



HØRINGSUTTALELSE, BUDSJETT- OG ØKONOMIPLAN 2024-2027 SEL KOMMUNE.

Fagforbundet Sel ser med bekymring på den økonomiske situasjonen Sel kommunen står overfor. Det blir svært viktig at kommunestyret tar riktige beslutninger for fremtiden, som skaper nødvendig **handlingsrom** til å drifte forsvarlige tjenester på **alle** rammeområder i Sel kommune. Det er kommunedirektørens plikt å foreslå og sikre at budsjett- og økonomiplan fremmes iht. kommunelovens krav om realisme, balanse og fullstendighet i hele økonomiplanperioden. De folkevalgtes rolle er å utøve politikk ved behandling av forslaget som fremmes. Formannskapetets forslag til budsjett- og økonomiplan 2024-2027 som er lagt ut for høring, viser til balanse i kommende økonomiplanperiode, men vi kan ikke se at det er et realistisk budsjett som blir lagt frem. Det er marginale budsjetttrammer som er fordelt på tjenesteområdene, og det er ikke tatt høyde for å håndtere eventuelle uforutsette utgifter underveis i økonomiplanperioden. Vi ser også med bekymring på at det er lagt opp til store kutt i både drift og stillinger, som vil kreve omstilling og nedbemanningsprosesser på flere tjenesteområder. Det er allerede marginalt med ansatte på tjenesteområdene i Sel kommune, og vi sliter med stabilt høyt sykefravær, i tillegg til å rekruttere og å beholde ansatte. Hvert år er det røde tall og overforbruk på alle rammeområdene, det forteller oss at tjenesteområdene ikke får tilført økonomiske rammer som er realistisk i forhold til behovet. Sel kommunes ansatte har vært under stort arbeidspress over mange år, av ulike årsaker, og det har over tid vært mye sårbarhet og konstitueringer av stillinger. Kommunen bærer preg av langvarig overbelastning, så at det nå i tillegg blir lagt opp til ytterligere kutt i stillinger og krevende nedbemanningsprosesser, ser vi på med stor bekymring. Ansatte som går av med pensjon blir ikke erstattet, og arbeidsoppgavene blir overført på andre som allerede har mer enn nok fra før.

Rammeområde 2 – Oppvekst.

Bibliotekene i Sel kommune:

Lav inntekt fører til økt sjanse for utenforskap. Folkehelseprofilen viser at 11.5 % av husholdningene i Sel kommune har vedvarende lavinntekt. Gjennomsnittet i Norge er 10,2 % og Innlandet er 10,8 %. Gode bibliotek og kulturtilbud er et av virkemidlene kommunen kan bruke for å begrense utenforskap. Utstyrsbanken er mye brukt. Med to asylmottak i kommunen og flere bosatte flyktninger vil presset være enda større på utstyret enn tidligere år. Slitasjen på utstyret vil også bli større og det vil være vanskeligere å tilby utstyr til alle som trenger det. Særlig i perioder med skoleturer og i ferier.

Ferske undersøkelser viser at mange norske tiåringer leser dårlig, og at norske barn har manglende glede av å lese. Slik er det også i Sel. I undersøkelser om leseferdigheter ved 5. trinn er flere i Sel på laveste mestringsferdigheter enn gjennomsnitt resten av landet. Lesemestring og leseglede er viktig for alle. Å ha en god mediesamling med spennende og aktuelle bøker er viktig for å øke både lesemestringen og lesegleden, og det bør sees på som et viktig virkemiddel for tidlig innsats. Med kutt i bokbudsjettet blir det vanskeligere for biblioteket å tilby en god mediesamling, særlig overfor barn og unge.

