



Protokoll

FYLKESMØTET I VESTLAND

Dato: 30.01.2020 kl. 09:00 – 13.30

Sted: Quality Hotel, Sogndal

Til stades:

62 representantar møtte

Fylkesmøtet var samanfalande med møte i Bystyret i Bergen, og møte i Fylkeskommunen

Forfall:

Frå administrasjonen:

Astrid Toft

Sølvi Olrich Sørebo

Tom Gundersen

Anne Karin Løken

Helene Arholm

SAKLISTE Fylkesmøtet i Vestland 30.01.2020 kl. 0:00**Side****Saksfremlegg**

20/1	19/03137-1	FM Vestland KS debatthefte framfor hovudtariffoppgjeret i 2020, framlegg til fellesuttale frå Vestland	3
20/2	18/02208-22	FM Vestland Medlemshøyring til konsultasjonsmøta våren 2020	12
20/3	19/01907-5	FM Vestland Fylkesstyrets plan 2020	13
20/4	19/03169-4	FM Vestland Målform i KS Vestland	13

Orienteringssaker

20/1	14/00134-13	FM Vestland Årsmelding 2019	13
----------------------	-------------	-----------------------------	----

Saksfremlegg

20/1 FM Vestland KS debatthefte framfor hovudtariffoppgjeret i 2020, framlegg til fellesuttale frå Vestland

Saksfremlegg datert 15.01.2020.

Vedtak

Fylkesmøte i Vestland gjorde følgjande vedtak, einstemmig:

1. **Kva bør kommunen/fylkeskommunen sjølv prioritere innanfor realistiske økonomiske rammer for å styrke bærekrafta i omsorgstenestene – på kort og lang sikt?**

KOMPETANSE

- Behalde: Det må tilretteleggast for at tilsette har meiningsfulle arbeidsoppgåver, høve til kompetanseheving og at arbeidsplassen vert framsnakka
- Kartlegging og rekruttering i henhold til kompetansebehov
- Tett samarbeid med utdanningsinstitusjonar- ta imot elevar, lærlingar og studentar

FØREBYGGJING:

- Førebyggjande tiltak: Heimebesøk (ergo/ fysio) og veiledning om tiltak for å utbetre eigen bustad slik at ein kan bu lenge heime, heimerehabilitering, avlastning, pårørandstøtte, møteplassar

TENESTER:

- Kartlegge framtidig behov for tenester basert på demografi og folketalsframskriving
- Gjere mulighetsanalyse innan kvart tenesteområde (i lys av kompetanse og lønsvilkår)
- Brukarmedverknad – Informasjon om at den einskilde må ta ansvar til å setje seg i stand til å klare seg sjølv gjennom tilrettelegging av bustad, oppretthalde eit sosialt nettverk og å halde seg i fysisk aktivitet. Dette kan informerast om på innbyggarsamlingar, «Kva er viktig for deg – dagen» og liknande, på heimesider og i samtalar med den einskilde

FORSKING/ INNOVASJON:

- Forsking: Ein må nytte den nyaste forskinga, samt ta initiativ til forskning – det må bli enklare å kople forskingsmiljø med kommunar
- Velferdsteknologi: Nytte den til eikvar tid tilgjengeleg teknologi

PRAKTISK TILRETTELEGGING:

- Byggje/ tilrettelegge bustader med universell utforming og bemanna viss behov
- Transporttilbod

ANDRE SAMHANDLINGSPARTAR:

- Frivilleg sektor: Styrke samarbeidet

SAMORDNING:

- Fylkeskommunen kan bruke samfunnsutviklarrolla til å samordne innsatsen

KLIMA:

- Redusere klimagassutslepp og plastforbruk.

2. Kva tiltak bør staten prioritere som kan styrke bærekrafta i omsorgstenestene, innanfor dei økonomiske rammer som staten sjølv har signalisert er realistiske?

Kommunane svarar:

NORMER:

- Statlege bemanningsnormer og kompetansekrav er utfordrande, og bør unngåast

SJØLVSTENDE:

- Staten må informere innbyggjarane om at det er viktig å ta ansvar for eige liv i heile livsløpet
- Lokale tilpassingar: Lovverk og handlingsrom må gje høve til lokale tilpassingar
- Tildeling av midlar må stå i samsvar til nye oppgåver som vert lagt til kommunane
- Auka økonomiske ressursar til heimetenester, velferdsteknologi, førebyggjande arbeid til eldre, og til å byggje og drifte heildøgnsbemanna bustader.
- Staten kan medvirke til å gi gunstige rammevilkår for rekrutteringsordningar og kompetanseutvikling, lærlingar, samt prioritere tiltak/ordningar som fremjar frivillig innsats i kommunane
- Kommunane må ha handlingsrom for prioriteringar og lokal tilpassing. Det er problematisk når det kjem statlege føringar der enkeltpersonar får rettar på individnivå, medan kommunane skal løyse dette innanfor sine allereie trange økonomiske rammer
- Når behandlinga av personar med kroniske, langvarige lidningar med behov for aktiv oppfølging vert overført frå sjukehus til kommunane må midlane følgje pasienten og tilførst kommunane
- I utøving av kommunale velferdstenester brukar dei tilsette stadig meir av arbeidstida og kapasiteten sin på byråkratiske oppgåver som rapportering, dokumentasjon, søknader m.m. I ei framtid med større press på ressursane må ein få meir av ressursbruken over på tenester som først og fremst kjem brukaren til gode

TENESTEUTVIKLING:

- BPA: Staten bør sjå på kva kostnader som ligg til vertskommunar i høve tildelte omsorgstenester, slik at kommunebudsjetta vert i samsvar med dei pliktige tenestene. Om rett for dei over 67 år om å få BPA lovfestast, så meiner vi kommunen må få refundert for ressurskrevjande tenester for desse mottakarane
- Dei over 67 år som har behov for omfattande omsorgstenester frå kommunen: Bør også bli refundert for ressurskrevjande tenester
- Lovfesta tiltak som brukarstyrt personleg assistent (BPA) bør i større grad fullfinansierast
- Investeringsstøtte til omsorgsstøtte og velferdsteknologi

KOMPETANSE:

- Stimulere til utdanning: Stipendordningar som i undervisningssektoren
- Opprette fleire studieløp på utdanningar ein ser aukande behov for, blant anna fleire plassar på yrkesfag helse og særleg sjukepleieutdanning.
- Syte for at velferdsteknologi kjem inn i læreplanane til høgskular og helsefagarbeidarar

Fylkeskommunen svarar:

- Staten har sjølv mange tilskotsordningar som på ulike måtar skal fremje førebygging og kompetanseheving i kommunane. Det bør vurderast kva som bør flyttast til dei nye fylkeskommunane og til kommunane direkte, og ordningane bør vere meir i tråd med lokale behov, mindre kortsiktige og mindre reparerende
- Regionalisere og i tillegg økonomisk styrke ordningar for auka innovasjonsevne, kompetanseutvikling og forskning. Ei ordning som kan verte styrka er Regionale forskingsfond, som skal bidra til auka forskingsinnsats og finansiering av forskning på område som er

prioriterte i fylket. Staten kan også stimulere til initiativ for koordinering av forskning i kommunesektoren på fleire område enn helse- og omsorgssektoren, der det no vert prøvd ut pilot for regionalt samarbeidsorgan for forskning i kommunane

- Styrke nasjonale forskingsfinansieringsordningar som Forskingsrådet sine program Forsking og innovasjon i kommunesektoren, Forsking og innovasjon i utdanningssektoren, Helse og velferd samt doktorgrad i offentleg sektor, gjerne med øyremerka midlar for kommunane.
- Kople statlege kompetansesentre tettare til fylkeskommunane sitt utviklingsansvar for folkehelsearbeidet for å få fram lokale synergjar
- Styrke universitet og høgskular slik at dei kan lettare bidra til utviklingsarbeid også i kommunane. Våre erfaringar frå Nærmiljøprosjektet innan folkehelse 2015-2018 viser at det er eit stort potensiale for samarbeid mellom kommunar og FoU-miljø, men at det er ressursmessige utfordringar
- Legge fleire oppgåver på kompetanseområdet til regionalt nivå. Tilbod om karriererettleiing kan verte vidareutvikla og styrka økonomisk.

3. Korleis kan kommune og stat saman skape forståing for kva innbyggjarane skal kunne forvente av offentlege tenester – og kva som bør kunne forventast av den enkelte innbyggjar for å forebygge og gjere klart for eit liv med behov for omsorgstenester?

