

**Møteinnkalling**

<b>Utval:</b>	<b>Administrasjonsutvalet</b>
<b>Møtestad:</b>	Fylkeshuset i Bergen, Sandslihaugen 30
<b>Dato:</b>	22.01.2020
<b>Tid:</b>	11.00 - 15.00

11.00 -11.30	Presentasjon av VLFK Presentasjon av HR (sentral-desentralt mm) Medråderetten	Ingrid Holm Svendsen Hilde M B Withammer Johan J Meyer
11.30 -12.00	Avdeling for infrastruktur og veg, ein presentasjon	Dina Lefdal
12.00 -12.45	Lunsj og omvisning på huset	Natalia Golis
12.45 -14.00	KS debathefte <ul style="list-style-type: none"><li>Innleiing med VLFKs høyrings svar</li><li>Gruppearbeid - 2 ulike problemstillingar</li></ul>	Karstein Oen Karstein/Hilde 2 grupper, 2 ulike, relevante oppgåver frå debatheftet
14.15 - 15.00	<ul style="list-style-type: none"><li>Sjukefråvær, kort status</li></ul>	Frode Mannsåker
	Meldingssaker: <ul style="list-style-type: none"><li>Melding om oppstart av administrativt effektiviseringsprogram</li><li>Melding om korleis vi innrettar oss iht verbalpunkta</li><li>Medarbeiderundersøkinga, H-2020</li><li>Melding om endring - likestilling, kjønnsrekneskap</li></ul>	Ingrid H Svendsen

Innkallinga gjeld valde medlemmer i Administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemmer vil varamedlemmer bli kalla inn særskilt.

Natalia Golis

Utvalsleiar

## Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
	<b>Godkjenningssaker</b>		
GK 1/20	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 2/20	Godkjenning av møteprotokoll forrige møte	2020/2023	
	<b>Referatsaker</b>		
RS 1/20	Informasjon om rekruttering i Vestland fylkeskommune	2020/1563	
RS 2/20	Krav om kjønnsrekneskap	2020/1099	
	<b>Politiske saker</b>		
PS 1/20	Debattheft KS spør - Svar frå VLFK	2020/317	

## **Godkjenningssaker**

**GK 1/20 Godkjenning av innkalling og sakliste**

---

Saknr: 2020/2023-1  
Saksbehandlar: Anita Fjellheim

---

**Saksgang**

Utval	Utv.saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	2/20	22.01.2020

Godkjenning av møteprotokoll forrige møte

Forslag til vedtak

Møteprotokoll frå 26.11.19 vert godkjent.

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtestad:** Radisson Blu Royal Hotel Bryggen, Bergen  
**Dato:** 26.11.2019  
**Tidspunkt:** 10:00-11:25

**Følgjande faste medlemer møtte:**

Namn	Funksjon	Representerer
Natalia Antonia Golis	Leiar	MDG
Aleksander Øren Heen	Nestleiar	SP
Åsmund Berthelsen	Medlem	SV
Silja Ekeland Bjørkly	Medlem	H
Nils Haugland	Medlem	FNB
Kine Bratli Dale	Medlem	A
Benedicte S. Meyer	Medlem	UNIO
Hilde Kvamsås Aa	Medlem	UNIO
Svein Sandvold	Medlem	LO
Marius Kjørmo	Medlem	AKAD
Tore Andersen	Medlem	YS

**Merknader****Frå administrasjonen møtte:**

Namn	Stilling
Ingrid K. H. Svendsen	Påtroppande fylkesdirektør økonomi og organisasjon
Bjørn Lyngedal	Påtroppande fylkesdirektør for opplæring
Johan J. Meyer	HR direktør, Hordaland
Hilde Withammer	Påtroppande HR direktør, Vestland
Frode Mannsåker	HR leiar, Hordaland
Torill Einarsen	HR leiar, Sogn og Fjordane
Karsten Oen	Seniorrådgjevar, HR, Hordaland
Merethe Helland Nordnæs	Seniorrådgjevar/møtesekretær

## Sakliste

Utvalls- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
<b>Godkjenningssaker</b>			
GK 1/19	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 2/19	Godkjenning møteprotokoll forrige møte		
<b>Referatsaker</b>			
RS 1/19	Oppfølging av PSU-sak 38/19 om organisering av yrkesopplæringa	2019/69	
RS 2/19	Sluttrapport DPO1.8 Fagskuleutdanning	2019/49	
RS 3/19	Sluttrapport DPO 1.7 Digitalisering, sluttvurdering og dokumentasjon	2019/81	
RS 4/19	DPO 1.10 Regional kompetanse sluttrapport	2019/60	
RS 5/19	Innspel til administrasjonsutvalet i Vestland fylkeskommune	2019/78	
RS 6/19	Medarbeidarundersøking i Vestland fylkeskommune 2020	2019/107	
<b>Politiske saker</b>			
PS 1/19	Opplæringstilbodet for skuleåret 2020-21	2019/104	
PS 2/19	Etiske retningslinjer for tilsette i Vestland fylkeskommune	2019/91	
PS 3/19	Tilsetjingsreglement i Vestland fylkeskommune	2019/91	
PS 4/19	Permisjonsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune	2019/91	
PS 5/19	Arbeidsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune	2019/91	
PS 6/19	Budsjett 2020/økonomiplan 2020-2023	2019/28	

## Godkjenningssaker

### GK 1/19 Godkjenning av innkalling og sakliste

### Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019

#### Vedtak

Møteinnkallinga og sakslista vart godkjent utan merknader.

## Orientering

Johan J. Meyer, HR direktør Hordaland: Orientering om administrasjonsutvalet, herunder oppgåver og reglement.

#### Utvalseiar:

- Angående revitalisering av administrasjonsutvalet: Det vart opna opp for diskusjon mellom medlemane:  
Kva skal administrasjonsutvalet arbeide med ?  
Kva er oppdraget til administrasjonsutvalet ?
- Det vert lagt opp til ein «open time» etter kvart møte i administrasjonsutvalet. Medlemane kan sende inn forslag til tema m.m.

## Referatsaker

### Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019

Referatsak 1/19 – 6/19 vart refererte og tekne til orientering.

## GK 2/19 Godkjenning møteprotokoll forrige møte

### Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019

Ved ein inkurie vart denne saka sett på sakslista. Utvalet har ikkje hatt noko møte tidlegare, og det er difor ikkje noko møteprotokoll frå førre møte å godkjenne.

## Politiske saker

### PS 1/19 Opplæringstilbodet for skuleåret 2020-21

#### Forslag til vedtak

#### Hordaland

1. Tilbodet på ME vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Stord vgs	Vg3 ME	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>30</b>

2. Tilbodet på ST vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Kvam vgs	Vg3 ST	-1	-30
Bergen Katedralskole	Vg3 ST	-1	-30
Bergen Katedralskole	Vg1 ST	1	30
Os gymnas	Vg3 ST	-1	-30
Sandsli vgs	Vg3 ST	1	30
Årstad vgs	Vg2 ST	1	30
Nordahl Grieg vgs	Vg3 ST	1	30
Nordahl Grieg vgs	Vg3 PB	-1	-30
Olsvikåsen vgs	Vg3 PB	-1	-30
Laksevåg vgs	Vg3 PB	-1	-30
Laksevåg vgs	Vg4 PB	-3	-90
Åsane vgs	Vg3 PB	-1	-30
Tertnes vgs	Vg3 ST	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>-5</b>	<b>-150</b>

3. Tilbodet på ID vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Tertnes vgs	Vg1 ID	-1	-30
Tertnes vgs	Vg2 ID	-1	-30
Tertnes vgs	Vg3 ID	-2	-60

Åsane vgs	Vg1 ID	2	60
Åsane vgs	Vg2 ID	1	30
Åsane vgs	Vg3 ID	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

4. Tilbudet på BA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Laksevåg vgs	Vg1 BA	-4	-60
Laksevåg vgs	Vg2 byggteknikk	-2	-30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 BA	4	60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 byggteknikk	2	30
Odda vgs	Vg2 byggteknikk	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>15</b>

5. Tilbudet på DH vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Årstad vgs	Vg1 DH	-5	-75
Voss gymnas	Vg1 DH	-1	-15
Knarvik vgs	Vg1 DH	-1	-15
Fitjar vgs	Vg1 DH	-1	-15
Voss gymnas	Vg2 frisør	1	15
Årstad vgs	Vg2 blomsterdekoratør	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>-6</b>	<b>-90</b>

6. Tilbudet på EL vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Laksevåg vgs	Vg1 EL	-2	-30
Laksevåg vgs	Vg2 elenergi	-1	-15
Laksevåg vgs	Vg1 EL m/ST	-1	-15
Laksevåg vgs	Vg2 EL m/ST	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg1 EL	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg2 elenergi	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg2 automatisering	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg3 automatisering	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg3 maritim elektrisk	-1	-15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 EL	2	30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 elenergi	1	15



Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 automatisering	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 automatisering	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 maritim elektrisk	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 EL m/ST	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 EL m/ST	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 EL m/ST	1	15
Slåtthaug vgs	Vg2 automatisering	1	15
Slåtthaug vgs	Vg3 automatisering	-1	-15
Åsane vgs	Vg1 EL	2	30
Åsane vgs	Vg2 elenergi	2	30
Åsane vgs	Vg2 data og elektronikk	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>15</b>

7. Tilbudet på HO vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Voss gymnas	Vg1 HO	-1	-15
Olsvikåsen vgs	Vg3 HO m/ST - barne- og ungdomsarbeidar	1	15
Olsvikåsen vgs	Vg3 HO m/ST - helsearbeidarfag	1	15
Åsane vgs	Vg2 helseservicefag	1	15
Austrheim vgs	Vg2 helsearbeidarfag	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>3</b>	<b>45</b>

8. Tilbudet på RM vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Fusa vgs	Vg2 RM TAF	1	5
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>5</b>

9. Tilbudet på SS vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Voss gymnas	Vg1 SS	-1	-15
Tertnes vgs	Vg1 SS	-2	-30
Stend vgs	Vg1 SS	-2	-30
Sotra vgs	Vg1 SS	-1	-15
Amalie Skram vgs	Vg1 SS	-4	-60
Bømlo vgs	Vg1 SS	-1	-15
Os vgs	Vg1 SS	-1	-15

Knarvik vgs	Vg1 SS	-1	-15
Knarvik vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Knarvik vgs	Vg2 transport og logistikk	-1	-15
Tertnes vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-2	-30
Bømlø vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	1	15
Os vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Åsane vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	3	45
Åsane vgs	Vg2 transport og logistikk	1	15
Kvinnherad vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-14</b>	<b>-210</b>

10. Tilbodet på NA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Voss vgs	Vg2 anleggsgartnar og idrettsanleggsgag	-1	-15
Stend vgs	Vg2 anleggsgartnar og idrettsanleggsgag	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

