

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** Administrasjonsutvalg  
**Møtested:** Kommunestyresalen, Skjervøy rådhus  
**Dato:** 24.04.2019  
**Tidspunkt:** 09:15

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på mail. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

## Saksliste

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>U.Off</b>	<b>Arkivsaksnr</b>
5/19	Betaling ved lading av elektriske biler		2018/423
6/19	Omorganisering - IKT		2019/143
7/19	Revidering av lønnspolitiske retningslinjer- flytting av ledere fra kap 4 til kap 3 i HTA		2016/90



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Administrasjonsutvalg 2	
5/19	Administrasjonsutvalg	24.04.2019

### Betaling ved lading av elektriske biler

Henvi sning til lovverk:

#### Rådmannens innstilling

1. Kommunalt ansatte som regelmessig lader ved kommunens ladepunkter betaler kroner 1.500,- pr år.
2. Øvrige som ønsker å benytte seg av kommunens ladepunkter må avtale dette særskilt.

#### Saksopplysninger

Det er fra statens side en satsning på klima og miljø, og elbilsatsningen er en del av dette. Elbiler er mer klimavennlige i bruk enn tradisjonelle bensin- og dieslbiler. Elbilene har ikke CO<sub>2</sub>- og NO<sub>x</sub>-utslipp ved bruk, men har derimot et større CO<sub>2</sub> utslipp ved produksjon. I Norge er strømproduksjonen 98 % fornybar, så i Norge vil elbilens totale utslipp gjennom et livsløp sammenlignet med en bensin- eller diesebil være mye lavere. Det er global enighet om at utslippene av både CO<sub>2</sub> og NO<sub>x</sub> må reduseres, og satsning på elbiler er en viktig bidragsyter til disse reduksjonene.

Kostnadene for å lade en elbil avhenger av forbruk på bilen pr km og hvor mye man kjører. Om vi sier at man bruker 1,5 kwh per mil man kjører og har 5 mil til jobb, vil det si man bruker 7,5 kwh pr dag til jobb. Ganger man dette opp med antall arbeidsdager i et år på 220 vil forbruket av strøm være 1650 kwh pr år. Det koster i dag i underkant av 1,00 krone per kilowatt strøm man henter ut fra strømmettet. Med 1 krone pr kwh blir det da 1650 kroner pr år i kostnad ved lading.

#### Vurdering

Mange kommuner tilbyr gratis lading av elbil for sine ansatte og har lagt til rette for lading på de fleste kommunale bygg. Skjervøy kommune har tilrettelagt for lading av elbil ved rådhuset og

vil gjøre det ved den nye barnehagen på Prestegårdsjorda. Man ønsker imidlertid ikke å gjøre lading gratis for alle og innfører betaling for alle som lader elbiler regelmessig.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Administrasjonsutvalg 2	
	Kommunestyret	
6/19	Administrasjonsutvalg	24.04.2019

### **Omorganisering - IKT**

Henvising til lovverk:

Kommuneloven § 27 og Ny kommunelov § 19-1

Arbeidsmiljøloven § 16-2

Vedlegg

- 1 Samarbeidsavtale IKT v4
- 2 Vedtekter\_v4
- 3 Et forpliktende IKT samarbeid
- 4 Innspill Kvæningen
- 5 Innspill Skjervøy
- 6 Høring Fagforbundet Nordreisa
- 7 Høring IKT Kåfjord
- 8 Tillitsvalgtes foreløpige uttalelse til endring av IT samarbeidet Storfjord

### **Rådmannens innstilling**

Administrasjonsutvalget anbefaler at kommunestyret gjør slikt vedtak:

1. Skjervøy Kommunestyre godkjenner Samarbeidsavtale og vedtekter tilknyttet **NorIKT**.
2. Samarbeidet organiseres som et tjenestesamarbeid ihht §27 i gjeldende kommunelov og § 19-1, "Kommunalt oppgavefellesskap", i ny kommunelov.
3. Skjervøy kommune blir administrasjonskommune.
4. Kommunestyret ber rådmannen videredelegere myndighet til administrasjonskommunen for de oppgaver som skal utføres og avgjørelser som skal treffes ihht samarbeidsavtalen.
5. Alle lønnsutgifter til felles IKT-ansatte og utgifter knytta til datasenteret i Olderdalen fordeles etter 40/60-prinsippet. Utgifter som kan henledes til enkeltkommune(r), dekkes ikke av samarbeidet.
6. Ny organisering trer i kraft 1.1. 2020, forutsatt likelydende vedtak i alle 5 samarbeidskommuner.
7. Rettigheter for ansatte i en ny organisering vil følge regler for virksomhetsoverdragelse, i arbeidsmiljøloven §16. Før iverksettelse skal ansattes rettigheter nedfelles i egen avtale.
8. Fram til ny organisering trer i kraft, skal det arbeides med organisasjonsutvikling blant IT-ansatte høsten 2019. Skjervøy kommune søker på vegne av alle deltakerkommuner om OU-midler til dette.
9. Ny organisering skal evalueres etter to år.

## Saksutredning:

### Bakgrunn:

Alle Nord-Troms kommunene inngikk en avtale om IT-samarbeid i 2005. Samarbeidet er hjemlet i §27 i kommuneloven. Rådmannsutvalget er styringsgruppe. Samordningen skulle da føre til:

- Effektivisere IKT-Drift
- Redusere framtidig investeringskostnader innen IKT
- Motvirke framtidig økninger av driftskostnader
- Beholde/utvikle IKT kompetanse i kommunene
- Motvirke press i retning av kommunesammenslåing
- Være i forkant av utviklingen

Det ble avsatt et rom for maskiner i Olderdalen, og det ble satt opp utstyr for lagring, strøm, aggregat, UPS, brannmur og noe utstyr for å kjøre virtuelle maskiner. Domenekontrollere ble satt opp med et helt nytt domene «NORDTROMS» og en brukerdatabase ble således felles for hele Nord-Troms. Denne felles brukerdatabasen har vist seg å være viktig. Denne brukes fortsatt også i dag. Det er denne løsningen alle nye systemer bygger på nå.

Etter hvert som kommunene trengte oppgradering lokalt, ble løsningen å benytte seg av det sentrale felles domene «NORDTROMS», og datasenteret i Olderdalen. Dette ble tatt i bruk i full skala i 2008. I tillegg ble det innført e-post løsning, filservere, radius servere og webservere. Etter hvert har alle kommunene begynt å bruke NORDTROMS som løsning og dette har bare økt gjennom de siste 10 årene. I dag har vi en økning av tjenester som aldri før.

Datasenteret i Olderdalen har vært bindeleddet i hele samarbeidet i regionen, det er derfor en viktig komponent. Datasenteret i Olderdalen driftes billig, og har en viktig infrastruktur implementert. Selv om samarbeidet er kommet langt, har kommunene et forbedringspotensial. Ofte er det et behov for å prioritere mellom nye systemer, eller vedlikeholde tidligere innførte systemer. Det er en stor økning av systemer som ønskes brukt, også på områder hvor IKT aldri har vært nyttet før. Selv om man benytter prosjektledere for innføring av nye systemer, skal disse systemene vedlikeholdes og driftes. Ofte har det endt med at avdelinger må ansette egne personer. Det innføres flere nye systemer, og også i skolene har man måttet finne egne ressurser. Teknisk har i noen kommuner ansatt egne folk for kartsystemer. Dette viser at det er behov for en smartere jobbing på IKT-siden.

Samarbeidet utlyste en lederstilling i 2014, og det har vært jobbet systematisk for å få til en god struktur i samarbeidsprosjektene. Det er innført mange forskjellige løsninger som ansatte i de forskjellige kommuner forholder seg til.

Samarbeidet har i dag en rekke felles hjelpemidler for å holde en viss struktur i organisasjonen.

- **Helpdesk**

System for varsling av feil på datasystemer, datamaskiner, pads, telefoner, ALT.  
Saksbehandlings- og dokumentasjonssystem for IKT.

- **Intern 9090 telefonen**

Mellom 08.00 og 16.00 er det opprettet en felles vaktordning. 1. linje som rullerer fra kommune til kommune hver uke. Ansatte kan ringe for å få hjelp, det blir da fjernstyring av problemmaskin ved hjelp av TeamViewer.

Felles vaktkalender for kommunene er opprettet til bruk hele året og i ferietider.

- **Ansvarsliste**

De fleste systemer er fordelt på to personer i samarbeidet. Disse personene skal samarbeide om fagsystemets drift. Når det blir feil, blir disse eller den personen som har hovedansvaret varslet gjennom helpdesk systemet.

- **Fastemøter**

Hver onsdag kl 12.00 er alle IKT ansatte i møte. Det blir diskutert IT problemer, nye og gamle løsninger. Forskjellig problematikk blir gjennomgått. Forskjellige tips og triks blir utvekslet.

- **Varslingsliste**

Ved store feil, har IKT en varslingsliste hvor berørte parter blir varslet først. IT problemer relatert til helse er ofte den viktigste saken for IKT avdelingen.

- **Prioriteringsliste**

Om det skulle oppstå flere feil samtidig, vil denne listen si noe om hvilken feil som skal prioriteres. Alle problemer blir uansett vurdert fra sak til sak.

- **Endringsfrys**

Viss tid før ferier skal det ikke endres på systemer. Endringer fører ofte til at ting ikke fungerer og oppleves som feil. På denne måten oppleves systemer mer stabil.

- **Valg av skyløsninger**

I enhver ny løsning, vurderes sky løsninger. Skyløsninger av type "SaaS" og Apps for håndholdte enheter koster mer, men er besparende for kommunen. Mange skyløsninger baserer seg på "IaaS" men disse må likevel driftes av IKT folk i kommunen og er ikke besparende.

Kommunene har med disse løsningene greid seg bra over flere år, men behovet for veiledning og hjelp øker fort når vi begynner å ta i bruk flere og flere produkter. Behovet for intern kursing er sterkt økende. Det settes inn over 1000 stk nettbrett i skolene bare det neste året. Disse produktene krever også vedlikehold. Det innføres også nye verktøy og systemer for sikkerheten i organisasjonen. Antallet produkter øker stadig, og hver ansatt har ca 2 enheter hver, dvs. PC, mobiltelefon og eventuelt nettbrett. I dag administreres Ca 1300 datamaskiner, 600 mobiltelefoner og 400 nettbrett. Det eksisterer ca 2300 mailbokser for ansatte.

Innføring av velferdsteknologiske løsninger medfører også mer behov for it-teknisk kompetanse og

kapasitet. Økningen av antall produkter setter større krav til bedre infrastruktur og mye bedre trådløst system i kommunale bygg.

### Dagens utfordringer

- **Forskjellige innkjøp og vraking av systemer**

Det blir prioritert å kjøpe inn systemer som ingen andre har, som igjen ikke blir brukt.

Samme modeller blir kjøpt inn i alle kommunene bare for test, unødvendig mye utstyr blir liggende i hyller rundt omkring. For liten erfaringsutveksling mellom kommuner før innkjøp foretas. Noen liker HP og Dell, andre liker Apple, istedenfor å tenke på funksjonalitet.

- **Feil tidsbruk og prioritering**

Mange IT ansatte bruker mye tid på de samme tingene. Det bør være mulig å fordele hvilke ting man skal bruke tid på.

- **Lite spisset kompetanse på områder**

Når alle skal kunne alt, blir det lite effektivt feilretting ved litt mer kompliserte feil.

Eller det må leies inn konsulenter unødvendig.

- **Unødvendig utstyr lokalt i rådhus som må vedlikeholdes.**

Når samme muligheter finns i datasenteret eller sky, velger man likevel å ha ting lokalt i Rådhus eller andre lokasjoner lokalt. Det utvides og bygges ofte lokale løsninger i hver kommune, uten å tenke på samarbeid eller sky.

- **Effektivitet**

Det er liten mulighet for å måle effektivitet, men det er grunn til å tro at det ligger et potensiale her.

- **Liten kontroll med hvem som er på jobb og hvem som har fri.**

I vårt felles system, setter vi ofte saker over til personer som er borte eller er syk.

Eller personer som ikke møter på jobb. Vi har heller ikke en kontroll på hvem som har ferie når, i de forskjellige kommunene. Styring på regionens IT ansatte er for dårlig.

- **Strukturert arbeid med dokumentasjon**

IKT ansatte i regionen er for dårlig å dokumentere systemer og gjentatte rutiner.

Brukes mye tid gjentatte ganger å finne ut hva ble gjort sist feilen oppstod.

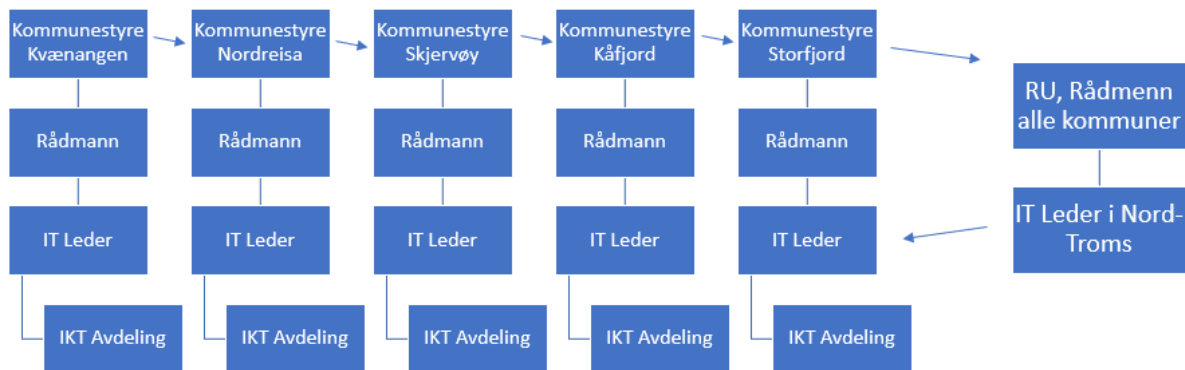
IKT-området er teknisk vanskelig og er stadig i utvikling. Samtidig har IKT etter hvert blitt selve livsnerven i den kommunale drifta. Og den spiser en stadig større andel av budsjettene. Hvordan drifte mer effektivt og tidsriktig? Rådmannsutvalget i Nord-Troms ba i 2016 IKT-leder gjennomføre ei evaluering av dagens organisering av IKT, noe som resulterte i rapporten «Et mer forpliktende IKT samarbeid». Rapporten anbefalte to viktige endringsforslag:

1. Alle IKT-ansatte skal være ansatt i samme organisasjon for å støtte opp om en mer helhetlig IKT-tjeneste.
2. Det bør være kortest mulig vei fra bosted til jobb/oppmøtested.

### Dagens organisering:

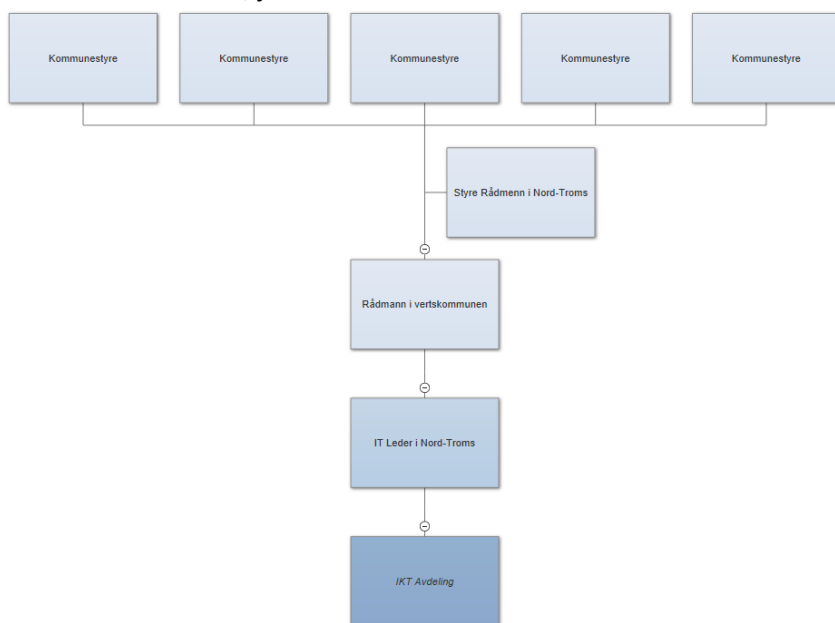
Som kartet viser, har den enkelte IT-leder to ledere å forholde seg til: rådmannen i sin kommune og den interkommunale IKT-lederen. Dette setter den kommunale IT-lederen i en skvis, der man på den ene siden skal arbeide med interkommunale oppgaver, men på den annen side skal utføre oppgaver som er særskilte for sin kommune. Ulikt regelverk og ulike rammebetingelser forsterker ytterligere denne tosidigheten.





## Ny organisering

Dagens IKT-samarbeid er organisert som et §27-samarbeid- nytt forslag hjemles på samme måte, men hovedforskjellen er at alle ansatte som er tilknyttet IT-avdelingene i de 5 samarbeidskommunene forslås samla i én kommune, jfr modell under.



Foreslått organisasjonsmodell innebærer at alle ansatte arbeider i en pool, og arbeidsoppgaver delegeres og administreres av IKT-leder. Den største kommunen med det største antallet kommunalt ansatte og brukere vil ha et større behov for den felles arbeidskrafta enn en mindre kommune. I dag er det ikke slik at antall IKT-ansatte i hver kommune står i forhold til størrelsen på kommunen. Dagens system kan altså innebære at den minste kommunen, Kvænangen, sponser de andre med IKT-arbeidskraft. På den annen side kan Kvænangen med dagens system med rette legge beslag på egenfinansiert arbeidskraft – med ny organisering vil ressursene styres etter omforente prioriteringer på et overordna nivå. Om en kommune ønsker særegne IKT-ressurser på enkeltområder, vil de ikke være en del av IKT-avdelinga. Slik er det til en viss grad i dag også. Flere av kommunene har ansatte med et begrensa IKT-ansvar, for eksempel i skolene.

Det er viktig å påpeke at forslaget til organisasjonskart er satt opp i henhold til gjeldende kommunelov. For §27-samarbeid vil det være ei overgangsordning på 4 år for å rigge samarbeid etter den nye kommuneloven, som trer i kraft oktober 2019. §27-samarbeid endres til «kommunalt oppgavefelleskap» og hjemles i §19-1. Et slikt oppgavefelleskap har et politisk representantskap som øverste organ. Hver deltakerkommune skal være representert med minst ett politisk oppnevnt medlem. Representantskapet kan opprette andre organer til styring av

oppgavefellesskapet. Det anbefales at IT-samarbeidet tar omstillinga gradvis, slik at en avventer med å oppnevne politisk representantskap til at den nye organiseringa har fått gått seg til.

Forslag til ny organisering forutsetter at reglene for virksomhetsoverdragelse trer inn, jfr Arbeidsmiljølovens § 16. Dette betyr bl a at arbeidstakernes rettigheter og plikter i sin opprinnelige kommune overføres til ny kommune/arbeidsgiver. Det må påregnes at endringa vil medføre noen økte lønnskostnader, da kommunene lønner sine IT-ansatte noe ulikt. Når alle skal høre til samme organisasjon, vil det være behov for harmonisering av lønnsnivå basert på ordinære prinsipp som kompetanse, ansiennitet og ansvar.

## Økonomi – IKT-regnskap for kommunene (2017)

Dagens utgifter på IKT-området i hver kommune:

	Kvænanen	Skjervøy	Storfjord	Kåfjord	Nordreisa	Sum
Lønnskost	kr 1 036 239,85	kr 1 029 024,25	kr 1 246 502,99	kr 841 673,24	kr 1 313 000,53	kr 5 466 440,86
Stilling	1,5	2	1,7	2	2,3	
Total IT regnskap inkl lønn	kr 5 432 298,05	Kr 3 353 436,01	Kr 2 738 521,01	Kr 2 061 430,85	Kr 4 925 633,75	Kr 17 611 319,67

Det totale regnskapet viser hva hver kommune brukte på IKT tjenester i 2017. Tallene er hentet ut fra ansvaret for IKT i hver kommune. Det kan være noe forskjell i hvordan hver kommune fører lønnsutgifter, jfr. innspill fra Kvænanen kommune. Tallene ovenfor inkluderer lønn, lisenser, servermaskiner, utstyr, programmer, drift av datasenter og linjekostnader. Kommunene betaler i tillegg lisenser for en rekke fagprogrammer, en økende utgiftspost etter hvert som ny programvare tas i bruk. Eksempler på slike er Familia (brukes av barnevernet), Schooler (brukes av skolene), KF Kvalitetsstyring/Compilo (internkontrollsystem) og Visma Flyktning.

Økonomioversikten ovenfor dekker heller ikke særskilt IKT- arbeidskraft knyttet til for eksempel skole og kartsystem, altså personer med spesifikke IKT-oppgaver innenfor egne virksomheter og som ikke jobber opp mot felles infrastruktur og datasenter.

De totale lønnskostnadene for alle kommuner er på kr 5 466 440,86., jfr tabell ovenfor. Fordeles lønnskostnadene etter ordinært 40/60-prinsipp, får en følgende fordeling (ant innbyggere pr 1.1.18):

Nordreisa	Skjervøy	Kåfjord	Storfjord	Kvænanen
4944	2925	2132	1856	1224
Kr 1 676 949,10	kr 1 170 715,14	kr 971 882,29	kr 902 679,43	kr 744 214,91

Det understrekes at kostnader som fordeles i samarbeidet er lønnskostnader for felles IKT-ansatte (tilsvarende lønnsposter i den enkelte kommune på ansvar 140). I tillegg fordeles kostnader til felles datasenter som i dag:

<b>Utgifter u/moms</b>	<b>+ 2 466 920,-</b>
<b>Interkommunalt ansatte 150%</b>	- 1 297 593
<b>Programvare server, databaser, div.</b>	- 392 627
<b>Serviceavtaler</b>	- 116 325
<b>Konsulenter</b>	- 90 007,-
<b>Nettverksløsninger</b>	- 83300,-

<b>Fordringer fra tidligere år 2011 og 2012.</b>	- 284 713,-
<b>Diverse hotell, samband, konf.</b>	- 11 678,-
<b>Drift av datasenteret, Lagringsløsning og hoster.</b>	- 190 677,-

Til sammen brukte de 5 kommunene 17,6 millioner på IKT i 2017. I tillegg kommer altså en rekke lisenser og lønnsutgifter til ansatte med et visst IKT-ansvar innenfor spesifikke tjenester. IKT utgjør derfor en vesentlig andel av hver kommunes budsjett, og det er stadig økende.

Intensjonen med en helhetlig IKT-struktur vil økonomisk sett være å få bedre kontroll på utgiftene, ved at de samles på ett sted. Ei slik sentralisering av økonomien vil også være et bedre utgangspunkt for å gjøre felles innkjøp av både hardware (pc, nettbrett, telefoni, smartboard, velferdsteknologi osv) og software (programvare, lisenser mm). Siden kommunene også har et felles innkjøpssamarbeid, bør forholdene ligge til rette for felles innkjøp og felles rammeavtaler.

