

Arkivsaknr 20/03126-1
Saksbehandler Marthe Høyer Pedersen

Saksgang
Formannskapet
Kommunestyret

Møtedato
31.03.2020
29.04.2020

Debatheftet 2020

Innstilling til vedtak:

Redegjørelse om KS sitt debatthefte tas til orientering.

Britt Elin Steinveg
Kommunedirektør

Anne Grete J. Hansen
Konst. personalsjef

Hva saken gjelder

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til dagsaktuelle temaer som på forhånd er presentert gjennom det såkalte debatheftet. Omtale av og spørsmål om prioriteringer i det forestående lønnsoppgjøret er fast post. I år omtaler heftet også spørsmål om bærekraftige velferdstjenester og attraktive arbeidsgivere.

Kommunedirektøren legger med dette frem problemstillingene og spørsmålene i debatheftet til politisk behandling.

Saksutredning

Bærekraftig velferd

Vi vet at endringer i befolknings sammensetningen vil kreve endringer i fremtidens helse- og omsorgstjenester. Sannsynligvis vil ikke en like stor andel av morgendagens eldre ha like stort behov for pleie- og omsorgstjenester som i dag. En rekke nye hjelpemidler og ny teknologi kan gjøre hverdagen lettere, og samtidig redusere behovet for praktisk bistand fra det offentlige. Over flere år har det vært sterk vekst i kostnadene til de kommunale omsorgstjenestene, særlig for yngre brukere. Det er ingen tvil om at kommunal sektor har forbedringsmuligheter og det er heller ikke slik at alle forbedringer nødvendigvis koster mer. Utfordringen er at det hele tiden identifiseres nye områder hvor kommunal sektor kan, bør eller skal gjøre mer, uten at andre oppgaver blir fjernet. Det er en utfordring for mange kommuner å avstemme befolkningens forventninger med det tilbudet som kommunen er i stand til å gi. Mer enn noen gang er det viktig at vi klarer å mobilisere ressurser utenfor de kommunale budsjettene og det kommunale virkemiddelapparatet til å forme helsefremmende og alders-vennlige samfunn. Statlige bemanningsnormer og kompetansekrav i andre sektorer, påvirker også handlingsrommet for prioriteringer. Sterkere statlig styring også innenfor helse- og omsorgssektoren vil i seg selv svekke innovasjonskraften lokalt. Det gjør også at stadig flere midler bindes opp, og gjør det enda vanskeligere å sørge for tilstrekkelige rammer i helse- og omsorgssektoren. Kommunesektorens velferdstjenester – og særlig omsorgstjenestene – står overfor økonomiske rammer og rekrutteringsutfordringer som gjør det nødvendig å vurdere nivået vi har på tjenester i dag.

Gode arbeidsgivere skaper attraktive arbeidsplasser

Kommunale oppgaver må i framtiden løses med ny teknologi og i samarbeid med andre. Vi vil også trenge nye strategier for å sikre nok kompetanse og for å sørge for at flere jobber mer. For å tiltrekke oss kompetanse og innovative medarbeidere, vå vi selv være moderne og innovative arbeidsgivere. KS peker på at rekruttering, høyt sykefravær og høy andel deltidsansatte er vedvarende utfordringer for kommunesektoren. Å tenke nytt om organisering og oppgaveløsning, krever både politiske beslutninger og føringer for hvordan de kan realiseres.

Tariffoppgjøret 2020

I tariffspørsmål har [kommune/fylkeskommune] gitt fullmakt til KS og tariffavtalene som inngås er bindende. I 2020 skal det gjennomføres et såkalt hoved-tariffoppgjør med sentrale lønnsforhandlinger og revisjon av Hovedtariffavtalen. Rammene som legges i tariffoppgjør og i avtaleverket er avgjørende virkemidler for å beholde og rekruttere medarbeidere – selv om vi vet at det også er mange andre faktorer som bidrar til å gjøre våre arbeidsplasser attraktive.

Norsk økonomi er inne i det som kalles en konjunkturnøytral situasjon som ventes å fortsette. Reallønnen, som knapt har økt på fem år, ligger an til å øke med vel en prosent i 2019 og enda litt mer i 2020. Det gir et visst økonomisk handlingsrom ved tariffoppgjøret 2020. I 2019 ble alle lønnsmidlene brukt til sentrale lønnstiltak som prioriterte ansatte med 3- og 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning. Partene ble dessuten enige om at om lag en tredel av disponible midler i 2020-oppgjøret skal settes av til lokale forhandlinger.

