



AREMARK
KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: **Formannskap**
Møtested: Kommunestyresalen, Aremark rådhus
Dato: 23.01.2019
Tidspunkt: 17:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 69199600.
Utvalgssekretær innkaller vararepresentanter.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Geir Ragnar Aarbu
Ordfører

Anne Mørk-Tønnesen
Utvalgssekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet
PS 1/19	Godkjenning av innkalling	
PS 2/19	Godkjenning av sakliste	
PS 3/19	Godkjenning av protokoll fra forrige møte	
PS 4/19	Oppfølging av budsjettvedtak for 2019 - etablering av VAR-områdene i egen selskapsform - behov for utredning	
PS 5/19	Debattheftet 2019	
PS 6/19	Orienteringer	
PS 7/19	Referatsaker	
PS 8/19	Grunngitte spørsmål etter § 20 i reglement for utvalg	
PS 9/19	Forespørsler	

PS 1/19 Godkjenning av innkalling

PS 2/19 Godkjenning av sakliste

PS 3/19 Godkjenning av protokoll fra forrige møte

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	4/19	23.01.2019
Kommunestyret		21.02.2019

Oppfølging av budsjettvedtak for 2019 - etablering av VAR-områdene i egen selskapsform - behov for utredning

Saksopplysninger

I budsjettvedtak for 2019 (KS sak 91/18) ble det blant annet fattet følgende vedtak:

Etablere egen selskapsform som kan overta og drifte VAR området i kommunen. Selskapet skal være etablert og i drift senest 2 januar 2020.

I det tilfelle VA-regnskapet prognostiseres mot negativt resultat i 2019 skal driften være overført senest 31/12-2019.

Rådmannen foreslår at det innhentes ekstern kompetanse for å belyse ulike forhold i en gjennomføring av denne bestillingen.

Vurdering

Kommunestyrets bestilling til rådmannen innbefatter at det skal gjøres en vurdering av en egnet selskapsform som skal overta og drifte VAR områdene. For å ivareta kommunestyrets bestilling på en forsvarlig måte anser rådmannen at det er behov for å innhente ekstern kompetanse. Det bør vurderes hvilke ulike selskapsformer som er aktuelle og fordeler og ulemper ved disse samt en vurdering på hvordan kommunen bør gå frem for å etablere anbefalt selskapsform. Eierskap til selskapet må også belyses

Lov om kommunale vass- og avløpsanlegg omhandler eierskap og er aktuell i denne sammenheng. Følgende avsnitt er hentet fra forarbeidene (kilde advokat Ø. Horntvedt): Bestemmelsen er ny i forhold til gjeldende lov. Første ledd første punktum oppstiller hovedregelen om at alle nye vann- og avløpsanlegg skal være eid av kommunen. Private anlegg som er etablert ved lovens ikrafttredelse kan drives videre. Andre punktum oppstiller imidlertid et forbud mot salg av private anlegg til andre enn kommuner. Salgsforbudet gjelder også for kommunale anlegg. Forbudet er ikke til hinder for at private andelslag eid av brukerne kan slå seg sammen med andre andelslag. Det følger av tredje punktum at vesentlige utvidelser eller sammenslåinger av eksisterende anlegg bare kan skje etter tillatelse fra kommunen, se nærmere om dette nedenfor i merknaden til § 2.

Med «eigd» menes at kommunen skal ha kontroll med selskapet, enten direkte eller via annen selskapsform. Dette innebærer for eksempel at organisering i form av et interkommunalt selskap (IKS) etter [lov 29. januar 1999 nr. 6](#) om interkommunale selskaper vil være tillatt. Selskaper opprettet i medhold av [lov 25. september 1992 nr. 107](#) om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) og kommunale og interkommunale aksjeselskaper der kommunen har aksjemajoriteten, er eksempler på andre selskapsformer som sikrer kommunal kontroll og styring. Loven åpner også for delt eierskap mellom kommuner og private andelslag, så lenge kommunen eier over halvparten av andelene

Hver av områdene i VAR begrepet er eget selvkostområde; V- vann, A- avløp og R- renovasjon. Aremark har felles avtale med Halden om innsamling av husholdningsavfall. Avtalen er inngått i fellesskap med Halden. Kontrakten har en varighet på 7 år med opsjon på forlengelse på ett år pluss ett år. Oppstart er 01.04.19. Renovasjon er et eget fagområde og håndtering av avfall er et fokusområde hvor det i fremover stilles krav til hvordan dette utføres og dokumentasjon på dette. Aremark kommune har et samarbeid med Halden allerede og fagmiljøet der er positive til å ivareta Aremark også fremover. Rådmannen anbefaler på bakgrunn av dette at selskapet som skal etableres ikke ivaretar renovasjon, og at rådmannen gis fullmakt til å fremforhandle og inngå en avtale med Halden som medfører at de overtar ansvaret for administrasjon og oppfølging av renovasjonsområdet.

Det er mange ulike momenter som bør belyses i en vurdering av hensiktsmessig selskapsform og økonomiske, organisatoriske og praktiske konsekvenser av en slik etablering. Rådmannen ønsker å påpeke noen forhold men dette er ikke uttømmende

Aktuelle selskapsformer – fordeler og ulemper

1. A/S – kommunen som eneste aksjonær(?)
2. KF – kommunalt foretak
3. ?
4. Evt IKS (men ikke en del av kommunestyrets bestilling)

Ansettelsesforhold –(virksomhetsoverdragelse? jfr Arbeidsmiljøloven)

1. Egen prosess med tillitsvalgt og ansatte
2. Hva gjøres med delte stillinger?
3. Kan medlemskap i KLP følge med de som evt går over
4. Daglig og faglig leder – stillings %

Økonomi

1. Eierforhold: Det er signalisert fra politisk nivå at eiendommer og anlegg er tenkt overført til det nye selskapet. Hvilke kostnader påløper?
2. Dokumentavgift? – hvordan fastsettes verdien på anleggene? – nye anlegg har vi investeringskostnad på

3. Låneopptak – er det tilstrekkelig sikkerhet i de anleggene som vi har – egenkapital må tilføres?
4. Utgifter til administrasjon; leder, styre, regnskap, lønn, revisor mm
5. Selvkost – hvem fører dette, fakturer, innfordrer..? – egen avtale med Momentum som ivaretar selvkost for kommunen?
6. Forsikringer – trolig dyrere da kommunen har egne avtaler som muligens ikke er aktuelt for et AS
7. Likviditet – hvordan ivaretas dette
8. Vedlikeholdsavtaler og annen programvare (Gemini VA, Komtek etc) – egne avtaler og lisenser
9. Budsjettering – nå ligger områdene inne i økonomiplanperioden til tross for at selskapet skal være etablert i løpet av 2019

Drift:

1. Lokalisering - _Hvor skal ansatte sitte og selskapet lokalisert?
2. Vaktordning – må etableres og det må være et visst antall ansatte for å få dette til.
Alternativt kjøpe tjenesten
3. tilsyn – f eks fra Mattilsynet må ivaretas
4. Bedriftshelsetjeneste
5. Internkontrollsystem
6. ROS analyse og beredskap
7. Overdragelse av serviceavtaler, garantier etc

Ekstern bistand har en kostnad. Rådmannen har tidligere innhentet pris på en slik bistand fra KS- advokatene. De har i epost av 14. november 2018 antydnet en sum på 1650 kroner per time og en total kostnad på 100.000 til 140.000 kroner. Hvorvidt det i denne prisen er tatt høyde for også en vurdering av fordeler og ulemper ved ulike selskapsformer samt en anbefaling fremkommer ikke entydig ut fra eposten. Rådmannen anbefaler derfor at formannskapet bevilger kr 150.000,- eks mva fra formannskapets konto for å finansiere bruk av ekstern konsulent. Utgiften kan inngå i selvkostberegningene fordelt på de områdene som utredes. Renovasjon var ikke inkludert som grunnlagt for den pris som ble presentert av KS advokatene. Hvis den skal inkluderes bør beløpet heves ytterligere. Ettersom forventet kostnad er over kr. 100.000,- vil rådmannen innhente tilbud på en utredning fra flere aktører.

Konklusjon:

Rådmannen anbefaler at renovasjon ikke utredes i denne sammenheng men at rådmannen heller henvender seg til Halden kommune med mål om å få til en samarbeidsavtale som innebærer at drift og forvaltning av renovasjonsområdet overtas av Halden kommune

Rådmannen anser at bruk av ekstern bistand for å gjøre en forsvarlig utredning av kommunestyrets vedtak er en absolutt nødvendighet og anbefaler at det bevilges midler til å gjennomføre en slik utredning. Når denne foreligger legges den frem for KS i en sak for å avklare videre prosess og gjennomføring.

Rådmannens innstilling:

1. Rådmannen gis fullmakt til å fremforhandle og inngå avtale med Halden kommune om drift og forvaltning av renovasjonsområdet på vegne av Aremark kommune.

2. Rådmannen bes innhente ekstern bistand for å belyse ulike forhold av relevans for en etablering av et eget selskap for som skal forvalte og drifte vann- og avløpsområdene i kommunen.
3. Utgiften til ekstern bistand kr 150 000 eks mva utgiftsføres kto. 12701.4440.340/12701.4441.350 og dekkes ved bruk av Reserverte bevilgninger-formannskapetets konto 14900.1900.180.



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	5/19	23.01.2019

Debattheftet 2019

Vedlegg

1 Debatthefte 2019

Saksopplysninger

I Debattheftet blir spørsmålet om hvordan det kan skapes økt gjennomføringskraft i digitaliserings-arbeidet problematisert. I tillegg presenteres det økonomiske grunnlaget for mellomoppgjøret 2019, og KS ber om innspill på hva som bør prioriteres innenfor den disponible rammen. Videre stilles det spørsmål om Hovedavtalen, og om hva som vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover. Avslutningsvis spør KS om hvordan man kan sikre lokalt tilpassede tjenester, samtidig som man også reduserer uønsket variasjon i tjenestetilbudet.