DEFINISJONAR:

- Drøfte og finne felles definisjonar på kva som er offentleg og privat ansvar

FINANSIERING:

- Fullfinansiering av dei lovpålagde tilboda og det som definerast som offentleg ansvar
- Felles forståing av dei økonomiske rammene. Ein ser at det frå sentralt hald vert formidla at det er større og mindre grad av vekst i dei frie inntektene, medan ein lokalt årleg opplever at ein må ta ned drifta som følge av for knappe rammer

INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON:

- Realitetsorientert informasjon om framtidsutvikling til innbyggjarane, særleg i høve tenester, økonomi og personell
- God kommunikasjon med brukarar og pårørande

KOMPETANSE:

- Legge til rette for framtidsretta fagutdanningar i høgskular og universitet
- Førebygging framfor reparasjon på alle nivå
- Ikkje bygge ned spesialisthelsetenesta før kommunane har fått sjanse til å bygge opp kapasitet og kompetanse

SAMHANDLING:

- Involvere brukarorganisasjonar og frivillige lag og organisasjonar
- Vidareutvikle læringsnettverk for kommunane
- Samhandlingsreforma må ta tak i hovudutfordringane:
 - at partene i praksis ikkje er likeverdige
 - utskrivingspraksis frå sjukehus

FORSKING:

- Styrke forskning på pleie og omsorg i kommunane, slik at framtidige val og strategiar baserar seg på kunnskap

4. Korleis kan KS best støtte opp under kommunesektoren sitt arbeid for å sikre bærekraftige velferdstenester i framtida?

KOMPETANSE:

- Styrke samarbeid med utdannings- og forskingsmiljø gjennom bette rammer
- Halde fram med å informere og dele kunnskap og kompetanse knytt til utvikling av velferdstenestene slik dei gjer i dag via nettside og tilbod om kurs og rådgjeving
- Jobbe for framtidsretta utdanningsval
- Jobbe inn mot fylkeskommunen, høgskular og universitet knytt til framtida sitt kompetansebehov og kvaliteten i fagutdanningar

STAT:

- Vere kommunane sitt talerøyr inn mot staten i større grad enn tidlegare, spesielt i forhold til utdeling av midlar ved aukande oppgåvemengde
- Framstå som ein tydeleg interesseorganisasjon overfor statlege styresmakter
 - Syte for fullfinansiering av bemanningsnormer
 - Tydelege meldingar i konsultasjonsmøter med regjeringa - sette dagsorden
 - Jobbe for å få til gode tilskotsordningar i høve rekruttering og kompetanseutvikling
 - Sjå til at ulike tilskotsordningar som staten forvaltar vert meir målretta, føreseielege og mindre reparerende
 - Vere med å påverke slik at kommunen får økonomiske rammer som gjer det mogleg å utføre dei oppgåver som skal løysast. Når kommunane får nye oppgåver må det følge med friske midlar
 - Sikre arbeidsplassar i distrikta ved å jobbe for for mindre sentralisering av statlege oppgåver og arbeidsplassar
 - Bidra til å informere sentrale politikarar om korleis utfordringsbiletet er i kommunane: Det at dei fleste kommunar grunna ressursknappheit lyt leggja om modell for tildeling av tenester er viktig å få fram
 - Påverke ved utforming av endringar i lovar og forskrifter. Sikre at mangfaldet i kommune-Noreg vert teke i betraktning

SAMHANDLING:

- Arbeide for meir samhandling mellom dei kommunale sektorane til dømes helse, omsorg og oppvekst
- Satse på samhandling mellom forskjellige
- Invitere til samlingar der kommunar kan treffast og ta i mot felles informasjon.
- Skape bette arenaer for erfaringsutveksling
- Vere ein pådrivar for å finne dei heilskaplege løysingane på tvers
- Bidra med informasjon, samarbeid på tvers av regionar, hjelpe kommunar å dele erfaringar og bidra til at kommunar lærar av kvarandre

KOMPETANSE:

- Arbeide for felles IKT løysingar og samhandling innan kommunen og med samarbeidspartar på rehabilitering, helse- og omsorgsområdet, herunder også velferdsteknologi
- Støtte kommunane sitt arbeid for å sikra berekraftige velferdstenester
- Finne gode løysingar og deling av kunnskap
- Bidra til større politisk vekting av førebygging framfor reparasjon

FORSKING/ INNOVASJON:

- Bidra til meir forskning
- Utvikle eigen verktøykasse for fylkeskommunalt innovasjonsarbeid, for å styrke rolla som samfunnsutviklar i dei nye fylka

UTVIKLING:

- Vidareformidle «best praksis»
- Bidra i arbeidet med å sjå på oppgåvefordeling innan 1. og 2. linja.
- Assistere kommunar når det gjeld å følge opp rundskriv og nasjonale mål og føringar for å sikre like tenester
- Jobbe meir opp mot organisasjonane for å få til auka grad av helgejobbing, då det er ei føresetnad for å kunne auke graden av heiltid. Større grad av heiltid vil gjere kommunane meir attraktive som arbeidsgjevar
- Sikre at kommunane kan levere tenester som er påkravd ut frå sine varierende føresetnadar
- Bidra til styrking av det lokale sjølvstyret
- KS må gje sjukefråværsproblematikken større merksemd

