

REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 07-02-2017

Møtedato Tirsdag d. 07. februar 2017 kl. 09:00

Møtested Søgne

Indholdsfortegnelse

- Forside Administrasjonsutvalget 07.02.2017.....	3
- Sakliste Administrasjonsutvalget 07.02.2017.....	5
PS 417 HMS-rapportering 4. kvartal 2016.....	7
PS 517 Debattheft KS - strategikonferanse 2017.....	13
PS 617 Eventuelt 07.02.2017.....	41
z protokoll Administrasjonsutvalget 07.02.17.....	43

Sak 1: - Forside Administrasjonsutvalget 07.02.2017



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Søgne rådhus Kommunestyresalen
Dato: 07.02.2017
Tid: 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Bente Hamre (bente.hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Roy Fardal	Medlem	H
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Frøysland	Observatør	

Sakspapirer er lagt ut på Søgne kommunes hjemmesider: www.sogne.kommune.no/sakslister.

I møtet vil det bli en orientering om status for arbeidet med heltids/deltidsutfordringene.

Protokoll fra møte 10.01.17 ble opplest og godkjent i forrige møte.

Søgne, 01.02.17

Arild Ernst Berge (sign.)
Leder

Bente Hamre (sign.)
Utvalgssekretær

Sak 2: - Sakliste Administrasjonsutvalget 07.02.2017

Saksnr	Innhold
PS 4/17	HMS-rapportering 4. kvartal 2016
PS 5/17	Debattheft KS - strategikonferanse 2017
PS 6/17	Eventuelt 07.02.2017

Sak 3: PS 417 HMS-rapportering 4. kvartal 2016



Saksframlegg

HMS-rapportering 4. kvartal 2016

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
4/17	Administrasjonsutvalget	07.02.2017
	Formannskapet	

Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering.

For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til formannskapet og kommunestyret skjer via årsmelding.

Bakgrunn for saken:

Format og utforming av HMS-rapporteringen har tidligere vært behandlet i formannskapet. Administrasjonen legger i dette saksframlegget frem to alternative måter å rapportere på. Rådmannens anbefaling er at alternativ 2 vedtas, da dette etter administrasjonens oppfatning gir best oversikt over utvikling og tendens over tid.

Rådmannen forslår videre at rapporteringen som skjer i løpet av året behandles i Administrasjonsutvalget. Administrasjonsutvalget er et partssammensatt utvalg, og det er derfor naturlig at de er tett på utviklingen i sykefravær og administrasjonens arbeid med avvik. Årlig rapportering blir ivaretatt på et overordnet nivå med behandling av årsmeldingen i formannskapet og kommunestyret.

Saksutredning:

Elektronisk avvikshåndtering bidrar til økt kvalitetssikring, både ved innmelding av avvik og ved saksbehandling/oppfølging av avvik. Det gis jevnlig informasjon og veiledning til ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte.

Alle medarbeidere plikter å melde fra om avvik. Melding går til leder på det stedet der hendelsen skjedde, uavhengig av den ansattes arbeidssted. Så raskt som mulig skal det settes i verk tiltak for å begrense/eliminere skaden, og med tanke på å forebygge/unngå fremtidig skade. Hvilke tiltak som skal settes inn avgjøres av den som er ansvarlig for å håndtere avviket, ofte i samråd med de ansatte/berørte – og uansett skal den som har meldt avviket orienteres om oppfølgende tiltak. Hovedregelen er at alle saker innen drift og HMS skal lukkes senest innen fristen på 30 dager.

Sykefraværstall rapporteres kvartalsvis. Sykefraværstall for 4. kvartal 2016 og totalen for 2016 er ikke klar pr 01.02.2017 på grunn av kommunikasjonen med andre fagsystemer.

På bakgrunn av tidligere diskusjoner i formannskapet legges det frem to alternativer til mulig rapportering.

Alternativ 1

Antall avviksmeldinger 4. kvartal 2016:

Avviksrapport – HMS

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren	47	Bemannings situasjon: 6 Brann/branntilløp/rømningsvei: 1 Farlig forhold/nesten ulykke: 1 Fysiske arbeidsforhold: 1 Mobbing/trakassering: 1 Personskade: 5 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 2 Utøvelse av vold: 12 Øvrig/ annet: 18	Mindre alvorlig: 22 Alvorlig: 25
Oppvekst sektoren	62	Bemannings situasjon: 1 Brann/branntilløp/rømningsvei: 1 Fysiske arbeidsforhold: 2 Manglende utsyr: 2 Mobbing/trakassering: 1 Personskade: 4 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 5 Utøvelse av vold fra eksternt hold: 42 Øvrig/ annet: 4	Mindre alvorlig: 9 Alvorlig: 53
Administrasjonsavdelingen	1	Bemannings situasjon: 1	Alvorlig: 1
Økonomiavdelingen	1	Trusler og trakassering fra eksternt hold: 1	Alvorlig: 1
Totalt	111		