**Hver kommune bærer egne kostnader til alle IKT-utgifter unntatt lønn og utgifter gjengitt i tabellen ovenfor.**

**Overhead:** Ved en omorganisering hvor en kommune skal administrere hele tjenesten, må administrasjonskommunen ha dekt noe av kostnadene. Dette kalles ofte overheadkostnader og utgjør 2 % av totale lønns og pensjonskostnader. Ved dagens organisering påløper bare overheadkostnader for felles IKT-leder.

Oppsummering ny organisering:

- Organisering etter ny kommunelov med opprettelse av politisk representantskap gjennomføres innenfor 4 års overgangsordning, men ikke før tjenesten er implementert og drifta er over etableringsfasen.
- §27-samarbeid med administrasjonskommune – alle IKT-ansatte tilsatt i samme kommune med én felles leder (virksomhetsoverdragelse)
- Distribuert modell – de ansatte har oppmøtested og kontor i de kommunene de er hjemmehørende i. Ved tilsetninger skal det tas hensyn til at det skal være IKT-ansatte til stede i alle kommuner.
- Utgifter til lønn og fellesutgifter som i dag administreres fra Kåfjord (datasenteret) fordeles etter 40/60-prinsippet.
- Utgifter til IKT som ikke inngår i fellesløsninger, må dekkes av den enkelte kommune.

## Vurdering

I en omorganiseringsprosess vil det i en oppstartsfase være behov for å ruste opp organisasjonen, slik at den kan fungere som én enhet. Derfor foreslås det at det søkes om OU-midler for å få bistand til organisasjonsbygging. Det vil også være behov for å få på plass mange formaliteter rundt de ansattes tilsettingsforhold og rettigheter, og det vil være behov for å få på plass rutiner. I tillegg må kommunene med sine mange ansatte være forberedt på at den enkelte kommune ikke kan bruke de IKT-ansatte ut i fra egne behov, men at det er felles prioriteringer som gjelder.

Digitalisering, teknisk utvikling og forventninger fra både innbyggere og stat er så omfattende at det vil være vanskelig å drive et slikt kontinuerlig utviklingsarbeid som enkeltkommune. Det anbefales derfor at IKT gjennom foreslått organisering styrkes som en enhetlig organisasjon.





## Samarbeidsavtale IKT

mellom

Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og  
Kvænangen kommune.

«NorIKT»

## Innhold

Intensjon.....	3
Formål .....	3
Organisasjon «NorIKT».....	4
Styring og administrasjon.....	4
Samarbeidsområder .....	4
Ressurser .....	4
Økonomi .....	5
Oppsigelse .....	5
Ikrafttreden .....	5

## Intensjon

Samarbeidskommunene Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæningen skal samarbeide om IKT tjenester som vil gjøre regionen mer attraktiv og robust. Samarbeidet skal etterkomme fremtidige krav fra samfunn og sentrale føringer. Samarbeidet skal jobbe for å gjøre regionen fremtidsrettet, og det skal legges langsiktig planer for å lage en stabil og moderne region. Samarbeidet kalles heretter «**NorIKT**». NorIKT skal sikre at samarbeidskommunene har tilfredsstillende og like tjenester knyttet til IKT.

NorIKT skal bidra til at kommunene når følgende mål:

- Kostnadseffektiv utførelse av tjenester
- En tjeneste med god service og tilgjengelighet
- Moderne og effektive løsninger
- Økt kvalitet, felles ressurser og høy faglig kompetanse
- Redusert sårbarhet i tjenesteytingen
- Utvikle tjenester i tråd med sentrale føringer og samfunnskrav
- Bedre kost/nytte vurderinger
- Behovsprøvd initiering av prosjekter

## Formål

Formålet med avtalen er å sikre gode tjenester til deltakerne i samarbeidet.

Avtalen skal også regulere administrering og økonomiske bindinger i samarbeidet.

Denne avtalen kan endres dersom minst én av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det.

Endringer krever flertallsgodkjenning i styret.

## Organisasjon «NorIKT»

NorIKT er opprettet og organisert med hjemmel i kommunelovens § 27 – fra oktober 2019 § 19-1 “Kommunalt oppgavefelleskap” i ny kommunelov.

Ordnningen er ikke eget rettssubjekt, men er organisert med eget organisasjonsledd under Skjervøy kommune.

## Styring og administrasjon

Styret er sammensatt av administrasjonssjefene/rådmennene i hver av deltakerkommunene.

Varamenn er rådmennenes stedfortredere. Styret velger selv leder og nestleder for to år.

Styrets leder sørger for at det avholdes møte så ofte som det er behov, minst 2 ggr pr. år.

Leder IKT forbereder saker som skal til behandling i styret. Styret er beslutningsdyktig når minst fire av representantene er tilstede.

IKT leder vedlikeholder dokumenter om strategi og drift kontinuerlig.

Leder for IKT rapporterer til styret minst én gang i året.

IKT- tjenesten er et interkommunalt tjenestesamarbeid. Skjervøy kommune er administrasjonskommune og skal som arbeidsgiver ivareta partenes rettigheter og plikter iht. lov og avtaleverk, herunder personal- og lønnsansvar.

Rådmann i administrasjonskommunen er delegert myndighet i saker som gjelder drift og ledelse av NorIKT. Denne videredelegeres til leder av tjenesten. Leder av tjenesten avgjør selv videre delegering til andre medarbeidere. Delegering av myndighet kan gjøres, så langt lov, forskrift eller instruks tillater det.

## Samarbeidsområder

NorIKT skal ha de menneskelige ressursene ansatt, og vil styre kjernetjenestene i nettet til alle kommunene. Med kjernetjenestene menes: datanettverk, serverprogramvare, telefoni, infrastruktur og domene installert i felles datasenter. Det skal samarbeides om innkjøp, arbeidskraft, drift, kompetanse og tjenesteutvikling. Skytjenester skal innføres, og forvaltes på riktig måte gjennom avtaler med leverandør og lovforskrifter.

Ved innføring av nye systemer og tjenester, skal det vurderes samarbeid fremfor egne spesielle løsninger. NorIKT skal alltid involveres tidligst mulig i en innkjøpsprosess. Det skal satses på fellesløsninger i helsesektoren, bla innenfor velferdsteknologi.

Dagens samarbeid på systemnivå skal videreføres. Felles innkjøp for IKT-avdeling skal støtte lovverk om offentlig anskaffelser og sørge for like produkter i hele regionen. Med større likhet vil drift bli enklere. Når kommunale prosjekter med IT-faglige problemstillinger initieres, skal en representant fra IT delta, for å bistå ved eventuelle IKT spørsmål som skal tas høyde for.

Spredde nett, dekning på trådløs og antallet klientprodukter regnes som kommunens egne valg, og dermed eget satsingsområde. Derfor blir dette også kommunens egne utgifter. Vi kaller dette særegne utgifter for IT.

## Ressurser

IKT- tjenesten er organisert som en tjeneste under felles leder. Oppmøtested for den enkelte ansatte er i den kommune som de til enhver tid har ansvaret for og mulig bor i. Avstand til oppmøtested



ønsker vi å minimere. Tjenesten har hovedkontor på rådhuset i vertskommunen. Alle kommunene stiller data-/serverrom til disposisjon for en effektiv og formålstjenlig drift. Alle kommuner må stille lokaliteter til disposisjon for IKT- ansatte.

## Økonomi

Regnskapet i samarbeidet blir gjort av administrasjonskommunen, i samarbeid med IKT leder. Kostnader i forbindelse med samarbeidet fordeles etter den vanlige fordelingsnøkkel 40/60. 40% deles likt og 60 % fordeles etter folketall.

NorIKT har ikke anledning til å ta opp lån eller gjøre kapitalinvesteringer. IKT leder anviser utgifter i samarbeidet. Det er IKT leder som fremlegger budsjett og regnskap for styret.

Typisk utgifter for «NorIKT» vil være lønnsutgifter for alle IKT ansatte, utgifter til skyløsninger, IP-nett med infrastruktur, fagprogrammer med serverløsninger og lagring. Infrastruktur i forbindelse med domene og nettverk gjøres og dekkes også av «NorIKT». NorIKT vil også ta seg av utgifter i forhold til virusproblematikk og tilgangskontroll på server nivå.

Alle klientlisenser og klientprogrammer dekkes av hver enkelt kommune.

## Oppsigelse

Uttreden fra samarbeidet skal skje ved årsskiftet og med ett års varsel, og det skal sikres at deltakende kommune betaler sin del av gjenværende økonomiske bindende avtaler.

Ref. Vedtekter § 11.

Ved opphør av felles IKT-organisering har ansatte rett til å gå tilbake til sin opprinnelige stilling.

## Evaluering

Evaluering av organiseringen skal skje etter to år. Deltakere ved evaluering skal være samtlige ikt-ansatte, styret og tillitsvalgte. Det bør vurderes om brukergrupper også skal delta.

## Ikrafttreden

Avtalen gjelder fra 01.01.2020 - forutsatt at alle 5 kommuner har positive kommunestyrevedtak.

Avtalen gjelder fortløpende til samarbeidet bli oppsagt eller oppløst.

Avtalen er vedtatt i:

Kåfjord dato: .....	Sak:.....
Storfjord dato: .....	Sak:.....
Skjervøy dato: .....	Sak:.....
Nordreisa dato: .....	Sak:.....
Kvæangen dato: .....	Sak:.....

# Vedtekter - Nord-Troms IKT-samarbeid (NorIKT)

## **§ 1 Parter og hjemmel**

NorIKT er et interkommunalt samarbeid hjemlet i kommunelovens §27 og § 19-1 "Kommunalt oppgavefellesskap" i ny kommunelov. Samarbeidskommuner: Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen kommune.

## **§ 2 Rettslig status**

Samarbeidet er ikke et eget rettssubjekt.

Arbeidsgiveransvaret tilligger administrasjonskommunen. Samarbeidet er forpliktet av aktuelle tariffavtaler innenfor KS-området.

## **§ 3 Hovedkontor**

Samarbeidet har sitt hovedkontor i administrasjonskommunen, som er Skjervøy kommune. Administrasjonskommunen har ansvar for det IT-faglige, lønn og personal.

## **§ 4 Formål**

Samarbeidet skal ivareta samarbeidskommunenenes oppgaver knyttet til drift, service, informasjonssikkerhet og utvikling av IKT og tilstøtende tjenestoområder, samt å implementere og forvalte kostnadseffektive løsninger og tjenester.

Samarbeidet har ansvar for felles kjøp av tjenester og varer fra eksterne leverandører. Virksomheten skal håndtere oppdrag etter bestilling fra kommunene og innenfor rammen av den til enhver tid gjeldende IKT-strategi.

Samarbeidet kan levere tjenester til andre kommuner utenfor samarbeidet mot et vederlag.

## **§ 5 Styret**

Samarbeidets øverste organ er styret.

Forvaltningen og organiseringen av samarbeidet hører under styret. Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med samarbeidets formål, vedtektene, årsbudsjett og andre vedtak og retningslinjer fastsatt av samarbeidskommunene.

Styret skal bestå av ett styremedlem fra hver samarbeidskommune, som er rådmannen i den enkelte samarbeidskommune. Rådmennene skal utpeke et personlig varamedlem.

Styret velger selv styrets leder og nestleder. Det velges styreleder og nestleder hvert annet år. Styret skal være rådgivende enhet i personalsaker. Styret kan opprette underutvalg. Alle kommunene skal ha lik stemmevekt. Styret innstiller og ansetter leder.

## **§ 6 Styrets møter**

Styret konstituerer seg selv. Styrets leder innkaller til møte så ofte lederen finner det nødvendig eller når minst 1 medlem krever det, likevel slik at det avholdes minst to møter i løpet av året. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Styret er beslutningsdyktig når minst 4 av styremedlemmene er til stede. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt, én stemme per styremedlem. Ved stemmelikhet er styrelederens stemme avgjørende.

**§ 7 IKT leder**

Samarbeidet skal ha en leder. Leder forestår den daglige ledelsen av samarbeidet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt. Styret delegerer myndighet til leder. Leder representerer organisasjonen og samarbeidet utad. IKT leder skal holde styret orientert om forhold av vesentlig betydning for virksomheten, herunder økonomi og personalforhold. IKT leder innstiller kandidater ved ansettelse av medarbeidere i samarbeidet.

**§ 8 Regnskap og revisjon**

Budsjett og regnskapsarbeid gjøres av administrasjonskommunens regnskapsavdeling i samarbeid med IKT leder. Utgifter fordeles etter 40/60 regelen. 40% fordelt likt og 60% av utgiftene fordeles etter folketall pr 1/7. Revisjon gjøres gjennom allerede eksisterende løsning i kommunen.

IKT Leder anviser utgifter knyttet til IKT avdeling.

Refusjonskrav sendes hvert kvartal og balanseres ved utgangen av året.

Kommunene hefter med hele sin formue for andel av samarbeidets samlede forpliktelser.

**§ 9 Endringer av vedtektene**

Vedtektsendringer skal vedtas av kommunestyret i hver av samarbeidskommunene. Det kreves liklydende vedtak i alle kommuner.

**§ 10 Opptak av nye samarbeidskommuner**

Opptak av nye samarbeidskommuner krever godkjenning av kommunestyret i hver av samarbeidskommunene. Det kan kreves et beløp fra nye samarbeidskommuner tilsvarende initierte utgifter i forhold til dette.

**§ 11 Uttreden, oppløsning og utelukkelse**

En samarbeidskommune kan tre ut av samarbeidet etter skriftlig varsel til administrasjonskommunen. Uttreden kan tidligst finne sted ved årsskiftet, ett år etter at skriftlig varsel om oppsigelse er mottatt. Vedtak om uttreden eller oppløsning gjøres av kommunestyret i den enkelte samarbeidskommune. Utløsningssummen fastsettes i samsvar med gjenstående forpliktende økonomiske avtaler. Tilsvarende gjelder den uttredende samarbeidskommunes heftelser overfor samarbeidets kreditorer. Uttreden og evt. oppløsning kan bringes inn for departementet.

**§12 Tvister**

Tvister mellom samarbeidspartene forsøkes løst gjennom forhandlinger. Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for de ordinære domstolene etter alminnelige vernetingsregler. Voldgift kan avtales særskilt.

**§ 13 Endrete forutsetninger**

Ved vesentlige endringer i forutsetningene, slik som ved endringer i kommunestrukturen gjennom sammenslåinger eller grensejusteringer, skal bestemmelser og forpliktelser tas opp til vurdering. Det kan da foretas justering.

**§ 14 Ikrafttredelse**

Disse vedtekter trer i kraft etter at Kommunestyret har gjort vedtak. Regnskap i administrasjonskommunen starter ved årets begynnelse. 01.01.2020.

**§ 15 Øvrige bestemmelser**

Vedtektene signeres i flere eksemplarer, hvorav samarbeidskommunene beholder ett eksemplar hver og ett eksemplar sendes Brønnøysundregistrene.

Vedtektene kan endres av kommunestyrene i deltakerkommunene. Virksomhetens styre fremmer forslag til vedtektsendringer. Mindre endringer av vedtektene i driftsperioden kan gjøres av et enstemmig styre.

Et forpliktende IKT-samarbeid i  
Nord-Troms

Et forpliktende IKT-samarbeid i  
Nord-Troms



<b>Innhold</b>	<b>Side</b>
1 Innledning.....	4
2 Innhold.....	4
3 Fremdrift.....	5
4 Dagens status og utfordringer .....	6
4.1 Fra 2005 har vi følgende målsetting for samarbeidet: .....	6
4.2 Utfordringer .....	7
4.3 Spesielle utfordringer .....	8
4.4 Generelle utfordringer (Kurt har skrevet herfra og ned).....	12
4.4.1 Krav til stabil og sikker IKT-drift. ....	12
4.4.2 Gjennomføring av oppgaver. ....	12
4.4.3 Kommunikasjon og bestiller kompetanse.....	12
4.4.4 Krav til faglig ansvarlig systemdrift .....	12
4.4.5 Arbeidsfordeling .....	13
4.4.6 Kurs og kompetanse .....	13
4.4.7 Brukerstøtte og helpdesk.....	13
5 Fremtidens behov.....	14
5.1 Vaktordning .....	14
5.2 Kapasitet og kvalitet .....	14
5.2.1 Digitalisering i kommunal sektor fremover.....	15
5.2.2 Skytjenester .....	15
5.2.3 Innbyggernes forventninger .....	15
5.3 Teknologiske fremskritt .....	16
5.3.1 Ny teknologi.....	16
5.4 Kompetansebehov.....	17
5.4.1 IKT-lederen.....	17
5.4.2 Kompetanse .....	17
5.5 Problemstillinger Kommunesammenslåing.....	18
5.6 Interkommunale samarbeidsområder .....	18
6 Hvordan løse behovene.....	18
7 Konsekvenser ved endringene.....	26
7.1 Økonomiske konsekvenser .....	33
7.2 Konsekvenser for ansatte .....	33

8   Anbefaling.....33



# 1 INNLEDNING

---

Rådmannsutvalget oppnevner en arbeidsgruppe som skal utrede et mer forpliktende IT-samarbeid i Nord-Troms. Arbeidsgruppen skal bestå av en representant fra IT i hver kommune. Arbeidsgruppen skal ledes av IT-leder Tom-Eirik Jensen. Rådmannsutvalget er styringsgruppe.

Det er viktig at representantene i fra hver kommune legger til rette for å involverer sine IKT ansatte å komme med innspill til arbeidet.

Det er normalt å koble inn fagforeninger tidlig, der det kan være aktuelt med en endringsprosess, og våre IKT ansatte velger derfor en tillitsvalgt i gruppa. Denne personen skal ta seg av informasjon mellom ansatte, fagforeninger og arbeidsgivere.

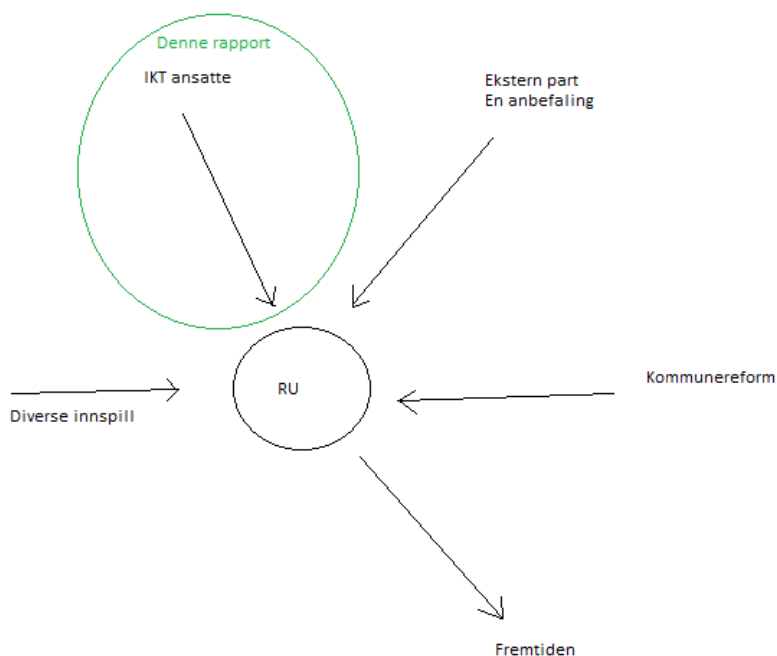
Samarbeid mellom kommuner skal også videreutvikles, og dette arbeidet er en del av utviklingen.

# 2 INNHOLD

---

Innholdet i dette dokument skal utarbeides av arbeidesgruppen for å sikre en god endringsprosess og gi en faglig anbefaling til rådmannsutvalget. Den skal beskrive status og framtidige behov innen IKT. Det skal beskrives hvilke utfordringer vi har. Det skal beskrives oppgaver som skal løses, og hvordan de kan løses. Videre så skal konsekvenser for endringen beskrives. Hva skjer med økonomi i denne sammenheng. Hvilke utfordringer har vi med personalet i de ulike alternativer som er aktuelt. Gruppa skal komme med en anbefaling av driftsmodell som kan brukes i samarbeidet, eller det bør anbefales en outsourcingsmodell. Arbeidet skal gjennomføres innen 6. september 2016.

Statusrapportering skjer på rådmannsmøte 20.06.16



### 3 FREMDRIFT

---

Grappa utvikler dette dokumentet til rådmannsutvalget for beslutningsgrunnlag i videre arbeid.

Deltakere i gruppa er:

<b>Navn</b>	<b>Avd</b>
Tom-Eirik Jensen	Region
Kurt Frantzen	Region
Trond-Ove Holmgren	Nordreisa Kommune
Jim Hansen	Kvæningen Kommune
Håvar Henriksen	Skjervøy Kommune
Greta Larsen	Kåfjord Kommune
Trond Seppola	Storfjord Kommune

Grappa finner de typiske utfordringene i samarbeidet. Dette noteres og beskrives i kapittel 4. Deretter skal gruppa konsentrere seg om fremtidens behov. Det jobbes da med kapittel 5. og det beskrives hvilke behov som vi ser vil komme i fremtiden.

Kapittel 6. vil inneholde forslag til hvordan disse utfordringene og behovene kan løses. Her skal det beskrives flere alternativer.

I kapittel 7. Vil gruppa konsentrere seg om konsekvenser ved de for skjellige løsningsalternativene. Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for ansatte.

Tilslutt vil gruppa komme med en anbefaling til Rådmenn i kapittel 8.

## 4 DAGENS STATUS OG UTFORDRINGER

---

Dagens status og utfordringer på IKT er komplekse å beskrive. Det er både positive sider og negative sider å trekke frem i samarbeidet. Potensialet for å forbedre seg er størst ved å fokusere på det vi er svake på og forbedre oss der og fortsette med det vi er bra på.

Nord-Troms samarbeidet har eksistert siden 2005. Vi samarbeider om mye, men kunne ha trukket enda mere inn i samarbeidet. Potensialet i samarbeidet er der, om vi klarer å organisere det enda bedre enn det vi har klart så langt. Vi har fått til mye men har mye vi kan forbedre oss på.

De fleste, men ikke alle datasystemene for samarbeidet er lagt i datasenteret i Olderdalen. Der drifter vi ca. 70 virtuelle servere på VMWare og en lagringsløsning fra DELL. Applikasjoner, nettverks utstyr er også en stor del av driften. I tillegg til datasystemene i datasenteret, så står det en del systemer ute i de enkelte kommunene, som for eksempel system for utskrift, lege, skole, rustjenesten, havnetjenester, fysioterapitjenesten, helsesøster/jordmor tjenesten og ressursstyring innen helse. Noen av disse systemene er satt opp av eksterne leverandører og noen systemer er satt opp av lokal IT. Infrastrukturen mellom kommunene er bra, og er drevet av Bredbåndsfylket Troms. Nettet ut og inn fra kommunene er koplet sammen med like brannmurer.

Alle brukere i kommunene er koplet sammen i et nett som er kalt «NORDTROMS» (Teknisk kalles dette et domene). I dette domenet er det et bibliotek med brukere, maskiner og andre objekter. Biblioteket betegnes med navnet Active Directory. I dette biblioteket er ressursene i alle kommunene plassert, inklusiv brukere.

