

REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 14-01-2014

Møtedato Tirsdag d. 14. januar 2014 kl. 09:00

Møtested Søgne

Indholdsfortegnelse

- Forside Administrasjonsutvalget 14.01.2014.....	3
- Saksliste Administrasjonsutvalget 14.01.2014.....	5
PS 114 Godkjenning av protokoll fra 03.12.13.....	8
PS 214 Referatsaker.....	15
PS 414 Revidering av kompetanse- og rekrutteringsplaner for Helse- og omsorgstjenestene høsten 2013.....	17
PS 514 Agdermodellen for likestilling og opprettelse av likestillingsutvalg i Søgne kommune.....	38
PS 614 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016 (ny behandling).....	44
PS 714 Interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor.....	67
PS 814 Eventuelt.....	70
RS 114 Referat fra styringsgruppemøte den 12.12.13, Prosjekt ufrivillig deltid.....	72
RS 214 Ufrivillig deltid - statusrapport desember 2013.....	74
RS 314 Strategikonferansen på Agder i 2014.....	81
Z Møteprotokoll administrasjonsutvalget 14.01.14.....	93

Sak 1: - Forside Administrasjonsutvalget 14.01.2014



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Rådhuset Kommunestyresalen
Dato: 14.01.2014
Tid: 09:00

Forfall meldes til rådgiver Bente Hamre (mob.: 996 21 146 eller epost.: bente.hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av varamenn. Varamenn møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Jack Andersen	Leder	Uavh.
Karl Wilhelm Strandvik	Nestleder	H
Solveig Kjelland Larsen	Medlem	AP
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hortemo Hareland	Medlem	
Eva Frøysland	Observatør	

Søgne, 7.1.14

Jack Andersen (sign)
Leder

Bente Hamre (sign)
Rådgiver

Sak 2: - Sakliste Administrasjonsutvalget 14.01.2014

Saksnr	Innhold	U.off.
PS 1/14	Godkjenning av protokoll fra 03.12.13	
PS 2/14	Referatsaker	
PS 3/14	Anke på avslag om utvidelse av stilling i prosjekt ufrivillig deltid	U.off iht Off.l. §13 jfr. Fv.l. §13
PS 4/14	Revidering av kompetanse- og rekrutteringsplaner for Helse- og omsorgstjenestene høsten 2013	
PS 5/14	Agdermodellen for likestilling og opprettelse av likestillingsutvalg i Søgne kommune	
PS 6/14	Lønnspolitisk plan 2014 - 2016 (ny behandling)	
PS 7/14	Interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor	
RS 1/14	Referat fra styringsgruppemøte den 12/12-13, Prosjekt ufrivillig deltid	
RS 2/14	Ufrivillig deltid - statusrapport desember 2013	
RS 3/14	Strategikonferansen på Agder i 2014	
PS 8/14	Eventuelt	

Sak 3: PS 114 Godkjenning av protokoll fra 03.12.13



Saksframlegg

Godkjenning av protokoll fra 03.12.13

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
1/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 03.12.13.



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Lindåsen - Rådhuset
Dato: 03.12.2013
Tid: 13:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Are Herdlevær	MEDL	
Torgeir Hareland	MEDL	
Eva Frøysland	OBSERV	
Jack Andersen	LEDER	Uavh.
Solveig Kjelland Larsen	MEDL	AP

Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Karl Wilhelm Strandvik	NESTL	H

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
Anne Karoline Bakken	Karl Wilhelm Strandvik	H

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Monica Nordnes	Organisasjonssjef
Camilla Erland Aarnes	Rådgiver

Av 5 medlemmer var 5 til stede inkludert møtende vararepresentanter. Ingen merknaders til innkalling eller sakskart datert 27.11.13. Sakskartet omfattet PS 59/13 t.o.m. PS 61/13.

Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Jack Andersen
Leder

Camilla Erland Aarnes
Rådgiver

Saksnr	Innhold
PS 59/13	Godkjenning av protokoll fra 26.11.2013
PS 60/13	Endringer i rådmannens forslag til økonomiplan 2014-2017 og årsbudsjett 2014
PS 61/13	Eventuelt

PS 59/13 Godkjenning av protokoll fra 26.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 26.11.2013.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.12.2013

Behandling:

Ingen merknader

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 26.11.2013.

PS 60/13 Endringer i rådmannens forslag til økonomiplan 2014-2017 og årsbudsjett 2014

Rådmannens forslag til vedtak (erstatte forslag i opprinnelig saksframlegg):

- 1. Kommunestyret vedtar økonomiplan for 2014-2017. Driftsrammer og investeringsbudsjett for 2014 i økonomiplanen 2014-2017 er kommunens årsbudsjett for 2014.**
- 2. Kommunestyret vedtar å skrive ut eiendomsskatt i hele Søgne kommune i 2014, med 2 promille av takstgrunnlaget på hver eiendom med reduksjonsfaktor på 15% og 600 000 kroner i bunnfradrag.**
- 3. Stortinget fastsatte maksimalsatser for formues- og inntektsskatt skal legges til grunn for innkreving av skatt i budsjettåret 2014.**
- 4. Rådmannens forslag til budsjett for Søgne kommune for 2014 vedtas med de disponeringer og premisser som går fram av merknadene. Kommunestyret vedtar at fordelingen til enhetene skal skje med netto driftsrammer. Rådmannen gis fullmakt til å overføre budsjettbeløp mellom enhetene i saker som ikke er av prinsipiell betydning, og som ikke er i strid med intensjonene i kommunestyrets budsjettvedtak.**
- 5. Kommunestyret vedtar å oppta lån til investeringer ihht. tabell i saksfremstillingen. Totalt låneopptak i budsjettet for 2014 utgjør 24 309 000 kroner. I tillegg til ovennevnte lån opptas lån i Husbanken til startlån for videre utlån med 20 000 000 kroner.**

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.12.2013

Behandling:

Repr. Bakken (H) fremmet forslag likelydende tjenesteutvalgets innstilling:

Saken tas til orientering og fellesforslaget fra H, FRP og KRF sendes videre uten realitetsbehandling.

Fellesforslag fra H, FRP og KRF

Endringer til budsjett 2014, drift:

1. Eiendomsskatt

Bunnfradraget ved utregning av eiendomsskatt økes med kr 100.000 til kr. 700.000
Kostnad: kr 800.000,-

2. Følgende kuttforslag i rådmannens forslag reverseres:

a).	Reduksjon Smia	kr 300.000
b).	Reduksjon kontantstøtte	kr 500.000
c).	Økte gebyrer, Arealenheten	kr 500.000
d).	Innstramming psykisk helse og hab.	kr 200.000
e).	Redusert bemanningsnorm, Søgne omsorgssenter	kr 1.100.000
f).	Tilskudd Agder Folkehøyskole	kr 10.000
g).	Reduksjon menigheten og andre trossamfunn	kr 50.000

Ny Stortingsprop. til statsbudsjett kr 1.400.000

3. Følgende rammer styrkes ihht. Rådmannens forslag:

a).	Øremerkede tiltak, rusplanen	kr.200.000
b).	Enhet for helse	
	- Reduserte ventelister, driftstilskudd fysioterapeut (50 %)	kr 190.000
	- Psykologtilbud i skolen	kr 120.000
c).	Felles skole, utredning av skolestruktur	kr 30.000

SUM:

Kr.5.400.000

4. Forslag til inndekning, endringer ihht. Rådmannens forslag

a).	Redusert budsjett, brøyting	kr 150.000
b).	Effektivisering i administrasjon (sentraladministrasjonen, adm.avdelingen og teknisk)	kr 2.000.000
c).	Redusert avdrag	kr 1.000.000
d).	Redusert overføring til investeringer	kr 1.350.000
e).	Økt utbytte fra Agder Energi	kr. 900.000

SUM:

kr.5.400.000

5. Verbalforslag til driftsbudsjettet

- Servicegruppen videreutvikles i tettere samarbeid med NAV.
- Rådmannen bes å ta en gjennomgang av institusjonstjenesten med tanke på økt effektivisering uten at kvaliteten på tjenesten reduseres. Sak fremlegges for politisk behandling i 2014.

- c). Rådmannen bes om å fortsette med kommunal kontantstøtte frem til en eventuell statlig gjeninnføring av kontantstøtte for 2 åringer.

6. Endringer til investeringsbudsjettet i økonomiplanen

Investeringsbudsjettet reduseres totalt med kr 14 000 000.

a). Totale investeringer til Mesta-tomten fordeles slik:

Reduksjon i 2014: 1.000.000

Reduksjon i 2015: 15.000.000

Totale investeringer i Mesta-tomten blir med endringene totalt kr. 14 000 000.

b). Rehabilitering kommunale bygg:

Økes med kr.2.000.000.

7. Følgende utredes i 2014

Kommunestyret ber om en utredning av konsekvenser og muligheter for følgende endring av skolestrukturen i Søgne:

- Utbygging av ny ungdomsskole på Tangvall med 500-550 elevplasser.
- Flytte Lunde skole til Tinntjønn, reversere vedtatt utbygging på Lunde skole på 90 millioner.
- Utvidelse av dagens Tinntjønn skole for å ta imot økt kapasitet.
- Eventuelt salg av dagens skoletomt på Masta (Lunde skole).
- Alternativt å beholde Lunde skole som 1-4 skole, og Tinntjønn som 5-7 skole.

Redusert investeringsramme reduserer nødvendige låneopptak for bygging av ny skole på Tangvall.

8. Økonomiplanen

I økonomiplanen for år 2015, 2016 og 2017 reduseres overføringer til investeringer dersom tiltak gjort i budsjett 2014 får økonomiske endringer de påfølgende år i forhold til balanse.»

Repr. Kjelland Larsen (AP) fremmet forslag:

Saken tas til orientering og fellesforslag til AP, V og SV sendes videre uten realitetsbehandling.

1. Følgende styrkes i forhold til rådmannens forslag:

a. Reduksjon Smia	kr 300.000
b. Psykisk helse og hab.	kr 200.000
c. Søgne omsorgssenter	kr 600.000
d. Rusplanen	kr 200.000
e. Helsesøster	kr 300.000
f. Kultur	kr 100.000
g. Terapibasseng	kr 240.00
h. Kirkens SOS	kr 40.000
SUM	kr 1.980.000

Ny Stortingsprop. til statsbudsjett kr 1.400.000

SUM: Kr.3.380.000

2. Forslag til inndekning

a. Reduserte avdrag:	kr 1.300.000
b. Reduserte overføringer investeringer	kr 1.000.000

c. Økt utbytte Agder Energi	kr 900.000
d. Redusert brøytebudsjett	kr 200.000
SUM:	<u>Kr.3.400.000</u>

Are Herdlevær ba om at følgende følger protokollen:

Det innkalles til drøftingsmøte med de tillitsvalgte om budsjettet etter at budsjettet er behandlet i formannskapet

Votering:

Høyre og AP sine forslag ble enstemmig vedtatt oversendt formannskapet uten realitetsbehandling.

Innstilling:

Saken tas til orientering og fellesforslagene fra hhv H, FRP og KRF og AP, V og SV sendes videre til formannskapet uten realitetsbehandling.

PS 61/13 Eventuelt

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.12.2013

Behandling:

Herdlevær ba i møte 26.11.13 om at PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014-2016 gjennomgås på nytt i administrasjonsutvalget i forhold til videreutdanning for fagarbeidere.

Organisasjonssjef Nordnes orienterte om muligheten for å ta opp en sak på nytt og refererte til kommuneloven:

§ 34. Endring av sakliste. Forespørsler.

1. Folkevalgt organ kan med alminnelig flertall vedta å utsette realitetsbehandlingen av en sak på den utsendte saklisten. Det kan også treffe vedtak i sak som ikke er oppført på saklisten, hvis ikke møteleder eller 1/3 av de møtende medlemmene motsetter seg dette.

Herdlevær fremmet forslag:

Sak PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014-2016 tas opp på nytt i neste møte i administrasjonsutvalget.

Votering:

Herdlevær sitt forslag vedtatt med 4 stemmer mot 1 stemme (H).

Vedtak:

Sak PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014-2016 tas opp på nytt i neste møte i administrasjonsutvalget.

Sak 4: PS 214 Referatsaker



Saksframlegg

Referatsaker

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
2/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Sak 5: PS 414 Revidering av kompetanse- og rekrutteringsplaner for Helse- og omsorgstjenestene høsten 2013



Saksframlegg

Revidering av kompetanse- og rekrutteringsplaner for Helse- og omsorgstjenestene høsten 2013

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
4/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget slutter seg til foreliggende Kompetanse- og Rekrutteringsplan for helse- og omsorg.

Ved neste revisjon forsøkes det å konkretisere nærmere hvilke tiltak som kan avhjelpe de kommende utfordringene.

Bakgrunn for saken:

I forbindelse med Kompetanseløftet 2015 og for å lage en oversikt over Helse- og omsorgstjenestenes kompetanse i Søgne kommune ble det i 2011 laget en Kompetanse- og Rekrutteringsplan.

Det ble også underveis ønsket at Deltidsproblematikken skulle inn i planen. Utfordringene rundt deltid er sterkt knyttet til rekrutteringsdelen når det gjelder personell og kompetanse.

Planen ble godkjent av Tjenesteutvalget den 26. april 2012

Kompetanse- og rekrutteringsplanen skal revideres hvert år (jfr. side 4) og på bakgrunn av dette er planen gjennomgått og oppdatert av arbeidsgruppen i løpet av høsten 2013.

Saksutredning:

Kompetanse- og rekrutteringsplanen foreligger nå i revidert utgave. Det er brukt nye fremskrivninger av befolkningsutviklingen (mmm) og det er nye tall vedrørende kompetanse og årsverk i Helse- og Omsorgstjenestene i Søgne.

Fremskrivningene av befolkningsutviklingen viser at det for den eldste aldersgruppen 67 år + blir det en økning på 26 – 34% fra nå og frem til 2020.

Økningen for aldersgruppen 80 år + fortsetter med langt over 20 % også frem til 2025 mens økningen for de yngre eldre aldersgruppene da avtar til ca. 10%

Dette er utfordringer Søgne kommune må ta høyde for i dimensjonering av tjenestetilbudet, men ikke minst også når det gjelder rekruttering og kompetanse for å løse de lovpålagte oppgavene.

Teknologi – utviklingen *kan bety noe* i forhold til å løse enkelte hjelpe- og omsorgsbehov, men en må allikevel ikke ha overdreven tro på at løsningen ligger der.

