

Møteinnkalling

Utvalg: Organisasjonsutvalget

Møtested: Rådhuset

Dato: 25.11.2014

Tidspunkt: 08:00

Forfall med angivelse av forfallsgrunn bes meddelt politisk sekretariat, telefon 75 55 50 13, e-post: pol.sek@bodo.kommune.no så tidlig at varamedlem kan innkalles med rimelig varsel.

Varamedlemmer møter kun etter særskilt innkalling.

Dagsorden

Godkjenning av innkalling, sakliste, protokoll fra 14.10.2014.

Jevnlige orienteringer

Sykefravær/nærvær/jobbing

Rekruttering

Omdømme som arbeidsgiver

Kompetanseutvikling

Saksnr	Innhold
PS 14/18	Arbeidsreglementet - endringer
PS 14/19	Referatsaker
RS 14/6	Samhandlingsprosjektet - fase 1
PS 14/20	Oppstart Bodø kommunale eiendommer KF
PS 14/21	Fastsetting av rådmanns lønn (unntatt off. jfr. fvl. §23)

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
14/18	Organisasjonsutvalget	25.11.2014

Arbeidsreglementet - endringer

Forslag til vedtak

1. Arbeidsreglementets pkt 1 bokstav g om bierverv endres slik: Teksten

«Ansatte plikter ved tilsettingen å informere arbeidsgiver om eventuelle andre stillinger/bierverv. Tiltredelse i andre stillinger eller oppstart av bierverv avklares med leder»

byttes ut med

En ansatt i Bodø kommune kan ikke ha biarbeid, verv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens interesser, eller som er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

Arbeidstaker og kandidat til ledig stilling skal informere kommunen om biarbeid, verv og/eller annet lønnet oppdrag m.v. som vedkommende bør forstå kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

Kommunen avgjør om stillingene og/eller verv vs stilling er forenlige. Dersom kommunen finner at bistillingen eller vervet ikke kan forenes med den kommunale stillingen må arbeidstaker (eller kandidat til ledig stilling) foreta et valg mellom den kommunale stillingen og biervervet/vervet. For det tilfelle at arbeidstaker/kandidat til ledig stilling ikke vil foreta slikt valg, kan kommunen ha saklig grunn for oppsigelse fra den kommunale stillingen, alternativt saklig grunn for å fravike kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetting.

Informasjonsplikten for ansatte ivaretas ved at arbeidstaker oppdaterer CV i kommunens dataprogram for personalforvaltning (Visma).

2. Arbeidsreglementets pkt 6 bokstav f om ansattes yringsfrihet endres slik:

Teksten

«Alle ansatte i kommunen har full yringsfrihet som privatpersoner. Den enkelte har selv et ansvar for å presisere at man uttaler seg som privatperson i saker innenfor Bodø kommunes arbeidsområde. Kritikkk som gjelder eget fagområde og egen arbeidsplass skal søkes løst tjenestevei. Ansatte skal opptre lojalt ovenfor politiske og administrative vedtak»

byttes ut med

«Alle ansatte i kommunen har yringsfrihet. Arbeidstakere plikter imidlertid å opptre lojalt overfor politiske og administrative vedtak.

En ansatt bør som hovedregel informere sin leder først før vedkommende ytrer seg offentlig om eget fagområde og/eller egen arbeidsplass. Dersom arbeidstakeren uttaler seg i kraft av sin stilling gjelder de regler som er presisert i bokstav d og e.

Det er ønskelig at arbeidstaker som uttaler seg offentlig gjør klart om vedkommende uttaler seg som Bodø kommune eller på egne vegne.

Dersom det er snakk om varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2-4 forventes det at den ansatte benytter seg av kommunens interne rutiner for varsling før en eventuell offentlig varsling finner sted»

3. Dette vedtaket legges frem for bystyret til orientering.

Sammendrag

Administrasjonen har erfart at arbeidsreglementet er utilstrekkelig/upresist i sine formuleringer på to punkter:

1. Reglementets pkt. 1 bokstav g - bierverv og
2. Reglementets pkt. 6 bokstav f - ansattes ytringsfrihet

Av den grunn foreslår administrasjonen at ordlyden endres slik at reglementet blir tydeligere, og enklere å praktisere.

Vurderinger

1. Bierverv

Med bierverv menes annet lønnet arbeid eller oppdrag en arbeidstaker har hos en annen arbeidsgiver enn sin hovedarbeidsgiver. Hovedarbeidsgiver er den arbeidsgiver der den ansatte har størst stillingsbrøk. For herværende sak vil dette normalt være Bodø kommune.

Gjeldende arbeidsreglement lyder slik:

Ansatte plikter ved tilsetningen å informere arbeidsgiver om eventuelle andre stillinger/bierverv. Tiltredelse i andre stillinger eller oppstart av bierverv skal avklares med leder.

Arbeidstaker plikter å informere sin leder om annet lønnet arbeid vedkommende har i tillegg til sin stilling i kommunen. Dette av hensyn til kommunens ansvar for arbeidstakerens helse, og for å gi kommunen en mulighet til å føre kontroll med situasjoner der det kan oppstå interessekonflikter mellom kommunen og den andre arbeidsgiveren som følge av at begge sysselsetter samme arbeidstaker. I noen tilfeller kan biarbeidet representere et brudd på prinsippet om offentlige tjenestemenns habilitet.

Arbeidstaker plikter også å informere sin leder om eventuelle verv arbeidstaker har, og som vedkommende må forstå kan ha betydning for ansettelsesforholdet i kommunen. Her er det særlig hensynet til tjenestemannens habilitet som danner grunnlaget for pålegget om å informere arbeidsgiver om slike verv.

Administrasjonen har avdekket at ansatte har tolket ordet «avklares» som ensbetydende med «informert om». Dette er ikke en riktig forståelse av reglementet. En «avklaring» krever to aktører; den som informerer og den som responderer aktivt på informasjonen. For øvrig er ikke informasjon alene tilstrekkelig. Dersom bestemmelsen skal gi mening, må informasjonen ledsages av arbeidsgivers *aksept* i forhold til det bestemte bierverv eller verv den ansatte har.

Dersom kommunen ikke kan gi slik aksept må den ansatte (eller kandidaten til den ledige stillingen) gjøre et valg med hensyn til hos hvilken arbeidsgiver vedkommende skal ha sitt tilsetningsforhold, alternativt om det verv som er uforenlig med den kommunale stillingen skal opprettholdes. For det tilfelle at allerede ansatt medarbeider ikke vil foreta slikt valg vil det danne grunnlag for saklig oppsigelse fra kommunen. Tilsvarende vil kommunen ha saklig grunn for å fravike kvalifikasjonsprinsippet dersom den best kvalifiserte kandidaten til en ledig stilling ikke vil oppgi annen stilling eller verv som ikke kan forenes med tilsetting i kommunen.

Ordet «erverv» er heller ikke tilstrekkelig alene fordi det bare fanger opp annet *arbeid*. Kommunen må også sørge for at ansatte ikke innehar *verv* (både lønnede og ulønnede) som kan komme i konflikt med kommunens interesser eller tjenestemannens behov for legitimitet i sin offentlige stilling.

På denne bakgrunn foreslås dagens reglement endret slik:

En ansatt i Bodø kommune kan ikke ha biarbeid, verv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens interesser, eller som er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

Arbeidstaker og kandidat til ledig stilling skal informere kommunen om biarbeid, verv og/eller annet lønnet oppdrag m.v. som vedkommende bør forstå kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

Kommunen avgjør om stillingene og/eller verv vs stilling er forenlige. Dersom kommunen finner at bistillingen eller vervet ikke kan forenes med den kommunale stillingen må arbeidstaker (eller kandidat til ledig stilling) foreta et valg mellom den kommunale stillingen og biervet/vervet. For det tilfelle at arbeidstaker/kandidat til ledig stilling ikke vil foreta slikt valg, kan kommunen ha saklig grunn for oppsigelse fra den kommunale stillingen, alternativt saklig grunn for å fravike kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetting.

Informasjonsplikten for ansatte ivaretas ved at arbeidstaker oppdaterer CV i kommunens dataprogram for personalforvaltning (Visma).

2. Ytringsfriheten

a. Grunnloven § 100

Ytringsfriheten reguleres av grunnloven § 100. Denne lyder som følger

«Ytringsfrihet bør finne sted.

Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov.

Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.

Forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler kan ikke benyttes med mindre det er nødvendig ... Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale.»

Det er sikker rett at ordet «bør» i Grunnlovens § 100 skal tolkes som «skal» i dag.

Ytringsfriheten regulerer bare ytringer i det offentlige rom. I arbeidsforhold grenser ytringsfriheten mot arbeidstakers lojalitetsplikt. Ytringsfriheten kan bare begrenses dersom «tungtveiende hensyn» er til stede.

Ytringsfriheten gjelder for alle i det norske samfunn, uavhengig av rolle, med mindre særlige grunner kan forsvare en begrensning. Slike særlige grunner må bero på en konkret vurdering. For herværende sak er det eventuelle begrensninger i ytringsfriheten som følge av tilsettingsforholdet som er gjenstand for vurdering.

Utgangspunktet er at arbeidstakere har rett til å ytre seg om arbeidsgivers forhold. Arbeidstakere har således det samme vernet som andre borgere.

Det er imidlertid bare adgangen til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet av ytringsfriheten. Arbeidsgiver står fritt til å bestemme hvem som skal uttale seg *på vegne av virksomheten* og hva som skal sies. Om en ansatt må anses å ha ytret seg på egne eller arbeidsgivers vegne, vil derfor kunne være avgjørende ved vurderingen av om en ytring er rettmessig. Kommunen har i sitt

reglement angitt prosedyrer som regulerer hvem som skal ytre seg i media på kommunens vegne. Slik regulering berører ikke den ytringsfrihet den enkelte medarbeider har som sådan. Det er forskjell på om det er Bodø kommune som uttaler seg, eller om det er ansatt NN. Av den grunn er det nødvendig og saklig av kommunen i reglements form å anmode om at ansatte tydeliggjør hvem han/hun ytrer seg som; som kommune eller på egne vegne.

Arbeidstakere må tåle visse begrensninger i ytringsfriheten for uttalelser de kommer med på egne vegne. Det følger av Grunnloven § 100 at slike begrensninger krever et særskilt rettslig grunnlag. Dette kan være lovfestede begrensninger, for eksempel taushetsplikt eller den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i alle arbeidsforhold.

Lojalitetsplikten innebærer at ansatte har plikt til å opptre lojalt i forhold til den virksomheten de arbeider i. Dette betyr imidlertid ikke at arbeidsgiver har fri adgang til å regulere eller sanksjonere ytringer som ansatte fremsetter på egne vegne. Tilgang til informasjon og en informert offentlig debatt er viktig for et velfungerende demokrati. Ansatte vil kunne ha spesiell kompetanse, innsikt og erfaring knyttet til arbeidsforholdet. Det vil ofte være nettopp i egenskap av å ha førstehånds kjennskap til området, at den ansattes ytringer har betydning i den offentlige debatten.

