Seljord kommune

Møteinnkalling

Til medlemene i Administrasjonsutval

Det vert med dette kalla inn til / gjort kjent med møte i Administrasjonsutval

Møtestad:	Kommunestyresalen, Kommunehuset
Dato:	02.02.2018
Tid:	08:30

Dersom De ikkje kan møte, ber ein om at De melder frå til sentralbordet snarast råd.

Saksliste

Utvals-saksnr	Innhald	Lukka
	Saker til handsaming	
PS 1/18	Godkjenning av protokoll frå forrige møte	
PS 2/18	Mandat for endring	
PS 3/18	Tilsetting i ledig personalkonsulentstilling	
PS 4/18	Vurdering av stillingsheimlar ved Helsesenteret	
PS 5/18	Debattehefte til hovudoppgjeret 2018	
PS 6/18	Orientering om sjukefråværet til administrasjonsutvalet 02.02.2018	
PS 7/18	Tilsettingsvilkår	
PS 8/17	Tilsetting i stilling som kommunalsjef for helse og omsorg	

Saker til handsaming

PS 1/18 Godkjenning av protokoll frå forrige møte

Seljord kommune

Arkiv:
Saksnr.: 2018/157-1
Sakshand.: Finn-Arild Bystrøm
Direkte tlf.:
Dato: 09.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Formannskap/økonomiutval	3/18	18.01.2018
Administrasjonsutval	2/18	02.02.2018

Oppstart av endring i Seljord kommune

Saksutgreiing:

Budsjettprosessen for 2018 og budsjettvedtaket i kommunestyre 14. desember 2017 viser at Seljord kommune må gjera driftsmessige tiltak for å nå dei vedtekne økonomiske mål. I tillegg meiner rådmannen at organiseringa av drifta med fordel kan leggjast om, for å gjera drifta meir effektiv.

Det er ønskeleg å starta ein prosess med å tilpassa drift og organisasjon til dei krav som er sett til organisasjonen. Det er rådmannen sitt ansvar å gjennomføre de organisatoriske tilpassingar som trengs for å få gjennomført politiske vedtak og vedtatt driftsnivå.

For å sikra ein god forankring, prosess og dialog med dei involverte vert det i første omgang søkt eit politisk forståing for at endringar skal skje. Prosessen har som mål å utarbeida eit strategidokument som skal vera førande for korleis gjennomføring av endringsprosessen skal skje, og for kva for område endring skal omfattast.

Endringsprosessen skal vera i samsvar med lover og avtaler som er forhandla fram i arbeidslivet. Han skal skje i dialog med dei tillitsvalde og med jamleg rapportering til politisk nivå.

Rådmannen si tilråding:

Seljord kommune startar ein prosess med organisatorisk endring, med mål om å gjera drifta meir effektiv, og for å no dei politiske måla som er vedteke i budsjett 2018 og økonomiplanperioden 2019-2022

Handsaming i Formannskap/økonomiutval - 18.01.2018

Formannskapet ser behovet for at Seljord kommune skal gjennomføre endringar i organisasjonen.

Endringar må ha fokus på at me ska vera ein servicekommune, med fokus på kvalitetsmessige gode tenestar som bidreg til at vi møter framtida med stadig auka krav som blir venta av oss.

Det er viktig at endringane er godt forankra i organisasjonen og at det vert utarbeidd milepælar i framdriftsplanen. Formannskapet er innforstått med at endringar kan innebere auka forbruk i ein periode før ein kan ta ut effektivitetsfaktoren.

Formannskapet haldas orientert om arbeidet.

Vedtak i Formannskap/økonomiutval - 18.01.2018

Rådmannen får tilslutning til å starte opp arbeidet med endringar i organisasjonen i Seljord kommune.

Samrøystes vedteke.

Utskrift til:

Seljord kommune

Arkiv: 411
Saksnr.: 2018/275-1
Sakshand.: Ingeborg Nenseter Jensen

Direkte tlf.: 35065130
Dato: 24.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutval	3/18	02.02.2018

Tilsetting i ledig personalkonsulentstilling

Saksdokument:

Saksutgreiing:

Den 08.12.2017 mottok Seljord kommune ei oppseiing av stilling frå noverande personalkonsulent, Tore Åsland. I kommunestyrets sak 111/17 heiter det at alle ledige stillingar utanom undervisning, barnehage og turnus innan helse og omsorg, skal opp i administrasjonsutvalet før tilsetting.
Personalkonsulentstillinga vart lyst ut raskt etter at oppseiinga var mottatt, med søknadsfrist 03.01.2018.

Administrasjonen ser det som svært naudsynt å tilsette i den ledige stillinga, mellom anna for at dagleg drift av personalarbeidet skal gå, innsparingstiltak og endringar i kommunen skal bli iverksett, det toårige prosjektet rundt heiltidskultur skal bli gjennomført og arbeidet med personvernforskrifta skal bli realisert i tråd med fristar.

Seljord kommune har ein liten administrasjon der personalavdelinga har eit stort og omfattande ansvar for arbeidet innanfor dette feltet. Om ein samanliknar med dei fleste kommunar i vår region har dei ein annan organisering og fordeling av dette arbeidet, ved at mykje meir av dette er delegera ut til leiarane, som t.d. tilsettingar, lønsfastsetting, handsaming av permisjonssøknader, oppfylging av fråvær osb. trass i dette har dei i fleire tilfelle ein større administrativ ressurs enn ein har i Seljord kommune. Dette gjer at desse kommunane i større grad har høve til å jobbe strategisk med overordna planar, gjennomføre prosjekt og medarbeidarrelaterte undersøkingar og kurs for heile organisasjonen.
Personalkonsulenten vil kunne vere ein ressurs inn mot heile sentraladministrasjonen, t.d. for rådmannen, kommunalsjefane og økonomisjefen – litt avhengig av kva for kompetanse vedkomande kjem inn med.