Kommunen vil få *et betydelig Kompetanse og personell- behov* fremover mot 2020. Det bør jobbes videre med å avklare faktisk kompetansebehov i forhold til de enkelte oppgaver og en bør satse videre på enkeltpersoner og fagteam med spesialkompetanse.

Det vil være usannsynlig at en i lang tid fremover kan opprettholde dagens høye andel av høyskoleutdannede i Helse- og Omsorgstjenestene i Søgne.
En gjennomsnittlig høy kompetanse slik det er i dag utgjør allikevel en ikke ubetydelig ressurs i forhold til oppgavene som skal løses og er viktig i forhold til både fleksibilitet og kvalitet. (Forutsatt at de høyskoleutdannede fortsetter å være fleksible og utføre oppgaver som lavere utdannede ellers kan utføre)

Tabellen årsverk/ kompetanse (kap. 4) viser at antall Ufaglærte minker, mens antall Fagutdannede og høyskoleutdannede øker.
Kompetanseenheten bidrar også til Fagutdanning innen helsefag og de kan fortsatt være en viktig nøkkelfaktor for å bidra til Søgnes behov for fagpersonell innen helsefag.

(Differansen på antall fagutdannede (kap. 4) antar en må skyldes ufullstendig telling i 2011)
Økningen i fagkompetanse fra 2011 til 2013 er ellers positiv sett i lys av at kompetanse er viktig for kvalitativt gode tjenester og en bør også tenke på at kompetanse rekrutterer kompetanse.

Gode fagmiljøer er ved siden av arbeidsmiljøet viktig for å beholde kompetente og dyktige fagpersoner.

Større stillinger er mer attraktive enn små deltidsstillinger. Deltidsprosjektet har gjennomført en intern dugnad for å forsøke å redusere ufrivillig deltid.

Kommunalsjefens merknader:

Kompetanse- og rekrutteringsområdet er viktig.

Og på bakgrunn av den demografiske utviklingen og Samhandlingsreformens medfølgende nye oppgaver gjør at det innenfor Helse- og omsorgssektoren vil være særlig viktig med et betydelig fokus på å rekruttere og beholde fagpersonell fremover.

Foreliggende plan gir et godt bilde av dagens situasjon m.h.t. personell og kompetanse. Det pekes også tydelig på kommende utfordringer.

Fremtidige revisjoner av planen bør forsøke å få frem mer konkrete tall på personell og kompetansebehovet fremover sett i lys av denne utviklingen.

Rådmannens merknader:

Ingen merknader

Vedlegg

1 Kompetanse- og Rekrutteringsplan for Helse- og omsorgstjenestene 2013 - 2015

**KOMPETANSE- OG
REKRUTTERINGSPLAN
for
HELSE- OG OMSORG**



**SØGNE KOMMUNE
2013 -2015**

Forord

Denne planen er utarbeidet for å gi en oversikt over kommunens faglige ressurser innen Helse- og omsorgsenhetene og fremtidig behov for kompetanse og rekrutteringstiltak.

En arbeidsgruppe nedsatt i 2011 av Kommunalsjef Gustav Skretting har utarbeidet denne planen. Arbeidsgruppa har revidert og oppdatert planen siste gang oktober 2013

Arbeidsgruppen har bestått av følgende:

Leder av arbeidsgruppen:

- Arnfinn Rodal, Forvaltningstjenesten

Øvrige medlemmer:

- Anne Christin Høyem, Enhetsleder for institusjonstjenester
- Trude Ronæs, Enhetsleder for hjemmetjenester
- Svein Rreset, Enhetsleder for psykisk helse- og habilitering
- Andrea Brøvig, Avdelingsleder, enhet for helsetjenester
- Wenche Kvarstein, Hovedtillitsvalgt NSF
- Gerd Lie, Enhetsleder, Kvalifiseringsenheten

Forankring

Kompetanse- og rekrutteringsplanen er behandlet og godkjent av Administrasjonsutvalget i Søgne kommune den 26. april 2012, evaluert og revidert oktober 2013 av arbeidsgruppen og fremlagt Administrasjonsutvalget på nytt høsten 2013

Innhold

1	Presentasjon av Søgne kommune – visjoner og ideologi.....	4
1.1	Målsetting med Kompetanse- og rekrutteringsplanen	4
2	Befolkningstall og utvikling i årene fremover	5
3	Hva er fremtidens helse- og omsorgsutfordringer i Søgne?	6
4	Årsverk og kompetanse i 2011	7
5	Oversikt over områder hvor kommunen per i dag har særlig fagfokus.....	8
5.1	Eksisterende Nettverks- og Faggrupper	8
5.2	Tilleggsutdanninger fra 15 studiepoeng og over.....	8
5.3	Oversikt over fagområder med tildelt stillingsressurs (del av større stilling)	8
5.4	Læringer	9
5.5	Pågående etter- og videreutdanning og kurs for personell	9
6	Interne tiltak / samarbeidstiltak.....	10
6.1	Kvalifiseringsenheten har tilbud om følgende:	10
6.2	Hospitering mellom 1. og 2. linjetjenesten	10
6.3	Internopplæring.....	10
7	Fremtidens tilgang på helse- og omsorgspersonell	11
8	Rekrutteringsutfordringer	12
8.1	Samhandlingsreformen	12
8.2	Arbeidsinnvandring.....	12
8.3	Deltidsproblematikken	12
8.4	Økonomi	14
9	Kvalitative behov	16
9.4	Kvalifisering av ufaglærte	16
9.5	Nye kompetansebehov.....	16
10	Forslag til prioriteringsområder.....	18

1 Presentasjon av Sjøgnmakjonnasjov Siggnædroogidesjog Sjøggediojonero

SØGNE KOMMUNE:

"HANDLING OG UTVIKLING GJENNOM NÆRHET OG TRIVSEL"

Fra folkehelseplanen 2011 – 2014 for Søgne kommune pkt. 3.3:

"Kommunen skal ved sin helsetjeneste fremme folkehelse og trivsel og gode sosiale og miljømessige formål, og søke å forebygge og behandle sykdom, skade eller lyte. Den skal spre opplysning om og øke interessen for hva den enkelte selv og allmennheten kan gjøre for å fremme sin egen trivsel og sunnhet, og folkehelsen".

Fra Omsorgsplanen 2011 - 2020 for Søgne kommune.

"Leon-prinsippet – laveste effektive omsorgsnivå er grunnpilaren i helse- og omsorgstjenestene. Dette betyr at ulike helse- og omsorgstjenester må være så robuste at omsorgstrengende kan bo lengst mulig hjemme og der få nødvendig helsehjelp og den praktiske bistand som er nødvendig".

Fra Samhandlingsreformen, St.meld.nr. 47.

"Hovedutfordringene er knyttet til både pasientperspektivet og til det samfunnsøkonomiske perspektiv og det fokuseres på at bedre samhandling bør være et av helse- og omsorgssektorens viktigste utviklingsområder framover. Vektlegging av dette utviklingsbehovet står ikke i motsetning til oppfatningen om at dagens tjeneste har mange gode kvaliteter. Det er en god helse- og omsorgstjeneste som skal videreutvikles til å bli enda bedre".

Bemanningsutvikling og kompetanse bør derfor innrettes etter dette.

1.1 Målsetting med Kompetanse Målsretting til tid Kompetanse Målsettingsspekk

Kompetanseplanen skal gi en oversikt over interne og eksterne opplæringstiltak som må prioriteres de nærmeste årene for å øke den teoretiske og praktiske kompetansen, slik at både nåværende og fremtidig kompetansebehov i Søgne blir imøtekommet.

Kompetanseplanen skal angi både satsingsområder for opplæring samt konkrete opplæringstilbud som eksisterer. Den skal også beskrive hvilke støttetiltak man bør forvente av kommunen. Med hensyn til permisjoner for kompetanseheving vises til kommunens generelle permisjonsreglement.

Kompetanseplanen gjelder for en 4- års periode, med årlig revidering.

Kompetanse- og Rekrutteringsplanen beskriver hvilke tiltak som kommunen prioriterer og vil legge til rette for

2 Befolkningstall og utvalg av aldersgrupper

Alder:	2010 / 2013	2020 / 2025	Endring fra 2013 til 2020:
0-5 år	911 / 887	1042 / 1167	155 (+17 %)
6-12 år	1084 / 1080	1224 / 1341	144 (+13 %)
13-15 år	476 / 532	538 / 535	6 (+1 %)
16-19 år	662 / 659	625 / 733	-34 (-6 %)
20-44 år	3488 / 3695	4210 / 4571	515 (+14 %)
45-66 år	2773 / 2963	3482 / 3647	519 (+18 %)
67-79 år	805 / 949	1273 / 1459	324 (+34 %)
80-89 år	263 / 292	368 / 477	76 (+26 %)
90+	47 / 53	69 / 82	16 (+30 %)
Sum	10509 / 11110	12200 / 14012	1090 (+10 %)

Årlig økning frem til 2020 er da ca. 1,4 %.

Antall mottakere av helse- og omsorgstjenester i de forskjellige aldersgrupper:

Alder:	pr. 01.06.2011	01.06.2012	01.06.2013
0 – 17 år	43	37	35
18 – 49 år	161	171	177
50 – 66 år	78	65	77
67 – 74 år	36	41	45
75 – 59 år	48	38	42
80 – 84 år	70	62	61
85 – 89 år	68	78	75
> 90 år	51	62	47
Sum	555	554	559

3 Hva er framtidens helse- og omsorgsutfordringer i Søgne?

I 2010 var det 310 personer over 80 år. Vi ser nå en vekst av antall eldre over 80 fra 2010 til 2013 på over 11 %. I slutten av 2020 vil det være ca. 437 personer over 80 år i Søgne kommune, noe som er en ytterligere økning på 26 % fra 2013. Frem til 2025 viser nåværende befolkningsprognosene 62 % økning i personer over 80 fra 2013 til 559 personer. Denne økningen i antall eldre vil mest sannsynlig medføre økt press på helse- og omsorgstjenestene i form av økte behov for nødvendig helsehjelp.

I tillegg har Samhandlingsreformen tilført nye pasientgrupper i alle aldersgrupper. Den medisinsk-tekniske utvikling fører også til større overlevelsesgrad, noe som kan medføre økte og nye oppgaver for helse- og omsorgstjenestene.

Dette innebærer at Søgne kommune vil trenge mer helsepersonell til å yte omsorg for de som har behov for, og krav på, hjelp fra det offentlige. Vi ser allerede nå at antallet brukere / pasienter er økende. Med de helseutfordringene Søgne kommune står overfor, vil kompetansebehovet være økende fremover.

Vi må påregne et behov for gradvis styrking av både årsverk og spesialkompetanse.

Vi står overfor noen langsiktige utfordringer i de kommende årene, og det må tas høyde for en rekke utviklingstrekk i samfunnet (jfr. Stortingsmelding 47 - Samhandlingsreformen, strategisk plan for helsedirektoratet 2011 - 2014 og veileder for kommunale frisklivs-sentraler):

- I årene som kommer får vi flere multifunksjonshemmede over 18 år. (Vi vet at det blant annet kommer en topp i 2017)
- Behov for å styrke kompetansen til personell i helse- og omsorgstjenesten i takt med teknologisk utvikling, forskning og forventninger.
- I følge samhandlingsreformen skal innbyggerne få flere spesialiserte helsetjenester lokalt, både når det gjelder forebyggende helsearbeid, deriblant folkehelse tiltak, rehabilitering og behandling. Samhandlingsreformen peker på at det er behov for et tverrsektorielt folkehelsearbeid med økt helsefremmende innsats og tidlig intervensjon.
- En kraftig vekst i antall eldre som vil føre til økt behov for flere ansatte i helse- og omsorgssektoren.
- Overvekt og fedme øker i befolkningen, både blant barn, unge og voksne. Det er viktig å stoppe denne utviklingen gjennom diverse tiltak, bl.a. ved kostholdsveiledning og økt fysisk aktivitet.
- Fortsatt utgjør tobakksbruk et av de største helseproblemene i Norge, og både forebyggende tiltak og røyk- slutt-tilbud må videreutvikles og intensiveres.
- Arbeidet med å forebygge psykisk sykdom og rusproblemer må fortsette samtidig som helsetjenesten må videreutvikles for å møte disse problemene.
- Stadig flere lever med kroniske lidelser og trenger varig bistand fra helse- og omsorgstjenesten.
- Antall demente øker med antall leveår.

4 Årsverk og kompetanse 2010 og 2011 og 2012 og 2013 og 2011 an

Årsverk / kompetanse i Helse- og omsorgsenhetene:

	pr. 01.06.2011	01.06.2013
Ufaglærte	23,5	17,83
Fagarbeidere (2011 usikkert tall)	16,38	69,91
Høgskole / bachelor	96,51	101,53
Universitet	1,69	1,78
Turnuskandidater (lege og fysioterapeut)	2	2
Lærlinger	4,74	6,7
Privat legetjeneste (fastlegestillinger)	9	11
Privatpraktiserende fysioterapeuter (med driftstilskudd)	4,75	4,75

Søgne kommune har per i dag en relativt god dekning av høgskole/universitets utdannet personell. Det er sannsynlig at Søgne kommune i fremtiden vil ha en underdekning på både antall årsverk og kompetanse for å møte fremtidens utfordringer.

5 Oversikt over eksisterende nettverk og fagfokus

5.1 Eksisterende Nettverk

- Demens
- Rehabilitering
- Rus
- Lindring

5.2 Tilleggsutdanninger fra 15 studiepoeng og over

- Rehabilitering
- Diabetes
- Psykisk helsearbeid
- Demens
- Lindrende
- Kognitiv terapi
- Relasjonskompetanse- og familierådgivning
- IKT og helse
- Helse -og sosialadministrasjon
- Pedagogikk
- Psykologi

5.3 Oversikt over fagområder med større stilling

- | | |
|------------------------------------|---|
| • Demenskoordinator | 40 % stilling |
| • Systemkoordinator rehabilitering | 20 % stilling |
| • Folkehelsekoordinator | 30 % stilling |
| • Synskontakt | 15 % stilling |
| • Hørselskontakt | 15 % stilling |
| • Trygghetsalarmer | 30 % stilling |
| • KOLS – koordinator | 20 % stilling |
| • Frisklivkoordinator | 20 % stilling |
| • Kreftkoordinator | 25 % (+ 25 % i samarbeid med Songdalen) |
| • Ernæringskoordinator | 20 % stilling |
| • Diabeteskoordinator | |

Det er i tillegg etablert kontaktpersoner innen ulike fagområder i alle enheter.

