



Dato: 15.11.2024

Notat

Karl-Anton Swensen

Fred E. Moen

Oversendelse innspill i forbindelse med drøftingsmøte Budsjett 2025

Vedlagt innspill fra tillitsvalgte i forbindelse med drøfting 12.11 vedrørende Budsjett 2025.

Innkomne innspill per fredag 15.11.24

- NITO
- NSF
- Fagforbundet
- FO
- Utdanningsforbundet
- Ergoterapeutforbundet / fysioterapeutforbundet

Innspillene er i sin helhet lagt inn i protokoll etter drøfting mellom partene tirsdag 12. november 2024

Jens Reidar Husby
HR-leder

Vedlegg

- 1 Skann ro rad 1et postrom hpe87770dn 2024-11-19-07-48-52.pdf

HTV – Forum

Uttalelsen til budsjett for 2025.

Denne uttalelsen gis ifbm. drøfting i HTV-forum den 12.11.2024 ifbm. drøfting av budsjett for Nærøysund kommune for 2025. Det bes om at uttalelsen tas med i protokollen.

«NITO synes det er positivt at gjennomførte tiltak i 2024 ser ut til å fungere og har effekt for budsjett 2025. Budsjett som legges frem er stramt og det vil påvirke driften innenfor flere områder. Det er særlig utfordrende for driften at stillinger som forsvinner ikke blir erstattet. Dette påvirker driften og øker belastningen til de som er igjen. NITO sine medlemmer er hovedsakelig i administrasjon på teknisk og arbeider med veg, vann avløp, oppmåling, byggesak og plan. Samt at det er flere medlemmer på IT avdelingen. Dette er komplekse stillinger med både høy kompetanse og erfaring som ikke er lett å erstatte. Mister kommunen kompetanse innenfor disse områdene er det ikke alltid mulig å leie inn tilsvarende kompetanse og ny ansatte må ofte være i stillingen i 1-2 år før de er helt innkjørt. Det kreves også en del lokalkunnskap og eierskap til prosjektene for at det skal bli vellykkede prosjekter for kommunen, både i forhold til økonomi og gjennomføring. Dette er noe som vil kunne forsvinne hvis det ikke satses på å beholde kompetanse.

NITO mener derfor det er viktig for Nærøysund kommune å legge til rette for å beholde denne kompetansen og samtidig påse at det gjennomføres kompetansehevende tiltak, slik at Nærøysund kommune har ansatte med relevant og oppdatert kompetanse som kreves i samfunnet»

Mvh

Alexander Båfjord

Hovedtillitsvalgt for NITO – Nærøysund.

NSF innspill til budsjett 2025

Spørsmål knyttet til *omstilling 2024- hva er oppnådd:*

Orientering på hvorfor det opereres med netto reduksjon ca 40 årsverk, og brutto er det redusert 60-70 årsverk?

Innspill knyttet til spørsmål under *budsjett 2025 – driftstilpasninger:*

“Reduksjon i mottak av flykninger fremover medfører kraftig nedtrapping av inntekter ned til 3, 6 mill i 2028”

- Informasjon så tidlig som mulig
- Invollvering av berørte parter
- Kartlegge på de avd som blir berørt der tillitsvalgte er involverte

“Det vises til budsjetttrundskriv for budsjett 2025 og tidligere gjennomgang av budsjettutfordringer i HTV forum – det foreligger så langt ingen innspill fra tillitsvalgte, hverken til tiltak eller prosess”

- *Hvordan skal vi få til en best mulig partssammensatt prosess?*
 - Nærmeste leder må informere sine ansatte så tidlig som mulig.
 - Tillitsvalgte og verneombud (HMS gruppa) må taes med på drøftinger
 - Bruk tid på prosessene
- *I 2024 har mesteparten av tiden gått til rolleavklaring- er vi i mål med rolleforståelse?*
 - *Kan oppleve at man ikke er i mål. Dette på bakgrunn av man kan oppleve at arbeidsgiver ser på tillitsvalgte som en motpart og ikke en samarbeidspartner.*
 - *TV og HTV er talsperson for medlemmene.*
- *Ønsker tillitsvalgte og være med på å foreslå tiltak, eller ønsker tillitsvalgte å være med på prosesser når kommunedirektør har lagt frem budsjett*
- *Ønsker tillitsvalgte å avvente videre prosess til budsjett er vedtatt av kommunestyret?*

NSF ønsker å være med på å foreslå tiltak og være med på prosess.

