



Innkalling av Administrasjonsutval

Møtedato: 08.02.2023
Møtestad: Rådhuset Knarvik, kantina
Møtetid: 09:00 - 12:00

Eventuelle forfall må meldast til Tove-Mette Arnø Fyllingen per tlf. 47464145, sms til eller per epost til tove.mette.fyllingen@alver.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
001/23	Godkjenning av innkalling og sakliste
002/23	Godkjenning av møteprotokoll
003/23	Sjukefråver 4.kvartal 2022
004/23	Avvik HMS
005/23	Organisasjonsprosjekt Alver kommune
006/23	Melding/orientering til administrasjonsutvalet 08.02.2023
007/23	Debattheft II - 2023. Mellomoppgjøret 2023 – berre til de politisk valde

1. februar 2023

Nina Bognøy
møteleiar

Tove-Mette Arnø Fyllingen
møtesekretær

Arkiv: <arkivID><jpID> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 01.02.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utv	Møtedato
001/23	Administrasjonsutval	08.02.2023

Godkjenning av innkalling og saksliste

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Arkiv: <arkivID><jpID> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 16.01.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
002/23	Administrasjonsutval	08.02.2023

Godkjenning av møteprotokoll

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Møteprotokollen vert godkjent.

Vedlegg i saken:

02.12.2022 Protokoll - Administrasjonsutval - 30.11.2022

1845861



Møteprotokoll for Administrasjonsutval

Møtedato: 30.11.2022
Møtestad: Rådhuset, kantina
Møtetid: 09:00 - 10:20

Frammøtte medlemmer	Parti	Rolle
Nina Bognøy	AP	Utvalsleiar
Sara Hamre Sekkingstad	SP	Nestleiar
Maria Færø	UAVH	Medlem
Nils Marton Aadland	H	Medlem
Liv Berit Haukås	FAGF	Medlem
Jarle Næss	UDF	Medlem
Silje Fanebust	NSF	Medlem

Følgjande frå administrasjonen møtte:

Martin W. Kulild-ass.kommunedirektør, Tove-Mette Arnø Fyllingen-sekretær, Ørjan Raknes Forthun-kommunedirektør

Sakliste

Saknr	Tittel
029/22	Godkjenning av innkalling og sakliste
030/22	Godkjenning av møteprotokoll
031/22	Økonomiplan 2023-2026

029/22: Godkjenning av innkalling og saksliste**Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:**

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutval 30.11.2022:**Handsaming**

Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 029/22 Vedtak:

Innkalling og saksliste er godkjent.

030/22: Godkjenning av møteprotokoll**Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:**

Møteprotokollen vert godkjent.

Administrasjonsutval 30.11.2022:**Handsaming:**

Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 030/22 Vedtak:

Møteprotokollen er godkjent.

031/22: Økonomiplan 2023-2026**Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:**

1. Investeringsbudsjettet for 2023 og for økonomiplanperioden 2023-2026 blir vedteke jfr. Bevilgningsoversikter Investering etter § 5-5. Budsjettet er basert på forventet framdrift på tidlegare vedtekne prosjekt, i tillegg til nokre nye mindre prosjekt. Sum investeringsutgifter i 2023 vert budsjettert med 328 386 000 kr. Bruk av lånemidlar vert budsjettert med 242 939 000. Låneopptak til investeringsprosjekta vert avrunda fastsett til 243 000 000 kr. Øvrig finansiering framgår av bevilgningsoversikten. I tillegg vert det budsjettert med opptak av startlån for vidareutlån i Husbanken på 150 000 000 i 2023 slik det framgår av bevilgningsoversikten. Låneopptak skal skje ihht. fullmakt i Finansreglementet pkt. 8.1.
2. Økonomiplan for 2023-2026 og årsbudsjett for 2023 blir vedteke, jfr. Bevilgningsoversikt drift §5-4 og økonomisk oversikt drift §5-6. Årsbudsjettet for 2023 blir vedteke med sum netto driftsrammer for dei sju sektorane, jf. eigen tabell.
3. Kommunedirektøren får fullmakt til å fordele sentralt avsett lønsauke til sektorane når årets lønsforhandlingar er gjennomført.
4. For skatteåret 2023 skriv Alver kommune ut eigedomsskatt etter eigedomsskattelova §§ 2 og 3 første ledd bokstav c, «berre på kraftverk, vindkraftverk, kraftnettet og anlegg omfatta av særskatteregane for petroleum», slik bestemmelsen lyder frå 1. januar 2019. Skattesatsen er 7 promille, jf. eigedomsskattelova §§ 10 og 11. Alver kommune vil i 2023 skrive ut eigedomsskatt på «et særskilt fastsett grunnlag» i henhold til overgangsregelen til eigedomsskattelova §§ 3 og 4, første ledd, slik at verdien av produksjonsutstyr og – installasjonar fastsett ut med 1/7 for verk og bruk som frå og med 2019 er å anse som næringseigedom. Det særskilte grunnlaget skal i 2023 vere lik 2/7 av differansen mellom eigedomsskattegrunnlaget i 2018 og 2019 som er forårsaka av at produksjonsutstyr- og installasjonar ikkje skal reknast med i grunnlaget. Alver kommune vil i 2023 skrive ut eigedomsskatt på bygningar og grunnareal for anlegg nevnt i punktet over i henhold til overgangsregelen til eigedomsskattelova §§ 3 og 4, andre ledd. Eigedomsskatten skal betalast i tre terminar, jf. eigedomsskattelova § 25.
5. Basert på endringar i borne- og elevtall i dei kommende åra, ber Kommunestyret kommunedirektøren om å starte arbeidet med barnehage og skulebruksplan for Alver

kommune

6. Kommunestyret ber kommunedirektøren om å starte arbeidet med taksering av næringsseigedomar i 2023 med sikte på å innføre eigedomsskatt på all næring i 2024.
7. Kommunestyret ber kommunedirektøren starte arbeidet med taksering av hus, hytter og tomter med sikte på å innføre eigedomsskatt i 2024. Det er sett av 1,5 mill. kr til takseringsarbeidet i 2023. Dersom anbudsprosessen viser at takseringsarbeidet vert dyrare, ber kommunedirektøren om å ta resultatet inn i tertialrapporteringa i 2023.
8. Det vert gjeve ei ramme på 1 924 000 kr til kontrollutvalet.
9. Det vert gjeve eit driftstilskot til Alver kyrkjelege fellelsråd på 26 535 000 kr. I tillegg kjem dekking renter og avdrag på lånet for Kyrkja i Knarvik som tilsaman utgjer 3 228 000 kr.
10. Skatteøre vert sett lik maksimal sats i samsvar med Stortinget sitt vedtak om kommunalt skatteøre.
11. Godtgjersle til ordfører er 1 064 318 kr og varaordfører 638 591 kr. Dette er i samsvar med godtgjersle til stortingsrepresentantar pr 1. mai 2022. Løna skal regulerast per mai 2023 i samsvar med endringar i løn til stortingsrepresentantar.

Eldreråd 28.11.2022:

Handsaming:

Janne Sund-kommunalsjef økonomi orienterte og svarta på spørsmål.

Det vart sett fram følgjande felles framlegg til uttale til Økonomiplan 2023-2026:

Det er ein sterk vekst av eldre og ein nedgang i barnetalet i Alver. Økonomiplanen bør avspeгла den demografiske utviklinga.

Med omsyn til den svært krevjande økonomiske situasjonen, kan eldrerådet akseptera at det mellombels kan innførast eigedomsskatt i Alver.

Eldrerådet er positiv til at det blir utarbeidd ein heilskapleg skulebruksplan i Alver.

Eldrerådet meiner tiltak retta mot barn og ungdom må skjermast, det gjeld mellom anna tiltak som MOT.

Eldrerådet advarar mot å byggja ned planleggings-kapasiteten i kommunen.

Eldrerådet meiner det hastar med å utvida kyrkjegarden på Lindås, og ser positivt på at denne investeringa har fått plass i forslaget til økonomiplan.

Eldrerådet ser behovet for at Alver kommune får på plass ein seniorpolitikk med tiltak som mellom anna legg til rette og stimulerer til at eldre arbeidstakarar står lenger i jobb.

Eldrerådet vedtok samrøystes felles framlegg til uttale sett fram i møtet.

ER- 050/22 uttale:

Det er ein sterk vekst av eldre og ein nedgang i barnetalet i Alver. Økonomiplanen bør avspeгла den demografiske utviklinga.

Med omsyn til den svært krevjande økonomiske situasjonen, kan eldrerådet akseptera at det mellombels kan innførast eigedomsskatt i Alver.

Eldrerådet er positiv til at det blir utarbeidd ein heilskapleg skulebruksplan i Alver.

Eldrerådet meiner tiltak retta mot barn og ungdom må skjermast, det gjeld mellom anna tiltak som MOT.

Eldrerådet advarar mot å byggja ned planleggings-kapasiteten i kommunen.

Eldrerådet meiner det hastar med å utvida kyrkjegarden på Lindås, og ser positivt på at denne investeringa har fått plass i forslaget til økonomiplan.

Eldrerådet ser behovet for at Alver kommune får på plass ein seniorpolitikk med tiltak som mellom anna legg til rette og stimulerer til at eldre arbeidstakarar står lenger i jobb.

Råd for menneske med nedsett funksjonsevne 28.11.2022:

Handsaming:

Orientering til saka v/Janne Sund-kommunalsjef økonomi og Leni Dale-kommunalsjef helse og omsorg

Fellesframlegg v/Reidar Knutsen:

Økonomiplan:

- RMNF er uroa over den økonomiske stoda for Alver kommune og planane om nedskjeringar i habiliteringstenester / psykisk helse og rus, i tillegg til uspesifiserte innsparingar i helse/omsorg og skule. Vi er redd dette vil ha negativ verknad på livskvaliteten til menneske med nedsett funksjonsevne. Kortsiktige innsparingar kan òg gje auka kostnader fram i tid.
- Ved innsparing i skule og barnehage, må ein sikre at alle born framleis vert sett og får den tilrettelegginga dei treng og har krav på.
- Vi ber om at RMNF og brukarorganisasjonar vert involvert ved vesentlege endringar i tenestetilbodet til menneske med nedsett funksjonsevne.
- Vi ber om at kjøp av plassar på Guttas Campus eller likeverdig tilbod vert vidareført.
- Det er bra at det er avsett ressursar basert på forventa demografiutvikling, men det er òg nødvendig å etablera økt kapasitet i tide, enten det gjeld bustad, arbeids og aktivitetstilbod eller anna som krev lengre planlegging og gjennomføring.
- RMNF har vorte kontakta av ein innbyggjar, som meiner det er urimeleg at personar som søker om å få montert utvendig trappeheis må betala gebyr for å få behandla søknaden. Ein slik heis er eit midlertidig tiltak, som vert fjerna når den som treng den ikkje lenger bur i huset. RMNF er einig i at dette synest som urimeleg å måtta betala eit slikt gebyr, som følgje av at ein har fått ei funksjonshemming som gjer at ein ikkje lenger kan bruka trappa. Vi ber om at det vert innarbeidd ei presisering i gebyrregulativet, om at det ikkje skal krevjast gebyr for utvendige trappeheisar og tilsvarande midlertidige installasjonar.

RMNF- 058/22 uttale:

Økonomiplan:

- RMNF er uroa over den økonomiske stoda for Alver kommune og planane om nedskjeringar i habiliteringstenester / psykisk helse og rus, i tillegg til uspesifiserte innsparingar i helse/omsorg og skule. Vi er redd dette vil ha negativ verknad på livskvaliteten til menneske med nedsett funksjonsevne. Kortsiktige innsparingar kan òg gje auka kostnader fram i tid.
- Ved innsparing i skule og barnehage, må ein sikre at alle born framleis vert sett og får den tilrettelegginga dei treng og har krav på.
- Vi ber om at RMNF og brukarorganisasjonar vert involvert ved vesentlege endringar i tenestetilbodet til menneske med nedsett funksjonsevne.
- Vi ber om at kjøp av plassar på Guttas Campus eller likeverdig tilbod vert vidareført.
- Det er bra at det er avsett ressursar basert på forventa demografiutvikling, men det er òg nødvendig å etablera økt kapasitet i tide, enten det gjeld bustad, arbeids og aktivitetstilbod eller anna som krev lengre planlegging og gjennomføring.
- RMNF har vorte kontakta av ein innbyggjar, som meiner det er urimeleg at personar som søker om å få montert utvendig trappeheis må betala gebyr for å få behandla søknaden. Ein slik heis er eit midlertidig tiltak, som vert fjerna når den

som treng den ikkje lenger bur i huset. RMNF er einig i at dette synest som urimeleg å måtta betala eit slikt gebyr, som følgje av at ein har fått ei funksjonshemming som gjer at ein ikkje lenger kan bruka trappa. Vi ber om at det vert innarbeidd ei presisering i gebyrregulativet, om at det ikkje skal krevjast gebyr for utvendige trappeheisar og tilsvarande midlertidige installasjonar.

Ungdomsråd 28.11.2022:

Handsaming:

Orientering i saka v/Janne Sund

Ungdomsrådet arbeida fram ein felles uttale på dei punkta dei meiner er viktige å formidle i saka, uttalen kjem i sin heilhet i vedtaket.

UR- 048/22 uttale:

Vi i Alver ungdomsråd kjem med følgjande uttale i sak om Økonomiplan 2023-2026 og budsjett 2023.

Vi ynskjer først å peike på dei innspela som vart gjeve til formannskapet i august 2022, der ungdomsrådet hadde følgjande innspel på tiltak som er viktig for dei unge i kommunen:

- Ungdomsklubbar, fleie dagar i uken og ny klubb i Knarvik.
- Helsesjukepleiarar i skulen, med meir tid til kvar enkelt elev.
- Halde fram MOT på ungdomsskulen.
- Halde fram Ungdomskontakten Salto
- Halde fram tilbod om Open hall.
- Halde fram arrangementer i hallane, aktivitetar og utfluktar for ungdom.
- Kortare ventetid på psykolog for ungdom.
- Betre opningstid på Helsestasjon for ungdom.
- Betre uteområde på ungdomsskulane
- Miljøterapeuter i ungdomsskulen

Til kommunedirekøren sitt framlegg til økonomiplan og budsjett, har vi følgjande innspel:

- Ikkje kutt MOT frå 2023.

Vi meiner MOT er viktig i ungdomsskulen og ber om at programmet kan halde fram.

Vi opplev at MOT er med på å skapa betre klassemiljø og fellesskap i klassane, og betre livsmeistring for den enkelte.

MOT gjev også betre overgang mellom barneskule og ungdomsskule.

- Kutt i kultur frå 2024-.

Ikkje kutt i tilbod til barn og unge. Ungdomsklubbane, arrangementer, Open hall og ferieaktivitetar er som vi påpeikte til formannskapet i august viktige for trivsel for barn og unge.

- Framlegg om investering i lærebøker.

Vi har fått innspel frå elevråd på Radøy ungdomsskule om for dårlege lærebøker. Dei er utdaterte og har mykje feil. Elevane opplev å få mange kopiar og hefter, som det ikkje er lett å halde orden i.

Vi meiner at alle elevråd i kommunen må få uttale seg om korleis dei opplev undervisninga og ulike verktøy for læring. I dag opplev mange å få kopiark, hefter, utdaterte lærebøker i kombinasjon med digitale verktøy.

Vi meiner kommunen sjå gjennom bruken av ulike verktøy og materiell, høyre på innspel frå elevar/elevråd og samstundes sikra finansiering av oppdaterte lærebøker der det er behov. Mange liker ein god fysisk lærebok, ikkje alt digitalt.

- Innsparing, Helse og omsorg

Vi meiner kommunen bør sjå om ein kan effektivisere helse og omsorg, slik at ein ikkje må

auke budsjettet så mykje som økonomiplanen seier. Til dømes, kan betre bruk av velferdsteknologi redusere behovet?

- Innsparing, Oppvekst og skular.

Vi er ikkje i mot å leggje ned skular for å betre økonomien, men da må innsparingen vere eit ledd i å behalde andre tilbod til barn og unge (t.d. unngå kutt i kultur og MOT).

Vi meiner det kan vere fordelar ved å leggje ned skular, dersom det bidreg til større fellesskap for elevane gjennom større klassar og fleire medelevar på skulen.

Administrasjonsutval 30.11.2022:

Handsaming:

Orientering ved kommunedirektør Ørjan Raknes Forthun.

Saka vert teke til orientering, samrøystes.

Uttale frå Norsk sykepleierforbund ved HTV Silje Fanebust:

I forbindelse med budsjettprosessen så ønsker Norsk sykepleierforbund i Alver å legge ved denne uttalen.

Norsk sykepleierforbund er opptatt av tjenestetilbudet i skolehelsetjenesten.

Skolehelsetjenesten i Alver har i dag ett lavere antall helsesykepleiere per elev i skolen enn anbefalt ut ifra Helsedirektoratet sine anbefalte normtall. I tillegg har oppvekstreformen tydeliggjort behovet for å satse på tidlig innsats og forebygging. Vi ser at utfordring bilde rundt psykisk helse, spiseforstyrrelse, psykososiale utfordringer i klassemiljøene og skolevegring er økende hos barn og ungdom i både barne,- ungdom og videregående skole.

Helsesykepleiere i skole har en nødvendig rolle i barnas hverdag for å komme i posisjon for å følge opp og avdekke psykisk uhelse og skolevegring, men og vold og overgrep i nære relasjoner. Det forutsetter en viss tilstedeværelse på skolene for å kunne komme i en slik posisjon.

