

Møteinnkalling

Utval:	Fylkesutvalet
Møtestad:	Fjernmøte
Dato:	18.02.2021
Tid:	09:00

Informasjon om oppkobling til møtet kjem i outlook.

Program:

Kl. 9.00 - Møtestart, saksbehandling

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

Melding om forfall:

Alle medlemmer vil få tilsendt ein e-post kor det vert forklart korleis forfall kan registrerast. Denne e-posten vil kome innan to dagar.

Innkallinga gjeld valde medlemmer i Fylkesutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemmer vil varamedlemmer bli kalla inn særskilt.



fylkesordfører

Saksliste

Utvals- saksnr	Innhald	Arkiv- saksnr	U.Off
GK 7/21	Godkjenningssaker Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 24/21	Politiske saker Debatthefte 2021, KS spør - Svar frå VLFK	2020/317	

Godkjenningssaker
GK 7/21 Godkjenning av møteinnkalling og sakliste
Politiske saker
PS 24/21 Debatthefte 2021, KS spør - Svar frå VLFK

Saksnr: 2020/317-3
Saksbehandlar: Karstein Oen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Hovudutval for opplæring og kompetanse		17.02.2021
Hovudutval for næring		17.02.2021
Hovudutval for opplæring og kompetanse	13/21	17.02.2021
Hovudutval for næring	22/21	17.02.2021
Fylkesutvalet	24/21	18.02.2021

KS Debatthefte og Tariffnotat 2021 - Svar frå VLFK

Forslag til innstilling

Fylkesutvalet vedtek dei vurderingar og svar som går fram av saka og sender desse vidare til KS.

Saksprotokoll i Hovudutval for næring - 17.02.2021**Avrøysting****Vedtak****Samandrag**

Våren 2021 gjennomfører Kommunenes Sentralforbund (KS) sine strategikonferansar. Gjennom «Debatthefte - KS spør» er kommunar og fylkeskommunar beden om å gje innspel til KS om to viktige tema; Omstilling og Ungt utanforskap. Administrasjonen har utarbeidd forslag til svar på spørsmåla frå KS kring desse tema.

På grunn av uavklart situasjon rundt årets lønsoppgjer inneheld debathefte denne gongen ikkje noko om lønsoppgjeret 2021. KS har no seinare i eige tariffnotat kome tilbake med problemstillingar knytt til mellomoppgjeret 2021. Svar på desse problemstillingane er innarbeidd i saksframlegget som siste del.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg: KS debatthefta 2021 og Tariffhefta 2021

Saksutgreiing

I det følgjande vert det gjort greie for dei to tema - omstilling og ungt utanforskap - som KS ber om innspel på gjennom debatthefte KS spør. I tillegg er det svar på problemstillingar knytt til KS Tariffnotat 2021.

Omstilling

KS peikar på at kommunar og fylkeskommunar har eit omstillingsbehov og at koronapandemien har gitt dei enno større utfordringar i høve til prioriteringar.

For at kommunar og fylkeskommunar skal kunne tilby gode tenester til innbyggjarane er det viktig med streng prioritering og evne og vilje til omstilling. Koronapandemien har sett kommunar og fylkeskommunar på ein hard prøve både økonomisk og menneskeleg og dette kjem i tillegg til dei elementære utfordringane med klima, miljø, demografi osv.

Nye krav til kompetanse og auka krav til å løyse oppgåver på nye måtar stiller krav til auka innovasjon i kommunar og fylkeskommunar. KS trekker fram innovasjon knytt til berekraftsløftet, smartare lokalsamfunn, digitalisering, innovative anskaffingar som prioriterte områder.

KS ber om innspel på korleis kommunar og fylkeskommunar best omstiller seg til ny tid og om handlingsrommet er godt nok.

Spørsmål 1: Kva er det viktigaste kommunane/fylkeskommunane gjer for å lukkast med nødvendig omstilling?

Vestland fylkeskommune svarer:

Omstilling handlar om å tilpasse seg ny tid, nye krav, nye forventningar. Det handlar om å finne nye måtar å organisere verksemda på slik at tenesteytinga blir meir effektiv, meir rasjonell og meir brukarvenleg. Omstilling handlar også om å leggje til rette for auka økonomisk utvikling i samfunnet.

Utviklingsplan for Vestland

Utviklingsplanen for Vestland gir ein felles kurs for å inkludere, inspirere og mobilisere Vestlandssamfunnet til innsats for ei berekraftig og nyskapande utvikling. Alle berekraftsmåla er like viktige, og for å oppnå den langsiktige visjonen må vi ha framgang på alle saman. På kort sikt prioriterer vi innsatsen der utfordringane og moglegheitene er størst. Utviklingsplanen har definert fire hovudmål som skal leggast til grunn for all utvikling, planlegging og aktivitet i fylket.

Innovasjon og næringsutvikling

I Vestland fylkeskommune er det under utarbeiding ein regional plan for innovasjon og næringsutvikling 2021 - 2033. Regional plan for innovasjon og næringsutvikling bygger på regional utviklingsplan for Vestland, kor mellom anna like høve til å delta i verdiskaping er ein av hovudmålsettingane. Verdiskaping og sysselsetting er vesentleg for å hindra utanforskap. Deltaking i arbeidslivet er viktig, og vi treng då både arbeidsplassar og like høve til å kunne delta i verdiskapinga.

Hovudmålsettinga i regional plan for innovasjon og næringsutvikling er å fremme grøn verdiskaping,

For å fremme grøn verdiskaping er omstilling naudsynt, og det må jobbast breitt. Lokalsamfunna og innbyggjarane må vere med. Difor er innovative og inkluderande samfunn løfta fram i planen. Innovative samfunn fornyar seg og skapar verdi for verksemdar, samfunn og innbyggjarar. Og inkluderande samfunn tek vare på mangfald og motverkar utanforskap.

Vestland sine innbyggjarar skal ha like moglegheiter til å delta i verdiskapinga gjennom relevant arbeid i eit berekraftig og innovativt nærings- og samfunnsliv. Vidare er relevant kompetanse og utdanning, og gode system for livslang læring avgjerande for å sikre arbeidskraft som tek høgde for skiftande behov i arbeidslivet. Fylket må leggje til rette for tilgang på fleksible utdanningstilbod i

den einsskilde bu- og arbeidsmarknadsregion, frå vidaregåande opplæring og fagskule til doktorgrad. Vi må jobbe for å styrke og samle tilbod om karriererettleiing frå skule til arbeidsliv.

Omstilling og nyskaping i næringslivet i Vestland

For å møte utfordringane med fallande oljeinntekter, færre yrkesaktive bak kvar pensjonist og behovet for eit grønt skifte, skal Vestland fylkeskommune satse på omstilling og nyskaping i industrien og næringslivet.

Utvikling av langsiktig omstillingsevne blir viktig for at Vestland fylke skal få tilgong på kompetanse som gjer fylket i stand til å satsa på forskning, utvikling og innovasjon i arbeidsliv og lokalsamfunn.

Vestland fylkeskommune skal

- stimulere til møteplassar som styrkar målet om å skape attraktive arbeidsplassar, basert på den kompetansen det er behov for i fylket, for å løyse samfunnsutfordringar
- Styrke og vidareutvikle bedrifter i industrien
- Vere ein mobiliserande og koordinerande aktør overfor kommunane, regionale aktørar, næringsliv og anna samfunnsliv i Vestland

Strategiske innsatsområde:

- Omstilling og nyskaping i industrien
- Tiltak for å skape ny vekst i etablerte SMB-bedrifter i industrien
- Tiltak som styrker industrien i arbeidet med ny teknologi, auka digitalisering og automatisering
- Felles tiltak knytt til rammevilkåra for industrien

Digitalisering

Digitalisering og bruk av ny teknologi er ein føresetnad for å lukkast med å fornye offentleg sektor. Den digitale utviklinga har akselerert og skaper utfordringar som vi i dag berre aner konsekvensane av. Teknologien gir oss moglegheiter til å løyse samfunnsoppdraget vårt på ein betre og meir effektiv måte. Digitaliseringsarbeidet er ein kontinuerleg prosess og heilt avgjerande for omstilling og innovasjon i kommunar og fylkeskommunar.

Formålet med digitalisering er å redusere risikoen for feil, forenkle arbeidsprosessar og skape meirverdi for organisasjonen. Gjennom digitalisering av arbeidsprosessar frigjer vi ressursar som for eksempel vert nytta til kontroll, og i staden bruke desse ressursane til å skape verdiar og utvikle medarbeidarane.

