



MØTEINNKALLING ADMINISTRASJONSUTVALET

Møtedato: 01.06.2021
Møtested: Heradshuset, Dale
Møtetid: 10:00 - 11:30

Eventuelle forfall / melding om møtande varamedlem må meldast på [møteportalen](#) eller til Lin Tove Thomassen epost lin.tove.thomassen@vaksdal.kommune.no

ORIENTERINGAR

- Sjukefråvær
- Heiltidskultur

SAKSLISTE

SAKSNR	TITTEL
04/2021	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
05/2021	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL
06/2021	REFERATSAKER OG MELDINGAR
06/2021.1	STATUS SJUKEMELDING 1. KVARTAL 2021
06/2021.2	Orientering om sak Vurdering anbud pensjonsleverandør til handsaming
06/2021.3	Orientering om ny organisasjonsmodell
07/2021	PLAN FOR REVIDERING OG UTARBEIDING AV PLANAR FOR LØNSPOLITIKK, SENIORPOLITIKK, KOMPETANSEPLAN M.V. - ORIENTERINGSSAK

25. mai 2021

Hege Eide Vik
Leiar



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
04/2021	Administrasjonsutvalet	PS	01.06.2021

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	21/444

GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
05/2021	Administrasjonsutvalet	PS	01.06.2021

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	21/444

GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL

Vedlegg:

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 09.03.2021

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.



MØTEPROTOKOLL ADMINISTRASJONSUTVALET

Møtedato: 09.03.2021
Møtestad: Heradshuset, Dale
Møtetid: 09:00 - 10:00

ORIENTERING

- Sjukefråvær
- Heiltidskultur

Møtedeltakarar:

Medlemmer	Parti	Rolle
Hege Eide Vik	SP	Utvalseiar
Kjartan Haugsnes	SV	Nestleiar
Boris Groth	FRP	Medlem
Amalie Johnsen Lunde	H	Medlem
Erlend Hesjedal-Johannessen	H	Medlem
Thor Andersen	AP	Medlem
Heidi Rongved	AP	Medlem
Lillian Seim		Arbeidstakarrepr.
Magne Hestad		Arbeidstakarrepr.
Marit Midtun		Arbeidstakarrepr.

Andre møtande:

Kommunedirektør Atle Fasteland,
Assisterande rådmann Åse Elin Myking
Politisk sekretær Lin Tove Thomassen

Saksliste

SAKSNR	TITTEL
01/2021	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
02/2021	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL
03/2021	REGLEMENT FOR KORTE VELFERDSPERMISJONAR



Vaksdal kommune



01/2021: GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutvalet 09.03.2021

Behandling:

Samrøystes godkjend

ADM - sak 01/2021 Vedtak/Tilråding:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

02/2021: GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.

Administrasjonsutvalet 09.03.2021

Behandling:

Samrøystes godkjend

ADM - sak 02/2021 Vedtak/Tilråding:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.

03/2021: REGLEMENT FOR KORTE VELFERDSPERMISJONAR

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Revidert reglement for korte velferdspemisjonar vert godkjent.

Administrasjonsutvalet 09.03.2021

Behandling:



Vaksdal kommune

Rådmannen sitt framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.

ADM - sak 03/2021 Vedtak/Tilråding:

Revidert reglement for korte velferdspermisjonar vert godkjent.



ORIENTERINGAR

Einingsleiar for helse og omsorg Sigrunn Stamnes Vik orienterte om heiltidskultur.

Assisterande rådmann Åse Elin Myking orienterte om sjukefråvær 2020.

SPØRSMÅL

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

Assisterande rådmann Åse Elin Myking svarte.

Det vart foreslått at det vert lagt fram ei drøftingssak som omhandlar planane ved neste utvalsmøte.

Hovudtillitsvald i Fagforbundet Vaksdal Lillian Seim stilte følgjande skriftlege spørsmål:

«Er det mogleg å få ei orientering om kva som er gjort i førehald til utgreiing av sak om mogleg byte av pensjonsleverandør i møtet i administrasjonsutvalet? Etersom me ikkje har neste møte før i juni, kan det være greitt å bli orientert om kva som skjer i saka, før den er ferdig behandla....»

Kommunedirektøren sitt svar:

Rådmannen har fått i oppgave å utarbeide en sak om mulig byte av pensjonsleverandør. Saken skal utover det økonomiske, også synliggjøre evt fordeler og ulemper ved å bytte leverandør (kan f.eks. være oppfølging av kommunen ved saker, kundestøtteapparat etc). Dette er en sak, som pga sakens kompleksitet, er fornuftig at profesjonell pensjonsrådgiver utgreier. Derfor er en av Norges ledende innen feltet, Aon, engasjert for å gjøre denne jobben.

Det er to selskaper som leverer pensjonstjenester til det offentlige. Dette er vår nåværende leverandør KLP, samt Storebrand som startet med dette for ca 2-3 år siden. Pensjon er lov/tariffregulert og Rådmannen sin forventning til rapporten er at den sier en del om hva det koster å være i de forskjellige selskapene (administrasjonskostnadene) og avkastning på pensjonsmidler. Videre forventes det at rapporten sier noe om hva det koster kommunen å si opp nåværende avtale og forhold rundt utjevningsfellesskapet i KLP for å gå inn i nytt fellesskap hos alternativ leverandør. Det vil også bli vurdert om forhold omkring egenkapitalinnskuddet og hva som skjer med det ved et evt bytte.

Aon står fritt til å vurdere de økonomiske aspektene ved et evt bytte og rådmannen har ikke lagt noen føringer/premisser, verken på hva de skal si noe om, eller hvilken retning de bør bevege seg mot. Det er KS-vedtaket som ligger til grunn. Rapporten skal være en objektiv vurdering av økonomien (for vaksdal kommune) og hva Vaksdal kommune kan forvente av økonomiske konsekvenser dersom vi velger å gå på tilbud med pensjonstjenester.

Det er viktig å presisere at pensjonstjenestene/rettigheter til ansatte er strengt regulert så det får nok ikke særlig vekt i denne rapporten da det vil være likt hos tilbyderne. Men rapporten vil gi en forklaring på offentlig tjenstepensjon generelt, som en informasjonsbolk. Rapporten skal altså ikke gå inn og vurdere personalmessige forhold om pensjon (lovregulert) men de selskapsmessige



konsekvensene for Vaksdal Kommune ved å f.eks. gå ut på anbud.

Proessen fremover er at Aon skal levere rapporten sin til Rådmannen i uke 17. Først da vil vi ha fakta på de forhold som er etterspurt. Etter det vil rapporten vurderes administrativt samt oversendes til tillitsvalgte for at de skal kunne komme med uttale til innholdet og eventuelle synspunkter på de områder som er dekket i rapporten. Rapporten skal behandles politisk i juni for vedtak i siste møte før sommeren.

Dersom det skulle bli politisk flertall for å gå på anbud med pensjonstjenestene vil dette måtte gjøres/forberedes i sommer/tidlig høst. Eventuelt bytte må gjøres 01.01.22 og det vil evt bli opprettet et eget prosjekt på dette hvor administrativ ledelse, tillitsvalgte etc vil være sentrale.



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
06/2021	Administrasjonsutvalet	PS	01.06.2021

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	21/444

REFERATSAKER OG MELDINGAR

Underliggjande saker:

Saksnummer	Tittel
06/2021.1	STATUS SJUKEMELDING 1. KVARTAL 2021
06/2021.2	Orientering om sak Vurdering anbud pensjonsleverandør til handsaming
06/2021.3	Orientering om ny organisasjonsmodell

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Referatsakene vert tekne til orientering.



Notat

Til
Kopi til:

Saksbehandlar: Kommunedirektør/Åse Elin Myking
Vår referanse: 21/347 - 21/5067
Dato: 25.05.2021

Emne: STATUS SJUKEMELDING 1. KVARTAL 2021

Tala for 1.kvartal (jan -mars) viser litt auke frå i fjor. Det kan ha samanheng med den spesielle situasjonen med pandemi som me har hatt vel eitt år og som framleis pregar drifta.

Eining	1/19	1/20	1/21
Barnehage	15,6	17,5	16,4
Skule	4,4	8	10,1
Samfunnsutvikling	9,3	5,5	7,2
Helse og omsorg	12,1	12,9	11,4
Rådmann, stab, NAV mfl	3,1	5,9	3,9
Kommunen samla	8,9	9,9	10,6

Tala for april viser om lag same situasjon som i 2020, men med litt variasjon mellom einingane.

