



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/05003-2
Saksbehandler Tone Thorstensen

Utvalg	Møtedato
Administrasjonsutvalget	11.02.2025
Fylkesutvalget	11.02.2025

KS Debatthefte 2025

Fylkeskommunedirektørens forslag til vedtak

Fylkesutvalget godkjenner de framlagte svarene til KS.

Vedlegg

KS Debatthefte 2025 – Fra forventning til virkelighet

Underlag til felles arbeidssamling med ansattes representanter om debatheftet 2025 fra forventning til virkelighet

Saksopplysninger

KS er kommunesektorens organisasjon. For at KS skal lykkes som en samlende arbeidsgiverorganisasjon og relevant interessepolitisk aktør for kommunesektoren er det avgjørende at standpunktene er godt forankret i kommuner og fylkeskommuner.

KS inviterer derfor hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill på aktuelle strategiske spørsmål som skal bidra til å utvikle ny politikk eller sette dagsorden. Dette gjøres via debathefte. Årets debathefte, «Fra forventning til virkelighet» bør leses i sin helhet og er vedlagt saken.

Debattheftet er todelt:

- Del 1 handler om forventningsgapet, og den krevende situasjonen lokale politikere står i med forventninger og krav fra innbyggerne, statlige myndigheter og andre aktører på den ene siden og knappe ressurser og begrenset handlingsrom på den andre siden.
- Del 2 handler om mellomoppgjøret 2025 og strategisk utvikling av avtaleverket. Det er nytt i år at KS også inviterer til diskusjon og innspill til strategisk utvikling av avtaleverket i et lengre tidsperspektiv enn kommende tariffoppgjør.

Innspillet fra Agder fylkeskommune som arbeidsgiver sammenstilles av KS Agder, og tas med som et viktig beslutningsgrunnlag når KS Hovedstyre senere behandler temaet.

I år vil svarene også analyseres samlet i en nasjonal FoU-rapport. Sammenstilling av svarene vil følges opp i kommende konferanser og generelt i det interessepolitiske arbeidet.

Årets tema for debatheftet er «forventningsgapet». Lokalpolitikere står i et krevende gap mellom forventninger og krav fra innbyggere, statlige myndigheter og andre aktører på den ene siden og stadig knappere ressurser på den andre siden.

Debatthefte er delt i forventningsgapet og veien mot et bærekraftig arbeidsliv med henholdsvis fire og tre spørsmål som skal besvares.

Del 1: Forventningsgapet

Offentlig sektor står overfor store utfordringer som krever omstilling og tydelige politiske prioriteringer. Regjeringens perspektivmelding gir et bilde av utfordringene. Her trekkes tre hovedutfordringer fram:

- Kampen om arbeidskraft: Omsorgsoppgavene blir flere, men vi blir ikke flere i yrkesaktiv alder til å utføre dem.
- Behov for omstilling: Økte spenninger i verden, klima- og naturendringer og avtakende petroleumsaktivitet fører til endringer og forsterker behovet for å bruke ressursene godt og riktig.
- Fortsatt god fordeling: Små forskjeller og stabil tilgang på velferdstjenester i hele landet må bevares i møte med omstillingen og at mange lever lenger.

For å håndtere forventningsgapet må offentlig sektor tilpasse seg for å møte fremtidens utfordringer. Tidligere kunne forventningsgapet i stor grad løses med flere folk eller mer penger. Det kan vi ikke lenger.

Forventninger og krav kommer både fra innbyggere, statlige myndigheter, folkevalgte og andre aktører. I kommunene er gapet mellom forventninger og tilgang på ressurser spesielt merkbart innen helse- og omsorgssektoren, sosialsektoren og oppvekstsektoren. Her er ressurser i form av både folk og penger en utfordring.

For fylkeskommunenes del er forventningsgapet i stor grad knyttet til videregående opplæring, samferdsel, kollektiv og tannhelse.