11. Tilbodet på TIP vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Laksevåg vgs	Vg1 TIP	-4	-60
Laksevåg vgs	Vg2 kjemiprosess	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg1 TIP	-3	-45
Bergen maritime vgs	Vg2 industriteknologi	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg2 brønnteknikk	-3	-45
Bergen maritime vgs	Vg2 maritime fag	-4	-60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 TIP	4	60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 kjemiprosess	2	30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 brønnteknikk	3	45
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 maritime fag	3	45
Kvinnherad vgs	Vg2 industriteknologi	1	15
Odda vgs	Vg2 kjøretøy	1	15
Åsane vgs	Vg1 TIP	1	15
Åsane vgs	Vg1 industriteknologi	2	30
Os vgs	Vg1 TIP	1	15
Voss vgs	Vg2 industriteknologi	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>2</b>	<b>30</b>

12. Tilbudet på innføringsklassar for minoritetsspråklege vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Bergen Katedralskole	Vg3 ST minoritetsspråklege elevar	-1	-15
Stord vgs	Innføringstilbod for min.spr. elevar	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

### Sogn og Fjordane

13. Tilbudet på ME vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Hafstad vgs	Vg2 ME	-0,5	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-0,5</b>	<b>-15</b>

14. Tilbudet på KDA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Hafstad vgs	Vg2 KDA	-0,5	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-0,5</b>	<b>-15</b>

15. Tilbudet på ST vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Eid vgs	Vg3 ST	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>30</b>

16. Tilbudet på ID vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Firda vgs	Vg3 ID	-1	-30
<b>Netto endring</b>		<b>-1</b>	<b>-30</b>

17. Tilbudet på BA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Sogndal vgs	Vg1 BA	-1	-12
<b>Netto endring</b>		<b>-1</b>	<b>-12</b>

18. Tilbudet på DH vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Eid vgs	Vg1 DH	-2	-30
Eid vgs	Vg2 frisør	1	15
Høyanger vgs	Vg2 frisør	-0,5	-8
<b>Netto endring</b>		<b>-1,5</b>	<b>-23</b>

19. Tilbudet på EL vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Mo og Øyrane vgs	Vg1 EL	-1	-12
Flora vgs	Vg2 elenergi	-1	-14
<b>Netto endring</b>		<b>-2</b>	<b>-26</b>

20. Tilbudet på HO vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Stryn vgs	Vg1 HO	-1	-15
Høyanger vgs	Vg2 helsearbeidarfag	0,5	8
<b>Netto endring</b>		<b>-0,5</b>	<b>-7</b>

21. Tilbudet på RM vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Mo og Øyrane vgs	Vg2 kokk og servitør	1	12
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>12</b>

22. Tilbudet på SS vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Sogndal vgs	vg1 SS	-1	-15
Flora vgs	vg1 SS	-1	-15
Mo og Øyrane vgs	vg1 SS - YSK	-1	-15
Stryn vgs	vg1 SS	-1	-15
Årdal vgs	vg1 sal, service og reiseliv	-0,5	-8
Årdal vgs	vg2 sal, service og sikkerheit	0,5	8
<b>Netto endring</b>		<b>-4</b>	<b>-60</b>

23. Tilbudet på NA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Måløy vgs	Vg1 NA	0,5	6
Måløy vgs	Vg2 fiske og fangst	0,5	6
Måløy vgs	Vg2 akvakultur	0,5	6
<b>Netto endring</b>		<b>1,5</b>	<b>18</b>

24. Tilbudet på TIP vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Eid vgs	Vg1 TIP	-1	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-1</b>	<b>-15</b>

### Nye utdanningsprogram frå hausten 2020

25. Tilbodet på vg1 design og tradisjonshandverk (DT) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 DT	2	30
Eid vgs	Vg1 DT	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>3</b>	<b>45</b>

26. Tilbodet på vg1 frisør-, blomster- og interiørdesign (FBI) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 FBI	4	60
Voss gymnas	Vg1 FBI	1	15
Eid vgs	Vg1 FBI	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>6</b>	<b>90</b>

27. Tilbodet på vg1 informasjonsteknologi og medieproduksjon (IM) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Amalie Skram vgs	Vg1 IM	2	30
Stord vgs	Vg1 IM	2	30
Voss gymnas	Vg1 IM	1	15
Måløy vgs	Vg1 IM	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>6</b>	<b>90</b>

28. Tilbodet på vg1 sal, service og reiseliv (SS) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Amalie Skram vgs	Vg1 SS	4	60
Os vgs	Vg1 SS	1	15
Stend vgs	Vg1 SS	2	30
Voss gymnas	Vg1 SS	1	15
Åsane vgs	Vg1 SS	3	45
Stord vgs	Vg1 SS	2	30
Sotra vgs	Vg1 SS	2	30
Flora vgs	Vg1 SS	1	15
Mo og Øyrane vgs	Vg1 SS	1	15
Sogndal vgs	Vg1 SS	1	15
Stryn vgs	Vg1 SS	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>19</b>	<b>285</b>

29. Fylkesdekkende opplæringstilbud som vist i vedlegg 2 vert søkbare for alle søkarane i Vestland fylke.

### Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019

#### Avrøysting

Prosjektleiar sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til hovudutval for opplæring og kompetanse..

#### Innstilling til hovudutval for opplæring og kompetanse

#### Hordaland

1. Tilbodet på ME vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Stord vgs	Vg3 ME	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>30</b>

2. Tilbodet på ST vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Kvam vgs	Vg3 ST	-1	-30
Bergen Katedralskole	Vg3 ST	-1	-30
Bergen Katedralskole	Vg1 ST	1	30
Os gymnas	Vg3 ST	-1	-30
Sandsli vgs	Vg3 ST	1	30
Årstad vgs	Vg2 ST	1	30
Nordahl Grieg vgs	Vg3 ST	1	30
Nordahl Grieg vgs	Vg3 PB	-1	-30
Olsvikåsen vgs	Vg3 PB	-1	-30
Laksevåg vgs	Vg3 PB	-1	-30
Laksevåg vgs	Vg4 PB	-3	-90
Åsane vgs	Vg3 PB	-1	-30
Tertnes vgs	Vg3 ST	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>-5</b>	<b>-150</b>

3. Tilbodet på ID vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Tertnes vgs	Vg1 ID	-1	-30
Tertnes vgs	Vg2 ID	-1	-30
Tertnes vgs	Vg3 ID	-2	-60
Åsane vgs	Vg1 ID	2	60

Åsane vgs	Vg2 ID	1	30
Åsane vgs	Vg3 ID	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

4. Tilbødet på BA vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplasstal
Laksevåg vgs	Vg1 BA	-4	-60
Laksevåg vgs	Vg2 byggteknikk	-2	-30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 BA	4	60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 byggteknikk	2	30
Odda vgs	Vg2 byggteknikk	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>15</b>

5. Tilbødet på DH vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplasstal
�rstad vgs	Vg1 DH	-5	-75
Voss gymnas	Vg1 DH	-1	-15
Knarvik vgs	Vg1 DH	-1	-15
Fitjar vgs	Vg1 DH	-1	-15
Voss gymnas	Vg2 frisør	1	15
�rstad vgs	Vg2 blomsterdekoratør	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>-6</b>	<b>-90</b>

6. Tilbødet på EL vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplasstal
Laksevåg vgs	Vg1 EL	-2	-30
Laksevåg vgs	Vg2 elenergi	-1	-15
Laksevåg vgs	Vg1 EL m/ST	-1	-15
Laksevåg vgs	Vg2 EL m/ST	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg1 EL	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg2 elenergi	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg2 automatisering	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg3 automatisering	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg3 maritim elektrisk	-1	-15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 EL	2	30

Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 elenergi	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 automatisering	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 automatisering	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 maritim elektrisk	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 EL m/ST	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 EL m/ST	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 EL m/ST	1	15
Slåtthaug vgs	Vg2 automatisering	1	15
Slåtthaug vgs	Vg3 automatisering	-1	-15
Åsane vgs	Vg1 EL	2	30
Åsane vgs	Vg2 elenergi	2	30
Åsane vgs	Vg2 data og elektronikk	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>15</b>

7. Tilbodet på HO vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Voss gymnas	Vg1 HO	-1	-15
Olsvikåsen vgs	Vg3 HO m/ST - barne- og ungdomsarbeidar	1	15
Olsvikåsen vgs	Vg3 HO m/ST - helsearbeidarfag	1	15
Åsane vgs	Vg2 helseservicefag	1	15
Austrheim vgs	Vg2 helsearbeidarfag	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>3</b>	<b>45</b>

8. Tilbodet på RM vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Fusa vgs	Vg2 RM TAF	1	5
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>5</b>

9. Tilbodet på SS vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Voss gymnas	Vg1 SS	-1	-15
Tertnes vgs	Vg1 SS	-2	-30
Stend vgs	Vg1 SS	-2	-30
Sotra vgs	Vg1 SS	-1	-15



Amalie Skram vgs	Vg1 SS	-4	-60
Bømlo vgs	Vg1 SS	-1	-15
Os vgs	Vg1 SS	-1	-15
Knarvik vgs	Vg1 SS	-1	-15
Knarvik vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Knarvik vgs	Vg2 transport og logistikk	-1	-15
Tertnes vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-2	-30
Bømlo vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	1	15
Os vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Åsane vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	3	45
Åsane vgs	Vg2 transport og logistikk	1	15
Kvinnherad vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-14</b>	<b>-210</b>

10. Tilbodet på NA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Voss vgs	Vg2 anleggsgartnar og idrettsanleggsgag	-1	-15
Stend vgs	Vg2 anleggsgartnar og idrettsanleggsgag	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

11. Tilbodet på TIP vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Laksevåg vgs	Vg1 TIP	-4	-60
Laksevåg vgs	Vg2 kjemiprosess	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg1 TIP	-3	-45
Bergen maritime vgs	Vg2 industrideknologi	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg2 brønnteknikk	-3	-45
Bergen maritime vgs	Vg2 maritime fag	-4	-60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 TIP	4	60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 kjemiprosess	2	30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 brønnteknikk	3	45
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 maritime fag	3	45
Kvinnherad vgs	Vg2 industrideknologi	1	15
Odda vgs	Vg2 kjøretøy	1	15

Åsane vgs	Vg1 TIP	1	15
Åsane vgs	Vg1 industrideknologi	2	30
Os vgs	Vg1 TIP	1	15
Voss vgs	Vg2 industrideknologi	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>2</b>	<b>30</b>

12. Tilbudet på innføringsklassar for minoritetsspråklege vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Bergen Katedralskole	Vg3 ST minoritetsspråklege elevar	-1	-15
Stord vgs	Innføringstilbod for min.spr. elevar	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

### Sogn og Fjordane

13. Tilbudet på ME vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Hafstad vgs	Vg2 ME	-0,5	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-0,5</b>	<b>-15</b>

14. Tilbudet på KDA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Hafstad vgs	Vg2 KDA	-0,5	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-0,5</b>	<b>-15</b>

15. Tilbudet på ST vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Eid vgs	Vg3 ST	1	30
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>30</b>

