



Innspill- til Utredning av oppgavefordelingen mellom bydeler og kommunen sentralt- anmodning om innspill fra forhandlingssammenslutningene.

YS-K Oslo takker for muligheten til å komme med innspill.

Det er et stort og viktig arbeid som skal sees på, og i den forbindelse vil vi som organisasjon understreke viktigheten av Oslo kommunes rolle ovenfor de ansatte, både når det gjelder å legge til rette slik at ansatte får gitt et godt tjenestetilbud, men også kommunens ansvar i forhold til ivaretagelsen av de ansattes arbeid- og lønnsvilkår. I innspillet fra oss vil vi derfor komme innom dette temaet under spørsmål tre.

1. Er det oppgaver som i dag ligger til etatene, foretakene eller kommunen sentralt som kunne vært løst bedre dersom de lå på bydelsnivå? Hvorfor?

- Sykehjemsetaten vs. bydelene: I forhold til sykehjem og helsehus, ser vi bla utfordringen med at bydelens kjøp av plasser styres av bydelens økonomi, noe som er uheldig i forhold til at kriteriene ved tildelingen av plass blir vurdert forskjellig fra bydel til bydel. Samtidig ser vi fordelene med at sykehjemmene ligger i en felles etat, det gjør at tjenestetilbudets innhold blir mere likt, og tilstrebbelsen med å gi likeverdige tjenester på sykehjemmene/helsehusene blir bedre ivare tatt fra en etat, uavhengig hvilken bydel sykehjemmet lokalt ligger i. Vi mener tildelingen av sykehjems plasser bør ligge lokalt hos bydelene, men at det bør ses på en modell som i større grad er styrt ut ifra innbyggernes behov for sykehjems plass enn ut ifra bydelens økonomi, eks. sykehjemmene får tildelte midler ut ifra drift av antall plasser, og bydelene slipper kjøp av plasser.
- Bydelshus: Vurdere bydelshus i alle bydeler, for å samle tjenester i én fysisk lokasjon og forenkle tilgangen til innbyggernære tjenester.

2. Er det oppgaver som i dag ligger til bydelene som kunne vært løst bedre dersom de lå hos etatene, foretakene eller kommunen sentralt? Hvorfor?

YS-K Oslo/ Delta ønsker å understreke viktigheten av å ha lokal tilhørighet og nærhet til tjenestene i bydelene, samtidig ser vi at det kan skape utfordringer ved å tilby likeverdige tjenestetilbud. Det er en rekke tjenester som er bydelsovergripende og som innbyggere i Oslo skal motta eller har krav på, og som i dag er overlatt til bydeler med ulik størrelse, ulik økonomi og ulik praksis. Her knyttet til disse tjenestene bør myndighetsområdet vurderes organisatorisk sentralisert for å sikre likeverdige tilbud, men utførelsen av tjenesten bør fortsatt ligge hos bydelene.

- Hjelpemiddelsentralen administreres av bydel Bjerke, men man er avhengig av vedtak hos sitt lokale NAV-kontor for å kunne benytte. Det gir veldig ulike saksbehandlingstider og ulike utfall av vedtak.
- Koordinering av f. eks arbeidstreningstiltak og «Inkluderende rekruttering»
- Kommuneoverlege / bydelsoverlege;
Kunne tilsynsmyndighet som denne funksjonen utfører utføres av andre? Ulike bydeler med ulik økonomi og kapasitet gir skjeve utslag og manglende likebehandling.
- Velferdsteknologi: Forvaltning og drift og vedlikehold;
Det er u hensiktsmessig at hver bydel for seg skal håndtere drift og vedlikehold av



velferdsteknologiske verktøy som benyttes av alle. Dette burde håndteres enhetlig og sentral for å sikre høy kompetanse, godt fagmiljø og effektiv bruk av ressurser.

