Arkiv: 2020/884-5
Dato: 03.03.2021
Saksbehandler: Arild Risvik

ØRLAND KOMMUNE

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
21/15	Utvalg for strategi og drift	11.03.2021
21/26	Kommunestyret	18.03.2021

UTTALELSE TIL KS DEBATTHEFTE OG TARIFFNOTAT FRA ØRLAND KOMMUNE

Ørland kommune oversender følgende uttalelse i forhold til KS debatthefte for 2021

1. Ørland kommune mener at perspektivmeldingens økonomiutsikter, økningen i antall eldre per yrkesaktiv innbygger og økt press på våre kommunale tjenester i årene framover, krever at vi må endre vår måte å jobbe på. Lokale utfordringer krever lokale løsninger som igjen krever et lokalt handlingsrom.

2. Ørland kommune mener at kommunene bør finansieres med rammeoverføring og at statlige føringer for kommunal ressursbruk, som for eksempel bemanningsnormer, bør reduseres.

3. Ørland kommune mener det kommunale handlingsrommet for kommunal skatteinnkreving bør økes.

4. Ørland kommune mener kommunene må jobbe smart og effektivt. Det må legges til rette for kompetanseheving i kommunene gjennom desentraliserte studietilbud. Kommunen må organisere og strukturere tjenestene effektivt og slik at rett kompetanse er på rett sted til rett tid. Gode arbeidsplasser øker nærværet.

5. Ørland kommune ønsker mer standardiserte kommunale ikt-løsninger. Ørland kommune ønsker at de store kommunene leder an i utviklingen og at mindre kommuner kan få ta del i denne.

6. Ørland kommune ønsker å forhindre utenforskap. Det gir meningsfulle liv, øker arbeidsstyrken og reduserer utgiftene. For å forebygge og redusere ungt utenforskap er det behov for samarbeid på alle plan i kommuneorganisasjon, men også med nettverk, frivillighetet og politiet m.fl.

Tariff

7. Ørland kommune mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i kommunens behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger.

8. Ørland kommune vil primært peke på:
    - Høyskolegrupper og fagarbeidere prioriteres.
    - Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi nevne leger og en del spesialutdanninger i helse. Sykepleiere uten ytterligere spesialistutdanning er konkurranseutsatt.

Sakens bakgrunn og innhold

Debatthefte «KS spør - omstilling i Koronaens tid».

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til dagsaktuelle temaer som er presentert gjennom debattheftet. I år omhandler heftet spørsmål knyttet til kommunesektorens handlingsrom og forebygging av ungt utenforskap. Innkomne innspill vil sammenstilles og tas med i KS videre arbeid for kommunal sektor.

Tilstrekkelig handlingsrom for omstilling?

Utfordringene med å finansiere det offentlige tjenestetilbudet vil øke fremover, og med koronapandemien øker utfordringene ytterligere. Som en konsekvens forsterkes behovet for omstilling i norsk samfunns- og arbeidsliv. Kommunesektoren har i lang tid hatt et omstillingsbehov, samtidig legger stadig mer komplekse oppgaver press på ressurser – og krever nytenkning og innovasjon. Det trengs nå andre grep enn ren effektivisering, både for å levere flere og bedre tjenester med færre ressurser, og for å møte forventninger fra innbyggere og næringsliv. Kommunal sektor er på mange områder i førersetet når det gjelder innovasjon i offentlig sektor, og landstinget la i februar føringer for KS' arbeid på digitaliseringsområdet for å sikre samordning og gjennomføringskraft.

For å kunne tilby gode og relevante digitale tjenester til innbyggere, næringsliv og frivillige må det offentlige samarbeide på tvers av fagsektorer og forvaltningsnivå. Dette innebærer også endrede krav til kompetanse hos ledere og medarbeidere. Totalt, vil en slik betydelig omstilling øke behovet for lokal frihet til å ta initiativ og løse felles utfordringer. Lokale løsninger kan være både mer tilpasset individuelle behov og økonomisk rimeligere enn standardløsninger fastsatt av Storting og regjering.

