

Arkiv: <arkivID><jplID> FE-431
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 03.02.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utlval	Møtedato
017/22	Alver formannskap	10.02.2022

Debattheft 2022 – På samme lag

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Spørsmål 1:

Alver kommune ynskjer at den økonomiske ramma i Hovudtariffoppgjeret skal fordelast sentralt for å sikre best likebehandling av kommunal sektor.

Spørsmål 2:

Noverande situasjon og demografisk utvikling tilsvarar at Alver kommune vil møte store utfordringar innan rekruttering av tilsette til helsesektoren. Alver kommune ynskjer difor ei omfordeling med tydelige prioriteringar innan helsesektoren. Stillingene sjukepleiar, vernepleiar og helsefagarbeidar er viktige og bør prioriterast.

Spørsmål 3:

Hovudtariffavtalen er i sin noverande form god og omfattende i høve til både arbeidsgjevars og tilsettes rettar og pliktar. Vi ser to områder som er har eit forbettringspotensiale:

- Kap 1, §5.2: Laurdags og søndagstillegg: For avdelingar som har helgearbeid er dekning av vaktar i helgene ofte ei utfordring. Eit auke av disse tillegga vil ha ein positiv effekt med å gjere disse vaktane meir attraktive og gjøre det lettare for arbeidsgjevar å løyse utfordringar knytt til helgearbeid.
- Kap1. § 10.2: Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer. Forsikringssummane opplevs som noe lave og bør aukast opp.

Spørsmål 4-6.

Alver kommune har ingen spesielle innspel til desse spørsmåla og støttar KS sitt planlagte arbeid i saka.

Alver formannskap 10.02.2022:

Handsaming:

Fellesframlegg frå AP, Sp, H og KrF ved Ø.Oddekalv-AP:

Spm.1 og 3 som rådmannen sitt framlegg.

Tillegg til spørsmål 2:

Når det gjeld rekruttering vil Alver kommune òg peike på at i følge SSB er det over 24 000 tilsette i grunnskular og vidaregåande skular som ikkje har godkjent lærarutdanning (lærar utan godkjent utdanning). Sjølv om ein tar omsyn til usikre prognosar om søkkande elevtal, vil det vere stor mangel på kvalifiserte lærarar i lang tid framover.

Spørsmål 4

Kva vil kommunen/fylkeskommunen sjølv ha mest merksemd på i ei tillitsreform, i eigen

organisasjon og ovanfor lokalsamfunnet?

Svar:

Alver kommune delar måla i tillitsreforma som handlar om å bruke meir tid til tenesteproduksjon og mindre tid på rapportering og kontroll. Fokuset må endrast frå rutinemessig dokumentasjon til rapportering av konkrete avvik.

For å vidareutvikle dei kommunale tenestene i samsvar med brukarane sine behov skal Alver kommune søkje å ta vare på og vidareutvikle dialogen med innbyggjarane i kommune. Dette kan skje gjennom godt samspel og samskaping med innbyggjarane og styrke lokaldemokratiet gjennom gode medverknads- og informasjonsvedtak. Ei hovudsak blir å realisere mål og strategiar i sentrale styringsdokument som samfunnsdelen til kommuneplanen, arbeidsgjevarstrategi og økonomiplan. I implementeringa av ei tillitsreform er det viktig å balansere tillit og kontroll. Eigenkontrollen og kvalitetssystemet til kommunen er viktige element i arbeidet med å sikre kvalitet og effektivitet i tenesteproduksjonen, at lovar og reglar blir etterlevd og at uønska hendingar ikkje finn stad. Politiske vedtak og avgjerder basert på kunnskap og godt partssamarbeid i organisasjonen vil, saman med engasjerte, trygge og myndiggjorte arbeidstakarar og leiarar, bidra til at organisasjonen kan levere gode tenester og eit godt arbeidsmiljø i åra framover.

Spørsmål 5

Kva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest merksemd på i utforminga av ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren?

Svar:

Kommunane treng at KS arbeider aktivt for å påverke nasjonalt nivå slik at det lokale handlingsrommet blir mest mogleg ramme- og kvalitetsstyrt og minst mogleg kontroll- og detaljstyrt. Eit godt og fungerande lokalt og kommunalt handlingsrom vil frigi arbeidskapasitet frå rapportering til lokalt samspel, handling og gjennomføring.