5.4 Læringer

Søgne deltar i opplæringsringen Sør og koordinatør for dette arbeidet har kontorplassering i Søgne kommune. Omsorgstjenestene har nå lang tradisjon for å inkludere læringer i produksjonen. Læringsordningen er sentral i kommunens rekruttering. Enhetene har både et ønske om, og kapasitet til, å ta imot flere læringer enn i dag. Samtidig er det et stort behov for flere lærlingsplasser fremover.

For at Søgne kommune skal ta imot flere læringer, er det nødvendig med en styrkning av budsjettet for læringer da kommunens egenandel er 50 % av lærlingelønna pluss variable tillegg.

5.5 Pågående etterutdanning og videreutdanning

- ASK / Autisme
- Bachelor i arbeid- og velferdsstudiet
- Eldreomsorgens ABC
- Demensomsorgens ABC
- Demensomsorgens ABC Miljøbehandling
- Lindrende utdanning
- Sep – Rep (Utdanning innen psykoseterapi)
- Lederutdanning
- Masterutdanning Helse- og omsorg i plan
- Masterutdanning i Folkehelse

6 Interne tiltak/samarbeidstiltak / samarbeidk / samarbeidk / samarbeidk

6.1 Kvalifiseringsenheten har tilbud om følgende:Kvalifiseringsenheten har tilb

- Kvalifisering av personell – voksne helsefagarbeidere
- Kapasitet 15 personer
- Kostnad: 29 000 kr pr deltaker for 1½ år (Kostnadene dekker elevene selv, fylkeskommunen (voksenrett) eller via støtte fra NAV

6.2 Hospitering mellom 1. og 2. linjetjenesteHospitering mellom 1. og 2. linjetjen

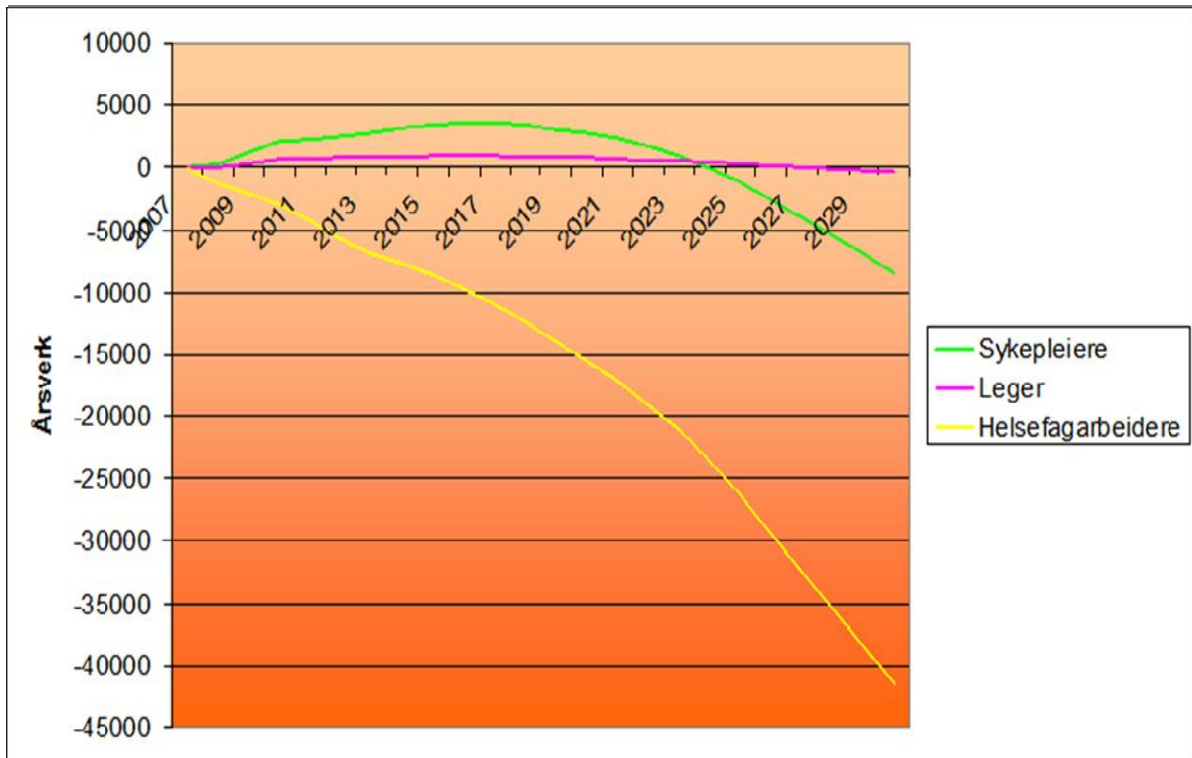
Det bør legges til rette for hospitering og utveksling av fagpersonell på gjensidig basis. Dette for å øke forståelsen for arbeidsoppgavene og styrke samarbeid mellom nivåene. Økt hospitering vil ha mange fordeler ut over kompetansehevingen, blant annet økt kunnskap om det andre behandlingsnivået, om hvordan samhandlingen kan forbedres og kjennskap til personer det er naturlig å samarbeide med. Slik hospitering er omtalt i delavtale 6 mellom Søgne kommune og Sørlandets Sykehus HF, og i løpet av høsten 2014 er det planlagt å utvide forsøksordningen mellom Sørlandets Sykehus HF og Kristiansand kommune til å gjelde alle kommunene i Agder.

6.3 Internopplæring

- Hjelp – 24 (HMS – Avtale)
- Førstehjelpskurs
- Forflytningsteknikk v/ egen fysioterapeut
- Opplæring av IP – kontakter / koordinatore
- IKT
- Geric, fagprogram

7 Fremtidens tilgang på helsepersonell og senger på døgngjennomslag og på sengepost

For landet ser vi denne prognosen for Sykepleiere, leger og helsefagarbeider fram mot 2030 (Kilde KS / HSH)



Denne prognosen innebærer en del forutsetninger. Men den viser at det på sikt vil bli et underskudd på sykepleiere, mens det raskt vil bli et betydelig underskudd på helsefagarbeidere. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at Norge vil mangle over 41.000 årsverk med helsefagarbeidere i 2030. Rekrutteringsbehovet er altså stort.

Helsedirektoratet har gjennom "Rekrutteringskampanjen for helsearbeiderfaget" gitt tilskudd til kommunen for å stimulere til en større rekruttering. Rekrutteringskampanjen for helsearbeiderfaget er nå inne i sitt fjerde år. Dette er en del av Kompetanseløftet 2015, som er regjeringens handlingsplan for rekruttering og kompetanseheving i de kommunale omsorgstjenestene.

Planen har som hovedmål å sikre omsorgssektoren tilstrekkelig, kompetent og stabil bemanning. Ordningen er ett av flere tiltak som skal bidra til at Kompetanseløftets fem delmål

Hvordan skal Søgne kommune møte denne utfordringen?

Mye av utfordringen, mener arbeidsgruppen, ligger i organisering og bruk av eksisterende kompetanse på en hensiktsmessig måte. Eksempler på dette kan være ambulante team (jfr. Punkt 10). I tillegg har Søgne kommune en egen kompetansekartlegging av ansatte.

8 Rekrutteringsutfordringer

Til nå har det ikke vært spesielt vanskelig å rekruttere ansatte til faste stillinger i Søgne kommune. Det er imidlertid en utfordring å skaffe ansatte til vikarstillinger og enkelte stillinger (for eksempel nattevakter), og en må anta at utfordringen vil øke i årene som kommer.

8.1 Samhandlingsreformen

Samhandlingsreformen vil kreve ny kompetanse og det blir viktig å se rekruttering og kompetanse i sammenheng. For å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft må det, utenom lønn, også foreligge gode muligheter for kompetanseutvikling. Dette vil gi den enkelte mulighet til å bli dyktigere i arbeidet sitt, noe som øker arbeidslyst og bidrar til et godt arbeidsmiljø. Kompetanseplanen bør bidra til avansement og vekst i forhold til faglige utfordringer.

8.2 Arbeidsinnvandring

Arbeidsinnvandring vil kunne dekke noe av etterspørselen etter arbeidskraft. Gode kunnskaper i norsk språk og kultur er en forutsetning for å kunne utføre kvalifisert helsearbeid. Kommunen bør derfor videreføre tilbud om utdanning innen helse- og omsorgsfag slik at en som begynner på språktrening kan tilbys arbeidstrening kombinert med utdanning. Dette fordrer et nært samarbeid mellom Kvalifiseringsenheten, NAV og Helse- og omsorgsenhetene i Søgne kommune.

8.3 Deltidsproblematikken

Rekrutteringsutfordringene bør også ses i sammenheng med deltidspromatikken. Det er enklere å rekruttere til hele / store stillinger enn til deltidstillinger.

I helse- og omsorgsenhetene er omlag 215 årsverk fordelt på 382 ansatte, noe som gir en gjennomsnittlig stillingsstørrelse 57 %. Ca. ¼ av de ansatte jobber turnus, hovedsakelig med arbeid hver tredje helg.

Oversikt over antall deltidstillinger i helse – og omsorgsektoren pr.01. januar 2013

Stillingsprosent:	<20	<40	<50	50-70	70-90	90-100	Totalsum
Enhet for helsetjenester	0,36	0,98	0,45	1,64	5,45	10,75	19,63
Enhet for hjemmetjenester	2,86	5,42	3,40	13,53	11,56	13,00	49,77
Enhet for institusjonstjenester	4,12	2,15	5,72	18,12	14,17	17,71	61,98
Enhet for psykisk helsearbeid og habilitering	3,16	5,33	3,06	9,18	12,68	28,82	62,22
							193,61

Av de i pleie- og omsorg som ikke jobber turnus, er det 46,61 årsverk (67 ansatte), hvorav 29 er 100 % stillinger. Dette gjelder enhetsledere, fagledere, avd. ledere, merkantilt ansatte, ansatte på dagsentrene, psykiatriske sykepleiere, ansatte i forvaltningstjeneste omsorg, servicegruppa, og noen hjemmehjelpere.

Totalt er det ca. 4900 helgevakter i pleie- og omsorg. Dersom 150 personer i 100 % stilling (tilsvarende de årsverk som jobber turnus) skulle dekke alle helgene, må de jobbe 32 helger i året, eller ca. 3 av 5 helger. Dersom alle årsverkene i pleie- og omsorg (200 årsverk) skulle vært 100 % stillinger, vil det ikke være nok personer til å dekke helgeturnusene med jobbing hver tredje helg. Det er i dag nesten 300 ansatte som jobber turnus i kommunen. Alle ansatte (også de som i dag ikke jobber turnus) i 100 % stilling må da jobbe annenhver helg, for å løse helgeturnusene. Det vil også medføre at de som i dag kun jobber på dagtid vil få redusert sin ukentlige arbeidstid med 2 timer (fra 37,5 timer til 35,5).

8.3.1 Uønsket deltid

I Tjenesteutvalget ble det 11. april 2007 fattet vedtak om å etablere "*Prosjekt uønsket deltid*" med hovedmålsetting om at alle fast tilsatte som ønsker det skal få tilbud om hel stilling. Prosjektets sluttrapport ble behandlet i Administrasjonsutvalget og Tjenesteutvalget høsten 2008. Det ble fattet vedtak om at det skal arbeides aktivt for at prosjektets delmål om at alle ansatte i Søgne kommune som ønsker det skal innen 2008 ha minimum 50 % stilling, skal nås.

En har forsøkt å få til dette ved å gjennomføre interne utlysingsrunder. I tillegg er det etablert spesialturnuser i enhet for psykiatri og habilitering, og noen få kombinasjonsstillinger med arbeid hver tredje helg. Forhandlingsturnus er gjennomført ved alle avdelinger, og det arbeides med å hente ut potensialet. Tiltakene som er gjennomført i etterkant av dette tiltaket har imidlertid ikke løst problemet og det er ofte endt opp med en ekstern utlysning av småstillinger og helgeturnuser.

I 2011 bevilget Stortinget 25 millioner til tiltak som kan bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid og styrke muligheten for de som ønsker økt stillingsandel / full stilling. 16. desember 2011 ble kontrakt inngått mellom Søgne kommune og Arbeids- og Velferdsdirektoratet og prosjekt "*ufrivillig deltid*" ble etablert. En av hovedhensiktene med dette prosjektet er å prøve ut ulike tiltak for derigjennom å få økt kunnskap om hva som virker slik at ingen ansatte skal behøve å gå i en lavere stilling enn det de selv ønsker. Dette prosjektet ble forankret i administrasjonsutvalget 21. februar 2012.

Forhandlingsturnus er vedtatt og det arbeides med å implementere og utnytte potensialet ved alle po-enhetene. Dette kan medføre at ansatte får større mulighet til å påvirke sin egen arbeidstid samtidig som noen flere helgevakter kan ønskes av de som allerede er ansatt. Det bør samtidig åpnes for å lage spesialturnuser.

Selv om vi vet at mange i dag frivillig arbeider deltid, viser tallene over at vi står overfor en formidabel utfordring når en skal finne gode løsninger på deltidsproblematikken. En må også erkjenne at det ikke er *ett* enkelt tiltak som kan løse dette og en må forvente at enkelte av tiltakene vil kreve ekstra ressurser. Følgende tiltak foreslås i denne forbindelsen (tiltak som krever ekstra ressurser må vurderes i forbindelse med det årlige økonomiplanarbeidet):

- Prosjekt deltid: Via prosjekt deltid blir ulike tiltak prøvd ut og evaluert slik at man sitter igjen med tiltak som medfører at færre ansatte har en lavere stillingsprosent enn de ønsker.
- Kommunens kompetanseplan skal brukes aktivt til å fremme rekruttering.
- Det er et mål å øke antall lærlingstillinger og at lærlinger skal trives med yrket og Søgne kommune som arbeidsgiver. Derigjennom kan oppnås rekruttering ved ledige stillingshjemler.
- Kompensasjonsordninger:
- For å motivere ansatte til å jobbe noen helger ekstra i året, bør det vurderes å innføre stimuleringsordninger. Dette må også sees i sammenheng med lønnsoppgjøret.