Gevinstar vert skapt når menneske utfører tenester og arbeidsprosessar på nye måtar. Gevinstrealisering handlar om å kartlegge og følgje opp dei gevinstane som er forventa av eit prosjekt eller eit program som faktisk vert realisert. For å realisere gevinstar må medarbeidarane bygge ny kompetanse gjennom læring og kunnskapsdeling, utvikle nye handlingar og endre åtfærd slik at dei vert i stand til å realisere gevinstane.

I digitaliseringsarbeidet er samarbeid på tvers mellom kommunar og fylkeskommunar også særskild viktig. Å lære av kvarandre, å dele kunnskap og etablere nettverk er naudsynt i utviklinga av den digitale kvardagen. Digital kompetanse vil alltid vere ein kritiske faktor for evna til å digitalisere tenester, effektivisere og få gevinstar.

Digital samhandling er ikkje berre viktig mellom kommunar og fylkeskommunar, men òg andre offentlege etatar. God digital samhandling med andre offentlege etatar handlar om å kunne gjenbruke andre sine data (m.a. IdPorten), løysingar og tenester i utviklinga av eigne digitale tenester. På den andre sida dreier det seg om å legge til rette for gjenbruk, slik at andre kan bruke våre data, løysingar og tenester i si tenesteutvikling.

Digitaliseringsarbeidet har høg prioritet i Vestland fylkeskommune. Gjennom digitaliseringsarbeidet vårt har vi teke utgangspunkt i regjeringa sin digitaliseringsstrategi. Det er òg etablert ei eiga eining - «Strategisk utvikling og digitalisering» som m.a. har ei leiande rolle i arbeidet med digitalisering.

Vi har òg sett i gang fleire større omstillingsprosjekt; nytt sak- og arkivsystem og nytt integrert økonomi-, rekneskaps-, løns- og HR system.

Organisasjonsutvikling

Også innafor organisasjonsutvikling er det viktig å designe organisasjonen slik at ein får til betre måloppnåing, både i høve til berekraftig vekst, meir effektive tenester og ein lærings- og innovasjonskultur.

Gjennom samfunnsoppdraget vårt set vi retning, engasjerer og samhandlar for å utvikle gode tenester og eit framtidretta Vestland. Vi legg vekt på verdiane «kompetent, open og modig» i arbeidet vårt med å utvikle eigen organisasjon. Gjennom god leiing skapar vi resultat gjennom andre ved at leiarane mobiliserer medarbeidarane til felles innsats, utviklar dei og rettlear dei. Vi har ein kultur for læring og forbetring der aktive medarbeidarar deler kompetanse og erfaring, og samhandlar godt med alle relevante miljø.

Spørsmål 2: Er det spesielle statleg verkemiddel - i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/fylkeskommunen opplever er særleg begrensande for omstillingsarbeidet? I så fall, kva for verkemiddel?

Vestland fylkeskommune svarer:
Ikkje noko å merka.

Spørsmål 3: For å sikre handlingsrom for omstilling, kva bør KS særleg gjere framover for å ivareta si rolle ovafor medlemmane?

Vestland fylkeskommune svarer:
For å sikre handlingsrom for omstilling er det viktig at KS bidreg til at staten spelar på lag med kommunane og fylkeskommunane både i høve til den digitale utviklinga, men også i høve til vilkår for tenesteutvikling og berekraftig vekst. KS må legge til rette for å etablere nettverk for samhandling og kunnskapsdeling mellom kommunar/fylkeskommunar i viktig omstillingsarbeid og sikre at også dei økonomiske vilkåra for å kunne gi gode tenester blir ivareteken m.a. gjennom å sikre eit inntektssystem som tek høgde for variasjonar.

Ungt utanforskap

KS peikar på at ungt utanforskap er ein av dei store utfordringane i det norske samfunnet. I følge tal frå NAV er det om lag 120.000 personar mellom 20 og 30 år som er utan arbeid og skole her i landet. Mange fell ut av vidaregåande skole og mange blir uføre. Dette medfører store kostnader for samfunnet.

Pandemien forsterkar utfordringane, dei unge vert sterkare berørt når økonomien vert stramma til. Det vert gjort mykje allereie i kommunar og fylkeskommunar for å hindre ungt utanforskap. KS peikar på at lokal kunnskap i kombinasjon med gode velferdstenester, tverrfagleg innsats og god samhandling er viktig for å lukkast.

Som store arbeidsgjevarar må kommunar og fylkeskommunar tenke nytt i forhold til ungt utanforskap gjennom kvalifisering til arbeid, tilsette ungdom utan tilstrekkeleg kompetanse og erfaring m.v.

Spørsmål 4: Kva er det viktigaste kommunen/fylkeskommunen gjer for å lukkast med å førebygge og redusere ungt utanforskap?

Vestland fylkeskommune svarer:

Vi veit at mange fell ut av vidaregåande opplæring og arbeidsliv allereie i barnehagen! Samtidig veit vi at å gjennomføre vidaregåande opplæring er viktig for verdiskaping individuelt og for arbeids- og samfunnsliv. Utdanning og arbeid er grunnleggande for få økonomisk sjølvstende, personleg utvikling, sosiale nettverk og følgeleg hindre utanforskap. Jo fleire trinn i vidaregåande

opplæring elevane klarer å gjennomføre, desto lågare er sannsynet for å bli ståande utanfor arbeid, utdanning og samfunnsliv. Nøkkelen er tidleg innsats.

Tidleg innsats og individuell oppfølging er særst viktig for at alle skal kjenne seg likeverdige og bli inkludert, og innsatsen må vere heilskapleg gjennom heile utdanningsløpet, frå barnehage til fullført utdanning.

Alle har i dag rett til vidaregåande opplæring, men er alle kvalifiserte til å starte på eit vidaregåande løp? Tal frå SSB viser at berre halvparten av dei elevane som har 35 grunnskulepoeng eller mindre, vil fullføre opplæringa. Gjennomføringstala, i underkant av 80%, har vore stabile i fleire tiår og er eit tydeleg vink om at ei endring må til dersom ein skal nå regjeringa sitt mål om 90% gjennomføring. Til dømes endringar som Lied utvalet sitt forslag om innføringsfag, og å endre retten frå rett til 3-års vidaregåande opplæring til ein fullføringsrett (NOU 2019:25, Med rett til å mestre). Elevar og lærlingar har ulike føresetnader og vidaregåande opplæring må vere i stand til å gi dei eit tilpassa tilbod som kvalifiserer dei for vidare studium eller arbeidsliv.

Læreplanverket tydeleggjer verdiar og prinsipp som vidaregåande opplæring skal styre etter (Overordna del, 2017), og føreset gode system og strukturar, og ein profesjon som målber det å finne løysingar tilpassa eleven og lærlingen.

Vidaregåande opplæring har eit stort ansvar for å motverke økonomisk og sosialt utanforskap og dei konsekvensane eit utanforskap fører med seg.

Spørsmål 5: Er det spesielle statleg styringsverkemiddel - i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/ fylkeskommunen opplever er særlege begrensande for moglegheiter til å førebygge og redusere ungt utanforskap? I så fall, kva for verkemiddel?

Vestland fylkeskommune svarer:

Privat næringsliv er framleis «best i klassa» med langt fleire læreplassar enn offentleg sektor har. I dei siste åra har offentleg sektor arbeidd offensivt for å tilby fleire læreplassar, men her er framleis eit stort potensiale til å ta inn enno fleire.

Systematisk satsing er naudsynt for at fleire skal nå målet om å kvalifisere seg for arbeidslivet, og offentleg sektor må ta sin del av ansvaret og tilby større tilgang på læreplassar generelt og spesielt der behovet er svært stort.

Spørsmål 6: For å legge til rette for kommunane/fylkeskommunane sitt arbeid med ungt utanforskap, kva bør KS særleg gjere framover for å ivareta si rolle ovafor medlemmane?