Slik ressurstildelingen i skolehelsetjenesten er i dag, er denne tjenesten smurt tynt utover alle skolene. Dette medfører at tilgjengeligheten og kontinuiteten på helsesykepleiere i skolen for barna er sårbar.

Ungdomsrådet har og pekt på utfordringer rundt helsesykepleiertilbudet til barn og unge der de etterlyser økt åpningstid på helsestasjon for ungdom, og mer tid per elev for helsesykepleiere i skolen.

Uttale frå Utdanningsforbundet ved Jarle Næss:

Utdanningsforbundet Alver ser med uro på den økonomiske situasjonen som Alver kommune no befinn seg i. Det er heilt klart behov for store innsparingar, og vi har stor forståing for at kommunedirektøren og Kommunestyret har ein krevjande jobb i høve til å leggje fram og vedta økonomiplanen for dei neste åra. Samstundes er det vår jobb å påpeike kva konsekvensar vi ser av dei kuttforslaga som no ligg føre. Vi er forplikta til å seie ifrå idet vi opplever at drifta ikkje er, eller har moglegheit til å vere, innanfor det lovpålagte og forsvarlege. Ein del førebyggjande tiltak er ikkje lovpålagte. Her har vi forskingsmessig belegg for å hevde at innsparingar på kort sikt, vil vere vesentleg dyrare på litt lengre sikt, og jo lenger periode vi er utan førebyggjande tiltak, jo meir kostbart vil det bli. Det vil vere feil å berre snakke om dei økonomiske konsekvensane. Sparetiltaka har potensiale til å gje store menneskelege konsekvensar for einskildborn og -elevar. For få månadar sidan hadde vi ein omfattande lærarstreik som blei avslutta etter tvunge lønsnemnd, av omsyn til dei mest sårbare elevane. Utdanningsforbundet Alver bed innstendig om at omsynet til sårbare barn og unge òg blir teljande i høve til kor og korleis innsparingar blir gjennomførte i Alver kommune.

I fleire samanhengar har Utdanningsforbundet av kommuneleiinga blitt skulda for å svartmale situasjonen når vi har snakka om korleis våre leiarar og tilsette opplever arbeidssituasjonen sin. Dessverre er det sann at når barnehage- og skuleeigar gjentatte gonger ovanfor politisk hald, t.d. i tilstandsrapportar og no i Kommunedelplan oppvekst, ikkje skriv eller seier noko om

korleis stoda faktisk er i barnehagane og skulane, men om korleis stoda burde ha vore, så står Utdanningsforbundet ganske åleine om å balansere dette biletet. Vi vil oppmode kommunestyrepolitikarane til å lese dei innspela som i økonomiplanprosessen har kome frå leiarar og tillitsvalde innan dei ulike tenesteområda i oppvekst. Særskilt er referatet frå skulesektoren sterk lesing.

Det som går att når vi snakkar med våre medlemmar, er generelt at dei er slitne, og at det ikkje er samsvar mellom den bemanninga og dei ressursane dei har til rådighet, og dei oppgåvene dei skal løyse. Når det gjeld synspunkt på økonomiplanen og dei kuttforslaga som ligg føre, så seier leiarane at dei opplever at dei frå før balanserer heilt på grensa i høve til lovlegheit og forsvarlegheit, og at det t.d. i mange av skulane er omtrent umogleg å halde lærarnorma samstundes som einskildvedtak om spesialundervisning og ei auke i utagering og psykiske utfordringar blant elevane må handterast. I mangel på læremiddel, både lærebøker og digitale læremiddel, blir lærarane påført mykje ekstraarbeid med å lage undervisningsopplegg med tilstrekkeleg god kvalitet. Alt tyder på at dette er ei ekstra belastning som lærarane blir ståande i i lang tid framover.

Forslaget om å kutte 6,5 lærarårsverk frå eit allereie opplevd minimumsnivå, samt å fjerne og redusere ulike førebyggjande tiltak, har fått nokre av rektorane til å stille seg spørsmålet om dei er villige til å stå ansvarlege for drifta vidare, eller om dei skal finne seg noko anna å gjere.

Når det gjeld forslaget om å leggje ned spesialpedagogisk støtteining barnehage og plassere dei tilsette ut i dei kommunale barnehagane, har Utdanningsforbundet Alver følgjande kommentar: Arbeidsgjevar sine argument om å følgje tilrådinga til skuleforskar Thomas Nordahl (i

Stortingsmelding) og tilrådinga til Alver kommune sitt prosjekt Universell pedagogikk, er heller tvilsame. Nordahl sine forslag om endra organisering av spesialundervisning dreier seg om skule, og er i tillegg frå mange hald blitt sterkt kritisert. Prosjekt Universell pedagogikk har ikkje gitt tilråding til denne endringa, men konkludert med at det på eit tidspunkt er fornuftig å ta ein gjennomgang i høve til korleis spesialpedagogikken i barnehagesektoren bør organiserast. Det er to heilt forskjellige ting. Utdanningsforbundet Alver har god grunn til å tru at spesialpedagogane kjem til å inngå i den ordinære bemanninga i dei kommunale barnehagane, vere ein del av bemannings- og pedagognorma, og at det spesialpedagogiske arbeidet vil bli utvatna med at spesialpedagogane òg blir sett til anna ordinært arbeid i barnehagane. Det vil bli eit betydeleg kvalitetstap for spesialundervisninga at eit kompetent fagmiljø blir splitta. I tillegg vil denne nye organiseringa syte for at dei private barnehagane ikkje lenger kan nytte teamet sin spesialpedagogiske kompetanse, og dei private barnehagane må ut på marknaden for å finne spesialpedagogar som det er stor mangel på. Utdanningsforbundet Alver fryktar at spesialpedagogane forsvinn, anten til andre kommunar eller til private.

Det er positivt at det er føreslått styrking av bemanninga i barnehagane for å sikre at pedagogane får tatt ut plantida si. Det er godt kjent at veldig mykje av pedagogane si plantid no forsvinn på grunn av at det ikkje er forsvarleg at dei forlet barna på avdelinga som følgje av tynn grunnbemanning i kombinasjon med høgt sjukefråvere. Difor meiner Utdanningsforbundet Alver at det er for lenge å vente på denne bemanningsauka heilt til 2025.

Det er føreslått å kutte MOT-tilbodet i ungdomsskulane, noko som kommunedirektøren meiner skal gje ei innsparing på 1 million pr år. Mange av MOT-coachane er lærarar i skulane i dag, der dei har MOT-timane som ein del av sine stillingar. Her vil det ikkje gje noko innsparing når MOT-timane forsvinn, for då skal elevane ha annan undervisning som kostar mist det same som MOT-timane. Utdanningsforbundet Alver stiller difor spørsmålsteikn med kommunedirektøren sitt reknestykke.

Den nye Oppvekstreforma held tidleg innsats som ein grunnpilar for heile reforma. Dei siste året har arbeidet med tidleg innsats i skulen blitt redusert i Alver kommune, då store delar av

ressursane har gått til finansiering av minstenorma for lærartettleik, oppfølging av nye framandkulturelle elevar, samt elevar med store utfordringar knytt til utagering og/eller psykisk helse. I tillegg har og andre førebyggjande tiltak blitt bygd ned. Mellom anna har miljøterapeutstillingar forsvunne. Ressursane til desse miljøterapeutstillingane som skulane mista i 2022, skulle vore brukt til etablering av eit såkalla barnehage- og skulemiljøteam innunder PPT. Her har tilsetjinga blitt stansa, og dei tilsette ved PPT er med rette urolege for at dette teamet aldri kjem på plass.

Det å redusere drifta til Salto og fritidsklubbar, forsterkar ytterlegare Alver kommune si vandring vekk frå førebygging og over til meir og meir brannsløkking.

Det er ein stor fare for at kutt i tidleg innsats og førebyggjande tiltak ganske raskt vil føre til akutt behov for fleire dyre og omfattande tiltak.

Utdanningsforbundet Alver håper at Kommunestyret greier å einast om ein økonomiplan som sikrar både lovleg og forsvarleg drift i våre avdelingar i oppvekstsektoren.

ADM- 031/22 uttale:

Saka er teke til orientering.

Arkiv: <arkivID><jpID> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 01.02.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
003/23	Administrasjonsutval	08.02.2023

Sjukefråver 4.kvartal 2022

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Meldinga vert teke til orientering.

Politisk handsaming
Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet

Vedlegg i saken:
01.02.2023 Sjukefråvær Alver kommune 4.kvartal 2022 1875376



Sjukefråvær 4.kvartal 2022

Administrasjonsutvalet

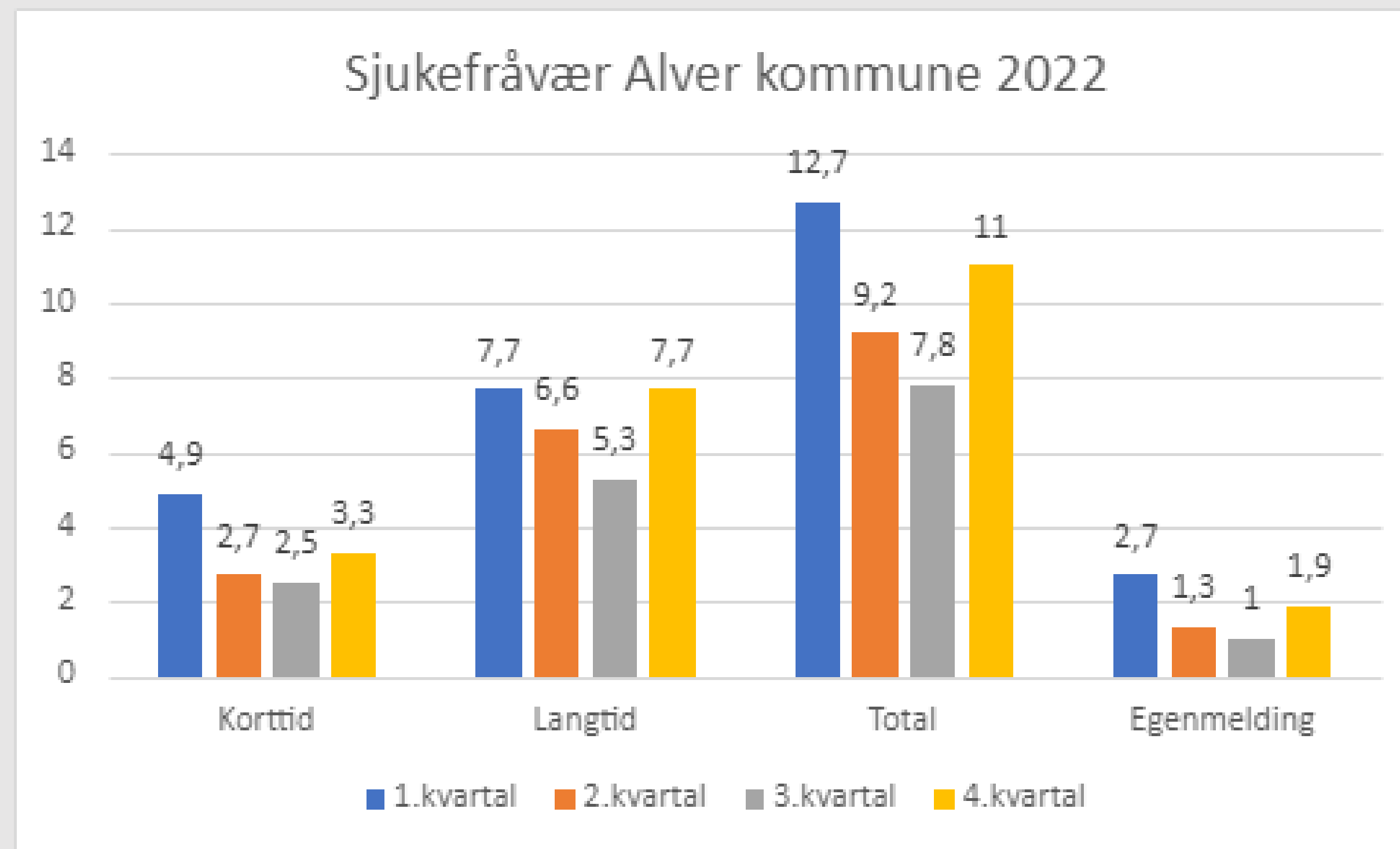
08.02.23



ALVER
KOMMUNE

4.kvartal 2022

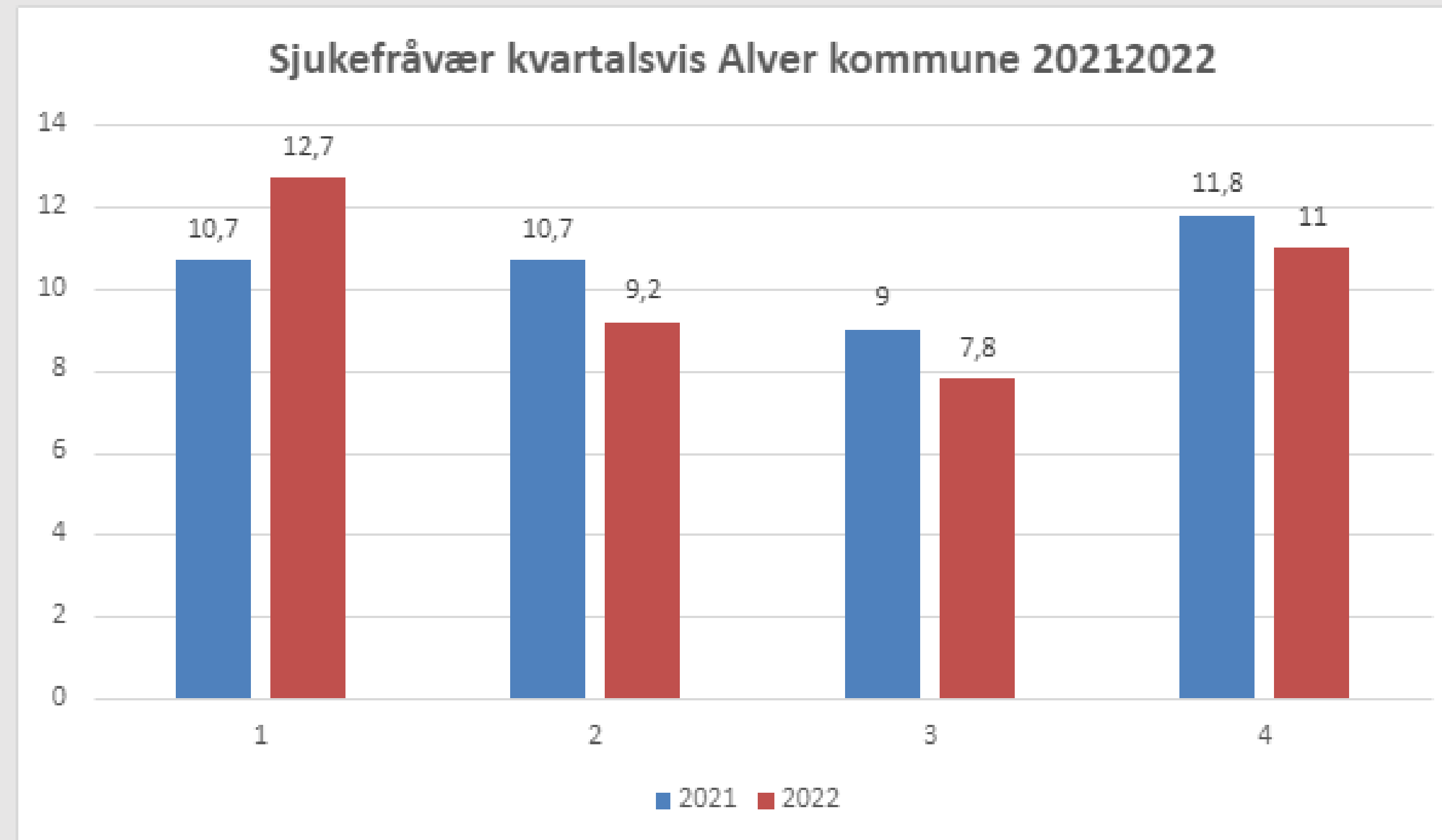
Alver kommune kvartalsvis 2022



ALVER
KOMMUNE

4.kvartal 2022

Alver kommune kvartalsvis 2021-2022



ALVER
KOMMUNE

4.kvartal 2022

Sjukefråvær pr tenesteområde 2021-2022

Tenesteområde	1. kvartal 2021	2. kvartal 2021	3. kvartal 2021	4. kvartal 2021	1. kvartal 2022	2. kvartal 2022	3. kvartal 2022	4. kvartal 2022	Trendlinje
Sjukeheimar	14,1	14,1	13,3	18	16,8	13,4	12	14,9	
Heimetenestene	12,8	12,4	9,5	13	14,1	12,3	11,7	12,8	
Habiliteringstenester	10,3	13,6	11	13,1	12,7	9,2	8,7	11,2	
Lege og rehabiliteringstenester	9,9	9,9	9,1	10,9	12,1	10,3	9,5	11,4	
Psykisk helse og rus	6,6	4,8	7,4	10,6	11	9,2	6,8	7,4	
NAV	8,3	8,2	3,5	4,5	8,6	6,7	4,3	9,1	
Barnevern	12,4	12,2	10,9	14,3	11,9	12	11,5	14,5	
Skular	11,1	9,5	4,6	10,3	13,1	7,8	5,1	10,6	
SFO	13,9	12,6	8,4	14,6	13,7	7,2	4,7	11,3	
Barnehage	16	14,4	12	16,7	19,9	11	8,9	15,5	
PPT	2,6	2,8	2,8	5,1	8,9	3,1	4,4	7,2	
Helsestasjon og jordmortenesta	6,4	10,4	9	15,3	16,7	13,4	14,7	15,9	
Arealforvaltning	4,6	8,6	1,4	4,8	4,9	4,6	2,1	4	
Drift og vedlikehald	6,7	6,8	7,9	10	9,3	7,5	4,9	7,2	
Eigedomsforvaltning	5,7	10,7	4,6	4,3	4,2	2,8	0,7	3,4	
Plan og analyse	5,3	5,9	1,9	5,6	10,5	4	3,5	0,7	
Kultur	5,2	7,2	4,6	2,5	5,4	6,5	6,9	5,1	
Brann og redning	8,8	7,2	7,1	9,9	7,8	4,3	9,8	9,6	
HR og utvikling	5,7	7,6	6,9	5,9	4,9	4,8	2,2	5,6	
Økonomi	4,9	4	5,9	4,3	3,4	5,3	4,8	10	



4.Kvartal 2022

Tenesteområde med høgast sjukefråvær 4.kvartal 2022

- Helsestasjon og jordmortenesta 15.9 %
- Barnehagar 15.5%
- Sjukeheimar 14.9%
- Barnevern 14.5%



ALVER
KOMMUNE

4.Kvartal 2022

Tenesteområde med lågast sjukefråvær 4.kvartal 2022

- Plan og analyse 0.7%
- Egedomsforvaltning 3,4%
- Arealforvaltning 4%
- Kultur 5.1%



ALVER
KOMMUNE

4.Kvartal 2022

Tenesteområde med nedgong i sjukefråvær

- Plan og analyse 3.5%-0.7% (- 2.8)
- Kultur 6.5%-5.1% (- 1.4)
- Brann og redning 9.8%-9.6% (- 0,2)



Resten av område har hatt ei økning av sjukefråvær. Det visar også trenden i resten av landet og i nabokommunar (Askøy).



