

Sakspapir

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
014/22	Formannskapet	PS	03.02.2022

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Bjørnar Fjellhaug	FE-033, TI-&17	21/1210

«På same lag» - KS debatthefte 2022

Vedlegg:

Debatthefte 2022 -På samme lag

Framlegg til vedtak:

Austrheim kommune gjev følgjande svar på KS sine seks spørsmål:

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

Svar:

Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. ***Dersom 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 opp-prioritering av einskilte stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?***

Svar:

Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttera og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan

utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startløna for høgskulegruppa (3 års u/h-utdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.5.2021 kr 419 000 og kr 446 000,-). Nyutdanna sjukepleiarar, vernepleiarar, barnehagalærarar m.v. har ei startløn på kr 423 500,- ved null års ansiennitet. Nivået vert opplevd som lågt og kommunane overbyr kvarandre for å klara å rekruttera desse gruppene. Vi meiner at ein bør prioritere ei auke for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning).

3. Kva andre endringar i Hovudtariffavtalen bør prioriterast?

Svar:

Vi trur det kan vere føremålstenleg om HTA kan gjere det meir attraktivt å vere mellomleiar. Ha ordningar som sikrar at leiarane opplever dei har løn og andre goder som gjer at dei finn det «verdt» å vere leiar. HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur - Stimulere til heiltid og større stillingsprosent.

KS bør vurdere om problemstillingar knytt til nye arbeidsformer som bruk av heimekontor bør tariffregulerast.

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

Svar:

Austrheim kommune delar målet om å bruka mindre tid på kontroll og rapportering, og få meir tid og større handlingsrom til å kunne bruke lokalt skjønn for å finna nye løysingar og gjennom ein effektiv ressursbruk gje innbyggjarane gode tenester. Kommunane vil ha store omstillingsbehov i åra framover og treng handlingsrom for å styrka innovasjonsarbeidet sitt og innretta seg i det utfordringsbiletet vi står i når det gjeld arbeidskraftbehov, særleg i helse- og omsorgstenestene.

Merksemd vil vere knytta til medverknad, samarbeid og samspel mellom dei ulike aktørane; politikarar, administrasjon/kommune og brukarar/innbyggjarar. Ein må vidare sikra god kompetanse hos alle aktørar som deltek. Tillit i lokalsamfunnet ser vi er viktig og gjennom førebygging og oppfølging som gjer at ein har tillit til at det kommunale systemet fungerer bra. Kommunen vil vidare retta merksemd mot lokalsamfunnet for sterkare involvering av innbyggjarane, t.d. gjennom ulike former for brukarmedverknad, involvering av pårørande og frivillige i større grad.

Eit anna viktig moment i ei tillitsreform er oppdaterte, myndiggjorte og ansvarlege leiarar. Dei må vere fagleg oppdaterte, gode på prosessleiing og dei må vere rusta til å stå i krevjande prosessar som fører til resultat over tid.

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

Svar:

KS bør ha merksemd på moglegheiter og ordningar som legg til rette for skulering og fagleg oppdatering. Ordningar bør også syta føre at tillitsvalde får god opplæring og oppdatering, både lokalt og sentralt. Rolla og ansvaret som dei tilsette sine representantar har, må vere tydelege, slik at ein skjønar at dei tilsette sin medverknad

går gjennom desse.

Austrheim kommune støttar behovet for mindre statleg detaljstyring og meir tillitsbasert rammestyring av kommunane,. Meir tid til tenesteproduksjon tyder også meir tid til utvikling av nye teknologiske løysingar og arbeidsmetodar. Det er behov for å bruka meir ressursar på t.d. deltaking i felles digitaliseringsprosjekt og ikkje minst implementering av løysingar som kjem fram i slike samarbeid. Vi ser utfordringa tenestene har med å ha kapasitet til å driva forbetningsarbeid, samstundes som det ville kunne hatt ein effekt som i neste omgang ville frigitt tid og ressursar. Mindre rapportering og meir tid til tenesteutvikling vil difor også kunne bidra til at forbetningsarbeid vert sett i gang, at drifta vert effektivisert og at det vert frigitt meir tid til brukarkontakt.