Vestland fylkeskommune svarer:

Regjeringa har som mål at ni av ti skal fullføre vidaregåande opplæring. Dagens utdanningssystem føreset i stor grad at elevane og lærlingane går i same utviklingstakt og får difor det same tilbodet. Skal ein nå regjeringa sitt mål, må opplæringssystemet ta høgde for mangfaldet i ungdomsgruppa og etablere fleksible og differensierte opplærings- og undervisningsordningar som kvalifiserer fleire. Nokre manglar motivasjon, nokre har låge skuleferdigheiter, nokre treng andre opplæringsarenaer og nokre har ikkje-skulerelaterte utfordringar som hindrar læring. Systemet må tilpassast kvar einiskild av desse, og ikkje omvendt slik det i stor grad kan synast å vere i dag. Vi treng eit utdanningssystem som ikkje reproducerer økonomiske og sosiale forskjellar, men som utviklar og gjer ein forskjell for den einiskilde.

KS sitt påverknadsarbeid må rette seg mot tiltak for at 9 av 10 skal fullføre vidaregåande opplæring.

Lærarane og instruktørane spelar ei avgjerande rolle for elevar og lærlingar sin framgang på alle nivå, og mykje avheng av rammene og relasjonen i læringsmiljøet for at klassar eller grupper skal fungere.

Tett oppfølging og gode rammevilkår for kvar einiskild elev, lærling og lærar/instruktør er viktig dersom fleire skal gjennomføre! Ei rekke elevar har behov for ei anna oppfølging enn det som ligg innanfor læraren sitt ansvar og moglegheit i det daglege arbeidet. Det må derfor byggast eit

samansett lag som støttar eleven og lærlingen i utviklings- og læringsprosessen deira. Viktige aktørar kan til dømes vere ulike fagarbeidarar (som assistentar på yrkesfag), miljøarbeidarar, psykologar, helsepersonell, PPT og BUP. Bevisst bruk av ulik kompetanse vil vere til hjelp for både elevar/lærlingar og lærarar/instruktørar. Lett tilgjengelege og velfungerande tenester skal støtte og rettleie i kvardagen slik at fleire kvalifiserer seg og fullfører vidaregåande opplæring.

Tariffoppgjeret 2021

Tariffoppgjeret i 2021 er eit mellomoppgjer dvs at det berre skal forhandlast om løn og ikkje andre tariffbestemmelsar. Det sentrale lønsoppgjeret omfattar berre dei som høyrer til hovudtariffavtalen (HTA) kap. 4. Oppgjeret i kap. 4 er normgjevande for stillingsgrupper i HTA kap. 3 og kap. 5 som får all lønsdanning lokalt.

I følgje tal frå KS er 86 % av årsverka i KS-området knytt til kap. 4. Dette talet er noko lågare i fylkeskommunane på grunn av ein litt annan innretning av stillingsstrukturen enn i kommunane. (VLFK har om lag 80 % av årsverka i kap. 4).

Tariffoppgjeret i 2020 vart eit spesielt lønsoppgjer på grunn av koronaen. Oppgjeret vart som kjent utsett til hausten 2020 og berekning av lønsveksten vart i revidert nasjonalbudsjett i mai 2020 nedjustert frå 3,6 % til 1,5 %.

I forhandlingane for frontfaga, som er normgjevande for KS området, vart resultatet ein årslønsvekst på 1,7 %. Innan KS området var allereie 1,6 % bunden opp på grunn av overheng og lønsgliding. Dermed vart resultatet i KS området ein årslønsvekst på 0,1 %. Med verknad frå 1.9.2020 utgjorde dette eit datotillegget på 0,3 % og vart gitt som lønstilllegg på garantiløna varierende frå kr 1400 til kr 1900 etter stillingsgruppe (0,3 % til leiarar i kap. 4).

Om det økonomiske handlingsrommet for 2021 uttaler KS at prognosen frå SSB og Norges Bank tilseier ein lønsvekst som ligg på vel 2 % (førebels usikre tal). KS peikar på at 0,6 % allereie er bunden opp (overheng og lønsgliding frå 2020 til 2021). Ein har då att ei disponibel ramme på om lag 1,5 %.

KS reiser i tariffnotatet spørsmål om det er rom for både sentrale tillegg og avsetjing til lokale forhandlingar i 2021. KS peikar på at det ikkje har vore lokale forhandlingar i kap. 4 sidan 2017 og at det er viktig for kommunar og fylkeskommunar å få høve til å gjere lokale prioriteringar for å rekruttere/behalde og utjamne utslakta lønsskeivheiter.

Spørsmål 1:

[Bør lønsmidlane som er til disposisjon ved mellomoppgjeret 2021 fordelast i hovudsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg - kva for stillingsgrupper bør prioriterast?](#)

Vestland fylkeskommune svarer:

Det økonomiske handlingsrommet i 2021 ser ut til å bli langt betre enn i 2020. Slår prognosen til SSB og Norges Bank til, vil den disponible ramma vere på om lag 1,5 %. Dette er under den disponible ramma ein hadde i 2019, men litt over ramma for 2017 og 2018.

Den disponible ramma ein har til rådvelde må nyttast til eit sentralt generelt lønstilllegg slik at alle arbeidstakarar i kap. 4 er sikra ei lønsutvikling. I tillegg må det setjast av midlar til lokale forhandlingar.

Ved mellomoppgjeret i 2019 vart det gjort særskilte tiltak for dei med 3- og 4 årig universitets- og høgskuleutdanning. I VLFK gjaldt dette tannpleiar, tegnspråktolk, miljøterapeut, bibliotekar, lærar, adjunkt og konsulent med krav om høgare utdanning. Ei anna gruppe som vart prioritert var fagarbeidarar.

Kompetanse er viktig for at fylkeskommunen skal få utført sitt samfunnsoppdrag og yte gode tenester til innbyggjarane. Om nokon grupper bør få sterkare prioritering enn andre i dei sentrale forhandlingane, kan undervisningspersonale og fagarbeidarkompetanse vere aktuelle.

Lønstillegget må ha ein prosentvis profil. Dersom det er rom for det bør noko av ramma nyttast til justering av garantilønstabellen slik at ansiennitetsopprykk på dei lågaste trinna - spesielt 4 år og 6 år - blir justert opp til min. kr. 5.000. Slik innretninga på tabellen er i dag er det liten lønsmessig progresjon frå 2 til 6 (8) år.

Spørsmål 2:

Er det behov for avsetning til lokale forhandlingar? I så fall, kor stor bør potten vere?

Som nemnd er VLFK positiv til at det vert sett av midlar til lokale forhandlingar i 2021. Dette er med å støtter opp under lokale satsingsområde og lokal lønspolitikk slik at VLFK kan vere i stand til å rekruttere/halde på viktig kompetanse og utjamne utilsikta ulikskapar i løn.

At det ikkje har vore lokale forhandlingar sidan 2017 støttar óg opp om ei slik prioritering. I 2017 vart det sett av 0,4 % av årslønsvekstramma (0,9 % reelt frå 1.8.) til lokale forhandlingar. Ramma til lokale forhandlingar i 2021 må ligge på minst same nivå som i 2017.

Vedtakskompetanse:

Fylkesutvalet

Vurderingar og verknader

Denne saka gjeld uttale på problemstillingar KS tek opp i samband med strategikonferansane våren 2021.

Økonomi:

Sjølve lønsoppgjeret medfører kostnader for VLFK, men ikkje denne saka som sådan.

Klima:

Ingen direkte verknad.

Folkehelse:

Ingen direkte verknad.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):

Ingen direkte verknad.

Konklusjon

Vestland fylkeskommune har gitt svar på spørsmåla som KS har stilt i Debatthefte 2021 KS spør og Tariffnotat 2021 som innspel til strategikonferansane våren 2021.

Debattefte 2021 – KS spør

Omstilling i koronaens tid



Innhold

05

HAR VI TILSTREKkelig
HANDLINGSROM FOR OMSTILLING?

15

HVORDAN FOREBYGGE OG
BEKJEMPE UNGT UTENFORSKAP?

Kjære politikere



Selv om Norge som samfunn har håndtert koronapandemien relativt godt, med få døde og alvorlig syke, er det likevel et faktum at den traff oss med betydelig styrke. I denne krisen har kommunene vist stor innsatsvilje og omstillingsevne. Dette har vært krevende både økonomisk og, ikke minst, menneskelige der ansatte fra kommunal sektor har ytt ekstra gjennom hele pandemien.

Vi har opplevd tilbakeslag for Norges økonomiske vekst – og for internasjonal økonomi. Med høyere arbeidsledighet i Norge og svekket utenlandsk etterspørsel etter våre produkter, blir de økonomiske rammene begrenset tidligere enn vi hadde sett for oss. Det betyr at prioriteringsutfordringene treffer hardere og tidligere enn ventet. Vi som samfunn står i tillegg overfor allerede kjente utfordringer som demografisk utvikling og klima- og miljøendringer.

