



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
88/2019	Kommunestyret	PS	16.12.2019

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Åse Elin Myking		19/1323

INNSPEL TIL KS DEBATTHEFTE 2020 - ORIENTERINGSSAK

Vedlegg:

Debatthefte 2020 - KS spør

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Kommunestyret - Sak 88/2019

KOM - Behandling:

Samrøystes vedtak

KOM - Tilråding/Vedtak:

Sak om innspel til KS Debatthefte 2020 vart tatt til orientering.

Saksopplysningar:

KS har sendt ut [debattheftet](#) til kommunane for å få innspel frå medlemmane på viktige spørsmål. Tema vert sett på dagsorden under strategisamlingar med ordførarar og rådmenn vinteren 2020.

- Korleis kan vi sikre berekraftige kommunale helse- og omsorgstenester av god kvalitet i ei tid der det økonomiske handlingsrommet heller blir mindre enn større?
- Korleis skal vi sørge for at kommunar blir attraktive arbeidsgjevar for kompetente medarbeidarar, og kva innretning bør hovudtariffoppgjeret ha for å stimulere til dette.

Berekraftige helse og omsorgstenester av god kvalitet

I debattheftet og i KS sin ferske Arbeidsgjevarmonitor 2019 trekker dei særleg fram behovet for omstilling og innovasjon i helse og omsorgstenestene som følge av teknologiske og demografiske endringar. Vaksdal har gjennom prosjektet «*Lev vel i Vaksdal - Mestring og deltaking heile livet*» lagt

grunnlaget for ei slik utvikling. Overordna mål for prosjektorganiseringa var å utvikla framtidsretta og gode helse- og omsorgstenester for å møte dei utfordringar som kjem i åra framover, når etterspurnad og behov for tenester aukar samstundes som tilgjengelege ressursar vert redusert. Utviklingsarbeidet samsvarar godt med statlege føringar og meldingar til kommunane om å satsa på innovasjon og effektive og kunnskapsbaserte metodar.

I kommunedelplan for helse og omsorg er berekraftige helse og omsorgstenester eit mål, dette er fylgt opp i vedtatt handlingsprogram og økonomiplan. Aktivitetar som bidrar til førebygging, tidleg innsats, eigenmestring og god folkehelse er prioritert. Satsing på digitalisering og teknologi, både som verktøy for tilsette, og for brukarar som kan meistra kvardagen betre med tilrettelegging og hjelpemiddel. Innføring av velferdsteknologi er eksempel på dette.

Nasjonale utviklingstrekk med aukande tal eldre, sentralisering og folketalsnedgang i distrikta krev statlege løysingar. KS må synleggjere utfordringar og behov for endringar i rammevilkår, lovverk og planar. Både staten, KS og kommunane bør styrka satsinga på forskning og innovasjon for å bidra til eit best mogeleg kunnskapsgrunnlag for utvikling av gode tenester og samfunn.

KS peikar på at det viktig at vi klarer å mobilisera ressursar utafor dei kommunale budsjetta og det kommunale verkemiddelapparatet til å forme helsefremjande og aldersvenlege samfunn. Samarbeid med frivillige er sentralt i kommunedelplanen for helse og omsorg og er tatt inn i handlingsplanen. Meir strukturert samarbeid med frivillige vil også vera med å sikra at tilgjengeleg personell kan nyttast til lovpålagde oppgåver innanfor nødvendige og forsvarlege helsetenester. Frivillig innsats må stimulerast og utviklast slik at fleire ønsker å delta. Aldersvenlege samfunn inneber at lokalsamfunnet legg til rette for at eldre er i aktivitet og arbeid så lenge som mogeleg.

« Kommunesektorens velferdstjenester – og særlig omsorgs- tjenestene – står overfor økonomiske rammer og rekrutteringsutfordringer som gjør det nødvendig å vurdere nivået vi har på tjenester i dag» (frå debatteftet)

Attraktive arbeidsgjevar for kompetente medarbeidarar

Kommunesektoren skal møte framtidas behov og endringane som skjer i samfunnet. Dette krev ein nyskapande og endringsdyktig organisasjon med gjennomføringskraft til å utvikle tenester og arbeidsformer. For å lukkast er det avgjerande å ha motiverte og engasjerte medarbeidarar med riktig kompetanse.

