

Levangermodellen 2023

Unio Levanger (Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Norsk Fysioterapeutforbund) og Fagforbundet Levanger har sammen utarbeidet et spørsmålsdokument etter mal fra Trondheimsmodellen. Våre punkt er basert på bærekraftsmålene, og vi håper at politikerne vil ta seg tid til å svare på våre spørsmål, enten skriftlig eller muntlig, eller gjerne begge deler.

Når det gjelder punkt 1.4 - 1.9, har vi konkrete forslag, se påfølgende sider. Vi ønsker veldig gjerne at dere kan prioritere våre ønsker i fargekoder, for eksempel ved å si at grønne punkt skal gjennomføres innen 1 år, gule punkt innen 3 år og røde punkt innen 5 år? Dersom det er punkter dere overhodet ikke vil innfri, ønsker vi at disse gjennomstrykes.

Vil ditt parti...

- 1.1. ...støtte at alle ledige stillinger i Levanger Kommune som hovedregel skal lyses ut i hele stillinger unntatt stillinger som åpenbart har ett annen formål slik som studentstillinger og eventuell helgestillinger?
- 1.2. ...se de ulike postene i budsjettet i sammenheng? Forebyggende og tverrfaglig er ofte gode sparetiltak!
- 1.3. ...framsnakke og verdsette ansattes yringsfrihet / plikt , som bidrag til en opplyst og offentlig debatt om tjenestetilbud?
- 1.4. ...jobbe for tilstrekkelig bemanning slik at Levangers innbyggere får et godt kommunalt tilbud som minst oppfyller alle lovkrav?
- 1.5. ...styrke det tverrfaglige samarbeidet rettet mot alle livsfaser?
- 1.6. ...styrke det forebyggende arbeidet?
- 1.7. ...sørge for trygge og helsefremmende arbeidsplasser?
- 1.8. ...sørge for inkluderende tiltak?
- 1.9. ...sørge for kompetanseheving?

1.4 ...jobbe for tilstrekkelig bemanning slik at Levangers innbyggere får et godt kommunalt tilbud som minst oppfyller alle lovkrav gjennom å...

1.4.1...styrke bemanningen i PPT?

1.4.2...ha en bemanning på 1 voksen per 1 barn under 1år, 1 voksen per 2,5 barn under 3 år og 1 voksen per 5 barn i barnehagen?

1.4.3...ha en bemanning på 1 ansatt per 8 barn i 1. og 2. trinn på SFO, og 1 ansatt per 18 barn i 3. og 4.trinn på SFO?

1.4.4. ...ha en bemanning på 1 lærer per 13 elever i 1. – 4. trinn og 1 lærer per 18 elever i 5. – 10. Trinn?

1.4.5...ha en bemanning på 1 lærer per 18 elever i videregående skole?

1.4.6...sørge for at avdelinger innen oppvekst og helse har stedlige ledere med et rimelig lederspenn og nok lederressurser til å utøve god ledelse?

1.4.7...ha en bemanning på 2 ansatte per 20 elever, hvorav minst 1 lærer, i klasser med nyankomne elever?

1.4.8...opprettholde at også elever ved voksenopplæringen skal ha rett til kontaktlærer og stedlig rådgiver?

1.4.9...sørge for at det er så gode lønns- og arbeidsvilkår at det til enhver tid er nok helsepersonell med relevant og bred kompetanse i helse og omsorg?

1.4.10...styrke bemanningen i ergo-/fysioterapi for å imøtekomme det økte behovet i samfunnet slik som f.eks. eldrebølge og arbeidshelse?

1.4.11...styrke skolehelsetjenesten og helsestasjonen med bemanning minimum tilsvarende 2 ergoterapeuter og 4 fysioterapeuter i hele stillinger?

1.4.12...styrke laget rundt eleven ved å ansette flere ansatte med krav om sosialfaglig og helsefaglig kompetanse i skolen?

1.4.13...sørge for at kommunen har tre logopeder i 100% stilling?

TILLEGGSINFO

Vi er opptatt av bemanning, og har noe som kalles bemanningsnorm i barnehage og grunnskole. Per nå er denne normen på 1 voksen per 3 barn under 3 år, og 1 voksen per 6 barn over 3 år i barnehagen. I grunnskolen er bemanningsnormen på 1 lærer per 15 elever i 1.- 4. trinn og 1 lærer per 20 elever i 5. – 10. trinn. I videregående, PPT og universitet finnes det ingen bemanningsnorm. Utfordringen med bemanningsnormen slik den er i dag, er at den er for lav, den er basert på årsverk og enhet, ikke dag og avdeling, og den brukes som en maksimumsnorm, ikke minimumsnorm.

Tillegg til 1.4.9

Det er spesielt viktig å påpeke bredden i kompetanse. Helsepersonell favner meget bredt, for eksempel sykepleiere, helsefagarbeidere, vernepleiere, ergoterapeuter, fysioterapeuter m.m.

1.5 ...styrke det tverrfaglige samarbeidet gjennom å..

1.5.1...definere "hvem gjør hva" av de forskjellige yrkesgruppene i helse og velferd og oppvekst slik at vi sikres at det brukes rett kompetanse på rett oppgave?

1.5.2...anerkjenne at alle arbeidstakere har en kompetanse som er viktig for arbeidsplassen og derfor sørge for at alle får den informasjon/medvirkning de trenger for å utføre arbeidsoppgavene?

1.5.3...bruke tverrfaglige grupper i rådgivning ved for eksempel private og offentlige byggeprosesser?

1.5.4...styrke samarbeidet med Levanger videregående og NORD universitet?

1.5.5... styrke og utvide samarbeidet mellom de ulike instansene som arbeider for helse og livskvalitet? For eksempel skole, barnehage, innvandringstjeneste og helse, bibliotek, ungdomshus med flere.