16. Tilbudet på ID vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Firda vgs	Vg3 ID	-1	-30
<b>Netto endring</b>		<b>-1</b>	<b>-30</b>

17. Tilbudet på BA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplassstal
Sogndal vgs	Vg1 BA	-1	-12
<b>Netto endring</b>		<b>-1</b>	<b>-12</b>

18. Tilbodet på DH vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Eid vgs	Vg1 DH	-2	-30
Eid vgs	Vg2 frisør	1	15
Høyanger vgs	Vg2 frisør	-0,5	-8
<b>Netto endring</b>		<b>-1,5</b>	<b>-23</b>

19. Tilbodet på EL vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Mo og Øyrane vgs	Vg1 EL	-1	-12
Flora vgs	Vg2 elenergi	-1	-14
<b>Netto endring</b>		<b>-2</b>	<b>-26</b>

20. Tilbodet på HO vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Stryn vgs	Vg1 HO	-1	-15
Høyanger vgs	Vg2 helsearbeidarfag	0,5	8
<b>Netto endring</b>		<b>-0,5</b>	<b>-7</b>

21. Tilbodet på RM vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Mo og Øyrane vgs	Vg2 kokk og servitør	1	12
<b>Netto endring</b>		<b>1</b>	<b>12</b>

22. Tilbodet på SS vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Sogndal vgs	vg1 SS	-1	-15
Flora vgs	vg1 SS	-1	-15
Mo og Øyrane vgs	vg1 SS - YSK	-1	-15
Stryn vgs	vg1 SS	-1	-15
Årdal vgs	vg1 sal, service og reiseliv	-0,5	-8
Årdal vgs	vg2 sal, service og sikkerheit	0,5	8
<b>Netto endring</b>		<b>-4</b>	<b>-60</b>

23. Tilbodet på NA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Måløy vgs	Vg1 NA	0,5	6

Måløy vgs	Vg2 fiske og fangst	0,5	6
Måløy vgs	Vg2 akvakultur	0,5	6
<b>Netto endring</b>		<b>1,5</b>	<b>18</b>

24. Tilbudet på TIP vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Eid vgs	Vg1 TIP	-1	-15
<b>Netto endring</b>		<b>-1</b>	<b>-15</b>

### Nye utdanningsprogram frå hausten 2020

25. Tilbudet på vg1 design og tradisjonshandverk (DT) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 DT	2	30
Eid vgs	Vg1 DT	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>3</b>	<b>45</b>

26. Tilbudet på vg1 frisør-, blomster- og interiørdesign (FBI) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 FBI	4	60
Voss gymnas	Vg1 FBI	1	15
Eid vgs	Vg1 FBI	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>6</b>	<b>90</b>

27. Tilbudet på vg1 informasjonsteknologi og medieproduksjon (IM) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Amalie Skram vgs	Vg1 IM	2	30
Stord vgs	Vg1 IM	2	30
Voss gymnas	Vg1 IM	1	15
Måløy vgs	Vg1 IM	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>6</b>	<b>90</b>

28. Tilbudet på vg1 sal, service og reiseliv (SS) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Amalie Skram vgs	Vg1 SS	4	60
Os vgs	Vg1 SS	1	15
Stend vgs	Vg1 SS	2	30
Voss gymnas	Vg1 SS	1	15

Åsane vgs	Vg1 SS	3	45
Stord vgs	Vg1 SS	2	30
Sotra vgs	Vg1 SS	2	30
Flora vgs	Vg1 SS	1	15
Mo og Øyrane vgs	Vg1 SS	1	15
Sogndal vgs	Vg1 SS	1	15
Stryn vgs	Vg1 SS	1	15
<b>Netto endring</b>		<b>19</b>	<b>285</b>

29. Fylkesdekkende opplæringstilbud som vist i vedlegg 2 vert søkbare for alle søkarane i Vestland fylke.

### **PS 2/19 Etske retningslinjer for tilsette i Vestland fylkeskommune**

#### **Forslag til innstilling**

Fylkesutvalet stiller seg bak forslaget til etiske retningslinjer for tilsette i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

#### **Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019**

#### **Avrøysting**

Prosjektleiar sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

#### **Innstilling til fylkesutvalet**

Fylkesutvalet stiller seg bak forslaget til etiske retningslinjer for tilsette i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

### **PS 3/19 Tilsetjingsreglement i Vestland fylkeskommune**

#### **Forslag til innstilling**

Fylkesutvalet stiller seg bak prosjektleiar sitt forslag til tilsetjingsreglement i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget. **Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019**

#### **Avrøysting**

Prosjektleiar sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

#### **Innstilling til fylkesutvalet**

Fylkesutvalet stiller seg bak prosjektleiar sitt forslag til tilsetjingsreglement i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

## **PS 4/19 Permisjonsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune**

### **Forslag til innstilling**

Fylkesutvalet stiller seg bak forslaget til permisjonsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

### **Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019**

#### **Avrøysting**

Prosjektleiar sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

#### **Innstilling til fylkesutvalet**

Fylkesutvalet stiller seg bak forslaget til permisjonsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

## **PS 5/19 Arbeidsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune**

### **Forslag til innstilling**

Fylkesutvalet stiller seg bak forslaget til arbeidsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

### **Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019**

#### **Avrøysting**

Prosjektleiar sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

#### **Innstilling til fylkesutvalet**

Fylkesutvalet stiller seg bak forslaget til arbeidsreglement for tilsette i Vestland fylkeskommune, slik det er omtalt i saksframlegget.

## **PS 6/19 Budsjett 2020/økonomiplan 2020-2023**

### **Forslag til vedtak**

Administrasjonsutvalet tek budsjettdokument 2020/økonomiplan 2020-2023 til orientering.

### **Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 26.11.2019**

#### **Avrøysting**

Prosjektleiar sitt forslag vart samrøystes vedteke.

#### **Vedtak**

Administrasjonsutvalet tek budsjettdokument 2020/økonomiplan 2020-2023 til orientering

## **Referatsaker**

**RS 1/20 Informasjon om rekruttering i Vestland fylkeskommune**

---

**Saknr:** 2020/1563-1  
**Saksbehandlar** Inger Marken  
**Dato:** 15.01.2020

---

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesdirektør organisasjon og økonomi

---

## Informasjon om rekruttering i Vestland fylkeskommune

I samband med budsjettbehandlinga for 2020 vart det i fylkestinget fremja følgjande verbalframlegg:

- *Fylkeskommunen vil leggje til rette for rekruttering av menneske med nedsett funksjonsevne og «hol» i CV.*
- *Vestland fylkeskommune skal som hovudregel berre lyse ut heile og faste stillingar.*

Vestland fylkeskommune ved HR-seksjonen arbeidar med ei ny rekrutteringsprosedyre som skal gjelde for heile fylkeskommunen. Denne prosedyren vil ha informasjon om at fylkeskommunen skal leggje til rette for å rekruttere menneske med nedsett funksjonsevne, samt at ein skal vere open for å rekruttere menneske som har manglar (hol) på CV'en sin.

Prosedyren vil og ha med at som hovudregel skal stillingar som vert lyst ut vere faste, heile stillingar.

HR-seksjonen vil utarbeide plan for å lære opp leiarar i rekruttering, der vil gjennomgang av den nye prosedyren vere eit sentralt tema.

HR-seksjonen vil også etablere eit forum for HR-/stabsleiarar i lina, der ein samlar HR-og/eller stabsleiarar frå kvar avdeling. Det er planlagt eit første møte medio februar. I dette møtet vil rekruttering vere eit sentralt tema, og her vil vi spesielt legge vekt på å bygge heiltidskultur i organisasjonen, samt ha fokus på å kunne rekruttere menneske med nedsett funksjonsevne og menneske med manglar (hol) i CV'en sin.

I tillegg til å legge vekt på dei to verbalpunkta vil vi også understreke at vi som offentleg verksemd har eit særleg ansvar for å rekruttere eit breiare mangfald av tilsette.



---

**Saknr:** 2020/1099-1  
**Saksbehandlar** Karstein Oen  
**Dato:** 13.01.2020

---

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

## Krav om kjønnsrekneskap

Frå nyttår er krava for rapportering på likestilling i norske verksemdar skjerpa. Forskjellar i løn mellom kvinner og menn på alle nivå må leggjast fram.

Regjeringa vonar det vil føre til ei viktig bevisstgjerjing i verksemdene når dei frå og med 2020 må begynne å melde inn langt meir detaljerte tal på kjønnsforskjellar enn i dag.

### Det skal rapporterast om følgjande tilhøve:

- Lønnsforskjellar: De må leggjast fram ein lønsstatistikk som ikkje berre viser gjennomsnittet i verksemda, men som seier noko om lønsnivå for kvinner og menn på ulike nivå i verksemda.
- Eit oversyn over kor i «organisasjonshierarkiet» kvinner og menn er innplassert.
- Oversyn over kven som tek ut foreldrepermisjon og i kor mange veker.
- Eit oversyn over bruken av deltid og ufrivillig deltid.

Verksemdene må melde frå om likestillingstilstanden anna kvart år i sine årsrapportar.

Likestillingsminister Trine Skei Grande (V) seier ho «håper de nye rapporteringskravene kan bli et viktig verktøy som kan bidra til å redusere kjønnsforskjellene mellom kvinner og menn».

Det er ikkje noko form for sanksjonar for verksemdene som eventuelt rapporterer inn store kjønnsforskjellar. Det vil bli utvikla vegleiar og elektroniske skjema som skal gjere det enkelt for verksemdene å rapportere.

Vestland fylkeskommune har fått med seg endringa, og vil syte for at dei nye krava blir etterlevd.

**Politiske saker**

**PS 1/20 Debattheft KS spør - Svar frå VLFK**

---

Saknr: 2020/317-1  
Saksbehandlar: Karstein Oen

---

### Saksgang

Utval	Utv.saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	1/20	22.01.2020
Fylkesutvalet		30.01.2020

## Debatthefte KS spør - Svar frå VLFK

### Forslag til innstilling

Saka vert teken til orientering.

### Samandrag

Våren 2020 er det hovudtariffoppgjer. Det inneber at det skal forhandlast om ny hovudtariffavtale (HTA), og gjennomførast sentrale lønsforhandlingar. Kommunenes Sentralforbund (KS) ønskjer brei forankring hjå medlemene til mandatet for forhandlingane. Gjennom «Debatthefte - KS spør» er kommunar og fylkeskommunar beden om å gje innspel til KS om hovudoppgjeret, via lokale politiske prosessar og gjennom fylkesvise strategikonferansar. Det er tre tema KS ønskjer innspel på: 1) Bærekraftig velferd, 2) Gode arbeidsgjevarar skaper attraktive arbeidsplassar, 3) Tariffoppgjeret 2020. Administrasjonen har utarbeidd forslag til svar på spørsmåla frå KS.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen  
Fylkesdirektør

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor ingen handskriven underskrift*

## Saksutgreiing

I det følgjande vert det gjort greie for dei tre tema KS ber om innspel på gjennom debatthefte KS spør.

