

Høringssvar fra Fagforbundet avd.172 - Fremtidens oppvekststruktur

Innledning

Fagforbundet avd.172 takker for muligheten til å gi et svar på høringen om «Fremtidens oppvekststruktur». Som kommunens største arbeidstakerorganisasjon med 2375 medlemmer, har vi et bredt samfunnsengasjement både for ansatte, brukere og øvrige innbyggere. Velferdssamfunnet er fundamentet i vårt lokalsamfunn. Som fagforening forventer vi at de ansatte skal ha en trygg og inkluderende arbeidsplass. En arbeidsplass som de opplever tar i bruk og utvikler deres kompetanse til det beste for alle innbyggere. Det tverrfaglige fagmiljøet er det som gir de beste tjenestene og tryggeste tjenestene – for alle.

Med tanke på våre medlemmer som er organisert i alle sektorene, går Fagforbundet avd. 172 for 0-alternativet.

Ansatte

- Jobbe mot jobbtrygghet for ansatte i barnehage og skole. Over en lengre periode har ansatte/medlemmer følt på en utrygghet på jobb på grunn av varsling om strukturendringer og nedleggelse. Det er statistikk (Stami noa) på at barnehage/skoleassistent ligger høyt på scoren på følelse av utrygghet (18%).
- *Det betyr at vi må omstille og endre driften slik at den er tilpasset de nye rammebetingelsene. Mer penger vil ikke alene løse problemene. Rana kommune må som en konsekvens av dette, styre mot mer fortetting og samling av tjenester i alle sektorene. Det betyr at vi må bygge opp større og mer robuste enheter der vi har mulighet til å ha forsvarlig bemanning og god kvalitet på tjenestene som er i tråd med lovpålagte krav (høringsnotatet fremtidens oppvekststruktur).*
- Fagforbundet stiller spørsmålstegn til Rana kommune om hvordan man tenker å få forsvarlig bemanning, og god kvalitet på større enheter når den største enheten (Rana ungdomsskole) mangler pedagoger for å oppfylle lærenormen. Mangelen på pedagoger gjelder i barnehager også. Ansatte skal ha tid og mulighet til å utføre jobben
- Psykososiale faktorer som sosial støtte fra kollegaer og leder og selvbestemmelse i jobben, er betydningsfulle faktorer for høy jobbtilfredshet.
- Å samle enheter og tjenester til større bygg er ikke nødvendigvis positivt for ansatte. Ansatte har uttrykt bekymringer rundt jobbutførelsen og det å se det enkelte barnet/eleven i en større enhet. Bemanningen i barnehagene/skolene må kunne gi de ansatte tid og evne til å se og anerkjenne det enkelte barns behov.
- Mulighet for faglig utvikling
- Beholde ansatte og fagkompetanse

Side 5 i høringsnotatet:

Fleksibel bemanning:

Ansatte ønsker fulle og hele stillinger og en forutsigbar arbeidshverdag.

Rana Kommune er en heltidskommune, skal jobbe for heltid, og da kan man ikke ha fleksibel bemanning.

Skal det være fleksibel bemanning, så må det være fast ansatte som er i en "vikar-bank".

Kvalitet og kompetanse:

Kompetanseheving må være for alle ansatte.

Dette vil bidra til kvalitetsheving.

Samarbeid og inkludering

-samarbeide med lokalsamfunnet

Hva menes med dette?

Skal frivillige organisasjoner inn og styre i sfo-/barnehagehverdagen?

På bekostning av fast ansatte eller i tillegg?

Hvem er disse frivillige?

Bolyst

Høringsnotatet beskriver et forventnings gap med blant annet følgende sitat:'

«De siste 20-25 årene har Norge som nasjon og Rana som kommune opplevd mer eller mindre kontinuerlig vekst. Nivået på tjenestene som leveres av det offentlige har økt, og det offentlige løser mer enn noen gang før for sine innbyggere. Dette har skapt forventninger i befolkningen om fortsatt utvikling og økt nivå på tjenestene som leveres fra det offentlige, og hva det offentlige skal løse for innbyggerne.

I en oppsummering på side 7 konkluderes det med:

«Antall barn og unge går kraftig ned i årene fremover. Antallet i arbeidsfør alder går kraftig nedover, og vi har allerede begynt å merke rekrutteringsutfordringene, særlig innenfor barnehage og helsestasjon. I tillegg vil helse og mestring ha behov for langt flere ansatte i årene fremover for å kunne levere forsvarlige tjenester til sine brukere. Det å bruke mer penger vil i svært liten grad løse problemet.»