- I videregående opplæring fører synkende elevtall, og ulik befolkningsutvikling i ulike deler av regionen, til behov for å tilpasse skole- og tilbudsstrukturen. Ifølge SSB blir det over 50 000 færre elever i 2035. Grovt regnet vil det bety et inntektstap for kommuner og fylkeskommuner på 6-7 milliarder kroner. Skolestrukturdebatten i Innlandet fylkeskommune og tilbudsstrukturdebatten øst i Agder er eksempler på hvordan forventningsgapet utaterter seg.
- Innen samferdsel er ressursutfordringen først og fremst knyttet til økonomi og balansen mellom natur og trygge og effektive veier, men også utfordringer med å rekruttere og beholde tilstrekkelig nøkkelressurser. Særlig på Agder er konkurransen om arbeidskraften stor.
- Det grønne skiftet og ulike tiltak for å begrense bilbruken medfører økte forventninger til kollektivtilbudet, mens sterkt økende kostnader og sjåførmangel gjør det krevende å innfri disse forventningene, særlig i distriktene. Mindre økonomisk handlingsrom i kommunene og andre mobilitetstilbud som er knyttet opp i eksisterende budsjettet og strukturer gjør det krevende å frigjøre ressurser for å skalere nye mobilitetstjenester.
- Tannhelsetjenesten har utfordringer knyttet til sykefravær, hyppige interne jobbskifter fra distriktene til mer sentrale strøk, som igjen gjør rekrutteringssituasjon i distriktene krevende, samtidig som det tillegges nye pasientgrupper. Det er igangsatt en helhetlig omstilling av tjenesten som vil foreslå tiltak som utfordrer forventningene fra innbyggerne, ansatte og folkevalgte.

KS inviterer lokale folkevalgte til å diskutere hvordan man kan håndtere og redusere forventningsgapet sett fra tre ulike perspektiver:

- Folkevalgtes egne forventninger og ansvar
- Innbyggernes forståelse av situasjon – og forventninger til kommunen og fylkeskommunen
- Nasjonale myndigheter og politikernes styring av kommunen og fylkeskommunen

KS har på bakgrunn av det formulert fire spørsmål som de ber folkevalgte diskutere og gi innspill på. Den 17. desember 2024 ble det gjennomført en felles arbeidssamling med fylkesutvalget og ansattes representanter om debatheftet 2025 fra forventning til virkelighet, med spørsmålene fra debatheftets første del som innramming for felles refleksjon. Se opptak fra arbeidssamlingen [her](#).

Folkevalgte

- 1. Hvordan kan dere som folkevalgte redusere og håndtere forventningsgapet gjennom aktiviteten i de politiske organene (kommunestyre/fylkesting og underliggende organer) og samspillet med administrasjonen?*

Gjennom arbeidssamlingen ble det gitt anerkjennelse til at debatten om forventningsgapet er viktig og at den er krevende.

Gjennom samlingen ble det løftet opp flere viktige elementer knyttet til hva som ligger i forventningsgapet og hvordan dette kan reduseres og håndteres

- Språket i fylkeskommunens, og offentlig sektor generelt, kan oppleves vanskelig og langt unna innbyggerne. Ofte oppleves omstilling som effektivisering, sentralisering og økonomisk kutt, noe som raskt fører til en polarisert debatt.
- De enorme offentlige inntektene på strøm, olje, gass og skatter og avgifter Norge nå opplever, sammen med en enorm vekst i oljefondet som nå passerer 20 000 milliarder kroner, gjør samtalen om forventningsgapet svært krevende. En rik stat og opplevd fattig kommunal sektor gjør debatten svært vanskelig.
- Det er tett sammenheng mellom samfunnskontrakten og tillit. Denne balansen er skjør om forholdet utfordres uten en god forklaring.

Det ble pekt på flere mulige tiltak som folkevalgte kan benytte for å redusere og håndtere forventningsgapet.

- Bruke klart språk for å gjøre politiske beslutninger og mål forståelige for innbyggerne.
- Oversette den demografiske utviklingen og hvordan det påvirker kvaliteten på velferdstjenestene, slik at innbyggerne forstår hva som er realistisk på kort og lang sikt.
- Det å oversette samfunnsutfordringene og forventningsgapet må vi ha hjelp til, både fra regjeringen og media. Klart språk, gode historier og god kunnskapsformidling blir avgjørende.
- Sette realistiske mål for velferdstjenester, basert på ressurser og budsjett, og være åpne om prioriteringer.
- Ha et tett samarbeid med administrasjonen for å sikre at beslutninger er gjennomførbare og for å kunne informere innbyggerne om hva som kan forventes.

