

Høringssvar på Sel kommunes budsjett og økonomiplan 2026-2029.

Utdanningsforbundet Sel ønsker å gi følgende svar på vegne av våre medlemmer. I rammeområde 2 har vi medlemmer i alle omtalte tjenester: grunnskolene, barnehagene, PPT Nord-Gudbrandsdal, Barnevernstjenesten for Sel, Vågå, Lom og Skjåk og kultur. Vi har god kunnskap om at Sel kommune står i en demografisk utfordring. Samtidig kan vi ikke akseptere at våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår eller barn- og unges oppvekstvilkår skal betale for dette.

Vi stiller oss positive til gjennomføring av forprosjekt knyttet til Heidal skole og Heidal barnehage. Vi har en klar forventning om at tillitsvalgte ved virksomhetene skal være en reell part i prosessen fra starten av, i tråd med formålsparagrafen i Hovedavtalen ([Hovedavtalen-KS-2024-2025.pdf](#)) og i tråd med kommunedirektøren presisering i budsjett og økonomiplan om at arbeid med endring og omstilling *“vil kreve god dialog med tillitsvalgt og ansatte”* (Budsjett og økonomiplan s. 7).

Med tanke på nettopp god dialog med tillitsvalgte og ansatte forundrer det oss at det nå dukker opp forslag om at Sel barnehage legges ned –opprinnelig senest 01.08.2026, men etter Formannskapsmøte utsatt til 01.08.2027. I fjor fikk de ansatte ved Sel barnehage beskjed om at de skulle få ro framover. For Utdanningsforbundet er ivaretagelse av medlemmers lønns- og arbeidsvilkår en hovedoppgave, noe det også skal være for arbeidsgiver. Stadige forslag om nedleggelse skaper uro og usikkerhet for kommunens ansatte, spesielt for de som er ansatt ved aktuell virksomhet. Det oppleves krevende å stå i for egen del når du mister forutsigbarhet i egen arbeidshverdag mtp reisevei til jobb, kollegialt, kunnskap om rutiner/areal/nærområde, relasjoner til brukere (barn og foreldre) o.l. I tillegg er det krevende som ansatt å samtidig møte og håndtere brukere som også opplever uro og usikkerhet knyttet til forslag om nedleggelse.

Vi forstår at nedlegging av Sel barnehage vil spare kommunen for noen kostnader knyttet til FDV, men vi stiller spørsmål ved hvordan nedleggelsen skal gi Sel kommune en årlig innsparing på ca. 1,2 millioner i lønn? Høringsdokumentet viser til *“Norconsult sin vurdering av kapasitet og kostnader på barnehageområdet”*, men viser ikke til samfunnsøkonomisk perspektiv i det lange løp eller barnets beste vurdering. Sel barnehage har et stabilt barnetall og høy foreldreformørkhet. Under 4.2 og 4.2.1 i høringsdokumentet, refereres det til Sel kommunes ambisjoner og mål, attraktivitet som bokommune og bokvalitet. I 2.2 beskrives også *“tilrettelegge for boliger, særlig for unge voksne og barnefamilier...”* som ett av tre punkt til grunn for videre arbeid for å stoppe folketallsnedgangen. Er Sel kommune i tråd med egne ambisjoner og mål når de foreslår å legge ned barnehagen på Sel? Selv om det er anslått en årlig innsparing med en nedleggelse –vil det i det lange løp være samfunnsøkonomisk positivt, eller vil det bidra til å opprettholde negativ utvikling av vekst og tilflytting i Sel?

Barnehagene i Sel fyller bemanningsnormen, og vi ser i kommunedirektørens framlegg for Formannskapet at det vises til at det i Sel brukes mer enn landsgjennomsnittet tilsier på barnehage. Likevel, hvis politikere eller administrasjonen hadde stått i en styrers eller barnehagelærer sine sko et par dager, tror vi ikke de ville stå igjen med opplevelsen av at her har barnehage høy prioritet og vi har god bemanning. Utdanningsforbundet Sel deltar i en kartlegging av bemanning i barnehagen i regi av Utdanningsforbundet Innlandet. En av tilbakemeldingene etter første uke med kartlegging, var at hverdagen er så hektisk at selv

det å registrere bemanningen gjennom dagen var krevende å gjennomføre. I kommunedirektørens framlegg ser vi tilsvarende beskrivelser for skolen, men våre medlemmers beskrivelse av arbeidshverdagen beskriver det samme bildet som i barnehagen. Praksishistoriene fra oppvekst i Sel samsvarer med resten av Norge; utfordringene øker, det er ikke nok tid og ressurser til å løse oppgavene, flukt fra yrkene vedvarer/øker, søkertallene og nyutdannede som begynner/blir værende i yrket går nedover, bekymringer og usikkerhet knyttet til økonomi og strukturendringer kommer i tillegg.