Eining	apr.20	apr.21
Barnehage	19,4	9,3
Skule	6,1	9,9
Samfunnsutvikling	9,7	7,1
Helse og omsorg	10,1	14,5
Rådmann, stab, NAV mfl	4,5	4

Det vert nærare orientering i møtet.



Notat

Til
Kopi til:

Saksbehandlar: Stab/Lin Tove Thomassen
Vår referanse: 20/703 - 21/5109
Dato: 25.05.2021

Emne: Orientering om sak Vurdering anbud pensjonsleverandør til handsaming

Formannskap, plan- og økonomiutvalet skal i møte 1. juni behandle sak Vurdering anbud pensjonsleverandør og gje ei innstilling til kommunestyremøtet 15. juni 2021. Saka vert oversendt Administrasjonsutvalet til orientering. Vedlagt finn du kommunedirektøren si saksframstilling.

Meir informasjon om saka finn du her:

<https://innsyn.sing.no/Vaksdal/innsyn/wfinnsyn.ashx?response=mote&moteid=451&>

Med helsing

Lin Tove Thomassen
Politisk sekretariat



SAKSFRAMLEGG

--	--	--

Sakshandsamar:	Arkiv:	ArkivsakID
Kenneth Stokke	FE-151	20/703

VURDERING ANBUD PENSJONSLEVERANDØR

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Kommunestyret vel å ikkje konkurranseutsette pensjonstenestene til Vaksdal Kommune og blir dermed værande i KLP.

Saksopplysningar:

Samandrag/konklusjon (kort om saka)

Premie til pensjon består av sparing i tråd med hovudtariffavtalen samt kostnader knytt til administrasjon og drift. Tariffavtalen styrer innhaldet i pensjonsordninga, slik at uavhengig av leverandør, så er ytinga til dei tilsette den same.

Ved skifte av leverandør tek Vaksdal kommune med seg oppsparde midlar, samt delen av kommunen sin ufordelte bufferkapital til ny leverandør (kursreguleringsfond).

Dagens regelverk tillèt at delar av midlane som i dag vernar pensjonsmidlane, vil ved ei flytting, bli tilført premiefondet. Vaksdal kommune kan bruke av denne (tidlegare) bufferkapitalen til å betale premie.

Vaksdal vil hos ny leverandør få tilgang på bufferkapital som i dag tilhøyrrer kundane, i dette tilfellet, i Storebrand.

Formelt grunnlag

Hovedtariffavtalen i KS tariffområde med krav til premieutjevning

Lov om offentlige anskaffelser

Lov om forsikringsvirksomhet

Bakgrunn for saka/Vurdering og konsekvensar

Vaksdal kommune er i dag kunde på pensjonstenester, og deleigar i KLP. For å vurdere om det er fordelaktig å gå ut av dette fellesskapet og inn i eit privat eigd selskap, er det fleire forhold som må vurderast. Vedlagde rapport frå Aon belyser mange av desse felte og dannar grunnlag for ei avgjerd om det er lønnsamt å gå på anbod med pensjonstenesta. Nokre av vurderingane er basert på antagelser, då endeleg utfall får ein berre ved å gå ut på anbod, mens andre forhold er meir sikre.

Eigarformen kan vere eit moment å vurdere når ein vurderer om ein skal ut på anbod. Storebrand har i dag 1 kommune (Askøy) og 1 fylkeskommune (Vestland). Dette kan i utgangspunktet vere sårbart og det er usikkert kor lenge Storebrand kan tilby tenesta når dei har så få kundar. Sist KLP hadde ein konkurrent som la ned tenesta, hadde konkurrenten betydeleg fleire kundar enn det Storebrand har i dag. Å være i KLP kan gje stordriftsfordelar i form av lågare administrasjon og forvaltingskostnader enn om vi hadde nytta ein annan kommersiell leverandør. Det kan også tenkast

at det vil kosta oss meir å betale for å oppretthalde eigenkapitalen i eit privat livselskap enn å eige vårt eige. Storebrand har avkastningskrav på eigenkapitalen sin til aksjonærane og det er noko som kundane må betale for.

Administrasjon og drift av ordninga er ein størrelse som selskapa i ein anbudsrunde må gje ein pris på. (Andre forhold som til dømes utjamning kan dei gje estimat på og endeleg avrekning kjem ved årsslutt, basert på uttak). Rekneskapa til Vaksdal Kommune for 2020 viser ein kostnad til KLP på om lag 1 million kroner for å administrere og drifte fellesordninga. Kostnadene til KLP har vore stabile på dette nivået dei seinaste åra. Vi har og sett på rekneskapa til Askøy kommune (kunde i Storebrand). Rekneskapa til Askøy kommune viser at kostnadene knytt til forvaltning og drift av pensjonsordninga i Storebrand har vore på 21,9 millionar, 23,8 millionar og 22,2 millionar i henholdsvis 2017, 2018 og 2019. Korrigert for kommunestorleik ville dette utgjort om lag 5 millionar årleg for Vaksdal kommune, altså 4 millionar årleg meir enn i dag. I ein ny anbuds konkurranse kan det sjølv sagt tenkast at Storebrand ville senka prisen til Vaksdal Kommune i forhold til det Askøy kommune betaler, men det er høgst usikkert og berre spekulasjonar.

AFP for tilsett mellom 62-64 opnar opp for valfri finansiering. Det er lite som tilseier at Vaksdal kommune har ein demografi som er fordelaktig av å ikkje vere tilknytt eit større fellesskap. Det er heller ikkje mogeleg å spå kva kommunar og offentlege bedrifter som inngår i fellesskapet til Storebrand før 1.12.2021. Vi vil derfor ikkje kunne vite i framkant av eit eventuelt leverandørbytte om premien i utjamningsfellesskapet i Storebrand vil vere gunstigare/ugunstigare enn det fellesskapet vi er tilknytt til i KLP i dag. I rapporten til Aon peikar dei på fordelane Vaksdal kommune har hatt av å vere i fellesskapet og kostnaden som må betalast dersom ein trer ut. Dersom ein legg åra 2018-2020 til grunn vil det gje ein eingongsutbetaling på om lag 3 mill som må betalast til KLP ved uttreden.

Vaksdal kommune har drege nytte av utjamningsordninga knytt til AFP i KLP. Ved høgare uttak enn gjennomsnittet også framover så vil dette medføre ei ekstrautgift i åra som kjem dersom vi ikkje er tilknytte eit utjamningsfellesskap. Sjå graf i vedlagde rapport frå Aon, s. 8.

Premie og tilskotssatsar i offentlig tenestepensjon er ikkje ein garantert storleik. Forsikringsleverandørane er pålagde å avrekne premie- og tilskotssatsar for det enkelte år per 31.12. Dersom det er teke inn for låg premie blir dette etterfakturert. Dersom det er teke inn for høg premie blir denne godskrive. Dette er eit viktig poeng ved premiesamanlikning.

Pensjonsleverandøren står berre ansvarleg for den prisen/vederlag for administrasjon og forvaltning som er stilt. Prisen på administrasjon og rentegaranti er altså dei einaste elementet som blir garantert i framkant. Alle andre premie- og tilskotssatsar som pensjonsleverandøren oppgjer året i framkant, er selskapet si beste estimat på nødvendig sparing for å dekkje dei tariffavtalte ytingane/utbetalingane.

Rekneskapsføring av pensjonskostnader er svært komplisert. Isolert sett vil auka kostnader og rentegarantipremie som følgje av at kommunen ikkje eig pensjonsleverandøren føre til ein høgare årlege rekneskapsmessig pensjonskonstand. Dette medfører eit behov for auka løyving til pensjon. På den andre sida vil det å bruke frigjort bufferkapital til premieinnbetaling redusere pensjonskostnaden, men vel og merke ikkje i dei året midlane blir brukt. Desse effektane må sjåast i samanheng.

Samla verknad for Vaksdal kommune er at kostnadene knytte til pensjon aukar i 2022 etter eit eventuelt byte ved komande årsskifte. Når kommunen pådrar seg auka årlege kostnader i form av høgare administrasjonskostnader og rentegarantipremie så blir heilt eller delvis den periodiske effekten redusert av å bruke bufferkapital til premieinnbetaling opp. Rekneskapsmessig så blir pensjonsøkonomien påverka ved at amortiserte premieavvik blir redusert som følgje av at

bufferkapital blir nytta til premieinnbetaling, tilnærma 2-3 millionar årleg i 7 år. Dersom kostandar til administrasjon og drift aukar frå 1 million til 3-4 million endar det nærmast opp som eit nullsumspill i 7 år (amortiseringsperioden) men ein meirkostnad etter dette.

