

4.18 Renhold (VO nr. 80)

4.18.1 Innledning

Renholdsenheten har ca. 130 ansatte og rengjør i overkant av 150.000 m² i kommunale bygg. Enheten består av 5 geografiske avdelinger for regelmessig renhold og en avdeling for temporære oppdrag.

Enheten leverer renhold etter standarden NS INSTA 800 og jobber innovativt, søker effektive og smarte løsninger for å sikre en god kvalitet på renholdet samt øke ytelsen til renholderne.

Hovedmål:

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

4.18.2 Oversiktstabeller

Tabell 4.18.2.1 Personalressurser (årsverk)

	31.12.2015	Budsjett 2016	Forslag 2017	Forslag 2018	Forslag 2019	Forslag 2020
Årsverk samlet	99,97	94,21	89,58	89,58	89,58	89,58

I 1. tertialrapport 2016, jf. k.sak 68/2016, ble 0,5 årsverk som renholder ved Prøysenhuset tilbakeført til enhet Kultur fra 1.7.2016. Det inndras 1,94 årsverk i forbindelse med teamoptimalisering på bygg, og ytterligere 2,5 årsverk på øvrige områder som følge av effektiviseringstiltak. Det opprettes 0,11 årsverk i forbindelse med nytt hjelpemiddellager på Rudshøgda og 0,2 årsverk for renhold i Moelvhallen.

Tabell 4.18.2.2 Drifts- og investeringsbudsjett (kr 1.000)

	Regnskap 2015	Budsjett 2016	Forslag 2017	Forslag 2018	Forslag 2019	Forslag 2020
Driftsutgifter	59 458	55 025	55 358	55 518	56 824	57 537
Driftsinntekter	7 719	3 363	2 904	2 904	2 904	2 904
Netto driftsutgifter	51 739	51 662	52 454	52 614	53 920	54 633
Investeringsutgifter	51	0	0	0	0	0
Investeringsinntekt	0	0	0	0	0	0
Netto investeringsutgifter	51	0	0	0	0	0

4.18.3 Behovsvurderinger

Enheten har over noe tid hatt utfordringer med å rekruttere nye medarbeidere. Det oppleves utfordrende å knytte til seg nye vikarer med gode ferdigheter i norsk muntlig og skriftlig. Snittalderen ligger høyt, på 51 år, og mange sliter med nakke-, skulder- og skjelettplager. Dette gir et stort behov for tilrettelegging. For å ivareta store deler av vikarbehovet og samtidig rekruttere dyktige medarbeidere, er det behov for å opprette faste stillinger. Gjennom samling av stillinger er det innarbeidet 5 stk. 0,5 årsverk som faste stillinger som ressurspersoner ved sykefravær og ferier, og ved tilretteleggingstiltak for å forebygge sykefravær.

Dokumentasjonsverktøyet Clean Pilot er innført i hele enheten. Effekter av dette verktøyet er forenklet kommunikasjon, enklere avviksregistrering, effektive endringsmuligheter i renholdsplaner, rask igangsetting av vikarer og lettere prioritering for leder. Clean Pilot har gitt både ledere og renholdere i enheten en mer oversiktlig og forbedret hverdag. Enheten vil også fremover fortsette jobben med effektivisering av driften, og Clean Pilot vil være en viktig faktor for å oppnå dette.

Enheten fortsetter høsten 2017 med tilbud om fagbrevutdanning til faste ansatte i enheten. Det jobbes kontinuerlig med å øke statusen på yrket gjennom å få flest mulig til å ta fagbrev, samt å få kompetanse i Clean Pilot. Det oppleves vanskelig å rekruttere folk med fagbrev i utlyste stillinger, og derfor ønsker enheten å styrke fagkompetansen hos egne ansatte. For å kunne gjennomføre

utdanningen, har enheten valgt å omdisponere deler av inndratte stillingshjemler i forbindelse med teamoptimalisering.

4.18.4 Resultatmål - styringskort

Fokusområder og indikatorer	Målemetode/kilde	Mål
Brukere		
Tjenester tilpasset brukernes behov		
Tilfredshet med tjenestene	Brukerundersøkelse	5,0
Kvaliteten på tjenestene	Brukerundersøkelse	5,0
Levert renholdskvalitet iht. renholdspl. objektiv måling	Norsk Standard NS 800	100 %
Gjennomsnittlig pris pr. rengjort kvadratmeter pr. år	Regnskap	346
Dialog med brukerne		
Tilfredshet med samarbeid og medvirkning	Brukerundersøkelse	5,0
Tilfredshet med informasjon	Brukerundersøkelse	5,0
Medarbeidere		
Engasjement og kompetanse		
Brukernes tilfredshet med ansattes engasjement og kompetanse	Brukerundersøkelse	5,0
Ansattes tilfredshet med engasjement og kompetanse	Medarbeiderundersøkelse	5,0
Læring og fornyelse		
Ansattes tilfredshet med læring og fornyelse	Medarbeiderundersøkelse	5,0
Medarbeiderskap	Medarbeiderundersøkelse	5,0
Organisasjon		
Arbeidsmiljø		
Ansattes tilfredshet med arbeidsmiljø	Medarbeiderundersøkelse	5,0
Ansattes stolthet over egen arbeidsplass	Medarbeiderundersøkelse	5,0
Sykefravær	Visma HRM (Ansatt)	11,0 %
Ledelse		
Ansattes tilfredshet med ledelsen	Medarbeiderundersøkelse	5,0
Ledelse (et samlet resultat av andre ind.)		5,0
Økonomi		
Økonomistyring		
Avvik i % hittil i år, regnskap ift. budsjett	Regnskap/budsjett	0 % +
Avvik i %, årsprognose ift. budsjett	Regnskap/budsjett	0 % +

4.18.5 Standardendringer og nye driftstiltak

Økte utgifter til feriepenger og fagbrev

I forbindelse med fagbrevutdanning er det lagt inn økte lønnsutgifter med kr 370.000 og økt feriepengesavsetning for ansatte over 60 år med kr 225.000.

Lisensutgifter til Clean Pilot

Full utrulling av verktøyet Clean Pilot er hensyntatt i budsjettet med kr 442.000 årlig.

Inndragelse av 4,44 årsverk – teamoptimalisering

Omfattende arbeid med teamoptimalisering og effektivisering gir en effekt på inndragelse av 4,44 årsverk fra 1.1.2017. Dette gir en besparelse på kr 1.095.000. Reduksjon av budsjetttrammen 2017 med kr 500.000 er hensyntatt i dette beløpet.

Reduserte utgifter andre vikarer

Opprettelse av 0,5 årsverk i hver avdeling medfører at vikarbehovet blir mindre. Vikarbudsjettet er redusert med kr 250.000.

Reduserte sykepengerefusjoner

Sykepengerefusjonene i enheten er økt med kr 100.000 for å få mer samsvar mellom budsjett og refusjon fra NAV.

Omfordelte driftsarter

Det er foretatt nedjustering av enkelte driftsarter med kr 92.000 etter gjennomgang, og omfordelt til andre tiltak nevnt i budsjettforslaget.