

# Sakspapir

<b>Saksbehandlar</b>	<b>Arkiv</b>	<b>ArkivsakID</b>
Kari Anne Iversen	FE - 512	19/35

<b>Saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Type</b>	<b>Dato</b>
07/2019	Formannskapet	PS	30.01.2019

## Debatthefte 2019 - KS spør

### Vedlegg:

Debatthefte 2019 - KS spør

### Saksopplysningar:

#### Bakgrunn

I utsendt debatthefte 2019 frå KS vert det tatt opp ei rekkje sentrale problemstillingar:

- Korleis skape auka gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet? (Spørsmål 1 og 2, s. 5)
- Kva bør prioriterast ved mellomoppgjeret i 2019? (Spørsmål 3 og 4, s. 12)
- Korleis sikre nødvendig kompetanse i åra framover for å levere gode tenester til kommunane? (Spørsmål 5, s. 16)
- Korleis sikre lokal tilpassa tenester, men også redusere uønska variasjon?(Spørsmål 6 og 7. s. 21)

Desse 4 problemstillingane og dei konkrete spørsmåla frå KS inneheld aspekt som er både av administrativ og politisk karakter, dvs. ei blanding av arbeidsgjevarpolitiske problemstillingar og interessepolitiske problemstillingar. Rådmannen har vald å konsentrere saksframstillinga og tilrådinga kring dei to temaa mellomoppgjeret og kompetanse. Bakgrunnen for dette er dels at desse spørsmåla har ei hovudtyngde inn mot det administrative området, dels at saksbehandlarkapasiteten for tida er noko avgrensa, - dette med bakgrunn i det pågåande samanslåingsarbeidet.

Formannskapet vert samstundes invitert til å uttale seg om dei meir interessepolitiske problemstillingane i debattheftet. KS legg også stor vekt på at medlemmane behandlar politisk dei spørsmåla som er knytta opp mot lønsforhandlingane.

#### Kva bør prioriterast ved mellomoppgjeret i 2019?

Fordeling av tilgjengeleg ramme mellom sentralt avsette lønsmidlar og midlar til lokal pott står sentralt ved dei alle fleste lønnsoppgjer. Den lokale potten har fått ei litt anna rolle etter at garantilønssystemet vart innført. Det har m.a. vist seg meir problematisk å bruke potten på ein fornuftig måte. Under minstelønssystemet måtte ein i stor grad bruke potten til å rette opp skeivheiter som følgje av sentralt oppgjer. Garantilønssystemet har sikra dei store gruppene ei god og føreseieleg lønsutvikling. Ved å framforhandle endringar gjennom bruk av lokal pott, er det no lett for å lage lokale skeivheiter for desse gruppene. For dei direkte plasserte stillingane (arbeidsleiar, fagleiarleiar og leiarkodane i kap. 4) er situasjonen ein annan, her fungerer lokal pott på ein god

måte.

Dersom sentrale partar går inn for lokal pott i 2019, bør det takast omsyn til den spesielle situasjonen alle samanslåingskommunar no står i. Det er på det reine at også vår kommunesamanslåing frå 01.01.20 vil medføre lønsmessige utfordringar. Når Alver kommune er etablert som organisasjon, med leiarstruktur på alle nivå, oppgåvedeling, ansvar og fullmakter, vil det bli reist spørsmål kring harmonisering av løn. I denne situasjonen ville det vere føremålstenleg å kunne nytte avsette pott-midlar. Alternativet er at Alver vil måtte bruke såkalla «friske midlar», noko som kan representere ein betydeleg kostnad for den nye kommunen.

Det vil vere uråd å løyse harmoniseringsspørsmålet i pottforhandlingar hausten 2019, medan vi framleis har 3 ulike kommunar. Ein lokal pott, innretta mot harmonisering av løn, bør difor få gjennomføringsfrist ein gitt dato i løpet av 1. halvår 2020. Ordninga kan eventuelt kompenseras med ein noko høgare prosentsats.

Dersom sentrale partar ikkje ønskjer å gå inn på ei ordninga med utsette pott-forhandlingar, ønskjer vi ikkje lokal pott i det heile, - dette for å unngå at vi lagar vanskar for den seinare lønsharmoniseringa.

#### Korleis sikre nødvendig kompetanse i åra framover for å levere gode tenester til brukarane?

Kommunesektoren har på generelt grunnlag ein del kompetansemessige utfordringar, og Meland kommune er ein del av dette biletet. Vi kan kjenne oss igjen i dei faktaskildringane som kjem fram i debattheftet på s. 17.

Kompetanseutvikling bør skje både lokalt på arbeidsplassen og gjennom ekstern kursing/opplæring. Det har dei seinare åra vore eit omfattande sentralt initiert fokus på formalkompetanse hos undervisningsgruppene, og dette er eit område som vi no opplever er godt dekkja. Kan hende bør sentrale partar drøfte eit tilsvarande løft innan helse- og omsorgsområdet. Det må leggjast endå betre til rette for både helsefagarbeidarutdanning, påbygging/fagskule, desentralisert og fleksibel høgskuleutdanning inkl. aktuelle påbyggingsfag. Det bør understrekast at kommunen over fleire år har hatt god nytte av dei kompetansemidlane som har vore kanaliserte via fylkesmannen.

Kommunen ser også behovet for digital kompetanseheving, og då innan fleire område. KS kan her bidra med prosjektorientert arbeid, spesielt inn mot kommunar som har problem med å etablere slikt utviklingsarbeid på eiga hand. Det er viktig å unngå element av A- og B-lag av kommunar innan digitaliseringsområdet, slik dette også er drøfta på s. 3 i debattheftet.

KS bør også sjå strategisk kompetanseutvikling som eit sentralt virkefelt og bidra til å få fram mest mogleg treffsikre analysar av dei framtidige kompetansebehova i kommunesektoren. Kontakt og samhandling med utdanningsinstitusjonane må stå sentralt.

Gjennom NAV-systemet kan kommunane bli flinkare til å utvikle kompetansen hos dei gruppene som står utanfor arbeidslivet. Kommunane bør ikkje berre vere ein praksisarena for desse gruppene, men også ein reell arbeidsmarknad. Då må imidlertid etterspurt og riktig kompetanse for dei ledige jobbane i kommunen vere på plass hos den enkelte jobbsøkjjar. KS kan understøtte dette arbeidet, m.a. gjennom kontaktmøta med nasjonale styresmakter.

Folkehelse: Ikkje aktuelt i saka.

Miljø: Ikkje aktuelt i saka.

Økonomi: Lønsoppgjæret har økonomiske konsekvensar for kommunen

**Framlegg til vedtak:**

Formannskapet i Meland ber om at det vert sett ein utsett frist til våren 2020 for eventuelle pottforhandlingar ved dette mellomoppgjæret. Formannskapet ber elles KS merke seg dei synspunkt som kjem fram gjennom saksframstillinga.

**Formannskapet - 07/2019**

**FS - behandling:**

**FS - vedtak:**

Formannskapet i Meland ber om at det vert sett ein utsett frist til våren 2020 for eventuelle pottforhandlingar ved dette mellomoppgjæret. Formannskapet ber elles KS merke seg dei synspunkt som kjem fram gjennom saksframstillinga.