NSF foreslår følgende tiltak til besparing:

- For å unngå bruk av innleie av vikarbyrå, så bør det brukes innleie av faste ansatte man allerede har i avdelingene. Det kan og vil medføre overtidsbetaling men det er billigere enn å betale dyrt for helsepersonell fra vikarbyrå.
- Avdelingsledere i helse settes inn med faste helger i turnus. Dette kan i praksis løses ved at avdelingsledere går 35,5 t uke i stede for 37,5 t. Dette vil også bidra til å benytte høgskolekompetansen som avdelingslederne innehar som det er mangel på.

Øvrig spørsmål og innspill fra NSF:

- Friskliv stillingene som er flyttet til skole og oppvekst som tidligere lå inn under helsestasjonen. Hva er planen videre for helsestasjonen mved at friskliv nå er tatt flyttet over? NSF ønsker at dette kan informeres og drøftes i neste HTV forum.
- Permisjonsreglementet. NSF foreslår at arbeidsgiver setter krav om at man er kommet inn på studie før man får tilbud om ny stilling når man søker om permisjon for å gå over i en annen stilling som krever videreutdanning. Dette for å ivareta faget og spesifikt kompetanse som gjelder for stillingen.

Kommentar til budsjett, Nærøysund kommune 2025.

Fagforbundet Ytre Namdal er klar over at kommunen står overfor store økonomiske utfordringer, også i 2025.

De økonomiske utfordringene vi har hatt i 2024 har gått utover arbeidstakere, enten vi vil eller ikke. Ansatte har følt en utrygghet for sine stillinger, og det har til en viss grad gått utover ansattes arbeidsinnsats, som vi muligens ser i det store sykefraværet som er my større enn ønskelig. Ved stort sykefravær koster det arbeidsgiver mye penger, derfor må sykefraværsoppfølgingen bli bedre. Gjentakende fravær må settes fokus på. Få til gode samtaler med ansatte som sliter.

Fagforbundet er opptatt av at ansatte skal tas vare på, og nå må arbeidsgiver sørge for, i lag med HTV og plasstillitsvalgte at det blir ro innad i arbeidsstokken. Vi må slippe at arbeidstakere og tillitsvalgte må gå ut i Media for å bli hørt.

Det må fokuseres på å få til et trygt og godt arbeidsmiljø.

Fagforbundet mener at arbeidsgiver ikke sparer penger på at det blir mindre ansatte, jo mindre ansatte jo travlere blir det, for de som er igjen, det fører til høyere sykefravær. Dermed blir tjenesten dårligere til brukerne.

Har kommunen råd til det?

Forslag som kan endre på den økonomiske utfordringen:

- Stopp bruken av vikarbyrå
 - Bruk egne vikarer
 - Ansett midlertidig helsefagarbeider i sykepleierstilling
 - Gi lærlinger med fagbrev fast stilling.
- Sykefraværsoppfølgingen må forbedres, med hjelp fra Arbeidslivssenteret.
- Helseplattformen må ikke innføres i Nærøysund kommune

I lønnsforhandlinger i Kap. 4 ble det gjentakende ganger sagt av HR – leder at det skulle satses på helsefagarbeiderne i kommunen. Dette må arbeidsgiver ha fokus på.

Vi trenger alle ansatte vi har i kommunen, både ufaglærte, faglærte og høyskole utdannede!

