



Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsutvalg Orkland
Møtested: Formannskapssalen, Orkdal Rådhus
Dato: 17.01.2019
Tid: 12:00

Gyldig forfall meldes snarest til egen kommune.

Orkanger, 11.01.2019

Are Hilstad
Leder

Ingeborg Wolden
sekretær

Vi henstiller alle om ikke å bruke produkter med parfyme i forkant av -og i møtene. Takk for at du tar hensyn.

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

SAKSLISTE

Saksnr	Innhold	Lukket behandling	Arkivsak
OR 1/19	Prosjektstatus v/Prosjektleder Ingvill Kvernmo		
DR 1/19	Kommunevåpen Orkland		2019/685
DR 2/19	Omdømme og markedsføring - oppfølging av DR- sak i AU 13.09.2018 (se vedlegg)		2018/8355
PS 1/19	Orklandskommunenes uttalelse til KS debathefte 2019		2019/595

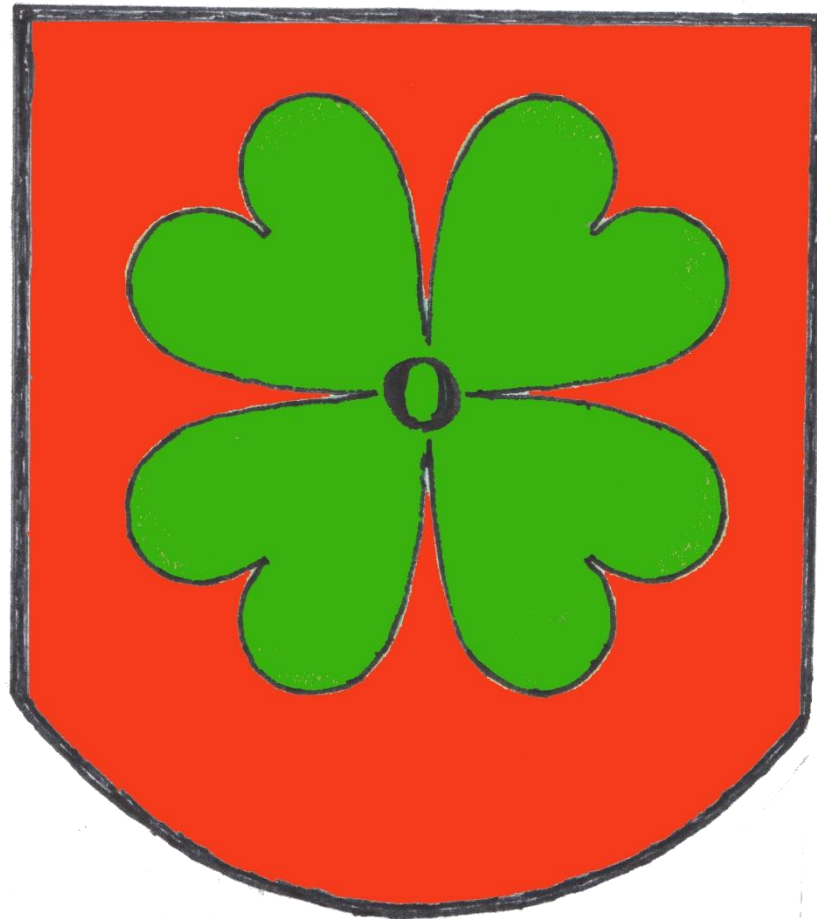
OR 1/19 Prosjektstatus v/Prosjektleder Ingvill Kvernmo /-

Forslag til kommunevåpen for
Orkland kommune

Innsendte forslag - Versjon 7.1.2019

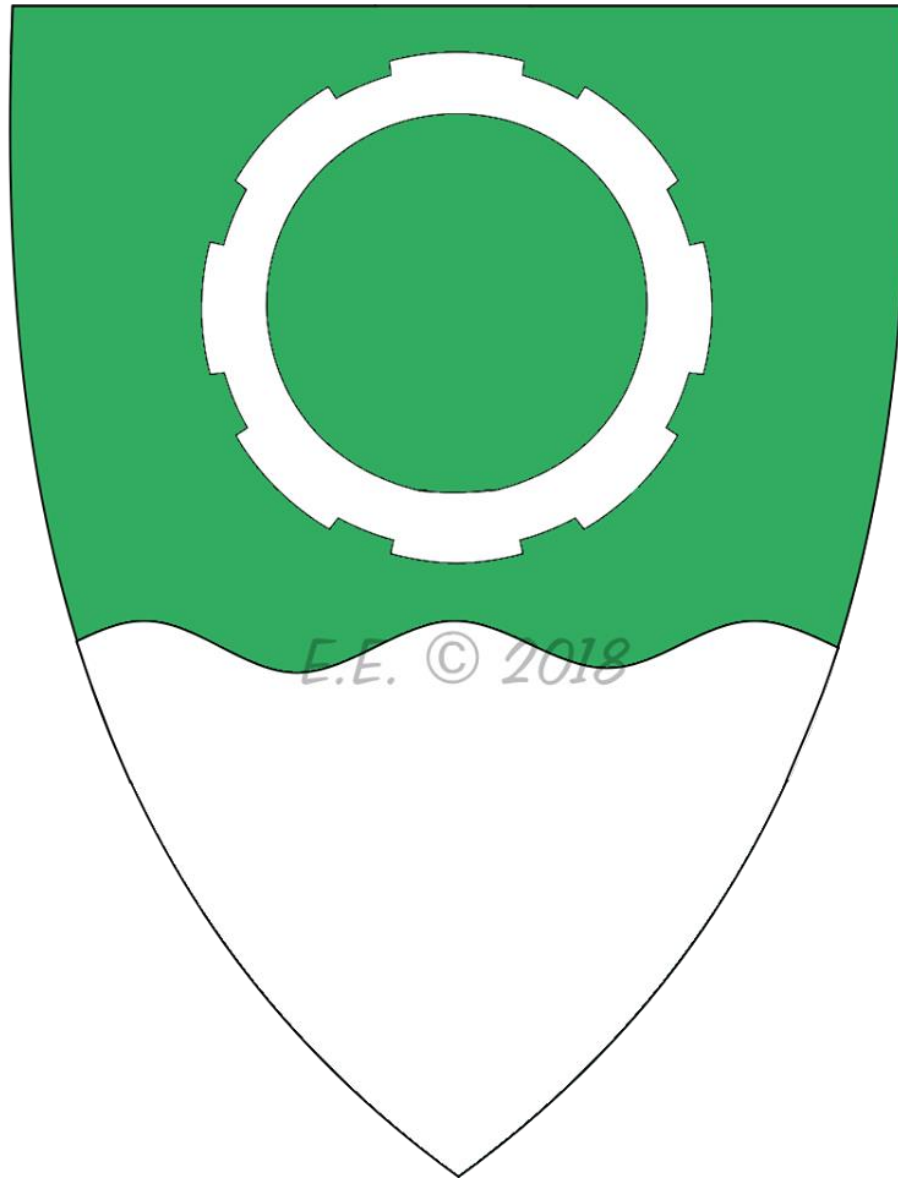


SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND

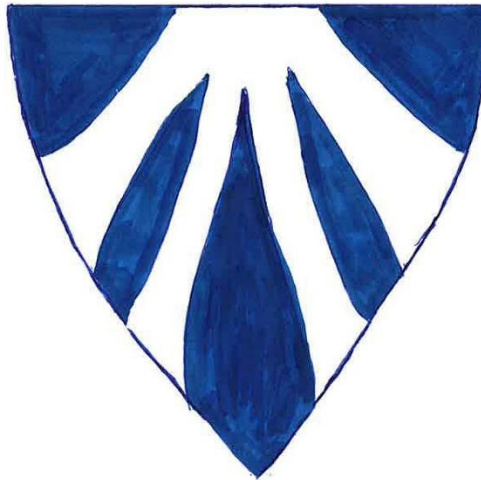


Audun Krog Eftedal

SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



Erik Einum



Forslag til kommunevåpen Orkland Kommune

I våpenet kan man se flere betydninger.