### 1. Bærekraftig velferd

KS peikar på at endringar i befolkningssamansettinga vil krevje endringar i helse- og omsorgstenestene framover. Vi blir fleire eldre og vi lever lenger. Færre hender må pleie fleire eldre og sjuke. Det positive er at dei eldre som gruppe blir stadig friskare.

Kommunesektoren må ha ei sentral rolle i å utvikle nye løysingar innan helse og omsorg dei neste åra. Ny teknologi og nye hjelpemiddel kan gjere kvardagen lettare og redusere behovet for bistand frå det offentlege.

KS peikar på at fylkeskommunane ikkje har eit direkte ansvar for omsorgstenestene. Fylkeskommunane kan likevel gjennom *folkehelsepolitikken* og gjennom partnerskap med kommunane om *forskning og kompetanseutvikling* bidra til langsiktig førebygging av omsorgsbehov.

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

Vestland fylkeskommune svarer:

- Fylkeskommunen har gode verkemiddel for å bidra til gode nærmiljø og lokalsamfunn etter både folkehelselova og plan- og bygningslova. Fylkeskommunen kan bruke rolla som samfunnsutviklar for å skape eit best mogleg samfunn for alle befolkningsgrupper. Tilrettelegging, nærmiljø, inkludering, deltaking og planlegging innan alle politikkområde er såleis våre tiltak for å skape føresetnadar for best mogeleg levekår og livskvalitet for alle innbygarane våre der dei bur.
- Fylkeskommunen sitt hovudsatsingsområde er langsiktig innsats. Å bidra til at vi får ei friskare befolkning der også dei eldste lever lengre med god helse, inneber at vi må satse på samordna innsats, ikkje minst saman med kommunane og statlege aktørar for å utvikle gode levekår og god livskvalitet. Denne innsatsen må ligge til grunn for samfunnsplanlegginga gjennom utforming av ein betre helsefremjande og førebyggjande politikk.
- Fylkeskommunen kan ved nye ressursar styrke den samla innsatsen for å støtte opp under utvikling av eit betre langsiktig og systematisk folkehelsearbeid i kommunane. Frå forskning veit vi at kommunane i liten grad til no har tenkt at aldring er eit ansvar utanfor helsetenesta. Ei tydelegare kopling til folkehelsearbeidet er eit godt plangrep.
- Fylkeskommunen har i dag eit etablert samarbeid med regionale universitet, høgskular og kompetansesentre knytt til tiltaksutvikling og evaluering av folkehelseiltak i kommunane for barn og unge. Fylkeskommunen kan styrke samarbeidet og FoU-innsatsen ved å sjå på kva som fungerer av tiltak og oppfølging retta inn mot nye innsatsområde og aldersgrupper.
- Fylkeskommunen kan ta eit tydeleg ansvar for å koordinere og utvikle kompetansepolitikken i sitt fylke. Det overordna målet for den regionale kompetansepolitikken i Hordaland er betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter arbeidskraft. I dag leiar Hordaland fylkeskommune eit samarbeidsorgan for kompetansearbeid i fylket, som skal sikre oppfølging av regionale planar og felles kunnskapsgrunnlag. Dette skal vidareførast som Kompetanseforum Vestland frå 2020, med representasjon frå utdanningsinstitusjonar, partane i arbeidslivet, NAV og Helse Vest. Samarbeidsmodellen er framheva som eit godt døme i Meld. St. 5 (2019 – 2020) Levande lokalsamfunn for framtida. Distriktsmeldinga.

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

Vestland fylkeskommune svarer:

- Staten har sjølv mange tilskotsordningar som på ulike måtar skal fremje førebygging og kompetanseheving i kommunane. Det bør vurderast kva som bør flyttast til dei nye

fylkeskommunane og til kommunane direkte, og ordningane bør vere meir i tråd med lokale behov, mindre kortsiktige og mindre reparerende.

- Staten kan regionalisere og i tillegg økonomisk styrke ordningar for auka innovasjonsevne, kompetanseutvikling og forskning. Ei ordning som kan verte styrka er Regionale forskingsfond, som skal bidra til auka forskingsinnsats og finansiering av forskning på område som er prioriterte i fylket. Staten kan også stimulere til initiativ for koordinering av forskning i kommunesektoren på fleire område enn helse- og omsorgssektoren, der det no vert prøvd ut pilot for regionalt samarbeidsorgan for forskning i kommunane.
- Staten kan styrke nasjonale forskingsfinansieringsordningar som Forskingsrådet sine program Forsking og innovasjon i kommunesektoren, Forsking og innovasjon i utdanningssektoren, Helse og velferd samt doktorgrad i offentlig sektor, gjerne med øyremerka midlar for kommunane.
- Staten rår over ulike kompetansesentre. Innsatsen deira bør koplust tettare til fylkeskommunane sitt utviklingsansvar for folkehelsearbeidet for å få fram lokale synergjar.
- Staten bør styrke universitet og høgskular slik at dei kan lettare bidra til utviklingsarbeid også i kommunane. Våre erfaringar frå Nærmiljøprosjektet innan folkehelse 2015-2018 viser at det er eit stort potensiale for samarbeid mellom kommunar og FoU-miljø, men at det er ressursmessige utfordringar.
- Staten kan legge fleire oppgåver på kompetanseområdet til regionalt nivå. Tilbod om karriererettleiing kan verte vidareutvikla og styrka økonomisk.

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

Vestland fylkeskommune svarer:

- Bidra til å styrke det langsiktige og systematiske folkehelsearbeidet i kommunar og fylkeskommunar.
- Styrke samarbeid med utdannings- og forskingsmiljø gjennom betre rammer.
- Sjå til at ulike tilskotsordningar som staten forvaltar vert meir målretta, føreseielege og mindre reparerende.
- Utvikle eigen verktøykasse for fylkeskommunalt innovasjonsarbeid, for å styrke rolla som samfunnsutviklar i dei nye fylka.

## 2. Gode arbeidsgjevarar skaper attraktive arbeidsplassar

Samfunnsoppdraget til kommunar og fylkeskommunar er først og fremst å yte gode, kvalitative tenester til innbyggjarane. I dette arbeidet er dei tilsette ein viktig ressurs. Dei representerer service og kvalitet og er ein viktig innsatsfaktor i tenesteproduksjonen. Å rekruttere rett kompetanse og utvikle kompetansen er difor ein viktig føresetnad for at kommunar og fylkeskommunar skal kunne løyse oppgåvene sine.

KS peikar på at det er viktig at arbeidsplassane i kommunesektoren er attraktive arbeidsplassar for å sikre nok kompetanse i framtida. Det kan ein få til gjennom god leiing, godt arbeidsmiljø, konkurransedyktig løn, rett bruk av kompetanse m.v. I tillegg må kommunar og fylkeskommunar framstå som profesjonelle og moderne gjennom å ta i bruk ny teknologi, digitalisering, nye arbeidsprosessar, omstilling mm.

Utfordringane vil vere mange framover. Det beste grunnlaget for å rekruttere og halde på kompetanse er å drive verksemda på ein god måte. Ein kommune/fylkeskommune med godt omdømme vil ha betre grunnlag for å rekruttere gode medarbeidarar, motivere sine medarbeidarar og få nøgde innbyggjarar.

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

Vestland fylkeskommune svarer:

Med store endringar som følgje av kommunesamanslåingar og fylkessamanslåingar er det gode høve for å tenke nytt på fleire område, også når det gjeld organisering, kompetansebehov og oppgaveløysing i samarbeid med andre.

Vestland fylkeskommune blir ein stor arbeidsplass med mange karrieremoglegheiter for dei tilsette, ikkje minst gjeld dette den interne arbeidsmarknaden i fylkeskommunen som må gjerast synleg og attraktiv for dei tilsette. Det er særleg viktig å sjå på nye måtar å løyse gamle oppgåver på, til dømes ved auka bruk av teknologi, digitalisering, automatisering og analyse, men også i form av nye oppgåver og tenesteområde der dette tilkjem. For å kunne møte kompetansebehovet i framtida er ei naturleg tilnærming å starte med å få oversyn over kompetansen ein har, før ein set seg nokon hypotesar rundt kompetansebehovet i framtida. Dette vil gi nokon gap, som vil vere viktige innspel til både utvikling av kompetansen til arbeidstakarane gjennom utdanning, kurs og trening på jobb, men også innspel til rekrutteringar i framtida.

Internt i fylkeskommunen er det også eit stort potensial for læring og utvikling gjennom betre tverrfagleg samarbeid, t.d. gjennom ulike kompetansegrupper eller ved å setje saman prosjekt og grupper på tvers av avdelingar. Her kan ein hente erfaring frå andre bransjar som har meir røynsle med dette enn det offentlege, eller offentlege aktørar som har kome lengre både i utprøving av nye arbeidsmåtar og omstilling av eiga arbeidskraft. Dette kan organiserast regionalt og basert på einskilde initiativ, eller sjåast i samanheng med andre nettverk, til dømes i samarbeid med eller på initiativ frå KS.

Det ligg også store moglegheiter i samarbeid med eksterne aktørar om oppgaveløysing. Dette kan skje på tvers av kommunar og fylkeskommunar, men også læring frå og samarbeid med andre eksterne aktørar i næringsliv, forskings- og utdanningsinstitusjonar. Her er Kompetanseforum Hordaland eit døme på korleis viktige samfunnsinstitusjonar har inngått eit forplikande samarbeid for å løyse utfordringane i framtida knytt til kompetanse. Ei vidareføring og utvikling av dette arbeidet i Vestland fylkeskommune vil vere eit viktig bidrag i arbeidet med å tenke nytt om kompetansebehovet framover.

### **Spørsmål 6: Hvilke endringer i lov- og avtaleverket kan støtte opp under nytenkning og innovasjon på arbeidsgiverområdet?**

#### **Vestland fylkeskommune svarer:**

Kompetanse og kompetanseutvikling er viktig for både arbeidstakar og arbeidsgjevar, og lov- og avtaleverket støttar opp under dette. Arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar har kvar for seg og i fellesskap eit ansvar for å ivareta kompetanseutvikling. Arbeidsgjevar må vere ein attraktiv arbeidsgjevar ved å legge til rette for kompetanseutvikling som samsvarar med potensialet og ønska som kvar enkelt arbeidstakar har, anten det er gjennom kursing, utdanning eller trening på jobb.

Kompetanseskiftet som mellom anna digitalisering driv fram, handlar ikkje berre om formelle kvalifikasjonar og nye ferdigheiter, men også om nye måtar å jobbe på, der eigenskapar som evne til læring, samspel med andre og motivasjon for utprøving av nye formar for oppgaveløysing er viktig. Det kan vere nyttig å sjå på om lov- og avtaleverket påverkar korleis dette skal grunnjevast og vurderast i tilsetjingar og omstilling, og om det er hensiktsmessig framover.