Rådmannen legger med dette frem problemstillingene og spørsmålene i debatttheftet til politisk behandling.

SmartKom – kommunene i Østfold (Råde, Hvaler, Våler, Marker, Aremark og Skiptvet) har utarbeidet et felles saksframlegg for politisk behandling og vedtak i den enkelte kommune, for på den måten å ha en større tyngde i innspillene inn mot KS.

Spørsmål i debatthefte og kort beskrivelse av problemstilling

1. Hvordan skape økt gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet?

Kommuner og fylkeskommuner har oppfordret KS til å ta en sentral rolle i å prioritere og koordinere tiltak på digitaliseringsområdet. Særlig gjelder det koordinering mot statlig nivå, men også i arbeidet med felles utvikling av nasjonale løsninger. KS driver et omfattende utviklingsarbeid blant annet med støtte fra ulike ressursmiljøer i kommuner og fylkeskommuner. Opprettelsen av Kommit-rådet bidrar også til koordinering og utvikling. KS har etablert finansieringsordningen DigiFin for felles digitale løsninger.

Både kompetanse og kapasitet er utfordringer for å lykkes i digitaliseringsarbeidet. Det samme er bedre samordning regionalt. Samtidig ønsker staten å kunne forholde seg til kommunal sektor på mer samlet vis særlig når det gjelder digitale tjenester på tvers av forvaltningsnivå. På denne bakgrunn spør KS om hvordan organisasjonen kan være god utviklingspartner, og hvordan solid forankring kan sikres. Er det ønskelig at KS gis et mer formelt mandat fra sine medlemmer på digitaliseringsområdet?

2. Hva bør prioriteres ved mellomoppgjøret i 2019?

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang som ventes å fortsette de neste årene. 1,2 % av rammen for mellomoppgjøret 2019 er bundet opp gjennom overheng, glidning og kostnader knyttet til endringer i ubekvemstilleggene som gjøres gjeldende med virkning fra 01.01.2019. Det vil likevel kunne være rom både for sentrale lønnstillegg og for avsetning av lokal pott, dersom en slik profil prioriteres.

Både KS og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av rekrutteringsutfordringene i kommunesektoren, og at lønn er ett av flere virkemidler. Rekrutteringsutfordringene varierer fra kommune til kommune og mellom fylkeskommunene. Lokale lønnsforhandlinger vil derfor kunne være et mer treffsikkert virkemiddel for å møte de lokale rekrutteringsutfordringene enn kun sentrale lønnstillegg. I tillegg er mange kommuner og fylkeskommuner i en sammenslåingsprosess fram mot 1. januar 2020, og det vil kunne være et særskilt behov hos disse med en lokal pott for å kunne harmonisere ulikheter i lønnsnivå.

Hovedavtalen

Hovedavtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt nivå og lokalt i kommunen/fylkeskommunen. Avtalen har en formålspreget form slik at den kan dekke en stor sektor med mangfold og stor variasjon. KS mener den nåværende Hovedavtalen fortsatt fungerer godt i henhold til formålet.

Ny offentlig tjenstepensjon fra 2020

I mars 2018 ble partene i offentlig sektor enige om en ny pensjonsordning. Innfasing av de nye ordningene skal etter planen starte i 2020. Ny pensjonslovgivning er på høring høsten 2018, og vil mest sannsynlig behandles i vårsesjonen i Stortinget i 2019. Tilpasning av tjenstepensjonsreglene i Hovedtariffavtalen til ny lovgivning vil dermed kunne bli tema i 2019. Særaldersgrenser er ikke en del av dette arbeidet.

3. Hvordan sikre nødvendig kompetanse i årene framover for å levere gode tjenester til innbyggerne?

Kommuner og fylkeskommuner uttrykker en sterk bekymring knyttet til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft, skape sterke fagmiljøer, mer tverrfaglighet, samt ny organisering og oppgavefordeling for effektiv bruk av ressurser og kompetanse på tvers av profesjoner. Den teknologiske utviklingen fører til at arbeidstakere søker økt trygghet, samtidig som det forventes mer variasjon og kompleksitet i arbeidslivet. Det er økt behov for ledelses- og omstillingskompetanse, digital kompetanse, samt spesialisert fagkompetanse. KS ønsker innspill på tiltak for å sikre og utvikle kompetansen i tråd med sektorens behov. Innspillene vil bli brukt i utvikling av arbeidsgiverrollen, hovedtariffavtalen og for det interessepolitiske arbeidet opp mot nasjonalt kompetansepolitisk arbeid.

4. Hvordan sikre lokalt tilpassede tjenester, men også redusere uønsket variasjon?

Det kommunale selvstyret er grunnlovsfestet. Prinsippene om økonomisk og juridisk rammestyring er nedfelt i ny kommunelov. I tillegg understreker regjeringen både i perspektivmeldingen og i Kommuneproposisjonen for 2019 viktigheten av å unngå statlig detaljstyring, slik at kommunene og fylkeskommunene kan tilpasse tjenestene til lokale behov. Likevel blir det lokalpolitiske handlingsrommet utfordret som følge av økt statlig detaljstyring, herunder økt bruk av bindende bemanningsnormer og formelle kompetansekrav, parallelt med innføring av stadig sterkere individuell rettighetsfesting.

Bakgrunnen er at det fra nasjonale politikere, statlige instanser og brukerorganisasjoner påpekes at det er *uønsket variasjon* i tjenestetilbudet, og at slik detaljstyring er nødvendig for å sikre et godt og likeverdig tjenestetilbud uavhengig av hvor i landet man bor.

5. Spørsmål til debatt

I debattheftet for 2019 stilles det sju spørsmål:

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?
2. Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?
3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?
4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?
5. Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?
6. Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner/fylkeskommuner? I tilfelle hvilke?
7. Hvordan kan kommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?

Rådmannens forslag til svar og grunnlag for vurderinger

Grunnlag for politisk debatt og behandling. Aremark kommunes svar og kommentarer til KS debatthefte oversendes KS som innspill på punktene som følger:

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?

Svar: Vi er opptatt av at digitaliseringsområdet krever lokal kompetanse, lokal innsats og til en viss grad lokale løsninger. Kommunesektoren er i dag preget av lite strategisk tenkning og standardisering over tid på IT-området, og vi har derfor et stort etterslep av «teknisk gjeld» på systemsiden. Dette gir en hverdag med tungvinte løsninger og systemer som ikke snakker sammen, noe som igjen fører til lite effektive arbeidsprosesser. Kommunene er videre svært ulike når det kommer til hvilke løsninger og kombinasjoner av løsninger som er implementert. For at kommunene skal klare å komme seg fra dagens situasjon med proprietære løsninger og praksiser til en mer standardisert og effektiv digital hverdag, er det i stor grad ulik medisin som skal til fra kommune til kommune. Det er store forskjeller på hvor langt kommunene er kommet på de ulike tjenesteområdene, og det er derfor svært ulikt hvilke tiltak og løsninger som kreves i de ulike kommunene.

Vi ser på bakgrunn av dette for oss at KS best kan bidra i vårt digitaliseringsarbeid ved å fokusere på overordnede strategiske tiltak. Dette kan for eksempel være **å etablere et mål bilde for morgendagens kommunale systemarkitektur** der man beskriver bl.a. kommunale grensesnitt mot nasjonale løsninger (hvordan kommunens systemer skal hente nasjonale data, for eksempel fra folkeregisteret). Eller det kan være **å være kravstiller om / tilby finansiering av nødvendig infrastruktur** (fiberutbygging til områder der kommersielle aktører ikke tjener penger). Det kan også være på **det juridiske området** i form av å kreve endringer i lovverk. Eksempelvis opplever vi det i dag som vanskelig å få tilgang på nok data om familierelasjoner for å gjøre søknadsprosesser (eller helst tilbud om plass uten krav til søknad) knyttet til barnehageplass og redusert betaling effektiv.

Vi er mer usikre på om KS bør få et formelt mandat til å utvikle konkrete løsninger. Som beskrevet over er behovene til konkrete løsninger svært ulike i kommunal sektor, og det er ulikt hvor skoen trykker mest. Eksempelvis opplever vi at DigiFin har begrenset verdi for oss, siden vi har små muligheter til å påvirke hvilke prosjekter som settes i gang, og at vår kommune ville prioritert annerledes hvis vi selv skulle råde over disse pengene.

2. Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?

Svar: Vi er usikre på hva slags mandat dette skulle være. Vi tror at vi får best fart på digitaliseringsområdet ved at lederne våre motiveres til endring og utvikling. Dermed må vi som kommuner ha fokus på hvordan vi skal skape denne motivasjonen, og hvordan vi skal gjøre våre ledere i stand til å ta rollen som endringsagenter. Selv om vi i forrige punkt fokuserte på IT og teknologi, mener vi at hovedutfordringen med å få fart på digitaliseringen er innenfor bedriftskultur og organisasjonsutvikling. Å implementere nye, brukervennlige og integrerte tekniske løsninger (som er et viktig premiss for digitalisering), er relativt enkelt holdt opp mot det å få organisasjonen til å etablere ny praksis basert på de nye løsningene. Det pågår mye godt arbeid på å etablere bedre systemgrensesnitt mellom stat og kommune, og vi er usikre på i hvor stor grad det er nødvendig/hensiktsmessig at KS får et mer formelt mandat på dette området.

Vi ser dog at enkeltkommuner kan være svake i dialogen med store leverandører, så et KS med mandat til å være kravstiller på vegne av kommunesektoren mot store leverandører som Visma, Evry, Tieto etc. kunne være hensiktsmessig.