Ansattes ytringsfrihet kan også bidra til å motvirke og avdekke ulovlige eller kritikkverdige forhold. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser som særskilt regulerer arbeidstakeres rett til å varsle (§ 2-4). Kriteriet for rettmessig varsling er at forholdene kvalifiserer for betegnelsen «kritikkverdig» etter en objektiv norm, og saken må ha en viss grad av alvor. Arbeidsgiver plikter å legge til rette for varsling, og kan kreve at interne rutiner følges før en eventuell offentlig varsling kan finne sted. Det er primært ikke slike ekstraordinære situasjoner ytringsfriheten er ment å regulere. Ytringsfriheten regulerer ordinære ytringer om ordinære samfunnsforhold.

Når lovligheten av en ansatts ytring skal vurderes, må formålet bak lojalitetsplikten i det konkrete tilfellet veies mot formålet bak ytringsfriheten. Ved avveiningen må det tas hensyn til at ytringsfriheten er en rettighet beskyttet av både grunnloven og den europeiske menneskerettskonvensjon, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp, som skal ivareta arbeidsgiverens interesser. Dette betyr at *eventuelle begrensninger i ytringsfriheten må begrunnes*. Begrunnelsen må være relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige. Generelt skal det mye til før lojalitetshensynet tilsier begrensninger i ytringsfriheten.

Justisdepartementet har sagt følgende i St.meld.nr.26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100 (side 110):

«Spørsmålet om hvilke lojalitetskrav som kan stilles til den ansatte uten å krenke grunnlovsvernet kan ikke bare løses ved en vurdering av hensynet til to parter – den ansatte og arbeidsgiveren. Både for privatansatte og offentlig ansatte kan det være situasjoner der bidrag fra særskilt kompetente ansatte vil være av stor verdi for den offentlige debatt og allmennhetens mulighet til å få allsidig og bred informasjon om et emne av offentlig interesse. Hensynet til arbeidsgiverens interesser kan derfor måtte vike av hensyn til den åpne informasjon og debatt i et demokratisk samfunn.»

Ovenstående er et uttrykk for at det som et utgangspunkt bare bør være ytringer som påviselig skader/kan skade arbeidsgiverens interesser på en unødvendig måte som må anses som illojale. I noen tilfeller vil heller ikke dette være tilstrekkelig til å begrense den ansattes ytringsfrihet. Dersom hensynene bak ytringsfriheten veier tyngre; almenhetens behov for informasjon, vil en ytring fra en ansatt kunne være vernet også når arbeidsgiverens interesser kan bli skadelidende. Avveiningen mellom den ansattes ytringsfrihet på den ene siden og lojalitetsplikten til arbeidsgiveren på den annen, må vurderes konkret. Det er i utgangspunktet arbeidsgiveren som må bevise at ytringen påfører eller kan påføre virksomheten skade.

Sivilombudsmannen har i sin forvaltning av grunnlovens bestemmelser lagt til grunn at arbeidsgiveren som utgangspunkt ikke har adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser. Det vises til bl.a. SOMB-2006-12 og SOMB-2007-32.

Henholdsvis sitater:

«Slik saken er opplyst for ombudsmannen, er det ingen holdepunkter for at As ytringer har skadet kommunens interesser. Time kommune har heller ikke hevdet at ytringene medførte slik risiko. Etter mitt syn har det også formodningen mot seg at et leserinnlegg fra en ansatt i en lokalavis med private synspunkter på forhold ved egen arbeidsplass, kan innebære en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiveres legitime interesser. Dette gjelder selv om ytringene oppfattes som sterkt kritiske mot ledelsen og enkeltpersoner i kommunen.»

«Ut fra det ovennevnte synes rektoren utad å ha fremstått som en som uttalte seg på egne vegne og ikke på vegne av kommunen i henhold til kommunens pressereglement. Han skrev m.a.o. sitt leserinnlegg som privatperson... Jeg viser også til at kommunen i liten grad har godtgjort at klagers opptreden og avisinnlegg påførte kommunen påviselige skader»

Ovenstående viser at det skal mye til før grensene for den ansattes ytringsfrihet er overskredet. Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, vil det vanligvis være anledning til å komme med. Det gjelder også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige.

b. Arbeidsreglementet

Erfaring har vist at kommunens arbeidsreglement i sine formuleringer ikke i tilstrekkelig grad er avklarende med hensyn til roller, ansvar og rettigheter, slik at både arbeidstakere og ledere har vært usikre på hva som er gjeldende rett. Slik usikkerhet kan medvirke til på den ene side en for streng arbeidsgiverpraksis, og på den annen side en for forsiktig arbeidstakerpraksis.

Arbeidsreglementets ordlyd i dag:

«Alle ansatte i kommunen har full ytringsfrihet som privatpersoner. Den enkelte har selv et ansvar for å presisere at man uttaler seg som privatperson i saker innenfor Bodø kommunes arbeidsområde. Kritikken som gjelder eget fagområde og egen arbeidsplass skal søkes løst tjenestevei. Ansatte skal opptre lojalt ovenfor politiske og administrative vedtak.»

Første setning presiserer at kommunens ansatte har rett til å ytre seg til media som «privatpersoner». Formuleringen danner grunnlag for å anta at kommunen med dette sikter til ansattes adgang til å uttale seg på egne vegne i motsetning til på kommunens vegne. Betegnelsen «privatpersoner» kan imidlertid lett gi inntrykk av at ytringsfriheten ikke omfatter ytringer fremsatt som fagperson, eller der ansettelsesforholdet fremgår. Som det fremkommer av det ovenstående har offentlige ansatte, som enhver annen, i utgangspunktet et vidt spillerom - både i form og innhold - for offentlig å gi uttrykk for sin mening, også om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. For å unngå en reell begrensning i ytringsfriheten fordi ansatte tolker reglementet for snevert bør kommunen vurdere bruken av begrepet «privatpersoner».

Hva som skal til for å skape slik identifikasjon mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren at en ytring ikke kan anses fremsatt på den ansattes egne vegne, vil variere og beror på en konkret *helhetsvurdering* av hvordan ytringen fremstår. Den ansattes stilling (herunder nærhet til ledelsen) og oppgaver vil kunne ha betydning for vurderingen. Øvrige omstendigheter rundt uttalelsen vil ha

betydning, så som i hvilken form ytringen er gitt, hvem som har initiert ytringen (media eller den ansatte selv), tid og sted, etc. Ombudsmannen har i flere uttalelser lagt til grunn at det ikke kan oppstilles et absolutt krav om at en ansatt uttrykkelig *må* gi uttrykk for at de fremsatte synspunkter står for egen regning og ikke arbeidsgiverens. Det må foreligge konkrete holdepunkter i det enkelte tilfellet før det foreligger slik identifikasjonsfare at den ansatte kommer i en rollekonflikt. Det er likevel formålstjenlig å gjøre arbeidstakerne oppmerksom på at de *bør* avklare sin rolle når uttalelsen faller. Slik avklaring vil også være i arbeidstakerens egen interesse, da man unngår at omgivelsene (både almenheten og arbeidsgiver) tolker inn omstendigheter (rolleforståelse) som det ikke er reelt grunnlag for å vektlegge.

For å fange opp eksisterende reglements svakheter foreslås følgende endring:

«Alle ansatte i kommunen har ytringsfrihet. Arbeidstakere plikter imidlertid å opptre lojalt overfor politiske og administrative vedtak.

En ansatt bør som hovedregel informere sin leder først før vedkommende ytrer seg offentlig om eget fagområde og/eller egen arbeidsplass. Dersom arbeidstakeren uttaler seg i kraft av sin stilling gjelder de regler som er presisert i bokstav d og e.

Det er ønskelig at arbeidstaker som uttaler seg offentlig gjør klart om vedkommende uttaler seg som Bodø kommune eller på egne vegne.

Dersom det er snakk om varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2-4 forventes det at den ansatte benytter seg av kommunens interne rutiner for varsling før en eventuell offentlig varsling finner sted»

Reglementets bokstav d og e definerer hvem i kommunen som på vegne av kommunen kan uttale seg til media om hva.

Ovennevnte forslag har ikke med ordet «privatperson». Videre angir formuleringen en alternativ tilnærming for en arbeidstaker som ønsker å ytre seg offentlig om en sak vedrørende eget arbeidsforhold. Dette alternativet er å avklare med leder hva som vil være arbeidsgivers synspunkter på en eventuell ytring, jfr «*bør informere sin leder først*». Dette må ikke forstås som en anledning til å utøve sensur, jfr «*før*», men som en kanal for konstruktiv dialog mellom kommunens ledelse og medarbeidere om saker av offentlig interesse. Manglende forhåndsdialog kan ikke danne grunnlag for reaksjoner mot arbeidstakeren.

Konklusjon og anbefaling

Erfaringer fra enkeltsaker tilsier at kommunens arbeidsreglement hva angår ansattes bierverv og ytringsfrihet er upresist. Av den grunn foreslår administrasjonen at ordlyden hva angår disse to punktene i arbeidsreglementet omformuleres slik at kommunens personalforvaltning kan utøves på et tydeligere og mer korrekt grunnlag.

Rolf Kåre Jensen
Rådmann

Per Gunnar Pedersen
HR-sjef

Saksbehandler: Marianne Bjørklund
<Vennligst ikke slett noe etter denne linjen>

PS 14/19 Referatsaker

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
14/13	Råd for funksjonshemmede	25.11.2014
14/6	Organisasjonsutvalget	25.11.2014
14/32	Komitè for levekår	27.11.2014
	Bystyret	11.12.2014

Samhandlingsprosjektet - fase 1 - gjennomføring

Forslag til innstilling:

1. Det opprettes en Barne, og familieenhet i 2015 som omfatter Familiesentrene, Helsesøstertjenesten, Fysio- og ergoterapitjenesten for barn og unge, Psykologtjenesten og Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) i Oppvekst og Kulturavdelingen.
 - Alle ansatte innen PPT 0 – 16 år samles økonomisk, personalmessig og faglig under nåværende fagleder som en egen virksomhet. PPT 6 - 16 vil fremdeles være en desentralisert tjeneste så nært barn og unge som mulig.
 - Helsesøstertjenesten vil som før ha økonomisk, personalmessig og faglig ansvar, og legges som helhet inn i den nye enheten som egen virksomhet.
 - Leder for den nye enheten skal ha overordnet personal og økonomiansvar for de to virksomhetene, samt for Fysio/Ergoterapitjenesten for barn og unge, Psykologtjenesten og Familiesentrene. Denne stillingen skal være pådriver av arbeidet i fase 2 og 3.
2. Finansiering av den nye enheten dekkes primært innen avdelingenes egne budsjetter.
3. Følgende føringer legges til grunn for oppfølgingen i fase to:
 - Arbeidet med å lage et enklere, mer rasjonelt system for de som trenger langvarig koordinert oppfølging fra flere tjenester over tid prioriteres. Dette kan innebære en endret organisering i arbeidet med individuelle planer på tvers av avdelingene, og en mulig reorganisering av støttekontaktordningen, avlastning og utvidet SFO.
 - Det skal utarbeides tverrfaglige møteplasser nærmest mulig brukerne/en dør inn. Forpliktende samhandlingsrutiner utarbeides med klar ansvars og oppgavefordeling. For aldersgruppen 0-6 år kan disse teamene knyttes opp mot familiesentrene. Fra 6 – 16 til de enkelte skolene.
 - Familiesentrenes oppgaver spisses etter en faktabasert analyse fra de ulike tjenestene som har ansvar for barn og unge i de bydelene de omfatter.
 - Barnevern, familiesenter, barnehage (herunder fagteamet) og grunnskole (herunder innsatsteamet og alternative læringsarenaer) vurderes hvordan de best skal samordne og samhandle framover.
 - Arbeidet med samhandlingsreformen koordineres med dette utviklingsarbeidet.
 - Det sees på om barne- og familieenheten på sikt skal ha ansvar for ungdom ut over 16 år.