ALVER
KOMMUNE

Fokusområder i 2023

- Prosjekt sjukefråvær/nærvær i barnehagar fortsetter i 23.
- Prosjekt «vald og trugslar i skulen» . Opplæring i gong på fleire skular i vald og trugslar.
- Rutiner for vald og trugslar på overordna nivå er snart ferdig utarbeidd.
- Risikovurderingar avdelingsvis.
- NAV arbeidslivssenter , prosjekt «ein bra dag på jobben, helse i arbeid). Sjukeheimar, heimetenesten, barnehagar
- Oppfølging av 10-faktor ute i avdelingane.
- Vidare opplæring på avvikssystemet i avdelingane. Økt fokus på å skape ein kultur for å melde avvik



Fokusområder i 2023

- HMS grunnkurs for verneombud og AMU-medlemmar (november-23)
- HMS dagskurs for leiarar (16.mars 23)
- Pilotprosjekt i Barnehagar (avvik og avvikshandtering).
- Lokale AMU er i gong i fleire avderlingar. Fokus på sjukefråvær, avvik, riskovurderingar, psykososialt arbeidsmiljø og fysisk arbeidsmiljø
- Akan retningslinjar og rutinar for Alver kommune er snart ferdig utarbeida.
- Evaluering av avklaringssamtale, arbeidsgruppe arbeider vidare med dette.
- Bruke bedriftshelsetenesta i oppfølging av sjukefråvær og tilrettelegging
- Gravide i arbeid (bruk av jordmor hjå BHT og NAV) og utarbeide retningslinjer.



4.Kvartal 2023

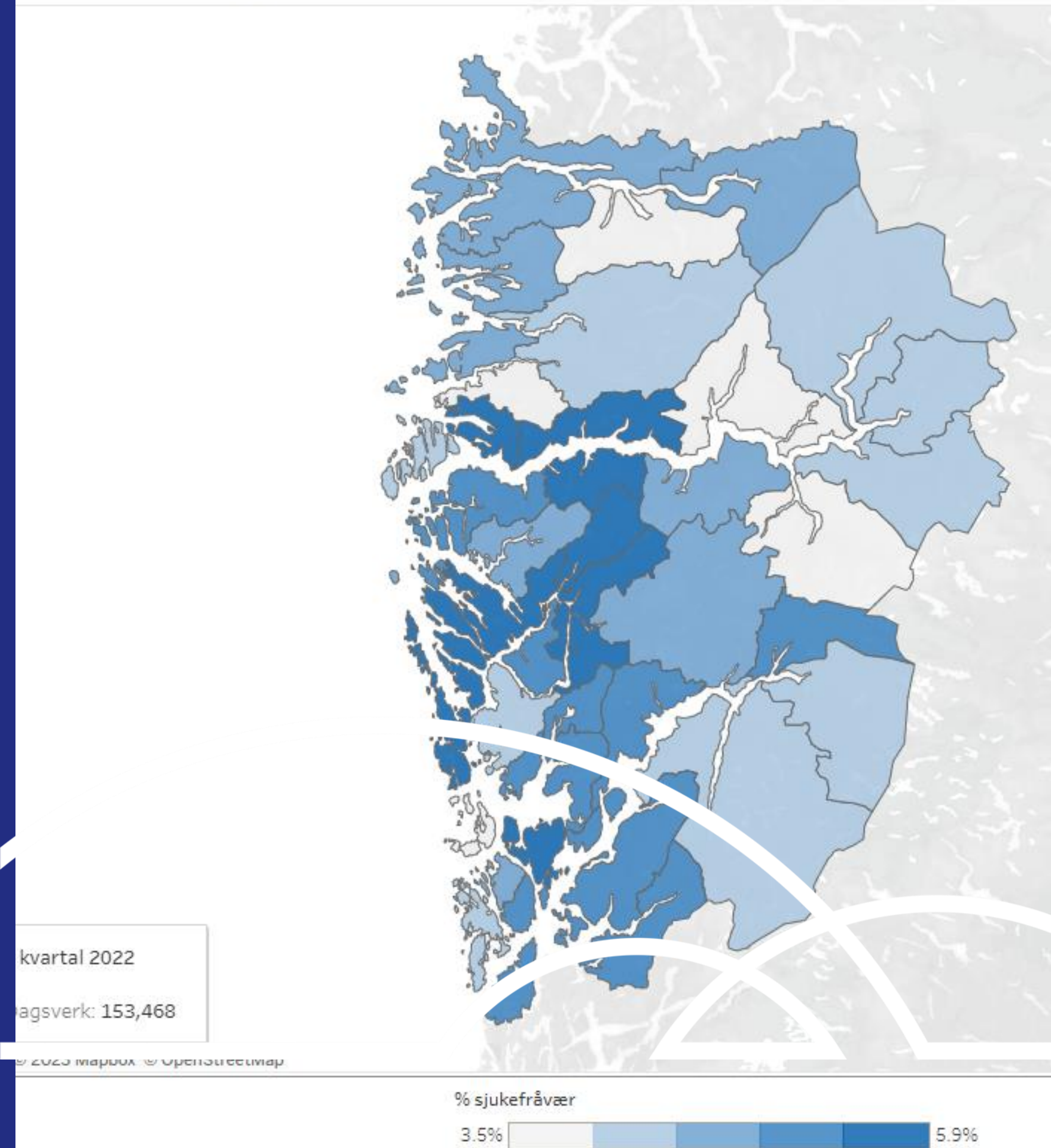
Fokusområder i 2023

- **Kurs**
 - - Emosjonelle belastninger/krav
 - - Varsling
 - - Sjukefårværsoppfølging
 - - NAV arbeidslivssenter (HelseArbeid og «Ein bra dag på jobb»)



ALVER
KOMMUNE

Sjukefråvær (legemeldt) pr. kommune 3.kvartal 2022



Arkiv: <arkivID><jplD> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 01.02.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
004/23	Administrasjonsutval	08.02.2023

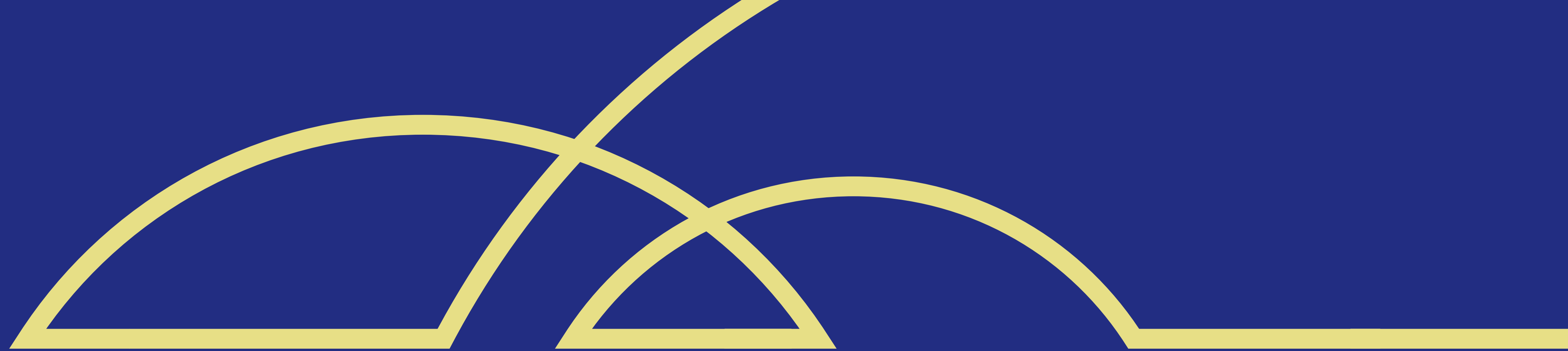
Avvik HMS

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Meldinga vert teke til orientering.

Politisk handsaming
Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet

Vedlegg i saken:
01.02.2023 HMS-avvik Alver kommune 4.kvartal 2022

1875380



HMS-avvik 4.kvartal 2022

Alver kommune

Administrasjonsutvalet

08.02.2023



ALVER
KOMMUNE

4.Kvartal 2022

Nøkkeltall

- Totalt innmelde avvik: 987 stk
- HMS avvik: 404 stk
- Forbetringsforslag: 9 stk
- **Desse avdelingane meldte flest avvik:**
 - - Leiknes skule 37 stk
 - - Kvernhusmyrane bufellesskap 31 stk
 - - Storhaugen bufellesskap 20 stk

Kategori - Antall pr. saksbehandlende enhet

Filtrert på: Fra: 01.10.2022
Til: 31.12.2022

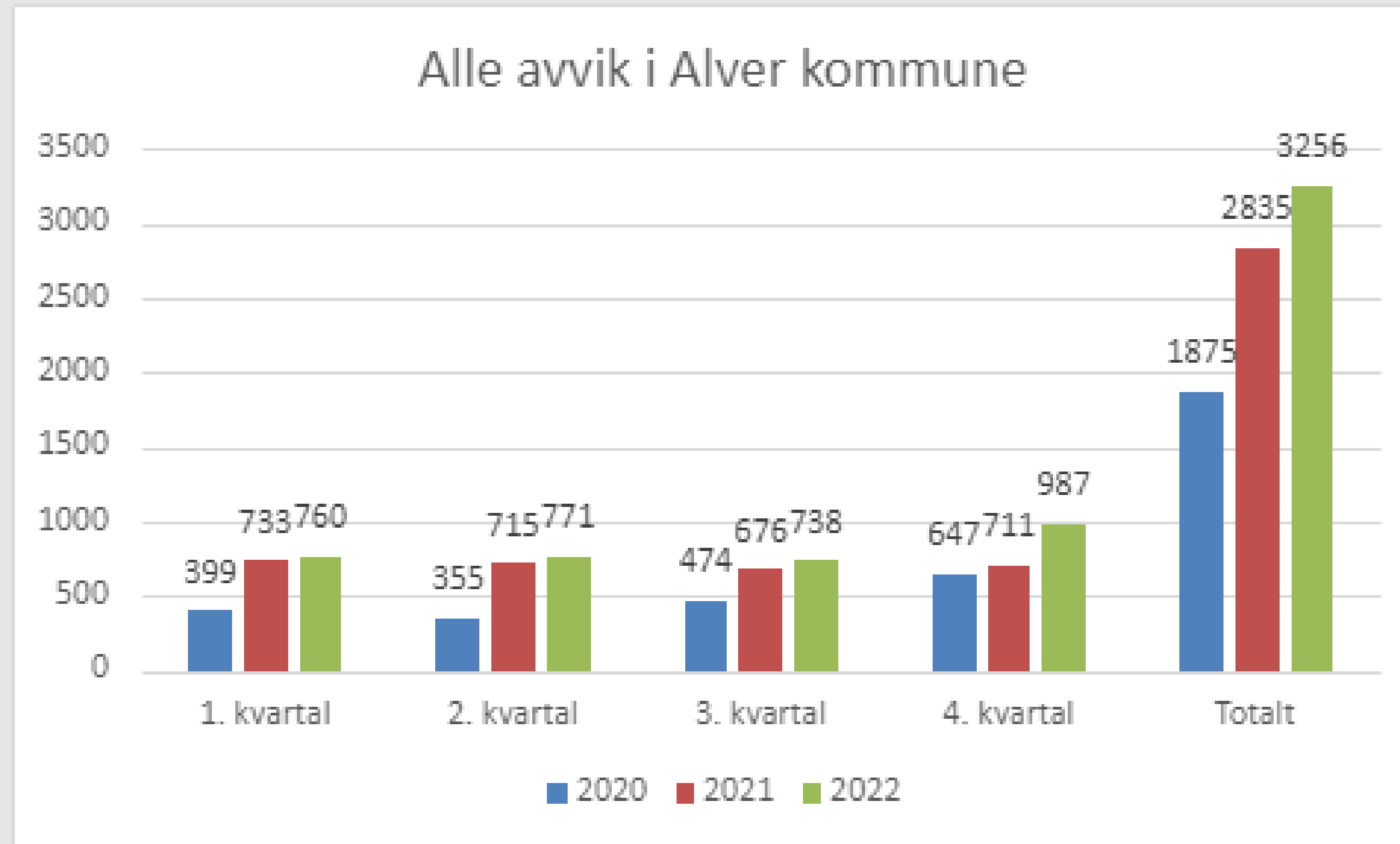
Kategori	Saksbehandlende enhet	Antall
Avdekking av behov		17
Avvik frå interne og eksterne tilsyn		22
Barnehage- og skulemiljø		14
Forbetringsforslag		9
HMS		404
Informasjonstryggleik og personvern		18
Innkjøp		2
Kompetanse/ opplæring		1
Legemiddelhandsaming		243
Oppfølging av enkeltvedtak eller helsetenester		103
Sakshandsaming		25
Samhandling internt/eksternt		43
Skade, fall, tvang, vald/ trugslar		81
Vass- eller avlaupskvalitet		5
Totalt		987