3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?

Svar: Det er fortsatt svært høy andel deltid for ansatte i kommunene og i SmartKOM. Dette gjelder særskilt innen helse, velferd og omsorg. Ref. også ny analyse fra KS Statistikk. <http://www.ks.no/contentassets/db8a616c81ed4c62a9df91e5171632f9/heltid-og-stillingsstorrelser-i-hpo.html>

Tiltak etter årets oppgjør med høyere helgetillegg vil påvirke deltidskulturen, men dette tiltaket alene kan ikke sikre en heltidskultur i kommunene.

Det er videre enkelte yrkesgrupper som sykepleiere, helsesøster, lærere og barnehagelærere, vernepleiere og ingeniører som er vanskelig å rekruttere. I tillegg er nå tilgangen på kvalifiserte

ledere innen helse og omsorg redusert og turnover øker. Med bakgrunn i kritisk behov for helsepersonell med 3-årig høyskoleutdanning/bachelor bør arbeidet med å styrke kompetansen, oppgaver og lønn for fagarbeidere prioriteres. Vi må sikre tiltak for å beholde og rekruttere disse yrkesgruppene.

Vi legger til grunn at det er behov for lokale forhandlinger i 2019. Dette vil kunne styrke mulighetene lokalt og i SmartKOM til:

- Å sikre tiltak for heltidskultur
- Å beholde kvalifisert arbeidskraft innen kritiske yrkeskategorier og etablere tiltak for å sikre tilgang på kritisk kompetanse på noe lengre sikt.
- Å rette opp skjevheter internt i kommunen og sikre mer likhet, der hvor det er mulig, i samarbeidet med SmartKOM.

SmartKOM-kommunene ber om at det prioriteres muligheten for å legge til rette for lokale forhandlinger i forbindelse med hovedoppgjørene.

4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?

Svar: Det er ikke behov for vesentlige endringer og vi ser frem til resultatet av arbeidet med veileder i KS. Vi ønsker likevel en presisering inn i formålsparagrafen om forpliktelsene fra begge parter om kommunenes økonomiske forutsetninger. Vi foreslår følgende tillegg/endring i teksten under:

Vi gjengir formålet i hovedavtalen i kursiv:

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Vi foreslår ny tekst inn etter ovennevnte avsnitt: **Nytt: Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte og tillitsvalgte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for kommunens fortsatte utvikling, omstilling og resultatoppnåelse.**

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uførepensjonering reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og

arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid. De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

5. Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?

Svar:

Aremark kommune mener KS kan utvikle gode eLæringsprogrammer som ivaretar kompetansebehovene i den nye medarbeiderrollen, særlig innen tverrfaglig- og relasjonell kompetanse og økt forståelse for digitalisering. Videre bør KS ta et større ansvar for nettverks- og hensiktsmessig kunnskapsdeling mellom store kommuner og de andre mindre kommunene.

Rådmannen mener i likhet med KS at det vil være avgjørende å legge til rette for læring og kompetanseutvikling i tjenestene fremover, i tråd med samfunnsutviklingen og kommunenes tilpasning til stadig mer krevende rammebetingelser. Det kommunale tjenestetilbudet er økende i omfang, samtidig som ressursene for å levere disse tjenestene reduseres. Dette innebærer at kommunene må organisere tjenesteleveransene på en annen måte, samt at medarbeiderne må få utviklet sin kompetanse for å gi nødvendige tjenester i en annen kontekst. Medarbeiderrollen vil som følge av dette endre seg vesentlig, og medarbeiderne vil i større grad ha behov for en annen type kompetanse, i tillegg til den tradisjonelle fagkompetansen, for å levere gode kommunale tjenester til innbyggerne.

Det er særlig to utviklingstrekk som i stor grad vil påvirke kompetansebehovene for kommunalt ansatte i tiden fremover. Først og fremst vil det være den generelle samfunnsutviklingen og at behovene til den enkelte innbygger, både endrer seg, og øker. For det andre vil behovet for ny organisering av tjenestetilbudet på grunn av endring i rammebetingelser medføre at man gjør ting på nye og andre måter gjennom innovasjon, utvikling og ved å ta i bruk mulighetene for digitalisering og innføring av ny teknologi. Dette vil utfordre den tradisjonelle medarbeiderrollen vesentlig og som gir seg utslag i behov for kompetanse utover den tradisjonelle fagkompetansen. Oppgaveløsningen vil i større grad foregå i tverrfaglige team som gir helhetlige tjenester til brukerne, der brukerne involveres sterkere i tjenesteutformingen, kombinert med tilgjengelige teknologiske løsninger. Kompetansetiltak som gjør den enkelte medarbeider i stand til å forstå den nye medarbeiderrollen, og nye måter å jobbe på, blir viktig. I tillegg til utvikling og oppdatering av fagkompetanse, vil det være viktig å iverksette kompetansetiltak med sikte på å øke den enkeltes medarbeiders relasjonelle ferdigheter, tverrfaglig samarbeid, mer veiledning av brukerne enn beslutningstaking, og forståelsen av og behovet for å ta i bruk teknologiske løsninger der det er mulig.

Den viktigste læringsarenaen er arbeidsplassen, og det vil være viktig å legge til rette for kompetanseutvikling gjennom prøving og feiling, erfaring og refleksjon, evaluering samt mye trening. Rådmannen vurderer det som hensiktsmessig at KS utarbeider eLæringsprogrammer for ansatte innen de ulike kommunale tjenesteområdene, som kan være et ledd i kompetanseutviklingen av den enkelte medarbeider og avdeling for å bidra til forståelse for den nye medarbeiderrollen for kommunalt ansatte fremover. Den enkelte leder må legge opp til å bruke eLæring som et tiltak og supplement til den ellers kontinuerlige kompetanseutviklingen. Det er særlig eLæringsprogrammer innen den nye kommunale medarbeiderrollen og digitalisering rådmannen mener KS kan bidra med i utviklingen av.

KS har allerede etablert en læringsportal, www.kslaring.no, der kommunene kan dele kompetanseutviklingstiltak og kurs. Denne modulen med innhold og krav må avklares nærmere før vi kan få full effekt av dette tilbudet. KS bør benytte denne portalen til å utvikle og kvalitetssikre eLæringsprogrammer innenfor områdene som nevnt over.

Flere store norske kommuner bygger opp kompetansemiljøer på for eksempel eHelse og andre områder, for å ta i bruk nye teknologiske løsninger og effektivisere tjensteproduksjonen. Rådmannen mener det er viktig at KS tar ansvar for å legge til rette for å etablere hensiktsmessige nettverk og kunnskapsdeling mellom de store kommunene, som har ressurser til dette arbeidet, for at de mindre kommunene skal ha mulighet for å ta del i denne kompetansen og bli gjort i stand til å utvikle tjenestetilbudet i egen kommune.

6. Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner/ fylkeskommuner? I tilfelle hvilke?

7. Hvordan kan kommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?

Svar spørsmål 6. og 7:

Vi illustrerer ulikhetene med et case innenfor omsorgstjenester som er gjennomført i SmartKOM:

Et eksempel fra ett av tjenesteområdene:

• Case- saksbehandling omsorgstjenester

Henriette Berg var etter hvert blitt 89 år og ganske skrøpelig. Hun bor for seg selv i en enebolig i sentrum av Lillevik kommune. Hennes ektefelle døde for ca. 5 år siden. Hun har tjenestene hjemmesykepleie, praktisk bistand, trygghetsalarm, matombringing og plass på dagavdeling.

Henriette har diagnosen demens, moderat grad. Hvilken type demens er ikke spesifisert...

Oppsummering av saksbehandlingen:

Hvaler kommune	Avslag på langtidsplass. Tilbud om rullerende korttidsopphold . Får dagtilbud i hjemmet som alternativ til dagsentertilbud. Beholder trygghetsalarm, matombringing.
Marker kommune	Avslag på langtidsplass. Tilbud om rullerende korttidsopphold . Tilbud om flere dager på dagsenter, <u>evnt</u> dagtilbud på skjermet enhet. Økt bistand fra hjemmesykepleien.
Aremark kommune	Tilbud om langtidsopphold i sykehjem . Aremark kommune har ikke kapasitet til å følge via hjemmesykepleien.
Våler kommune	Tilbud om rullerende korttidsopphold . Vurderer omsorgsbolig med tilsyn. Dagsenter, hjemmesykepleie og Praktisk bistand
Råde kommune	Får ikke tilbud om korttidsopphold (<u>pga</u> uro). Vurderer hvorfor ikke dagtilbudet benyttes, sammen med hjemmesykepleien. Evnt omsorgsbolig under samme tak som sykehjemmet.

Rådmannen oppfordrer KS til å jobbe videre for kommunal selvråderett for å sikre gode og fleksible løsninger lokalt, som gir de beste tjenestene til innbyggerne. Statlige normer og føringer gir ikke nødvendigvis det beste tilbudet til brukerne, da et redusert lokalt handlingsrom utfordrer mulighetene til å levere de beste kommunale tjenestene til innbyggerne.

Påstanden om et varierende tjenestetilbud i kommunene kan ha flere årsaker, men rådmannen vil i denne saken peke på tre sentrale forhold som påvirker dette inntrykket.