- 2. Hvordan kan KS bistå i dette arbeidet i den enkelte kommune og fylkeskommune?*

Det ble gjennom arbeidssamlingen trukket frem flere områder hvor fylkeskommunen og kommunene har nytt av bistand i arbeidet med å redusere forventningsgapet:

- Oversette og tilgjengeliggjøre forventningsgapet til innbyggerne: Kommunikasjon og kunnskapsformidling blir avgjørende. Mange kommuner og fylkeskommuner er gode på historiefortelling som beskriver forventningsgapet og ulike verktøy å håndtere det med. Disse historiene kan med fordel spres nasjonalt.
- Forklare demografiutfordringen: Reduserte fødselstall og en skjev befolkningsutvikling med flere eldre og færre yngrevil ha enorme konsekvenser for kommuner og fylkeskommuner. Sammenhengen mellom lavere fødselstall, færre elever og dermed færre sykepleiere til en økende eldre befolkning er krevende å oversette lokalt.

- Fasilitere samarbeidet mellom politikk og administrasjon: KS kan bidra til å styrke samarbeidet mellom politiske organer og administrasjonen. Slik blir det enklere å sette realistiske mål og etablere arenaer for samhandling med innbyggere og mellom politikere og administrasjon. Det vil også legge til rette for kunnskapsdeling og kunnskapsformidling. Det er avgjørende å skape et felles virkelighetsbilde, og skape det samme virkelighetsbilde overfor befolkningen.
- Samspill med ansattorganisasjonene: Investere i relasjonen til arbeidstakerorganisasjonene, også lokalt, for å bidra til et felles virkelighetsbilde.

Innbyggere

3. *Hvordan kan dere som folkevalgte bidra til å skape forståelse i befolkningen og lokalsamfunnet for at ressursene er begrenset og at dette tvinger frem tøffere prioriteringer og alternative løsninger?*

Som folkevalgte kan vi bidra til å skape forståelse i befolkningen og lokalsamfunnet for at ressursene er begrenset, og at dette krever tøffere prioriteringer og alternative løsninger, på flere måter:

- Være tydelig på de økonomiske rammebetingelsene og hvorfor prioriteringer må gjøres. Forklare hva som ligger bak beslutningene, og hvorfor noen tjenester kan bli nedskalert eller endret.
- Engasjere innbyggerne i diskusjoner om prioriteringene gjennom åpne møter, forum eller digitale plattformer og høringer. Når innbyggere er med på å diskutere og forstå hvilke valg som må tas, øker sjansen for at de aksepterer nødvendige tiltak.
- Kommunisere at enkelte vanskelige beslutninger kan være nødvendige for å sikre bærekraft på lang sikt, både økonomisk og i forhold til tjenestetilbudet.
- Det å oversette samfunnsutfordringene og forventningsgapet kan flere bidra til, både nasjonale politikere og media. Klart språk, gode historier og god kunnskapsformidling blir avgjørende.

Nasjonale myndigheter

4. *Hva vil være de viktigste budskapene KS kan bringe inn i dialogen med nasjonale myndigheter for å redusere statlig detaljstyring, gi mer fleksibilitet og øke handlingsrommet lokalt innenfor velferdsområdet?*

- KS har vært flinke til å få frem økonomiske analyser. KS bør jobbe tilsvarende når det gjelder det demografiske utfordringsbildet som er langt mer komplekst.
- KS må arbeide for avbyråkratisering av velferdstjenestene og regelverket og normer knyttet til tjenestene og forvaltningen.
- KS må være tydelige på de økonomiske konsekvensene det har for kommunene å få nye oppgaver som skal løses med frie eller øremerkede midler. Dette må kommuniseres tydelig ut til innbyggerne.

Del 2: Veien mot et bærekraftig arbeidsliv

Debattheftet gir viktig grunnlag til KS sitt forhandlingsmandat for vårens tarifforhandlinger.