HVORDAN TENKER KOMMUNEN Å INFORMERE INNBYGGERNE OM ULIKE ENDRINGER? DET ER IKKE ALLE SOM LESER INFORMASJON PÅ NETT!

HELSE.

- Lite vikarer, ikke nok kompetanse
- Grunnbemanninga må beholdes
- Bruk av kompetanse – sykepleiere/ helsefagarbeidere i hjemmesykepleien på Rørvik har ansvar for matombringning og rengjøring av kommunale biler. På Kolvereid er det Steam som har dette ansvaret. Hvorfor gjøres det ikke likt, er dette god bruk av kompetanse?
- Sykepleier – oppsigelse ved Sjøsidan – blir den lyst ut, Behovet for to sykepleiere er stort, mange tunge brukere.
- Hoved kjøkken – økonomisk konsekvens. Viktig å ta med ansatte i prosessen.
- Dagtilbud for demente – hvordan skal de rigges i framtiden? Mener prosjektleder nevnte på folkemøte i oktober om forslag fra prosjektgruppen, at det skulle utvides til å ha tilbud 5 dager i uken, Stemmer det?
- Trivselsagentene som ble ansatt for snart 2 år siden skulle brukes til å være på avdelingskjøkken og aktivisere brukere. Nå brukes de mer på helserelaterte oppgaver. Dette fordi det til tider er lite ansatte på jobb. Hvor er kompetansen?

SKOLE.

- Bevare bemanningen
- Ved Kolvereid skole er det ikke lærlinger i barn og ungdomsarbeider faget. Hva er årsaken til det?
- Mangel på utstyr som kan aktivisere barna – det må kjøpes inn diverse inne leker av god kvalitet.
- Finnes det ikke budsjett for innkjøp av utstyr til SFO?
- Satse på SFO på Rørvik.

TÅRNET BARNEHAGE.

- Vikarbudsjett radert bort.
- I 2023 var det 4 lærlinger, god bemanning, ikke sykefravær.
- I 2024 er det 1 lærling, lite bemanning, høyt sykefravær.
- Ansatt med kompetanse må ta kjøkkenarbeid.

RENHOLD.

- Ønsker økning av bemanning. Nå går det utover renholdet flere bygg.
- Fra 2020 har bemanningen blitt redusert med 12 årsverk.
- Ved oppsigelse – ingen nye ansettelser. Dette går utover de som er igjen, mange slitne ansatte, høyt sykefravær.
- Hvorfor går innkjøp av tørkepapir, do papir og såpe fra budsjettet til renhold?

TEKNISK.

- Forslag på å redusere bemanning på vintervedlikehold må stoppes.
- Med reduksjon av bemanning vil det gå utover sårbare innbyggere, eldre, syke, skoleelever.
- Kan bli vanskelig å komme frem med ulike utrykningskjøretøy når det er behøvelig.

Punktene er innspill fra plasstillitsvalgt fra de ulike enheter i kommunen.

Fagforbundet

Helen Kristin Lauten

Björg Storheil



FOs innspill til kommunebudsjettet

FO etterlyser en tydelig satsing mot utenforskap og sosiale forskjeller, for gode robuste tjenester og gode arbeidsvilkår!

I hele kommune-Norge er det store bekymringer for konsekvensene av dyrtid, økende sosioøkonomiske forskjeller og utenforskap. På vegne av FOs medlemmer og tillitsvalgte er dette en bekymring vi deler. Kutt og mangelfull satsing innenfor områdene som jobber tettest på de som trenger kommunen mest forsterker både utenforskap og forskjeller. Det er ikke familiene som lever på sosialhjelp, har behov for bistand fra barnevernet eller mennesker med utviklingshemning, eldre eller ansatte som jobber innen disse områdene som skal betale regninga for å få et kommunebudsjett i økonomisk balanse.