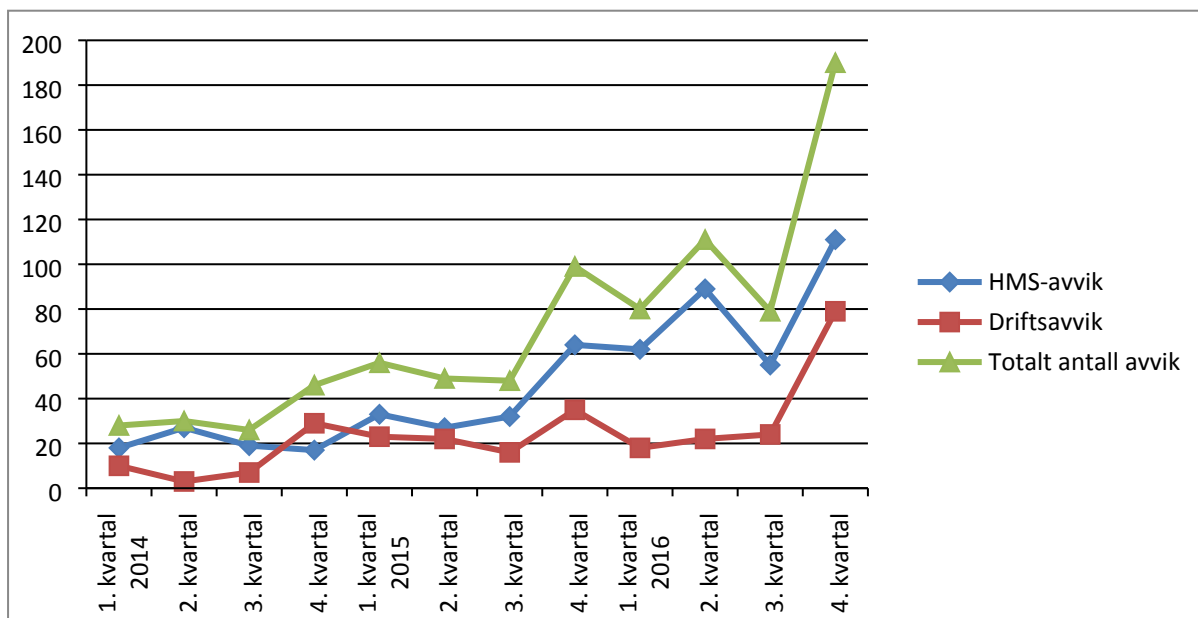
Avviksrapport – Drift

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren	62	Alvorlige driftsforstyrrelser: 2 Manglende informasjonsutveksling/ rapportering: 3 Materiell skade på eiendeler: 8 Materiell skade på miljø: 1 Opplæring: 4 Rutine/prosedyre/intern kontroll: 19 Tjenestelevering: 9 Øvrig/ annet: 16	Mindre alvorlig: 54 Alvorlig: 7 Kritisk: 1
Oppvekst	6	Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 3 Øvrig/ annet: 3	Mindre alvorlig: 3 Alvorlig: 1 Kritisk: 2
Teknisk sektor	5	Materiell skade på eiendeler: 1 Materiell skade på miljø: 1 Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 3	Mindre alvorlig: 5
Administrasjonsavdelingen:	5	Alvorlige driftsforstyrrelser: 3 Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 2	Mindre alvorlig: 2 Alvorlig: 3
Økonomiavdelingen	1	Øvrig/ annet: 1	Alvorlig: 1
Totalt:	79		

Alternativ 2

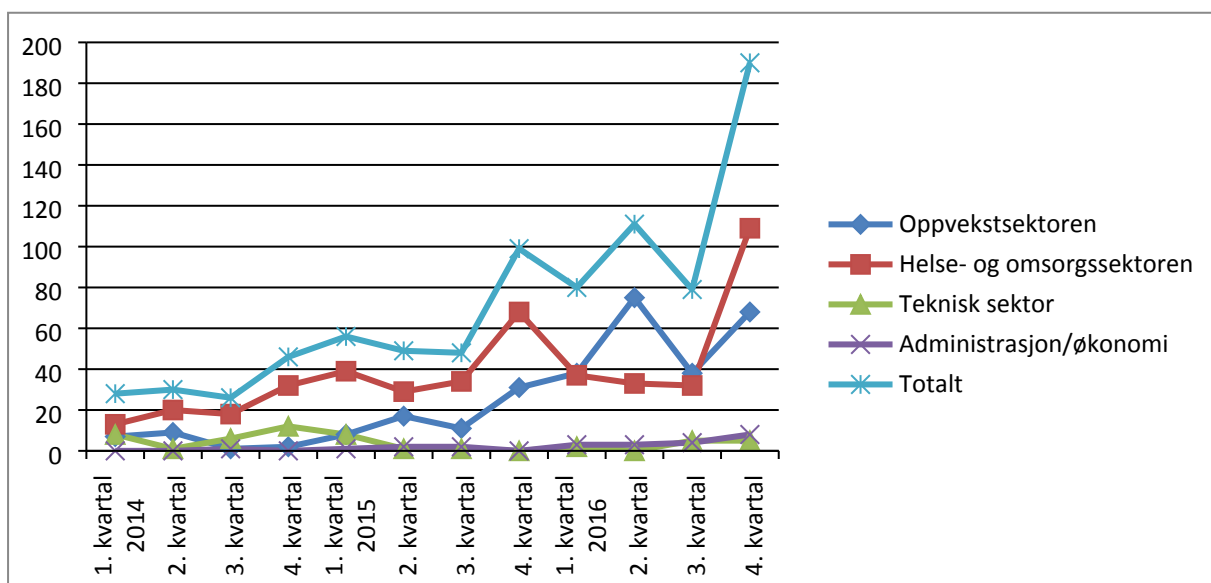
Utvikling – Søgne kommune

Vi ser en jevn økning i antall registrerte avvik siden systemet ble tatt i bruk 01.01.2014. Følgende fremstilling viser utviklingen i antall HMS- og driftsavvik totalt for Søgne kommune. Over tid er det en jevn økning i antall registrerte avvik og økningen er som forventet et resultat av kommunens målrettede arbeid og fokus på avvikshåndtering.



Utvikling – sektorvis

I 4. kvartal 2016 ser vi en kraftig økning i antall saker. Dette gjelder både for HMS- og driftsavvik, og vi kan også se en generell økning pr sektor med unntak av oppvekstsektoren som har samme antall innmeldte avvik i både 3. og 4. kvartal. Et av målene for avviksarbeidet har vært å bygge opp en kultur og holdning blant de ansatte om at avvik skal meldes inn. Ut i fra resultatene ser det ut til at arbeidet gir resultater. Det er viktig at dette gode arbeidet fortsetter.



Flere ulike tiltak er iverksatt og godt i gang. AMUs vedtak i møte 16.08.16 angående kvartalsvis kåring av beste enhet på bakgrunn av avviksrapportering er ivaretatt. AMU har i tillegg vedtatt føringer for hva som anses å være godt avviksarbeid. For 3. kvartal 2016 ble Ingeniørvesenet kåret som vinner på bakgrunn av deres initiativ til avviksregistrering via mobilapp. For 4. kvartal 2016 ble institusjonstjenester kåret som vinner med følgende begrunnelse: Institusjonstjenester utmerker seg særlig positivt når det gjelder oppfølging av innmeldte avvik. De ansatte melder inn et relativt høyt antall avvik, og disse blir fulgt opp på

en god måte. Avdelingen er flink til å følge opp avvik og inkluderer i stor grad andre aktuelle ledere i oppfølgingen med tanke på kompetanseoverføring. De har avvik som fast tema på personalmøter hvor også enkelte uønskede hendelser drøftes. Dette er gjennomgående for både HMS- og driftsavvik.