Rådmannen si tilråding:

Administrasjonsutvalet fattar vedtak om at det blir gjennomført tilsetting i den ledige personalkonsulentstillinga.

Utskrift til:

Seljord kommune

Arkiv:	411
Saksnr.:	2018/277-1
Sakshand.:	Kari Gro Espeland
Direkte tlf.:	35065106
Dato:	25.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutval	4/18	02.02.2018

Vurdering av stillingsheimlar ved Helsesenteret

Saksdokument:

Saksutgreiing:

Jamfør kommunestyrevedtak i sak 111/17, skal administrasjonsutvalet vurdere ledige stillingsheimlar før ny tilsetting. For PO3 sitt vedkomande er stillingar i turnus ikkje omfatta av vedtaket. Administrasjonen har motteke oppseiing frå to tilsette ved Helsesenteret, i samband med oppnått pensjonsalder, dette er stillingar som ikkje er i turnus og som dermed er omfatta av kommunestyrevedtak i sak 111/17.

Rådmannen ber om at administrasjonsutvalet vurderer fylgjande stillingar:

- 60% sjukepleiarstilling med hovudvekt på direkte pasientretta arbeidsoppgåver, mellom anna sjukepleiefagleg ansvar for oppfølging av pasientar med kroniske sjukdomar, pasientretta opplæring og oppfylging, samt sjukepleiefagleg ansvar for laboratorietenesta.
- 60% helsesekretærstilling med hovudvekt på service til pasientar og ekspedering av bestillingar, merkantile oppgåver, praktisk tilrettelegging for dagleg drift på helsesenteret/ legekontora i samarbeid med administrativ leiar.

Som arbeidsoppgåvene tilseier er dette funksjonar som er avgjerande for oppfølging av pasientar og for den daglege drifta av helsesenteret. Dette er også ein del av bemanninga som vart lagt til grunn for deltaking i Primærhelseteampiloten.

Rådmannen si tilråding:

Administrasjonsutvalet vedtek at vakante stillingar tilsvarande 120% stillingsheimlar vert vidareført ved avdeling for helsetenester.

Utskrift til:

Seljord kommune

Arkiv: 500
Saksnr.: 2018/274-1
Sakshand.: Ingeborg Nenseter Jensen

Direkte tlf.: 35065130
Dato: 24.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutval	5/18	02.02.2018

Debatthefte til hovudoppgjeret 2018

Saksdokument:

Saksutgreiing:

I samband med lønsoppgjeret for 2018 har KS sendt ut sitt debatthefte til alle medlem, der dei set fokus på sentrale tema og ber om innspel til årets oppgjer. Det er venta ei moderat lønsvekst i 2018. Før partane set seg til forhandlingsbordet er det regna at omlag 1,8% av årslønsveksten allereie er disponert gjennom glidning på 0,2 % og overheng på 1,6 % frå 2017. Det inneber at ein stor del av disponibel ramme for 2018 alt er bruka opp. KS førespeglar kommunane at dette må føre til regulering av få element i årets oppgjer, noko som medfører at partane må gjere tydelege prioriteringar.

Det er forventa moderate lønsoppgjer i åra som kjem, sjølv om økonomien i Noreg ser ut til å vere på veg oppover att.

Debattheftet tek vidare opp fire spørsmål knytt til offentleg tenestepensjon og IA-avtala, bemanningsnormer og krav til kompetanse.

KS har bedd om at kommunane svarar digitalt innan 08.02. Svara blir utgangspunkt for debatten under dei årlege strategikonferansane KS arrangerer landet rundt. I BTV-regionen er årets strategikonferanse i Vrådal den 13. og 14.02.

Rådmannen si tilråding:

Saka blir lagt fram utan tilråding, til drøfting i administrasjonsutvalet.

Utskrift til:

Debatthefte – KS spør

Hovedtariffoppgjøret 2018, IA, pensjon og bemanningsnormer

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Innhold

03
LØNNSOPPGJØRENE I NORGE – DET INNTEKTSPOLITISKE SAMARBEIDET

04
HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018 – HVA BØR PRIORITERES?

06
OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

08
REFORHANDLING AV IA-AVTALEN 2018?

12
HVORDAN MØTE FORSLAG OM BEMANNINGSNORMER OG KOMPETANSEKRAV?

16
FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET – OPPGJØRETS GANG

18
ORD OG UTTRYKK

Kjære medlemmer!

Våren 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det betyr at Hovedtariffavtalen skal reforhandles og at det gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger.

Kommuner og fylkeskommuner skal levere tjenester av god kvalitet til innbyggerne, og arbeider hele tiden med tjenesteutvikling og nyskaping. Organisering og dimensjonering er viktig, og lønnsoppgjøret og Hovedtariffavtalen er sentrale virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere.

Hovedstyret i KS vedtar mandatet for forhandlingene. Debattheftet danner grunnlag for bred forankring av mandatet hos dere som medlemmer. Vi oppfordrer alle kommuner og fylkeskommuner til å behandle debattheftet politisk. Temaene tas også opp på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer på nyåret i 2018. Fylkesmøtene vedtar deretter sine uttalelser. Samlet sett gir alle tilbakemeldingene til KS et solid grunnlag for å lage mandatet vårt og til å finne fram til våre forhandlingsposisjoner.