FO mener det skal være fokus på å sikre god drift av kommunen og de tjenestene som er nærmest brukerne ved å satse på robuste tjenester og de ansattes arbeidsvilkår. Budsjettene må baseres på en tillit til gode faglige vurderinger av reelle behov hos de menneskene, barnevernspedagogen, sosionomen, vernepleieren og alle de andre dyktige ansatte i kommunen møter i sin arbeidshverdag. Helse/velferd og oppvekst/utdanning har i den siste perioden, og vil i tiden fremover være under hardt press. Det er avgjørende at kommunens politikere satser på områdene helse- velferd og oppvekst for å forebygge utenforskap og sikre gode levekår og en kommune det er godt å bo og jobbe i. Her blir tillitsreformen viktig gjennom tillit til fagfolkenes evne til å bruke sin kompetanse sammen med menneskene de møter.

Sikkerhet

Godt relasjonsarbeid er godt sikkerhetsarbeid. Ansatte innen blant annet kvalifisering og velferd, barnevern og bo- og aktivitetstilbud opplever dessverre å bli utsatt for vold og trusler i sin arbeidshverdag. Dette har vi mulighet til å gjøre noe med. Godt relasjonsarbeid ER godt sikkerhetsarbeid. Ansatte i kommunen skal ikke ha en arbeidshverdag hvor de er bekymret for egen og andres sikkerhet, som følge av manglende rammer for godt relasjonsarbeid. FO ber om at dette perspektivet tas med i grunnlaget for bemanning av tjenestene kommunene utfører fremover.

Barnevern og forebyggende tjenester

FO ber om at det budsjetteres tilstrekkelig til å ivareta de gode tjenestene OG gode arbeidsforhold i barne- og familietjenesten.

Barne- og familietjenesten, med dyktige ansatte, ledere og tillitsvalgte jobber sammen med gjennomføring av oppvekstreformen i praksis. FO ser med stor bekymring på mangelen på prioritering av forebyggende tjenester. Dette betyr i praksis at kommunen tar ned tjenestenivået til de barna og familiene som trenger det aller mest samtidig som man nedprioriterer arbeidsforholdene for ansatte i noen av kommunens mest krevende jobber. Forebyggende tjenester må prioriteres!

Opptrapping barnevernsadministrasjon

Tilstrekkelig bemanning MÅ sikres! FO ber politisk nivå om å sikre tilstrekkelig bemanning hos de som møter barn og familier i svært krevende situasjoner.

FO krever en videre tilstrekkelig bemanning i barnevernstjenesten i tråd med veiledende bemanningsnorm utarbeidet av FO og fagforbundet på maks 9-15 saker pr saksbehandler. Bemanninga er nødvendig for å arbeide bedre og tettere på familiene og for å realisere mer tid i direkte kontakt med barn og familier. Resultater i de kommunene som har gjennomført dette er stor nedgang i turnover og sykefravær i tjenestene. Dette må komme parallelt med faglig utvikling, kompetanseheving og systematisk veiledning. Ved å fortsatt satse på dette kan kommunen beholde dyktige ansatte, gi bedre tjenester tilpasset den enkelte og realisere vedtatte reformer og strategier på en god måte. Tilstrekkelig bemanning i barnevernsadministrasjonen er avgjørende for at de som møter barna skal finne gode løsninger sammen med barna og deres familier når de står i svært krevende situasjoner.

Økning i BPA

FO er kjent med at økningen i bruk av BPA er stor innen flere kommuner i Trøndelag. Vi er derfor bekymret for om det er satt av tilstrekkelige midler til en lovpålagt tjeneste. De ytterligere tjenestene rettet mot barn og familier vil ikke kunne kompensere for store merforbruk på BPA.

Det er avgjørende at kommunens ansatte har rammer for å drive sosialt arbeid som treffer ungdommene andre instanser ikke kommer i kontakt med, og for å være til stede i et ungdomsmiljø med stadig større utfordringer med vold og utenforskap. Dette må aktivt prioriteres i budsjett for de kommende åra.