- Endringer for Aktiv hverdag og frisklivssentralen blir framlagt som egen sak i 2015.

Sammendrag

Oppvekst og kulturavdelingen har siden 2004 hatt en stor oppvekstsatsing. En oppvekst-koordinatorstilling har vært pådriver for å få fram utviklingsprosjekter, samt utviklet nye tilbud som ikke er lagt inn i linjeorganisasjonen. Eksempler på dette er familiesentrene, tirsdagstreffet og psykologtjenesten. Disse tverrfaglige tjenestene har blitt bygd opp ut fra endrede behov for barn og unge, og har vært basert på nasjonale anbefalinger og forskning på oppvekstfeltet. Nå legger vi disse tjenestetilbudene inn i beslutningslinja. Det andre hovedoppdraget er tjenesteutvikling for barn med behov for langvarige koordinerte tjenester (Barn med særlige behov)

Kommunene har et lovmessig krav til å ha et system som ivaretar barns rett til koordinerte tjenester. Kommunene har valgt ulike modeller for å få til en effektiv utøvelse av dette ansvaret. I Bodø har tildelingskontoret som ligger i Helse og omsorg hatt dette ansvaret. Dette gjøres ved at ulike andre tjenester, hovedsakelig fra OK, eller fra foreldrene selv søker om å få en individuell plan. Tildelingskontoret besøker familien, gjør et positivt vedtak i nesten 100 % av sakene. Vedtaket sendes deretter til en person i Oppvekst og kultur som følger opp at planen blir utarbeidet i samhandling med foreldrene, det foretas et nytt hjemmebesøk og barnet tildeles en koordinator som skal følge opp planen sammen med de berørte tjenester. Vi ønsker å effektivisere saksbehandlingen sammen med de berørte parter, samt vurdere om dette ansvaret bør/skal flyttes nærmere der barnet er til daglig.

Det vil også bli vurdert om vedtak må fattes da dette er en rettighet. En skarpere sortering på behovet for individuell plan bør gjøres. Dersom kommunen endrer sin saksgang på dette området må det sikres at kommunen har en oversikt over hvem som har disse planene, og en god dokumentasjon som gjør at vi sikrer barnets rettigheter. Vi har i dag et kapasitetsproblem med utarbeidelse av individuelle planer. Denne kan reduseres betraktelig ved en effektiv omorganisering. Denne konkretiseringen bør kunne leveres før februar 2015 som en egen politisk sak.

Bodø kommune la i 2013 fram for Komite for levekår en statusrapport på Samhandlingsprosjektet. Samhandlingsprosjektets mål var å se på nye måter å øke kvaliteten på det samlede tilbudet til barn og unge med særlige behov.

«Helhetlige tjenester på individnivå innebærer at tjenestemottaker får tjenester som er godt samordnet, og som tar tak i den helhetlige situasjonen til individet, og ikke de enkelte utfordringene hver for seg. Utredningen viste at dersom kvaliteten på tjenestetilbudet til denne målgruppen skal økes, kreves det en betydelig innsats på alle nivå i organisasjonen. Problemstillingene kan kreve at det gjøres organisatoriske endringer i måten å organisere tjenester på i myndighet og ansvarsforhold.»

Prosjektet utredet ulike modeller og tallmateriale som har dannet et godt grunnlag for lederne i HO og OK som våren 2014 startet en prosess med tanke på et politisk beslutnings-grunnlag før jul.

I Komite for levekår den 16.10 2014 ble det lagt fram en referatsak 2014/5645 som skisserte framdrift og mulig retning på arbeidet:

- Det opprettes en Barne- og familieenhet som består av: Familiesentrene, Helsesøstertjenesten, fysio-ergoterapitjenesten for barn og unge og psykologene.

Begrunnelse: Dette gir en større mulighet for å få bedre koordinering mellom de ulike tjenestene, samt iverksette samordnede tiltak tidligere.

- For å sikre at kommunens spesialkompetanse i PPT brukes på rett plass til enhver tid, uavhengig av barnas alder og hvor de bor, så foreslås det i første omgang vurdert at
 - PPT 0 – 16 år skal sees samlet.
 - PPT 0 - 6 år fremdeles er samlokalisert med fagteamet, og at PPT 6-16 år fremdeles skal være desentralisert, tjeneste, med faglig koordinering og ledelse.
 - At det videre må avklares hvem som har det personalmessige ansvaret for de PPT-ansatte.
- Aktiv Hverdag og Frisklivssentralen legger opp til et tettere samarbeid, og gjennomgår sine målgrupper sammen basert på folkehelse og gruppetenkning i tilbudene. I en senere fase kan det sees på om det er naturlige forbindelseslinjer til støttekontaktordningen i miljøtjenesten.
- Ut fra samtidighetsprinsippet sees det spesielt på hvilke tverrfaglig fora og arbeidsmåter vi kan utvikle sammen med BUP og andre.
- KS sine pilarer og nye måter å ta i bruk brukerkompetansen på skal tas med inn i arbeidet til vurdering.
 - Barn og unge trenger tidlig hjelp og hjelp som virker på sikt
 - Barn og unge virker i hverdagen og må få hjelp i hverdagen
 - Barn og unge trenger tjenestenettverk – ikke tjenestekjeder
 - Det barn og unge er opptatt av – må tjenestene ikke gå glipp av
- Det søkes knyttet forskning til arbeidet for å sjekke ut om det blir et kvalitetsmessig bedre tilbud med de tiltak vi har igangsatt.

Konsekvenser

- Tiltakene skal i utgangspunktet gjennomføres innenfor avdelingenes økonomiske ramme
- Ledelse for barne- og familieenheten vurderes ved intern omorganisering.

Levekårskomiteen gav i møtet den 16.10 2014 sin prinsipielle tilslutning til arbeidet.

Det foreligger nå en enstemmig anbefaling fra begge avdelingene om et første organisatoriske grep.(Fase 1) Dette arbeidet må tas i flere faser, og forutsetter tett oppfølging i fase 2 og 3.

Det er foretatt risiko-vurdering sammen med organisasjonene. De er positive til organiseringen, men spesielt opptatt av at den nye lederen må være en person med helhetssyn. Saken har vært oppe i AMU i OK-avdelingen. Det er enighet om at det blir viktig med drøftinger med de involverte organisasjonene. Det sees spesielt på rollen og oppgavefordelingen mellom PPT og skole. De endringer som foreslås medfører ikke oppsigelser eller overtallighet. Det er bred tilslutning til hovedmodellen, og enighet om at dette må følges ytterligere opp i tett samhandling med organisasjonene (jevnfør vedlegg fra risikovurderingen og AMU-OK). AMU –HO behandler saken den 12.11.Organisasjonsutvalget behandler saken den 25.11.

Saksopplysninger

Når Bodø kommune ønsker å se på nye måter å øke kvaliteten på det kommunale tilbudet til «barn og unge med særlige behov» betraktes det som en videreføring av en stor innsats på oppvekst og levekårsfeltet over mange år. Fornyingsarbeidet sees i sammenheng med Oppvekstplanen, Rett tjeneste til rett tid, Familieveiviseren, Levekårssaken, «Vårres Unga – Vårres framtid (FN's barnekonvensjon), ny politisk organisering, og samhandlingsreformen.

Bodø bystyre vedtok i april 2011 :»I Bodø kommune skal hensyn til barn og unges levekår ivaretas på tvers av alle programområder. Det kommunale tjenestetilbudet overfor barn og unge skal fra brukernes side oppleves som helhetlig. Ulik organisasjonsmessig tilhørighet og ansvarsområder skal ikke bidra til at opplevd kvalitet på tjenestetilbudet reduseres.»

Nyere føringer for arbeidet finnes vi i kommunens strategiske samfunnsdel (2014-2026) under hovedmål 2:» Byen det er godt å bo i – mangfold, levekårs og livskvalitet.»

«og barn og unge med særlige behov stiller ekstra krav til kommunal tilrettelegging, da de ofte har behov for sammensatte og koordinerte tjenester. Bodø kommune vil derfor vurdere nye måter å øke kvaliteten på det samlede kommunale tilbudet til barn og unge med særlige behov.»

Som et ledd i arbeidet er det hentet inn eksempler /erfaringer og forskning på mulige veivalg for kommunen. Dette viser at denne problemstillingen er det mange kommuner som leter etter gode svar på. Arbeidet er blitt intensivert i år, blant annet på grunn av samhandlingsreformen.

Kommunenes sentralforbund (KS) har invitert kommunene med på et prosjekt «God samhandling» som er drahjelp i arbeidet med samhandlingsreformen. Kommunen deltar i prosjektet som har samme overordnede mål som Bystyret vedtok i 2011 (se ovenfor)

Vurderinger

Som tidligere vedtak og utredninger viser så er det en felles forståelse fra politisk, administrativt hold, de tillitsvalgte og ikke minst fra brukerne om at vi har et forbedringspotensiale for barn med særlige behov.

Gjennom dokumentasjon/brukermedvirkning i prosjektene «rett tjeneste til rett tid» og «familieveiviseren» kom det fram at for mange familier med barn som trenger langvarig koordinerte tjenester opplever at:

1. Tjenestene er for dårlig koordinerte i kommunen.
2. Samhandlingen mellom spesialisthelsetjenestene og kommunen er ikke god nok
3. Saksbehandlingen tar for lang tid
4. Tiltakene er ikke alltid tilpasset det de har behov for.
5. Tiltakene kommer ikke i gang tidlig nok

Hva må til for å lykkes med denne tjenesteutviklingen?

