Fyresdal kommune

Møteinnkalling

Utval:	**Formannskap**
Møtestad:	Hamaren Fyresdal Næringshage
Dato:	23.01.2019
Tid:	08:30

Forfall meldast til sentralbordet på tlf. 35 06 71 00.
Varamedlemmer møter bare etter nærare varsel.

Saksliste

Utvals-saksnr	Innhald
PS 1/19	Referatsaker
PS 2/19	Debatthefte - KS spør 2019
PS 3/19	Fordeling av budsjettramme - avdeling fellestenester
PS 4/19	Fordeling av budsjettramme - Rådmannen sitt ansvar
PS 5/19	Oppretting av aksjeselskap der omstillingsprogrammet blir flytta til med tilhøyrande vurdering om meir av kommunens næringsarbeid skal flyttast over i nytt selskap.

Fyresdal 16. januar 2019

Erik Skjervagen
ordførar

Fellestenesta
utvalssekretær

PS 1/19 Referatsaker

RS 1/19 Orientering frå administrasjonen

RS 2/19 Økonomigjennomgang

Fyresdal kommune

Arkiv:
Saksmappe: 2018/1747-2
Saksbeh.: Marit Seltveit
Dato: 30.11.2018

Saksframlegg

Debatthefte - KS spør 2019

Utval	Utvalssak	Møtedato
Formannskap	2/19	23.01.2019

Endeleg vedtaksrett i saka har: Formannskapet

Dokument i saka:

Vedlegg:
1 Debatthefte – "KS spør" for 2019

Bakgrunn for saka:
I Debattheftet blir spørsmålet om hvordan det kan skapes økt gjennomføringskraft i digitaliserings-arbeidet problematisert. I tillegg presenteres det økonomiske grunnlaget for mellomoppgjøret 2019, og KS ber om innspill på hva som bør prioriteres innenfor den disponible rammen. Videre stilles det spørsmål om Hovedavtalen, og om hva som vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover. Avslutningsvis spør KS om hvordan man kan sikre lokalt tilpassede tjenester, samtidig som man også reduserer uønsket variasjon i tjenestetilbudet.

(Fylkes)Rådmannen legger med dette frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

1. Hvordan skape økt gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet?

Kommuner og fylkeskommuner har oppfordret KS til å ta en sentral rolle i å prioritere og koordinere tiltak på digitaliseringsområdet. Særlig gjelder det koordinering mot statlig nivå, men også i arbeidet med felles utvikling av nasjonale løsninger. KS driver et omfattende utviklingsarbeid blant annet med støtte fra ulike ressursmiljøer i kommuner og fylkeskommuner. Opprettelsen av Kommit-rådet bidrar også til koordinering og utvikling. KS har etablert finansieringsordningen DigiFin for felles digitale løsninger.

Både kompetanse og kapasitet er utfordringer for å lykkes i digitaliseringsarbeidet. Det samme er bedre samordning regionalt. Samtidig ønsker staten å kunne forholde seg til kommunal sektor på mer samlet vis særlig når det gjelder digitale tjenester på tvers av forvaltningsnivå.

På denne bakgrunn spør KS om hvordan organisasjonen kan være god utviklingspartner, og hvordan solid forankring kan sikres. Er det ønskelig at KS gis et mer formelt mandat fra sine medlemmer på digitaliseringsområdet?

2. Hva bør prioriteres ved mellomoppgjøret i 2019?

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang som ventes å fortsette de neste årene. 1,2 % av rammen for mellomoppgjøret 2019 er bundet opp gjennom overheng, glidning og kostnader knyttet til endringer i ubekvemstilleggene som gjøres gjeldende med virkning fra 01.01.2019. Det vil likevel kunne være rom både for sentrale lønnstillegg og for avsetning av lokal pott, dersom en slik profil prioriteres.

Både KS og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av rekrutteringsutfordringene i kommunesektoren, og at lønn er ett av flere virkemidler. Rekrutteringsutfordringene varierer fra kommune til kommune og mellom fylkeskommunene. Lokale lønnsforhandlinger vil derfor kunne være et mer treffsikkert virkemiddel for å møte de lokale rekrutteringsutfordringene enn kun sentrale lønnstillegg. I tillegg er mange kommuner og fylkeskommuner i en sammenslåingsprosess fram mot 1. januar 2020, og det vil kunne være et særskilt behov hos disse med en lokal pott for å kunne harmonisere ulikheter i lønnsnivå.

Hovedavtalen

Hovedavtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt nivå og lokalt i kommunen/fylkeskommunen. Avtalen har en formålspreget form slik at den kan dekke en stor sektor med mangfold og stor variasjon. KS mener den nåværende Hovedavtalen fortsatt fungerer godt i henhold til formålet.

Ny offentlig tjenestepensjon fra 2020

I mars 2018 ble partene i offentlig sektor enige om en ny pensjonsordning. Innfasing av de nye ordningene skal etter planen starte i 2020. Ny pensjonslovgivning er på høring høsten 2018, og vil mest sannsynlig behandles i vårsesjonen i Stortinget i 2019. Tilpasning av tjenestepensjonsreglene i Hovedtariffavtalen til ny lovgivning vil dermed kunne bli tema i 2019. Særaldersgrenser er ikke en del av dette arbeidet.

3. Hvordan sikre nødvendig kompetanse i årene framover for å levere gode tjenester til innbyggerne?

Kommuner og fylkeskommuner uttrykker en sterk bekymring knyttet til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft, skape sterke fagmiljøer, mer tverrfaglighet, samt ny organisering og oppgavefordeling for effektiv bruk av ressurser og kompetanse på tvers av profesjoner.

Den teknologiske utviklingen fører til at arbeidstakere søker økt trygghet, samtidig som det forventes mer variasjon og kompleksitet i arbeidslivet. Det er økt behov for ledelses- og omstillingskompetanse, digital kompetanse, samt spesialisert fagkompetanse.

KS ønsker innspill på tiltak for å sikre og utvikle kompetansen i tråd med sektorens behov. Innspillene vil bli brukt i utvikling av arbeidsgiverrollen, hovedtariffavtalen og for det interessepolitiske arbeidet opp mot nasjonalt kompetansepolitisk arbeid.

4. Hvordan sikre lokalt tilpassede tjenester, men også redusere uønsket variasjon?

Det kommunale selvstyret er grunnlovsfestet. Prinsippene om økonomisk og juridisk rammestyring er nedfelt i ny kommunelov. I tillegg understreker regjeringen både i perspektivmeldingen og i Kommuneproposisjonen for 2019 viktigheten av å unngå statlig detaljstyring, slik at kommunene og fylkeskommunene kan tilpasse tjenestene til lokale behov. Likevel blir det lokalpolitiske handlingsrommet utfordret som følge av økt statlig detaljstyring, herunder økt bruk av bindende bemanningsnormer og formelle kompetansekrav, parallelt med innføring av stadig sterkere individuell rettighetsfesting.

Bakgrunnen er at det fra nasjonale politikere, statlige instanser og brukerorganisasjoner påpekes at det er *uønsket variasjon* i tjenestetilbudet, og at slik detaljstyring er nødvendig for å sikre et godt og likeverdig tjenestetilbud uavhengig av hvor i landet man bor.

5. Spørsmål til debatt

I debattheftet for 2019 stilles det sju spørsmål.

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?
   Forslag frå Fyresdal kommune:
   KS bør invitere små og store kommunar i dei nye regionane saman med fylkeskommune/fylkesmann å drive digitalisering-/innovasjonsprogram, jfr modell frå Hordaland og Rogaland.
2. Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?
   Forslag frå Fyresdal kommune:
   Ja, om det blir eit fellesprosjekt. Dei aller fleste område i fyrste omgang. Viktig at KS arbeider med standardisering av søknader, skjema etc.
3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?
   Forslag frå Fyresdal kommune:
   Lønsmidlar som er til disposisjon ved mellomoppgjeret 2019 bør fordelast sentralt. Små kommunar brukar mykje tid og ressursar på ein liten pott som skal fordelast på mange.
   Mellomleiarnivået og sjukepleiar/helsefagarbeidar bør prioriterast.
4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?
   Forslag til svar frå Fyresdal kommune:
   Ja.
5. Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?
   Forslag til svar frå Fyresdal kommune:

Vidareutdanning med løn for alle som gjer dette med krav til kompetanseheving, KS læring, webinar.

6. Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner/ fylkeskommuner? I tilfelle hvilke?
   Forslag frå Fyresdal kommune:
   Helse- og omsorgstenestene kan ha store forskjellar i tilboda som blir gjeve. Krav til kommunane om høgare kompetanse krav kan auke denne skilnaden. Difor viktig at nødvendig utdanning blir gjeve til mange nok før at t.d tilbod innan rus og psykisk helse og barnevern iverksetjast.
7. Hvordan kan kommunene/fylkeskommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?
   Forslag frå Fyresdal:
   Sentrale føringar, men det er forskjell på liten og stor kommune, alt kan ikkje vere likt. Må ver lov å prioritere ulikt så sant ein held krav til nasjonal minimumsstandard.

Innstilling frå rådmannen:

Saka vert lagt ut utan innstilling.

Ketil O. Kiland	
rådmann	Marit Seltveit
	utvalssekretær

Debatthefte 2019 – KS spør

Gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet, forhandlinger 2019, kompetansebehov, variasjon i tjenestene



KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Innhold

03

HVORDAN SKAPE ØKT GJENNOMFØRINGSKRAFT I DIGITALISERINGSARBEIDET?

06

HVA BØR PRIORITERES VED MELLOMOPPGJØRET I 2019?