Arbeidet med fornyet offentlig tjenestepensjon blir viktig i 2018. Partene og staten har gjenopptatt dette arbeidet høsten 2017.

I over 16 år har partene i norsk arbeidsliv vært enige om IA-avtalen. Dagens avtaleperiode løper ut 2018, og det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om det videre arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. I debattheftet ber vi om innspill.

Det har de siste årene blitt stilt krav til bemanningsnormer og kompetanse innen flere ulike kommunale og fylkeskommunale tjenester. Hvordan bør KS møte slike statlige krav og forslag? Vi utfordrer medlemmene til å diskutere også dette temaet.

Jeg ønsker lykke til med behandlingen av debattheftet!

Oslo, oktober 2017

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Lønnsoppgjørene i Norge – det inntektspolitiske samarbeidet

Partene i arbeidslivet i Norge har lang tradisjon for selv å finne forhandlingsløsninger. Det inntektspolitiske samarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene, samt tilslutningen til frontfagsmodellen, bidrar til at lønnsoppgjørene i de store forhandlingsområdene i Norge blir avtalt innenfor om lag samme økonomiske ramme.

VISSTE DU AT...

De sentrale forhandlingene i KS-området omfatter om lag 465 200 ansatte som utfører 370 500 årsverk.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, lojalitet til frontfagsmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse.

I 2016 kom partene i KS-området for første gang i et hovedoppgjør til enighet ved forhandlingsbordet – uten bistand fra mekler. Den økonomiske rammen var på 2,4 prosent og på linje med resultatet i frontfaget. Resultatet innebar en utvidelse av forhandlingsbestemmelsene for ledere. I tillegg ble det gjennomført en modernisering og samordning av lønnskapitlene slik at undervisningspersonalet og andre stillingsgrupper i kapittel 4 nå tilhører ett og samme kapittel, med samme lønnstabell. Innfasingen ble gjort over to år.

Det er KS' vurdering at endringene var gode bidrag til å gjøre kommunene bedre i stand til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.

I en sektor der over 60 prosent av de løpende utgiftene er lønnsutgifter, og hvor arbeidskraften er en avgjørende innsatsfaktor for å oppnå ønsket kvalitet og tjenesteomfang, er gjennomføring av tariffoppgjør en nøkkelfaktor for at kommunesektoren skal lykkes med sitt oppdrag.

Hovedtariffoppgjøret 2018 – hva bør prioriteres?

Konjunkturbunnen i fastlandsøkonomien er passert. Etter nesten tre år med nedgangskonjunktur har veksten i norsk økonomi tatt seg noe opp. Lave renter, bedret konkurranseevne og ekspansiv finanspolitikk har bidratt til oppgangen. Det ventes en moderat reallønnsvekst i 2018, men noe høyere enn i 2017. Før partene møtes til forhandlinger er om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten allerede disponert.

VISSTE DU AT...

I 2016 var samlet lønnsmasse i kommuner og fylkeskommuner, inklusiv sosiale kostnader, 243 milliarder kroner? 15 prosent av lønnsmassen fordeles ved lokale forhandlinger.

Begrenset økonomisk handlingsrom i 2018
Norsk økonomi har snudd fra nedgang til en moderat vekst som forventes å fortsette. Dette vil trolig gi en gradvis høyere lønnsvekst de nærmeste årene. Selv med noe bedrede økonomiske utsikter, forventes likevel ansvarlige og moderate lønnsoppgjør. Lav prisvekst og moderate lønnsoppgjør, vil likevel kunne gi en reallønnsvekst.

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør der resultatet i frontfaget legges til grunn for den økonomiske rammen.

Virkningstidspunktene for sentrale tillegg og lokale forhandlinger i 2017 bidrar til et overheng (se «Ord og uttrykk») på om lag 1,6 prosent. Sammen med en anslått lønnsglidning på 0,2 prosent, betyr det at om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter. Dette utgjør en forholdsvis stor andel av den forventede årslønnsveksten i 2018. Partene i KS-området har derfor et beskjedent økonomisk handlingsrom (disponibel ramme) i 2018.

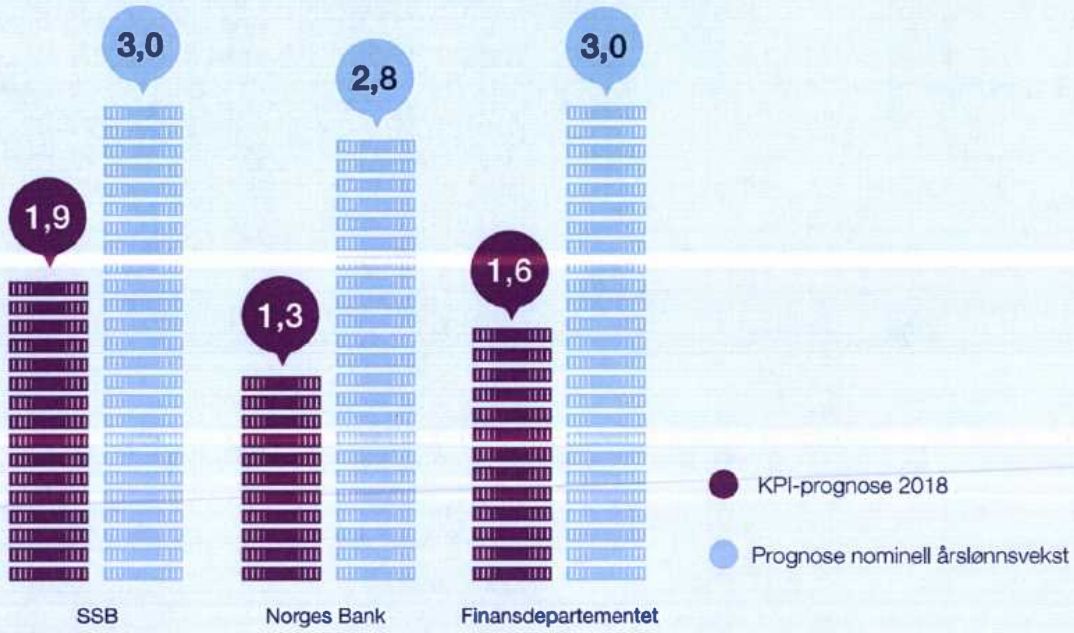
I et sentralt lønnsoppgjør kan den disponible rammen brukes til ett eller flere økonomiske elementer. Dette er vanligvis generelt lønnstillegg, midler til lokale forhandlinger og regulering av andre godtgjøringer (eksempelvis helgetillegg). Størrelsen på den forventede disponible rammen er derfor et viktig utgangspunkt for partenes prioriteringer i forhandlingene. Gitt de økonomiske rammevilkårene, taler mye for at den disponible rammen ikke vil være stor nok til å avtale reguleringer av mange elementer.