Tiltaksbudsjett

FO ber om en tilstrekkelig budsjettering til gode barnevernstiltak både i og utenfor hjemmet.

FO mener kommunene nå har blitt godt rustet for å følge opp oppvekstreformen med et fantastisk antall engasjerte, dyktige og arbeidsomme ansatte og ledere. FO ber samtidig igjen om at det ses på summen som er ble avsatt til innføring av oppvekstreformen. Det har påløpt kommunen vesentlige merutgifter for plassering utenfor hjemmet. FO mener derfor dette må tas tydelig høyde for i videre budsjettering slik at det som reelt sett er underbudsjettering ikke ender opp i merforbruk igjen ved neste rapportering. FO er også bekymret for konsekvensene for forebyggende arbeide og penger til tiltak i hjemmet om det ikke settes av tilstrekkelig midler til enhetenes reelle utgifter i forbindelse med plassering. Kommunen plikter å sikre tilstrekkelig midler til de plasserte barna parallelt med sikring av et bredt og godt tiltaksapparat som finner gode løsninger sammen med familiene, noe som forebygger plasseringer og fremmer gode vilkår for barn og unge.

Kvalifisering og velferd, psykisk helse og rus

FO krever prioritering av sosialhjelpsmottakere, en aktiv satsing på psykisk helse- og rusområdet, og en tydelig prioritering av både tjenester og arbeidsforhold innen hele velferdsområdet.

Forskjellene øker, flere lever på lavinntekt nå enn for bare 2 år siden, antall barn som lever i lavinntektsfamilier har økt med flere prosent på disse årene. Utenforskapet dette skaper og levekårsutfordringer er blant de største utfordringene kommune har fremfor seg. Likevel foreslås det flere plasser store kutt innen området kvalifisering og velferd. Det mangler

midlertidige boliger og budsjettene holder ikke tritt med den stor brukervekst innen psykisk helse og rus. Dette rammer de av oss som trenger kommunen aller mest. De som står i stor fare for å havne i utenforskap, som lever under fattigdomsgrensa og som ellers er under svært krevende livsforhold.

FO er svært bekymret for både de kortsiktige og langsiktige konsekvensene dette medfører. Det er et paradoks at bekymringen for utenforskap kombinert med ønsket om både utjevning av forskjeller og hjelp ut av fattigdom for barnefamilier er så stor kombinert med budsjetter som vil føre til det motsatte.

Kommune har mulighet til å gjøre noe med de økende forskjellene, hjelpe det økende antallet familier som lever på lavinntekt, og støtte mennesker i svært krevende livssituasjoner. Godt sosialfaglig arbeid virker, men det krever tett oppfølging og tar tid. Dette fordrer at vi ikke kutter, men snur til å øke ressursene innen kvalifisering og velferd, psykisk helse og rus. Slik vil vi oppnå gode resultater for økonomien vår og ikke minst for det enkelte mennesket som skal være en aktiv del av fellesskapet.

Sosialhjelp

Kommunens største utfordring; utenforskap og sosioøkonomiske forskjeller.

Mange kommuner forteller om en stor økning i antall sosialhjelpsmottakere de siste årene grunnet dyrtid. Langt flere innbyggere, som før har brukt oppsparte midler eller funnet egne løsninger, har behov for sosialhjelp for å betale regninger og beholde hus og mat til seg og sin familie.

Alle søknader på sosialhjelp skal vurderes individuelt, og de faglige vurderingene som gjøres i sakene kan ikke begrunnes med at kommunen skal spare penger. Saksbehandlerne vurderer familiens/personens behov individuelt og vurderingene som saksbehandlerne gjør vil være den samme uavhengig av kommunens budsjett eller føringer. Sosialtjenesteloven er en skjønnsbasert lov og alle skal vurderes individuelt. Loven skal følges og de sosialfaglige ansatte gjør faglige vurderinger i hver enkelt sak.