For at kommuner og fylkeskommuner fortsatt skal kunne levere gode velferdstjenester til en aldrende befolkning, er det behov for både streng prioritering og tydelig evne og vilje til omstilling. Fremover vil tydelige trender være:

- Kostnadsvekst i helse- og omsorgstjenestene – yngre brukere krever stadig mer av ressursene.

- Arbeidet med å forebygge og bekjempe ungt utenfor-skap må forsterkes – tidlig og rask innsats er svært viktig, og her har kommunene en unik posisjon.
- Hardere prioriteringer kan føre til at inkludering i arbeidslivet blir mer krevende – her kan også kommunesektoren spille en nøkkelrolle.

Skal vi som samfunn lykkes med å møte disse utfordringene, er det helt nødvendig med en felles virkelighetsforståelse sentralt og lokalt og et sterkt lokalt selvstyre. Frihet til å tilpasse tjenestene lokalt er både en forutsetning for dette selvstyret, men det er også helt nødvendig for at Norge som samfunn skal klare å løse oppgavene vi står overfor i årene fremover.

Med Debattheftet 2021 og strategikonferansene vinteren 2021, ber KS om klare og konkrete tilbakemeldinger fra medlemmene på hvordan vi best omstiller oss for en ny tid. Har vi tilstrekkelig handlingsrom for omstilling? Hvordan kan vi forhindre og bekjempe ungt utenfor-skap?

Når det gjelder tariffoppgjøret 2021, er situasjonen i skrivende stund så uavklart at det blir gjennomført en egen medlemsforankring noe senere. Årets debatthefte inneholder derfor ikke noe om tariffoppgjøret neste år.

Lykke til med diskusjonene!

Oslo, desember 2020

Lasse Hansen
Administrerende direktør



Har vi tilstrekkelig handlingsrom for omstilling?

Koronapandemien har satt tjenestetilbudet under press og forsterket flere av utfordringene vi står overfor som samfunn. En del av løsningen er større lokalt handlingsrom.

Situasjonen i kommunesektoren er nå svært krevende. I lengden vil det ikke være mulig å både oppfylle alle ekstra krav som følger av koronapandemien og samtidig gjennomføre alle andre oppgaver som normalt. Det har lenge vært klart at utfordringene med å finansiere det offentlige tjenestetilbudet fremover vil øke. Koronapandemien øker utfordringene ytterligere. Oljefondet tappes og den langsiktige økonomiske veksten svekkes. Innstrammingene i offentlige finanser kommer tidligere enn forventet. Det gjør at behovet for omstilling i norsk samfunns- og arbeidsliv forsterkes.

Kommunesektoren har i lang tid hatt et omstillingsbehov, for eksempel i eldreomsorg fra institusjonsbasert omsorg til omsorg i hjemmene. I kommunene og fylkeskommunene blir prioriteringene enda tøffere, og innovasjonstakten må øke. Dette innebærer nye/ endrede krav til kompetanse hos ledere og medarbei-

dere, og økte krav til å løse oppgavene på nye måter. En slik betydelig omstilling øker behovet for lokal frihet til å ta initiativ og løse felles utfordringer.

Kommunal sektor er på mange områder i førersetet når det gjelder innovasjon i offentlig sektor. Bærekraftløftet, satsingen på smarte lokalsamfunn, digitalisering, innovative anskaffelser, Partnerskap for radikal innovasjon og samarbeid om komplekse og radikale løsninger på samfunnsutfordringer er eksempler på dette.

Samtidig ser vi at stadig mer komplekse oppgaver legger press på ressurser – og krever nytenkning og innovasjon. Det trengs andre grep enn ren effektivisering, både for å levere flere og bedre tjenester med færre ressurser, og for å møte forventninger fra innbyggere og næringsliv. For å få mer innovasjon, mer sammenheng i tjenestene, bedre kvalitet og økt

effektivitet bør det legges til rette for mer forsøksvirksomhet og eksperimentering i offentlig sektor. En velorganisert ordning for eksperimentering, for eksempel etter modell av de nyeste frikommuneforsøkene i Danmark, vil legge til rette for systematiske forsøk med frihet fra regler, lover og dokumentasjonskrav.

For å kunne tilby gode og relevante digitale tjenester til innbyggere, næringsliv og frivillige må det offentlige samarbeide på tvers av fagsektorer og forvaltningsnivå. Det stiller oss overfor nye utfordringer, som f.eks. når kommunal sektors tjenester er avhengige av leveranser fra staten. DigiSos er for eksempel en kommunal innbyggertjeneste for å søke om økonomisk sosialhjelp som leveres i samarbeid med NAV. I slike tilfeller må staten sørge for at kommunal sektor er delaktige i beslutninger knyttet til bl.a. videreutvikling og finansiering.

Analyser av regnskapsresultatene for 2019 viser at antall kommuner med lite økonomisk handlingsrom øker. Budsjettdokumentene i 132 kommuner for 2021 indikerer at budsjettert netto driftsresultat for alle kommuner vil ende på 0,4–0,7 prosent av driftsinntektene. Dette er en liten bedring fra 2020-undersøkelsen, men lavere enn anbefalt nivå og svakere enn i årene 2016–2019. Det er stor spredning i netto driftsresultat blant kommunene etter innbyggertall. De største kommunene budsjetterer med de høyeste resultatene.

VISSTE DU AT....

KS har sendt brev til partiene med forventninger til nytt Storting, som for eksempel:

Sørge for en kommuneøkonomi som gir handlingsrom for lokale prioriteringer til både velferd og lokal og regional utvikling.

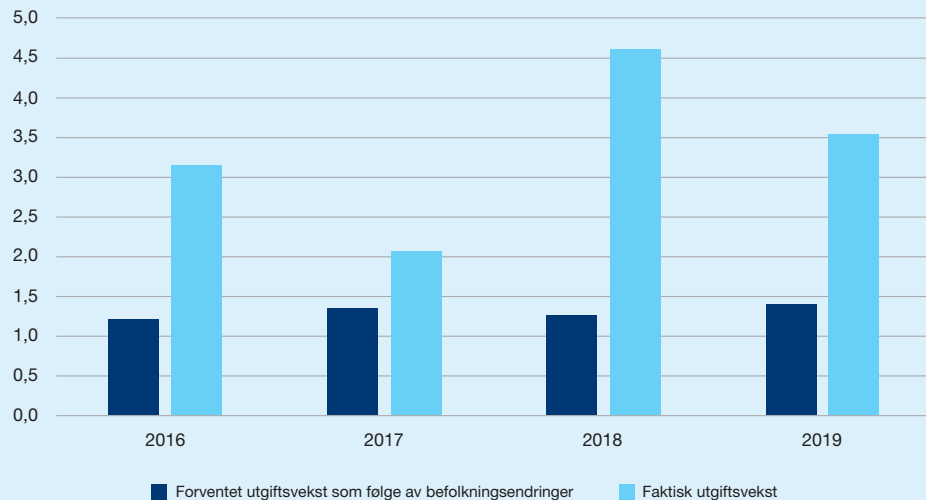
Unngå nye og utvidede bindende bemanningsnormer i kommunesektoren.

Sikre kommunesektoren reell innflytelse i nasjonalt digitaliseringsarbeid og at finansieringsmodellene ikke svekker kommunenes handlingsrom.

Sikre gode og treffsikre virkemidler for innovasjon i kommunesektoren.

Kilde: Tillit og trygghet – politikk for fremtidens kommunesektor. Forventninger til ny Stortingsperiode. Vedtatt av Hovedstyret 09.11.20.