Litt i forhold til kutt hos biblioteket

PISA undersøkelsen fra 2018 viser at barn og unge leser mindre enn før. Regjeringen ønsker å snu denne trenden og rette oppmerksomheten mot leselyst og leseglede. «Gjennom arbeidet med en ny leselyststrategi er målet å skape en kultur for lesing hos barn, unge og voksne, slik at lesing blir noe som kan gi glede gjennom hele livet.» ¹

Videre fra kulturminister Ljubna Jaffrey:

«Litteratur og lesing er enormt viktig for deltaking i samfunnet og for demokratiet vårt, men òg for kvar og ein av oss. Som eit opent og gratis tilbod for alle, har biblioteka våre ein heilt unik moglegheit til å spreie leseglede hos barn, unge og vaksne i heile Noreg. Difor er det så viktig for oss å fortsette å styrke biblioteka, seier kultur- og likestillingsministeren.» ²

Stillingskutt/merarbeid

I 2020 mistet biblioteket 20 % av bibliotekressursen rettet mot barn og unge. Nylig sluttet en annen i kulturadministrasjonen, denne stillingen erstattes ikke. 100 % skal dermed fordeles på hele kultur. For biblioteket sin del betyr dette at oppgaven med administrering av Den kulturelle skolesekken overføres til biblioteket (ca. 10 % stilling i året). Biblioteket har tidligere også fått arbeidet med revidering av kulturminneplanen. Dette innebærer også ca. 10 % stilling i året fremover.

Økt bruk av biblioteket betyr økt behov for innkjøp av bøker og andre medier

I 2023 ble biblioteket kuttet for å dekke inn ekstra utgifter. Kuttet innebærer blant annet 50 000,- i bokbudsjettet og 50 000,- i innkjøp av inventar og utstyr, hvorav 30 000,- var forbeholdt utstyrsbanken og 20 000,- biblioteket. Kuttene gjelder også for 2024. I tillegg kommer den generelle prisstigningen. Faste driftskostnader, som husleien på Sel filial, ulike abonnementer og bibliotektransporten økes årlig. Bibliotektransporten er underbudsjettet og dekker bare 50 % av de faktiske kostnadene.

Prisstigningen gjør seg også gjeldende i forhold til innkjøp av bøker og inventar og utstyr. Nåværende biblioteksjef startet i 2015, siden den gangen har prisstigningen økt med 29 % (tall hentet fra Statistisk sentralbyrå³). Det betyr at de 250 000 biblioteket hadde i 2015,

¹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/kultur-idrett-og-frivillighet/innsiktsartikler/om-arbeidet-med-leselyststrategien/id2971536/>

² <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-satser-pa-lesing/id2971619/>

³ <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen>

burde ha vært 323 000,- i 2023 for å kunne opprettholde kjøpekraften. At bokbudsjettet nå er nede på 200 000,- betyr at biblioteket har "mistet" 123 000,-, en nedgang på 38 %. Bokbudsjettet er dermed på god veg til å halveres, og i Sel kommune er det 3 bibliotekavdelinger det skal kjøpes bøker til.

Otta skole har tatt i bruk den nye barneskolen, i nærheten av biblioteket på Otta. Klassene er innom biblioteket mye mer enn før. Det er helt supert! Samtidig betyr det at det er et større press på boksamlingen. Gamle og uinteressante bøker bidrar ikke til leselyst og leseglede og det er et stort behov for å utvide samlingen med enda flere relevante og interessante barne- og ungdomsbøker.

På Otta er det 2 klasser per klassetrinn og i Heidal 1 klasse per trinn, altså 30 klasser med elever som ønsker å låne mye av de samme bøkene. Filialen på Sel trenger også nye bøker. Det er ikke snakk om å ha helt likt tilbud over alt, men noe populær litteratur må det være på alle tre avdelingene. I noen tilfeller flere eksemplarer av samme bok. Med så mange elever som ønsker å lese de samme bøkene, blir det i minste laget å ha én bok av hver av de mest populære bøkene. Slik det er nå må 30 klasser dele på få bøker, det vil si at ikke alle finner noe de synes er spennende når de er innom. Det er et stort ønske at barn og unge møter interessant og relevant litteratur når de er innom. Skolebibliotek er lovpålagt, elevene skal ha tilgang til skolebibliotek i skoletiden.

Det er nå to asylmottak i kommunen. I tillegg er mange flyktninger bosatt. De trenger også et godt bibliotektilbud, med bøker for språkopplæring, enklere bøker på norsk og bøker på sitt eget språk. Dette vil være med å bidra til leselyst og leseglede for dem, og til å bidra for at de lærer seg norsk raskere og dermed blir en del av samfunnet, og at de ikke faller utenfor. Bøker på andre språk lånes fra nasjonalbiblioteket, mens bøker for språkopplæring og enklere bøker på norsk bør biblioteket ha i egen samling, og her bør det skaffes mer.