Systemene driftes av 11 årsverk utenom lærlinger fordelt i kommunene Kvæangen, Skjervøy, Nordreisa, Kåfjord og Storfjord. Ved feilsituasjoner og andre henvendelser har vi en helpdesk der innmeldte saker registreres og følges opp. Det er imidlertid veldig mange feilrettinger som ikke blir registrert i helpdesken av ulike årsaker, derfor viser ikke helpdesken på langt nær de arbeidsoppgaver som utføres av IKT. I noen grad blir feilmeldinger og andre arbeidsoppgaver fordelt ut til ansatte etter ei ansvarsliste. Ansvarslista revideres flere ganger i året.

IKT-samarbeidet har fast møte en gang i måneden og andre møter ved behov. I møtene tas det opp alt fra hastesaker til mer langsiktige behov og planer.

Alle kommunene i Nord-Tromssamarbeidet har samme Microsoft lisensavtale. Dette gjør at vi får ett stort volum på bruker, arbeidsmaskiner og serverlisenser. Dette gir oss store fordeler på lisensprisene.

Alle kommunene har samme telefonisystem og det blir stadig utvidet med flere apparater og flere funksjoner.

Økonomi og regnskap for samarbeidet håndteres av Kåfjord kommune.

## 4.1 FRA 2005 HAR VI HATT FØLGENDE MÅLSETTING FOR SAMARBEIDET:

Målsetningene har ikke vært revidert siden de ble laget i 2005. Dette burde vært gjort en gang i året.

*Mål: IKT-samarbeidet skal bidra til en mer effektiv drift av kommunene.*

*Kompetansedeling, drift, utvikling, innkjøp og kurs samordnes.*

*IKT skal være et verktøy for andre avdelinger og skal gi felles driftsfordeler for hele organisasjonen.*

*Samordningen skal blant annet føre til:*

- *Mer effektiv IKT-drift*
- *Reduserte framtidige investeringskostnader innen IKT*
- *Å motvirke framtidige økninger av driftskostnader innen IKT*
- *At en beholder/utvikler IKT-kompetanse i kommunene*

*For å oppnå målsettingen etableres det en felles datasentral som server alle kommuner og som kan betjenes via fjerndriftsverktøy fra kommunene.*

*Kostnader fordeles på følgende måte:*

*Fast andel 40 % av kostnader fordeles likt mellom kommunene. Variabel andel 60 % av kostnader fordeles mellom kommunene forholdsmessig med bakgrunn i innbyggertall.*

## 4.2 UTFORDRINGER

Etter over 10 år med samarbeid på IKT, så er det mye som kan forbedres.

Da samarbeidet startet i 2004, skrev kommunene under på en samarbeidsavtale. Denne samarbeidsavtalen skulle evalueres en gang i året av styret som består av rådmenn i samarbeidskommunene. Disse årlige evalueringen har dessverre ikke blir gjort og samarbeidsavtalen er slik den ble skrevet i 2004. Det har i stor grad påvirket IKT-samarbeidet, spesielt i forhold til hva vi skal samarbeide på og hvordan samarbeidet skal være. Lojaliteten til samarbeidet kunne ha blitt bedre med årlig evaluering og nye forpliktelser. Det har blant annet resultert i at kommuner i flere tilfeller velger ulike løsninger og gjør større eller små innkjøp ute av utstyr og system på den enkelte avdeling uten å trekke det inn i en prosess under IKT-samarbeidet eller lokal IT-avdeling. Det blir enkeltsystem for den enkelte kommunen og som avviker fra målsettingen med IKT-samarbeid.

Samlet sett er en av hovedutfordringene å få det samlede rådmannsutvalget delaktig i styring og strategisk utvikling av IKT-området.

Samarbeidet har i alle årene jobbet uten en strategiplan og uten en handlingsplan. Disse planene er viktig å ha på plass slik at det man jobber mot er forutsigbart.

Kommunen har lokale IT-budsjett som varierer fra kommune til kommune. Dette gjør det vanskelig å investere i utstyr og system som det er behov for i driften av systemene det samarbeides om.

Ressursene ute i den enkelte kommune er ulik. Det stilles få krav til hvor mye ressurser en kommune skal stille disponibel i samarbeidet.

Det som er drøftet i felles IKT møter blir ikke alltid fulgt opp ute hos kommunene.

Noen av hovedutfordringene i IKT-samarbeidet:

- **Felles strategi og handlingsplan for IKT**  
Det eksisterer ikke en felles strategi og handlingsplan for IKT-samarbeidet
- **Forskjellige budsjetter og økonomiske betingelser for IKT**  
De forskjellige IKT-avdelingene har forskjellige budsjetter og økonomiske forutsetninger for IKT-drift.
- **Dårlig koordinering av innkjøp av løsninger**  
Kommunene kjøper inn forskjellige IKT-løsninger til forskjellig tidspunkt som IKT-samarbeidet skal drifte i fellesskap.
- **Mangelfull innflytelse ved anskaffelse av IKT-systemer**  
Avgjørelser angående innkjøp av IKT-systemer blir tatt uten medvirkning av IKT-avdelingene.
- **Forskjellige idéer og filosofier om drift av systemer**  
De ansatte har forskjellige idéer og filosofier om drift av de samme systemene.
- **Mangelfull forpliktelse og prioritering av IKT-oppgaver**  
Kommunene prioriterer etter forskjellige behov og vektlegger forskjellig. Vedtak som gjøres blir ikke fulgt opp i de forskjellige kommunene.
- **Ulike arbeidsbetingelser**  
De ansatte har forskjellig lønnsbetingelser, arbeidstid og regler for overtid og avspasering, selv om de drifter de samme systemene.

### 4.3 ANDRE UTFORDRINGER

Det synes å være en ganske tydelig utvikling der sentrale myndigheter og den generelle samfunnsutviklingen i stadig større grad forventer at det offentlige tar i bruk IKT teknologi for å yte gode og effektive tjenester til befolkningen. Dette stiller klare krav til kommunen.

Man forutsetter at kommuner tar nødvendige valg for å tilrettelegge for denne utviklingen i egen virksomhet, noe som kan være utfordrende i små og ressursvake kommuner.

Kommunene er underlagt sentrale lover med forskrifter som Forvaltningsloven, Tjenesteloven, Arkivloven, Offentlighetsloven og eForvaltningsforskriften som alle setter krav til saks- og arkivbehandling i offentlige virksomheter. Dette setter klare føringer for valg og strategier som kommunene må ta i årene som kommer.

En ser også en klar utvikling i samfunnet hvor det i stadig større grad forventes at man har på plass robuste IKT-løsninger, hvor det i stadig mindre grad synes å være forståelse for at systemer kan feile og samband kan ramle ned. Man ser f.eks. at et utfall av mobilnett i noen kommuner i Nord-Norge skaper førsteside oppslag i landets medier. Dette synes å være et klart signal om hvilken forventninger det ligger i samfunnet til dagen IKT-løsninger.

Kommunen i Nord-Troms synes i så måte å ha et fortrinn fremfor sammenlignbare kommuner da vi har et godt etablert interkommunalt samarbeid på IKT-området.

Det at samarbeidet er såpass omfattende og består av bl.a. av et felles domene og datasenter gir oss spesielle fortrinn da dette bl.a. forenkler implementeringen av IKT-systemer på tvers av kommunegrensene. Dette samarbeidet blir også et viktig virkemiddel for å utjevne forskjellen mellom kommunene i Nord-Troms.

Det virker som om en styrkning av dette samarbeidet bare blir viktigere for å møte kravene til IKT i årene som kommer. En god felles fremtidsrettet strategiplan for IKT-området synes også å være en nøkkelfaktor i så måte.

Det er også tydelig å se at systemer blir mer og mer komplekse og at det stadig etableres krav til samhandling på tvers av fagområder og systemer. Dette gir et klart signal om i hvilken retning utviklingen på IKT-området går i årene som kommer. Det offentlige er stadig under press for å finne effektive løsninger for sine fremtidige utfordringer. Etablering av gode elektroniske selvbetjeningsløsninger for innbyggere og næringsliv synes å være en naturlig utvikling fremover. Dette er krevende da kompleksiteten øker i takt med kravet til nevnte samspill mellom IKT-systemer. Gevinstene i form av kostnadseffektivitet og kvalitet synes å øke gjennom at offentlige tjenester blir lettere/enklere tilgjengelig for brukerne og at saksgangen koordineres og/eller automatiseres.

I kommunal sektor i dag er leverandørmarkedet preget av at det er mange systemer, men få leverandører å velge mellom innen hvert applikasjonsområde. Fagsystemene er utviklet for å understøtte spesifikke fagoppgaver. Krav til samhandling mellom fagsystemer og andre systemer har i lang tid vært fraværende. Dette har ført til at mange av fagsystemene har utviklet seg til proprietære

IKT-systemer. Der lukkede systemer kontrollerer mer eller mindre all funksjonalitet innenfor det aktuelle fagområdet, fra data lagring til saksbehandling.

Flere av de mest komplekse systemene, for eksempel økonomi, lønn, sak/arkiv, er utviklet gjennom mange år og er i liten grad tilrettelagt for moderne samhandling. Dette bidrar til at kommunene blir innelåst i leverandørspesifikke løsninger som ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for utveksling av informasjon og samhandling på tvers av systemer innen kommunen. Samhandling med andre offentlige virksomheter er enda vanskeligere. Derfor vil kostnader knyttet til å integrere IKT-systemer utgjøre mer enn selve anskaffelsen av disse i årene som kommer.

De største utfordringene fremover synes å ligge på helse og omsorgsområdet med gjennomføring av samhandlingsreformen og relatert til utvikling av økt andel eldre, livsstilssykdommer, lengre levealder og flere kroniske syke som gir økt belastning på driftsbudsjettet fremover. Bruk av velferdsteknologi innenfor helse og omsorg vil derfor kunne utgjøre en stor del av kommunens driftsbudsjett i årene fremover.

En omstilling til bruk av mer IKT i tjenesteproduksjonen for økt effektivisering og tilgjengelighet synes naturlig og er forventet. Men det kan være utfordrende for IKT og både være gjenstand for besparelse og effektivisering, samtidig som IKT skal være virkemiddel for organisasjonen til (å oppnå) besparelse og effektivisering.

Noen satsingsområder en kan se for seg i årene som kommer:

- Velferdsteknologi
- Digitale læremidler
- Elektroniske selvbetjeningsløsninger
- ERP-/CRM-systemer
- Komplett skoleadministrativt system
- Chat / kundesupport
- Innføring av redundant infrastruktur

#### **4.4 GENERELLE UTFORDRINGER**

Kommunene er presset på økonomi, tjenester og kvalitet. Dette skjerper kravene til effektiv administrasjon og rasjonell tjenesteproduksjon. Tilgangen til velfungerende og sikre IKT løsninger er – kontinuerlig økende og blir mere og mere en viktig ressurs for administrativ utvikling, saksbehandling, tjenesteproduksjon og publikumsservice i alle kommuner. Nye tekniske muligheter og brukerforventninger setter ytterligere press på kommunene. Dette er utfordringer samarbeidskommunene har felles.

##### **4.4.1 Krav til stabil og sikker IKT-drift.**

IKT er i dag en viktig og virksomhetskritisk ressurs i alle kommuner. IKT må være tilgjengelig for interne og eksterne brukere 24 timer i døgnet året rundt. Oppgavene vil ikke kunne løses innenfor små og sårbare driftsmiljøer. Brukerne stiller høye krav til garantier om levering, tilgjengelighet og sikkerhet mot tap og misbruk av data. Dette vil påvirke kommunene til vurdere døgnkontinuerlig drift.

##### **4.4.2 Gjennomføring av oppgaver.**

Kompetanser er god blant IKT-ansatte, men gjennomføringen av IKT-samarbeidet kan bli mye bedre. Vi er ikke gode nok når det gjelder metoder/arbeidsmetodikk, regime/disiplin, ITIL-tankegang, som er prosedyrer for gjøremål innen IKT, styring av oppgaver/prosesser/prosjekter.

Med mer styring og kontroll på de arbeidsoppgaver vi faktisk skal gjøre, vil sannsynligvis ressursene bli brukt mer effektivt. Det må også defineres klare arbeidsoppgaver for IKT, og det må gjøres kjent i organisasjonen.

##### **4.4.3 Kurs og kompetanse**

Det bør utarbeides en helhetlig kompetanseplan for IKT-området, og samtidig utføre en kompetansekartlegging blant IKT-ansatte.

##### **4.4.4 Brukerstøtte og helpdesk**

Kommunene praktiserer et felles brukerstøttesystem og en supportordning som skal brukes til å melde inn IKT-saker. Utfordringen er å få alle til å bruke denne for å melde inn feil.



## 5 FREMTIDENS BEHOV

---

### 5.1 VAKTORDNING

Vi kan se at helsesektoren i stadig større grad tar i bruk ny teknologi som vil stille krav til større tilgjengelighet på IKT-systemer. I Digital agenda for Norge varsler Kommunal- og moderniseringsdepartementet om å legge til rette for bruk av velferds- og sikkerhetsteknologi. Dette gjør at behovet for en vaktordning presser seg frem.

### 5.2 KAPASITET OG KVALITET

Det innføres stadig nye IKT-systemer uten at det blir gjort vurderinger om det er tilstrekkelige ressurser på IKT.

Når det ikke er tilstrekkelig med ressurser så vil dette påvirke kvaliteten på IKT-systemer, og det vil være tilnærmet umulig å ha en proaktiv drift av IKT.

Det er utfordrende å få redundante systemer med dagens ressursituasjon.

#### 5.2.1 Skytjenester

Skytjenester er populært og gjør at tjenester blir mer tilgjengelig gjennom Internett. Ved bruk av skytjenester er sikkerhet et sentralt element som må vurderes.

I dag bruker vi skytjenester der det er hensiktsmessig.

Alle som skal anskaffe nye løsninger, inkludert kommuner og interkommunale IKT-samarbeid, vil måtte vurdere skytjenester.

#### 5.2.2 Innbyggernes forventninger

Forbedring av tjenester må gjøres med tanke på innbyggernes behov, ved at utviklingen starter med de tjenestene er til for. Vi sier gjerne at perspektivet på IKT endres fra innenfra-og-ut til utenfra-og-inn.

Brukerne må være trygg på at teknologien er trygg for bruk, god nok kvalitet og brukervennlighet, og at sensitiv informasjon ikke kommer på avveie.

Innbyggerne har også forventninger til tjenestene og til digitalisering generelt:

- **Døgnåpen forvaltning.** Internett har ikke åpningstider. Innbyggerne forventer at digitale tjenester stort sett er tilgjengelig hele døgnet.
- **Bruk av egen informasjon.** Innbyggere har egen digital informasjon tilgjengelig, og forventer i større og større grad å kunne benytte den.
- **Brukertilpasset informasjon.** Digitale løsninger blir i større og større grad personlige, gjennom analyse av brukeraktivitet og mulighet for tilpasning. Innbyggere har derfor lite forståelse for å måtte forholde seg til informasjon og tjenester som ikke er relevant for dem. Innbyggerne ønsker seg brukertilpasset informasjon og tjenester laget for brukere fra et brukerperspektiv.

(kilde: IKT-samarbeid i samarbeid i kommunal sektorkommunal sektor Modeller for organisering, styring og finansiering - KS FoU-prosjekt nr. 144016)

## 5.3 TEKNOLOGISKE FREMSKRITT

### 5.3.1 Ny teknologi

Mange kommuner har testet ut velferdsteknologi som virkemiddel for å levere gode kommunale tjenester, blant annet så har noen kommuner tatt i bruk «Mobil Omsorg» med iPad.

Økt bruk av teknologi vil i første omgang kreve økt teknologikompetanse i sektorene, men på sikt vil noen tjenester kreve en helt annen kompetanse enn det som kreves i dag.

Ny teknologi vil i fremtiden ikke bare være et av de viktigste virkemidlene for å levere gode kommunale tjenester, men en forutsetning for å gjøre det.

Teknologiske fremskritt er viktig, slik at vi kan utnytte fordelene med ny teknologi og forenkle arbeidsoppgavene der det er mulig, i tillegg til å være med i fremskrittet som pågår konstant og som brukerne våre etterspør.

## 5.4 KOMPETANSEBEHOV

### 5.4.1 Kompetanse

Ved innføring av ny teknologi stilles det større krav til den enkelte ansattes IKT-kompetanse og det forventes at ansatte har en større generell IKT forståelse og kan tilegne seg nødvendig kompetanse.

Ledere på alle nivåer trenger kompetanse om digitalisering og strategisk IKT i kommunene. Man må forstå muligheter og konsekvenser ved digitalisering og ny teknologi.

## 5.5 INTERKOMMUNALE SAMARBEIDSOMRÅDER

Det er mange mulige interkommunale samarbeidsområder, noen eksempler på dette er felles legevaktstjeneste, barneverntjenester, økonomifunksjoner og plan- og kartfunksjoner. IKT-samarbeid handler derfor ikke bare om å bruke teknologi til å forbedre kommunenes interne rutiner og prosesser, men handler vel så mye om å innfri forventninger fra næringsliv og innbyggere om at kommunen utnytter de muligheter teknologi gir.

IKT-samarbeid er en smart strategi for å møte nye krav til kommunen som organisasjon – i sær for små kommuner. Men det er viktig at slike samarbeid initieres fra tjenestenivå og bruker IKT som et verktøy for å oppnå gode resultater.

## 6 HVORDAN LØSE BEHOVENE

---

Det synes å være tre mulige retninger å ta IKT organiseringa videre på fra der vi står i dag.

1. Egen drift
2. Samarbeid
3. Outsourcing.

### 1. Egen drift

Denne driftsformen baserer seg på at hver kommune sørger for egne driftsløsninger innenfor egen kommunes regi. Dette kan enten gjøres ved at kommunen drifter selv alle IKT-systemer eller at deler av IKT-systemene settes bort til andre aktører gjennom ASP løsninger. Dette er en driftsform som bl.a. Lyngen har valgt.

### 2. Samarbeid

Samarbeid er en vanlig måte å organisere IKT-driften på i dag. Her er det i hovedtrekk 4 måter å organisere samarbeidet på. Vertskommune, Kommuneloven §27, Interkommunalt selskap og Aksjeselskap.

#### **Vertskommune (Kommuneloven §28-1a og §28-1b)**

Drift og organisering av tjenestene er underlagt vertskommunens styringsrett. Vertskommunen er ansvarlig for å levere tjenester i samsvar med inngått kontrakt med øvrige kommuner. Enkelt å etablere, klare ansvarsforhold. Kjøpende kommuner har innflytelse over kvalitet og omfang kun gjennom kontrakt. Endrede behov hos kjøpende kommuner krever kontrakts endringer. Vertskommunen kan få stor økonomisk risiko. Kjøpende kommuner må betale moms på tjenestene.

#### **Kommunelovens §27**

De involverte kommunestyrene er sikret innflytelse over samarbeidet via vedtekter, økonomiplan og budsjettprosesser. Underlagt kommunens instruksjonsmyndighet, styre velges av kommunestyrene. Kommunen har ubegrenset ansvar for sin del av virksomhetenes forpliktelser. Kan delegeres myndighet til å fatte vedtak om drift og organisering. Samarbeidet kan lett komme til å legge inn andre budsjettforutsetninger enn deltagerkommunene. Da alle samarbeidende kommuner har arbeidsgiveransvar for hver sine medarbeidere, kan ulik personalpolitikk bli en praktisk utfordring.

Budsjettspørsmål og vedtektsendringer krever enighet mellom kommunene. Det kan være utfordrende å løse interessekonflikter mellom eierne. Det utløses ikke moms for tjenester til deltakerkommunene.

### **Interkommunalt selskap (IKS)**

Eget rettssubjekt, rettslig og økonomisk skilt fra eierkommunene, og definert av en selskapsavtale. Politikerne i eierkommunene har begrensede styringsmuligheter, da styring utøves gjennom representantskapet som behandler selskapets regnskap, budsjett og økonomiplan. Kommunestyrene utøver politisk styring via valg til og deltagelse i representantskapet. Salg og investeringer av betydning vedtas av representantskapet. Ansatte er representert i styret. Eierkommunene har ikke arbeidsgiveransvar for de ansatte i selskapet. Korte beslutningsveier. Et IKS kan ikke slås konkurs, og regnskapsloven gjelder. Kan ikke ta opp lån såfremt dette ikke er fastsatt særskilt (med en øvre ramme) i selskapsavtalen, og godkjent av departementet. Kommunene har ubegrenset ansvar for sin del av selskapets forpliktelser. Det utløses ikke moms for selskapets tjenester til deltakerkommunene.

### **Aksjeselskap (AS)**

Eget rettssubjekt. Eierstyring utøves gjennom generalforsamlingen som behandler selskapets regnskap, budsjett og økonomiplan. Generalforsamlingen velger styre og kan innen gitte rammer sette skranke for styrets handlefrihet i vedtekter og generalforsamlingsinstruksjoner. Eier har ingen instruksjonsrett, men kan i vedtekter og aksjonæravtale sette rammer for virksomheten. Selskapet drives ut fra selskapets egne interesser, ikke eierkommunenes interesser. Ansatte er representert i styret. Korte beslutningsveier - egnet for forretningsmessig og konkurranseutsatt virksomhet. Kan ta opp lån og stille garantier. Kommunens ansvar for selskapets forpliktelser er begrenset til aksjeinnskuddet. Kan i utgangspunktet levere i et større marked. Med unntak for tjenester som leveres med tildelt enerett, vil kjøp av tjenester fra selskapet kreve offentlig konkurranse. Deltaker-/eierkommunene må betale moms ved kjøp fra selskapet.

.....Sideskift.....

En utredning PwC har utført for KS i perioden januar til oktober 2015, viser at det i dag finnes ca. 40 formelt etablerte driftsenheter i Norge. De vanligste organisasjonsformene er interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27 og vertskommunesamarbeid. Tabellen under gir en oversikt over organisasjonsform for driftsenhetene.

Organisasjonsform	Antall	Alder	Ansatte	Kommuner
Samarbeid etter kommunelovens § 27	18	7,3	23,6	6,2
Vertskommune	14	5,5	16,6	5,3
IKS	6	10,4	17,3	5,4
Samkommune	2			3
Aksjeselskap	1	12	54	3

*Tabellforklaring: Med alder menes antall år organisasjonen har eksistert. Med ansatte menes gjennomsnittlig antall ansatte. Med kommuner menes gjennomsnittlig antall deltakerkommuner.*

I denne oversikten er DGI (Digitale Gardermoen) registrert som samarbeid etter kommunelovens §27. DGI var IKS frem til 1. juli 2015.

Kartleggingen viser at IKS var en mer brukt organisasjonsform tidligere. I de senere årene er de fleste samarbeid etablert som samarbeid etter kommunelovens §27 eller som vertskommunesamarbeid. De fleste samarbeid etter kommunelovens § 27 har ansatte i en kontorkommune. De fleste vertskommunesamarbeid er administrative vertskommunesamarbeid (etter kommunelovens § 28-1 b).