FO mener det må på plass en økt innsats for å bekjempe fattigdom i NAV og at sosialhjelpssatsene må opp på et nivå det går an å leve av. FOs medlemmer i NAV ønsker muligheter til å kunne jobbe godt sosialfaglig med folk da de vet at tett oppfølging hjelper. Tilstrekkelig bemanning i NAV er nødvendig for å ivareta sikkerheten og arbeidsforholdene for de ansatte. Utilstrekkelig bemanning i NAV vil bety mer utgifter til sosialhjelp, da de ansatte må få mulighet til å kunne jobbe tettere med folk, gi tilstrekkelig råd og veiledning og jobbe med forebygging av sosiale problemer og utenforskap.

Psykisk helse og rus

FO mener kommunen bør se på psykisk helse og rusfeltet med store ambisjoner og derfor styrke økonomisk det gode arbeidet vi vet fungerer. Med dyktige og svært kompetente ansatte er psykisk helse og rus- området godt rustet til å gi gode tilbud med den kompetansen dette feltet krever. Samtidig ser vi tydelig at stor brukervekst innen området ikke tas høyde for i budsjettene, noe som fører til ventelister i en førstelinje som skal være tilgjengelig for innbyggerne når de har behov for det. FO ber om en tydelig satsning på psykisk helse og rusfeltet slik at ansatte, sammen med de menneskene de møter i sin arbeidshverdag, får tid til å finne de gode løsningene for et godt liv for hver enkelt innbygger.

Midlertidig bolig

FOs medlemmer forteller om et stort behov for trygge bomuligheter og midlertidig bolig.

Oppbygging av gode botilbud må prioriteres og mennesker med psykisk helse og rusproblematikk må prioriteres til kommunale boliger. Et differensiert er nødvendig for å ivareta behovet på en tilstrekkelig måte.

FO er kjent med at arbeidsmiljøet ved NAV-kontorene kan påvirkes negativt blant annet hvor tjenestemottakere med behov for midlertidig bolig som de ikke får til å hjelpe på en tilfredsstillende og lovmessig måte. Det har, også i Trøndelag, oppstått uønskede hendelser i publikumsmottakene som også er en påkjenning for de ansatte og tjenestemottakere. FO ber om at dette tas på alvor og ryddes opp i. Ingen skal være nødt til å sove på gata og ingen skal utsettes for alvorlige hendelser på jobb fordi kommunen ikke har et tilstrekkelig tilbud om midlertidig bolig til alle som trenger det.

Tjenester for mennesker med utviklingshemning

FO vil understreke viktigheten av god bemanning og gode tjenestetilbud innen dette området og ber om at det også her sikres robuste tjenester og gode arbeidsvilkår.

Mennesker med psykisk utviklingshemming har rett på verdige liv, med gode og tilpassede tjenester for den enkelte. Området skal gi et verdig tilbud til en variert og kompleks brukergruppe, mange har store utfordringer og står i sårbare situasjoner. Dette krever kompetanse, god og stabil bemanning og tid til å gjøre en god jobb tilpasset den enkelte. Det krever også gode arbeidsvilkår og hele, faste stillinger for alle.

FO mener kommunen må jobbe aktivt for rekruttering av vernepleiere og med etter- og videreutdanningstilbud for å rekruttere og beholde medarbeidere for å sikre god tjenestekvalitet. God, tilstrekkelig og rett kompetanse er avgjørende for å sikre gode tjenester. Vernepleiere er en nødvendig kompetanse innen tjenester for mennesker med utviklingshemning. FO ber derfor om en satsning på kompetanse og understreker nødvendigheten av videreutvikling av vernepleierrollen og muligheten for faglig utvikling.

