



Sel

Til Sel kommune

HØRING BUDSJETT - OG ØKONOMIPLAN 2022 – 2025

HØRINGSSVAR FRA UTDANNINGSFORBUNDET SEL/LOKALLAGSSTYRET

INNLEDNING:

Vårt høringssvar vil ha fokus på problemstillinger innenfor rammeområde 2: Oppvekst. Vi ønsker å belyse konsekvenser for barn og unge og ansattes arbeidsvilkår dersom de foreslåtte tiltakene skulle bli vedtatt. Ut fra kjennskapen vi har til den situasjonen barnehagene våre står i, mener vi det er uforsvarlig å foreta ytterligere kutt. Når det gjelder skolene, mener vi at det ikke er bærekraftig å sette i gang nye utredninger som kun synes økonomisk motivert, og som vil få store konsekvenser for ansatte, ikke minst skolelederne våre.

Vi opplever **stort medlemsengasjement** rundt høringen fra tillitsvalgte, pedagoger og ledere som er genuint opptatt av at barn og unge i Sel skal få et så godt kvalitativt tilbud som mulig. Tillitsvalgte og medlemmer uttrykker **stor frustrasjon** over kutt i barnehagene og de konsekvensene det vil få. I skolen råder **usikkerhet og oppgitthet** når forslag om felles ledelse nok en gang er tiltaket som skal gi den ønskede driftsinntekt.

GENERELT KUTT (3,3%) I BARNEHAGENE:

De generelle kuttene foreslås i hovedsak finansiert gjennom kutt i styrkmidler og reduksjon i allerede små budsjettposter til kompetanseheving. Rammene i barnehagene før generelt kutt evt. effektueres i 2022, er marginale og gir lite handlingsrom. Konsekvensene av ytterligere reduserte rammer vil få konsekvenser for kvaliteten på barnehagetilbudet, og utfordrer bemanningen som i dag allerede er presset og meget sårbar. Slik det er i dag oppfyller barnehagene minstenorm for bemanning bare noen timer pr. dag. Dette skyldes lang åpningstid i forhold til den tiden ansatte er på avdeling. Avtalefestet plantid, pauser og møter på dagtid reduserer den faktiske bemanningen deler av dagen. Det er verken nok bemanning eller rett bemanning store deler av dagen. Alenetid for ansatte på avdeling morgen og ettermiddag er nødvendig for å få dagene til å henge sammen. Styrk blir da en veldig viktig ressurs i arbeidet med å skape et trygt og godt barnehagemiljø med et kvalitativt godt pedagogisk tilbud. Kutt i styrkmidler medfører at barnehagene blir enda mer sårbare, og dette er ikke «til barnets beste». Dersom styrkmidler kuttes, medfører det dårligere vilkår for å følge opp de barna/grupper av barn, som ikke har innvilget vedtak om ekstra ressurser, men som trenger ekstra oppfølging og tilrettelegging. Dette handler om «tidlig innsats» som skal virke forebyggende for å unngå potensielt større vansker senere i barne- og ungdomsårene.



Sel

Når det gjelder de ansattes arbeidssituasjon, er styrkemidler med å forebygge sykemeldinger fordi arbeidspresset på de ansatte reduseres noe. Perioden med covid-19 har utfordret arbeidsvilkårene ytterligere. Sykemeldinger hos fast ansatte i kombinasjon med sårbar bemanning i utgangspunktet er MEGET krevende, og konsekvensen er at det går ut over tilbudet til barna. Tryggheten og kontinuiteten med fast ansatte på avdeling som planlegger og gjennomfører det pedagogiske tilbudet ut fra sin fagkompetanse, blir dessverre ikke det som preger hverdagen i barnehagen.

Hele oppvekstområdet står overfor omfattende prosesser med nye samarbeidsformer med PPT og «Oppvekstreformen». Dette er reformer som krever samarbeid og god fagkompetanse, ressurser til planlegging, kartlegging, analyse og tiltak. Med knapphet på ressurser og lav grunnbemanning, skaper dette nok et press på de ansatte og en opplevelse av ikke å strekke til.