Til orientering om muligheter til videre lesing, nevnes at Debattheftet har en nyttig sammenstilling av hvordan tariffoppgjør i KS-området gjennomføres, i tillegg til en oversikt over relevante ord og uttrykk fra «tariffverden».

I KS' debatthefte for 2020 stilles det syv spørsmål. Tromsø kommunes svar på disse spørsmålene følger direkte under hvert spørsmål.

1. Hva bør kommunen/fylkeskommunen selv prioritere innenfor realistiske økonomiske rammer for å styrke bærekraften i omsorgstjenestene – på kort og lang sikt?

En viktig bærekraftutfordring for omsorgstjenestene er eldrebølgen. Det forventes at behovet for tjenester i den eldste gruppen vil øke langt over økning i kommunens inntekter. For å unngå at denne problemstillingen bare blir håndtert gjennom kutt i tjenesten må kommunen jobbe systematisk for å redusere behovet for tjenester hos innbyggerne.

Dette må skje gjennom selvstendigjøring, forebygging og opptrening/rehabilitering. På kort sikt, og innenfor allerede trange rammer, må kommunen jobbe med å kvalitetssikre pasientforløp for å unngå svikt, samt ha fokus på forebygging, opptrening og rehabilitering. Bedre samarbeid med frivillig og ideell sektor kan også bidra til redusert behov for kommunale tjenester. Ensomhet er ett økende problem hos eldre. Spesielt her kan frivillig og ideell sektor spille en viktig rolle. Både stat og kommune kan bidra til incentiver for økt frivillighet.

På lengre sikt er det viktig å utvikle aldersvennlige samfunn, med boformer, transportformer og teknologi som gjør det mulig å være selvhjulpen i eget hjem, og så når man har helsesvikt. Her må det tas i bruk innovative anskaffelser for å skape nye løsninger.

En tilleggsfordel med en slik satsning at den vil være til nytte for personer med helsesvikt uavhengig av aldersgruppe.

Kompetanse og lederutvikling er avgjørende for å klare å nå målene om de utfordringene som er beskrevet over i samarbeid med relevante forsknings- og kompetansesentra.

2. Hvilke tiltak bør staten prioritere som kan styrke bærekraften i omsorgstjenestene, innenfor de økonomiske rammer som staten selv har signalisert er realistiske?

I tråd med forventet vekst i helse- og omsorgsoppgaver til kommunen, samt kortere liggetid ved sykehusene, er det en betraktelig økning i bruk av kommunehelsetjenesten som praksisarena til fremtidige profesjonsutøvere. I den forbindelse bør kommunene få tildelt veiledning og kompetansemidler som i dag går til spesialisthelsetjenesten. Dette er et viktig tiltak for å sikre utdanning og rekruttering av fremtidig helsepersonell i kommunene.

Utfordringene knyttet til å utvikle nye boformer og nye tjenesteformer er lik for alle kommuner. Det vil derfor være en fordel om staten kan bidra i kompetanseutviklingen ved å understøtte forsknings- og utviklingsarbeidet på området. Hvilke boformer viser seg å være best for eldre i norske byer og landsbygder? Hvilken teknologi vil fungere og samtidig være kost-effektiv? Dette er problemstillinger der er vanskelig for den enkelte kommune å finne svar på.

I en trang kommuneøkonomi er det utfordrende å klare å sette av midler til utvikling. Derfor er statlige støtteordninger for utviklingsarbeid viktig.

Øremerket tilretteleggingstilskudd til innbyggere som mottar omsorgstjenester som sikrer med mulig likt liv med andre innbyggere i nye og eksisterende boliger og bruke standardiserte teknologiske løsninger

Høy og relevant kompetanse, god omstillingsevne og evne til å delta i den teknologiske utviklingen er nødvendige forutsetninger for å opprettholde velferdsstaten. Staten bør tydeliggjøre universitet og høyskolars ansvar for å bidra med relevant forskning og utviklingsarbeid for å sikre velferdsstatens tjenestetilbud i framtiden. Dette bør skje i nært samspill og sammen med praksisfeltet.