De fire hvite søylene i våpenet er ment å vise at vi er fire kommuner som sammen og etablerer nye Orkland Kommune.

Den første for Agdenes, den andre for Meldal, den tredje for Orkdal og den fjerde for Snillfjord.

I våpenet ser vi at søylene føyes inn i en sirkel, noe som viser at vi går samlet inn for å bygge Orkland Kommune.

Samtidig som vi går sammen inn for å bygge Orkland, så er de fire søylene også et tegn på at vi skal bygge videre på det vi allerede har i hver vår kommune. Det være seg skolene, næringsbedriftene, kirkene, menneskene, turstiene, veiene, vannet, skogene, dyrene osv., ja alt vi eier og har. De blå feltene i rundt søylene er alt vannet vi har i og rundt Orkland Kommune. Vi er rike på hav, vann, elver, fjorder, tjern, bekker, fosser og ikke for å snakke om sølepytter.

Kommunevåpenet fremstår som både rent og elegant, samtidig som det er en betydningsfull mening bak det.

Noe av grunnen til at jeg har valgt fargene blå og hvit i kommunevåpenet er fordi at ingen av de fire dagens kommunene har blått i sitt våpen. De fra Agdenes og Meldal vil nok bli grinete om de to andre kommunene får beholde grønnfargen sin, og Orkdal og Snillfjord vil vel ikke like at Agdenes og Meldal får viljen sin om å beholde rødfargen, derfor er det fint å komme med et helt nytt våpen og nye farger. Hvitfargen er nøytral mot det blåe.

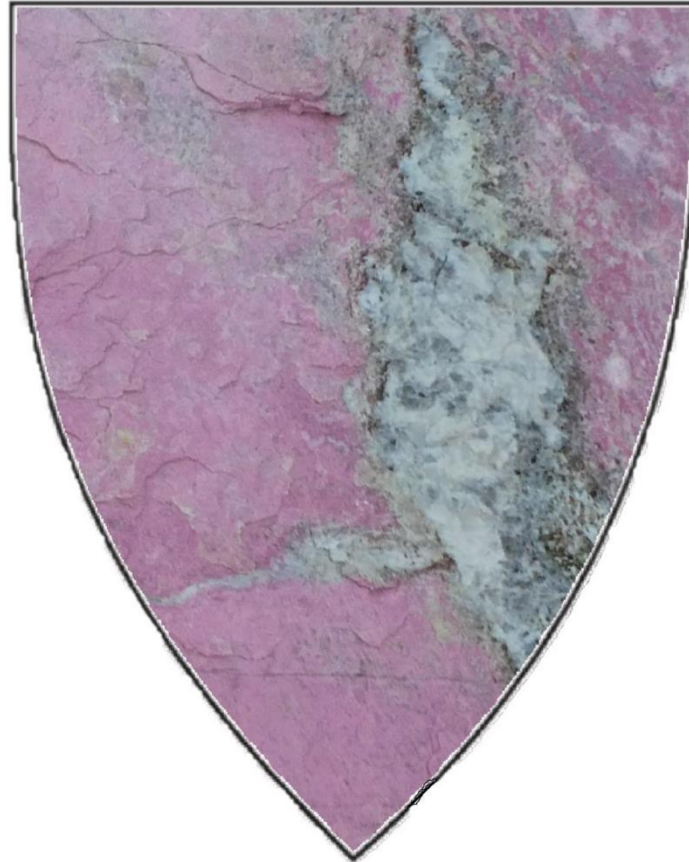
Stikkord fargevalg:

BLÅ – Vann

HVIT – Samhold og fellesskap. "Fire blir til én".

Kristian Lystad, 2018





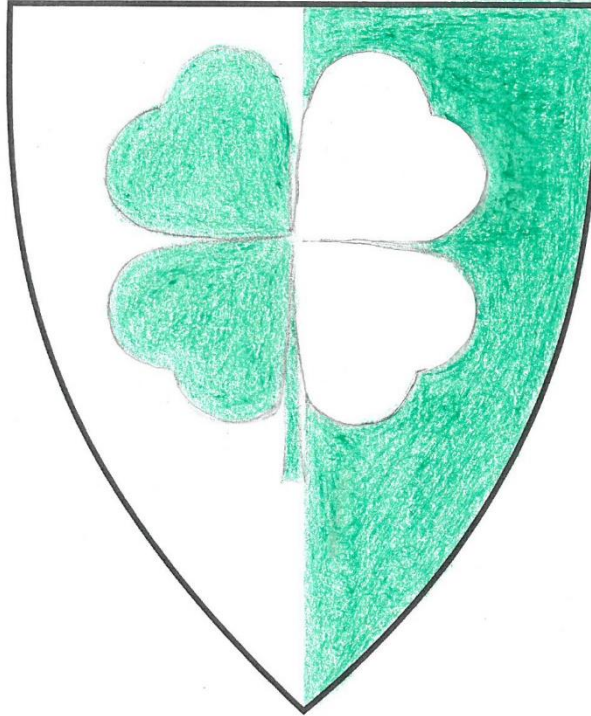
Skrive en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forlag til kommunevåpen for Orkland kommune:

I Snillfjord kommune ble det i forbindelse med tunnelsprenging oppdaget en åre av steinsorten thulitt. Dette har vakt stor oppsikt både nasjonalt og internasjonalt. Forslaget er basert på et bilde av en thulittstein, der det er tatt et utsnitt.

Navn: Linda Johnsen (grafisk arbeid) og Øyvind Engvik (original idé) Telefon: 416 00 281

Adresse: Snillfjord kommune, Ågjerdet 8, 7257 Snillfjord





Skriv en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forslag til kommunevåpen for Orkland kommune:

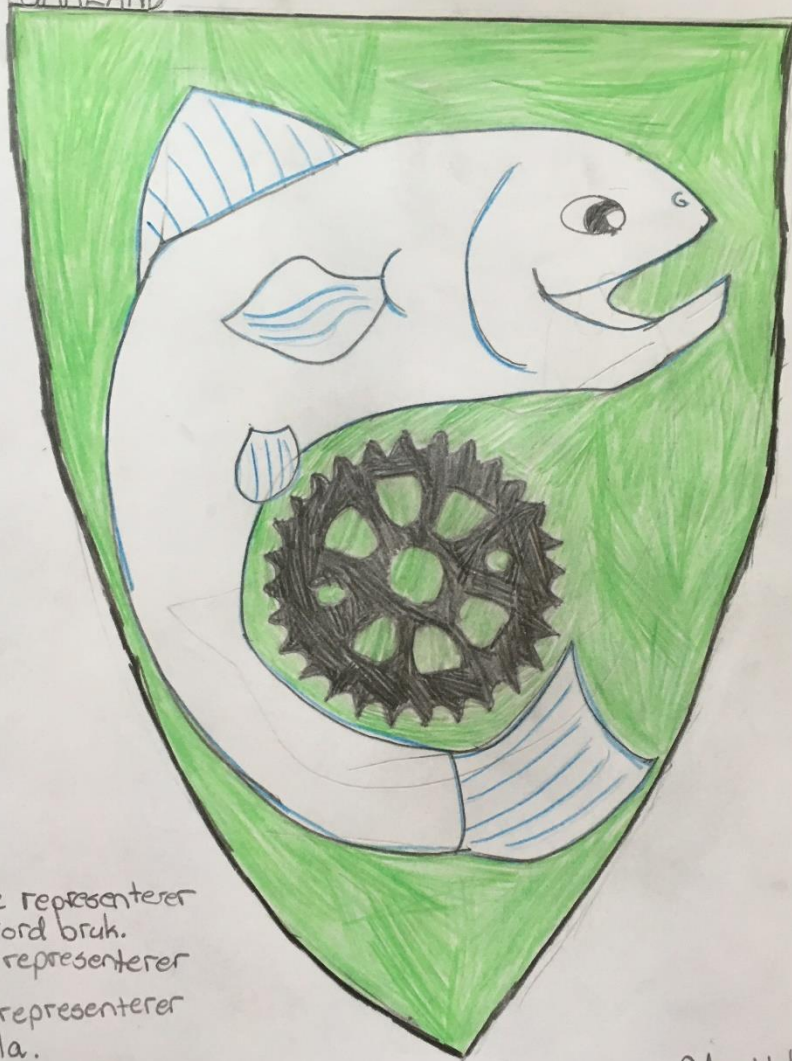
Ferkeskåret symboliserer helse og lykke. Det binder sammen
fjeri deler slik også Orkland gjør.
Grønt er symbol på selve livet, og et symbol på vekst.
Hvitt symboliserer renhet, uskyld og frihet, verdier vi har
i Orkland.

Navn: Liv Belme Ree Telefon: 90 57 33 52

Adresse: Varsmoenv 10, 7332 Løkken Verk



ORKLAND



Det grønne representerer
skog og jord bruk.
Tannhjulet representerer
industri.
Og fisken representerer
fiske/Orkla.

Oda Holberg,
11 år, 18.11.18

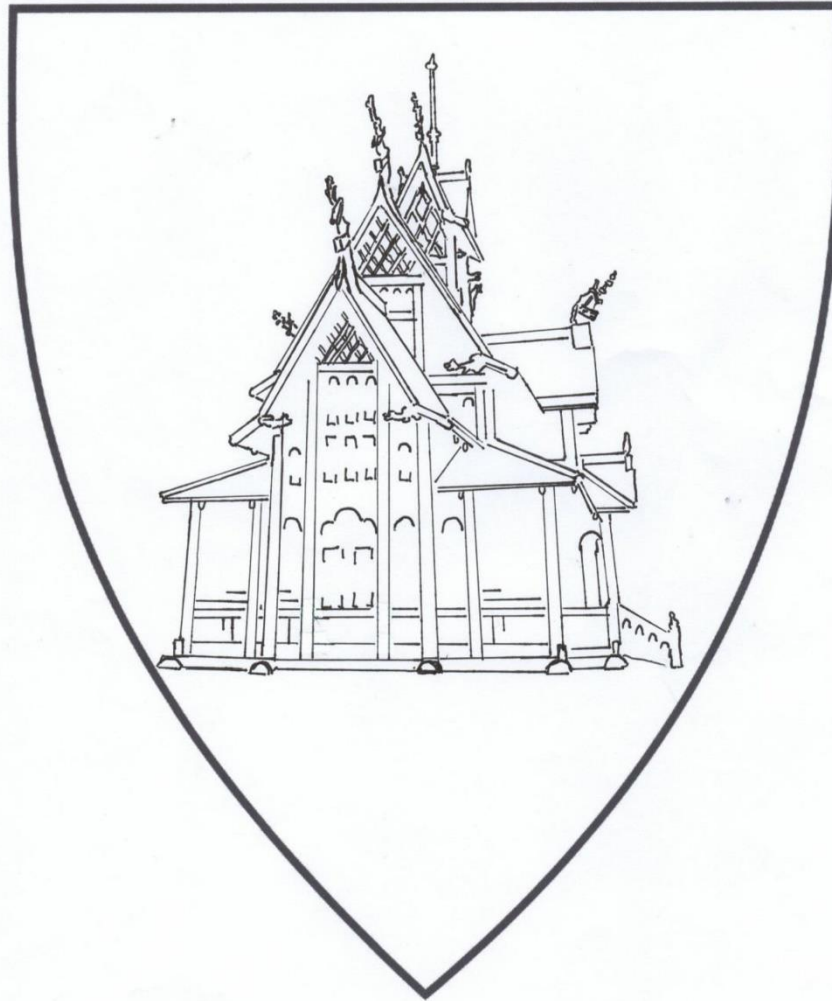
SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



Kommunevåpen

Beskrivelse av idé samt to grovutkast til kommunevåpen for Orkland kommune er vedlagt.

Hvis ideen skulle bifalles er det nødvendig å utarbeide en profesjonell logo. Den må være enkel, og bunnfargen rundt bør være grønn for å understreke den sirkulære økonomien som stavkirkebygningen representerer.

Idé til kommunevåpen

Kommunene Meldal, Orkdal, Agdenes og del av Snillfjord som slås sammen i 2020 har en historisk fellesnevner, denne ble ”plantet” i Agdenes i 1860 av tilflyttende Thams-familie.

Det var Wilhelm August Thams med familie som flyttet fra Fredrikstad og startet sagbruksvirksomhet i Ingdalen i Agdenes.

Sju år senere flyttet familien til Orkanger i Orkdal og startet Strandheim Brug som ble Orkdals første store industribedrift. I 1888 hadde Wilhelm August og sønnen Marentius utviklet sagbruket til Norges første ferdighusfabrikk.

Fra 1890 kom Marentius sine to sønner Christian og Wilhelm hjem etter utlendig skolegang. De fikk etter hvert ansvaret for hhv ferdighusproduksjon og lakseleveranser, mest for eksport. Tilsammen var over 300 medarbeidere beskjeftiget på Strandheim Brug.

Ferdighusfabrikken leverte flere utstillingspaviljonger til verdensutstillinger. Disse var en utmerket markeds plass for salg av trehus fra Orkdal. Kanskje den mest spektakulære huset, en rotekte norsk stavkirkebygning ble levert som Norges paviljong i Chicago i 1893.

Christian Thams fant under utstillinga i Chicago at verden hadde utviklet nye produkter som gjorde det mulig å restarte Løkken-gruva som lå brakk i Meldal kommune, den var fylt av vann. Han investerte i utstyr for vanntømming og rasjonell drift med jernbane for frakting av kis ned til Orkdalsfjorden. En nødvendig vannkraftstasjon for elektrisk trefasedrift av jernbanen ble etablert i Skjenalddalen. I 1908 ble Thamshavnbanen åpnet av HM kong Håkon VII.



Allerede i 1860-årene kjøpte Thamsfamilien store jord- og skogeiendommer i Songlia i Orkdal med eiendom som også strakte seg inn i Snillfjord kommune. Christian Thams skapte et jaktparadis i Sognlia med viltstell og hovedvekt på hjort. Eiendommen ble omtalt som Norges første naturpark.

