erfaringane i tråd med det som allereie er skissert.

Frå fysioterapitenesta, leiande fysioterapeut Camilla Paulsen: For fysioterapitenesta sin del vil vi ikkje vere tent med konkurranseutsatt reinhald. I dag har vi ein assistent som jobbar på

Storebø Skule, 30% av stillinga er som assistent for eit barn, altså under fysioterapitenesta (på skulen og hos fysioterapeut på Storebø), og 70% er som vaskehjelp på skulen. At assistenten jobbar på skulen gjorde det mulig å rekruttere henne til denne stillingen i utgangspunktet. Vi har hatt store rekrutteringsproblem til assistentstillingar. I periodar inneberer assistentstillinga på Storebø at man jobbar frå 8-10 om morgonen og frå 13.30 - 14.30. Møteverksemd og koking av utstyr kjem i tillegg. For oss vil det vere utrolig vanskeleg å få inn ei ny i stillingen dersom den ikkje kan kombineras med anna arbeid på skulen. Dersom denne tilsette får jobb eit anna sted ser eg ikkje det som sannsynlig at denne stillingen kan kombineras. Den tilsette reinhaldaren vaskar på skulen og er fleksibel og tilgjengeleg, og vi klarer på den måten å gje eit barn ei stabil og god oppfølging. Det bekymrar meg dersom dette bornet nok ei gong må byte bort ein god assistent som då gjerne ikkje kan arbeide 2 gonger for dagen når bornet verkeleg treng det. Så for fysioterapitenesta sin del så kan eg berre tala i mot ei konkurranseutsetting.

Frå Storebø skule, Rektor Bjørn Kristian Bjånesøy: Reinhaldsfunksjonen er god slik me har det i dag. Me får til fleksible løysingar med eit dyktig og positivt reinhaldskorps. Reinhaldarane me har i dag er svært fleksible. Er til dømes eit klasserom tomt e.l grunna aktivitetar, hiv dei seg rundt og reingjer dei tomme lokala. Syner og stor vilje til å ta eit ekstra tak i samband med at skulelokala ofte er utleigd i helgane, noko som fører til ekstra slitasje og meir arbeid for reinhaldarane. Reinhaldarane jobbar og i kombinerte stillingar som assistentar. Dei kan ta ein del tilfeldige vikartimar som dukkar opp på kort varsel. Denne fleksibiliteten er eg redd vil forsvinne om det kjem inn private aktørar og skal overta reinhaldet. Vil difor på det sterkaste tilrå at ein held fram med den løysinga me har i dag.

Vurdering:

Sentraladministrasjonen meiner at argumenta som går igjen om fleksibilitet og stillingar som kombinerast med anna arbeid, er av dei ein bør legge mest vekt på i saka. Ein ser heilt klart fordelar ved at ein som arbeidsgjevar kan nytte seg av kompetansen til disse arbeidstakarane og innan andre områder enn reinhald. Det er ikkje nokon andre grupper i vår arbeidsstokk som kan gå inn på denne måten, både innan helse- og sosial og i skulen. Ut i frå det sentraladministrasjonen har fått av tilbakemeldingar frå leiarane og representant for den største arbeidstakarorganisasjonen i kommunen, vil rådmannen ikkje tilrå å gå inn for at reinhaldet vert konkurranseutsett, då det er lite truleg at ein vil få til store innsparingar.

Nye opplysningar i saka

Saksutgreiing:

Vurdering:

ADMINISTRASJONSSJEFEN SITT FRAMLEGG TIL VEDTAK:

.....