Fagforbundet er ikke overbevist om at en slik omstilling i oppvekstsektoren som det nå legges opp til vil snu denne utviklingen, men tvert imot forverre situasjonen.

Sitat fra Bolystprogrammet:

Bolystprogrammet er et utviklingsprogram i regi av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Programmet gikk fra 2009 til 2013 og ble gjennomført innenfor det distriktpolitiske virkeområdet.

Hovedmålet til Bolystprogrammet er at norske distriktskommuner skal bli mer attraktive å bo i og flytte til. Bolyst har også følgende del mål:

- *Å støtte opp om lokale, regionale og nasjonale pilotprosjekt som skal fremme attraktive lokalsamfunn, og som har stor overføringsverdi for andre som driver denne typen arbeid.*
- *Å samle og formidle kunnskap fra pilotprosjekter om hva som bidrar til attraktive lokalsamfunn.*

Rana kommune var med sammen med andre kommuner på Helgeland i bolyst prosjektet «Vi vil heim», avsluttet i 2013. Næringslivet i Helgelandsregionen har sammen med det offentlige tatt en offensiv strategi for å øke attraktiviteten, slik at flere unge får lyst til å bo og arbeide i regionen. Prosjektet har arbeidet langsiktig og helhetlig med rekrutteringsstrategier for hele regionen.

Fagforbundet er virkelig bekymret for at en omstilling i oppvekstsektoren som skisseres i høringsnotatet vil gjøre det umulig å være en kommune som kan være en god bolyst kommune fremover.

Tjenester for innbyggerne

I dag har vi utdannet personale med en bred kompetanse på alle arbeidsplassene. Dersom det mangler kompetanse er det viktig at arbeidsgiver nå kartlegger dette, og tilbyr etter og videreutdanning til de ansatte.

Kommunen er ansvarlig for å drifte skole og barnehager. Dette er pålagt gjennom lov.

Utfordringer

- Barnehage/ skole:
Viktig å ha fokus på å forebygge mobbing. Innføre mobilfri skole. Ønske om at de kommunale barnehagene fylles opp først, før de private.
- Det er i dag høyt sykefravær i barnehage/skole/SFO, dette blir en utfordring på personalet som blir stående igjen med høyt arbeidspress. Høyt arbeidspress over en lengre periode, kan føre til skade og slitasje. Lite fagkompetanse fører også til en utfordring for de ansatte når det blir flere barn pr. ansatt.
Hva gjør dette med personale når stillinger blir vakante og det er få søkere til stillingene. Arbeidsmengden blir bare større på de som er igjen.
- Fritidstjenesten:
Fritidsklubb, Popup, tilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne (VAKU OG SAKU), mentor ordningen, ikke lovpålagte tjenester i familieavdelingen og kultur tilbud.
Viktig at de aktivitetene som finnes i dag opprettholdes, dersom disse blir lagt ned er faren for kriminalitet, rus og utenforskap økende. (Helsedirektoratet).

Offentlige tjenester med egne ansatte

Rana kommune må ha et mer helhetlig grep om tjenestene som leveres. Det er uakseptabelt at kommunale tjenester legges ned i en omstilling til fordel for private. Vi aksepterer ikke nedlegging av kommunale barnehageplasser eller skoletilbud, dersom effekten bortfaller fordi tilbudet da opprettes privat. I så tilfelle er innsparingseffekten helt borte.

Ved privatisering vil det bli dårligere stillingsvern, lavere lønn, dårligere pensjon, færre ansatte med økt arbeidsmengde, mindre krav til fagkompetanse.

Ved private aktører ser vi at når profitten går ned så legges tilbudet ned. Det gjør at forutsigbarheten for ansatte forsvinner. Profitten går til privatpersoner og ikke til fellesskapet.

For innbyggerne vil dette oppleves som usikkert og skape et klaseskille mellom hvem som kan betale for tjenestene og hvem som ikke har råd til dette. Slike sosiale skillelinjer vil ikke vi ha i Rana.

Kino:

Viktig med et godt kinotilbud for innbyggere i kommunen. Variert kulturtilbud vil øke bolyst og er viktig i en stor kommune.

Fagforbundet ønsker ikke at kinoen privatiseres.

Bibliotek:

Driftes godt i dag, økende besøkstall, og det er mange arrangementer som blir arrangert i regi av biblioteket.

Fagforbundet ønsker ikke at bibliotek tilbudet blir dårligere på bakgrunn av ny oppvekststruktur.