Gründervirksomheten som Thamsfamilien utviklet for et verdensmarked startet en industriell revolusjon i området, og det ble gjennom investeringer og drift skapt en industrikultur med flere tusen lokale arbeidsplasser. Denne kulturen gjenspeiles i dagens allsidige og moderne næringsliv i det som skal bli Orkland kommune.

Etter Chicagoutstillinga har stavkirkebygningen markedsført Norge i USA i 123 år. Den er gjennom et stort dugnadsarbeid, Prosjekt Heimatt, bragt hjem igjen til Orkanger og står der som symbol for utvist gründerskap og kvalitetsarbeid for den oppvoksende slekt. Den skal stå på Bårdshaug i mange hundre år.

I 2017 la alle fire ordførere ned en stein fra hver sin kommune i grunnmuren for Thampaviljongen/The Norway Building.

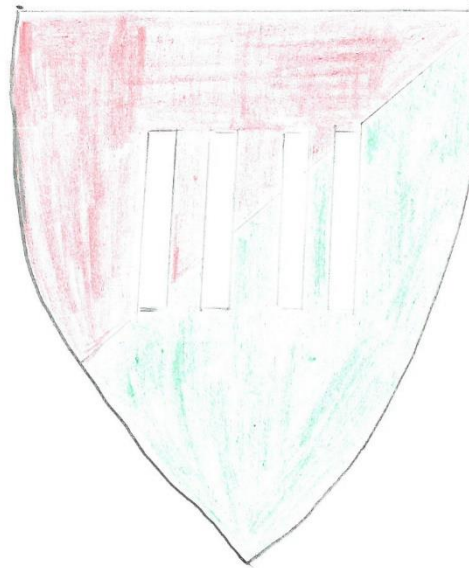
Denne oppsummeringen skulle borge for at stavkirkebygningen kan være et utmerket felles og stolt symbol i kommunevåpenet for den kulturhistoriske og fremtidsretta næringskommunen Orkland.

Utarbeidet av Olav Sigurd Kvaale

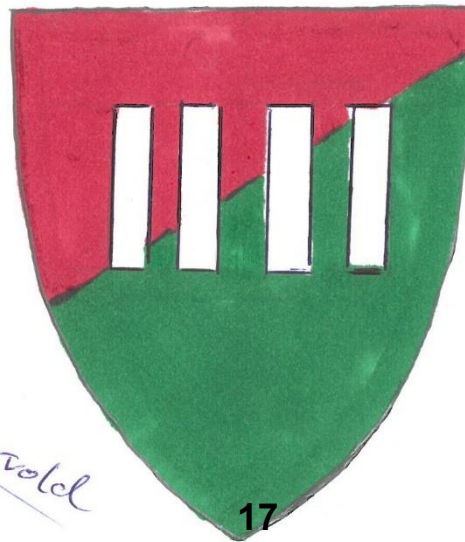
Gilhaugvegen 25, 7320 Fannrem

Tlf 924 26 660





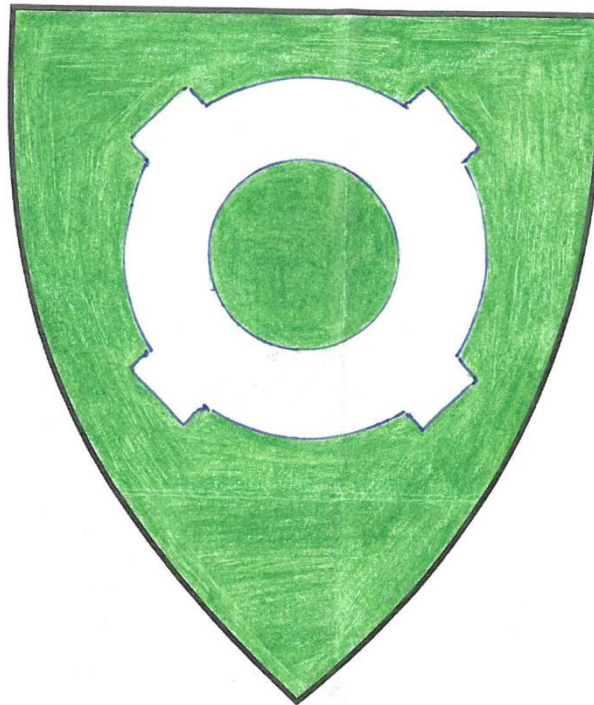
FORSLAG TIL NYTT KOMMUNEVÅPEN TIL ORKLAND
INNSENT AV: SIVERT M SOMMERVOLD 13 ÅR 8 KL.
GRØTTE.



Sivert sommer vold

SYMBOLISERER DE FIRE
SAMMENSLÅTTE KOMMUNENE





Skrive en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forlag til kommunevåpen for Orkland kommune:

O'en illustrer O'en i Orkland og Orkanger. Drivhjulet viser også Orkanger det naturlige senter i den nye kommunen med industri, handel og service. De fire taggene på hjulet symboliserer sammenføring av fire kommuner.

Navn: Per Henry Stolpnes Telefon: 90867272

Adresse: Tannvikveien 1367 7257 Snillfjord



#ORKLAND



Skrive en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forslag til kommunevåpen for Orkland kommune:

fjell, landbruk, elv og fjord er felles for alle kommunene som skal sammen, 4 fjell for å symbolisere at 4 kommuner skal sammen

Navn: Gunde Nyanger Lindberg Telefon: 47260747

Adresse: Ustjervegen 358, 7320 f.

SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



#ORKLAND

SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



Skrive en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forlag til kommunevåpen for Orkland kommune:

Felles for de 4 kommunene
er fjell og vann/elv.

Blatt og sølv

Navn: Aashild Janke Telefon: 93218035 Adresse: Nisseralleen 1
7300 ØRKANGER



#ORKLAND

SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



Skrive en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forlag til kommunevåpen for Orkland kommune:

Truktbart samarbeid og
vekst mellom kommunene.
Grønt og selv

Navn: Ashild Janke Telefon: 93218035 Adresse: Nissenalleen'
7300 ORKANGER



#ORKLAND

SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



Skrive en kort beskrivelse av idéen du har for ditt forlag til kommunevåpen for Orkland kommune:

_____ Dette er toppen på Thomsenbeleggen.
_____ Thomsenfamilien var viktig i Orkangers
_____ historie, næring, industri. - og nå
_____ Thomsenbeleggen som er en turistattraksjon
_____ noe alle 4 kommuner kan dra nytte av.
_____ Svart og sølv.

Navn: Ashild Janke

Telefon: 93218035

Adresse: Nissenalleen 1

7300 ORKANGER



SAMMEN BYGGER VI
#ORKLAND



Ole Andreas Opphaug



Forslag til kommunevåpen fra barnehager og skoler

Trykk på lenken:

<http://www.nyeorkland.no/kommunevaapen-forslag-fra-barnehager-og-skoler.477358.no.html>



Saksbehandler
Steinar Larsen

Dato
15.08.2018

Arkivreferanse
2018/8355-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
57/18	Formannskap	22.08.2018
15/18	Arbeidsutvalg Orkland	13.09.2018

Markedsføring Orkdal kommune

Vedlegg

1 Markedsføring - budsjett 2018

Behandling i Arbeidsutvalg Orkland - 13.09.2018

Arbeidsutvalg Orkland drøftet saken om markedsføring av Orkland.

Arbeidsutvalget ønsker en sak i fellesnemnda om markedsføring av Orkland, med fokus på omdømme, etablering, arbeidsplasser og bosetting.