8.3.2 Nærmere vurdering av småstillingene

Av de som jobber under 20 % er det 80 som jobber i turnus. Det er mange av disse som gjør dette frivillig. Denne gruppen omfatter også studentstillinger. Dersom stort sett alle turnusarbeidere ikke skal jobbe mer enn tredjehver helg, må en del stillinger være små stillinger. En må avdekke hvor utfordringene er store og hvilke småstillinger som kan aksepteres.

Det kan vurderes om enkelte nye stillinger som utlyses bør utlyses som kombinasjonsstillinger der en må jobbe tredjehver helg i omsorgstjenestene, evt. annenhver helg. Dette kan for eksempel gjelde stillinger innenfor psykisk helse som stort sett ikke har turnusarbeid og faglederstillinger i pleie- og omsorg. Dette medfører imidlertid endring av ukesverk fra 37,5t/u til 35,5 t/u, og eventuelle midler må således stilles til disposisjon.

Ansatte i deltidsstillinger tilbys i forbindelse med deltidsprosjektet økt stilling mot at de er villige til å jobbe på tvers og noen ekstra helger i løpet av året. Dette kan finansieres via vikarbudsjetten og arbeidstida kan for eksempel løses ved hjelp av "frie timer" eller ubunden arbeidstid kombinert med forhandlingsturnus. Det arbeides med å prøve ut ulike løsninger i deltidsprosjektet.

8.4 Økonomi

Det er helt nødvendig at det settes av tilstrekkelige økonomiske ressurser til fagutvikling og nødvendige permisjoner til utvikling / kompetanseheving innen de forskjellige spesialfagområdene.

Kommunenes økonomi er stram. Det er nødvendig for en tilfredsstillende kompetanseutvikling at relevante videreutdanninger og kurs prioriteres og at budsjettering av dette følges opp i økonomiplanarbeidet og i den enkelte enhets personaloppfølging.

Fra 2012 har kommunen fått nye utfordringer i forhold til endringer som følge av Samhandlingsreformen. Dette innebærer bl.a. økt kompetansebehov og økt fleksibilitet knyttet til bruken av kompetansen.

Det søkes hvert år om tilskudd til videreutdanning / etterutdanning via «Kompetanseløftet 2015» og kommunen har hvert år fått tildelt Kompetansemidler.

Mange ansatte gjennomfører kompetansegivende kurs og videreutdanning (deltids) på eksterne skoler og internt som delvis finansieres av disse kompetansemidlene.

9 Kvalitative behov

9.4 Kvalifisering av ufaglærteKvalifisering av ufaglærteKvalifisering av ufaglærte

På landsbasis regnes nærmere 30 % av de ansatte i de kommunale omsorgstjenestene som ufaglærte. Det viser seg at de foretrekker arbeidsplassbaserte utdanningstilbud klart framfor skolebaserte¹. Fagutdannelse for personer som er fast ansatt og som ikke har relevant utdanning fra før, skal prioriteres. Satsing på en generell kompetanseheving for denne gruppen vil ha stor betydning for den enkelte ansattes utviklingsmuligheter og dermed for det generelle arbeidsmiljø, samtidig som slike tiltak vil komme brukeren til gode gjennom en generell heving av kvaliteten på tjenestene. Kvalifiseringsenheten har tilbud som kommunen kan gjøre seg nytte av.

Ved å benytte seg av eksisterende sentrale tilskuddsordninger for sentralt finansierte tiltak kan det være mulig å søke tilskudd til prosjekter og tiltak for rekruttering og kompetanseheving som ikke faller inn under øvrige tilskuddsordninger for Kompetanseløftet 2015. Eksempler på dette kan være nyskapende prosjekter av nasjonal interesse. Målgruppen for opplæringstiltakene er ansatte i de kommunale omsorgstjenestene, og personer som ønsker en utdanning og et yrke innen omsorgstjenestene. I siste instans er det brukerne av omsorgstjenestene som høster fordelene.

9.5 Nye kompetansebehovNye kompetansebehovNye kompetansebehovNye kompetansebehov

Da samhandlingsreformen tro i kraft, økte behovet for kvalifisert personell . Pasienter utskrives fra sykehuset tidligere enn før, de regnes som ferdigbehandlet på et tidligere tidspunkt enn før og kommunen har overtatt mange oppgaver fra spesialisthelsetjenesten, som for eksempel intravenøs behandling og flere spesialiserte oppgaver innenfor kols, kreftomsorg, diabetes m.m.

Slik vi ser det vil kompetansebehovet endres i takt med kravene etter at samhandlingsreformen trådte i kraft. Vi må se på behovet underveis og gi opplæring etter behov. Det som er helt klart er at kommunen fortsatt vil være avhengig av kvalifisert personale med en god grunnkompetanse.

Den generelle kompetansen til de ansatte må derfor økes. Det innebærer at kommunens helsepersonell må få økt sin kompetanse på de felt der kommunen har mangler. Dette kan gjøres ved opplæring / hospitering på sykehus før pasienten utskrives, at det blir satt opp kursvirksomhet innenfor områder som er relevante og ved etablering av ambulante fagteam.

I fremtiden må sannsynligvis flere oppgaver delegeres til andre ansatte, for eksempel til ufaglærte. Det må da gis opplæring i hvert enkelt tilfelle. Slik opplæring tenkes gitt internt i kommunen.

¹ <http://www.helsedirektoratet.no/Om/nyheter/Sider/ufaglerte-onsker-utdanning-pa-arbeidsplassen.aspx>

Antall pasienter med demens vil øke fremover. I forbindelse med utagerende demente har kommunen særlig utfordringer med hensyn til behandling og boterapeutiske tilbud.

I tiden framover vil kommunen også få utfordringer i forhold til pasienter med fremmedkulturell bakgrunn.

Innenfor rusområdet er det definerte udekkede behov vedrørende spesialkompetanse pr i dag. Forestående rekruttering planlegges i forhold til tilskuddsmidler. Behov for generell og mer spesiell utdanning innenfor fagfeltet er absolutt til stede da det fokuseres mer og mer på dette fagområdet framover.

Psykisk helsearbeid har nylig gjennomgått en nasjonal opptrapping. Mange fagfolk med spesialkompetanse er rekruttert, samt ansatte er gitt etter- og videreutdanning. Ikke presserende behov for omfattende kompetanseheving pr i dag.

10 Forslag til prioriterte fagområder

Arbeidsgruppa mener kompetanseutvikling på følgende fagområder fortsatt må prioriteres:

- Folkehelse / forebygging
- Livsstilproblematikk (for eksempel diabetes, kols) / læring og mestring
- Rusproblematikk (kommunen har egen rusplan)
- Demens, hjerneslag, nevrologi
- Etikk, kommunikasjon og pedagogikk
- Kreftsykepleie, lindrende pleie og behandling
- Førstehjelp/akuttmedisin, smittevern, infusjons/væskebehandling

For å organisere kompetansen best mulig i møte med de utfordringene vi ser, anbefaler arbeidsgruppen at arbeidet med å utvikle fagspesifikke kompetanseteam basert på dagens fagkoordinatorer (se pkt. 5.3.) føres lengre.

Disse teamene vil utgjøre basisen av lokalmedisinsk fagkompetanse for å forebygge sykdom og innleggelser og som rådgivere for pasienter, pårørende, helsepersonell og FVT. Disse teamene må også kunne brukes til internundervisning av annet helsepersonell og til mestrings- og læringskurs for ulike pasientgrupper.

Det må forankres muligheter for at disse teamene kan få reell anledning til å utføre slike oppgaver.

Nabokommunene bør også kunne utfordres til samarbeid om slike styrkede fagteam.

Sterke / tydelige fagteam vil også være positivt fremover med hensyn på rekrutteringsutfordringene.

11 Forankring av kompetanse- og rekrutteringsplanen

Sak 6: PS 514 Agdermodellen for likestilling og opprettelse av likestillingsutvalg i Søgne kommune



Saksframlegg

Agdermodellen for likestilling og opprettelse av likestillingsutvalg i Søgne kommune

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
5/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Administrasjonsutvalget får ansvar for likestillingssaker og vil fungere som likestillingsutvalg i Søgne kommune fra 01.02.14.
2. Kommunen henstiller til de politiske partiene å prioritere tiltak for økt likestilling i forbindelse med valg av nye kommunestyre og politiske lederverv 2015

Bakgrunn for saken:

For å gi likestillingsarbeidet i landsdelen enda større tyngde Politisk samordningsgruppe for Regionplan Agder 2020 (PSG) fattet vedtak om å etablere «Agdermodellen for likestilling». Modellen skal sikre politisk forankring, systematisk og kunnskapsbasert arbeid og samhandling mellom kommune og regionråd på likestillingsfeltet. PSG fattet følgende vedtak:

Vedtak

1. PSG anbefaler regionråd og kommunene å bidra til etablering av likestillingsutvalg på kommune- og regionrådnivå i samarbeid med kommunene. Likestilling kan inngå som ansvarsområde for et etablert utvalg.
2. PSG vil be kommunene prioritere tiltak for økt likestilling i forbindelse med valg av nye kommunestyre og politiske lederverv 2015
3. PSG følger opp fylkestingenes vedtak om å etablere en likestillingsallianse for Agder.

Saksutredning:

I henhold til reglementet for administrasjonsutvalget, er ikke likestilling spesifisert under utvalgets arbeidsområder, men behandling av saker knyttet til likestillings spørsmål blir i dag

behandlet i administrasjonsutvalget. Det er derfor naturlig at når kommunen nå oppretter et eget likestillingsutvalg, så legges dette til administrasjonsutvalget ansvarsområde. Likestillingsutvalget i Søgne kommune skal arbeide for å fremme likestilling, og se til at kommunen praktiserer likestilling i samsvar med Likestillingsloven, og intensjonene bak denne. Utvalget vil ha et særlig ansvar for å løfte opp og behandle likestillingspolitiske saker. Likestillingsperspektiver bør imidlertid vurderes og drøftes i alle politiske saker, uavhengig av hvilket utvalg de behandles i.

I henhold til kommuneloven § 10-2 er det bare kommunestyret selv som kan fastsette området for faste utvalgs virksomhet, så opprettelsen av et likestillingsutvalg må derfor endelig vedtas av kommunestyret.

Agdermodellen innebærer at det innenfor hvert regionråd opprettes et likestillingsutvalg. Når den nødvendige forankringen i kommuner og regionråd er gjennomført, etableres det en likestillingsallianse for hele Agderregionen, hvor hvert regionråd oppnevner sin representant.

En vellykket likestillingspolitikk fordrer at man er trent i å analysere saker ut fra et likestillingsperspektiv. Fylkeskommunene vil gjennom prosjektet *Likestilling som regional kraft* kurse politikere og administrasjon i kommunene.

PSG ber også kommunene om å prioritere tiltak for økt likestilling i forbindelse med kommunevalget i 2015, og PSG påpeker at det bør utarbeides og iverksettes strategier for å forbedre den kjønnsmessige sammensetningen av kommunestyrene og for at flere kvinner velges inn i lederposisjoner.

Kommunes rolle vil være å legge til rette for at et bredere spekter av befolkningen ønsker å stille til valg til kommunestyre og politiske lederverv. Søgne kommune legger i dag allerede til rette for at alle som ønsker det, skal kunne engasjere seg politisk. I tillegg til godtgjøring og tapt arbeidsfortjeneste dekker kommunen inntil 1 000 kroner ulegitimert og 2 500 kroner legitimert pr dag til kostnader som vervet medfører, for eksempel til barnepass, stell av gamle og syke. For utvalgsledere er det mulig å bli frikjøpt fra ordinær stilling. Dette er viktige tiltak som gjør det mulig for flere å engasjere seg i lokalpolitikk, uten at dette medfører en unødig økonomisk og tidsmessig belastning.

Nominasjon og utarbeidelse av valglister skjer i de politiske partiene og valg av personer til lederverv behandles politisk uten forslag fra administrasjonen. Strategiarbeidet med å fremme likestilling i lokaldemokratiet må derfor forankres i de politiske partiene. Kommunen henstiller til de politiske partiene å prioritere tiltak for å øke likestillingen innen lokaldemokratiet i forbindelse med kommunevalget i 2015.

Enhetsleders merknader:

Rådmannens merknader:

Vedlegg

1 Agdermodellen for likestilling - Regionplan Agder 2020



Agdermodellen for likestilling

Til ordførerne på Agder

Det politiske Agder- kommuner og fylkeskommuner- har gjennom arbeidet med Regionplan Agder 2020 besluttet at likestilling og levekår skal være den gjennomgående strategien for å oppnå: Det gode livet Agder for alle. På denne måten videreføres 10-års satsing for likestilling på Agder som Agderrådet iverksatte i 2008.

Satsingen har vært et løft for landsdelen og blitt lagt merke til nasjonalt. For å gi likestillingsarbeidet i landsdelen enda større tyngde har Politisk samordningsgruppe for Regionplan Agder 2020 fattet vedtak om å etablere "Agdermodellen for likestilling".

Modellen skal sikre politisk forankring, systematisk og kunnskapsbasert arbeid og samhandling mellom kommuner og regionråd på likestillingsfeltet. PSG fattet følgende vedtak:

Vedtak:

1. Politisk samordningsgruppe anbefaler regionrådene og kommunene å bidra til etablering av likestillingsutvalg på kommune- og regionrådsnivå i samarbeid med kommunene. Likestilling kan inngå som ansvarsområde for eksisterende utvalg.
2. PSG vil be kommunene prioritere tiltak for økt likestilling i forbindelse med valg av nye kommunestyre og politiske ledere i 2015.
3. PSG følger opp fylkestingenes vedtak om å etablere en likestillingsallianse for Agder.

Politisk samordningsgruppe anbefaler derfor alle kommunene på Agder om å plassere ansvaret for likestillingspolitikk i et politisk utvalg – som i denne sammenheng betegnes som kommunens likestillingsutvalg. Det presiseres at det kan være en god løsning for mange kommuner å legge dette ansvaret til et eksisterende utvalg, slik flere kommuner allerede har gjort. Likestillingsutvalget har et særlig ansvar for å løfte opp og behandle likestillingspolitiske saker. Likestillingsperspektiver bør imidlertid vurderes og drøftes i alle politiske saker, uavhengig av hvilket utvalg de behandles i.

Agdermodellen innebærer at det også opprettes et likestillingsutvalg innenfor hvert regionrådssamarbeid. Det forventes at regionrådene tar en pådriverrolle og løfter fram relevante saker og problemstillinger for sin region og, at det rapporteres videre til PSG om framdrift og resultater.