Kutt i midler til kurs/kompetanseheving

Kutt her vil gjøre barnehagene mindre i stand til å følge opp kompetanseutvikling initiert av arbeidsgiver og myndighetene. Det er flere viktige satsings- og utviklingsområder som er viktige å følge opp, ikke minst «Inkluderende barnehage- og skolemiljø». Kompetanseheving knyttet til behov hos enkeltbarn/barnegrupper vil kunne måtte bli prioritert bort ved mangel på midler på denne budsjettposten. Dette er ikke i tråd med «tidlig innsats».

Ny sentrumsbarnehage i økonomiplanperioden

Vi finner det nødvendig å poengtere at dette er en langvarig prosess som krever involvering og engasjement av ledere og ansatte. Det må finnes tid til å bygge en ny kultur der personale fra fire «hus» skal bli til en ny enhet på Nyhusom i 2023. Denne prosessen må sees i sammenheng med de ansattes arbeidsvilkår, arbeidspress, sårbar bemanning og manglende handlingsrom. Det må skapes rom for samhandling og prosess for at den nye sentrumsbarnehagen skal bli en suksess.

Kutt i inventar/utstyr

Noen av barnehagene foreslår kutt i inventar og utstyr for å finansiere det generelle kuttet. Midler til inventar og utstyr har vært marginale over lang tid, og barnehagene opplever at det er lite handlingsrom i dag når det gjelder mulighetene for å kjøpe inn/fornye leker og utstyr. Det er også knappe ressurser når det gjelder innkjøp av leker/utstyr til barn med spesielle behov. Dersom inventar av litt større verdi (f.eks. oppvaskmaskin, kjøleskap) skulle bli ødelagt og må byttes ut, er det sårbart slik det er i dag.

Foreldrebetaling

I dagens barnehagebudsjett kompenseres det ikke fullt ut for redusert foreldrebetaling ved søskenmoderasjon. Redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid blir heller ikke kompensert fullt ut. Dette medfører redusert ramme til de kommunale barnehagene. I de private barnehagene kompenseres dette fullt ut, og det mener vi bør være praksisen i de kommunale barnehagene også. Det dreier seg om likeverdighet og felles beste for alle barn i Sel kommune, derfor bør den samme kompensasjonen gjelde også i kommunale barnehager.



Sel

KONKLUSJON: Barnehagene ser det som nødvendig å beholde dagens styrkemidler. Dette for å kunne oppfylle lovpålagte krav i Barnehagelovens kap. 8 i forhold til psykososialt barnehagemiljø, «tidlig innsats» og ikke minst for å ivareta de ansattes arbeidsvilkår for å unngå ytterligere slitasje og sykefravær.

Budsjettene til barnehagene er «skåret til beinet» før ytterligere kutt foreslås. Barnehagene har over år fått pålagt MANGE nye oppgaver/utvidet ansvar uten å få tilført tilstrekkelige ressurser for å håndtere dette. Grunnbemanningen må styrkes for at «tidlig innsats» og «barnets beste» blir mer enn intensjoner. Utdanningsløpet starter i barnehagen og krever ressurser, både økonomiske og menneskelige. Det er ikke mulig å kutte mer uten at går ut over forsvarligheten både for ansatte og barn.

FELLES REKTOR/ANDRE PERSONALMESSIGE RESSURSER:

I årets budsjettdokument står det at «*Kommunedirektøren blir bedt om å leggje fram sak til kommunestyret der det blir greia ut moglegheiter for felles verksemdsleiar/rektor og andre personalmessige ressursar mellom Otta skole 1-7 og Otta ungdomsskole. Driftseffekt må synleggjerast og med verknad frå seinast 1. august 2004.*»

Tillitsvalgte og medlemmer i Utdanningsforbundet Sel er overrasket over at forslaget om felles rektor fortsatt vurderes som et realistisk tiltak som skal kunne gi driftseffekt fra senest 1. august 2024. Det er helt tydelig for oss at dette er et tiltak forslått av politikerne, vurdert ut fra økonomiske motiver om innsparing i skolene. Så vidt vi kjenner til, er det ingen fra praksisfeltet skole som har stilt seg bak dette forslaget som kom overraskende inn i budsjettsammenheng første gang i fjor. Et eventuelt forslag om felles ledelse burde være forankret hos «skolefolk» og tillitsvalgte ut fra at det kunne være en hensiktsmessig løsning med andre positive konsekvenser enn økonomisk innsparing.

