



Heltid, kompetanse og beredskap

Koronapandemien viser oss at kommunene trenger flere hele, faste stillinger og god kompetanse blant tilsatte i samfunnsviktige funksjoner. Dette er avgjørende for kommunenes evne til å håndtere store kriser. For å få til dette, må grunnbemanning og heltid i omsorg og oppvekst løftes høyt opp på dagsorden i de kommunale økonomiplanprosessene.

Kampen for heltid og faste stillinger har til nå dreid seg mest om den som yter og den som tar imot tjenestene i en normal hverdag. Arbeidstakeren trenger ei lønn å leve av og en god arbeidsavtale for å kunne planlegge hverdagen med familien, og for opparbeiding av pensjonsrettigheter. De som tar imot tjenestene trenger faste og kompetente hjelpere, ikke mange og tilfeldige. Slik blir det gode og trygge tjenester, og slik bygger vi tillit mellom hjelpere og brukere, mellom ansatte og arbeidsgiver og mellom kommune og de enkelte innbyggerne.

De senere år har utlysning av ledige, hele stillinger også blitt sett på som en betydelig konkurransefordel i kampen om den kvalifiserte arbeidskraften. Tallet på arbeidsføre ser ut til å gå ned i distriktskommunene, og tallet på de som vil ha behov for tjenester ser ut til å øke. Det oppstår med andre ord en stor utfordring med å rekruttere mange nok medarbeidere til å utføre tjenestene.

Under pandemien har arbeidet med heltid og faste tilsetninger fått en ny dimensjon. Det at tjenesteapparatet står støtt, viser seg nemlig også som en viktig del av beredskapen og evnene til å håndtere store kriser som truer med å lamme lokalsamfunnet. Beredskap handler om å ha en solid grunnmur, bygd på en arbeidsstokk med oppdatert kompetanse som forstår og løser oppgavene i en normal driftssituasjon, men som også like raskt kan kaste seg rundt og handtere en uvarslet krise.

Økonomiplanarbeidet i kommunene handler mye om sjukehjemsplasser, omsorgsboliger, hjemmetjeneste og skole- og barnehagestruktur. Dessverre blir det ofte nødvendig å redusere årsverk for å skape balanse i budsjett og regnskap.

Nord-Odal SV mener at de ansatte er den viktigste ressursen kommunen rår over. God beredskap og god kvalitet i tjenestene blir skapt gjennom stabilitet og god kompetanse i arbeidsstokken. Trygge arbeidsplasser med faste, hele stillinger, samt en kultur for å satse på kompetanseutvikling, læring og utvikling av den enkelte tilsatte, bidrar til nettopp dette.

Årsmøtet i Nord-Odal SV