Flere avdelinger og enheter er godt i gang med registrering av avvik på mobil. Ytterligere ønsker å ta dette i bruk og nødvendig kursing blir gitt. HMS-gruppene rundt i kommunen har avvik som fast tema i sine møter. Avvik tas opp på personalmøter, og ansatte, ledere, verneombud og tillitsvalgte har fokus på dette. Administrasjonen er i gang med å ta i bruk et elektronisk læringsverktøy fra KS (KS-læring).

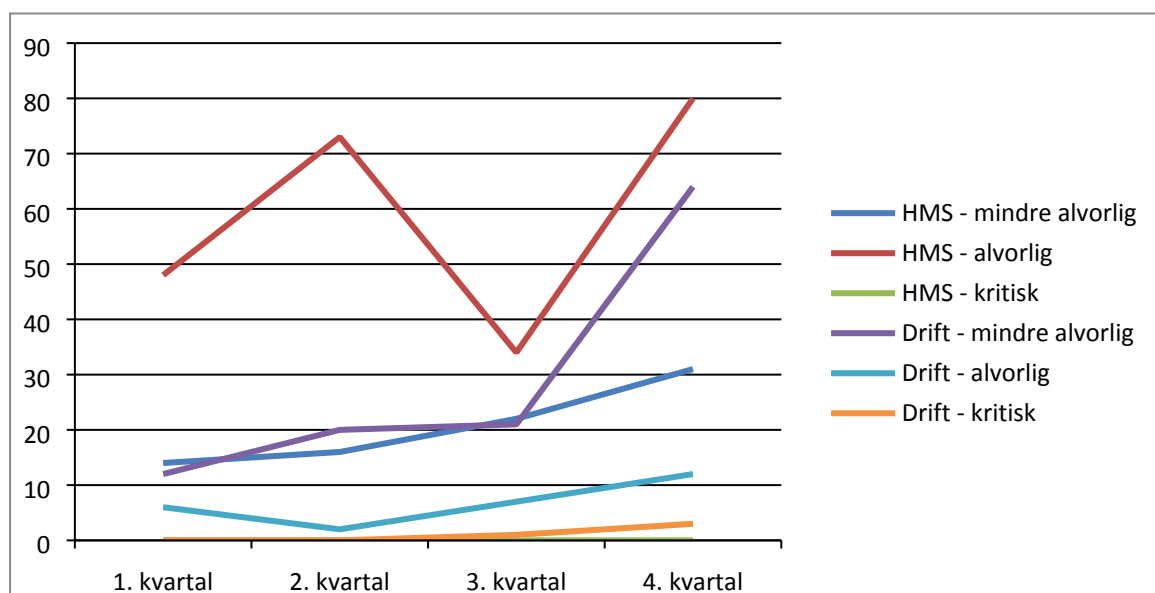
Det vil bli via dette verktøyet laget et ansattkurs hvor avvik vil være et av elementene. På denne måten kan vi kvalitetssikre at alle nye og nåværende ansatte får nødvendig informasjon om blant annet avvik, rutiner for varsling og lignende temaer. Det er planlagt at dette vil bli tatt i bruk i løpet av våren-2017.

Utvikling - alvorlighetsgrad

Det er saksbehandler av avviket som angir alvorlighetsgrad for hendelsen. Det er 3 avvikskategorier: mindre alvorlig, alvorlig og kritisk.

Det er ikke definert på overordnet nivå for hele kommunen hvor skillelinjene mellom de ulike nivåene går, eller angitt i rutinebeskrivelsen hva som er definisjonen på de ulike alvorlighetsgradene. Grunnen til dette er at det ikke er vurdert som hensiktsmessig grunnet, og at dette må vurderes særskilt på hvert enkelt fagområde. Avviksprogrammet er innrettet slik at alvorlighetsgraden først fremkommer i rapporten når saken er lukket og rapporten viser derfor kun avsluttede saker.

Oversikten under viser utviklingen i antall HMS- og driftssaker fordelt på de 3 avvikskategoriene.



Sak 4: PS 517 Debattefte KS - strategikonferanse 2017



Saksframlegg

Debatthefte KS - strategikonferanse 2017

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
5/17	Administrasjonsutvalget	07.02.2017
	Formannskapet	

Rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet slutter seg til rådmannens kommentarer til de spørsmål KS har stilt i forbindelse med tariffoppgjøret 2016/2017.

Bakgrunn for saken:

SAMMENDRAG:

I 2017 er det mellomoppgjør der de sentrale partene i utgangspunktet bare skal forhandle om lønnsreguleringer.

I tillegg til mellomoppgjøret skal Hovedavtalen og flere viktige særavtaler reforhandles i 2017. Debatthefte gir en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle under forhandlingene i 2017 og stiller spørsmål som KS ønsker svar på.

Bakgrunn for saken:

Våren 2016 var det hovedoppgjør, og for første gang klarte partene å komme til enighet uten mekling i et slikt oppgjør.

I 2017 er det mellomoppgjør der de sentrale partene i utgangspunktet bare skal forhandle om lønnsreguleringer. Flere lønnsendringer for 2017 ble lagt allerede i 2016-oppgjøret, så handlingsrommet for 2017 er stramt.

I tillegg til mellomoppgjøret skal Hovedavtalen og flere viktige særavtaler reforhandles i 2017. Det gjelder Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Særavtalen for barnehager, SFO og skole som alle utløper 31.12.2017.

Debathefte gir en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle under forhandlingene i 2017 og stiller spørsmål som KS ønsker svar på. Svarene danner grunnlaget for KS' forhandlingsmandat.

De avtalte sentrale lønnstilleggene, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsglidning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet opp før forhandlingene starter. Dersom det blir rom for en høyere årslønnsvekst enn det som allerede er disponert, vil dette i så fall være beskjedent.

Gitt forutsetningene over, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har overfor partene fremført at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten.

KS Spør:

Spørsmål 1.

Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?

Rådmannens kommentarer:

Justering av den lokale potten kan gjøres både ved å endre virkningstidspunkt for lønnstilleggene, og ved å justere størrelse på potten.

Det legges ned et stort arbeid i å gjennomføre lokale forhandlinger og man vil lettere kunne gjennomføre de lønnsendringene / justering av skjevheter vi ser kan være ønskelige dersom potten er større. Rådmannen foreslår derfor at en eventuell justering av lokal pott brukes til prosentøking.

Spørsmål 2.

Ser kommunen behov for endringer i Hovedavtalen?
I så fall – hvilke endringer?

Rådmannens kommentarer:

Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt

gode tjenester. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Rådmannen mener dagens Hovedavtale fungerer etter intensjonen og har ingen forslag til endringer i denne.