14

HVORDAN SIKRE NØDVENDIG KOMPETANSE I ÅRENE FRAMOVER FOR Å LEVERE GODE TJENESTER TIL INNBYGGERNE?

18

HVORDAN SIKRE LOKALT TILPASSEDE TJENESTER, MEN OGSÅ REDUSERE UØNSKET VARIASJON?

22

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET – OPPGJØRETS GANG

23

ORD OG UTTRYKK



Kjære politikere i kommunestyrer og fylkesting

Våren 2019 er vi midt i tariffperioden, og vi skal gjennom et mellomoppgjør. Vanligvis er det en mindre komplisert affære enn et hovedoppgjør, siden det bare er lønn det skal forhandles om. Denne gangen skal imidlertid et annet viktig element også med: Ny pensjonsordning.

Hovedtariffoppgjøret i 2018 fikk gode tilbakemeldinger fra kommuner og fylkeskommuner. Resultatet var innenfor den økonomiske rammen, og forhandlingene kom i mål uten mekling eller konflikt for andre gang på rad.

I fjor var det ikke rom for å sette av noe til lokale forhandlinger, og heller ikke i år er handlingsrommet stort. I en situasjon med ulike rekrutteringsutfordringer, og med flere kommuner og fylkeskommuner som har behov for harmonisering eller utjevning av lønn i forbindelse med sammenslåing, spør vi om mellomoppgjøret bør inneholde noe rom for lokale lønnstiltak.

I tillegg til tariffoppgjøret, løfter Debattheftet 2019 tre viktige utfordringsbilder som har fremkommet i analyser gjennomført av KS i 2018:

- Hvordan kan vi sikre at kommuner og fylkeskommuner i årene framover har den nødvendige kompetansen for å levere gode tjenester til innbyggerne?
- Statlig bestemte bemanningsnormer og kompetansekrav begrunnes gjerne med hensynet til likhet og likeverd. Hvordan kan vi sikre lokalt tilpassede tjenester, og samtidig redusere uønsket variasjon?
- Det er behovet for felles innsats, sterkere prioritering og koordinering av tiltak på digitaliseringsområdet. Bør KS gis et mer formelt mandat fra sine medlemmer på digitaliseringsområdet?

Oslo, november 2018

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Hvordan skape økt gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet?

Over en periode har det vært en økende bevissthet i kommunal sektor om nytten av sterkere prioritering og koordinering av tiltak på digitaliseringsområdet. Kommunene og fylkeskommunene har i den forbindelse oppfordret KS til å ta en sentral rolle i dette arbeidet. Særlig gjelder det koordinering mot statlig nivå, men også i arbeidet med felles utvikling av nasjonale løsninger. Det er også forventninger om at kommunal sektor i større grad er med og bestemmer hvordan digitaliseringen av offentlig sektor skal skje. Enkelte kommuner har i den sammenheng gitt uttrykk for at KS bør få et mer formelt mandat på området.

Som en konsekvens er det blitt tatt grep for å styrke kommunesektorens felles innsats på digitaliseringsområdet, bl.a. gjennom opprettelsen av KommIT-rådet, satsing på rådmannsnettverk for utvikling av strategisk IKT-kompetanse og etablering av finansieringsordningen DigiFin. Utviklingsarbeid skjer i stor grad i samspill med ulike ressursmiljøer i kommunesektoren, noe som er kompetansemessig uvurderlig, men også viktig for å sikre tilstrekkelig nærhet til tjenestene.

DigiFin
KS har etablert en finansieringsordning for digitaliseringsprosjekter i kommunesektoren. Den har fått betegnelsen «DigiFin», og skal bidra til utvikling av felles digitale komponenter og løsninger som alle kommuner og/eller fylkeskommuner kan ta i bruk. **www.ks.no/digifin**

"Strekk i laget"

Selv om mye positivt har skjedd, er kommunesektorens felles innsats på området fremdeles i en oppstartsfase. Kommunal sektor preges fortsatt av strekk i laget, som gjør at vi kan risikere å få et A- og B-lag av kommuner på digitaliseringsområdet. En rekke ulike undersøkelser de siste årene (bl.a. Riksrevisjonen, KS FoU og «IT i praksis») peker på manglende kompetanse og kapasitet som de største hindrene for å lykkes med digitalisering. Store kommuner har bedre mulighet til å skaffe seg kompetanse og kapasitet, og opplever derfor dette som et lavere hinder enn mindre kommuner. Samtidig finnes det også gode eksempler på mindre kommuner som har gjort mye innenfor både innovasjon og digitalisering. Mange kommuner oppgir manglende bredbåndsdekning og digital sårbarhet som de største utfordringene.

Små og spredte kompetansemiljøer

I kommunal sektor finnes mye god kompetanse på digitaliseringsområdet. Den er imidlertid i liten grad samlet og de fleste er ikke store nok til å kunne gi tilstrekkelig kapasitet og «motvekt» til statlige kompetansemiljøer. Unntakene er storbyer som Oslo, Bergen og noen få andre større kommuner som både har satset aktivt på et strategisk og samordnet løft på digitaliseringsområdet, og aktivt skolert sine ledere på feltet. At kompetansemiljøene er små gjør det også mer utfordrende å rekruttere og beholde kompetanse.

Fortsatt for fragmentert

Samordning og koordinering på digitaliseringsområdet er blitt klart bedre for kommunal sektor, men vi utfordres fortsatt av fragmentering. Det eksisterer f.eks. en rekke IKT-samarbeid rundt om i landet som i begrenset grad samhandler med hverandre. Fragmenteringen er også til stede internt i mange kommuner som et resultat av blant annet silotenkning.

En fragmentert sektor på etterspørselssiden gjør at utviklingen er prisgitt noen få enkeltleverandører. Hver enkelt kommune har i liten grad mulighet til å påvirke leverandørene til å levere løsninger tilpasset kommunens behov. Den fragmenterte etterspørselssiden og mangel på enhetlige standarder er samtidig også et hinder for næringslivet, fordi det gjør det vanskelig å skape et økonomisk bærekraftig marked for gode innovasjoner og godt utviklingsarbeid.

Oppsplitting av store statlige IKT-prosjekter, silotenkning og mangel på samordning på tvers av sektorer på statlig side bidrar også negativt for at kommunesiden skal kunne levere helhetlige og gode digitale innbyggertjenester.

Usikker forankring regionalt

KS har, i tillegg til KommIT-rådet med representanter fra rådmannsnivå, opprettet flere nye utvalg med digitaliseringseksperter fra kommuner og fylkeskommuner. Kompetansen de besitter er viktig for KS' interessepolitiske arbeid overfor statlige myndigheter, og avgjørende for at KS skal kunne bistå medlemmene i utviklingsprosjekter. Et annet viktig formål

med utvalgene har vært å oppnå en god forankring av felles utviklingsprosjekter i sektoren.

Regionale nettverk og samstyring i kommunesektoren

Et regionalt nettverk eller «klyngesamarbeid», bygget på kompetansemiljøer som sitter tett på ledelsen i kommunene, kan være av stor betydning for det strategiske digitaliseringsarbeidet i kommunene. Dersom slike nettverk er koblet inn mot den nasjonale styringsstrukturen på digitalisering og innovasjon i kommunesektoren, kan det også bidra til bedret samstyring innad i kommunesektoren. Slike nettverk kan dermed bedre forankring i hele kommunal sektor av det nasjonale arbeidet. Også fylkeskommunene må inn i arbeidet, særlig på områder der det kreves samhandling mellom kommuner og fylkeskommuner for å sikre helhetlige digitale tjenester til beste for innbyggerne.

Flere steder arbeides det med å etablere slike nettverk/klyngesamarbeid for å styrke kommunenes evne til å arbeide samordnet og strukturert på den strategiske ledelsen av digitaliseringsområdet, og det understrekes at dette er noe helt annet enn IT-drift-samarbeid.

Digitaliseringssamarbeidet i Hordaland har vært det mest toneangivende så langt. Her har 33 kommuner gått sammen om å etablere et felles sekretariat og fagkompetanse innen innovasjon, strategisk IKT og digitalisering, og samordne dette med Bergen kommunes fagmiljøer på området.

Samstyring med staten kan bidra til likeverdighet

På e-helseområdet har kommunal sektor oppnådd en likeverdighet med de statlige aktørene gjennom en samstyringsmodell. Det er etablert et Nasjonalt e-helsestyre (NEHS), som er rådgivende for Direktoratet for e-helse, der kommunal sektor har like mange representanter som staten. Sektoren har dermed fått betydelig økt innflytelse på det nasjonale utviklingsarbeidet. Representantene fra kommunesektoren er oppnevnt på bakgrunn av sine funksjoner og sin kompetanse, men de har ikke mandat til å fatte bindende vedtak på vegne av kommunene. Samtidig er det et ønske fra statens side å kunne forholde seg til kommunal sektor på mer samlet vis enn det som er situasjonen i dag, særlig hva gjelder utvikling og leveranse av digitale tjenester på tvers av forvaltningsnivå.