Det er bred politisk enighet om rammestyring som hovedprinsipp for statlig styring av kommuner og fylkeskommuner, men prinsippet etterleves ikke alltid i praksis. Økt økonomisk rammestyring er erstattet av økt juridisk detaljstyring, og nesten halvparten av ordførerne

mener at lover og nasjonalt fastsatte krav hemmer innovasjon. For å kunne opprettholde et lokalt handlingsrom til nødvendig omstilling, er det viktig at nye lovkrav og forventninger strengt tilpasses de økonomiske rammer sektoren kan få i tida som kommer.

Hvordan forebygge og bekjempe ungt utenforskap?

Anslagsvis 120 000 unge mellom 20 og 30 år står utenfor arbeid og skole. Psykiske lidelser er en viktig årsak til ung uførhet og frafall fra utdanning- og arbeidsliv. I tillegg vokser et økende antall barn opp i familier med vedvarende lavinntekt. Pandemien har forsterket utfordringen ved at sårbare unge rammes sterkere når økonomien og arbeidslivet rammes. Dette skaper behov for å tenke nytt for å forebygge ungt utenforskap.

Muligheten til å se de ulike tjenesteområdene i sammenheng og å skape god samhandling i lokalsamfunnet med utgangspunkt i barn og unges behov, gjør kommunene godt egnet til å gi tidlig og tverrfaglig innsats. Tidlig innsats i grunnskolen er avgjørende for fremtidig deltakelse i utdanning og arbeid, og fylkeskommunene spiller en nøkkelrolle gjennom ansvaret for videregående opplæring. Innsats knyttet til kompetanse og kvalifisering til arbeid er viktig. For kommunesektoren innebærer dette både et ansvar som arbeidsgiver ved å tilby unge jobb og kvalifisering, og å skape gode tjenester for å hindre frafall. Her kreves et koordinert samarbeid mellom utdannings-myndigheter, NAV/velferdstjenestene og arbeidslivet. Tilpassede kvalifiseringsløp må utvikles i tråd med arbeidslivets behov. «Partnerskap for radikal innovasjon» er etablert av medlemmene og KS i fellesskap for å løse kritisk samfunnsutfordringer, og ungt utenforskap er et prioritert tema. Partnerskapet skal fremover se på hvordan dagens tjenesteproduksjon kan og bør endres.

Seks spørsmål KS ønsker belyst

1. Hva er det viktigste kommunene/fylkeskommunene gjør for å lykkes med nødvendig omstilling?
2. Er det spesielle statlig virkemidler – i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/ fylkeskommunen opplever er særlig begrensende for omstillingsarbeidet? I så fall, hvilke?
3. For å sikre handlingsrom for omstilling, hva bør KS særlig gjøre fremover for å ivareta sin rolle overfor medlemmene?
4. Hva er det viktigste kommunen/fylkeskommunen gjør for å lykkes med å forebygge og redusere ungt utenforskap?
5. Er det spesielle statlig styringsvirkemidler – i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/fylkeskommunen opplever er særlige begrensende for muligheter til å forebygge og redusere ungt utenforskap? I så fall, hvilke?
6. For å legge til rette for kommunens/fylkeskommunens arbeid med ungt utenforskap, hva bør KS særlig gjøre fremover for å ivareta sin rolle overfor medlemmene?

Tariffoppgjøret 2021
Da kommunen i desember mottok årets debatthefte med tittelen *«Omstilling i koronaens tid– KS spør»*, var KS som arbeidsgiverorganisasjon ikke i mål med hoved tariffoppgjøret 2020. Debattheftet inneholdt derfor ikke noe om tariffoppgjøret for 2021.

