



Møteinnkalling

Utvalg: OPPVEKST OG OMSORGSUTVALGET
Møtested: Marker Rådhus, Spiserom/Frivillighetsentralen
Møtedato: 25.08.2015
Tidspunkt: 18:30

Forfall meldes på tlf 69810500 eller epost til post@marker.kommune.no , som sørger for innkalling av varamenn. Varamenn møter kun ved spesiell innkalling.

Saksnr. **Arkivsaksnr.**
Innhold

PS 20/15	15/429 Godkjenning av protokoll
PS 21/15	15/429 Referater
PS 22/15	15/395 Serveringsbevilling Ila Jensen mat og mer
PS 23/15	15/387 Høringssvar - "Et NAV med muligheter"
PS 24/15	15/421 Orientering om sykefraværsarbeidet i virksomhet omsorg

Øystein Jaavall
leder

Espen Jaavall
rådmann



Godkjenning av protokoll

Saksnr.: 20/15	Utvalg Oppvekst og omsorgsutvalget	Møtedato 25.08.2015
--------------------------	--	-------------------------------

Rådmannens forslag til vedtak:

Protokoll fra Oppvekst- og omsorgsutvalgets møte 02.06.15 godkjennes.



Referater

Saksnr.: 21/15	Utvalg Oppvekst og omsorgsutvalget	Møtedato 25.08.2015
--------------------------	--	-------------------------------

Rådmannens forslag til vedtak:
Referater på vedlagte liste tas til etterretning.

REFERERES FRA DOKUMENTJOURNAL

Dato: - Utvalg: OO Oppvekst og omsorgsutvalget

Saksnr Løpenr	Regdato Navn Innhold	Avd/Sek/Sakb	Arkivkode
13/196-23 2834/15	15.06.2015 Marker bo- og servicesenter Liggedøgnstktistikk for mai 2015	RÅD/STAB/KJEFOS	H31 &31
13/85-14 3083/15	24.06.2015 Securitas AS Rapporter etter utført kontroll 20. juni – 29. juli 2015	RÅD//ESPJAA U63	
14/7-16 3510/15	14.08.2015 Utdanningsdirektoratet Høringsuttalelse - finansiering av ikke kommunale barnehager	RÅD/STAB/RAGOLS	A10
12/307-7 3618/15	18.08.2015 Eidsberg kommune Statistikk og årsrapport for skolehelsetjenesten ved Mysen vgs for 2014/2015	RÅD/FH/BJOOLSG10	



Serveringsbevilling Ila Jensen mat og mer

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
22/15	Oppvekst og omsorgsutvalget	25.08.2015
/	Kommunestyret	22.09.2015

Rådmannens forslag til innstilling til Kommunestyret:

Søknad fra Ila Elisabeth Jensen om serveringsbevilling ved Enogførti`n innvilges.

Sammendrag:

Søker har fått innvilget en midlertidig bevilling da søknaden ble mottatt midt i sommerferien og det ikke mulighet til å behandle søknaden politisk på en korrekt måte. Dette har søker fått beskjed om.

Bakgrunn:

Søker ønsker å starte kafe i Storgata 41. Konseptet er en lunsjbar med fast åpningstid hele året fra kl. 08.00-15.00. Serveringsstedets areal er på 65 kvm og har sitteplasser til 25 gjester. Det søkes også om å servere utendørs. Her er det 6 sitteplasser.

Foretaket er registrert i Enhetsregisteret med organisasjonsnummer 915700594. Søker er eneste eier og vil også være daglig leder. Hun gjennomførte etableringsprøven i 2007.

Vurdering:

I samsvar med krav i serveringsloven § 9 er søknaden sendt politiet for uttale. Likeså er den sendt skatteinnkrever og NAV for uttale. Eventuelle mottatte svar fra disse instansene vil legges frem for utvalget/kommunestyre under behandlingen.

Konklusjon:

Forutsatt at søker fyller kravene til vandel etter serveringsloven kap. 2 § 6 og det ellers ikke kommer vesentlige merknader fra politi, skatteinnkrever eller virksomhet NAV, vil rådmannen anbefale at søknaden innvilges.