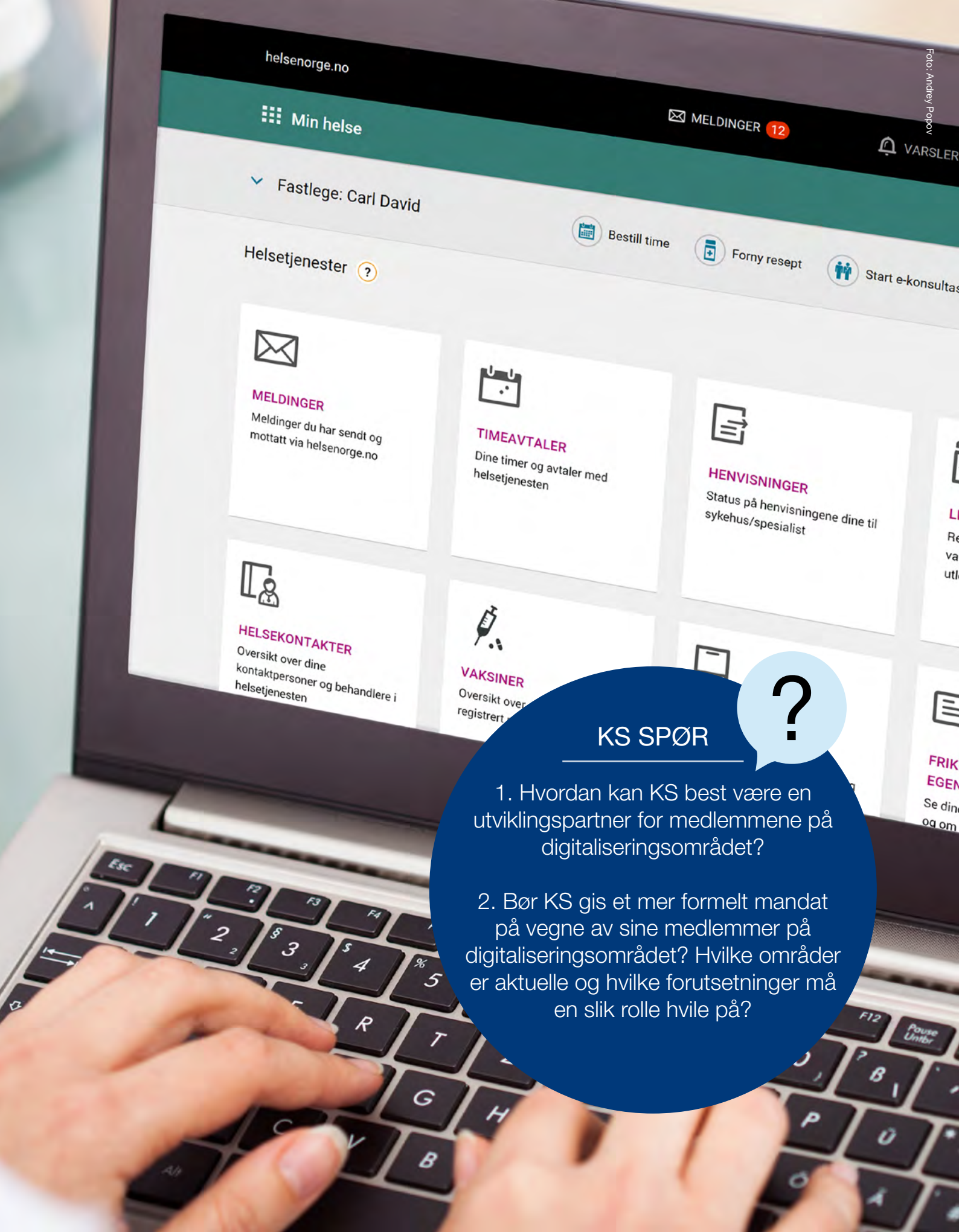
Bør KS gis et mer formelt mandat?

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet, har enkelte medlemmer uttrykt ønske om at KS bør gis et mer formelt mandat på området. Bakgrunnen er behov for økt gjennomføringskraft for sektoren samlet sett, og for å styrke kommunesektorens innflytelse på nasjonalt utviklingsarbeid for offentlig sektor. I første omgang ønsker vi tilbakemelding på om det er en god idé å se nærmere på dette, og innen hvilke områder det eventuelt kan være aktuelt. Hvis det er en god idé: Hvordan kan KS gis et mer formelt mandat, og hva bør vi passe på? Fordelen med et mer formelt mandat, er at KS vil representere sektoren med en større tyngde overfor statlige etater. Det kan være i forbindelse med nasjonalt arbeid knyttet til arkitektur, standarder og informasjonssikkerhet, utviklingsprosjekter som berører kommunal sektor, eller i forvaltningen og tjenesteleveransen av eksisterende statlige komponenter og løsninger som kommunal sektor benytter. Et annet område som kan være aktuelt for å kunne gi mer forpliktende føringer på vegne av sektoren er overfor leverandørmarkedet, eksempelvis relatert til standarder kommunesektoren i sum ønsker at leverandørene skal følge. Flere har også gitt uttrykk for ønske om å muliggjøre felles anskaffelser for kommunesektoren. En ulempe med et mer formelt mandat, er at det kan skape et inntrykk av at KS skal ta hele ansvaret for digitaliseringen av kommunal sektor. Selv om KS gis et mer formelt mandat, vil det fortsatt være kommunene og fylkeskommunene som må gjøre den største jobben - og det er ikke alt som løses best i fellesskap. Man kan se for seg et mandat som kun gjelder for en del av digitaliseringen, jamfør områdene nevnt over.

Uavhengig av om et slikt mandat gis eller ikke, er det avgjørende at arbeidet KS gjør på vegne av sektoren er godt forankret i kommunesektoren gjennom gode samarbeidsmodeller med medlemmene.

Innovasjon og digitalisering går hånd i hånd

Målet med digitalisering er ikke i seg selv å ta i bruk ny teknologi. Målet er å oppnå bedre og mer helhetlige tjenester for brukerne, herunder også å ta i bruk helt nye eller endrede og mer effektive arbeidsprosesser for ansatte i kommunen/fylkeskommunen. Uten å se disse to områdene i sammenheng risikerer man å gå glipp av potensielle gevinster. Avgjørende er det også at strategisk ledelse har et aktivt eierskap til endringsprosessene og den effekten man ønsker å få ut av det.



KS SPØR

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?

2. Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?

Hva bør prioriteres ved mellomoppgjøret i 2019?

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang som ventes å fortsette de neste årene. Arbeidsledigheten har kommet klart ned fra toppen i 2015, men nedgangen ser ut til å ha stoppet opp. Til tross for at høyere skatteinngang enn forventet har gitt sektoren økte inntekter, har den samlede gjelden økt. Antall kommuner i ROBEK har imidlertid ikke vært lavere siden registeret ble opprettet i 2001. Tøffere prioriteringer som følge av redusert vekst i oljepengebruken vil sammen med økte renter begrense kommunesektorens økonomiske handlingsrom framover.

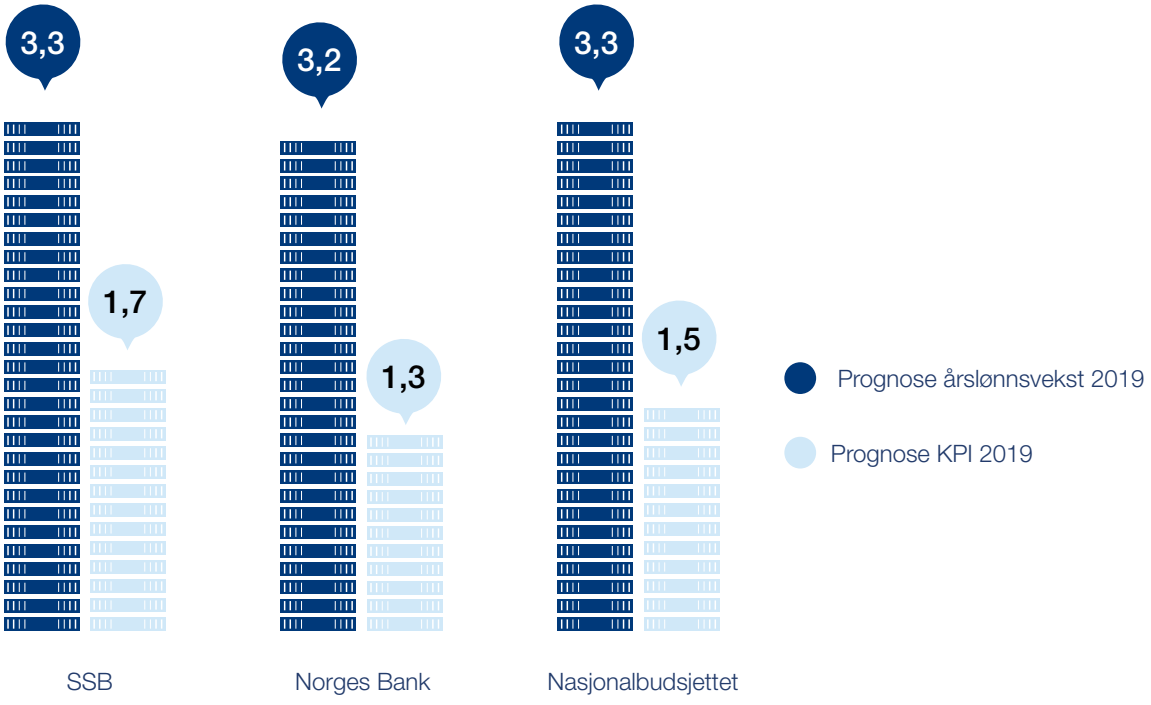


Foto: Lisa Neumann Grue



Tariffoppgjøret 2018

Tariffoppgjøret 2018 ble gjennomført innenfor et beskjedent økonomisk handlingsrom, der 1,8 prosent av årslønnsveksten var bundet opp allerede før forhandlingene startet, blant annet på grunn av høyt overheng fra 2017.

På tross av dette fant KS en forhandlingsløsning med alle parter innenfor frontfagets ramme på 2,8 prosent – uten mekling. Resultatet var i tråd med kommunenes og fylkeskommunenes behov for en prioritering av universitets- og høgskoleutdannede arbeidstakere, og sterkere insitamenter for økt helgejobbing. Det ble imidlertid ikke rom for en pott til lokale lønnsforhandlinger.