Aktivitetstilbud

Mennesker med utviklingshemning har rett på et tilpasset og meningsfylt aktivitetstilbud. En økning i gruppestørrelse eller nedleggelse av gode tilbud vil være til hinder for individuell tilpasning for den enkelte. FO ber om sikring av rammer til verdige, meningsfulle aktivitetstilbud.

Bolig som passer bedre med behovet til beboer

Gode bo vilkår er nødvendig for god livskvalitet for alle. Dette innebærer også godt tilpassede boliger ut ifra den enkeltes behov. FO er positiv til bedre tilpasning til enkelte, samtidig som vi er bekymret for at det betyr større boliger hvor mange bor under samme tak og som kan vanskeliggjøre personlige tilpasninger og behov for den enkelte beboer. Vi ønsker ikke at det legges opp til mini-institusjoner. I vurderingen av tilpassede boliger må nettopp tilpasningen til den enkeltes behov og sammensetning av beboere være i fokus. Stramme budsjetter og innsparingskrav vil kunne bli et vesentlig hinder for tilrettelegging for den enkelte.

Skole

FO ber om en satsning på sosialarbeidere i skolen, som sammen med lærerne og de andre viktige yrkesgruppene i skolen, kan bygge sterke barnefelleskap og forebygge utenforskap der barna er, på deres arena.

Oppvekstreformen som startet allerede i januar 2022 gjelder også for skoleområdet. Det skal satses på tverrfaglig og tidlig innsats der barna er. Ressurser for at kompetanse og fagfolk

skal komme enda tettere på barna der de er, blir nå avgjørende. Ikke minst må vi ha fokus på å utjevne de økende forskjellene, forebygge utenforskap og bygging av et godt og inkluderende oppvekstmiljø for alle.

Kompetanse og bemanning i skolen

FO mener at skolene må ha tilstrekkelig grunnbemanning i gode tverrfaglige team rundt elevene. FO mener videre det må settes av ressurser til disse teamene om vi skal kunne oppnå målene i oppvekstreformen. Videre må det stilles krav om sosialarbeidere (uten 1:1 ansvar for elever med vedtak) på hver skole som del av disse tverrfaglige teamene.

For å bygge sterke barnefellesskap, følge opp den enkelte og forstå både enkeltbarn og gruppers uttrykk, trenger skolene sosialarbeidere med kompetanse på barns uttrykk og sosiale miljø. Spesielt under korona har vi sett hvor viktig sosiale fellesskap er for hvert enkelt barn og på hver enkelt skole. Barn trenger støtte i hverdagen og rask hjelp. I den politiske samarbeidsplattformen for perioden understrekes viktigheten av tverrfaglige team med sosialfaglig kompetanse på hver skole. FO etterlyser den nødvendige satsingen på sosialfaglig kompetanse inn i skolen, slik at de sammen med lærere og andre yrkesgrupper kan bygge laget rundt eleven. Styrke de sterke barnefellesskapene og se og støtte enkeltelever som sliter med skolevegring, utageringsproblematikk eller andre utfordringer som står i veien for en trygg og god skolehverdag.

Arbeidstilsynet beskriver vold og trusler i skolen som en bransjeutfordring og et alvorlig arbeidsmiljøproblem som har store fysiske og psykiske skadevirkninger. God opplæring i og tid til forebygging er avgjørende for å stoppe denne utviklingen. Her vil tverrfaglige team i skolen med fokus på miljø og forebygging være avgjørende. Også her må nødvendig kompetanse sikres, og alle skolene må ha miljøterapeuter med sosialfaglig kompetanse med i det tverrfaglige teamet for å bygge denne kompetansen.

Kulturskole

Deltakelse i fritidsaktiviteter er en konkret og god strategi for å forebygge utenforskap og bygge sterke, inkluderende barnefellesskap på tvers av sosioøkonomiske barrierer. FO ber om at kommunen sikrer at alle barn sikres muligheten til å kunne delta i en fritidsaktivitet de liker.