Prosessen i forbindelse med ny Otta skole 1-7 har vært langvarig og krevende, men god med bred involvering og stort engasjement. Personalet fra to fysiske bygg skal forenes i tida som kommer, og det skal bygges en felles kultur. Det stilles store krav til ledelsen, både i forhold til selve byggeprosessen, men også i forhold til det personalmessige. Den prosessen har vi foran oss og den vil evt. foregå parallelt med denne «bestillingen». Når vi i tillegg tar med utfordringer rundt covid-19, blir skolesektoren utfordret på det sterkeste. En politisk bestilling om å utrede felles rektor vil måtte kreve at skolelederne deltar i stor grad. Tilbakemeldingene til oss i lokallagsstyret er at det ikke er bærekraftig å starte et nytt utredningsarbeid. Dette spesielt med tanke på at folk i skolen ikke har noen tro på at dette er et realistisk forslag som kan løse de utfordringene skolene eller kommunen står overfor. Erfaringer viser at det å implementere en felles ledelse er en prosess som tar tid. Vi er oppriktig bekymret for våre skoleledere som trenger tid og kapasitet til lærings- og utviklingsarbeidet. Skoleledernes betydning for skolens bidrag til elevenes læringsutbytte kan ikke understrekes nok.

Opplæringsloven §9 stiller **klare vilkår** dersom to skoler skal ha felles rektor. En slik løsning skal være hensiktsmessig ut fra både det faglige, pedagogiske og administrative. En felles rektor skal ha muligheten for å holde seg fortrolig med den daglige virksomheten og evne å



Sel

drifte utviklingsarbeid i profesjonsfellesskapet. Det viktigste er rektors nærkontakt med skolene, dvs. tilstedeværelse. Det stilles selvsagt større krav til å holde seg fortrolig med, være tilstede og drifte utviklingsarbeid i en stor skole med mange elever og ansatte enn i en liten skole. I denne sammenheng vil Otta skole og Otta ungdomsskole utgjøre en STOR skole med MANGE ansatte og MANGE elever. Dette bildet kompliseres ytterligere av at Den Norske Fjellskolen Rondeheim og Otta Læringssenter er to virksomheter som er under ledelse av de to rektorene vi har i dag. Ledelse skjer gjennom daglig samhandling og nærhet til de involverte partene, og dette krever tilstedeværelse på den enkelte skole.

Vi er opptatt av arbeidsvilkårene for skolelederne våre. De står i en meget krevende situasjon slik det er i dag, og vi mener derfor at det ikke må realiseres forslag som utfordrer skolelederrollen ytterligere. Vi må ha fokus på å beholde skolelederne våre. Det er store utfordringer knyttet til rekruttering av skoleledere over hele landet. Dersom felles ledelse blir en realitet på en så stor skole, vil det utfordre den totale ledelsesressursen uansett. Rektor må da delegere oppgaver til avdelingsledere (evt. assisterende rektor), og det vil mest sannsynlig være lite eller ingen innsparinger i forhold til lederavlønning.

Når det gjelder andre personalmessige ressurser og muligheter for felles løsninger her, tolker vi det slik at dersom det ikke blir aktuelt å utrede felles ledelse, blir det heller ikke satt i gang utredningsarbeid i forhold til felles personalressurser. Vi mener det ikke bør brukes ressurser på krevende utredningsarbeid i økonomiplanperioden, men at det eventuelt heller samarbeides om løsninger mellom virksomhetene hvis skolelederne finner det hensiktsmessig ut fra personalmessige, faglige og pedagogiske hensyn. Her blir det viktig å ivareta de ansattes arbeidsvilkår og arbeidsmiljø, slik at det utøves en god personalpolitikk og et godt partsarbeid.

KONKLUSJON: Ut fra den store motstanden dette forslaget har hos «skolefolk» og tillitsvalgte, ber vi om at det ikke realiseres da det ut fra en helhetsvurdering ikke ansees å være hensiktsmessig. Det er ikke bærekraftig å effektivere flere utredninger innenfor skole nå.

Utdanningsforbundet Sel
ved lokallagsstyret
Hildegunn Belle

lokallagsleder



UTDANNINGS
FORBUNDET

Vår dato
14.12.2021

Sel
