



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FE - 400	19/21

Saksnr	Utval	Type	Dato
007/19	Formannskapet	PS	22.01.2019

Arbeidsgjevarpolitisk strategi gjennom KS - handsaming av debattheftet 2019

Vedlegg:

Arbeidsgjevarpolitisk strategi gjennom KS - handsaming av debattheftet 2019 (53593)

ks_debatthefte-2018_nettsversjon

Saksutgreiing:

Oppsummering: Fedje kommune skal gje innspel til KS i sentrale arbeidsgjevarpolitiske spørsmål for 2019.

Bakgrunn

KS (Kommunesektorens organisasjon) er kommunane sin interesseorganisasjon som representerar kommunane i dialog med statleg nivå, og ovanfor arbeidstakarorganisasjonane i forhandlingar om hovudtariffavtale, hovudavtale og særavtalar. KS er politisk styrt av valde representantar. Kvart år i januar/februar held KS regionale strategikonferansar der kommunane spelar inn til KS kva veival som er viktige på arbeidsgjevarsida generelt det komande året, og særleg til det komande sentrale lønnsoppgjeret (pr. 1.mai). KS sender i forkant ut «Debattheftet 2019» der dei ber alle kommunar om å svare på sentrale spørsmål. Desse innspela nyttar KS som grunnlag for å leggje sin arbeidsgjevarpolitiske strategi.

Fedje kommune har i alle fall i perioden ca 2000-2016 handsama debattheftet politisk i formannskapet, og sendt inn skriftlege innspel, i tillegg til å delta på strategikonferansen. Det er viktig at også dei små kommunane påverkar dei sentrale føringane, sidan me kanskje har noko annleise arbeidsgjevarutfordringar, men er omfatta av same tariffavtale.

Rådmannen legg med dette fram problemstillingane i debattheftet til drøfting i formannskapet. Debattheftet ligg vedlagt. Under kvart spørsmål legg rådmannen sitt framlegg til kva Fedje kommune bør meine og melde inn til KS i dei enkelte spørsmåla, som ei utgangspunkt for drøftinga.

Vurdering

Spørsmål 1 og 2: Korleis skape auka gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet?

Fedje kommune har vore gjennom ein stor digitaliseringsprosess dei siste 10 åra, og det er framleis mykje me kan gjere for å kvalitetssikre og effektivisere arbeidsprosessane våre, og gje betre sørvis og hjelp til innbyggjarane våre.

KS har etablert KomMIT-rådet, rådmannsnettverk for utvikling av strategisk IKT-kompetanse og ein finansieringsordning kalla DigiFin. Fedje kommune er ein del av IKT-Nordhordland, om igjen er ein del av digitaliseringsnettverket i Hordaland – som vert nevnt i debattheftet som ein av dei som har kome



Fedje kommune

lengst i arbeidet på denne fronten. Mange kommunar ønskjer at KS skal ha ein meir sentral rolle på dette området.

- Korleis kan KS best vere ein utviklingspartner for medlemmane på digitaliseringsområdet?

Fedje kommune – som del av eit større nettverk - har først og framst behov for at KS også på IKT-området kan vere eit bindeledd mellom dei regionale samarbeida/kommunenettverka og staten. Staten har ein stor digitaliseringssatsing gjennom Difi, og det er viktig at kommunane sine løysingar og utvikling heng saman med det som skjer i staten – at me ikkje ender opp med to parallelle system. Elles viser me til evt innspel frå digitaliseringsnettverket i Hordaland.

- Bør me gje KS eit meir formelt mandat på vegne av sine medlemmar på digitaliseringsområdet? Kva for område er aktuelle og kva for føresetnader må ei slik rolle kvile på?

Om KS skal ha eit meir formelt mandat, må det først og framst handle om arkitektur, standardar og informasjonstryggleik, men me er usikre på om det er naudsynt no.

Spørsmål 3 og 4: Kva bør KS prioritere i mellomoppgjeret 2019?