Med hilsen

FO (Fellesorganisasjonen)

Budsjettinnspill fra Utdanningsforbundet til kommunebudsjettet 2024 Nærøysund kommune

Utdanningsforbundet ser at Nærøysund kommune er i en alvorlig økonomisk situasjon. Det fører til stramme budsjetter - som vil gå utover det tjenestetilbud som kommunen kan levere til sine innbyggere.

- Utdanningsforbundet er bekymret over det fremlagte budsjettet – på grunn at det kan gå utover barn og ungdom. En del kan risikere at de ikke får det tilbudet de har krav på fremover.
- Oppvekstsektoren går nå på et minimum, etter de kutt som er gjort tidligere. Antall ansatte er kuttet til minimumstall i mange avdelinger. Vikarsituasjonen er vanskelig - lite tilgjengelighet på kvalifiserte vikarer.
- Det spesialpedagogiske tilbudet kan ved ansattes fravær forsvinne, da de som er igjen ikke greier å få det gjennomført – de må ta seg av hele barne-/elevgruppen.
- Presset på de ansatte er stort og vi er redd for at det kan slå negativt ut i sykefraværet i Nærøysund kommune. Stort press over lang tid tærer på de ansatte. Det kan føre til at vi mister kvalifiserte medarbeidere som det blir manko på fremover.
- Nærøysund kommune bør sette søkelys på et godt arbeidsmiljø. Dette kan føre til mindre sykefravær - noe som igjen fører til at vi sparer penger.

For Utdanningsforbundet Nærøysund

Rørvik 14.11.2024

Paul Woxeng Sollid
HTV-Utdanningsforbundet

Innspill til budsjett og økonomiplan 2025-2028 fra Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund

Vi anerkjenner kommunens arbeid med å tilpasse driften til de økonomiske rammene som ligger til grunn i budsjettet. Vi støtter målet om et forutsigbart og realistisk budsjett, som er nødvendig for at både ansatte og ledere kan planlegge og tilpasse tjenestene i tråd med innbyggernes behov.

Som en tjeneste som allerede står under sterkt press, og som forventes å spille en nøkkelrolle i prosjektet "Dreining fra institusjon til heldøgns omsorg," er det avgjørende at fysioterapi- og ergoterapitjenestene sikres tilstrekkelige ressurser. Prosjektet vil i stor grad involvere våre fagområder for å oppnå en vellykket overføring av tjenester fra institusjonsomsorg til hjemmebaserte tjenester.

Vi vil derfor understreke betydningen av følgende:

1. **Forutsigbare økonomiske rammer:** Med realistiske og langsiktige budsjettrammer kan vi sikre at tjenestene opprettholder kvaliteten og oppfyller de lovpålagte oppgavene. Dette er særlig viktig når vi står overfor økende behov i befolkningen, kombinert med forventningene om å spille en større rolle i hjemmetjenesten. I prosjekt «Dreining» er det forslag om kraftig økning av hverdagsmestringsteam og ønsker at dette blir reflektert i budsjettet.
2. **Stabil bemanning og kompetanseutvikling:** For å kunne møte kravene som følger av prosjektet "Dreining" er det nødvendig med stabile ansettelsesforhold og en tydelig satsning på kompetanseutvikling. Våre ansatte må være rustet til å håndtere mer komplekse behov og yte tjenestene på en fleksibel og effektiv måte.
3. **Støtte til helsepersonell og arbeidssituasjonen:** Våre tjenester opplever allerede høyt arbeidspress. Det er derfor viktig at budsjettet tar høyde for den økte arbeidsmengden som forventes i overgangen til mer hjemmebasert omsorg, slik at tjenestenes kapasitet står i forhold til forventningene som stilles.

Fysio og Ergoterapiforbundet mener at et reelt og forutsigbart budsjett vil bidra til å styrke tjenestenes evne til å møte både dagens og fremtidige behov. Vi ser frem til et fortsatt godt samarbeid og støtter kommunens innsats for bærekraftig utvikling.