Behandling i Formannskap - 22.08.2018

Tilleggsforslag fra Marit Mjøen og Knut Even Wormdal Uavhengige og Småbylista:

Formannskapet ber administrasjonen følge opp vedtaket fra kommunestyret. Rådmannen utarbeider en strategi som:

- A. Formulerer et mål om økt tilflytting, og rekruttering til næringsliv og offentlig sektor
- B. Beskriver konkrete tiltak for å nå dette målet.

Formannskapet ber ordføreren sette saken på dagsorden i arbeidsutvalg og fellesnemnda for Orkland.

Avstemming

Rådmannens innstilling – enstemmig vedtatt.
Marit Mjøens tilleggsforslag – enstemmig vedtatt.

Vedtak i Formannskap - 22.08.2018

Det vil ikke være riktig å igangsette spesifikt markedsarbeid for Orkdal nå. Det vil være mer formålstjenlig å legge ressursene i et målrettet omdømmearbeid for Orkland kommune.

Formannskapet ber administrasjonen følge opp vedtaket fra kommunestyret. Rådmannen utarbeider en strategi som:

- A. Formulerer et mål om økt tilflytting, og rekruttering til næringsliv og offentlig sektor
- B. Beskriver konkrete tiltak for å nå dette målet.

Formannskapet ber ordføreren sette saken på dagsorden i arbeidsutvalg og fellesnemnda for Orkland.

Rådmannens innstilling

Det vil etter rådmannens oppfatning ikke være riktig å igangsette spesifikt markedsarbeid for Orkdal nå. Det vil være mer formålstjenlig å legge ressursene i et målrettet omdømmearbeid for Orkland kommune.

Bakgrunn for saken

De siste årene, fra 2015 til 2018, har det vært tatt en rekke politiske beslutninger i Orkdal kommune om temaet markedsføring. Noen av vedtakene har hatt elementer av strategisk tilnærming, mens enkelte har inneholdt konkrete tiltak og bevilgninger, eksempelvis til Byfest, jfr. vedlegg.

I budsjett for 2018 ønsker samarbeidsgruppen at Orkdal kommune utarbeider en markedsføringsstrategi/markedsplan, *der hovedformålet er å synliggjøre kommunen som en attraktiv bokommune, med et godt utbygd velferdssystem, samt godt utbygd tilbud for barn, unge og voksne – både når det gjelder kultur, idrett og friluftsliv.*

I samme vedtak er det også et tekstforslag om at rådmannen utarbeider en strategi for markedsføring av Orkdal, der formålet er rekruttering av kompetanse til offentlig sektor og lokalt næringsliv. Det siste med henvisning til et vedtak i desember 2015, der Orkdal kommune skulle være eier og pådriver i et markedssamarbeid med næringslivet, et arbeid som av ulike årsaker strandet.

Det er også vedtatt at kommunen sammen med næringslivet lager utkast til felles nettportal og facebookside for profilering av Orkdal kommune.

I årene 2004 til 2011 ble det også gjort sporadiske forsøk på å formalisere et arbeid for å markedsføre Orkdal, uten man på noen måte kan si at dette var spesielt vellykket. Det ble blant annet bevilget 400 000 til en film som aldri ble ferdigstilt. Flere eksempler kunne vært nevnt.

Manglende gjennomføring

Uklarhet om mål og hensikt om *hva man skal markedsføre, til hvem, når og hvordan* er nærliggende å trekke fram som årsaker til at planene ikke har ført fram. Å utarbeide strategier for markedsføring av kommuner er krevende arbeid, hvor mange har feilet. Viktige forutsetninger for å lykkes innebærer at man er enig om mål, utarbeider en strategi med tilhørende tiltak, gjennomfører, evaluerer, og om nødvendig justerer kurs. Man må være villig til å ha et langsiktig perspektiv og ikke minst bruke betydelige ressurser på det. Uten konkrete mål om hva man vil, er det vanskelig å lykkes. En ting er sikkert; man kan bruke store summer på mange tiltak som ikke har noen hensikt.

Høy aktivitet

Til tross for at markedsføringsprosjekter har strandet, er det grunn til å registrere at aktiviteten i kommunen i de siste årene har vært høy. Det har vært, og er fortsatt, stor grad av etableringsvilje i næringslivet. Store etableringer ligger foran oss. Det er en jevn stigning i folketallet. Det passerte 12 000 innbyggere ved utløpet av 2. kvartal 2018. Kommunen har et uttalt ønske om en balansert vekst slik at man kan planlegge infrastruktur og tilby nye og eksisterende innbyggere offentlige tjenestetilbud av god kvalitet.

Spesifikke målgrupper

I et av vedtakene er innpendlere nevnt som en konkret målgruppe i forhold til markedsføring. Formålet med dette er å få denne gruppen til å flytte til kommunen, framfor å pendle hit. Det er gjennomført et slikt målrettet tiltak mot ansatte i Isfjord Norway, og det er bevilget 200 000 kr fra næringsfondet for et lignende tiltak mot ansatte i Norsk kylling. Etter ønske fra bedriften er dette utsatt til man har en del mer klarhet i mer konkrete ting knyttet til drift, blant annet om hvilke arbeidsoppgaver og hvilke ansatte som blir med videre i prosessen.

Et bevisst og målrettet arbeid knyttet til næring gjennom mange år har vært vellykket. Kommunen har bygget opp et omdømme som en attraktiv kommune for næringslivet. Et fortsatt godt arbeid på dette feltet er den viktigste forutsetning for å skape ytterligere vekst og økt tilflytting. Det er grunn til å tro at folks bosettingspreferanser i høy grad er knyttet til jobbmuligheter. Kommunens oppgave må primært være å sørge for at jobbmuligheter skapes og at kvaliteten på offentlige tjenester er god. I tillegg må man sørge for at fritidstilbud og folkehelse settes i fokus og at boligmulighetene er gode.

Ny kommune

Kommunen er snart inne i sitt siste driftsår som Orkdal. Fra 1.januar 2020 er det Orkland kommune som gjelder. Ressursene bør i økende grad settes inn på å bygge et positivt og troverdig omdømme for den nye kommunen. Forutsetningene for å lykkes er gode. Stor grad av enighet har preget prosessen. Nå gjelder det å etablere den nye kommunens unike posisjon som konkurransefortrinn gjennom et målrettet omdømmearbeid.

Omdømmebygging

I løpet av de siste 10–15 årene er svært mange kommuner blitt opptatt av å bygge og vedlikeholde omdømmet sitt. Mange kommuner vil framstå som en attraktiv arbeidsgiver og et attraktivt sted å bo, jobbe og besøke. Spesialrådgiver i Innovasjon Norge, Oscar Kipperberg (*Kilde: regjeringen.no*) anbefaler norske kommuner å ha et bevisst forhold til sitt omdømme. Han sier blant annet:

...Arbeidet med å velge en ønsket strategisk posisjon bør være basert på en konsensus om en fremtidig visjon, kvalitetssikret gjennom dokumentasjon av nåværende posisjon, og ikke minst, analyser av hvilken posisjon og hvilke drivere som kan differensiere og skape økt konkurransekraft...

Markedsføring er selvsagt en del av god omdømmebygging, og etter rådmannens oppfatning er det flere elementer fra kultur- og kommunikasjonsplan for nye Orkland (Sak 2018/6221) som kan videreføres etter at Orkland er en realitet. Mye kan gjøres med å løfte fram de gode historiene redaksjonelt i ulike media. Målrettet bruk av digitale kanaler kan og skal utnyttes for å nå definerte målgrupper.

