

Høringsuttalelse Økonomi og handlingsplan fra Arbeidsmiljøutvalget i Hole Kommune.

Denne uttalelsen kommer på bakgrunn av en undersøkelse gjort blant Arbeidsmiljøutvalgets medlemmer høsten 2021. I forkant av budsjett fremleggelse fra kommunaldirektøren ble vi i AMU informert i grove trekk om hovedlinjene. Planen var at vi skulle sette oss ned og drøfte budsjettet i etterkant, men det har det ikke blitt funnet tid til. Derfor ble løsningen at leder sendte ut en undersøkelse til alle medlemmene i AMU.

Det er stilt åpne spørsmål som skal ses lys av AMU sitt mandat i følge Arbeidsmiljøloven. Vi ønsker å få frem hva som er bra med kommune budsjettet for 2022, og vi ønsker å få frem noen konsekvenser budsjettet kan medføre. Vi stilte følgende to spørsmål.

- Hva synes du er bra eller positivt med økonomi og handlingsplan for 2022?
- Hvilke konsekvenser vil økonomi og handlingsplan for 2022 få for din tjeneste/ dine medlemmer i lys av arbeidsmiljøloven?

Hva synes du er bra eller positivt med økonomi og handlingsplan for 2022?

Arbeidsmiljøutvalget i Hole kommune mener det er bra og på høy tid at det er lagt inn en styrking av personalavdelingen i Hole kommune. Fra AMU sitt perspektiv ser vi på funksjonene i HR som et viktig element i driften av kommunen. Denne funksjonen har ikke blitt prioritert over lang tid. Vi er fornøyde med at dette er prioritert i neste års budsjett.

Arbeidsmiljøutvalget er godt fornøyd med at det er lagt inn midler til en grundig arbeidsmiljøundersøkelse. Dette opplever vi som et positivt signal i arbeidet med det gode arbeidsmiljøet. Dette forutsetter også at det settes av tid til god implementering og forankring i forkant. Dette er et arbeid vi forutsetter kommer i gang tidlig i 2022, og at det satses på videre i årene fremover.

Arbeidsmiljøutvalget er veldig positive til å bli involvert tidligere i prosessen med Budsjett og handlingsplan for 2022.

Arbeidsgiversiden mener at det er positive er å bli involvert i helhetsbildet, slik at de sammen har en felles forståelse i ledergruppen for de effektiviseringene og innsparinger som må gjennomføres som følge av byggeprosjekter eller utvidelser av enkelttjenester.

Arbeidsgiversiden mener også at budsjettforslaget er bærekraftig. Det Innfrir vedtatte økonomiske mål for bærekraftig kommuneøkonomi, med et netto driftsresultat på 1,75%. I det langsiktig perspektiv trenger vi årsbudsjetter som innfrir målsettingen. Det gir en trygghet for fremtidige uforutsette utgifter og en mulighet til å egenfinansiere deler av investeringene vi må gjøre de neste 10-20 åra.

Arbeidstakersiden trekker særlig frem at det settes av midler til en arbeidsmiljøundersøkelse og at det settes av midler til styrking av personalavdelingen.

Innenfor skole er det positivt at rammene er økt med 2,5 million, hvor det blant annet er innarbeidet dekning til læremidler (1 million). Skolene trenger ytterligere 3,5 millioner for å opprettholde dagens

aktivitetsnivå/ forpliktelser. Investeringer i et tilleggsbygg på Vik skole er også viktig. I dag er det ikke tilfredsstillende rom for møter med foreldre og støtteinstanser gjennom dagen.

Hvilken konsekvenser vil økonomi og handlingsplan for 2022 få for din tjeneste/ dine medlemmer i lys av arbeidsmiljøloven?

De ansatte har lagt bak seg et meget tøft år både med pandemien og ikke minst en intens og tøff høst med det som føles som mer fravær en det bruker å være.

Arbeidsmiljøutvalget vil trekke frem at innsparinger i ulike sektorer medfører ytterligere effektiviseringskrav noe som gjør at de ansatte må levere mer og bedre kvalitet enn tidligere, med samme tid tilgjengelighet. Dette vil medføre ytterligere stressfaktor til tjenester som allerede er under press. Vi vet at ansatte under mer stress også kan medføre økt sykefravær.

Innenfor Pleie, rehabilitering og omsorg er det planlagt et effektiviserings krav på nær 3 millioner kroner. Dette medfører en nedprioritering av forebyggende tjenester. Det vil medføre at man tildeler tjenester høyere oppe i omsorgstrappen, som igjen medfører høyere kostnad. Dette er ikke i tråd med kommunens overordnede mål om at innbyggere skal bo lengst mulig hjemme. Dette vil igjen øke arbeids- og tidspresset på de ansatte. Det kan også stilles spørsmål om dette bidrar til å rekruttere og beholde ansatte med riktig og god kompetanse. Innenfor flere yrkes grupper i kommunen er det utfordring for kommunen å ha konkurransedyktig lønn.

Innen oppvekst er rammene stramme, og med en høst som har vært tøff med mye sykdom er ytterligere effektiviseringskrav utfordrende. Selv med økte rammer er det en reel effektivisering som gjør at man ikke klarer å opprettholde dagens drift.

Rammene for flere sektorer tilsier effektivisering som igjen legger ytterligere press på mellomledere. De som har vært under mest press i pandemien er enhetsledere og deres mellomledere. Det er lederne i de operative rollene som virkelig har kjent på pandemien. Utenom at de har en fleksibel arbeidstid er det ikke gitt noe videre kompensasjon for jobben de har gjort og jobben de står i.

På vegne av arbeidsmiljøutvalget

Jostein Trillhus

Johannes Fabini

HTV Utdanningsforbundet Hole

Hovedvernombud

Leder av Arbeidsmiljøutvalget