Vekst i utgifter i pleie og omsorg, mrd. kroner faste priser



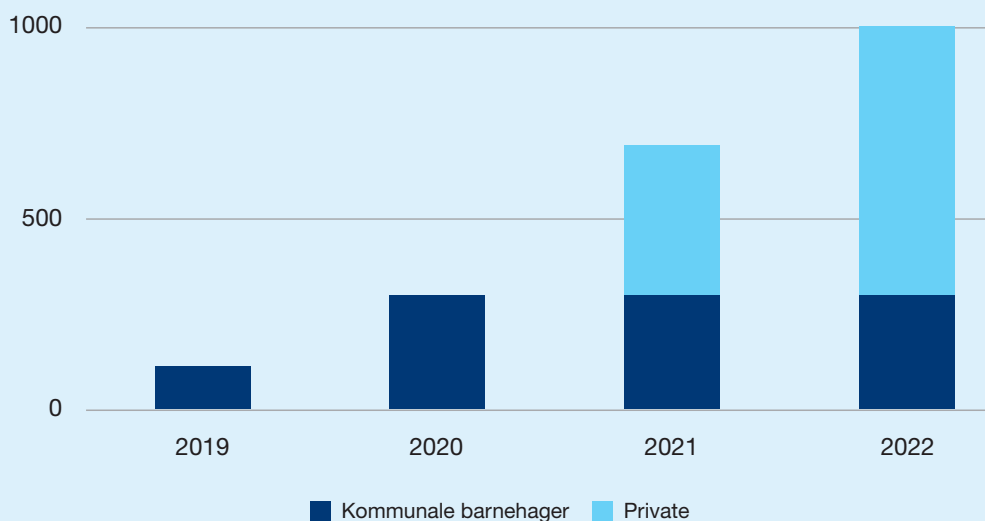
En medvirkende årsak til mer presset økonomi har vært kostnadsveksten i helse- og omsorgstjenestene over tid. Veksten kan ikke forklares av befolkningsutviklingen alene. Presset vil forsterkes ytterligere neste år, særlig om det reelle innslagspunktet i toppfinanseringsordningen for ressurskrevende tjenester vedtas økt. Kilde: KS, kommuneøkonomene

Begrensede økonomiske ressurser er faktoren som oftest nevnes som en brems i arbeidet med innovasjon i kommunen og fylkeskommunen. Når nesten halvparten av ordførerne i tillegg mener at lover og nasjonalt fastsatte krav hemmer innovasjon, er dette et viktig signal om at nødvendige endringer også er avhengige av mer lokalt selvstyre.

Vi vet at det lokale selvstyret står sterkt i befolkningen. De senere år har selvstyret fått styrket sin rettslige stilling overfor staten, men utfordres særlig av økt bruk av bindende bemanningsnormer. Det er bred politisk enighet om rammestyring som hovedprinsipp for statlig styring av kommuner og fylkeskommuner, men prinsippet etterleves ikke alltid i praksis.

For å kunne opprettholde et lokalt handlingsrom til nødvendig omstilling, er det viktig at nye lovkrav og forventninger strengt tilpasses de økonomiske rammer sektoren kan få i tida som kommer. Lokale løsninger kan være både mer tilpasset individuelle behov og økonomisk rimeligere enn standardløsninger fastsatt av Storting og regjering.

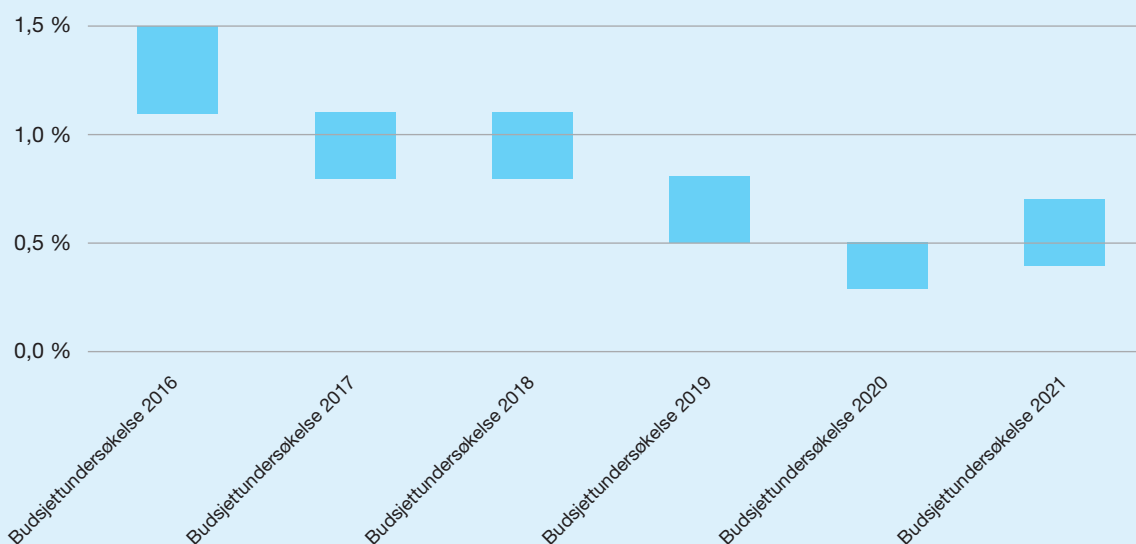
Manglende finansiering barnehagenormer



Bemanningsnormen og skjerping av pedagognormen vil medvirke til svekket kommuneøkonomi. I 2021 tilsier beregninger at det svekker kommunebudsjettene med vel 400 millioner kroner. Også den private delen av barnehagesektoren er svært bekymret for finansiering, og mener at bemanningsnormene er underfinansiert. Kilde: KS, kommuneøkonomene

KS synliggjør kommunesektorens behov på en rekke måter. Gjennom FOU-ordningen og egen kompetanse fremskaffer KS dokumentasjon og kunnskapsgrunnlag for videre handling. Som rådgivningsorganisasjon og utviklingspartner legger KS til rette for og sprer kunnskaps- og erfaringsbasert beste og neste praksis til sektoren.

Anslag budsjettert netto driftsresultat for kommunene utenom Oslo



Anslag budsjettert netto driftsresultat i sektoren har vært synkende over tid – og vil mot slutten av dette året ligge under det anbefalte nivået fra både nasjonale myndigheter og KS. Budsjettundersøkelsen 2021 har god representativitet med 132 av 355 av kommuner. Kilde: KS, kommuneøkonomene

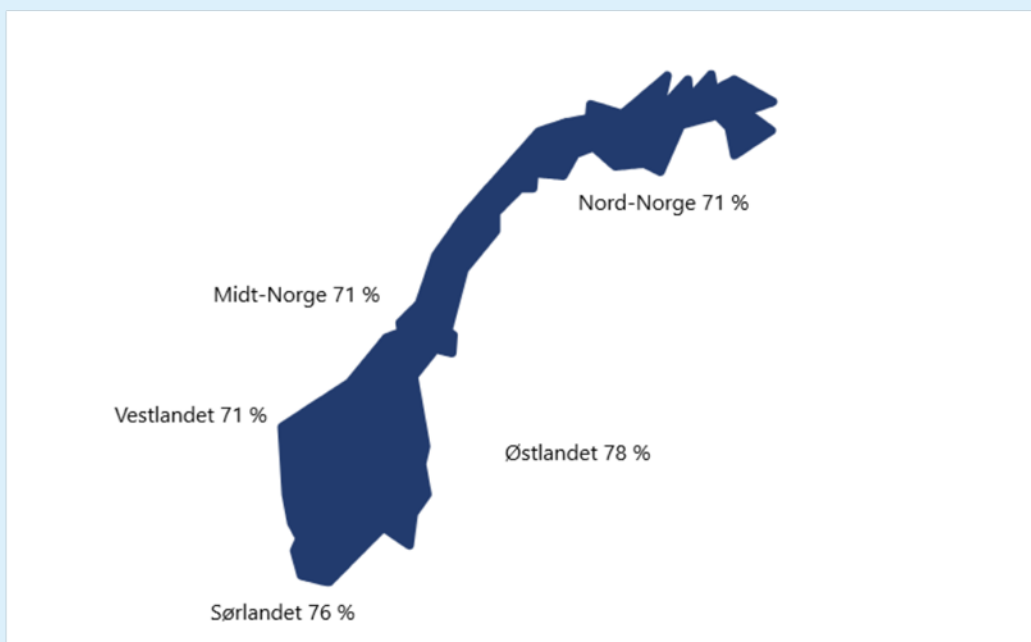
Medlemsdialogen er sentral for å få innspill i større saker av betydning for medlemmene. I tillegg til fylkesstyrene, kommunedirektørutvalgene og politiske og faglige kollegiale organer, rådfører KS seg løpende med medlemmene, for eksempel gjennom KommIT-rådet og Strategisk råd for innovasjon og forskning, med ledere fra utvalgte kommuner og fylkeskommuner.