For det første så hviler en oppfatning om varierende tjenestetilbud i kommunesektoren på ulike rangeringer av kommunene i form av Kommunebarometer, Kostra, Iplos med mer. Det er en utfordring i slike oversikter, som med all rapportering, at legger man inn feil opplysninger så blir det et feil resultat. Det er kjent at det er ulik kompetanse på de forskjellige rapporteringsansvarlige i kommunene, noe som kan medføre at man sammenlikner «epler med pærer». Dette innebærer at det i sammenlikningen fremstår som ulikheter i tjenestetilbudet, noe som nødvendigvis ikke er riktig, da det er feil rapportering som medfører forskjeller kommunene imellom. Rådmannen mener det er behov for å øke kompetansen til de rapporteringsansvarlige i den enkelte kommune, slik at det er mulig å sammenlikne kommunene på et likt grunnlag. Det er mye skjønn og vurderinger som ligger til grunn for disse rapportene, og det er en stor potensiell feilkilde i seg selv. Riktig rapportering vil i stor grad øke kvaliteten på styringsdata som er nødvendig for å utvikle tjenestene fremover. Aremark kommune ber derfor KS ta ansvar for en grunnleggende god opplæring av rapporteringsansvarlige i kommunene.

For det andre mener rådmannen at oppfatningen om et varierende tjenestetilbud i kommunesektoren kan skyldes ulik kompetanse blant de som fastsetter og tildeler kommunale tjenester til innbyggerne. Rettighetslovgivningen på de kommunale tjenestoområdene er utformet på en måte der kommunen i stor grad må gjøre skjønsmessige vurderinger i forhold til hva innbyggeren har krav på. En ulik kompetanse og forståelse for intensjonene til lovgiver, vil nødvendigvis gi et varierende tjenestetilbud, fordi man tildeler tjenester på bakgrunn av forskjellige kriterier og mål.

Kompetansetiltak rettet mot ansatte i tildelingskontorer eller andre som bestemmer nivået på de kommunale tjenestene bør prioriteres, både i den enkelte kommune, men KS vil ha et overordnet særlig ansvar for å få dette til på tvers av kommunene. Videre mener rådmannen at KS bør ta et initiativ overfor ulike direktorater og departementer om behovet for å utvikle kvalitetsstandarder for tjenestekområdene. Dette kan gjøres med å etablere minimumsstandarder og kompetansemål for tjenestene.

Rådmannen mener at KS i større grad bør benytte tilsynsordningene der det er mistanke om avvik fra ønsket nivå på tjenesteproduksjon i den enkelte kommune. Det å bruke fylkesmannens tilsynskompetanse vil være et viktig instrument til å avdekke variasjon i tjenestetilbudet. Det kan tenkes at en sterkere binding mellom fylkesmannens tilsynsfunksjon og KS for å koordinere/samkjøre forståelsen av den rettighetsbaserte tjenesteytingen i offentlig sektor. Fylkesmannen er også klageinstans for en vesentlig del av kommunal tjenesteproduksjon, og det kunne vært aktuelt å få til kompetanseheving og økt forståelse på tvers av de statlige og kommunale organene som f.eks helsedepartementet, direktoratet, fylkesmannsembete, KS og kommunene. Dette ville vært svært nyttig særlig med tanke på å utvikle kvalitetsstandarder gjennom minimumskrav og kompetansemål innenfor ulike kommunale tjenestekområder.

Det tredje momentet rådmannen vil fremheve i forbindelse med påstanden om variasjon i tjenesteproduksjonen i kommunal sektor, er økonomi. Det er liten tvil om at kommuner med en svært god økonomi har muligheter for å gi bedre og mer omfattende tjenester til innbyggerne, enn kommuner som har en svært anstrengt økonomi. Det er i stor grad lokalisering og tilgang på rike naturressurser som gjør at enkelte kommuner har en veldig god økonomisk situasjon. Dette er forhold som KS i svært liten grad kan påvirke, men det er et viktig aspekt å ta med seg i debatten om variasjoner i tjenestetilbudet i kommunal sektor.

Vurdering

Aremark kommune svarer på KS' spørsmål i Debattheft 2019 – KS spør, slik det fremgår av saksframlegget.

Rådmannens innstilling

Aremark kommune svarer på KS' spørsmål i Debattheft 2019 – KS spør, slik det fremgår av saksframlegget.



Debatthefte 2019 – KS spør

Gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet, forhandlinger 2019, kompetansebehov, variasjon i tjenestene



Innhold

03

HVORDAN SKAPE ØKT
GJENNOMFØRINGSKRAFT I
DIGITALISERINGSARBEIDET?

06

HVA BØR PRIORITERES VED
MELLOMOPPGJØRET I 2019?

14

HVORDAN SIKRE NØDVENDIG
KOMPETANSE I ÅRENE FRAMOVER
FOR Å LEVERE GODE TJENESTER TIL
INNBYGGERNE?

18

HVORDAN SIKRE LOKALT TILPASSEDE
TJENESTER, MEN OGSÅ REDUSERE
UØNSKET VARIASJON?

22

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET
– OPPGJØRETS GANG

23

ORD OG UTTRYKK



Kjære politikere i kommunestyre og fylkesting

Våren 2019 er vi midt i tariffperioden, og vi skal gjennom et mellomoppgjør. Vanligvis er det en mindre komplisert affære enn et hovedoppgjør, siden det bare er lønn det skal forhandles om. Denne gangen skal imidlertid et annet viktig element også med: Ny pensjonsordning.

Hovedtariffoppgjøret i 2018 fikk gode tilbakemeldinger fra kommuner og fylkeskommuner. Resultatet var innenfor den økonomiske rammen, og forhandlingene kom i mål uten mekling eller konflikt for andre gang på rad.

I fjor var det ikke rom for å sette av noe til lokale forhandlinger, og heller ikke i år er handlingsrommet stort. I en situasjon med ulike rekrutteringsutfordringer, og med flere kommuner og fylkeskommuner som har behov for harmonisering eller utjevning av lønn i forbindelse med sammenslåing, spør vi om mellomoppgjøret bør inneholde noe rom for lokale lønnstiltak.

I tillegg til tariffoppgjøret, løfter Debattheftet 2019 tre viktige utfordringsbilder som har fremkommet i analyser gjennomført av KS i 2018:

- Hvordan kan vi sikre at kommuner og fylkeskommuner i årene framover har den nødvendige kompetansen for å levere gode tjenester til innbyggerne?
- Statlig bestemte bemanningsnormer og kompetansekrav begrunnes gjerne med hensynet til likhet og likeverd. Hvordan kan vi sikre lokalt tilpassede tjenester, og samtidig redusere uønsket variasjon?
- Det er behovet for felles innsats, sterkere prioritering og koordinering av tiltak på digitaliseringsområdet. Bør KS gis et mer formelt mandat fra sine medlemmer på digitaliseringsområdet?

Oslo, november 2018

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Hvordan skape økt gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet?

Over en periode har det vært en økende bevissthet i kommunal sektor om nytten av sterkere prioritering og koordinering av tiltak på digitaliseringsområdet. Kommunene og fylkeskommunene har i den forbindelse oppfordret KS til å ta en sentral rolle i dette arbeidet. Særlig gjelder det koordinering mot statlig nivå, men også i arbeidet med felles utvikling av nasjonale løsninger. Det er også forventninger om at kommunal sektor i større grad er med og bestemmer hvordan digitaliseringen av offentlig sektor skal skje. Enkelte kommuner har i den sammenheng gitt uttrykk for at KS bør få et mer formelt mandat på området.

Som en konsekvens er det blitt tatt grep for å styrke kommunesektorens felles innsats på digitaliseringsområdet, bl.a. gjennom opprettelsen av KommIT-rådet, satsing på rådmannsnettverk for utvikling av strategisk IKT-kompetanse og etablering av finansieringsordningen DigiFin. Utviklingsarbeid skjer i stor grad i samspill med ulike ressursmiljøer i kommunesektoren, noe som er kompetansemessig uvurderlig, men også viktig for å sikre tilstrekkelig nærhet til tjenestene.

DigiFin

KS har etablert en finansieringsordning for digitaliseringsprosjekter i kommunesektoren. Den har fått betegnelsen «DigiFin», og skal bidra til utvikling av felles digitale komponenter og løsninger som alle kommuner og/eller fylkeskommuner kan ta i bruk. www.ks.no/digifin

«Strekk i laget»

Selv om mye positivt har skjedd, er kommunesektorens felles innsats på området fremdeles i en oppstartsfase. Kommunal sektor preges fortsatt av strekk i laget, som gjør at vi kan risikere å få et A- og B-lag av kommuner på digitaliseringsområdet. En rekke ulike undersøkelser de siste årene (bl.a. Riksrevisjonen, KS FoU og «IT i praksis») peker på manglende kompetanse og kapasitet som de største hindrene for å lykkes med digitalisering. Store kommuner har bedre mulighet til å skaffe seg kompetanse og kapasitet, og opplever derfor dette som et lavere hinder enn mindre kommuner. Samtidig finnes det også gode eksempler på mindre kommuner som har gjort mye innenfor både innovasjon og digitalisering. Mange kommuner oppgir manglende bredbåndsdekning og digital sårbarhet som de største utfordringene.

Små og spredte kompetansemiljøer

I kommunal sektor finnes mye god kompetanse på digitaliseringsområdet. Den er imidlertid i liten grad samlet og de fleste

er ikke store nok til å kunne gi tilstrekkelig kapasitet og «motvekt» til statlige kompetansemiljøer. Unntakene er storbyer som Oslo, Bergen og noen få andre større kommuner som både har satset aktivt på et strategisk og samordnet løft på digitaliseringsområdet, og aktivt skolert sine ledere på feltet. At kompetansemiljøene er små gjør det også mer utfordrende å rekruttere og beholde kompetanse.

Fortsatt for fragmentert

Samordning og koordinering på digitaliseringsområdet er blitt klart bedre for kommunal sektor, men vi utfordres fortsatt av fragmentering. Det eksisterer f.eks. en rekke IKT-samarbeid rundt om i landet som i begrenset grad samhandler med hverandre. Fragmenteringen er også til stede internt i mange kommuner som et resultat av blant annet silotenkning.