Spørsmål 3.

Ser kommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?

Rådmannens kommentarer:

Tre sentrale forbundsvise særavtaler utløper 31.12.2017 –
Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet og Særavtalen for barnehager, SFO og skole.

Innbyggerne forventer at tjenestene innenfor helse- og utdanningsområdet er av høy kvalitet og avtalene må fungere som gode verktøy for å få dette til. God ledelse er også avgjørende for at ressursene som er til rådighet blir brukt best mulig.

Kommunelegeavtalen:

Det bør utformes en ny særavtale som tar høyde for at kommunen som tjenesteyter og arbeidsgiver får økt styringsrett og forutsigbarhet i forhold til legetjenestene. Det bør komme klarere frem av avtalen når legen er å betrakte som ansatt og når legen opptrer som selvstendig næringsdrivende. Slik avtalen er utformet i dag kan det være en utfordring å skille disse rollene.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet:

Denne avtalen var gjenstand for forhandlinger med påfølgende streik i tariffoppgjøret i 2015. Søgne kommune mener man bør vente til senere år før man igjen evt. forsøker å gjøre endringer i arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet. Rent prinsipielt mener likevel kommunen at en arbeidsgiver har råderett over hele arbeidstiden til den enkelte ansatte.

Særavtalen for barnehager, SFO og skole:

Avtalen regulerer bla. ledelsesressurser i barnehage og skolefritidsordning, arbeidstid for pedagogisk personale, samt tid til planlegging for øvrig personale i barnehager, SFO og skole. Det foreslås ingen endringer i dagens avtale.

Spørsmål 4.

Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner?

Rådmannens kommentarer:

Arbeidspraksis er viktig for å bli ansatt i ordinær stilling. KS bør i samarbeid med NAV etablere incentivordninger som kan gi praksis for personer som har tatt utdanning og som ikke kommer i jobb.

Lærlingeordningen kan utvides når det gjelder å kvalifisere voksne personer. I dag ytes det lavere tilskudd når man tar inn voksne lærlinger i forhold til unge lærlinger.

Et samarbeid mellom KS og NAV kan stimulere til å kvalifisere voksne til fagbrev. Tilskuddene bør økes for å stimulere arbeidsgivere til å ta inn lærlinger.

Spørsmål 5.

Hvordan kan NAV gi kommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?

Rådmannens kommentarer:

NAV kan i større grad bistå med økonomiske støtteordninger, samt hjelp og veiledning til de kommuner som er villige til å gi arbeidssøkere praksisplass.

Vedlegg

- 1 Utkast Momenter til politisk behandling Debattheftet 2017
- 2 Debatthefte

1. Om forhandlingene i 2017

I 2017 er det mellomoppgjør som innebærer at bare lønnsreguleringer forhandles sentralt i KS-området. Forhandlingene har frist 30. april. Siden 2009 har partene alltid blitt enige om en forhandlingsløsning i mellomoppgjørene. Hvis partene ikke kommer til enighet går oppgjøret til mekling.

Høsten 2017 vil KS på vegne av medlemmene reforhandle Hovedavtalen og tre særavtaler. De tre særavtalene er Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Barnehageavtalen.

KS har som arbeidsgiverorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på våre vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatene for forhandlingene. I henhold til KS vedtekter skal Hovedavtalen vedtas gjennom uravstemning når forhandlingene er ferdig. Det fremkommer av kommunens delegasjonsreglement at det er YY som avgir stemme på vegne av X kommune/fylkeskommune. Mellomoppgjøret og resultatet av særavtaleforhandlingene godkjennes gjennom vedtak i KS Hovedstyre.

Bred forankring hos KS medlemmer er viktig, både gjennom gode politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune og på de fylkesvise strategikonferansene. KS har nå sendt ut årets debatthefte med spørsmål knyttet til mellomoppgjøret i 2017, Hovedavtaleforhandlingene og særavtaleforhandlingene.

Fylkestinget/kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i den enkelte fylkeskommune/kommune, og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

2. Mellomoppgjør 2017

Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret 2017 ble langt på vei avtalt mellom partene allerede i hovedoppgjøret i 2016. Sentrale lønnstillegg, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsgradning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet før forhandlingene starter. Partene la videre til grunn at det i 2017 skal avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har fremført ovenfor partene at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten. Det kan gjøres på to måter: Øke potten utover de 0,9 % som er avsatt eller ved å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017. Det siste vil bidra til et lavere overheng ved hovedoppgjøret i 2018. Det er ikke ventet at pensjon vil bli en del av mellomoppgjøret i 2017.

3. Hovedavtalen

Avtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid, tillitsvalgtordninger og medbestemmelse mellom partene. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å legge til rette for gode prosesser mellom partene og for utvikling av kvalitativt gode tjenester.

4. Kort om innholdet i særavtalene som skal forhandles høsten 2017

Kommunelegeavtalen (SFS 2305)

Avtalen regulerer både lønns- og arbeidsforhold for fastlønte leger uansett type legearbeid i kommunehelsetjenesten. I tillegg har avtalen bestemmelser om arbeidstid og godtgjøring for legevaktslegene, herunder privatpraktiserende leger som går legevakt. Kommende endringer i akuttmedisinforskriften vil etter hvert stille strengere krav til kompetanse hos legevaktslegene. Kompetansekravene, arbeidstids- og vernebestemmelser kan medføre utfordringer for organiseringen av legevaktene. Kravene til et godt pasientforløp må balanseres mot forsvarlige ordninger for legene.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213)

Da arbeidstidsavtalen ble reforhandlet i 2013 ble det brudd, og avtalen ble brakt inn i Hovedtariffoppgjøret i 2014. Oppgjøret endte med et meklingsresultat som både KS og Utdanningsforbundet anbefalte sine medlemmer. De øvrige lærerorganisasjonene anbefalte ikke forslaget. Resultatet ble ikke akseptert av Utdanningsforbundets medlemmer i uravstemningen. Det ble streik 25. juni 2014, og streiken varte i litt over to måneder.

De viktigste endringene i avtalen som kom til da streiken ble avsluttet, var at hver kommune skal forhandle om arbeidsårets lengde, og at det på hver enkelt skole skal forhandles om arbeidstid på skolen, dvs. hvor lenge lærerne skal være på arbeidsplassen. Målet er en lokal arbeidstidsordning som blant annet bidrar til økt samarbeid og bygging av kollektiv samhandlingskultur.