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

Svar:

Det er viktig at ein ser det er ulik organisering i kommunane. Små kommunar har ikkje like mykje ressursar til å gå tungt inn i saker, slik som større kommunar har. Samstundes har små kommunar ofte større oversyn. Dei er tettare på lokalsamfunna og kan følge opp på andre måtar. Vi vonar KS vil ta høgde for at det nødvendigvis ikkje er same «modell» som bør brukast i alle kommune. Dette bør tilpassast ulike behov.

For å kunne levera relevant forskning og analysar, ser vi at det er naudsynt at kommunane rapporterer på ulike data. Ei reform som skal redusera krava til kommunane om rapportering, er kjærkomen, men vi ser likevel behovet for rapportering for å kunne skaffa fram ynskt styringsinformasjon. Rapporteringa bør i størst mogleg grad vera koordinert og delt mellom dei ulike instansane som treng informasjonen, og at kost/nytte vurdert.

I det lokale arbeidet med tillitsreforma, ser Austrheim for seg at KS kan bidra som utviklingspartner i gjennomføringa av reforma. KS må vera eit bindeledd som kjenner kommunane sine særskilde behov og utfordringar, som tidlegare nemnd, og som gjennom dialog kan bidra til å styrka lokaldemokratiet. Sjølv om kommunane får større handlefridom, vil det truleg framleis vera behov for KS som ein tydeleg aktør ovanfor sentrale styresmakter for kommunane når det gjeld lokale tilpasningar ved t.d. nye statlege initiativ til nye bemanningsnormer, reformar, tilsynsordningar m.v.

Formannskapet - 014/22 - 03.02.2022

FS - behandling:

Ordførar Per Lerøy (Ap) viste til at kommunane ved sist forhandlingsrunde fekk kritikk av KS for å ikkje stå ved mandatet KS hadde fått, etter at det vart streik. No ber KS om at kommunane går gjennom dette og kjem med tilbakemeldingar.

Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug sa at ein ikkje berre bruka løn som gulrot for å lokka til seg nye tilsette, må også ha med vidareutdanning, kompetansemiljø med meir. Prøver å ha mest moglege heile stillingar, og kan forskottera dersom det ikkje er ledig akkurat no, men vil komma på litt sikt.

På spørsmål frå Inger Lise Brekke (H) svara kommunalsjef Monika Kvamme at ein ser på nye turnusformar, som nordsjøturnus. Det kjem nye brukarar, må tilpassa seg framtida sine behov. Vil

også sjå dette med fagutvikling for å betra arbeidsmiljøet, auka kompetansen, og gje påfyll, som del av det å verta meir attraktiv som arbeidsplass.

Handsaming i formannskapet:

Samrøystes for kommunedirektørens framlegg til vedtak.

FS vedtak:

Austrheim kommune gjev følgjande svar på KS sine seks spørsmål:

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

Svar:

Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. ***Dersom 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 opp-prioritering av einskilte stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?***

Svar:

Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttere og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startløna for høgskulegruppa (3 års u/h-utdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.5.2021 kr 419 000 og kr 446 000,-). Nyutdanna sjukepleiarar, vernepleiarar, barnehagalærarar m.v. har ei startløn på kr 423 500,- ved null års ansiennitet. Nivået vert opplevd som lågt og kommunane overbyr kvarandre for å klara å rekruttere desse gruppene. Vi meiner at ein bør prioritere ei auke for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning).

3. ***Kva andre endringar i Hovudtariffavtalen bør prioriterast?***

Svar:

Vi trur det kan vere føremålstenleg om HTA kan gjere det meir attraktivt å vere

mellomleiar. Ha ordningar som sikrar at leiarane opplever dei har løn og andre goder som gjer at dei finn det «verdt» å vere leiar. HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur - Stimulere til heiltid og større stillingsprosent.

KS bør vurderer om problemstillingar knytt til nye arbeidsformer som bruk av heimekontor bør tariffregulerast.

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

Svar:

Austrheim kommune delar målet om å bruka mindre tid på kontroll og rapportering, og få meir tid og større handlingsrom til å kunne bruke lokalt skjønn for å finna nye løysingar og gjennom ein effektiv ressursbruk gje innbyggjarane gode tenester. Kommunane vil ha store omstillingsbehov i åra framover og treng handlingsrom for å styrka innovasjonsarbeidet sitt og innretta seg i det utfordringsbiletet vi står i når det gjeld arbeidskraftbehov, særleg i helse- og omsorgstenestene.