Det er framleis knytt uvisse til regelverket omkring frigjort buffer. Etter dagens reglar vil ein ved ei flytting få tilgang til kursreguleringsfondet til dei noverande kundane i Storebrand. Dette er ein utilsikta konsekvens av flyttereglane og Finansdepartementet er i ein lovprosess for å endre dette regelverket. Det er uvisst om nye reglar vil kunne bli gjorde gjeldande for flytting allereie ved komande årsskifte.

Midlane som eventuelt blir frigjorde er urealisert buffer (kursreguleringsfond). Dette er ein buffer som gjer høve til å ta risiko i kapitalforvaltinga som igjen fører til ei høgare forventa avkastning. Dersom finansmarknaden får seg ein knekk (som ved pandemiens oppstart) før utgangen av dette året eller at KLP innan utgangen av året realiserer delar av dei urealiserte gevinstane som ligg i kursreguleringsfondet så vil nivået på eventuelle frigjorte midlar bli direkte påverka.

Både regelverket og nivået på eventuelle frigjorte midlar er altså usikkert og kan av den grunnen ikkje leggjast til grunn som einaste grunn i vurderinga vår. Tilgang på kursreservar i Storebrand vil også vere gjenstand for utviklinga i finansmarknaden. På grunn av uvissa rundt storleiken vil det kanskje også kunne vere vanskeleg å vektleggje slike forhold i ein eventuell tilbudsprosess.

Frigjort eigenkapital (eigenkapitalinnskotet) ved flytting frå KLP blir tilført kommunen. Dette er midlar som Aon tilrår at kommunen ikkje bruker til andre formål, fordi det vil vere behov for desse midlane ved ein eventuell gjeninntreden i KLP. Dersom vi følgjer desse råda tilseier kommunen sitt finansreglement at frigjort eigenkapital må plasserast utan høg risiko, slik at alternativ avkastning vil forventast å vere på eit likt eller lågare nivå enn det eigenkapitalen plassert i KLP vil forvente å gje.

Årleg premie består av sparing og administrasjonskostnader. Gitt lik sparepremie (ref. hovudtariffavtalen) og høgare kostandar til administrasjon så vil total premie kunne auke ved eit skifte frå KLP til Storebrand.



Notat

Til:

Kopi til:

Saksbehandler: Stab/Lin Tove Thomassen
Vår referanse: 19/1040 - 18 / FE-030
Dato: 25.05.2021

Emne: Orientering om ny organisasjonsmodell

Formannskap, plan- og økonomiutvalet skal i møte 1. juni behandle sak Ny organisasjonsmodell og gje ei innstilling til kommunestyremøtet 15. juni 2021. Saka vert oversendt Administrasjonsutvalet til orientering. Vedlagt finn du kommunedirektøren si saksutgreiing.

For meir informasjon sjå:

<https://innsyn.sing.no/Vaksdal/innsyn/wfinnsyn.ashx?response=mote&moteid=451&>

Med helsing

Lin Tove Thomassen
Politisk sekretariat



SAKSFRAMLEGG

Saksnr:	Utval:	Dato
	Formannskap/plan- og økonomiutvalet	
	Kommunestyret	

Sakshandsamar:	Arkiv:	ArkivsakID
Atle Fasteland	FE-030	19/1040

NY ORGANISASJONSMODELL

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Formannskapet vedtek modell slik kjem fram i punkta under, gjeldande frå 1. august 2021.

1. Vaksdal kommune har ikkje frå 01.08.21 assisterande rådmann / kommunedirektør.
2. Vaksdal kommune skal ha kommunalsjefar innan fylgjande område:
 - Helse og meistring
 - Oppvekst og kultur
 - Digitalisering, innovasjon og samfunn
3. Vaksdal kommune skal ha stabsleiarar innan fylgjande område:
 - Økonomi og verksemdstyring
 - HR, organisasjonsutvikling og innbyggjarservice
4. Vaksdal kommune har frå 01.08.21
 - 1 einingsleiar helse og meistring
 - 2 einingsleiarar oppvekst og kultur
 - 1 einingsleiar digitalisering, innovasjon og samfunn (ny stilling)
5. I kommunedirektøren sin stab vil òg kommuneoverlege funksjonen, politisk sekretær og kommunikasjonsmedarbeidar høyre til.
6. Organisasjonsmodellen skal evaluerast etter 3 år, hausten 2024. Evalueringa skal spesielt ha fokus på korleis modellen har fungert både i høve til administrativ og politisk leiing. Vidare må ein evaluere det tverrsektorielle samarbeidet i organisasjonen. Det må òg evaluerast om einingsleiarmodellen med 2 einingsleiarar innan oppvekst og kultur og 1 innan helse og meistring er framtidsretta.

Saksopplysningar:

Bakgrunn for saka

I samband med gjennomgang og evaluering av Helse og omsorg vart det fatta vedtak om at ein og skulle sjå på organiseringa av Vaksdal kommune

Kaupang agenda vart valt som konsultentselskap i samband med gjennomgang av Helse og omsorg. Agenda Kaupang har og vore med i prosessen med utarbeiding av forslag til nytt organisasjonskart. Kommunedirektør har leia arbeidet og vil takke alle som ha bidrege for godt samarbeid og konstruktive innspel. Særskilt vil kommunedirektør takke dei hovudtillitsvalde, hovudverneombod, samt kommunalsjefar og einingsleiarane for godt arbeid med prosessen. Kommunedirektøren har etter beste evne prøvd å ta omsyn til innspel og kommentarar.

Saksutgreiing

Organisasjonen skal byggjast på tillit, truverd og leiarar med klart mynde på sitt område. For å lukkast med dette må vi byggje ein organisasjon der vi fremja samspel, samhandling, relasjonar og å snakke med og ikkje om kvarandre. Framtida vil krevje at vi klarar å framstå samla og at vi klarar å kommunisere positivt på tvers av dei tradisjonelle områda og einingane.

Kommunedirektøren meiner at om vi skal lukkast med dette må vi leggje til rette for dialog mellom alle ledd og ha eit overordna organisasjonskart som kan fremje dei overordna måla.

Kommunedirektøren ser at prosessar med å byggje organisasjonen og kulturen tek tid, men det må uansett lagast arenaer der ein kan ha høve til å byggje den overordna kulturen. Likeins må alle vite kven som er næraste leiar med ansvar for folk, fag og pengar. Denne saka er i første omgang tenkt å handle om toppleiarmodellen, men det vil vidare verta arbeid med prosessar på avdelingsleiarnivå slik at heile organisasjonen få klåre linjer. Om det ikkje fungera ute på den enkelte avdeling vil ein heller ikkje lukkast med dei overordna føringane.

Overordna har det både med bakgrunn i signal og styringsdokument, frå sentrale og lokale/regionale styresmakter, vore nokre område kommunedirektøren har hatt fokus på for å ruste oss for framtida.

- Rekruttere og behalde rett kompetanse
- Arbeide kunnskapsbasert og i stadig søken etter betre løysingar
- Digitalisering og innovasjon
- Berekraft og økonomi
- Openheit og kommunikasjon
- Samskaping med innbyggjarar
- Samskaping i organisasjonen
- Interkommunalt samarbeid
- Folkehelse og levekår
- Samarbeid med FOU (forsking og innovasjonssamarbeid) og næringsliv
- Omstillingsevne

Kommunedirektøren si leiargruppe

I den tilrådde modellen utgjer kommunedirektøren si leiargruppe tre kommunalsjefar og to stabsleiarar. Desse vil rapportera direkte til kommunedirektøren. Det betyr at funksjonen som assisterande rådmann fell vekk. Denne funksjonen har vore viktig i organisasjonen, både i forhold til heilskapleg arbeid og kompetanse i organisasjonen, og å ivareta kontinuitet ved fråvær av rådmann. Likevel føreslår kommunedirektøren at vi framover ikkje har assisterande kommunedirektør. Dette med bakgrunn i at det er færre og færre kommunar på vår storleik som har ein slik funksjon. Fleire

kommunar ser at ein organisasjon med mynde lagt til leiarane i stab og til kommunalsjefane er meir tenleg og framtidsretta. Oppgåvene og myndet som har lagt til assisterande rådmann vil verta fordelt mellom kommunalsjefane og stabsleiarane.

I framlegget føreslår kommunedirektøren tre kommunalsjefar med ansvar for kvar sitt område. Områda vert som følgjer:

Oppvekst og kultur

Dette området har endra namn for å vise at kultur er ein del av oppvekst og at kultur er eit viktig område å prioritera framover. Kultur er flytta frå samfunnsutvikling og det vil verta arbeida vidare med å få på plass ein avdelingsleiar for kultur. Avdelingsleiar vil ikkje ha ei 100 % stilling som leiar, men leiarfunksjonen vil verta lagt saman med anna stilling. Einingsleiar barnehage vil vere einingsleiar for kultur frå 1. august 2021. Prosess med å få på plass ein avdelingsleiar for kultur tek til etter at organisasjonskartet er vedteke.