KS SPØR

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?

Fortsatt moderat reallønnssvekst



Offentlig tjenestepensjon

Behovet for endringer i offentlig pensjon og AFP (avtalefestet pensjon) er blitt omtalt i debattheftet og på strategikonferansene de siste tre årene. Arbeids- og sosialministeren har høsten 2017 varslet at arbeidet med pensjonsreformen skal gjenopptas. Det forventes derfor at pensjon blir et sentralt tema i 2018.

VISSTE DU AT...

Tjenestepensjonsordningene i Statens pensjonskasse er lovhjemlet, og kan dermed endres av Stortinget. Tjenestepensjonen i KS' tariffområde ligger i Hovedtariffavtalen og må derfor endres gjennom forhandlinger. Kommunesektorens ansatte fordeler seg på begge ordningene, fordi undervisningspersonalet og sykepleierne er medlemmer i lovfestede ordninger.

VISSTE DU AT...

I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år. Om lag 28 prosent av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrenser.

Pensjonsreglene i stat og kommune har lenge vært tilnærmet like. En overføringsavtale sikrer at arbeidstakere som har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, får pensjon som om de hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning. Overføringsavtalen fremmer mobilitet av arbeidskraft mellom arbeidsgivere med offentlige tjenestepensjonsordninger. KS mener dette bør videreføres. Samarbeidet med staten i pensjonsspørsmålet er derfor svært viktig.

Etter behandling av spørsmål knyttet til offentlig tjenestepensjon de siste tre årene har tilbakemeldingene vært at pensjonsordningene må oppleves som gode og trygge, og slik bidra til å styrke rekrutteringen.

KS' mål for tilpasningene er at de:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor

Kommuner og fylkeskommuner har også gitt tilbakemelding om at særaldersgrensene må heves, og at det må vurderes hvilke yrker som fortsatt har behov for slike aldersgrenser. Regjeringens utredningsarbeid om mulige endringer i de offentlige tjenestepensjonsordningene omfatter ikke særaldersgrenser eller endringer i aldersgrenseloven.

KS SPØR

PENSJON

2. Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?

Reforhandling av IA-avtalen 2018?

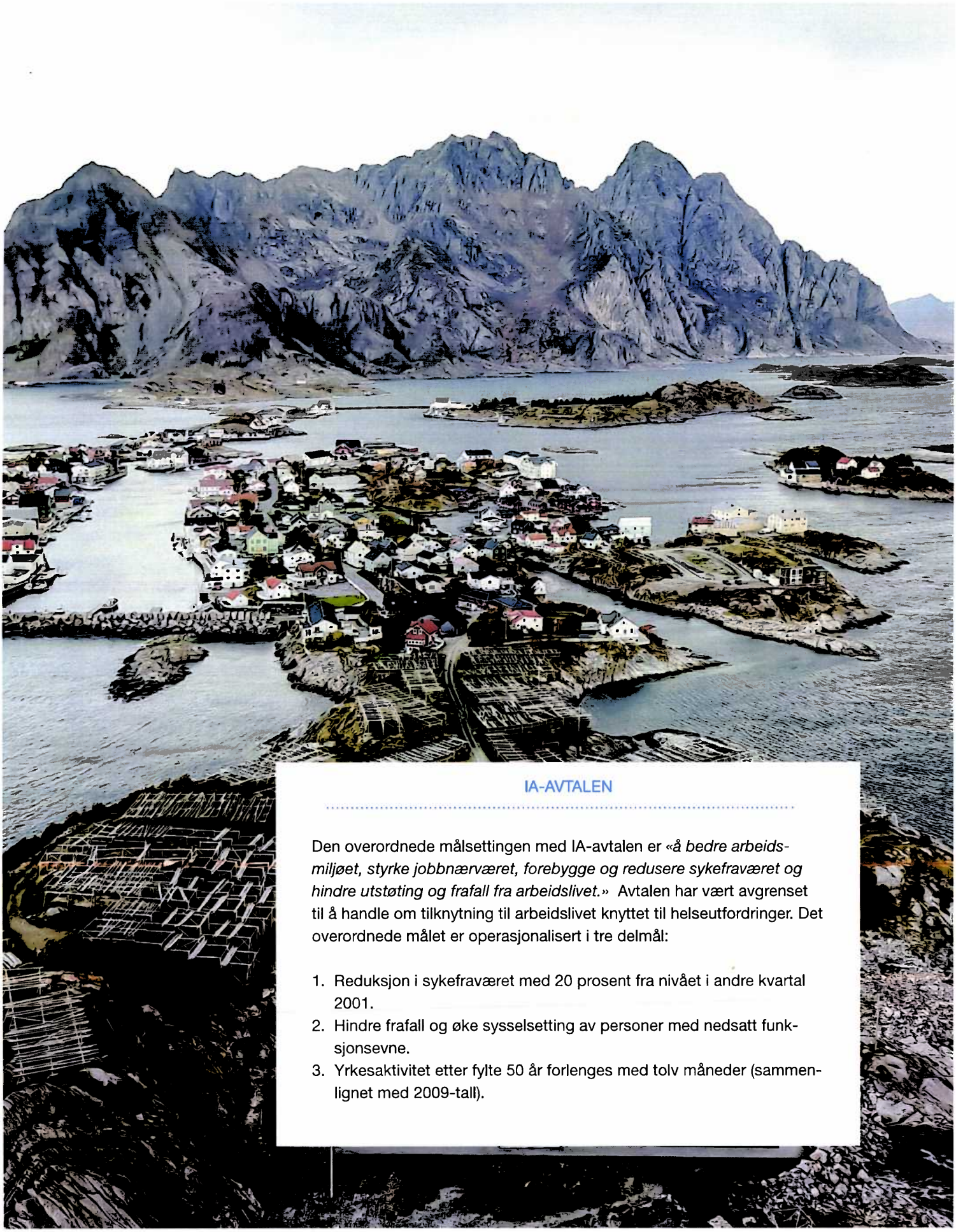
Siden 2001 har partene i arbeidslivet og myndighetene gått sammen om avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen har blitt reforhandlet hvert fjerde år. Dagens avtaleperiode løper ut 2018. Det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om hvordan arbeidet med et inkluderende arbeidsliv kan tas videre etter at IA-avtalen har løpt ut. KS må ta stilling til hva kommunal sektor er best tjent med for å nå målene om å redusere sykefraværet og å inkludere flere i arbeid.

