

ÅS KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget har møte i Ås rådhus, Lille sal

02.02.2006 kl. 15.30

NB!

Kun arbeidsgivers representanter innkalles.

Innkallingen skjer i samsvar med
Administrasjonsutvalgets vedtak 12.01.06, meldingssak 1

Møtet er åpent for publikum i alle saker med mindre saken i flg lov er unntatt fra offentlighet. Saksdokumentene ligger til offentlig gjennomsyn på rådmannskontoret.

Saksliste:

Utv.sak nr. 1/06

06/168

KS DEBATTHEFTE - STRATEGIKONFERANSE 2006

<p>Ås, 26.01.06</p> <p>Johan Alnes Leder</p>	<p>Eventuelt forfall eller inhabilitet meldes til Vibeke Berggård, tlf. 64 96 20 04 eller e-post: vibeke.berggard@as.kommune.no (Det sendes personlig svar på at slik e-post er mottatt, dersom svar ikke mottas innen rimelig tid før møtet må telefonbeskjed gis)</p> <p>Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.</p>
---	---

Utv.sak nr 1/06
KS DEBATTHEFTE - STRATEGIKONFERANSE 2006

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes	Arkivnr: 031	Saknr.: 06/168
Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Administrasjonsutvalget	1/06	02.02.2006

Rådmannens innstilling:

Rådmannen vil tilrå at Ås kommune uttaler seg i tråd med det som fremgår av saksutredningen.

Rådmannen i Ås, 26.01.06

Per A. Kierulf

Avgjørelsesmyndighet: Administrasjonsutvalget - **arbeidsgiverrepresentantene**

Behandlingsrekkefølge: Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt: KS Debattheft 2006 (Sendt til medlemmer, 1. og 2. vara på arbeidsgiverseiden 4.1.06, og sendes på e-post 26.01.06)

Vedlegg som ligger i saksmappen: Ingen

Utskrift av saken sendes til: KS Akershus
Organisasjons- og personalavdelingen

SAKSUTREDNING:

Fakta i saken:

KS' debattgrunnlag for 2006 er utgangspunktet for KS' dialog med medlemmene på strategikonferansene for 2006. Medlemsinnspill danner grunnlaget for de saker KS skal ta videre inn i møte med arbeidstakerorganisasjonene i tariffoppgjøret og i konsultasjonene med staten. Den første delen av heftet omhandler strategiske og praktiske forhold knyttet til økonomi- og konsultasjonsarbeid, og den andre delen omhandler sentrale spørsmål innenfor tariff- og arbeidsgiverfeltet.

KS ber om medlemmenes innspill:

Debattheftene skal behandles på strategikonferansen for Akershus i februar. Behandlingen skal gi KS tilbakemeldinger ifht årets tariffoppgjør, samt støtte for de standpunkter/saker som KS fremmer i konsultasjonsmøtene med regjeringen.

Debatheftet inneholder problemstillinger som bør drøftes lokalt. Slik debattheftet er lagt opp, er de et grunnlag for politiske drøftinger av viktige spørsmål på lokalt nivå. Det vises til debattheftet som følger vedlagt.

DEBATTGRUNNLAGET:

Første del tar for seg strategiske og praktiske spørsmål knyttet til økonomi- og konsultasjonsarbeid, og andre sentrale utfordringer. Andre del inneholder bakgrunnsstoff som gir en oversikt over de sentrale utfordringer hva gjelder tariff- og arbeidsgiverpolitikk.

Økonomi- og konsultasjonsarbeid.

- Avtale om økonomisk gjenoppretting
- Behov for avklaringer mellom første- og andrelinjetjenesten innen helse og omsorg
- Friere inntektsdannelse for kommunesektoren
- NAV-en annerledes reform

Arbeidsgiverpolitikk – et verktøy for å sikre kvalitative gode tjenester.

Hovedfokus er rettet mot følgende debattområder:

- Omdømme
- Generasjonsvekslingen og arbeidskraftbehovet
- Lærlingeplasser og praksisplasser for elever i videregående skole og studenter ved universitetene og høyskolene – fremtidig arbeidskraftbehov.
 - Lærlinger
 - Helsefagarbeidere
 - Integrering og rekruttering av innvandrere/mangfoldsledelse og samfunnsansvar
 - Inkluderende Arbeidsliv (IA)
- Tariffoppgjøret 2006
 - Kortfattet historisk tilbakeblikk fra perioden før 2002 og frem til i dag
 - KS mener at lønn skal understøtte lokale behov, prioriteringer og mål
 - KS mener at lokal lønnsdannelse er kommet for å bli
 - KS mener at den avtalestruktur og det lønnsystem vi igjennom de siste 4 år har utviklet og modernisert, er gode verktøy for samhandling mellom arbeidere og ansatte lokalt.
 - Kompetanselønnsystem for undervisningspersonalet
 - Arbeidstidsordning for undervisningspersonalet
 - Nøkkeltall knyttet til tariffoppgjøret 2006
 - Pensjon

ØKONOMI- OG KONSULTASJONSARBEID

Avtale om økonomisk gjenoppretting

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 1.

