

## Hovedtillitsvalgtes syn på kommunedirektørens budsjettfremlegg

Da har vi igjen kommet til det årlige «høstsleppet» av kommunedirektørens nøkkeltall og som vanlig leser vi hovedtillitsvalgte budsjettfremlegget med stor interesse. Det er mange ting å merke seg i årets budsjettforslag, ikke minst at kommunale utgifter vil stige en hel del og slå hardest ut for de som ikke har så mye fra før. Men som hovedtillitsvalgte er vår jobb først og fremst å se på forholdene som angår de ansatte i kommunen. Viktig er lønn, men minst like – om enn ikke enda viktigere - er arbeidsforholdene/arbeidsmiljøet. Når det gjelder sistnevnte er det særlig det som går på arbeidsmengde og følelsen av det å mestre jobben man er satt i, som er viktig. For å mestre jobben sin er det viktig at oppgavene står i forhold til hva man er i stand til å klare innenfor en normalarbeidstid. Dette vil igjen være avhengig av en god grunnbemanning i bunn og nok kvalifisert personell på de ulike plassene. Innledningsvis vil vi her hevde at det i denne sammenhengen også er viktig at det avsettes nok midler til videre og etterutdanning innenfor de ulike enhetene.

### UDF

I BHG gjelder det først og fremst at man oppfyller 50 % pedagogtetthet samt nok voksne fordelt på de ulike gruppene. UDF ønsker seg også full bemanning i hele barnehagens åpningstid samt en styrer på hver avdeling. Tilsvarende på skole gjelder det at man oppfyller den lovpålagte pedagognormen med 1 lærer per 14 barn i småskolen og 1 lærer per 20 barn i de høyere trinnene. I denne sammenhengen er det også viktig å se på det viktige bidraget fagarbeiderne står for både i BHG og på skolen og en god bemanning hva angår fagarbeidere, vil også være svært viktig med tanke på voksentettheten og det samlede tilbudet vi vil kunne gi barn og elever i BHG og skole. Sammen er vi et lag både i BHG og i skolen som utfyller hverandre godt. Videre gjelder det at man har kvalifiserte lærere innenfor de ulike fagene. Her spiller lønn en vesentlig rolle, men dette er en del av det sentrale lønnsoppgjøret samt de lokale forhandlingene. Det man derimot kan gjøre noe med, er å opprettholde trykket på videre og etterutdanningen. Dessverre åpnes det nå bare for stipendordning og ikke for vikarordning, da dette er rimeligere. Antall personer på videre og etterutdanning har også gått noe ned de siste årene.

Videre vil midler til lovpålagt kommunepsykolog i 20 % stilling være viktig. Likeså den lovpålagte funksjonen barnekoordinator fra og med 1.8.22. Vi leser også i lokalavisa at enkelte stiller spørsmål ved om skolen er i stand til å få elevene igjennom skoleløpet og i denne sammenhengen blir det spesielt viktig med en alternativ opplæringsarena for de elevene som trenger dette. Her skulle vi gjerne også sett at det ble avsatt midler til styrking av leseopplæringen i BHG og barneskolen, men mest av alt betyr dette fortsatt en satsning på FOKUS-delen på skolen i tillegg til å kunne benytte seg av eksterne tilbud utenfor skolen der skolen kommer til kort.

Videre forventer vi nå at tidligere års diskusjoner rundt 2-språklig assistent nå er lagt dø. Tospråklig assistent er nå faste stillinger, og å gå til oppsigelser vil være svært omdømmeødeleggende for Vegårshei kommune. Det er også lite hensiktsmessig utfra tillitsvalgtes ståsted da ressursen er viktig for øvrig personell i skolen ut fra de krav som stilles til undervisning, samt elevenes rettigheter.

Og ikke minst nok midler til den daglig driften hva gjelder vikarutgifter, innkjøp av BHG/skolemateriell og forbruksvarer til de ulike praktiske gjøremål/fagene ved BHG og skolen. De siste årene har f.eks. vi sett en betydelig reduksjon i innkjøp til eks. tekstil og sløyd og det bør ikke være en sløyd lærers oppgave å dra rundt til de lokale bedriftene å tigge om materialer og maling.

## **Delta**

I forbindelse med budsjettframlegget for 2023 vil det fra Deltas side være viktig å opprettholde/ styrke bemanningen av fagarbeidere både i Oppvekst og Helse. Det gjelder også fagarbeidere innenfor teknisk sektor. Alle bør også få muligheter til kompetanseheving innenfor sitt felt.

Når det gjelder konsulentene i Vegårshei kommune så har arbeidsmengden også der økt betraktelig ved at deler av andre stillinger er tillagt dem. De har heller ingen kolleger som kan erstatte dem ved sykdom etc. et blir mye å ta igjen. Delta ønsker derfor å utvide de aktuelle stillingene noe.

Videre ser vi som nødvendig at stillingen som tospråklig fagassistent blir opprettholdt og helst utvidet. Grunnbemanningen må holdes på et forsvarlig plan i alle avdelinger så vi slipper store utgifter til vikarer.

Ber om at våre politikere vedtar et budsjett vi alle kan leve med og som er til det beste for alle våre innbyggere.

## **NSF**

Ser at det ikke er meldt inn særlige behov fra enhetsleder til helse og mestring. Det er noe vi som jobber der ikke kjenner oss igjen i.

Vi trenger å få økt grunnbemanningen igjen slik at vi får gjort jobben vår på en faglig forsvarlig måte både for pasienter/brukere og oss selv.

I arbeidsmiljøloven står det skrevet at arbeidsgiver plikter å tilrettelegge slik at arbeidstaker ikke *utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger på jobb*. Dette er altså hjemlet i loven.