### **3. Tariffoppgjeret 2020**

Hovudtariffavtalen er eit sentralt verkemiddel for at kommunar og fylkeskommunar skal kunne levere tenester av god kvalitet. Kvaliteten på tenestene er avhengig av dugande medarbeidarar med rett kompetanse. For å rekruttere og halde på kompetansen er løn eit viktig verkemiddel. Gjennom dei sentrale lønsforhandlingane vert løns- og stillingsstrukturar fastsette. Det er viktig at KS forhandlar fram eit fleksibelt og føreseieleg lønssystem som kan stimulera til vekst og utvikling.

Etter nokre år med nedgangskonjunktur har veksten i norsk økonomi teke seg opp att dei to-tre siste åra. I 2019 er det forventa ein reallønsvekst på vel ein prosent og noko høgare vekst i 2020. Gjennom det

inntektspolitiske samarbeidet bidrar KS til eit ansvarleg lønsoppgjær der resultatet i frontfaget vert lagt til grunn.

Ved mellomoppgjæret i 2019 vart heile den økonomiske ramma nytta til sentrale lønstiltak, m.a. vart det gjort vesentlege lyft for arbeidstakarar med 3- og 4 årig universitets- og høgskuleutdanning. Partane var vidare einige om at det i 2020 skulle setjast av om lag ein tredel av disponible midlar til lokale lønsforhandlingar.

Berekna overheng og lønsgliding frå 2019 til 2020 er stipulert til om lag 1,5 %. Dette gir partane i KS-området eit visst økonomisk handlingsrom i 2020.

**Spørsmål 7: Bør KS i hovudtariffoppjøret 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?**

**Vestland fylkeskommune svarer:**

Ein tredel av disponible midlar er allereie bunden opp til lokale forhandlingar i 2020. Handlingsrommet for partane sentralt i KS-området er difor meir avgrensa enn ved mellomoppgjæret i 2019 då det vart gjort særskilte tiltak for m.a. dei med 3- og 4 årig universitets- og høgskuleutdanning. For VLFK gjaldt dette hovudsakleg stillingsgruppene tannpleiar, teiknspråktoalk, miljøterapeut, lærar, adjunkt og konsulent med krav om høgare utdanning.

VLFK er positiv til at det er sett av midlar til lokale forhandlingar i 2020. Dette er med å støtter opp under lokale satsingsområde og lokal lønspolitikk slik at VLFK kan vere i stand til å rekruttere og halde på viktig kompetanse.

Den økonomiske ramma ein har til rådvelde, eksklusiv midlar til lokale forhandlingar må nyttast til eit generelt lønnstillegg slik at alle arbeidstakarar i kap. 4 er sikra ei god reallønnsutvikling. Tillegget må ha ein prosentvis profil. Det bør vidare nyttast noko av ramma til justering av garantilønstabellen slik at ansiennitetsopprykk på dei lågaste trinna – spesielt 4 år og 6 år – blir justert opp til min. kr. 5.000. Slik innretninga på tabellen er i dag er det liten lønsmessig progresjon frå 2 til 6 (8) år. Dette gjeld spesielt stillingsgruppe 1, men til dels også stillingsgruppe 2 (spesielt adjunkt med tilleggsutdanning/stillingar med krav om 5 årig U/H utdanning og lektor og lektor med tilleggsutdanning).

**Til hovudtariffavtalen elles**

§ 8.2.2: Lov- og avtaleverket må tilpassast satsinga på å få fleire tilsette til å stå i jobb til dei er 70 år. I dag er det slik at arbeidsgjevar får kun sjukelønsrefusjon i 3 månader for tilsette over 67 år og må sjølv dekke vidare lønskostnader ved langtidssjukemelding.

Vestland fylkeskommune ber KS ta dette opp med partane ved årets tariffrevisjon og vidare følgje opp i høve til lovendring på området jf. Folketrygdlova.

Vedtakskompetanse

**Fylkesutvalet**

Vurderingar og verknader

**Økonomi:** Ingen direkte verknad

**Klima:** Ingen direkte verknad

**Folkehelse:** Ingen direkte verknad

**Regional planstrategi:** Ingen direkte verknad

Konklusjon

Vestland fylkeskommune har gitt svar på spørsmåla som KS har stilt i Debatthefta KS spør vedkomande tariffrevisjonen 2020.

# Debattheft 2020 – KS spør

Bærekraftige velferd, rekruttering og hovedtariffoppgjør





# Innhold

05

BÆREKRAFTIG VELFERD

11

GODE ARBEIDSGIVERE SKAPER  
ATTRAKTIVE ARBEIDSPLASSE

17

TARIFFOPPGJØRET 2020

20

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET  
– OPPGJØRETS GANG

22

ORD OG UTTRYKK

## Kjære politikere



Godt fungerende kommuner og fylkeskommuner er avgjørende for at vi som innbyggere skal kunne leve et godt liv.

Vi trenger gode helsestasjoner, barnehager og skoler. Vi er avhengige av rent vann i springen og at søppelet blir hentet. Vi klarer oss ikke uten et effektivt brannvern, dyktige fastleger og en god eldreomsorg. Vi baser vår hverdag på moderne og effektiv infrastruktur, enten det gjelder bredbånd, veier eller el-forsyning. Vi krever en pålitelig og moderne kollektivtransport. Og når situasjonen oppstår, må vi ha rask og profesjonell krisehåndtering.

Å levere på alle disse områdene er utfordrende. Kommunesektoren må alltid være i forkant, men den vil aldri være i mål.

KS Landsting i februar 2020 legger det politiske grunnlaget for KS' prioriteringer de neste fire årene. FNs bærekraftsmål vil stå sentralt.

Med dette debattheftet og strategikonferansene vinteren 2020, ønsker KS å få klare og konkrete tilbakemeldinger fra medlemmene på temaer som er viktige nå.

Det ene handler om hvordan vi kan sikre bærekraftige kommunale helse- og omsorgstjenester av god kvalitet i en tid der det økonomiske handlingsrommet heller blir mindre enn større. Det andre vi ønsker svar på, er hvordan vi skal sørge for at kommuner og fylkeskommuner blir og forblir attraktive arbeidsgivere for kompetente medarbeidere, og hvilken innretning hovedtariffoppgjøret bør ha for å stimulere til dette.

### Vårens vakreste eventyr

Noen liker å kalle tariffoppgjøret «vårens vakreste eventyr». For vår sektor har det i alle fall ikke vært så langt unna de siste årene: Sammen med våre forhandlingsparter har vi kommet i mål uten konflikt i de siste fem oppgjørene. Det håper jeg blir resultatet også denne gangen.

For mange av dere er dette det første tariffoppgjøret etter at dere ble valgt til å være innbyggernes representanter i kommunestyre og fylkesting. Som folkevalgte har dere mange oppgaver og roller, en av de viktigste er rollen som arbeidsgiver.

Kommunestyre og fylkesting i vårt tariffområde er – formelt og reelt – øverste arbeidsgiver for 440 000 ansatte i kommuner og fylkeskommuner. Og for arbeidsgivere er ethvert tariffoppgjør av stor betydning.

Årets oppgjør er et hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele Hovedtariffavtalen kan reforhandles. Resultatet av vårens oppgjør vil selvsagt ha stor betydning for lønns- og arbeidsforhold til ansatte i kommunesektoren, men også for handlingsrommet til kommunestyre og fylkesting, og for utviklingen i norsk økonomi totalt sett.

I tariffspørsmål har medlemmene delegert ansvar og myndighet til KS. Det innebærer at avtalene KS inngår med arbeidstakerorganisasjonene er forpliktende for samtlige kommuner og fylkeskommuner. Derfor er det avgjørende at folkevalgte engasjerer seg i forberedelsene og gir innspill og føringer til KS' hovedstyre, som senere skal vedta mandatet for forhandlingene.

Lykke til med diskusjonene, og lykke til med strategikonferansen!

Oslo, november 2019

**Lasse Hansen**  
Administrerende direktør



# Bærekraftig velferd

Vi vet at endringer i befolkningssammensetningen vil kreve endringer i fremtidens helse- og omsorgstjeneste. Tjenester til utviklingshemmede og andre grupper med ulike kognitive og fysiske funksjonsnedsettelse, samt økt aktivitet og kortere liggetid i sykehus, er faktorer som trekker i retning av økt behov for helse- og omsorgstjenester i kommunene.

Selv om mange av disse utviklingstrekkene er positive i seg selv og for den enkelte, vil de øke kostnadene i kommunene. Utviklingen har vi sett over noe tid allerede, og vi vet at hvis ikke de faktiske rammene for å løse oppgavene er gode nok, blir kommunene stilt overfor stadig mer krevende prioriteringsutfordringer.

Vi vet at mangel på arbeidskraft og kompetanse i årene som kommer vil gjøre det vanskelig å yte tjenester på samme måte og i samme omfang som i dag.

Den såkalte aldersbæreevnen vil endre seg – færre må pleie flere eldre og syke med behov for omsorgstjenester. På nasjonalt nivå dobles både andelen og antallet som er 80 år eller mer frem mot 2040. Andelen uføre vokser. Samtidig vil det bli lav vekst i befolkningen i arbeidsfør alder, særlig i distriktene.

Likevel er det lyspunkter. Riktignok blir vi stadig flere eldre, men de eldre som gruppe stadig friskere. Sannsynligvis vil ikke en like stor andel av morgendagens eldre ha like stort behov for pleie- og omsorgstjenester som i dag. Ny teknologi vil gi nye muligheter, også på områder vi i dag har vanskelig for å overskue.

Vår sektor er og må være sentral i å utvikle nye løsninger i årene som kommer. Gjennom satsing på hjemmebaserte

tjenester, kompetansebygging, pårørendestøtte, velferdsteknologi, god by- og tettstedsplanlegging og samspill med frivillig sektor, kan kommunene dempe veksten i behovet for å bygge og bemanne heldøgns omsorgsplasser og helse-tjenester. Da kan vi sikre at de som uansett må ha dette tilbudet, får det til riktig tid og med god kvalitet også i fremtiden.