Nå har KS sendt ut et eget tariffnotat med informasjon, fakta og spørsmål til kommunene rettet inn mot vårens tarifforhandlinger. Selv om tiden er knapp, ber KS allikevel om at det prioriteres å behandle spørsmålene som reises og fremhever ønsket om god forankring i hele kommunesektoren. Innspill og vurderinger fra kommunene gjør KS best mulig i stand til å finne gode løsninger sammen med partene på arbeidstakersiden.

I tariffnotatet reises to konkrete spørsmål:

7. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2021 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?

8. Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? I så fall, hvor stor bør potten være?

Bakteppe og forhandlingsgrunnlag

Tariffoppgjøret i 2021 er et såkalt mellomoppgjør der lønnsreguleringer vil være eneste tema. Selve grunnlaget for forhandlingene er bestemt i Hovedtariffavtalen der det vises til økonomisk ramme i frontfaget, lønnsutvikling i sammenlignbare tariffområder og den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet. Alle arbeidstakerne i HTA kapittel 4 som omfattes av forhandlingene. Deres lønnsutvikling skjer ved sentrale lønnstillegg, ansiennitetstillegg, samt eventuelle lokale tillegg. Denne gruppen utgjør 86 prosent av alle årsverkene i KS-området

Det er nå fire år siden sist det ble avsatt lønnsmidler til lokale forhandlinger. De seneste tariffoppgjørene har i stor grad har prioritert høyskolegruppene og fagarbeidere. Lønnsoppgjøret i 2020 endte i mekling med både Akademikerne/Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund. Oppgjøret bar preg av et svært lite økonomisk handlingsrom. Resultatet var beskjedne kronetillegg som varierte fra 1 400 kroner til 1 900 kroner og hvor ingen spesielle stillingsgrupper ble prioritert.

Tariffnotatet fra KS beskriver lønnssystemet i Hovedtariffavtalen som er bygget opp med minimumsavlønning og ansiennitetstillegg for ulike stillingsgrupper. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde, og partene er omforente om dette viktige likelønnsprinsippet. KS opplever at det er stor tilslutning til lønnssystemet. Ulike rekrutteringsutfordringer mellom yrkesgrupper i samme stillingsgruppe kan imidlertid gi ulike behov når det gjelder hvilke grupper som bør prioriteres ved lønnsforhandlinger. I den grad kommunen/fylkeskommunen ønsker å prioritere enkelte arbeidstakergrupper *innenfor* en og samme stillingsgruppe, må det gjøres gjennom lokale lønnsforhandlinger. Partene sentralt kan for eksempel ikke gi høyere lønnstillegg til sykepleierne uten at alle andre grupper med like lang utdanningslengde får det samme.

Økonomiske utsikter?

Det ser ut til å bli et bedre økonomisk handlingsrom ved lønnsoppgjøret i 2021 enn det var i 2020. Lønnstall for 2020 er ikke klare ennå, men anslag (som kan endres) tyder på at om lag 0,6 prosent allerede er bundet opp:

Overheng til 2021: 0,3 %
Anslag lønnsglidning til 2021: 0,3 %

Prognosene tilsier en lønnsvekst i 2021 på om lag to prosent. Det er stor usikkerhet rundt disse anslagene, men det gir en indikasjon på at disponibel ramme for oppgjøret i 2021 kan bli om lag 1,5 prosent. Gitt foreløpige prognoser for prisveksten (KPI) i 2021, er spørsmålet om det ligger det an til en svak reallønnsnedgang i år. I motsetning til 2020 hvor det ble en svak reallønnsvekst på om lag 0,5 prosent.

KS vurderer at det bør være rom for både sentrale tillegg, og for å avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger i 2021. Det har ikke vært lokale lønnsforhandlinger i KS-området siden 2017. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, gir det kommunen mulighet til å foreta egne lokale prioriteringer for å rekruttere og beholde arbeidstakere. på. Med dagens kommuneøkonomi har de færreste kommuner anledning til å fremforhandle ekstraordinære lønnstillegg utenom lokal pott. Lokale lønnsforhandlinger gir kommunene anledning til å målrette den lokale lønnspolitikken bedre enn det de sentrale parter har mulighet til.

