



Høringsinnspill til totalplanen

Ansatte føler at det over tid har vært gjort innsparingstiltak gjennom «ostehøvelprinsippet». Med det mener vi at det hele tiden er fokus på områder det kan spares inn, eksempel på dette er at det kuttes ned på vaktlengder, innleie unngås ved sykefravær og permisjoner osv. Ansatte føler det utmattende, og det virker som om sparing er en viktigere faktor enn faglighet.

Det er viktig å skape en organisasjon som gjør arbeidshverdagen til ansatte best mulig, som igjen bidrar til bedre tjenester for kommunens innbyggere.

Partsamarbeidet hvor arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud sammen finner de gode løsningene er også viktig for å lykkes med strukturendringer og omorganisering av tjenestene.

Oppvekst:

I forslaget til totalplanen er det flere alternativer for å gjøre tilpassinger for bedre drift av organisasjonen. Hvis det blir aktuelt å gjennomføre strukturendringer, er det viktig at tillitsvalgte er involvert tidlig i prosessene, dette for å sikre at ansatte blir godt ivaretatt underveis.

De som er ansatt på virksomheter de vet er utsatte for strukturendringer, kjenner på en usikkerhet som over tid kan kjennes belastende. Det er viktig at prosesser ikke blir utsatt over tid, hvis/når et vedtak er blitt gjort.

Omsorg:

Viktig at det blir utarbeidet retningslinjer på overordnet plan for bemanning når heldøgns omsorg (HDO) boliger blir gjort om til sykehjemsplasser og hva skal til for at plassene blir omgjort. Her må også ansatte på de virksomhetene dette skjer bli tatt med på drøftinger i forkant, slik at behovet for bemanning bli tilfredsstillende ifht de tjenestene de skal ytes. Dette gjelder både for HDO plasser og sykehjemsplasser.

Dette for å forhindre uklarheter/diskusjoner på de enkelte enheter/virksomheter.

Avlastningen for barn og unge skal utredes som et OPS, Fagforbundet mener at tjenester i egenregi er det beste.

Et slikt samarbeid kan føre til at det blir konkurranse på de ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.