



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
07/2021	Administrasjonsutvalet	PS	01.06.2021

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Åse Elin Myking	FE-400	16/1433

PLAN FOR REVIDERING OG UTARBEIDING AV PLANAR FOR LØNSPOLITIKK, SENIORPOLITIKK, KOMPETANSEPLAN M.V. - ORIENTERINGSSAK

Vedlegg:

Kompetanseplan barnehage og skule
Kompetanseplan helse og omsorg 2021-2024
Lokal lønspolitikk
Seniorpolitikk - retningslinjer for seniortiltak i Vaksdal kommune
Seniortiltak - seniordagar - rutine (1)

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet - Sak 07/2021

ADM - Behandling:

HR-leiar Randi Pedersen orienterte om saka.

Administrasjonsutvalet ønskjer å få høve til å delta i drøfting undervegs når arbeidet er godt i gong og at ein koplar på dei tillitsvalde så tidleg som mogleg i prosessen.

Administrasjonsutvalet tok samrøystes saka til orientering

ADM - Tilråding/Vedtak:

Saka vart teken til orientering.

Saksopplysningar:

I sist møte stilte Magne Hestad, Fagforbundet, spørsmål knytt til plan for revidering og utarbeiding av planar for lønspolitikk, seniorpolitikk, kompetanseplan m.v.

Kompetanseplan

Me har starta arbeidet med ein overordna strategisk kompetanseplan for heile kommune. Denne skal etter planen være ferdig i løpet av 2021. Det er etablert ei arbeidsgruppe med einingsleiarar, hovudtillitsvalde og HR er med. Når den overordna kompetanseplanen er på plass, skal lokale kompetanseplanar forankrast i den overordna planen.

Kompetanseutvikling er ein del av den individuelle medarbeidersamtalen som gjennomførast årleg. Der blir leiar og tilsett saman einige om kva kompetanse den tilsette skal utvikle i komande periode.

Helse og omsorg har i tillegg ein lokal kompetanseplan om utdanning og kurs. I samband med Lev Vel programmet og anna samarbeid har det vore omfattande kompetansehevingstiltak innan helse og omsorg dei siste åra. Kommunen har fått tilskot frå staten via Statsforvaltaren (tidlegare Fylkesmannen).

Skule, barnehage og TBU har felles kompetanseplan der dei følgjer lovverk og nasjonale føringar. Innan oppvekst er det sterke nasjonale føringar for kommunane. Innan oppvekst er Vaksdal med i felles kompetanseregion med Bjørnafjorden, Samnanger, Tysnes og Austevoll. Kommunen har fått tilskot frå staten via Statsforvaltaren (tidlegare Fylkesmannen).

Samfunnsutvikling og stab med færre tilsette har nytta individuelle kompetanseplanar og tiltak som kursing/utdanning der det er naudsynt eller ynskjeleg. Sidan fagområda er små, ofte med berre ein tilsett, er individuelle planar mest formålstenleg. Desse fagområda får ikkje nasjonale eller regionale midlar til kompetansetiltak.

Lokale fellesplanar for einingane ligg ved, individuelle planar er ikkje tatt med.

Lokal lønspolitikk

Kommunen sin lønspolitiske plan er del av arbeidsgjevarstrategien frå 2008. Den vart sist revidert i 2014 i forkant av lokale lønsforhandlingar for kap. 4, gruppa dei fleste kommunalt tilsette tilhøyrar. Det var planlagt revidering i 2020 samstundes med arbeidsgjevarstrategien. Grunna pandemien vart arbeidet utsett, det er planlagt ferdigstilt før neste hovudoppgjer våren 2022.

Det er oftast i hovudoppgjera det vert lokale forhandlingar, men dei siste åra har det vore sentrale oppgjer også der. Sentralt forhandla hovudtariffavtale er styrande for lokale lønsforhandlingar i kap.4. og vil alltid gå føre lokal lønspolitikk. Deler av lønspolitikken har utdatert tekst, i framtidig plan kan ein vise til gjeldande tariffavtale i staden for å ta inn tekst frå avtalen i planen. Me opplever at prioriteringane i lokal lønspolitikk har vore relevante og i samsvar med prioriteringane i hovudtariffavtalen. I drøftingsmøte i samband med forhandlingane vert dette alltid tatt opp og gått i gjennom saman med organisasjonane som forhandlar lokalt.

Mål for Vaksdal kommune er å være konkurransedyktige i forhold til å rekruttere og behalde tilsette med rett kompetanse. Kompetanseplan og lønspolitikk er viktig i dette arbeidet. HR jobbar med å samanlikne lønsnivået i Vestland sine kommunar. Dette for å sjå om me er konkurransedyktige på løn i dag.

Retningslinjer for seniortiltak

Kommunen sine retningslinjer for seniortiltak vart utarbeida i 2007 og har kun hatt tekstmessige justeringar etter det. Mange kommunar har endra seniorpolitikken i seinare år, og sett opp mot levealdersjustering og andre endringar i ny pensjonsordning. Seniortiltaka bør reviderast som del av arbeidsgjevarstrategien. Gjeldande retningslinjer ligg ved.

Vurdering

Kommunen arbeider med ny arbeidsgjevarstrategi. Lokal lønspolitikk og seniortiltak bør knytast til denne strategien og reviderast samtidig. Kommunedirektøren vil legge til rette for god medverknad frå organisasjonane i prosessen. Planane vert lagt fram til politisk behandling.

Kommunestyret har bedt om ei drøftingssak om kommunestyret sitt overordna arbeidsgjevaransvar som del av temamøte om delegasjonsreglement. Drøftingssaka skal mellom anna ha refleksjonar rundt desse tema:

- Lønspolitikk og korleis rekruttere/behalde personell.*
- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og vidareutdanning.*
- Styrkar for Vaksdal kommune som arbeidsgjevar.*
- Kva løns- og arbeidsvilkår nabokommunane våre tilbyr for stillingar me treng å rekruttere til.*
- Korleis Vaksdal kommune kan legge til rette for livslang læring og utvikling for arbeidstakarane.*
- Ansvarsfordeling mellom politisk nivå og kommunedirektøren.*
- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og vidareutdanning, skal ses i sammenheng med detaljerte kompetanseplaner på den enkelte arbeidsplass.*

I samband med drøftingssaka til temamøtet i haust vil overordna arbeidsgjevarspørsmål verte ytterlegare utdjupa og drøfta.