Ny offentlig tjenestepensjon fra 2020

I mars 2018 ble alle partene i offentlig sektor enige om en ny pensjonsordning. Den nye modellen er bærekraftig, stimulerer til økt arbeidsdeltakelse og gir fortsatt god pensjon for de ansatte. Yngre arbeidstakere er nå sikret god pensjon og større fleksibilitet.

Innfasing av de nye ordningene skal etter planen starte i 2020. Nye pensjonsregler er på høring høsten 2018 og vil etter planen behandles i vårsesjonen i Stortinget i 2019. Tilpasning av pensjonsreglene i Hovedtariffavtalen vil dermed være tema i 2019.

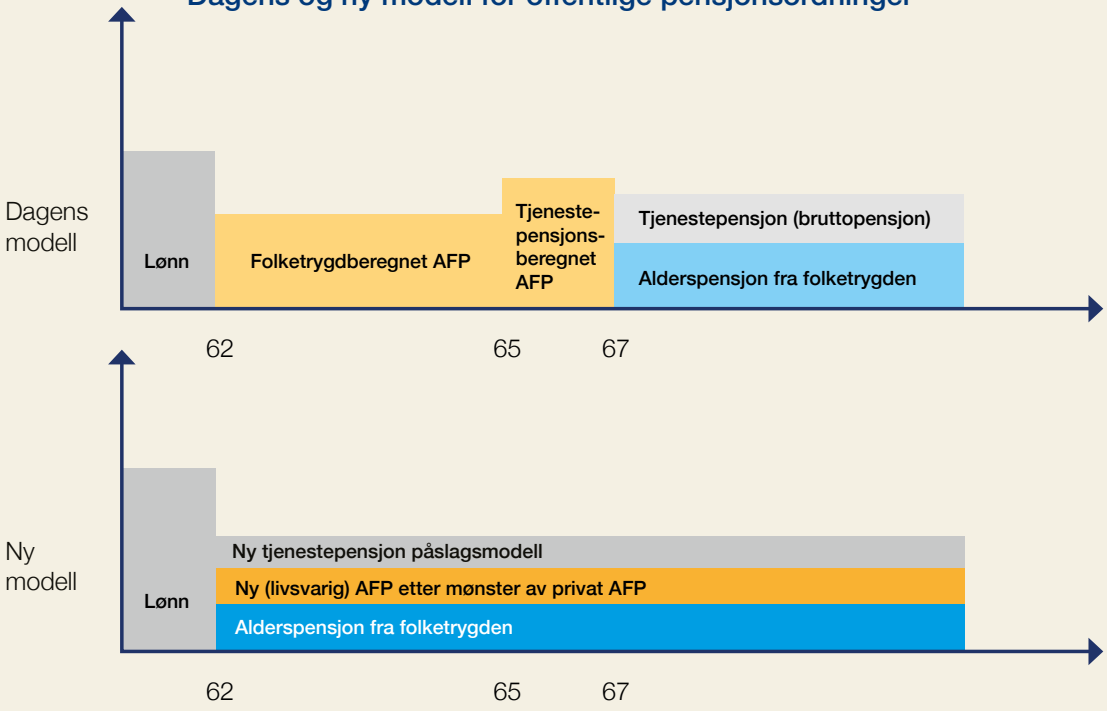
Avtalen omfatter også «avtale om prosess» for tilpasning av pensjonsreglene for arbeidstakere med særaldersgrense. Det er et økende behov for arbeidskraft i yrkesgrupper hvor kommunesektoren allerede i dag opplever rekrutteringsutfordringer. Dette gjelder særlig innenfor helse- og omsorgstjenester, hvor mange arbeidstakere er omfattet av 65-års aldersgrense. Om arbeidstakere med særaldersgrense får insentiver til å stå lenger i jobb, kan det være et verdifullt bidrag til å møte det økende behovet for arbeidskraft.

KS vil derfor arbeide for at tilpasning av pensjonsreglene i Hovedtariffavtalen som bidrar til at også arbeidstakere med særaldersgrense står lengst mulig i jobb. Arbeids- og sosialdepartementet har varslet at hvem som skal omfattes av særaldersgrensene og hvilke særaldersgrenser som skal gjelde, vil bli tema på et senere tidspunkt.

FAKTA

- Med den nye pensjonsmodellen kan arbeidstaker velge å starte uttak av pensjon fra 62 år og kan kombinere pensjon med arbeidsinntekt uten avkorting.
- I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år. Om lag en tredel av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrense. Det gjelder særlig sykepleiere, helsefagarbeidere og andre arbeidstakere innenfor helsesektoren.
- I kommunal sektor har arbeidstakere med særaldersgrense i hovedsak 65 års grense, begrunnet med uvanlig fysiske eller psykiske belastninger. Arbeidstakere i statlig sektor har ofte 60 års grense, begrunnet med spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper.

Dagens og ny modell for offentlige pensjonsordninger



Hva vil gjelde for hvem?

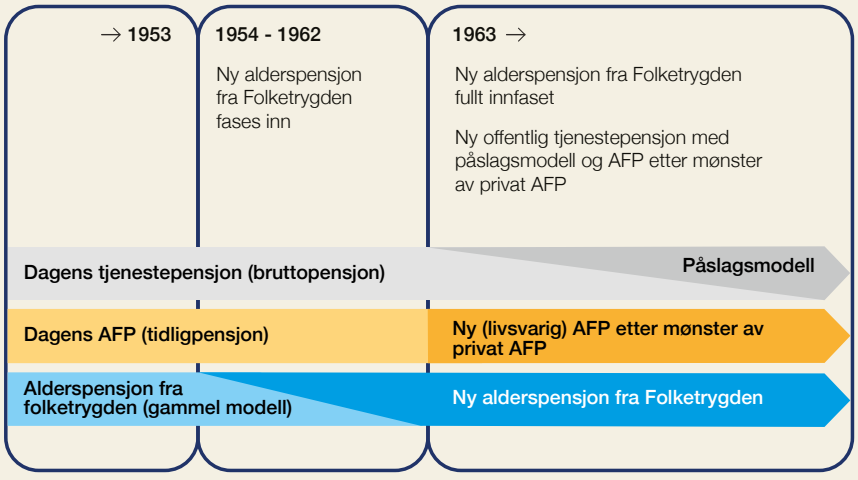




Foto: Scanstock

Mellomoppgjøret 2019

I 2019 er vi midt i tariffperioden, og vårens forhandlinger skal i utgangspunktet bare handle om lønn. Det vil være et visst økonomisk handlingsrom, selv forløpige beregninger viser at 1,2 prosent allerede er bundet opp:

Overheng til 2019 (anslag):	0,6 %
Glidning i 2019 (anslag):	0,2 %
Endringer i ubekvemstillegg per 1.1.2019	0,4 %

Både KS og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av rekrutteringsutfordringene i kommunesektoren. Lønn er ett av flere virkemidler for å beholde og rekruttere kompetanse. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017 viser at i nesten alle kommuner er det sykepleiere og leger som er mest utfordrende å rekruttere, mens det for fylkeskommunene er mest utfordrende å rekruttere tannleger. For øvrige arbeidstakergrupper er det store lokale variasjoner. Mange kommuner og fylkeskommuner strever for eksempel med å rekruttere ingeniører/sivilingeniører, psykologer og vernepleiere, men her viser Arbeidsgivermonitoren at det også er mange som ikke har utfordringer med å rekruttere disse arbeidstakergruppene.

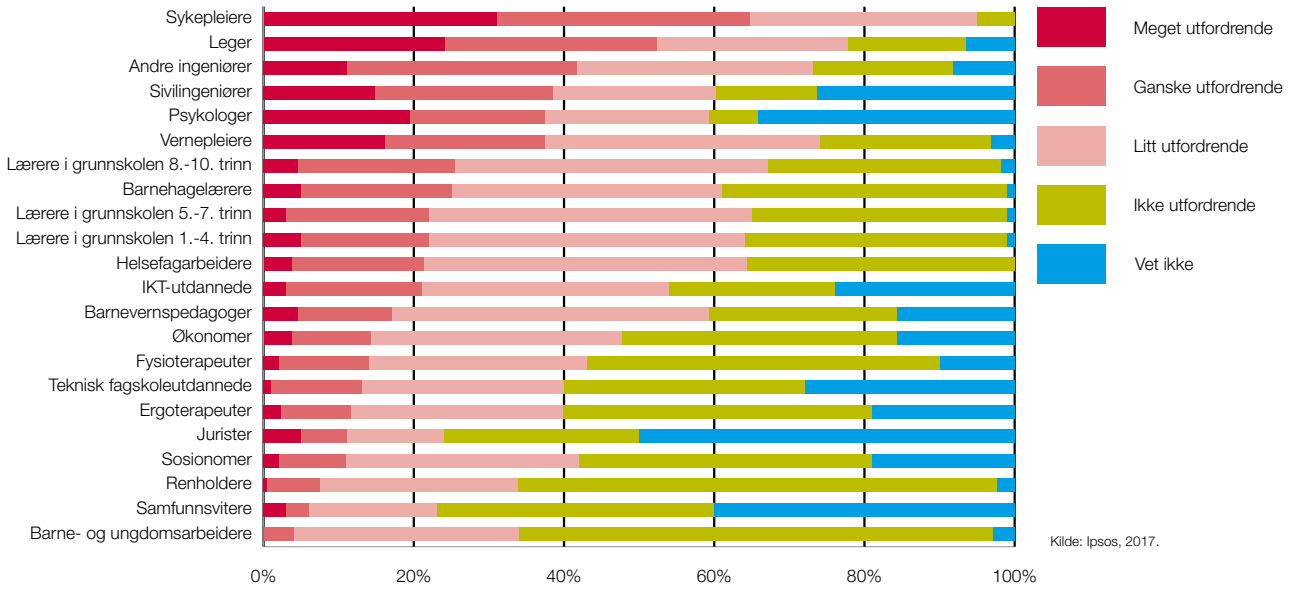
Siden rekrutteringsutfordringene i stor grad varierer fra kommune til kommune og fra fylkeskommune til fylkeskommune, er lokale forhandlinger et treffsikkert virkemiddel.