Mange kommuner strever med og har søkt ulike løsninger for å bli bedre på dette området. Flere modeller er utviklet. Det er ikke en organisatorisk modell som skiller seg ut, men KS har ved hjelp av Møreforskning kommet fram til en del faktorer som er avgjørende for at slik organisatoriske grep skal lykkes. Av de 80 utviklingsprosessene som har blitt bedre i sin tjenesteproduksjon så har de noen suksesskriterier:

- a. **Ledelsesforankring (90%)**

Her er ledelsesforankringen av de berørte tjenestene i kommunen 100 %

b. **Kompetanse i tjenestene (89%)**

Bodø kommune har god kompetanse på feltet, nå lager vi muligheter for bedre samhandling.

c. **Felles etablerte møtearena**

Dette skal på plass i fase to i prosjektet.

Den klassiske måten kommunene har arbeidet på er at hver tjeneste avgrensner hva den kan bidra med, og sender saken videre til neste tjeneste (tjenestekjedepriippet)

Her tar man utgangspunkt i den tjeneste som brukeren kommer i kontakt med, og evt. blir henvist til neste tjeneste. Henvisningen tar tid, det kan bli dårlig koordinert fra brukernes ståsted, men kan være hensiktsmessig fra sektorsynspunkt.

Det motsatte er å lage et system for samtidighet med de personene som brukerne mener er relevante å ha med, disse skal kunne gjøre de nødvendige avklaringer i møtet. KS støtter samtidighets-tenkningen i oppbygging av nye systemer. Dette vil ligge i bunn når nye tverrfaglige møteplasser skal etableres.

d. **Kjennskap til hverandres tjenester.**

Dette er godt etablert på ledernivå.

Hvordan vil denne organisasjonsmodellen kunne gi en bedre tjeneste til brukerne?

Den vil kunne gi mulighet for bedre koordinering og samtidighet av de resurser vi har til rådighet. Saksbehandlingen kan bli raskere, og tiltakene bedre tilpasset brukernes behov uavhengig av forvaltningsnivå på tjenestene.

- **Vår modell er inspirert av Asker kommune.** Så langt har Asker lyktes godt med de mål de har satt seg. En viktig erfaring derfra var at de dannet en Barne og familieenhet med flere tjenester som blir koordinert av en leder.
- **RKBU (Regionalt senter for barn og unge, tilknyttet Universitetet i Tromsø)** har fulgt deres prosess over tid, og lager fortsatt rapporter på resultater derfra. De kan også tenke seg et samarbeid med Bodø kommune. Dette fordi vi gjør noen av de samme grep som Asker, men i tillegg har vi familiesentrene i førstelinjen. BKPU har delansvar på nasjonalt nivå når det gjelder å utvikle familiesentermodellen i Norge. Spesielt interessant blir dette for oss i fase to hvor vi lager nye møteplasser nær brukerne.

Hvordan måle at vi har fått løst oppgavene bedre enn før med de grep vi gjør?

KS-prosjektet

Det er 5 konkrete forbedringsområder. I KS-prosjektet presenteres det ny metodikk for hvordan vi kan få sjekket ut fra brukerståsted om de systemene vi bygger opp samlet sett gir en bedre tjeneste. Disse eller andre systemer må vurderes brukt, slik at vi kan få evaluert arbeidet.

Samhandlingsreformen

Vi koordinerer dette arbeidet med Nordlandssykehuset for å sikre at dette sikrer en god vei inn og ut av spesialisthelsetjenesten. Felles tallmateriale analyseres og gode ansvarsavklaringer i henhold til ny oppgavefordeling sikres her.

Forskning

Nordlandsforskning har søkt om midler for å følge utviklingen.

Samarbeide med RKBU

Konklusjon og anbefaling

Ved å gjøre organisatoriske grep i denne saken så legger vi nå i grunnlaget for en bedre tjenesteutvikling for barn med behov for langvarige sammensatte tjenester. Videre blir Familiesentrene og psykologene lagt inn i linja under en Barne, og familieenhet.

Fase 1.

Omhandler vedtakspunktene 1 – 2. Disse grep legger til rette for bedre samordning og koordinering av ressurser, og dermed en mer effektiv organisasjon i forhold til oppgaveløsning. Disse grepene er det en høy grad av konsensus om, og bør kunne komme på plass i første halvdel av 2015.

Fase 2

Omhandler vedtakspunkt 3. I tillegg til de punktene som er nevnt omhandler risikovurderingen flere aktuelle forslag som bør tas med i det videre arbeidet både i forhold til tjenesteutvikling og konsekvenser for ansatte. (Se vedlegg)

Arbeidet med utvikling av fase to bør starte parallelt med gjennomføringen av fase 1 med tanke på en politisk sak før sommeren 2015. I saken må det legges fram hvilke indikatorer vi skal utarbeide for å måle effekt av de endringene vi gjør. I første omgang kan de 5 forbedringspunktene i saksframlegget være indikatorer nok i forhold til tjenesteutviklingen som må skje på bakgrunn av de organisatoriske grep vi gjør.

Fase 3

Vedlikeholde /etterspørre/analysere om vi har nådd de mål som ble satt, justere ved behov. Viktig å utvikle en kultur med forståelse for at endring av organisasjonen på bakgrunn av endrede behov i befolkningen vil være en kontinuerlig prosess.

Rolf Kåre Jensen
Rådmann

Ingunn Lie Mosti
Kommunaldirektør for Helse
og Omsorg

Arne Øvsthus
Kommunaldirektør for Oppvekst
og kultur

Saksbehandler: Henny Aune

Trykte vedlegg:

1. Risikoanalysen
2. Organisasjonskartet
3. Referat fra AMU -OK

Dato: 05.11.2014
Saksbehandler: Henny Aune
Telefon direkte: 75 55 60 44
Deres ref.:
Løpenr.: 70559/2014
Saksnr./vår ref.: 2014/5645
Arkivkode:

Risikovurdering Samhandlingsprosjektet 2014.

Tilstede: Kristin Schenken Navjord (de første 45 min av møtet) Ergoterapiforbundet og Bård Ottar Brekkan, Fysioterapiforbundet, Anders Eivik, FO-klubben, Trond Are Fjordtun, Utdanningsforbundet, Tor Erlend Nordhus, Sykepleierforbundet, Bjørg Apeland som sekretær og Henny Aune, Oppvekstkoordinator.

Forslag til reorganisering ble lagt fram.

Kvalitet :

Alle organisasjonene var i utgangspunktet positiv til denne modellen så langt som den nå er utviklet. Den kan medføre et bedre tjenestetilbud., men organisasjonene var opptatt av at følgende momenter ble med i det videre arbeidet slik at intensjonene blir fulgt opp, og at merknadene følger saken.

- Sykepleierforbundet tok opp om navnet på den nye enheten burde ha ordet forebyggende med, da dette er veldig relevant for tjenesten. Forslag :»Barne,familie og forebyggingsenhet» BFF
- Viktig at det i fase 2 følges opp med avklaring av koordinerende enhet. Det var enighet om at dette var en forutsetning.
- Prosessen må følges tett opp framover dersom det skal lykkes.
- I risikovurderingen fra det forrige samhandlingsprosjektet så var en av de største risikofaktorene at ikke lederne var tilstrekkelig medvirkende, og ikke hadde samme syn på veien videre. Derfor var det viktig for NSF å spørre om dokumentet denne gangen er forankret i ledergruppen og at deres synspunkt er kommet tydelig fram.
- Alle lederne er nå enige om veien videre, og har vært aktivt medvirkende.
- Ved intern utlysning av leder for den nye enheten er det av avgjørende betydning at personen har et helhetssyn, og ikke bare representerer sin sektor dersom det er en fra de berørte sektorer som får stillingen. Det var stor enighet om dette. En felles gjennomgang av utlysningstekst og vanlig tilsettingsprosedyre vil kunne sikre dette.
- Det må utarbeides felles overordnede retningslinjer for prioritering av ulike barn/problemområder. «Barne- og familieenheten bør ha en felles holdning i forhold til hvilke grupper som skal prioriteres «.(Ergoterapitjenesten)
- Det var i utgangspunktet tilslutning til samtidighetsprinsippet, og at en analyse områdevis med utgangspunkt i familiesenterområdene kunne være en vei å gå for å se hvor satsingene må være ut fra en felles forståelse.
- Nivået under, de tverrfaglige møteplassene må det arbeides videre med.
- Det sees videre positivt på at det blir en PPT-tjeneste , med en leder med personal og økonomiansvar, men fortsatt en desentralisert tjeneste.

- Foreldreveiledningen må sees på. Hvorfor legges foreldreveiledningen ned i en tjeneste (f.eks i helsesøstertjenesten) – og opprettes i barnevernet? Enighet om at vi må se mere helhetlig på slike behov. Det er en viktig jobb for den nye barne-og familieenheten- i fase to.
- NSF var veldig tydelig på at penger som kommer fra statsbudsjettet «øremerket» Helsesøstertjenesten skal gå til grupper de allerede er tiltenkt (jmf)normtall etc) og ikke til administrative stillinger.
- Viktig å bli godt kjent med hverandres kompetanse for at dette lykkes.

Økonomi :

- I utgangspunktet skal eventuelle økte utgifter i forbindelse med denne tjenesteutviklingen dekkes innen avdelingenes eget budsjett.
- Sykepleierforbundet var opptatt av hvor finansieringen av den nye stillingen skulle tas fra.

Personalkonsekvenser:

- Noen ansatte får nye ledere og samhandlingspartnere.
- Psykologene og familiesentrene vil bli lagt inn i linja.
- De som arbeider i PPT vil få en leder, og vi får en PPT-tjeneste
- «For at den nye modellen skal lykkes så må det være en fagleder for fysio/ergo for barn og unge som flyttes over, og en fagleder for psykologene». Organisasjonene var opptatt av dette for å ivareta faget inn i fellesskapet.
- Leder for Barne-og familieenheten får personal og økonomisk ansvar for enheten, men virksomhetslederne for PPT og Helsesøstertjenesten har økonomi og personalansvar.

Div. utviklingsforslag fra organisasjonene til vurdering videre:

- Ergoterapitjenesten mener at:» Alle som yter tjenester til barn og unge må være i samme enhet. Dette for å samordne og koordinere tjenestene til det beste for barna og familiene, og til de enkelte skolene og barnehagene. Vi vil derfor se det svært hensiktsmessig at fagteamet er i samme enhet.(Barne- og familieenheten)» Fagteam- og innsatsteam ligger i dette forslaget slik de er i dag organisatorisk.
- Sykepleierforbundet er videre opptatt av helsesøstertjenesten og utviklingen videre (fase 2) -ambulerende psykisk helseteam til barn og unge, kan det være aktuelt framover?
-økt foreldreveiledningstilbud, det er stort behov for dette.
-gruppetilbud til barn som strever psykisk ?
-tilbud til PIS-grupper (gruppe til barn av foreldre som har flyttet fra hverandre) i familiesenter, eller skole?
Videre oppfatter NSF at det ikke er foreslått noen reduksjoner i stillinger i forslaget, men kun snakk om å «bruke ressursene vi har på en mer koordinert måte» som det kommer fram av dokumentet.