ALVER
KOMMUNE

4.Kvartal 2022

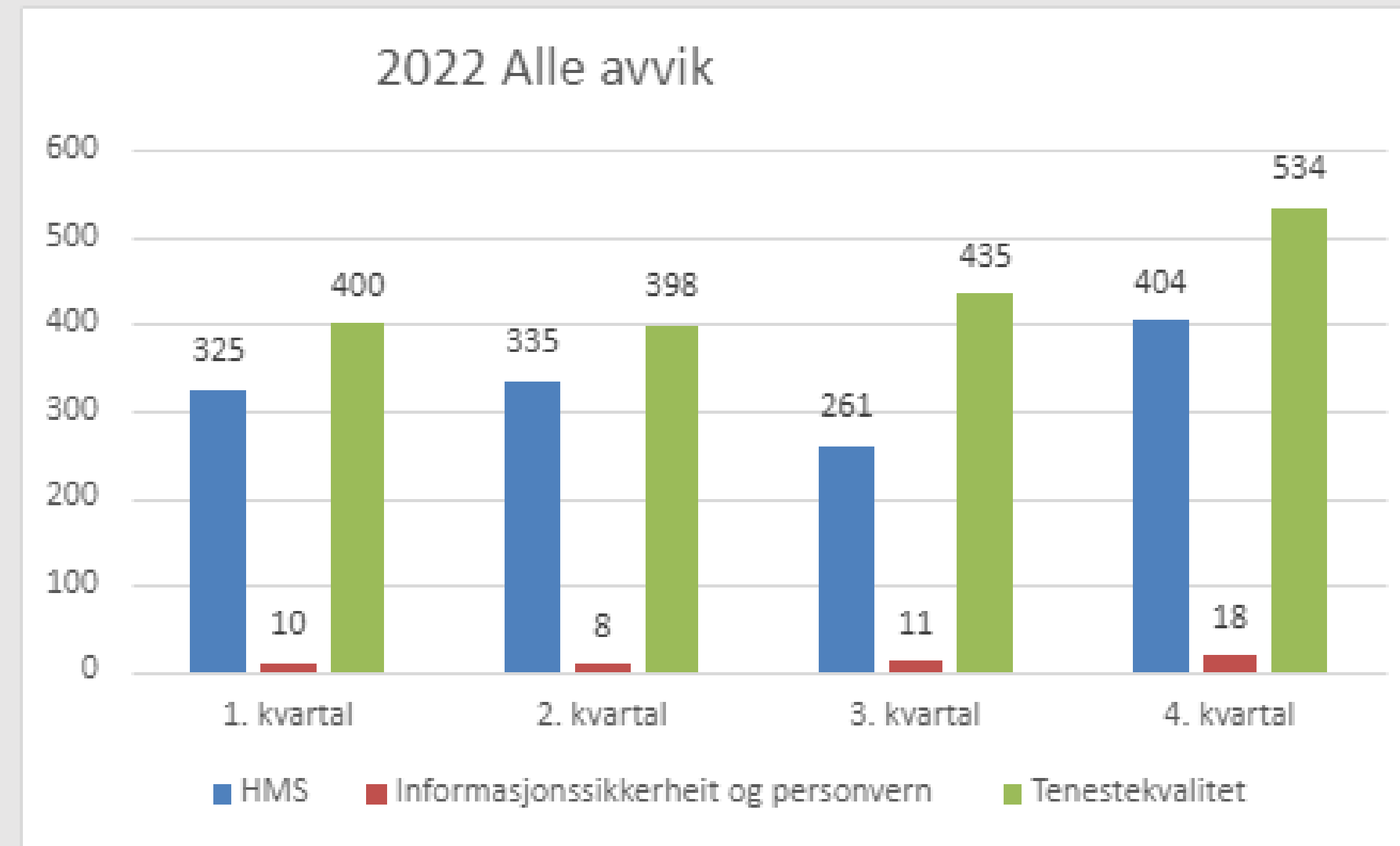
Alle avvik i Alver kommune



ALVER
KOMMUNE

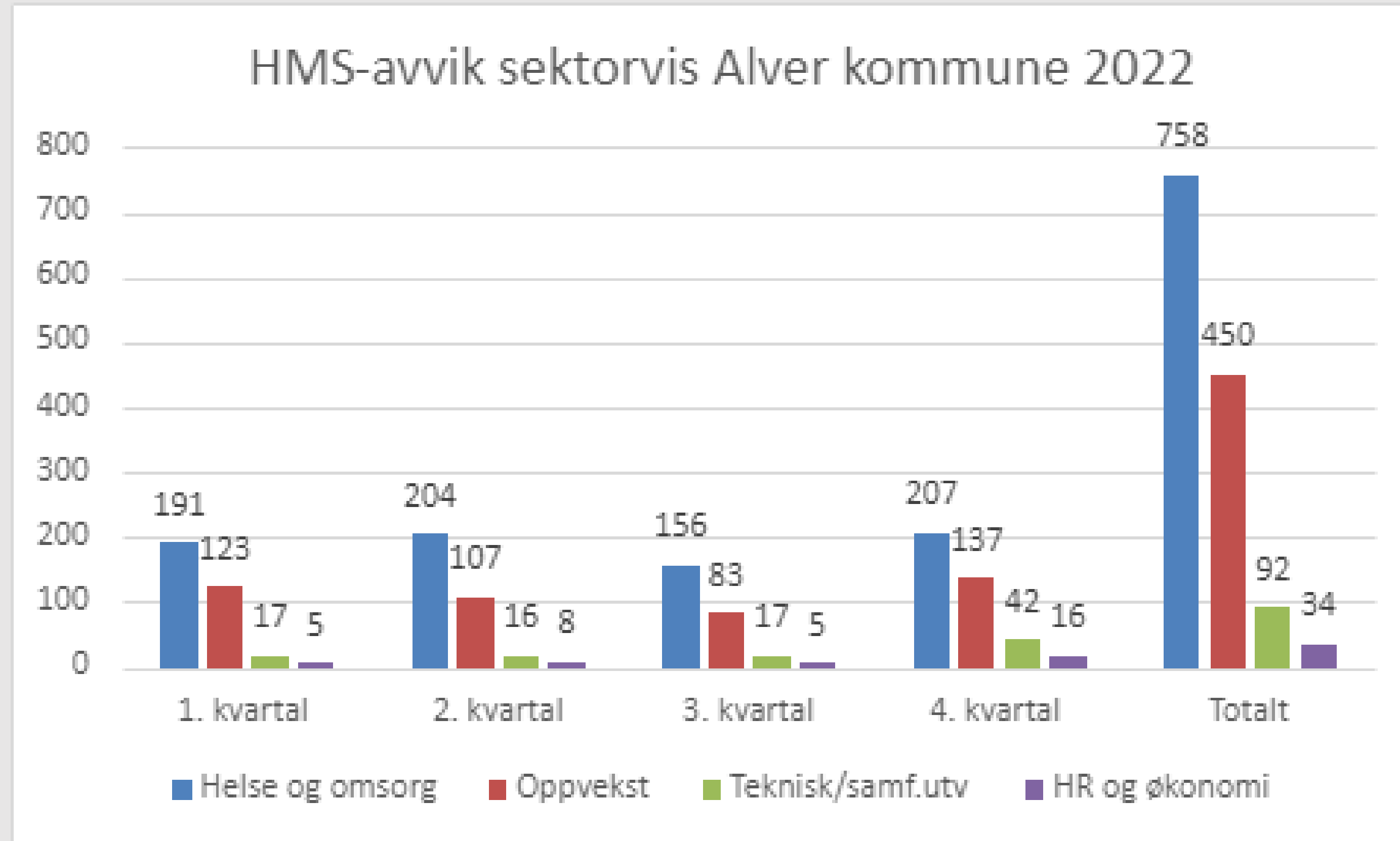
4.Kvartal 2022

Alle avvik fordelt på sakstypar 2022 Alver kommune



4.Kvartal 2022

HMS avvik sektorvis 2022



4.Kvartal 2022

HMS avvik- underkategoriar

Kategori	Tilpasset felt	Antall
HMS	Beskriv nærare kva avviket gjeld	466
	Anna	71
	Brann/Branntilløp	7
	Brudd på lov/føreskrift/rutiner/prosedyrer knytt til HMS	36
	Feil eller manglar med utstyr, eller feil bruk av utstyr som kan medføre risiko for tilsette.	15
	Fysiske forhold	77
	Innbrot eller uvedkomande i bygg	2
	Nestenulykke/ulykke	21
	Psykososiale forhold	55
	Skadeleg utslepp til miljø	1
	Stikk-, kuttskade, sprut eller blodsøl	4
	Teknisk feil/manglar ved bygg eller styringssystem for sikring av bygg som fører til risiko for skade for tilsette	27
	Usikra kjemikalieoppbevaring eller uønskt hending med kjemikaliar/gass, biologiske faktorar og strålekjelder	1
	Vald, trugslar, trakassering	149
Antall avvik		394



4.Kvartal 2022

Alvorsgrad HMS-avvik 4.kvartal 2022

Kategori - Alvorlighetsgrad - Antall

Filtrert på: Type: Helse, miljø og sikkerheit (HMS)

Fra: 01.10.2022

Til: 31.12.2022

Kategori	Alvorlighetsgrad	Antall
HMS		404
	Lav	331
	Ingen	1
	Middels	65
	Høy	7
Totalt		404





Personskadar

4 tilfeller førte til
sjukefråvær. 16 tilfeller: Veit
ikkje



ALVER
KOMMUNE



Forbetringsforslag

Innmeldt 9 stk i 4.kvartal
2022



ALVER
KOMMUNE

Arkiv: <arkivID><jplD>
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 01.02.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
005/23	Administrasjonsutval	08.02.2023
	Alver formannskap	
	Alver kommunestyre	

Organisasjonsprosjekt Alver kommune

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Kommunestyret gjer vedtak om alternativ 3, kunngjering av konkurranse for rammeavtale som skal gjelda konsulenttenester innan organisasjonsarbeid.

Dette for å sikra fleksibilitet og best mogleg ressursutnytting ved at vi slepp å potensielt måtte gjennomføra fleire anskaffingsprosessar på kort tid.

Politisk handsaming

Saka skal til uttale i administrasjonsutvalet
Saka skal til innstilling i formannskapet
Saka skal avgjerast i kommunestyret

Bakgrunn

Saka er behandla i kommunestyret (ksak 182/22) og det vart gjort følgjande vedtak:

Det må snarast setjast i gong eit prosjekt i heile kommuneorganisasjonen der målet er å finne ei berekraftig og framtidsretta drift av kommunen. Ei kontinuerleg forbetring der ein bla tar metoden LEAN i bruk skal vurderast.

Kommunestyret meiner ein som organisasjon må ha god kunnskap i kva kompetanse som er rett kompetanse for å løyse oppgåvene til ei kvar tid i tenesteområda.

Kommunestyret viser til Fagforbundet si uttale til kommunestyret der dei peikar på at Alver kommune si organisering må evaluerast, og at ein går igjennom heile organisasjonen, alle sektorar, tenesteområde og avdelingar. Vi er samde med Fagforbundet, og organisasjonsprosjektet må ha god dialog og samhandling med tillitsvalde og vernetenesta gjennom bla administrasjonsutvalet.

Det skal utarbeidast eit mandat for arbeidet og Formannskapet skal vere styringsgruppe for prosjektet. Dei politiske fagutvala skal haldast orientert og høyrast i prosessane. Organisasjonsprosjektet skal gjennomførast og leiast av ekstern kompetanse.

Den økonomiske ramma for konsulentbistand knytt til organisasjonsprosjektet er satt til kr 1 000 000.

Alver kommune er pålagt å følge lov og forskrift om offentlege anskaffingar. I anskaffingsregelverket er det satt beløpsgrenser som angir kva del av anskaffingsregelverket

som gjer seg gjeldande for ein anskaffelse. Under er det skissert opp tre ulike alternativ til gjennomføring av anskaffelsesprosess, med utgangspunkt i den økonomiske ramma.

Alternativ 1: Invitere utvalgte leverandører til konkurranse

For anskaffingar under kr 1 300 000 eks. mva. opnar anskaffingsregelverket for ein forenkla prosess ved at Oppdragsgivarar kan velkje å ikkje kunngjera konkurransen. I staden kan Oppdragsgivar invitere utvalde leverandørar. Vi står fritt til å velja å invitere dei leverandørane vi ønsker, men skal i tråd med regelverket og eige innkjøpseglement innhente minimum tre tilbod.

Tidsmessig vil vi kunne gjennomføra ein slik forenkla anskaffingsprosess i løpet av om lag 2 månader frå oppstart til signering av kontrakt, forutsett at ein ikkje får ein langvarig klageprosess i etterkant av anskaffinga. Anskaffinga kan gjerast ved å nytte interne ressursar.

Ei potensiell ulempe ved dette prosessalternativet er at det ikkje er mogleg å legge inn opsjonar eller endringar som gjer at kontrakten i verdi vil overstiga kr 1 300 000, ettersom konkurranse då må kunngjerast.

Det inneberer at dersom kommunestyret kan tenke seg at det blir nødvendig eller ønskeleg å nytta ytterlegare konsulentbistand, til dømes til å bygga vidare på evaluerings- og kartleggingsarbeidet skissert i verbalpunktet, kan det være hensiktsmessig å vurdere andre alternativ som gir større handlingsrom i forhold til endring av art og omfang undervegs.

Alternativ 2: Kunngjering av konkurranse - enkeltanskaffing

Dersom kommunestyret ønsker å legge til opsjonar som gjer at verdiestimatet for anskaffinga landar over kr 1 300 000, vil vi måtte kunngjere konkurransen. Opsjonane må beskrivast slik at det er tydeleg for partane kva desse inneber og inneheldt, både i form av oppgåver, ansvar, forventningar, resultat og volum. Dette krev at vi har eit relativt klart bilete av dei opsjonane som kan verte aktuelle.

Ei utfordring med dette er at det er vanskeleg å skulle sjå klart for seg kva som kan verte aktuelt av ytterlegare tenester og i kva omfang, før kartleggings- og evalueringsarbeidet er gjennomført.

Vi må gå ut frå at anskaffinga vil verte meir tid- og ressurskrevjande når ein kunngjer konkurransen. Undersøkingar på Doffin (database for offentlege innkjøp) viser at det kan være eit stort spenn på tal tilbod, men at vi må rekna med å kunne få opp mot 17 tilbod, som er det talet som går oftast att i liknande anskaffingar gjennomført i 2022.

Antakeleg vil anskaffingsprosessen skissert i dette alternativet ta mellom 3-4 månader frå oppstart til signering av kontrakt, forutsett at vi ikkje får ein langvarig klageprosess i etterkant av anskaffinga.

Dersom konkurransen skal kunngjerast vil dette krevje bruk av eksterne konsulentar knytt til offentlege anskaffingar, grunna manglande interne tilgjengelege innkjøpsressursar.

Alternativ 3: Kunngjering av konkurranse - rammeavtale

Alternativ tre er å kunngjera konkurranse for rammeavtale som skal gjelda konsulenttenester innan organisasjonsarbeid.

Fordelen med ein rammeavtale er at denne vil gi kommunen stor fleksibilitet dersom behovet endrar seg undervegs i prosjektet. Med ein rammeavtale kan kommunen fortløpande gjera kjøp på avtalen i avtaletida. Ein rammeavtale varer vanlegvis over ein fireårsperiode og ein rammeavtale gir dermed stabilitet og sørger samstundes for at ein slepp å gjennomføra nye anskaffingsprosessar dersom ein seinare skulle komme til at vi treng eller ønsker ytterlegare konsulentbistand. Med ein rammeavtale sikrar ein også god ressursutnytting, ved at ein slepp

å gjennomføra fleire anskaffingsprosessar i avtaleperioden.

Tilsvarande som for alternativ 2 vil ei kunngjering i Doffin gjere anskaffingsprosessen meir tidkrevjande grunna mengda med tilbod som vi truleg vil måtte forhalda oss til. Vi vil også bruke noko meir tid på å ramme inn behovet, ettersom vi ikkje berre vil måtte beskriva noverande behov. Antakeleg vil anskaffingsprosessen skissert i dette alternativet ta mellom 3-4 månader frå oppstart til signering av kontrakt, forutsett at vi ikkje får ein langvarig klageprosess i etterkant av anskaffinga.

Dersom konkurransen skal kunngjerast vil dette krevje bruk av eksterne konsulentar knytt til offentlege anskaffingar, grunna manglande interne tilgjengelege innkjøpsressursar.

Arkiv: <arkivID><jpID> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 01.02.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
006/23	Administrasjonsutval	08.02.2023

Melding/orientering til administrasjonsutvalet 08.02.2023

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering.

Politisk handsaming

Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet.

Meldingar/orienteringar:

- Rullert arbeidsreglement
- Klesreglement
- Livsfasepolitikk
- Rekrutteringsplan
- Tilsettingskontroll
- Epost frå 3 HTV ved Jarle Næss – saker til administrasjonsutvalet 08.02.2023

Vedlegg i saken:

01.02.2023 Saker til Administrasjonsutvalet 8.2.

1875150

Fra: [Jarle Næss](#)
Til: [Sara Sekkingstad](#); [Nina Bognøy](#); [Tove Mette Arnø Fyllingen](#)
Kopi: [Silje Fanebust](#); [Liv Berit Haukås](#)
Emne: Saker til Administrasjonsutvalet 8.2.
Dato: onsdag 1. februar 2023 07:34:16
Vedlegg: [image001.png](#)

Hei.

Vi tre hovudtillitsvalde ønskjer å ha følgjande saker opp i Administrasjonsutvalet 8.februar:

1. Intern vs. ekstern gjennomgang av tenestestrukturen i Alver kommune.
Bakgrunn: Brev frå HTV-gruppa til politikarane i januar, og svara på dette brevet.
2. Løn for kompetanse.
Bakgrunn: Alver kommune er den einaste kommunen i Vestland fylke som ikkje har ei ordning med løn for fullført etter- og vidareutdanning, og dette gjer at det er særskilt vanskeleg å rekruttere og behalde dyktige tilsette. HTV-gruppa har gang på gang påpeikt utfordringane, og meiner at praksisen bryt med både Hovudtariffavtalen og lokal lønspolitik.
3. Godtgjering for lærlingar.
4. Ønskje om halvårleg møtepunkt mellom hovudtillitsvalde og politikarane i Kommunestyret og i dei kommunale hovudutvala.

Bakgrunn: Vi ser at mellom anna ungdomsrådet, eldrerådet og Kyrkjeleg fellesråd innimellom får kome og snakke med politikarane om sine interesser. På same måte ønskjer hovudtillitsvalde å kunne gje politikarane ein statusrapport på utfordringar og suksessar sett frå dei tilsette si side, og gjerne ha ein form for «spørjetime» der hovudtillitsvalde kan svare på spørsmål som politikarane sit med. Hovudtillitsvalde vil då ha fokus både på ivaretaking av tilsette og på kvaliteten på tenesteytinga.

HTV-gruppa ønskjer i tillegg å kunne stille med representantar for dei hovudtillitsvalde når toppleiinga og politikarane har «budsjettseminar» og tilsvarande. Dette er fast rutine i mange kommunar.

Med helsing

Jarle Næss | Hovudtillitsvald Utdanningsforbundet Alver

Telefon: 971 81 066

Innbyggjarservice: +47 56 37 50 00
www.alver.kommune.no



Arkiv:

<arkivID><jpID> FE-510

JournalpostID:

Sakshandsamar:

Dato:

27.01.2023

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
007/23	Administrasjonsutval	08.02.2023
	Alver formannskap	

Debatthefte II - 2023. Mellomoppgjøret 2023

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

1. Den økonomiske ramma i mellomoppgjeret bør fortrinnsvis fordelast sentralt. Utfordringane som kommunane i Noreg står ovanfor er til dels like og lokale skilnader er lite hensiktsmessig når me har same tariffavtale. Det er ikkje ynskjeleg med skilnader i løn mellom nabokommunar og regionar.
2. Alver kommune ynskjer ikkje lokalt oppgjer, jfr spm. 1. Dersom det blir eit lokalt oppgjer ynskjer vi at potten skal vere på minimum 1,5 %. Erfaringa frå tidlegare oppgjer visar at det er avgrensa handlingsrom når potten er mindre enn 1 %.
3. Me ynskjer at gruppa «Gruppe 2», « Stilling med krav til 3-årig U/H utdanning» skal prioriterast. I denne gruppa finn du Sjukepleiar (7174) og Vernepleiar (6455) der Alver kommune har rekrutteringsutfordringar. I eit langsiktig og overordna perspektiv knytt til våre demografiske utfordringar er det viktig at denne stillingsgruppa prioriterast. Me ynskjer lik fordeling på ansiennitetstrinna.