Utfordringer

Tankegodset knyttet til merkevarebygging og omdømmehåndtering har i en viss grad befestet sin stilling i kommunesektoren. I kjølvannet av dette har det etablert seg et betydelig marked for konsulenter, PR-rådgivere og reklamebyråer. Enkelte hevder at vi lever i et «merkevaresamfunn», og at merkevarebygging ikke lenger bare handler om produkter eller tjenester, men også kan overføres til kommunal sektor. Det er imidlertid grunn til å minne om at en kommune har en del særtrekk som skiller dem fra kommersielle merkevareaktører.

Flere funksjoner

Kommuneorganisasjonen er kompleks. Den skal ivareta mange ulike, og av og til motstridende, verdier

og målsettinger på én gang. Ikke minst har kommunen funksjon som *arena for lokaldemokrati*. Den er satt til å tilrettelegge for *opplyst debatt og folkelig deltakelse* i utvikling av gode lokalsamfunn. I et lokaldemokrati er velgerne og de folkevalgte avhengige av en kommuneadministrasjon som i alle saker etter beste evne informerer og kommuniserer så oppriktig og balansert som mulig. Dette er en forutsetning for et reelt lokaldemokrati. Et viktig aspekt er også at det i en kommune ofte handler om å prioritere innenfor begrensede ressurser.

I det videre arbeidet er det viktig å være bevisst *ukritisk* implementering av tankegods, verktøy og oppskrifter fra omdømme- og merkevarebyggingslitteraturen. Det er derimot av helt vesentlig betydning å vie oppmerksomhet til kommunens særtrekk som organisasjon og dens viktige rolle som lokaldemokrati når arbeidet skal gjøres.

Rådmannen mener at et langsiktig arbeid med god omdømmebygging vil være den riktige veien å gå, framfor spesifikke, ofte kostbare markedsføringstiltak. Positive redaksjonelle oppslag i media og bruk av egne kanaler er effektive, lite ressurskrevende og har stor økonomisk verdi.

Tilrådingens økonomiske konsekvenser

Konsekvenser for vedtatte målsettinger



Saksframlegg

Saksbehandler
Stein Arne Jakobsen

Dato
10.01.2019

Arkivreferanse
2019/595-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
1/19	Arbeidsutvalg Orkland	17.01.2019

Orklandskommunenes uttalelse til KS debatthefte 2019

Vedlegg

- 1 Orkland - behandling av Debattheftet 2019
- 2 KS debatthefte 2019

Prosjektleders innstilling

Arbeidsutvalget for Orkland vedtar uttalelsen om debattheftet som forelagt.

Bakgrunn for saken

KS ber hvert år landets kommuner behandle og gi tilbakemelding på sentrale arbeidsgiverspørsmål, som bl.a. danner grunnlaget for KS sin posisjon i de sentrale tarifforhandler. I årets debatthefte 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.

Vurdering

En ser det i år hensiktsmessig at uttalelsen til debattheftet kommer samlet fra Orklandskommunene.

Prosjektleder legger med dette frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

Vedlegg : Orklandkommunenes behandling av Debattheftet 2019

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?

Orkland-kommunene mener at dagens satsinger i digitaliseringsarbeidet blir for sporadisk, både når det gjelder satsningsområder og geografisk forankring. Det gjøres mye godt digitalt

utviklingsarbeid i Kommune-Norge, og spesielt i de større kommunene som Trondheim, Bergen og Oslo. Det savnes imidlertid en bedre koordinering nasjonalt enn den regionale forankringen som utviklingsarbeidet er tuftet på i dag. Her kan KS spille en mer framtrædende rolle framover.

Utvikling og digitalisering handler også om kompetanseutvikling. KS Læring er en utmerket plattform for læring og utveksling av kursopplegg. Vi håper at KS kan bidra til at det skjer en koordinert utvikling av denne læringsplattformen. KS kan også bidra til å øke bestillerkompetansen innen digitaliseringsområdet gjennom hensiktsmessige kompetansetiltak. Det er også et behov for å øke den digitale grunnkompetansen og forståelsen for å utnytte digitalisering i utviklingen av tjenstedesign – spesielt hos ledere.

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?

Det er ønskelig at KS kan ta en mer nasjonal rolle på dette området gjennom et nærmere definert mandat. Dette forutsetter imidlertid at det er tilstrekkelige ressurser og kompetanse til å følge opp et slikt mandat. Det viktigste er at det blir tatt et helhetlig grep, og det kan være behov for at KS gis en sterkere myndighet til å opptre på vegne av kommunene. Spesielt gjelder dette innenfor anskaffelser og etablering av felles digitale plattformer.

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

Orklandskommunene skal slå sammen om et snaut år, og en ser allerede nå at det vil være betydelige kostnader knyttet til en full lønnsharmonisering. Dette vil trolig være tilfellet også i andre kommunesammenslåinger. Det vil derfor være en fordel at sammenslåingskommuner får gjort noe av lønnsharmoniseringen allerede i 2019 gjennom lokale lønnsforhandlinger. For å ta mest mulig hensyn til lokale skjevheter, vil det være hensiktsmessig at størst mulig del av forhandlingspotten blir satt av til lokale forhandlinger. Med en størst mulig lokal pott vil en også kunne hensynte lokale rekrutteringsutfordringer som mange kommuner sliter med i dag. For noen stillingsgrupper der det oppleves nasjonale utfordringer, som f.eks. sykepleiere og til dels også ingeniører, er det hensiktsmessig å hensynte disse i et sentralt oppgjør.

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

Orklandskommunene erfarer at dagens Hovedavtale fungerer godt i henhold til intensjonen om et godt partssamarbeid.

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

På det grunnleggende plan er det myndiggjorte medarbeidere og gode fagmiljø der det er rom for utprøving av nye ideer og meningsutveksling viktige forutsetninger for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Det samme gjelder den læring og kompetanseutvikling en får ved å innhente ny kunnskap til en organisasjon enten det er ved rekruttering, kurs, studier eller hospitering. Dette er et ansvar som naturlig nok ligger til den enkelte arbeidsgiver.

Utvikle gode ledere som tar ansvar for sine medarbeideres utvikling er også viktig. Mye må gjøres lokalt, men det kunne med fordel ha blitt tilbudt sentrale e-læringsløsninger som supplement til den lokale lederopplæringen slik som en ser i staten i regi Difi. KS Læring kan være et godt verktøy på dette området.

Vi mener også at KS vil kunne spille en rolle først og fremst å fremme kommunenes interesser på følgende områder :

- Etablering av gode regionale videreutdanningstilbud på deltid
- Innenfor stillingsgrupper i HTA kpt 4: Fortsette arbeidet med å utvikle lønnsstiger som reflekterer ulike kompetansenivå. De sentrale forhandlingene har de siste årene vært et steg i riktig retning.

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

Det er vanskelig å si noe eksplisitt hvor det er *for* stor ulikhet på tjenestenivåene utover det som er gjeldende krav som er nedfelt i gjeldende lov- og regelverk. Ulikheter på både tjenestenivå og brukerbetaling kan oppstå som følge av ulike politiske prioriteringer. Ulikheter kan også være betinget av tilgang på nødvendig kompetanse, kan gi uheldige utslag bl.a. innenfor helse og omsorg. På tvers av tjenesteområdene vil også tilgangen på IT-kompetanse være en faktor som begrenser mulighetene for utvikling av tjenestene gjennom digitalisering, og på den måten skape et skille mellom kommunene i digital modenhet.