### 3. Outsourcing

Outsourcing av IKT innebærer å sette ut en eller flere IKT-funksjoner og/eller tjenester i en virksomhet til en eller flere eksterne leverandører istedenfor å drifte disse selv. Leverandørene kan være selskaper i nærmiljøet, nasjonale aktører, eller leverandører som leverer disse tjenestene fra land utenfor Norge, eller kombinasjoner av dette. Utstyr og systemer kan være plassert hos kunden, hos leverandør, eller en kombinasjon av dette.

## Veien videre

Et naturlig utgangspunkt for å se på veien videre er å ta utgangspunkt i dagens driftssituasjon. I dag har vi et IKT-samarbeid mellom kommunene Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæangen. Samarbeidet ligner på et §27 samarbeid hvor IKT-ansatte er organisert i hver sin kommune og underlagt hver enkelt kommunes personalpolitikk, økonomi, mål og strategier. Dette samarbeidet er basert på en samarbeidsavtale hvor det samarbeides om drift av et felles datasenter, IKT-systemer og support ordning. Dette samarbeidet drifter de fleste systemer selv, unntatt regnskap- og økonomisystemet som er satt bort til Evry.

Dagens samarbeid består av IKT-ansatte med bred kompetanse og et godt arbeidsklima. Noen av hovedutfordringen i dagens samarbeid er knyttet til at de IKT-ansatte i samarbeidet er gjenstand for forskjellig personalpolitikk og økonomiske forutsetninger for å drifte de samme IKT-systemene. Dagens IKT-leder for samarbeidet har ikke personalansvaret for IKT-ansatte og har da ikke den nødvendige myndighet til å styre de ansatte. Det synes også å være økende tendens til at de forskjellige samarbeidende kommuner går til anskaffelse av IKT-systemer eller tjenester, uten nødvendig forankring og lojalitet til samarbeidet.

Det er også en utfordring for beslutninger i IKT-samarbeidet når disse tas på kommunalt nivå i kommuner med forskjellig økonomisk handlingsrom.

Utviklingen fremover ser ut til å gå i retning av flere og mer komplekse IKT-systemer med stadig større krav til samhandling på tvers av fagområder og systemer. Dette stiller krav til mer forutsigbare og robuste IKT-systemer på tvers av kommunegrensene.

En kan vanskelig se for seg en videre utvikling av IKT, uten et styrket samarbeid mellom kommunen fremover, for å møte den forventende utviklingen og kravet til pålitelige og effektive IKT-systemer. Rekrutering og sårbarhet er nøkkelelementer som taler for et videre og styrket samarbeid fremfor å trekke seg ut og drifte IKT-systemer selv.

Outsourcing synes også å være en lite fordelaktig retning å gå, sett i forhold til at vi allerede har et etablert samarbeid. Kostnader og det at vi allerede har kompetente IKT-ansatte og et felles datasenter og domene er også aspekt som kan tale mot det å outsource IKT.

Ved en eventuell outsourcing av systemer, vil man heller ikke kunne si opp allerede ansatte IKT-personell, fordi man trenger noen internt i kommunen som har bestillerkompetanse. Det er også behov for å stimulere kommunikasjon mellom alle forskjellige leverandører.

Et mer omfattende og forpliktende samarbeid synes derfor å være den riktige veien å gå. Et grep kan være å se på organisasjonsformen, men endring av organisasjonsformen alene vil sannsynligvis ha liten effekt - så lenge strategiplaner, strukturer, oppgavefordeling og tilstrekkelig forpliktende avtaler mangler.

Ut over denne forutsetningen har vi definert følgende suksesskriterier:

- **Kvalitet og tilgjengelighet.** Dette handler vel så mye om tjenestene brukerne – både interne brukere, innbyggere, næringsliv, lag og foreninger – opplever, som om selve IKT-systemene. Tjenestene består som regel både av teknologi og ressurser. Kvalitet og tilgjengelighet styres av brukernes forventninger.
- **Omstillingsevne.** Dette handler ikke bare om at teknologi og ressurser ikke skal være en bremsekloss for endringer, men at teknologi og ressurser kan være en katalysator for endringer i kommunale tjenester.
- **Økonomi og investeringsevne.** Samarbeidet bør ha mulighet til langsiktige investeringer uavhengig av kommuneøkonomi, for eksempel ved å kunne ta opp lån eller lease.
- **Digitalisering og teknologisk utvikling.** Kommunene må ha mulighet til å drive arbeid med digitalisering basert på den teknologiske utviklingen.
- **Styringsmulighet på rett nivå for kommunene.** Kommunene må ha kontroll og styre samarbeidet. Samarbeidet er avhengig av beslutningsmyndighet i styringen. Det betyr at samarbeidet må styres gjennom rådmannen.
- **Gjennomføringsevne (styringsmulighet for samarbeidet).** Det er både forskjeller mellom samarbeid og forskjeller mellom teori (avtaler o.l.) og praksis når det gjelder hvor mye makt man overlater til samarbeidet. Å finne riktig balanse her trekkes frem som en viktig faktor for å lykkes. Samarbeidet må være styringsdyktig, samtidig som kommunen må ha kontroll.
- **Kompetanse og ressurser.** Kommunene og samarbeidet er avhengig av rett kompetanse.

Styrket makt mot leverandørmarkedet. Dette er et viktig fortrinn ved å være en større aktør enn hver enkeltkommune. Samarbeidet må bruke dette fortrinnet.

- **Samarbeid (mellom samarbeid/kommuner).** Man sørge for at «samarbeidet» består av alle selskap og funksjoner, og at man bygger opp under en holdning om at samarbeidet er en del av kommunene.
- **Ledelse og Arbeidsmiljø.** God styring av samarbeidet krever mye av lederen for samarbeidet. Leder må ha personalansvaret og styringsrett over IKT-ansatte. Samlokalisering er også en fordel med tanke på utvikling av et godt arbeids- og fagmiljø.

Noen konkrete utfordringer som vurderes opp mot organisasjonsform:

- **Felles strategi og handlingsplan for IKT.** Det eksisterer ikke en felles strategi og handlingsplan for IKT-samarbeidet
- **Forskjellige budsjetter og økonomiske betingelser for IKT.** De forskjellige IKT-avdelingene har forskjellige budsjetter og økonomiske forutsetninger for IKT-drift.
- **Dårlig koordinering av innkjøp av løsninger.** Kommunene kjøper inn forskjellige IKT-løsninger til forskjellig tidspunkt som IKT samarbeidet skal drifte i fellesskap.
- **Mangelfull innflytelse ved anskaffelse av IKT-systemer.** Avgjørelser på innkjøp av IKT-systemer blir tatt utenfor IKT sin påvirkning.
- **Forskjellige idéer og filosofier om drift av systemer.** De ansatte har forskjellige idéer og filosofier om drift av de samme systemene.
- **Mangelfull forpliktelse og prioritering av IKT oppgaver.** Kommunene prioriterer etter forskjellige behov og vektlegger forskjellig. Vedtak som gjøres blir ikke fulgt opp i de forskjellige kommunene.

- **Ulike arbeidsbetingelser.** De ansatte har forskjellig lønnsbetingelser, arbeidstid og regler for overtid og avspasering selv om de drifter de samme systemene.....Sideskift.....

	Aksjeselskap	IKS	Vertskommune	Samarbeid etter kommunelovens § 27
Kvalitet og tilgjengelighet	Ingen forskjeller			
Omstillingsevne	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, omstillingene må også gjøres i kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, omstillingene må også gjøres i kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon, omstillingene må gjøres i alle kommunene	Bedre muligheter for å få til omstilling i kommunene
Økonomi og investeringsevne	Mulighet for egne inntekter kan gi fordeler, men vil da være avhengig av mindre stabile inntekter. Kommunene kan få en ekstra inntekt gjennom aksjeutbytte.		Utfordringer knyttet til vertskommunens økonomi, spesielt om den står på ROBEK	
Digitalisering og teknologisk utvikling	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, arbeidet må drives i samarbeid med kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, arbeidet må drives i samarbeid med kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon, arbeidet må drives i samarbeid med kommunene	Bedre muligheter for å drive digitalisering i sektorene
Styringsmulighet på rett nivå for kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap. Kommunene må utøve styring gjennom generalforsamlingen	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, bør ha representantskap bestående av rådmennene	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon	Mulighet for styring på rett nivå gjennom rådmennene
Gjennomføringsevne (styringsmulighet for samarbeidet)	God styringsmulighet for oppgaver som på sikt blir mindre viktig	God styringsmulighet for oppgaver som på sikt blir mindre viktig	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon	Bedre styringsmulighet for oppgaver som på sikt blir viktige



Kompetanse og ressurser	Ingen forskjeller			
Samarbeid (mellom samarbeid/kommuner)	Utfordring ved at samarbeidet er et eget selskap	Utfordring ved at samarbeidet er et eget selskap	Utfordring ved at samarbeidet «tilhører» en av kommunene	
Ledelse og arbeidsmiljø				Utfordringer ved at lederen er ansatt i en av kommunenes linjeorganisasjon
Felles strategi og handlingsplan for IKT	Vil ikke være et problem ved organisering som AS. Forutsatt at AS har en Strategi- og handlingsplan.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS. Forutsatt at IKS har en Strategi- og handlingsplan.	Utfordring ved at en blir påvirket av endringer i vertskommunen	Utfordring ved at en blir påvirket av endringer i kommunene
Forskjellige budsjetter og økonomiske betingelser for IKT	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Kan få utfordringer ved at en blir påvirket av vertskommunens økonomi	Vil være utfordrende da en blir påvirket av de forskjellige kommunens økonomi
Dårlig koordinering av innkjøp av løsninger	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Kan være utfordrende da en lettere kan påvirkes av vertskommunen	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å ta selvstendige IKT avgjørelser
Mangelfull innflytelse ved anskaffelse av IKT systemer	Vil ikke være et problem ved organisering som AS. Kommunene får bestiller rollen overfor AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS. Kommunene får bestiller rollen overfor IKS.	Kan være utfordrende ved at vertskommunen har direkte innflytelse over IKT avgjørelser	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å ta selvstendige IKT avgjørelser
Forskjellige idéer og filosofier om drift av systemer	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Vil ikke være et problem ved at alle ansatte er underlagt en felles leder.	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å ta selvstendige IKT avgjørelser
Mangelfull forpliktelse	Vil ikke være et	Vil ikke være et	Vil ikke være et	Vil være

og prioritering av IKT oppgaver	problem ved organisering som AS.	problem ved organisering som IKS.	problem ved at alle ansatte er underlagt en felles leder.	utfordrende da den enkelte kommune har makt til å prioritere og ta selvstendige IKT avgjørelser
Ulike arbeidsbetingelser	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Vil ikke være et problem så lenge vertskommunen behandler alle likt	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å avgjøre sin egen personalpolitikk

Kilder / referanser:

Devoteam davinci : Felles IKT-utvikling i kommunal sektor, 2011

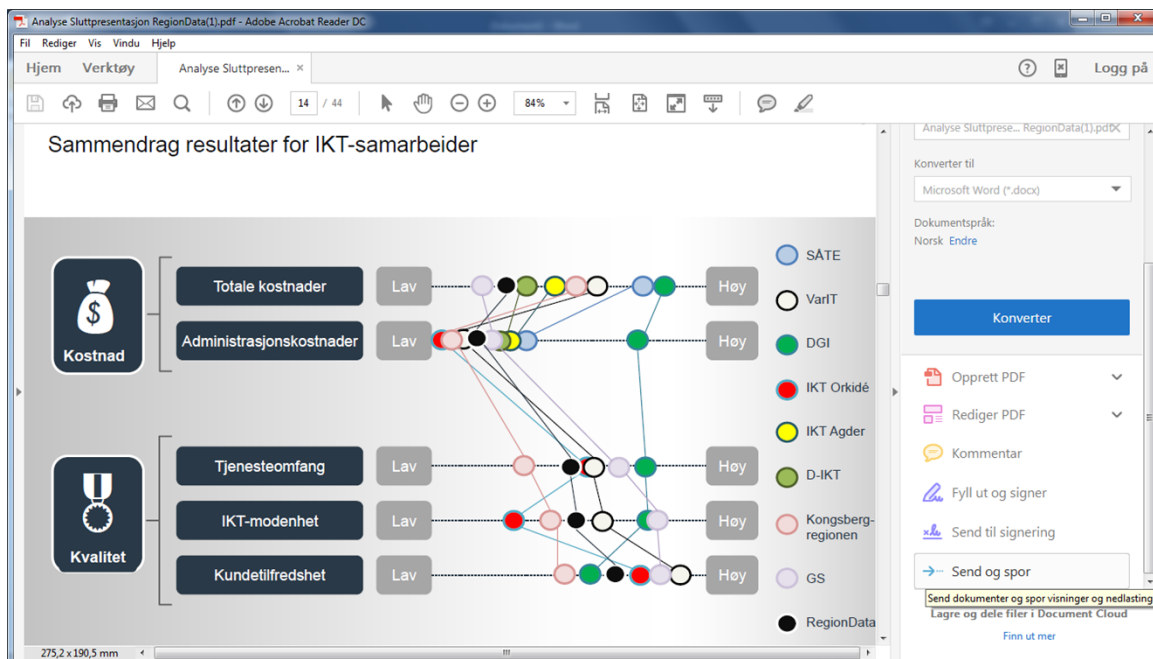
PWC: Rapport om IKT samarbeid i kommunal sektor, 2015

## 7 KONSEKVENSER VED ENDRINGER

Kostnaden ved et samarbeid er lettere å beregne enn gevinstene. Noe som dessverre fører til at mange kommuner, uavhengig av om man samarbeider om IKT eller ikke, stort sett ser på IKT som en kostnad. De fleste eierkommuner mener likevel at man gjennom samarbeidene har fått til mer enn man ville fått til alene. Utfordringen med beregning av kost/nytte og gevinster gjør det nødvendig å se utvikling av samarbeidene i sammenheng med utvikling av andre sektorer. Et eventuelt krav om lavere kostnader må ikke fordeles til IKT eller samarbeidet på samme måte som et annet område, da teknologi samtidig benyttes til effektivisering. Samarbeidet bør ha mulighet for langsiktig økonomisk planlegging og langsiktige investeringer. Slik samarbeidet fungerer i dag er vi avhengig av at alle kommuner får med seg investeringsbehov i sine budsjetter. En kommune kan dermed blokkere prosjekter som ville gitt bedre effektivitet.

Det må være avklart og tydelig hvor ansvar for funksjoner, oppgaver og tjenester er plassert. For et interkommunalt IKT-samarbeid gjelder det ikke bare det samarbeidet skal ha ansvar for, det er minst like viktig å avklare hva samarbeidet ikke skal ha ansvar for.

Figuren under er hentet fra en rapport utarbeidet av Regiondata. Dette viser kostnader for flere §27 og IKS i Trøndelag, Møre og på Østlandet. Den viser en tendens til at IT kostnadene er lavere kommunene i §27 kommunene enn i IKS selskapene (grønn/DGI og gul/IKT Agder).



**Aksjeselskap**

Aksjeselskap være mer aktuelt dersom man har en strategi om å levere tjenester til andre. Men et funn hos flere samarbeid er at å levere tjenester til andre er utfordrende i og med at brukerne i kommunene da forventer svært høy kvalitet på tjenestene (brukerne har lett for å påstå at samarbeidet prioriterer "de andre"). Aksjeselskap låser også i noen grad samarbeidet til å bli et rent driftsselskap, og sett opp mot digitalisering og fremtidige IKT-behov kan da aksjeselskap være mindre egnet som organisasjonsform. Et generelt funn er at rådmennene bør være involvert i samarbeidet, og i et aksjeselskap legger man opp til et eksternt styre.

### ***IKS***

IKS, interkommunalt selskap regulert av lov om interkommunale selskaper- IKS gir eierkommunen noe styring gjennom representantskap. Representantskapet bør være administrativt, dvs. bestå av rådmennene. Styret bør ha kommunal beslutningskompetanse, i praksis vil det si erfaring som rådmann. Styret bør også ha strategisk IKT-kompetanse.

### ***Vertskommune***

I vurderingen er det tatt utgangspunkt i administrative vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28-1 b. Det finnes samarbeid som har regulert samarbeidet etter en egen avtale.

Vertskommune kan ha noen utfordringer og juridiske problemstillinger avhengig av hvordan man organiserer samarbeidet og tjenestene samarbeidet utfører.

I en modell med en kunde-leverandør-tankegang kan det være noen utfordringer rundt styring og økonomi:

Dersom eierkommuner uten budsjettansvar kan bestille kan det skape utfordringer for samarbeidet.

Vertskommunens egeninteresse kan være krevende for samarbeidet og de andre eierkommunene.

Det vil være utfordringer dersom vertskommunen sliter økonomisk og havner på ROBEK.

Utfordringene løses til en viss grad med en tydelig strategi- og koordineringsrolle og bestillerrolle.

### ***Samarbeid etter kommunelovens § 27***

Undersøkelsen viser at det er en forutsetning for at organisasjonsformen skal fungere at styret består av rådmennene. Det er både fordi samarbeidet er avhengig av beslutningsmyndighet i styringen, og fordi rådmennene må ha god innsikt i den teknologiske utviklingen. Enkelte kommuner trekker frem dårlig erfaring med organisasjonsformen. Da har deltakere i styrer vært mer tilfeldig valgt, med liten kommunikasjon mellom partene i samarbeidet som konsekvens.

Koblingen til, og kommunikasjon med kommunestyrene er gjennom kommunenes ordinære styringsmodell.

### ***Andre organisasjonsformer***

Samvirke er en organisasjonsform som brukes i kommunesektoren, dog i liten skala. Det kan være at denne kunne fungert.

## **7.1 FINANSIERING**

Det er en utfordring at man lett ser på IKT som en kostnad. I hvilken grad teknologi bidrar til utførelse av lovpålagte kommunale tjenester vises ikke i budsjett og regnskap. Vurdering av kost/nytte og gevinst er

komplisert ved at IKT i stor grad er en innsatsfaktor i andre sektorer, og at nytteeffekter primært synliggjøres der. Da må gevinsten tas inn der, gjennom økt produktivitet eller effektivisering. Det er tilsvarende utfordringer ved vurdering av kostnadsreduksjoner som ved investeringer. Lite oppmerksomhet på gevinstrealisering, utfordringer med gevinstrealisering på tvers av sektorer og kommuner, og kompleksiteten i vurdering av gevinster har ført til at det ikke gjøres mange slike vurderinger i interkommunale IKT-samarbeid. Utvikling av IKT-samarbeidet må ses i sammenheng med utvikling av andre sektorer. Fremtidens IKT-prosjekter vil være mer tverrfaglige og tverrsektorielle, og må vurderes helhetlig. Det gjelder også økonomisk.

For å sikre kostnadseffektivitet og samtidig god kvalitet på IKT-tjenestene i medlemskommunene bør samarbeidet vurdere å øke den IKT-strategiske samhandlingen. For å øke det strategiske fokuset i samarbeidet bør det etableres en felles IKT-strategi på tvers av kommunene i IKT-samarbeidet som inkluderer de ulike virksomhetsområdene i kommunen. Lokale planer for hvordan man skal realisere gevinstene spesifisert i digitaliseringsstrategien må i tillegg utvikles i den enkelte kommune.

## **7.2 Arbeidsrettslige problemstillinger ved endring av IKT-samarbeid: - Arbeidsmiljølova kapittel 16 og reglene om virksomhetsoverdragelse**

Dersom flere kommuner går sammen i et IKT-samarbeid oppstår spørsmålet om reglene i arbeidsmiljølova kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse vil gjelde. Når disse reglene gjelder, er fastsatt i aml § 16-1: (1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen. Reglene kan også være aktuelle i de tilfeller der det skjer endringer i eksisterende samarbeid.

### **Konsekvenser for arbeidstakerne ved en virksomhetsoverdragelse**

Det skal inngås en ny arbeidsavtale. Denne bør foreligge før overdragelsen skjer. Det er viktig at de tilsatte får være med på denne prosessen, slik at avklaringer kan skje så tidlig som mulig. Rettigheter som er omfattet er lønn, feriepenger, feriefritid, godtgjøringer for telefon og breiband, reise og diett. Ansiennitet skal også overføres. Retter som er ensidig etablert av arbeidsgiver er ikke omfattet. Eksempel kan være gode som lønnslån, firmahytte eller bruk av ressurser tilhørende arbeidsgiver (f.eks. bil). Om retten er en del av arbeidsavtalen eller ensidig gitt av arbeidsgiver må avklares etter en konkret tolking. Styringsretten setter grenser for hvilke endringer som kan gjøres i en arbeidsavtale i sammenheng med overføring av arbeidsforholdet. Omklassering kan i ei viss utstrekning skje innenfor rammene av styringsretten. Endringsoppsiing krever at arbeidstaker samtykker.

Virksomhetsoverdragelse gir ikke hjemmel for oppsiing. Fører prosessen til overflødige, må dette løses på vanlig måte. Her bør eierkommunene ha ei sentral rolle. Pensjonsspørsmål er sentralt. Dersom alle er kunder hos den samme pensjonsleverandøren løser det meste seg selv. Dersom det er flere pensjonsleverandører på overdragelsessiden og/eller i samarbeidet, så må eierne og samarbeidet bestemme hvordan framtidig pensjonsopptjening skal skje. Økonomiske følger kan oppstå dersom noen får nytt arbeidssted. Dette kan også være ei sosial følge. Hvordan dette vil slå ut økonomisk, har også ei personskatterettslig side. I og med at de fleste er medlemmer av tariffavtalen i KS-området, vil samarbeidet ikke ha tariffmessige følger. Tariffmessige følger kan oppstå dersom samarbeidet ikke er

medlem i KS- området. Eierne bør ta stilling til om samarbeidet skal være innmeldt i KS-området eller ikke. Et ikt-samarbeidet står fritt med hensyn til tariffavtale. Ikt-samarbeidet kan også velge tariffavtale fra et annet tariffområde. Dersom det er planlagt særskilte tiltak overfor arbeidstakerne, må arbeidsgiver gi informasjon om dette. Etter aml § 16-3 kan en arbeidstaker reservere seg mot at arbeidsavtalen blir overdratt til ny arbeidsgiver. Dette vil medføre at arbeidstaker står uten arbeidsforhold når tidspunktet for overdragelsen kommer. Arbeidsgiver må være svært tydelig i å informere om denne konsekvensen. En arbeidstaker som har benyttet reservasjonsretten sin, kan ha fortrinnsrett til annen stilling hos tidligere arbeidsgiver. I visse tilfelle har arbeidstaker valgfrihet.

Det vil si at arbeidsforholdet til tidligere arbeidsgiver blitt opprettholdt. Vilåret er at arbeidsforholdet blitt vesentlig forringet hos ny arbeidsgiver. Konsekvensen ved valgfriheten er at det er opprinnelig arbeidsgiver som må avklare arbeidssituasjonen til vedkommende.