1.6...styrke det forebyggende arbeidet gjennom å...

1.6.1...legge til rette for forebyggende hjemmebesøk for eldre?

1.6.2...prioritere helsefremmende aktivitetsbalanse for alle?

1.6.3...legge til rette for mestring av aktivitet og deltagelse ved tidlig innsats og bred tverrfaglighet?

1.6.4...bidra til at korttidslageret for hjelpemidler og kommunens tilbud om velferdsteknologi er rustet til behovet i dagens samfunn? Implementering i skole, helsetjeneste, samt tilgjengelig informasjon for innbyggeren er spesielt viktig.

1.6.5...styrke og utvikle lavterskeltilbud slik som for eksempel Rask psykisk helsehjelp, Frisklivssentralen og hjemmekonsulent i helsestasjon og skolehelsetjenesten?

1.6.6...opprette et lavterskeltilbud for ungdom, der målsettingen er å ha oversikt over det uorganiserte ungdomsmiljøet?

Tillegg til 1.6.2

Aktivitetsbalanse handler om å ha energi til å gjøre det du ønsker. Ved å ha et 24-timers perspektiv på arbeidstakeren/eleven/barnet, er meningen å finne en balanse mellom hvile og aktivitet som er helsefremmende. En god aktivitetsbalanse kan føre til at flere klarer å stå i jobb lengre, noe som i seg selv er et helsefremmende tiltak. Kompetanse i aktivitetsbalanse kommer ikke av seg selv, og vi ser for oss at det er viktig å ha veiledning om dette til elever/foresatte/ansatte/innbyggeren, slik at alle kan ha mulighet til å se hvilke grep man selv kan gjøre for å få god livskvalitet.

Tillegg til 1.6.3

Dette er tett knyttet sammen med vårt overordnede punkt 1.2: «...se de ulike postene i budsjettet i sammenheng? Forebyggende og tverrfaglig er ofte gode sparetiltak!»

Vi mener at mestring av aktivitet og deltagelse ved tidlig innsats og bred tverrfaglighet kan føre til mindre negativ utvikling av psykisk helse, bedre mestringsfølelse i barnehage, skole og arbeidsliv, samt at vi kan unngå unødvendig pleietyngde og medikamentell behandling, for å nevne noe.

Tillegg til 1.6.5

I tillegg til eksisterende hjemmekonsulent, ønsker vi også en hjemmekonsulent som jobber med temaet skolevegring.

1.7...sørge for trygge og helsefremmende arbeidsplasser gjennom å...

1.7.1...sørge for at alle ansatte har lik tilgang til nødvendig utstyr og bekledning ut ifra behov i arbeidshverdagen (uavhengig av hvilken avdeling de tilhører)?

1.7.2...sørge for at arbeidstid/turnusordninger er helsefremmende, slik at det til enhver tid rekrutterer og beholder ansatte fram til angitt pensjonsalder?

TILLEGGSINFO

Med helsefremmende arbeidstid/turnusordninger menes blant annet ansattes medvirkning til utforming av turnusplaner, unngåelse av for mange lange vakter og sterk konsentrasjon av arbeidstiden, mest mulig hviletid mellom vakter (AML sier 11 timer), begrensning av de negative effektene av nattarbeid, minst mulig vaktrotasjon med klokken, ikke jobbe mer enn 3.hver helg og god avvikling av spisepause. (basert på [NSFs definisjon av den gode turnus](#)).

1.8...sørge for inkluderende tiltak slik som å...

1.8.1...sørge for at kommunale bygg og arbeidsplasser er tilrettelagt for innbyggerne og arbeidstakerne, både fysisk, teknologisk og psykososialt?

1.8.2...arbeide for å skape aktivitet og deltakelse for personer i sårbare livssituasjoner for å forebygge ensomhet?

1.8.3...sørge for at infrastrukturen, for eksempel høyhastighetsinternett, er godt utbygd i hele kommunen?

1.8.4...styrke retten til spesialundervisning/spesialpedagogisk hjelp ved å...

1.8.4.1...sikre at tilbudet blir utført av ansatte med spesialpedagogisk kompetanse i skoler og barnehager?

1.8.4.2...sørge for at dette kommer i tillegg til/utenom bemanningsnormen?

1.8.5...anerkjenne at læring skjer både teoretisk og praktisk, og gi barnehager og skoler rammer til å drive praksisnært arbeid, for eksempel gjennom bedriftsbesøk og ulike verkstedstilbud på egen barnehage/skole, slik som sløyd, tegning, forming osv.

1.8.6...sørge for at alle nyankomne elever, uavhengig av alder, får grunnleggende norskopplæring tilpasset deres egen bakgrunn og så lenge de har behov. Dersom eleven har behov for grunnleggende norskopplæring hele skoleløpet, skal dette gis. I tillegg skal man så langt det er mulig, etterstrebe at eleven beholder morsmålet sitt.

1.8.7...tilby lokalt seniorintroduksjonsprogram for innvandrere over 55 år.

1.9...sørge for kompetanseheving gjennom å...

1.9.1...sørge for at alle som jobber som lærere har godkjent lærerutdanning?

1.9.2...gå inn for at det legges til rette for videreutdanning og faglig utvikling, jamfør kompetanseplanene på hver enhet og overordnet i kommunen, og at de ansatte får full lønn under gjennomføringen av kompetansehevingen?

1.9.3...sørge for at både ansatte og innbyggere har god kompetanse på digitalisering, slik at man for eksempel unngår utenforskap?

1.9.4...sørge for at prosjekt som er vellykkete fortsetter selv når prosjektperioden/prosjektmidlene er over/oppbrukt?