Konklusjon så langt var at:

- Det er av avgjørende betydning at det blir en «driver» med helhetssyn som leder denne nye enheten. Altså at man finner en leder som ikke har særinteresser, men felles interesser hos de ulike gruppene. Dette er en kritisk faktor for det tverrfaglige samarbeidet i den nye organisasjonen.

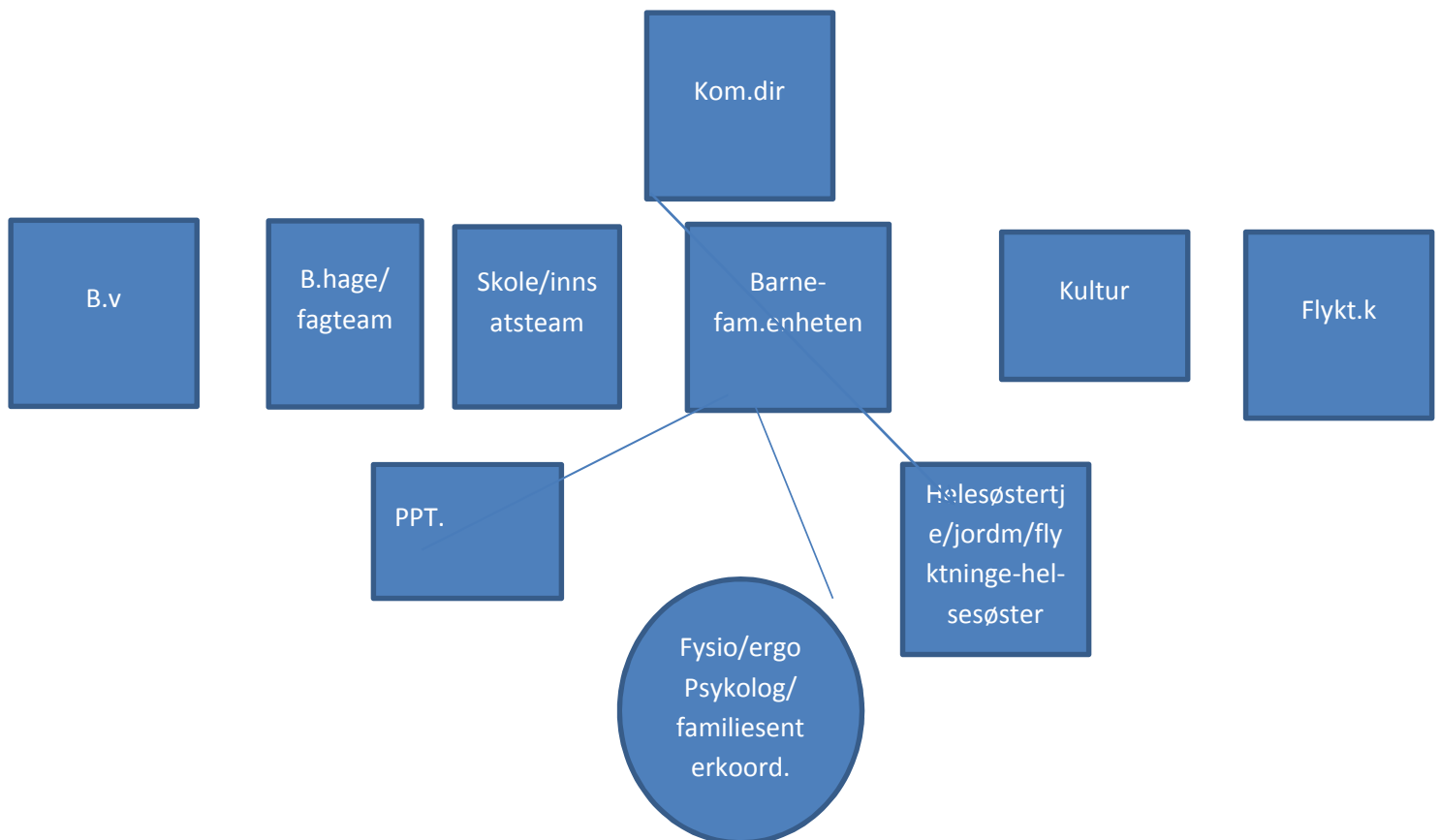
- Arbeidet med denne samhandlingen må følges opp i forhold til en koordinerende enhet som fungerer annerledes enn i dag, raskere tettere på med en dør inn og samtidighet av tjenestene for den målgruppen som trenger mest koordinering.
- Alle organisasjonene er opptatt av å være tett på i den videre utviklingsprosessen og forbedring av tjenestetilbudet.

Med hilsen

Henny Aune
Oppvekstkoordinator

Legge psykologene og familiesentrene inn i linja /For å gi et bedre tilbud for barn med spesielle behov

- Endret organisering for å tilpasse organisasjonen – tjenesteutvikling med fokus på brukerne .
- Samle kompetanse – men beholde den utøvende delen desentralisert som før /nærmest mulig der barna er.(PPT/Helsesøstertjenesten)
- Tydelig ledelse på tvers i en barne- og familieenhet
- Mulighet på ledernivå å legge til rette for tidligere hjelp/mindre dobbeltarbeid i tjenestene
- Muligheter for å bruke knappe ressurser der hvor barna trenger den mest ut fra en felles analyse på ledernivå om hvor vi bør bruke disse. (f.eks psykologene)
- Leder i barne-og familieenhetens oppgaver og ansvar utarbeides av ledergruppen i samhandling med kommunaldirektørene.
- Nye arenaer /møtesteder utvikles nær brukerne der det er et behov.
- Det gjennomføres risikoanalyse/organisasjonene blir hørt
- Innen boksene (firkantene) er ikke alle detaljer lagt det har vi god tid på.
- Rundinger betyr at det er tjenester som ikke er egen virksomhet
- Vurdere forvaltningsenhet /koordinerende enhet flyttet til barne- og familieenheten.
- Bydelstenkning m/familiesenterområdene som basis
- Familiesentrene spisses mer i oppgavene etter en faktaorientert analyse fra flere tjenester i området – bruker vi ressursene på rett plass ?
- Deler av barnevernet vurderes i fase to
- Tverrfaglige arenaer utvikles vår 2015 når ledelses strukturen er på plass.



AMU

Dato: 10.11.2014
Saksbehandler: Torill Kristin Svedhaug
Telefon direkte: 75 55 60 10
Deres ref.: «REF»
Løpenr.: 71638/2014
Saksnr./vår ref.: 2012/502
Arkivkode: 033

AMU - OK-avd, referat fra møte 10.11.14.

Dato: 10.11.14. Møtestart: 11.45 Sted: Rådhuset

Til stede: Fra arbeidstakersiden: Anita Kalsen Utdanningsforbundet, Anne M. Larsos
Kristiansen Fagforbundet, Bente Justad fung Hovedverneombud,

Fra administrasjonen: Arne Øvsthus, Henny Aune, Torill K. Svedhaug, Ulrik B. Thomsen

Ikke møtt: Bedriftshelsetjenesten

Sak nr Sak/tema

1.	<p>Samhandlingsprosjektet – politisk sak til levekårskomiteen 27.11. og bystyret 11.12.14. Orientering v/Henny Aune Følgende innspill fra organisasjonene:</p> <ul style="list-style-type: none">- PPT som eksisterer nå, er ikke bare PPT men også tidligere spesialpedagogiske rådgivere ute i skolen- Delstillingen må gjenkjennes eller mister skolene ressurser- Må gjøres en god jobb sammen med rektorene i etterkant av beslutning- Ønsker eksternt utlysning- Lurt å skille PPT fra skolene administrativt- Viktig at de involverte blir tatt med i drøftinger- Ønsker en prosessdialog underveis <p>Proessen innebærer ikke oppsigelser eller overtallighet. Dette skal evalueres underveis. Alle organisasjonene var positive til modellen med de reservasjoner som foreligger.</p>
----	--

Torill K. Svedhaug
referent

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
14/20	Organisasjonsutvalget	25.11.2014
14/237	Formannskapet	26.11.2014
	Bystyret	11.12.2014

Oppstart Bodø kommunale eiendommer KF

På bakgrunn av vedtak i bystyret 19.6.2014 fremmes følgende sak i forhold til oppstart av eiendomsforetaket pr 1.1.2015

Forslag til innstilling

1. Foretaket skal fullfinansieres gjennom interne og eksterne husleieinntekter. Foreslått modell for internhusleie for 2015 godkjennes. Foretaket får ansvaret for å fremlegge en revidert modell for husleien i løpet av 2015, hvor også kapitalutgifter tas med.
2. Foretaket har startet avklaringer i forhold til bygningsmassen som disponeres av foretakene Bodø Havn KF, Spektrum KF og Stormen KF. Foretaket får ansvaret for å fortsette avklaringene mot de tre angitte foretak, og fremme en ny sak til bystyret i løpet av 2015.
3. Rådmannen får ansvaret for å fortsette avklaringene for å beskrive og justere grensen mellom oppgaver som løses av foretaket og oppgaver som løses av rådmannen gjennom 2015 (jfr. vedtakspunkt nr. 5 i bystyresaken fra 19. juni 2014).
4. Foretakets økonomiske og juridiske fullmakter som beskrevet i vedlegg godkjennes.
5. Ansvar og rollefordeling mellom foretak og rådmann blir som beskrevet i saken i 2015. Nærmere avklaringer om enkeltområder blir gjort, og fremmet i egen sak for bystyret.
6. Sakens øvrige vedlegg tas til orientering

Saksopplysninger

Bystyret vedtok opprettelsen av Bodø Kommunale Eiendommer KF på bystyremøtet den 19. juni 2014. (sak 087/14). I Bystyrevedtaket forutsettes det at foretaket skal være operativt fra 1. januar 2015. Rådmannen og styret/ styreleder i foretaket, har i perioden juli til november 2014, arbeidet med å få på plass alle formelle avklaringer med de ansatte, og har utarbeidet de nødvendige styrende dokument.

Gjennom etablering av kommunale foretak vil dette medføre at rådmannens opprinnelige budsjett må deles mellom gjenværende tjenesteproduksjon hos rådmannen og foretakets særbudsjett. I

bystyresaken fra 19. juni 2014 forutsettes det at eiendomsforetaket skal få alle sine inntekter gjennom interne og eksterne leieavtaler. Foretaket er selv ansvarlig for sine utgifter innenfor sitt virkeområde.