FAGOMRÅDE:

- Bidra til å styrke det langsiktige og systematiske folkehelsearbeidet i kommunar og fylkeskommunar.
- Jobbe for å finne løysingar på fastlegekrise i kommunane
- KS må arbeida for at behandlingsforløp for personar med kroniske, langvarige lidelsar med behov for aktiv oppfølging vert godt koordinerte og trygge for pasientane

ØKONOMI:

- Gje økonomisk støtte til leiarstøtte/leiarutvikling, slik at våre leiarar blir sett i stand til å handtere dei utfordringane som dei vil møte framover

5. Korleis kan kommunane og KS tenke nytt om organisering, kompetansebehov og oppgåveløysing i samarbeid med andre?

ORGANISERING:

- Auka samhandling både internt i organisasjonen, og eksternt med innbyggjarane, tenestemottakarar og andre eksterne samarbeidspartnarar, som t.d. frivillige, næringslivet og utdanningsinstitusjonar
- Samanslåingar gjer godt høve for å tenke nytt på fleire område både internt og eksternt for både kommunar og fylkeskommunen: organisering, kompetansebehov, tverrfagleg samhandling, oppgåveløysing, nettverk
- KS bør saman med eit utval av kommunar prøva ut modellar for organisering og gjennomføring av samarbeid mellom kommunen, pårørande og frivillig sektor innan t.d. omsorgssektoren.

KOMPETANSE:

- Rekruttering: For å tiltrekke oss kompetanse og innovative medarbeidarar, må kommunane sjølve vere moderne og innovative arbeidsgjevarar: Jobbe for å få til god leiing, godt arbeidsmiljø, rett bruk av kompetanse (alle treng ikkje å ha master!), konkurransedyktig løn, solide fagmiljø, fleksibilitet i stillinga og mogelegheiter for etter- og vidareutdanning.
- For å få alle i arbeid må KS, kommunane og lokalt næringsliv samarbeide med vidaregåande opplæring og grunnskulen om tiltak og system for å få til alternative målretta løp mot arbeid i kommunar/bedrift
- Tilrettelegge for desentralisert heil- og deltidsutdanning og oppfølging av både studentar, elevar og lærlingar på høgskule/ universitets- og vidaregåande nivå, slik at innbyggjarane får høve, tid og råd til å ta utdanning og hindre fråflytting
- I samarbeid med utdanningsinstitusjonane på fagarbeidar/fagskule og høgskulenivå ynskjer vi at KS legg til rette for samarbeid for å gje meir kompetanse til dei som alt er tilsett i kommunane og at dette kan gjerast i ein kombinasjon med arbeid

OPPGÅVELØYSING:

- Kommunale oppgaver må i framtida løysast med ny teknologi og i samarbeid med andre aktørar
- Vidareutvikle løysingar på IKT og digitalisering
- Finne gode løysingar på nye utfordringar
- Samarbeid med lag og organisasjonar
- Setje frivillig arbeid i system sentralt med avtalar som kan overførast til kommune- eller områdenivå
- Bygga omdøme, jobba for eit godt arbeidsmiljø og dela og utvikla relevant kompetanse
- Meir fleksible arbeidstidsordningar
- Førebygge utanforskap ved målretta og tverrfagleg innsats
- NAV bør kunne tilby meir økonomiske verkemiddel for å få yrkeshemma i arbeid
- Tilby heile faste stillingar som er tilpassa dei behov arbeidsgjevar har for å yte gode tenester

Bergen kommune svarar:

Bergen kommune står overfor store endringer på flere områder, som skaper behov for ny kompetanse og intern mobilitet. Bergen kommune sin HR-meldingen mot 2030 legger føringer for at kommunen skal oppmuntre til intern mobilitet gjennom strategisk kompetanse styring, innsikt i behov og muligheter gjennom HR-analyse og tett oppfølging av ledere og medarbeidere gjennom strukturerte kompetanseplaner. Dette stiller krav til medarbeidere om å ta grep om egen utvikling, men også til Bergen kommune om å legge til rette for slik utvikling.

Med bakgrunn i dette skal det bl.a. utvikles en oppdatert kompetansestrategi for å ivareta bl.a. kompetanseutvikling og intern mobilitet. Den skal også beskrive og stille krav til læringssystemer og -arenaer som er aktuelle og egnet for sitt bruk.