Helse og meistring

På dette området er òg namnet endra. Omsorg er bytta ut med meistring. Dette fordi kommunedirektøren ser, mellom anna med bakgrunn i Kaupang rapporten, at i framtida må ein innafor helse ha meir overordna fokus på at alle skal mestre eige liv / vere «sjef» i eige liv. Dette kjem og tydeleg fram i dei lågaste trinna i omsorgstrappa.

Digitalisering, innovasjon og samfunn

Kommunedirektøren tilrår å endra namn på området Samfunnsutvikling til Digitalisering, innovasjon og samfunn. Dette fordi ein ser at utviklinga med digitalisering og innovasjon aukar i tempo slik at vi ikkje kan møte framtida utan og ha auka fokus på dette i samheng med heile drifta vår. Det er òg difor kommunedirektøren føreslår at ein ikkje lenger skal bruke nemninga samfunnsutvikling, men samfunn som syner bredda og utviklinga vi står føre på desse områda. I tillegg til endra namn vil kommunedirektøren tilrå at det igjen vert oppretta ei einingsleiar stilling innafor det ein tradisjonelt har kalla samfunnsutvikling. Dette er eit klart og tydeleg ynskje frå dei tilsette innanfor samfunnsutvikling. Dei har i prosessen vore tydelege på at dei treng ein leiar som er tett på dei, tettare enn ein kommunalsjef kan vere. Med bakgrunn i dette tilrår kommunedirektøren at det vert oppretta ei stilling som einingsleiar innan dette området. I tillegg vert det viktig å få tilsette i noverande vakante stillingar som samfunnsplanleggjar og byggesakshansamar/jurist for å ivareta kompetanse og kapasitet på området.

I framlegget er det to leiarar i stab

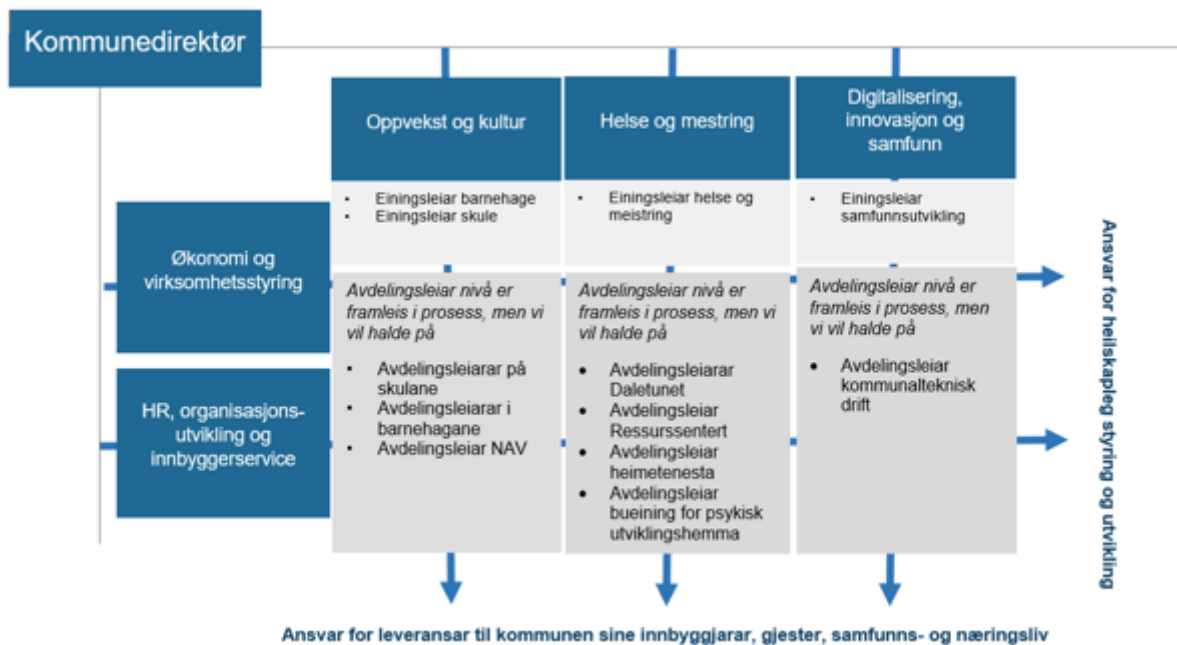
- *Økonomi og verksemdstyring*
- *HR, organisasjonsutvikling og innbyggjarservice*

Det har vore møter og individuelle samtalar med dei tilsette i stab om kven som skal til økonomi og HR i framtida. Det er òg laga oversyn på kven som skal arbeide i innbyggjarservice og det føreligg rammer og planar for korleis dette skal organiserast framover, jamfør politisk vedtak om innbyggjarservice.

Einingsleiarar

Alle einingsleiarane har pr. i dag òg ei rolle som avdelingsleiar for kvar si avdeling. Dette er særskild arbeidskrevjande og det kan føre til uklåre linjer og mynde i organisasjonen. Manglande leiarkapasitet til å sikre tverrfagleg samarbeid og samhandling. Det har i prosessen fram til denne saka vore jobba mykje med ulike modellar for å klargjera mynde og ansvar under einingsleiarane, men arbeidet er enno ikkje ferdigstilt. Det som vert viktig vidare er at einingsleiar kan halde fram med arbeid med mål om å fremja tverrfagleg samarbeid og samhandling. For å lukkast med dette vil kommunedirektøren finne rom for avdelingsleiarar for tenestene det gjeld under einingsleiarar.

Det vil vera prosess vidare med å finne ein god modell som stettar kravet om tverrfagleg samhandling særleg innan helse og meistring og oppvekst og kultur og samstundes ha tydelege linjer for ansvar og mynde gjennom



Avdelingsleiarar

Det vil òg vera vesentleg at avdelingsleiarane er synlege og alle tilsette kjenner eigen avdelingsleiar. Frå om med hausten vil kommunedirektøren at det skal vere jamnelege fellesmøte mellom avdelingsleiarane, kommunalsjefane, einingsleiarane og leiarar stab. På desse møta må òg hovudtillitsvalde og hovudverneombod ha høve til å ta del. Alle som har ansvar for fag, folk og pengar i Vaksdal må byggje ein felles kultur saman. Det er berre kommunedirektøren si leiargruppe, einingsleiarane og avdelingsleiarane som har det samla ansvar for folk, fag og pengar. Gruppeleiarar og fagleiarar har ei noko anna rolle

Tverrfagleg samarbeid og samhandling

Med utgangspunkt i dei overordna måla for organisasjonsprosessen er det vesentleg at vi lukkast med samarbeid og samhandling på tvers i organisasjonen. Fleire kommunar og organisasjonar rundt oss har prøvd ulike variantar og dei fleste melder attende at dette er utfordrande. Mange hevdar at tverrfagleg samhandling ofte vert opplevd som meir tverr og fagleg enn samhandlande. Det kan vere mange grunnar til dette. Truleg har det samanheng med lovverk, fagleg bakgrunn, fagspråk og at dei lovpålagte oppgåvene ofte krev alle ressursane og det ikkje blir tid igjen til å arbeide på tvers.

For å få samarbeidet på tvers meir i fokus i Vaksdal kommune må tverrfagleg arbeid vere i fokus hjå leiargruppa. Dei tre kommunalsjefane har, saman med kommunedirektøren og stabsleiarane eit overordna ansvar for at vi skal lukkast betre enn vi tradisjonelt har gjort med å arbeide på tvers til beste for barn og unge, tidleg og rett innsats, folkehelseperspektivet osv.

Det har i prosessen fram til denne saka vore jobba med ulike modellar for å fremje tverrfagleg samarbeid og samhandling i Vaksdal kommune. Dette arbeidet er enno ikkje ferdigstilt. Det vil vera prosess vidare med å finne ein god modell som stettar kravet om tverrfagleg samhandling, særleg innan helse og meistring og oppvekst og kultur. Det vil vera føremålstenleg at vi i ein treårsperiode gjennomfører eit prosjekt som skal ha fokus på tverrfagleg samarbeid og samhandling på tvers av einingane og at prosjektleiinga av dette arbeidet vert lagt til ein av einingsleiarane.

Det blir spanande å sjå om vi lukkast med denne modellen. Kommunedirektøren tilrår at det vert laga ei prosjektskisse og område som det skal satsast på er tydelege og gir rom for både evaluering undervegs og ei sluttevaluering.

