Ordfører,

Vi må rigge oss for fremtiden, til og med i Sandnes kommune, og da tenker jeg på hvordan vi skal kunne gi eldre og de som trenger helsehjelp et verdig og godt tilbud, med nok hender til å utføre oppgavene.

Helsepersonellkommisjonens rapport er tydelig på at i et fremtidig helsevesen vil det være **umulig** å løse utfordringenene hovedsakelig med universitetsutdannet personell. Det er allerede store utfordringer med rekruttering. SSBs framskrivinger viser at disse utfordringene kommer til å bli større, og det merkes også i Sandnes at det allerede nå er blitt vanskeligere å få tak i både sykepleiere og vernepleiere.

Å rekruttere, utdanne og beholde nok faglært pleiepersonell er dermed også et spørsmål om å opprettholde tjenestetilbudet, i tillegg til at det handler om kvalitet for brukere og pasienter. **Det er nødvendig å tenke nytt.**

SV har tatt noen grep for å kunne opprettholde et godt tjenestetilbud;

Vi må styrke fagopplæringen og ta imot flere lærlinger, og i vårt forslag til budsjett har vi lagt inn midler sånn at Fagopplæringen styrkes med ytterligere en stilling, slik at kommunen kan følge opp målsettingen om **minst to lærlinger** pr 1000 innbyggere, (ikke en som det med en feil ble lagt inn). I tillegg skal avdelingen arbeide med å styrke muligheten for fagbrev på jobb for ansatte i kommunen.

Vi har også lagt inn midler til Lærlingeordningen i Sandnes kommune for å satse på lærlinger og være en foregangskommune også fra 2025.

Det er flere undersøkelser som viser at for eksempel at helsefagarbeidere opplever at de ikke får utnyttet sin kompetanse, og at de heller ikke får tilbud om relevant kompetanseheving. Dette skjer samtidig som sykepleiere mener at de ivaretar flere oppgaver som andre yrkesgrupper kunne gjort. En bedre og mer planmessig oppgavedeling er en av de åpenbare løsningene på mange av utfordringene i dagens helse – og omsorgstjeneste.

 SV har derfor levert tekstforslag som vi mener er nødvendig for å tenke nytt der det ene forslaget handler om å få rett kompetanse på rett plass, og så har vi et som handler om en tillitsreform for ansatte.

I tillegg vil vi fremme et tekstforslag som sier at:

14. Sandnes kommune skal legge fram en sak for administrasjonsutvalget hvor Sandnesmodellen igjen blir vurdert, for å sikre like lønnsforhold for ansatte.

I budsjettet vårt har vi også lagt inn midler til å ansette husverter på sykehjem som kan bidra til å skape trivsel og trygghet, og ikke minst frigjør tid og ressurser til at helsepersonell kan utføre andre oppgaver.

Vi i SV satser på de ansatte, med både fagarbeidere, miljøterapeuter, fast ansatte vikarer og flere ansatte i skole og helse- og omsorg. Vi har vært gjennom flere år med korona, og ansatte har tatt på seg ansvar langt utover oppgavene de har. Vi ser at det fortsatt er høyt sykefravær, og mener at løsningen ikke er kutt i driften slik flertallet foreslår. Det vil føre til at arbeidshverdagen blir tyngre for alle, sykefraværet øker pga slitasje som igjen fører til bruk av flere vikarer. En rapport fra riksrevisjonen viser at økt vikarbruk fører til underernæring, dårlig pasientsikkerhet, kompliserer arbeidsmåter og organisering, og at deltid gjør det vanskelig å få til god utveksling av informasjon, vanskelig å oppdage endringer i funksjonsnivå og helsetilstand.

I vårt budsjett har vi lagt inn flere millioner til en vikarbank med faste ansatte og vi vil øke grunnbemanningen. Vi mener at økt grunnbemanning og fast ansatte i vikarbank vil bidra til bedre og mer stabile tjenester, mindre sykefravær og dermed mer fornøyde innbyggere som trenger helse- og omsorgstjenester fra kommunen.

KS skriver at hvis gjennomsnittlig stillingsstørrelse økes til 90 prosent vil det redusere rekrutteringsbehovet med **35 000 årsverk på landsplan**. Vi må derfor fortsette arbeidet for en heltidskultur.

Til slutt ordfører, så må jeg få si noen ord om å drifte i egenregi.

SV mener at tjenester skal drives med egne ansatte. Dette sikrer ryddige partsforhold i virksomheten og gir bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår våre ansatte. I tillegg sikrer det kompetanseutvikling i egen organisasjon. Arbeidsgiver slipper kostnader knyttet til anbudsprosesser og til administrasjon for å følge opp og kontrollere at tjenesten utføres i henhold til inngåtte kontrakter. Tjenester i egen regi, gjerne i lag med ideelle og frivillige, gir det beste grunnlaget for både gode tjenester og god organisering av medarbeiderne. Partssamarbeid er avgjørende for å skape et arbeidsliv som er bygget på samarbeid istedenfor konkurranse.

 Kortsiktige kutt er ikke veien å gå i en verden med et sterkt behov for mer bærekraft og mer sirkulær tankegang. Der kortsiktige kostnadskutt trumfes gjennom, er sannsynligheten stor for at fellesskapet får en mye større regning i fanget i fremtiden. Prisen det koster oss å drifte og vedlikeholde bærekraftig med egne ansatte fagfolk nå, vil med stor sannsynlighet spare samfunnet penger i det lange løp.