#### **4 Innehav og utøving av arbeidsgiveransvar**

Hvem som formelt skal ha arbeidsgiveransvaret og hvordan dette skal utøvere må fastsettes i selskapsgrunnlaget. Den fornuftige tilnærminga er at styret har ansvar for daglig leder, og daglig leder har ansvar for alle andre tilsatte i selskapet. Daglig leder svarer overfor styret for sin måte å forvalte arbeidsgiveransvaret på. Styret svarer tilsvarende overfor eierne. I arbeidsgiveransvaret ligger å gjennomføre tilsetninger og utøve styringsrett. Det ligger også til arbeidsgiveransvaret å vedta arbeidsrettslige sanksjoner som tilrettevisninger og advaringer. Den som har arbeidsgiveransvaret må også kunne sette i verk suspensjon og også bestemme at arbeidsforhold skal avsluttes. Det å inngå sluttavtaler, må også ligge til arbeidsgiveransvaret. Sluttavtaler har et økonomisk element som kan kreve avklaringer. Dette er vanskelig å regulere på forhånd og må som regel handteres etter hvert som sakene oppstår.

## 8 ANBEFALING

---

IKT-gruppa ønsker en endring, og slik vi ser det er det kommunelovens § 27 med et eget foretak som er mest aktuell, men en annen eventuell modell er IKS. § 27 er den mest brukte modellen innen kommunalt IT-samarbeid.

Denne formen for styre minker kunde-/leverandøravstand og gir kommunene en nødvendig styring.

Det synes å være en betingelse for suksess å ha alle rådmennene og daglig leder i selskapet i styret.

Man oppnår en mer enhetlig styring ved å endre samarbeidsform til § 27 eller IKS.

Hvis det velges IKS vil det medfører flere nivå på beslutninger og en mer kompleks styringsform, hvor kommunens administrative ledelse får mindre påvirkning.

Det er viktig med samlokalisering uavhengig av organisasjonsform da dette vil styrke det IKT-faglige miljøet- og samholdet. Det synes også å være viktig å flytte IKT-kontoret ut fra kommuneadministrasjonen for å gi alle lik tilgang på denne ressursen.

Viktig med god avtale for kostnads- og ressursfordeling, og SLA-avtaler (Servicenivå) må inngås.

Outsourcing er vurdert hvor en total outsourcing er lite aktuelt da vi allerede har IKT kompetanse og et etablert samarbeid, og det vil samtidig være behov for lokalt IKT-personell.

Vi benytter allerede outsourcing i dag på enkeltsystemer.

En organisasjonsendring til § 27 eller IKS vil medføre:

- Felles arbeidsbetingelser og -vilkår.
- Synliggjøre konsekvenser for hendelser.
- Mulighet for felles vaktordning.
- En felles strategi- og handlingsplan.
- Felles og lik forståelse for prioritering av IKT-oppgaver i hele organisasjonen.
- Lik og felles rutinebeskrivelser for IKT.
- Like systemer i alle kommuner.
- En bedre innkjøpsordning som gir riktig utstyr og mer gjennomtenkte løsninger.
- Samlokalisering av IKT-ansatte

Hei, vi hadde drøftingsmøte om interkommunal IKT hos oss og en av setningene blir å lyde:  
Det må påpekes i oversikten at IKT-utgiftene i Kvænangen kommune regnskapsmessig føres mer samlet på A123 (lokal IKT) istedenfor at det er mer spredt på de ansvarsområder der det hører hjemme slik det føres i de andre kommunene. Derfor kan det ses ut som om Kvænangen bruker mye mer ressurser på IKT enn de andre Nord-Tromskommunene. Når det gjelder ansatte på IKT skal tallet for Skjervøy være 3, ikke 1,5.

Antall IKT-ansatte på Skjervøy, stemmer det vi har skrevet her?

Med vennlig hilsen

**Bjørn Ellefsæter**

Seniorrådgiver

☎ 77 77 88 12 / 971 44 188

✉ [be@kvanangen.kommune.no](mailto:be@kvanangen.kommune.no)

✉ Kommunehuset, Gargu 8, 9161 Burfjord



Ta miljøsensyn – vurder om du virkelig må skrive ut denne e-posten!





# Skjervøy kommune

Skjervøy kommune

«MOTTAKERNAVN»  
«ADRESSE»  
«POSTNR» «POSTSTED»  
«KONTAKT»

<b>Deres ref:</b> «REF»	<b>Vår ref:</b> 2016/519-6	<b>Løpenr.</b> 507/2019	<b>Arkivkode</b> 401	<b>Dato</b> 26.01.2019
----------------------------	-------------------------------	----------------------------	-------------------------	---------------------------

## Referat fra møtet med fagforeningene 24.01.2019

Tilstede:

Fra organisasjonene:

Utdanningsforbundet ved HTV Håvard Paulsen, Lederne v/ Gerd Kristiansen, NITO v/ Grethe Ihlang, Fagforbundet v/ HTV Sissel Moknes,

Fra arbeidsgiver:

Rådmann Cissel Samuelsen, kultur og undervisningssjef Arild Torbergsen, teknisksjef Kjell Ove Lehne, helse- og omsorgssjef Tommy Hansen og personalsjef Helene Solvang.

Forfall: økonomisjef Espen Li

Saker til eventuelt:

1. Redegjøring av sak hos Sivilombudsmannen om tilsetting av helsesøster.
2. Kartlegging av

Sak 1: Organisering av IKT tjenesten i Nord Troms kommunene v/ Rådmannen

Det vises til utsendt saksframlegg, samarbeidsavtale IKT og forslag til vedtekter.

I korte trekk går forslaget ut på at alle IKT ansatte blir ansatt i en administrasjons kommune. . Alle lønns og driftsmidler skal overføres en organisasjon og en kommune. Også gjort avklaring i forhold til pensjonskostnader hvor det ikke skal bli vesentlige kostnadsendringer. Det er foreslått at Skjervøy kommune skal være vertskommune. De ansatte skal fysisk jobbe i de kommunene de er jobber i, i dag.

Økonomiske konsekvenser kostnadene vil bli fordelt etter fordelingsnøkkel 60-40. Det vil innebære at de minste kommunen vil få mindre kostander, men arbeidsoppgavene vil være størst

---

Postadresse:  
postboks 145 - G  
9189 SKJERVØY  
E-post:  
post@skjervoy.kommune.no

Besøksadresse:  
Skoleveien 6  
Internett:  
www.skjervoy.kommune.no

Telefon: 77775500  
Orgnr:  
Bankkonto:

i de største kommunene. For Skjervøy vil forslaget bli noe dyrere enn dagens ordning. Ordningen vil gi bedre samordning på innkjøp. Det vil likevel være utfordrende å samarbeide i et så stort geografisk område.

Ønsker kommunene å ha IKT tjenester utover det som ligger i forslaget, så må kommunene dekke dette selv feks flere ressurser i skolen eller helse.

Framover så skal datasenteret i Olderdalen bygges mer ned og man skal få flere skybaserte ordninger. Utviklingen viser likevel at det vil være behov for IT arbeidere i kommunen fordi vi har flere og flere digitale verktøy både innen skole, helse og ellers i kommunen som må driftes.

Innspill i møtet:

Dersom Skjervøy kommune skal påta seg å være vertskommune, vil det medføre økte oppgaver for administrasjonen for å følge dette opp. Det foreligger en avtale om Overheadkostander som da trår i kraft. Det skal også søkes om OU midler fra KS for å jobbe med organisasjonsutvikling og bygging.

Utdanningsforbundet:

Hvordan få justert inn tjenestene mellom kommunene. Det er også viktig å beholde og øke lokale ressurser innen både skole og barnehage for både å sikre drift og ikke minst pedagogisk veiledning. Viktig at politikerne forstår at det interkommunale IKT organiseringen ikke kan erstatte dette.

Det er også behov for lokale ressurser i helse. Velferdsteknologi satsing er felles og det er bra. Erfaring innen skole viser at det fungerer best når IT ressursen er samlokalisert med tjenesten.

NITO:

Vi har erfaring med slike samarbeid feks på brann som ligger i Kvænangen.

Fagforbundet:

Viktig å få samordnet lønnsbetingelsene for de ansatte. Hvordan har representasjon i gruppen vært? Her framkommer det at NITO avd. Storfjord har deltatt. Det er viktig at NITO holder de andre organisasjonene oppdatert.

Frist for innspill i uke 5. Deretter blir saken behandlet i rådmannsutvalget før det kommer til kommunestyrene. Viktig at alternativet til dette forslaget kommer tydelig fram før beslutningen fattes.

Kan alternativet være at kommunene fortsatt organiserer IKT tjenesten selv. Det vurderes ikke som nødvendig å ha en felles IKT leder som allikevel ikke har fullmakter. Det vil være viktig å ha felles rammeavtaler som alle forholder seg til.

Sak 2: Flytting av ledere fra kap 4 til kap 3 i HTA.

Bakgrunn: HTA kap 3.1 sier at som hovedregel kan man ikke flytte kapittel i en tariffperiode. 3.4.0 åpner for at dette kan gjøres dersom partene er enige om dette lokalt. Det er kommet en forespørsel fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet om flytting av ledere fra kap 4 til kap 3.

Utdanningsforbundet:

Rektor og inspektører har kommet med innspill om å flytte kapittel. Bakgrunnen for dette ønsket er med utgangspunktet at HTA som åpner for at ledere kan være i kap 3.

Lederne får av sine lønnsøkning i lokale forhandlinger der rammen og potten fastsettes av i sentralforhandlinger. Disse forhandlingen er med ujevne mellomrom. I lokale forhandlinger får lederne en betydelig en stor del av denne poten. Skaper uheldig virkninger på arbeidsplassen.

Ved årlige lønnsforhandlinger vil lederne få en jevnere lønnsutvikling over tid. Fjerne forskjellen og uheldig virkning i arbeidsmiljø. Utdanningsforbundet har ikke snakket med styrene i barnehagene- rektor voksenopplæring. En slik endring vil påvirke hele kommune organisasjonen.

De fleste kommunene har sine ledere i kap 3 i HTA.

Inspektørene kommer i mellomstilling. Må drøfte dette partsammensatt.

Fagforbundet har også tatt dette opp tidligere. Det er også et ønske om å flytte HTV til kap 3.

Rådmannen forutsetter at enten må alle ledere over til kapittel 3 eller ingen. Det som må vurderes er kap 3.4.2- virksomhetsledere og kap 3.4.3.- ledere som har delegert budsjettansvar-, økonomi- eller personalansvar (avdelingsledere og inspektører). En flytting vil få konsekvensen på poten i de lokale forhandlinger for kap 4.

Prosessen videre:

Det settes ned en gruppe med 2 fra arbeidstakerne og 2 fra arbeidsgiverne som utreder dette. Arbeidet må være ferdig innen mellomoppgjøring til våren dvs 01.05.2019. Gruppen består av utdanningsforbundet, Fagforbundet, helse- og omsorgssjef og teknisk sjef. Personalsjef organiserer gruppens arbeid og avklarer med kommunekassen hvordan flytting løses i forhold til lønn.

Mandat:

- Gjøre en helhetlig vurdering av ansatte i alle de ulike kap. Herunder gå gjennom de ulike kap- virksomhetsledere og avdelingsledere.
- Retningslinjer for bruk av overtid. Hovedregel for ledere er at regel for overtid ikke gjelder- personal håndboka s 143. I utgangspunktet vil det være slik at flytte av lederne til kap 3- lederne har et større ansvar for å disponere tiden innenfor den rammen man har (se vedlagt kopi fra kommunens personalhåndbok) Kommunen må få en lik praksis.
- Innstille til virkningstidspunktet: alternativet 1. mai eller prinsipp om å følge det tidspunktet som fastsetting sentralt.
- Flytting innebærer en endring av lønnspolitisk plan. Det utarbeides objektive kriterier for hva som ligger til grunn for plassering. Det må utarbeides objektive kriterier for lønnsforhandling i dette kapitelet.

Personalsjef kaller inn til møtet i gruppa hvor det utarbeides forslag i henhold til mandat. Forslaget sendes ut på høring i organisasjonene, før det innstilles til administrasjonsutvalget. De ulike organisasjonene har ulik tilnærming til prinsipper for avlønning. Individuelle eller kollektive avlønning.

Eventuelt:

Redegjøring av sak hos Sivilombudsmannen om tilsetting av helsesøster.

Konklusjon: Det var ikke klargjort tilstrekkelig i utlysningsteksten at dette kunne være en rekrutteringsstilling. (Brev fra Sivilombudssaken sendes som vedlegg i referatet.)

Praksis i kommunen i dag:

Ved tilsetninger så har kommunen brukt den søkermassen som er dersom det blir flere stillinger ledig enn det som er utlyst. Rådmannen ber om tilbakemelding fra organisasjonene på dette er en praksis som kan fortsette.

Kommunen vil gjennomføre en kartlegging hos deltidsansatte som ønsker utvidet stilling i løpet av februar. Denne har vært gjennomført for 2 år siden. Kartlegging har vært brukt for å gi deltidsansatte økt stilling spesielt innen helse og har ført til at vi ikke har lyst ut så mange stillinger der. Er i tråd med lov og avtaleverk.

Med hilsen

Helene Solvang  
Personalsjef  
77 77 55 02

*Dokumentet er produsert elektronisk og har derfor ikke signatur.*

Dette brev sendes til:  
Fagforbundet avd Skjervøy  
Utdanningsforbundet avd. Skjervøy  
NITO  
Det norske sykepleierforbundet  
FO  
Lederne

Intern kopi  
Cissel Samuelsen  
Kjell Ove Lehne  
Arild Torbergsen  
Tommy Arne Hansen  
Espen Li



 NORDREISA KOMMUNE	
Christin	
21 FEB 2019	
SAKSNR.	
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KO.

Nordreisa kommune Storslett

v/ personalsjef Christin Andersen

## Høring vedrørende Samarbeidsavtale IKT

Viser til pågående prosjekt/utredning ifm samarbeid om IKT tjenester i Nord-Troms. Prosessen er pågående og etter det jeg kjenner til ute på høring.

Vi vil i den sammenheng påpeke at også Fagforbundet er høringspart i slike saker og håper for fremtiden at vi blir inkludert i slike tilfeller.

Jeg har fått kjennskap til denne prosessen gjennom en rask orientering fra tidligere HTV og ser at verken samarbeidsavtalens tekst eller vedtekter ivaretar de ansattes rettigheter i overflyttingen av arbeidsgiveransvaret fra flere kommuner til en.

Vi mener at det må innarbeides i avtalen at de ansatte som blir overført får ta med seg både lønn, ansiennitet og evt andre rettigheter til den nye arbeidsgiveren.

Vi er klar over at høringsfristen er gått ut men ønsker likevel i lys av manglende orientering at vår betenkelighet blir tatt med i videre saksbehandling og vedtak.

Med vennlig hilsen

Rodener Nilsen

Hovedtillitsvalgt Fagforbundet 414

Olderdalen, 21 februar 2019.

### **Høringsuttalelse vedørende samarbeidsavtale IKT mellom Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen kommune. «NorIKT»**

På vegne av de ansatte som vil berøres, har vi som fagforeninger Delta og Fagforbundet sett på samarbeidsavtalen og saksfremlegget å ønske og komme med noen punkter vi synes er viktige og få med;

I saksfremlegget er forslag til ny organisering forutsatt at reglene for virksomhetsoverdragelse trer inn, jfr arbeidsmiljølovens §16.

Dette skal sikre at arbeidstakerens rettigheter og plikter i sin opprinnelige kommune overføres til ny kommune/arbeidsgiver.

Videre er det viktig og påminne om i en slik virksomhetsoverdragelse punktene nedunder, arbeidstakerens rettigheter ved virksomhetsoverdragelse.

- Den arbeidsavtalen som foreligger på tidspunktet overdragelsen finner sted, skal overføres ny arbeidsgiver.
- Arbeidstakerens opparbeide ansiennitet må bli overført og være i behold hos ny arbeidsgiver, da dette vil ha betydning for arbeidstakerens oppsigelsestid, eventuelt lønnsfastsettelse, og kan videre ha betydning for utvelgelse ved eventuell senere nedbemanning.
- Avtalte tilsetningsvilkår videreføres uendret for arbeidstakere som hadde et arbeidsforhold på tidspunktet for arbeidsgiverskiftet. De plikter de er tale om i tillegg til løpende lønn, er tidligere opptjent, men ikke utbetalt lønn, feriepenger, feriefritid, godtgjørelse for telefon, reise og diett. Det som gjelder ferie og feriepenger er i tillegg regulert i ferieloven §12.

Det forutsettes også at ved brudd på samarbeidsavtalen, så vil de ansatte naturlig felle tilbake til sine opprinnelige stillinger i kommunen de tilhørte før virksomhetsoverdragelsen, i dette tilfelle Kåfjord Kommune.

De ansatte påpeker også viktigheten av at de ønsker ikke dårligere betingelser enn det de har pr. i dag. Herunder bla. fleksitid, permisjonsreglementet for Kåfjord Kommune.

Delta HTV  
Birger Olsen (s)

Fagforbundet HTV  
Guro Jakobsen (s)





## **Tillitsvalgtes foreløpige uttalelse til endring av IT samarbeidet pr. 29.01.2019.**

De ansatte på IT er representert av Fagforbundet og NITO. Vi har sammenfallende mening angående dette.

Forslaget ble oversendt oss like før jul 2018 og det har gjort at vi har hatt svært kort tid på oss nå i januar til å se på dette.

IT er en kjernetjeneste i dagens og fremtidens Storfjord kommune. Vi har bruk for en IT-tjeneste som Storfjord kommune kan være med på å utvikle ut fra de behovene som vår kommune har. Vi ser at IT-samarbeidet som har eksistert fra 2005 har medført mange positive ting. Driften er nok blitt mer effektiv, ved samarbeid om innkjøp av nødvendige programmer og investeringer. For de IT ansatte er det positivt å ha et fagmiljø å samarbeide i. En av hovedutfordringene har vel vært IT-leders manglende myndighet til å bestemme over personellressursene.

For oss har denne saken to sider. Det ene er de ansatte som vi som fagforeninger skal ivareta, det andre er alle de andre medlemmene våre som er ansatt i Storfjord kommune og hvordan IT-tjenesten skal være for dem i framtiden. Dette er også et svært viktig forhold.

Ønsker Storfjord kommune et mer forpliktende IT-samarbeid? Vil dette være et gode, eller er det et ledd i å fjerne nærheten til tjenesten, slik at den blir perifer og kunnskapen og råderetten som kommunens øverste ledere bør ha om IT forsvinner?

- Vi mener at det bør utredes ulike løsningsalternativer for å bøte på de utfordringene samarbeidet opplever. Virksomhetsoverdragelse og overflytting av stillinger til Skjervøy kommune synes som en drastisk vei å gå. Vi mener at det kan delegeres myndighet til IT-leder i forhold til å styre bemanningen i forhold til oppgaver.
- Kommunene bør beholde retten til å kunne bestemme selv om hvordan man ønsker å satse på IT, både når det gjelder valg av programmer og hva det skal satses på videre. Vi har stor tro på samarbeid og at innkjøp i fellesskap gir bedre rabatter, men det er viktig at kommunene ikke mister sin rett til å bestemme viktige veivalg.
- Kommunen bør si nei til denne avtalen og be om at en ser på hvordan de praktiske problemene kan løses uten virksomhetsoverdragelse og tap av retten til å bestemme.

Vi vil komme tilbake med flere punkter i forhold til det fremlagte forslaget, dersom kommunen mener at man skal gå videre med dette. Den er mangelfull i forhold til oppfølging av ansatte og deres rettigheter.

Hatteng 29.1.2019

Hilde Kibsgaard

Odd-Arne Jenssen (s.)

NITO bedriftsgruppe Storfjord kommune

Fagforbundet Storfjord



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
7/19	Administrasjonsutvalg	24.04.2019

### **Revidering av lønnspolitiske retningslinjer- flytting av ledere fra kap 4 til kap 3 i HTA**

Henvi­sing til lovverk:

Hoved tariff avtalen (HTA) 01.05.2018-30.04.2020

Hovedavtalen (HA)

Vedlegg

- 1 Endelig forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune
- 3 Svar ang høring
- 4 høring lønnspolitisk 2019
- 5 Høring revidering av lønnspolitiske retningslinjer
- 6 Lønnspolitiske retningslinjer
- 7 Høring - lønnspolitiske retningslinjer
- 8 Innspill til Lønnspolitiske retningslinjer
- 9 Høringsuttalelse
- 10 Høringsuttalelse lønnspolitiske retningslinjer
- 11 biblioteksjefplakat endelig 26 februar
- 12 Svar til Skjervøy om lønnspolitiske retningslinjer
- 13 Høringsuttalelse til revidering av lønnspolitiske retningslinjer
- 14 Høring revidering av lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune
- 15 Forslag til lønnspolitiske retningslinjer

### **Rådmannens innstilling**

Administrasjonsutvalget gjør slikt vedtak:

1. Endringene i Lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune vedtas.

## Saksopplysninger

I henhold til Hovedtariffavtalen, kap 3.2. skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte. Skjervøy kommune vedtok i 2010 lønnspolitiske retningslinjer, og disse ble revidert i 2017 ved politisk behandling i administrasjonsutvalget i 29.11.2017.

I dag er lederne i Skjervøy kommune plassert i kap 4 i HTA, bortsett fra Rådmannen og etatsledergruppen. Det har tidligere framkommet ønske fra organisasjonene blant annet Fagforbundet, om å flytte ledere fra kap 4 i HTA til kap 3. Det samme gjelder hovedtillitsvalgt.

I møtet med fagforeningene 24.01.2019 redegjorde Utdanningsforbundet for bakgrunnen for dette ønsket. Rektor og inspektører har kommet med innspill om å flytte kapittel. Bakgrunnen for dette ønsket er med utgangspunktet at HTA som åpner for at ledere kan være i kap 3.

Med dagen ordning, der lederne tilhører lønnskapittel 4, fastsettes lønnsutviklingen de fleste årene gjennom sentrale forhandlinger. Med ujevne mellomrom settes det av midler til lokale forhandlinger for kap 4. Da får lederne gjerne en betydelig del av potten. Dette mer med på å skaper uheldig virkninger på arbeidsplassen. Ved årlige lønnsforhandlinger vil lederne få en jevnere lønnsutvikling over tid. Fjerne forskjellen og uheldig virkning i arbeidsmiljø.

En flytting vil få konsekvensen på poten i de lokale forhandlinger for kap 4, da lønsmassen blir mindre når lederne flyttes til kap 3. De fleste kommunene har sine lederne i kap 3 i HTA.

I møtet den 24.januar, ble det nedsatt en arbeidsgruppe bestående av HTV Fagforbundet, HTV Utdanningsforbundet, Helse- og omsorgssjef og Teknisk sjef. Personalsjef fungerte som sekretær for gruppen.

Mandat til gruppen:

- Gjøre en helhetlig vurdering av ansatte i alle de ulike kap. Herunder gå gjennom de ulike kap- virksomhetslederne og avdelingslederne.
- Se på retningslinjer for bruk av overtid. Hovedregel for ledere er at regel for overtid ikke gjelder- personal håndboka s 143. I utgangspunktet vil det være slik at flytte av lederne til kap 3- lederne har et større ansvar for å disponere tiden innenfor den rammen man har (se vedlagt kopi fra kommunens personalhåndbok) Kommunen må få en lik praksis.
- Innstille til virkningstidspunktet: alternativet 1. mai eller prinsipp om å følge det tidspunktet som fastsetting sentralt.
- Flytting innebærer en endring av lønnspolitisk plan. Det utarbeides objektive kriterier for hva som ligger til grunn for plassering. Det må utarbeides objektive kriterier for lønnsforhandling i dette kapitlet.