Videre om konsekvenser

Biblioteket har mindre penger å kjøpe bøker for og nesten ingen penger til å kjøpe inventar og utstyr. I tillegg færre personalressurser å skape aktivitet med. Å skape leseglede og leselyst i Sel blir vanskeligere og vanskeligere! Biblioteket prøver å skape gode møteplasser for innbyggerne våre, og prøver å gi et tilbud med bøker, informasjon, arrangementer og utstyr for alle. Slik at alle har et tilbud uavhengig av familiens inntekt, men det blir vanskeligere og vanskeligere uten skikkelig med ressurser til det. Uten midler til utstyrsbanken, vil den dø sakte men sikkert ettersom utstyr blir ødelagt eller blir borte.

Kunne biblioteket gjort mer? Svaret er JA, men ikke med de ressursene de har i dag. Omstilling med nye arbeidsoppgaver fra andre deler av virksomheten og færre personalressurser gir mindre mulighet til å drive utadrettet formidling, i tillegg til lite rom for å søke eksterne prosjektmidler, gjør det vanskelig å drive utviklingsarbeid. Prisjusteringer på honorar til forfatterbesøk og kulturaktører gjør at en stadig får mindre ut av budsjettet enn

det en har, dermed må det kuttes i antall arrangementer og det blir færre lavterskeltilbud som enten er gratis eller svært billige for publikum.

Sel bibliotek har gode åpningstider, noe som gir barn, unge og andre mulighet til å bruke biblioteket etter skoletid, uansett hvor de bor. Hvis bibliotekets ressurser kuttes ytterligere, vil dette gå utover åpningstidene på ettermiddag og kveld. Biblioteket vil da bli en mindre relevant møteplass, og barn og unge mister et sted å være etter skolen.

Biblioteket er ikke den møteplassen det kunne vært. Biblioteklokalene er uegnet for arrangementer og biblioteket er ikke meråpent. Det er lokalisert midt i sentrum, men beliggenheten i 2. etg. gjør biblioteket "usynlig". Bygget begynner å bli slitent og mye fungerer ikke lenger. Ventilasjonen er dårlig, solskjermingen trenger utskifting og i lokalet er det lamper som ikke virker og det er belyst med lysrør som ikke lenger er i salg.

Under rammeområde 4 Plan, teknisk og eiendom (s. 35) trekkes det frem at det er behov for å jobbe for en mer arealeffektiv tjenesteproduksjon og samlokalisering av ulike tjenester. Frivilligsentralen og biblioteket har dels like behov. Begge tjenester trenger gode lokaler for arrangementer, funksjonelle rom for møter og aktiviteter og trivelige møteplasser for innbyggerne våre, enten de er unge eller gamle. En samlokalisering (i første etasje) i annet og mer egnet sted i sentrum burde vurderes. Det kan med fordel også vurderes samlokalisering med et eventuelt Nasjonalt senter for naturstein/Bergverkssenter. Det vil gi både samdriftsfordeler og arealeffektivitet.

Bibliotektjenesten har flere lisensutgifter som prisjusteres årlig av tilbydere. Det er slik som biblioteksystemet, bibliotektransporten og husleien på filialen på Sel blant annet. Bli virksomheten kompensert for denne økningen, eller må dette dekkes inn fra eksisterende budsjett. Under lønns og prisforutsetninger (s. 9) angis det at det som hovedregel ikke kompenseres for prisjusteringen, men at det kompenseres for enkeltsaker der det ikke lar seg finansiere innenfor rammen, og lisensutgifter er trukket frem spesifikt.