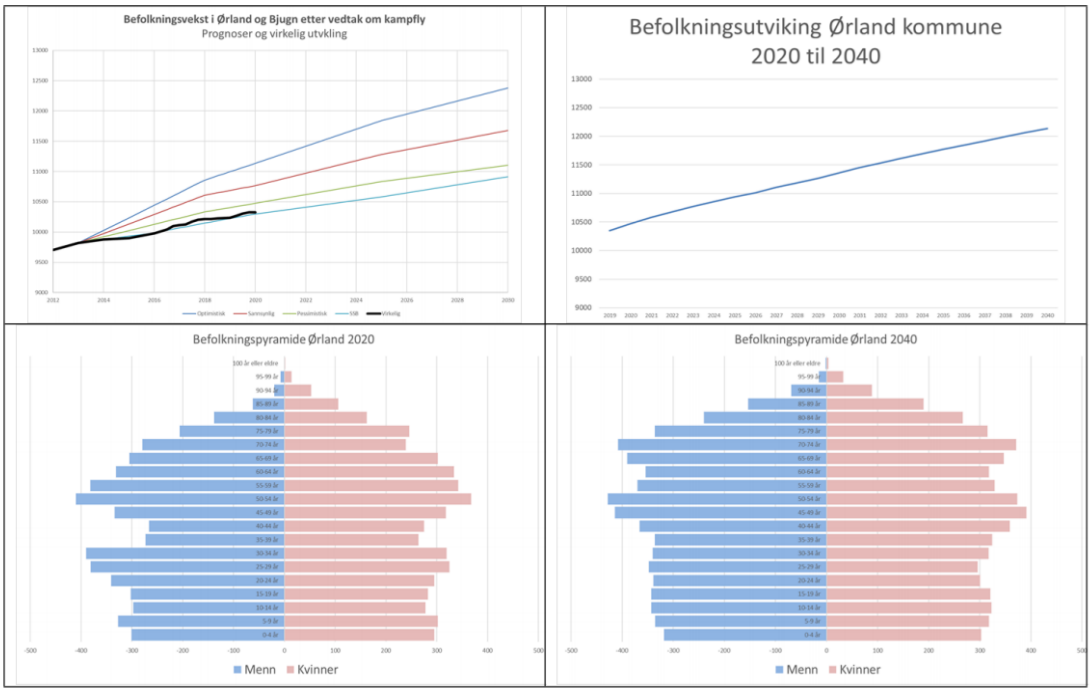
Administrasjonens vurdering

Seks spørsmål KS ønsker belyst

1. Hva er det viktigste kommunene gjør for å lykkes med nødvendig omstilling?

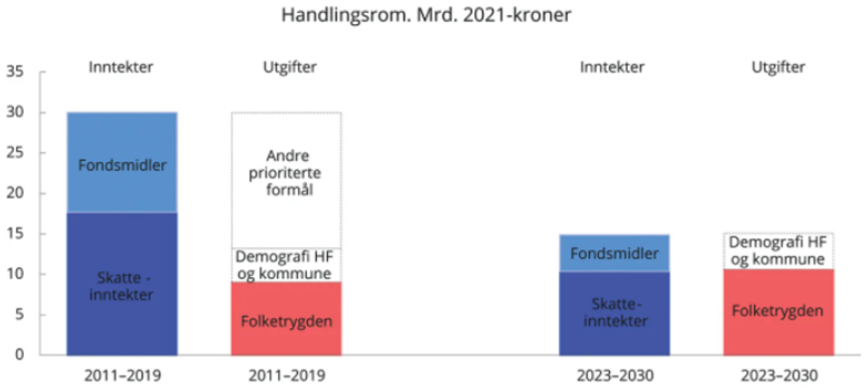
Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
Kommunen bør ha en ståstedsanalyse som beskriver virkeligheten så korrekt som mulig for å kunne iverksette de omstillinger som er nødvendig. Ørland kommune har i planstrategien forsøkt å se inn i glasskulen. I kommuneplanen vil vi komme tilbake til hvordan vi skal løse vår omstilling.