Men vi kan se på et stabilt høyt sykefravær at vi ikke oppfyller denne plikten. Og vi har også mange sykepleiere som nærmer seg pensjonsalder, og i løpet av de neste årene mister vi ytterligere 5 stk. Det er også sykepleiere som bare slutter å jobbe hos oss, og av oss andre er det flere som vurderer å slutte i jobben. Finne seg noe annet å jobbe med som du ikke blir syk av. For vi blir det av å jobbe slik vi gjør i dag. Det tar på.

Vi må legge en plan på; hva gjør vi for å beholde og rekruttere sykepleiere til kommunen. Pr i dag gjør vi ingenting. Når vi tar det opp med arbeidsgiver, sier de at det ikke er penger til det. Men nå haster det.

Dagsenteret er fortsatt kun et halvt årsverk. Det er skammelig, men også direkte uøkonomisk for kommunen. I tillegg har vi ingen kommunepsykolog, en tjeneste som fortsatt er lovpålagt. Vi bryter loven, og det kan vi ikke fortsette med.

Så vår oppsummering fra NSF er at vi må begynne å styrke tjenestene våre slik at vi kan gi våre medbygginger og ansatte det de har krav på.

Og så må vi slutte å belønne de som allerede tjener mest i denne kommunen. Det er trist lesing i avisa når vi ser at ledere fortsatt finner det dobbelte av det de allerede laveste lønnsgruppene fikk i årets lønnsoppgjør. Forskjellene bare fortsetter å øke, og de som holder igjen på de fattigste her i kommunen, har problemer med å være restriktive til seg selv.

Det er ikke ledere som er mangelvare, de har vi nok av og er ikke vanskelig å rekruttere. Det er det andre yrkesgrupper som er.

## Fagforbundet

Grunnbemanningen er svært lav på flere tjenestesteder, dette gjelder blant annet både i eldreomsorg i alle ledd, både inne og, i renhold og psykisk helse og rus. Til tross for at sistnevnte er styrket gjennom året er vi fortsatt lavest og ligger langt under på årsverk i omkringliggende kommuner. For å komme i posisjon til å jobbe med forebyggende arbeid må intensjonen fremover være å styrke forebyggingsarbeidet i alle aldersgrupper. Dette gjelder barn/unge, så vel som å satse på hverdagsrehabilitering for eldre eller meningsfylt hverdag, og aktivitetstilbud til psykisk syke eller rusavhengige.

Gjennom folkehelseinstituttet og deres folkehelseprofil, vet vi at barnefattigdom forekommer i Vegårshei, dette henger sammen utenforskap i Vegårshei kommune, andelen grad av uføre og høy andel deltidsstillinger.

Å Forebygge kan være svært besparende i et samfunnsperspektiv, og det vil alltid være helsefremmende. Det er dyrere å «reparere» en å forebygge, men dette er vanskelig å måle. Det handler om hvor det er politisk vilje til å rette innsatsen.

Sykefraværet er og har vært over landsgjennomsnittet for øvrig i mange år, det er særskilt de kvinnedominerte yrkene som er høye, senere år er også skole hatt samme trenden, dette kan også henge sammen med for lav grunn bemanning. Det bør være grunnlag og politisk vilje for å se på om vi kan bruke vikarmidlene i Vegårshei kommune på en annen måte, det er forsket på at å øke grunnbemanningen kan forebygge sykefravær.

[Slik kan Norge spare milliarder på å redusere sykefravær i omsorgsykker \(forskning.no\)](#)

Heltid bør være hovedregelen i alles arbeidshverdag, å sikre våre ansattes muligheter for å ha inntekt å leve for må være hovedfokus. I tillegg vil man opparbeide pensjon man kan leve av i fremtiden. Det er høy andel av deltidsstillinger i de kvinnedominerte yrkene- for å være og bli en attraktiv arbeidsgiver bør Vegårshei kommune politisk vedta: «alle utlysninger i Vegårshei kommune skal i hovedsak være 100\*%» Vi vil med dette i tillegg til å være en attraktiv bokommune, bli en attraktiv arbeidsgiver, med dette vil man kunne rekruttere dyktige ansatte med ny innovativ og fremtidsrettet kompetanse.

Avslutningsvis ser det ut som at økt grunnbemanning, økt merkantilressurs, få på plass lovpålagte oppgaver, samt gi ansatte tilbud om videre og etterutdanning er noe av gjennomgangsmelodien fra oss hovedtillitsvalgte. Som vanlig må vi fremheve at det ikke er lett å ta politiske valg og gjøre prioriteringer og vi har full forståelse for at dette er en vanskelig jobb. I en gammel lærebok i samfunnskunnskap fra 80-tallet, står det at politikk handler om fordeling av goder og byrder i samfunnet. Noen av byrdene synes nå å være overført til kommunens innbyggere i form av høyere kommunale utgifter, men fordeling av øvrige byrder eller goder gjenstår nå å se. Vi ønsker dere et godt budsjettarbeid ved å ta de riktige, eller gjøre de gode prioriteringene som i sum vil gagne Vegårshei Kommune. Gledelig og helt på tampen, får vi nå vite at kommunene vil få dekket noe av de utgiftene de hadde i forbindelse med korona. Vi går ut i fra at dette ikke er regnet med så langt i regnskap eller budsjett og således vil kunne slå positivt inn og skape noe bedre stemning.



**FAGFORBUNDET**



**delta**

En arbeidstaker-  
organisasjon i YS



**UTDANNINGS  
FORBUNDET**

Vegårshei