Trangere økonomisk handlingsrom og økte forventninger fra brukerne krever at offentlig sektor jobber på nye måter og samhandler i større grad enn tidligere. Særlig viktig blir det at kommunene hjelper hverandre når det gjelder gode kompetansetiltak og -strategier. Det er stor ulikhet i hvor langt de ulike kommunene er kommet bl.a. i arbeidet med digitalisering og hvor store ressurser den enkelte har anledning til å bruke til dette. Dette gjelder f.eks. digital lederkompetanse og andre sentrale tema der kommunene skal igjennom mer eller mindre det samme utviklingsløpet.

Kommunene trenger at KS tar en sentral rolle i å hjelpe kommunene å samarbeide på kompetansefeltet. Kompetanseutvikling og tilrettelegging av samarbeid rundt dette bør inngå som en av kjerneoppgavene til KS i tråd med formålet om å «sikre kommunesektoren best mulig rammebetingelser». Oppgaven bør også inkludere forvaltning av en løsning som muliggjør et slikt samarbeid på tvers av kommunene. KS læring er en slik løsning.

KS Læring er en læringsplattform for de kommunene som har valgt å ta den i bruk. Det er også en infrastruktur til distribusjon, deling av kompetansetiltak og rapporter. Videre kan man administrere digitale ressurser og fysiske kurs (arrangement). Sentralt er dugnadsånden for å utvikle og dele kompetansetiltak og tilrettelegge for større samhandling på tvers av kommunene. En slik arena er avgjørende for at vi skal kunne tilby gode og tilgjengelige læringsressurser som en sentral del av vår kompetansestrategi.

Kommunene har behov for løsninger som understøtter fremtidsrettede kompetanse- og læringsaktiviteter i årene som kommer. Vi anbefaler derfor at KS læring utvikles i tråd med de kravene kommunene har i sine strategier og at den finansieres over den ordinære kontingenten til KS' medlemmer slik at den kan tilbys alle kommuner uten ekstra kostnad. Dette betyr at det må settes inn nok ressurser til å forvalte og utvikle løsningen som en viktig strategisk samarbeidsarena for kompetansedeling mellom kommunene. Målet må være at alle kommuner deltar slik at vi virkelig kan utnytte det store potensialet som ligger i en slik plattform.

6. Kva endringar i lov- og avtaleverk kan støtte opp under nytenkning og innovasjon på arbeidsgjevarområdet?

TILSKOT:

- Arbeide for å få attende eit stimuleringstilskot som økonomisk insitament til kommunane for betre oppfølging av dei sjukemelde

MYNDE:

- Det bør jobbast i større grad med å få på plass sterkare mynde for arbeidsgjevar til å gjennomføre endringar i arbeidstidsordningane
- Moglegheit for lokale arbeidstidsordningar som kan opprettast og signerast lokalt mellom kommunane og arbeidstakarorganisasjonane, og ikkje må godkjennast sentralt hos forbunda
- Framforhandle større fleksibilitet i lovverket knytt til arbeidstid, særskilt knytt til lengre vakter og medlever- turnus innan tenester der dette er eit stort behov. Vil kunne føre til meir heiltid og betre rekruttering i kommunane

DEFINISJONAR/ SPESIFISERINGAR:

- Tilpasse lovverk og forskrifter kva som skal liggje i dei ulike helsefagrollane for å få ei god oppgåveløysing
- Avklare arbeidstidsordningane for pedagogar/undervisningspersonale
- Endre særaldersgrensene
- Lov om tvang og makt må harmonisere med nytte av velferdsteknologiske løysingar

UTFORDRINGAR:

- Er både Folketrygdlova og Arbeidsmiljølova (AML) for rigid ifht pensjonstildeling? Mange har blitt utføre og mottek uførepensjon av forskjellige og vel grunna årsaker. Samtidig er det grunn til å spørje om nokon av desse kunne ha vore nytta i mindre krevjande oppgåver innan omsorgstenesta utan at det vil få betydning for deira pensjon og krav til tilsetjing. Vi manglar i mange samanhengar «hender», og kanskje vil nokon av desse «hendene» ha fått ein betre livskvalitet om ei hadde bidrege. Dette heng og saman med behovet for frivillige inn i omsorgssektoren
- Heiltid/ deltid: Arbeidsmiljølova (AML) gir mange rettar som gjer det mogleg å arbeide i redusert stilling, noko som skapar deltidstillingar. Unnateke periodar av livet der det kan vere føremålstenleg med redusert arbeid, så kan ein jo stille spørsmål om AML gjer det for enkelt å få redusert stilling ?
- Rekruttering/ mangel på arbeidskraft i helserelatert arbeid: Er det for vanskeleg å få norsk autorisasjon?
- Det kan vere nyttig å sjå på om lov- og avtaleverket påverkar korleis nye måtar å jobbe på, der eigenskapar som evne til læring, samspel med andre og motivasjon for utprøving av nye formar for oppgåveløysing skal grunngjevast og vurderast i tilsetjingar og omstilling
- Statleg fastsette bemanningsnormer vil kunne vera til hinder for gode lokale løysingar
- Som kommune ser vi at vi har ein arbeidskraftsreserve i AFP-pensjonistar som ikkje kan/vil jobbe fordi det går ut over pensjonen. Kommunane kunne vore tent med «ei slags pensjonistløn» og for desse

