



SAKSFRAMLEGG

Debatthefte 2025

Utvalgssak	Utvalg	Møtedato
	Formannskapet	06.02.2025

Kommunedirektørens innstilling:

Kommunedirektøren anbefaler formannskapet å fatte slikt vedtak:

Krødsherad kommune gir følgende innspill til «Debatthefte 2025»:

Forventningsgapet

Spørsmål 1 – 4

Fremmes uten innstilling.

Mellomoppgjøret

Spørsmål 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?

Det er ønskelig at KS jobber for å:

- ✓ styrke kommunens mulighet til å konkurrere med privat sektor om nøkkelkompetanse, spesielt innen helse og omsorg.
- ✓ øke lønnsnivå for nøkkelkompetanse i distriktene for å sikre rekruttering.
- ✓ redusere bruken av lokale forhandlinger i kapittel 4. Sentrale lønnstillegg vil legge til rette for likebehandling og redusere konkurransen om kompetanse mellom kommunene.

Spørsmål 6

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

Det er ønskelig at KS jobber for å:

- ✓ sikre god og bred kompetanse i distriktene. For å sikre et likeverdig tilbud så er det viktig at man forholder seg til tariffavtaler nasjonalt. Det er viktig at de små kommunene ikke blir utkonkurrert på lønn og mister nødvendig kompetanse.
- ✓ videreføre dagens garantilønssystem. Garantilønssystemet legger opp til forutsigbarhet, likebehandling og transparent forvaltning.

Spørsmål 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.

Det er ønskelig at KS jobber for å:

- ✓ utvikle ordninger som kan bidra til at fagarbeidere kan fortsette i kommunen etter endt læretid.
- ✓ utvikle avtaleverket slik at det fremmer bedre bruk av kompetanse. Eks, delegere bort administrative oppgaver fra sykepleiere og lærere til andre ansatte, mobilisere kompetanse.
- ✓ utvikle insentivordninger for å tiltrekke ansatte til ubekvem arbeidstid som kveld, natt og helg.

Begrunnelse:

Spørsmål 1-4 omhandler forventningsgapet mellom det som forventes og det som er mulig å yte. Saken fremmes uten forslag til innstilling, fordi det etter behandling i KS' sentrale kommunedirektørutvalg ble foreslått at de folkevalgte selv skulle behandle disse spørsmålene i den hensikt å øke det politiske eierskapet.

Spørsmål 5-7 omhandler mellomoppgjøret. Garantilønnsystemet fungerer godt i dag, men ordningen bør videreutvikles for å sikre rekruttering, ivareta forutsigbarhet og rettferdig forvaltning av de ansatte også i fremtiden. Det må jobbes med insentiver for å rekruttere og beholde nøkkelkompetanse i distriktene generelt, men spesielt innenfor helse og omsorg, hvor behovet for kompetanse vil økte i takt med demografiutfordringene fremover. Lønnsvilkår, økt grad av sentrale tillegg fremfor lokale forhandlinger, jobb etter læretid, arbeidstidsordninger og mobilisering av kompetanse vil være viktig for å rekruttere og beholde kompetanse, herunder unngå at distriktskommunene tappes for kompetanse i konkurranse med andre kommuner og privat sektor.

Tidsfrist for å sende inn svar til KS er 12 februar, derfor blir debatthefte i denne omgang kun behandlet i formannskapet.

Saksopplysninger:

«Debatthefte 2025 - Fra forventning til virkelighet».

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. Innspillene 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 inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til behov og prioriteringer før tariffforhandlinger. 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. Innspillet tas med som et viktig beslutningsgrunnlag når KS Hovedstyre behandler forhandlingsmandat for oppgjøret i 2025.

Debatthefte 2025 består av to deler:

1. Forventningsgapet
2. Mellomoppgjøret 2025

1. 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.

Mer utdypende informasjon kan leses i vedlegget «Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet».

KS spør:

Spørsmål 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?

Spørsmål 2

Hvordan kan KS bistå i dette arbeidet i den enkelte kommune og fylkeskommune?

Spørsmål 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?

Spørsmål 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.

Etter behandling i KS' sentrale kommunedirektørutvalg ble foreslått at de folkevalgte selv skulle behandle spørsmål 1-4 i årets debathefte i den hensikt å øke det politiske eierskapet.

2. Mellomoppgjøret

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 debatheftet 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 «Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet».

KS spør:

Spørsmål 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?

Spørsmål 6

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

Spørsmål 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.

Kommunedirektørens vurdering:

Debattheftet består av to deler i 2025.

Del 1, som omhandler forventningsgapet er ikke behandlet av administrasjonen, fordi KS' sentrale kommunedirektørutvalg har foreslått at de folkevalgte selv skal behandle problemstillingene i den hensikt å øke det politiske eierskapet. Dette er avklart med ordfører, og innspill til problemstillingene vil bli utarbeidet i formannskapet.

Del 2, som omhandler årets mellomoppgjør er behandlet av administrasjonen i samråd med sektor Livsløp. Tillitsvalgte har ikke vært involvert i behandlingen, fordi debatthefte omhandler arbeidsgivers side av forhandlingsbordet, herunder arbeidsgivers mandat i de kommende forhandlinger.

Kommunedirektøren vurderer dagens ordning med garantilønnsystem som velfungerende, men det er viktig at ordningen videreutvikles for å sikre rekruttering av nøkkelkompetanse i tiden fremover, herunder er det viktig å sikre at distriktskommunene ikke tappes for kompetanse i konkurranse med større kommuner og privat sektor.

Tidsfrist for å sende inn svar til KS er 12 februar, derfor blir debatthefte i denne omgang kun behandlet i formannskapet.

Vedlegg

- 1 KS Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet
- 2 2025-01-28 Debatthefte 2025