

## Kommentar til budsjettforslag – kutt i PPT

Leder for PP-tjenesten har i oktober 2021 informert om at han går av 1.1.2022, og at det derfor jobbes med (om)organisering av tjenesten. Det informeres om at det er tatt initiativ til interkommunal PP-tjeneste mellom Tana og Nesseby, hvor Tana er vertskommune. Tana har pr i dag 3 stillinger inkludert leder, og Nesseby har én stilling. Den tredje stillingen i Tana har vært ubesatt i hele 2021, og denne skal nå lyses ut internt.

PP-leder har informert og drøftet ny organisering av PPT med de ansatte i begynnelsen av november, her foreligger det referat. Mandag 15.11 blir PP-lederstilling og PP-rådgiverstilling lyst ut internt i kommunen. Torsdag 18.11.21 kunne vi lese i avisa Ságat at den tredje PP-rådgiverstillingen er på kuttlista på neste års budsjett. I tillegg leser vi at leder for kompetanseavdelingen (samsvarende med leder for PP-tjenesten) ikke erstattes når han går av med pensjon ved årsslutt. Vedkommende var heller ikke informert om dette.

Dette betyr at det fra 1.1.22 blir 2 100 % stillinger inkludert leder, i PPT. Dette er en stor endring fra det som har vært fram til nå (én vakant stilling i 2021, 2 100 % stillinger og leder i PPT, som også har vært virksomhetsleder for kompetanseavdelingen).

Utdanningsforbundets medlemmer i PPT har ikke fått informasjon om kutt i tjenesten i forkant, og det medfører ikke riktighet at det er drøftet med tillitsvalgte, slik det står å lese i Ságat 18.11.21. Dette bekrefter tillitsvalgte. PP-tjenestens leder sier at han heller ikke er informert om kuttene, og 18.11.21 ble han nødt til å trekke den interne utlysningen av stillinger. De ansatte i PPT opplever stor arbeidsmengde. Den enkelte PP-rådgiver følger til enhver tid opp 20-30 barnehagebarn og skoleelever. Det er koordinering, veiledning, rådgivning, deltakelse på samarbeidsmøter, og det gjøres utredninger. I tillegg er PP-tjenestens mandat å bistå barnehager og skoler med systemrettet arbeid. PPT er med på kompetanseutvikling både i barnehage- og skolesektoren, noe som er tidkrevende

Pr dato har vi 5 skoler og 5 barnehager som vi skal samarbeide med og bistå både ifht enkeltbarn og systemarbeid. Dette vil være svært krevende med to personer i tjenesten.

I tillegg gir den nye opplæringsloven som trer i kraft i 2025 utvidet mandat og oppgaver for PPT. Det har kommet signaler om at PP-tjenesten selv må inneha kompetanse i 2025 på de vanligste vanskene hos barn og unge, og at Statped vil bistå færre barn/elevsaker enn i dag.

Konsekvensen ved at PPT mister den tredje stillingen vil ha stor innvirkning på vår kapasitet når det gjelder vårt mandat. I tillegg til å miste stillingen, mister tjenesten også lederressursen. Det er et faktum at PP-tjenesten får flere arbeidsoppgaver, men får færre ansatte og det er stor usikkerhet knyttet til hvordan tjenesten vil fungere etter 1.1.22.

Slik denne saken er håndtert ser Utdanningsforbundet klare brudd på Hovedavtalen. Allerede i formålet står det «*Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning.*» Og med begrepet «så tidlig som mulig» betyr i praksis når tanken først tenkes.

Dette understrekes ytterligere i Hovedavtalens del B, §1-4, Omstilling og utvikling og §1-4-1 Omorganisering der det sier «*Arbeidsgiver **skal** så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:*

- *Omorganisering/omlegging av driften*
- *Rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser»*

Vi ser av notatet over at det tenkes et interkommunalt samarbeid innen PP-tjenesten. Da viser vi til HA §1-4-3 Kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid. «*Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, **skal** de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas.*»

Utdanningsforbundet er klar over at det ikke ulovlig for en tjeneste-eier, som kommunen, å gjøre endringer i organiseringen. Men det er krav i Hovedavtalen slik jeg har henvist til, at det skal skje gjennom en drøftingsplikt med de ansattes representanter, dette skal framgå av referater fra drøftingsmøtene. Så er det jo slik at poenget med drøftinger er å ha mulighet til å framsette arbeidstakernes synspunkter, men eier har ikke plikt til å følge disse tilrådingene. Så vidt Utdanningsforbundet bekjent har ingen av møtene fremstått som drøftingsmøter, heller er det informasjonsmøter det tingene allerede er avgjort uten drøftinger verken på arbeidsplassnivå eller HTV-nivå.

Når vi leser budsjettforslaget og kommentarer kommer det frem usikkerhet rundt organiseringen av nåværende kompetanseavdeling fra 1.1.22. Slik vi leser det sies det at det må utredes innen utgangen av året. Det er ikke lenge til neste års budsjett vedtas og innen den tid bør vel organiseringen være klar?

Da Utdanningsforbundet ikke klarer å se hvordan den nye organiseringen av kompetanseavdelingen blir, ser vi for oss at omorganiseringen kan få store konsekvenser for undervisningssektoren i kommunen som allerede er presset på bemanning.

Utdanningsforbundet håper at kommunen starter denne prosessen på nytt og involverer de ansatte helt fra begynnelsen. Slik vi ser det er kommunenes innbyggere best tjent med en PP-tjeneste med minst samme bemanning som i dag. Da vil PPT kunne gi et mer faglig forsvarlig tilbud enn i kommunedirektørens forslag.

Tana 24.november 2021

Mvh

Lise Marianne Johansen

Leder Utdanningsforbundet Tana