En viktig forutsetning for at et foretak for kommunal eiendomsforvaltning skal kunne lykkes, er at foretaket gis stabile rammebetingelser over lang tid. En gjennomtenkt struktur med ulike rammebetingelser som:

- Reglene i Internhusleieavtalene (i forhold til endring av bygningsmassen)
- Regler i internhusleieavtalen i forhold til de tjenester som leveres (inklusive beskrivelse av levert tjenestekvalitet)
- Størrelsen på den samlede interne husleieinntekten
- Størrelse og regler på fondsavsetningene i foretaket

Gjennom internt arbeid høsten 2014, er det utarbeidet en førstegenerasjons husleieavtale som beskriver hvor grensene mellom foretakets arbeidsoppgaver og de interne leietageres arbeidsoppgaver. Avtalen angir hvor store areal som disponeres av den enkelte sektor, og hva som er de samlede direkte kostnadene for disse arealene. Denne midlertidige avtalen er hva som var mulig å få på plass i løpet av høsten 2014.

Det vil derfor bli arbeidet videre med husleieavtalen gjennom 2015, hvor foretaket har hovedansvaret for å utrede og etablere ulike økonomiske modeller gjennom inkludering av kapitalelementet i husleieavtalen. Som følge av kommunens forventede befolkningsvekst vil foretaket også lage forslag til regler for balansering av disse kostnadene i forhold til omstrukturering og utvidelse av arealbruken. Et viktig element i utredningen vil være å få på plass økonomiske modeller som belønner kreative løsninger som forbruker mindre bygningsareal for å løse de samme lovpålagte tjenester.

Internhusleieavtalen har også en omfattende tjenesteleveransedel, hvor en for første driftsår legger opp til en samlet leveranse av et bredt spekter av vaktmestertjenester og renholdstjenester som leveres fra foretaket til den enkelte enhet. Foretakets ansatte (renholder og vaktmestre) skal levere de samme tjenester i 2015 som i 2014 med den samme kvaliteten på utførelsen. Daglig leder i foretaket har imidlertid fullmakter til å omfordele arbeidsoppgaver mellom ulike grupper av ansatte dersom dette vurderes som hensiktsmessig.

Gjennom 2015 vil rådmannen arbeide videre med å detaljere og spesifisere de ulike tjenesteleveranser slik at det blir mulig å få en mer presis beskrivelse av hvilke byggrelaterte tjenester som skal leveres fra foretaket og hvilke kvalitet disse leveransene skal ha. Som en del av vurderingen, vil det også bli diskutert om enkelte deler av tjenesten, som leveres av foretaket i første driftsår, kan bli løst på andre og mer effektive måter. Frekvens og standard på den enkelte tjeneste vil også bli vurdert som et ledd i å oppnå optimal eiendomsdrift. Eventuelle innsparinger vil kunne omdisponeres til å redusere vedlikeholdsetterslep, eller benyttes til andre mer verdiskapende tjenester innenfor foretaket.

Foretakets særbudsjett fremmes som egen sak for bystyret. Dersom bystyret velger å foreta endringer i foreslått internhusleiemodell, vil dette kunne påvirke både rådmannen sitt budsjett og foretaket sitt særbudsjett. Rådmannen sin klare anbefaling til bystyret er at husleiemodellen nå vedtas som beskrevet.

I bystyrevedtaket fra 19. juni, er det en tilleggsbestemmelse i forhold til at kommunal bygningsmasse i øvrige KF og heleide AS skal vurderes for overføring til eiendomsforetaket. Styreleder i eiendomsforetaket, har sammen med innleid styresekretær gjennomført møter med

kommunens øvrige foretak (Stormen, Spektrum og Havna). Foretaket har imidlertid ikke rukket å konkludere i forhold til hvilke anbefalinger som kan gis i forhold til dette spørsmålet. Foretaket ber derfor om et mandat til å fortsette utredningene gjennom 2015.

Beskrivelse av utførte utredninger høsten 2014

Vedtaket fra bystyret i juni 2014 var som følger:

1. Bodø kommunale eiendommer KF etableres fra 1.7.2014 som kommunalt foretak for å ivareta kommunale eiendommer. Etableringen skjer i henhold til kommuneloven kap. 11
2. Forslag til vedtekter for Bodø kommunale eiendommer KF vedtas.
3. Styret for Bodø kommunale eiendommer KF skal bestå av 6 medlemmer. Av disse velges 1 av og blant de ansatte.....
4. Styrehonorar for 2014 fastsettes slik.....
5. Nøkkelpersonell fra Eiendomskontoret overføres til foretaket fra den dag daglig leder tiltrer stillingen. Det gjennomføres en prosess for å avklare hvilket øvrig personell som skal overføres. Det tas sikte på at overføring av øvrig personell skjer innen 1.1.2015.

I rådmannens saksfremlegg, var det fremsatt argumenter i forhold til følgende prinsipp:

1. Involvering av de ansatte i det videre implementeringsarbeidet høsten 2014 må styrkes.
2. Eiendomsforetaket får i oppgave å vurdere bygninger som disponeres av andre KF og heleide AS for overføring til Eiendomsforetaket.
3. Eiendomsforetaket skal arbeide aktivt for utarbeidelse av strategiske planer i forhold til å optimalisere bruken av kommunens samlede eiendomsmasse
4. Foretaket har ikke anledning til å oppta egne lån
5. Kapitalkostnadene for bygningsmassen skal synliggjøres gjennom internhusleieavtalen. Det skal benyttes forenklede gjennomsnittsbetraktninger for fordeling av kapitalkostnadene mellom de ulike bygninger og interne leietager.
6. Gjenværende renholdsansatte, etter avsluttet prosjekt angående konkurranseutsetting av renholdstjenestene, overføres til foretaket.
7. Eiendomsforetaket skal levere alle driftstjenester fra 1.1.2015 (både eiertjenester og brukertjenester), eventuell tilbakeføring av ansvaret for enkelte brukertjenester vurderes gjennom 2015.
8. Foretaket skal ved opprettelsen overta alle kommunale innleiekontrakter.

Rådmannen og styret i foretaket har gjennom høsten arbeidet videre med idriftsettelsen av foretaket. Hovedfokus til styret i foretaket har vært å få tilsatt en daglig leder, mens Rådmannen har måttet gjennomføre en rekke forberedende aktiviteter, hvor budsjettprosessen, identifisering av ansatte som skal overføres til foretaket, og utarbeidelse av gode dokument for samhandling mellom Rådmannen og Foretaket (bla internhusleieavtaler) har stått sentralt.

I dette arbeidet, har forutsetningene som ble gitt i forkant av bystyrebehandlingen den 19. juni blitt fulgt.

I denne prosessen er det også vurdert nærmere hovedfordelingen av oppgaver mellom foretaket og rådmannen:

- Salg/ leie av eiendom/ areal.
Dette gjelder salg av tilleggsareal, boligtomter, næringstomter og areal med påstående bygg. Samt oppfølging av festeavtaler, herunder forlengelse og innløsning av festetomter. Arbeidet inkluderer også utleie av areal/ tomtegrunn; både langsiktig og kortsiktig

I dag ligger avgjørelsen av disse sakene til formannskapet, mens det nå forutsettes at dette overføres til foretaket.

- Erverv.
I all hovedsak arbeider eiendomskontoret på oppdrag fra byteknikk i jobben med å erverve grunn til vei, fortau, vann/ avløp mv.

Det forutsettes at dette fortsatt ligger hos rådmannen, med ansvar byteknikk (etter som dette er tilpassede arealer for tekniske formål).

- Grunneierfunksjonen
Dette går ut på å håndtere nabovarsel, sikre og avgi rettigheter knyttet til fasteiendom, initiere reguleringsarbeid mv.

Dette kobles til kjøp/ salg, og ansvaret overføres foretaket.

- Leieavtaler bygg
Eiendomskontoret bistår avdelingene i å inngå leieavtaler med eksterne tilbydere. EK håndterer også saker som gjelder utleie til eksterne. I alt dette inngår inngåelse og oppfølging av avtaler mv.

Når det gjelder boliger, må det gjøres en avklaring med boligkontoret om ansvarsdeling (evt. om boligkontoret fortsatt kan gjøre utleie, nå på vegne av foretaket (tidligere eiendomskontoret)).

For øvrig overføres ansvaret for leieavtaler til foretaket.

Rådmannen vil videre i dette saksfremlegget gjøre rede for argumentasjonen for de ulike vedtakspunkt og orienteringspunkt i vedtaksformuleringen under følgende overskrifter:

1. Prosessen rundt identifisering og utvalg av ansatte som overføres til foretaket.
2. Vurderinger i forhold til delingstallet for rådmannen sitt totale budsjett (fra 2014) mellom foretakets særbudsjett og rådmannens gjenværende budsjett.
3. Renhold
4. Diskusjoner omkring kapitalelementet i husleien
5. Prinsippavklaringer i forhold til rådmannens bestillerfunksjon for nye byggeprosjekt
6. Diskusjoner omkring eventuelle overføring av deler av bygningsmassen fra kommunens øvrige KF (Rådmannen rakk ikke å konkludere her, og foreslår i saken at arbeidet med disse avklaringene videreføres gjennom 2015).
7. Foretakets økonomiske og juridiske fullmakter

ANSATTELISTER

Rådmannen har nedlagt betydelig innsats i forhold til å identifisere hvilke ansatte og ansattegrupper som overføres til foretaket. Arbeidet har vært startet med at HR har utarbeidet «bruttolister» med alt personell som har stillingstitler som gjør at de angjeldende stillinger vurderes som relevant i forhold til overføring til foretaket.

Disse bruttolistene har deretter blitt kvalitetssikret av kommunaldirektørene innenfor det enkelte tjenesteområde, hvor noen enkeltpersoner er tatt ut av listen, og noen enkeltpersoner er lagt til.

I Boligkontoret og på Eiendomskontoret, er det gjennomført egne delprosjekt i forhold til fremtidig organisering. Begge avdelingene løser i dag ulike arbeidsoppgaver som ikke naturlig hører inn under foretakets arbeidsfelt.

Boligkontoret har i dag ansvaret for både forvaltningsvedtak (hvem har rett på kommunal bolig og/eller startlån), samt alle de praktiske oppgaver som må utføres for å effektivere det enkelte forvaltningsvedtak (Tildeling av bolig – innflytting – oppfølging i botiden – avvikling). Videre har Boligkontoret et ansvar for det praktiske arbeidet i forbindelse med all innflytting og utflytting gjennom året. Mandatet til delprosjekt – «Organisering av boligkontoret» har handlet om å finne den mest hensiktsmessige fordelingen av de ulike arbeidsoppgaver. Forvaltningsvedtakene (søknad, tildeling og startlån) er i utgangspunktet tenkt plassert innenfor rådmannens basisorganisasjon, mens bygningsmessige arbeid og ansvar samt økonomisk og juridisk oppfølging i leieperioden, er i utgangspunktet eiendomsforetakets sitt ansvarsområde. Justeringer i arbeidsfordelingen kan bli gjort ut fra nærmere avklaringer i 2015.