Figur aldersutvikling hentet fra planstrategi



For Ørland kommune var det etter vedtaket om kampflybasen en forventning om en kraftig befolkningsvekst i de gamle kommunene Ørland og Bjugn. Rambøl gjennomførte en analyse i 2012 som hadde tre alternative befolkningsutviklinger. Den reelle utviklingen har ligget under det mest pessimistiske scenarioet i utvikling.
SSB sin befolkningsframskriving tok ikke utgangspunkt i kampflybasevedtaket, men befolkningsutviklingen har fulgt denne kurven. Figurene viser hvordan utviklingen har vært og er predikert vil bli frem mot 2040. Det er også vist hvordan befolkningssammensetningen vil endre seg de neste 20 årene og at det er spesielt blant de eldre at befolkningsveksten vil bli fremtredende.

Figur hentet fra regjeringens perspektivmelding



Neste kapittel

Figur 7.7 Anslått årlig vekst i strukturelle skatte- og avgiftsinntekter[1], vekst i bruk av olje- og fondsinntekter, folketrygden og demografidrevne kostnader i helseforetakene og kommunesektoren. Mrd. 2021-kroner

[1] I figuren er midtpunktet mellom fondsinntekter på 3–6 mrd.

Ut ifra perspektivmeldingen er det åpenbart at vi må løse utfordringene på andre måter framover enn vi har gjort til nå. Omtrent 80% av ressursene i kommunene går til de store tjenesteområdene oppvekst og helse. De store utgiftene innen disse sektorene går til lønn. Vi ser også at statlige standarder for bemanning innen skole og barnehage reduserer lokalt handlingsrom for omfordeling av ressurser mellom de to store tjenesteproduserende sektorene.

Vi blir flere eldre som gir økt tjenestebehov, vi blir færre ansatte pr eldre og vi har utsikt til svakere offentlig økonomi i årene foran oss enn i årene vi legger bak oss. Vi har en rekke nasjonale forventninger og standarder for kommunal tjenesteyting. I tillegg har Ørland kommune høy gjeld og allerede effektive tjenester (jmf egen KOSTRA -analyse) der nedtrekkspotensialet er begrenset.

For å løse utfordringene i årene framover må kommunen vurdere;

- Hvordan vi kan redusere utgiftene og eventuelt øke inntektene?
- Hva kan vi slutte å gjøre? Hva gjøres i dag som er ønskelig, men ikke er strengt tatt nødvendig og hvilke tjenester er lovpålagt og ikke.
- Hvilke tjenester kan vi redusere? Hvor kan vi akseptere svakere kvalitet i tjenestene?
- Øke kompetanse, innovere, digitalisere. Vi må jobbe smartere, øke vår kompetanse og øke vår effektivitet.
- Reorganisere og restrukturere for å sikre effektiv utnyttelse av ressursene
- Skape en god arbeidsplass og redusere sykefravær

- Inkludere flere i arbeidsstyrken

2. Er det spesielle statlig virkemidler – i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen opplever er særlig begrensende for omstillingsarbeidet? I så fall, hvilke?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;

Staten kan bistå kommunen med omstilling på mange områder ved å;
- Prioritere kommunale oppgaver i nasjonal økonomi og gi kommunene rammeoverføring
- Redusere nasjonale krav og forventninger til kommunale tjenester og redusere nasjonale bemanningsnormer*
- Lage rekrutteringsstrategier og strategier for sysselsetting i sårbare tjenester i hele landet
- Styrke kompetansen lokalt gjennom å legge til rette for desentraliserte utdanningsmuligheter.
- Digitalisere og innovere for kommunene der staten kan standardisere løsninger som øker effektiviteten i tjenesteyting.
- Redusere kommunaliseringen av statlige oppgaver innen eksempelvis barnevern og helse eller kompensere oppgaveoverføringen fullt ut
- Vurdere krav til kommunale strukturer, kommunestørrelser og interkommunale samarbeid for å sikre at strukturene er effektive
- Vektlegge det lokale skjønnet i plan -og bygningsloven som førende for arealbenyttelse for slik å lekke til rette for lokal vekst og utvikling.