En fragmentert sektor på etterspørselssiden gjør at utviklingen er prisgitt noen få enkeltleverandører. Hver enkelt kommune har i liten grad mulighet til å påvirke leverandørene til å levere løsninger tilpasset kommunens behov. Den fragmenterte etterspørselssiden og mangel på enhetlige standarder er samtidig også et hinder for næringslivet, fordi det gjør det vanskelig å skape et økonomisk bærekraftig marked for gode innovasjoner og godt utviklingsarbeid.

Oppsplitting av store statlige IKT-prosjekter, silotenkning og mangel på samordning på tvers av sektorer på statlig side bidrar også negativt for at kommunesiden skal kunne levere helhetlige og gode digitale innbyggertjenester.

Usikker forankring regionalt

KS har, i tillegg til KommIT-rådet med representanter fra rådmannsnivå, opprettet flere nye utvalg med digitaliserings eksperter fra kommuner og fylkeskommuner. Kompetansen de besitter er viktig for KS' interessepolitiske arbeid overfor statlige myndigheter, og avgjørende for at KS skal kunne bistå medlemmene i utviklingsprosjekter. Et annet viktig formål

med utvalgene har vært å oppnå en god forankring av felles utviklingsprosjekter i sektoren.

Regionale nettverk og samstyring i kommunesektoren

Et regionalt nettverk eller «klyngesamarbeid», bygget på kompetansemiljøer som sitter tett på ledelsen i kommunene, kan være av stor betydning for det strategiske digitaliseringsarbeidet i kommunene. Dersom slike nettverk er koblet inn mot den nasjonale styringsstrukturen på digitalisering og innovasjon i kommunesektoren, kan det også bidra til bedret samstyring innad i kommunesektoren. Slike nettverk kan dermed bedre forankring i hele kommunal sektor av det nasjonale arbeidet. Også fylkeskommunene må inn i arbeidet, særlig på områder der det kreves samhandling mellom kommuner og fylkeskommuner for å sikre helhetlige digitale tjenester til beste for innbyggerne.

Flere steder arbeides det med å etablere slike nettverk/klyngesamarbeid for å styrke kommunenes evne til å arbeide samordnet og strukturert på den strategiske ledelsen av digitaliseringsområdet, og det understrekes at dette er noe helt annet enn IT-drift-samarbeid.

Digitaliseringssamarbeidet i Hordaland har vært det mest toneangivende så langt. Her har 33 kommuner gått sammen om å etablere et felles sekretariat og fagkompetanse innen innovasjon, strategisk IKT og digitalisering, og samordne dette med Bergen kommunes fagmiljøer på området.

Samstyring med staten kan bidra til likeverdighet

På e-helseområdet har kommunal sektor oppnådd en likeverdighet med de statlige aktørene gjennom en samstyringsmodell. Det er etablert et Nasjonalt e-helsestyre (NEHS), som er rådgivende for Direktoratet for e-helse, der kommunal sektor har like mange representanter som staten. Sektoren har dermed fått betydelig økt innflytelse på det nasjonale utviklingsarbeidet. Representantene fra kommunesektoren er oppnevnt på bakgrunn av sine funksjoner og sin kompetanse, men de har ikke mandat til å fatte bindende vedtak på vegne av kommunene. Samtidig er det et ønske fra statens side å kunne forholde seg til kommunal sektor på mer samlet vis enn det som er situasjonen i dag, særlig hva gjelder utvikling og leveranse av digitale tjenester på tvers av forvaltningsnivå.

Bør KS gis et mer formelt mandat?

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet, har enkelte medlemmer uttrykt ønske om at KS bør gis et mer formelt mandat på området. Bakgrunnen er behov for økt gjennomføringskraft for sektoren samlet sett, og for å styrke

kommunesektorens innflytelse på nasjonalt utviklingsarbeid for offentlig sektor. I første omgang ønsker vi tilbakemelding på om det er en god idé å se nærmere på dette, og innen hvilke områder det eventuelt kan være aktuelt. Hvis det er en god idé: Hvordan kan KS gis et mer formelt mandat, og hva bør vi passe på? Fordelen med et mer formelt mandat, er at KS vil representere sektoren med en større tyngde overfor statlige etater. Det kan være i forbindelse med nasjonalt arbeid knyttet til arkitektur, standarder og informasjonssikkerhet, utviklingsprosjekter som berører kommunal sektor, eller i forvaltningen og tjenesteleveransen av eksisterende statlige komponenter og løsninger som kommunal sektor benytter. Et annet område som kan være aktuelt for å kunne gi mer forpliktende føringer på vegne av sektoren er overfor leverandørmarkedet, eksempelvis relatert til standarder kommunesektoren i sum ønsker at leverandørene skal følge. Flere har også gitt uttrykk for ønske om å muliggjøre felles anskaffelser for kommunesektoren. En ulempe med et mer formelt mandat, er at det kan skape et inntrykk av at KS skal ta hele ansvaret for digitaliseringen av kommunal sektor. Selv om KS gis et mer formelt mandat, vil det fortsatt være kommunene og fylkeskommunene som må gjøre den største jobben - og det er ikke alt som løses best i fellesskap. Man kan se for seg et mandat som kun gjelder for en del av digitaliseringen, jamfør områdene nevnt over.

Uavhengig av om et slikt mandat gis eller ikke, er det avgjørende at arbeidet KS gjør på vegne av sektoren er godt forankret i kommunesektoren gjennom gode samarbeidsmodeller med medlemmene.

Innovasjon og digitalisering går hånd i hånd

Målet med digitalisering er ikke i seg selv å ta i bruk ny teknologi. Målet er å oppnå bedre og mer helhetlige tjenester for brukerne, herunder også å ta i bruk helt nye eller endrede og mer effektive arbeidsprosesser for ansatte i kommunen/fylkeskommunen. Uten å se disse to områdene i sammenheng risikerer man å gå glipp av potensielle gevinster. Avgjørende er det også at strategisk ledelse har et aktivt eierskap til endringsprosessene og den effekten man ønsker å få ut av det.

Fastlege: Carl David

Bestill time

Forny resept

Start e-konsultas

Helsetjenester ?

**MELDINGER**

Meldinger du har sendt og mottatt via helsenorge.no

**TIMEAVTALER**

Dine timer og avtaler med helsetjenesten

**HENVISNINGER**

Status på henvisningene dine til sykehus/spesialist

**HELSEKONTAKTER**

Oversikt over dine kontaktpersoner og behandlere i helsetjenesten

**VAKSINER**

Oversikt over registrert

KS SPØR

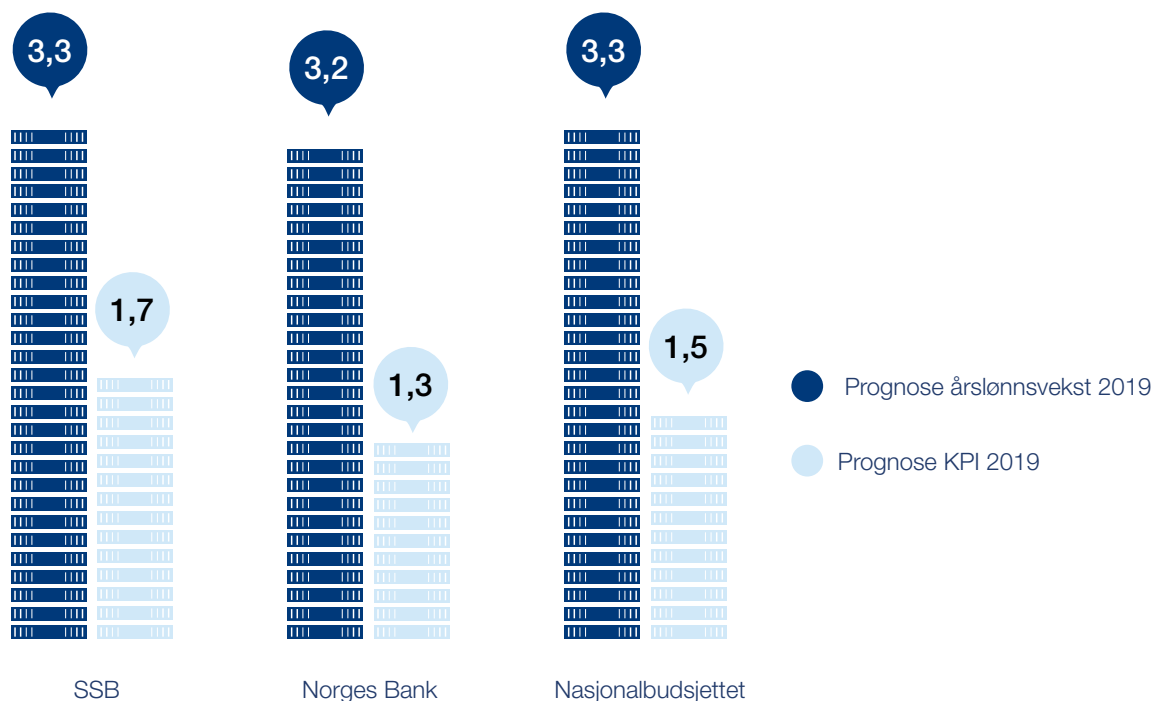
?

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?

2. Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?

Hva bør prioriteres ved mellomoppgjøret i 2019?

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang som ventes å fortsette de neste årene. Arbeidsledigheten har kommet klart ned fra toppen i 2015, men nedgangen ser ut til å ha stoppet opp. Til tross for at høyere skatteinngang enn forventet har gitt sektoren økte inntekter, har den samlede gjelden økt. Antall kommuner i ROBEK har imidlertid ikke vært lavere siden registeret ble opprettet i 2001. Tøffere prioriteringer som følge av redusert vekst i oljepengebruken vil sammen med økte renter begrense kommunesektorens økonomiske handlingsrom framover.