I oppvekst har vi nylig vært gjennom en stor rekrutteringsprosess på tre rektorer, og Barnevernet og PPT i Sel opplever omsider mer stabilitet og ro etter over tid å ha hatt utfordringer med å rekruttere og beholde kompetanse. Dette er viktig for arbeidshverdagen til ansatte i barnehager og skoler, og for ansatte i støttefunksjoner sin arbeidshverdag. Det er avgjørende for brukere sin opplevelse og nytte av Sel kommune sitt tjenestetilbud. Våre medlemmer er profesjonsutøvere som ifølge SINTEF har høy yrkesstolthet og stort jobbengasjement. Men SINTEF fant at *“Ingen andre yrkesgrupper forteller at de så ofte går hjem fra jobb med en opplevelse av at relasjonen med andre mennesker «hovedsakelig har vært vanskelig og utfordrende», henholdsvis 41 prosent (grunnskole) og 40 prosent (barnehage). Syv av ti forteller at jobben setter dem i «følelsesmessige krevende situasjoner». 45 prosent av grunnskolelærerne, og hele 59 prosent av barnehagelærerne, sier at de hele tiden eller en stor del av tiden har følt seg utslitt i jobben. Hver tredje lærer har videre vært utsatt for fysisk vold det siste året, mens 74 prosent av barnehagelærere oppgir at det i stor eller svært stor grad er belastende konstant å være til stede følelsesmessig”* (<https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2023/sintef-stor-emosjonell-belastning-for-larerne-i-barnehage-og-grunnskole/>).

I høringsdokumentet beskrives ansatte som den viktigste ressursen for å levere gode tjenester til kommunens innbyggere (s.17), og referer til at de har som mål og være attraktiv og framtidsretta som regionens største arbeidsgiver. Samtidig er *“Utgangspunktet for budsjett 2026 er å opprettholde tilstrekkelig tjenesteproduksjon i alle våre virksomheter”*, første setning i kommunedirektørens framlegg. Utdanningsforbundet Sel ønsker konkret svar på hvordan arbeidsgiver definerer tilstrekkelig tjenesteproduksjon for oppvekst?

Utdanningsforbundet Sel ser tydelig at oppgaver blir presset nedover i organisasjonen på grunn av nedtak. Lærere, spesielt pedagogiske ledere og kontaktlærere, har lenge uttrykt behov for avgrensing av arbeidsoppgaver og ansvar. Lærere opplever å sitte med ansvar og oppgaver i sin arbeidshverdag, som de ikke har utdanning eller kompetanse til, og som ikke er en del av stillingsbeskrivelsen eller deres mandat. Det er alt fra små tidstyver som å snu stoler oppå pultene etter skoledagens slutt, til å bli utsatt for gjentakende vold og trusler av barn, til samvittigheten for alle vi allerede nå ikke opplever å få gitt den omsorgen og opplæringen som alle våre barn og unge har krav på i barnehage og skole. Ledermedlemmer pålegges stadig nye oppgaver, uten at noen eksisterende tas bort. Flere små og store oppgaver som tidligere ble løst av kollegaer på rådhuset, skal de nå løse i tillegg til alle oppgaver de alltid har hatt. De merker også økningen i kompleksiteten og alvorlighetsgraden i enkeltsaker. Våre ledermedlemmer opparbeider seg mye overtid som er vanskelig å få tatt ut, fordi det ikke er tid og rom for å ta det ut. De har en arbeidstid som blir vanskelig å avgrense på grunn av arbeidsmengden og type oppgaver, som f.eks. fraværshåndtering som typisk må tas sent om kvelden/ tidlig om morgenen. Oppgavene som skal løses samsvarer ikke med tid og ressurser de har fått. Våre ledere kjenner på den samme følelsen av utilstrekkelighet som ansatte de er satt til å lede kjenner på. Vi ønsker derfor velkommen endringene i Arbeidsmiljøloven som trer i kraft 1.januar 2026, *der Arbeidsmiljølovens §4-3 vil presisere at kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder på det psykososiale området: «Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.” Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet*

- a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet". ([Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet blir tydeligere fra årsskiftet](#))

Hvordan mener arbeidsgiver at dere skal ivareta dette, og i tillegg barn og elver og deres rettigheter, med et samlet nedtak på 19 millioner for oppvekst i økonomiplanperioden? Utdanningsforbundet Sel vil be arbeidsgiver rette et kritisk blikk på ivaretagelse av ansatte og deres helse i et emosjonelt belastende yrke, i en arbeidshverdag preget av grenseløse oppgaver, både på leder og ansattnivå. Vi er allerede bekymret for våre medlemmers arbeidsvilkår og om de klarer å stå i jobben, og den bekymringen er styrket ved forslaget om ytterligere nedtak.

Sel kommune har *“en nullvisjon mot frafall i videregående opplæring - alle barn og unge med i Sel.”* (s.16). De har *“de siste årene jobbet tverrfaglig med å styrke samhandlingen mellom de ulike tjenestene som arbeider med barn/unge/familier for å skape laget rundt barnet, og for å forsøke å unngå at barn og familier får behov for omfattende hjelp. Det samlede volumet i barnevernet er ikke økende, men det er gjennomgående at sakene barnevernet jobber med er alvorligere og mer komplekse”* (s. 18). I tråd med SEPU, Oppvekstreformen og Nordahl-rapporten arbeider PPT NG forebyggende gjennom kompetanseheving og tidlig innsats i barnehage og skole. Alt dette støtter vi i Utdanningsforbundet Sel. Bred og tidlig innsats er avgjørende for å jevne ut forskjeller så tidlig som mulig slik at alle barn og unge opplever mestring, fellesskap, tilhørighet, og dermed utvikling faglig og sosialt –da kan vi klare å nå nullvisjonen.