Politisk handsaming

Saka skal til innstilling i administrasjonsutvalet

Saka skal avgjerast i formannskapet

Saka gjeld:

KS ber om innspel til årets debatthefte «Debatthefte II – 2023. Mellomoppgjeret».

KS inviterer kvart år kommunane og fylkeskommunane til å gje innspel til behov og prioriteringar før løn- og tariffavtaleforhandlingar, og til andre dagsaktuelle tema presentert i debattheftet. I år har KS delt heftet i to delar; Del I «Evne og kraft til å bære», del II «mellomoppgjøret 2023», sjå vedlegg, som bør lesast saman med denne saka.

Hovudtariffavtalen gjeld for 2 år fram til 30. april 2024. Forhandlingane i 2023 er difor eit mellomoppgjer der partane sentralt berre skal forhandle om lønsreguleringar, og ikkje om andre endringar i Hovudtariffavtalen. Heftet går mellom anna igjennom korleis tariffoppgjeret gjennomførast, og korleis tariff tillegg kan avtalast. Innspelet frå Alver kommune vert samanstilt av KS Vestland og blir ein del av grunnlaget når KS hovudstyret handsamar og avgjer forhandlingsmandatet for mellomoppgjeret i 2023.

Kommunedirektøren legg i denne saka fram problemstillingane i «Debattheftet II – 2023. Mellomoppgjøret» med forslag til innspel til politisk handsaming.

Saksopplysningar:

Alle kommunane og fylkeskommunane i Noreg (unnateke Oslo kommune) har gitt KS fullmakt til å inngå tariffavtarar på våre vegne. Hovudtariffavtalen (HTA) blir vedteke av kommunane gjennom uravstemming. Forhandlingane i 2023 er eit mellomoppgjer, og det fylgjer av KS sine vedtekter for arbeidsgjevarverksemda at resultatane blir vedteke av KS Hovudstyre. Storleiken på kommunesektoren gjer at lønsoppgjera for sektoren har stor innverknad på den samla lønsdanninga i norsk arbeidsliv.

Hovudtariffoppgjeret 2022:

Hovudtariffoppgjeret i 2022 ble avslutta med ei meklingsløyising og inngåing av ein ny Hovudtariffavtale frå 1. mai 2022 til 30. april 2024. Tariffavtalen gjeld alle kommunane, fylkeskommunane, og alle arbeidstakarorganisasjonane unnateke Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag. For lærarorganisasjonane vil resultatet av hovudoppgjeret i 2022 avgjerast av Rikslønsmemnda i februar 2023.

Mellomoppgjeret 2023:

Før forhandlingane i 2023 er ein del av den økonomiske ramma bunden opp i avtalte tariff tillegg frå 1.1.2023, overheng og glidning. Kor mykje som faktisk er bunde opp kan KS fyrst rekna på når Rikslønsmemndas avgjerd føreligg. Det betyr at det er uvisse kring kor mykje som faktisk vil vere disponibel økonomi i vårens forhandlingar.

Gjennom systemet for løn i HTA får om lag ni av ti tilsette størsteparten av si løn fastsett i sentrale forhandlingar gjennom HTA kapittel 4. Debatthefte II s. 7 og 8 skildrar lønssystemet og stillingsstrukturen. I debathefte II side 18 går me igjennom dei ulike måtane dei sentrale partane kan avtale å bruke disponible lønsmidlar på.

Utfordringsbilete i Alver kommune er fortrinnsvis knytt til sektor Helse og omsorg. Me opplever størst utfordringar knytt til rekruttering av sjukepleiarar, vernepleiarar og til dels også helsefagarbeidarar. Demografisk utvikling gjer at dette i dei kommande åra vil bli fortserka og krevar ein nasjonal løysning da kommunane i Noreg i stor grad opplever dei same problema.

I debathefte II er det tre spørsmål KS ynskjer å få utdypa:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?
2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?
 1. Om ramma fordelast sentralt:
 - a. Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
 - b. Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Debattheftet II – 2023 er vedlagt saka.

Vedlegg i saken:

01.02.2023	KS - Debatthefte II - 2023. Mellomoppgjøret 2023	1875356
01.02.2023	Vedlegg til formannskapet 09.02.2023 KS - Debatthefte I - 2023. Evne og kraft til å bære (1)	1875355



Debatthefte II – 2023

Mellomoppgjøret 2023



Innhold

05

KS FORHANDLER PÅ VEGNE AV
KOMMUNESEKTOREN

11

HOVEDTARIFFOPPGJØRET
2022

15

MELLOMOPPGJØRET 2023

Kjære folkevalgte

God forankring hos kommuner og fylkeskommuner er en forutsetning for å lykkes som en samlende arbeidsgiverorganisasjon og en relevant interessepolitisk aktør. Hvert år sender vi ut Debattheftet der vi ber dere alle gi innspill. Svarene på spørsmålene vi stiller, og diskusjonene vi har på strategikonferansene og i KS' politiske valgte fylkesmøter og fylkesstyrrer, er avgjørende for våre prioriteringer og vårt arbeid fremover.

Alle kommunene og fylkeskommunene, med unntak av Oslo, har gitt KS fullmakt til å forhandle tariffavtaler på deres vegne. For å tydeliggjøre hvor viktig det er med medlemsdialog og forankring av våre tariffpolitiske posisjoner, har vi i valgt å utarbeide et debathefte II som handler om tariffoppgjøret i 2023.

Vi har lagt et krevende hovedtariffoppgjøret i 2022 bak oss. Vi ble enige med 37 av 40 organisasjoner om en ny Hovedtariffavtale som lærerorganisasjonene ikke aksepterte, og gikk til streik. Regjeringen avsluttet streiken med tvungen lønnsnemnd, og Rikslønnsnemnda vil avgjøre tvisten i februar.

Nå er det tid for å rette blikket fremover mot tariffoppgjøret våren 2023. Vår ambisjon er å finne løsninger som ivaretar både partene og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer, innenfor den økonomiske rammen som frontfagsnormen og kommunenes økonomi tillater.

Årets debathefte I løfter frem store samfunnsutfordringer som vil prege kommunesektoren fremover. Det blir en vedvarende begrenset tilgang på kompetent arbeidskraft og redusert økonomisk handlingsrom.

For å møte disse utfordringene er det behov for raske omstilling og mobilisering av ressurser internt i egen organisasjon og utenfor organisasjonen. Det handler om å verdsette hele laget, som er viktig for å skape gode velferdstjenester. Dette fremtidsbildet er utgangspunkt når mål og prioriteringer for tariffoppgjørene skal fastsettes.

Vi vil oppfordre dere til å behandle debathefte I og II politisk, gjøre vurderinger basert på lokale behov og gi konkrete innspill til forhandlingsmandatet for tariffoppgjøret.

Lykke til med diskusjonene om tariffoppgjøret 2023.

Oslo, november 2022



Lasse Hansen
Administrerende direktør



Behandling av debatheftet og unntak fra offentlighet

Dersom kommunene/fylkeskommunene ser det som hensiktsmessig, kan saksframlegg og vedtak om spørsmål i KS' debathefte II som omhandler tariffoppgjør unntas offentlighet. Offentleglova § 23 gir «Unntak av omsyn til det offentlige sin forhandlingsposisjon m.m.». I forarbeidene til loven heter det at unntaksbestemmelsen er «først og fremst aktuell i lønnsforhandlinger (...)» fordi innsyn kan «svekkje den strategiske stillinga til organet i den aktuelle saka eller i framtidige saker.»

Det følger videre av Kommune-loven § 11-5 b, at dersom hensynet til tungtveiende offentlige interesser tilsier det, og opplysninger i dokumentet kan være unntatt innsyn etter offentlighetslova, så kan kommunen/fylkeskommune vedta å lukke møtet. Hensyn-

et til at kommunenes innspill kan virke inn på KS sin forhandlingsposisjon, kan tilsa at det også foreligger tungtveiende offentlige hensyn for å lukke møte.

Når det foreligger et forhandlings- eller meklingsresultat, er grunnlaget for å unnta dokumentene fra offentlighet som hovedregel ikke lenger til stede.

Representanter for de ansatte har ifølge kommune-loven (§ 13-4) «ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettsvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler». Dette gjelder også dersom partssammensatt utvalg skal behandle debathefte II.

KS forhandler på vegne av kommunesektoren

KS forhandler lønns- og arbeidsvilkår for nesten 500 000 ansatte. Ansatte i kommuner og fylkeskommuner utgjør om lag 20 prosent av de sysselsatte i Norge, og lønnsmassen er på om lag 300 milliarder kroner. Dette gjør KS til den klart største arbeidsgiverorganisasjonen i offentlig sektor og lønnsoppgjørene i KS' tariffområde har stor betydning for den samlede lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv.

Hovedtariffavtalen (HTA) er inngått for to år, fra 2022 til 2024. Lønnsoppgjøret i 2023 er derfor et mellomoppgjør, hvor det skal forhandles om lønnsendringer og ikke andre endringer i tariffavtalen.

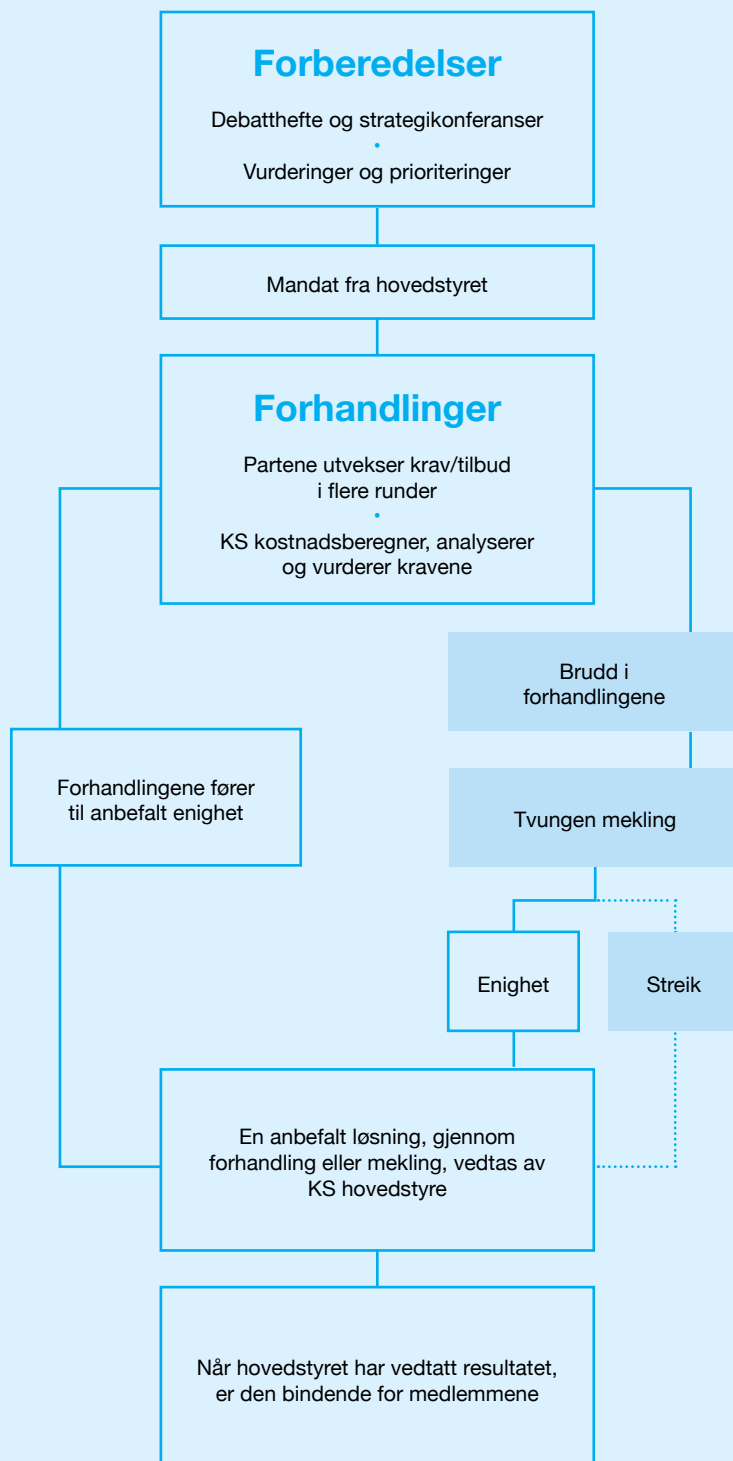
Det er KS' politisk valgte hovedstyre som vedtar forhandlingsmandatet til KS' forhandlere. Det er svært viktig med god forankring blant folkevalgte i kommunene, og på KS' fylkesmøter, slik at vi ivaretar bredden av kommunenes og fylkeskommunenes interesser i tariffoppgjøret.

Veien frem til forhandlingsmandat for mellomoppgjøret i 2023 starter med behandling av dette debathefte II

i kommuner og fylkeskommuner. Innspill sendes KS i din region. Regionvise sammenstillinger legger grunnlag for drøftinger og vedtak i KS fylkesmøter (eventuelt i KS fylkesstyret). Disse vedtakene blir lagt frem for KS Hovedstyre som et viktig beslutningsgrunnlag når forhandlingsmandatet vedtas.

I 2022 behandlet tre av fire kommuner og alle fylkeskommunene innspill til forhandlingsmandatet i politiske organer. En like stor andel deltok i uravstemningen om resultatet, og alle stemte ja. Det var en rekordstor oppslutning.

Gjennomføring av et mellomoppgjør – i korte trekk



Forhandlingsordningen i KS-området

I KS' tariffområde forhandler KS samtidig med forhandlingssammenslutningene LO Kommune, Unio, YS-kommune og Akademikerne kommune. Disse fire representerer til sammen 40 arbeidstakerorganisasjoner.

KS og forhandlingssammenslutningene forhandler samlet om én felles hovedtariffavtale (HTA). Sammenslutningene anbefaler eller forkaster resultatet av forhandlinger eller mekling. Dersom de forkaster resultatet, kan sammenslutningene velge å streike, slik Unio gjorde i 2021. Selv om sammenslutningene anbefaler resultatet, slik alle fire gjorde i 2022, er hver enkelt organisasjon part i tariffavtalen, og resultatet vedtas eller avvises av disse. Streikeretten ligger dermed både til de fire forhandlings-sammenslutningene og til alle organisasjonene.

Forhandlingsordningen er avtalt i Hovedavtalen. Ved at forhandlingsretten ligger til sammenslutningene vil dette gjøre disse i bedre stand til å koordinere hver enkelt organisasjons krav og få større tyngde til å forhandle frem helhetlige løsninger i tariffoppgjørene. Dersom sammenslutningene i mindre grad ønsker, eller ikke er i stand til, å gi og ta for å inngå samlende og brede løsninger vil dette kunne utfordre forhandlingsmodellen.

Lønnssystemet i KS-området

Gjennom lønnssystemet i HTA får om lag ni av ti ansatte størstedelen av sin lønn fastsatt i de sentrale forhandlingene. Lønn til disse ansatte er regulert i HTA kapittel 4.

KS og organisasjonene er blitt enige om et kompetansebasert lønnssystem, hvor alle stillinger med likt krav til utdanningslengde har samme minstelønn/garantilønn og får like lønnstillegg i sentrale forhandlinger. Alle stillinger på samme utdanningsnivå utgjør en *stillingsgruppe*, og det er disse gruppene lønnstillegg de sentrale parter

forhandler om ved tariffoppgjørene. Innenfor hver gruppe er det også en ansiennitetsstige. Ansatte har ofte høyere grunnlønn enn garantilønna. De kan ha fått høyere lønn ved ansettelse, f.eks. grunnet rekrutteringsutfordringer, i lokale lønnsforhandlinger, for kompetanse, eller ekstra ansvar og lignende.

Lønnssystemet åpner ikke for sentralt å avtale egne lønnstillegg til enkelte yrkesgrupper innenfor samme stillingsgruppe. I 2019 var eksempelvis blant annet sykepleiere en prioritert gruppe. Som en konsekvens av lønnssystemet fikk da alle med 3-årig høgskoleutdanning et lønnsloft, både sykepleiere, barnehagelærere, vernepleiere m.v.

KS og sammenslutningene kan i de sentrale forhandlingene avtale at hele eller deler av den økonomiske rammen skal forhandles lokalt. Da forhandler den enkelte kommune med organisasjonene lokalt om fordeling av potten. Partene lokalt har da mulighet til å avtale høyere lønn til enkelte yrkesgrupper dersom det er nødvendig f.eks. av rekrutteringshensyn.

Ledere og enkelte grupper med høyere akademisk utdanning f.eks. leger, psykologer, jurister og rådgivere forhandler lønn kun lokalt i kommunen. Lokale forhandlingshjemler for disse ansatte ligger i HTA kapittel 3.4 og kapittel 5.