Gjennom utvikling og formidling av ny kunnskap kan universitetene og høyskolene ha en sentral rolle i å bidra til å møte nasjonale og globale utfordringer. Dette kan ikke skje i et vakuum, men i nært samarbeid mellom kommunene og andre aktører.

3. Hvordan kan kommune og stat sammen skape forståelse for hva innbyggerne skal kunne forvente av offentlige tjenester – og hva som bør kunne forventes av den enkelte innbygger for å forebygge og forberede et liv med behov for omsorgstjenester?

Aktiv kommunikasjon og informasjon mot innbyggerne i en tidlig fase med involvering. Se til at brukerne får riktig mengde/nivå og type tjenester.

Kommunenes behov for å kunne organisere tjenestene på en mest mulig kost-effektiv måte strider tidvis imot den praksis som har utviklet seg på området der innbyggernes selvbestemmelse står svært sterkt. Eksempelvis er kommunenes ønske om å tilby tjenester av svært omfattende art i omsorgsbolig begrenset av at fylkesmannen gir innbyggerne medhold når de ønsker å få denne tjenesten i sitt private hjem. Det er derfor behov for at kommunene, gjennom vedtak i kommunestyret, kan vedta hvordan tjenestene skal organiseres i kommunen og ha større rom for å legge inn prioriteringer i slike vedtak.

Det er også viktig at innbyggere selv går til anskaffelse av boliger med livsløpsstandard før de får helse- og funksjonssvikt. Prosessen med å selge egen bolig og anskaffe tilpasset leilighet kan være krevende. Det vil derfor være nyttig dersom staten kan bidra med å tilpasse regelverk og informasjonsmateriell for å understøtte disse prosessene. Større kommuner vil nok kunne jobbe med informasjonsarbeid om hva som forventes av innbyggerne når det gjelder å forberede seg på livet som eldre, men for mindre kommuner kan dette være krevende. Derfor vil det være nyttig med statlig informasjonsarbeid og informasjonsmateriell.

4. Hvordan kan KS best støtte opp under kommunesektorens arbeid for å sikre bærekraftige velferdstjenester i fremtiden?

KS sitt viktigste bidrag vil være å spre kunnskap om vellykkede prosjekter og innovasjoner som er gjennomført rundt i landet.

Delta/bidra i FoU prosjekter med kommuner og stat. Særlig rettet mot de samfunnsområdene som krever større endringer.

KS bør bidra til nasjonale satsinger/utvikling på ulike fagområder, til digitale fellesløsninger for offentlig sektor, samt at det ikke oppstår store forskjeller mellom kommunene i tjenesteytingen.

KS må bidra til at velferdstjenester handler om hele samfunnet og ikke bare enkeltsektorer.

KS må bidra til at Husbankens støtteordninger dreies ytterligere mot et aldersvennlig samfunn og befolkningens evne til å ivareta seg selv lengst mulig i eget hjem.

5. Hvordan kan kommunene og KS tenke nytt om organisering, kompetansebehov og oppgaveløsning i samarbeid med andre?

Mobilisering, fornyelse og videreutvikling

Innen mobilisering, fornyelse og videreutvikling er det ønskelig at KS bidrar til å belyse utvikling av system knyttet til hvordan øke helhetlig læring og kompetanseutvikling gjennom blandede læringsformer (eks 70:20:10) og herunder hvordan skape de gode læringsarenaer på arbeidsplassen.

Tromsø kommune har stort fokus på forbedringsarbeid og forbedringskultur. Kommunen igangsetter mange prosjekter, både små og store. Fokus på evalueringsarbeid i etterkant av slike prosjekter er svært viktig for læring og overføringsverdi til eksempelvis andre avdelinger, tjenesteområder og også andre kommuner. KS kan bidra til å sette denne type kompetansedeling i system.

Brukerne av kommunen sine tjenester er svært viktig for utvikling av kommunetilbudet og tjenesteutvikling. Her er førstelinjen i en unik posisjon til å fange opp gode tilbakemeldinger. KS kan bistå i utvikling av gode nok rutiner for tilbakemeldinger fra innbygger til organisasjonen på forbedringsområder.