Konsultasjonsordningene anses viktige. De bør sikre kommunene større lokal handlingsrom, og gjøres mer forpliktene gjennom avtaler slik at de blir mer forutsigbare for kommunene.

Behov for avklaringer mellom første- og andrelinjetjenesten innen helse og omsorg

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 2.

Erfaringen er at pasienter skrives ut raskere enn før og at dette gir økt belastning på kommunens tjenester innenfor pleie- og omsorg, og derav større forskyving av den økonomiske belastningen over på kommunene.

For oppgaver som ligger mellom første- og andrelinjetjenesten bør det være øremerkede tilskuddsordninger når det gjelder avtalebaserte ordninger mellom helseforetak og kommuner.

Friere inntektsdannelse for kommunesektoren

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 3 og 4.

Ås kommune mener at en friere beskatningsrett kan vitalisere det lokale folkestyret og stimulere kommunene til å legge til rette for lokal verdiskapning. På den annen side vil kommunene ha ulike muligheter for å øke sitt inntektsgrunnlag, noe som kan føre til økte forskjeller i tjenestetilbudet. En friere beskatningsrett for kommunesektoren vil reise flere problemstillinger som er viktig å få belyst på en god måte. Ås kommune er usikker på om KS bør arbeide for en friere beskatningsrett for kommunesektoren før dette er gjort.

For øvrig ser rådmannen det vanskelig å ha noen klar formening om dette uten at dette er vurdert og drøftet politisk. Dersom Ås kommune skal gi noen flere tilbakemeldinger knyttet til dette, bør dette avklares på politisk nivå i kommunen.

NAV-en annerledes reform

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 5.

Det vil bli en stor utfordring for kommune - stat samarbeidet ved etablering og overføring av oppgaver. Kommunen forventer at økte kostnader knyttet til alle sider av dette må dekkes ved rammeoverføring fra staten. I kostnadene må det også tas høyde for prosjektarbeid, etablering av ny organisasjon, opprettelse av kontorløsninger, opplæring, harmonisering av lønns- og arbeidsvilkår m.m. Kommunene må sikres som likeverdig part i samarbeidet på alle felt. Det må arbeides for en enhetlig ledelse med tydelige rapporteringslinjer, felles kompetanseoppbygging, kulturbygging mellom samarbeidspartene m.m. Det er vesentlig at lederspørsmålet avklares i en tidlig fase.

ARBEIDSGIVERPOLITIKK

- ET VERKTØY FOR Å SIKRE KVALITATIVT GODE TJENESTER

Omdømme

Rådmannens vurdering:

KS må satse videre på å trekke frem de positive tiltakene/eksemplene som gjøres i kommune-Norge. Det har vært positivt at KS har satset på å få frem positiv omtale knyttet til tjenestene. Den aktive satsningen med informasjon om kommunesektoren til utdanningssystemene bør fortsette.

Generasjonsvekslingen og arbeidskraftbehovet

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 1.

Ås kommune ser at det vil være en utfordring å rekruttere/beholde nødvendige og kvalifiserte medarbeidere samtidig som kommunen er i omstilling. Kravene til mer effektiv og fleksibel utnyttelse av de menneskelige ressurser ved at flere og større oppgaver skal dekkes innenfor samme rammer, må møtes med større og mer målrettet utvikling av kompetanse hos de

ansatte. Kommunen har kompetanseutviklingsplaner innen de største tjenesteområdene. Kommunene har de siste årene satset på lederutvikling, og utfordringen fremover blir å videreføre en langsiktig satsning. Kommunen har imidlertid ikke per i dag et kompetanseverktøy for å estimere arbeidskraftbehovet fremover i tid, men har som mål i inneværende planperiode å foreta kompetansekartlegging som grunnlag for systematisk og målrettet kompetanseutvikling.

For tiden har Follo-kommunene et felles samarbeid innen pleie og omsorg om fagarbeiderutdanning for arbeidstakere som allerede er i arbeid.

