



Saksframlegg

KS debatthefte2026 - Tid for taktskifte

Utval	Utvalssak	Møtedato
Administrasjonsutvalet		
Formannskapet		

Endeleg vedtaksrett i saka har: formannskapet.

Dokument i saka:

Vedlegg

1 KS Debattheft 2026 Tid for taktskifte.pdf

Bakgrunn for saka:

KS har i år som tidlegare år sendt ut eit debatthefte som eit utgangspunkt for diskusjonar i kommunane, som igjen skal danne grunnlaget for arbeidet som KS skal gjere inn mot nasjonale myndigheiter for kommunane.

I år har debattheftet tittelen «Tid for taktskifte». Dei to tema som KS ynskjer at skal bli drøfta er «Tid for taktskifte for ein berekraftig velferd» og «Taktskifte for skjerpa beredskap».

Tidlegare år har debattheftet også hatt ein del som skal gje KS retning i dei sentrale forhandlingane i årets hovudoppgjer. I år har KS vurdert at dette ikkje er nødvendig med bakgrunn i tilbakemeldingane dei fekk i samband med debattheftet i fjor, og som er vurdert som meir enn godt nok for dei komande forhandlingane.

Vurdering:

Saka er vurdert ut frå strategi i Kommuneplanen sin samfunnsdel Fyresdal kommune 2023-2035; Fyresdal kommune skal vere ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar, og Fyresdal kommune skal nytte dei økonomiske ressursane til beste for fellesskapet.

KS har i debattheftet stilt tre spørsmål som dei ynskjer tilbakemelding på. Refleksjonane som kjem fram i denne saka er kome fram etter drøftingar i sektoranes leiargrupper, og deretter i kommunedirektørens leiargruppe.

Det første spørsmålet er:

Kva må vi gjere i vår kommune/fylkeskommune dei neste to åra for å auke endringstakten for berekraftig velferd?

Med endringar i demografien må det skje endringar i tenesteproduksjonen slik at nivået på tenestene er tilpassa dei ressursane som blir stilt til rådigheit. Det kjem til å bety at ein må justere nivået på tenestene som befolkninga får. I samband med slike endringar er det viktig at ein jobbar med dei tilsette slik at de forstår kvifor desse endringane må skje. I tillegg er det viktig å drive informasjonsarbeid ut mot befolkninga og gje dei kunnskap slik at dei forstår kva for tilbod dei kan forvente å få i framtida. Tydelege mål for tenestenivået er det derfor viktig at ein har. Dersom ein gjer dette på ein forståeleg og rett måte vil det vere med på å tette det forventningsgapet som er i dag, og som vil oppstå ved justering av framtidig tenestenivå.

For å demme opp for dette er det viktig at det blir jobba med tidleg innsats og førebygging i alle fasar av livet. Fyresdal kommune må derfor få på plass ein helse- og omsorgsplan som viser kva for tilbod ein har, og kva vi manglar. I denne planen er det viktig å sette fokus på dei tiltaka som vil tette dei eventuelle hola ein har i ei tiltakstrapp. Fokus på dei tiltaka som er på det lågaste nivået i trappa vil på sikt demme opp for dei kostnadskrevjande tiltaka som er øvst i trappa.

Bruk av teknologi i dei administrative oppgåvene og i tenesteproduksjonen vil vere heilt nødvendig for å klare den omstillinga som skal til for å skape ei berekraftig velferd til befolkninga. KI (kunstig intelligens) vil vere viktig i dette arbeidet. Fyresdal er godt i gang med å førebu bruk av velferdsteknologi, men det vil måtte gjerast betydelege løft på dette området i åra som kjem.

I åra framover må kommunen vurdere om ein er organisera på rett måte for å klare å løyse dei utfordringane ein vil stå ovanfor. Organisering av dei kommunale tenestene saman med eit sterkt fokus på leining og trepartssamarbeid vil vere sentrale ting for kommunedirektøren å halde tak i. For å lukkast i dette arbeidet er det viktig å legge til rette for gode medverknadsprosessar kor tilsette og tillitsvalde får delta på ein god måte.

Det andre spørsmålet er:

Korleis kan vi i vår kommune/fylkeskommune de neste to åra ta i bruk dei arbeidskraftressursane som finnst?

Det er NAV som har verkemiddelapparatet for å få dei som er i utanforskap til å ta del i arbeidslivet. Det å vere ein arbeidsgjevar som gjev arbeids- og språktrening til folk som har behov for det er ein måte å hjelpe NAV i sitt arbeid. Fyresdal kommune har eit godt samarbeid med NAV, men kommunedirektøren meiner at det er eit potensiale for å utvikle dette samarbeidet vidare lokalt.