Digitalisering i kommunesektoren

Landstinget la i februar 2020 føringer for KS' arbeid på digitaliseringsområdet for å sikre sam-ordning og økt gjennomføringskraft. Vedtaket tydeliggjør bl.a. at KS skal være en pådriver for digital kompetanse samt utvikling og utbredelse av felles kommunale løsninger og komponenter. Dette skal skje i samarbeid med regionale digitaliseringsnettverk og medlemmene. Vedtak og saksfremstilling kan leses på KS.no:

<http://opengov.cloudapp.net/Meetings/KS/Meetings/Details/985929?agendaltemId=242798>

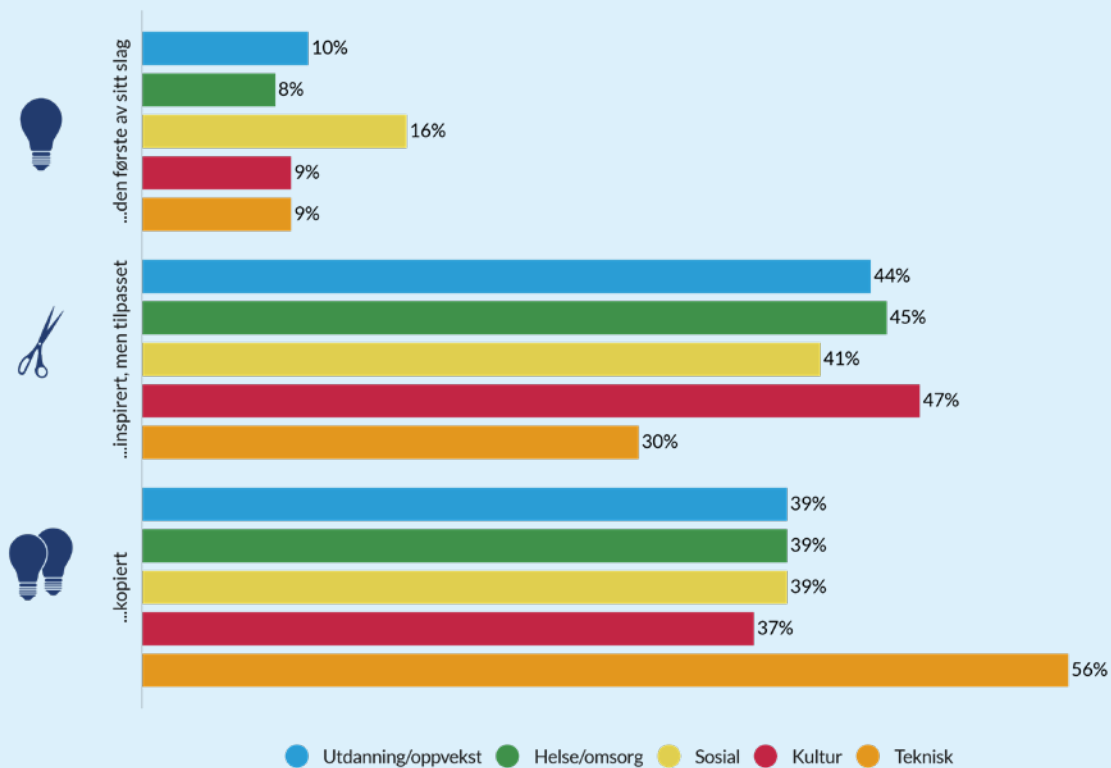
Har din virksomhet innført en eller flere typer innovasjoner de to siste årene?



Base: Alle (n=1800)

Innovasjon i kommunal sektor skjer over hele landet. Innovasjonsbarometeret 2020 viser at innovasjonstrykket fremdeles er høyt i kommunesektoren. Det samlede resultatet ligger omtrent på samme nivå som i 2018. Resultatene viser at virksomheter på østlandet er hacket mer innovative enn i resten av landet. Det er likevel ikke store forskjeller mellom landsdelene. Kilde: Innovasjonsbarometeret 2020, KS

Den nyeste innovasjonen var ...



Innovasjonsbarometeret 2020 viser at tre av fire virksomheter har innført en eller flere innovasjoner de siste to årene. Mest aktivitet er det i sosial sektor. Andelen kommuner og fylkeskommuner som svarer at de har innført helt nye løsninger (første av sitt slag) har gått litt ned siden 2018. Noen færre svarer også at den nyeste innovasjonen er inspirert av andre, men tilpasset egen virksomhet. Det er flere egenutviklede innovasjoner i de store kommunene enn i de små. Kilde: Innovasjonsbarometeret 2020, KS

KS' myndighetskontakt skjer gjennom faste møter med regjeringen, møter med stortingsgruppene, komitéer og de fylkesvise stortingsbenkene. I tillegg spiller KS aktivt inn høringsuttalelser til nye lovforslag, vurderinger av statsbudsjettet mv. For å oppfylle KS' mandat overfor medlemmene er alliansebygging med andre aktører også viktig, samt aktivt mediearbeid for å bidra til opinionsdanningen.

KS ivaretar kommunesektorens interesser i arbeidslivspolitikken gjennom det nasjonale trepartsamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter. Hovedavtalen legger rammene for omstillingsarbeid og gode prosesser mellom partene for utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner og fylkeskommuner. Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres.

Utviklingstrekk i statlig styring:

- begrenset bruk av øremerkede tilskudd
- redusert handlingsrom for bruk av eien- domsskatt
- sterk økning i lovfesting av individuelle rettigheter i perioden 1999–2009. Tegn kan tyde på at denne tendensen avtar noe etter 2010
- flere lovkrav knyttet til prosedyrer, kompetanse og bemanningsnormer på velferds- områdene
- Det lokale selvstyret er lovfestet og kom- muner og fylkeskommuner kan gå til søks- mål mot staten for å prøve lovligheten av statens vedtak
- bruken av innsigelser er strammet inn, selvstyret veier tyngre ved statlig klage- behandling og har fått sterkere stilling ved statlig tilsyn
- økt bruk av konsultasjoner, avtaler og dia- log mellom statlig og kommunal sektor



KS SPØR

1

Hva er det viktigste kommunene/fylkeskommunene gjør for å lykkes med nødvendig omstilling?

2

Er det spesielle statlig virkemidler – i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/fylkeskommunen opplever er særlig begrensende for omstillingsarbeidet? I så fall, hvilke?

3

For å sikre handlingsrom for omstilling, hva bør KS særlig gjøre fremover for å ivareta sin rolle overfor medlemmene?



Hvordan forebygge og bekjempe ungt utenforskap?

Kommunesektoren har stort engasjement for god oppvekst og gode liv for innbyggerne. Likevel er det for mange unge som ikke finner tilhørighet i samfunns-, utdannings- og arbeidsliv. Utenforskap kan best forebygges gjennom tidlig innsats, med et helhetlig tilbud som favner hele barnet, inkludert familien. Mye gjøres allerede, men det kan og bør gjøres mer.

Ungt utenforskap er en av de store utfordringene i det norske samfunnet i dag. Ifølge NAV, står anslagsvis 120 000 unge mellom 20 og 30 år utenfor arbeid og skole (<https://memu.no/artikler/120-000-unge-voksne-mellom-20-og-30-ar-i-utenforskap/>). Altfor mange unge faller ut av videregående opplæring og antall unge uføre øker. Et økende antall barn vokser opp i familier med vedvarende lavinntekt. Psykiske lidelser er en viktig årsak til uførhet blant unge 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.

Pandemien har forsterket utfordringen gjennom at sårbare unge berøres sterkere når økonomien og arbeidslivet rammes. Inkludering i arbeidslivet er blitt mer krevende, og flere unge står i fare for varig frafall fra utdanning og arbeid. Dette skaper behov for å tenke nytt for å forebygge ungt utenforskap og for å inkludere flere i arbeidslivet.

Erfaringer fra flere kommuner som benytter KS-verktøyet Utenforregnskapet er at det er krevende å prioritere utsatte barn og unge. Bakgrunnen er trang kommuneøkonomi, og fordi det i trange økonomiske tider kan oppleves utfordrende å gjøre prioriteringene når investeringen gjøres i kommunen og gevinsten tas ut i stat og samfunnet som helhet.

KS har etablert en rekke nettverk som jobber i spennet mellom universelle tiltak rettet mot alle og målrettede tiltak rettet mot enkeltgrupper og individer. Nettverk for barn og unges psykiske helse er et eksempel. Program og nettverk for folkehelse jobber for befolkningen som sådan og direkte mot særskilte målgruppe for å redusere sosial ulikhet, og jobber for å bedre psykisk helse og livskvalitet særlig for barn og unge.