Det er ikke mulig å belage seg på å drifte et bibliotek på å låne inn bøker fra andre bibliotek. Det er forventet at alle bibliotek i landet bør ha en god grunnstamme av bøker, som dekker mye av innbyggernes behov. Føringer fra sentrale hold viser at det i fremtiden vil bli mer restriktive retningslinjer for bibliotekene når det gjelder å låne bøker fra ett bibliotek til et annet. I tillegg økes prisen for bibliotektransporten dersom en låner inn mye bøker fra andre. Prisen for bibliotektransport er tredelt. Den bestemmes av antall innbyggere i kommunen, antall stopp for bibliotektransporten og bruken av tjenesten. Jo høyere antall bøker en låner fra andre bibliotek, jo høyere pris. Å kutte bibliotektransporten vil bety å gå tilbake til å sende bøker til andre bibliotek som pakker i posten, det betyr mye mer arbeid og at det blir mye dyrere.

Barnehagene i Sel kommune:

Innsparing i administrasjonen som utgjør 150 %, 100 % pedagogisk konsulentstilling og 50 % på fakturering. Dette medfører merarbeid for virksomhetsledere og det vil forplante seg nedover i barnehagene. Barnehagene er nok presset som de er, og dokumentering av arbeidet de gjør har de lite tid til allerede. Ansatte er bekymret for å få flere

arbeidsoppgaver, for tiden strekker ikke til. Det er kun fokus på lovpålagte oppgaver, resten prioriteres ikke. Dette rammer hardt i styrk tiltak og tidlig innsats. Barn som trenger ekstra oppfølging, kan risikere at de ikke har kapasitet til det. Henvising til PPT (som allerede er overbelastet) vil ta lang tid. Om de må vente på vedtak fra PPT, kan ikke ansatte i barnehagene stå inne for at tidlig innsats blir godt nok ivaretatt. Vedtak vil ta lengere tid før de får kartlagt og lagt til rette for barn med spesielle behov. Ansatte i barnehagene frykter at dette kan forplante seg oppover til skolene. Det vil få en dominoeffekt innad i organisasjonen.

Innholdet i kvalitetsplanen samsvarer ikke med det som økonomiplanen legger opp til. Det blir fordyrende på lang sikt, hvis ikke ansatte får tatt tak tidlig der de ser at barn trenger ekstra støtte og veiledning.

Det er mye som har skjedd etter Koronaen, og ansatte ser et endret behov i forhold til blant annet foreldreveiledning. En del foreldre strever med å sette grenser overfor egne barn, de vil heller være venner med dem enn å håndtere konflikter. Dette medfører at ansatte må inn å støtte og veilede, noe de egentlig ikke har utdannelse eller kapasitet til. Behovet er økende, og det krever mye mere av de som jobber i barnehagene. De erfarer en tydelig samfunnsendring som bekymrer dem. De merker større press på de som jobber med barn, fordi barn ikke håndterer det å bli stilt krav til. De vil bestemme selv og de ungene håndterer dårlig motbør. Ansatte får flere utfordrende barn med adferdsvansker, og det bekymrer dem både i forhold til egne utfordringer i arbeidshverdagen, men også for barnas utvikling. Det blir større press på alle. Med reduksjon i budsjett og sparing på vikarer, ser ikke de ansatte seg i stand til å tenke positivt om situasjonen framover. Flere familier sliter økonomisk i dagens samfunn, flere og flere vokser opp i barnefattigdom som gir ringvirkninger. Hvordan kan da barnehagen fungere som en sosialt utjevne arena for disse familiene med så stramt budsjett?

Spesialpedagoger og pedagoger som har hatt kompetanseheving og fått økt lønn, kan risikere at de ikke får brukt kompetansen sin til det de skal brukes til. Istedenfor ender de opp som vikarer på avdelingen med helt andre oppgaver enn det de skal, som praktiske gjøremål for å dekke opp uforsvarlig drift. Dette rammer da de barna som har krav på spesialpedagogisk tilbud eller tilrettelegging.

De ansatte i barnehagene blir pålagt å gjøre mere på lavest mulig nivå, før de kobler inn andre instanser som PPT. Det krever mere av de i en allerede hektisk og tøff arbeidshverdag.

Sel kommune jobber med trygghets sirkelen og satser på høy kvalitet i barnehagen. Høg kvalitet- bedre forutsetninger for sosial utjevning, tidlig innsats og livslang læring. Sel kommune har brukt mye ressurser på tidlig innsats og økt kompetansen til de ansatte. Om budsjettet blir vedtatt slik det foreligger, tar dere bort muligheten til å utføre jobben, og bruke kompetansen de har fått på en best mulig måte. Ansatte har ikke samvittighet til å bare gjøre det "godt nok," fordi det er de sårbare barna som blir mest rammet. De barna som klarer seg fint, kan bli oversett fordi de ikke rekker over alt.

