



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/291-1
Saksbehandler Olav Kavli

Utvalg	Møtedato
Formannskapet 2023 - 2027	30.01.2025
Kommunestyret 2023 - 2027	06.02.2025

KS debathefte 2025

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Saken er drøftet og følgende innspill gis:

Vedlegg

Sammendrag

Kommunesektorens organisasjon KS ønsker innspill i årets debathefte «Debattheft 2025. Fra forventning til virkelighet».

Kommunedirektøren legger i denne saken frem problemstillingene i debatheftet til politisk behandling.

Fakta

KS inviterer 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 «Debattheftet 2025. Fra forventning til virkelighet». Debattheftet bør leses i sin helhet og er vedlagt saken (se lenke til KS).

Innspillet fra *Grimstad* kommune sammenstilles av KS Agder og tas med som 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.

KS har samtidig forventninger til at refleksjonene i kommunens/fylkeskommunens politiske organer om særlig om spørsmålene 1 og 3 under vil være verdifulle for det politiske arbeidet generelt i kommunen/fylkeskommunen, også uavhengig av KS videre oppsummering og bruk av svarene.

Det er nytt i årets debatthefte at KS inviterer til diskusjon og innspill til strategisk utvikling av avtaleverket i et lengre tidsperspektiv enn kommende tariffoppgjør (spørsmål 5 til 7). Innspillet fra Grimstad kommune sammenstillet av KS Agder og tas med som et viktig beslutningsgrunnlag når KS Hovedstyre behandler forhandlingsmandat for oppgjøret i 2025.

Vurderinger:

Forventningsgapet

Kommunesektoren står overfor store utfordringer som krever raske omstillinger og tydelige politiske prioriteringer.

Det er et forventningsgap mellom det som i sum forventes av kommuner og fylkeskommuner og det som er mulig å yte med tilgjengelige ressurser. Forventningene kan være hos og mellom både folkevalgte, innbyggere og nasjonale myndigheter, og tilgjengelige ressurser gjelder både kompetent personell og økonomiske ressurser. I kommunene er gapet spesielt merkbart innen helse- og omsorgssektoren, sosialsektoren og oppvekstsektoren, og heftet tar utgangspunkt i disse sektorene. For fylkeskommunenes del er forventningsgapet knyttet til oppvekstsektoren, men også til samferdselsfeltet. På det sistnevnte området er forventningsgapet sannsynligvis i dominerende grad knyttet til økonomiske ressurser, og i mindre grad til tilgang på kompetent personell. Temaet er en tilbakevendende problemstilling i KS' politiske organer og kommunedirektørutvalgene.

For å håndtere forventningsgapet bør kommunesektoren tilpasse seg for å møte fremtidens utfordringer. Innovasjon, digitalisering og god ledelse er nøkkelfaktorer. Videre bør det være en felles forståelse av utfordringene og realistiske ambisjoner. Lokale politikere bør kommunisere tydelig og prioritere ressursbruken effektivt. Det er også viktig med god dialog med innbyggerne for å skape forståelse for nødvendige prioriteringer og omstillinger.

Kommuner og fylkeskommuner utøver sitt lokale selvstyre innenfor nasjonale rammer, og skal samtidig iverksette statlige mål. Gode nasjonale rammebetingelser er en forutsetning for lokalt handlingsrom.

Vi ønsker at dere diskuterer hvordan man kan håndtere forventningsgapet.

Folkevalgte:

1. Hvordan kan dere som folkevalgte redusere og håndtere forventningsgapet gjennom aktiviteten i de politiske organene (kommunestyre og underliggende organer) og samspillet med administrasjonen?
2. Hvordan kan KS bistå i dette arbeidet i den enkelte kommune?

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?

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?

Her ønsker KS også innspill og eksempler på hva som utfordrer handlingsrommet lokalt, herunder lovkrav/forskrifter, rundskriv/veiledere, normer/kompetansekrav, tilsyn/kontroll, ny ansvarsfordeling mellom kommune/fylkeskommune/stat, kompetanse- og kapasitetsstøtte og liknende.

Mellomoppgjøret 2025 og strategisk utvikling av avtaleverket

Alle kommuner og fylkeskommuner, unntatt Oslo, har gitt KS fullmakt til å være deres arbeidsgiverorganisasjon. KS inngår landsdekkende tariffavtaler på vegne av kommuner og fylkeskommuner og har en betydelig rolle i lønnsdannelsen i offentlig sektor. Gjennom en demokratisk prosess, der debatteftet er det viktigste kunnskapsgrunnlaget, samler KS innspill fra medlemmene før tariffoppgjørene.

Norge står overfor en demografisk utfordring med en aldrende befolkning og stagnasjon i antallet yrkesaktive. Dette skaper et stort behov for arbeidskraft, spesielt innen helse- og omsorgstjenester.

Det er viktig å utvikle avtaleverket for å møte dagens og framtidens behov, inkludert fleksible arbeidstidsordninger og bedre oppgavedeling. Lønns- og arbeidsvilkår må bidra til å beholde og rekruttere kompetente ansatte, samt å utvikle avtaleverket for å støtte kommunesektorens omstillingsbehov. Arbeid med arbeidstid og heltidsstillinger er sentralt.

Flere heltidsstillinger vil bidra til stabil bemanning og bedre tjenester. Det er behov for å fordele helgearbeid jevnt og legge til rette for at ansatte kan jobbe heltid gjennom hele yrkeslivet. Kommunesektoren har høyt sykefravær, som koster mye både økonomisk og administrativt. Reduksjon av sykefravær krever kontinuerlig innsats ved å bygge en nærværskultur, godt partssamarbeid og god oppfølging fra arbeidsgiver.

Riktig oppgavedeling er viktig for å bruke kompetansen effektivt. Dette innebærer at ansatte med kompetanse det er knapphet på, må brukes til de arbeidsoppgavene som krever nettopp den kompetansen. Andre oppgaver kan utføres av andre yrkesgrupper.

KS inviterer til diskusjon om strategisk utvikling av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer. Dette inkluderer omstilling, arbeidstidsordninger, oppgavedeling, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig. Mer utdypende informasjon kan leses i vedlegget «Debattheft 2025. Fra forventning til virkelighet».

For å få innspill på mellomoppgjøret og strategisk utvikling av avtaleverket, spør KS:

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 lønnsstillegg og liknende?

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?
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.

Konklusjon