KS reiser flere sentrale arbeidsgiverpolitiske spørsmål i debatheftet. I årene framover blir det færre i yrkesaktiv alder, stadig mindre økonomisk handlingsrom og samtidig et økende behov for arbeidskraft og nye løsninger i hele samfunnet.

KS' avtaleverk er et av de viktige verktøyene kommunene og fylkeskommunene har for organisering og omstilling av tjenestene. I 2025 er det mellomoppgjør, men det er viktig å tenke lenger enn kun kommende oppgjør. Utforming av avtaleverket for å møte framtidens utfordringer krever langsiktig og strategisk arbeid. I debatheftets del om tariff inviteres dere derfor ikke bare til å gi innspill til mellomoppgjøret 2025, men også til å diskutere og gi innspill på hva som bør prioriteres i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer.

Spørsmål 5 i debatheftet går direkte på prioriteringer for vårens kommende mellomoppgjør. Spørsmål 6 og 7 inviterer oss til å gi noen tanker om den mer langsiktige utviklingen av tariffsystemet i kommunal sektor.

Mellomoppgjøret 2025

5. *Hvilke innspill har din kommune/fylkeskommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?*

I det sentrale mellomoppgjøret forhandles det kun om lønn, og det er kun lønnen til lønnskapittel 4 det forhandles om sentralt. I fylkeskommunen er dette for eksempel lærere, fagarbeidere, konsulenter, tannpleiere, tannhelsesekretærer m. fl. Mer enn 2/3 av Agder fylkeskommunes ansatte er innplassert i lønnskapittel 4 og får dermed lønn regulert gjennom disse forhandlingene.

Den økonomiske rammen i det sentrale oppgjøret er også viktig for resten av fylkeskommunens ansatte, ledere i lønnskapittel 3 og rådgivere og tannleger m. fl. I lønnskapittel 5, siden den økonomiske rammen for de årlige lokale oppgjørene for disse gruppene vanligvis settes på samme nivå i Agder fylkeskommune som det sentrale oppgjøret.

Med knapphet på kompetanse vil det være viktig at kommunesektoren opprettholder sin lønnsmessige konkurranseevne i arbeidsmarkedet og ikke faller etter statlig eller privat sektor. Et oppgjør hvor alle sektorer følger frontfagets ramme vil være formålstjenlig, og kommunal sektor er også tjent med å sette en økonomisk ramme for oppgjøret som er innenfor frontfaget. Vi ser ikke at det er behov for spesielle prioriteringer mellom gruppene innenfor lønnskapittel 4. Både ansatte med lavere og høyere formalkompetanse er viktige når vi sammen skal løse framtidens utfordringer. Siden vi har et system, hvor både kompetanse og ansiennitet gir lønnsmessig uttelling i lønnskapittel 4, tjener også de mer erfarne medarbeiderne bedre enn ansatte med få år bak seg i arbeidslivet. Det er minst like viktig å arbeide for å beholde de medarbeiderne vi har som å rekruttere nye, når det blir større konkurranse om kompetansen.

Vi har vært gjennom et år med et lokalt lønnsoppgjør i lønnskapittel 4. Dette er svært krevende å gjennomføre, og man kan spørre seg om det resultatene står i stil med innsatsen, for begge parter. Skal vi ha lokale oppgjør, er det i hvert fall ønskelig med en forutsigbarhet for hvor ofte slike oppgjør gjennomføres. Arbeidsgiver ser at det innimellom oppstår utilsiktede lønnskjevheter også i kapittel 4. Derfor kan det være formålstjenlig med lokale forhandlinger, for eksempel hvert fjerde år.

Når det settes av midler, bør potten være av en viss størrelse, minimum 1 % av lønnsrammen på virkningstidspunktet. Det er ikke ønskelig med sentrale føringer ved en eventuell lokal pott.

Når virkningsdato legges på et annet tidspunkt enn 1/5, oppstår det usikkerhet omkring hvem som er omfattet av oppgjøret eller ei. Dette bør være klarlagt fra sentralt hold.

Agder fylkeskommune ser ikke at det er behov for spesielle prioriteringer mellom gruppene innenfor lønnskapittel 4 i det forestående mellomoppgjøret. Med knapphet på kompetanse vil det være viktig at kommunesektoren opprettholder sin lønnsmessige konkurranseevne i arbeidsmarkedet, derfor er kommunal sektor tjent med å sette en økonomisk ramme for oppgjøret som er på samme nivå som frontfaget.