KS gjennomfører for tiden et FoU-arbeid som ser på hvordan de lokale forhandlingsprosessene har forløpt i kommuner/fylkeskommuner og på den enkelte skole. Et partssammensatt utvalg bestående av KS og lærerorganisasjonene arbeider med å bygge opp et felles kunnskaps- og erfaringsgrunnlag som vil danne bakteppe for diskusjoner om mulige endringer i arbeidstidsavtalen, frem mot forhandlingene i 2017.

KS trenger både politisk forankring for og innspill til det som skal bli forhandlingsmandatet for arbeidstidsavtalen i 2017.

Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)

Avtalen regulerer blant annet planleggingstid for pedagogisk personale. Dagens ordning legger opp til at pedagogenes planleggingstid på minst fire timer skal foregå i barnehagen. Det muliggjør individuelt planleggingsarbeid og samarbeid mellom pedagogene.

5. Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Det siste året har KS satt fokus på det som er kalt «utenforskap», og i denne sammenheng på de som står utenfor arbeidslivet. Debatthefte stiller spørsmål om hva som skal til for at flere av de som i dag står utenfor, skal kunne komme i arbeid i kommuner og fylkeskommuner.

6. Spørsmål til debatt

I debatheftet for 2017 stilles det fem spørsmål:

1. Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?
2. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for endringer i Hovedavtalen? I så fall – hvilke endringer?

Momenter til sak om politisk behandling av debattheftet 2017

3. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?
4. Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?
5. Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?



Debatthefte – KS spør

Mellomoppgjøret 2017



Innhold

TIL KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER

Til kommunene og fylkeskommunene



Våren 2016 var det hovedoppgjør, og for første gang klarte partene å komme til enighet uten mekling i et slikt oppgjør. Det var svært mange veldig fornøyd med.

I 2017 er det mellomoppgjør der de sentrale partene i utgangspunktet bare skal forhandle om lønnsreguleringer. Flere lønnsendringer for 2017 ble lagt allerede i 2016-oppgjøret, så handlingsrommet er stramt.

I tillegg til mellomoppgjøret skal Hovedavtalen og flere viktige særavtaler reforhandles i 2017. Det gjelder Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Særavtalen for barnehager, SFO og skole som alle utløper 31.12.2017.

Før KS' Landsting i 2016 hadde vi en bred medlemsdialog om utenforskap. Uttalelsene fra Landstinget følges opp i KS' langtidsplaner. På arbeidsgiverområdet ser vi blant annet nærmere på rekruttering av de som står utenfor arbeidslivet.

Hovedstyret i KS vedtar mandatene for forhandlingene. Dette skjer etter bred forankring i kommuner og

fylkeskommuner, og på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer. Strategikonferansene er viktige for å sikre at kommunesektoren står samlet bak behov og prioriteringer. Det gir KS en solid forhandlingsposisjon og sikrer grunnlaget for å oppnå et godt forhandlingsresultat på vegne av medlemmene.

Debattheftet gir en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle under forhandlingene i 2017 og stiller spørsmål som KS ønsker svar på. Svarene danner grunnlaget for KS' forhandlingsmandat.

KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter i perioden januar–mars 2017. Her presenteres det mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for dialog og debatt.

Medlemmenes involvering er ikke over etter å ha gitt KS tilbakemelding før forhandlingene. Det er også svært viktig at medlemmene svarer når Hovedavtalen blir sendt på uravstemning.

God debatt!

Oslo, november 2016

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Kommunal sektor i stadig utvikling

Kommunen er til for innbyggerne og skal sikre dem et godt og likeverdig velferdstilbud gjennom hele livet. Det stilles høye krav til kvalitet på tjenestene. Kompetanse og kontinuerlig læring hos de ansatte og god organisering av arbeidet er avgjørende for å kunne levere tjenester av god kvalitet.

VISSTE DU AT...

Helse og omsorg, undervisning og barnehager er de største tjenesteområdene med henholdsvis 136 500, 126 000 og 40 600 årsverk?¹

Barnehage og skole skal fremme trivsel, læring og god helse slik at barn og unge er forberedt til et aktivt samfunnsliv. Det er forventet at kommunene finner innovative løsninger for å dempe frafallet i videregående skole. Den demografiske utviklingen vil kreve store ressurser og mange ansatte i eldreomsorgen fremover. «Et arbeidsliv med plass for alle» var overskriften på en av uttalelsene fra KS Landsting i 2016. Hva gjør vi for å lykkes med det målet?

For å få til disse oppgavene, har kommunene gode muligheter for å se ulike tjenesteområder i sammenheng.

Omstilling skjer hver dag i norske kommuner. Digitalisering og tjenesteutvikling innebærer endringer i organisering og oppgaveløsning. Det kan også gi effektive arbeidsprosesser og frigjøre ressurser som kan brukes på andre måter for å sikre gode tjenester. Kommuner og fylkeskommuner er inne i reformprosesser for tiden, noe som igjen utfordrer organisasjonsformer og samarbeid.

Driften av norske kommuner og fylkeskommuner baserer seg på et godt samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og deres organisasjoner. Hovedavtalen, som legger grunnlaget for samarbeidet, bygger på to grunnleggende prinsipper: Kommunen og fylkeskommunen styres av folkevalgte og ansatte har medbestemmelse og medinnflytelse over sin egen arbeidssituasjon.

I tillegg til Hovedavtalen reguleres lønns- og arbeidsvilkår gjennom Hovedtariffavtalen og særavtaler som gjelder enkelte tjenesteområder. Alle disse avtalene er med på å danne rammer for den kommunale og fylkeskommunale driften og for hvordan arbeidet kan organiseres.

Forbedringstiltak og kvalitetsutvikling må kunne gjennomføres innenfor rammene av det avtaleverket som finnes. Og, avtalene må «henge med i tiden». De skal være utformet slik at kommunene lykkes med å få til nødvendig tjenesteutvikling og nyskaping.

Mellomoppgjøret 2017

– Økonomiske rammer

Norsk økonomi er i bedring. Fra en reallønnsnedgang i 2016, anslås det en svak reallønnsvekst i 2017. Før partene møtes til forhandlinger, er om lag 2,2 prosent av årslønnsveksten allerede disponert. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør i samsvar med premisene for 2017.

VISSTE DU AT...



De sentrale forhandlingene omfatter om lag 422 000 personer som utfører om lag 330 000 årsverk? Den samlede lønsmassen inklusiv sosiale kostnader utgjør ca. 231 milliarder kroner.²

Hovedtariffoppgjøret i 2016 virker inn på handlingsrommet i 2017

Tariffoppgjøret i 2017 er et mellomoppgjør der de sentrale parter i utgangspunktet kun skal forhandle om lønnsreguleringer.