Gjennomsnittlig årslønn for enkelte arbeidstakergrupper – utenom ubekvemstillegg [1]

Leger	857.000
Tannleger	702.500
Lektorer (lærere med mastergrad)	603.000
Adjunkter (lærere uten mastergrad)	543.500
Spesialsykepleiere	513.000
Barnehagelærere/pedagogiske ledere	474.500
Barnevernspedagog	463.000
Sykepleiere uten spesialisering	460.000
Vernepleier	456.500
Helsefagarbeidere/hjelpepleiere	404.500

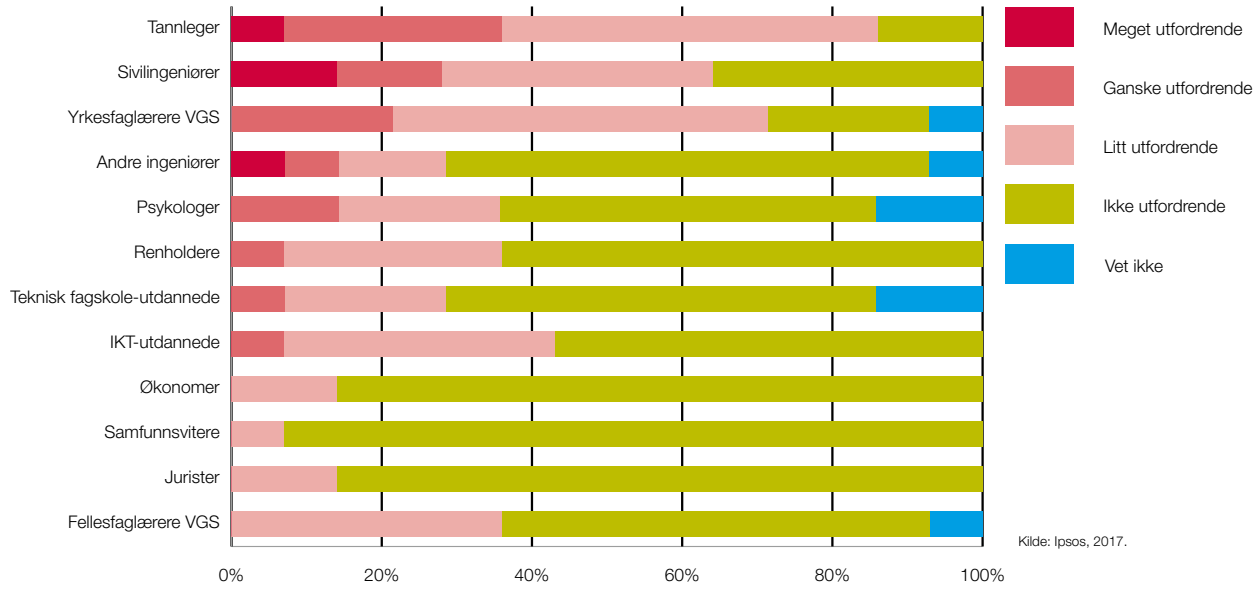
Kilde: KS lønns- og personalstatistikk pr. 1.12.2017[1]

Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N = 216



Kilde: Ipsos, 2017.

Rekrutteringsutfordringer i fylkeskommuner. N = 14



Kilde: Ipsos, 2017.



KS SPØR

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

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

Kommunesammenslåing

43 nye kommuner og seks nye fylkeskommuner etableres 1. januar 2020. Ulike yrkesgrupper i kommunene/fylkeskommunene som skal slås sammen har ulikt lønnsnivå. Harmonisering eller utjevning av lønn vil måtte tas over tid, men det er en viss forventning om at forhandlingene i 2019 får en profil som ivaretar særlige behov hos de 111 kommunene og 13 fylkeskommunene som er i en sammenslåingsprosess.

Med et slikt bakteppe er det KS' vurdering at det ved mellomoppgjøret i 2019 bør prioriteres å avsette en lokal pott, som kan brukes både for å møte utfordringene med å beholde og rekruttere personale i den enkelte kommuner/fylkeskommune, og også for å kunne iverksette eventuelle utjevningstiltak i kommuner og fylkeskommuner som skal slås sammen fra 2020.

Fakta om stillingsstørrelse[2]

Stillingsstørrelsene i kommunal sektor har økt de siste to årene. Selv om tall fra KS lønns- og personalstatistikk viser at deltidsarbeid er utbredt og at stillingsstørrelsene fortsatt er forholdsvis lave i deler av kommunal sektor, går utviklingen forsiktig i retning av større stillinger.

[2] Kilde: KS lønns- og personalstatistikk pr. 1.12.2017

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse (Inkludert merarbeid)	2013	2015	2017
Alle ansatte	81,9%	81,6%	83,0%
Undervisningspersonell	89,5%	90,0%	90,8%
Sykepleiere	80,7%	80,3%	83,3%
Fagarbeidere innen helse og omsorg	76,0%	76,2%	78,1%
Stillinger uten krav om utdanning – helse og omsorg	57,7%	56,4%	57,6%

Turnover i kommunal sektor

Gjennomsnittlig turnover i perioden 2013 – 2017:

Undervisningspersonale:	7,1 prosent
Ingeniører:	7,6 prosent
Barnehagelærere/pedagogiske ledere:	8,4 prosent
Hjelpepleiere/spesialhjelpepleiere:	9,8 prosent
Sykepleiere/spesialsykepleiere:	11,0 prosent

Hovedavtalen

Hovedavtalen fikk i 2002 et innhold og form som partene siden har videreutviklet. Avtalen har som formål å skape best mulig samarbeid på alle nivå. Utvikling av gode tjenester som er tilpasset brukernes behov, forutsetter medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte. Hovedavtalen utløper 31.12.2019.

Hovedavtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt nivå og lokalt i kommunen/fylkeskommunen/bedriften. Avtalen inneholder bestemmelser om blant annet forhandlingsordningen og samarbeid og medvirkning. Avtalen har en formålspreget form slik at den kan dekke en stor sektor med mangfold og stor variasjon. I forbindelse med de to foregående revisjonene av Hovedavtalen, var tilbakemeldingene fra KS' medlemmer at Hovedavtalen fungerte etter intensjonen og at det ikke var behov for endringer. KS mener den nåværende Hovedavtalen fortsatt fungerer godt i henhold til formålet.

Særavtaleforhandlingene 2019

Tre sentrale særavtaler løper ut 31.12.2019 og skal reforhandles i løpet av høsten 2019:

- Kommunelegeavtalen (SFS 2305)
- Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213)
- Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)

Avtalene forhandles under fredsplikt. I henhold til arbeidsgivervedtektene er det Hovedstyret i KS som gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet.

FELLES HOVEDAVTALE FOR KS OG KS BEDRIFT

- I 2014 ble KS Bedrift etablert som egen arbeidsgiverorganisasjon.
- KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av KS Bedrift, og Hovedavtalen er felles
- KS Bedrift er part i energiavtalene og hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.
- Om lag 200 medlemmer av KS Bedrift følger Hovedtariffavtalen i KS-området. Det samme gjør de kommunale foretakene.
- Alle særavtalene i KS-området gjelder for bedriftene.

Hvordan sikre nødvendig kompetanse i årene framover for å levere gode tjenester til innbyggerne?

Kommuner og fylkeskommuner uttrykker en sterk bekymring knyttet til å rekruttere og beholde kompetanse som sektoren trenger. Utfordringene handler om å rekruttere kompetent arbeidskraft, skape sterke fagmiljøer, mer tverrfaglighet, samt ny organisering og oppgavefordeling for effektiv bruk av ressurser og kompetanse på tvers av profesjoner.

Arbeidslivet fram mot 2023 vil preges både av knapphet på kompetent arbeidskraft og kamp om jobber. Den teknologiske utviklingen fører til at arbeidstakere søker økt trygghet. Samtidig forventes mer variasjon og kompleksitet i arbeidslivet. Etterspørsel etter ledelseskompetanse og kreativ kompetanse øker, det samme gjør behovet for omstillingskompetanse, digital kompetanse og spesialisert fagkompetanse.

Både kommuner og fylkeskommuner er opptatt av kompetansepolitikken. Fylkeskommunene har en rolle som kompetansepolitisk aktør, og arbeider med å utvikle regionale kompetansestrategier med utgangspunkt i regionale behov. Det er satt i gang en rekke prosesser og offentlige utvalg innenfor tematikken kompetanse, sysselsetting og arbeidsliv; noen som en del av trepartssamarbeidet, andre i regi av regjeringen.

Hva er kompetanse?

Ifølge Kompetansebehovsutvalget (2018) kan kompetanse forstås som kunnskap, ferdigheter og holdninger, samt en forståelse som gjør at kompetanse omsettes til handlinger. Kompetanse utvikles hele livet, gjennom barnehage- og grunnopplæring, videre utdanning og inn i arbeidslivet.