Ordføreren har gått ut i media om at budsjettet skal være "godt nok." Ansatte lurer på hva hun legger i det? For de ansatte høres dette negativt ladet ut, og de blir bekymret for

kvaliteten på barnehagen. De har forståelse for at det er stram økonomi, og kan godt akseptere at de ikke får muligheter til å leie buss/drosje.

På grunn av ekstremværet "Hans", må barnehagene fortsatt driftes på 5 ulike hus, fram til skaden på nye Otta barnehage er utbedret. Innflyttingsdatoen er fortsatt ukjent, og det fører til merkostnader for kommunen. Dette er kostnader som ikke er medregnet i tidligere vedtatt budsjett, men det mener vi kommunen må få kompensert i form av statlige støtter, og ikke lastes den daglige rammen for 2024. Merkostnader på grunn av ekstremværet, skal ikke ramme barn, foreldre og ansatte i barnehagen.

Det er varslet restriksjoner på overtid ved spesielle arrangement som skjer i barnehagen. Dette går utover kvaliteten på det sosiale med foreldrene, noe vi mener er viktig for relasjonsbygging mellom ansatte, foreldre og barna.

Nedbemanning og naturlig avgang så langt det lar seg gjøre. Hvilke konsekvenser kan det få? Vi frykter flukt fra yrket, på grunn av for høyt press på ansatte. Det er høyt sykefravær fra før, og det kommer ikke til å bli bedre hvis dette blir realisert. Vikarbudsjetten er redusert, dette forplanter seg, da det blir mere jobb på de som ikke er syke. Vi går ut ifra at sykefraværet kan øke enda mere, på grunn av merarbeid og større arbeidspress på ansatte som er der. Det ser vi på som en lite lønnsom justering.

Hvilken problematikk blir det da overfor ungene? Det vi vet, er at jo flere vansker som oppstår for barna, så øker sårbarheten for ungene når det ikke er nok ressurser til å ta seg av dem. De trenger varme hender, omsorg og et fang å sitte på. Utfordringer som barnehagene ikke får forebyggt, vil føre til at de får mere å jobbe med på skolen. Der er det også høyt press på personalet fra før.

Nye regler angående ansiennitet fra og med 27. september 2022, alt skal regnes med etter denne datoen for nytilsatte. Dette ser vi påvirker ansattes interesse for å søke seg jobb i nabokommunene eller i private barnehager, for å få høyere lønn. Dette er en reell problemstilling Sel kommune må ha med seg, når det gjelder å rekruttere og å beholde ansatte i Sel kommune. Viktig å ta vare på dem som allerede jobber i kommunen, for å forebygge mere flukt og økte utgifter. Det er vanskelig å rekruttere til barnehagene, det er få som ønsker å utdanne seg innen det yrket. Vi bekymrer oss for at barnehagen ikke er det pedagogiske tilbudet de har krav på, men blir en oppbevaringsplass. Ansatte kjenner på et stort press psykisk, det er en belastning når de kjenner at de ikke strekker til.

Det er positivitet til at det blir flere unger fra asylmottakene, men det er en forutsetning at de ansatte har nok folk på plass gjennom hele dagen, for å ivareta barnas behov. Det er en forutsetning at det er bemanningstetthet i forhold til åpningstiden. Det er få voksne på jobb, morgen og ettermiddag, og ungene har stort sett lange dager. De har 8-9 timer i barnehagen pr. dag, og de ansatte har 7,5 arbeidstimer.

Lov om barnehager (barnehageloven) § 1 formålsparagrafen, sier at barnehagen i samarbeid og forståelse med hjemmet, skal ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Rammeplan for barnehagen er de ansattes styringsverktøy. Gjennom den er de forpliktet til å arbeide med sju sentrale fagområder,

blant annet språk og kommunikasjon, gjennom hele barnehageåret. Rammeplanen sier noe om hva de skal gjøre sammen med og i forhold til barna. Ansatte frykter at de ikke kan gjennomføre alle pedagogiske opplegg som de skal gjennomføre med barna. Som for eksempel turer i nærområdet, samlingsstunder, språkaktiviteter, aktiviteter knyttet til sosial utvikling og adferd osv.