Merksemd vil vere knytta til medverknad, samarbeid og samspel mellom dei ulike aktørane; politikarar, administrasjon/kommune og brukarar/innbyggjarar. Ein må vidare sikra god kompetanse hos alle aktørar som deltek. Tillit i lokalsamfunnet ser vi er viktig og gjennom førebygging og oppfølging som gjer at ein har tillit til at det kommunale systemet fungerer bra. Kommunen vil vidare retta merksemd mot lokalsamfunnet for sterkare involvering av innbyggjarane, t.d. gjennom ulike former for brukarmedverknad, involvering av pårørande og frivillige i større grad.

Eit anna viktig moment i ei tillitsreform er oppdaterte, myndiggjorte og ansvarlege leiarar. Dei må vere fagleg oppdaterte, gode på prosessleiing og dei må vere rusta til å stå i krevjande prosessar som fører til resultat over tid.

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

Svar:

KS bør ha merksemd på moglegheiter og ordningar som legg til rette for skulering og fagleg oppdatering. Ordningar bør også syta føre at tillitsvalde får god opplæring og oppdatering, både lokalt og sentralt. Rolla og ansvaret som dei tilsette sine representantar har, må vere tydelege, slik at ein skjønner at dei tilsette sin medverknad går gjennom desse.

Austrheim kommune støttar behovet for mindre statleg detaljstyring og meir tillitsbasert rammestyring av kommunane,. Meir tid til tenesteproduksjon tyder også meir tid til utvikling av nye teknologiske løysingar og arbeidsmetodar. Det er behov for å bruka meir ressursar på t.d. deltaking i felles digitaliseringsprosjekt og ikkje minst implementering av løysingar som kjem fram i slike samarbeid. Vi ser utfordringa tenestene har med å ha kapasitet til å driva forbetningsarbeid, samstundes som det ville kunne hatt ein effekt som i neste omgang ville frigitt tid og ressursar. Mindre rapportering og meir tid til tenesteutvikling vil difor også kunne bidra til at forbetningsarbeid vert sett i gang, at drifta vert effektivisert og at det vert frigitt meir tid til brukarkontakt.

6. Kva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunane i gjennomføringa

av ei tillitsreform lokalt?

Svar:

Det er viktig at ein ser det er ulik organisering i kommunane. Små kommunar har ikkje like mykje ressursar til å gå tungt inn i saker, slik som større kommunar har. Samstundes har små kommunar ofte større oversyn. Dei er tettare på lokalsamfunna og kan følgje opp på andre måtar. Vi vonar KS vil ta høgde for at det nødvendigvis ikkje er same «modell» som bør brukast i alle kommune. Dette bør tilpassast ulike behov.

For å kunne levera relevant forskning og analysar, ser vi at det er naudsynt at kommunane rapporterer på ulike data. Ei reform som skal redusera krava til kommunane om rapportering, er kjærkomen, men vi ser likevel behovet for rapportering for å kunne skaffa fram ynskt styringsinformasjon. Rapporteringa bør i størst mogleg grad vera koordinert og delt mellom dei ulike instansane som treng informasjonen, og at kost/nytte vurdert.

I det lokale arbeidet med tillitsreforma, ser Austrheim for seg at KS kan bidra som utviklingsparntar i gjennomføringa av reforma. KS må vera eit bindeledd som kjenner kommunane sine særskilde behov og utfordringar, som tidlegare nemnd, og som gjennom dialog kan bidra til å styrka lokaldemokratiet. Sjølv om kommunane får større handlefridom, vil det truleg framleis vera behov for KS som ein tydeleg aktør ovanfor sentrale styresmakter for kommunane når det gjeld lokale tilpasningar ved t.d. nye statlege initiativ til nye bemanningsnormer, reformar, tilsynsordningar m.v.

Saksopplysninger:

Bakgrunn

KS ønskjer innspel til årets debatthefte «På samme lag».

KS inviterer 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 offentleg sektor. Innkomne innspel vil samanstillast og takast med i KS sitt vidare arbeid.