Med bakgrunn i dette mandatet ble det utarbeidet et nytt forslag til Lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune. I tillegg til mandat kom det fram et ønske om å innarbeide de ulike protokollene på ansiennitetsbestemmelser og ulike lønnstillegg som er vedtatt i lokale forhandlinger eller andre planer for eksempel Rekrutterings- og kompetanseplan for 2016-2020 for Helse- og omsorgsområdet i Nord Troms. Hensikten var å få en samlet oversikt over dette. Dette er altså ting som er vedtatt tidligere. Gruppen så ikke på det som sitt mandat å komme med forslag som endrer på dette i forhold til økt ansiennitet eller ulike tillegg. Dette gjøres enten i lokale forhandlinger eller i politiske vedtak. Videre er det i dette forslaget gjort en presisering av ulike forhandlings bestemmelser som allerede framkommer i HTA eller HA.

Forslaget til revidering av lønnspolitiske retningslinjer ble sendt ut på høring 14. mars til organisasjonene med høringsfrist 5. april. Det kom i 6 ulike hørings svar fra Fagforbundet avd

Skjervøy og plasstillitsvalgt for vaktmestre og renholdere, Delta, NITO, Bibliotekar forbundet og leder av PPT.

Noen av innspillene er det tatt hensyn til i forslaget som legges fram til politisk behandling i administrasjonsutvalget.

### **Lønnskapittel 3 i HTA:**

Rådmannen har lagt føringer i forhold til kriterier for plassering av ledere i kap 3. HTA har 3 ulike nivåer:

- Kap 3.4.1. Rådmannen og etatslederguppen. I dag er dette den eneste ledergruppen som forhandler i kap 3.
- Kap 3.4.2: Virksomhetslederne som i sin stilling innehar delegert budsjett, økonomi og personalansvar.
- Kap 3.4.3: Ledere med delegert økonomi, budsjett *eller* personalansvar.

I Skjervøy kommune har vi forholdsvis mange ledere. Dersom vi ser på alle våre virksomheter og avdelinger har vi tilsammen 32 ledere. Her er de minste enhetene med 1,4 årsverk inkl leder til 43,5 årsverk inkl. leder. Dette innebærer at det er stor variasjon og kompleksitet på oppgaver knyttet til økonomi og ikke minst personalansvar i gruppen av ledere i Skjervøy kommune. Rådmannen foreslår å legge hovedvekt på *personalansvar* av et visst omfang for plassering av lederne. Her er grensen satt til ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet. Årsaken til dette er at man ser på økt personalansvar gir økt kompleksitet i stillingen og at man ha økt fokus på ledelse av andre. Man vil da få mer like kriterier innenfor samme lønnskapitel for å sammenligning ved forhandling av lønn.

Rådmannen innstiller derfor ikke på å gjøre endringer i forhold til å flytte leder for PPT og biblioteket inn i kap 3, slik det er kommet høringsinnspill om.

Ved flytting av lederne til kap 3 vil disse følge hovedregel for ledere, som innebærer at de ikke får utbetalt overtid. Unntaket vil være dersom man deltar i vaktordninger i virksomheter. Da vil reglene for vaktordningen tre inn. Lederne har et større ansvar for å disponere tiden innenfor den rammen man har. Lederne i kap 3 vil bli kompensert for møtevirksomhet/annen særlig belastning med inntil 10 fridager pr. år. Alternativt kan disse tas ut i tilsvarende antall dagslønner (jf. HTA kap 1 punkt 6.3)

### **Lønnskapittel 5 i HTA**

Kap 5 gir bestemmelser om avlønning for følgende aktuelle grupper: ingeniører, jordmor, lege, rådgiver, psykolog. Arbeidstaker skal ha høyere akademisk utdanning ved stillingskode 8530 rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Utlysningsteksten med krav til kompetanse vil være avgjørende for om en ansatt plasseres inn i dette kapittelet.

NITO ønsker å behold ledere som er organisert i NITO i kap 5 i stillingskode 8451 med begrunnelse at ledere i NITO sine yrkesgrupper ikke skal sammenlignes med andre ledere i kap 3 på grunn av forskjellige yrker og ansvarsområder. Rådmannen ønsker at alle ledere med budsjett, økonomi og/eller personalansvar (over 5 årsverk) skal plasseres i kap 3. Ledere i denne gruppen har vidt forskjellig yrkesbakgrunn feks leder av helseinstitusjon har annen yrkesbakgrunn enn leder for skole, og det er derfor ikke ønskelig å skille dem fra ledere innen teknisk etat der flere er organisert i NITO. Både kap 3 og kap 5 vil ha årlige lønnsforhandlinger.

NITO ønsker ikke at ansatte i særlige uavhengige stillinger som feks næringskonsulent, innkjøpsjef eller interkommunal IT leder skal plasseres i kap. 5. Det vil uansett være et vilkår at den ansatte har høyere akademisk utdanning for å plasseres i kap 5.

Fagforbundets plasstillitsvalgt for vaktmestre og renholdere påpeker at minstelønnen for ufaglærte uten ansiennitet er på kr 151,67 i kommunen, mens det til sammenligning er kr 181,43 i privat sektor. Dette er ansatte som lønnens i kap 4. Ved lokale forhandlinger i 2017 ble det gitt tillegg for vaktmestre og renholdere på kr 7000,- pr år og Skjervøy kommune legger derfor over garantilønnstabellen. Ved beregning av ansiennitet for ansatte som av åpenbare grunner ikke kan dokumentere arbeidserfaring, utøver kommunen skjønn slik at den ansatte får godkjent ansiennitet uten dokumentasjon.

### **Vurdering**

Rådmannen vurderer at det er rett å flytte lederne som foreslått i forslaget til Lønnspolitiske retningslinjer slik det foreligger. Retningslinjene vil være et godt styringsverktøy innenfor det lønnspolitiske området med at det er en klar profil og gir god oversikt.



**Lønnspolitiske retningslinjer  
for  
Skjervøy kommune**

## Innhold

1	Innledning.....	3
2	Lønn.....	4
3	Mål for den lokale lønnspolitikken.....	4
3.1	Kompetanse.....	4
3.2	Ledere.....	5
3.3	Rekruttering.....	6
3.4	Senior tiltak .....	6
4	Lønnsfastsettelse.....	6
4.1	Tilsetting.....	6
4.1.1	Lønnsansiennitet: .....	6
4.1.2	Sommerjobb: .....	6
4.2	Skifte av stilling/endring av stilling .....	7
4.3	Overgang til annen stilling i kommunen.....	7
5	Forhandlingsbestemmelser .....	7
5.1	Forhandlingskapitler i hovedtariffavtalen. ....	7
5.1.1	Stillinger etter HTA kap 3.4.- ledere .....	7
5.1.2	Stillinger etter HTA kap 4: Stillinger med garantilønn og lønnstillegg for ansienniet.....	8
5.1.3	Stillinger etter HTA kapittel 5. ....	8
5.1.4	Lønnsutvikling for uorganiserte.....	9
5.1.5	Stillinger der lønnen fastsettes av styringsgrupper .....	9
5.2	Forhandlingsutvalg .....	9
5.3	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3 .....	9
5.4	Forhandlingsbestemmelse kap 5.....	9
5.5	Forhandlings- og virkningsdato: .....	9
6	Vedlegg:.....	11
6.1	Funksjonstillegg.....	11

# 1 Innledning

Lønnspolitiske retningslinjer utgjør sammen med permisjonsreglement, kompetanseplaner, arbeidsreglement og økonomiplaner Skjervøy kommunes samla arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke kommunens målsetninger i forhold til kvalitet på tjenestetilbud, godt arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling.

Kommunesektoren er i endring, og det stilles større krav til hvilke tjenester som skal utføres og ikke minst hvilken kvalitet tjenesten skal ha. Det utarbeides i stadig større grad kvalitetsindikatorer innenfor de ulike tjenesteområdene, og kommunene utfordres på forholdet mellom økonomi og resultat. Gjennom omfattende rapporteringer i KOSTRA og deretter rangeringer gjennom blant anna Kommunebarmometeret, settes det fokus på resultat, kommunal styring og utvikling.

Et sentralt punkt når kvaliteten på kommunale tjenester skal vurderes, er **kompetanse**. Det er en samfunnsmessig aksept for at det er sammenheng mellom kvalitet og kompetanse. Relevant kompetanse gir i utgangspunktet et bedre tjenestetilbud. Fokus på kompetanse som grunnlag for resultat, fører til en kamp om kompetansen. Dess smalere fagfeltet er, dess større er konkurransen om arbeidskrafta. I tillegg viser det seg at yngre arbeidstakere unngår stillinger i små kommuner fordi fagmiljøet er for lite. I en liten kommune som Skjervøy er dette merkbart særlig innen områder som ingeniørfaget, økonomi og medisin.

De generelle verdiene lønnsfastsettelsen hviler på, slik som likestilling, kompetanse, tjenestekvalitet og rekruttering, står fast. Disse ligger også i Hovedtariffavtalen. Lokale retningslinjer skal utdype og konkretisere de sentrale lønnspolitiske målsetningene, slik at de kan være til hjelp i det løpende arbeidet med lønnsfastsettelse. Dette gjelder særlig ved tilsetninger, lokale forhandlinger og i enkeltsaker som fremmes underveis. Det er også ønskelig at momenter som naturlig henger sammen med lønnsfastsettelse, innlemmes i planen. Derfor er både forhandlingsutvalg, lønnskapitler og funksjonstillegg tatt med.

Ihht Hovedtariffavtalen, kap 3.2. skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte. Skjervøy kommune vedtok i 2010 lønnspolitiske retningslinjer, og disse ble revidert i 2017 ved politisk behandling i administrasjonsutvalget i 29.11.2017. I forbindelse med flytting av ledere fra kap 4 til kap 3 i HTA og en gjennomgang av lønsplassering i de ulike kap i HTA gjøres en ny revidering med behandling i administrasjonsutvalget 24.04.2019.

Siste revidering av lønnspolitiske retningslinjene er utarbeidet av:

Helse- og omsorgssjef:	Tommy Hansen
Teknisk sjef:	Kjell Ove Lehne
Fagforbundet, HTV:	Sissel Moksnes
Utdanningsforbundet, HTV:	Håvard Paulsen
Personalsjef (sekretær)	Helene Solvang



## 2 Lønn

Noen definisjoner av begrep relatert til lønn:

- Minstelønn: lønnplassering ihht Hovedtariffavtalens minstelønssystem
- Kompetansetillegg: lønnstillegg gitt ift dokumentert kompetanse. Tillegget flyter oppå minstelønn
- Funksjonstillegg: lønnstillegg som ikke er personlig, men som gis til ansatte med definerte funksjoner (se vedlegg). Tillegget flyter oppå minstelønn.
- Personlig lønnstillegg – til ansatte som ikke får verken kompetanse- eller funksjonstillegg kan det gis tillegg for nøkkelkompetanse og/eller realkompetanse.
- Grunnlønn: lønn uten tillegg

Alle arbeidstakere har ei grunnlønn. For arbeidstakere i kap 4, unntatt ledere er minstelønn og grunnlønn det samme.

## 3 Mål for den lokale lønnspolitikken

Skjervøy kommune bygger lønnspolitikken på de overordnede lønnspolitiske retningslinjer fra KS.

Lønnspolitikken skal praktiseres innenfor rammene som til enhver tid er gitt i lover, regler og avtaler gjeldende for det kommunale området. I Hovedtariffavtalen (HTA) kap 3, 4 og 5 ligger grunnlaget for lønnsdannelse og lønnsutvikling i kommunal virksomhet.

Hovedmålet for Skjervøy kommunes lønnspolitikk er å **sikre et kvalitativt godt tjenestetilbud på alle områder.**

For å lykkes må Skjervøy kommune:

- Motivere ansatte til relevant kompetanseutvikling (pkt 3.1.)
- Rekruttere og beholde gode ledere (pkt 3.2.)
- Rekruttere og beholde arbeidskraft med etterspurt kompetanse og erfaring (pkt. 3.3.)
- Fremme heltidskultur og jobbe for å redusere uønsket deltid.

Grunnprinsipp for all lønnsvurdering er at lønn skal baseres på kjente vurderingskriterier, slik som stillingstype, utdanningskrav, ansvar og oppgaver. Det er også et kriterium at lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

Skjervøy kommunes lønnspolitikk skal ta hensyn til utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering.

Lønnsvurdering etter endt prøvetid kan være et tiltak.

Hver virksomhet skal gjennomføre årlige drøftingsmøter med tillitsvalgte angående rekrutteringsbehov og kompetansebehov i virksomheten (jf. HA del C §6).

### 3.1 Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom arbeidstakers lønnsutvikling og relevant kompetanseutvikling, jfr.

Hovedtariffavtalen, kap. 4.2.4: *Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.* Også Hovedtariffavtalens kap 3.3. understreker betydninga av kompetanse for den enkelte, for kommunen og for lokalsamfunnet.

Skjervøy kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar relevant etter- og

videreutdanning gis følgende tillegg:

30 stp. kr. 10.000

60 stp kr 20 000

Det kan i særskilte tilfeller gis tillegg for 15 stp (kr 5000).

I ny fagskolelov fra 01.07.2018 sidestilles fagskolepoeng med studiepoeng. Fagskoleutdanning skal derfor gi samme uttelling som høyskole/universitetsutdanning.

Ansatte som tar fagbrev som helsefagarbeider kan etter plan og avtale få inntil kr 10 000,- ved oppstart og kr 10 000,- ved avslutning av utdanningsløpet (jf. Rekrutterings- og kompetanseplan 2016-2020).

Forutsetning for kompetansetillegg er at utdanninga er relevant og i bruk i nåværende stilling. Behov for slik kompetanseheving skal også være nedfelt i lokale kompetanseplaner og det skal være avklart med etatsleder før utdanningen starter.

Starttidspunkt for utbetaling av kompetansetillegg: 01.01 eller 01.08. Dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen må leveres arbeidsgiver før tillegg kan gis.

Kompetansetillegg gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring innenfor kompetanselønssystemet. En adjunkt som tar 30 Sp får 10000 i kompetansetillegg. Hvis vedkommende bygger ut kompetansen med nye 30 sp, vil vedkommende havne på «adjunkt med tilleggsutdanning». Da faller 10 000 bort, men erstattes av ny minstelønn som varierer litt i størrelse i forhold til ansiennitet, men som ligger på rundt 20000 (+/-)

Kompetansetillegg flyter oppå grunnlønn.

Tillegg for ledere vurderes ut fra et helhetlig perspektiv hvor også relevant kompetanseheving kan være en faktor.

## 3.2 Ledere

Ledere har en krevende jobb. De skal sørge for at tjenestetilbudet har god kvalitet, at medarbeiderne gis rom og utfordringer for å yte sitt beste, at virksomheten driver økonomisk forsvarlig og at virksomheten holder takt med stadige krav til endringer og omstillinger. Det er derfor viktig at Skjervøy kommune gjennom sin lønnspolitikk motiverer ansatte til å ta på seg lederoppgaver.

Ved fastsettelse av lønn for ledere gjelder følgende kriterier:

En leder skal som hovedregel tjene mer enn dem han/hun er satt til å lede. Unntak kan gjelde når en ansatt har spesialkompetanse vedkommende får lønnsmessig uttelling for.

Andre kriterier for fastsettelse av lederlønn:

- antallet ansatte en er satt til å lede,
- kompleksitet i arbeidsoppgaver og personal (ulike yrkesgrupper),
- krav til utviklingsarbeid,
- ledelseskompentanse,
- budsjettansvar,
- ressursdisponering,
- kontroll og resultatoppnåelse for andre ansatte.

Det er ved tilsetting og ved lokale forhandlinger kriteriene for lederlønn for denne gruppa benyttes.

### 3.3 Rekruttering

Lønn kan anvendes for å beholde og rekruttere kompetanse som kommunen har behov for. I enkelte yrkesgrupper, særlig innenfor høgere utdanning, er det rift om kompetente arbeidstakere som ønsker å arbeide i små kommuner og små fagmiljø. I slike tilfeller kan det ved tilsetting være nødvendig å gjøre særskilt vurdering av lønnstilbud, slik at det er konkurransedyktig i forhold til det regionale arbeidsmarkedet.

Erfaring tilsier at det også kan være vanskelig å holde på dyktige medarbeidere i nøkkelstillinger. Også i slike tilfeller kan det forhandles om endring i lønn.

Når det gjelder rekruttering av arbeidstakere på fagarbeidernivå, ønsker Skjervøy kommune å fortsette ei offensiv linje mht inntak av nye lærlinger hvert år. Det er vedtatt at Skjervøy kommune skal ha 12 lærlinger hvert år (kommunestyrevedtak 46/17). Lærlinger i siste halvår av sin læretid kan tilsettes i fast stilling med forbehold om autorisasjon/godkjent fagbrev.

Lønnsforhandlinger for å rekruttere eller beholde arbeidstakere kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud blir endelig resultatet, jfr Hovedtariffavtalen, 4.2.3

### 3.4 Senior tiltak

Det gis et tillegg på kr 2000,- i 100% stilling pr år for ansatte fra de fyller 60 år. Tillegget reduserer tilsvarende stillingsprosent ved mindre enn 100% stilling. Tillegget gis ikke til lærere som fyller 60 år, da de har redusert arbeidstid med 27,5 timer pr årsverk jf. Særavtale SFS 2213- Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring.

## 4 Lønnsfastsettelse

Lokal lønnsfastsettelse er aktuelt ved:

### 4.1 Tilsetting

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal framgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut i fra bestemmelsene i HTA. For tilsettinger innen kap 4 danner minstelønntabellen grunnlag for lønnsfastsettelse. Stillingens ansvars- og funksjonsområde skal være vurdert før utlysning og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Myndighet til å vurdere lønn ved tiltredelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet, drøftes mellom etatsleder og Rådmann.

#### 4.1.1 Lønnsansiennitet:

For en nyutdannet sykepleier/vernepleier gis det minimum 6 års ansiennitet

For en nyutdannet barnehagelærer/førskolelærer gis det minimum 4 års ansiennitet.

#### 4.1.2 Sommerjobb:

1. Sykepleierstudenter/vernepleierstudenter etter fullført 1. studieår lønnes de i kap 4 minstelønn (uten krav til side 6

særskilt utdanning) med 8 års ansiennitet. Samme avlønning gjelder for deltidsstudier ved fullført 1. og 2. år.

2. Sykepleiestudenter/vernepleierstudenter som har gjennomført to år av studiet avlønnes som helsefagarbeider med faktisk ansiennitet.

3. Lønns plassering skjer etter grunnlønnsplassering for helsefagarbeider.

## 4.2 Skifte av stilling/endring av stilling

Når en arbeidstaker får vesentlige endringer i stillinga si i forhold til ansvarsområde, personal, fagfelt o.a., kan arbeidstaker be om ei lønnsvurdering. Arbeidstakere som er organisert bør gå gjennom tillitsvalgt for å be om en lønnsutviklingssamtale etter HTA 3.2.2. Lønnskrav skal fortrinnsvis fremmes gjennom tillitsvalgt, som forhandler på vegne av arbeidstaker.

## 4.3 Overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling (ved søknad) gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommendes lønn i tidligere stilling, men mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som går over til lavere lønna stilling, vil vanligvis ikke beholde sin tidligere stillings lønn. Unntak gjelder ved omplassering på grunn av overtallighet.

# 5 Forhandlingsbestemmelser

I Skjervøy kommune gjelder disse bestemmelsene for lønnsforhandlinger. Bestemmelsene tar utgangspunkt i HTA og HA.

## 5.1 Forhandlingskapitler i hovedtariffavtalen.

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

### 5.1.1 Stillinger etter HTA kap 3.4.- ledere

#### 5.1.1.1 Kap 3.4.1.: Ledere på etatsnivå og rådmann

Ei politisk valgt gruppe på tre formannskapsmedlemmer leder lønnsforhandlingene med rådmannen. Rådmann kan la seg bistå av tillitsvalgt.

Rådmannen forhandler lønn med ledere på etatsledernivå med virkningsdato 01.05. Dette gjelder etatsledere, økonomisjef og personalsjef. Disse kan la seg bistå av tillitsvalgte.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling for lederne, kan ikke tvisten ankes. Arbeidsgivers tilbud skal da vedtas.

#### 5.1.1.2 Kap 3.4.2: Virksomhetsleder

I følge HTA omfatter dette kapittelet lønn til virksomhetsledere som i sin stilling innehar delegert budsjett, økonomi og personalansvar. Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.2:

- Rektorer.
- Styrene i barnehagene.
- Virksomhetsledere for institusjonsbasert- og hjemmebasert omsorg samt virksomhetsleder for TU-tjenesten.
- Virksomhetsledere for anleggsseksjonen og kommunale formålsbygg.

#### 5.1.1.3 Kap 3.4.3: Leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert økonomi, budsjett eller personalansvar.

Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.3

- Inspektører skolene
- Avdelingsledere ved institusjonsbasert, hjemmebasert og TU tjenesten
- Ledende renholder

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2/3.4.3.

Ledere i kap 3.4 har ikke rett til overtidsbetaling jf. Arbeidsmiljølovens §10-12 og HTA §6 punkt 6.3. I henhold til punkt 6.3 kan det tilstås inntil 10 fridager som fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie alternativt tas ut tilsvarende dagslønner.

#### 5.1.1.4 Kap 3.5 hovedtillitsvalgt

Avlønning av hovedtillitsvalgt følger HTA kap 3.5

### 5.1.2 Stillinger etter HTA kap 4: Stillinger med garantilønn og lønnstillegg for ansiennet.

For kap 4 foregår lønnsforhandlingene i de sentrale tariffoppgjørene. Det kan vedtas at deler av et lønnsoppgjør skal skje på kommunenivå. Det blir da gjennomført lokale forhandlinger innen 1. oktober det aktuelle året.

### 5.1.3 Stillinger etter HTA kapittel 5.

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for følgende aktuelle grupper: ingeniører, jordmor, lege, rådgiver, psykolog. Arbeidstaker skal ha høyere akademisk utdanning ved stillingskode 8530 rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Utlysningsteksten med krav til kompetanse vil være avgjørende for om en ansatt plasseres inn i dette kapittelet.

Stillinger som har et særlig uavhengig ansvarsfelt som feks næringskonsulent, innkjøpsjef og interkommunal IT-leder lønnes i kap 5 kode 8530 Rådgiver. Det forutsettes at den ansatte har høyere akademisk utdanning.

Det er årlige lokale forhandlinger hvor det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon herunder økonomi og krav til effektivitet.

#### 5.1.4 Lønnsutvikling for uorganiserte

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

#### 5.1.5 Stillinger der lønnen fastsettes av styringsgrupper

Kommunen kan ha ansatte der lønnen fastsettes av styringsgrupper. Dette gjelder interkommunale stillinger. Disse ansatte skal ikke plasseres i kap 4. Stillingens karakter vil avgjøre om de skal plasseres i kap 3 eller 5.