I forbindelse med sluttarbeidet på tallbudsjettet, rakk ikke rådmannen å komme i mål med delingen av årsverkene i det nåværende boligkontoret mellom eiendomsforetakets og rådmannen. Rådmannen vil arbeide videre med enkeltpersonene som berøres av denne delingen frem mot årsskiftet, men så lang er hovedkonklusjonen at det meste av boligkontorets arbeid tilhører det sosialfaglige/forvaltningsmessige området. Det er ut fra dette så langt enighet mellom rådmannen og styret om at boligkontoret i hovedsak bør beholdes hos rådmannen (med unntak av vaktmester som arbeider med bygning/ eiendom og vedlikehold). For talldelen av budsjettet ligger ut fra dette hele boligkontoret samlet igjen under rådmannen sitt budsjett. Så snart det er etablert en endelig enighet om hvilke årsverk fra boligkontoret som skal flyttes over til foretaket, så vil budsjettet for rådmannen og foretaket bli korrigert for å gjenspeile denne omfordelingen av budsjettansvar.

Ved nærmere gjennomgang av eiendomskontoret, ble det konkludert med at ett årsverk som mer eller mindre har arbeidet fulltid med grunneiendomsavklaringer overfor kommunalteknikk blir overført til denne avdelingen. Resten av de ansatte på dagens eiendomskontor blir overført til foretaket. I bystyrevedtaket fra 19. juni gis foretaket ansvaret for overordnede vurderinger av potensialet i eksisterende formålsbygg med tilhørende grunneiendommer. Vurderingen til rådmannen er derfor at mest mulig av den eiendomsfaglige kompetansen bør følge med over til foretaket.

Rådmannen har gjennom de nevnte delprosjekt kommet frem til en løsning vil fungere gjennom første driftsår (2015). Rådmannen tror videre at den valgte delingen vil ligge nærme den fordeling av arbeidsoppgaver som vil være hensiktsmessig også på lang sikt. Det vil imidlertid bli arbeidet videre gjennom 2015 for å foreta eventuelle finjusteringer i avgrensningen mellom rådmannens arbeidsfelt og foretakets arbeidsfelt.

INVOLVERING OG INFORMASJON

I løpet av august 2014, ble det gjennomført avdelingsvise informasjonsmøter for alle ansatte. På disse møtene ble det blant annet informert om det pågående arbeidet med utarbeidelse av personallisten. Informasjonsmøtene ble gjennomført på følgende datoer:

- 6. august – Rektormøtet
- 18. august – Eiendomskontoret
- 19. august – Boligkontoret
- 26. august – Ledermøte-HO
- 27. august – Vaktmestersamling
- 27. august – Barnehageledermøtet

15. oktober – informasjon til renholdsansatte

Første utgave av «endelige» personallister, ble behandlet av rådmannens styringsgruppe på styringsgruppemøte 16. september. På styremøte i foretaket samme dato ble styret informert om førsteutkastet til personallister.

Fagforeningene har vært løpende orientert om fremdriften på prosjektet, gjennom deltagelse i rådmannens prosjektgruppe og styringsgruppe samt styremøtene i foretaket. På drøftingsmøtet den 20. oktober ble personallistene gjennomgått med fagforeningene. Det ble lagt en plan for 1-1 dialog med den enkelte berørte person på personallistene som vil oppleve større endringer i sine arbeidsoppgaver, eller som av andre grunner ønsker 1-1 samtaler. For de fleste ansatte vurderes imidlertid informasjon gjennom allmøter som tilstrekkelig. Alle ansatte som overføres til foretaket vil få nye tilsetningsavtaler. HR- avdelingene vil arbeide med dette frem mot årsskiftet, og føler seg trygge på å komme i mål.

På fellesmøtet mellom Rådmannen og styret i foretaket den 27. oktober ble det informert om status i forhold til endelig fordeling av ansatte mellom rådmannen og styret i foretaket. På dette møtet gjenstod fortsatt de siste avklaringene på Boligkontoret og Eiendomskontoret. Delingen av Eiendomskontoret er nå endelig avklart, mens noe arbeid gjenstår i forbindelse med deling av Boligkontoret.

Stillingen som daglig leder i foretaket ble utlyst eksternt den 29. august, med søknadsfrist den 21. september. Søknadslisten ble gjennomgått av styret i foretaket på styremøte den 23. september. Styret har valgt å utlyse stillingen på nytt, og konstituere daglig leder fra 1. jan og fram til tiltredelse av fast ansatt daglig leder.

VAKANTE STILLINGER

På eiendomskontoret, og for stillinger som er knyttet til øvrige arbeidsoppgaver som naturlig faller inn under foretakets ansvarsområder, er det gjennomført en kartlegging av et antall definerte vakante stillinger ved årsskiftet 2014/2015. De identifiserte vakante stillingene er gjennom budsjettarbeidet fordelt mellom Rådmannen og foretaket.

Når det operative personell (renholdere og vaktmestre) overføres til foretaket, vil dette kreve ressurser for administrativ og personellmessig ledelse. De enkelte avdelinger som avgir personell (skoler, barnehager og sykehjem), vil få en lettelse i sitt samlede ledelsesbehov, men denne lettelsen utgjør svært små stillingsbrøker/arbeidsbelastning på den enkelte enhet. (Typisk fra 2-7 %) for en enkelt avdeling. Summert over alle avdelinger vil dette behovet for ledelsesressurser reduseres med ca 2,0 stillinger, men disse frigitte stillingene er det vanskelig å ta ut effekten av.

Ved utarbeidelse av budsjettet, er det ikke funnet rom til styrkning av de ledelsesmessige ressurser i foretaket med «friske årsverk». Daglig leder vil imidlertid stå fritt til å omdisponere egne personalressurser f.eks. gjennom å etablere nye administrative og ledelsesmessige ressurser når det oppstår vakanser på lavere nivå i organisasjonen. Daglig leder står også fritt til å omdisponere mellom kjøpte tjenester og egne ansatte under forutsetning av at foretakets samlede tjenesteleveranse vil være på nivå med det som ble levert av tjenester i 2014.

INGEN OPPSIGELSER

Bystyrevedtaket inneholder ingen bestemmelser i forhold til økonomiske innsparinger i forbindelse med selskapsdannelsen. Sammen med den stramme fremdriften på prosjektet, er det enighet mellom Rådmannens styringsgruppe og Styret i foretaket om at endringen gjennomføres uten oppsigelser.

I kravspesifikasjonen for daglig leder som er utarbeidet for stillingen, antydes det at det er forventninger om innsparinger på sikt, men at ny daglig leder av foretaket vil ha behov for en oppstartsfase før det kan være aktuelt å komme med forslag om konkrete innsparingstiltak.

Gjennomsnittsalderen på de ansatte i foretaket vil være relativt høy ved oppstartstidspunktet. Dette gir gode muligheter for at eventuelle fremtidige rasjonaliseringer kan gjennomføres ved naturlig avgang.

RENHOLD

Når bystyret fattet sitt vedtak den 19. juni var et parallelt prosjekt om konkurranseutsetting av kommunalt renhold under utførelse. Kontrakt for eksternt kjøp av renhold i barnehagene var påbegynt, og det var planer om å vurdere en utvidelse av eksternt kjøpt renhold til også å omfatte andre byggkategorier, som skoler og sykehjem. Under disse forutsetninger ble det besluttet at eventuell overføring av gjenværende kommunalt tilsatte renholdsarbeidere skulle utsettes til etter at ønsket volum på eksternt kjøp renhold var oppnådd slik at renholdere som ville bli gjenstand for konkurranseutsetting skulle slippe å skifte arbeidssted to ganger i løpet av kort tid.

Renholdsprosjektet ble stanset midlertidig av politisk ledelse, og Rådmannen ble bedt om å fremlegge en statusrapport før eventuell videreføring av renholdsprosjektet. Denne saken ble fremlagt og vedtatt av bystyret den 30. oktober 2014 (sak 14/151), og samtlige kommunalt ansatte renholder overføres dermed til foretaket i løpet av 2015 (de fleste pr 1.1.2015, samt resten (delte HO-årsverk) pr 1.5.2015).

Foretaket vil i tillegg ha ansvaret for samtlige inngåtte eksterne renholdsavtaler fra 1.1.2015. Eventuelle tap/gevinst i forbindelse med justering/ reforhandling av eksterne renholdsavtaler vil tilfalle foretaket.

I forbindelse med det påbegynte effektiviseringsprosjektet som handler om eksternt kjøp av renhold, er det av bystyret formulert forventninger om økonomiske innsparinger på 5 mill pr år innen renhold. Ansvaret for videre arbeid for å nå dette innsparingsmålet vil fra januar 2015 naturlig ligge under foretakets ansvarsområdet. Foretaket vil i løpet av 2015 komme tilbake med en sak til bystyret som rapporterer om status på eventuelle oppnådde besparelser innen renhold av barnehager (konkurranseutsatt i 2014), samt en plan for hvorledes av den øvrige vedtatte effektiviseringsgevinsten innen renhold kan realiseres.

Kommunens interne leieavtaler vil betale foretaket for utførte renholdstjenester gjennom 2015 en fast avtalt årlig sum som en del av internhusleien.

ØKONOMISKE INCENTIVER OG ÅPNINGSBALANSE

Innføring av internhusleie, er en enkel og effektiv metode for avregning av de økonomiske forhold mellom foretaket og kommunens basisorganisasjon. En eller annen form for internhusleie praktiseres derfor i de aller fleste kommunale foretak for eiendomsforvaltningen i Norge i dag.

Som en del av de forberedende arbeider til oppstart av selskapet, har det vært gjennomført et delprosjekt i forhold til utarbeidelse av nødvendige internhusleieavtaler. Eksempel på utformingen av internhusleieavtale følger som vedlegg til saken.

Avtalens for første driftsår (2015) skal løse følgende forhold:

- Internhusleieavtalene definerer ansvarsfordelingen og reglene for samhandling mellom foretaket som utleier, og de interne leietagerne.

- Internhusleieavtalene regulerer den faste kontantstrømmen (for eksisterende bygningsmasse) mellom foretaket og rådmannen

De to angitte forhold i listen over er forholdsvis enkle og håndtere. I tillegg til de to angitte punktene, er det vanlig at internhusleieavtaler inneholder økonomiske incentiver som skal motiverer brukerne av lokalene til å tenke på mest mulig effektiv utnyttelse av sine lokaler til enhver tid. Det er imidlertid krevende å få etablert økonomiske incentiver som er enkle og følge opp og som faktisk virker motiverende i forhold til arealbruk.

Rådmannens prosjektgruppe, og styret i foretaket har lagt ned en betydelig mengde tid og ressurser i forhold til å få på plass incentivordninger som vi har tro på at vil kunne fungere. Det ble imidlertid ikke mulig å komme frem til en endelig løsning tidlig nok til at løsningen kunne implementeres i det pågående budsjettarbeidet. På fellesmøtet mellom styret i foretaket og rådmannen den 27. oktober, ble det derfor enighet om at en ønsker å bruke noe mere tid på å få på plass nødvendige incentivmodeller. Rådmannen ber derfor i dette saksfremlegget om at foretaket får i oppdrag å arbeide videre med de økonomiske incentiver i husleieavtalen gjennom 2015, og komme tilbake til bystyret med et forslag til modell for økonomiske incentiver i løpet av 2015.

