

# 001/2019: KS - Debattheftet 2019

## Behandling:

Personalsjef Kjetil Morken svara på spørsmål i formannskapet knytt til KS debatthefte 2019. Formannskapet drøfta ulike problemstillingar knytt til spørsmåla i debattheftet.

### Ordføraren sette fram følgjande tillegg til spørsmål 1:

Det vert sett inn følgjande tillegg:

Radøy kommune støttar at dei regionale samarbeida har ein sentral posisjon i vidare utvikling og standardisering, til dømes digi-Hordaland.

### Kirsti Gjetle Floen (AP) sette fram følgjande tillegg til spørsmål 3:

Tilleggsframlegg: Det bør vurderast om det skal / kan opprettast fleire direkteplasserte stillingar i **kapitel 4** med konkret stillingsvurdering knytt til arbeids- og ansvarsområdet – men også vurdere kompetansekrav.

Det vil gje større moglegheiter å plassere slike stillingar utanfor lønssystemet, for å unngå «lekkasje» til kap. 5 og 3.

Formannskapet slutta seg til rådmannen sine svar på spørsmål 2, 4, og 5.

Formannskapet let vera å svara på spørsmål 6 og 7 i debattheftet.

Formannskapet vedtok samrøystes svar på spørsmål 1-5 i KS debatthefte 2019, med dei tillegg som vart sett fram i møtet.

## Vedtak:

### **Radøy kommune gir følgjande svar på spørsmål som vert reist i KS debatthefte 2019:**

#### **1. Hvordan kan KS best vera ein utviklingspartner for medlemmane på digitaliseringsområdet?**

Standardisering. Arbeide for standardisering.

Vi trur at vi får best til digital utvikling dersom det er standardisering av områda og dei digitale løysingane, slik at det blir meir «hylleware» på program og løysingar i kommunesektoren. Løysingane i kommunesektoren er for ofte eit produkt av leverandørane sine vurderingar og deira understøtting av at «vår kommune sine behov er så spesielle at dei må skreddarsyast». Oppgåvene som skal løysast er svært like og difor bør ein freiste å standardisere digitaliserte forventningar til leverandørane også.

Radøy kommune støttar at dei regionale samarbeida har ein sentral posisjon i vidare utvikling og standardisering, til dømes digi-Hordaland.

#### **2. Bør KS gjevast eit meir formelt mandat på vegne av sine medlemmar på digitaliseringsområdet?**

##### **Kva område er aktuelle og kva forutsetningar må ein slik rolle kvila på?**

Dersom det er naudsynt med eit utvida mandat for å få på plass gode prosessar i digitaliseringsarbeidet bør KS få desse mandata.

### Digitaliseringsområde som er aktuelle er fleire, mellom anna:

- HRM – Løn og økonomi – sjukefråvær – refusjon Nav mm. Kompetanse tilsetteportal osv.
- Skuleadministrasjon – Elevadministrasjon – foreldreportal osv. – innbyggardialog
- Barnehageadministrasjon
- Lege / pasient - pårørende administrasjon – dialog
- Helseadministrasjon - dialog med innbyggerane

### **3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt?**

For kommunar som er berørt av kommunesamanslåing vil ein lokal pott av ein viss storleik vere eit godt virkemiddel i 2020. Ein stor pott som må brukast i 2019 vil vere utfordrande.

Ein eventuell pott i 2019 bør vere liten for å unngå nye skeivheiter i 2019 før samanslåingane.

Det vert oppfatta som vanskeleg å bruke opp ein stor pott i for eksempel tre kommunar og få til god harmonisering for samanslåing og behov for harmonisering året etterpå.

Er det mogleg å tenke at ein kan forhandle i 2020 og ha verknad frå 2019? Det må avklarast kva eventuelle fullmakter som må på plass for å få dette til.

Lokale forhandlingar krev eit betydeleg apparat å gjennomføre. Ein lokal pott må ha ein viss storleik skal det forsvare ressursbruken.

### **Om lønssystemet generelt**

Lønsansiennitetssystemet gjev utfordringar i rekruttere- og behaldesituasjonar. Ved å gje høg løn ved rekruttering kan dette forskyve relasjonar i stillingsgrupper når vedk. rykker opp i ansiennitet i forhold til dei som allereie er i organisasjonen.

I lønssystemet bør startløn høgskule prioriterast. Ein meir lineær lønnsstige vil vere viktig å prioritere for alle grupper, men viktigast for høgskulegruppene. Løn sjukepleiargruppa bør / må henge med utviklinga i Spekter og helseforetaka.

Det bør vurderast om det skal / kan opprettast fleire direkteplasserte stillingar i kapitel 4 med konkret stillingsvurdering knytt til arbeids- og ansvarsområdet – men også vurdere kompetansekrav. Det vil gje større moglegheiter å plassere slike stillingar utanfor lønssystemet, for å unngå «lekkasje» til kap. 5 og 3.

Lønsansiennitetsreglane i Hovudtariffavtalen er svært detaljrike og vil i ein del tilfelle gje utilsikta skeivheiter ved fastsetjing av lønsansiennitet. Handteringa kan vere krevjande administrativt, og bli byråkratisk. Er det mogleg å vurdere eit enklare regelverk som tar omsyn til at t.d. ulik erfaring i t.d. lange studieløp vil vere relevant bidrag til realkompetanse ofte på same måte som arbeidserfaring? Er alder eit relevant mål på lønnsstige å vurdere?

### **4. Deler kommunen/fylkeskommune**

#### **KS si vurdering at det ikkje er behov for vesentlege endringar i Hovedavtalen når den skal forhandlast i 2019?**

Rådmannen vurderer at hovudavtalen slik den er formulert legg til rette for godt samarbeid med tillitsvalde. Me opplever at arbeidstakarorganisasjonane er interessert i - og innstilt på eit godt samarbeid. Arbeidstakarorganisasjonane opplever til tider at det er vanskeleg å få arbeidstakarar til å ta på seg tillitsverv og roller som tillitsvald. Eit evt meir rigid avtaleverk vil kanskje forsterke denne trenden. Det bør vi unngå.

### **5. Kva vil vere dei gode virkemidlar for læring og kompetanseutvikling i tenestene framover?**

For å utvikle og dele kompetanse i kommunane er det viktig å legge til rette for moglegheit til skulder ved skulder-overføring av kompetanse og kunnskap. Det betyr tid og arenaer til samarbeid i arbeidstida / arbeidsplassen. Arbeidstidsavtalar for alle grupper av arbeidstakarar må gje rom for å få til utvikling og deling av kompetanse.