Når den nødvendige forankringen i kommuner og regionråd er gjennomført, etableres det en likestillingsallianse for hele Agderregionen, hvor hvert regionråd oppnevner sin representant. Alliansen skal være en regional arena for å drøfte felles utfordringer, tiltak og prosjekter på feltet.

En vellykket likestillingspolitikk fordrer at man er trent i å analysere saker ut fra likestillingsperspektiv. Det fins en rekke metoder og verktøy for å arbeide med likestilling innenfor kommunens ansvarsområder, og vi ønsker en dialog om hvordan det regionale nivået best kan legge til rette for at kommunene får tilgang til den kompetansen den har behov for. Gjennom prosjektet *Likestilling som regional kraft* vil fylkeskommunene følge opp og legge til rette for nødvendig kursing av politikere og administrasjon

Det gjøres allerede mye godt arbeid på dette feltet i mange kommuner, blant annet gjennom Barne- og likestillingsdepartementets prosjekt "Likestilte kommuner" som Senter for likestilling har det regionale ansvaret for. Gjennom *Agdermodellen for likestilling* kan integrering av likestillingsperspektiver i kommunenes arbeid blir en felles satsing for hele Agderregionen. Det er ønskelig at kommuner, som på ulike måter har satset på likestilling og som har gjort strukturelle eller strategiske grep på feltet, deler erfaringer og konkrete eksempler. Slik erfaringsdeling bør blir et sentralt grep innenfor *Agdermodellen for likestilling*, både innenfor regionrådenes likestillingsutvalg og i likestillingsalliansen som er under etablering.

Politisk samordningsgruppe fattet vedtak om at økt likestilling i lokaldemokratiet må settes på dagsorden raskt. Hensikten er å utarbeide og iverksette strategier for å forbedre den kjønnsmessige sammensetningen av kommunestyrene og for at flere kvinner velges inn i lederposisjoner. Det fins både regional og nasjonal forskning og avsluttede prosjekter å støtte seg til.

Fylkeskommunene har vedtatt at det skal utarbeides en regional plan for likestilling, inkludering og mangfold, LIM-planen. For at denne planen skal kunne bidra til gode løsninger er det avgjørende med en bred involvering fra kommunene i hele Agder. Likestillingspolitikk i lokaldemokratiene er avhengig av god politisk forankring.

Ta gjerne kontakt med prosjektleder for Likestilling som regional kraft, Helle I. Mellingen, for mer informasjon og samarbeid.

Vi imøteser tilbakemelding på hvordan PSG sitt vedtak om å iverksette Agdermodellen for likestilling følges opp i den enkelte kommune og i regionrådene.

Med vennlig hilsen

Politisk samordningsgruppe for Regionplan Agder 2020



Leder



Toril Runden,

Nestleder

Sak 7: PS 614 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016 (ny behandling)



Saksframlegg

Lønnspolitisk plan 2014 - 2016 (ny behandling)

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
6/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

Vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar lønnspolitisk handlingsplan for 2014-2016, og denne gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.12.2013

Behandling:

Herdlevær ba i møte 26.11.13 om at PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014-2016 gjennomgås på nytt i administrasjonsutvalget i forhold til videreutdanning for fagarbeidere.

Organisasjonssjef Nordnes orienterte om muligheten for å ta opp en sak på nytt og refererte til kommuneloven:

§ 34. Endring av sakliste. Forespørsler.

1. Folkevalgt organ kan med alminnelig flertall vedta å utsette realitetsbehandlingen av en sak på den utsendte saklisten. Det kan også treffe vedtak i sak som ikke er oppført på saklisten, hvis ikke møteleder eller 1/3 av de møtende medlemmene motsetter seg dette.

Herdlevær fremmet forslag:

Sak PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014-2016 tas opp på nytt i neste møte i administrasjonsutvalget.

Votering:

Herdlevær sitt forslag vedtatt med 4 stemmer mot 1 stemme (H).

Vedtak:

Sak PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014-2016 tas opp på nytt i neste møte i administrasjonsutvalget.

Bakgrunn for saken:

Søgne kommune utarbeidet sin første lønnspolitiske handlingsplan i 2004. Planen ble vedtatt i Administrasjonsutvalget 14.09.04.

Saksutredning:

Det ble i 2010 bestemt at kommunens lønnspolitiske handlingsplan skulle oppdateres og revideres. Det ble den gang nedsatt en partssammensatt gruppe, bestående av to hovedtillitsvalgte, rådgiver i oppvekstsektoren, enhetsleder teknisk, personalkonsulent og organisasjonssjef. Gruppen utarbeidet en lønnspolitisk plan som ble sendt på høring til alle organisasjonene høsten 2010. Det ble av ulike årsaker ikke foretatt en endelig konklusjon i etterkant av høringsrunden og utkast til plan ble lagt på is en periode.

Arbeid med Lønnspolitisk plan 2014 -2016

I 2013 ble arbeidet tatt opp igjen og mandatet var å gjøre nødvendige endringer og bygge videre på utkast til plan fra 2010. Arbeidsgruppen har bestått av Are Herdlevær, HTV Fagforbundet, Torgeir Hortemo Hareland, HTV Utdanningsforbundet og organisasjonssjef Monica Nordnes. Gruppen har hatt fire møter.

Arbeidsgiverstrategi

I likhet med mange andre kommuner arbeider Søgne kommune med å utforme en arbeidsgiverstrategi. Lønnspolitisk plan vil bli en del av kommunens samlede strategi.

Lønnspolitisk plan har vært benyttet som et viktig verktøy for kommunens lønnspolitikk siden 2004 og planen vurderes etter hvert å være godt innarbeidet i organisasjonen. Det er i ny «Lønnspolitisk plan 2014 – 2016» gjort nødvendige tilpasninger i innholdet knyttet til endringer i lov- og avtaleverket, oppdatert lokale rutiner og bestemmelser og fjernet formuleringer og henvisninger knyttet til tidligere tariffavtaler som er "utgått på dato".

Høring

Planen ble sendt på høring til alle arbeidstakerorganisasjonene 01.10.13 med høringsfrist 23.10.13. Ved høringsfristens utløp var det kommet inn en felles uttalelse fra arbeidstakerorganisasjonenes samarbeidsutvalg. Uttalelsen følger som vedlegg til denne saken.

Kommentarer til høringssvar

Punkt 1.1

Det er ikke ønskelig å lage et nytt kulepunkt, men det kan legges til «...og realkompetanse» i tredje kulepunkt.

Punkt 5.2.1 – første avsnitt

Språklig endring som imøtekommes.

Ovennevnte endringer er tatt inn i planen.

Øvrige punkter:

Det er fra arbeidsgivers side ikke ønskelig å foreta endringer i forhold til de øvrige punktene i høringssvaret.

Endringer foretatt etter høringsrunde

Det har blitt foretatt følgende endring i kapittel 8, punkt 8.2 om realkompetanse:

«Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet etter tiltredelse i stillingen.

Gjennom en helhetlig vurdering og uttalelse fra leder skal søkerens kvalifikasjoner vurderes i forhold til ovennevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring skal gis som et kompetansetillegg i henhold til punkt 8.2 eller vurderes i lokal lønnsforhandling».

Rådmannens merknader:

Rådmannen anbefaler at Lønnspolitisk plan for Søgne kommune vedtas slik den fremkommer i vedlegg til saken.

Vedlegg

- 1 Høringssvar fra samarbeidsutvalget
- 2 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016

Hørings svar lønns politisk plan.

23.10.2013

Samarbeidsutvalget er i hovedsak positiv til Søgne kommunes nye lønns politiske handlingsplan. Planen er klar og ryddig. Vi mener likevel at det må inn noen få endringer/forbedringer.

Her følger våre ønsker om endringer i kronologisk rekkefølge:

Punkt 1.1:

Ønsker vi et femte kulepunkt:

- *relevant kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling*

Punkt 5.2.1:

1. Første avsnitt: Første ord: «Ved» byttes til «Til».
2. Andre avsnitt: Samarbeidsutvalget ønsker punktum etter kompetansehevende tiltak. Resten av setningen strykes. Teksten blir som følger:

«I drøftingsmøtet før lokale forhandlinger kan det avtales at deler av potten skal forbeholdes ansatte som har gjennomført kompetansehevende tiltak».

Punkt 7:

Gjelder lønns vurderingen alle kapitler eller kun kapittel 4?

Punkt 8.1:

Overskriften bør forandres til:

«Kriterier for uttelling etter 4.A.4 forhandlinger».

Punkt 8.2:

Vi vil ha inn følgende endringer:

Tillegg som allerede er gitt for kompetanse videreføres og justeres opp til satsene i denne oversikten:

Kompetanse:	Studiepoeng:	Kr.:
Relevant videreutdanning, med høyskole-/universitetsutdanning	60 studiepoeng eller tilsvarende 30 studiepoeng eller tilsvarende	20.000 10.000
Relevant videreutdanning, uten høyskoleutdanning	60 stp/et års varighet/tilsvarende 30 stp/ et halvt års varighet/tilsvarende	20.000 10.000
Relevante kurs/opplæring og/eller relevant realkompetanse*	Minimum 3 mnd. varighet	5.000

Hilsen Samarbeidsutvalget i Søgne

Lønnspolitisk plan 2014 - 2016



Søgne kommune

Vedtatt i Administrasjonsutvalget 19.11.13

Gjeldende fra 1. januar 2014

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	4
1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken.....	4
2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSESR.....	5
2.1 Lønnskrav i forbindelse med tilsetting	5
3. FORHANDLINGSKAPITLER.....	5
4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE	5
4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1	5
4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1	5
4.1.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1.....	6
4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2	6
4.2.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2	6
4.2.1 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2.....	6
5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4	6
5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser	7
5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4	7
5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4	7
5.2.1 Lokale forhandlinger (4.A.1).....	7
5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.A.2)	8
5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.A.3)	8
5.2.4 Kompetanse (4.A.4).....	8
6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5	8
6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5	9
6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5.....	9
6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.2).....	9
6.2.2 Annen lønnsregulering (5.3).....	9
7. LØNNSVURDERING	10
7.1 Stillingens kompleksitet.....	10
7.2 Kompetanse.....	10
7.2 Persondelen.....	11
7.2.1 Ansvar.....	11
7.2.2 Arbeidsinnsats	11
7.2.3 Initiativ og omstilling	11
7.2.4 Samarbeidsevne	11
7.2.5 Lojalitet.....	11

7.3	Krav til ledere	11
8.	KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING.....	12
8.1	Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning.....	12
8.2	Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse.....	12
8.3	Avansementstillinger.....	13
8.3.1	Benevnelse og lønnsfastsetting i avansementstilling.....	13
9.	ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNSFASTSETTELSE	13
9.1	Åpenbare skjevheter	14
9.2	Markedsmessige forhold.....	14
9.3	Lønsmessige relasjoner	14
10.	Funksjonstillegg.....	14
11.	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING.....	14
11.1	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling.....	14
11.2	Ferie/ferievikariat.....	14
11.3	Konstituering	14
12.	SENIORPOLITIKK	15
13.	OMPLASSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING.....	15
13.1	Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen	15
14.	LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY	15
14.1	God forhandlingsskikk	16
14.2	Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	16
14.3	Hensynet til uorganiserte	16
14.4	Fortrolig informasjon – etikk.....	16
15.	FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN.....	16
15.1	Lønnsamtaler	16
16.	Evaluering.....	17

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønssystemet i kommunal sektor forutsetter en lokallønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvorledes dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Søgne kommune, og må utformes og virke sammen med andre personalpolitiske virkemidler.

Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede mål, og være et strategisk instrument, både på kort og lang sikt.

Organisasjonen er i stadig forandring, og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Således vil dette ligge innenfor hver enkelt stillings oppgave- og ansvarsramme.

Søgne kommune sin lønnspolitiske strategi skal:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi administrasjonen og forhandlingsutvalget retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres
- Gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Utvikles i fellesskap med arbeidstakerorganisasjonene
- Være kjent, tydelig og kommunisert i organisasjonen

1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal bidra til å beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Søgne kommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Lønnspolitikken er en del av Søgne kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Søgne kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurdert etter innsats og resultat skal baseres på kjente vurderingskriterier
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitikken utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved ansettelser og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

2. LØNNSPLOSSERING VED NYE ANSETTELSER

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut fra bestemmelsene i HTA.

Stillingens ansvars - og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet) er delegert til organisasjonssjefen.

For avlønning av studenter og ferievikarer gjelder egne retningslinjer. Kommunen har også egen studentavtale.

2.1 Lønnskrav i forbindelse med tilsetting

Lønnskrav i forbindelse med tilsetting som ligger over det som i første omgang tilbys for den aktuelle stillingen avgjøres av organisasjonssjef.

3. FORHANDLINGSKAPITLER

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen, ledere som inngår i rådmannens ledergruppe og enhetsledere gjelder HTA kapittel 3.4.

Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommunens totale situasjon.

Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for rådmannens ledergruppe:

- Kommunalsjefer
- Organisasjonssjef
- Økonomisjef

4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

For disse stillingene fastsettes lønn lokalt, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap

- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

I tillegg legges oppnådd resultat i henhold til inngått lederavtale og Søgne kommunes styringssystem til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, medarbeider/organisasjon, bruker/tjenester og sykefravær.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1.

4.1.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2

Kapittel 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. I Søgne kommune gjelder dette:

- Enhetsledere

4.2.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.2 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

I tillegg legges oppnådd resultat i henhold til inngått lederavtale og Søgne kommunes styringssystem til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, medarbeider/organisasjon, bruker/tjenester og sykefravær.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2.

4.2.1 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (jf. Hovedavtalens del A § 6.2).

Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år.

5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4 B og 4 C. Stillinger som inngår i dette kapittelet har minstelønnsnivåer og får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger.

5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt et minstelønnsnivå for ansatte i kapittel 4. Minstelønn blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 – 4 – 8 – og 10 år. Undervisningsstillinger i skolen har i tillegg fastsatt minstelønn etter 16 års ansiennitet.

Kapittel 4 B har minstelønnsnivå for fem lønnsgrupper:

- A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå
- C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning
- D: Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
- E: Stillinger med krav om mastergrad

Kapittel 4 C angir minstelønn for undervisningspersonale i skolen etter følgende fem grupper:

- 1: Lærer
- 2: Adjunkt
- 3: Adjunkt med tilleggsutdanning
- 4: Lektor
- 5: Lektor med tilleggsutdanning

Andre grupper

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 4 for gjeldende bestemmelser for arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet, fysioterapeuter i turnus og unge arbeidstakere.