FASTSETTELSE AV LEIEPRIS

Leieprisen er beregnet for kommunal eiendomsmasse unntatt kommunale boliger og Stordalshallen. Boligkontoret har ansvaret for kommunale boliger inntil en oppgavefordeling mellom Bodø kommune og Bodø kommunale eiendommer KF er besluttet. Løpende driftsutgifter til Stordalshallen er heller ikke overført da denne eiendommen har et annerledes inntekts- og kostnadsbilde enn øvrig boligmasse. Siden Stordalshallen, Bankgata flerbrukshall og Spektrum har samme driftsutfordringer burde dette vært vurdert i en sammenheng.

For den gjenværende delen av bygningsmassen, har vi gjennomført en så nøyaktig kartlegging som mulig av samlede bygningsrelaterte utgifter, og fordelt disse utgiftene flatt på alle kvadratmeter. Denne kvadratmeterprisen dekker alle de byggrelaterte forhold som renhold, vaktmestertjenester og vedlikeholdsprosjekt i tillegg til foretakets egne utgifter til administrasjon og forsikring. Husleie til innleide lokaler omfattes ikke av denne husleien.

	Oppvekst og kultur	Helse og omsorg	Teknisk tjenester	Sentraladm.	R8 (inkl tomgangsleie)	Sum
Areal	118998	52161	8181	11570	15645	206554
Husleie	57 796 640	25 334 447	3 973 344	5 619 313	7 598 555	100 322 300
Kvadratmeter pris (gjennomsnittsbasert):						485,7

Den angitte kvadratmeterprisen inkluderer ikke bygningenes energikostnader. Som i 2014 vil Energikostnadene for første driftsår bli betalt av brukerne selv, men gjennom 2015 vil det bli foretatt en ny vurdering på om energiomsetningen skal inkluderes i den interne husleieordningen eller ikke.

TOMGANGSLEIE

Foretaket har vedtaksfestet at de skal arbeide for bedre samlet utnyttelse av eiendomsmassen. I en kommune i vekst, vil det alltid være en opplevd arealknapphet, derfor vil en stor og gjennomgripende arealreduksjon vil ikke være mulig å oppnå. I en såpass stor bygningsmasse som tilhører Bodø kommune vil der imidlertid alltid være areal som av ulike årsaker ikke er i aktiv bruk. Disse lokalene vurderes som «tomgangslokaler».

Det enkleste arbeidsfeltet for økonomiske forbedringer som foretaket kan arbeide med på kort sikt, vil være å arbeide for redusert tomgang. Dette kan oppnås både gjennom å redusere tomgangstiden

(tiden det tar før ny bruk er etablert), og gjennom alternativ anvendelse (eksternutleie salg) av tomgangslokalene når ikke noe kortsiktig arealbehov fra kommunens interne leietagere er kjent.

I overføringen av budsjettet for 2015 er det ikke gjennomført en differensiering mellom tomgangsarealer og arealer som er i bruk. Det legges opp til at Bodø eiendommer KF gjør en nærmere vurdering av dette i sammenheng med å få på plass nødvendige incentivmodeller for arealoptimalisering. Det hefter noe usikkerhet vedr. konsekvensen av tomgang. Det er ca 7000 m² tomgang på årsskiftet. Med angitt m² pris vil dette belaste foretaket med 3 mill., som naturlig nok vil påvirke foretakets økonomi (på samme måte som det påvirker kommunens økonomi i dag).

KONSEKVENSER BUDSJETT 2015

I tillegg til overføring av midler til eiendomsforvaltning som hentes fra alle avdelinger (inkl eiendomskontoret), overføres også prosjekt og grunnseksjonen fra eiendomskontoret. Prosjekt og grunnseksjonen har andre inntekter i tillegg kommunal finansiering.

	Administrasjon	Vedlikehold	Renhold	Prosjekt	Grunnseksjon	Sum
Utgifter	4 915 300	62 107 300	42 069 700	7 845 100	2 577 000	119 514 400
Inntekter	-4 915 300	-62 107 300	-42 069 700	-7 845 100	-2 577 000	-119 514 400
Netto	-	-	-	-	-	-

GJENNOMFØRING AV BYGGEPROSJEKT

En forutsetning i bystyrevedtaket er at det fortsatt er bystyret som skal vedta kommunens investeringsprosjekt. For best mulig oversikt vil det være rådmannens ansvar å få utarbeidet kommunens samlede investeringsbudsjett. Etter budsjettvedtaket vil ansvaret for gjennomføring av det enkelte byggeprosjekt iht. vedlagte planer og budsjett overføres foretaket gjennom en enkelt bestilling pr investeringsprosjekt.

For vellykket bruk av KF modellen, er det behov for klare avtaler over foretaksgrensene. For mest mulig presise bestillinger (behovsdefineringer) for nye byggeprosjekt, er det nødvendig med dedikert byggfaglig kompetanse i Rådmannens stab. Denne «Rådmannens bestillerfunksjon» som kan ta ansvaret for investeringsprosjektene i de innledende utredningsfaser som naturlig kommer foran vedtak i bystyret, vil bli omtalt i egen sak som fremmes for bystyret.

BYGNINER SOM FORVALTES AV ANDRE KF

Styret i foretaket, har tatt ansvaret for å effektivere «all in» bestemmelsen i forhold av kartlegging av bygninger hvor FDVU ansvaret i dag ligger helt eller delvis innenfor virkeområdet til andre KF.

Styret i foretaket, i samarbeid med sin innleide styresekretær, Håkon Kvåle Gissinger fra Rambøll gjennomført to fellesmøter samt separate møter med følgende foretak:

- Bodø Havn KF (10. september)
- Stormen kulturhus KF (16. september)
- Bodø Spektrum KF og AS (16. september)

Det finnes referat fra alle disse gjennomførte møter i kommunens saksarkiv. Styret i foretaket, har vurdert innholdet i disse møtene, og vil sende et svarbrev i sakens anledning til de tre foretakene. Dette dokumentet blir også arkivert i kommunens saksarkiv.

Som et følge av høyt arbeidspres og begrensede ressurser, var det ikke mulig for styret i foretaket å konkludere med en endelig anbefaling i forhold til eventuell bygningsmasse i det tre angitte foretak som kan/bør inkluderes under foretakets ansvar. Det er flere utfordrende forhold som må utredes nærmere; litt forskjellig for de ulike foretakene, men generelt er det for disse foretakene nokså tett sammenheng mellom drift og bygg; som gjør det nødvendig med grundige vurderinger/ avklaringer.

Styret i foretaket ønsker å fortsette med avklaringene i samråd med de øvrige foretakene i forhold til disse sentrale spørsmålene gjennom 2015, og vil komme tilbake til bystyret med en egen sak i løpet av 2015. Det må da også tas stilling til Stormen bibliotek, der bibliotekdriften er kommunal, men der det er Stormen konserthus KF som drifter bygget (med vaktmester mv).

FORETAKETS ØKONOMISKE OG JURIDISKE FULLMAKTER

For å kunne håndtere foretakets forpliktelser fra 1.1.2015, må nødvendige fullmakter delegeres fra bystyret til foretaket. Vi har derfor utarbeidet et vedlegg som et forslag til hvilke økonomiske og juridiske fullmakter foretaket må/bør ha.

Gjennom 2015, vil det være en del gjenstående utredningsarbeid. Blant annet i forhold til synliggjøring av kapitaldelen i husleien, samt foretakets forhold til kommunens øvrige foretak.

Kapitalslit (renter og avdrag), bygningsverdier, finansiering av nye byggeprosjekt og kjøp og salg av tilhørende grunneiendommer, er sentrale kostnader/aktiviteter i forbindelse med optimalisering av kommunens samlede bygningsmasse. Foretaket har gjennom bystyrevedtaket pr 19. juni fått en rolle her, men det vil være behov for å arbeide videre med detaljeringen av hvorledes foretaket skal kunne settes i stand til å løse denne tildelte utfordringen.

I fellesmøtet mellom Rådmannen og styret i foretaket den 27. oktober, ble det besluttet at foretaket allerede nå bør få fullmakter til å gjennomføre salg av mindre bygninger og deler av grunneiendommer som de har ansvaret for. Dette sees på som et naturlig skritt på veien for å kunne oppfylle bystyrets intensjoner om å optimalisere eiendomsmassen.

Fullmakter til kjøp av eiendommer er ikke foreslått delegert til foretaket da kjøp av eiendom etter rådmannens vurdering enten vil være i forbindelse med realisering av nye byggeprosjekt, eller som strategiske oppkjøp som et virkemiddel i den langsiktige byutviklingen. Begge disse to saksområder vurderes å ligge utenom foretakets virkeområde.

Etter hvert som rådmannen og foretaket arbeider videre med de gjenstående utredninger, vil det trolig melde seg et behov for å endre foretakets økonomiske og juridiske fullmakter. Vi har derfor valgt å sette gyldigheten for utkast til foretakets økonomiske og juridiske fullmakter til å utløpe pr 31.12.2015. Dette har vi valgt å gjøre som en sikkerhet for at ikke foretaket skal begynne å agere i strid med bystyrets intensjoner.

Den foreslåtte datobegrensning er også satt da rådmannen er av den oppfatning av at gjeldende vedtak i forhold til foretakets virkeområder er uklare i forhold til hvilke fullmakter foretaket kan/bør ha for å utføre sine oppgaver på permanent (etter 2015) basis. Fullmaktene er imidlertid nødvendige for «å komme i gang med virksomheten» fra årsskiftet. Rådmannen innstiller på at bystyret vedtar disse fullmaktene som beskrevet i vedlegg.

Rolf Kåre Jensen
Rådmann

Saksbehandler: Rolf Kåre Jensen

Trykte vedlegg:

- 1 Oversikt over ansatte kategorier i foretaket
- 2 Oversikt over areal pr sektor som leies ut av foretaket
- 3 Internhusleieavtaler mellom foretaket og sektorlederne
- 4 Foretakets økonomiske fullmakter
- 5 Protokoll fra drøftingsmøte 20. oktober 2014
- 6 Referat fra fellesmøte mellom Rådmannen og foretaket 27. oktober

Utrykte vedlegg:

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt, fås ved henvendelse til saksbehandler)

1. Styrets innstilling i forhold til tilsettelse av daglig leder (Begrenset ihht arkivlovens bestemmelse nr x.x)
2. Bystyresak 2014/087 m/protokoll
3. Møtereferat fra gjennomførte møter mellom Bodø kommunale eiendommer KF, og kommunens øvrige foretak som disponerer kommunale bygninger
4. Foretakets svarbrev til kommunes øvrige foretak
5. Detaljerte personellister for ansatte som overføres til foretaket
6. Detaljerte areallister for eid og innleid areal som foretaket har ansvaret for.