



KS SPØR – VOLDA KOMMUNE SVARAR

Etter møte i Administrasjonsutvalet 25.01.18 har Volda kommune følgande innspel til punkta i Debatthefte 2018.

1. Kva element i oppgjeret (t.d generelle tillegg, lokal pott eller anna godtgjersle) skal prioriterast innafor den disponible ramma?

Som mange andre kommunar har Volda kommune store utfordringar med å rekruttere sjukepleiarar. Fleire kommunar har gitt lokale tillegg ved nyttilsetting, eller på anna måte forsøkt å gjere det meir attraktivt å vere sjukepleiar i kommunal sektor.

Volda kommune meiner at ein i år må prioritere å auke det generelle tillegget knytt til utfodringane i helse og omsorgssektoren. Det gjeld laurdags- og søndagstillegg, samt nattillegg for turnusmedarbeidarar. Målet er å rekruttere og behalde sjukepleiarar og fagarbeidarar i helse- og omsorgstenestene

Vi meiner også at det er viktig å vurdere ansiennitetsbestemmingane knytt til ufaglært og faglært, samt auke forskjellen mellom dei to gruppene på lønssstigen.

Når det gjeld lokal pott må den kome med føringar knytt til rekrutteringsproblem lokalt.

2. Er det andre tema eller målsettingar KS bør ta med seg i det vidare arbeidet med ny offentlig tenestepensjon?

Volda kommune ønskjer at det blir gjort ei utredning av innføringa av AFP, dei reelle forholda i arbeidsmarknaden på den tida og intensjonane bak ordninga, og vurdere om premissane for ordninga har endra seg. Det må gjerast ei kartlegging og ei analyse av kven som brukar dei ordningane som er i dag. Kven brukar AFP-ordninga, kva vil evt konsekvensar vere av å heve særaldersgrensane, kva yrkesgrupper er oftast sjukmeld/gradert sjukmeld, får innvilga uførepensjon osv. etter fylte 60 år. Vi trur det er mange i offentlig sektor som ville blitt ufør om AFP ikkje var eit alternativ, mens det i andre bransjer er heilt andre faktorar som gjer at AFP blir nytta. Ei utredning vil vise om det er slik, og om AFP bør endrast på den eine eller andre måte.

3. Kva skal være KS sin posisjon i drøftingar om vidare samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?

- a. Korleis kan eit vidare samarbeid mellom myndigheitene og partane i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenking og ny giv i arbeidet med å redusere sjukefråværet**



VOLDA KOMMUNE LØN OG PERSONALAVDELINGA

og inkludere fleire i arbeid?

- b. **Korleis bør et vidare samarbeid på nasjonalt nivå innrettast for å bidra til auka måloppnåing i kommunal sektor?**
- c. **Kva andre modellar enn eit vidare nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sjukefråvær og eit meir inkluderande arbeidsliv i kommunal sektor?**

Dette er store spørsmål det er vanskeleg å svare kort på. Om ein skal vidareføre partsarbeidet på dette område, er det viktig at avtalen ansvarleggjer alle partar. Det er lagt eit stort ansvar for arbeidsgjevar, men arbeidsgjevar har ikkje nødvendigvis verkty eller verkemiddel til å lukkast. På same måte må eventuelle tiltak også rettast mot alle partar.

Eit døme er tilretteleggingsplikta. Eit stort ansvar på arbeidsgjevar, og dei tilsette har store forventningar til kva arbeidsgjevar skal klare. Her bør det presiserast at dette gjeld *midlertidig tilrettelegging*. I svært mange saker blir tilrettelegginga varig, noko som fører til ei meirbelastning på dei som må utføre dei tyngste oppgåvene og ein auka risiko for sjukefråvær.

Ei mogleg endring er å utvide eigenmeldingsordninga for alle tilsette. Det vil ansvarleggjere den enkelte, det vil frigjere kapasitet hos fastlegane og det vil føre til ein meir direkte dialog mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar.

Ordninga med aktiv sjukmelding hadde ikkje den ønska effekten og det var nok riktig at den vart avvikla. Men ein sjukmeldt arbeidstakar, t.d i helse- og omsorg kan ikkje utprøvast i t.d ein barnehage utan at det er ledige lønnsmidlar. Dette må endrast. Veldig ofte har ikkje vedkommande verken arbeidsevne eller kompetanse til å gå inn i den lønna ressursen, og om ein gjorde det ville det blitt eit auka press på den sjukmelde, på dei tilsette som var der frå før og på tenesteytinga.

Det må også bli enklare for sjukmelde innan fysisk belastande yrker i kommunen å prøve seg ut i anna bransjar og verksemder, mens ein framleis har sjukepengereett.

IA-avtalen har vore ei viktig ordning på mange måtar, men den har ikkje hatt ønska effekt. Sjukefråværet har ikkje gått ned. Det er urealistisk å gjere det same år etter år og forvente eit anna resultat enn sist. Volda kommune meiner KS ikkje bør skrive under ein ny IA-avtale utan at det er einigheit om nye verkty som vil skape ein endring.



VOLDA KOMMUNE
LØN OG PERSONALAVDELINGA

4. Korleis bør KS forhalde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

a. Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindande bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse føresetnadar? I så fall, kva føresetnadar då?

Det er to ting som er viktige for Volda kommune. Om slike tiltak blir innført må det kompenseras økonomisk for dei meirutgiftene dette medfører kommunane. Og normer og krav bør i størst mogleg grad vere retningsgivande, slik at ein kan tilpasse tiltaka til den lokale verkelegheita.

b. Bør KS i staden peike på andre verkemiddel for å ivareta de nasjonale omsyn som ligg bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, kva?

Endringar må vere føreseielege slik at kommunane greier å gjennomføre.

Volda 25.01.18

På vegne av Administrasjonsutvalet

Berit Lyngstad
Personalsjef