KS forhandlar den sentrale hovudtariffavtalen for alle tilsette i kommunane (utanom Oslo) kvart anna år, sist i 2018. I mellomåra er det mellomoppgjer, der ein vanlegvis kun gjev lønnsutvikling, ikkje større endringar som ulempetillegg, pensjon, lønnssystem mm. Men i mellomoppgjeret 2019 er det i tillegg til forhandlingar om hovudtariffavtalen, også forhandlingar om nokre særavtalar som gjeld lege, barnehagelærarar og lærarar, samt innføring av ny offentlig tenestepensjonsordning (som partane vart samde om i fjor).

Dei aller fleste tilsette i Fedje kommune får si lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg som vert gjeve i nettopp desse sentrale forhandlingane pr 1.mai kvart år. I tillegg kjem evt lokale tillegg i dei tilfella der dei sentrale partane har satt av ein eigen «lokal pott» - vanlegvis annakvart år når det er hovudoppgjer. Målet med den lokale potten er å kunne nytte lønn som eit verkemiddel til å rekruttere, halde på og utvikle folk og kompetanse som akkurat me her på Fedje har bruk for.

- Bør lønnsmidla som er til disposisjon i mellomoppgjeret 2019 verte fordelt i hovudsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – kva stillingsgrupper bør me prioritere?

Lokale forhandlingar for alle tilsette er ein omfattande og tidkrevjande prosess. I tillegg har lokale tillegg vorte ei ekstra utfordring etter at garantilønnsystemet vart innført – då alle lokale tillegg medfører vidare «ekstratillegg» etter som ein tilsett aukar i ansiennitet. Samstundes er det avgjerande at me har moglegheit til å gjere lokale lønnsgrep der me treng det innafor ramma av den avtalte lønnsutviklinga.

Det er viktig at den lokale potten har ein viss storleik – rundt 1% - for at det skal vere



Fedje kommune

verdt arbeidet. Me meiner difor at det held å sette av lokal pott i kap 4 berre i samband med hovudoppgjeret, annakvart år.

Når det gjeld prioritering av dei sentrale tilleggga, er det særleg tre utfordringar for Fedje kommune;

- Høgskulegruppene, særleg dei med kortare ansiennitet enn 10 år. Det er gjort ein del arbeid på at ansiennitetsstigane skal ha ei jamn lønnsutvikling heilt frå 0 år, og ikkje først etter 8 år. Det er viktig at ein held fram med denne jobben. Med aukande kompetansebehov i kommunane, held det ikkje at dei nyutdanna høgskulegruppene tener mindre enn fagarbeidarane med høgst ansiennitet når dei har meir ansvar og meir komplekse oppgåver. Då taper kommunane mot det private i kampen om dei dyktigaste folka.
 - Det same gjeld for øvrig alle ans.stigane i kommunal sektor. For fagarbeidar og assistent er det framleis slik at det nesten ikkje er ansiennitetsutvikling på lønn frå 0 til 8 år, for så å gjere eit skikkeleg hopp opp til 10 og 16 år. For arbeidsgjevar ligg den største kompetansehevinga i dei 1-3 første åra ein tilsett jobbar hjå oss, ikkje frå 4-10 år – og det bør reflekterast i lønssystemet.
 - Med aukande kompetansekrav er det også behov for å auke forskjellen på lønna til ufaglærte og fagarbeidarar med maksimal kompetanse. Me jobbar mykje med å få fleire av våre medarbeidarar til å fagutdanning, men dei får svært lite uttelling på lønn.
- Deler kommunen KS si vurdering av at det ikkje er behov for vesentlege endringar i Hovudavtalen når den skal forhandlast i 2019?

Ja. Hovudavtalen regulerer samarbeidsforholdet mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarane i kommunen, og fungerer bra. Det er alltid behov for opplæring og kanskje rettleiing på tolking og praksis, men fungerer i all hovudsak bra.

Spørsmål 5: Korleis sikre naudsynt kompetanse i åra framover for å levere gode tenester til innbyggjarane?