Samarbeid med skoler, universiteter og høyskoler, næringsliv og andre deler av offentlig sektor vil også bli viktig. Ikke minst utgjør strategisk bruk av innovative anskaffelser et stort

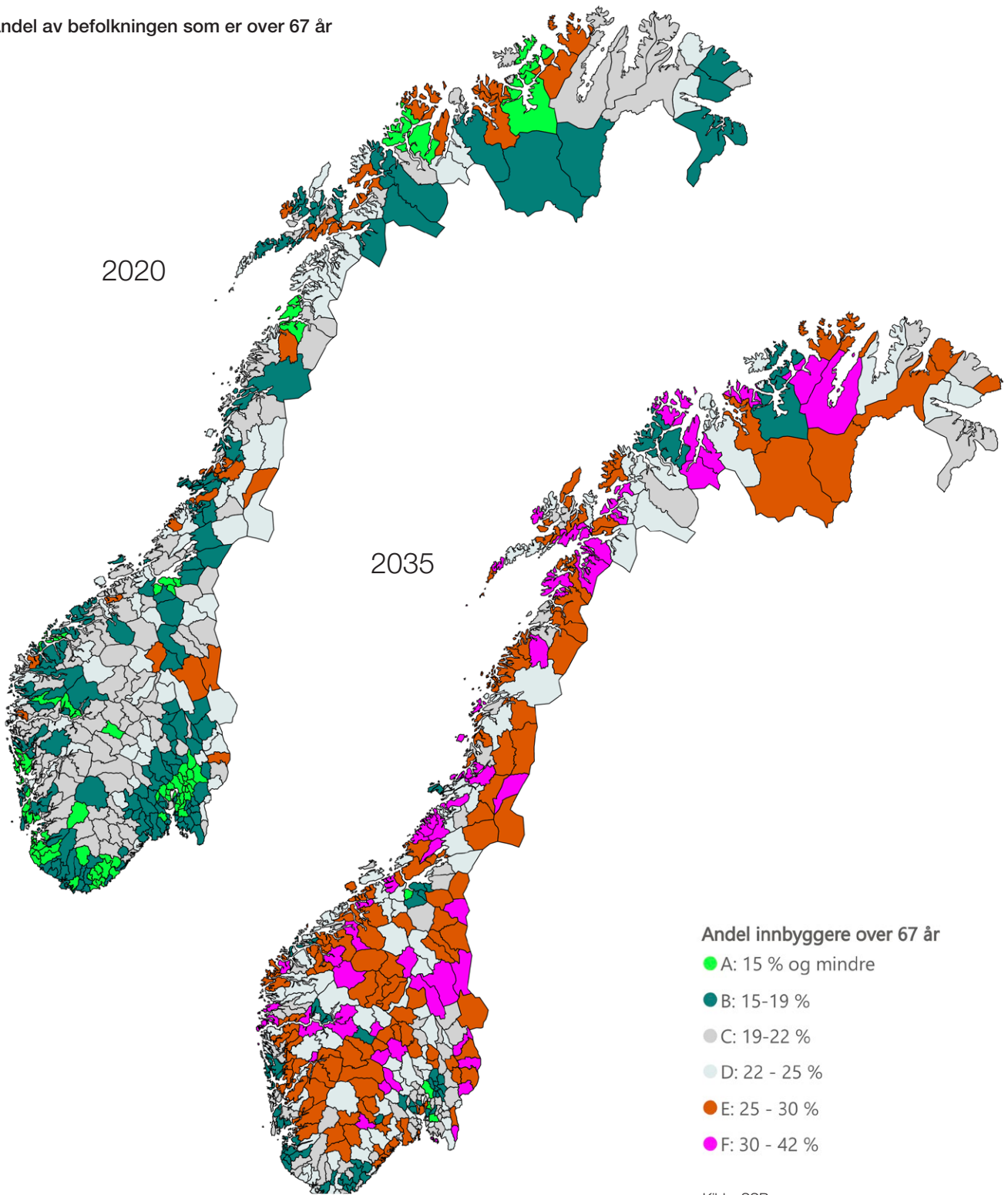
## VISSTE DU AT....

for at kommunesektoren om ti år skal kunne tilby tjenester av samme kvalitet som i dag, trengs om lag 40.000 flere årsverk enn i dag.

### Les mer om fremtidig arbeidskraftsbehov:

<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/stort-behov-for-nye-medarbeidere-fremover/>

Andel av befolkningen som er over 67 år



potensial ([www.innovativeanskaffelser.no](http://www.innovativeanskaffelser.no)), der vi kan bruke vår innkjøpsmakt til å skape nye løsninger for kommunen i samspill med næringslivet.

En rekke nye hjelpemidler og ny teknologi kan gjøre hverdagen lettere, og samtidig redusere behovet for praktisk bistand fra det offentlige. Robotstøvsugere og andre innretninger er allerede tilgjengelig.

Fylkeskommunene har ikke direkte ansvar for omsorgstjenestene, men har likevel viktige roller. Spesielt gjelder det i den langsiktige forebyggingen av omsorgsbehov gjennom folkehelsepolitikken, og gjennom partnerskap med kommunene om forskning og kompetanseutvikling.

### Høy utgiftsvekst

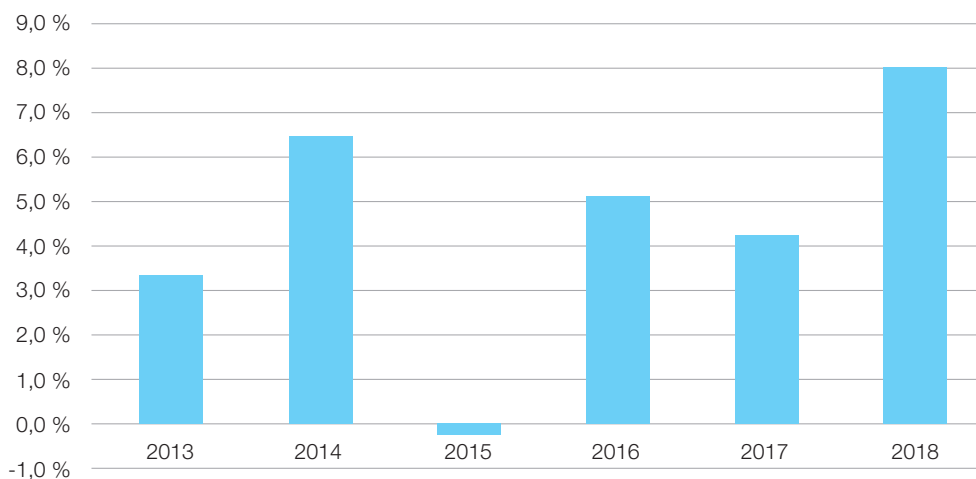
Over flere år har det vært sterk vekst i kostnadene til de kommunale omsorgstjenestene, langt sterkere enn hva som kan forklares av demografi (alderssammensetning), jfr figur foran. Veksten i «yngreomsorgen» – tjenester til brukere under 67 år – er en hovedårsak til dette.

Fra 2017 til 2018 økte kostnadene for brukere under 67 år med nesten ti prosent, mer enn 6,5 milliarder kroner. Denne høye utgiftsveksten kommer i forkant av at det blir flere eldre, så det er ingen tegn til at utgiftsveksten for de kommunale omsorgstjenestene vil avta. I den valgerperioden som akkurat er startet, må man regne med at prioriteringsutfordringene i den enkelte kommune vil bli klart mer krevende enn hva de har vært i foregående periode.

Det er satt ned flere offentlige utvalg som vurderer behovene til ulike grupper innenfor kommunal sektor. Vi har fått et utvalg for autismelidelser, en ny NOU om tvangslowverk, samt en NOU om utviklingshemmedes situasjon. Det er videre nedsatt et offentlig utvalg om ordningen med brukerstyrt personlig assistent (BPA) og et om likeverdsreform.

Anbefalinger fra disse utvalgene kan hjelpe til med å utvikle ny praksis til beste for brukere og peke på sentrale og viktige områder som trenger endringer. Men de vil også kunne medføre politiske forslag på nasjonalt nivå som vil kreve ytterligere oppbemanning og økte bevilgninger i kommunebudsjettene for å kunne gjennomføres.

### Omsorgstjenester – vekst i netto driftsutgifter fra året før i prosent



Kilde: SSB

Det er ingen tvil om at kommunal sektor har forbedringsmuligheter på en rekke områder. Det er heller ikke slik at alle forbedringer nødvendigvis koster mer. Problemet er at det hele tiden identifiseres nye områder hvor kommunal sektor kan, bør eller skal gjøre mer, uten at andre oppgaver blir fjernet.

Samtidig som det for mange kommuner er krevende å levere tilstrekkelig med ordinære tjenester til ønsket kvalitet, øker stadig etterspørselen etter nye kommunale tjenester, for eksempel knyttet til gode fritidsaktiviteter. Det er en utfordring for mange kommuner å avstemme befolkningens forventninger med det tilbudet som kommunen er i stand til å gi.

En grunnleggende tankegang har vært at en innbygger som mottar omsorgstjenester, skal være i stand til å leve et liv som er mest mulig likt livet til andre innbyggere i samme livsfase.

Statlige bemanningsnormer og kompetansekrav i andre sektorer, påvirker også handlingsrommet for prioriteringer. Sterke 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. Samtidig vil andre kunne hevde at slike bindinger nettopp er et tiltak for å forhindre at alle andre sektorer enn helse og omsorg automatisk nedprioriteres på grunn av det sterke kostnadspresset i denne sektoren.

### **Grenser for offentlig ansvar?**

Kommunesektorens velferdstjenester – og særlig omsorgstjenestene – står overfor økonomiske rammer og rekrutte-

ringsutfordringer som gjør det nødvendig å vurdere nivået vi har på tjenester i dag.

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 aldersvennlige samfunn.

Frivillig innsats må stimuleres og utvikles slik at flere ønsker å delta. Slik frivillig innsats er også helsefremmende – både for den som mottar og den som yter. Gjennom god regulering kan kommunene legge til rette for at flere eldre søker sammen i felles boligløsninger der hvor dette er ønsket og naturlig. Aldersvennlige samfunn innebærer at lokalsamfunnet legger til rette for at eldre er i aktivitet og arbeid så lenge som mulig.

Innbyggerne i Norge bruker 80 milliarder kroner i året på oppussing i private hjem. Disse investeringene går imidlertid i liten grad til å tilpasse private hjem til en (sannsynlig) fremtidig livssituasjon med større helseutfordringer, mindre bevegelighet og behov for tildeling av omsorgstjenester i hjemmet. Samtidig er det høye forventninger til hva kommunal og offentlig sektor for øvrig skal sørge for av tilpasning av hus og hjem.

At innbyggerne skal være «sjef i eget liv» lengst mulig, innebærer at kommunene stimulerer til egenmestring og utsettelse av omfattende behov for pleie- og omsorgstjenester, for eksempel gjennom hverdagsrehabilitering. Men det kan også innebære at kommunen stiller forventninger om at innbyggerne selv gjør større investeringer for å kunne være hjemme lengst mulig.



---

## KS SPØR

1

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

2

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

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?

4

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





# Gode arbeidsgivere skaper attraktive arbeidsplasser

Kommunesektoren må i fremtiden løse oppgaver med ny teknologi og i samarbeid med andre aktører. Men også ut over det må sektoren utvikle flere nye strategier for å sikre tilstrekkelig kompetanse i tjenestene. Riktig rekruttering er viktig, men ikke nok for å møte fremtidens behov. Én strategi vil være å utvikle kompetansen hos de som allerede er i sektoren, ved å legge til rette for at flere tar etter- og videreutdanning.

I tillegg til kompetanseutvikling, må sektoren legge til rette for at flere kan jobbe mer. Særlig er det viktig å øke stillingsstørrelsene og arbeide kontinuerlig og målrettet for at hele stillinger skal være hovedregelen også i vår sektor. At vi lykkes i å utvikle en heltidskultur er avgjørende både for bærekraften i tjenestene, for kvaliteten for brukerne og for kommunesektorens omdømme som arbeidsgiver.