KS bør satse på fylkesvise dialogkonferanser i tilknytning til lærende organisasjoner, slik som ble benyttet i forbindelse med Kompetansereformen. KS bør utvikle strategier, konkretiserte metoder og tilby kurs for kunnskapsoverføringer. Aktivt spre erfaringer fra prosjekter med "arbeidsplassen som læringsarena" som mål. Den måten å drive bistand som ble gjort i "Flink med folk" kan være hensiktsmessig på dette område. KS bør i større grad bidra til at det utformes kortversjoner av forskningsrapporter.

Lærlingeplasser og praksisplasser for elever i videregående skole og studenter ved universitetene og høyskolene – fremtidig arbeidskraftbehov.

- Helsefagarbeider.

- Integrering og rekruttering av innvandrere/ mangfoldsledelse og samfunnsansvar

- Inkluderende Arbeidsliv

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 2.

Ås kommune har etter hvert lang erfaring med lærlinger. De siste årene har Ås tatt inn 3 lærlinger per år. Kommunen har bidratt til utdanning av mange omsorgsarbeidere, samt barne- og ungdomsarbeidere. Flere av de fagutdannede har etter endt læretid fått fast arbeid i kommunen. Kommunen har planlagt å ta inn lærlinger i hele inneværende planperiode, og helsefagarbeidere vil være aktuelle fra høsten 2008.

For tiden har Follo-kommunene et felles samarbeid innen pleie og omsorg om fagarbeiderutdanning for folk med flerkulturell bakgrunn. Kommunens utfordring er at arbeidsstedene har behov for at arbeidstakere behersker i tilstrekkelig grad norsk språk, slik at dette ikke medfører fare for pasienter/brukere. KS bør bidra i denne sammenheng.

KS bør satse videre på tiltak rettet mot reduksjon av sykefraværet, men også styrke satsingen for tiltak for å heve den reelle pensjonsalder og tiltak for å rekruttere/beholde medarbeidere med redusert arbeidsevne. Det som oppleves problematisk for kommunene er at tiltak vil kunne oppleves som til dels innbyrdes motstridende og ikke lette å kombinere.

I dag er det i svært liten grad mulighet for å tilsette arbeidstakere i en fase der den reduserte funksjonsevnen ikke er avklart eller det er usikkert hvordan den ansattes funksjonsevne i fremtiden blir. For å få flere med redusert funksjonsevne i arbeid er det viktig at KS påvirker slik at lov og avtaleverk tilpasses nasjonale satsninger.

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 3.

Det er ikke registrert økt interesse og melding fra ansatte eller tillitsvalgte om behov for heltidsstillinger. I pleie- og omsorgstjenesten pågår en vurdering (initiert av arbeidsgiver) av stillingsstørrelsen. Økt stillingsstørrelse med at de ansatte fortsatt skal arbeide hver tredje helg ser ut til å medføre høy pleiefaktor på ukedager og derav økte kostnader. Ås kommune har

rutiner for at arbeidstakere som ønsker økt stillingsprosent har mulighet til å søke på internt utlyste stillinger og/eller melde sin interesse/fortrinnsrett.

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 4.

Kommunen har lang erfaring med ordinær fleksitidsordning, men ingen erfaring med alternative arbeidstidsordninger. I forbindelse med tiltak for livsfasetilpasninger vil arbeidstidsordninger være et av områdene som berøres. Alternative ordninger vil kunne reguleres lokalt i den forbindelse.

KS mener at lønn skal understøtte lokale behov, prioriteringer og mål.

KS mener at lokal lønnsdannelse er kommet for å bli.

Rådmannens vurdering:

Tariffbestemmelsene setter ikke hindringer for lokalt omstillingsarbeid og lokal lønnsdannelse. Kommunenes utfordring er å få til en lokal lønnsdannelse som understøtter og stimulerer til oppfyllelse av de utfordringer kommunen står overfor. Ås kommune lokale lønnspolitikk vil i løpet av våren 2006 bli behandlet og avklart politisk.

Omleggingen av tariffsystemet i forbindelse med tariffoppgjøret i 2002 var nødvendig, og det er bra at det ble en inndeling av stillinger slik at deler av lønnsmassen fastsettes lokalt. Videre var det positivt at det ved tariffoppgjøret i 2004 ble laget et eget kapittel 3 for ledere, at det er gitt en smidigere ordning for å overføre stillinger til kapittel 5 uavhengig av organisasjonstilknytning, samt at undervisningspersonalet ble innarbeidet i KS-områdets hovedtariffavtale. Imidlertid var det uheldig at det igjen ble innført sentrale ansiennitetsstiger for stillinger med krav om høyskoleutdanning/spesialistutdanning i kapittel 4.