*I dag har vi klart definerte normer for bemanning og tjenester innen f.eks oppvekstsektoren. Dette medfører at mye av budsjettrammene er lagt fra år til år og at omstillingsmuligheten reduseres.

3. For å sikre handlingsrom for omstilling, hva bør KS særlig gjøre fremover for å ivareta sin rolle overfor medlemmene?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
KS bør arbeide opp mot statlige myndigheter for å påvirke i tråd med ønsker fremmet i svar på spørsmålene forut.
KS bør bidra til at det skjer en standardisering av løsninger, spesielt innenfor IKT
«Pålegge» de større kommunene om å ta ansvar for å være motor i utvikling og dele løsninger med de mindre kommunene. Bidra til mindre «byråkrati» på rapportering for bruk av midler til omsøkt formål.

4. Hva er det viktigste kommunen gjør for å lykkes med å forebygge og redusere ungt utenforskap?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
Ørland kommune har en strategisk plan for kommunens forebyggende arbeid som beskriver struktur for tverrfaglig samhandling internt og med andre instanser, plan for tidlig innsats i alle ledd fra helsestasjon til oppfølging av unge voksne, oversikt over kommunens kompetansebehov, bevisst valg av utviklingsprogram innen oppvekst, satsinger innenfor skolehelsetjenesten og psykisk helse og rus som er evidensbasert.

Vi må satse på det som gir effekt, blant annet BTI-modellen (bedre tverrfaglig innsats).
Kompetanseheving av medarbeidere i oppvekst, helse og kultur innen relasjonelt arbeid og veiledning.
Økt satsing på LOS-tjeneste, helsesykepleiere og familieveiledere
Systemisk praksis med sømløs tjeneste, familiens hus med en dør inn til kommunens tjenester for innbyggerne

Tett dialog mellom kommunen og videregående opplæring, gode overgangsplaner, rådgivning og karriereplan (begynner med dette på mellomtrinnet)
Lærlingeplasser innen kommunal og privat sektor i kommunen

Tett dialog mellom helse, barnevern og NAV for oppfølging av sårbare familier.
Samordne og koordinere det forebyggende arbeidet i direkte tjenesteyting.
Tydelige mål, strategier og tiltak gjennom gode planprosesser basert på gode kunnskapsgrunnlag

Legge til rette for og drifte kommunale nettverk
Fokus på å bygge opp om den enkeltes mestring, valg og ansvar - framsnakke hva de unge er gode på.

5. Er det spesielle statlig styringsvirkemidler – i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/fylkeskommunen opplever er særlige begrensende for muligheter til å forebygge og redusere ungt utenforskap? I så fall, hvilke?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
Det er viktig at tiltak er sektorovergripende. For å forebygge og redusere ungt utenforskap er det behov for samarbeid på alle plan i kommuneorganisasjon, men også i nært samarbeid med nettverk, frivillige, politi m.fl.
Lovverk og tolkning av dette er med på å lage barrikader for å jobbe med utenforskap, f.eks. taushetsplikt, kan være begrensende mht. samarbeid på tvers.
En bruker også ofte verktøykassen med for strenge tiltak for tidlig der hvor veiledning, tiltak inn i hjemmene kunne fungert like så godt vs f.eks omsorgsovertakelse og institusjonsplassering.

6. For å legge til rette for kommunens/fylkeskommunens arbeid med ungt utenforskap, hva bør KS særlig gjøre fremover for å ivareta sin rolle overfor medlemmene?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
KS kan bidra at kommunene får del i kunnskap og kompetanse som er der ute. Mange har lyktes og det er viktig at en kan ta del i og lære av disse.