Med bakgrunn i ovannemnde vert saka lagt fram til politisk handsaming.



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:

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 medarbeidarsamtalen 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.



Kompetanseplan barnehage, skule og TBU 2021-2025

Kompetansebehova er styrt av lovverk og nasjonale ordningar

Skulane og barnehagane i Vaksdal følj nasjonale planar for kompetanseutvikling

1. Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage, REKOM
2. Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskulen, DEKOM
3. Kompetanseløftet spesialpedagogikk og inkluderande praksis.
4. Vidareutdanning for lærarar, barnehagelærarar, rektorar og styrarar.
5. Tenestestøtteprogrammet for barnevernet

Mål :

1. Styrke den kollektive kompetansen i barnehagar og skule utfrå lokale behov, gjennom partnerskap med universitet og høgskule.

KOMPETANSEPLAN FOR HELSE- OG OMSORG

2021 – 2024

VAKSDAL KOMMUNE



GENERELT:

Tenesteområde har og vil få mange utfordringar framover. Me erfarer at me har pasientar med trong for tett og avansert medisinsk oppfølging i eigen kommune. Dette gjeld pasientar som vert utskrivne frå sjukehus, men også pasientar som bur i eigen heim eller kjem til korttidsopphold frå heimen. I den andre enden skal me drive med førebyggjande arbeid, råd og rettleiing. Det krev rett kompetanse på rett plass knytt til å kunne drive forsvarlege tenester og kunne gje gode nok tenester til innbyggjarane. Endringar i demografi og utfordringar med å rekruttera rett kompetanse kjem til å gje utfordringar for helse og omsorgstenestene framover. Det å tilby og leggja til rette for kompetanseheving kan gje betre forutsetningar for å lukkast med rekruttering.

Vaksdal kommune har gjennom eit systematisk arbeid med rekruttering og utdanning av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar etter desentralisert modell, fått ein god del personell med fagutdanning. Dette arbeidet vil halda fram også i denne planperioden. Kommunen held fram med å gje støtte til tilsette som ønskjer å ta desentralisert sjukepleie- eller vernepleieutdanning. Samt å gje tilrettelegging og støtte for ta vidareutdanningar og etterutdanningar/lengre kurs som kommunen har behov for. Me ønskjer å stimulera tilsette med ikkje formell utdanning til å ta teori og gå opp som privatist, og ta fagprøve som helsefagarbeidar.

For å vera best mogeleg budd på utfordringane, etablerte Vaksdal kommune prosjektprogrammet «Lev Vel i Vaksdal» frå 2016 – 2019 som femna om mykje av utviklingsarbeidet innan helse og omsorg. Erfaringane frå prosjektet tek me med oss vidare knytt til det framtidige behovet for kompetanse når ein skal utarbeida kompetanseplanar.

I 2017 kom Stortingsmelding 15 (2017 – 2018), Leve hele livet. Hovudfokuset i reforma er å skape eit meir aldersvenleg Noreg, og finne nye og innovative løysingar på dei kvalitative utfordringane knytt til aktivitet og fellesskap, mat og måltid, helsehjelp, samanheng og overgangar i tenester. Tidsplanen for gjennomføringa av reforma er 2019 – 2023 med 4 ulike fasar. Behovet for ny eller meir kompetanse knytt til å nå måla i reforma må takast med i planlegginga av gjennomføringa i Vaksdal kommune, og innlemmast i kommande kompetanseplanar.

HOVUDMÅLSETNINGA I PERIODEN:

- Arbeidet med å stimulera personell til å ta fagutdanning både på vidaregåande nivå og på høgskulenivå held fram.
- Me vil stimulera ekstra til at helsefagarbeidarar skal kunne ta vidareutdanning. Fagområde som er ønskjeleg, går fram av oppstillinga under.
- Kommunen ønskjer å ha deltakarar på vidareutdanningar innan habilitering/rehabilitering, kreftomsorg/lindrande behandling, e- helse, geriatri, rus - og psykiatri og leiarutdanningar. Andre utdanningar kan vera aktuell ved behov i kommunen
- Me vil delta i nettverk og pasientsikkerheitsprogram som blir tilbudd på område som me ynskjer ekstra fokus på, for å auke kompetanse og drive aktivt utviklingsarbeid i drift.

Tiltak

Utdanningar	2021	2022	2023	2024
Desentralisert sjukepleie – ferdig utdanna	0	0	3	0
Desentralisert sjukepleie – under utdanning	6	6	6	3
Desentralisert vernepleiar – under utdanning	2	2	2	2
Helsefagarbeidar - vaksenopplæring	2	1	1	1
Lærlingar helsefagarbeidar - opptak	2	2	2	2
Vidareutdanning				
Høgskuleutdanna				
Leiarutdanning	1	2	2	1
Habilitering /rehabilitering	0	1	1	1
Kreftsjukepleie/lindrande behandling	0	1	1	1
E- helse	1	1	1	1
Gerontologisk sjukepleie (Geriatrisk sjukepleie)	2	2	0	0
Helsefagarbeidar				
Vidareutdanning for helsefagarbeidarar; rehabilitering, demens, velferdsteknologi og psykiatri	2	2	4	4
ABC – program				
Demensomsorgenes ABC	9	0	0	0
Velferdsteknologiens ABC	0	10	0	0
Mitt livs ABC	11	6	6	0
Etterutdanningar/Lengre kurs				
Tid for Dialog	4	4	0	0
Juridiske fag	1	1	1	1
Akuttmedisinsk eldreomsorg	3	3	3	3
Generell kompetanseheving – interne og eksterne kurs av kort varighet	300 000	300 000	300 000	300 000

Kompetanseplanen er utarbeida i samarbeid med hovudtillitsvalde.

Vaksdal kommune,
mars 2021

Sigrunn Stamnes Vik
Einingsleiar helse og omsorg

Randi Solveig Pedersen,
HR-leiar

LOKAL LØNSPOLITIKK I VAKSDAL KOMMUNE



Vedteken av administrasjonsutvalet 11. februar 2008

LOKAL LØNSPOLITIKK I VAKSDAL KOMMUNE

Innleiing

Den lokale lønspolitikken er ein del av Vaksdal kommune sin arbeidsgjevarpolitikk. Arbeidsgjevarpolitikk kan definerast som dei handlingar, haldningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor medarbeidarane kvar dag. Vaksdal kommune sin arbeidsgjevarpolitikk 2007 – 2020 er no under utarbeiding.

Lønspolitikken byggjer på Hovedtariffavtalen (HTA) i kommunal sektor, gjeldande avtale går frå 01.05 2006 – 30.04.2008. Den lokale lønspolitikken skal vera eit supplement til og konkretisering av den til ei kvar tid gjeldande HTA.

Vaksdal kommune sin lokale lønspolitikkk skal bidra til å motivera dei tilsette, og skal vere eit verkemiddel til å behalde og rekruttere den kompetansen som kommunen til ei kvar tid treng.

I dag er det konkurranse om arbeidskrafta. Vaksdal kommune sin lønspolitikkk må vere så fleksibel at vi kan tilby konkurransedyktig løn, både for å rekruttere og for å behalde tilsette.

Her kan det også vere aktuelt ”å løfte” heile grupper.

Lønspolitikken omfattar alle tilsette i Vaksdal kommune.

Mål for lønspolitikken

Den lokale lønspolitikken skal:

- vera kjent for alle og den skal skape ein lønspraksis som skal vere kjend på førehand
- medverka til å oppfylla kommunen og den einskilde eining sine målsettingar
- fremja kvalitet, service og effektivitet i tenesteproduksjonen
- medverka til å rekruttera, utvikla og halda på kvalifiserte medarbeidarar
- verta oppfatta som rettviss og stimulerande på arbeidsmiljøet
- sikra samanheng mellom løn og innsats og oppnådde resultat
- sikra at differensiering i løn skal skje ut frå akseptable kriterium
- sikra lik lønsutvikling for kvinner og menn
- motivera til kompetanseutvikling
- sikra tilpassing til den eksterne lønsmarknaden innan ulike sektorar

- sikra at skeivheiter som oppstår, vert retta opp
- gje tilsette høve til å påverka eiga lønsutvikling

Lønssystemet i HTA

I HTA er forhandlingsbestemmelsane fordelt på 3 kapittel.

Kap. 3 omhandlar leiarløner, samt løn til hovetillitsvald. For leiarane skjer all lønsdanning lokalt.

Kap. 4 har sentrale løns- og stillingsbestemmelsar

Kap. 5 omfattar i hovudsak stillingsfunksjonar der det er krav om høgare akademisk utdanning. For desse stillingsgruppene skjer all lønsdanning lokalt.