5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4

Ved lokal lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillingsens kompleksitet
- Den enkelte ansattes kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppnåelse

5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4 A gjelder stillinger i kapittel 4 B og 4 C.

5.2.1 Lokale forhandlinger (4.A.1)

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av disse forhandlingene.

I drøftingsmøtet før lokale forhandlinger kan det avtales at deler av potten skal forbeholdes ansatte som har gjennomført kompetansehevende tiltak i henhold til plan og kompetansekriterier angitt nedenfor.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter anbefale fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Hvis en hel gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 B og 4 C er blitt løftet i lokale forhandlinger og det fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe. Dette gjelder tilsvarende hvis det er gitt funksjonstillegg til en hel gruppe.

5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.A.2)

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2

5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.A.3)

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

5.2.4 Kompetanse (4.A.4)

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

I Søgne kommune gjennomføres slike forhandlinger to ganger i året:

- Vårsemesteret (vanligvis i mars)
- Høstsemesteret (vanligvis i oktober)

Kommer ikke partene til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for følgende grupper:

- Advokat
- Arkitekt
- Spesialbibliotekar
- Ingeniør
- Jordmor

- Konservator
- Lege
- Prest
- Psykolog
- Rådgiver
- Tannlege
- Veterinær
- Leder

I henhold til Hovedtariffavtalen forutsettes det etter 01.05.08 at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5.

6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansattes:
 - Kompetanse
 - Ansvar
 - Innsats
 - Resultatoppgjørelse
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere

6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5

For stillinger i HTA kapittel 5 skjer all lønnsdannelse lokalt.

6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.2)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.2 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05 og 01.10 hvert år.

Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift.

6.2.2 Annen lønnsregulering (5.3)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinær forhandling.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

7. LØNSSVURDERING

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater.

I tillegg til sentrale føringer vektlegges følgende ved lønnsforhandlinger:

- Stillingens kompleksitet
- Kompetanse
- Persondelen

7.1 Stillingens kompleksitet

Stillingens kompleksitet er den delen av stillingen som avspeiler stillingens ansvar, oppgaver, krav til kvalifikasjoner m.v.

Det er utarbeidet mal for stillingsbeskrivelser som enhetsleder/leder kan benytte.

Stillingsbeskrivelse er en beskrivelse av hvilke hovedansvarsområder og oppgaver som skal ligge til stillingen samt kompetansekrav som er nødvendig for å utføre oppgavene.

Stillingsbeskrivelser brukes på følgende måte:

- Stillingsbeskrivelser gjennomgås ved oppfølgingssamtaler i prøvetid.
- Etter prøvetid skal stillingsbeskrivelsen oppdateres ved hver medarbeidersamtale eller når situasjonen krever det.
- Stillingsbeskrivelser vil også kunne benyttes i forbindelse med lønnsforhandlinger, karriereplanlegging og omstilling.

Arbeidsgivers styringsrett legges til grunn ved endring av oppgaver og stillingsbeskrivelse.

For ledere i rådmannens ledergruppe og enhetsledere er det inngått egne lederavtaler.

7.2 Kompetanse

Det kreves kompetanse i form av en spesiell fagutdanning, videreutdanning, spesialistkompetanse (utover spesialutdanning) m.v for å inneha stillingen.

Kompetansekravet skal i stillingsannonsen og i stillingsbeskrivelsen være definert som et krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse.

Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenheng.

Det gis ikke eget kompetansetillegg for ledere, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv og i henhold til lederavtale.

7.2 Persondelen

Persondelen er den delen av stillingen som avspeiler stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppnåelse med videre.

7.2.1 Ansvar

Det blir forventet at arbeidstakerne viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Det blir videre forventet at arbeidstakerne viser ansvar for faglig og personlig egenutvikling innenfor de ressurser og rammer som arbeidsgiveren gir.

7.2.2 Arbeidsinnsats

Arbeidstakerne må kunne bruke sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Det blir forventet selvstendig og målrettet innsats. Pålagte oppgaver skal gjennomføres innen fastsatt frist. Arbeidstiden skal utnyttes effektivt.

7.2.3 Initiativ og omstilling

Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoperasjoner skal verdsettes. Det blir forventet at arbeidstakerne tilpasser seg endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen. Det forutsettes arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring.

7.2.4 Samarbeidsevne

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstakerne må kunne dele sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnere.

7.2.5 Lojalitet

Det blir forventet at arbeidstakerne:

- a) følger gjeldende lover, avtaler og kommunens egne reglement og retningslinjer
- b) innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger
- c) melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester
- d) arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan.

Listen over er ikke uttømmende. Det forutsettes stor grad av ferdighet på mer enn ett av disse områdene for at det skal gi uttelling i form av lønn.

7.3 Krav til ledere

I tillegg til de generelle krav som gjelder for alle arbeidstakere, gjelder følgende for ledere, jf. lederavtalene og Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Ledere må kunne:

- a) Motivere og bidra til utvikling av sine medarbeidere i tråd med kommunens visjon og verdier
- b) Etablere og utvikle samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning
- c) Aktivt forebygge sykefravær og følge opp sykemeldte medarbeidere
- d) Organisere og fordele arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt

- e) Planlegge og lede aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og kommuneplan
- f) Opptre synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt være lojal ovenfor politiske prosesser og vedtak
- g) Etablere god dialog med tillitsvalgte, og de må kunne lovverket, avtaleverket og tariffbestemmelsene

8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING

Kompetanseutvikling i form av etter-/videreutdanning tas opp i ordinære lønnsforhandlinger og/eller i 4.A.4 forhandlinger for stillinger tilhørende kapittel 4.

8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning

Det er et kriterium for å få uttelling for kompetanse at det er inngått skriftlig avtale med arbeidsgiver før påbegynt etter-/videreutdanning.

I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner skal uttelling for etter-/utdanning i tillegg til avtale være i henhold til disse.

Vurderingen skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stilling
- Om det er utdanning som er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver
- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelse av stillingen
- Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for en lignende kompetanse skal det ikke gis på nytt
- Vurdering vil også innbefatte en vurdering av vedkommende sin utførelse av nåværende stilling.

Avtale om etter-/videreutdanning skrives på fastsatt skjema og sendes arkivet.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 4.

Stillinger tilhørende kapittel 3.4.2 og kapittel 5 kommer ikke inn under ovennevnte ordning.

8.2 Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse

Kompetanse:	Studiepoeng:	Kr.:
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole eller universitet	60 studiepoeng eller tilsvarende 30 studiepoeng eller tilsvarende	20.000 10.000
Relevante kurs/opplæring og relevant realkompetanse*	Minimum 3 mnd. varighet	5.000

*Realkompetanse defineres som kunnskaper søkeren har fått gjennom yrkespraksis, organisasjonsarbeid, utdanning eller på annen måte.

Realkompetanse vil i denne sammenheng være summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og den innsikt en person utviser i sin stilling i kommunen. Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet etter tiltredelse i stillingen.

Gjennom en helhetlig vurdering og uttalelse fra leder skal søkerens kvalifikasjoner vurderes i forhold til ovennevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring skal gis som et kompetansetillegg i henhold til punkt 8.2 eller vurderes i lokal lønnsforhandling.

Vurdering av realkompetanse gjelder som hovedregel for stillinger der det ikke stilles krav til høgskole- og/eller universitetsutdanning.

Utdanning som nevnt i tabellen over skal være gjennomført og bestått innen 1. mai for uttelling i lokale lønnsforhandlinger, med virkningstidspunkt som for de lokale forhandlingene.

Virkningstidspunkt for forhandlinger etter HTA 4.A.4 er:

- August - for dokumentert etter-/videreutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret
- Januar - for dokumentert etter-/videreutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret

Dokumentasjon for utdanningen forutsettes kvalitetssikret og kontrollert av den enkelte enhetsleder som deretter oversender sin tilrådning sammen med dokumentasjonen til organisasjonssjefen.

8.3 Avansementstillinger

Bruk av avansementstillinger kan vurderes i spesielle tilfeller der kompetansekravene er oppfylt og der det i tillegg kan vises til en annen jobbutførelse og jobbinnhold enn hva som normalt forventes i stillingen.

Avansementstillinger kan gjøres gjeldende for stillinger som tilhører Hovedtariffavtalens kapittel 4B og skal skje innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser og stillingsregulativ.

Overgang til avansementstilling tas opp og vurderes i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

8.3.1 Benevnelse og lønnsfastsetting i avansementstilling

Rapporteringsbenevnelse:

- Ved overgang til avansementstilling benyttes Hovedtariffavtalens stillingskoder og rapporteringsbenevnelser, jf. HTA Vedlegg 1.

Lønnsfastsetting:

- Lønnsfastsetting følger uttelling for kompetanse. Det gis ikke tillegg utover dette.

9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNSFASTSETTELSE

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner.

9.1 Åpenbare skjevheter

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte.

9.2 Markedsmessige forhold

Avhengig av markedet vil det i noen tilfeller være ansatte eller grupper av ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private næringslivet eller andre offentlige institusjoner.

9.3 Lønnsmessige relasjoner

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

10. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta.

- Funksjonstillegg skal kun benyttes unntaksvis og avgrenses i tid.
- Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene. Oppnås ikke enighet skal arbeidsgivers avgjørelse gjelde.

Ved uenighet om fastsetting/ending av funksjoner- og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste, jf Hovedtariffavtalen § 13.1.

11.1 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

11.2 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

11.3 Konstituering

Ved konstituering i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

12. SENIORPOLITIKK

Alle ansatte som fyller 62 år får utbetalt kr. 6000,- pr. år.

Det vises til gjeldende seniorplan for ytterligere informasjon om ordningene.

13. OMPLOSSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING

Ved omplassering på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.1.

13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling ved søknad gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling.

Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.2.

Ledere som etter avtale går ut av lederfunksjonen skal ikke beholde lederkode. Prinsipielt skal alle som etter avtale går ut av sin opprinnelige stilling få vurdert sin lønn på nytt ut fra den nye stillingens kompleksitet, ansvar og hva man hadde i tidligere stilling. Det skal også tas hensyn til opparbeidet kompetanse, erfaring og hvor lenge man har vært i stillingen.

Lønnsutvikling i den nye stillingen ivaretas gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

14. LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Arbeidstakere har kun anledning til å fremme krav om å forhandle om lønn dersom de er fagorganisert. Slikt krav skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjon de er medlem av. Lønnsforhandlinger skal foregå mellom den som er delegert forhandlingsansvaret og den ansattes tillitsvalgt, med mindre partene har blitt enige om noe annet.

Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjons tillitsvalgt eller benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene.

Søgne kommune praktiserer det prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

14.1 God forhandlingsskikk

Søgne kommune følger vedlegg 3 i HTA om "Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk". Nærmere presisering av prosedyrene er gitt i vedlegg 1.

14.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøtene er hjemlet i avtaleverket. Følgende saker skal tas opp:

- Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt
- Lokale føringer
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Lokal lønnspolitikk og kriterier
- Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat
- De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.
- Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen
- Valg av tvisteløsning
- Hvem som omfattes av forhandlingene
- Forholdet til uorganiserte

14.3 Hensynet til uorganiserte

Arbeidstaker er selv ansvarlig for å fremme krav ved lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidsgiver har ansvar for å se til at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling.

14.4 Fortrolig informasjon – etikk

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonene og arbeidsgiver.

Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurderinger som kommer fram før, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre.

Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene.

15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN

Det er den enkelte leders plikt å informere sine medarbeidere om resultatet.

15.1 Lønssamtaler

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kapittel 3.4 og kapittel 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønssamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønssamtale etter HTA kapittel 3.2.2, med begrunnelse i manglende lønnsutvikling.

Forventinger til lønn, samt mulighetene og kravene for å innfri dem skal være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det er en forutsetning at ledere er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger/-reguleringer og vår lokale lønnspolitikk.

16. Evaluering

Planen evalueres før lønnsoppgjøret våren 2016.

Sak 8: PS 714 Interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor



Saksframlegg

Interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
7/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Søgne kommune etablerer på det nåværende tidspunkt ikke et interkommunalt samarbeid med Knutepunkt Sørlandet om lærling(er) innen teknisk sektor.

Bakgrunn for saken:

Administrasjonsutvalget ba i møte 15.10.2013 om følgende:

Administrasjonsutvalget ber organisasjonssjefen om å ta opp i arbeidsgivernetverket Knutepunkt Sørlandet i forhold til muligheten for etablering av et interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor. Administrasjonsutvalget ber om en tilbakemelding da saken er behandlet i nettverket.

Saksutredning:

Saken ble tatt i opp Arbeidsgivernetverket, KnpS 31.10.13. De andre små og mellomstore kommunene har heller ikke lærlinger innen teknisk sektor. Kristiansand har lærlinger innenfor anleggsarbeider/maskinfører, mekanikerfag, transportfag og byggfag. Lærlingene er to år i lære, og kommunen dekker hele læreplanen.

Kristiansand kommune har bedt Søgne kommune gjennomgå læreplanene innen for de nevnte fagområdene, for å se på hvilke deler av læreplanen Søgne kommune ikke vil kunne dekke. Videre ha de også bedt om en tilbakemelding på hvordan Søgne ser for se et eventuelt samarbeid.

Enhetsleder for ingeniørvesenet og eiendom har gjennomgått læreplanene for sine respektive fagområder og kommet med følgende tilbakemelding:

Enhetsleder for ingeniørvesenet

Anleggsarbeider/maskinfører

Mekanikerfag

Transportfag

Anleggsgartner

«Vi kan ikke ta på oss ansvar for lærlinger da vi er for små og for sårbare og nok i de fleste tilfeller ikke har nok oppgaver. Vi setter i stor grad ut oppgaver til eksterne aktører»

Innenfor anleggsgartnerfaget påpeker ingeniørvesenet at det vil være vanskelig å følge opp en lærling, da de ikke har fagpersoner innenfor dette fagområdet.