Tariffoppgjøret 2018

Tariffoppgjøret 2018 ble gjennomført innenfor et beskjedent økonomisk handlingsrom, der 1,8 prosent av årslønnsveksten var bundet opp allerede før forhandlingene startet, blant annet på grunn av høyt overheng fra 2017.

På tross av dette fant KS en forhandlingsløsning med alle parter innenfor frontfagets ramme på 2,8 prosent – uten meklingsmekling. Resultatet var i tråd med kommunenes og fylkeskommunenes behov for en prioritering av universitets- og høyskoleutdannede arbeidstakere, og sterkere insitamenter for økt helgejobbing. Det ble imidlertid ikke rom for en pott til lokale lønnsforhandlinger.

Ny offentlig tjenestepensjon fra 2020

I mars 2018 ble alle partene i offentlig sektor enige om en ny pensjonsordning. Den nye modellen er bærekraftig, stimulerer til økt arbeidsdeltakelse og gir fortsatt god pensjon for de ansatte. Yngre arbeidstakere er nå sikret god pensjon og større fleksibilitet.

Innfasing av de nye ordningene skal etter planen starte i 2020. Nye pensjonsregler er på høring høsten 2018 og vil etter planen behandles i vårsesjonen i Stortinget i 2019. Tilpasning av pensjonsreglene i Hovedtariffavtalen vil dermed være tema i 2019.

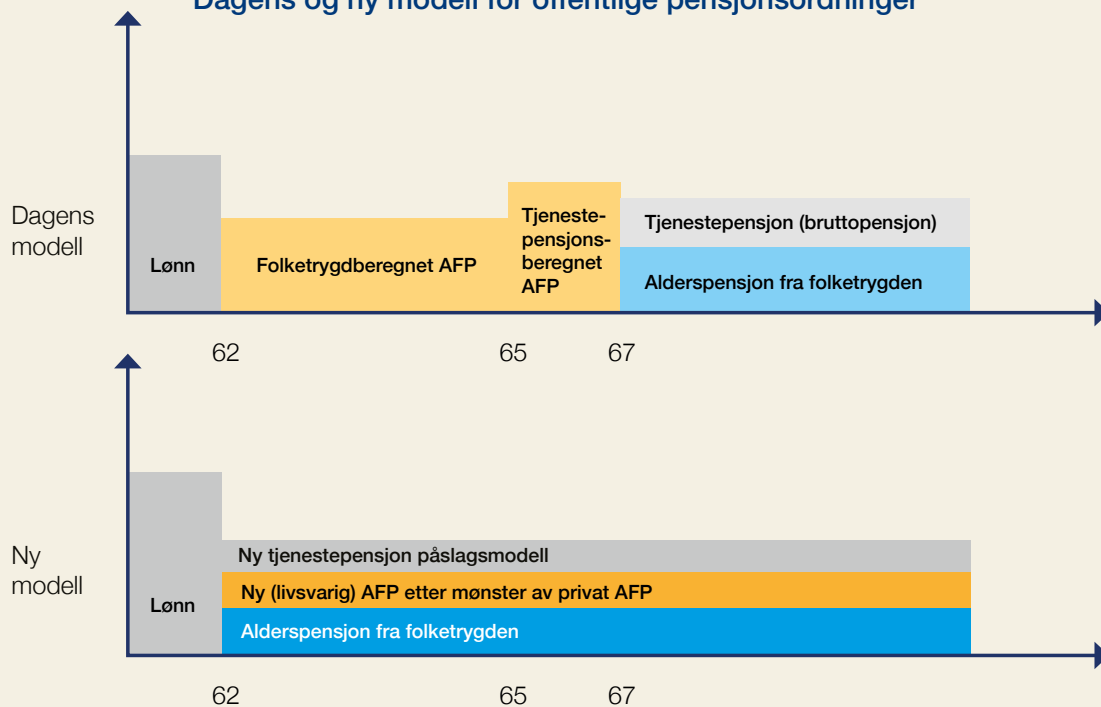
Avtalen omfatter også «avtale om prosess» for tilpasning av pensjonsreglene for arbeidstakere med særaldersgrense. Det er et økende behov for arbeidskraft i yrkesgrupper hvor kommunesektoren allerede i dag opplever rekrutteringsutfordringer. Dette gjelder særlig innenfor helse- og omsorgstjenester, hvor mange arbeidstakere er omfattet av 65-års aldersgrense. Om arbeidstakere med særaldersgrense får insentiver til å stå lenger i jobb, kan det være et verdifullt bidrag til å møte det økende behovet for arbeidskraft.

KS vil derfor arbeide for at tilpasning av pensjonsreglene i Hovedtariffavtalen som bidrar til at også arbeidstakere med særaldersgrense står lengst mulig i jobb. Arbeids- og sosialdepartementet har varslet at hvem som skal omfattes av særaldersgrensene og hvilke særaldersgrenser som skal gjelde, vil bli tema på et senere tidspunkt.

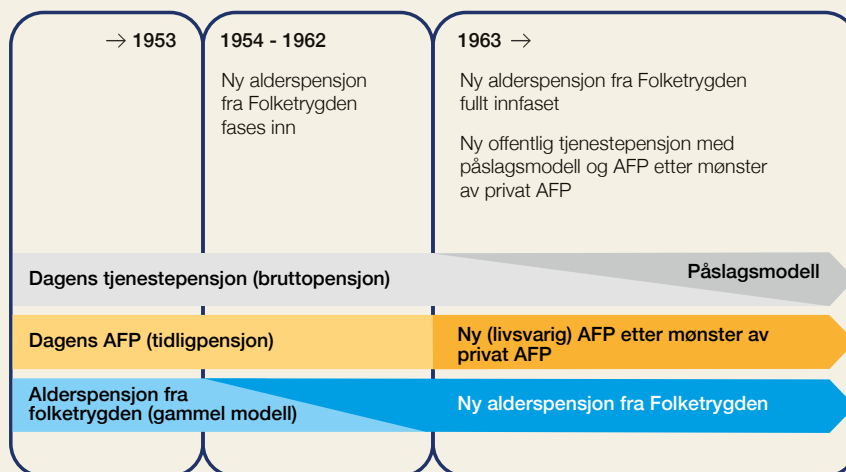
FAKTA

- Med den nye pensjonsmodellen kan arbeidstaker velge å starte uttak av pensjon fra 62 år og kan kombinere pensjon med arbeidsinntekt uten avkorting.
- I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år. Om lag en tredel av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrense. Det gjelder særlig sykepleiere, helsefagarbeidere og andre arbeidstakere innenfor helsesektoren.
- I kommunal sektor har arbeidstakere med særaldersgrense i hovedsak 65 års grense, begrunnet med uvanlig fysiske eller psykiske belastninger. Arbeidstakere i statlig sektor har ofte 60 års grense, begrunnet med spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper.

Dagens og ny modell for offentlige pensjonsordninger



Hva vil gjelde for hvem?





Mellomoppgjøret 2019

I 2019 er vi midt i tariffperioden, og vårens forhandlinger skal i utgangspunktet bare handle om lønn. Det vil være et visst økonomisk handlingsrom, selv forløpige beregninger viser at 1,2 prosent allerede er bundet opp:

Overheng til 2019 (anslag):	0,6 %
Glidning i 2019 (anslag):	0,2 %
Endringer i ubekvemstillegg per 1.1.2019	0,4 %

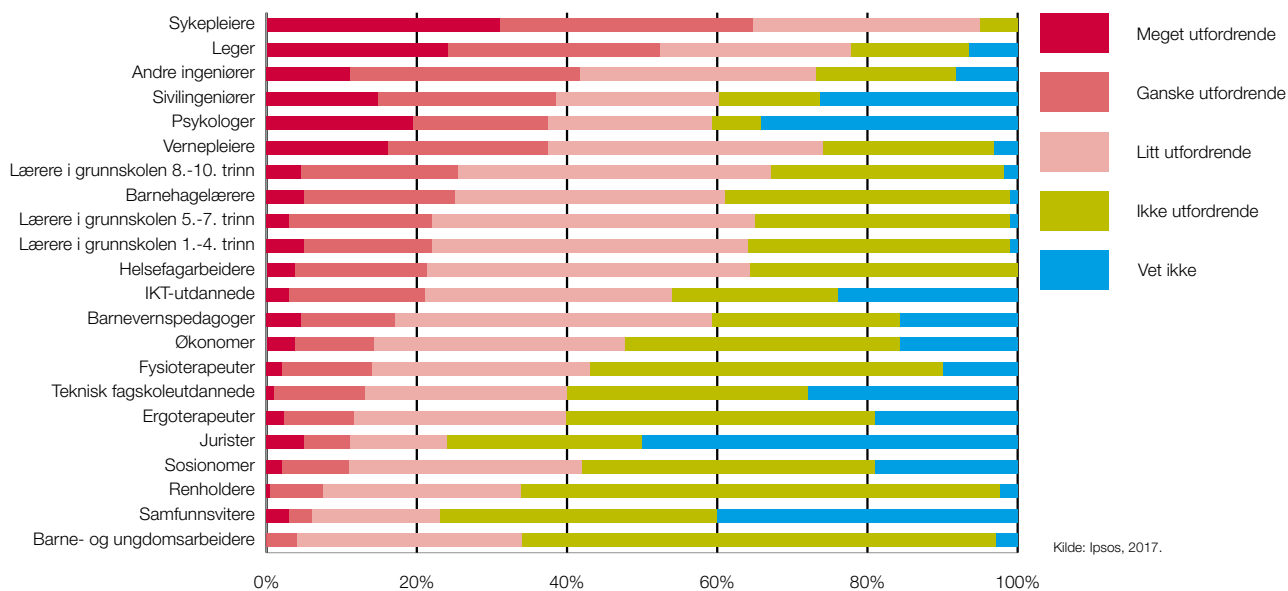
Både KS og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av rekrutteringsutfordringene i kommunesektoren. Lønn er ett av flere virkemidler for å beholde og rekruttere kompetanse. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017 viser at i nesten alle kommuner er det sykepleiere og leger som er mest utfordrende å rekruttere, mens det for fylkeskommunene er mest utfordrende å rekruttere tannleger. For øvrige arbeidstakergrupper er det store lokale variasjoner. Mange kommuner og fylkeskommuner strever for eksempel med å rekruttere ingeniører/sivilingeniører, psykologer og vernepleiere, men her viser Arbeidsgivermonitoren at det også er mange som ikke har utfordringer med å rekruttere disse arbeidstakergruppene.