Ved hovedtariffoppgjøret i 2016 ble lønnskapitlene samordnet slik at undervisningspersonale og andre stillingsgrupper i kap. 4 nå tilhører ett og samme kapittel, med samme lønnstabell. Innfasingen gjøres over to år. Partene har derfor allerede avtalt sentrale lønnstillegg for 2017 per 1.8.2017. Når samordningen av lønnskapitlene er gjennomført med virkning fra samme dato, har lærergruppene og de øvrige stillingsgruppene med like lang utdanning lik garantilønn og like tillegg for ansiennitet basert på krav til utdanningens lengde.

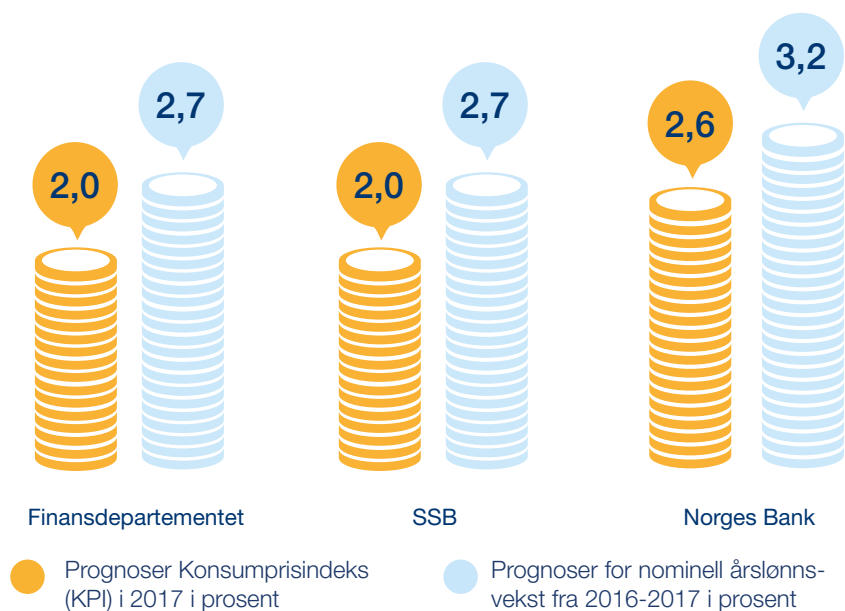
De avtalte sentrale lønnstilleggene, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsglidning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet opp før forhandlingene starter. Dersom det blir rom for en høyere årslønnsvekst enn det som allerede er disponert, vil dette i så fall være beskjedent.



Lokale forhandlinger i 2017

Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret er avtalt mellom partene. Det går i korte trekk ut på at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen og utsiktene for 2017 og at lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn. Anslaget for en troverdig ramme i frontfaget 2017 er også en del av grunnlaget.

Gitt forutsetningene over, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har overfor partene fremført at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten.





KS SPØR

MELLOMOPPGJØRET 2017

1. Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?

DETTE ER FRONTFAGET

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på at lønnsveksten skal tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid. Frontfagsmodellen, som alle partene i arbeidslivet slutter seg til, innebærer at avtale- og forhandlingsområder med store innslag av internasjonalt konkurranseutsatte virksomheter forhandler og slutter avtaler først.

Frontfaget har tradisjonelt vært Verkstedoverenskomsten/Industrioverenskomsten ved forbundsvise oppgjør og det bredere LO-NHO-området ved sentrale/samordnede oppgjør. Resultatet her virker som en norm for de påfølgende lønnsoppgjør i andre tariffområder.

Frontfagsmodellen sikrer en sunn samfunnsøkonomi med et sterkt og konkurransedyktig arbeidsliv og høy sysselsetting, samt at man unngår at lønnsveksten over tid ikke blir høyere enn hos våre handelspartnere.

Pensjon

Partene ble i hovedtariffoppgjøret 2016 enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og pensjonsordningen i staten.

Det partssammensatte pensjonsutvalget i KS-området har gjennom Pensjonskontoret fått utarbeidet rapporter om uttak av AFP og uttak for ansatte med særaldersgrense og en rapport om kjønns- og likestillingsperspektivet (ferdig desember 2016).

I tillegg pågår det en dialog med partene omkring pensjons-spørsmål. Arbeidet i staten skjer i form av utredninger og møter, uten at det er satt klare tidsfrister.

Fordi staten ikke har kommet så langt med sitt arbeid, ligger det ikke an til at pensjon blir forhandlingstema i 2017. KS ønsker, som tidligere sagt, å følge staten med utgangspunkt i felles regelverk.

Hovedavtalen

Hovedavtalen fikk ved en omfattende revisjon i 2002, et innhold og en form som partene siden har videreutviklet. Avtalen er i dag et godt utgangspunkt for samarbeid på alle nivåer og for utvikling av kvalitativt gode tjenester i Kommune-Norge.

VISSTE DU AT...



Nærmere 2 300 arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte deltok på fellesopplæring i Hovedavtalen i 2016?³

Hovedavtalen er en viktig avtale som partene har utviklet over lang tid. Avtalen er inngått for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer og den er et virkemiddel for utvikling av kvalitativt gode tjenester i sektoren. Hovedavtalen utløper 31.12.2017.

Avtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om blant annet forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid og medbestemmelse mellom partene. Reglene om samarbeid har en formålspreget form. Dette har sammenheng med at Hovedavtalen dekker en sektor med stort mangfold og variasjon.

Hovedavtalen gjennomgikk som nevnt en stor revisjon i 2002. Frem til revisjonen gjeldende fra 2014 ble det inngått fire-årige avtaler. Gjeldende avtale ble inngått per 1.1.2016 og løper ut 31.12.2017. De viktigste endringene de siste 10 årene har vært enigheten om et tydeligere felles formål, tilpasninger til etableringen av KS Bedrift som selvstendig tariffpart og nærmere regulering av medbestemmelsesordningen ved kommunal samhandling og interkommunalt samarbeid. Det siste er særlig relevant i forbindelse med endret kommunestruktur.