VISSTE DU AT...

En av ti arbeidstakere i kommunal sektor er borte fra jobben hver dag. Sykefraværet koster kommunesektoren samlet 11 milliarder kroner per år

Vi er ikke i mål
Siden 2001 har det samlede sykefraværet i Norge gått ned. Det er utviklet flere virkemidler og regelendringer på nasjonalt nivå for å bidra til redusert sykefravær. I deler av kommunesektoren har imidlertid fraværet økt i samme periode. Rådmenn oppgir det høye sykefraværet som en av de største arbeidsgiverutfordringene. Sykefraværet er spesielt høyt i enkelte kommunale tjenesteområder, som helse og omsorg og barnehager.

Det er fortsatt for mange som faller ut av – eller ikke kommer inn i – arbeidslivet av helsemessige årsaker. Inkludering var tema i debattheftet i 2017. Dette er fulgt opp i sak om inkludering i arbeidslivet, behandlet i KS' hovedstyre 15. august 2017. KS mener kommunesektoren kan spille en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet, gitt de riktige virkemidlene og rammebetingelsene.



IA-AVTALEN

Den overordnede målsettingen med IA-avtalen er *«å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.»* Avtalen har vært avgrenset til å handle om tilknytning til arbeidslivet knyttet til helseutfordringer. Det overordnede målet er operasjonalisert i tre delmål:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent fra nivået i andre kvartal 2001.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sammenlignet med 2009-tall).

VISSTE DU AT...

14,5 prosent av de ansatte i kommunal sektor oppgir å ha redusert funksjonsevne

Avgangsalderen i kommunal sektor øker, og gjennomsnittlig avgangsalder fra sektoren er nå 63,9 år

Partssamarbeidet som fundament – den norske modellen
IA-avtalen bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Utvikling av virkemidler og regelverk som skal understøtte virksomhetenes arbeid med sykefravær og inkludering, har skjedd gjennom det nasjonale trepartssamarbeidet i IA-avtalen. Samarbeidet er blitt en plattform hvor arbeidslivets parter jobber sammen om felles utfordringer og mål. På lokalt nivå kan kommuner og fylkeskommuner, ved å inngå avtale om å være IA-virksomhet, få tilgang til ulike virkemidler, bl.a. NAV Arbeidslivssenter. Partssamarbeid både på sentralt og lokalt nivå ligger som premiss i IA-arbeidet.

Hvordan kan vi nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv?
Det å lykkes med lavere sykefravær og økt inkludering er krevende problemstillinger både for samfunnet og arbeidslivet. Etter 16 år med IA-avtalen, kan det være behov for å tenke nytt. Det er nødvendig å diskutere nye innfallsvinkler for å oppnå bedre resultater i kommunene, særlig i sykefraværsarbeidet. Vi må drøfte hvorvidt et nasjonalt trepartssamarbeid om IA fortsatt er en vei å gå, eller om andre retninger er mer hensiktsmessig for kommunesektoren.

KS SPØR

IA-AVTALEN

3. Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?

a. Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?

b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?

c. Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?

Hvordan møte forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav?

I den politiske debatten er det økt oppmerksomhet om bemanningsnormer som virkemiddel i statens styring av kommuner og fylkeskommuner. Og, vi har de seneste årene sett flere lovkrav knyttet til kompetanse. Begrunnelsen er blant annet rettssikkerhet, kvalitet i tjenestene, likhet og likeverd.

BEMANNINGSNORM

En bindende bemanningsnorm innebærer at kommunen eller fylkeskommunen må bruke ressurser på bestemte fag- eller sektorområder på kommunenivå eller virksomhetsnivå, f.eks. maks antall barn per ansatt i barnehagene.