Tariffoppgjøret 2006

Kompetanselønnsystem for undervisningspersonalet.

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 5.

KS bør på sikt søke å samordne avtaleverket for alle kommunale arbeidstakere. Det er en utfordring for kommunene at undervisningspersonalet har et annet lønnsystem enn resten av de ansatte i kommunene. KS bør i første omgang konsentrere seg om å finne en god arbeidstidsordning for undervisningspersonalet. På lengre sikt bør KS ta fatt på kompetanselønnsystemet, men først når arbeidstidsordningen er på plass som oppleves som en større utfordring i hverdagen.

Arbeidsordning for undervisningspersonalet.

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 6.

KS bør prioritere å få på plass en god arbeidstidsordning. Skal kommunene få til en positiv utvikling av skolen ut fra nasjonale og kommunale føringer må undervisningspersonalet ha en annen arbeidstid enn de har i dag.

- Det er ønskelig at undervisningspersonalet er på jobb en uke før og en uke etter elevene i skolens sommerferie (gjørne også enten/både høst- og vinterferieuken)
- I tillegg bør de binde 38 timer pr uke på arbeidsstedet
- Det er ønskelig at arbeidsgiver kan disponere undervisningspersonalet når de er på jobb. Det vil si at undervisningsbyrden (antall timer det undervises kan bli forskjellig for de enkelte lærerne slik at undervisningstiden varierer med byrden av undervisningssituasjonen)
- Alle funksjonstillegg bør forsvinne da disse oppgavene gjøres innenfor den bundne tiden.

Dette vil føre til at undervisningspersonalets hektiske arbeidsår blir noe lettere ved at en del av langtidsplanleggingen kan gjøres før og etter at elevene tar sommerferie og ikke i løpet av skoleåret. Planleggingstiden i løpet av året kan dermed brukes til direkte planlegging av undervisningstiden. Undervisningspersonalet vil da få en arbeidssituasjon som nærmer seg andre arbeidstakere.

Det er også mulig at det kan være en grad av personlig fleksibilitet i de ukene uten elever; for eksempel at en lærer kan velge å ta 2 uker før skolestart og ingen ved skoleslutt

Behov for en ytterligere utvikling av vårt avtaleverk.

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 7.

Ås kommune vil at KS arbeider for å få til et fleksibelt avtaleverk som sikrer at kommunen kan prioritere tjenestekvalitet, resultater, ansvar, kompetanse m.m. dvs. tilpasse dette en lokal lønnspolitikk.

Kommunenes lønnsnivå og omdømme vil være avgjørende for rekruttering til å sikre de kommunale tjenestene tilstrekkelig kompetent og stabil arbeidskraft. Dette kan påvirke rekruttering til utdanningsinstitusjoner/-ordninger der kommunen får sin arbeidskraft ifra. Det er derfor viktig at KS søker å bygge opp under dette også ved tariffhandlingene.

Sentralt fastsatte funksjoner og funksjonstillegg bør avvikles.

Generell minstelønnsutvikling kan fastsettes sentralt, mens de øvrige bør skje ved lokal lønnsdannelse i sin helhet. Ankeordninger for særskilte forhandlinger slik de fremgår i dagens kap. 4 og 5 bør vurderes. Forhandlingsbestemmelsene vedrørende rekruttere/beholde-saker bør avvikles og arbeidsgiver bør ensidig kunne fastsette lønn i slike tilfeller uten at det må gjennomføres formelle forhandlinger. Kap. 5 bør vurderes, og alle ledere i dette kapittel bør inngå i kap. 3. Dagens kap. 4 og 5 bør samordnes. Ansiennitetsstignene bør samordnes for samtlige ansatte i kap. 4 .

Pensjon.

Rådmannens vurdering og anbefaling – svar på spørsmål 8.

Ås kommune vil i forbindelse med livsfasepolitikken iverksette tiltak for å stimulere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid og unngå at de går av med pensjon. Det kan imidlertid bli en utfordring å få dette til med dagens AFP-ordning. En større reduksjon av arbeidsgiveravgiften utover dagens ordning kan være gunstig. De reduserte kostnadene bør da styres direkte til tilrettelegging for gruppen.

Sluttmerknad:

Det er generelt viktig at det ikke avtales nye kostnadskrevende velferdsordninger.

Rådmannen anbefaler at Ås kommune gir slik uttalelse som fremgår av saksutredningen, men vil bemerke at rådmannen ser det som vesentlig at dersom Ås kommune skal gi flere tilbakemeldinger knyttet til spørsmål 3 og 4 bør dette avklares på politisk nivå i kommunen.