Samhandlingen mellom partene på alle nivå fungerer gjennomgående godt. Hovedavtalen er lite omtvistet og gir partene lokalt et handlingsrom for å finne felles løsninger. KS og sammenslutningene har i felleskap utviklet og holdt felles opplæring i Hovedavtalen, henholdsvis i 2007, 2010 og 2016. Som et bidrag til felles forståelse av Hovedavtalens enkelte bestemmelser, har sammenslutningene blitt involvert i KS' arbeid med utviklingen av egne B-rundskriv om avtalen.

A photograph of a red wooden cabin with a chimney, situated on a rocky coastline. The cabin has a window and a small sign above it. The foreground shows waves crashing against the rocks. A large blue circle is overlaid on the image, containing a white question mark in a light blue speech bubble at the top right.

?

KS SPØR

HOVEDAVTALEN

2. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for endringer i Hovedavtalen?
I så fall – hvilke endringer?

Særavtaleforhandlinger i 2017

Tre sentrale forbundsvise særavtaler utløper 31.12.2017 – Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet og Særavtalen for barnehager, SFO og skole. Innbyggerne forventer at tjenestene innenfor helse- og utdanningsområdet er av høy kvalitet og avtalene må fungere som gode verktøy for å få dette til. God ledelse er også avgjørende for at ressursene som er til rådighet blir brukt best mulig.

Det er viktig med en bred medlemsdialog før forhandlingene, både for å dele erfaringer om hvordan avtalene fungerer lokalt, og for å avklare krav og forventinger til hvilke justeringer det eventuelt vil være behov for.

Det er KS' Hovedstyre som gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet.

Kommunelegeavtalen (SFS 2305)

Tariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsforhold for fastlønte leger i hel- og deltidsstillinger for alle typer legearbeid i kommunehelsetjenesten. Arbeidstid og godtgjøring for legevaktslegene utgjør en sentral del av avtalen. Dette gjelder legevakt både på dagtid og utenfor ordinær åpningstid for så vel kommunale som interkommunale ordninger.

Fra 1.5.2018 er det kun lege som er spesialist i allmenmedisin eller godkjent allmennlege med tre års veiledet tjeneste som kan ha legevakt alene. Hvis ikke legen fyller kravene, må legevakten ha kvalifisert bakvakt. Dette gjelder også for leger med hjemmevakt. Planlegging og organisering av legevakten må ses i sammenheng med vernebestemmelsene i kommunelegeavtalen. Et forsvarlig arbeidsmiljø bidrar til både god kvalitet og pasientsikkerhet. For pasienten er det viktig med en helhetlig og sammenhengende akuttmedisinsk kjede. Utviklingen går mot sentralisering av blant annet AMK-sentraler. Dette får betydning for organiseringen av legevaktene.

VISSTE DU AT...



Fem av ti legevakter har for få leger som oppfyller kompetansekravene som vil gjelde fra mai 2018? Blant legevakter uten tilstrekkelig bemanning opplever åtte av ti rekrutterings-situasjonen som vanskelig.⁴



..... 

VISSTE DU AT...

.....

57 prosent av fastlegene er spesialister
i allmenmedisin og 20-25 prosent er
under spesialisering?⁵

.....



 VISSTE DU AT...

95 prosent av lærerne er tilfreds med jobben sin – en klart høyere andel enn for eksempel finske lærere?⁶

Norske lærere underviser mindre enn det som er gjennomsnittet for lærere i andre OECD-land, men har mer arbeidstid lagt til skolen? Forskjellen i undervisningstid mellom Norge og snittet i OECD er størst i videregående opplæring.⁷

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale (SFS 2213)

Tariffavtalen regulerer arbeidstid, bestemmelser om lokale forhandlinger om arbeidstid og arbeidsårets lengde, samt en rekke bestemmelser knyttet til årsrammer for undervisning, livsfasetiltak, tidsressurser m.m.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet er et verktøy for blant annet å kunne gjennomføre kvalitetsarbeidet i skolen. Det er viktig at særavtalen gir tilstrekkelig handlingsrom for skoleeiere, skoleledere og lærere til å utvikle skolen i henhold til nasjonale og lokale mål.

Arbeidstidsavtalen må legge til rette for lokalt samarbeid og en kollektiv samhandlingskultur som styrker profesjonsfellesskapet og dermed kvaliteten i skolen. Arbeidstiden i skolen må også organiseres slik at lærerne får mulighet til å forberede og gjennomføre god undervisning og til å følge opp den enkelte elev.

Etter gjeldende arbeidstidsavtale skal arbeidstiden og arbeidsårets lengde forhandles lokalt. Partene skal med utgangspunkt i lokale behov og avtalens intensjoner søke å komme frem til hensiktsmessige arbeidstidsordninger for den enkelte skole og kommune eller fylkeskommune. Erfaringene så langt viser at det har vært gode prosesser lokalt, og konstruktiv dialog knyttet til arbeidstidsorganisering og lokale behov. Det har imidlertid i svært liten grad ført til endringer i den lokale arbeidstidsordningen, selv om mange skoleledere og skoleeiere har ønsket dette.



 VISSTE DU AT...

Lærerrolleutvalget anbefaler at det bør etableres få, gode og omforente mål for skolesektoren og understreker betydningen av profesjonsfellesskapet?⁸

Norske lærere tjener over gjennomsnittet i OECD, justert for forskjeller i kjøpekraft? Lærerlønnen øker med utdanningsnivået og med lærernes utdanning og ansiennitet.⁹



.....
VISSTE DU AT...
.....

Adjunker og lektorer er den yrkesgruppen i kommunal sektor med lavest turnover? Videre er det flere lærerutdannede som har gått fra andre næringer til skolen enn omvendt de siste årene – og det positive bytteforholdet øker.¹⁰

.....

Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)

Avtalen regulerer blant annet planleggingstid og ledelsesressurser i barnehage, SFO og skole.

Omfang av planleggingstid for pedagogene i barnehagen er regulert i særavtalen. Dagens avtale angir en minimumstid til planlegging for pedagogene (minst 4 timer) og omtaler hvordan planleggingstiden kan brukes og organiseres i den enkelte barnehage slik at arbeidet med barnegruppene blir best mulig. Fra 2011 er planleggingstiden lagt til barnehagen. Omleggingen fra at pedagogene tidligere selv disponerte tiden utenfor arbeidsplassen, var en positiv og viktig endring. Å videreføre dagens avtale gir muligheter både til individuell planlegging og planlegging sammen med kollegaer, slik at kvaliteten på tilbudet til barna skal bli best mulig.

En ytterligere økning av minimumstiden til planlegging i sentral særavtale vil kunne føre til mindre lokalt handlingsrom og differensiering av tid ut fra aktiviteter og behov og ansvaret til den enkelte pedagog.



