

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
005/19	Formannskapet	PS	13.02.2019

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	19/218

Debatthefte 2019 - KS spør

Vedlegg:

ks_debattheft-2019

Mal - behandling av Debattheftet 2019

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Uttale til debatttheft 2019 blir lagt fram til orientering.

Formannskapet - 005/19

FS - behandling:

AVRØYSTING

Rådmannen sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

FS - vedtak:

"Uttale til debatttheft 2019 blir lagt fram til orientering."

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Deattheft 2019 frå KS inneheld spørsmål knytt til tariff-forhandlingar 2019. I tillegg til tariffoppgjeret løftar Debattheft 2019 viktige utfordringar som har kommet fram gjennom analyser gjennomført av KS i 2018

i utsendt debatttheft 2019 frå KS vert det tatt opp fleie sentrale problemsstillingar:

- Korleis skape auka gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet
- Kva bør prioriterast ved mellomoppgjeret i 2019
- Korleis sikre nødvendig kompetanse i åra framover for å levere gode tenester til

kommunane

- Korleis sikre lokal tilpassa tenester, men også redusere uønska variasjon

KS ønskjer gjennom Debatthefte og strategikonferansene å forankre politisk viktige spørsmål for organisasjonen. Det gjeld både grunnlaget for forhandlingane i mellomoppgjeret 2019 og korleis ein best kan møte dei utfordringane ein ser framover.

KS har satt frist for innspel til Debatthefte den 29. januar 2019. Spørsmåla blir behandla på strategikonferanse og fylkesmøte den 6. februar. Fristen er satt for at det skal vere tid til samanfatting før Fylkesmøte. Osterøy har ikkje formannskapsmøte før behandling av Debatthefte og saka blir derfor lagt fram for orientering om rådmannen sin uttale.

I debattheftet for 2019 blir det stilt sju spørsmål.

1. Korleis kan KS best vere ein utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?
2. Bør KS få eit meir formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet?
3. Bør lønsmidlane som er til disposisjon ved mellomoppgjeret 2019 fordelast i hovudsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – kva stillingsgrupper bør prioriterast?
4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS sin vurdering av at det ikkje er behov for vesentlege endringar i Hovedavtalen når den skal forhandlast i 2019?
5. Kva vil være gode verkemidler for læring og kompetanseutvikling i tenestene framover?
6. Er det tenestemråder i dag der det er for stor skilnad i og mellom kommunar/fylkeskommunar?
7. Korleis kan kommunane/fylkeskommunane sjølv og KS redusere uønska variasjon?

Desse fire problemsstillingane og dei konkrete spørsmåla frå KS inneheld aspekter som er både av administrativ og politisk karakter, dvs. ei blanding av arbeidsgiverpolitiske problemsstillingar og interessepolitiske problemsstillingar. Rådmannen har vald å konsekrere uttalen kring temaene digitalisering, mellomoppgjer og kompetanse då desse områda har ei hovudtyngde inn mot det administrative området.

Vurdering/svar

1. Korleis kan KS best vere ein utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?
2. Bør KS få eit meir formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet?

Osterøy kommune meiner KS må stå for ei overordna samordning for IKT- system både nasjonalt og

ovanfor leverandørmarkedet. Kommunen har i dag tilgang på kompetanse for implementering og drift av IKT system men møter utfordringar med kompetanse og ressursar til å sikre god samordning av gjeldande og nye digitale løysingar.

Omlegging til digital saksbehandling i kommunesektoren føreset gode IKT-løysingar som er brukarvenlege og tilfredsstillende lov- og forskriftskrav.

Kommunen meiner at KS må ha ein aktiv rolle med å setje felles standardar og felles krav til IKT løysingar

Kommune meiner at KS må få eit meir formelt mandat på vegne av medlemmene på digitaliseringsområdet.

3. Bør lønsmidlane som er til disposisjon ved mellomoppgjeret 2019 fordelast i hovudsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – kva stillingsgrupper bør prioriterast?