Det bør legges til rette for mer arbeids-/praksiserfaring for ungdom. Ta del i hverdagen sammen med voksne som rollemodeller for å se hva som kreves. Her kreves det midler for å opprette slike tilbud.

Det må være tydelige mål, strategier og tiltak. Jobbe med det som gir effekt for den enkelte (individuelt).

Tariff 2021
I kap. 4 området, hvor vi i Ørland kommune har ca 90 % av våre arbeidstakere, er det nå 4 år siden partene sentralt avsatte en pott til lokale forhandlinger. Det normale intervallet har vært avsetninger til lokal pott annet hvert år.
Siden forrige lokale forhandlinger har kommunene Ørland og Bjugn slått seg sammen og det er en del lønnsforskjeller mellom de to kommunene som må følges opp. Den største gruppen er lærere som har funksjonen som kontaktlærer. I gamle Ørland var dette tillegget på kr. 31 000 og i Bjugn kommune på kr. 27 000. I tillegg er det nok en del harmonisering innen den enkelte enhet som er ønskelig og nødvendig.
Det er behov for lokal justering av lønn til flere avdelingsledere: Dette som følge av harmonisering innad i kommunen, men også som følge av at minstelønnsstigene i sentrale oppgjør har ført til at ledertillegget er har blitt "spist opp".

Hvor stor andel av ramma som bør avsettes til lokale forhandlinger i kap. 4 er vanskelig å gi klart råd om. Administrasjonen mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i våre behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger. Dersom den totale ramma for

lønnsveksten for eksempel blir på 2,1 %, vil dette utgjøre 0,5 % når overheng og lønnsglidning er trukket fra.
Dette er ikke å betrakte som et minimumskrav. Det er viktig at KS har nødvendig mandat for å komme fram til enighet med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene. Det er viktig å videreføre den moderasjon som har blitt vist i "Koronaåret" 2020. Ørland kommune bør derfor signalisere at KS ikke går til brudd med begrunnelse uenighet om størrelsen på lokal pott.

7. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2021 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
Ørland kommune mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i kommunens behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger.

8. Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? I så fall, hvor stor bør potten være?

Forslag til debatt og innspill fra administrasjon;
Ørland kommune vil primært peke på:

- Høyskolegrupper og fagarbeidere prioriteres.
- Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi nevne leger og en del spesialutdanninger i helse. Sykepleiere uten ytterligere spesialistutdanning er konkurranseutsatt.

Saksprotokoll i Utvalg for strategi og drift - 11.03.2021

Behandling:

Votering
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak:
Ørland kommune oversender følgende uttalelse i forhold til KS debatthefte for 2021

1. Ørland kommune mener at perspektivmeldingens økonomiutsikter, økningen i antall eldre per yrkesaktiv innbygger og økt press på våre kommunale tjenester i årene framover, krever at vi må endre vår måte å jobbe på. Lokale utfordringer krever lokale løsninger som igjen krever et lokalt handlingsrom.

2. Ørland kommune mener at kommunene bør finansieres med rammeoverføring og at statlige føringer for kommunal ressursbruk, som for eksempel bemanningsnormer, bør reduseres.

3. Ørland kommune mener det kommunale handlingsrommet for kommunal skatteinnkreving bør økes.

4. Ørland kommune mener kommunene må jobbe smart og effektivt. Det må legges til rette for kompetanseheving i kommunene gjennom desentraliserte studietilbud. Kommunen må organisere og strukturere tjenestene effektivt og slik at rett kompetanse er på rett sted til rett tid. Gode arbeidsplasser øker nærværet.

5. Ørland kommune ønsker mer standardiserte kommunale ikt-løsninger. Ørland kommune ønsker at de store kommunene leder an i utviklingen og at mindre kommuner kan få ta del i denne.

6. Ørland kommune ønsker å forhindre utenforskap. Det gir meningsfulle liv, øker arbeidsstyrken og reduserer utgiftene. For å forebygge og redusere ungt utenforskap er det behov for samarbeid på alle plan i kommuneorganisasjon, men også med nettverk, frivillighetet og politiet m.fl.