<p>Kap. 3 Hovetillitsvald Leiarar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pkt. 3.4.1 Rådmann/ass. rådmann Rådmannen si toppleiargruppe Øverste ansvarlege for arbeidsgjevar- funksjonen - Pkt. 3.4.2 Leiarar som rapporterer direkte til leiarar i punktet over <p>-----</p> <p>HTV: Minsteløn, årleg regulering For leiarane er det lokal lønsdanning Årlege forhandlingar</p>	<p>Kap. 4 Kap. 4B: Gjennomgåande stillingar</p> <p>Kap. 4C: Undervisningsstillingar i skulen</p> <p>-----</p> <p>Minstelønssatsar Blir gitt sentrale lønstillegg Lokal pott</p>	<p>Kap. 5 Stillingsfunksjonar med krav om høgare akademisk utdanning</p> <p>-----</p> <p>Lokal lønsdanning Årlege forhandlingar</p>
---	--	--

Gjennomgåande for alle kapitla er at det ved lønsfastsetjing m.a. skal takast omsyn til: *"..stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse."* (HTA kap. 4B, innleiande merknader pkt. 3 og kap. 5, pkt. 5.0 pkt. 3)

Forhandlingsbestemmelsar

For at det skal vere grunnlag for forhandlingar må det vere ein heimel i HTA.

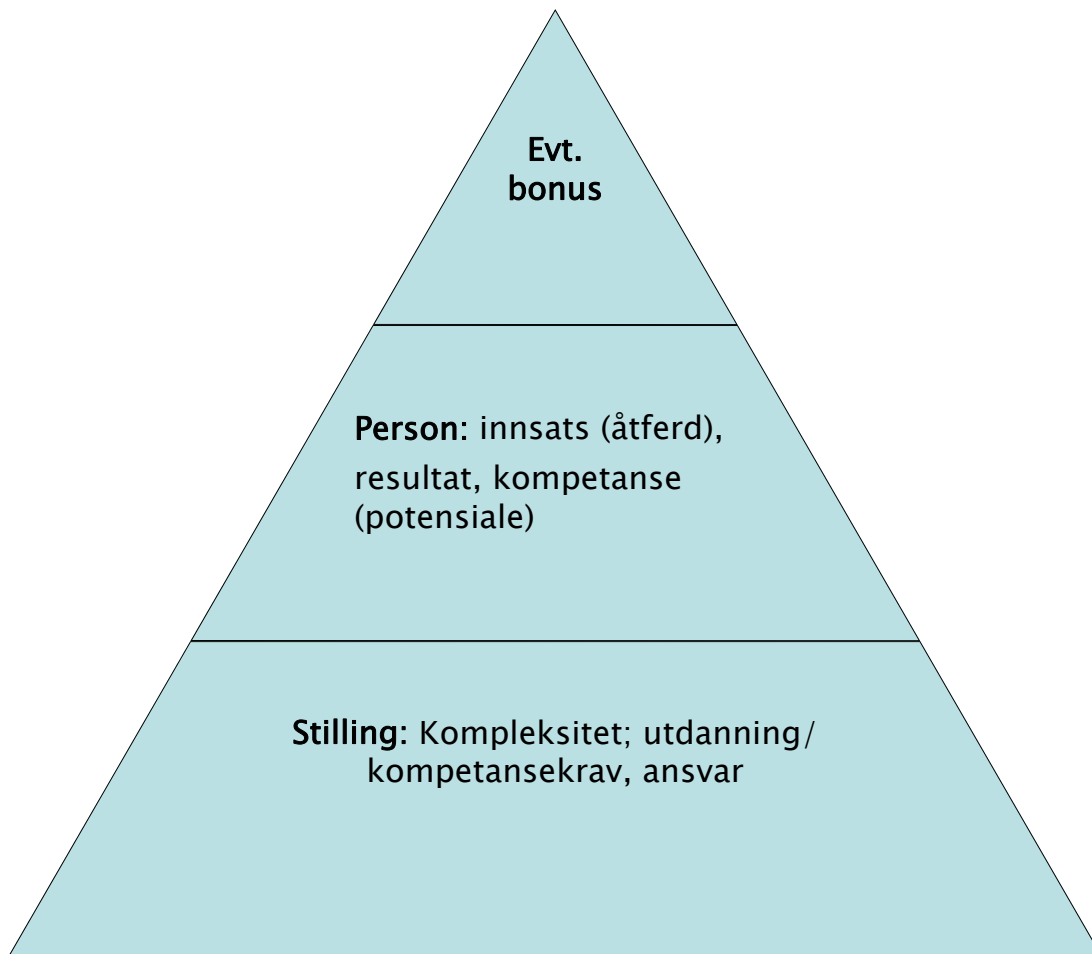
Ved nyttilsetting vil det alltid vere grunnlag for å forhandle om løn. Vidare er det gitt høve til forhandlingar slik:

- 3.4.1 – Årleg lønsregulering
- 3.4.2 – Årleg lønsregulering
- 4.A.1 – Lokale forhandlingar
- 4.A.2 – Særskilte forhandlingar
- 4.A.3 – Rekruttere og behalde arbeidstakar
- 5.2 – Årleg lønsregulering
- 5.3 – Anna lønsregulering

Kven som er partar

Ved forhandlingar er det arbeidstakarorganisasjonane som kan forhandle på vegne av dei tilsette. Uorganiserte vil få løna si fastsett.

Lønssystemet i HTA er bygd opp slik:



Slik lønssystemet i KS sitt tariffområde er utforma, med ein kombinasjon av sentrale og lokale tillegg for kap. 4, vil vi oppleve at lokale tillegg blir "spist opp" av sentrale tillegg.

Etter SFS 2213 er det sentralt avgjort at der for undervisningspersonale skal vere desse funksjonstillegga:

- Kontaktlærer minimum kr. 10.000 pr. år
- Rådgjevar/sosiallærer minimum kr. 12.000 pr. år

Denne godtgjersla kjem i tillegg til den personlege lønsfastsetjinga.

I samsvar med særavtalar og HTA kan det også bli oppretta andre funksjonstillegg.

Hovedregelen er at tillegg som blir gitt ved lokale forhandlingar av pott er personlege tillegg som blir "spist opp" ved t.d. sentrale tillegg.

Vi vil forhalde oss til føringar som blir gitt sentralt ved sentrale forhandlingar når det gjeld personlege tillegg/funksjonstillegg.

Tillegga som blir gitt av potten kan også bli gitt til grupper, t.d. der ein jobbar i team og det er naturleg at alle i teamet blir løfta.

Den lokale lønspolitikken vert resultatet av det innhald vi legg i punkta i trekanten:

- Stilling
 - o Kompleksitet i stillinga
 - o Funksjonar lagt til stillinga
 - o Ansvar
 - o Krav til utdanning og erfaring

- Person
 - o Innsats (åtferd)
 - o Resultat, kompetanse

- Evt. bonus
 - o Vaksdal kommune har ikkje teke dette kriteriet i bruk pr. d.d.

Lønsutviklinga i kommunen skal skje gjennom lokale forhandlingar. Det blir ikkje her i dette dokumentet fastlagt ein bestemt kronesum for dei ulike kriteria utover det som er sagt over. Dette for at ikkje for stor del av potten skal vere brukt opp på førehand. Vi vil då kunne risikere at det ikkje vil vere rom for frie forhandlingar, men at det kun vil vere å fordele etter dei fastlagde kriteria.

KVA SOM LIGG I PUNKTA OVER

STILLING

Ved fastsetjing av løn, skal det leggjast vekt på kva oppgåver og ansvar som ligg til stillinga, og det skal takast omsyn til kompleksiteten i oppgåvene. Løna er "betaling" for oppgåvene og ansvaret. Løn for leiaransvar og resultatansvar skal også vektleggjast.

Den einskilde si utdanning og erfaring vert også lagt til grunn ved lønsfastsetjinga.

Over tid kan det skje endringar med stillinga som kan gje grunnlag for lønsauke ved forhandlingar. Døme på endringar:

- Utvida ansvar i stillinga
- Utvida arbeidsfelt
- Auka kompleksitet i stillinga
- Nye oppgåver som i utgangspunktet ikkje er definert inn i stillinga

PERSON

Lønspolitikken skal vere med å stimulere til at medarbeidarane våre aukar kompetansen sin ved etter- og vidareutdanning. Ved vurderinga av om det skal bli gitt lønstillegg vil det bli teke omsyn til om medarbeidaren vil kunne påta seg nye oppgåver eller ansvar. Det vil også bli teke omsyn til om utdanninga er i samsvar med lokale prioriteringar for kompetanseheving.