Fritidstjenesten:

Ikke-lovpålagte oppgaver og tilskudd:

- Fritidstjenesten legges ned i sin helhet
- Barn- og familietjenesten reduseres slik at det er igjen 1,5 årsverk
- Biblioteket beholder biblioteksjef, samt 0,5 årsverk i tillegg til at bibliotekbusstilbudet opprettholdes, sistnevnte for å kunne levere på lovkrav om at alle skoler skal ha tilgang til et skolebibliotek
- Kulturskolen opprettholdes med 1,5 årsverk (sitat fra høringsnotatet).

Videre at det er viktig å ha gode venner og relasjoner i hverdagen. Det betyr at vi også må ha ressurser til 24-timerbarnet, som i tillegg til å gå i barnehage og skole, har ei fritid som skal fylles med meningsfulle aktiviteter og en familie som har det godt i lag. Derfor er det viktig at vi har fokus på og bruker knappe ressurser på innholdet i tjenestene og ikke på bygg (sitat fra høringsnotatet).

Fagforbundet stiller spørsmålstegn til sitatene tatt fra høringsnotatene som motsier seg selv. Sitat 1 sier at fritidstjenesten legges ned i sin helhet, mens i sitat 2 forteller om viktigheten med meningsfulle aktiviteter for barn og ungdom.

Fagforbundet er ikke enig i at fritidstilbudene skal legges ned i sin helhet på bakgrunn i ny oppvekststruktur.

Omstilling

Fagforbundet ønsker omstilling velkommen. Vi er positive til å omstille arbeidsplasser og omstrukturere tjenestene, men til det beste for ansatte og innbyggerne, og ikke en forverring.

Vi forutsetter at:

- Stillingsvernet for de ansatte er ivarettatt.
- Heltid innføres for alle som ønsker det
- God kommunikasjon, informasjonsflyt, involvering og medbestemmelse
- Langsiktig planlegging (hva skjer når)
- Faglig utvikling og sterkere fagmiljø
- Bedre og flere arbeidsmiljø på tvers av sektorer og arbeidsplasser
- Nye utfordringer på arbeidsplassen innføres med god opplæring og trygghet for de ansatte
- Oppgavedeling – rett person på rett plass

Økonomi

Fagforbundet forstår at kommunens drift har skapt økonomiske utfordringer. Vi vil ikke støtte omstillinger med kun utgangspunkt i økonomi, men grunnlaget for endringer av teknologi, samfunnsutvikling, demografi og driftsfordeler, som gir gode tjenester.

Fagforbundet forventer at administrasjonen og politikere tar ansvar for økonomiske bestemmelser som kan føre til at det ikke forbedrer bunnlinja til kommunen. Vi vil nevne noen eksempler:

- Bruk av penger til konsulenter.
- Starter prosessen med ombygging, før ting er avgjort.
- Mister nøkkelpersonell grunnet omstilling/endring
- Lovnader (legge ned skoler/barnehager) for at vi skal få det bra, og økonomisk effekt.
- Hva tjener kommunen på å beholde tjenesten selv istedenfor privatisering? Rana kommune har de siste årene redusert antallet kommunale skoler fra 15 til 10. Det er i tillegg 3 private barneskoler.
- Økte transportkostnader.
- Kostnader ved ombygging, nye bygg.
- Hvordan kvalitetssikre arealbruk, ledige skole/barnehage plasser
- Ringvirkninger grunnet manglende personell.
- Leiekostnader/inntekter

- Hvem er de frivillige som det henvises til i alle avdelinger i kommunen?
- Sentralisering
- Arealbegrep mot elevantall
- Elevantall opp mot undervisningsareal?
- Barnehage barn opp mot areal?
- Hva er diverse annen virksomhet som skal inn i Ytteren skole?

Konklusjon

Fagforbundet har forståelse for de demografiske endringene som kommer i kommunen i årene fremover. Det vil mangle mange ansatte, og det blir stor nedgang i barnetallet i årene fremover.

For å skape bolyst og få unge folk til å etablere seg i kommunen må det satses på å ivareta denne gruppen. Da må det ikke bare gi kutt i tilbud til barn og unge, men satses bedre på.

Kan bli en motsatt effekt ved at det hindrer tilflytting og at barnefamilier flytter ut av kommunen. Rana kommune er den største kommunen i Nordland og den fjerde største kommunen i Norge. Det vil være naturlig at det er skoler og barnehager i distriktene som gir bolyst utenfor sentrum.

Det må gis mulighet til å etablere seg og bo i hele kommunen.

Påstander vi kommer med i høringsnotatet er på bakgrunn av samtaler med medlemmer/ansatte i Oppvekst og Kultur.

Med vennlig hilsen

Styret i Fagforbundet avd.172