KS kan halde fram med å bidra overfor kommunane ved å ha god og tett dialog med kommunane gjennom kontakt med både politikk og administrasjon, og passe på å formidle tydelege og samordna signal frå kommunesektoren til regjeringa.

Spørsmål 6

Kva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunane/fylkeskommunane i gjennomføringa av ei tillitsreform lokalt?

Svar:

KS har mykje god kompetanse som kan bidra med å byggje god kunnskap i kommunale styrings- og avgjerdsprosessar, og som ein utviklingspartner i gjennomføring av tillitsreforma lokalt. Prosessar som er kunnskapsstyrte og som byggjer på oppdatert kunnskap vil sikre at kommunane varetar det samla samfunnsoppdraget på best mogleg måte i samarbeid med innbyggjarar og lokalt næringsliv. KS kan bidra til å etablere større heilskap kring dialogen om dei felles kompetanse- og rekrutteringsutfordringane som kommunane har samla sett.

KS må vere ein aktør som bidreg til å samle offentlege etatar, næringsliv og organisasjonar til samarbeid og utvikling.

Framlegget vart samrøystes vedteke.

Rådmannen sitt framlegg med endringar vart samrøystes vedteke.

FO- 017/22 Vedtak:

Spørsmål1:

Alver kommune ynskjer at den økonomiske ramma i Hovudtariffoppgjeret skal fordelast sentralt for å sikre best likebehandling av kommunal sektor.

Spørsmål 2:

Noverande situasjon og demografisk utvikling tilsvarar at Alver kommune vil møte store utfordringar innan rekruttering av tilsette til helsesektoren. Alver kommune ynskjer difor ei omfordeling med tydelige prioriteringar innan helsesektoren. Stillingene sjukepleiar, vernepleiar og helsefagarbeidar er viktige og bør prioriterast.

Når det gjeld rekruttering vil Alver kommune òg peike på at i følgje SSB er det over 24 000 tilsette i grunnskular og vidaregåande skular som ikkje har godkjent lærarutdanning (lærar utan godkjent utdanning). Sjølv om ein tar omsyn til usikre prognosar om søkkande elevtal, vil det vere stor mangel

på kvalifiserte lærarar i lang tid framover.

Spørsmål 3:

Hovudtariffavtalen er i sin noverande form god og omfattende i høve til både arbeidsgjevars og tilsettes rettar og pliktar. Vi ser to områder som er har eit forbedringspotensiale:

- Kap 1, §5.2: Laurdags og søndagstillegg: For avdelingar som har helgearbeid er dekning av vaktar i helgene ofte ei utfordring. Eit auke av disse tilleggga vil ha ein positiv effekt med å gjere disse vaktane meir attraktive og gjøre det lettare for arbeidsgjevar å løyse utfordringar knytt til helgearbeid.
- Kap1. § 10.2: Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer. Forsikringssummane oppleves som noe lave og bør aukast opp.

Spørsmål 4

Kva vil kommunen/fylkeskommunen sjølv ha mest merksemd på i ei tillitsreform, i eigen organisasjon og ovanfor lokalsamfunnet?

Svar:

Alver kommune delar måla i tillitsreforma som handlar om å bruke meir tid til tenesteproduksjon og mindre tid på rapportering og kontroll. Fokuset må endrast frå rutinemessig dokumentasjon til rapportering av konkrete avvik.

For å vidareutvikle dei kommunale tenestene i samsvar med brukarane sine behov skal Alver kommune søkje å ta vare på og vidareutvikle dialogen med innbyggjarane i kommune. Dette kan skje gjennom godt samspel og samskaping med innbyggjarane og styrke lokaldemokratiet gjennom gode medverknads- og informasjonsvedtak. Ei hovudsak blir å realisere mål og strategiar i sentrale styringsdokument som samfunnsdelen til kommuneplanen, arbeidsgjevarstrategi og økonomiplan.

I implementeringa av ei tillitsreform er det viktig å balansere tillit og kontroll. Eigenkontrollen og kvalitetssystemet til kommunen er viktige element i arbeidet med å sikre kvalitet og effektivitet i tenesteproduksjonen, at lovar og reglar blir etterlevd og at uønska hendingar ikkje finn stad.

Politiske vedtak og avgjerder basert på kunnskap og godt partssamarbeid i organisasjonen vil, saman med engasjerte, trygge og myndiggjorte arbeidstakarar og leiarar, bidra til at organisasjonen kan levere gode tenester og eit godt arbeidsmiljø i åra framover.