KS har framholdt at bemanningsnormer og faglige kompetansekrav med videre i kommunesektoren i all hovedsak må være veiledende. Eventuelle bindende normer må være utformet på et så overordnet nivå som mulig, og ikke knyttes til virksomhetsnivå. Slike krav bør ikke begrense lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom, og kommunene/fylkeskommunene må få full kompensasjon for økte utgifter. Dette har vært begrunnet i blant annet følgende[1]:

- Bindende bemanningsnormer og kompetansekrav begrenser lokalt handlingsrom til å utforme tjenester i tråd med lokale utfordringer og behov
- Normer og krav begrenser strategisk styring av kompetanse og svekker insentivene og mulighetene til å finne nye innovative løsninger
- I sektorer med arbeidskraftmangel vil bemanningsnormer kunne virke kostnadsdrivende, og bemanningsnormer på ett område får konsekvenser for kommunens tjenester og ressursbruk på andre områder
- Det er store variasjoner i lokale tilbuds- og etterspørselsforhold – en gjennomsnittsnorm vil være dårlig tilpasset situasjonen i den enkelte kommune
- Det er usikkerhet om hvordan en beregner kostnader ved nasjonale bemanningsnormer og hvordan kompensasjonen (bør) fordeles i kommunesektoren
- Bindende bemanningsnormer kan føre til mindre oppmerksomhet på effektiv ressursbruk, og vil i seg selv binde ressurser til kontroll og dokumentasjon og føre til flere statlige tilsyn
- Det er usikkert hvorvidt og hvor sterkt en nasjonal bemanningsnorm øker kvaliteten på tjenesten og har effekt på for eksempel elevens læringsutbytte

Kommunene og fylkeskommunene har ikke vært entydige i høringsuttalelsene til nye forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav.

[1] KS syn og argumenter samsvarer i stor grad med statens egen retningslinje og veileder for bemanningsnorm, kompetansekrav m.v. i statlig styring av kommuner og fylkeskommuner (https://www.regjeringen.no/contentassets/c7f4729ba2744851b6e55d373be7f802/h-2382_elektronisk.pdf) og Produktivitetskommisjonens vurderinger av ressursmål og bemanningsnormer (https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-3/id2474809/).

KOMPETANSEKRAV

Kompetansekrav innebærer at kommunen eller fylkeskommunen må ha ansatte som fyller disse formelle utdanningskravene. Det kan kreve nyansettelser/rekruttering, videreutdanning og/eller omrokkering.

VISSTE DU AT...

Perspektivmeldingen 2017 understreker behovet for prioritering og effektivisering i offentlig sektor: «Det vil over tid oppstå betydelige utfordringer for finansieringen av det offentlige tjenestetilbudet (...) Behovet for prioritering innebærer at det er uheldig å låse fast fremtidige løsninger i form av øremerking, lovfesting og individuelle rettigheter som fritas fra helhetlige prioriteringer og lokale tilpasninger.

Vedtatte, foreslåtte og andre mulige krav til kompetanse og bemanning

Bemanningsnorm og skjerpet pedagognorm i barnehage
Regjeringen har foreslått en bemanningsnorm på en ansatt per tre barn under tre år og en ansatt per seks barn over tre år. Pedagognormen er foreslått skjerpet; mens det i dag skal være maksimalt 18 barn over tre år per pedagogisk leder, foreslås maksimalt 14 barn. For barn under tre år skal det være maksimalt sju barn per pedagogisk leder, mot dagens ni barn. Forslaget innebærer ingen nye kvalifikasjonskrav til pedagogisk leder. Både pedagog- og bemanningsnorm er foreslått å gjelde for hver enkelt barnehage.

I statsbudsjettet for 2018 er det over kommunenes rammetilskudd bevilget 424 mill. kroner (helårseffekt) til innføring av pedagog- og bemanningsnorm i barnehage. Beregninger fra KS viser at dette ikke dekker kostnadene med tilsetting av barnehagelærere og assistenter i mange kommuner. Konsekvensen er at midler må omprioriteres fra andre tjenesteområder.

Kompetansekrav i helse og omsorg
Fra 2017 er det krav om spesialisering i allmennmedisin for nytilsatte fastleger og fra 2018 nye kompetansekrav for legevakt. Fra 2018 er det krav om at alle kommuner skal ha sykepleier, fysioterapeut, jordmor og helsesøster. Fra 2020 vil det bli stilt krav om at kommunene i tillegg må ha tilgang til ergoterapeut og psykolog.

Kompetansekrav i skolen
Fra 2014 er det innført nye kompetansekrav for å undervise i enkelte fag i grunnopplæringen. Kravet er rettet mot kommunene og fylkeskommunene som er ansvarlige for å ha riktig og nødvendig kompetanse i skolene. Kravene slår først og fremst inn for lærere i grunnskolen. Fram til skoleåret 2025–26 har allmennlærere dispensasjon fra kravet. Dette innebærer at kommunene har tilsvarende frist for å dekke kravet om riktig kompetanse. Strategien Kompetanse for kvalitet skal først og fremst bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med de nye kravene. Innenfor strategien finansierer staten studieplasser i UH-sektoren og vikarmidler eller stipend for lærere. Skoleeierne skal dekke kostnader til reise, opphold, læremidler og liknende for lærerne.

Norskkompetanse i barnehage
Regjeringen har foreslått at alle nyansatte skal ha bestått en standardisert norsktest.