Ved kvar forhandling må partane bli samde om kva kronesum som skal bli gitt.

Desse tilleggga blir gjevne av lokal pott, og blir såleis "spist opp".

Tilleggskompetanse – **relevant** etter- og vidareutdanning

Tillegg for etter- og vidareutdanning kan bli gitt slik:

- ved vidareutdanning er kravet minimum 10 vektal eller 30 studiepoeng. Studiepoenga kan vere opparbeid gjennom fleire år som ledd i eit studium.
- Spesialkunnskap/tilleggsutdanning. Dette kan vere utdanning som ikkje er vektalsgjevande, men som likevel dokumenterer kunnskap innan eit fagområde
- Utdanninga må vere gjennomført før den gir grunnlag for auka løn
- Utdanninga/kompetansen må vera relevant ut frå arbeidsgjevar sin synsstad

Innsats og resultat

Eit av lønspolitikken sine mål er å sikra samanheng mellom løn, innsats og oppnådde resultat etter gitt kriterier.

Kriteria skal vere så objektive som mogeleg. Det skal vere ei vurdering av den einskilde arbeidstakar opp mot kriteria. Einingsleiar skal informere den einskilde medarbeidar om einingsleiarar har innstilt vedkomande til lønsauke. Kriteria for å vurdere innsats/resultat vil vere:

- Resultatoppnåing
- Utføring av oppgåver

Ved vurdering av resultatoppnåing skal ein t.d. vurdere ut frå følgjande:

- Evne til å nå fastsette mål
- Evne til å gjera relevante prioriteringar
- Evne til å sjå egne oppgåver som ein del av heilskapen

Ved vurdering av utføring av oppgåver skal ein t.d. vurdere ut frå følgjande:

- Har nødvendige kunnskar og ferdigheiter til å utføra arbeidsoppgåvene med ønska kvalitet
- Brukar arbeidstida rasjonelt
- Held tidsfristar
- Taklar periodar med mange arbeidsoppgåver
- Viser initiativ
- Har utviklingsvilje
- Har samarbeidsvilje – både internt og eksternt
- Er fleksibel
- Er serviceinnstilt – både internt og eksternt

Leiarar:

For leiarar på kap. 3 er det i tillegg lista opp kriterier som skal leggjast til grunn ved forhandlingane:

- Oppnådde resultat i høve til verksemda sine mål
- Utøving av leiarskap
- "Betydelige" organisatoriske endringar
- Trong for å halda på kvalifisert arbeidskraft
- Endra ansvarsområde (kun for kap. 3.4.2)

Det er utarbeidd eigen leiaravtale som alle einingsleiarane har underteikna. Dei vil bli målt på om dei har oppnådd måla som er sett der.

RETNINGSLINER FOR FORHANDLINGANE

- Lokale lønsforhandlingar er delegert til rådmannen, jfr. Sak ... Forhandlingane vert gjennomført av forhandlingsutvalet (*som er samansett slik...*)
- I forkant av forhandlingane skal det haldast minimum 1 lønspolitisk drøftingsmøte. Dette er felles for alle kapitla. Det kan også haldast møte særskilt for kvart kapittel i tillegg
- Administrasjonen utarbeider relevante lønsopplysningar og statistisk materiale

- o Partane har tidlegare blitt samde om ei gruppe personar og enkeltpersonar som skal prioriterast ved lokale forhandlingar – denne lista skal også lagast klar i god tid før forhandlingane
- Organisasjonane leverer inn krav innan gitt frist. Krava skal vere grunnleggjande
- Første tilbod frå arbeidsgjevar blir utdelt i eit felles møte til alle organisasjonane. Tilbodet skal vise krav frå organisasjonane og tilbod frå arbeidsgjevar
- Første tilbod ved 4.A.1–forhandlingar skal omfatte ca. 60% av lokal pott
- Tilbod til uorganiserte skal visast ved stillingskategori
- Forhandlingane blir gjennomført for kvar organisasjon
 - o Ved 4.A.1–forhandlingar blir protokollane underskrivne når forhandlingane er slutførde og heile potten er fordelt
 - o Ved andre forhandlingar blir protokollane underskrivne etter kvart
- Det vert utarbeidd ei oversikt over resultatet av forhandlingane på personnivå, som blir sendt til organisasjonane.
- Det skal haldast eit evalueringsmøte innan 1 måned etter at forhandlingane er slutført.

PROSESS FOR FORHANDLINGANE

Frå arbeidsgjevar:

I forkant av forhandlingane vert det sendt ut informasjon til einingsleiarane med opplysningar om prioriteringar, fristar m.m. På bakgrunn av prioriteringane skal einingsleiarane gje ei vurdering av sine tilsette, og gje ei tilbakemelding til forhandlingsutvalet om tilsette som blir prioritert i høve lønsforhandlingane.

For organisasjonane:

Organisasjonane sender ut informasjon til medlemmane som også inneheld prioriteringane. Krava frå organisasjonane skal vere grunnleggjande og i prioritert rekkjefølge.

KORTID LØNSFORHANDLINGANE SKAL HALDAST

Dei åra det er hovedoppgjer:

- så snart resultatet er klart vil det bli kalla inn til drøftingsmøte. Dersom det let seg gjennomføre praktisk bør det vere før 1. juli.
- Kap. 4–forhandlingane vil bli haldne innan dei fristar som blir sett sentralt
- Kap. 5–forhandlingane vil bli haldne innan dei fristar som blir sett sentralt – dersom det er mogeleg skal desse forhandlingane koma etter kap. 4–forhandlingane
- Kap. 3–forhandlingane blir halde etter dei 2 ovannemnde

Dei åra det ikkje er hovedoppgjer:

- Drøftingsmøte kring 20. juni
- Kap. 5-forhandlingar og kap. 3- forhandlingar i september, kap. 5-forhandlingane skal gjennomførast først

For andre forhandlingsbestemmelsar – 4.A.2, 4.A.3 og 5.3 – vert det gjennomført forhandlingar ved behov.

INFORMASJON

Når forhandlingane er sluttført blir det gitt informasjon om resultatet til einingsleiarane. Dei skal informere om resultatet på si eining.

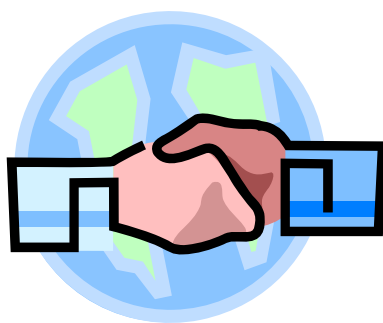
I etterkant vil det bli sendt ut brev frå personalavdelinga til den enkelte som har fått lønstillegg ved forhandlingane.

Organisasjonane informerer sine medlemar slik:

Kven som blir omfatta av forhandlingane:

Arbeidstakaren skal som hovedregel ha vore tilsett i 1 år før vedkomande kan innstillast til lokale lønstillegg. Fristen vert rekna 1 år frå tidspunktet då krava skal leverast inn. Fristen kan avvikast i forhandlingane dersom det er tale om å gje generelle tillegg til grupper, eller det er som eit ledd i å behalda arbeidstakarar som elles ville sei opp stillinga si.

Arbeidstakarar som er i løna permisjon kan bli forhandla for ved lokale forhandlingar, medan arbeidstakarar som er i uløna permisjon som hovedregel ikkje blir omfatta.