Siden rekrutteringsutfordringene i stor grad varierer fra kommune til kommune og fra fylkeskommune til fylkeskommune, er lokale forhandlinger et treffsikkert virkemiddel.

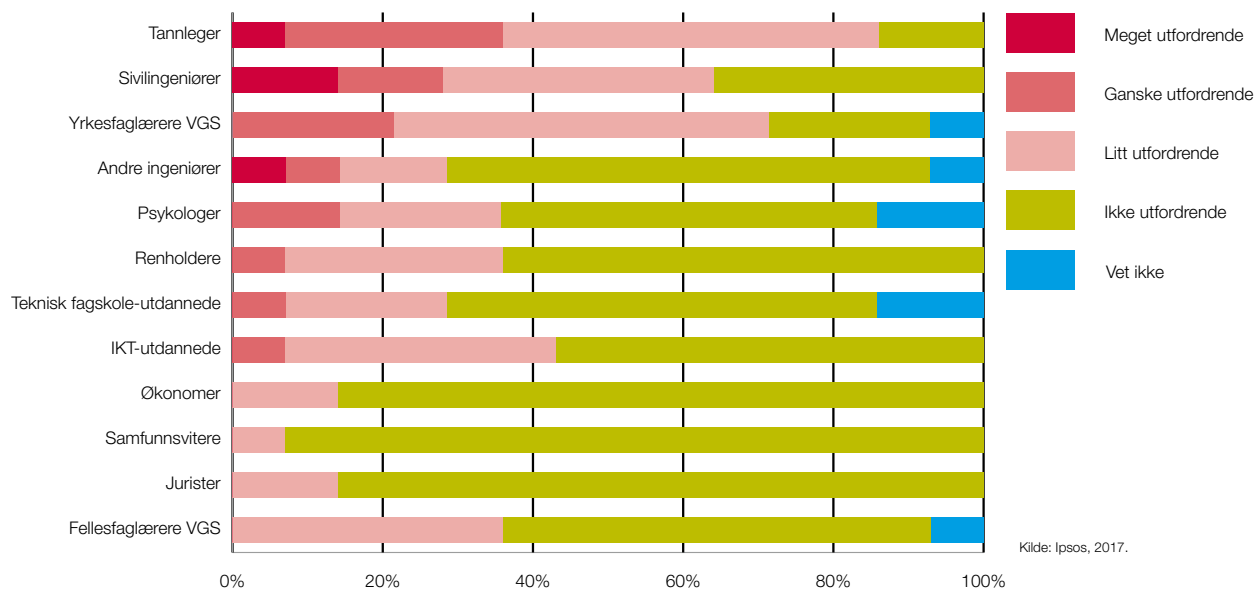
Gjennomsnittlig årslønn for enkelte arbeidstakergrupper – utenom ubekvemstillegg ¹

Leger	857.000
Tannleger	702.500
Lektorer (lærere med mastergrad)	603.000
Adjunkter (lærere uten mastergrad)	543.500
Spesialsykepleiere	513.000
Barnehagelærere/pedagogiske ledere	474.500
Barnevernspedagog	463.000
Sykepleiere uten spesialisering	460.000
Vernepleier	456.500
Helsefagarbeidere/hjelpepleiere	404.500

Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N = 216



Rekrutteringsutfordringer i fylkeskommuner. N = 14



KS SPØR



3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?

4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?

Kommunesammenslåing

43 nye kommuner og seks nye fylkeskommuner etableres 1. januar 2020. Ulike yrkesgrupper i kommunene/fylkeskommunene som skal slås sammen har ulikt lønnsnivå. Harmonisering eller utjevning av lønn vil måtte tas over tid, men det er en viss forventning om at forhandlingene i 2019 får en profil som ivaretar særlige behov hos de 111 kommunene og 13 fylkeskommunene som er i en sammenslåingsprosess.

Med et slikt bakteppe er det KS' vurdering at det ved mellomoppgjøret i 2019 bør prioriteres å avsette en lokal pott, som kan brukes både for å møte utfordringene med å beholde og rekruttere personale i den enkelte kommuner/fylkeskommune, og også for å kunne iverksette eventuelle utjevningstiltak i kommuner og fylkeskommuner som skal slås sammen fra 2020.

Fakta om stillingsstørrelse²

Stillingsstørrelsene i kommunal sektor har økt de siste to årene. Selv om tall fra KS lønns- og personalstatistikk viser at deltidsarbeid er utbredt og at stillingsstørrelsene fortsatt er forholdsvis lave i deler av kommunal sektor, går utviklingen forsiktig i retning av større stillinger.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	2013	2015	2017
(Inkludert merarbeid)			
Alle ansatte	81,9%	81,6%	83,0%
Undervisningspersonell	89,5%	90,0%	90,8%
Sykepleiere	80,7%	80,3%	83,3%
Fagarbeidere innen helse og omsorg	76,0%	76,2%	78,1%
Stillinger uten krav om utdanning – helse og omsorg	57,7%	56,4%	57,6%

Turnover i kommunal sektor

Gjennomsnittlig turnover i perioden 2013 – 2017:

Undervisningspersonale:	7,1 prosent
Ingeniører:	7,6 prosent
Barnehagelærere/pedagogiske ledere:	8,4 prosent
Hjelpepleiere/spesialhjelpepleiere:	9,8 prosent
Sykepleiere/spesialsykepleiere:	11,0 prosent

Hovedavtalen

Hovedavtalen fikk i 2002 et innhold og form som partene siden har videreutviklet. Avtalen har som formål å skape best mulig samarbeid på alle nivå. Utvikling av gode tjenester som er tilpasset brukernes behov, forutsetter medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte. Hovedavtalen utløper 31.12.2019.

Hovedavtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt nivå og lokalt i kommunen/ fylkeskommunen/bedriften. Avtalen inneholder bestemmelser om blant annet forhandlingsordningen og samarbeid og medvirkning. Avtalen har en formålspreget form slik at den kan dekke en stor sektor med mangfold og stor variasjon. I forbindelse med de to foregående revisjonene av Hovedavtalen, var tilbakemeldingene fra KS' medlemmer at Hovedavtalen fungerte etter intensjonen og at det ikke var behov for endringer. KS mener den nåværende Hovedavtalen fortsatt fungerer godt i henhold til formålet.

Særavtaleforhandlingene 2019

Tre sentrale særavtaler løper ut 31.12.2019 og skal forhandles i løpet av høsten 2019:

- Kommunelegeavtalen (SFS 2305)
- Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213)
- Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)

Avtalene forhandles under fredsplikt. I henhold til arbeidsgivervedtektene er det Hovedstyret i KS som gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet.

FELLES HOVEDAVTALE FOR KS OG KS BEDRIFT

- I 2014 ble KS Bedrift etablert som egen arbeidsgiverorganisasjon.
- KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av KS Bedrift, og Hovedavtalen er felles
- KS Bedrift er part i energiavtalene og hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.
- Om lag 200 medlemmer av KS Bedrift følger Hovedtariffavtalen i KS-området. Det samme gjør de kommunale foretakene.
- Alle særavtalene i KS-området gjelder for bedriftene.

Hvordan sikre nødvendig kompetanse i årene framover for å levere gode tjenester til innbyggerne?

Kommuner og fylkeskommuner uttrykker en sterk bekymring knyttet til å rekruttere og beholde kompetanse som sektoren trenger. utfordringene handler om å rekruttere kompetent arbeidskraft, skape sterke fagmiljøer, mer tverrfaglighet, samt ny organisering og oppgavefordeling for effektiv bruk av ressurser og kompetanse på tvers av profesjoner.

Arbeidslivet fram mot 2023 vil preges både av knapphet på kompetent arbeidskraft og kamp om jobber. Den teknologiske utviklingen fører til at arbeidstakere søker økt trygghet. Samtidig forventes mer variasjon og kompleksitet i arbeidslivet. Etterspørsel etter ledelseskompetanse og kreativ kompetanse øker, det samme gjør behovet for omstillingskompetanse, digital kompetanse og spesialisert fagkompetanse.

Både kommuner og fylkeskommuner er opptatt av kompetansepolicyen. Fylkeskommunene har en rolle som kompetansepolicyaktør, og arbeider med å utvikle regionale kompetansestrategier med utgangspunkt i regionale behov. Det er satt i gang en rekke prosesser og offentlige utvalg innenfor tematikken kompetanse, sysselsetting og arbeidsliv; noen som en del av trepartssamarbeidet, andre i regi av regjeringen.

Hva er kompetanse?

Ifølge Kompetansebehovsutvalget (2018) kan kompetanse forstås som kunnskap, ferdigheter og holdninger, samt en forståelse som gjør at kompetanse omsettes til handlinger. Kompetanse utvikles hele livet, gjennom barnehage- og grunnopplæring, videre utdanning og inn i arbeidslivet.