Agder fylkeskommune har ikke behov for at det settes av en del av rammen for årets sentrale oppgjør til lokale forhandlinger. Skal en ha lokale oppgjør i lønnskapittel 4, er det ønskelig med en forutsigbarhet for hvor ofte slike oppgjør gjennomføres.

Strategisk utvikling av avtaleverket

- 6. Dagens garantilønnssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønnssystemet kommunens/fylkeskommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?*

Et stort flertall av våre ansatte som er omfattet av garantilønnssystemet er ansatt i skole. Det er primært lærere og fagarbeidere, hvor ansvaret til disse gruppene er klart definert i lov- og avtaleverk. Innen tannhelse er det også to klart definerte grupper med avgrensede oppgaver, hvor lønna forhandles sentralt, tannhelsesekretærer og tannpleiere. Mekanismene for lønnsutvikling er stort sett godt kjent for medarbeiderne, og det er en forutsigbarhet i hva som kan gi økt lønn, noe vi ser som en fordel. Dagens lønssystem premierer primært formalkompetanse. Vi er av den oppfatning at det bør vurderes om det vil være formålstjenlig å ha et lønssystem som også bedre tar høyde for enkeltes realkompetanse. En økt fleksibilitet bør vektes opp mot forutsigbarheten dagens system gir.

I fylkeskommunal sektor er opplæring den dominerende tjenesten vi yter. Det er større spredning i ansattgruppene og tjenestene primærkommunene yter. I Agder fylkeskommune har vi dessuten relativt mange ansatte i lønnskapittel 5, hvor lønna ikke reguleres av garantilønnssystemet, som gir en friere lønnsdannelse på tvers av tjenesteområder med ulike kompetansebehov. Fordelen med lønnsdannelsen i kapittel 5 er større fleksibilitet, ulempen er mindre forutsigbarhet og lavere forståelse for hvordan en kan påvirke egen lønn.

Garantilønnssystemet som lønnskapittel 4 er omfattet av, bidrar til forutsigbarhet i lønnsdannelsen for disse ansattgruppene, noe som også forenkler lønnsinnplassering og lønnsutvikling for arbeidsgiver.

7. *Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.*

KS beskriver situasjonen knyttet til fremtidens utfordringer i debathefte; *«Norge og andre land står overfor en helt ny situasjon i moderne tid: Antallet personer i yrkesaktiv alder stagnerer, mens det blir dobbelt så mange eldre over 80 år. Denne demografiske omveltningen vil føre til stor knapphet på arbeidskraft og kompetanse i hele arbeidslivet. Arbeidskraftmangelen krever både politiske løsninger og løsninger gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet»*

Agder fylkeskommunes handlings- og økonomiplan 2025-2028 vedtok en nødvendig økonomisk omstilling for Agder fylkeskommune. Handlings- og økonomiplanens kapittel om «nødvendig omstilling til en bærekraftig økonomi» sier det samme som debathefte fremhever; *«Det er behov for gjennomgripende omstilling og tøffere prioriteringer fremover. Kommuneøkonomien er under betydelig press. Over tre av fire kommuner oppgir at de styrer mot merforbruk i budsjettet for 2024. Og tjenestene kommuner og fylkeskommuner leverer blir stadig mer kostbare. Stadig flere har behov for ressurskrevende tjenester. Samtidig vil vi få flere eldre og færre unge i årene fremover, og det blir en vedvarende mangel på personell og kompetanse»*. Det handler om hvordan vi kan levere gode tjenester til flere, på en mer effektiv måte.

Agder fylkeskommune er i gang med viktige omstillingstiltak innenfor skole- og klinikkstruktur, omfang, kvalitet og bredde i tjenestetilbudet og effektiviseringstiltak. Fylkesadministrasjonen er også under omorganisering og gjennomfører betydelige kutt i bemanning.

Lokale omstillingstiltak er ikke tilstrekkelig på sikt, KS må bidra til økt økonomisk og organisatorisk handlingsrom for å få nødvendig effekt av omstillingstiltakene.