Spørsmål 5

Kva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest merksemd på i utforminga av ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren?

Svar:

Kommunane treng at KS arbeider aktivt for å påverke nasjonalt nivå slik at det lokale handlingsrommet blir mest mogleg ramme- og kvalitetsstyrt og minst mogleg kontroll- og detaljstyrt. Eit godt og fungerande lokalt og kommunalt handlingsrom vil frigi arbeidskapasitet frå rapportering til lokalt samspel, handling og gjennomføring.

KS kan halde fram med å bidra overfor kommunane ved å ha god og tett dialog med kommunane gjennom kontakt med både politikk og administrasjon, og passe på å formidle tydelege og samordna signal frå kommunesektoren til regjeringa.

Spørsmål 6

Kva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunane/fylkeskommunane i gjennomføringa av ei tillitsreform lokalt?

Svar:

KS har mykje god kompetanse som kan bidra med å byggje god kunnskap i kommunale styrings- og avgjerdsprosessar, og som ein utviklingspartner i gjennomføring av tillitsreforma lokalt. Prosessar som er kunnskapsstyrte og som byggjer på oppdatert kunnskap vil sikre at kommunane varetar det samla samfunnsoppdraget på best mogleg måte i samarbeid med innbyggjarar og lokalt næringsliv.

KS kan bidra til å etablere større heilskap kring dialogen om dei felles kompetanse- og rekrutteringsutfordringane som kommunane har samla sett.

KS må vere ein aktør som bidreg til å samle offentlege etatar, næringsliv og organisasjonar til samarbeid og utvikling.

Politisk handsaming

Saka skal avgjerast i formannskapet

KS ønsker innspill til årets debatthefte «På samme lag».

KS inviterar kvart år kommunane og fylkeskommunane til å gje innspel til mandatet for løns- og avtaleforhandlingar og andre dagsaktuelle tema presentert gjennom debattheftet. I år omhandlar heftet spørsmål knytt til prioriteringar i kommande hovudtariffoppgjer og tillitsreforma i offentlig sektor. Innkomne innspel vil samanstillast og takast med i KS sitt vidare arbeid.

Rådmannen legg i denne saka fram problemstillingane i debattheftet til politisk handsaming.

Nye, bærekraftige løysningar for arbeidslivet

Bærekrafta til velferdssamfunnet utfordrast når ein aukande andel av befolkninga ikkje er i arbeid. Det ligg eit betydeleg arbeidskraftspotensial i mer heiltid, lågare sjukefråvær, redusert utanforskap, lengre yrkesliv for seniorane, kompetanseutvikling og ny oppgavedeling for rett bruk av tilgjengeleg kompetanse, samt auka bruk av digitale løysingar. Trass i dette, er det ei vaksande erkjenning av at kommunesektoren aleine korkje vil ha tilgjengeleg kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å betjene innbyggjarane sine auka og endra behov for tenester. For å nå målet om bærekraftig utvikling, blir det naturleg å etablere samarbeid mellom myndigheiter, næringsliv og sivilsamfunnet i eit mykje større omfang enn vi har sett dei siste tiåra.

I 2022 er det Hovudtariffoppgjer, der det skal forhandlast om både løn og andre arbeidsvilkår. Det er venta at kommunesektoren sine rekrutteringsutfordringar blir eit sentralt tema. Kommunesektoren må fortsette å tilby konkurransedyktige løns- og arbeidsvilkår. Løn aleine vil likevel i liten grad avhjelpe det langsiktige utfordringsbildet kommunane står ovanfor, og framskrivningane viser at rekrutteringsutfordringane gjeld fleire profesjonsgrupper innan helse- og omsorgstenesta.

KS sitt lønssystem baserast på lik garantiløn for alle stillingar med lik utdanningslengde. Dei siste åra før pandemien, blei arbeidstakarar med universitets-/høgskuleutdanning prioritert ved tariffoppgjera. I 2021 vektla KS at *heile laget* i kommunesektoren hadde handtert den ekstraordinære situasjonen, og la opp til breide og samlande lønsmessige tiltak med prosentvise lønstillegg. I tillegg blei det avsatt ein pott til lokale lønnsforhandlingar, slik at partane lokalt fekk høve til å fordele ut frå lokal lønspolitik og rekrutteringsutfordringar.