Bergen kommune svarar:

Bergen kommune mener at dette spørsmålet er så krevende og omfattende at det er naturleg at KS tar initiativ ovenfor Regjeringen for å få etablert et offentlig utvalg til utredning av dette temaet.

7. Bør KS i hovedtariffoppgjeret 2020 gå inn for at alle arbeidstakarar med sentral lønnsdanning får ei så god, generell reallønnsutvikling som mogeleg, eller ønskast ei sterkare prioritering av enkelte arbeidstakargrupper? I så fall for kva grupper?

YRKESGRUPPER:

- Det bør verte eit større lønsmessig skilje mellom faglært og ufaglært
- Hovedoppgjer med kronetillegg og sterkare prioritering av omsorgssektoren og barnehage.
- I hovudoppgjeret 2020: gå inn for at alle faglærte og høgare utdanna arbeidstakarar med sentral lønnsdanning får ei så god, generell reallønnsutvikling som mogeleg.
- Vi ønskjer ei sterkare prioritering av høgskulegruppa, og då spesielt startlønna. Dette for å kunne både rekruttere og behalde denne gruppa i kommunen/ fylkeskommunen
- Kommunen treng fagkompetanse og verktøy for å motivere assistentar til å ta fagutdanning. Ansiennitetsstigen bør difor ikkje aukast for dei med lang ansiennitet, då det er for liten differanse mellom assistentar med full ansiennitet og fagarbeidarar med full ansiennitet
- Ei nokolunde flat og generell lønsutvikling på alle

HOVUDAVTALEN:

- Det er ikkje behov for vesentlege endringar i Hovudavtalen når den skal forhandlast i 2020

KAPITTEL 4:

- For kapittel 4 bør det kun gjennomførast sentrale lønsoppgjer. Ikkje minst er dette aktualisert etter at garantilønssystemet vart innført.
- Samanslåingskommunar har utfordringar ifht ulik løn blant dei tilsette i HTA sin kapittel 4
- Behovet for harmonisering av løn er stor, og dette klarar vi ikkje å utlikne utan at vi har midlar til lokale lønsforhandlingar. Så sjølv om det allereie er vedteke lokale lønsforhandlingar i HTA kap. 4 og det er sett av midlar til dette, så ønsker vi at potten vert høgare om det viser seg at det er mogleg innanfor vedtekne rammer
- For kapittel 4 er det ønskeleg at det i år vert gjort ei avsetning til å gjennomføre lokale forhandlingar. Tidlegare har det vore sett av midlar til lokale forhandlingar om lag kvart anna år, men no er det tre år sidan det er sett av midlar, og det er difor ønskeleg at det i år vert sett av midlar til dette.

ØNSKE OM PRESISERING:

- Det bes om at KS kjem tilbake til kommunane med ein utgreiing av følgjande utsegn i kommentarar til mellomoppgjeret 2019: Det følger at et av punktene fra meklingsforslaget at meklingspartene (KS, Unio og Akademikerne) i den forbindelse også skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønsmassen.
- KS har i eigne kommentarar til oppgjeret i 2019 skrive at partane har valt å setje av ein romsleg pott til forhandlingane i 2020, og det blir forventa at dette som er kommunisert ut blir gjennomført.
- Det er ein styrke å kunna gjennomføra lokale forhandlingar. Men for at det skal ha noko verdi, bør det vera ein viss storleik på den lokale potten og at dette bør prioriterast i 2020.
- Det kan ikkje ligge til grunn generelle føringar som t.d. slik det vert lagt fram i dokumentet “Mellomoppgjøret 2019 – kommentarer til det endelige resultatet”, der det vert sagt at “Det følger av et av punktene i meklingsforslaget at meklingspartene (KS, Unio og Akademikerne) i den forbindelse og skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønsmassen.” Dersom slike føringar skal ligge til grunn så kan lønsoppgjeret like gjerne forhandlast sentralt i kapittel 4, og ikkje lokalt.