I tillegg til NAV har Fyresdal kommune som arbeidsgjevar eigne verkemiddel som kan nyttast og forbetrast. Fyresdal kommune kan fortsette med å legge til rette for lærlingar - dei siste åra har det vore svært få søknadar til lærlingstillingane i kommunen. I tillegg til å legge til rette for unge lærlingar bør kommunen også legge til rette for vaksne lærlingar.

Samarbeid med fylkeskommunen og universitet om å legge til rette for dei utdanningane som arbeidsgjevarar har behov for blir veldig viktig. Ei storsatsing på datasenter i Fyresdal vil krevje mange tilsette med spesifikke utdanningar. Her må Fyresdal vere offensive, melde tydelege behov og samarbeide godt med utdanningsinstitusjonar og næringsliv.

Deltidsstillingar til dei som ikkje kan jobbe fullt er også ei løysing som kan nyttast åleine eller saman med fleksible turnusar, fleksibel arbeidstid og ein god senior- og livsfasepolitikk.

I sitt rekrutteringsarbeid må kommunen framover nytte seg av innovative løysingar både i bruk av kompetanse og arbeidstidsordningar for å løyse sine oppgåver. Når ein jobbar med slike løysingar må ein passe på at ein ikkje bryt lov eller avtaleverk. Det er mange ting som er regulert og som ikkje lar seg gjere i dagens lov og avtaleverk. Kommunekommisjonens arbeid vil forhåpentlegvis hjelpe oss slik at ikkje kompetansekrav og avtaleverk stoppar gode lokale løysingar for å gje befolkninga dei velferdstenestene dei har krav på.

Kommunen må i tida framover bli flinkare til å skolere eigne tilsette og personar som har ei lokal tilknyting. Kommunen må også fortsette å vere positiv til å ta imot studentar som skal ha praksis for å fullføre si utdanning.

Eit av dei viktigaste punkta er å ha gode tiltak for å behalde dei gode fagpersonane som ein allereie har. Her er det eit arbeid som er igangsett og som vil bli lagt fram for politisk behandling.

Kommunens omdømme som arbeidsgjevar og arbeidsplass er svært sentralt når ein skal behalde og rekruttere tilsette. Det er derfor viktig at alle nivå i organisasjonen framsnakkar kommunen som arbeidsplass og dei tenestene som kommunen gjev. Ein får ikkje gode omsorgstenester, ein god skule eller ein god barnehage viss ikkje alle snakkar godt om tenestene, dei tilsette og oppgåvene som løysast i den enkelte avdeling

Det tredje og siste spørsmålet KS vil ha tilbakemelding på er:

Kva må vi prioritere i vår kommune/fylkeskommune for å styrke beredskapsevna – både i eigen organisasjon og i lokalsamfunnet?

Fyresdal kommune har i fleire år hatt eit bra fokus på beredskapsarbeidet. Det er likevel slik at situasjonen i verda gjer at vi må auke fokuset på dette arbeidet. At vi over tid har hatt slikt fokus gjer at det ikkje skal så mykje til for å vidareutvikle dette arbeidet ut ifrå kva som skjer i verda. Beredskapsarbeid er prega av tillit mellom kommuneleinga og befolkninga. I dag er den tilliten til stades, men det må heile tida jobbast med for å oppretthalde denne tilliten.

Dei tinga som kommunedirektøren meiner at vi må jobbe med for å forbetre beredskapsarbeidet er informasjon til befolkninga, som er eit kontinuerleg arbeid, at det blir lagt til rette for fleire øvingar, og vedlikehald av planarbeidet som må ligge til grunn i alle avdelingar. Myndigheitene har dei siste åra hatt stort fokus på eigenberedskap i befolkninga. Det har også blitt oppfordra til å skaffe seg ein beredskapsven. Dette er ein del av det kontinuerlege informasjonsarbeidet som det må jobbast med.

Kommunedirektøren meiner også at kommunen bør vurdere å inngå eit samarbeid på beredskap med dei andre Vest-Telemarkkommunane. Eit slikt samarbeid kor ein kan hjelpe kvarandre vil minske sårbarheita i arbeidet.

Det gode samarbeidet med lokale lag og foreiningar i beredskapsarbeidet er viktig å oppretthalde, slik at viss det kjem ein beredskapssituasjon, så er det formelle på plass og kontakt kan opprettast raskt.

Konklusjon:

Kommunedirektøren har i saka peika på ulike element som vil vere med på å lette kommunens arbeid på området berekraftig velferd og beredskap. Det vil skje endringar i åra som kjem og kommunen må vere førebudd på den omstillinga som må skje. Refleksjonane i saka er ikkje uttømmende, og i tida framover vil det kome ytterlegare refleksjonar som vil belyse desse tema.

Innstilling frå kommunedirektøren:

Formannskapet stiller seg bak dei refleksjonane som gjeng fram av saka.

Ulf Pedersen	
Kommunedirektør	Ulf Pedersen
	kommunedirektør