SFS 2213 – Arbeidstidsavtalen

Fullføringsreformen og ny opplæringslov er avgjørende verktøy for å levere på målet om at alle skal gjennomføre videregående opplæring. Opplæringsloven er en av landets viktigste lover, og fullføringsreformen løfter frem særlig to ting vi må lykkes med for å skape et samfunn der alle får mulighet til å skape seg gode liv:

- Et fleksibelt opplæringsløp som tar hensyn til ungdom og voksnes ønsker, erfaringer og livssituasjon.
- En videregående opplæring som er preget av mestring, motivasjon og læring og gir relevant kompetanse til videre utdanning og arbeid.

For fylkeskommunens oppgaveportefølje er det primært arbeidstidsordningen for undervisningspersonalet som må tilpasses. Om lag halvparten av våre ansatte er lærere. Deres arbeidstid er regulert av en sentral avtale som heter SFS 2213, hvor mange av de

sentrale momentene og særegenhetene i den, stammer tilbake fra da staten hadde forhandlingsansvaret for lærerne.

For å lykkes må vi sikre gode organisatoriske rammer og en fremtidsrettet arbeidstidsavtale med tilstrekkelig handlingsrom. Dette må KS sette høyt på agendaen: SFS 2213 må justeres, slik at undervisningspersonalets arbeidstidsavtale i større grad tar høyde for endringene i ny opplæringslov vedrørende fleksibilitet i opplæringsomfang, opplæringsperioder og ulike gruppestørrelser for undervisning.

Felles nasjonal digital tjenesteutvikling

Våre 357 kommuner og 15 fylkeskommuner skal sikre gode og likeverdige tjenester til innbyggerne. Eller som Regjeringen sier i ny nasjonal digitaliseringsstrategi; «Regjeringens grunnleggende mål er å skape et tryggere og mer rettferdig Norge med muligheter over hele landet. Det innebærer en politikk som gir befolkningen mulighet til å leve gode liv». Å utvikle digitale tjenester som setter innbyggeren i sentrum, krever tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid og lederskap.

En stadig større del av tjenesteproduksjonen i offentlig sektor er digital og datadrevet, og vi samarbeider mer og mer om den digitale tjenesteutviklingen. Kravet om økt produktivitet og økende forventninger fra innbyggerne om gode og likeverdige digitale tjenester vil forsterke denne trenden.

For å lykkes med digitaliseringen i samfunnet beskriver den nye nasjonale digitaliseringsstrategien flere forutsetninger som må være på plass. Det er å forsterke styring og samordning i offentlig sektor, sørge for en sikker og fremtidsrettet digital infrastruktur, styrke sikkerheten, beredskapen og kriminalitetsbekjempelsen, sikre et godt og ivaretatt personvern for alle og sikre en fremtidsrettet digital kompetanse.

For å kunne ta ut det hele og fulle potensialet av digitaliseringen beskrives noen prioriterte områder der innsatsen må styrkes gjennom å øke datadelingen og utnytte mulighetene i data og datadrevet innovasjon, utnytte mulighetene i kunstig intelligens, sette fart på den grønne og digitale omstillingen, fremme et omstillingsdyktig og innovativt næringsliv og bevare tilliten, styrke inkluderingen, og sikre hensynet til barn og unge.

Fylkeskommunene har i dag flere pågående samarbeid om nasjonal digital tjenesteutvikling. Disse leveres i nært samarbeid med våre utviklingspartnere Novari IKS, KS Digital AS, Nasjonal digital læringsarena (NDLA), EnTur AS og Tet digital AS.

Felles nasjonal digital tjenesteutvikling utfordrer særlig områder som finansiering og ressursdeling, personvern og partssamarbeid – Her må KS bidra med å etablere gode organisatoriske rammer:

- Finansiering og ressursdeling: Det finnes mange ordninger for finansiering og deling av ressurser blant annet gjennom frikjøp. Fylkeskommunene har bygget opp strukturer for å ivareta dette gjennom blant annet Novari IKS og KS Digital AS.
- Personvern: God ivaretagelse av behandlingsansvaret er krevende i digital tjenesteutvikling i egen organisasjon og enda mer krevende når tjenesteutviklingen skjer i samarbeid med andre. Fylkeskommunene er behandlingsansvarlig når Novari IKS og KS Digital AS behandler personopplysninger på vegne av fylkeskommunene. I disse tilfellene er Novari IKS og KS Digital AS databehandlere for fylkeskommunene, og databehandlere skal bare utføre de oppgavene som behandlingsansvarlig instruerer dem om.