- Forvaltning av fagsystemer;
Ett eksempel: Oslo Origo utvikler nye fagsystemer for virksomhetene. Når virksomhetene overtar systemansvaret, er det «dobbel opp» med vedlikeholds- og driftsressurser. Man må enten overlate forvaltning og drift av systemet helt og holdent til virksomhet eller ha en sentral enhet for forvaltning av fagsystemer som benyttes av flere virksomheter. (Eksempel Helsedata og Bo hjemme lenger i Helseetaten).
- Kommunal gjenbrukssentral/gjenbrukshall-lager for overskuddsmøbler og interiør. I dag har man et system hvor virksomheter kan komme og hente div. fra kommunale bygg som skal tømmes, men man mangler et felles lager hvor man kan oppbevare det som blir til overs, og som andre virksomheter ved en senere anledning kan ha nytte av, i stedet for at det blir kastet. Et lager hvor kommunens virksomheter kan hente div. fra. Stede kan driftes av kommunen selv, eks. med verksted for enkel reparasjon/vedlikehold i tillegg til lager. Koordinering av f. eks arbeidstreningstiltak og «Inkluderende rekruttering», sommerjobb for ungdom osv. Dette er et bærekraftig tiltak for kommunen.
- Sentrallager for forbruksartikler / distribusjonssentral for post, pakker, varelevering
I stedet for at alle bydeler, etater og virksomheter hver for seg bestiller «småvarer» levert flere ganger i uken, med ulike distribusjonsmodeller, kunne det kanskje vært et slag sentrallager a la ASKO der alle hyppig brukte varer kunne distribueres i større volum ut til virksomheter – f. eks geografiske soner. Dette er også et bærekraftig tiltak.
- Alt som har med eiendom, eiendomsforvaltning, vedlikehold og drift av eiendom bør ligge i én etat. I dag er f. eks ansvar for skolebygg fordelt mellom Oslobygg og ASA (avdeling for skoleanlegg) i UDA (Utdanningsadministrasjonen). Den enkelte skole leier skolebygg av Oslobygg, som har ansvar for yttervegger, mens ASA er skolens kontaktpunkt for innervegger. Ansvar for drift og vedlikehold av bygg som bebos av tjenester bydelene ligger både i bydel og i Oslobygg, dette oppleves som ulogisk og rotete.

3. På hvilke områder kan samarbeidet mellom bydelene og etatene/foretakene styrkes, og hvordan?

- En del innbyggere vil trenge spesialtilpasset botilbud gjennom hele livet, og bydelene skal sørge for at det er riktig tilpasset med kompetente ansatte. Behovet for tjenester kan endre seg, og det kan være vanskelig for en bydel å dekke alles behov innen samme bydel. Bør det derfor ses på et samarbeid rundt «helsetjenester» eks. boliger for de med forskjellige fysiske behov eller innen psykiatri? Viktige temaer i et slikt samarbeid mellom bydelene er bla. om innbyggere med spesialtilpasset bolig skal bo på samme stede hele tiden, hva med sammensetningen av beboere når behovet endres, hvilken kompetanse vil kreves, eller skal man ha spesialboliger med ansatte som innehar spesialkompetansen ut ifra hvem boligen er for, eks. for barn, voksne, psykiatri osv.?
- I årene som kommer vil Oslo kommune stå ovenfor viktige samfunnsendringer blant annet knyttet til demografi og at det blir flere eldre. Utviklingen viser til at det bli stadig mer utfordrende å rekruttere og beholde personell i kommunale helse og omsorgstjenester. For at kommunen skal kunne tilby gode og likeverdige tjenester, så er man avhengig av gode fagmiljøer og kompetente ansatte. YS-K Oslo/ Delta mener derfor det i denne sammenhengen er viktig å se på bla. arbeidsrelaterte spørsmål knyttet til heltid, oppgavedeling, kompetanseutvikling og lønn blant ansatte.



- Innenfor flere områder ser vi at både bydeler, etater og foretak har behov for samme kompetanse. Oslo kommune som én arbeidsgiver bør vurdere en bedre harmonisering og samordning rundt bruken av bla stillingskoder, lønnspolitikk, livsfasepolitikk og andre tiltak for å unngå å miste verdifull kompetanse som det tar fryktelig lang tid å bygge opp igjen, og slik at virksomhetene slipper å kjempe mot hverandre.
- Det er viktig å beholde kompetanse i Oslo kommune. Muligheter for hospitering på tvers av foretak, etater og bydeler må styrkes. Aktivt benytte intern rekruttering ved fratredelser for å slippe til og videreutvikle yngre kompetanse.
- Det er også viktig å se på dimensjonering av utdanningsmuligheter ut ifra arbeidslivets behov, slik at man klarer å sikre riktige og gode tjenester til Oslos innbyggere. Flere av YS` s yrkesgrupper er bekymret for at de ikke får brukt hele sin kompetanse, blant annet helsefagarbeidere, helsesekretærer, ernæringskokker, aktivitører, vernepleiere og IT. Målsetningen må være en situasjon der alle yrkesgrupper får brukt sin kompetanse på best mulig måte og utfyllt hverandre. Rett person på rett plass.
- YS-K Oslo vil understreke ansvaret Oslo kommune/fylke har med å ivareta disse utdanningene i fremtida. Det å styrke yrkesfagenes posisjon er en viktig del av dette arbeidet, blant annet gjennom å vise frem yrkesfagene for barn og unge.
- Det lokale partssamarbeidet på den enkelte arbeidsplass må også styrkes. Mange av de viktigste løsningene finner man ikke sentralt, men på den enkelte arbeidsplass. Dette må innebære i tett og god involvering av tillitsvalgte.

Vi ser frem til det videre partsarbeidet på dette viktige området.

Vennlig hilsen

Mona Bjørnstad

Leder Delta Oslo Kommune/YS-K leder Oslo