I følgje Arbeidsgivermonitoren 2017 er dei viktigaste kompetansane å utvikle framover følgjande: IKT/digital kompetanse, innovasjonskompetanse, evne til læring/omstilling, og samhandlings/relasjonskompetanse. Dette kjenner også Fedje kommune seg att i. Fordi me er ein liten kommune, er me i tillegg svært sårbare på eindel strategisk kompetanse me må ha – arkivkompetansen eller helsesyster kan forsvinne «i morgon» uansett om den som jobbar der er 33 eller 63 år. Difor er det like viktig å utvikle og halde på kompetanse gjennom interessante oppgåver, ansvar og godt arbeidsmiljø, som å vere gode til å rekruttere og hente inn den rette kompetansen.

- Kva vil vere dei gode verkemidla for læring og kompetanseutvikling i tenestene framover?
 - Digital læring. Vidareutvikling og meir bruk av KS Læring, og meir ressursdeling gjennom å leggje ut opne kurs o.a. som kommunar har laga. Støtte opp under og bidra til å utvikle delingskultur på tvers av kommunane.



Fedje kommune

- Påverke innretning på sentrale utdanningar til kommunane med vekt på særleg samhandlingskompetanse på tvers i organisasjonen og digital kompetanse – det treng kommunane frå alle faggrupper, og kanskje særleg innan helse.
- Dele gode eksempel på korleis ein organiserer god samhandling på tvers i kommunane.

Spørsmål 6 og 7: Korleis sikre lokalt tilpassa tenester, men og redusere uønska variasjon?

Krava til kommunale tenester berre aukar, medan variasjonane mellom kommunane til dels er store. Staten svarar på dette med bemanningsnormer, formelle kompetansekrav og individuelle rettar. Dette minskar det lokalpolitiske handlingsrommet – og dermed til variasjon i kommunestorleik og organisering. KS utfordrar kommunane på kva me sjølve kan gjere for å hindre store, uønska variasjonar i tilbodet til innbyggjarane, slik at kommunane kan halde på og auke sitt handlingsrom.

- Det er lett å sjå at større kommunar har større slagkraft, moglegheit til å ha større fagmiljø og større anlegg m.m. Det er viktig å også ha fokus på smådriftsfordelane; tenester nært til brukar, heilskapleg tilnærming og tett samarbeid på tvers av kommunen.

Fedje kommune sin strategi for å hindre uønska variasjon er først og framst interkommunale samarbeid på ein rekkje område, som barnevern, PPT, IKT, renovasjon, landbrukskontor, legevakt osv. I tillegg handlar det mykje om samarbeid og det å utveksle erfaringar med andre kommunar – små og store.

Når me snakkar om tenestekvalitet og variasjon mellom tenestetilboda, er det viktig at me snakkar om relle tenester – og ikkje berre om at kvar kommune har tenesta. Om Fedje t.d. var ein del av storkommunen Nordhordland, som hadde ein ergoterapeut i Knarvik, så hadde kommunen Nordhordland hatt den tenesta, men for øysamfunnet Fedje ville ergoterapeuten framleis vere for langt borte. Det same opplevde me med tannlegetenesta som vart nedlagt på Fedje og samla på Lindås for å ha eit samla og sterkt fagmiljø. Det sterke fagmiljøet gjer ikkje tenesta på Fedje betre – det fører til at born eller gamle på Fedje ikkje kjem seg til tannlegen og difor ikkje lenger har eit reelt tannlegetilbod som før.

Konklusjon

Fedje kommune gjev innspel til KS strategikonferanse i tråd med denne saksutgreiinga, og eventuelle innspel som måtte kome i drøftinga i formannskapet.

Forslag til vedtak:

Fedje kommune sender inn innspel til KS debatthefte 2019 slik det ligg i saksframlegget.

Formannskapet - 007/19

F - behandling:

F - vedtak:



Fedje kommune

Fedje kommune sender inn innspel til KS debatthefte 2019 slik det ligg i saksframlegget.

Samrøystes vedteke.