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

Generelt så vil økt interkommunalt samarbeid og kommunesammeslåinger bidra til mindre forskjeller i tjenestenivået til innbyggerne.

Å videreutvikle standarder for brukeropplevd tjenestekvalitet er en bedre vei å gå enn å detaljregulere innsatsfaktorene slik det gjøres med f.eks. bemanningsnormene. En fastsatt norm på bemanning fører ikke automatisk til bedre tjenester og kan føre til dårligere utnyttelse av bemanningen. Økte kompetansekrav er i utgangspunktet positivt mtp høyning

av kunnskapsnivå og statusheving for utvalgte arbeidstakergrupper. Imidlertid kan dette bidra til uønsket variasjon i de tilfeller kommuner ikke lykkes i å rekruttere kvalifiserte kandidater.

Det kommer til å bli økte kompetansebehov (også behov for formell kompetanse) framover som følge av drivere knyttet til digitalisering, brukerforventninger og organisering av tjenestene. Dette er noe som Orkland vil ha fokus på framover. Vi tror imidlertid ikke at økte krav til formell kompetanse eller bemanningsnormer løser disse kompetanseutfordringene.



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

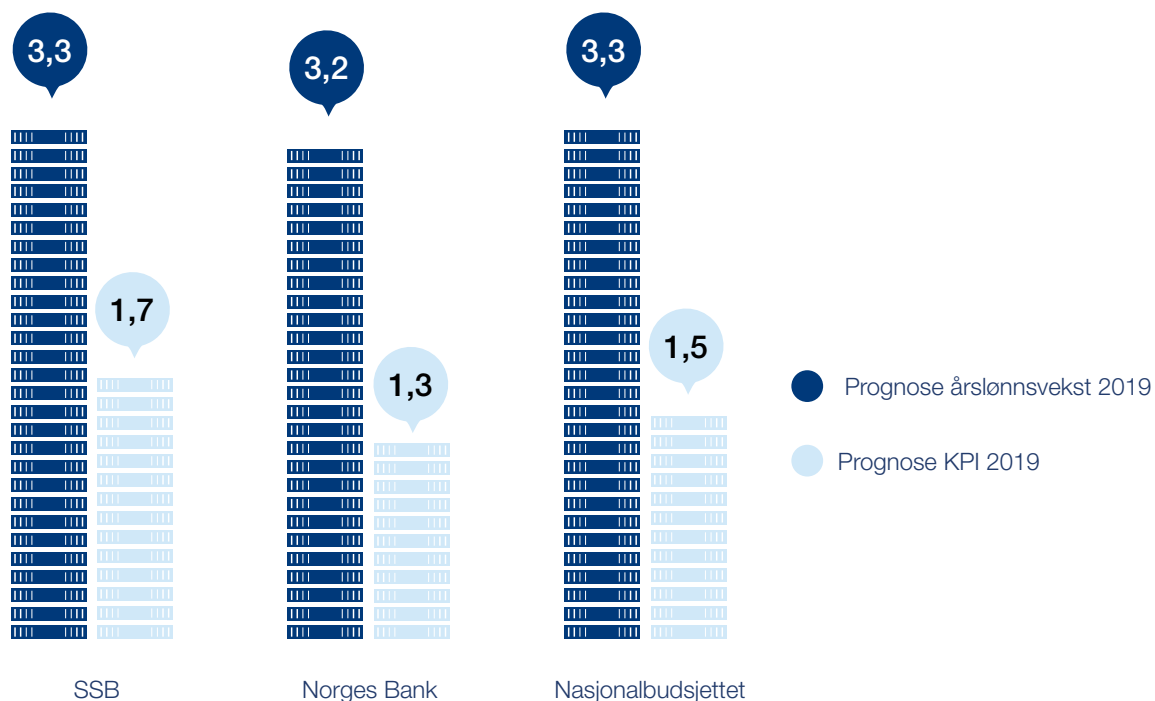
?

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 helgejobb. 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.

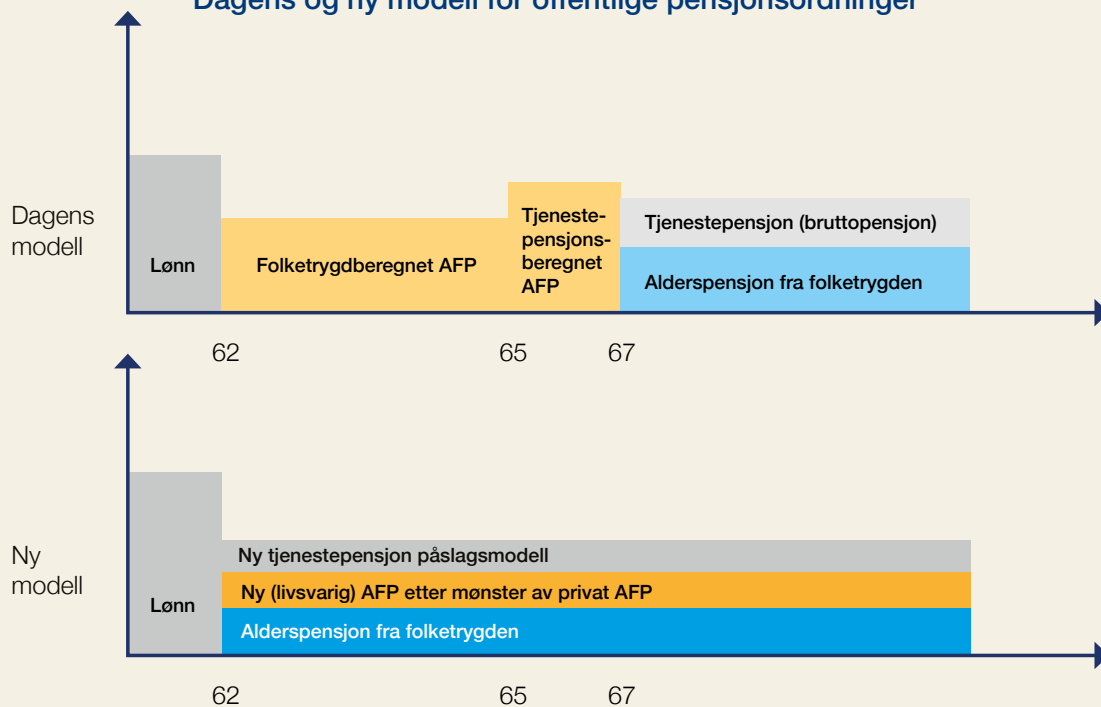
Avtalen omfatter også «avtale om prosess» for tilpasning av pensjonsreglene for arbeidstakere med særaldersgrense. Det er et økende behov for arbeidskraft i yrkesgrupper hvor kommunesektoren allerede i dag opplever rekrutteringsutfordringer. Dette gjelder særlig innenfor helse- og omsorgstjenester, hvor 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.