## 5.2 Forhandlingsutvalg

Lokale forhandlinger for kap 3.4.2 og 3.4.3, 4 og 5 gjennomføres av et administrativt utvalg bestående av rådmann, helse- og omsorgssjef og kultur- og undervisningssjef. De ulike organisasjonene møter med hver sin forhåndsinnmeldte forhandlingsdelegasjon på tre. Dersom en arbeidstakerorganisasjonen ikke har lokal tillitsvalgte, bør det gis fullmakt til en tillitsvalgt i en annen kommune om å føre forhandlinger.

## 5.3 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (jfr. Hovedavtalens del A § 6.2). Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år med virkningsdato 01.05. dersom annet ikke er avtalt lokalt.

## 5.4 Forhandlingsbestemmelse kap 5

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd etter Hovedavtalen del A § 6-2. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2 tredje ledd. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

## 5.5 Forhandlings- og virkningsdato:

Forhandlings- og virkningsdato for forhandlinger etter kap.4. blir fastsatt av sentrale parter. Årlige forhandlinger etter kap.3 og 5 blir gjennomført samtidig eller umiddelbart etter kap.4. forhandlingene. Ellers gjennomføres de årlige forhandlingene for kap.3 og 5 i løpet av høsten. Dersom ikke annet er fastsatt i HTA, settes

virkningstidspunkt til samme dato som for kap.4.

## 6 Vedlegg:

### 6.1 Funksjonstillegg

Ansatte med visse funksjoner har faste tillegg til grunnlønn. Slike tillegg følger funksjon, ikke person. Noen få tillegg er sentralt bestemt (kr 12000 til rådgiver i grunnskole og kr 10 000 til kontaktlærer, grunnskole.) Andre tillegg er forhandlet fram i lokale forhandlinger.

Oversikt over funksjonstillegg (inkl sentrale tillegg) pr 01.11.17 (etter lokale forhandlinger 2017):

	Skjervøy ungdomsskole:	Skjervøy barneskole:
Spesial pedagogikk		8000,-
Regning		6800,-
Tekstil forming (5-7)		5200,-
Sløyd/forming (5-7)		5200,-
Kunst og håndverk (1-4)		5200,-
Norsk		5200,-
Kunst /sløyd/ tekstil	8000,-	
Hjemmeside/arkiv/foto	6800,-	
Mediateket		6000,-
Kontaktlærer	26 800,-	29 600,-
Rådgiver	17000,-	
Kroppsø. samlingsstyrer	7200,-	8000,-
Musikk samlingsstyrer	7200,-	3200,-
Naturfag samlingsstyrer	6000,-	5200,-
Mat og helse samlingsstyrer	8000,-	4000,-
IKT	5800,-	4200,-
AV-utstyr	8800,-	6800,-
Mediateket		6000,-
Teamleder	5000,-	
Baseleder, For klasse 1-4 og 5-7. (2 stk)		7400 pr baseleder

Ped.leder, barnehagene	25 000,-
Ped.leder barnehage på disp	17 000,-
Styrer 2 barnehager	5 000,-



HTV, Utdanningsforbundet	11400,-
Vaktmestre og renholdere i fast stilling	7000,-
Medisinansvar	2000/2500
Ubekvemstillegg, sykepleiere	20 000,-
Rekrutteringstillegg vernepleiere	30 000,-
Tillegg 3- delt turnus, sykepleier	20 000,-
Veiledning, lærlinger	3000,-
Tillegg nattevakt på fast eller kontrakt	10 kr pr timer
Plasstillitsvalgt for Fagforbundet	4800,-
AKAN kontakt	2400,-
Verneombud	2400,-
Hovedtillitsvalgt NSF	4800,-
Hovedverneombud	4800,-
Seniortillegg for de over 60 år i 100% stilling	2000,-

Bonusordning for sommerjobb i pleie og omsorg (ikke miljøarbeider):

4 uker	kr 4000
5 uker	kr 5000
6 uker	kr 6000
7 uker	kr 10 000
8 uker	kr 14 000

Det forutsettes at man jobber sammenhengende i tildelt stilling uten fravær i perioden.

**Fra:** Elin Reiersen (elin.reiersen@skjervoy.kommune.no)

**Sendt:** 05.04.2019 14:28:27

**Til:** Helene Solvang

**Kopi:**

**Emne:** Uttalelse ang høring revidering av lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune

**Vedlegg:** Svar ang høring.docx

Hei Helene

Legger ved min uttalelse ang lønn for ledere.

Med vennlig hilsen

**Elin Olsen Reiersen**

**Leder**

**PPT for Skjervøy**

Kontor: 77775585/91141790

Mobil: 99254630



## Pedagogisk Psykologisk Tjeneste for Skjervøy

Postboks 145, 9189 Skjervøy

TLF. 77775585

---

Skjervøy kommune  
Personalsjef  
Helene Solvang

05.04.2019

### Høringsuttalelse ang. lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune

Ser i høringsuttalelsen at leder av Pedagogisk Psykologisk Tjeneste ikke er tatt med. Kravet for innplassering i kapittel 3.4.3 er: *ledere som i sin stilling innehar delegert økonomi, budsjett eller personalansvar. Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere har minimum 5 årsverk i virksomheten.*

Leder av Pedagogisk Psykologisk Tjeneste har ikke minimum 5 årsverk i virksomheten. PP-tjenesten er en liten tjeneste i kommunen, og har et lite fagmiljø å støtte seg til, men tjenesten er lovpålagt, og den har stort ansvarsområde og mange oppgaver knyttet til tjenesten.

Stillingen som leder av PP- tjenesten har krav om høy utdanning; mastergrad innenfor psykologi, logopedi eller spesialpedagogikk, utrednings- og kartleggingskompetanse, rådgivings- og veiledningsferdigheter, ledelseserfaring og erfaring fra skoleverket. Vårt fagfelt er stort og sammensatt, og feltet vårt stiller store krav til faglig oppdatering og systemiske- og organisatoriske kunnskaper.

Skjervøy kommunes lønnspolitiske hovedmål er beskrevet: *å sikre et kvalitativt godt tjenestetilbud på alle områder. I dette løftes etterspurt og relevant kompetanse og erfaring.* Leder av PP- tjenesten mener relevant kompetanse og erfaring bør vektlegges, og ber om at leder av PP- tjenesten også plasseres i kapittel 3.

Med vennlig hilsen

Elin Olsen Reiersen  
Leder av PPT for Skjervøy



## **Pedagogisk Psykologisk Tjeneste for Skjervøy**

Postboks 145, 9189 Skjervøy

TLF. 77775585

---

Delta Skjervøy  
V/ HTV, Ivar Solvang  
Postboks 69  
9189 Skjervøy

05.04.19

Skjervøy Kommune  
v/ Personalsjef, Helene Solvang  
9180 Skjervøy

Svar på høring av lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune:

Viser til følgende punkter:

Pkt: 3.1: kompetanse

” I ny fagskolelov fra 01.07.2018 sidestilles fagskolepoeng med studiepoeng. Fagskoleutdanning kan derfor gi samme uttelling som høyskole/universitetsutdanning”

Kommentar: Delta påpeker at når fagskoleutdanning er relevant skal det gi uttelling. Vi ber derfor om at ordet kan, omformuleres.

Pkt 3.3: Rekruttering :

Viser til setning i første avsnitt:

” Erfaring tilsier at det også kan være vanskelig å holde på dyktige medarbeidere i nøkkelstillinger.

Kommentar: Her vil det være naturlig at kommunen og organisasjonene bør drøfte tiltakene.

Pkt 4.1.2: Sommerjobb

Viser til avsnitt, og kommer med følgende kommentarer:

I første setning skrives det avlønning av sykepleierstudenter. Her skal også vernepleierstudenter tilføyes da de er to likestilte utdanninger. Dette gjelder også pkt 2 i samme avsnitt.

I pkt 3 vedr, lønns plassering for hjelpepleiere, skal det også tilføyes helsefagarbeider.

Pkt 5.1.1.3: Kap. 3.4.3: Leder

Her etterspør Delta hvorfor Skjervøy kommune legger hovedvekt på ledere som har minimum 5 årsverk. Hvorfor skal det vektlegges?

Når en leder blir tilsatt med personalansvar får den samme ansvar uavhengig om den har 2 eller 5 årsverk. Vi er en liten kommune med mange små enheter.

Vedr. vedlegg nr 6: funksjonstillegg :

Her bemerkes at under punkt ubekvemtillegg står det sykepleiere. Her er vernepleiere utelatt og skal tilføyes. Dette gjelder også punktet som omhandler , tillegg 3- delt turnus.

For Delta Skjervøy

Ivar Solvang

**Fra:** Ivar Solvang (Ivar.Solvang@skjervoy.kommune.no)

**Sendt:** 05.04.2019 06:44:57

**Til:** Helene Solvang

**Kopi:**

**Emne:** Høring revidering av lønnspolitiske retningslinjer

**Vedlegg:** høring lønnspolitisk 2019.docx

Hei. Sender over kommentarer på lønnspolitiske retningslinjer.

Hilsen

Ivar Solvang

Til  
Skjervøy kommune  
v/Personalsjef Helene Solvang

Viser til brev datert 14.03.19 – Høring av lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune

NITO har i medlemsmøte diskutert Skjervøy kommune sitt forslag til lønnspolitiske retningslinjer.

Til pkt. 4.1.1

Forslag til nytt pkt: «For en nyutdannet ingeniør gis minimum 6 års ansiennitet».  
Det er ikke noe enklere å få kvalifiserte søkere til ingeniørstillinger, enn til de nevnte stillingene under dette punktet.

Til pkt. 5.1.1.2 og 3

NITO ber om at våres medlemmer med lederansvar, fortsatt skal avlønnes i Kap. 5 under stillingskode 8451. Og IKKE flyttes til Kap. 3.

Vi ønsker ikke at lederne i NITO sine yrkesgrupper skal sammenlignes med lederne dere ønsker til Kap. 3. Da dette er vidt forskjellige yrker og ansvarsområder som utøves.

Selv om NITO fra sentralhold sier at det er problemfritt å flytte våres medlemmer til Kap. 3.4.2, anbefales vi å bli værende i Kap. 5.

Hvis ledelsen «tvinger» igjennom en slik flytting av våres medlemmer, ber vi om et møte, hvor vi ønsker avklaring på spørsmål i fra medlemmene, rundt flytting fra Kap. 5 til Kap. 3.

Til pkt. 5.1.3

Det er i første avsnitt ramset opp hvilken yrkesgrupper Kap. 5 gjelder for. Hvis Næringskonsulent og innkjøpsjef ikke ivaretar kravet til kompetansen, kan de vel ikke automatisk plasseres i kap. 5, stillingskode 8451. Dette sies også under retningslinjenes pkt 5.1.5. Så slik vi ser det bør avsnitt nr. 2 under pkt. 5.1.3 bør fjernes.

Mvh

Grethe Ihlang  
Bedriftsleder i NITO



**Fra:** Grethe Ihlang (Grethe.Ihlang@skjervoy.kommune.no)

**Sendt:** 04.04.2019 13:09:39

**Til:** Helene Solvang

**Kopi:**

**Emne:** Høring - lønnspolitiske retningslinjer

**Vedlegg:** Lønnspolitiske retningslinjer.pdf

Se vedlegg

Mvh

Grethe Ihlang  
Bedriftsleder NITO

Dagfinn Thomassen  
Vaktmester og tillitsvalgt i Skjervøy kommune.

Skjervøy 25.03.19

Som tillitsvalgt for vaktmestrene og renholderne i Skjervøy kommune må jeg komme med innspill til lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune. Dette etter mange samtaler med de som jobber med renhold.

Mange som jobber med renhold i kommunen uten ansenitet jobber på minstelønn på Kr 151, 67 eller kanskje litt mer.

Minstelønnen i privat sektor er på Kr 181, 43 og da spør jeg hva er forskjellen på renhold i kommunen kontra privat sektor siden lønnsforskjellen er så stor.

Er det slik at de kommunalt ansatte renholdere ikke vasker like godt som renholderne i privat sektor siden lønnsforskjellen er på 30 kr. pr time.

Er det slik at kommunen ikke verdsetter de som jobber med renhold og betaler laveste tarifflønn til dem eller litt mer.

Alle vet at uten renhold vil det meste stoppe opp. Renholderne er den viktigste ressursen som kommunen har i staben sin. Da er det underlig at lønnen ikke følger med når vi vet hvor viktig den jobben de utfører er.

Skjervøy kommune har gjennomført nærværprosjektet som i hovedsak skulle gå ut på å få ned sykefraværet. Dette prosjektet skulle også være med på å verdsette og synliggjøre den viktige jobben som renholderne utfører. Dette er vel og bra, men så lenge lønnen ikke følger med er det ikke med på å verdsette og løfte opp denne arbeidsgruppen. Skal man ha gode arbeidstakere som utfører renholdet i kommunen så må faktisk lønnen justeres opp betydelig. Med en fornuftig lønnspolitikk vil det være lettere å rekruttere nye arbeidstakere til å utføre renholdet i kommunen.

Ihht. til hovedtariffavtalens minstelønnsystem så følger bare kommunen de retningslinjer som er bestemt sentralt. Hovedmålet for Skjervøy kommunes lønnspolitikk er å sikre et kvalitativt godt tjenestetilbud på alle områder. Skal dette hovedmålet nåes må de lavtlønnede renholderne få oppjustert lønnen sin betraktelig.

Som tillitsvalgt ser jeg et stort problem for kommunen og rekruttere renholdere kontra det private næringslivet når begynnerlønnsforskjellen er så stor.

Dagens rekruttering til renholds yrket skjer ved at innflyttere fra for eksempel Syria blir tilbudt jobb innenfor renhold. Mange av dem har jobbet lenge uten at de kan dokumentere dette med noe skriftlig dokument.

Hvordan beregnes lønnen da til dem fra Syria som jobber innenfor renhold?

Får de godskrevet ansienniteten eller den arbeidserfaringen de har fra sitt gamle hjemland eller blir lønnen fastsatt etter skjønn. Når en godt voksen mann eller kvinne fra Syria blir ansatt i Skjervøy kommune så har de mest sannsynlig lang arbeidserfaring fra sitt gamle hjemland.

Spørsmålet blir da om Skjervøy kommune kan være bekjent med å la enkelte lønnstakere ha en lønn som de knapt nok kan leve av.

Vennlig hilsen  
Dagfinn Thomassen  
tillitsvalgt

**Fra:** Fagforbundet Skjervøy (fagforbundet@skjervoy.kommune.no)

**Sendt:** 02.04.2019 10:48:04

**Til:** Helene Solvang

**Kopi:**

**Emne:** FW: Høringsuttalelse lønnspolitiske retningslinjer

**Vedlegg:** Høringsuttalelse.docx;Innspill til Lønnspolitiske retningslinjer.docx

Med Hilsen

Sissel Moksnes

Leder og HTV av Fagforbundet avd Skjervøy

90763900/77775607



---

**From:** Fagforbundet Skjervøy

**Sent:** Tuesday, April 02, 2019 10:47 AM

**To:** 'personalsjef@skjeroy.kommune.no' <personalsjef@skjeroy.kommune.no>

**Cc:** Helene Solvang <Helene.Solvang@skjervoy.kommune.no>

**Subject:** Høringsuttalelse lønnspolitiske retningslinjer

Hei

Her kommer to innspill. Et fra Fagforbundet avd 338 og et fra vår tillitsvalgt for våre vaktmesterne og renholderne



Med Hilsen

Sissel Moksnes

Leder og HTV av Fagforbundet avd Skjervøy

90763900/77775607





## Fagforbundet, Skjervøy

Avd. 338

Postboks 145

9189 Skjervøy

Skjervøy 22.03.2019

### **Høringsuttalelse- Revidering av lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune.**

Fagforbundet avd 338 har i sitt styremøte den 20/003-2019 gått igjennom det nye forslaget til Lønnspolitiske retningslinjer.

- Det kunne vært ønskelig med et punkt som sier noe om årlig drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen og kompetansesituasjonen. (Hovedavtalen Del c § 6)
- Har vi fått inn den nye koden for Fagarbeider med fagskoleutdanning? Kode 7718. Skal det ev ligge under 3.1 kompetanse?
- Stipendordningen for de som tar fagbrev? I h.h.t rekrutering og kompetanseplan 2016-2020 Kap 6.3 Stipender til ansatte. Kulepunkt 3 «Ansatte som tar helsefagarbeider kan etter plan og avtale få inntil kr 10.000,- ved oppstart og inntil kr 10.000,- ved avslutning av utdanningsløpet.»
- 5.2 Forhandlingsutvalg: Kunne stått noe om ved deltagelse i og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges medlemmer i organisasjonens forhandlingsutvalg permisjon med lønn, jfr. HA del B § 3-5, pkt.a. Forhandlingsdelegasjonene er begrenset til inntil tre personer/forhandlere. En vurdering av «nødvendige forberedelser» vil blant annet bero på forhandlingenes omfang og karakter og i hvilket omgang arbeidstakerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.
- Mulig det også burde stått noe om dersom en arbeidstagerorganisasjon ikke har lokal tillitsvalgt. Organisasjonen kan gi fullmakt til en tillitsvalgt i en annen kommune til å føre forhandlinger.
- AKAN- kontakten mangler m.t.p honorar på lik linje med de tillitsvalgte.



# Biblioteksjefenes ansvarsområde

Med utgangspunkt i lov, forskrift og forarbeider kommer **Norsk Bibliotekforening**, **Kulturforbundet i Delta**, **Bibliotekarforbundet** og **Fagforbundet** med følgende anbefalinger:

- Biblioteksjefen er den faglige og administrative leder for kommunens samlede folkebibliotekvirksomhet. Det omfatter budsjett-, økonomi- og personalansvar.
- Biblioteksjefstillingen er en tverrfaglig og tverrsektoriell stilling som favner sentrale områder som utdanning, livslang læring, kultur, folkehelse og stedsutvikling.
- Biblioteksjefen må ha en tydelig plassering i ledelsesstrukturen i organisasjonen.
- Biblioteksjefens ansvarsområder skal være klart definert og skriftliggjort.
- Biblioteksjefen har ansvaret for mediesamlingen i biblioteket. Den skal holde høy kvalitet, være allsidig og aktuell.
- Biblioteksjefen er ansvarlig for alle arrangementer i biblioteket.
- Biblioteksjefen skal ha ytringsfrihet innad og utad i saker som angår bibliotekets faglige virksomhet.
- Biblioteksjefen skal involveres og delta aktivt i alle prosesser som gjelder bibliotektjenesten.
- Biblioteksjefen har ansvar for å orientere politikerne om saker som angår biblioteket.
- Biblioteksjefen har som fagansvarlig hovedansvaret for utviklingen av bibliotektjenesten.
- Bibliotektjenesten skal inngå som del av kommunens planverk.
- Tilsetting av biblioteksjef i ny kommune skal følge partenes regler for virksomhetsoverdragelse.

Skjervøy kommune  
Sendt per epost

### Svar på høring om lønnspolitiske retningslinjer i Skjervøy kommune

Bibliotekarforbundet (BF) kommer herved med følgende innspill til revideringen av lønnspolitiske retningslinjer. I høringsbrevet oppgis det at bakgrunnen for revideringen er:

I forbindelse med et ønske om å flytte mellomledere fra kap 4 til kap 3 i HTA og en gjennomgang av lønsplassering i de ulike kap i HTA, er det utarbeidet et nytt forslag til Lønnspolitiske retningslinjer som nå sendes ut på høring.

I forslaget til retningslinjer står det ingenting om biblioteksjefstillingen. Den naturlige innplasseringen for en biblioteksjef mener BF vil være i kap. 3.4.3. I forslaget til innplassering av ledere i kap. 3.4.3 stilles det opp følgende kriterier:

#### 5.1.1.3 Kap 3.4.3:

Leder Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert økonomi, budsjett eller personalansvar. Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.3

- Inspektører skolene
- Avdelingsledere ved institusjonsbasert, hjemmebasert og TU tjenesten
- Ledende renholder

Bibliotekstjenesten i mange kommuner vil ikke tilfredsstillе Skjervøys krav om 5 årsverk. Ser man bort fra antall årsverk vil imidlertid kravene til stillingen i form av kompleksitet, resultatoppnåelse og hvor utadrettet en biblioteksjef jobber, være fullt på høyde med andre stillinger i 3.4.3.

BF har sammen med Norsk Bibliotekforening og andre fagforbund utarbeidet en biblioteksjefplakat hvor vi presenterer det vi mener er de viktigste ansvarsområdene for en biblioteksjef. Dette nettopp for å synliggjøre hvor mangefasettert en biblioteksjefs virksomhet er. Plakaten er vedlagt høringsbrevet. Vi minner også om ordlyden i biblioteklovens forskrift om kvalifikasjonskrav som sier følgende i § 2.:

Biblioteksjefen er den faglige og administrative leder for kommunens samlede folkebibliotekvirksomhet.

Utgangspunkt for anbefalingene i biblioteksjefplakaten er lov, forskrift og prop. 135 L (2012–2013) om endringer i lov om folkebibliotek. Proposisjonen er det viktigste dokumentet i forarbeidene til loven. Den setter viktige rammer for biblioteksjefens myndighetsområde:

*Behovet for fagkompetente biblioteksjefer har vært og er fortsatt vurdert som viktig og grunnleggende for at folkebibliotekene skal kunne utvikles og være aktuelle også i fremtiden.*

*Biblioteksjefens oppgave er å legge til rette for en mest mulig samordnet og helhetlig bibliotekteneste. Biblioteksjefens ansvarsområder spenner mellom kjerneområder som informasjonssøking og kunnskapsorganisering, aktuell formidling med brukerfokus, administrative oppgaver og planlegging av teknologisk strategi sett i sammenheng med utvikling av innovative bibliotektenester. I tillegg skal en biblioteksjef kunne sette folkebibliotekets rolle inn i en større sammenheng som samfunnsaktør, der biblioteket ofte inngår som en del av kommunalt og regionalt planverk. Kravet om fagutdanning skal også bidra til effektiv ressursutnytting og sikre lokale basisfunksjoner i et nasjonalt nettverk (Prop. 135 L (2012–2013) Endringer i lov om folkebibliotek).*

Bibliotekarforbundet mener at stillingen som biblioteksjef må kunne sammenlignes med inspektører på skole, avdelingsledere eller ledende renholder og at biblioteksjefen derfor må kunne plasseres i kap 3.4.3.

Med vennlig hilsen

Jannicke Røgler  
forbundsleder  
Bibliotekarforbundet

Vedlegg

**Fra:** Jannicke Røgler (jannicke.rogler@bibforb.no)

**Sendt:** 31.03.2019 21:18:13

**Til:** Helene Solvang

**Kopi:**

**Emne:** Høringsuttalelse til revidering av lønnspolitiske retningslinjer

**Vedlegg:** Svar til Skjervøy om lønnspolitiske retningslinjer .pdf; biblioteksjefplakat endelig 26 februar.pdf

Hei!

Vedlagt er vår høringsuttalelse. Vedlagt er også biblioteksjefplakaten som beskriver nærmere biblioteksjefenes ansvarsområde.