NASJONALE PROSESSER OG AKTIVITETER SOM ER RELEVANTE FOR KOMPETANSE-POLITIKKEN

- Kompetansebehovsutvalget
- Etter- og videreutdanningsutvalget
- Sysselsettingsutvalget
- Livsoppholdsutvalget
- Nasjonal kompetansepolitisk strategi (NKPS)
- Regjeringens kompetansereform, inkluderingsdugnad og integreringsløft
- IA avtalen





Foto: Lisa Neumann Grue

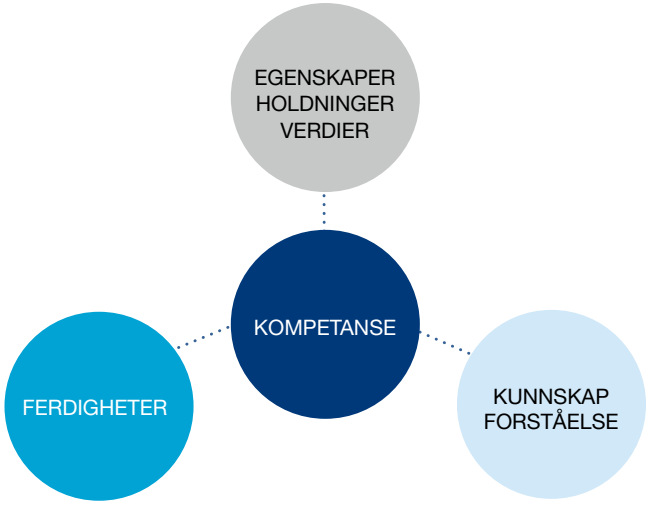
KS SPØR

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

I arbeidslivet må kompetansebehovene møtes gjennom:

- Mobilisering, fornyelse og videreutvikling av kompetansen som ansatte har, for å gjøre dem bedre i stand til å utføre nåværende og fremtidige arbeidsoppgaver.
- Rekruttering av nye kompetente arbeidstakere til å utføre arbeidsoppgaver som virksomhetene har og får i fremtiden.
- Utvikling av kompetanse til arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken for å gjøre dem i stand til å delta i arbeidslivet.

KS ønsker innspill på tiltak for å sikre og utvikle kompetansen i tråd med sektorens behov. Innspill og synspunkter fra kommuner og fylkeskommuner er viktig både for utvikling av arbeidsgiverrollen, hovedtariffavtalen og for det interessepolitiske arbeidet.





FAKTA

Mer enn 65 prosent av kommunene og fylkeskommunene har en strategi for å dekke kompetansebehov. Utvikling av egne ansatte oppgis å være den viktigste strategien for å dekke kompetansebehov (Arbeidsgivermonitoren 2017).

De viktigste kompetansene å utvikle framover er IKT-ferdigheter/digital kompetanse, innovasjonskompetanse, evne til læring/omstilling og samhandlings-/relasjons-kompetanse (Arbeidsgivermonitoren 2017)

Fire av fem kommunalsjefer for helse- og omsorg oppgir at medarbeidere mangler relevant og nødvendig teknologisk/digital kompetanse. Samtidig oppgir seks av ti at medarbeidere at de i liten grad eller ikke i det hele tatt etterspør opplæring i disse temaene (Ipsos 2018).

Hvordan sikre lokalt tilpassede tjenester, men også redusere uønsket variasjon?

Innskrenking av det lokalpolitiske handlingsrommet som følge av statlig detaljstyring er en utfordring for kommuner og fylkeskommuner. Dette forsterkes av stadig flere individuelle rettigheter, og økt bruk av bindende bemanningsnormer og formelle kompetansekrav. Summen av dette legger press på rollen som tjenesteleverandør, som igjen vil påvirke folks tillit til kommuner og fylkeskommuner.

Innbyggerne skal ha et godt tjenestetilbud, uavhengig av hvor i landet de bor. Samtidig vet vi at det er variasjoner i tjenestetilbudet, både mellom kommuner og innenfor den enkelte kommune. Mange av disse variasjonene avspeiler et mangfold som alltid vil være til sted i et langstrakt land som Norge, fordi utfordringene er ulike og innbyggerne har svært ulike behov.

Fra nasjonale politikere, statlige instanser og brukerorganisasjoner påpekes det ofte at variasjonen er uønsket – offentlige velferdstjenester skal ikke være dårligere i én kommune enn i en annen. Svaret er i mange tilfeller detaljstyring og normering av ressursinnsatsen i kommunene, begrunnet i ønsket om likhet og likeverd.

Ønsket mangfold og uønsket variasjon

Innbyggerundersøkelsene viser en stor grad av tilfredshet med kommunens tjenestetilbud. Den statlige rammestyringen skal gjøre det mulig for kommunene å tilpasse tjenestene til lokale behov. Ulikheter i tjenestetilbudet behøver ikke være negativt, hvis ulikhetene skyldes ulike politiske prioriteringer og ulike lokale forhold. Da kan innbyggerne påvirke beslutningstakere lokalt – og avsette sine politikere ved valg om de er uenig i lokale prioriteringer eller misfornøyd med styringen.

KOMMUNAL OG MODERNISERINGS-DEPARTEMENTETS VEILEDER FOR STATLIG STYRING:

«Blant de nasjonale målene [som kan begrunne statlig styring] har målet om utjevning og likeverdige tjenester mellom innbyggere og geografiske områder stått sentralt gjennom hele oppbyggingen av velferdssamfunnet. Begrepet likeverd innebærer ikke at det trenger å dreie seg om like tjenester med samme form, innhold og omfang i alle kommuner, men om muligheter til å kunne gi helsetjenester, undervisningstjenester og annet som best mulig kan tilpasses den enkeltes behov. I begrepet likeverd ligger det også at alle skal få det innholdet i tjenestene de som et minimum har krav på, uavhengig av hvor de bor i landet. Kommunal- og forvaltningskomiteens flertall har i Innst. 270 S (2011-2012) uttalt at ulikheter mellom kommuner er positivt dersom de avspeiler forskjellige politiske prioriteringer og ulike lokale forhold».



Foto: Siv Dolmen

Fleksibilitet gir bedre tjenester

Stortinget har grunnlovsfestet selvstyret og nylig lovfestet innholdet i prinsippene om økonomisk og juridisk rammestyring i ny kommunelov. Regjeringen har revidert utredningsinstruksen og retningslinjene for utforming av regelverk rettet mot stat og kommune, med tydeligere veiledning til staten om rammestyring i lovarbeidet. Både i Perspektivmeldingen fra 2017 og i Kommuneproposisjonen for 2019 understreker regjeringen hvor viktig det er å unngå detaljstyring. I prinsippet og i partiprogrammene er de aller fleste for rammestyring og lokalt handlingsrom.

Likevel foreslår nasjonale politikere fra de samme partiene nye normer og lovfestede rettigheter som begrenser det samme handlingsrommet. Innføring av bindende og til dels underfinansierte kompetansekrav og bemanningsnormer på kjerneområder som helse og oppvekst, er en ny og særlig utfordrende tendens.

Fremover vil kommunens evne til omstilling være stadig viktigere.

Et alternativ til statlig detaljstyring og normering av ressursinnsatsen i kommunene kan være at kommunesektoren selv reduserer uønsket variasjon.

FRA REGJERINGENS PERSPEKTIVMELDING 2017:

«Gjennom de siste tiårene er kommunene i økende grad blitt tillagt oppgaver gjennom ulike særlover, særlig på utdannings-, helse og sosialområdet. Innenfor hjemmesykepleie, praktisk bistand og opplæring, hjemmehjelp og avlastningstiltak er det blitt en sterkere rettighetsfesting. Målet er å styrke innbyggernes rettssikkerhet og å gi sterkere føringer for et godt tilbud på det enkelte områder. Samtidig medfører slike ordninger betydelig merarbeid og beslaglegger større ressurser i kommunene. Implisitt innebærer de dermed også en nedprioritering av andre områder, uten at dette er uttalt.

Også bemanningsnormer sikter mot å sikre et godt og likeverdig tilbud på utvalgte områder, på tvers av kommuner. Samtidig låser de kommuner eller virksomheter til fastsatte løsninger. Kostnadene kan bli svært høye, og begrense interessen for å investere i nye og innovative løsninger som kan gi bedre tilbud med lavere bemanning.»



Foto: Anders Martinsen

KS SPØR

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

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


Foto: Lisa Neumann Grue

Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. KS forhandler som overordnet tariffpart på vegne av medlemmene med fire forhandlingssammenslutninger. Oslo er eget tariffområde, og omfattes ikke av forhandlingene i KS-området.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire forhandlingssammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal endringer i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings- eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen eller fylkes-kommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger.

Det er normalt ikke uravstemning om anbefalt forhandlings-forslag i mellomoppgjør. I henhold til vedtektene vedtas avtaleutkast om regulering av Hovedtariffavtalen i mellom-oppgjørene av Hovedstyret. Hovedstyret kan imidlertid fatte vedtak om at delregulering av Hovedtariffavtalen etter 1. avtaleår skal være gjenstand for uravstemning. Dette kan eksempelvis være aktuelt når endringer om pensjon blir ferdig forhandlet i 2019.

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen Grunnleggende spilleregler, blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid. Også omtalt som arbeidslivets grunnlov.

HTA HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er toårig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2020. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.

Hovedtariffoppgjør HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

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

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

Økonomisk ramme: Viser hvor mye gjennomsnittlig lønn øker fra ett år til et annet. Dette er et felles språk for alle tariffområdene som gjør det mulig å sammenligne resultatet av oppgjøret.

Disponibel ramme Er det faktiske handlingsrommet etter at overheng og lønnsglidning er fratrukket den økonomiske rammen for året.

Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

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

Design: Bly.as 11-2018

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

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

ISBN 978-82-93100-32-4

Fyresdal kommune

Arkiv: 150
Saksmappe: 2018/1509-16
Saksbeh.: Grethe Lassemo
Dato: 15.01.2019

Saksframlegg

Fordeling av budsjettramme - avdeling fellestenester

Utval	Utvalssak	Møtedato
Formannskap	3/19	23.01.2019

Endeleg vedtaksrett i saka har: Formannskapet

Dokument i saka:
Økonomiplan 2019-2022 og årsbudsjett 2019 for Fyresdal kommune.

Bakgrunn for saka:
I økonomireglementet til Fyresdal kommune står det:
Hovudutvala vedtek budsjettet for sine ansvarsområde med utgangspunkt i innstilling og vedtak i kommunestyret, seinast i fyrste møte i budsjettåret.
Hovudutvala skal vedta netto rammer på ansvarsområde med 3 siffer i ansvar.

Vurdering:
Saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2019 – 2022, vi brukar det økonomiske handlingsromet.

		Budsjett 2018	Budsjett 2019
111* Politiske utval	Lønsutgifter	1 871 000	1 871 000
	Driftsutgifter	819 000	1 135 000
	Inntekter	7 000	15 000
	Netto	**2 683 000**	**2 991 000**
1121 Fellestenesta **1122 Edb** **1123 Andre fellestenester**	Lønsutgifter	6 472 000	7 840 000
	Driftsutgifter	6 557 000	6 586 000
	Inntekter	954 000	852 000
	Netto	**12 075 000**	**13 574 000**
	Sum	**14 758 000**	**16 565 000**

Oppsettet viser opprinneleg budsjett 2018 og budsjettframlegg for 2019 med dei endringane som kommunestyret vedtok.
Endringane i driftsutgifter på 111* som ikkje kjem fram i kommunestyrets vedtak er samanslåing av kontrollutval og revisjon til eit ansvar. (389')
Det er lagt inn driftsutgifter på 1121 som tidlegare låg inn under 1104 næringsarbeid(200').
Elles er endringane av detaljbudsjettet justert etter rekneskap 2018 og innafor dei rammene som er gjevne.

Konklusjon:
Detaljbudsjettet er laga utifrå dei føringane som er gjevne.

Innstilling frå rådmannen:

Nettorammer avdeling fellestenester for 2019 blir:

		Budsjett 2019
111* Politiske utval	Lønsutgifter	1 871 000
	Driftsutgifter	1 135 000
	Inntekter	15 000
	Netto	**2 991 000**
1121 Fellestenesta **1122 Edb** **1123 Andre fellestenester**	Lønsutgifter	7 840 000
	Driftsutgifter	6 586 000
	Inntekter	852 000
	Netto	**13 574 000**
	Sum	**16 565 000**

Ketil O. Kiland	
rådmann	Grethe Lassemo
	avdelingsleiar

Fyresdal kommune

Arkiv: 150
Saksmappe: 2018/1509-17
Saksbeh.: Kjersti Bergland
Dato: 16.01.2019

Saksframlegg

Fordeling av budsjettramme - Rådmannen sitt ansvar

Utval	Utvalssak	Møtedato
Formannskap	4/19	23.01.2019

Endeleg vedtaksrett i saka har: Formannskapet

Dokument i saka:
Økonomiplan 2019 – 2022 og årsbudsjett 2019 for Fyresdal kommune

Bakgrunn for saka:
I økonomireglemenetet i Fyresdal kommune står det:
Hovudutvala vedtek budsjettet for sine ansvarsområde med utgangspunkt i innstilling og vedtak i kommunestyret, seinast i fyrste møte i budsjettåret. Hovudutvala skal vedta netto rammer på ansvarsområde med 3 siffer i ansvar.

Vurdering:
Saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2019 – 2022: …vi brukar det økonomiske handlingsrommet.

		Budsjett 2018	Budsjett 2019
110* Sysselsetting/rekrutering	Lønsutgifter	1 028 000	468 000
	Driftsutgifter	1 546 000	1 181 000
	Inntekter	-2 236 000	-420 000
	Netto	**338 000**	**1 229 000**
112* Disp.pott/premieavvik	Lønsutgifter	-505 000	-630 000
	Driftsutgifter	350 000	200 000
	Netto	**-155 000**	**-430 000**
121* Sosial/barnevern/intergrering	Lønsutgifter	1 777 000	986 000
	Driftsutgifter	9 173 000	9 841 000
	Inntekter	-5 180 000	-4 398 000
	Netto	**5 770 000**	**6 429 000**
128* Ped kons/logoped	Lønsutgifter	1 462 000	1 018 000
	Driftsutgifter	64 000	64 000
	Inntekter	-350 000	-350 000
	Netto	**1 176 000**	**732 000**
	SUM	**7 129 000**	**7 960 000**

Tabellen viser opprinneleg budsjett 2018 og vedtatt budsjettramme for 2019. Her har det vore justeringar i forhold til endring av organisering på næringssjefstilling, reduksjon i disp.pottar, auke i barnevernsutgifter og endringar i flyktningebudsjettet.

Konklusjon:
Budsjettet er justera i tråd med intensjonane i budsjettarbeidet for 2019.

Innstilling frå rådmannen:

Fordeling av budsjettramme for rådmannen sitt ansvar 2019:

		Budsjett 2019
110* Sysselsetting/rekrutering	Lønsutgifter	468 000
	Driftsutgifter	1 181 000
	Inntekter	-420 000
	Netto	**1 229 000**
112* Disp.pott/premieavvik	Lønsutgifter	-630 000
	Driftsutgifter	200 000
	Netto	**-430 000**
121* Sosial/barnevern/intergrering	Lønsutgifter	986 000
	Driftsutgifter	9 841 000
	Inntekter	-4 398 000
	Netto	**6 429 000**
128* Ped kons/logoped	Lønsutgifter	1 018 000
	Driftsutgifter	64 000
	Inntekter	-350 000
	Netto	**732 000**
	SUM	**7 960 000**

Ketil O. Kiland	
rådmann	Kjersti Bergland
	økonomi- og plansjef

Fyresdal kommune

Arkiv:	U00
Saksmappe:	2016/1035-38
Saksbeh.:	Ketil O. Kiland
Dato:	27.12.2018

Saksframlegg

Oppretting av aksjeselskap der omstillingsprogrammet blir flytta til med tilhøyrande vurdering om meir av kommunens næringsarbeid skal flyttast over i nytt selskap.

Utval	Utvalssak	Møtedato
Formannskap	5/19	23.01.2019
Kommunestyret		

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret.

Dokument i saka:
- K.sak 92/11, avvikling av Fyresdal kommunale næringsselskap AS.
- K.sak 49/18, søknader frå Fyresdal Næringshage AS om midlar for å gjennomføre omstillingsprogram og urviklingsstøtte/tenestekjøp 2018.
- K. sak 94/18, endring av prosjektorganisering – omstillingskommuneprosjektet.
- Liste over fordeling av næringssjefoppgåver fordelt på administrasjonen.

Bakgrunn for saka:
Kommunestyret gjorde i sak 94/18 slikt vedtak:
«Det skal opprettast eit eige aksjeselskap der omstillingsprogrammet blir flytta til.
Oppretting og stifting vert gjort i neste kommunestyremøte.
Ein skal vurdere om meir av næringsarbeidet i kommunen skal flyttast over i nytt selskap».

Vurdering:
Saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2019 - 2022/måla i budsjettet for 2019 der det heiter*: Handlekraft og kreativitet skal prege næringsarbeidet i Fyresdal slik at nåverande og nye bedrifter får lyst og mot til å satse.*
Under mål for service og kundekontakt heiter det m.a.
• *Vi skal skape eit godt omdømme ved å levere gode resultat og formidle dei.*

I Telemark er det tre omstillingskommunar som er Tinn, Kragerø og Fyresdal. I Kragerø er omstillingsprogrammet organisert som hittil i Fyresdal der leiar for omstillingprogrammet er tilsett i kommunen med dei vilkåra som elles gjeld for kommunalt tilsette med tilhøyrande sakshandsamingsrutinar, arkivering og journalføring.
I Tinn kommune hadde dei frå før Rjukan næringsutvikling AS som er ei heileigd kommunalt selskap etablert i 1967 der omstillingsprogrammet vart lagt til i etterkant av vedtak om nedlegging av Rjukan sjukehus i 2014. Rjukan næringsutvikling AS har eit eige styre for selskapet og eit eige omstillingsstyre. Samla har selskapet ein omsetning på over 5. mill. kr i året og det er lovpålagt med revisor. Dersom det kun er omstillingsprogrammet som skal gå inn i eit Næringsselskap i Fyresdal vil omsetningen bli mindre enn at det vert kravd revisor, men dersom alt av næringsfondsmidlar skal flyttast over kan det med andre eksterne midlar i tillegg kunne kome ein meirkostnad som følgje av krav om å ha revisor i selskapet.

Uansett må det førast eit rekneskap etter aksjelova og ein må leige denne tenesta frå eit rekneskapskontor med kompetanse til dette.

Vekst i Grenland (VIG) var før eit AS, men har seinare blitt omorganisert til eit interkommunalt selskap (IKS). VIG er eit samarbeid mellom kommunane Bamble, Kragerø, Drangedal, Siljan, Porsgrunn og Skien. Det kjem fram at kommunestyret i Skien ikkje får nok informasjon frå VIG og at dette t.d. kan styrkast med temamøte. Næringssjefane i kommunane er tilsett i VIG.
Eit alternativ for Fyresdal kunne ha vore å oppretta eit kommunalt foretak (KF), men det ligg utanfor mandatet kommunestyret har gitt å drøfte.