De ansatte ønsker å invitere politikere til å komme å jobbe som vikar noen dager, for å se hvordan arbeidshverdagen deres er.

Skolene i Sel kommune:

Det er innledningsvis i dokumentet presentert en framskrevet endring både i befolkningstall og befolkningssammensetning, der tallene viser at det i Sel kommune blir flere eldre og færre yngre i aldersgruppen 0-15 år. Dette er en varslet endring som vi nå står midt oppe i. Med bakgrunn i denne demografiutviklingen, forventes det fra sentralt hold at kommunen har et redusert utgiftsbehov for innbyggere i aldersgruppen 0-5 år (barnehage) og 6-15 år (grunnskole). Følgelig blir rammetilskuddet til kommunen for denne aldersgruppen stadig redusert. Kommunedirektøren mener at det ikke vil være mulig å redusere utgiftsbehovet uten å foreta ytterligere strukturelle grep innenfor barnehage og skole i økonomiplanperioden.

Konsekvensen av et stadig redusert rammetilskudd til kommunen for aldersgruppen 0-15 år sammen med dagens struktur innenfor barnehage og skole, er at en må se på omfanget av aktivitet, organisering og bemanning innenfor hele rammeområdet. I budsjettet for 2024 er det et marginalt handlingsrom i alle virksomheter innenfor rammeområdet, og det er *i hovedsak prioritert lovpålagte oppgaver*.

For å klare dette, så er det foreslått kutt i stillinger, blant annet 100 % oppvekstkonsulent. Selv om stillingen blir kuttet, vil det ikke bli innsparing i form av lønn. Personen har stilling i Sel kommune, og blir ikke oppsagt. Hvilken innsparing blir det på å gjøre det da? Arbeidsoppgavene blir ikke borte, men vil bli tilført virksomhetsledere og kommunalsjef på oppvekstområdene. De har allerede mer enn nok fra før, og det påfører bare ekstra arbeidsbelastning. Dette vil gå utover det pedagogiske utviklingsarbeidet. I tillegg blir det kuttet 50 % på fakturering for oppvekstområdet.

Kommunedirektøren foreslår å videreføre MOT-arbeidet i Sel, som det er avsatt 250 000 kroner til. Vi mener det vil være mer fornuftig å bruke de pengene til noe annet, da det er en ikke lovpålagt oppgave. F.eks. videreføre teamledere.

Organisering: Slå sammen grupper der det er forsvarlig, få deling (Heidal skole) og kutt i styrkingstiltak. Mulige konsekvenser er større grupper/flere elever pr. lærer (lavere lærertetthet) og økning i behov for spesialpedagogisk hjelp.

Konsekvenser med få deling ved Heidal skole:

De som arbeider ved Heidal skole mener dette er graverende tiltak som vil forringe skoletilbudet i Sel kommune, og kan få store konsekvenser for, i første omgang elever og tilsette, men også for hele bygdesamfunnet i Heidal.

Når det gjelder sammenslåing av grupper og få deling ved Heidal skole, vet vi av erfaring fra Sel skole, at det vil få negative konsekvenser for elever, tilsette og bygdesamfunnet.

Ei få deling som her er skissert er ikkje pedagogisk grunngitt, men en konsekvens av for dårlig økonomi i Sel kommune.

Det har tidligere vært få deling ved Heidal skole med sammenslåing av to klasser permanent. Erfaringa var at når det gjøres for å spare penger, så vil ikke voksentettheten være god nok for at det skal bli vellykka. De fekk elever som slet mer sosialt og som datt av faglig. Dette gjaldt både elever som trengte ekstra tilrettelegging, og faglig sterke elever som trengte større faglige utfordringer.

Heidal skole driv i dag ei dynamisk få deling med samarbeidsklasser i ulike fag. Dette for at elevene skal få være en del av et større miljø enn bare sin egen klasse, og for å forebygge utenforskap. For at dette skal være et vellykket tiltak må hensynet til elevene styre dette, ikke de økonomiske rammene.