For fremtidens arbeidstakere er det mange faktorer som bidrar til å gjøre en arbeidsgiver attraktiv. Kommunesektoren må være konkurransedyktig for å kunne sikre tilstrekkelig og riktig arbeidskraft: God ledelse, gode arbeidstidsbetingelser, godt arbeidsmiljø og riktig bruk av kompetanse er – i tillegg til konkurransedyktig lønn – viktige elementer i det som samlet sett beskriver en attraktiv arbeidsgiver.

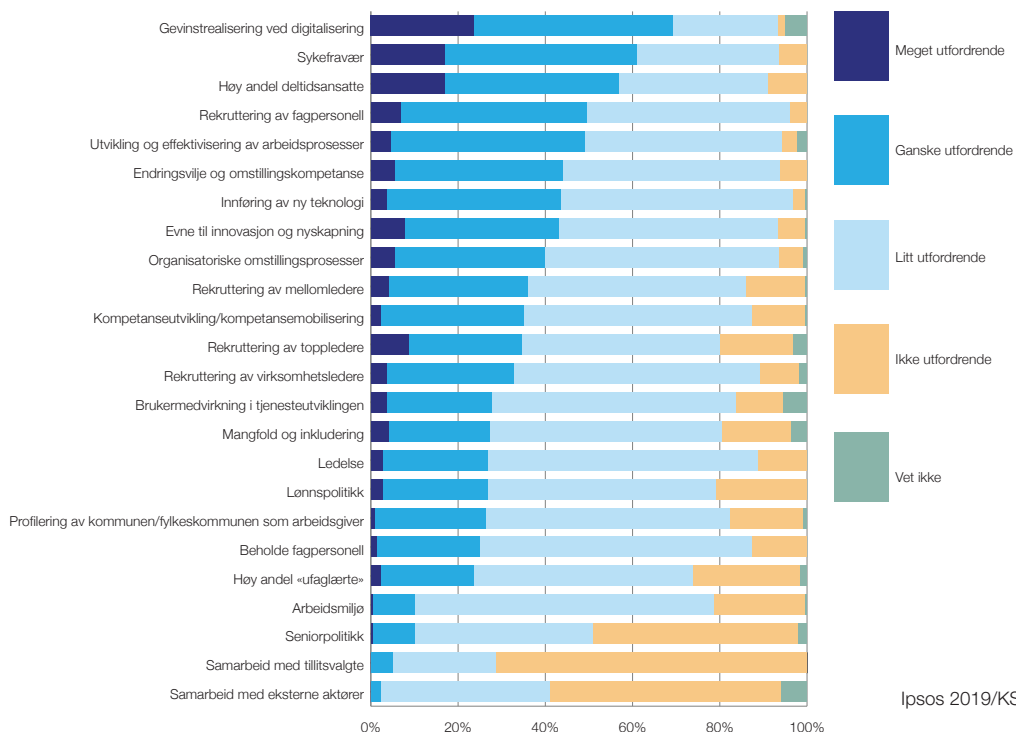
For å tiltrekke seg kompetente og innovative medarbeidere, må kommuner og fylkeskommuner selv være profesjonelle, moderne og innovative arbeidsgivere. Ny teknologi og digitalisering av tjenester vil bidra i enda sterkere grad enn i dag til at sektoren fremstår som en spennende og attraktiv arbeidsgiver for fremtidens arbeidstakere.

## ***VISSTE DU AT....***

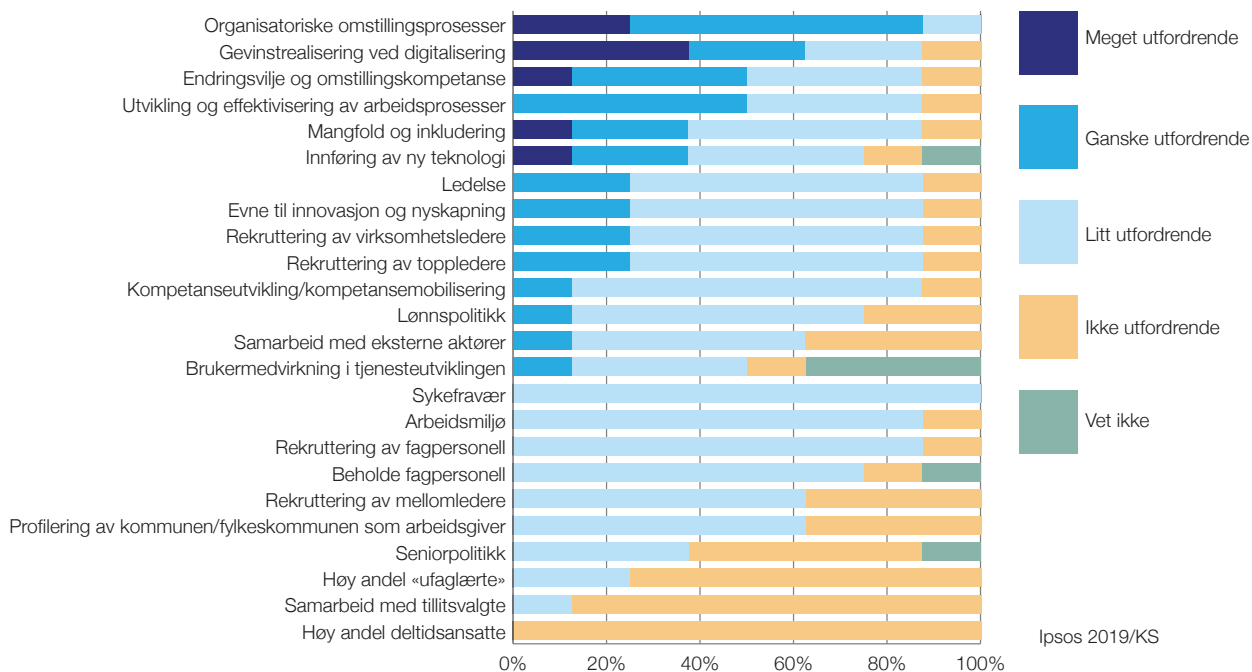
I underkant av 12 pst av nytilsatte i helse- og omsorgssektoren i kommunene i 2019 ble tilsatt i hel stilling

Hvis alle deltidsansatte i sektoren hadde jobbet heltid, ville det utgjøre om lag 32 700 ekstra årsverk

### Arbeidsgiverutfordringer i kommuner. N=220



### Arbeidsgiverutfordringer i fylkeskommuner. N=8



Som ansatt i kommunesektoren utgjør man en viktig del i det store oppdraget det er å levere gode velferdstjenester til innbyggerne. Det er en av de viktigste grunnene til at medarbeidere trives i jobben og er stolt av arbeidsplassen sin. Når unge og nyutdannede blir kjent med de viktige samfunnsoppgavene kommunesektoren har, bidrar det i seg selv til at sektoren fremstår som en attraktiv arbeidsplass.

I rapporten Strategisk rekruttering av unge (Fafo2018) ser vi at unge arbeidstakere legger vekt på:

- spennende arbeidsoppgaver
- muligheter for egenutvikling
- solide fagmiljøer
- fast stilling
- lønn
- fleksibilitet i stillingen
- muligheter for videreutdanning

### ***VISSTE DU AT....***

Om lag to av tre kommuner og fylkeskommuner jobber for å øke innovasjonskapasiteten ved å samarbeide med eller hente ideer og løsninger fra eksterne aktører.

Over 40 prosent utvikler innovasjonskompetanse hos nøkkelpersonell, og mange samskaper med innbyggerne i tjenesteutviklingen (sitat fra Arbeidsgivermonitoren 2019)



Photo by Thom Holmes on Unsplash

### Nye løsninger

Rekruttering av fagpersonell, høyt sykefravær og en høy andel deltidsansatte er vedvarende utfordringer for kommunene. Behovet for å løse oppgaver på nye måter, bl. a. gjennom digitalisering, er stort. De siste årene har derfor gevinstrealisering ved digitalisering, nye arbeidsprosesser og behov for omstillingskompetanse kommet opp som utfordringer kommunene må løse. Å tenke nytt om hvordan kommunen organiseres og løser oppgavene, krever både politiske beslutninger og føringer på hvordan de kan realiseres.

### VISSTE DU AT....

nesten en av tre ansatte i kommunal sektor (28,7 prosent) har særaldersgrense?

gjennomsnittsalderen for ansatte i kommunal sektor går ned? I 2018 var gjennomsnittsalderen 44,8 år.

### Turnover – 10 største stillingskoder:

Stillingskode	Årsverk	Turnover fra 2017 til 2018	Gjennomsnittsalder
Fagarbeider	33 052	9,0 %	45
Adjunkt m. tilleggsutd.	31 669	6,6 %	47
Hjelpepleier	31 375	9,3 %	47
Assistent	31 282	23,2 %	41
Adjunkt	23 463	7,3 %	44
Sykepleier	19 148	11,2 %	41
Rådgiver	14 512	9,0 %	48
Konsulent	13 895	9,0 %	49
Lektor m. tilleggsutd.	10 801	8,4 %	46
Pedagogisk leder	9 324	8,0 %	42

Kilde: PAI-registeret

Tabellen viser antall årsverk for de ti stillingskodene med flest årsverk i KS-området, samt turnover og gjennomsnittsalder. Til sammenligning er turnover i hele kommunesektoren 12,2 prosent. Med turnover menes her andelen ansatte som sluttet i kommunal sektor mellom 1.12. 2017 og 1.12. 2018. Høy turnover blant assistenter skyldes at mange unge jobber i korte perioder, for eksempel i barnehager.



## KS SPØR

5

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

6

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



# Tariffoppgjøret 2020

Vi har alt slått fast at det er mer enn lønn som skal til for å rekruttere arbeidskraft til sektoren. Likevel er det utvilsomt slik at rammene som legges i tariffoppgjørene og innholdet i hovedtariffavtalen er avgjørende virkemidler for kommuner og fylkeskommuner når de ut fra lokale behov skal rekruttere og beholde medarbeidere.

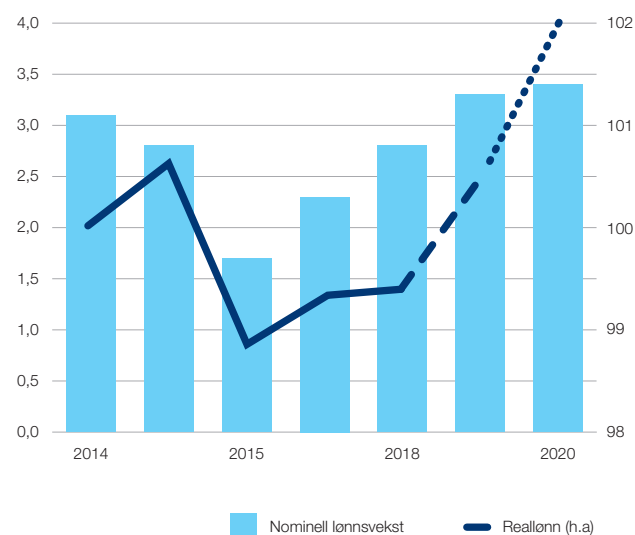
## Oppgang og usikkerhet

Tre år med oppgang har brakt norsk økonomi inn i det vi kan kalle en konjunkturnøytral situasjon, som ventes å fortsette. Arbeidsledigheten ligger omtrent på gjennomsnittet for de siste 20–30 år, kapasitetsutnyttelsen er normal og Norges Bank signaliserer uendrede renter i lang tid. Fall i oljeinvesteringene kan bli motvirket av økt privat konsum. Inflasjonen ser ut til å falle litt, mens den nominelle lønnsøkningen kan bli om lag den samme som i år. Det betyr at reallønna, som knapt har økt på fem år, ligger an til å øke med vel én prosent i 2019, og enda litt mer i 2020.