Stillingsgrupper i HTA kapittel 4

	Stillingsgruppe	Antall årsverk	Gjennomsnittlig årslønn pr. 1.12.2021	Eksempler på ulike stillinger innenfor stillingsgruppen	
GRUPPE 1	Stilling uten særskilt krav til utdanning	51 095	434 213	Barnehageassistent Pleiemedarbeider Servicemedarbeider	Renholder SFO-assistent Vaktmester
	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	92 665	495 708	Helsefagarbeider Barne- og ungdomsarbeider Brannkonstabel Fagarbeider	Konsulent Kokk Sekretær Miljøarbeider
	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	4 745	527 901	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Fagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	
GRUPPE 2	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	70 243	560 265	Sykepleier Barnehagelærer Vernepleier Sosionom/sosialkurator Barnevernspedagog	Miljøterapeut Lærer Saksbehandler Bibliotekar Tannpleier
	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	34 422	578 713	Spesialsykepleier Helsesykepleier Spesialpedagog	Adjunkt Spesialfysioterapeut Klinisk sosionom
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	32 566	619 807	Adjunkt med tilleggsutdanning Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	
	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	4 539	610 244	Stilling med krav om mastergrad Musikkterapeut	Lektor Logoped
	Lektor med tilleggsutdanning	12 914	671 360	Lektor med tilleggsutdanning	

Tabellen viser stillingsgruppene i KS-området med antall årsverk, gjennomsnittlig lønn, og eksempler på ulike typer stillinger innenfor hver stillingsgruppe

KS slutter opp om frontfagmodellen

Trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter, om blant annet koordinert lønnsdannelse med frontfagsmodellen, har bidratt til høy sysselsetting, god økonomisk utvikling og høy levestandard i Norge i mange tiår. Denne norske modellen bygger på høy grad av tillit mellom partene og et relativt lavt konfliktnivå.

Frontfagsmodellen innebærer kort sagt at ansatte i industrien som konkurrerer med utenlandske bedrifter, legger normen for lønnsvekst i hele arbeidslivet. Det bidrar til en bærekraftig nasjonal økonomi og sikrer grunnlaget for kommunenes velferdstjenester, som industrien også er avhengig av.

Hvis KS-området og andre tariffområder over tid har høyere lønnsvekst enn frontfaget, gir det en lønns-, pris- og rentespiral som vil svekke den nasjonale økonomien – som igjen vil svekke kommuneøkonomien.

Over tid har modellen fungert godt og sikret små forskjeller i lønnsvekst mellom store tariffområder. I perioden 2014 til 2021 har frontfaget hatt en lønnsvekst på 23,1 prosent mens lønnsveksten i HTA kapittel 4 var 24,0 prosent. De siste fem årene har frontfaget, kommunesektoren som helhet og HTA kapittel 4 hatt tilnærmet lik lønnsvekst.

Årslønnsvekst for ulike perioder

Periode	NHO-bedrifter i industrien – i alt	Kommune-ansatte i alt	HTA kapittel 4
2014-2021	23,1 %	24,5 %	24,0 %
2016-2021	14,1 %	13,9 %	13,7 %
2020-2021	3,1 %	2,6 %	2,5 %

Kilde: TBU og TBSK



Hovedtariffoppgjøret 2022

I forkant av tariffoppgjøret 2022 vedtok KS' hovedstyre et forhandlingsmandat basert på politisk vedtatte tilbakemeldinger fra tre fjerdedeler av KS' medlemmer.

Tilbakemeldingene fra kommunene og fylkeskommunene ga følgende hovedsignaler:

- hele laget i kommunesektoren må løftes etter to år med pandemi
- det må tas grep for å rekruttere og beholde viktig kompetanse
- bedre kompensasjon for turnusarbeid

Etter krevende forhandlinger og mekling, kunne både KS og alle de fire forhandlingssammenslutningene anbefale en meklingsløsning som KS mener var en god, samlet løsning. Resultatet ivaretar hele laget av ansatte i kommunene, og tar samtidig grep for bedre å rekruttere og beholde viktig kompetanse.

Alle ansatte fikk sentrale lønnstillegg, og unge og nyutdannede fikk et ekstra lønnsloft. I tillegg vil nå all arbeidserfaring telle med i lønnsansienniteten. Dette vil

styrke kommunenes muligheter til å rekruttere viktige fagfolk. I meklingsløsningen får også ansatte med lengst ansiennitet i stillingsgruppene med lengst utdanning, i hovedsak lærere, et eget lønnstillegg fra 1. januar 2023, i tillegg til lønnstilleggene pr. 1. mai 2022.

Fra 1. januar økes også godtgjøringene for å arbeide natt og helg betydelig. Dette vil styrke kommunenes muligheter til å rekruttere og beholde ansatte som jobber turnus, særlig helsepersonell.



**Les mer om
tariffoppgjøret i 2022:**

[https://www.ks.no/fagomrader/
lonn-og-tariff/tariff-2022/](https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/tariff-2022/)

Sentrale lønnstillegg ved hovedtariffoppgjøret 2022

Stillingsgruppe	Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2022							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	
GRUPPE 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	25 300	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	25 000	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
GRUPPE 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	35 600	24 900	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	36 000	25 200	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	30 300	20 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300 + 4 500 (*)
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	31 000	21 200	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500 + 6 000 (*)
	Lektor med tilleggsutdanning	32 200	21 800	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100 + 7 500 (*)

(*) Fra 1.1.2023

Enighet med 37 organisasjoner, tre lærerorganisasjoner i streik

Lærerorganisasjonene Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag avviste meklingsresultatet, og valgte å streike.

Under streiken ble det gjort flere forsøk på å komme til enighet, og KS strakk seg langt for å komme lærerorganisasjonene i møte, uten å lykkes. KS' handlingsrom var svært begrenset, fordi vi allerede var blitt enige om en løsning med de 37 andre organisasjonene.

Det ble hevdet at lærergruppene har blitt nedprioritert av KS i de sentrale tariffoppgjørene. Det gjennomføres imidlertid ikke egne forhandlinger for lærerne, og lærergruppene får de samme lønnstilleggene som andre ansatte med samme utdanningslengde.

Kvalifiserte lærere er avgjørende for å sikre god utdanning. Opplæringsloven med forskrifter har strenge kompetansekrav for å bli tilsatt som lærer. KS støtter disse kompetansekravene, som også er foreslått videreført i forslag til ny opplæringslov. I henhold til den offisielle statistikken fra Utdanningsdirektoratet, fyller 96 prosent av lærerne i grunnskolen kompetansekravene. Dette tallet har vært nokså stabilt over tid, men det er store variasjoner mellom fylker og mellom kommuner. Undervisningspersonale uten godkjent utdanning som tilsettes i kortere vikariater ved sykdom o.l. kommer i tillegg. De

som ikke fyller kompetansekravene, kan kun tilsettes midlertidig for en kort periode eller på vilkår om å fullføre lærerutdanningen, og kun hvis det ikke er kvalifiserte søkere. KS jobber med tiltak for å styrke laget rundt elevene, redusere omfanget av rapportering og administrativt arbeid, samt andre tiltak for å rekruttere, utvikle og beholde flere kvalifiserte lærere i skolen.





Mellomoppgjøret 2023

Stor økonomisk usikkerhet

Det er for tiden svært stor økonomisk usikkerhet i både internasjonal og norsk økonomi.

Ekstreme energipriser som følge av krigen i Ukraina, uvanlig høy og trolig fortsatt stigende inflasjon, økende rente og foreløpig stramt arbeidsmarked, vil prege norsk og europeisk økonomi fremover.

Prognosene for lønns- og prisvekst fra Norges Bank, Statistisk sentralbyrå (SSB) og regjeringen det siste året har endret seg mye. Om det vil bli en reallønnsvekst eller ikke i 2023 er per nå svært usikkert.

Lønnsvekst, KPI og KPI-JAE

		2022	2023
Regjeringen ¹	Lønnsvekst	3,9	4,2
	KPI	4,8	2,8
	KPI-JAE	3,2	3,1
SSB ²	Lønnsvekst	3,8	4,4
	KPI	5,7	3,5
	KPI-JAE	3,9	3,3
Norges Bank ³	Lønnsvekst	4,0	4,6
	KPI	5,4	4,5
	KPI-JAE	3,7	4,8

KPI – Konsumprisindeks

KPI-JAE – Konsumprisindeks justert for avgiftsendringer og energivarer

¹ Meld. St.1 (2022 – 2023) Nasjonalbudsjettet 2023

² Statistisk sentralbyrå - Økonomiske analyser 3/2022

³ Norges Bank – Pengepolitisk rapport 3/22

Før forhandlingene i 2023 er en del av den økonomiske rammen bundet opp i avtalte tariff tillegg fra 1.1.2023, overheng og glidning. Hvor mye som faktisk er bundet opp, kan vi først beregne når Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Kommuneøkonomien utfordres

Usikkerheten i nasjonal og internasjonal økonomi skaper også usikkerhet i kommuneøkonomien. Sterk prisvekst og høyere rente i 2022 vil føre til at kommunesektorens samlede netto driftsresultat faller betydelig, til rundt null, ifølge kommunenes tertialtall.

I budsjettet for 2023 anslår regjeringen selv innstramningen i kommunesektorens kjøpekraft til vel 7 milliarder kroner. Men både SSB og Norges Bank anslår en høyere prisvekst enn regjeringen har lagt til grunn i budsjettet. Hvis deres anslag slår til, vil innstramningen bli mellom 10 og 12 milliarder, viser KS' beregninger.

KS vurderer at det store flertallet av kommuner og fylkeskommuner vil oppleve en klart strammere kommuneøkonomi i 2023, men det vil være store variasjoner.

Lønn er et av flere verktøy i arbeidsgiverpolitikken

Den koordinerte lønnsdannelsen med ansvarlige hovedorganisasjoner som evner å balansere kortsiktige egne behov mot hva som gagner fellesskapet på kort og lang sikt, er ekstra viktig i usikre tider som nå.

I tariffoppgjørene har KS alltid som mål å forhandle frem en samlet løsning med alle sammenslutningene, som aksepteres av alle organisasjonene. Vi strekker oss langt for å forene sprikende krav til samlende tilbud som

ivaretar alle. Løsningene må samtidig hensynta viktige prioriteringer for kommunene og fylkeskommunene innenfor en forsvarlig økonomi.

Det økonomiske grunnlaget for forhandlingene er bestemt i Hovedtariffavtalen der det vises til økonomisk ramme i frontfaget, lønnsutvikling i sammenlignbare tariffområder og den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet.

Lønn er naturlig nok ett av flere verktøy for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Samtidig er kommuner og fylkeskommuner avhengig av hele laget av kompetente og motiverte medarbeidere på alle nivåer – uavhengig av rekrutteringssituasjonen – for å kunne tilby best mulige kommunale tjenester.

De arbeidstakergruppene som kommuner og fylkeskommuner rapporterer størst utfordring med å rekruttere er sykepleiere, leger, psykologer, vernepleiere, ingeniører, helsefagarbeidere og barnehagelærere. Den demografiske utviklingen ventes å forsterke rekrutteringsutfordringene innen helse- og omsorgstjenesten.

KS bruker tall og statistikk for landet som helhet. Det er store variasjoner mellom kommuner, fylkeskommuner og mellom ulike deler av landet. Ved kommunens behandling av innspill til Mellomoppgjøret 2023, bør vurderingene bygge nettopp på egne analyser og vurderinger av utfordringer og behov innenfor de ulike tjenesteområdene.

Konstante spenninger

KS har alltid som mål å komme til enighet med samtlige organisasjoner, samtidig som at kommunenes og fylkeskommunenes viktigste prioriteringer blir ivare tatt, innenfor den totale økonomiske rammen som frontfagsnormen og hensynet til kommunenes og fylkeskommunenes økonomi tillater.

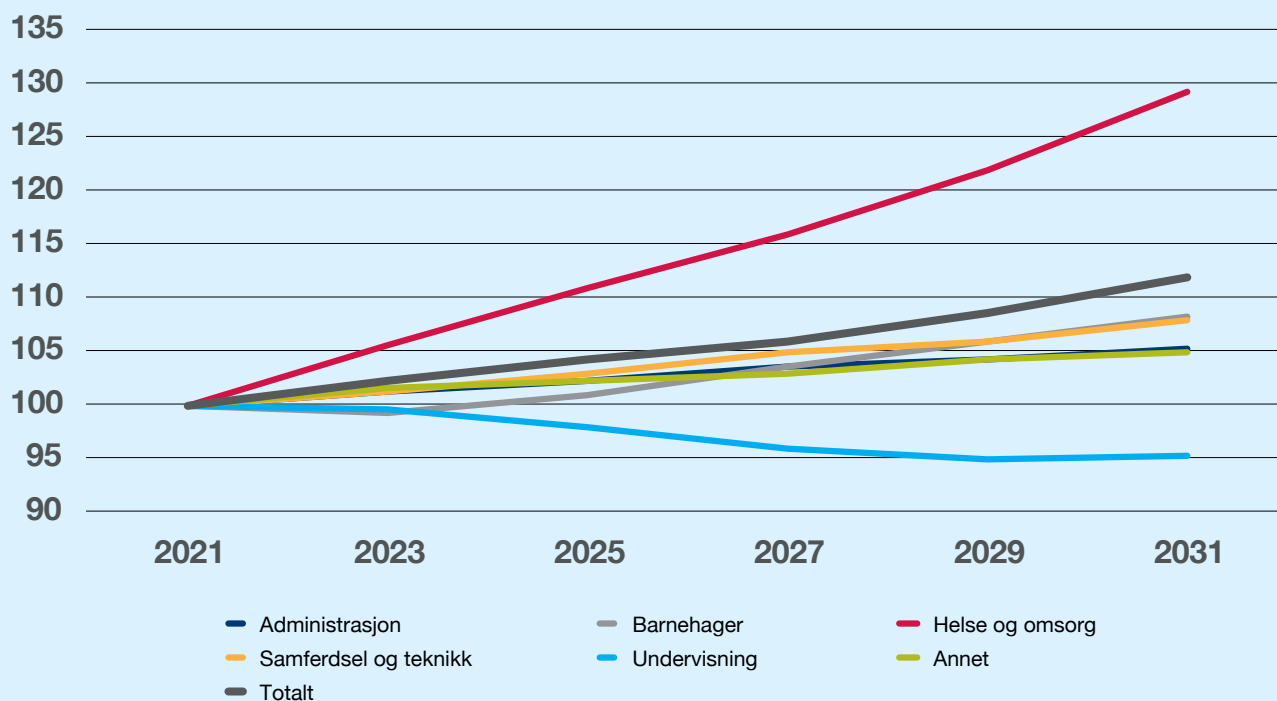
Som illustrasjonen indikerer, det finnes ikke alltid en løsning som ivaretar både organisasjonenes krav, og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer, innenfor den økonomiske rammen som er til rådighet.



Fremskrevet endring i årsverk 2021 til 2031 pr. sektor

Illustrasjonen nedenfor viser behovet for årsverk per sektor frem mot 2031. Det er store forskjeller i fremtidig behov for årsverk mellom sektorene. Den klart største økningen i årsverksbehov forventes innenfor helse- og omsorg med ca. 45.600 årsverk. Dette tilsvarer en økning på 28,9 prosent. I de andre

sektorene forventes endringen å ligge mellom -4,7 og 8,1 prosent frem mot 2031. Framskrivningene forutsetter at behovet for årsverk øker i tråd med befolkningsutviklingen, og er basert på dagens årsverksinnsats i de ulike sektorene. Framskrivningene tar ikke hensyn til eventuelle endringer i organiseringen av, og kvaliteten i, tjenestene.



Fremskrevet årsverksbehov i kommunesektoren, etter tjenesteområde. Indeks. 2021 = 100.

Kilde: KS' rekrutteringsmodell.

Mellomoppgjør handler som sagt om lønnsreguleringer. Vi har tidligere beskrevet lønnssystemet og forhandlingsordningen i KS-området. Her viser vi kort hvilke ulike måter de sentrale parter kan avtale å bruke disponible lønnsmidler på.

Mulighet for lokal pott

Partene kan avtale å avsette lønnsmidler til lokale forhandlinger. Tidligere var det slike lokale «pott»-forhandlinger annet hvert år, men de siste årene er det kun avtalt to ganger, i 2017 og 2021. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, er slike forhandlinger viktig for at lokale parter skal kunne gjøre prioriteringer i tråd med lokal lønnspolitikk, og for å bidra til å løse lokale rekrutteringsutfordringer. Med dagens kommuneøkonomi har trolig få kommuner økonomi til å gi ekstra lokale lønnstillegg dersom de sentrale parter ikke har avsatt en lokal lønnpott.

Mulige profiler for sentrale lønnstillegg

I tariffoppgjør kan sentrale lønnstillegg innrettes på ulike måter. For eksempel kan alle gis et likt kronetillegg. Da får arbeidstakere med lav lønn et høyere tillegg i prosent, og motsatt for arbeidstakere med høy lønn. Et flatt kronetillegg gir en «lavtlønnsprofil».

Det kan også gis ulike kronetillegg til ansatte i ulike stillingsgrupper og/eller ulike ansiennitetstrinn.

Lønnstillegg kan også gis som et likt prosenttillegg til alle. En slik profil vil si at arbeidstakere med lav lønn får lavest tillegg i kroner. Jo høyere lønn en arbeidstaker har, jo høyere blir tillegget målt i kroner. Prosenttillegg kan også variere mellom stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn.