Kommunens ledere skal kunne lede i en hverdag bestående av endring og omstilling. Lederutvikling, utvikling av møtearenaer og erfaringsutveksling mellom ledere er essensielt for omstillingsarbeidet Tromsø kommune står overfor. I dette ligger også et behov for økt bevissthet knyttet til utøvelse av kompetansestyring og gode framskrivninger av kompetansebehov i en lengre tidshorisont, både for tjenesteområdene og kommunen som helhet. Det er ønskelig at KS setter fokus på slike oppgaver og prosesser.

Nye kompetente arbeidstakere

Innen rekruttering av nye kompetente arbeidstakere er det særlig styrking av rekrutteringsprosessen, herunder jobbanalysen og definering av kompetansekrav til introduksjon i ny organisasjon som bør styrkes. God omdømmebygging for å fremheve kommunesektoren som en attraktiv arbeidsplass vil også være et svært viktig kontinuerlig arbeid. I tillegg er elever, lærlinger og studenter er kilde til kompetanseutvikling. Her vil utvikling av gode rutiner for mottak og ivaretagelse av disse ressursene samt generelt utvikle eksisterende samarbeid med UH-sektoren være av stor betydning. Det er ønskelig at KS bidrar med veiledning og system for kompetansedeling mellom kommuner på dette området.

Utvikling av kompetanse til arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken

Tromsø kommune ønsker at KS finansierer praksisplasser i kommunen sikre læring og kompetanseutvikling.

Uønsket variasjon mellom kommunene

For å sikre uønsket variasjon ønsker Tromsø kommune at KS bistår i arbeidet med å se på ytterligere systemer for kompetansedeling kommunene imellom. Gjennom blant annet et styrket fokus på unge voksne som faller ut og tiltak for å få dem inni samfunnet igjen.

Gi rom for veiledning av studenter

Vi ønsker å investere i gode arbeidstakere – universitetene ønsker å øke praksisplasser i kommunene. Det er i dag ikke ordninger for å dekke kostnader til veiledning og faglig oppfølging. Det er uheldig, ikke bare økonomisk men også på grunn av at kvaliteten på utplasseringen kan bli skadelidende. Derfor bør kommunene ha samme finansieringsordning for studenter i utplassering som for eksempel helseforetakene. En slik ordning bør vurderes i forhold til spesielle grupper hvor det er vanskelig å rekruttere arbeidskraft. KS bør også se på dagens ordning for tilskudd til praksisplasser for lærerstudenter, da ordningen ikke har vært gjennomgått på mange år.

6. Hvilke endringer i lov- og avtaleverk kan støtte opp under nytenkning og innovasjon på arbeidsgiverområdet?

Vi må se på hvordan vi utnytter særaldersgrensene i forhold til å holde folk lenger i arbeid. Arbeidsmiljøloven er for rigid med hensyn til begrensningene i arbeidstid – og det bør åpnes opp for mer fleksible arbeidsformer. Unge mennesker vil for eksempel jobbe mer sesongbetont og det bør i større grad kunne ivaretas i lov- og avtaleverk.

7. Bør KS i hovedtariffoppgjøret 2020 gå inn for at alle arbeidstakere med sentral lønnsdannelse får en så god, generell reallønnsutvikling som mulig, eller ønskes en sterkere prioritering av enkelte arbeidstakergrupper? I så fall hvilke?

Ut fra erfaring med årets oppgjør sentralt så er vår oppfatning at KS bør gå inn for at alle arbeidstakere i kap 4 får en generell reallønnsutvikling. I årets oppgjør valgte man å prioritere høyskolegruppene og de med lang ansiennitet, og dette slo noe ulikt ut fra kommune til kommune. Mange av våre ansatte opplevde i årets oppgjør at lokalt fremforhandlede tillegg ble innhentet av nye lønnsrammer. Vår generelle oppfatning er derfor at kommuner kan ha ulike behov og satsningsområder derav også ulike rekrutteringsutfordringer. Størrelse og geografisk plassering er også viktige variabler som spiller inn. Vi mener derfor at den sentral lønnsdannelse bør gjøres slik at alle arbeidstakere er sikret en generell reallønnsutvikling, så kan kommunene selv foreta lokale tilpasninger ut fra sine behov.

Vedtakskompetanse

Kommunestyret