TIDSRAMME:

- Det er viktig at det er klart for alle partar kva som vart avtala i god tid før årets lønsoppgjer

Fylkeskommunen svarar:

Den økonomiske ramma ein har til rådvelde, eksklusiv midlar til lokale forhandlingar må nyttast til eit generelt lønnstillegg slik at alle arbeidstakarar i kap. 4 er sikra ei god reallønsutvikling. Tillegget må ha ein prosentvis profil. Det bør vidare nyttast noko av ramma til justering av garantilønstabellen slik at ansiennitetsopprykk på dei lågaste trinna – spesielt 4 år og 6 år – blir justert opp til min. kr. 5.000. Slik innretninga på tabellen er i dag er det liten lønsmessig progresjon frå 2 til 6 (8) år. Dette gjeld spesielt stillingsgruppe 1, men til dels også stillingsgruppe 2 (spesielt adjunkt med tilleggsutdanning/stillingar med krav om 5 årig U/H utdanning og lektor og lektor med tilleggsutdanning).

Om nokon grupper bør få sterkare prioritering enn andre i sentrale forhandlingar, kan fagarbeidar vera aktuell

Til hovudtariffavtalen elles: § 8.2.2: Lov- og avtaleverket må tilpassast satsinga på å få fleire tilsette til å stå i jobb til dei er 70 år. I dag er det slik at arbeidsgjevar får kun sjukelønsrefusjon i 3 månader for tilsette over 67 år og må sjølv dekke vidare lønnskostnader ved langtidssjukemelding. Vestland fylkeskommune ber KS ta dette opp med partane ved årets tariffrevisjon og vidare følgje opp i høve til lovendring på området jf. Folketrygdlova.

Bergen kommune svarar:

Lønnssystemet i hovedtariffavtalen i KS bygger på et minstelønssystem. Dette betyr at alle stillinger i kapittel 4 utenom lederstillinger har en garantert minstelønn, med garanterte opprykk for ansiennitet. I perioden fra 2014 og fremover har det vært gjort flere endringer i lønssystemet. Det har vært krevende å opprettholde og videreutvikle lokal lønnspolitikk i perioden da endringene har medført til dels store tilsiktede, men også utilsiktede, endringer i relasjonen mellom ulike grupper av stillinger, og i noen tilfeller også internt innenfor stillingskodene.

Det er Bergen kommune sin oppfatning at det vil være hensiktsmessig i årets tariffoppgjør å gi tillegg som ikke endrer relasjoner mellom stillinger eller systemet i seg selv. Det vil være nødvendig for kommunen å kunne arbeide videre med den lokale lønnspolitikken for å gjenopprette lokale prioriteringer innenfor det systemet og de relasjonene som ligger i lønssystemet i dag. Først og fremst mener derfor Bergen kommune at KS i hoved tariffoppgjøret bør arbeide for like prosentvise tillegg, slik at alle stillingsgrupper får en god, generell lønnsutvikling. Det forutsettes at forhandlingene skjer innenfor frontfagmodellens rammer. Lønssystemet gir mulighet for å gi særskilte tillegg på toppen av ansiennitetsstigen (16-årstrinnet). Det er ikke mulig å gi særskilte tillegg på lavere trinn uten at dette gir utilsiktede forskjeller. Selv om det kunne vært hensiktsmessig å gjøre særskilte grep for å øke begynnerlønnen for grupper der vi har rekrutteringsutfordringer, er dette altså ikke mulig uten at det gir utilsiktede konsekvenser på sikt.

Bergen kommune har fremdeles utfordringer knyttet til rekruttering av ansatte i kapittel 4 med høyskoleutdanning. Dersom enkelte grupper skal prioriteres utover gjennomsnittet mener vi derfor denne gruppen må prioriteres. Det er i dag en forskjell fra 10 års ansiennitet til 16 års ansiennitet på kr 5 000 for stillinger med krav om 3 og 4 års høyskoleutdanning. Denne forskjellen kan med fordel økes.

På generelt grunnlag er det ellers viktig at arbeidet med å gjøre kommunesektoren konkurransedyktig for alle stillinger med krav om høyskoleutdanning fortsetter.