NASJONALE PROSESSER OG AKTIVITETER SOM ER RELEVANTE FOR KOMPETANSEPOLITIKKEN

- Kompetansebehovsutvalget
- Etter- og videreutdanningsutvalget
- Sysselsettingsutvalget
- Livsoppholdsutvalget
- Nasjonal kompetansepolicystrategi (NKPS)
- Regjeringens kompetansereform, inkluderingsdugnad og integreringsløft
- IA avtalen





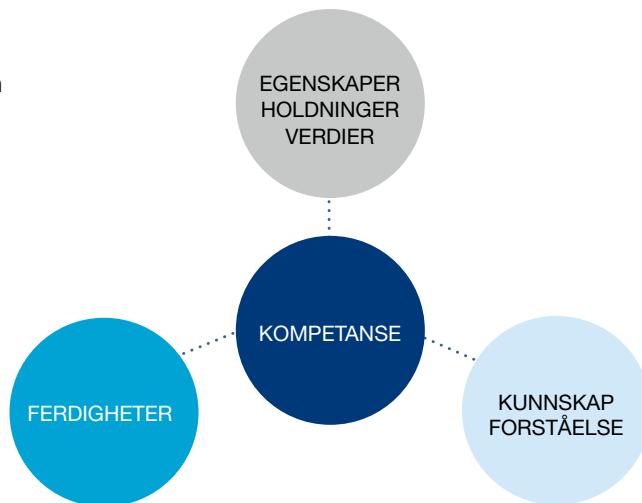
KS SPØR

5. Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?

I arbeidslivet må kompetansebehovene møtes gjennom:

- Mobilisering, fornyelse og videreutvikling av kompetansen som ansatte har, for å gjøre dem bedre i stand til å utføre nåværende og fremtidige arbeidsoppgaver.
- Rekruttering av nye kompetente arbeidstakere til å utføre arbeidsoppgaver som virksomhetene har og får i fremtiden.
- Utvikling av kompetanse til arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken for å gjøre dem i stand til å delta i arbeidslivet.

KS ønsker innspill på tiltak for å sikre og utvikle kompetansen i tråd med sektorens behov. Innspill og synspunkter fra kommuner og fylkeskommuner er viktig både for utvikling av arbeidsgiverrollen, hovedtariffavtalen og for det interessepolitiske arbeidet.





FAKTA

Mer enn 65 prosent av kommunene og fylkeskommunene har en strategi for å dekke kompetansebehov. Utvikling av egne ansatte oppgis å være den viktigste strategien for å dekke kompetansebehov (Arbeidsgivermonitoren 2017).

De viktigste kompetansene å utvikle framover er IKT-ferdigheter/digital kompetanse, innovasjonskompetanse, evne til læring/omstilling og samhandlings-/relasjonskompetanse (Arbeidsgivermonitoren 2017)

Fire av fem kommunalsjefer for helse- og omsorg oppgir at medarbeidere mangler relevant og nødvendig teknologisk/digital kompetanse. Samtidig oppgir seks av ti at medarbeidere at de i liten grad eller ikke i det hele tatt etterspør opplæring i disse temaene (Ipsos 2018).

Hvordan sikre lokalt tilpassede tjenester, men også redusere uønsket variasjon?

Innskrenking av det lokalpolitiske handlingsrommet som følge av statlig detaljstyring er en utfordring for kommuner og fylkeskommuner. Dette forsterkes av stadig flere individuelle rettigheter, og økt bruk av bindende bemanningsnormer og formelle kompetansekrav. Summen av dette legger press på rollen som tjenesteleverandør, som igjen vil påvirke folks tillit til kommuner og fylkeskommuner.

Innbyggerne skal ha et godt tjenestetilbud, uavhengig av hvor i landet de bor. Samtidig vet vi at det er variasjoner i tjenestetilbudet, både mellom kommuner og innenfor den enkelte kommune. Mange av disse variasjonene avspeiler et mangfold som alltid vil være til sted i et langstrakt land som Norge, fordi utfordringene er ulike og innbyggerne har svært ulike behov.

Fra nasjonale politikere, statlige instanser og brukerorganisasjoner påpekes det ofte at variasjonen er uønsket – offentlige velferdstjenester skal ikke være dårligere i én kommune enn i en annen. Svaret er i mange tilfeller detaljstyring og normering av ressursinnsatsen i kommunene, begrunnet i ønsket om likhet og likeverd.

Ønsket mangfold og uønsket variasjon

Innbyggerundersøkelsene viser en stor grad av tilfredshet med kommunens tjenestetilbud. Den statlige rammestyringen skal gjøre det mulig for kommunene å tilpasse tjenestene til lokale behov. Ulikheter i tjenestetilbudet behøver ikke være negativt, hvis ulikhetene skyldes ulike politiske prioriteringer og ulike lokale forhold. Da kan innbyggerne påvirke beslutningstakere lokalt – og avsette sine politikere ved valg om de er uenig i lokale prioriteringer eller misfornøyd med styringen.

KOMMUNAL OG MODERNISERINGS- DEPARTEMENTETS VEILEDER FOR STATLIG STYRING:

«Blant de nasjonale målene [som kan begrunne statlig styring] har målet om utjevning og likeverdige tjenester mellom innbyggere og geografiske områder stått sentralt gjennom hele oppbyggingen av velferdssamfunnet. Begrepet likeverd innebærer ikke at det trenger å dreie seg om like tjenester med samme form, innhold og omfang i alle kommuner, men om muligheter til å kunne gi helsetjenester, undervisningstjenester og annet som best mulig kan tilpasses den enkeltes behov. I begrepet likeverd ligger det også at alle skal få det innholdet i tjenestene de som et minimum har krav på, uavhengig av hvor de bor i landet. Kommunal- og forvaltningskomiteens flertall har i Innst. 270 S (2011-2012) uttalt at ulikheter mellom kommuner er positivt dersom de avspeiler forskjellige politiske prioriteringer og ulike lokale forhold».



Fleksibilitet gir bedre tjenester

Stortinget har grunnlovsfestet selvstyret og nylig lovfestet innholdet i prinsippene om økonomisk og juridisk rammestyring i ny kommunelov. Regjeringen har revidert utredningsinstruksen og retningslinjene for utforming av regelverk rettet mot stat og kommune, med tydeligere veiledning til staten om rammestyring i lovarbeidet. Både i Perspektivmeldingen fra 2017 og i Kommuneproposisjonen for 2019 understreker regjeringen hvor viktig det er å unngå detaljstyring. I prinsippet og i partiprogrammene er de aller fleste for rammestyring og lokalt handlingsrom.

Likevel foreslår nasjonale politikere fra de samme partiene nye normer og lovfestede rettigheter som begrenser det samme handlingsrommet. Innføring av bindende og til dels underfinansierte kompetansekrav og bemanningsnormer på kjerneområder som helse og oppvekst, er en ny og særlig utfordrende tendens.

Fremover vil kommunens evne til omstilling være stadig viktigere.

Et alternativ til statlig detaljstyring og normering av ressursinnsatsen i kommunene kan være at kommunesektoren selv reduserer uønsket variasjon.

FRA REGJERINGENS PERSPEKTIVMELDING 2017:

«Gjennom de siste tiårene er kommunene i økende grad blitt tillagt oppgaver gjennom ulike særlover, særlig på utdannings-, helse og sosialområdet. Innenfor hjemme- sykepleie, praktisk bistand og opplæring, hjemmehjelp og avlastningstiltak er det blitt en sterkere rettighetsfesting. Målet er å styrke innbyggernes rettssikkerhet og å gi sterkere føringer for et godt tilbud på det enkelte område. Samtidig medfører slike ordninger betydelig merarbeid og beslaglegger større ressurser i kommunene. Implisitt innebærer de dermed også en nedprioritering av andre områder, uten at dette er uttalt.

Også bemanningsnormer sikter mot å sikre et godt og likeverdig tilbud på utvalgte områder, på tvers av kommuner. Samtidig låser de kommuner eller virksomheter til fastsatte løsninger. Kostnadene kan bli svært høye, og begrense interessen for å investere i nye og innovative løsninger som kan gi bedre tilbud med lavere bemanning.»

KS SPØR

?

6. Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner/fylkeskommuner? I tilfelle hvilke?

7. Hvordan kan kommunene/fylkeskommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?



Foto: Lisa Neumann Grue

Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. KS forhandler som overordnet tariffpart på vegne av medlemmene med fire forhandlingssammenslutninger. Oslo er eget tariffområde, og omfattes ikke av forhandlingene i KS-området.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire forhandlingssammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal endringer i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings- eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen eller fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger.

Det er normalt ikke uravstemning om anbefalt forhandlingsforslag i mellomoppgjør. I henhold til vedtektene vedtas avtaleutkast om regulering av Hovedtariffavtalen i mellomoppgjørene av Hovedstyret. Hovedstyret kan imidlertid fatte vedtak om at delregulering av Hovedtariffavtalen etter 1. avtaleår skal være gjenstand for uravstemning. Dette kan eksempelvis være aktuelt når endringer om pensjon blir ferdig forhandlet i 2019.

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen	Grunnleggende spilleregler, blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid. Også omtalt som arbeidslivets grunnlov.
HTA	HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er toårig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2020. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.
Hovedtariffoppgjør	HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør.
Lønnsglidning	Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen han/hun erstatter.
Overheng	Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller gjennomføres strukturendringer i det andre året.
Økonomisk ramme:	Viser hvor mye gjennomsnittlig lønn øker fra ett år til et annet. Dette er et felles språk for alle tariffområdene som gjør det mulig å sammenligne resultatet av oppgjøret.
Disponibel ramme	Er det faktiske handlingsrommet etter at overheng og lønnsglidning er fratrukket den økonomiske rammen for året.
Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen	Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Konkurransetsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/sectorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.
Særavtaler	Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGS skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene, mens SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.

KS
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

PS 6/19 Orienteringer

PS 7/19 Referatsaker

PS 8/19 Grunngitte spørsmål etter § 20 i reglement for utvalg

PS 9/19 Forespørsler