Vedlegg: Mappe med sakspapirer er tilgjengelig på møtet.



Høringsvar - "Et NAV med muligheter"

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
23/15	Oppvekst og omsorgsutvalget	25.08.2015

Rådmannens forslag til vedtak:

Marker kommune gir følgende høringsvar:

1. Det gis støtte til forslagene om økt satsning på markedsarbeidet i NAV, herunder å flytte oppfølgingstiltak tilbake til NAV-kontorene, og å innlemme arbeidslivssentrene i de større NAV-kontorene.
2. NAV stat bør gi NAV- kontorene et større lokalt handlingsrom, særlig når det gjelder bruken av de arbeidsrettede tiltaksplassene.
3. Arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid, bør ikke utredes med sikte på kommunalisering.

Bakgrunn:

Arbeids- og sosialdepartementet satte i mars 2014 ned et ekspertgruppe for å få en helhetlig undersøkelse av NAV. Ekspertgruppen har nå kommet med sin sluttrapport, « Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet» hvor bl.a. kommunene er høringsinstans, med høringsfrist 07.09.15.

I rapporten pekes det på at NAV har 570.000 ulike brukere av arbeidsrettede tjenester årlig, i tillegg kommer en stor gruppe som har ulike pensjoner og stønader.

Ekspertgruppen kommer med mange forslag, se vedlegg. Oppsummert i fem hovedpunkter:

1. NAV må rykke nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiver
2. Det må gis større lokal frihet til å tilpasse tjenester til brukerens behov
3. Mindre styring og mer ledelse
4. Økt oppmerksomhet på brukeren, ikke på system
5. Sikre kunnskapsbaserte tjenester og kompetanse i møte med brukerne.

Vurdering:

NAV-reformens intensjon har hele tiden vært å få flest mulig av brukerne raskere i arbeid. Gjennom godt sosialfaglig og arbeidsrettet oppfølging ser man at muligheten for jobb øker, også hos de som tilsynelatende står langt unna arbeidslivet. I dette arbeidet er det viktig å ha gode samarbeidspartnere blant arbeidsgiverne i distriktet. Økt formidling av arbeidsledige vil også være med på å redusere kommunale utgifter til økonomisk sosialhjelp. Det er ut fra et kommunalt perspektiv all grunn til å støtte opp om at NAV skal styrke sitt markedsarbeid. Det kan gjøres gjennom noen av de grepene som ekspertgruppen foreslår. Flere av oppfølgingstiltakene som NAV disponerer har blitt flyttet ut til eksterne leverandører. Mye av bedriftskontakten har dermed blitt foretatt av disse, og kunnskapen om markedet er ikke kommet NAV kontoret til gode. Det høres derfor fornuftig ut å føre disse tiltakene tilbake til NAV, og at kunnskapen og nettverket vil styrke formidlingsarbeidet til NAV.

Med samme formål er det også hensiktsmessig å flytte arbeidslivssentrene oppfølgingsarbeid til de større NAV-kontorene som fungerer som distriktskontor, framfor at de nå er organisert på fylkesnivå. Arbeidslivssentrene består av IA-rådgivere som støtter opp om arbeidsgivernes arbeid for å forebygge sykefravær, og som har et stort kontaktnett i markedet.

Ut fra et kommunalt synspunkt er det viktig å tilpasse NAV-tjenestene til brukerens behov. Det er mange lover, regler og styringssignaler som kan legge begrensninger for å finne gode løsninger for den enkelte NAV-bruker. Et eksempel er at man innen arbeidsrettede tiltak styrer på sentralt vedtatte nivåer for antall plasser for ulike grupper, og ikke tar lokale eller individuelle hensyn i tilstrekkelig grad. Et forenklet regelverk og mer lokalt handlingsrom vil være mer hensiktsmessig for den enkelte arbeidssøker.

ASVL som er arbeidsgiver- og interesseforening for ca 220 av landets stort sett kommunalt eide vekst- og attføringsbedrifter har også gitt sin høringsuttalelse, og ber kommunene om å påpeke to punkt i sin høringsuttalelse.

