



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/4263-1
Saksbehandler Monica Helland Nordby

Utvalg	Møtedato
Formannskapet 2023 - 2027	12.06.2025
Eldrerådet 2023- 2027	06.06.2025
Råd for personer med funksjonsnedsettelse 2023 - 2027	06.06.2025
Ungdomsrådet 2024 - 2025	06.06.2025
Studentutvalget 2023 - 2025	10.06.2025
Flerkulturelt utvalg 2023 - 2027	06.06.2025
Administrasjonsutvalget 2023 - 2027	12.06.2025
Helse- og omsorgsutvalget 2023 - 2027	10.06.2025
Oppvekst- og utdanningsutvalget 2023 - 2027	10.06.2025
Teknisk utvalg 2023 - 2027	10.06.2025
Kulturutvalget 2023 - 2027	11.06.2025
Kommunestyret 2023 - 2027	19.06.2025

Grimstad kommune 1.tertialrapport 2025

Kommunedirektørens forslag til vedtak

- Kommunestyret tar 1. tertialrapport til orientering.
- Kommunestyret vedtar endringer til revidert budsjett ihht til tabell som vist i menyunktet «Samlet forslag til budsjettendringer» i Framsikt.
- Kommunestyret tar til orientering at kommunedirektøren vil etablere og ta i bruk økonomiske insentivordninger for frivillig fratreddelse i nedbemanningssituasjoner.

Vedlegg

1.tertialrapport 2025
Fondsoversikt 300425
Gjeldsrapport 300425

Bakgrunn

Det vises til tertialrapporten publisert i Framsikt: <https://pub.framsikt.net/2025/grimstad/mr-202504-t1>

Grimstad kommune har etter første tertial en årsprognose på et merforbruk på 25 mill. kroner, hvorav 10 mill. kroner gjelder oppvekst og 15 mill. kroner gjelder helse og omsorg. For å kunne

håndtere dette og opprettholde en tilfredsstillende økonomisk kontroll må det gjøres betydelige kutt i tjenestene. Kommunedirektøren legger derfor fram forslag til en lang rekke budsjettjusteringer i alle sektorene.

Det er i stor grad foreslått kutt som gir varige avviklinger eller reduksjoner i tjenestene. Kommunen har i mange år foretatt kutt etter osthøvelprinsippet med generelle effektiviseringer og innstramminger i driftsbudsjettene, og kommunedirektøren vurderer at det er mindre å hente her. En del kutt er midlertidige, dvs ut året.

Kommunedirektøren erkjenner at flere av kuttene er svært krevende, både for innbyggere og for tjenestene selv. Det er imidlertid ikke mulig å opprettholde kommunens tjenester uendret når de økonomiske ressursene strammes inn. Kommunedirektøren har imidlertid så langt som mulig forsøkt å ta hensyn til å holde konsekvensene for sårbare brukere på et lavt nivå. Det er områdene som omfatter disse sårbare brukerne som har prognose på merforbruk, og hvor kommunedirektøren foreslår å styrke rammene.

Insentiver for frivillige fratredelser – bruk av tilpassede ordninger

For å oppnå nødvendig reduksjon i antall årsverk som gir økonomiske besparelser samtidig som nøkkelkompetanse i organisasjonen beskyttes, ønsker kommunedirektøren å kunne ta i bruk ulike insentivordninger som legger til rette for frivillig fratreden blant ansatte. Dette kan blant annet innebære tilpassede pensjonsordninger og andre økonomiske virkemidler som gjør det mulig å gjennomføre bemanningsreduksjoner på en kontrollert, forutsigbar og verdig måte.

Ordningene skal bare benyttes når kommunen er i nedbemanningssituasjon. Det legges opp til at arbeidsgiver kan tilby økonomiske insentiver til aktuelle ansatte i stillinger som vurderes som mindre kritiske for videre drift. Det vil ikke være anledning for ansatte å søke om å få en slik ordning. Ordningene skal kun benyttes der frivillig fratreden medfører en dokumenterbar økonomisk gevinst for kommunen. Det er en forutsetning at stillingen ved fratreden vil bli avviklet på varig basis. Målet er å unngå oppsigelser, samtidig som tiltakene understøtter en strategisk kompetansestyring og bidrar til en bærekraftig utvikling av kommunens tjenestetilbud.

Gjennom selektiv bruk av slike insentivordninger kan kommunen både redusere kostnader og samtidig beskytte og videreutvikle nøkkelkompetanse i organisasjonen. Eventuell bruk av disse virkemidlene forutsetter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, og vil gjennomføres i tett dialog med berørte ansatte, med tillitsvalgte og i tråd med gjeldende lovverk.

Ordningene vil være et supplement til og ikke en erstatning for de normale nedbemanningsrutinene som kommunen benytter ved overtallighet.

Vurderinger

Kommunedirektøren viser til tertialrapporten som viser et høyt aktivitetsnivå og at kommunen leverer mange og kvalitativt gode tjenester. Det er en økende opplevelse av trange økonomiske rammer i organisasjonen, og dette vil utfordres ytterligere av de foreslåtte kuttene i revidert budsjett. Det er gjennomført en risikovurdering av HMS-virkningene av det reviderte budsjettet som vil bli behandlet i Arbeidsmiljøutvalget.