Før partane møtast til forhandlingar i 2022 er om lag to prosent allerede brukt som følge av lønsglidning og høgt overheng. Dersom prognosane for årslønsveksten fra 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det kun vere om lag ein prosent disponibelt å forhandle om. Ei slik ramme vil kreve tydelege prioriteringar.

Ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren

Regjeringa har varsla ei tillitsreform i offentlig sektor. Reforma handlar om å gje dei tilsette tid og tillit til å gje brukarane betre tenester, og ho skal utformast i tett samspel med brukarorganisasjonar, tillitsvalde og leiinga i store offentlege verksemdar. På same tid vil regjeringa gje større friheit til kommunale og regionale myndigheiter, som de viktigaste tenesteytarane.

Tillit til og samarbeid med medarbeidarar er grunnleggjende i den norske leiingsmodellen. Det er

medarbeidarane, gjerne saman med brukarar som er tettast på problemstillingane og dermed løysingane. Tillit handlar om at medarbeidarar opplever autonomi og handlingsrom gjennom å jobbe sjølvstendig, innanfor rammer satt av leiinga. God leiing i kommunal sektor er avgjerende for å skape gode tenester til innbygarane.

Tilliten må balanserast med kontroll. Kommunestyret og fylkestinget har det øvste ansvaret for å kontrollere kommunane og fylkeskommunen si verksemd. Kommunedirektøren er ansvarleg for internkontrollen med administrasjonen si verksemd for å sikre at lover og forskrifter følgast. God internkontroll bidreg i tillegg til at vedteken politikk blir gjennomført, at tenestene er av god kvalitet og at ressursane brukast effektivt og riktig. Godt internkontrollarbeid gjer tillit og tryggleik for både leiarar og medarbeidarar og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Tilliten til kommunar og fylkeskommunar er også betinga av at omsyn til etikk, rettstryggleik og åpenheit ivaretakast, og at ein responderar og leverer på innbygarane sine behov og forventningar. Tilfredsheit med offentlege tenester betyr mykje for befolkninga si tillit i Norge, men også høg utdanning, høg organisasjonsgrad og høg valgdeltaking har positiv effekt på tillit i samfunnet.

Staten stiller detaljerte krav til korleis kommunane skal arbeide, og definerer konkrete plikter og rettigheter som skal oppfyllest. Det skapar dokumentasjons- og rapporteringsbehov som den enkelte tilsette til slutt må bruke tid på. Mindre statleg detaljstyring og meir tillitsbasert rammestyring av kommunane, som er dei tilsette sine arbeidsgjevarar, vil redusere tidsbruk på kontroll, rapportering og tilsyn og gje meir tid til å levere tenester til innbygarane.

Kommunelova har sidan 1992 bidrege til eit meir samordna og heilskapleg rettsleg rammeverk for verksemda i kommunesektoren. Ei tillitsreform i offentlig sektor bør ikkje bidra til å styrke bånd mellom dei statlege og kommunale sektorinteressene, men heller stimulere til meir samordna utvikling og gjennomføring av politikk, også på tvers av forvaltningsnivåa.

KS kan bidra både som interessepolitisk aktør og utviklingspartner i det lokale arbeidet med tillit i og til kommunesektoren.

Seks spørsmål KS ønsker å få klargjort

1. Bør den begrensa økonomiske ramma i Hovudtariffoppgjeret fordelast sentralt, eller bør den forhandlast lokalt, ut frå lokale behov?

Svar frå Alver kommune

2. Hvis ramma fordelast sentralt; bør KS søkje å gje alle arbeidstakarar med sentral lønsdanning ei så god, generell lønsutvikling som mogeleg, eller ønskast ei omfordeling med tydelegare oppprioritering av einskilte stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?
3. Kva andre endringar i Hovudtariffavtala bør prioriterast?
4. Kva vil kommunen/fylkeskommunen sjølv ha mest merksemd på i ei tillitsreform, i eigen organisasjon og ovanfor lokalsamfunnet?
5. Kva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest merksemd på i utforminga av ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren?
6. Kva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunane/fylkeskommunane i gjennomføringa av ei tillitsreform lokalt?

Debattheftet 2022 er vedlagt saka.

Vedlegg i saken:

03.02.2022	Debatthefte 2022 -På samme lag	1686126
03.02.2022	Debatthefte 2022 -På samme lag	1686126