Det er også mulig å gi lønnstillegg som en kombinasjon av prosent- og kronetillegg. Det vil si at alle får det samme tillegget i prosent, men det settes en nedre grense for hva tillegget i kroner kan være.

I 2021 hadde de sentrale lønnstilleggene en tilnærmet prosentprofil, og i tillegg var det avsatt midler til lokale forhandlinger. I 2022 varierte de sentrale lønnstilleggene i prosent mellom stillingsgrupper og ansiennitetstrinn. Målt i kroner økte tilleggene med utdanningsnivå.

Vi avslutter med å gjenta at forhandlingene i 2023 er et mellomoppgjør der partene kun skal forhandle om lønnsreguleringer innenfor handlingsrommet i hovedtariffavtalen. Sentrale lønnstillegg kan gis til alle, likt eller differensiert mellom stillingsgrupper. Ønsker partene mer målrettede lønnstiltak til enkelte yrkesgrupper, gjøres det ved at partene sentralt avsetter lønnsmidler til lokale forhandlinger.

Svar på spørsmålene på neste side er med å legge grunnlag for KS' forhandlingsmandat ved mellomoppgjøret i 2023.



KS SPØR

- 1 Bør den økonomiske rammen i mellomoppgjøret 2023 forhandles sentralt, eller bør deler av den forhandles lokalt, ut fra lokale behov og prioriteringer?
- 2 Hvis det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvor stor bør potten i så fall være?
- 3 Hvis rammen fordeles sentralt:
 - Er det ønskelig at alle ansatte får omtrent like store tillegg eller er det ønskelig med en tydeligere prioritering av enkelte grupper framfor andre?
 - Om enkelte grupper skal prioriteres, hvilke stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Postadresse: KS
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no



Debatthefte I – 2023

Evne og kraft til å bære



KOMMUNSEKTORENS ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Innhold

04

HVA ER DE MEST RELEVANTE
UTFORDRINGENE FREMOVER?

09

HVORDAN STYRKE LOKALDEMOKRATIETS EVNE
OG KRAFT TIL BÆREKRAFTIG AREALBRUK?

19

HVORDAN FÅ TIL EN RASKERE OMSTILLING
OG MOBILISERING AV RESSURSER?

Kjære folkevalgte

God forankring hos kommuner og fylkeskommuner er en forutsetning for å lykkes som en samlende arbeidsgiverorganisasjon og en relevant interessepolitisk aktør. Hvert år sender vi ut et debatthefte der vi ber dere alle gi innspill. Svarene på spørsmålene vi stiller, og diskusjonene vi har på strategikonferansene og i KS' politiske valgte fylkesmøter og fylkesstyrrer, er avgjørende for våre prioriteringer og vårt arbeid fremover.

Vi går nå inn i det siste året i valgperioden. Høsten 2023 velges nye kommunestyrrer og fylkesting. Med det starter også en ny KS-periode. Utgangen av én periode og inngangen til en annen, er et godt tidspunkt til å reflektere over hvor Kommune-Norge står, og til å gi innspill til hva KS som medlemsorganisasjon bør legge vekt på fremover.

Forrige Landsting vedtok prioriterte mål og satsinger for kommunesektoren samlet i dokumentet [Mange bekker små](#). Debatthefte I for 2023, tar utgangspunkt i det overordnede kapittelet fra «Mange bekker små» kalt «Evne og kraft til å bære». Hva skal til for å sikre og styrke lokaldemokratiets evne og kraft til å løse de store bærekrafts utfordringene?

I årets debatthefte I, løfter KS de store samfunnsutfordringene som vil prege kommunesektoren fremover. Skal vi som samfunn lykkes med å møte disse utfordringene, er det helt nødvendig med en felles virkelighetsfor-

ståelse. I heftet går vi nærmere inn på to av virkemidlene for å løse utfordringene; arealpolitikken og arbeidsgiverpolitikken.

Innspillene vil bli brukt som utgangspunkt for arbeidet med å vedta nye prioriterte mål og satsinger for kommunesektoren på Landstinget i 2024, og i forberedelsene av konsultasjonsmøtet med regjeringen våren 2023. Svarene vil også bli brukt i KS' løpende interessepolitiske arbeid for å møte fremtidens utfordringer.

Årets debatthefte II handler om neste års mellomoppgjør. For å tydeliggjøre hvor sentral medlemsdialogen er for forankring av våre tariffpolitiske posisjoner, har KS i år definert et eget debatthefte II som handler om lønnsforhandlingene. Etter et krevende hovedtariffoppgjør i 2022, er det ekstra viktig med et samlet utgangspunkt for kommende forhandlinger våren 2023.

Lykke til med diskusjonene!
Oslo, november 2022



Lasse Hansen
Administrerende direktør

Hva er de mest relevante utfordringene fremover?

Koronapandemiens ettervirkninger, krigen i Ukraina og klimaendringene har skapt en rekke kriser i Europa. Økonomien er preget av kraftig prisvekst, forsyningsutfordringer og inflasjon. Demokratiet er under press. Uroen i verden treffer også norske kommuner og fylkeskommuner.

Her presenterer vi de hovedutfordringene kommunesektoren står i, og som blir mest sentrale å finne gode løsninger på. Vi ønsker at dere diskuterer og gir oss innspill for å fylle ut utfordringsbildet. Dette blir et viktig grunnlag i forberedelsene av KS Landsting 2024.

Flere eldre gir økte helse- og omsorgsbehov

SSBs nye befolkningsfremskrivninger viser at vi blir flere og at veksten i befolkningen vil bli ujevnt fordelt. Byene og områdene rundt vil vokse, mens svært mange distriktskommuner vil få lavere folketall. Sammensetningen av eldre og unge endrer seg, og vi blir flere eldre. Mange distriktskommuner vil få en befolkning med særlig høy gjennomsnittlig alder. Det blir færre i yrkesaktiv alder bak hver pensjonist. Selv om folketallet i distriktene skulle stabiliseres, vil aldringen i befolkningen bety enda større forsørgerbyrde i mange distriktskommuner, enn i byene og områdene rundt.

Kommunale helse- og omsorgstjenester koster kommunene mer for hvert år. De siste årene har det vært en betydelig vekst i helse- og omsorgstjenestene blant yngre brukere. Samtidig vil flere eldre i befolkningen gjøre at behovet for kommunale helse- og omsorgstjenester vil øke.

Trangere økonomi krever tøffere prioriteringer

Pandemien var ikke over før høye byggekostnader, energipriser og markant prisvekst skapte nye utfordringer for kommunesektoren. Overraskende høye skatteinntekter har reddet sektorens økonomi mange år på rad.

Økonomien i kommunesektoren henger sammen med utviklingen i norsk økonomi. Befolkningen i arbeidsdyktig alder vil bli redusert og oljesektoren er ikke lenger en sikker underliggende drivkraft til velstandsvekst. Oljefondet må forventes å øke mindre enn det har gjort. Dermed vil finansieringsbidraget til videre økt offentlig ressursbruk trolig bli mindre enn vi har blitt vant med. Følgene av Russlands invasjon av Ukraina svekker også utsiktene for norsk og internasjonal økonomi.

Økt oppmerksomhet på sikkerhet og forsvar, samt tendenser til utflåting av globaliseringstakten, svekker vekstevnen i økonomien. Samtidig kommer økende behov for helse og omsorgstjenester, klimautfordringene og et betydelig vedlikeholdsetterlep på infrastruktur til å øke utgiftene.

Flere utenfor samfunns- og arbeidsliv

Vi har ikke lyktes med å få flere i jobb og sikre at alle er en del av fellesskapet. Utenforskap kan hindre mennesker i å leve gode liv og svekker samholdet i samfunnet vårt. Årsakene er sammensatte og krever bred innsats. Forskere peker på sektorisering og mangel på tverrsektorielt samarbeid som grunner til at vi ikke lykkes med å forebygge utenforskap. Opphopning av levekårsproblemer i bestemte områder er en klar utfordring for spesielt de store kommunene.

Det har lenge vært bekymring for ungt utenforskap. Flere enn før fullfører videregående skole, men 11 prosent av befolkningen mellom 15 og 29 år er verken i arbeid,

utdanning eller opplæring. En økende andel barn vokser opp i familier med lav inntekt. Vi vet at pandemien gikk spesielt hardt utover barn og unge. Selv om tall fra Ungdata viser at mange har klart seg greit, så har henvisningene til spesialisthelsetjenesten innen psykisk helse økt.

Psykiske lidelser er en viktig årsak til ung uførhet og frafall fra utdanning og arbeidsliv. Omkostningene er store både for samfunnet og for de unge det gjelder, i tillegg til at arbeidslivet mister tilgang til nødvendig arbeidskraft og kompetanse.

Klima-, natur- og miljøutfordringene tiltar

Kommuner og fylkeskommuner spiller en sentral rolle i det grønne skiftet for å ta vare på naturen, få ned klimautslipp, og gjøre tilpasninger til et klima i endring. Økt behov for forebygging, beredskap og reparasjon etter klimaskapte ødeleggelser merkes tydelig i store deler av kommunesektoren. Skjerpede nasjonale mål fører til behov for ytterligere utslippskutt innen transport, bygg og avfall. Samtidig forsterkes krav til bærekraftig arealbruk. Det varierer hvilke økologiske verdier, naturressurser og næringsstruktur de ulike lokalsamfunnene har. En generell utfordring er å sikre nødvendig samspill mellom forvaltningsnivåene, befolkning og næringsliv.

Digitalisering i ulik fart og med ulik kraft

Digital infrastruktur er avgjørende for å få til et digitalt skifte og levere tjenester i hele landet. Kvaliteten på infrastrukturen påvirker hvor effektivt man kan digitalisere,

hvor stabile de digitale tjenestene er og hvor sårbar man er for dataangrep. Kommunesektoren står overfor juridiske og tekniske utfordringer i digitaliseringen, som eierskap til løsninger, tilgang til data, forholdet til leverandører, datasikkerhet og personvern.

Kommunene har ulik kompetanse og ulike økonomiske forutsetninger for å ta i bruk digitale løsninger. Det kan gi «A- og B-lag», samtidig som innbyggerne har de samme forventningene, uavhengig av bosted. Det forsterkes av at gevinstene ved å digitalisere tjenester varierer stort mellom kommunene. Det kan for eksempel være vanskelig å realisere en tidsbesparelse på prosent om det kun er snakk om én stilling.

Kommunal sektor samarbeider i økende grad med staten om digitalisering, ikke bare på et strategisk nivå, men også ved at kommuner og fylkeskommuner tar i bruk digitale løsninger tilbudt av staten. I tillegg øker stadig omfanget og bruken av de felleskommunale løsningene KS digitale fellestjenester leverer. Dette er en ønsket utvikling.

Større risiko for uønskede hendelser

Kommunesektoren må kunne håndtere et mangfold av uforutsette hendelser, både av global og lokal karakter. Flom og skred, tørke, pandemi, flyktningstrøm fra Ukraina, og hackerangrep mot kritisk digital infrastruktur er eksempler på akutte hendelser som har truffet kommuner i Norge de senere årene.

Både det vi vet om klimaendringer og den geopolitiske situasjonen gjør at samfunnssikkerhet og beredskap vil bli et enda viktigere tema i årene som kommer. Pandemien har også lært oss at samfunnet og kommunene må være forberedt på at en krise kan få umiddelbare følger for alle samfunnssektorer.

Så godt som samtlige kommuner tilfredsstiller kravet om å ha en helhetlig risiko og sårbarhetsanalyse, men mange sliter med å ha oppdaterte analyser og planverk, og øve på håndteringen av uforutsette hendelser.

Demokratiet utfordres fra flere hold

Det er fortsatt generelt høy tilfredshet med demokratiet i Norge, selv om demokratiet i store deler av verden svekkes. Svekket tillit til demokratiske institusjoner og aktører kan bli en utfordring også i Norge. Det er økt risiko for at norske valg og velgere kan bli utsatt for uønsket påvirkning fra utenlandske aktører. Et tøffere offentlig ordskifte kan føre til selvsensur og at folk ikke engasjerer seg.

Statlig detaljstyring og trang økonomi begrenser det lokale handlingsrommet. Samtidig opplever folkevalgte at kommunens evne til å synliggjøre og utnytte handlingsrommet i vel så stor grad påvirker motivasjonen negativt.

Kommune-Norge stilles overfor et stort omfang av lovkrav, som det er krevende å ivareta fullt ut. Største utfordringer er det å ivareta lovpålagte oppgaver som krever spesialiserte og tverrfaglige fagmiljøer. Lokaldemokratiet og den lokale autonomien ser ut til å komme under press som følge av at kommunene i økende grad får en rolle som forvalter av sterkt statlig styrte velferdstjenester.

Vedvarende mangel på personell og kompetanse

Kommunene, særlig små distriktskommuner, har utfordringer med å dekke behovet for kompetent arbeidskraft. Disse utfordringene vil forsterkes som følge av den demografiske utviklingen. Derfor må kommunene i større grad planlegge for at tilgang på arbeidskraft og kompetanse blir mer og mer begrenset.

Status kommune

Hvordan står det egentlig til i kommuner og fylker? KS samler status, resultater, utviklingstrekk og utfordringer for sektoren i [Status Kommune](#). Publikasjonen kommer ut hvert år.



Fremtidsverktøyet Norge 2040

Hvor forberedt er kommuner? De demografiske utviklingstrekkene vil treffe ulikt. KS har utviklet et [verktøy](#) viser deg problemene vi må håndtere og valg du kan ta for din kommune.





KS SPØR

- 1 Er utfordringsbildet som beskrevet overfor gjenkjennbart for din kommune/fylkeskommune?
- 2 Er det andre langsiktige utfordringer enn det som er beskrevet, som dere vil peke på?
- 3 Hvilke utfordringer mener dere det blir spesielt viktig å være oppmerksom på fremover?



Hvordan styrke lokaldemokratiets evne og kraft til bærekraftig arealbruk?

I rollen som lokale og regionale samfunnsutviklere ønsker kommuner og fylkeskommuner å svare offensivt på de store utfordringene vi står overfor. Som arealmyndighet har kommunene avgjørende betydning for samfunnsutviklingen gjennom beslutninger om bruk og vern av ressurser. Fra nasjonalt hold er det avgjørende at summen av kommunenes arealbeslutninger ikke bryter med vedtatt nasjonal politikk og internasjonale forpliktelser.

Lokaldemokratiet har etter plan- og bygningsloven et stort ansvar for en arealbruk som fremmer bærekraftig utvikling til beste for den enkelte, samfunnet og fremtidige generasjoner. I utgangspunktet er det kommunen som bestemmer hvordan landets arealer skal brukes og reguleres. Berørt statlig og regionalt organ, annen berørt kommune og Sametinget kan fremme innsigelse til forslag til kommuneplanens arealdel og reguleringsplaner.

Vi ønsker at dere drøfter og gir innspill på hvilke muligheter og utfordringer dere opplever i det lokale arbeidet med bærekraftig arealbruk og hvilke nye nasjonale verktøy og virkemidler som kan være egnet til å styrke lokaldemokratiets evne og kraft til å fatte gode og langsiktig bærekraftige beslutninger.

Areal som begrenset ressurs gir muligheter og utfordringer

Å fatte vedtak om bruk og vern av ressurser gir store muligheter til å påvirke samfunnsutviklingen. Samtidig kan det være krevende, særlig i en situasjon med interessen motsetninger, økt press i beslutningsprosessen og komplekse sammenhenger.

Krevende interesseavveininger

Ulike mål kan være motsetningsfylte, for eksempel knyttet til bosetting, verdiskaping, utbygging av ny fornybar energi, natur og klima. Det vil også kunne være ulike syn, både faglig og politisk, på hva som er de mest bærekraftige løsningene. Det finnes mange eksempler på at kommunene og innsigelsesmyndigheter vurderer

enkeltsaker forskjellig, og at kommunepolitikere mener statsforvalteren blander seg inn i saker hvor lokalpolitikkerne bør ta lokale beslutninger. «Det kan virke som om vi skal tvinges inn til å bli statsforvalterens små burhøns» er en spissformulering som er brukt i en konkret kommuneplansak. Med økende arealknapphet øker både tomteprisen og interessekonflikten, og det blir mer krevende å være beslutningstaker.

Økt press i beslutningsprosessen

En åpen og kritisk offentlig debatt og mulighet til å påvirke den politiske beslutningsprosessen er en del av demokratiets grunnmur. Det er et godt utgangspunkt for demokrati og tillit at innbyggerne foretrekker folkevalgte i egne kommunestyre som kanal for å fremme sine synspunkter (Tillitsbarometeret 2022, Respons Analyse).

Samtidig er det økt press på beslutningsprosessen.

Et [tøffere debattklima](#) kan være en utfordring for mange folkevalgte. Areal, plan og byggesak er det området i kommunens administrasjon som er mest [utsatt for press og situasjoner med uetisk atferd](#) eller tilbud om utilbørlige fordeler.

Komplekse sammenhenger

Fysisk utbygging krever areal, og arealbruk har konsekvenser for klima og natur. Sammenhengene er komplekse, ikke minst samspillet mellom klima og natur: Hvordan vi bruker naturen påvirker klimaet, samtidig som klimaendringene påvirker naturen. Selv om ikke den enkelte beslutning om å bygge nye hytteområder, kraftanlegg og veier alene har stor innvirkning på de totale naturverdiene, er det fare for at den totale belastningen blir for stor når en ser på arealbruken samlet sett.