Andre mulige krav
Stortinget har anmodet regjeringen om «å utrede mulige løsninger for, og virkninger av, en bindende minimumsnorm i skolehelsetjenesten, også sett i sammenheng med helsestasjonstjenesten». Stortinget har i kommunerammen lagt inn midler med føring om styrking av tjenesten.

Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir) utreder kompetansekrav til barnevernledere, og har varslet at dette også skal gjøres for øvrige ansatte i barneverntjenesten.

Opplæringsloven har allerede en hjemmel for departementet til å fastsette nærmere forskrifter om forholdstallet mellom antall lærere og elever per skole eller per kommune (oppll § 8-3). Det er ikke laget forskrift om dette. Norm for lærertetthet ble diskutert i valgkampen.

KS SPØR

KOMPETANSEKRAV

4. Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

a. Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?

b. Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?

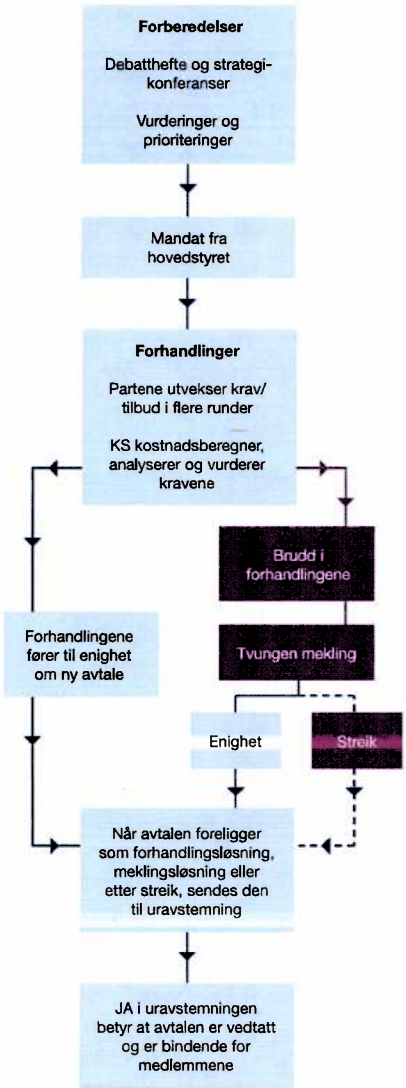
Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

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 arbeidsgivervirksomheten i KS.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire hovedsammenslutningene 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 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 samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

Gjennomføring av tariffoppgjør – i korte trekk



SÆRAVTALER

KS forhandler også sentrale særavtaler på vegne av medlemmene. De aller fleste skal reforhandles innen 1. januar 2019. Dette gjelder tolv særavtaler, blant dem reiseregulativet, brannavtalen og tannhelseavtalene. Fire andre sentrale avtaler (ASA'er) er også oppe til revisjon, f.eks. avtalene for privatpraktiserende fysioterapeuter.

Pr. 1.1. 2018 skal disse særavtalene være forhandlet og/eller prolongert: OU-avtalen (SGS 1020), Barnehage, SFO og assistenter i skolen (SFS 2201), Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale (SFS 2213), Kommunelegeavtalen (SFS 2305) samt Rammeavtalen i fastlegeordningen (ASA 4310)

Det skal også være opprettet ny særavtale for avlastning/besøkshjem.

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 2018. 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 tarifftillegg. 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 forekommer strukturendringer i det andre året.

Årslønnsvekstramme 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. Konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/ sektorer. 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.

≡ GÅ TIL INNHOLD

REFERANSER – «VISSTE DU AT»

1. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
2. TBSK-rapport 10.02.2017
3. Hovedtariffavtalen i kommunal sektor, lov om statens pensjonskasse og lov om pensjonsordning for sykepleiere
4. ks.no
5. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
6. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
7. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
8. Perspektivmeldingen 2017

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

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

Design: Bly.as 10-2017

ISBN 978-82-93100-27-0

Seljord kommune

Arkiv: 461
Saksnr.: 2018/276-1
Sakshand.: Ingeborg Nenseter Jensen

Direkte tlf.: 35065130
Dato: 24.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutval	6/18	02.02.2018

Orientering om sjukefråværet til administrasjonsutvalet 02.02.2018

Saksdokument:

Saksutgreiing:

I tråd med administrasjonsutvalets ønske, vert oppdatera tal for sjukefråværet i Seljord kommune presentert for utvalet.
Seljord kommune har over lengre tid jobba med sjukefråværet i kommunen, hatt gjennomgang med leiarar, tillitsvalde og verneombod om moglegheiter knytt til IA-avtala, nytta IA-rådgjevar og bedriftshelsetenesta i saker etter behov, søkt på tilskot frå NAV for å førebygge og tilretteleggje for sjukemelde arbeidstakarar osb.

Personalkonsulenten kjem i møtet og presenterer oppdatera tal for sjukefråværet, fordela på programområda og sett i høve til landet elles. Nasjonalt måltal for det legemelde sjukefråværet er 5,6 %.

Rådmannen si tilråding:

Administrasjonsutvalet til orienteringa om sjukefråværet i Seljord kommune til vitande.

Utskrift til:

Seljord kommune

Arkiv: 411
Saksnr.: 2017/224-19
Sakshand.: Ingeborg Nenseter Jensen

Direkte tlf.: 35065130
Dato: 26.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutval	7/18	02.02.2018

Tilsettingsvilkår

Saksdokument:

Vedlegg:

1 Følgjebrev

Følgjeskriv frå Finn-Arild Bystrøm i samband med tilsetting som rådmann.