Med vennlig hilsen

Jannicke Røgler

forbundsleder

Bibliotekarforbundet

Mobil: 990 14 288

Epost: jannicke.rogler@bibforb.no

Post: Postboks 431 Sentrum, 0103 Oslo

Nett: [www.bibforb.no](http://www.bibforb.no)





# Skjervøy kommune

Skjervøy kommune

«MOTTAKERNAVN»  
«ADRESSE»  
«POSTNR» «POSTSTED»  
«KONTAKT»

**Deres ref:**  
«REF»

**Vår ref:**  
2016/90-6

**Løpenr.**      **Arkivkode**  
1512/2019    521

**Dato**  
14.03.2019

## Høring revidering av lønnspolitiske retningslinjer for Skjervøy kommune

Ihht Hovedtariffavtalen, kap 3.2. skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte. Skjervøy kommune vedtok i 2010 lønnspolitiske retningslinjer, og disse ble revidert i 2017 ved politisk behandling i administrasjonsutvalget i 29.11.2017. I forbindelse med et ønske om å flytte mellomledere fra kap 4 til kap 3 i HTA og en gjennomgang av lønsplassering i de ulike kap i HTA, er det utarbeidet et nytt forslag til Lønnspolitiske retningslinjer som nå sendes ut på høring. Forslaget er utarbeidet av en gruppe bestående av HTV Fagforbundet, HTV Utdanningsforbundet, Helse- og omsorgssjef og Teknisk sjef. Forslaget sendes ut til organisasjonene og til lederne i Skjervøy kommune.

Høringsfrist er 3 uker og frist for høringsuttalelse er satt til **5. april**. Målet er at retningslinjene skal behandles i Administrasjonsutvalget 24.04.2019, før ny 01.05.2020.

Høringsuttalelsene sendes til [personalsjef@skjervoy.kommune.no](mailto:personalsjef@skjervoy.kommune.no) eller Skjervøy kommune, postboks 145, 9189 Skjervøy.

Med hilsen

Helene Solvang  
Personalsjef  
77 77 55 02

*Dokumentet er produsert elektronisk og har derfor ikke signatur.*

---

Postadresse:  
postboks 145 - G  
9189 SKJERVØY  
E-post:  
post@skjervoy.kommune.no

Besøksadresse:  
Skoleveien 6  
Internett:  
www.skjervoy.kommune.no

Telefon: 77775500  
Orgnr:  
Bankkonto:

Vedlegg

1 Forslag til lønnspolitiske retningslinjer

Dette brevet sendes til:

Fagforbundet avd. Skjervøy

Utdanningsforbundet avd. Skjervøy

Delta avd. Skjervøy

Det norske sykepleierforbundet avd. Skjervøy

Legeforeningen avd. Skjervøy

Lederne avd. Skjervøy

Fagorganisasjonen avd. Skjervøy

Virksomhetsledere og avdelingsledere i Skjervøy kommune



**Lønnspolitiske retningslinjer  
for  
Skjervøy kommune**

## Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Lønn.....	4
2	Mål for den lokale lønnspolitikken.....	4
2.1	Kompetanse.....	4
2.2	Ledere.....	5
2.3	Rekruttering.....	5
2.4	Senior tiltak .....	6
3	Lønnsfastsettelse.....	6
3.1	Tilsetting.....	6
3.1.1	Lønnsansiennitet: .....	6
3.1.2	Sommerjobb: .....	6
3.2	Skifte av stilling/endring av stilling .....	7
3.3	Overgang til annen stilling i kommunen.....	7
4	Forhandlingsbestemmelser .....	7
4.1	Forhandlingskapitler i hovedtariffavtalen. ....	7
4.1.1	Stillinger etter HTA kap 3.4.- ledere .....	7
4.1.2	Stillinger etter HTA kap 4: Stillinger med garantilønn og lønnstillegg for ansienniet.....	8
4.1.3	Kap 5.0: Stillinger etter HTA kapittel 5. ....	8
4.1.4	Lønnsutvikling for uorganiserte.....	9
4.1.5	Stillinger der lønnen fastsettes av styringsgrupper .....	9
4.2	Forhandlingsutvalg .....	9
4.3	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3 .....	9
4.4	Forhandlingsbestemmelse kap 5.....	9
4.5	Forhandlings- og virkningsdato: .....	9
5	Vedlegg:.....	10
5.1	Funksjonstillegg.....	10

# 1 Innledning

Lønnspolitiske retningslinjer utgjør sammen med permisjonsreglement, kompetanseplaner, arbeidsreglement og økonomiplaner Skjervøy kommunes samla arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke kommunens målsetninger i forhold til kvalitet på tjenestetilbud, godt arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling.

Kommunesektoren er i endring, og det stilles større krav til hvilke tjenester som skal utføres og ikke minst hvilken kvalitet tjenesten skal ha. Det utarbeides i stadig større grad kvalitetsindikatorer innenfor de ulike tjenesteområdene, og kommunene utfordres på forholdet mellom økonomi og resultat. Gjennom omfattende rapporteringer i KOSTRA og deretter rangeringer gjennom blant anna Kommunebarmometeret, settes det fokus på resultat, kommunal styring og utvikling.

Et sentralt punkt når kvaliteten på kommunale tjenester skal vurderes, er **kompetanse**. Det er en samfunnsmessig aksept for at det er sammenheng mellom kvalitet og kompetanse. Relevant kompetanse gir i utgangspunktet et bedre tjenestetilbud. Fokus på kompetanse som grunnlag for resultat, fører til en kamp om kompetansen. Dess smalere fagfeltet er, dess større er konkurransen om arbeidskrafta. I tillegg viser det seg at yngre arbeidstakere unngår stillinger i små kommuner fordi fagmiljøet er for lite. I en liten kommune som Skjervøy er dette merkbart særlig innen områder som ingeniørfaget, økonomi og medisin.

De generelle verdiene lønnsfastsettelsen hviler på, slik som likestilling, kompetanse, tjenestekvalitet og rekruttering, står fast. Disse ligger også i Hovedtariffavtalen. Lokale retningslinjer skal utdype og konkretisere de sentrale lønnspolitiske målsetningene, slik at de kan være til hjelp i det løpende arbeidet med lønnsfastsettelse. Dette gjelder særlig ved tilsetninger, lokale forhandlinger og i enkeltsaker som fremmes underveis. Det er også ønskelig at momenter som naturlig henger sammen med lønnsfastsettelse, innlemmes i planen. Derfor er både forhandlingsutvalg, lønnskapitler og funksjonstillegg tatt med.

Ihht Hovedtariffavtalen, kap 3.2. skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte. Skjervøy kommune vedtok i 2010 lønnspolitiske retningslinjer, og disse ble revidert i 2017 ved politisk behandling i administrasjonsutvalget i 29.11.2017. I forbindelse med flytting av ledere fra kap 4 til kap 3 i HTA og en gjennomgang av lønsplassering i de ulike kap i HTA gjøres en ny revidering med behandling i administrasjonsutvalget 24.04.2019.

Siste revidering av lønnspolitiske retningslinjene er utarbeidet av:

Helse- og omsorgssjef:	Tommy Hansen
Teknisk sjef:	Kjell Ove Lehne
Fagforbundet, HTV:	Sissel Moksnes
Utdanningsforbundet, HTV:	Håvard Paulsen
Personalsjef (sekretær)	Helene Solvang

## 2 Lønn

Noen definisjoner av begrep relatert til lønn:

- Minstelønn: lønnplassering ihht Hovedtariffavtalens minstelønssystem
- Kompetansetillegg: lønnstillegg gitt ift dokumentert kompetanse. Tillegget flyter oppå minstelønn
- Funksjonstillegg: lønnstillegg som ikke er personlig, men som gis til ansatte med definerte funksjoner (se vedlegg). Tillegget flyter oppå minstelønn.
- Personlig lønnstillegg – til ansatte som ikke får verken kompetanse- eller funksjonstillegg kan det gis tillegg for nøkkelkompetanse og/eller realkompetanse.
- Grunnlønn: lønn uten tillegg

Alle arbeidstakere har ei grunnlønn. For arbeidstakere i kap 4, unntatt ledere er minstelønn og grunnlønn det samme.

## 3 Mål for den lokale lønnspolitikken

Skjervøy kommune bygger lønnspolitikken på de overordnede lønnspolitiske retningslinjer fra KS.

Lønnspolitikken skal praktiseres innenfor rammene som til enhver tid er gitt i lover, regler og avtaler gjeldende for det kommunale området. I Hovedtariffavtalen (HTA) kap 3, 4 og 5 ligger grunnlaget for lønnsdannelse og lønnsutvikling i kommunal virksomhet.

Hovedmålet for Skjervøy kommunes lønnspolitikk er å **sikre et kvalitativt godt tjenestetilbud på alle områder.**

For å lykkes må Skjervøy kommune:

- Motivere ansatte til relevant kompetanseutvikling (pkt 3.1.)
- Rekruttere og beholde gode ledere (pkt 3.2.)
- Rekruttere og beholde arbeidskraft med etterspurt kompetanse og erfaring (pkt. 3.3.)
- Fremme heltidskultur og jobbe for å redusere uønsket deltid.

Grunnprinsipp for all lønnsvurdering er at lønn skal baseres på kjente vurderingskriterier, slik som stillingstype, utdanningskrav, ansvar og oppgaver. Det er også et kriterium at lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

Skjervøy kommunes lønnspolitikk skal ta hensyn til utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering.

Lønnsvurdering etter endt prøvetid kan være et tiltak.

### 3.1 Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom arbeidstakers lønnsutvikling og relevant kompetanseutvikling, jfr.

Hovedtariffavtalen, kap. 4.2.4: *Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.* Også Hovedtariffavtalens kap 3.3. understreker betydninga av kompetanse for den enkelte, for kommunen og for lokalsamfunnet.

Skjervøy kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar relevant etter- og videreutdanning gis følgende tillegg:

30 stp. kr. 10.000

60 stp kr 20 000

Det kan i særskilte tilfeller gis tillegg for 15 stp (kr 5000).

I ny fagskolelov fra 01.07.2018 sidestilles fagskolepoeng med studiepoeng. Fagskoleutdanning kan derfor gi samme uttelling som høyskole/universitetsutdanning.

Forutsetning for kompetansetillegg er at utdanninga er relevant og i bruk i nåværende stilling. Behov for slik kompetanseheving skal også være nedfelt i lokale kompetanseplaner og det skal være avklart med etatsleder før utdanningen starter.

Starttidspunkt for utbetaling av kompetansetillegg: 01.01 eller 01.08. Dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen må leveres arbeidsgiver før tillegg kan gis.

Kompetansetillegg gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring innenfor kompetanselønssystemet. En adjunkt som tar 30 Sp får 10000 i kompetansetillegg. Hvis vedkommende bygger ut kompetansen med nye 30 sp, vil vedkommende havne på «adjunkt med tilleggsutdanning». Da faller 10 000 bort, men erstattes av ny minstelønn som varierer litt i størrelse i forhold til ansiennitet, men som ligger på rundt 20000 (+/-)

Kompetansetillegg flyter oppå grunnlønn. Det gis ikke kompetansetillegg for ledere, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv.

## 3.2 Ledere

Ledere har en krevende jobb. De skal sørge for at tjenestetilbudet har god kvalitet, at medarbeiderne gis rom og utfordringer for å yte sitt beste, at virksomheten driver økonomisk forsvarlig og at virksomheten holder takt med stadige krav til endringer og omstillinger. Det er derfor viktig at Skjervøy kommune gjennom sin lønnspolitikk motiverer ansatte til å ta på seg lederoppgaver.

Ved fastsettelse av lønn for ledere gjelder følgende kriterier:

En leder skal som hovedregel tjene mer enn dem han/hun er satt til å lede. Unntak kan gjelde når en ansatt har spesialkompetanse vedkommende får lønnsmessig uttelling for.

Andre kriterier for fastsettelse av lederlønn:

- antallet ansatte en er satt til å lede,
- kompleksitet i arbeidsoppgaver og personal (ulike yrkesgrupper),
- krav til utviklingsarbeid,
- ledelseskompentanse,
- budsjettansvar,
- ressursdisponering,
- kontroll og resultatoppnåelse for andre ansatte.

Det er ved tilsetting og ved lokale forhandlinger kriteriene for lederlønn for denne gruppa benyttes.

## 3.3 Rekruttering

Lønn kan anvendes for å beholde og rekruttere kompetanse som kommunen har behov for. I enkelte yrkesgrupper, særlig innenfor høgere utdanning, er det rift om kompetente arbeidstakere som ønsker å arbeide i små kommuner og små fagmiljø. I slike tilfeller kan det ved tilsetting være nødvendig å gjøre særskilt vurdering av lønnstilbud, slik at det er konkurransedyktig i forhold til det regionale arbeidsmarkedet.

Erfaring tilsier at det også kan være vanskelig å holde på dyktige medarbeidere i nøkkelstillinger. Også i slike

tilfeller kan det forhandles om endring i lønn.

Når det gjelder rekruttering av arbeidstakere på fagarbeidernivå, ønsker Skjervøy kommune å fortsette ei offensiv linje mht inntak av nye lærlinger hvert år. Det er vedtatt at Skjervøy kommune skal ha 12 lærlinger hvert år (kommunestyrevedtak 46/17). Lærlinger i siste halvår av sin læretid kan tilsettes i fast stilling med forbehold om autorisasjon/godkjent fagbrev.

Lønnsforhandlinger for å rekruttere eller beholde arbeidstakere kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud blir endelig resultatet, jfr Hovedtariffavtalen, 4.2.3

### 3.4 Senior tiltak

Det gis et tillegg på kr 2000,- i 100% stilling pr år for ansatte fra de fyller 60 år. Tillegget reduserer tilsvarende stillingsprosent ved mindre enn 100% stilling. Tillegget gis ikke til lærere som fyller 60 år, da de har redusert arbeidstid med 27,5 timer pr årsverk jf. Særavtale SFS 2213- Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring.

## 4 Lønnsfastsettelse

Lokal lønnsfastsettelse er aktuelt ved:

### 4.1 Tilsetting

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal framgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut i fra bestemmelsene i HTA. For tilsettinger innen kap 4 danner minstelønntabellen grunnlag for lønnsfastsettelse. Stillingens ansvars- og funksjonsområde skal være vurdert før utlysning og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Myndighet til å vurdere lønn ved tiltredelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet, drøftes mellom etatsleder og Rådmann.

#### 4.1.1 Lønnsansiennitet:

For en nyutdannet sykepleier/vernepleier gis det minimum 6 års ansiennitet

For en nyutdannet barnehagelærer/førskolelærer gis det minimum 4 års ansiennitet.

#### 4.1.2 Sommerjobb:

Det er inngått følgende protokoll for avlønning av sykepleiestudenter;

1. Sykepleierstudenter/vernepleierstudenter etter fullført 1. studieår lønnes de i kap 4 minstelønn (uten krav til særskilt utdanning) med 8 års ansiennitet. Samme avlønning gjelder for deltidsstudier ved fullført 1. og 2. år.
2. Sykepleiestudenter som har gjennomført to år av studiet avlønnes som hjelpepleiere med faktisk ansiennitet.
3. Lønns plassering skjer etter grunnlønns plassering for hjelpepleiere, stillingskode 7076.



## 4.2 Skifte av stilling/endring av stilling

Når en arbeidstaker får vesentlige endringer i stillinga si i forhold til ansvarsområde, personal, fagfelt o.a., kan arbeidstaker be om ei lønnsvurdering. Arbeidstakere som er organisert bør gå gjennom tillitsvalgt for å be om en lønnsutviklingssamtale etter HTA 3.2.2. Lønnskrav skal fortrinnsvis fremmes gjennom tillitsvalgt, som forhandler på vegne av arbeidstaker.

## 4.3 Overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling (ved søknad) gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommendes lønn i tidligere stilling, men mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som går over til lavere lønna stilling, vil vanligvis ikke beholde sin tidligere stillings lønn. Unntak gjelder ved omplassering på grunn av overtallighet.

# 5 Forhandlingsbestemmelser

I Skjervøy kommune gjelder disse bestemmelsene for lønnsforhandlinger:

## 5.1 Forhandlingskapitler i hovedtariffavtalen.

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

### 5.1.1 Stillinger etter HTA kap 3.4.- ledere

#### 5.1.1.1 Kap 3.4.1.: Ledere på etatsnivå og rådmann

Ei politisk valgt gruppe på tre formannskapsmedlemmer leder lønnsforhandlingene med rådmannen. Rådmann kan la seg bistå av tillitsvalgt.

Rådmannen forhandler lønn med ledere på etatsledernivå med virkningsdato 01.05. Dette gjelder etatsledere, økonomisjef og personalsjef. Disse kan la seg bistå av tillitsvalgte.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling for lederne, kan ikke tvisten ankes. Arbeidsgivers tilbud skal da vedtas.

#### 5.1.1.2 Kap 3.4.2: Virksomhetsleder

I følge HTA omfatter dette kapittelet lønn til virksomhetsledere som i sin stilling innehar delegert budsjett, økonomi og personalansvar. Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.2:

- Rektorer.
- Styrene i barnehagene.
- Virksomhetsledere for institusjonsbasert- og hjemmebasert omsorg samt virksomhetsleder for TU-tjenesten.
- Virksomhetsledere for anleggsseksjonen og kommunale formålsbygg.

#### 5.1.1.3 Kap 3.4.3: Leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert økonomi, budsjett eller personalansvar.

Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.3

- Inspektører skolene
- Avdelingsledere ved institusjonsbasert, hjemmebasert og TU tjenesten
- Ledende renholder

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2/3.4.3.

Ledere i kap 3.4 har ikke rett til overtidsbetaling jf. Arbeidsmiljølovens §10-12 og HTA §6 punkt 6.3. I henhold til punkt 6.3 kan det tilstås inntil 10 fridager som fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie alternativt tas ut tilsvarende dagslønner.

#### 5.1.1.4 Kap 3.5 hovedtillitsvalgt

Avlønning av hovedtillitsvalgt følger HTA kap 3.5

### 5.1.2 Stillinger etter HTA kap 4: Stillinger med garantilønn og lønnstillegg for ansienniet.

For kap 4 foregår lønnsforhandlingene i de sentrale tariffoppgjørene. Det kan vedtas at deler av et lønnsoppgjør skal skje på kommunenivå. Det blir da gjennomført lokale forhandlinger innen 1. oktober det aktuelle året.

### 5.1.3 Kap 5.0: Stillinger etter HTA kapittel 5.

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for følgende aktuelle grupper: ingeniører, jordmor, lege, rådgiver, psykolog. Arbeidstaker skal ha høyere akademisk utdanning ved stillingskode 8530 rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Utlysningsteksten med krav til kompetanse vil være avgjørende for om en ansatt plasseres inn i dette kapittelet.

Stillinger som har et særlig uavhengig ansvarsfelt som feks næringskonsulent, innkjøps sjef og interkommunal IT-leder lønnes i kap 5 kode 8451.

Det er årlige lokale forhandlinger hvor det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon herunder økonomi og krav til effektivitet.

#### 5.1.4 Lønnsutvikling for uorganiserte

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

#### 5.1.5 Stillinger der lønnen fastsettes av styringsgrupper

Kommunen kan ha ansatte der lønnen fastsettes av styringsgrupper. Dette gjelder interkommunale stillinger. Disse ansatte skal ikke plasseres i kap 4. Stillingens karakter vil avgjøre om de skal plasseres i kap 3 eller 5.

### 5.2 Forhandlingsutvalg

Lokale forhandlinger for kap 3.4.2 og 3.4.3, 4 og 5 gjennomføres av et administrativt utvalg bestående av rådmann, helse- og omsorgssjef og kultur- og undervisningssjef. De ulike organisasjonene møter med hver sin forhåndsinnmeldte forhandlingsdelegasjon på tre.

### 5.3 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (jfr. Hovedavtalens del A § 6.2). Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år med virkningsdato 01.05. dersom annet ikke er avtalt lokalt.

### 5.4 Forhandlingsbestemmelse kap 5

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd etter Hovedavtalen del A § 6-2. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2 tredje ledd. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

### 5.5 Forhandlings- og virkningsdato:

Forhandlings- og virkningsdato for forhandlinger etter kap.4. blir fastsatt av sentrale parter. Årlige forhandlinger etter kap.3 og 5 blir gjennomført samtidig eller umiddelbart etter kap.4. forhandlingene. Ellers gjennomføres de årlige forhandlingene for kap.3 og 5 i løpet av høsten. Dersom ikke annet er fastsatt i HTA, settes virkningstidspunkt til samme dato som for kap.4.

## 6 Vedlegg:

### 6.1 Funksjonstillegg

Ansatte med visse funksjoner har faste tillegg til grunnlønn. Slike tillegg følger funksjon, ikke person. Noen få tillegg er sentralt bestemt (kr 12000 til rådgiver i grunnskole og kr 10 000 til kontaktlærer, grunnskole.) Andre tillegg er forhandlet fram i lokale forhandlinger.

Oversikt over funksjonstillegg (inkl sentrale tillegg) pr 01.11.17 (etter lokale forhandlinger 2017):

	Skjervøy ungdomsskole:	Skjervøy barneskole:
Spesial pedagogikk		8000,-
Regning		6800,-
Tekstil forming (5-7)		5200,-
Sløyd/forming (5-7)		5200,-
Kunst og håndverk (1-4)		5200,-
Norsk		5200,-
Kunst /sløyd/ tekstil	8000,-	
Hjemmeside/arkiv/foto	6800,-	
Mediateket		6000,-
Kontaktlærer	26 800,-	29 600,-
Rådgiver	17000,-	
Kroppsø. samlingsstyrer	7200,-	8000,-
Musikk samlingsstyrer	7200,-	3200,-
Naturfag samlingsstyrer	6000,-	5200,-
Mat og helse samlingsstyrer	8000,-	4000,-
IKT	5800,-	4200,-
AV-utstyr	8800,-	6800,-
Mediateket		6000,-
Teamleder	5000,-	
Baseleder, For klasse 1-4 og 5-7. (2 stk)		7400 pr baseleder

Ped.leder, barnehagene 25 000,-

Ped.leder barnehage på disp 17 000,-

Styrer 2 barnehager 5000,-

HTV, Utdanningsforbundet

11400,-

Medisinansvar	2000/2500 <sup>2</sup>
Ubekvemstillegg, sykepleiere	20 000,-
Tillegg 3- delt turnus, sykepleier	20 000,-
Veiledning, lærlinger	3000,-
Tillegg nattevakt på fast eller kontrakt	10 kr pr timer

Tillitsvalgt <sup>3</sup>	4800,-
Verneombud <sup>4</sup>	2400,-
Hovedtillitsvalgt NSF	4800,-
Hovedverneombud	4800,-

Bonusordning for sommerjobb i pleie og omsorg (ikke miljøarbeider):

4 uker	kr 4000
5 uker	kr 5000
6 uker	kr 6000
7 uker	kr 10 000
8 uker	kr 14 000

Det forutsettes at man jobber sammenhengende i tildelt stilling uten fravær i perioden.