Enhetsleder for eiendom

Byggfag:

«Selv om enheten har ansatte med fagbrev innen tømrerfaget er vi ikke i stand til å kunne gi evt lærling (er) en forsvarlig opplæring bla på grunn av følgende forhold

- *Enheten har ikke kontinuerlig tømrerarbeid – kun enkeltarbeider til uregelmessige og uforutsigbare tider.*
- *Hovedvekten av arbeidet i avd for FDV dreier seg om generelt vedlikehold – dvs alt fra maling , snekring , feiing, snøskuffing, sandstrøing, interkontroll, ettersyn ihht lover og regler, dokumentasjon , div arbeid for brukerne, med mer. «altnuligmenn»*
- *Disse arbeidsrutinene medfører at en evt lærling ikke vil kunne får den utdannelse som forventes og er krevd i læreplan. Gjelder nesten alle pkt under «Produksjon» og «bransjelære»*

Generelt ser vi positivt på samarbeid med andre kommuner innen faglige forhold.

Undertegnede kan i midlertidig ikke se hvordan et samarbeid i denne sak skal kunne skje for å utdanne fagfolk innen tømrerfaget.

Et helt annet forhold vil det være dersom faget FDV (forvaltning, drift og vedlikehold) vil trenge lærlingplasser og innlemmes i en lærlingordning»

Til orientering er FDV-faget pr dags dato ikke innlemmet i lærlingordningen.

På bakgrunn av tilbakemeldingene fra ingeniørvesenet og eiendomsenheten finner rådmannen på det nåværende tidspunkt det ikke hensiktsmessig å arbeide videre med et interkommunalt samarbeid om lærlinger innen teknisk sektor.

Enhetsleders merknader:

Rådmannens merknader:

Sak 9: PS 814 Eventuelt



Saksframlegg

Eventuelt

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
8/14	Administrasjonsutvalget	14.01.2014

**Sak 10: RS 114 Referat fra styringsgruppemøte den 1212-13, Prosjekt
ufrivillig deltid**



Deres ref:

Vår ref:
2011/1568 -
41260/2013

Saksbehandler:
John Øyvind Seland

Arkivkode:
406

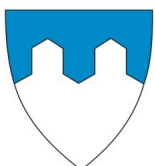
Dato:
19.12.2013

Referat fra styringsgruppemøte den 12/12-13, Prosjekt ufrivillig deltid

Til stede:	Wenche Irene Kvarstein, Are Herdlevær, Monica Nordnes, Kim H. Holum, Gustav Skretting og Øyvind Seland
Forfall:	
Møtereferat sendes til:	Møtedeltakerne, enhetsledere i pleie- og omsorgsenhetene, Bente Hamre for utsendelse av referatet til adm. utvalgets medlemmer
Møtetid og sted:	Rådmannens kontor den 12/12-13, kl. 12 ³⁰ -13 ³⁰ .

Sak	Frist	Ansvarlig
Gjennomgang / status (kort) av det som er satt i gang <ul style="list-style-type: none">Tilbud om utvidelse av stilling er sendt ut i forbindelse med at fast ansatte med minimum 75 % stilling har fått tilbud om utvidelse av stilling til 100 %.Søknadsfristen på tilbud om 15 % økning av stillingen for de som har en stillingsprosent mellom 50 % og 75 % er gått ut. Få søkere.Utlysning av 100 % stilling for sykepleier med arbeid annenhver helg er lyst ut internt uten at noen søkte. Stillingen vil bli lyst ut eksternt.Prøveprosjektet i hjemmesykepleien med utarbeidelse av en arbeidsplan med flere ansatte enn minimumsbemanning / grunnturnus er evaluert og prøveprosjektet vil bli utvidet til også å gjelde kveld / helg.		
Gjennomgang av statusrapporten <p>Utkastet til statusrapporten for desember 2013 ble gjennomgått og godkjent med de endringene som kom frem i møtet.</p>		
Ny prosjektleder <p>Wenche Irjall overtar som prosjektleder i 20 % stilling fra 1/1 2014.</p>		
Diskusjon / aksept for at 2014 brukes til å evaluere / konsolidere tiltakene <p>Det er i løpet av 2013 satt i gang en rekke tiltak. Styringsgruppa er enige om at man i 2014 bør fortsette å ha hovedfokus på tiltak som kan få ned den ufrivillige deltiden, men også ha fokus på de tiltakene som er iverksatt slik at disse kan evalueres.</p>		
Fordeling av tilskuddsmidlene til enheter <p>Gustav Skretting gjennomgikk prosjektrengskapet og redegjorde for kompensasjon av enkelte enheters utgifter.</p>		

Sak 11: RS 214 Ufrivillig deltid - statusrapport desember 2013



BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Søgne kommune fikk i november 2011 tildelt prosjektmidler fra Arbeidsforbundet i Søgne og VOX, midler som er knyttet til å gjennomføre tiltak som skal bidra til å redusere behovet for overensetter og øke stillingsandelen / full stilling.

Prosjektet skal gi kunnskap om hvilke tiltak som har effekt i Søgne kommune og gi kunnskap om hvilke virkemidler som vil være mest effektive for å redusere behovet for overensetter og øke stillingsandelen / full stilling. Prosjektet skal også bidra til å utvikle kompetansen til de som er involvert i prosjektet.

Formålet med satsningen er i hovedsak å utvikle tiltak som kan bidra til å redusere behovet for deltidsstilling og øke stillingsandelen / full stilling. Formålet er å utvikle tiltak som kan bidra til å utvikle kompetansen til de som er involvert i prosjektet.

Prosjekter ble politisk forankret i administrasjonsutvalget 21. februar 2012 (saksnr. 4/12).

ORGANISERING AV PROSJEKTET

PROSJEKTLEDER:

- Øyvind Seland, Forvaltningstjenesten (fra november 2012)

STYRINGSGRUPPE:

- Rådmann Kim Høyer Holum
- Organisasjonssjef Monica Nornes
- Kommunalsjef Gustav Skretting
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet, Løvedalsveg 10, 4810 Holum
- Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet, Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet, Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet

ARBEIDSGRUPPE:

- Øyvind Seland (prosjektleder)
- Zeljka Matic, avdelingsleder sone Vest, Hjemmetjensten
- Geir Berget, avdelingsleder langtidsavdelingen
- Mary Severinsen, plasstillitsvalgt Fagforbundet, langtidsavdelingen

Sak 12: RS 314 Strategikonferansen på Agder i 2014

Fra: Ruth Nilsen Stubberud[ruth.stubberud@ks.no]
Dato: 04.12.2013 11:23:35
Til: Ruth Nilsen Stubberud
Tittel: Strategikonferansen på Agder i 2014

Postmottak alle kommuner
Delegater KS Fylkesmøte
KS Bedriftsmedlemmer

Strategikonferansen på Agder i 2014

Velkommen til KS strategikonferanse på Agder som i starter med lunsj torsdag 13.februar og holder på til lunsj fredag 14.februar.

KS Agder Fylkesmøte starter etter lunsj fredag 14. februar 2014.

Vi jobber også for å få til en dag om tariff og lønn i forkant av strategikonferansen, den 12.februar.

I 2014 er det et hoved tariffoppgjør. Derfor er debattheftet i år viet lønnsoppgjøret og det stilles disse spørsmålene:

- Hvordan kan hovedtariffavtalen understøtte en god og effektiv oppgaveløsning i kommunene og fylkeskommunene?
- Er det bestemmelser i avtaleverket som er til hinder for at oppgavene kan tilrettelegges og løses godt og effektivt?

Vi kommer tilbake med mer informasjon om program og sted, med mulighet for påmelding senere. Følgende link vil bli oppdatert fortløpende: Se [her](#)

Vedlagt følger debattheftet «Tid for endring».

Vennlig hilsen

Jan Inge Tungesvik
Regiondirektør

Dorrit Svenning
Seniorrådgiver



Tid for endring

Til debatt

Strategikonferansene 2014



Invitasjon til dialog om hovedtariffoppgjøret 2014

Debattgrunnlag

Kommuneforlaget

Omslag: MacDama

Omslagsbilde: Jupiterimages/Photos.com

Sats: MacDama

Trykk: Merkur-Trykk as

Invitasjon til dialog om hovedtariffoppgjøret 2014

Debattgrunnlag

Til kommuner og fylkeskommuner

Kjære medlem av KS!

Våren 2014 skal KS forhandle hovedtariffavtalen og sentralt lønnsoppgjør. Medlemmene inviteres derfor til dialog om mål og prioriteringer. Utfordringene vi står overfor rekker lenger frem enn de første årene vi har foran oss. Vi må legge opp til at det blir de viktigste temaene for kommunesektoren som setter sitt preg på forhandlingene.

- Hvordan kan hovedtariffavtalen understøtte en god og effektiv oppgaveløsning i kommunene og fylkeskommunene?
- Er det bestemmelser i avtaleverket som er til hinder for at oppgavene kan tilrettelegges og løses godt og effektivt?

Vi ønsker at spørsmålene som reises behandles av den enkelte kommune/fylkeskommune i forkant av strategikonferanser og fylkesmøtene. KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter mellom januar og mars 2014. Her vil det presenteres mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for debatt.

Etter behandlingen på strategikonferansene, inngår fylkesvise oppsummeringer og vedtak som en viktig del i KS' forhandlingsmandat.

God lesing og debatt!

Oslo, november 2013

Per Kristian Sundnes
arbeidslivsdirektør

1. Arbeidsgiverpolitikk for framtida

Kommunesektoren sysselsatte i overkant av 450.000 personer i 2012, omlag 20 prosent av alle sysselsatte i Norge. Befolkningsøkning kombinert med økende krav og forventninger fra brukerne, samt flere nasjonale krav og standarder, vil stille sektoren overfor store arbeidskraftutfordringer fremover.

Kompetansebehovet kan ikke dekkes kun gjennom nyrekruttering. Ansattes kompetanse må videreutvikles, en heltidskultur må etableres, avgangsalderen økes og sykefraværet reduseres. For å levere gode tjenester, må sektoren også satse på innovasjon i oppgaveløsning og organisering av arbeidet, og i større grad rekruttere begge kjønn.

Å utvikle en heltidskultur krever et langsiktig og godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En del kommuner og fylkeskommuner har satt i gang tiltak for å øke stillingsstørrelsene og få flere heltidsansatte. KS, Fagforbundet, Sykepleierforbundet og Delta ble i februar 2013 enige om felles retning på arbeidet med å skape en heltidskultur. Partene oppfordrer til å vurdere lokale aktiviteter for å nå målet.

For å møte kommunesektorens utfordringer på arbeidsgiverområder, må det jobbes strategisk og framtidsrettet med arbeidsgiverpolitikk. KS anbefaler derfor at kommuner og fylkeskommuner utarbeider arbeidsgiver- og rekrutteringsstrategier som oppdateres regelmessig. KS skal stimulere til – og bistå i dette arbeidet, og lanserer nå «Arbeidsgiverpolitikk for framtida». Her presenterer et oppdatert utfordringsbilde med

forslag til prioriterte innsatsområder, hvor ledelse står sentralt. «Arbeidsgiverpolitikk for framtida» presenteres på strategikonferansene, og KS vil tilby regionale/fylkesvise samlinger i 2014.

2. Hovedtariffoppgjøret - frontfaget og Holdenutvalget

Frontfaget har bred tilslutning blant arbeidslivets parter. Modellen bygger på ideen om at lønnsveksten i Norge må tilpasses lønnsutviklingen i konkurranseutsatte næringer. Dette for å unngå at lønnsveksten over tid ikke blir høyere enn hos våre handelspartnere. Målet er å sikre en sunn samfunnsøkonomi med et sterkt næringsliv og høy sysselsetting.

Det er opprettet et offentlig utvalg (Holden III-utvalget) som vurderer lønnsdannelsen i Norge. Utvalget ser på erfaringer med lønnsdannelsen og drøfter makroøkonomiske utviklingstrekk som kan skape utfordringer for norsk økonomi og lønnsdannelsen framover. Utvalget skal ha som utgangspunkt at frontfagsmodellen videreføres. Frontfagsmodellen medfører imidlertid enkelte spenninger og utfordringer. Fordi lønnsveksten er normgivende for den samlede lønnsutviklingen i landet, er nærings sammensetningen og hvilke overenskomster som frontfaget omfatter av stor betydning. Sentrale problemstillinger er blant annet hvor representativt frontfaget er, frontfagets faktiske økonomiske ramme og hvordan uenigheter om dette kan påvirke lønnsoppgjørene i offentlig sektor.

3. Økonomiske anslag og forutsetninger for 2014

Årene siden 2000 har vært en sammenhengende oppgangperiode i norsk økonomi. Sysselsettingen har økt vesentlig og arbeidsledigheten har vært stabil lav. De siste 10 årene har lønningene i de største sektorene i Norge (industri, varehandel og offentlig forvaltning) steget årlig med 4,3 % i gjennomsnitt. Den sterke veksten har bidratt til et høyt lønns- og kostnadsnivå i Norge.

Konsumprisindeksen (KPI) viser en økende tendens. I perioden august 2012 – august 2013 har KPI steget 3,2 %. Regjeringen anslår i nasjonalbudsjettet lønnsveksten til om lag 3,5 % fra 2013 til 2014. Anslaget for prisveksten fra 2013 til 2014 er 1,6 %.

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det i 2014 blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør og legger til grunn at partene i kommunal sektor forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget ved lønnsoppjøret 2014.

3.1 Pensjon har blitt dyrere

Pensjonskostnadene som utgiftsføres i kommunesektorens regnskaper følger forutsetninger gitt av Kommunal- og regionaldepartementet, og kan avvike fra premiebetalingene som hvert år skjer til pensjonsleverandørene. Over tid er det likevel premiene som bestemmer pensjonskostnadene som føres i kommuneregnskapene. En kraftig økning i regnskapsførte kostnader de senere år, reflekterer dermed den økningen det

har vært i premiene over mange år etter årtusenskiftet. Høy lønnsvekst i forhold til avkastning på pensjonsmidlene er en viktig årsak til premieøkningen.

Premien som andel av fastlønn i kommunesektoren ligger nå på 18 – 22 %. Premien er mangedoblet siden tidlig på 90-tallet. Arbeidstakernes andel har hele tiden ligget fast på 2 %. I 2014 kan pensjonskostnadene øke med over 10 % eller om lag 2,3 mrd. kroner. Dette betyr en økning i pensjonskostnader på om lag 1 ¼ mrd. kroner utover antatt lønnsvekst.