Kommunen meiner at lønsmidlar i hovudsak bør fordelast sentralt. Kommunen ser større utfordringar med å nytte lokal pott på ein fornuftig måte etter at garantilønssystemet blei innført, men ser gode fordelar med å skape større forutsigbarhet og likeløn mellom sektorane i kommunen. Kommunen møter stadig «Pro rata» tankegangen i forhandlingane som gjer det vanskeleg å gjennomføre forhandlingane utan brot, samtidig som ein får til gode lokale lyft for yrkesgrupper som er utsett og det er vanskeleg å rekruttere og beholde i. Kommunen ønskjer at høgskulegruppen (t.d. sjukepleiar, vernepleiar, barnevernspedagog) blir prioritert i det sentralte oppgjeret.

Dersom sentrale partar går for lokal pott i 2019 ønskjer kommunen at midlane i større grad blir knytt opp mot kompetansetiltak og høgskulegruppene i kommunane. Det er i hovudsak desse yrkesgruppene det er utfordringar knytt til rekruttering, og kommunen møter større krav om forhandlingar knytt til etter- og vidareutdanning jf. HTAs kap. 4.2.4 . Arbeidstakerorganisasjonane lokalt ønskjer at slike forhandlingar skal gjennomførast utanfor dei lokale forhandlingane og ikkje som ein del av pottforhandlingar.

4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS sin vurdering av at det ikkje er behov for vesentlege endringar i Hovedavtalen når den skal forhandlast i 2019?

Kommunen sin vurdering er at det ikke er nødvendig med vesentlege endringar i Hovedavtalen.

5. Kva vil være gode verkemidler for læring og kompetanseutvikling i tenestene framover?

Kommunen har i dag på generelt grunnlag ein del kompetansemessige utfordringar, særlig gjeld dette kompetanse innan digitalisering, omstilling og leiarkompetanse.

Kommunen ønskjer at det blir lagt til rette for meir nettverksbygging og faglege fora i regionen, gjennom digitale verkty. Det må vere tilstrekkeleg må OU midlar og andre stønadsordningar til

kompetansebygging i kommunane.

Kommunen ønsker eit større fokus på e-læring og at standard e-læringskurs blir utvikla sentralt. Kommunen har begrensa ressurser til å utvikle interne e-læringsprogram for nye tilsette og leiarar, og kommunen må i stor grad kjøpe slik kompetanse frå leverandørar i form av kurs/foredrag. Auka bruk av e-læring gir større fleksibilitet for tilsette og leiarar til å gjennomføre opplæringa over tid og i eget tempo.

Kommunen må i stor grad rekruttere fagleiarar til leiarstillingar som ikkje har formell leiarkompetanse og kompetanse innen administrativ, personal og økonomiing. Kommunen meiner at standardiserte e-læringsprogram bør utviklast sentralt som gir ein generell innføring i t.d. kommunelov, forvaltningslov, offentleglova, økonomistyringsprinsipp, omstillingskompetanse etc. Kommunen legg vekt på at slik e-læring er forankra i forsikring.

6. *Er det tenesteområder i dag der det er for stor skilnad i og mellom kommunar/fylkeskommunar?*

Kommunen ser ein tendens til utvikling av A og B-lag i kommunesektoren. Det blir ei større utfordring å sikra likeverdige tenestetilbod i ulike kommunar. Kommunen ønskjer mindre statleg diktering, mindre øyremerking av midlar og mindre sentralstyring. Kommunane, små og store, må ha økonomisk grunnlag for å levera tenestene.

7. Korleis kan kommunane/fylkeskommunane sjølv og KS redusere uønska variasjon?

Kommunen meiner at det fortsatt må jobbast for å ivareta lokalt sjølvstyre. Kommunane må ha rom for lokale prioriteringar.

Det må vurderast at spesielle tilbod bør leggjast til regionsentra. Små kommunar har ikkje kompetanse/ressursar til å etablere tilbod til alle brukargrupper, som eks. tilbod rusavhengige.

Folkehelse – ikkje aktuelt i saka

Miljø – ikkje aktuelt i saka

Økonomi – lønsoppgjeret har økonomiske konsekvenser for kommunen

Konklusjon

Saka blir lagt fram til orientering