VISSTE DU AT...

Norge er i verdenstoppen når det gjelder hvor mye penger vi bruker på barnehager (målt i prosent av BNP), og at norske barnehager har høyere bemanning enn gjennomsnittet i OECD? I Norge er det i gjennomsnitt fem barn per barnehageansatt og 11 barn per barnehagelærer. OECD-snittet er 11 barn per ansatt og 14 barn per barnehagelærer.¹¹



KS SPØR

SÆRAVTALENE

3. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?

Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

.....
 VISSTE DU AT...



.....
 12,5 prosent av de kommunalt tilsatte hadde
 nedsatt funksjonsevne i 2. kvartal 2015?¹²

.....
 Kommunesektoren sysselsetter en større
 andel personer med nedsatt funksjonsevne
 enn det privat og statlig sektor gjør?¹³

Fra utenforskap til arbeid

Utenforskap er en samfunnsutfordring som må løses med ulike virkemidler. Kommunesektoren som arbeidsgivere kan gjennom rekruttering bidra til mer inkludering og mindre utenforskap, og på samme tid få tilgang til den arbeidskraften det er behov for.

Kommuner og fylkeskommuner er inkluderende arbeidsgivere som ønsker å legge til rette for mangfold. KS mener at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftsbehov i kommunesektoren, utdanningstilbud på alle nivå og virkemiddelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

Kommuner og fylkeskommuner har gjennom IA-avtalen forpliktet seg til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Mange virksomheter har arbeidspraksisplasser og gjør en stor innsats i å tilrettelegge for arbeidsutprøving. Det er likevel ikke slik at disse personene nødvendigvis blir ansatt i kommunesektoren.



KS SPØR

INKLUDERING

4. Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?

5. Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?

Forhandlinger i KS-området

– Oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. Som overordnet tariffpart forhandler KS på vegne av medlemmene, unntatt Oslo kommune, med fire forhandlingssammenslutninger.

Det er Hovedstyrets mandat som er grunnlaget for administrasjonens forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire sammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS skriftlig fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings-/eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen/fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

REFERANSER - «VISSTE DU AT»

1. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
2. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
3. ks.no
4. TNS-Gallup tabellrapport *Bemanning ved kommunale legevakter 2015 (upublisert)*
5. Regjeringens høringsnotat, spesialister i allmenntilleggsmedisin 2016
6. Talis 2013. Arbeidsnotat 10/2014 NIFU
7. Education at a Glance 2016
8. Lærerrolleutvalget 2016
9. Education at a Glance 2016
10. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
11. Education at a Glance 2016
12. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
13. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen Grunnleggende spilleregler blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid.

HTA HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2018. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.

Hovedtariffoppgjør I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

Lønnsglidning Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen som sluttet.

Overheng Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Økonomisk ramme Angir lønnsoppgjørets kostnad, det vil si hvor mye lønnsveksten øker fra et kalenderår til neste. Lønnsoppgjør beregnes som årslønnskostnad.

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

Særavtaler Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler, sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGSene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene og SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.

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

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

Sak 5: PS 617 Eventuelt 07.02.2017



Saksframlegg

Eventuelt 07.02.2017

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
6/17	Administrasjonsutvalget	07.02.2017

Sak 6: z protokoll Administrasjonsutvalget 07.02.17



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen Søgne rådhus
Dato: 07.02.2017
Tid: 13:00-14:30

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Frøysland	Observatør	

Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Roy Fardal	Medlem	H

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
------	-----------	-------------

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Gustav Skretting	Organisasjonssjef
Ada Elise Nygård	Referent

Ordfører Astrid Margrethe Hilde var tilstede i møtet.

Roy Fardal meldte forfall. Varamedlem hadde ikke anledning til å stille til møtet.

Ingen merknader til innkalling og sakskart datert 01.02.17. Saksliste oppdatert 02.02.17.
Følgende saker ble behandlet: PS 4/17-PS 5/17.

Protokollen fra møtet 07.02.2017 ble opplest og godkjent i møtet.

Underskrift:

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

Arild Ernst Berge (sign.)
Leder

Gustav Skretting (sign.)
Organisasjonssjef

Saksnr	Innhold
PS 4/17	HMS-rapportering 4. kvartal 2016
PS 5/17	Debattheft KS - strategikonferanse 2017
PS 6/17	Eventuelt 07.02.2017

PS 4/17 HMS-rapportering 4. kvartal 2016

Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering.

For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til formannskapet og kommunestyret skjer via årsmelding.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 07.02.2017

Behandling:

Kategorier for avvikstype kan med fordel presiseres. Skade mot bruker bør i systemet differensieres fra skade mot ansatt.

Administrasjonsutvalget vil invitere avdelingsleder for kompetanseavdelingen/ enhetsleder Nygård skole og aktuelle ledere i enhet for livsmestring til neste møte for en orientering om avviksrapporing og utfordringer fremover.

Innstilling:

Administrasjonsutvalget innstiller til formannskapet.

HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering.

For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til formannskapet og kommunestyret skjer via årsmelding.

Administrasjonsutvalget ønsker å få rapporteringsalternativ 1 vedlagt som underlag til fremtidige rapporter.

PS 5/17 Debattheft KS - strategikonferanse 2017

Rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet slutter seg til rådmannens kommentarer til de spørsmål KS har stilt i forbindelse med tariffoppgjøret 2016/2017.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 07.02.2017

Innstilling:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens kommentarer til de spørsmål KS har stilt i forbindelse med tariffoppgjøret 2016/2017 til orientering.

PS 6/17 Eventuelt 07.02.2017

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 07.02.2017

Behandling:

På veg mot heltid

Orientering om stimuleringsavtale i enhet for hjemmetjenester og enhet for institusjon. Avtalen er videreført fra 01.09.2016.

Styringsgruppen består av hovedtillitsvalgt Are Herdlevær, Anita Amble/NSF, rådmannen, organisasjonssjef, enhetsleder institusjon, enhetsleder hjemmetjenester og kommunalsjef hele og omsorg samt kommunalsjef oppvekst. Styringsgruppen utarbeider en rapport for å synliggjøre effekten av tiltak så langt, samt søker å utarbeide nye tiltak for utprøving i flere enheter.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget holdes orientert om styringsgruppens arbeid. Referat fra styringsgruppen legges frem for administrasjonsutvalget.

Administrasjonsutvalget ber om at det arbeides for å få på plass flere lærlinger i alle sektorer.