KRITERIA SOM SKAL NYTTAST AV EININGSLEIAR VED LOKALE FORHANDLINGAR

Ansvar og kompleksitet i oppgåver (leiaransvar og fagansvar)

- Utvida ansvar
- Utvida arbeidsfelt
- Auka kompleksitet i stillinga
- Nye oppgåver som ikkje i utgangspunktet har vore lagt til stillinga

Tilleggskompetanse – relevant etter- og vidareutdanning

- Utdanninga skal vera relevant og skal vere i bruk i stillinga
- Kompetanseområdet må vera i samsvar med eininga sin opplæringsplan
- Næraste leiar/einingsleiar skal ha godkjent utdanninga

Resutatoppnåing (skal vurdere m.a. desse kriteria):

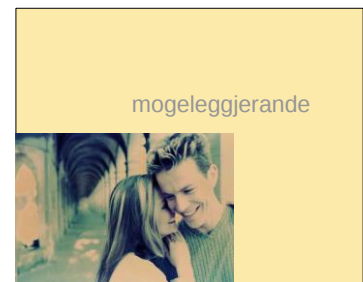
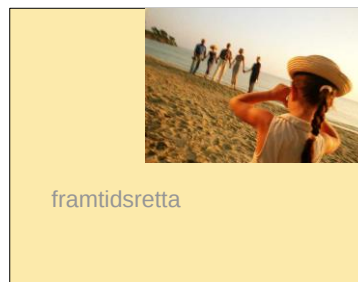
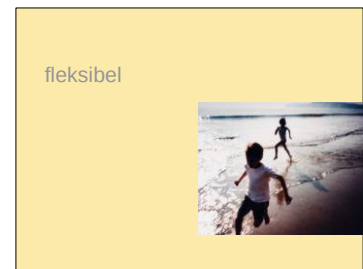
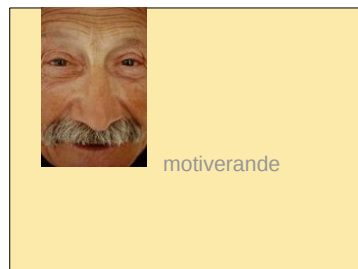
- Evne til å nå fastsette mål
- Evne til å gjera relevante prioriteringar
- Evne til å sjå eigne oppgåver som ein del av heilskapen

Utføring av oppgåver (skal m.a. vurderast ut frå):

- Har nødvendige kunnskapar og ferdigheiter til å utføra arbeidsoppgåvene med ønska kvalitet
- Brukar arbeidstida rasjonelt
- Held tidsfristar
- Taklar periodar med mange arbeidsoppgåver Viser initiativ
- Har utviklingsvilje

- Har samarbeidsvilje – både internt og eksternt
- Er fleksibel
- Er serviceinnstilt – både internt og eksternt

Retningslinjer for seniortiltak i Vaksdal kommune



1. Innleiing

Vaksdal kommune har ei målsetjing om at alle tilsette skal halda fram i tenesta til vanleg pensjonsalder. Våre seniorar sit på verdifull erfaring og kompetanse som organisasjonen ynskjer å nytta, og me ynskjer å tilretteleggja ein god arbeidsplass med godt miljø og rom for utvikling for tilsette i alle fasar i si yrkesaktive karriere.

2. Generelt

Å ta ut AFP frå fylte 62 år er ein rett som dei tilsette har etter gjeldande hovudtariffavtale (HTA). Nokre har trong for å nytta seg av denne retten, men mange har også vilje og evne til å arbeida lenger. Vaksdal kommune ynskjer å stimulera, motivera og leggja tilrette arbeidet slik at alle tilsette kan vera yrkesaktive lengst mogeleg fram mot vanleg pensjonsalder.

Målsetjinga for Vaksdal kommune med desse seniortiltaka er fylgjande:

1. Me beheld dyktige medarbeidarar med høg kompetanse.
2. Dei tilsette held fram i tenesta til vanleg pensjonsalder.
3. Tiltaka fører til auka motivasjon og god tilrettelegging av arbeidet.

3. Tilretteleggingstiltak

Etter fylte 62 år vil dei organisatoriske einingane få eit tilskot på kr.20.000,- pr. år pr. arbeidstakar som ikkje tek ut AFP-pensjon. Det skal utarbeidast ein skriftleg avtale med arbeidstakaren om bruken av tilskotet. Avtalen om tilretteleggingstilskot kan teiknast frå den datoen den tilsette fyller 62 år, og avtalen vil gjelda for 1 år i gongen.

For tilsette som tek ut delvis AFP-pensjon vert det utbetalt tilretteleggingstilskot nedover til 50 % stilling, og beløpet vert redusert i høve til stillingsprosenten. For tilsette med 50 % stilling vert tilretteleggingstilskotet kr. 10.000,-

Eksempel på aktuelle tiltak er:

- Kortare arbeidsdagar.
- Ta inn ekstrahjelp.
- Ta ut ekstra ferie.
- Arbeide færre helge-/kvelds-/nattevakter.
- Redusert leseplikt.
- Frikjøp av kontaktlærafunksjon.
- Rettleiar (mentor) oppgåver for yngre tilsette.
- Kurs/kompetanseutvikling (som ein elles ikkje ville ha fått gjennom arbeidsgjevar).

Pedagogisk personale i skulen har pr. i dag ein særavtale der dei frå fylte 58 år får gjort om ein del av leseplikta til anna arbeid. Tiltaka som vert iverksett må sjåast i høve til tiltak avtalt i særavtalar.

I dialogen mellom leiar og tilsett skal ein finna fram til dei mest aktuelle tiltaka i kvart einiskilde høve.

4. Seniorbonus

Når den tilsette passerer 63 år får vedkomande ein seniorbonus utrekna pr. årsverk slik:

- Ved fylte 63 år kr. 20.000,- for 100% stilling.
- Ved fylte 64 år kr. 20.000,- for 100 % stilling.
- Ved fylte 65 år kr. 20.000,- for 100 % stilling.
- Ved fylte 66 år kr. 25.000,- for 100 % stilling.
- Ved fylte 67 år kr. 25.000,- for 100% stilling.

Dersom den tilsette tek ut delvis AFP-pensjon, eller går i deltidsstilling, får vedkomande redusert seniorbonusen tilsvarande. Ein tilsett som t.d. sluttar ved fylte 66 ¼ år, får det året utbetalt kr. 6.250,- i seniorbonus ($25.000 * \frac{1}{4} = 6.250$).

Den tilsette får utbetalt seniorbonusen etterskotsvis årleg på månadsløna etter åremålsdagen.

Seniorbonusen er ikkje pensjonsgjevande, og den er skattepliktig.

5. Kommunikasjon

Det er viktig at leiar i god tid før den tilsette nærmar seg AFP-alder diskuterer dei aktuelle seniortiltaka som eksisterer i kommunen. Dette for at den tilsette skal få høve til å vurdere tiltaka på ein grundig måte. Vaksdal kommune sine medarbeidarsamtalar er eit nyttig verktøy for å kartleggja og avklara mogelegheiter i denne samanheng.



Seniortiltak - **Ekstra fridagar** (seniordagar) som tilretteleggingstiltak





Innhald

1. Innleiing.....	3
2. Ansvar og roller	3
VEDLEGG:	3



1. Innleiing

Retningslinjene for seniortiltak følgjer av eit kommunestyrevedtak frå 2007. Saka har vore handsama i AMU, Administrasjonsutvalet, Formannskapet og Kommunestyret.

2. Ansvar og roller

I retningslinjene/ vedtaket står det at dei organisatoriske einingane får eit tilskot på kr 20.000 pr år pr. arbeidstakar som ikkje tek ut AFP. Det er lista opp diverse tiltak, der ein av dei er ekstra **fridagar**, heretter kalla seniordagar. Vi gjer merksam at kostnaden med tilretteleggingstiltak skal dekkast av eige budsjett. Det vert ikkje utbetalt noko tilskot til einingane.

- Grunnlag for utrekning av tal på seniordagar er kr 20.000.
Vedlagt mal skal nyttast til utrekning gjeldande frå 01.01.2019.
- Det skal utarbeidast ein skriftleg avtale med arbeidstakaren om bruken av tilskotet (vedlegg). Avtalen skal teiknast frå den datoen den tilsette fyller 62 år, og avtalen vil gjelda for 1 år i gongen.
- Avtalen skal arkiverast i den elektroniske personalmappa i Acos Websak, med kopi til HR.
- **Uttak av seniordagar skal registerast som fråværi Visma Enterprise på same måte som velferdspolisjon og liknande. Ein skal nytte fråværskode «Seniordagar»**

Dersom den tilsette sluttar/går over på AFP i løpet av den årlege avtaleperioden, skal seniordagar reduserast tilsvarande sluttdato. Dersom den tilsette har tatt ut for mange seniordagar ved sluttdato/overgang til AFP, vil dette bli trekt på siste lønsutbetaling. Einingsleiar er ansvarleg for å følge opp dette.

Undervisningspersonale

Vi gjer merksam på at det gjeld eigne reglar for undervisningspersonale. Viser til notat i websak 18/118 – 1, «Klargjering av praktisering av «Retningslinjer for seniortiltak i Vaksdal kommune» for pedagogisk personale».

Pedagogisk personale i skulane får seniorbonus som skildra i «Retningslinjer for seniortiltak i Vaksdal kommune», men seniordagar etter desse retningslinjene fell vekk, då dei har ekstra feriedagar etter SFS 2213.

VEDLEGG:

[Retningslinjer for seniortiltak i Vaksdal kommune](#)

[Seniortiltak – tilretteleggingstilskot seniordagar– berekningsmal](#)

[Seniortiltak – avtale – tilretteleggingstilskot](#)