Saksutgreiing:

I samband med tilsetting av rådmann, Finn-Arild Bystrøm, er det behov for ei avklaring rundt tilsettingsvilkåra som er avtalt. Eit samla administrasjonsutval beslutta at Bystrøm skulle få tilbod om stillinga som rådmann, avtala eit lønsnivå og klargjorde prosedyrar for vidare prosess.

Då Bystrøm takka ja til jobben synte han i eit følgjeskriv til ei avtale med ordføraren om bustad til fri disposisjon i tillegg til dei øvrige vilkåra – sjå vedlegg. Dette var ukjend for administrasjonen. Ved tiltreding i stillinga den 01.12.2017 var ein kommunal turnusbustad ledig, og Bystrøm fekk høve til å flytte inn i denne inntil ny turnuskandidat kjem 14.02.2018. Administrasjonen oppfatta at denne skulle Bystrøm betale ordinær husleige for, medan Bystrøm synte til sin overeinskomst med ordføraren der det var sagt at bustaden skulle vere som ein del av godtgjeringa til rådmannsjobben.
Seljord kommune har ikkje tenestebustader til andre enn turnuskandidatar innan medisin og fysioterapi. Utover dette er Seljord kommunes bustader meint til bustadsosiale føremål, der ei eigen administrativt samansett tildelingsgruppe ser kven som til ei kvar tid har behov for ein slik bustad. Rådmannen er ikkje i ei slik målgruppe, og ordføraren sit ikkje i tildelingsgruppa og har ikkje mynde til å tildele slike bustader.

Dersom ein kommunal bustad blir leigd ut utan at kommunen tek leige for denne, vil det medføre eit økonomisk tap for kommunen. Dersom rådmannen må finne bustad til leige via den private

marknaden og det er avtalt at kommunen skal betale for ei husleige, blir det ein utgift som går på kommunens botnline.

I tilsetting av ny rådmann i Seljord kommune i 2017 utgjorde administrasjonsutvalet tilsettingsutvalet. Ordføraren aleine har ingen mynde til å inngå avtaler av økonomisk karakter med nokon. Det er berre i eit samla utval at administrasjonsutvalet hadde høve til å ta stilling i slike spørsmål. Det er elles det politiske forhandlingsutvalet som utgjer forhandlingsorgan for rådmannens løn, jamfør Hovudtariffavtala kap. 3.4.1.

Administrasjonen har ved fleire høve forsøkt å kome til klarheit om kva som er avtala og ikkje, men det er framleis behov for få fram fakta i denne saka.

Administrasjonsutvalet må få klarheit i kva som er avtala i samband med tilsettinga og med kva for mynde dette er avtalt. Deretter må utvalet finne ut av korleis kommunen skal handtere avtala.

Rådmannen si tilråding:

Saka blir lagt fram utan tilråding.

Utskrift til:

Seljord kommune
v/ Ingeborg Nenseter Jensen
Organisasjons- og personalsjef

Vedlegg til signert arbeidsavtale

Vedlagt finner man en signert arbeidsavtale som rådmann i Seljord kommune. I tillegg finner du de dokumenter som ble etterspurt, unntatt politiattest. Jeg fikk avslag fra politiet om attest, da de ikke har lovhjemmel for å kreve attest for stillingen som rådmann.

I avtalen mellom meg og ordfører er jeg lovet en leilighet til fri disposisjon. Denne fremforhandlede enigheten finner jeg ikke igjen i arbeidsavtalen.

Mitt lønnskontonummer er .

Jeg ser frem til oppstart 1. desember og gleder meg til å ta fatt på oppgaven som rådmann i Seljord.

Vh
Finn Arild Bystrøm

Seljord kommune

Arkiv: 411
Saksnr.: 2018/312-1
Sakshand.: Ingeborg Nenseter Jensen

Direkte tlf.: 35065130
Dato: 29.01.2018

Saksframlegg

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutval	8/18	02.02.2018

Tilsetting i stilling som kommunalsjef for helse og omsorg

Saksdokument:

Ingen

Saksutgreiing:

Kommunalsjef for helse og omsorg, Kari Gro Espeland, har fått ny stilling som samhandlingskoordinator i Vest Telemark. Ho sa opp si stilling i Seljord kommune den 22.01.2018 og tek til i ny jobb den 16.04.2018.

I tråd med kommunestryvedtak 111/17 skal alle administrative stillingar opp til handsaming i administrasjonsutvalet før tilsetting.

Programområde 3, helse og omsorg, er det største programområdet i kommunen, med flest tilsette og ei stor og variert gruppe med tenestemottakarar. Dei kommunale helse og omsorgstenestene er under kontinuerlig utvikling. Tenesteområdet treng ein overordna leiar som tek ansvar for konsekvensane innan ansvarsområdet når det gjeld krav til tenestekvalitet, teknologisk utvikling og demografiske endringar, og planlegg strategisk og langsiktig. Kommunalsjefen har dessutan ei viktig leiarrolla overfor avdelingsleiarane innan helse og omsorg. Kommunalsjefen er ein viktig medspillar i rådmannen si leiargruppe.
Seljord kommune skal i gang med krevjande arbeid med både omstillingar, innsparing og effektivisering som store oppgåver. Dette stiller krav til ein leiar med høg kompetanse og som er til stade for å leide og støtte gjennom arbeidet.

Programområde 3 har gjennom dei tre siste åra vore utan ein fast kommunalsjef, og det er naudsynt med ein fast, tilstadeverande leiar gjennom dei prosessane vi står framfor.

Utskrift til:

Rådmannen si tilråding:

Administrasjonsutvalet fattar vedtak om å tilsette i ledig stilling som kommunalsjef for helse og omsorg.