Klima- og naturhensyn i arealpolitikken

Store klima- og naturutfordringer

FNs klimapanel og det internasjonale naturpanelet

har slått fast at vi har store utfordringer med å stanse både klimaendringene og tap av naturmangfoldet. Populasjonene til 40 prosent av artene på land, 84 prosent av artene i ferskvann og 35 prosent av artene i havet har blitt vesentlig reduserte siden 1970.

Arealbruk er en nøkkelfaktor

Arealbruk er en nøkkelfaktor både i arbeidet med å bremse klimaendringene, for tilpasning til et endret klima og som den viktigste enkeltfaktoren i arbeidet med å stanse tap av natur.

Når natur bygges ned, svekkes naturens økosystemer og evnen til å fange og lagre karbon fra atmosfæren. Arealbruksendringer svekker også arealenes evne til å dempe effektene av et klima i endring. Dette kan for eksempel øke faren for skader fra flom, skred og langvarig tørke.

Internasjonale forpliktelser

Parisavtalen er en juridisk forpliktende avtale under rammeavtalen [Klimakonvensjonen](#).

På klimatoppmøtet i Glasgow ble landene blant annet enige om at global oppvarming skal stanse på 1,5 grader. Som en følge av Glasgow-avtalen får areal økt betydning som klimatiltak ved det er nødvendig å ta vare på natur og økosystemer for å nå klimamålene. Klimasamarbeidet med EU setter krav om balanse mellom utslipp og opptak i arealbrukssektoren frem til 2026. Etter 2026 følger skjerpede regler. Det gir et sterkt press for å få ned utslippene.

Konsekvensene for klima og miljø kan beskrives bedre

Kommunenes mest sentrale virkemiddel for å håndtere klima- og naturutfordringene er arealplanleggingen.

Undersøkelser peker på at kvaliteten på [konsekvens-](#)

[utredninger](#) av [klima- og miljøtemaer](#) i kommuneplanens arealdel kan forbedres betydelig. Det varierer stort hvilke av klima- og miljøtemaene som beskrives. Få kommuner har relevante og realistiske planalternativer hvor man kan sammenligne virkningene for miljø og samfunn.

Nye verktøy og virkemidler i arealpolitikken?

Kommunesektoren har en rekke [forventninger til nasjonale myndigheter](#) med betydning for arealpolitikken, og KS har konkretisert forventningene til nytt Storting, regjeringsplattformen og ny regjering.

Regjeringsplattformen

I regjeringsplattformen tas det til orde for flere justeringer i arealpolitikken:

- Mer differensiert forvaltning av strandsonen, med økt handlefrihet og større muligheter for næringsutvikling og bosetting i spredtbygde strøk langs kysten i strandsonens sone 3.
- Gjennomgang av statlige planretningslinjer for samordnet bolig-, arbeids- og transportplanlegging for å sikre tilpasning til lokale forutsetninger.
- Styrke jordvernet.
- Forenkle plan- og bygningsloven slik at planprosessene går raskere og vurdere å redusere antall søknadspliktige byggesøknader.
- Færre og mer samordnede statlige innsigelser.

I det andre konsultasjonsmøtet 2022 med regjeringen viste KS til at kommunene ønsker mer tillit fra nasjonale myndigheter i arealpolitikken. På et eget oppfølgingsmøte i august 2022 formidlet KS behovet for å finne mer differensierte løsninger i den enkelte kommune og se på praktiseringen av statlige innsigelser.

Som et utgangspunkt for en diskusjon om hvordan lokaldemokratiet kan styrke klima- og naturhensynene i arealpolitikken, har KS fått gjennomført [FoU om bærekraftig arealbruk innenfor rammen av lokalt selvstyre](#).

Økt kunnskap og kapasitet

Mange kommuner og fylkeskommuner er allerede godt i gang med å utforske nye virkemidler, og arbeider blant annet med areal- og naturregnskap. Digitale verktøy for å vurdere klima- og naturpåvirkning fra arealbruk kan benyttes. KS har bedt staten om å ta et hovedansvar for utvikling av areal/naturregnskap i samarbeid med kommunesektoren. Andre aktuelle tiltak kan være å utdanne flere planleggere. Kommunene kan også i større grad bruke fylkeskommunen som fagressurs i plansaker.

Økonomiske virkemidler

Naturavgift på utbygging av uberørt natur (engangsavgift) er av flere pekt på som et mulig virkemiddel for at kostnaden for samfunnet ved å bygge ned natur skal tas hensyn til i utbyggingsbeslutninger. Det har et annet formål og innretning enn de ordninger som er ment å gi lokalsamfunnene del i økonomiske gevinster ved utnyttelse av arealer til energiproduksjon eller havbruk, og som KS har arbeidet for å styrke.

Juridiske virkemidler

Et sentralt spørsmål er hvordan strandsoneforvaltningen og forvaltningen av områder med ulike naturgitte og demografiske utfordringer kan differensieres. Det kan være aktuelt å vurdere nærmere om naturen bør få en ordning etter modell av plan- og bygningslovens bestemmelse om at kommunestyret «skal sørge for å etablere en særskilt ordning for å ivareta barn og unges interesser i planleggingen». Det kan også være aktuelt å utforske hvordan naturen kan få et sterkere vern. Videre kan det være aktuelt å utvikle tydeligere mål for ulike naturinteresser, tilsvarende som for mål for utslippskutt og omdisponering av matjord.

Karbon i norske økosystemer

All natur lagrer karbon, noen naturtyper lagrer mer enn andre. Skogen er viktig, men våtmarkene, biosfæren og is-systemene er viktigere. Særlig våtmark og myr er viktig. Norge har 7 promille av det globale landarealet, men 18 promille av karbonlageret – og er dermed en internasjonal stormakt i naturlagring av karbon.



● Skog ● Fjell ● Åpent lavland ● Våtmark ● Økosystemer i vann

(Kilde: NINA-rapport 1774B)

540 km²

ble bygget ned i Norge i perioden 2008–2019, i følge beregninger til SSB (2020).



40 %

av dette gjaldt boligbygging

Av det totalt nedbygde arealet:



42 %
skog



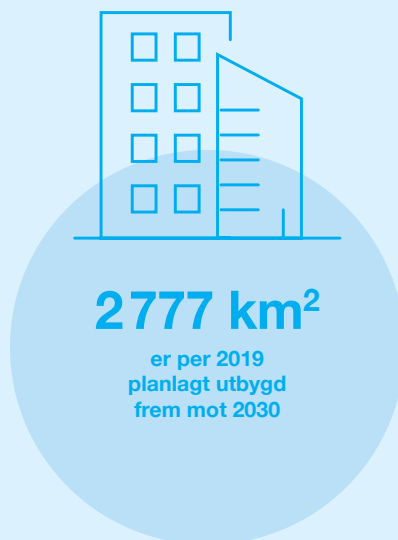
17 %
jordbruksarealer



2 %
myr

Det betyr at 61 %

av den totale nedbyggingen kan ha bidratt til negativ klimaeffekt.



Ut fra hva som er utbygd i perioden 2008–2019 kan vi forvente at den største utbyggingen frem mot 2030 vil komme rett utenfor eksisterende tettsteder i de mellomsentrale kommunene.

(Kilde: SSB)

Eksempel:

Nordre Follo har vedtatt tre grep for å oppnå arealnøytralitet. Kommunen samarbeider med Viken fylkeskommune og OsloMet om å utvikle verktøy og metoder for å nå målene de har satt seg.

Kommunen har tre grep for å oppnå arealnøytralitet:

1

Vurdere alle ubebygde arealer i kommuneplanen på nytt.

2

Vurdere alle nye forslag om endringer av arealformål opp mot arealnøytralitet og «10-minuttersbyen».

3

Planbestemmelser med krav om økologisk kompensasjon og matjordplan ved nedbygging av natur og dyrket mark.



Ni mulige veier for å styrke klima- og naturhensyn i arealpolitikken innenfor dagens handlingsrom:

1. Jakte på løsningene som begrenser arealforbruket og gjøre inngrepene så skånsomme som mulige. Potensialet for fortetting og transformasjon bør utnyttes før nye utbyggingsområder tas i bruk.
2. Tilstrebe et arealbruksmønster i samfunns- og arealdel som fremmer utvikling av kompakte byer og tettsteder, reduserer transportbehovet og legger til rette for klima- og miljøvennlige transportformer.
3. Styrke sentrum i byer og tettsteder i område- og detaljregulering som legger til rette for god balanse mellom boliger, handel og arbeidsplasser, sosiale møteplasser og grønne lunger og friområder.
4. Samarbeide regionalt for å styrke kapasitet og kompetanse og for å finne gode regionale løsninger på kommuneoverskridende arealutfordringer.
5. Sørge for administrativ kapasitet og kompetanse, særlig innen planlegging, klima og naturforvaltning.
6. La mest mulig av naturen være urørt. Robust og variert natur sikrer forsyning av livsviktige naturgoder. Intakt natur er også effektivt for å bremse klimagassutslipp. Spesielt i myr og skogsjord er det enorme karbonlager.
7. Bygge der naturen allerede er ødelagt. Ubrukte eller dårlig arealutnyttede industritomter er et eksempel på areal som kan brukes til nye formål. I Tyskland og Sverige plasseres vindturbiner langs motorveger og i eksisterende industriområder.
8. Minimere naturinngrepene. Prosjekter som anses som nødvendige bør gjennomføres slik at de gjør minst mulig skade på natur og matjord.
9. Restaurere ødelagt natur. De gangene det ikke er mulig å unngå naturinngrep for å løse andre samfunnsoppgaver, kan dette kompenseres ved å restaurere eller etablere ny natur.

Arealbruk er en
nøkkelfaktor både i arbeidet
med å bremse klimaendringene,
for tilpasning til et endret klima
og som den viktigste
enkeltfaktoren i arbeidet med
å stanse tap av natur.



KS SPØR

- 4 Hvilke muligheter og utfordringer opplever kommunene/fylkeskommunene selv i arbeidet med bærekraftig arealbruk?
- 5 Hvilke nye verktøy og virkemidler vil være nyttige og nødvendige i kommunens/fylkeskommunens arbeid med bærekraftig arealbruk?

Eksempel på hva som kan drøftes:

Hvordan kan fylkeskommunene bidra til at kommunenes kapasitet og kunnskapsgrunnlag for arealbruksbeslutninger styrkes?

•

Vil det være ønskelig å få utredet nærmere hvordan en naturavgift på utbygging av uberørt natur vil kunne fungere?

•

Vil det være ønskelig å få utredet nærmere om, ev. hvordan, kommunestyrene kan etablere en særskilt ordning for å ivareta naturens interesser i arealplanleggingen?

•

Er det behov for konkrete endringer i plan- og bygningsloven eller annet lovverk som kan gi kommunene flere/forsterkede virkemidler til å ta beslutninger om bærekraftig arealbruk?
I så fall – hvilke?

•

Er det behov for konkrete endringer i regelverk eller praksis for utøvelse av innsigelsesinstituttet?
I så fall – hvilke?



Hvordan få til en raskere omstilling og mobilisering av ressurser?

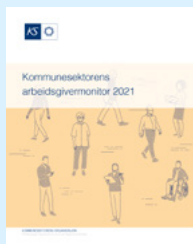
Det blir en vedvarende begrenset tilgang på kompetent arbeidskraft og redusert økonomisk handlingsrom fremover. Knapphet på arbeidskraft er mest merkbart i distriktene, hvor rekrutteringsgrunnlaget er minst, men vil også etter hvert prege sentrale strøk.

Dette utfordrer dagens organisering av tjenestene og måten oppgavene løses på. Det innebærer at ledere og medarbeidere må tenke nytt om hvordan man løser samfunnsoppdraget. Det er nødvendig med raskere omstilling og mobilisering av ressurser, både i og utenfor egen virksomhet.

Behovet for omstilling er større enn rekrutteringsmulighetene

Omstillingsbehovet er størst innen helse- og omsorg, som følge av den demografiske utviklingen, men det er også nødvendig med omstilling innenfor de øvrige tjenestekområdene.

Ny teknologi gir nye muligheter innenfor alle ansvarsområdene i kommunesektoren. Det gjør oss i stand til å organisere, skape og levere tjenester mer effektivt med færre ressurser.



Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2021

Gevinstrealisering ved digitalisering er den største arbeidsgiverutfordringen

Eksempel:

Bransjeprogram – Kompetanseløft for å bidra til grønn omstilling

[Avfalls- og gjenvinningsbransjen](#) er en av regjeringens utvalgte bransjer som får et kompetanseløft for å mestre overgangen til sirkulærøkonomi. Innen 2035 har bransjen mål om å oppnå 65 prosent materialgjenvinning.

TIPS

[Gratis bærekraftskurs](#) for kommuner finnes på KS Læring.



KS Veileder:

«[Gode råd for å lykkes med teknologistøttet læring på arbeidsplassen?](#)»



Arbeidstakere med særaldersgrense i kommunal sektor:

- 60 år for brannkonstabler og andre innen brann- og redningstjenesten.
- 65 år for særlig arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren, som for eksempel helsefagarbeider/hjelpepleier eller sykepleier, i tillegg til en rekke andre yrkesgrupper.

Tre av ti ansatte i kommunal sektor har særaldersgrense.

Heltid kan utløse 32 700 årsverk innen helse- og omsorgstjenesten



Deltidsansatte i helse- og omsorgstjenestene har i snitt en stillingsstørrelse på 57 prosent, og representerer med dette et stort arbeidskraftpotensial.

En forutsetning for å lykkes med omstilling til bærekraftige velferdsløsninger er tidlig involvering av tillitsvalgte. Det bidrar til et godt partssamarbeid preget av tillit og gode relasjoner. Ledere har en viktig rolle ved å legge til rette for å utforske, prøve og feile, vise tillit og støtte sine medarbeidere. Slik kan det utvikles nye løsninger på tvers av fag, tjenesteområder og forvaltningsnivåer, i samhandling med andre.

Hvordan mobiliserer vi flere ressurser?

Det må i større grad planlegges annerledes fordi tilgangen på arbeidskraft og kompetanse blir mindre. Derfor må man i større grad mobilisere ansatte internt i egen virksomhet, involvere innbyggernes ressurser og forene og mobilisere ressurser regionalt.

Hvilket ressurs potensiale finnes blant egne ansatte?

I praksis betyr det at man i større grad må utvikle kompetansen til de arbeidstakerne man har, og benytte den kompetansen som er tilgjengelig mest mulig effektivt. Samtidig er det nødvendig å mobilisere og utløse potensialet for arbeidskraft i forlenget yrkeskarriere, lavere sykefravær og at flere jobber heltid.

Med vedvarende knapphet på arbeidskraft og kompetanse, er det nødvendig å prøve ut nye måter å organisere arbeidet på, med oppgavedeling, arbeidstid og planlegging, kompetanseheving og målrettet bruk av kompetanse. Det er også ventet at Helsepersonellkommisjonen, som skal legge frem sin utredning februar i 2023, vil gi retning på dette arbeidet.



Tørn-prosjektet gjør forsøk med ny organisering av arbeidet og arbeidstiden i kommunenes helse- og omsorgstjenester. Pr. oktober 2022 deltok rundt 60 kommuner.

Innbyggerne er en viktig ressurs

Like viktig som å mobilisere, utvikle og bruke den arbeidskraften som er i virksomheten, er det å se på innbyggerne som en viktig ressurs. Målet er å gå fra å levere tjenester til sammen å skape velferd. I praksis innebærer det å åpne opp virksomheten og mobilisere og involvere brukere og innbyggere som en ressurs. Kommunens oppgave er ikke først og fremst å føre innbyggeren gjennom livet, men å gjøre mulig et godt liv basert på egenverd, mestring og aktiv bruk av egne ressurser.

Tidlig og samordnet innsats for barn og unge har stor betydning for å gi alle en god oppvekst som gir grunnlag for et godt liv, mulighet for å bruke sine ressurser og hindre utenforskap.

VISSTE DU AT...

... den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge tilsvarer 142 000 årsverk (SSB, 2020).

... 55 prosent av befolkningen over 15 år har gjort frivillig arbeid i løpet av det siste året (Frivillighetsbarometeret 2021). Dette er en nedgang fra tidligere og må sees i sammenheng med koronapandemien.



Foto: Angel Nieto/ Mostphotos

Det blir flere eldre. Eldre utgjør en stor og viktig ressurs. Frivillig innsats er helsefremmende, både for dem som yter og mottar. Gjennom god stimulering kan flere eldre komme sammen og bidra til livsmestring og sosiale møteplasser. Samarbeid og samhandling mellom offentlig og frivillig sektor bør baseres på likeverdig partnerskap, og gjensidig respekt for hverandres roller. Samarbeidet mellom sektorene bør bygge på et prinsipp om at frivillig sektor skal supplere og ikke erstatte offentlige tjenester.

Mye å hente ved å forene ressurser regionalt

Mange kommuner har gode erfaringer med å mobilisere og forene ressurser i forpliktende samarbeid. Konkret kan det være flere nabokommuner som investerer og implementerer i tekniske løsninger som hele regionen har nytte av, gjennom sammen å rekruttere spisskompetanse og dele på kostnadene. Et eksempel er [DigiVestland](#).



KS SPØR

- 6** Hva er de største barrierene for å få til en raskere omstilling i din kommune/fylkeskommune?

- 7** Hvor ser dere de største mulighetene for å mobilisere internt i egen organisasjon og med eksterne utenfor organisasjonen?



Postadresse: KS
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no