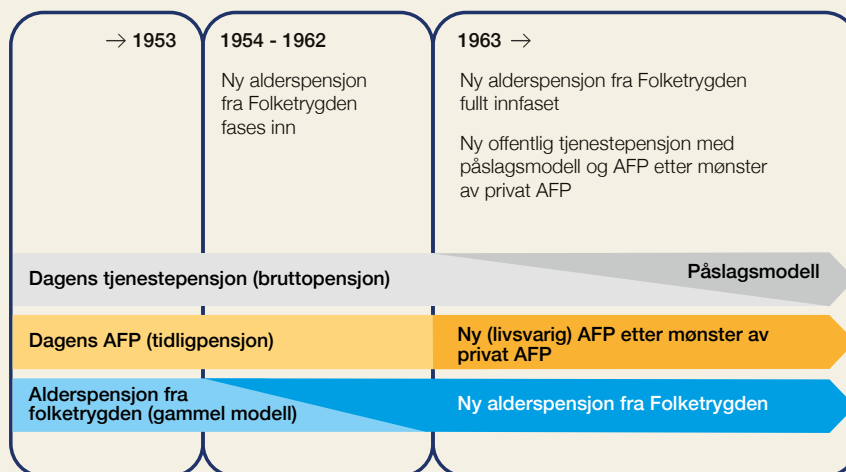
FAKTA

- 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 helse-sektoren.
- 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 %

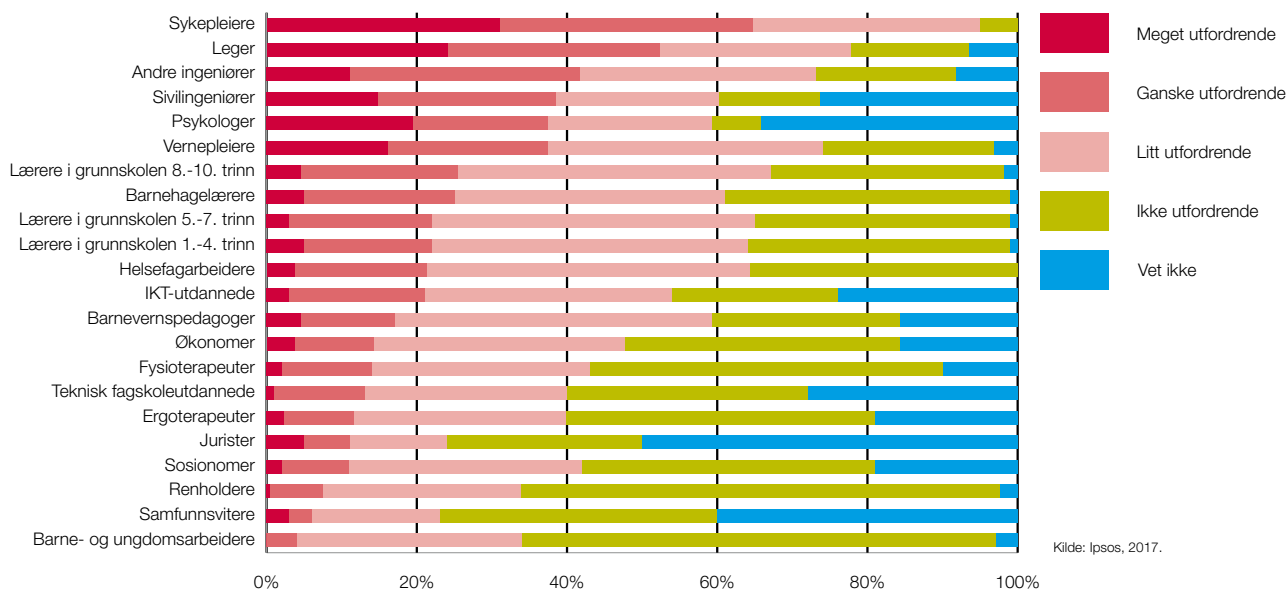
Både KS og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av rekrutteringsutfordringene i kommunesektoren. Lønn er ett av flere virkemidler for å beholde og rekruttere kompetanse. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017 viser at i nesten alle kommuner er det sykepleiere og leger som er mest utfordrende å rekruttere, 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.

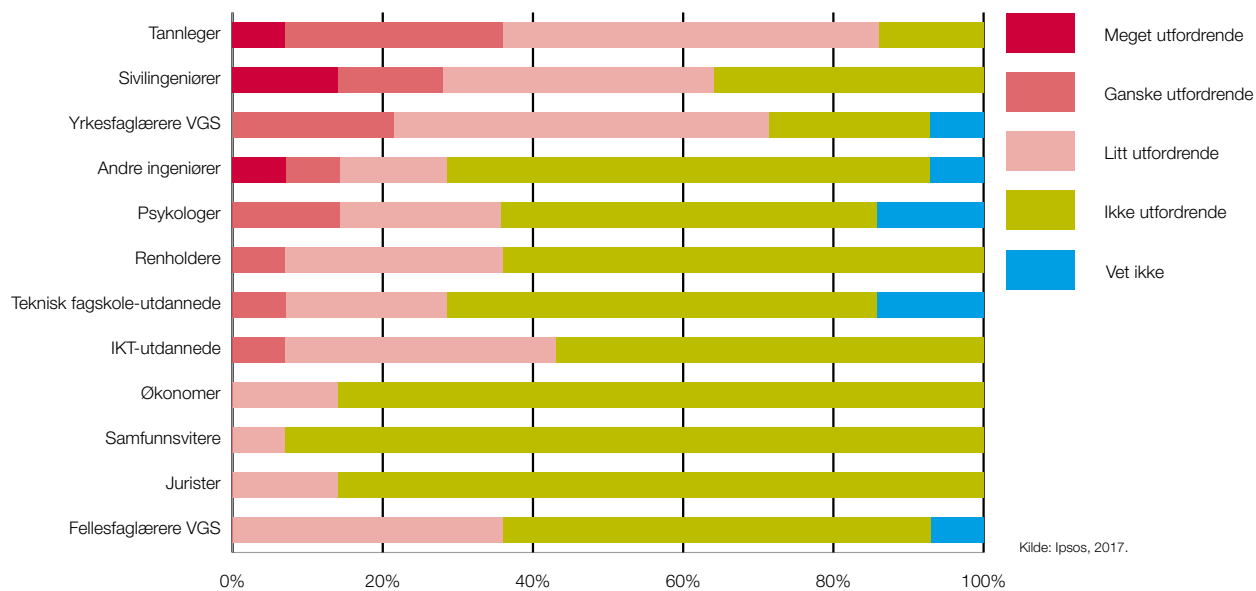
Gjennomsnittlig årslønn for enkelte arbeidstakergrupper – utenom ubekvemstillegg ¹

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





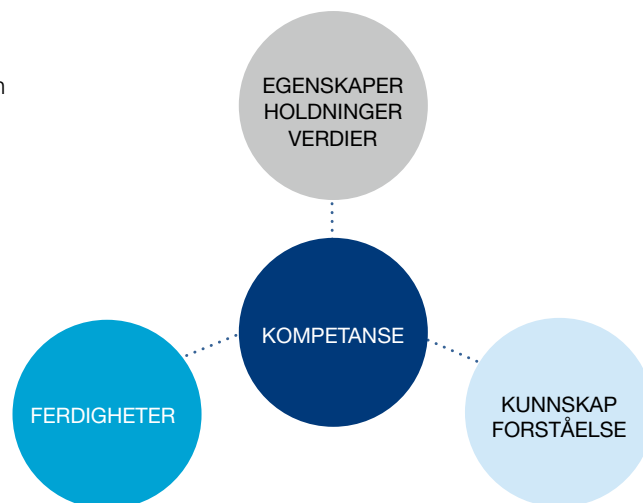
KS SPØR

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/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.

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