Ei permanent få deling vil føre til nedbygging av skoletilbodet i Heidal, og det vil være starten på slutten for Heidal skole! Elevene ved Heidal skole vil ikke få et likeverdig pedagogisk tilbud med andre elever i Sel skolen.

Fagmiljøet blant lærerne og kvaliteten på det framtidsetta pedagogiske arbeidet vil bli svekket, det vil gå utover elevene og arbeidsmiljøet på skolen. Det blir vanskelig å opprettholde Heidal skole som en attraktiv arbeidsplass

Per i dag leverer skolen gode resultat i alle parameter. Det er god trivsel ved skolen, lite mobbing, høye grunnskolepoeng og høy gjennomføringsgrad i videregående opplæring. Heidal skole er en livsnerve i bygda, og skal det være håp om mere tilflytting til Heidal i fremtiden, er det viktig at skolen får levere like høy kvalitet som i dag. Den vil også være viktig for at det fremdeles skal skje utvikling i bygda, og at aktører i næringslivet vil fortsette å satse.

God utdanning er god samfunnsøkonomi!

HMS: Heidal Skole som arbeidsplass

Heidal skole er en stor og viktig arbeidsplass, med en kompetent og stabil arbeidsstokk, og et godt arbeidsmiljø.

De foreløpige foreslått kutta i budsjettet vil føre til økt arbeidspress, noe som i sin tur vil gi praktiske, faglige og pedagogiske utfordringer; En arbeidsplass og ein utdanningsinstitusjon på «sparebluss» gir ikke et godt grunnlag for nytenking og vidareutvikling - men derimot en høyere risiko for stress, sykemeldinger og feilvurderinger.

Heidal skole har et sykefravær som ligg under gjennomsnittet i Sel kommune.

Bemanning: Avvikle ressurs til teamledelse, noe som gjør det krevende å drifte utviklingsarbeid. Minimalt med ressurser avsatt til vikar/ekstrahjelp, delt dagsverk/overtid kun for å sikre lovpålagte aktiviteter og forsvarlighet i drift, kutt i ressurs til badevakt (Otta skole), kutt i ressurs til kantinedrift (Otta ungdomsskole), vurdere midlertidige stillinger og nedtak av administrativ ressurs på Otta læringscenter. Mulige konsekvenser er at en i størst mulig grad må se på interne omdisponeringer i stedet for å sette inn vikar ved korttidsfravær, større arbeidspress på ansatte og skoleledelsen.

Konsekvenser med kutt i bemanning:

Teamlederressurs: Ved å kutte teamlederressurs vil rektorene miste viktige støttespillere for å drifte skolen på det daglige plan, planlegging av års hjul og også i det pedagogiske utviklingsarbeidet. Teamarbeid er også et viktig fellesskap for lærere. De som er teamledere i dag, beholder funksjonstillegget på 11 000 kroner i året, selv om dere kutter ut teamlederressursen. De beholder lønnen som i dag, så innsparingen på det kuttet blir kun i form av ressurstimene og ikke kroner.

Styrk ressurs: Ved å kutte styrk ressursen vil ikke skolen ha mulighet til å arbeide forbyggende med elever som krever "litt ekstra". Dette vil føre til at det blir mer krevende for lærere å drive tilpasset opplæring, og vanskeligere for elevene å finne tilhørighet. Det vil også føre til at de elevene lærerne klarer å "serve" med å bruke styrk ressurs, nå må meldes opp til PPT. Det igjen vil gi flere store enkeltvedtak. Dette vil også øke arbeidspresset på PPT som allerede har høy belastning.

Styrk ressurs er også et viktig tiltak for tidlig innsats, som har vært et høyt flagget satsingsområde i Sel kommune de siste årene. Hvordan skal Sel kommune klare å videreføre den satsingen uten denne ressursen?

Vikarbudsjett: Med et vikarbudsjett på et minimum som ikke har rammer for å dekke korttidsfravær, vil det føre til at ressurser må omdisponeres for å dekke fravær internt. Når det heller ikke er en styrk ressurs å omdisponere, så vil det være helt opplagt at det er ressurs for enkeltvedtak som må omdisponeres. Dette fører da til skolene ikke lenger dekker lovpålagte oppgaver!