Vi støtter deres uttalelse om at varig tilrettelagt arbeid ikke utredes med sikte på kommunalisering, men fortsatt kan bli gitt som et statlig arbeidsmarkedstiltak. De mener at gruppen psykisk utviklingshemmede og andre som er født eller blitt unge uføre også skal være en del av den statlige arbeidsmarkedspolitikken. Men da det er forskjellig bruk av disse statlige plassene på de forskjellige arbeidsmarkedsbudriftene, vil det slik det er i Marker, fortsatt være behov for kommunale dagsentra for psykisk utviklingshemmede.

ASVL mener også at NAV ikke bør overta oppfølgingstiltak som nå utføres i kommunalt eide Vekst- og attføringsbedrifter. Den endringen mener administrasjonen i Marker kommune ikke er til en ulempe, jmf. det som skrives om at NAV lokalt bør styrke sitt markedsarbeid gjennom bl.a. å overta oppfølgingstiltakene.

Ekspertgruppens forslag til endringer inneholder mange punkter og omfatter stor bredde i NAVs arbeidsmarked. Rapporten kan ikke ses på med bare kommunale eller statlige vurderinger, da det handler om kommunens innbyggere. Men mange av punktene berører ikke kommunene direkte, og noen berører Marker kommune og/eller NAV kontoret mindre enn for andre kommuner. Derfor er det tatt ut og gjort vurderinger slik at Marker kommunes høringsvar blir på 3 punkter.

Konklusjon:

Marker kommune gir følgende høringsvar:

1. Det gis støtte til forslagene om økt satsning på markedsarbeidet i NAV, herunder å flytte oppfølgingstiltak tilbake til NAV-kontorene, og å innlemme arbeidslivssentrene i de større NAV-kontorene.
2. NAV stat bør gi NAV- kontorene et større lokalt handlingsrom, særlig når det gjelder bruken av de arbeidsrettede tiltaksplassene.
3. Arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid, bør ikke utredes med sikte på kommunalisering.

Vedlegg:

Rapporten: « Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet»

Ekspertgruppens forslag til endringer, punktliste.



Orientering om sykefraværsarbeidet i virksomhet omsorg

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
24/15	Oppvekst og omsorgsutvalget	25.08.2015
/	Arbeidsmiljøutvalget	
/	Kommunestyret	

Rådmannens forslag til innstilling til Kommunestyret:

Virksomhetens arbeid tas til etterretning.

Bakgrunn:

I kommunestyre 21.04.15 ble det vedtatt at virksomhet omsorg skal utarbeide en handlingsplan for å redusere sykefraværet. Denne planen skal legges frem for kommunestyret for endelig godkjenning snarest mulig.

Vurdering:

Sykefraværet ved MBSS var meget høyt i første kvartal 2015. Februar og mars var det så høyt som 18 %, etter dette har det falt jevnt og i juni var fraværet nede i 11,1 %. (Se vedlegg) Virksomhetsleders vurdering av det meget høye fraværet i februar og mars må sees i sammenheng med omstillingen vi gjennomførte i dette tidsrommet. Men vi vet at virksomheten har hatt høyt fravær over tid og at vinteren er en periode der fraværet historisk ligger høyt. Utover våren og sommeren bruker fraværet og falle, og når høsten/vinteren setter inn vil det øke igjen.

Lederne ved MBSS har stort fokus på nærværet i det daglige. Vi benytter oss av IA kontakten til NAV, eller lokalt NAV kontor. Det systematiske arbeidet med å følge opp ansatte sikres ved å følge NAV sine retningslinjer.

Det er faste møter med lederne og tillitsvalgte/verneombud hver måned (medbestemmelsesmøtet), hvor sykefraværet er en fast sak.

Her blir statistikken gjennomgått og årsaker diskutert. Har noen innspill til konkrete tiltak blir de notert og vurdert. Dette er en hensiktsmessig arbeidsform som fungerer for virksomheten. Lederne ved MBSS har kun jobbet et års tid og kjenner ikke (syke) historien til alle ansatte.