Fyresdal kommune har frå før hatt eit næringsselskap registrert som aksjeselskap som vart lagt ned i 2011. Selskapet kan neppe hevdas å hatt ei udelt positiv rolle og kommunen måtte etter 6 års drift dekke om lag 750.000 kr frå disposisjonsfondet til å gjere opp leverandørgjeld og lån i Sparebanken Sør.

Fyresdal kommune har dei siste åra engasjert seg i forholdsvis mange aksjeselskap. Fyresdal næringshage AS er eit av dei. Selskapet er ikkje heileigd av kommunen og har ingen tilsette da dagleg leiing og elles konsulentarbeid blir leigd inn av Silva Consult AS. Telemark Lys AS er eigd av kommunen aleine med eige styre. Eit alternativ kunne ha vore å lagt omstillingsprogrammet til eit av desse selskapa, men med eige styre for omstillingsprosjektet som i dag.
Slik kommunestyret har forma sitt mandat skal det opprettast eit eige aksjeselskap der omstillingsprogrammet skal flyttast til og det synes difor ikkje å vere relevant å bruke nokon av dei eksisterande selskapa kommunen eig aleine eller medeigar av.

Å flytte kommunale oppgåver over i interkommunale selskap eller i dette høve eit kommunalt selskap har det blitt reist mykje kritikk av. Særleg ved overføring til eit aksjeselskap må ein vere klar over at kommunestyret får avgrensa innsynsrett. Dette dersom ikkje kommunestyret set krav om innsynsrett og eller krav til å dokumentere bruk av offentlege midlar gjennom t.d. aksjonæravtale eller samstundes som prosjektmidlar blir løyvd kan ålmenta miste tilgang på å kunne spore korleis offentlege midlar blir nytta.

Da står det kun att i mandatet til kommunestyret å drøfte om eit nyetablert aksjeselskap skal etablerast for omstillingsprogrammet aleine eller om det selskapet også skal overta anna kommunalt næringsarbeid.

Etter at næringssjefstillinga våren 2018 vart trekt inn og dei ledige lønsmidlane vart overført Fyresdal Næringshage for tre år er mange oppgåver som før var lagt til næringssjefen fordelt på ulike sakshandsamarar, jfr. vedlagte liste. Dette er ein lite tilfredsstillande måte å arbeide på da ein lett mistar oversikten og oppgåvene kjem på toppen av andre oppgåver arbeidstakarane er tilsett for å løyse. Ved overføring av meir næringsarbeid til eit Næringsselskap må det nøye vurderast kva oppgåver som skal følgje med.

Næringssjefane/konsulentane i Vest-Telemark er tilsett i kommunane. Da Fyresdal kommune ikkje lenger har næringssjef er det skogbrukssjefen som er vårt bindeledd til næringssjefane i dei andre kommunane. Skogbrukssjefen representerer difor rådmannen som observatør i omstillingsstyret for å ha ein best mogeleg oversikt over næringsarbeidet i kommunen i møte med dei andre næringssjefane i Vest-Telemark. Ved å flytte næringsarbeidet over i eit næringsselskap må styret vurdere om dette samarbeidet skal halde fram og korleis ein elles løyser dei andre oppgåvene som tidlegare var lagt til næringssjefen på ein effektiv måte.

Rjukan Næringsselskap vart i si tid etablert som følgje av det såkalla «Hydro-fondet». Desse midlane er nå sterkt redusert og Rjukan Næringsselskap får nå årleg overført 3,2 mill. kr frå Tinn kommune. Dei har ytterlegare ein del eigedom som dei får inntekter frå.
I Tinn kommune er næringssjefen underlagt dagleg leiar i Rjukan Næringsutvikling og legg fram saker for næringsfondsstyret som er eit politisk utval.

I Tinn kommune har landbruk periodevis vore ein del av Næringsselskapet, men er nå tilbakeført rådmannen.

Dei tilsette innanfor landbruk gjennomfører mange forvaltningoppgåver, men har og i Fyresdal næringsrelaterte oppgåver som t.d. har løyst ut tilskot frå Innovasjon Norge til fleire utbyggingsbruk bare sist år. Skogbrukssjefen spelar og ei sentral rolle i utvikling av Hamaren Aktivitetspark. Blanding av oppgåver gjer det vanskelegare å sjå for seg at dei med sin kompetanse burde flyttast over til eit Næringsselskap. Rådmannen fremmar difor ikkje forslag om at ein eller båe sakshandsamarane blir med over i eit Næringsselskap.

Styret i Rjukan Næringsselskap AS er nesten identisk med omstillingsstyret sine medlemar. Dette med unntak av leiaren som ikkje er identisk for styret i Rjukan Næringsutvikling og styret i omstillingsstyret. Det er eit klart skilje mellom økonomien til Rjukan Næringsutvikling og Omstillingsprogrammet.
Sakshandsaming er det opp til omstillingsstyret å setje standarden for, men dette må gjerast i samsvar med dei krav som bla. innovasjon Norge set, der det heiter:
Programleiar skal følgje opp handlingsplanen som er eit forslag frå omstillingsstyret og som kommunestyret gjer endeleg vedtak om. Omstillingsprogrammet er underlagt både offentleghets- og forvaltningslova, og dokumentasjon må vere sporbar. Det må etablerast gode rutinar for sakshandsaming, journalføring og arkivering.

Innovasjon Norge forsterkar vidare at programleiar jamnleg skal orientere kommunestyret om omstillingsarbeidet på status i omstillingsarbeidet for at dei som eigarar av programmet er kjent med kva som gjerast av omstillingsarbeid, t.d. at programleiar orienterer kommunestyret kvart kvartal på omstillingsarbeidet. Dette i samsvar med forslag til omstillingsplan for 2019 som kommunestyret seinare får til handsaming.

Når det gjeld lønsfastsetting og personalansvar for programleiar er dette i Rjukan Næringsselskap lagt til dagleg leiar. Tilsetting av programleiar gjerast av dagleg leiar og styreleiar i Rjukan Næringsselskap, men etter orientering i omstillingsstyret. Tilsettingsvilkåra for dagleg leiar i Rjukan Næringsselskap og programleiar for omstillingsprosjektet følgjer ordinære kommunale tilsettingsforhold.

Ved oppretting av eige Næringsselskap i Fyresdal på nytt meiner rådmannen at dette må gjerast ut frå at ein har eit lengre perspektiv enn dei evnt. 4 ½ åra som er att for omstillingskommuneprosjektet.
Ut frå ei slik tenking kan det vere aktuelt å flytte meir av næringsarbeidet over i nytt selskap. Kommunestyret må vurdere om dei ynskjer å gje frå seg politisk mynde til eit omstillingsstyre som er samansett både av politikarar og næringsdrivande. Ei anna løysing kan vere at styret for eit nytt Næringsselskap t.d. er formannskapet eller har ein annan rein politisk samansetning. Det tredje alternativet er at formannsskapet som før er næringsfondsstyret og får lagt fram for seg saker som i dag. Dersom ordninga skal halde fram som i dag må ein vurdere om noko ressursar frå næringsfondet må overførast lønsmidlar for å kompensere noko for den tid næringssjefen tidlegare brukte.

Konklusjon:
Fyresdal kommunale næringsselskap AS etablerast som eit selskap eigd av Fyresdal kommune aleine der omstillingsprogrammet leggast til.

Innstilling frå rådmannen:

- Fyresdal kommunale næringsselskap AS etablerast. Etableringskostnadane, aksjekapital, drift av selskapet etc. dekkast av det kommunale næringsfondet.
- Fyresdal kommunale næringsselskap AS etablerast som eit heileigd kommunalt selskap eigd av Fyresdal kommune aleine.
- Fyresdal kommunestyre utgjer generalforsamling i Fyresdal kommunale Næringsselskap AS.

- Fyresdal kommune sitt formannskap utgjer styret i Fyresdal kommunale næringsselskap AS.
- Programleiaren for omstillingskommuneprosjektet rapporterer skriftleg til kommunestyret kvartalsvis og det leggast fram revidert omstillingsprogram som sak ein gong i året for godkjenning i kommunestyret. Kommunestyret kan be om at programleiar møter i kommunestyret for å orientere om og svare på spørsmål om utviklingsprogrammet.
- Styresamansetningen i omstillingsstyret blir som før lagt til kommunestyret å avgjere, minst ein gong kvar valperiode eller når generalforsamlinga krev det. Ordføraren og to andre medlemar frå formannskapet, derav ein frå opposisjonen er faste medlemar av omstillingsstyret. Dette i tillegg til kommunestyret sitt val av ein representant frå landbruksnæringa og to frå næringslivet elles i kommunen. Innovasjon Norge, fylkeskommunen og rådmannen har som før observatørstatus i styret. Ordføraren er leiar av omstillingsprogrammet.
- Det innarbeidast eit skilje mellom styret for omstillingsprogrammet og styret for Fyresdal kommunale Næringsselskap AS der økonomien er skilt klart frå kvarandre. All bruk av offentlege midlar skal vere sporbare.
- Næringsfondet med tilhøyrande oppgåver som tidlegare var løyst av næringssjefen overførast til Fyresdal kommunale næringsselskap AS.
- Møteinnkalling og referat frå styremøta i Fyresdal kommunale Næringsselskap AS og omstillingsstyret gjerast offentleg tilgjengelege.
- Vedtekter, evnt. aksjonæravtale for Fyresdal kommunale næringsselskap AS utarbeidast av kommunen sin advokat og tilpassast kommunestyret sitt vedtak i saka. Selskapet etablerast så fort som mogeleg og selskapet sine vedtekter godkjennast av kommunestyret så snart dei ligg føre.

Ketil O. Kiland	
rådmann	Ketil O. Kiland
	Rådmann