Kommunedirektøren legg i denne saka fram problemstillingane i debattheftet til politisk handsaming. Formannskapet er delegert mynde på kommunen sine vegne å vedta sentrale og lokale avtalar / protokollar med arbeidstakarorganisasjonane og drøfta og ta stilling til kommunen sine prioriteringar i samband med lokale forhandlingar etter punkt 5.1. i Hovudtariffavtalen.

Nye, berekraftige løysingar for arbeidslivet

Berekrafta til velferdssamfunnet utfordrast når ein aukande del av befolkninga ikkje er i arbeid. Det ligg eit betydeleg arbeidskraftspotensial i meir heiltid, lågare sjukefråvær, redusert utanforskap, lengre yrkesliv for seniorane, kompetanseutvikling og ny oppgåvedeling for rett bruk av tilgjengeleg

kompetanse, samt auka bruk av digitale løysingar. Trass i dette, er det ei veksande erkjenning av at kommunesektoren aleine verken vil ha tilgjengeleg kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å ta seg av innbyggjarane sine auka og endra behov for tenester. For å nå målet om berekraftig 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 åleine vil likevel i liten grad avhjelpe det langsiktige utfordringsbildet kommunane står ovanfor, og framskrivingane 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 breie og samlande lønsmessige tiltak med prosentvise lønstillegg. I tillegg blei det sett av ein pott til lokale lønsforhandlingar, 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 allereie brukt som følge av lønsgliding og høgt overheng. Dersom prognosane for årslønsveksten frå 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det berre vere om lag ein prosent disponibelt å forhandle om. Ei slik ramme vil krevje tydelege prioriteringar.

Ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren

Regjeringa har varsla ei tillitsreform i offentleg 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 verksemder. På same tid vil regjeringa gje større fridom til kommunale og regionale myndigheiter, som de viktigaste tenesteytarane.

Tillit til, og samarbeid med, medarbeidarar er grunnleggande 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 sett av leiinga. God leiing i kommunal sektor er avgjerande for å

skape gode tenester til innbyggjarane.

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/føresegner blir følgde. 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 gjev tillit og tryggleik for både leiarar og medarbeidarar, og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Det er også avgjerande for tilliten til kommunar og fylkeskommunar at omsyn til etikk, rettstryggleik og openheit blir ivareteke, og at ein responderer og leverer på innbyggjarane sine behov og forventningar. Tilfredsheit med offentlege tenester betyr mykje for befolkninga sin tillit i Norge, men også høg utdanning, høg organisasjonsgrad og høg valdeltaking har positiv effekt på tillit i samfunnet.

Staten stiller detaljerte krav til korleis kommunane skal arbeide, og definerer konkrete plikter og rettar 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 innbyggjarane.

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 banda 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 som utviklingspartner i det lokale arbeidet med tillit i og til kommunesektoren.

Seks spørsmål KS ønskjer å få svar på

1. Bør den avgrensa økonomiske ramma i Hovudtariffoppgjeret fordelast sentralt, eller bør den forhandlast lokalt, ut frå lokale behov?
2. Dersom 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 opp-prioritering av einskilde stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?
3. Kva andre endringar i Hovudtariffavtalen bør prioriterast?
4. Kva vil kommunen 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 i gjennomføringa av ei tillitsreform lokalt?

Debattheftet 2022 er vedlagt saka.

Vurdering

Kommunedirektøren legg fram følgjande framlegg til svar:

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

Svar:

Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. **Dersom 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 opp-prioritering av einskilde stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?**

Svar:

Det er ønskjeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttera og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startløna for høgskulegruppa (3 års u/h-utdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.5.2021 kr 419 000 og kr 446 000,-). Nyutdanna sjukepleiarar, vernepleiarar, barnehagalærarar m.v. har ei startløn på kr 423 500,- ved null års ansiennitet. Nivået vert opplevd som lågt og kommunane overbyr kvarandre for å klara å rekruttera desse gruppene. Vi meiner at ein bør prioritere ei auke for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning).

3. **Kva andre endringar i Hovudtariffavtalen bør prioriterast?**

Svar:

Vi trur det kan vere føremålstenleg om HTA kan gjere det meir attraktivt å vere mellomleiar. Ha ordningar som sikrar at leiarane opplever dei har løn og andre goder som gjer at dei finn det «verdt» å vere leiar. HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur - Stimulere til heiltid og større stillingsprosent.

KS bør vurderer om problemstillingar knytt til nye arbeidsformer som bruk av heimekontor bør tariffregulerast.