SFO i Sel kommune: Sel kommune har den største sfo avdelinga mellom Trondheim og Lillehammer, og alle utgifter går fra samme budsjetttramme. Om Sel kommune har flere elever som trenger en til en voksen, koster det mye mer enn der man kan være en voksen pr. 15 barn.

Rammeområde 3 – Helse og omsorg.

Rammeområde 3 er styrket totalt sett med kr 7,5 mill. derav kr 0,7 mill. som er relatert til økning av flyktninger. Endring i demografien medfører større behov i kommunen fremover innenfor eldreomsorg. Tjenester innenfor rammeområde 3 vil utfordres og påvirkes av dette. Tjenester som ytes innenfor området må ses i sammenheng, da de påvirker hverandre. Med dette utfordringsbildet og de økonomiske rammene som er lagt, er det stor sårbarhet for at virksomhetene ikke klarer å holde sine økonomiske rammer. Budsjettet tar ikke høyde for ekstra svingninger gjennom året.

Vi er positive til at helse og omsorgstjenesten styrkes, men vi er skeptiske til planene om å bygge 10 institusjonsmoduler ved Sel sjukeheim. Det er en lite realistisk løsning, både med tanke på plassering, kostnad, bemanning, beredskap og parkering. Vi håper ikke at kommunestyret vil gå god for dette forslaget, men at dere heller jobber for å finne andre gode og permanente løsninger.

Vi ser med stor bekymring på at budsjettet ikke tar høyde for eventuelle uforutsette utgifter, for de vet vi kommer hvert år. Sel kommune har store utgifter på rammeområde 3, i form av

bruk av overtid, forskjøvet tillegg og innleie av vikarbyrå. At det ikke blir tatt høyde for dette, er det samme som å underbudsjettere.

Ressursteam: Dette er en utfordrende del av hverdagen, ansatte i ressursteam er lagt inn i års turnus på lik linje med andre faste ansatte. Forandring av vakter er ofte ikke kjent før en til to dager i forveien, dermed har de krav på forskyvingstillegget. Det betyr at i noen tilfeller kan det være mange personer på jobb, og andre dager er det for lite folk. Ressursteamet må bli mer fleksibelt.

Kommunestyret skal vedta et budsjett, som skaper handlingsrom og som er en bærekraftig økonomi for kommunen vår. Beslutninger som tas, skal ivareta gode og kvalitative tjenester på alle tjenesteområder, som er til det beste for både ansatte, brukere og innbyggere. I budsjettdokumentet er ordet "**Godt nok**" prinsippet gjentagende, men vi stiller oss undrende til hva dere legger i det ordet? Vil ikke Sel kommune sørge for gode- kvalitative tjenester? Bygger dere kommuneøkonomien til Sel kommune bare på å være innenfor, der kvaliteten ikke skal være så viktig? Ordet "godt nok" klinger negativt i ørene, og inviterer ikke til søkelys på gode og kvalitative tjenester.

Kommuneledelsen viser til kutt som vil medføre inngripende strukturgrep, og at det vil kreve prosess, involvering og kvalitetssikring før gjennomføring. Prosessarbeidet må starte umiddelbart om det skal ha den effekt og framdrift som er nødvendig i økonomiplanperioden.

Fagforbundet Sel vil presisere hvor viktig det blir å sørge for godt partsarbeid på alle nivå. Arbeidsgiver må sørge for god forankring, informasjon, involvering og kommunikasjon til alle berørte parter. Plan for omstilling og nedbemanning i Sel kommune, er et godt verktøy som partene plikter å følge, i tillegg til lov- og avtaleverk. Søkelys på godt arbeidsmiljø og ivaretagelse av alle ansatte blir veldig viktig fremover, og etablerte miljøgrupper blir viktige arenaer i et slikt arbeid. Vi trenger en tydelig og trygg ledelse, som er til stede for sine ansatte, og som bidrar til samhandling, entusiasme og likeverd!

På vegne av Fagforbundet Sel avd. 145.

Nina Grindstuen

Hovedtillitsvalgt og leder i Fagforbundet Sel.

Otta 8.12.2023.