

## 4.18 Renhold (VO nr 80)

### 4.18.1 Innledning

Enheten utfører renholdstjenester i over 100 kommunale bygg spredt over hele kommunen, og er blant de største enhetene med over 100 årsverk fordelt på ca. 130 faste ansatte, samt ca. 30 vikarer. Enhetens administrasjon består av renholdsjef, administrasjons- og økonomikonsulent og fag- og opplæringskonsulent. Videre er det fem avdelingsledere med ansvar for hvert sitt geografiske område med regelmessig renhold, og en temporær avdeling som ivaretar tyngre periodiske renholdsoppgaver som skuring, boning, hovedrengjøring, vinduspuss m.m. Enheten har i tillegg ansvaret for drift av tøyvaskeriene ved bo- og aktivitetssentrene.

Hovedmål:

Levere kommunens enheter riktig mengde renhold og vaskeritjenester med tilfredsstillende kvalitet til rett tid og til en konkurransedyktig kostnad/pris.

### 4.18.2 Oversiktstabeller

Tabell 4.18.2.1 Personalressurser (årsverk)

	31.12.2012	Budsjett 2013	Forslag 2014	Forslag 2015	Forslag 2016	Forslag 2017
Årsverk samlet	100,85	101,19	103,05	103,05	103,05	103,05

I k.sak 54/2013, vedrørende rapport 1. tertial 2013 ble det opprettet 0,56 årsverk som renholder ved demensenheten på Sundheimen, husvaskeriet på Nes bo- og aktivitetssenter, Tingnes barnehage og Økelsrudgården. I tillegg er det innarbeidet 1,3 årsverk som renholder på grunn av økt renholdsareal både i eksisterende og nye bygg. Økningen består av 0,2 årsverk i rusboliger i Brumunddal, 0,8 årsverk på Tømmerli bo- og aktivitetssenter og 0,3 årsverk ved husvaskeriet på Brumunddal bo- og aktivitetssenter.

Tabell 4.18.2.2 Drifts- og investeringsbudsjett (kr 1.000)

	Regnskap 2012	Budsjett 2013	Forslag 2014	Forslag 2015	Forslag 2016	Forslag 2017
Driftsutgifter	55 931	50 760	54 246	55 422	55 422	55 422
Driftsinntekter	10 741	3 084	3 956	3 991	3 991	3 991
Netto driftsutgifter	45 190	47 676	50 290	51 431	51 431	51 431
Investeringsutgifter	0	0	0	0	0	0
Investeringsinntekt	0	0	0	0	0	0
Netto investeringsutgifter	0	0	0	0	0	0

### 4.18.3 Behovsvurderinger

For å få en mer enhetlig og synlig ledelse er tre årsverk som teamledere gjort om til avdelingsledere. Enheten vil fremover jobbe for å innarbeide en «servicekultur» i organisasjonen. Dette skal videreformidles gjennom ledermøter, personalmøter, allmøter, medarbeidersamtaler og i daglig dialog med renholdere. Det vil også fokuseres på medarbeider- og ledelsesprinsipper.

Enheten har fortsatt høyt sykefravær. Arbeidet med å redusere og forebygge sykefraværet vil ha høy prioritet. Målsettingen er at sykefraværet ikke overstiger 7 % i 2016. For å nå dette målet vil enheten i samarbeid med HMS Øst lage en 3-årig plan som vil inneholde planlagte samtaler, trening (øvelser) på arbeidsplassen m.m. Planen vil omfatte både ledere og renholdere.

Utvikling av enhetens ledere vil være viktig for å nå ovennevnte målsettinger.

Enheten skal levere god kvalitet på renholdet etter standard NS INSTA 800, som er en nasjonal standard for å måle kvalitet på renholdet. Det jobbes med å forbedre ressursutnyttelse og utvikle smartere og mer effektive renholdsmetoder.

En har valgt å legge alle tunge periodiske renholdsoppgaver inn i en temporær avdeling. Dette er bl.a. et tiltak for å redusere sykefraværet.

Det jobbes kontinuerlig med å redusere ufrivillig deltid.

#### 4.18.4 Resultatmål – styringskort

Fokusområder og indikatorer	Målemetode/kilde	Mål	Akseptabelt
<b>Brukere</b>			
<b>Tjenester tilpasset brukernes behov</b>			
Tilfredshet med tjenestene	Brukerundersøkelse	5,0	4,0
Kvaliteten på tjenestene	Brukerundersøkelse	5,0	4,0
Levert renholdskval. iht.renholdspl. objektiv måling- 1	Norsk Standard NS 800	100 %	95 %
Gjennomsnittlig pris pr rengjort kvadratmeter pr år- 2	Regnskap	350	360
<b>Dialog med brukerne</b>			
Tilfredshet med samarbeid og medvirkning	Brukerundersøkelse	5,0	4,0
Tilfredshet med informasjon	Brukerundersøkelse	5,0	4,0
<b>Medarbeidere</b>			
<b>Engasjement og kompetanse</b>			
Brukernes tilfredshet med ansattes engasjement og kompetanse	Brukerundersøkelse	5,0	4,0
Ansattes tilfredshet med engasjement og kompetanse	Medarbeiderundersøkelse	5,0	4,0
<b>Læring og fornyelse</b>			
Ansattes tilfredshet med læring og fornyelse	Medarbeiderundersøkelse	5,0	4,0
Medarbeiderskap (spm: 2,4,18,32)	Medarbeiderundersøkelse	5,0	4,0
<b>Organisasjon</b>			
<b>Arbeidsmiljø</b>			
Ansattes tilfredshet med arbeidsmiljø	Medarbeiderundersøkelse	5,0	4,0
Ansattes stolthet over egen arbeidsplass	Medarbeiderundersøkelse	5,0	4,0
Sykefravær	Visma HRM (Ansatt)	10 %	10 %
<b>Ledelse</b>			
Ansattes tilfredshet med ledelsen	Medarbeiderundersøkelse	5,0	4,0
Ledelse (et samlet resultat av andre ind.)		5,0	4,0
<b>Økonomi</b>			
<b>Økonomistyring</b>			
Avvik i % hittil i år, regnskap ift. budsjett	Regnskap/budsjett	0 % +	0 % +
Avvik i %, årsprognose ift. budsjett	Regnskap/budsjett	0 % +	0 % +

1) Tallet angir at alle bygg skal oppnå ønsket rengjøringskvalitet og være godkjent i samsvar med renholdsplan. Kvalitet måles objektivt med NS INSTA 800 målesystem for rengjøringskvalitet (vurderer synlig smuss, støv og lignende).

2) Målet på konkurransedyktig drift ligger i netto driftsramme fratrukket ikke renholdsrelaterte kostnader. Kostnaden er fordelt på totalt renholdsareal. Nøkkeltallet benyttes i prissammenligningsmodeller.

#### 4.18.5 Standardendringer og nye driftstiltak

##### Reduksjon av diverse driftsutgifter

Det generelle kuttet på kr 79.000 er innarbeidet ved å redusere utgiftspostene for plast, såpe og papir, samt kjøregodtgjørelse. Dette er utgifter som enheten ikke har mulighet til å styre direkte og som fordrer stor medvirkning og bevissthet blant brukerne av tjenestebyggene.