I tjenestepensjonsordningen i kommunal sektor er det innført de to store innsparingene fra folketrygden; levealdersjustering og ny regulering (indeksering) av løpende pensjoner. Isolert sett gir dette en betydelig reduksjon i pensjonsforpliktelser og pensjonskostnader.

Bakgrunnen for disse endringene er imidlertid at de skal motvirke økningen i pensjonskostnader etter hvert som folk lever stadig lenger. Når man tar begge disse forholdene i betraktning – reduserte kostnader som følge av levealdersjustering og endret regulering på den ene siden og økte kostnader som følge av økt levealder på den andre siden – anslås kostnadsbildet samlet til å være omtrent uendret.

Pensjonsordningen i offentlig sektor vil være et sentralt tema framover. Det er behov for en ordning som bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden, begrenser kostnadsveksten, er tilpasset arbeidslinjen og legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og pri-

KS spør:

1. Bør pensjonsordningene i offentlig sektor bli tema ved tariffoppgjøret i 2014?
2. Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme?
3. Hvilke elementer i oppgjøret (feks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?
4. Hvilke lønns-elementer kan prioriteres ned til fordel for endringer i minstelønssystemet i HTA kapittel 4?
5. Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse?

vat sektor. KS legger til grunn at det fortsatt skal være tilnærmet like pensjonsordninger i stat og kommune.

4. Lønssystemet i endring

Siden 2002 har vi hatt et minstelønssystem i HTA kapittel 4. Kommuner og fylkeskommuner har oppfordret KS til å vurdere endringer i dagens lønssystem, og har tidligere vurdert at det kan prioriteres å bruke deler av den økonomiske rammen for å få dette gjennomført. Et partssammensatt utvalg har vurdert hvordan minstelønssystemet kan videreutvikles. KS mener lønssystemet bør endres fra å sikre garantert lønnsnivå (minstelønn) til å ivareta at alle gis en garantert lønnsutvikling. Et slikt nytt lønssystem vil stille større krav til den lokale lønnspolitikken. Det er grunn til å anta at forhandlinger om å innføre nytt lønssystem får konverteringskostnader som i så fall belastes den økonomiske ram-

men. Dette må tas med i en samlet vurdering av ønsket profil og prioriteringer innenfor disponible økonomiske rammer.

5. Andre temaer som vil kunne prege Tariff 2014

5.1 Hovedavtalen og KS' arbeidsgivervirksomhet for bedriftsmedlemmene

Hovedavtalen løper ut 31.12.2013 men partene starter forhandlingene i januar 2014. Hovedavtalen del B og del C gir et godt grunnlag for samhandling, utvikling og medbestemmelse og avtalen har romslige regler for frikjøp eller tjenestefri for tillitsvalgte. Det ville derfor i utgangspunktet ikke være behov for endringer ved årets revisjon.

Etter vedtektene for arbeidsgivervirksomheten, har medlemmene gitt KS fullmakt til å inngå tariffavtaler. Hovedavtalen tariffestet KS som part i alle sentrale tariffav-

Faktaboks

Hovedavtalen består av tre deler:

- Del A Forhandlingsordningen inneholder regler avtalestruktur og forhandlingsordning
- Del B regulerer samarbeid, medbestemmelse og tillitsvalgtordning for kommuner/fylkeskommuner og kommunale foretak.
- Del C regulerer tilsvarende del B for andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS samt energiverk organisert som kommunale foretak etter kommunelovens kapittel 11.

taler – tariffavtaler som binder kommunene, fylkeskommunene og bedriftene. Hovedstyret i KS fattet i oktober 2013 vedtak der de anerkjenner at KS Bedrift har selvstendig rettssubjektivitet. Hovedstyret vil styrke KS Bedrift som en selvstendig forening, organisatorisk og tariffmessig og forutsetter at KS Bedrift framtidig på selvstendig grunnlag etablerer egne tariffavtaler. Å følge opp Hovedstyrets vedtak og forutsetninger krever endringer i Hovedavtalens del A.

Dersom partene ikke kommer til enighet under forhandlingene, vil et utgangspunkt være at Hovedavtalen gjelder videre på ettervirkning. Siden 2002 har det imidlertid vært praksis at partene har latt uenighet om endringer i Hovedavtalen inngå som en del av hovedoppgjøret.

5.2 Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet – SFS 2213

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i grunnskole og videregående opplæring har i mange år vært gjenstand for stort engasjement fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Arbeidstakersiden har tradisjonelt ønsket å beholde lærernes autonomi og frihet til å disponere egen arbeidstid, og dermed i stor grad utforme sitt eget arbeid og eget undervisningsopplegg. Arbeidsgiver ønsker imidlertid større lokalt handlingsrom og økt fleksibilitet når det gjelder disponering av lærernes arbeidstid. Videre uttrykkes det behov for å skape mer rom for felles refleksjon og kollegialt samarbeid mellom lærere, samt mer rom for kompetanseutvikling og skoleutvikling.

Faktaboks

Hovedavtalen. Tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene om grunnleggende spilleregler bl.a om forhandlingsordning, partsforhold og samarbeid i arbeidslivet.

HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2014 og regulerer lønns- og arbeidsvilkår.

Hovedtariffoppgjør. HTA inngås for 2-årige avtaleperioder fra 1.mai «partall år». I hovedtariffoppgjør er hele HTA oppe til revisjon og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eksempelvis ansiennitetsopprykk og endringer i lønn ved skifte av stilling. Glidningen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppjøret.

Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhengen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppjøret.

Pott. Sentralt avtalt beløp til rådgighet for lokale forhandlinger (hjemlet i HTA pkt. 4.A.1) om lønnstillegg.

Faktaboks forts. neste side

Utålmodigheten blant skoleeiere og skoleledere for en modernisering av lærernes arbeidstid, tilpasset den utvikling som har vært i skolen og i samfunnet for øvrig de siste tiår, er stadig blitt større. Endringene i arbeidstidsordningen i Danmark våren 2013 har aktualisert en endring i arbeidstidsordningen også i Norge, i retning av ordinær arbeidstid med den samme mulighet for gjensidig fleksibilitet som vi finner på andre områder i arbeidslivet.

Disse perspektivene vil være utgangspunktet når forhandlingene starter opp i november 2013, og vil utvilsomt gjøre disse forhandlingene svært krevende. Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet avviker fra øvrige særavtaler i den forstand at den kan bringes direkte inn i et hovedtariffoppgjør, uten å gå via nemnd. Dersom partene ikke skulle komme til enighet ved for-

Faktaboks forts.

Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som «normalutvikling» og legger premisene for lønnsvekst i skjermede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

SFS 2213. De sentrale forbundsvise særavtalene forkortes «SFS» og har en firesifret nummerserie innledet med 2*. 2200-nummerserien er særavtaler for skole, barnehage m.m. SFS 2213 regulerer bestemmelser for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnskoleopplæring og omtales gjerne som «Arbeidstidsavtalen».

handlingene innen 31.12.2013, vil det være naturlig at arbeidstidsavtalen vies plass på strategikonferansene 2014.

Inndeling av lærernes arbeidstid:

Samlet nettoårsverk (1687,5 timer)

Arbeidsplanfestet tid fra 1300 til 1150 timer innenfor 38 uker og 6 dager

mellom 508 og 683,5 timer utenom undervisning innenfor 38 uker + 6 dager

Undervisning:
mellom 741 og 466,5 timer innenfor 38 uker

**Selvstendig/individuell tid (ikke planfestet arbeidstid):
fra 387,5 til 537,5 timer**

Til debatt

Strategikonferansene 2014

En god og bred dialog mellom medlemmene og KS er det beste utgangspunktet for at KS kan ivareta medlemmenes interesser.

Strategikonferansene er møteplass for medlemsdialog og gir KS en god anledning til å komme i direkte møte med medlemmene over hele landet. Konferansene er en arena hvor både politisk og administrativ ledelse i kommuner og fylkeskommuner møter. KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter medio januar til første halvdel av mars 2014.

Debattheftet er sendt medlemmene for behandling i den enkelte kommune i forkant av strategikonferansene og fylkesmøtene.

KS sine regionkontorer oversender uttalelsene til KS sentralt hvor tilbakemeldingene på debatheftet og strategikonferansene oppsummeres og framlegges for hovedstyret, blant annet som grunnlag for konsultasjonsmøtene og tarifforhandlingene.

Debattheftet «Tid for endring» kan også leses og lastes ned på våre hjemmesider **www.ks.no**

Vi ser frem til alle innspill og god debatt ved konferansene!

KS, Kommunesektorens organisasjon
Haakon VII's gt. 9, Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Telefon 24 13 26 00 www.ks.no

Sak 13: Z Møteprotokoll administrasjonsutvalget 14.01.14

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen - Rådhuset
Dato: 14.01.2014
Tid: 09:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Are Herdlevær	MEDL	
Torgeir Hareland	MEDL	
Eva Frøysland	Observatør	
Jack Andersen	LEDER	Uavh.
Solveig Kjelland Larsen	MEDL	AP

Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Karl Wilhelm Strandvik	Nestleder	H

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
Helge Andresen	Karl Wilhelm Strandvik	H

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Monica Nordnes	Organisasjonssjef
Camilla Erland Aarnes	Rådgiver

Av 5 medlemmer var 5 medlemmer til stede inkludert møtende vararepresentanter. Are Herdlevær. Sak PS 3/14 – Anken trekkes. Forøvrig ingen merknader til sakskart eller innkalling datert 07.01.14. Sakskartet omfattet PS 1/14-8/14.

Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Jack Andersen
Leder

Camilla Erland Aarnes
Rådgiver

Saksnr	Innhold	U.off.
PS 1/14	Godkjenning av protokoll fra 03.12.13	

PS 2/14	Referatsaker	
PS 3/14	Anke på avslag om utvidelse av stilling i prosjekt ufrivillig deltid - ***** ***** *****	U.off iht Off.l. §13 jfr. Fv.l. §13
PS 4/14	Revidering av kompetanse- og rekrutteringsplaner for Helse- og omsorgstjenestene høsten 2013	
PS 5/14	Agdermodellen for likestilling og opprettelse av likestillingsutvalg i Søgne kommune	
PS 6/14	Lønnspolitisk plan 2014 - 2016 (ny behandling)	
PS 7/14	Interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor	
RS 1/14	Referat fra styringsgruppemøte den 12/12-13, Prosjekt ufrivillig deltid	
RS 2/14	Ufrivillig deltid - statusrapport desember 2013	
RS 3/14	Strategikonferansen på Agder i 2014	
PS 8/14	Eventuelt	

PS 1/14 Godkjenning av protokoll fra 03.12.13

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 03.12.13.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 03.12.13.

PS 2/14 Referatsaker

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Behandling:

RS 2/14 Ufrivillig deltid - statusrapport desember 2013

- Organisasjonssjef Monica Nordnes orienterte om arbeidet i styringsgruppa
- Ny leder av prosjektet inviteres til neste møte i administrasjonsutvalget.

RS 3/14 Strategikonferansen på Agder i 2014

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsaken til orientering.

PS 3/14 Anke på avslag om utvidelse av stilling i prosjekt ufrivillig deltid - *** ***** *******

PS 4/14 Revidering av kompetanse- og rekrutteringsplaner for Helse- og omsorgstjenestene høsten 2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget slutter seg til foreliggende Kompetanse- og Rekrutteringsplan for helse- og omsorg.

Ved neste revisjon forsøkes det å konkretisere nærmere hvilke tiltak som kan avhjelpe de kommende utfordringene.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Behandling:

Repr. Andresen (H): Saken bør legges frem som referatsak for tjenesteutvalget og formannskapet
Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget slutter seg til foreliggende Kompetanse- og Rekrutteringsplan for helse- og omsorg.

Ved neste revisjon forsøkes det å konkretisere nærmere hvilke tiltak som kan avhjelpe de kommende utfordringene.

PS 5/14 Agdermodellen for likestilling og opprettelse av likestillingsutvalg i Søgne kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Administrasjonsutvalget får ansvar for likestillingssaker og vil fungere som likestillingsutvalg i Søgne kommune fra 01.02.14.
2. Kommunen henstiller til de politiske partiene å prioritere tiltak for økt likestilling i forbindelse med valg av nye kommunestyre og politiske ledere 2015

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Behandling:

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak:

1. Administrasjonsutvalget får ansvar for likestillingssaker og vil fungere som likestillingsutvalg i Søgne kommune fra 01.02.14.
2. Kommunen henstiller til de politiske partiene å prioritere tiltak for økt likestilling i forbindelse med valg av nye kommunestyre og politiske ledere 2015

Repr. Andresen (H) fremmet forslag:

Saken oversendes formannskapet for videre forføyning. Hva angår likestillingsspørsmål innen kommunens organisasjon behandles slike saker av administrasjonsutvalget.

Votering:

Høyres forslag til vedtak enstemmig vedtak. Rådmannens forslag ble dermed ikke votert over.

Vedtak:

Saken oversendes formannskapet for videre forføyning. Hva angår likestillingsspørsmål innen kommunens organisasjon behandles slike saker av administrasjonsutvalget.

PS 6/14 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016 (ny behandling)

Rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Behandling:

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

Repr. Kjelland Larsen (AP) fremmet forslag:

Kommunen utarbeider overordnet kompetanse- og behovsplan, jmf gjeldende kommuneplan.

Repr. Andresen (H) fremmet forslag:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014, med unntak av pkt. 8.2. Pkt. 8.2 behandles i neste møte.

Votering:

Høyres forslag enstemmig vedtatt. Rådmannens forslag ble ikke votert over.

Vedtak:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014, med unntak av pkt. 8.2. Pkt. 8.2 behandles i neste møte.

Kommunen utarbeider overordnet kompetanse- og behovsplan, jmf gjeldende kommuneplan.

PS 7/14 Interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor

Rådmannens forslag til vedtak:

Søgne kommune etablerer på det nåværende tidspunkt ikke et interkommunalt samarbeid med Knutepunkt Sørlandet om lærling(er) innen teknisk sektor.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Behandling:

Rådmannens forslag enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Søgne kommune etablerer på det nåværende tidspunkt ikke et interkommunalt samarbeid med Knutepunkt Sørlandet om lærling(er) innen teknisk sektor.

RS 1/14 Referat fra styringsgruppemøte den 12/12-13, Prosjekt ufrivillig deltid

RS 2/14 Ufrivillig deltid - statusrapport desember 2013

RS 3/14 Strategikonferansen på Agder i 2014

PS 8/14 Eventuelt

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.01.2014

Ingen saker.