På lengre sikt vil det være et økende behov for alle grupper av ansatte med høyere utdanning i kommunal sektor. Lønnsnivået i kommunal sektor må også bidra til at ungdom velger yrker sektoren har behov for. Dette tilsier også at det fortsatt må arbeides for at stillinger med krav om høyskoleutdanning, innenfor frontfagets rammer, får en lønnsutvikling utover konkurrerende grupper i andre sektorer.

Arbeids- og fagledere har ikke garantilønn eller ansiennitetsopprykk. Ansatte i disse stillingskodene må sikres en lønnsutvikling gjennom generelle, prosentvise tillegg minst på linje med rammen i tariffoppgjøret.

Pr 1.januar 2019 ble det innført en ny innretning på ulempetillegg for helgearbeid innenfor helse- og omsorgssektoren. Tilleggene var ment å skulle stimulere til at ansatte skulle arbeide flere helgetimer. At ansatte i store stillinger jobber noen flere helgetimer i stillingene sine er helt vesentlig for at sektoren skal oppnå en forsterket heltidskultur. Bergen kommune støtter derfor at det lages ordninger for økt kompensasjon for de som jobber flere helgetimer, og mener dette tiltaket bør videreføres.

Tiltaket har imidlertid noen svakheter slik det er i dag. For det første er det teknisk svært krevende å beregne hvor mange helgetimer en ansatt har jobbet i et kalenderår. Fagsystemene er ikke tilrettelagt for å beregne dette, og beregningene må derfor i stor grad gjøres manuelt. En annen utfordring er at tiltaket slik det er formulert nå stimulerer til at ansatte får like god uttelling for ekstravakter som vakter som ligger i turnus. Ytterligere helgetimer som ligger i turnus gir grunnlag for mer heltid, ekstravakter bidrar ikke til mer heltid.

Bergen kommune mener begge disse utfordringene vil kunne løses dersom tiltaket i tariffavtalen endres noe, slik at forutsetningen for økt helgetillegg er at vaktene ligger inne i opprinnelig turnus.

Ordningen med garanterte ansiennitetsopprykk har gjort at ansatte som ligger over garantilønn som følge overføring fra tidligere høyere lønnet stilling, har fått særskilte lønnstillegg eller har blitt innplassert over garantilønn ved tilsetting, blir liggende over gruppens lønnsnivå permanent. Ved senere endring eller justering av lønnssystemet vil det være hensiktsmessig at partene finner metoder innenfor lønnssystemet som gjør det mulig å dempe denne effekten noe. Vi ser imidlertid at det ikke vil være veldig aktuelt med slike endringer i systemet i år.

[Lagre]

20/2 FM Vestland Medlemshøyring til konsultasjonsmøta våren 2020

Saksframlegg datert 15.01.2020.

Vedtak

Fylkesmøtet i Vestland har følgjande innspel til konsultasjonsmøta våren 2020:

- Økonomiske vilkår i samband med kommunesamanslåingar; følgje opp dei løfte som er gitt i høve til økonomiske vilkår.
- Elektrifisering av hurtigbåt og ferje, tilstrekkeleg finansiering av overgang til nullutsleppløysingar må på plass for å støtte fylkeskommunane i deira arbeid, og for å nå klimamåla.
- Kommunane og fylkeskommune må sikrast nok midlar til klimatilpassing.
- Fullfinansiering av nye oppgåver til fylkeskommunane og kommunane.
- Resurskrevjande brukarar over 67 år aukar i omfang, dette er ein vesentleg utgiftspost for kommunane.
- Fastlegeordninga, økonomiske vilkår som sikrar berekraft og rekruttering til ordninga.

[Lagre]

20/3 FM Vestland Fylkesstyrets plan 2020

Saksframlegg datert 15.01.2020.

Vedtak

Fylkesmøtet i Vestland tek Fylkesstyrets plan for 2020 til vitande.

[Lagre]

20/4 FM Vestland Målform i KS Vestland

Saksframlegg datert 15.01.2020.

Vedtak

Målform i KS Vestland skal vere nynorsk.

KS sentralt vil ofte sende ut dokument for handsaming i KS, i fylke og kommunar. Det meste av dette er på bokmål. Det er ønskjeleg at politikarane i Vestland har forståing for at dokument som er skrivne sentralt, kjem på bokmål. Hovudmålforma til KS Vestland er nynorsk, og alt som vert skrive i fylket skal vere på nynorsk (saker, artiklar, invitasjonar osv.)

[Lagre]

Orienteringssaker

20/1 FM Vestland Årsmelding 2019

Saksframlegg datert 15.01.2020.

Vedtak

Fylkesmøtet i Vestland tek saka til orientering.

[Lagre]