- Partsamarbeid og medbestemmelse: Vi har i dag ikke gode verktøy for medbestemmelse når den digitale tjenesteutviklingen skjer i fellesskap nasjonalt og omstillingen kommer i egen organisasjon.

Andre utviklingsområder som KS må vurdere å endre for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester

- *Arbeidstidsavtale for fagskole:* Det bør vurderes om det er formålstjenlig med en egen arbeidstidsavtale for fagskole.
- *Arbeidstidsavtale for modulbasert fag- og yrkesopplæring for voksne (MFY):* Det bør vurderes om det er formålstjenlig med en egen arbeidstidsavtale for MFY.
- *Livsfasearbeid:* KS bør se på om det er formålstjenlig å endre relativt snevre begreper som seniorpolitikk og seniorpolitiske tiltak i avtaleverket i retning av livsfasetiltak, for bedre å reflektere arbeidet som gjøres i dag ute i kommune-Norge for å sikre flere hender i arbeid og en robust arbeidsstokk og livslang læring.
- *Behov for å regulere pleiepenger:* Agder fylkeskommune innførte i 2023 en ordning med full lønn for en tidsperiode på 3 måneder, deretter måtte ansatte gå over på ulønnet permisjon. Etter mye omtale i media og politisk engasjement vedtok fylkesutvalget 26.9.2023 at pleiepenger skulle utbetales «likt med sykepenger». Etter vedtaket vurderte administrasjonen om «likt med sykepenger» betydde maks 12 måneder eller om det ikke var noe tidsbegrensing. I samsvar med antatt intensjon med vedtaket praktiseres i dag at en ikke har tidsbegrensing. Det innvilges lønnet permisjon og utbetales full lønn hele vedtakstiden. Kommunene på Agder har i dag ulik praksis, noe fylkeskommunen mener er en uheldig forskjellsbehandling av kommunalt ansatte i en krevende hjemmesituasjon og mener derfor at det er ett behov for en tariffmessig avklaring. Agder fylkeskommune ber derfor om at praktiseringen av pleiepenger reguleres i Hovedtariffavtalen.
- *Sykefraværarbeid:* På kort sikt håper vi arbeidslivets parter kommer til enighet om en ny IA-avtale. På lenger sikt mener vi det er formålstjenlig at rettighetene til svangerskapspenger utvides fra kun å gjelde liv og helse til fosteret til også å gjelde mors helse, slik at gravide, i slike tilfeller ikke må gå på sykepenger.
- *HMS:* Det kan med fordel utarbeides flere, felles digitale verktøyer som kan benyttes i HMS-opplæring. Arbeidstilsynets nasjonale standarder (maler) for blant annet risikovurderinger er ut fra vårt behov per i dag ikke tilfredsstillende. I HMS-arbeidet må KS jobbe for at forskrift om organisering, ledelse og medvirking § 3-19 endres slik at det er opp til arbeidsgiver å vurdere hva som er nødvendig HMS-opplæring, at kravet om 40-timers opplæring fjernes.
- *Intern utlysning:* For å øke fleksibiliteten ved lokale omstillingstiltak bør KS jobbe for at det åpnes opp for muligheten til å utlyse stillinger internt når man innfører en form for stram bemanningsstyring. Dette for i størst mulig grad å sikre allerede ansatte fortsatt jobb i fylkeskommunen.

Regionplan Agder 2030

Denne høringsuttalelsen har i seg selv ingen konsekvenser for økonomi, klima, miljø eller folkehelse. Forventningsgapet i seg selv har enorme konsekvenser for hele samfunnet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Konklusjon

Agder fylkeskommunes svar på KS sine syv spørsmål oversendes i tråd med saken.

Kristiansand, 28.01.2025

Tine Sundtoft
Fylkeskommunedirektør

Knut Lindland
fylkesdirektør