Tidlig og helhetlig innsats

Lokal kunnskap, i kombinasjon med et bredt spekter av velferdstjenester, gjør at kommunesektoren

besitter mange av virkemidlene som kan forhindre og forebygge utenforskap. Kommunesektoren gjør allerede en betydelig innsats på dette området, men det er potensiale for å gjøre mer. Det som gjør kommunene godt egnet for tidlig og tverrfaglig innsats, er muligheten til å se de ulike tjenesteområdene i sammenheng og skape god samhandling i lokalsammenheng med barn og unges behov i sentrum.

Det statlige prosjektet 0–24-samarbeidet er et av mange tiltak som er satt i gang for å motvirke ungt utenforskap (<https://0-24-samarbeidet.no/>). Et resultat er oppvekstprofiler, utviklet av Folkehelseinstituttet, som svar på kommunenes ønske om bedre samordnet statistikk på tvers av tjenester for utsatte barn og unge. Kommuner og KS har deltatt i ulike delprosjekter under det statlige prosjektet, blant annet:

- I Nordisk 0–24 har KS deltatt med et nettverk av sju kommuner som har jobbet for å styrke kvaliteten på det tverrsektorielle samarbeidet for utsatte barn og unge.
- 12 kommuner har vært pilot i forsøk med programfinansiering for tiltak rettet mot utsatte barn og unge.
- I delprosjektet «Bedre tverrfaglig samarbeid» er myke virkemidler kartlagt både fra departementer, direktorater og KS.



Foto: Adobe Stock

VISSTE DU AT....

KS har sendt brev til partiene med forventninger til nytt Storting, som for eksempel:

Utvikle tiltak og strategier mot barnefattigdom og ulike former for utenforskap sammen med kommunesektoren.

Sørge for en reform av videregående opplæring som gir flere mulighet til å gjennomføre og bestå, gjennom mer fleksible opplæringsløp og fullfinansiering av nye oppgaver for fylkeskommunene.

Sikre ordninger som øker «inkluderingsvilje og evne» hos arbeidsgivere.

Kilde: Tillit og trygghet – politikk for fremtidens kommunesektor. Forventninger til ny Stortingsperiode. Vedtatt av Hovedstyret 09.11.20.

Kvalifisering til arbeid

Unge må kvalifiseres for å komme i jobb. For kommunesektoren innebærer dette både å ta et ansvar som arbeidsgiver ved å tilby unge jobb og kvalifisering, og å skape gode tjenester for å hindre at unge innbyggere faller utenfor. Tidlig innsats i grunnskolen er avgjørende for fremtidig deltakelse i utdanning og arbeid. Fylkeskommunene spiller en nøkkelrolle gjennom ansvaret for videregående opplæring. Kommunesektoren trenger arbeidskraft, samtidig som vi ikke har råd til at unge faller ut av utdanning – og kanskje aldri kommer seg inn i arbeidslivet.

Kompetansebehovsutvalget (NOU 2: 2018-2020) peker på at frafall fra videregående opplæring er en av våre største samfunnsutfordringer – samtidig som det også er store fremtidige rekrutteringsutfordringer

i deler av arbeidslivet. Det å sørge for at flere fullfører utdanningsløp, og kvalifiserer seg til arbeid er en av de viktigste oppgavene i velferdspolitikken. Det er viktig for den enkelte, for arbeidslivet og for samfunnet.

Innsats knyttet til kompetanse og kvalifisering til arbeid blir viktig. Her kreves et koordinert samarbeid mellom utdanningsmyndigheter, NAV/velferdstjenestene og arbeidslivet. Tilpassede kvalifiseringsløp må utvikles i tråd med arbeidslivets behov. Kommunesektoren har mye å bidra med både som arena for kvalifisering og for arbeidstrening. Gjennom partnerskapet i NAV har stat og kommune et felles ansvar for å sørge for at flest mulig får anledning til å delta i arbeidslivet. Mange kommuner erfarer at en utvikling av partnerskapet mot større kommunalt



Foto: Trigger

ansvar for arbeidsmarkedsområdet kan ha betydelig potensiale for å få flere unge ut av utenforskap og inn i arbeid og kvalifisering.

Kommuner og fylkeskommuner er store arbeidsgivere. De utgjør mange virksomheter med behov for kompetanse og arbeidskraft, og kvalifikasjonsprinsippet og utlysningsprinsippet gjelder ved ansettelser. Samtidig ser vi, med den økende andelen som står utenfor arbeidslivet, at det kan være behov for

å tenke nytt om hvilke muligheter kommuner og fylkeskommuner har for å tilsette personer som ikke har tilstrekkelig kompetanse eller arbeidserfaring. Dette er en utfordring vi må se på og løse i fellesskap.

Ungt utenforskap i KS' Partnerskap for radikal innovasjon

«Partnerskap for radikal innovasjon» er etablert av medlemmene og KS i fellesskap for å løse kritiske samfunnsutfordringer for vår sektor gjennom radikal innovasjon. I dette ligger et mer systemrettet innovasjonsarbeid som er for stort for den enkelte kommune, og som krever samhandling på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Radikale innovasjoner vil kunne snu om på tenkemåter, og kan potensielt endre dagens tjenesteproduksjon fullstendig. Som konsekvens kan ansvar og oppgaver flyttes mellom sektorer, lover og regler endres, og nye roller og samarbeidsformer skapes.

Ungt utenforskap er valgt som en prioritert samfunnsutfordring i programmets arbeid. Den andre prioriterte samfunnsutfordringen er den demografiske utviklingen.

For samfunnsutfordringen Ung utenforskap er det på bakgrunn av innsiktsarbeidet identifisert sju innovasjonsområder hvor det er spesielt viktig med radikal innovasjon. To av disse er utpekt som innganger for videre arbeid og vil påvirke de andre fem. De to innovasjonsområdene er knyttet til hovedprosjektene:

- En offentlig sektor for vår tid. Et helhetlig velferdssystem med barn og unge i sentrum
- Frakoblingsprosessen. Ny innsikt – dypere forståelse

Det igangsettes flere delprosjekter knyttet til prosjektene.



KS SPØR

4

Hva er det viktigste kommunen/fylkeskommunen gjør for å lykkes med å forebygge og redusere ungt utenforskap?

5

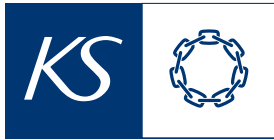
Er det spesielle statlig styringsvirkemidler – i tillegg til kommuneøkonomi – som kommunen/fylkeskommunen opplever er særlige begrensende for muligheter til å forebygge og redusere ungt utenforskap? I så fall, hvilke?

6

For å legge til rette for kommunens/fylkeskommunens arbeid med ungt utenforskap, hva bør KS særlig gjøre fremover for å ivareta sin rolle overfor medlemmene?

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



Tariffnotat

Mellomoppgjøret 2021



Innhold

05

ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN –
ET GRUNNLAG FOR Å LYKKES

06

LØNNSOPPGJØR – ET AV
VERKTØYENE FOR Å BEHOLDE OG
REKRUTTERE

Kjære folkevalgte og kommunedirektører

Da årets debathefte med tittelen *Omstilling i koronaens tid – KS spør* ble publisert i desember, var KS som arbeidsgiverorganisasjon ikke i mål med hovedtariffoppgjøret 2020. Debattheftet inneholdt derfor ikke noe om tariffoppgjøret for 2021. Nå retter vi blikket framover og ønsker med dette tariffnotatet og strategikonferansene i mars å legge til rette for en god medlemsdialog med klare og konkrete tilbakemeldinger fra dere.

Selv om tiden fram mot forhandlingene er knapp, håper jeg kommunene og fylkeskommunene allikevel prioriterer å behandle spørsmålene og problemstillingene vi reiser. God forankring i hele kommunesektoren, felles forståelse for utfordringene og hvordan lønnsoppgjøret kan bidra til å løse dem, gjør KS best mulig i stand til å finne gode løsninger sammen med våre parter på arbeidstakersiden.

Svar/vedtak fra de enkelte kommunene/fylkeskommunene skal sendes din KS-region. Regional behandling vil deretter skje enten i fylkesmøte eller i fylkestyre og disse uttalelsene blir på vanlig måte en viktig del av grunnlaget for Hovedstyrets forhandlingsmandat til mellomoppgjøret 2021.