Når det er påkrevd utarbeides det en oppfølgingsplan som partene enes om.

Vi ser at bruken av bedriftshelsetjenesten bør økes i dette arbeidet. De har høy kompetanse innen fagfeltet og nå har de også ansatt en lege med spesialutdanning innen arbeidsmedisin. NAV skal også ha øket fokus på det legemeldte fraværet fremover. Dersom legen mener en ansatt må være 100 % sykemeldt utover åtte uker må dette redegjøres for.

Disse faktorene bør bidra til at den sykemeldte kommer raskere tilbake i arbeid.

Arbeidet med sykefravær består ikke kun av å følge opp sykemeldte, men også forebygging. Som BHT viser til er det å bli sett og få anerkjennelse av sin leder noe av det som scorer høyest på medarbeiderundersøkelser.

Lederne på alle nivåer ved MBSS prøver å tilstrebe dette, men her har virksomheten utfordringer. Antall ansatte per leder er høyt og det kan være vanskelig å få tiden til å strekke til. Dette er en helt reell problemstilling som BHT og Telemarksforskning også påpeker.

Det å være leder i kommunehelsetjenesten er meget komplekst. Du skal helst være en sterk fagperson for å sikre at det blir gitt gode helsetjenester, samtidig som du bør ha stor kompetanse innen personal, økonomi og saksbehandling. På toppen av dette bør du også være en god administrator og ha gode personlige lederegenskaper.

Dersom en leder har for mange ansatte, eller ansvar for - for mange avdelinger, må det gå utover det vi alle tilstreber, nemlig tilstedeværende ledelse.

Utover høsten/vinteren bør vi vurdere om lederstrukturen i virksomhet omsorg må omorganiseres, eller økes. Dette må vi diskutere internt og evt. komme tilbake til.

Marker kommune sin IA kontakt i NAV har tilbudt seg å holde et kurs de mener vi vil ha god nytte av. Kurset heter «relasjonskompetansen», og tar for seg forholdet mellom «leder – ansatt», og «ansatt – ansatt».

Det er satt av fire hele dager i august og september og det er oppmøteplikt for alle ansatte.

Kultur tar tid å endre på, gjennomsnittsalderen på de ansatte er forholdsvis høy, og vårt inntrykk er at flere av de langtidssykemeldte har liten eller ingen mulighet til å komme tilbake til sin stillingsprosent uten en varig tilrettelegging.

Er løsningen varig tilrettelegging, skal arbeidsgiver i utgangspunktet overlate ansvaret for den ansatte til NAV. Dilemmaet til virksomhet omsorg er at vi har et stort behov for fagfolk, så vi strekker oss ofte langt for å beholde ansatte.

Virksomheten har også nettopp omorganisert, noe som førte til en nedbemanning på flere avdelinger. Det er godt dokumentert at slike prosesser genererer et høyere sykefravær en periode.

Grunnbemanningen er ved de fleste avdelinger satt lavt, noe som bidrar til øket slitasje på de ansatte.

Konklusjon:

I påvente av en overordnet handlingsplan for å redusere sykefraværet i Marker kommune er dette planen virksomheten vil jobbe etter ut 2015 og inn i 2016. Det kortsiktige målet er å stabilisere fraværet på rundt 10 %.

På lenger sikt bør vi ha som mål å ligge på 8-9 %. Dette er ambisiøst, kanskje umulig med dagens organisering.

Virksomhetsleder har tidligere tatt til ordet for å investere i ytterligere et lederårsverk. Et slikt tiltak vil i løpet av kort tid kunne gi utslag på sykefraværet. Noe av årsaken til at virksomhetsleder ikke har løftet dette spørsmålet opp i mere formelle former er fordi vi også må ha realistiske forventninger til hvor mye det er mulig å utrette i dagens situasjon.

Rådmannen og virksomhetsleder vil i perioden frem mot jul vurdere om lederorganiseringen bør endres.

Vedlegg: Risikokartlegginger, anbefalinger fra BHT og sykefraværstatistikk.