Vi er usikre på forslaget om at barnevernet skal få et nedtak på 1,1 millioner som følge av nedtak i plasseringer, da det er knyttet stor usikkerhet til behovet for plasseringer. Vi er glade for at PPT NG sine rammer opprettholdes. Samtidig vil kutt i styrkingstiltak på skoler og barnehager likevel redusere PPT NG sitt handlingsrom. Ny opplæringslov tydeliggjør retten til individuelt tilrettelagt opplæring (§ 11-6) og spesialpedagogisk hjelp i barnehagen, samt skjerpede krav til sakkyndige vurderinger (§ 11-8). Ved kutt i skolers og barnehagers rammer vil flere barn og elever ikke få tilstrekkelig støtte i det ordinære tilbudet, og dermed utløse rettigheter. Dette fører til flere enkeltvedtak og økt behov for sakkyndige vurderinger, noe som reduserer tid til ikke lovpålagt arbeid som veiledning, kompetanseheving, forebygging og systemrettet arbeid. Flere enkeltvedtak og økte spesialpedagogiske timer øker kostnadene og gir lengre ventetid for barn og unge, og vi havner tilbake der vi var før. Utviklingsarbeidet som alle ansatte i hele oppvekstområdet i Sel har brukt mye tid på og kommunen har brukt mye penger på de siste årene, vil da oppleves forgjeves. Utdanningsforbundet Sel mener at kutt i budsjettammer og styrkingstiltak i skoler og barnehager, er en kortsiktig innsparing som vil koste dyrt etter få år og i enkelte tilfeller koste dyrt i hele livsløp.

“Kommunen har et særlig ansvar for å sikre trygge og inkluderende oppvekstmiljø, forebygging og for å legge til rette for tidlig innsats og helhetlig støtte” (s.22). Vi ser et verdensbilde som viser hvor kritisk utdanning er, og hvordan det henger sammen med livsmestring. Vi utdanner framtidens innbyggere, forhåpentligvis framtidens yrkesaktive innbyggere –gjørne i Sel kommune. Kunnskap er makt, og kunnskap er demokratiets bærebjelke. Selv om vi har dyktige og godt kvalifiserte medlemmer i Utdanningsforbundet Sel, så klarer vi ikke å utrette mirakler. Vi er avhengige av å ha nok ressurser i oppvekstområdet i Sel; arbeidsgiver må sørge for at tjenestene og virksomhetene har økonomiske rammer til å beholde kompetansen vi har og rekruttere kompetansen vi trenger. Vi forventer at Sel kommune er tydelige også til politikere sentralt om hva som kreves av midler. Vi mener bestemt at å satse på oppvekst er å satse på framtida –for utdanning lønner seg! Dere sier jo selv at *“tidlig innsats og forebygging er avgjørende for langsiktig samfunnsutvikling”*, men velger likevel å omprioritere midler bort fra barn og unge (s. 22).

Hvor stor er nedgangen i barnetallene og økningen i eldre, når det skal forsvare et nedtak på hele 19 millioner kroner for oppvekst de neste fire årene?

Utdanningsforbundet Sel støtter tiltak som styrker kvalitet og effektiv ressursbruk. Vi støtter ikke tiltak som går på bekostning av våre medlemmers helse og mestring i egen arbeidshverdag, deres rettigheter i lønns- og arbeidsvilkår, og på våre barn- og unges rettigheter. Våre medlemmer er ansatte som profesjonsutøvere i oppvekstområdet i Sel kommune –de er ikke dugnadsarbeidere som skal demme opp for eldrebølgen og dekke over lave overføringer til kommunene og budsjettkutt.

Til slutt vil også få kommentere at årets høringsdokument oppleves overfladisk og mangelfullt. For alle som ikke kjenner til kommunedirektørens framlegg blir høringsdokumentet noe meningsløst. Det er særdeles liten til ingen informasjon å hente i selve høringsdokumentet for å kunne ta stilling til forslagene. Ett eksempel: Mange av våre medlemmer uttrykker at de ikke ser noen effekt av MOT. Vi stiller derfor spørsmål ved hvorfor dette prioriteres å videreføres, spesielt hvis styrkingstiltak i skolen skal kuttes –som har god effekt. Når det blir så omfattende nedtak, er det viktig med godt partsarbeid på alle nivå, og god informasjon for å kunne forstå og ta stilling til prioriteringene. Med korte høringsfrister og travle ansatte på kommunenivå, er det også vanskelig å få hentet ut mer grunnlag i tide. Vi ser at budsjett- og økonomiplanen tidligere var et veldig omfattende dokument, men slik det framstår nå mener vi at dokumentet i seg selv er for mangelfullt som høringsdokument.

Sel 07.12.2025

Utdanningsforbundet Sel
v/ lokallagsleder Silje Byrløkken