Framtidig behov for arbeidskraft - frå KS Arbeidsgivermonitor 09/2019

«Arbeidslivet vil i årene som kommer preges av knapphet på kompetent arbeidskraft og kamp om jobber, og allerede i dag er det vedvarende mangel på kvalifisert arbeidskraft innen enkelte yrker. Digitalisering, innovasjon, oppgaveløsning i samarbeid med andre, samt mindre deltidsarbeid, vil påvirke behovet for rekruttering og arbeidskraft. Særlig vil dette gjelde helse- og omsorgstjenestene der behovet for omstilling og innovasjon vil øke i takt med teknologiske og demografiske endringer».

KS kartlegg årleg utfordringsbiletet i kommunane. Rekruttering av fagpersonell, høgt sjukefråvær og en høg andel deltidstilsette er vedvarande utfordringar for kommunane. Behovet for å løyse oppgåver på nye måtar, bl. a. gjennom digitalisering, er stort. Dei siste åra har derfor gevinstrealisering ved digitalisering, nye arbeidsprosessar og behov for omstillingskompetanse kome opp som utfordringar kommunane må løyse.

Desse utfordringane er også kjente i Vaksdal kommune og er peika på og presentert i samband med handlingsprogram og økonomiplan, årsbudsjett og andre saker. Arbeidet med utvikling og innovasjon

pågår kontinuerleg og kommunen samarbeider med høgskular/universitet og andre forskingsmiljø innafor fleire fagfelt. Kommunen må vera ein effektiv organisasjon som utviklar og tar i bruk innovative løysingar.

Auka digitalisering er både ei nødvendig og forventa utvikling. Kommunen har i samarbeid med andre kommunar fått til mykje innafor teknologi og digitalisering som har gitt gevinstar i form av auka kvalitet og effektivitet. Samarbeidet er utvida med fleire kommunar, noko som er med på å styrka satsinga framover. Generelt opplever me at mindre kommunar må samarbeide meir med andre om fleire tenester enn i dag.

Vaksdal arbeidet systematisk og intensivt for å redusere sjukefråver, det har gitt gode resultat dei siste åra. Arbeidet med heiltidskultur har stort fokus i kommunen, men det står att fleire utfordringar i dette arbeidet. KS kan bidra sterkare gjennom det etablerte samarbeidet med arbeidstakarorganisasjonane og gjennom sentrale avtalar.

Rekrutting av fagkompetanse er ein av hovudutfordringane i kommunane (KS 2019). Med nye oppgåver og spesialiserte tenester aukar kravet til kompetanse og kapasitet i kommunane. Med utgangspunkt i det framtidige behovet for arbeidskraft peiker KS på digitalisering, innovasjon, oppgåveløysing i samarbeid med andre og mindre deltidsarbeid som viktige satsingar for å løyse utfordringane. (Arbeidsgjevarmonitor KS).

Generelt er det bra søknad til faste stillingar i Vaksdal, men auka konkurranse om fagkompetanse merkast også hjå oss. Rekruttering av leiarar, teknisk/ingeniør og tilsette med spesialistkompetanse er krevjande. Det er også aukande vanskar med rekruttering innan høgskulegruppene. Kompetanseheving av eige personell har høg prioritet og avhjelper situasjonen. Samarbeid med andre kommunar kan vera ei god løysing i nokre tilfelle. Vaksdal har satt i gang revisjon av arbeidsgjevarpolitikken for å møte utfordringane framover.

Kommunane må også vera konkurransedyktige på løn. Pensjonssystemet i offentleg sektor er i dag på linje med privat sektor. Partane i mellomoppgjeret vart einige om at det i 2020 skal settast av om lag ein tredel av disponible midlar til lokale lønsforhandlingar. Det har ikkje vore midlar til lokale lønsforhandlingar sidan 2017. Lokale forhandlingar er viktig for lokalt handlingsrom og prioriteringar. Kommunane har gitt tilbakemeldingar om at det er behov for ein romsleg lokal pott, blant anna for å kunne bruke løn målretta for å rekruttere og behalde kompetanse, og for å utjamne utilsikta skeivheitar. Ut frå behovet for å rekruttere og behalde relevant kompetanse er det framleis viktig at relevant kompetanse/kompetanseheving vert prioritert.