

Sak 5.1 **Bemanning**

De siste årene etter COVID-19 har det vært økt fokus i media på lønnsutviklingen og arbeidsforholdene i skole og barnehage. En av de sakene som har fått mye oppmerksomhet i år er bemanningssituasjonen i skole- og barnehagesektoren. I utdanningssektoren snakker man om norm for lærertetthet i elevgrupper, mens i barnehagene snakker man om bemanningsnorm og pedagognorm.

I barnehagen er det bemanningsnormen etter barnehageloven som skal sikre at man har en ansatt per tre barn under tre år, og en ansatt per seks barn under seks år. I skolen gir norm for lærertetthet en garanti for en viss lærertetthet for de tre hovedtrinnene (1-4, 5-7 og 8-10) i grunnskolen. Disse normene er med på å sikre at midler fra staten blir brukt på ordinær undervisning i skolen. I vår foreslo KS at de ville endre på bemanningsnorm for barnehager og skoler. De vil at normene skal gjelde på kommunalt nivå og at fordelingen mellom trinn og klasser skulle være mer fleksibel, samt at ressurser per elev skulle være det samme som i dag. KS ønsker også en større fleksibilitet for bemanning i barnehager. Noe som vil si at man i praksis kan avvike fra bemanningsnormen.

Fordelen med dagens norm er at den er konkret og den sikrer de ulike aldersgruppene et minimumsnivå med lærer- og voksenressurser. Det er også lett å følge opp om normen er fulgt eller ikke. Utfordringen med normen går ut på hvordan skolen organiserer og utnytter disse ressursene for å sikre et godt læringsutbytte.

Utdanningsforbundet er skeptisk til utspillet om at fordelingen mellom trinnene skal bli mer fleksibel, mens ressurser per elev skal holdes likt. Hvordan kan man holde ressurser per elev likt hvis man fleksibelt kan øke eller redusere hvor mange voksne/lærere man har på de ulike trinnene/aldersgruppene? Det er samtidig store utfordringer med å få ressursene til å følge eleven. Kommunesektoren er veldig rigid og opererer med ett budsjett. Uansett om behovet endrer seg senere i året, får ikke skolene en økning i ressursene.

En annen nasjonal urovekkende utfordring som vi har sett de siste årene er en økning i antall elever som har vedtak om spesialundervisning. UDIR har også kartlagt at andelen øker for hvert klassetrinn utover skoleløpet. Det betyr at vi trenger alle de kvalifiserte voksne vi kan få på de ulike trinnene for å være i stand til å gi tilpasset undervisning og støtte.

I offentlig sektor finner vi det høyeste sykefraværet i helse- og oppvekstsektoren fordi arbeidet innebærer høy emosjonell belastning, rollekonflikt, vold og trusler, og oppgaver som involverer tunge løft. I kommunen er sykefraværet i barnehagesektoren såpass høyt at det er utfordrende å overholde lovkrav og tariffkrav i forbindelse med arbeidstid. Underbemanning bidrar til en for høy arbeidsbelastning for ledere og ansatte. Dette er faktorer som bidrar til økt sykefravær, og det gjør arbeidsplassen mindre attraktiv når man skal rekruttere.

Vi har sett en sterk nedgang i antall søkere til barnehage og lærerutdanningene de siste årene og det skyldes en økt oppmerksomhet på arbeidsbelastning og lønn i vår sektor. Vi vet fra undersøkelser at trivsel og godt arbeidsmiljø er en like viktig faktor som lønn for å rekruttere og beholde ansatte i sektoren.

Ikke undergrav bemanningen i barnehage og skolesektoren! Den må bestå!

Forslag til innstilling:

Utdanningsforbundet Tjeldsund skal jobbe for å sikre forsvarlig og kvalifisert bemanning i skole og barnehager. Det er viktig for å sikre en god opplæring, redusere sykefravær og sikre et godt arbeidsmiljø for de ansatte.

Innlegget skal publiseres i lokale medier.

Kilder:

Hentet: 11.02.2025 fra [Spesialundervisning | udir.no](https://udir.no)

Hentet: 10.02.2025 fra [Lærernorm på kommunenivå gir bedre støtte - KS](#)