Et stort usikkerhetsmoment er den internasjonale utviklingen. Den økonomiske veksten har falt, utsiktene er svake og konflikten mange. Et kraftigere internasjonalt tilbakefall enn det som i dag legges til grunn i de fleste prognoser, vil kunne vippe norsk økonomi inn i en ny konjunkturedgang.

2019 ser ut til å bli femte år på rad med høyere kommunal skatteinngang enn det som var lagt til grunn i statsbudsjettene. Det har styrket kommuneøkonomien. Investeringsvekst har imidlertid økt gjeldsbyrden, og kommunesektorens økonomiske handlingsrom reduseres av tidsforsinkede effekter av økningen i styringsrenta fra høsten 2018 til høsten 2019 på til sammen 1,0 prosentpoeng.

Lønnsvekst i pst. og reallønn 2014=100  
Regnskap og prognose



Kilde: TBU/KS

## Økonomisk ramme

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til å gjennomføre et ansvarlig og moderat lønnsoppgjør, der resultatet i frontfaget – konkurranseutsatt industri – legges til grunn



for den økonomiske rammen også i kommuneoppgjøret. Beregnet overheng og anslått lønnsglidning (se Ord og uttrykk til slutt i debattheftet) er på om lag 1,5 prosent. Dette gir partene i KS-området et visst økonomisk handlingsrom i 2020.

I mellomoppgjøret 2019 ble alle disponible lønnsmidler brukt til sentrale lønnstiltak, intet til lokale. Kommunenes og fylkeskommunenes klare «bestilling» om å bedre rekrutterings-situasjonen for sykepleiere og andre arbeidstakere med 3- og 4-årig universitets- og høyskoleutdanning ble innfridd. Innenfor samme økonomisk ramme som i privat sektor (frontfaget) fant KS en forhandlingsløsning med LO og YS, og en senere meklingsløsning med Unio og Akademikerne.

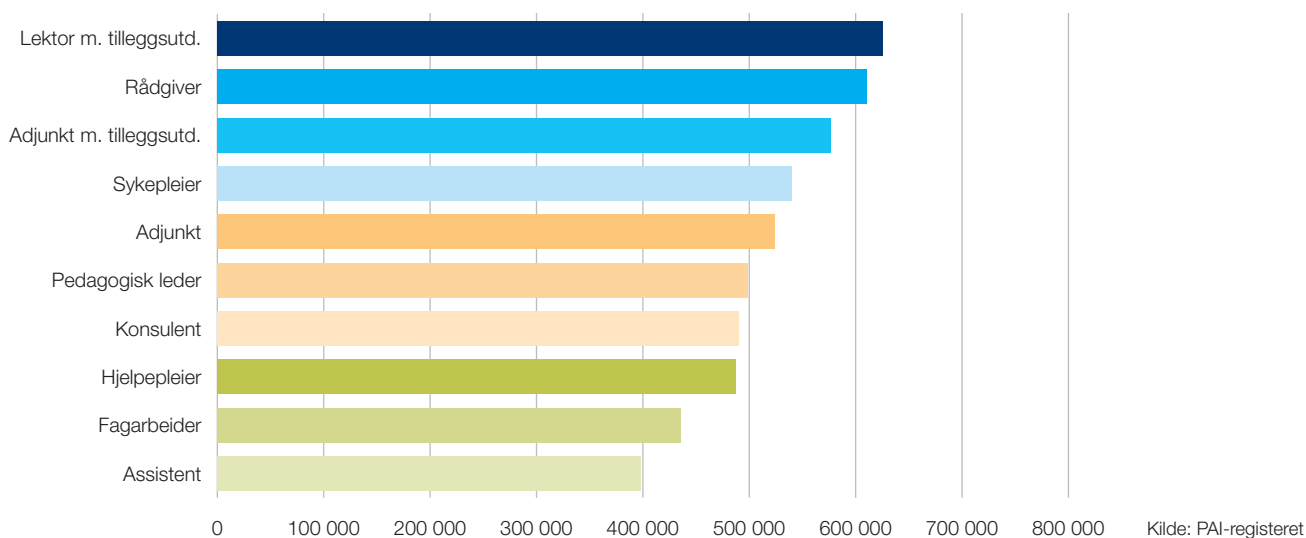
Partene ble i mellomoppgjøret også enige om at det i 2020 skal settes av om lag en tredel av disponible midler til lokale lønnsforhandlinger. Det har ikke vært avsatt lønnsmidler til lokale lønnsforhandlinger siden 2017. Partenes enighet om lokale pottforhandlinger i 2020 er derfor viktig for kommunenes og fylkeskommunenes eget handlingsrom i lønnspolitikken. Kommunene og fylkeskommunene har gitt tilbakemeldinger om at det er behov for en romslig lokal pott, blant annet for å kunne bruke lønn målrettet for å rekruttere og beholde kompetanse, og for å utjevne utilsiktede lønnskjevheter.

Den allerede avtalte lokale potten til lokale lønnsforhandlinger, kombinert med partenes prioriteringer av utvalgte stillingsgrupper ved de siste lønnsoppgjørene, kan tilsa at det sentrale lønnsoppgjøret for 2020 bør ha hovedfokus på å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannelse en så god generell reallønnsutvikling som mulig, innenfor den disponible økonomiske rammen.

## FAKTA OM PENSJON

Partene ble i 2019 enige om opprettelse av SGS 2020 Pensjonsordninger. Det vil si at pensjon er tatt ut av Hovedtariffavtalen og inn i en egen særavtale. Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1. 2020 – 30.04. 2020. Implementeringen av regler for særaldersgrense og andre aktuelle pensjonsspørsmål forhandles i forbindelse med hovedoppgjøret pr. 1.5.2020.

### Gjennomsnittlig årslønn per 01.12.2018. Stillingskoder i HTA med flest årsverk



Årslønn = gjennomsnittlig månedsfortjeneste per årsverk per 01.12.2018 multiplisert med 12. Inkludert faste og variable tillegg.



## KS SPØR

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?



## 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 arbeidsgivervirksomheten i KS.

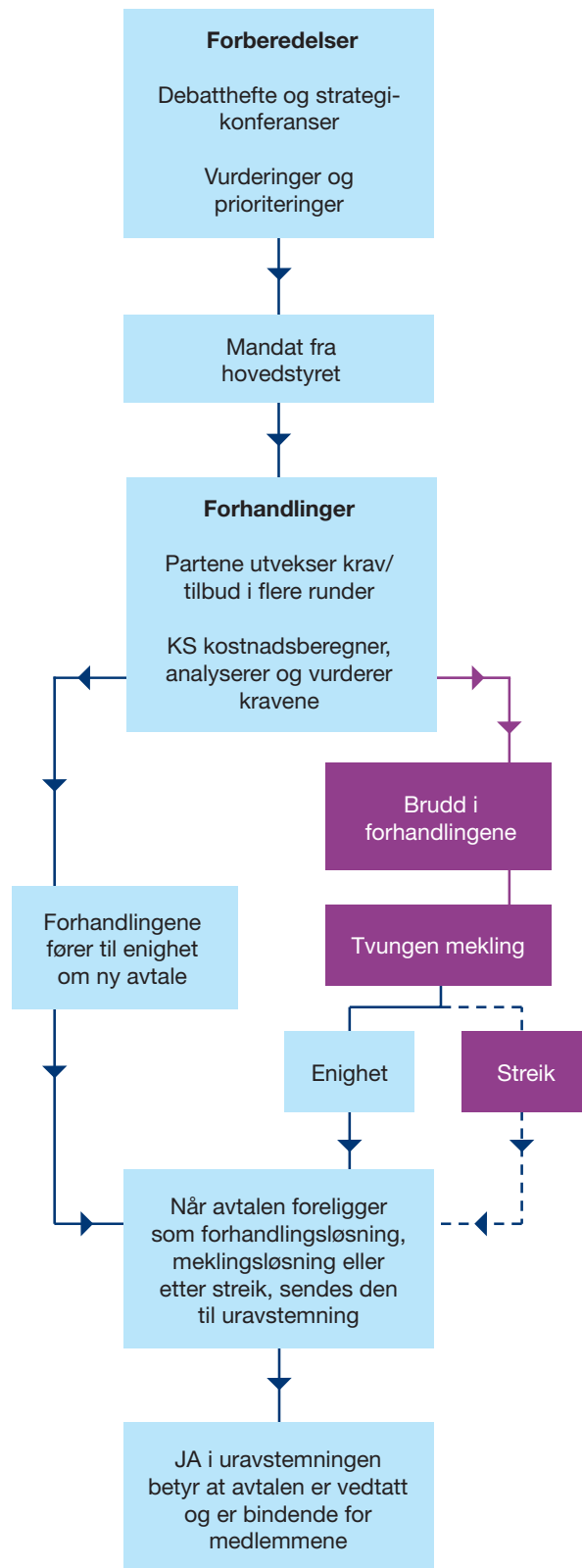
Vårens tariffoppgjør er et hovedoppgjør, hvor det forhandles om både lønns- og arbeidsvilkår som er regulert i Hovedtariffavtalen. Medlemmene i KS vedtar (eller forkaster) et anbefalt forhandlings- eller meklingsresultat gjennom uravstemning.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og

Akademikerne Kommune. Disse fire hovedsammenslutningene 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 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 fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

Gjennomføring av tariffoppgjør  
– i korte trekk



## Ord og uttrykk

<b>Hovedavtalen</b>	Grunnleggende spilleregler, blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid. Også omtalt som arbeidslivets grunnlov.
<b>HTA</b>	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.
<b>Hovedtariffoppgjør</b>	HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør.
<b>Lønnsglidning</b>	Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsoppykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen han/hun erstatter.
<b>Overheng</b>	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.
<b>Økonomisk ramme</b>	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.
<b>Disponibel ramme</b>	Er det faktiske handlingsrommet etter at overheng og lønnsglidning er fratrukket den økonomiske rammen for året.
<b>Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen</b>	Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Konkurransetsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjærmede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.
<b>Særavtaler</b>	Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvisse 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.



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

Telefon: 24 13 26 00  
ks@ks.no  
www.ks.no