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

Svar:

Austrheim kommune delar målet om å bruka mindre tid på kontroll og rapportering, og få meir tid og større handlingsrom til å kunne bruke lokalt skjønn for å finna nye løysingar og gjennom ein effektiv ressursbruk gje innbyggjarane gode tenester. Kommunane vil ha store omstillingsbehov i åra framover og treng handlingsrom for å styrka innovasjonsarbeidet sitt og innretta seg i det utfordringsbiletet vi står i når det gjeld arbeidskraftbehov, særleg i helse- og omsorgstenestene.

Merksemd vil vere knytta til medverknad, samarbeid og samspel mellom dei ulike aktørane; politikarar, administrasjon/kommune og brukarar/innbyggjarar. Ein må vidare sikra god kompetanse hos alle aktørar som deltek. Tillit i lokalsamfunnet ser vi er viktig og gjennom førebygging og oppfølging som gjer at ein har tillit til at det kommunale systemet fungerer bra. Kommunen vil vidare retta merksemd mot lokalsamfunnet for sterkare involvering av innbyggjarane, t.d. gjennom ulike former for brukarmedverknad, involvering av pårørande og frivillige i større grad.

Eit anna viktig moment i ei tillitsreform er oppdaterte, myndiggjorte og ansvarlege leiarar. Dei må vere fagleg oppdaterte, gode på prosessleiing og dei må vere rusta til å stå i krevjande prosessar som fører til resultat over tid.

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

Svar:

KS bør ha merksemd på moglegheiter og ordningar som legg til rette for skulering og fagleg oppdatering. Ordningar bør også syta føre at tillitsvalde får god opplæring og oppdatering, både lokalt og sentralt. Rolla og ansvaret som dei tilsette sine representantar har, må vere tydelege, slik at ein skjønner at dei tilsette sin medverknad går gjennom desse.

Austrheim kommune støttar behovet for mindre statleg detaljstyring og meir tillitsbasert rammestyring av kommunane,. Meir tid til tenesteproduksjon tyder også meir tid til utvikling av nye teknologiske løysingar og arbeidsmetodar. Det er behov for å bruka meir ressursar på t.d. deltaking i felles digitaliseringsprosjekt og ikkje minst implementering av løysingar som kjem fram i slike samarbeid. Vi ser utfordringa tenestene har med å ha kapasitet til å driva forbetningsarbeid, samstundes som det ville kunne hatt ein effekt som i neste omgang ville frigitt tid og ressursar. Mindre rapportering og meir tid til tenesteutvikling vil difor også kunne bidra til at forbetningsarbeid vert sett i gang, at drifta vert effektivisert og at det vert frigitt meir tid til brukarkontakt.

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

Svar:

Det er viktig at ein ser det er ulik organisering i kommunane. Små kommunar har ikkje like mykje ressursar til å gå tungt inn i saker, slik som større kommunar har. Samstundes har små kommunar ofte større oversyn. Dei er tettare på lokalsamfunna og kan følge opp på andre måtar. Vi vonar KS vil ta høgde for at det nødvendigvis ikkje er same «modell» som bør brukast i alle kommune. Dette bør tilpassast ulike behov.

For å kunne levera relevant forskning og analysar, ser vi at det er naudsynt at kommunane rapporterer på ulike data. Ei reform som skal redusera krava til kommunane om rapportering, er kjærkomen, men vi ser likevel behovet for rapportering for å kunne skaffa fram ynskt styringsinformasjon. Rapporteringa bør i størst mogleg grad vera koordinert og delt mellom dei ulike instansane som treng informasjonen, og at kost/nytte vurdert.

I det lokale arbeidet med tillitsreforma, ser Austrheim for seg at KS kan bidra som utviklingspartner i gjennomføringa av reforma. KS må vera eit bindeledd som kjenner kommunane sine særskilde behov og utfordringar, som tidlegare nemnd, og som gjennom dialog kan bidra til å styrka lokaldemokratiet. Sjølv om kommunane får større handlefridom, vil det truleg framleis vera behov for KS som ein tydeleg aktør ovanfor sentrale styresmakter for kommunane når det gjeld lokale tilpasningar ved t.d. nye statlege initiativ til nye bemanningsnormer, reformar, tilsynsordningar m.v.