Tariff

7. Ørland kommune mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i kommunens behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger.

    - Ørland kommune vil primært peke på:
    - Høyskolegrupper og fagarbeidere prioriteres.

8. Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi nevne leger og en del spesialutdanninger i helse. Sykepleiere uten ytterligere spesialistutdanning er konkurranseutsatt.

Saksprotokoll i Kommunestyret - 18.03.2021

Behandling:

Gunnhild Tettli (AP) fremmet følgende endringsforslag fra Ørland AP og Ørland SP:

I punkt 2:
Ørland Kommune mener at kommunene fortsatt bør finansieres med rammeoverføring.

Punkt 8:
Ørland Kommune vil primært peke på:

- Høyskole og fagarbeidere prioriteres
- Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi spesielt nevne alle faggrupper innen helse

Ragnar Grønås (SV) fremmet følgende endringsforslag på vegne av Ørland SV:
Punkt 2 til:
Ørland kommune ønsker en sentral bemanningsnorm og at denne finansieres med bundne midler fra staten.

Punkt 7 til:
Ørland kommune mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i kommunens behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/4 av ramma avsettes til lokale forhandlinger

Votering
Punktvis avstemming:

Punkt 1: Utvalgets innstilling ble enstemmig vedtatt
Punkt 2: Det ble enstemmig vedtatt at utvalgets forslag punkt 2 utgår og at alternative forslag fremmet i møte ble satt opp mot hverandre til avstemming. Endringsforslag fremmet av Gunnhild Tettli (AP) ble vedtatt mot 2 stemmer.
Punkt 3 - 6: Utvalgets forslag ble enstemmig vedtatt.
Punkt 7: Utvalgets forslag ble satt opp mot alternativt forslag fremmet av Ragnar Grønås (SV). Utvalgets forslag ble vedtatt mot 3 stemmer.
Punkt 8: Utvalgets forslag ble satt opp mot alternativt forslag fremmet av Gunnhild Tettli (AP). Forslag fremmet av Gunnhild ble enstemmig vedtatt.

Det ble til slutt votert over forslaget som foreligger i sin helhet. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:
Ørland kommune oversender følgende uttalelse i forhold til KS debatthefte for 2021

1. Ørland kommune mener at perspektivmeldingens økonomiutsikter, økningen i antall eldre per yrkesaktiv innbygger og økt press på våre kommunale tjenester i årene

framover, krever at vi må endre vår måte å jobbe på. Lokale utfordringer krever lokale løsninger som igjen krever et lokalt handlingsrom.

2. Ørland Kommune mener at kommunene fortsatt bør finansieres med rammeoverføring.

3. Ørland kommune mener det kommunale handlingsrommet for kommunal skatteinnkreving bør økes.

4. Ørland kommune mener kommunene må jobbe smart og effektivt. Det må legges til rette for kompetanseheving i kommunene gjennom desentraliserte studietilbud. Kommunen må organisere og strukturere tjenestene effektivt og slik at rett kompetanse er på rett sted til rett tid. Gode arbeidsplasser øker nærværet.

5. Ørland kommune ønsker mer standardiserte kommunale ikt-løsninger. Ørland kommune ønsker at de store kommunene leder an i utviklingen og at mindre kommuner kan få ta del i denne.

6. Ørland kommune ønsker å forhindre utenforskap. Det gir meningsfulle liv, øker arbeidsstyrken og reduserer utgiftene. For å forebygge og redusere ungt utenforskap er det behov for samarbeid på alle plan i kommuneorganisasjon, men også med nettverk, frivillighetet og politiet m.fl.

Tariff

7. Ørland kommune mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i kommunens behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger.

    - Ørland Kommune vil primært peke på:
    - Høyskole og fagarbeidere prioriteres

8. Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi spesielt nevne alle faggrupper innen helse