Lykke til med diskusjonene!

Oslo, februar 2021

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Tor Arne Gangsø
Arbeidslivsdirektør



Arbeidsgiverpolitikken – et grunnlag for å lykkes

For å lykkes i å utvikle en bærekraftig kommunesektor er det avgjørende at kommunene og fylkeskommunene er attraktive og nyskapende arbeidsgivere. Det handler om å tenke nytt om kommunens rolle, også rollen som arbeidsgiver.

Vi tenker annerledes om ledelse, kompetanse, organisering og medarbeiderskap når kommunen skal skape velferd sammen med innbyggerne.

Innbyggerinvolvering, digitalisering og samarbeid med andre er også viktig i utviklingen av lokalsamfunnet og lokaldemokratiet og i måten kommunesektoren utøver sin myndighet på. Arbeidsgiverpolitikken skal vise vei inn i det nye terrenget.

Hovedavtalen legger rammene for omstillingsarbeidet og for gode prosesser mellom partene for sammen å skape velferd i kommuner og fylkeskommuner. Det er avgjørende for et godt resultat å involvere de ansatte og organisasjonene deres så tidlig som mulig når vi skal gjennomføre omstillinger og reformer.

Nyskapende arbeidsgivere tar grep

For å lykkes med omstilling og for å sikre bærekraftige kommuner og fylkeskommuner trenger vi nyskapende arbeidsgivere som viser handling gjennom

- å våge – å utfordre handlingsrommet og ha mot til å endre, feile og lære
- å lede – å drive strategisk ledelse av omstillinger og drive mestringsorientert ledelse
- å lære – å utvikle læringskultur og mestringsklima og å lære for å endre
- å mobilisere – å ta alle ressurser i bruk og ta vare på innbyggerperspektivet
- å samhandle – å utvikle nye løsninger sammen med andre

Les mer på www.ks/nyskapendearbeidsgivere.no som er KS' bidrag til kommuner og fylkeskommuner for å støtte opp under lokal arbeidsgiverpolitikk inn i den tida vi er i – nå, og i årene framover. Gjennom ord og bilder settes søkelys på utfordringsbildet og hva det betyr for arbeidsgiverrollen og for ledelse. Vi gir anbefalinger om hvilke grep vi mener det er nødvendig å ta for å stå i omstilling, og verktøy som vil være nyttig i dette arbeidet.

Lønnsoppgjør – et av verktøyene for å beholde og rekruttere

Tariffoppgjøret i 2021 er et såkalt mellomoppgjør der lønnsreguleringer vil være eneste, men ikke desto mindre viktig, tema.

Selve 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.

Ved årets mellomoppgjør vil det på vanlig måte være alle arbeidstakerne i HTA kapittel 4 som omfattes av forhandlingene. Deres lønnsutvikling skjer ved sentrale lønnstillegg, ansiennitetstillegg, samt eventuelle

lokale tillegg. Denne gruppen utgjør 86 prosent av alle årsverkene i KS-området.

Lønnsutvikling i større tariffområder de siste årene

Lønnsveksten i KS-området de siste fem årene har samlet sett vært noe høyere enn i sammenlignbare tariffområder, og høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget, selv om forhandlingene ble gjennomført og beregnet til å være på linje med frontfagrammen hvert år.

	Anslått ramme frontfaget	NHO-bedrifter i industrien	Staten	Spekter helse	KS samlet	KS kap 4 (sentral lønn)
2015	2,7	2,5	2,8	2,7	3,3	3,3
2016	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	2,5
2017	2,4	2,4	2,3	3,6	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,7	3,4	2,9	2,9
2019	3,2	3,1	3,8	3,4	3,5	3,5
2020	1,7					
Akkumulert 2015–2019	14,2	13,1	14,8	16,0	15,6	15,5

Kilde: TBU 2020



Lønnsoppgjørene 2018–2020 i KS-området

Resultatet av oppgjøret i 2018 var sentrale lønns-tillegg som prioriterte høgskolegruppene med 3- og 4-årig utdanning. Typiske stillinger i disse gruppene er sykepleiere, spesialsykepleiere, barnehagelærere, lærere, adjunkter, barnevernspedagoger og vernepleiere. Også i 2019 ble hele den disponible rammen brukt til sentrale lønnsstillegg med en tydelig prioritering av høyskolegruppene og fagarbeidere. En slik økonomisk profil ga et svært begrenset økonomisk handlingsrom i 2020. Årsaken var høyt overheng, og i hovedsak glidning grunnet lokale avgjørelser om å opprettholde lokale lønnsrelasjoner for sykepleiere og andre høyskolegrupper i 2019.

Tariffoppgjøret 2020 ble da også et svært spesielt tariffoppgjør. Forhandlingene ble forberedt på vanlig måte med strategikonferanser vinteren 2020 da det

fortsatt lå an til å bli et helt vanlig tariffoppgjør med økonomiske prognoser som la til rette for et relativt stort økonomisk handlingsrom. Hvilket ville ha gitt muligheter for både sentrale lønnsreguleringer og avsetning til lokale forhandlinger.

I løpet av våren førte koronapandemien til at dette bildet ble radikalt endret. I likhet med andre tariffområder, ble hovedtariffoppgjøret utsatt til høsten. I revidert nasjonalbudsjett i mai 2020 ble anslaget for lønnsvekst for 2020 nedjustert fra 3,6 % til 1,5 %.

Utsatte frontfagforhandlinger i august endte med en forventet årslønnsvekst på 1,7 %. Denne frontfagsrammen forholder øvrige tariffområder, også KS-området, seg til. I kommunal sektor var allerede 1,6 % brukt opp gjennom overheng fra 2019, samt en høyere glidning enn vanlig. Det resulterte i at avtalte sentrale generelle lønnsstillegg, ble gitt innenfor den svært beskjedne disponible årsrammen på 0,1 %. Kronetilleggene varierte fra 1 400 kroner til 1 900 kroner hvor ingen spesielle stillingsgrupper ble prioritert.

Meklingsløsning med Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund i 2020

Gjennom mekling mellom KS og henholdsvis Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet ble hovedtariffavtalen og avtalte lønnsstillegg i 2020 gjort gjeldende også for disse to forbundene. I tillegg omfatter meklingsløsningene blant annet omtale av utfordringer knyttet til å rekruttere sykepleiere og oppdatering av rapport om lærernes lønnsutvikling også er en del av grunnlaget for forhandlingene i 2021.

Etter meklingen mellom KS og Unio og Akademikerne i 2019 ble utarbeidet en rapport som



Garantilønn pr. 1. september 2020 for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Garantilønn etter ansiennitet						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarb.stillinger	352 200	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagsko-leutdanning	374 200	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Lærer med 3-årig utd. og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utd.	411 400	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
Adjunkt med 4-årig utd. og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	451 600	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
Adjunkt med tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	501 100	505 700	410 500	520 800	538 500	578 600
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	526 200	531 900	537 400	542 400	571 500	625 100
Lektor med tilleggsutd.	533 600	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

Kilde: A-rundskriv 1/2020

følger lønnsutviklingen til undervisningspersonalet sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området fra 2004 til 2019. Før oppgjøret i 2021 skal det lages en tilleggsrapport med et utvalg tabeller fra hovedrapporten fra 2020.

KS mener rapporten først og fremst viser at det å sammenligne lønnsutvikling mellom ulike grupper arbeidstakere over lengre tidsperioder er komplisert, og konklusjonene har mange nyanser. Rapporten viser at lønnsveksten for undervisningspersonalet samlet har vært lavere enn for KS-området samlet. En av de tydeligste konklusjonene er at mye av forskjellen skyldes lavlønnprofilen i tariffoppgjørene 2006 til 2008, samt at undervisningspersonell fikk en lavere andel av potten avsatt til lokale forhandlinger i 2006 og 2008. Fra 2010 har sentrale tillegg til undervisningspersonell vært på linje med kapittel 4 samlet. Her er det imidlertid forskjeller mellom de ulike lærergruppene: for lektorer har sentrale tillegg vært høyere enn for kap. 4 samlet, for lærer og adjunkt noe lavere. I perioden 2013 til 2019 er de sentrale tilleggene (akkumulert) høyere for undervisningspersonell samlet enn for øvrige ansatte samlet.

«Renters-rente-effekten» av stor forskjell de tidlige årene som er undersøkt, forklarer også en del av forskjellen i lønnsvekst for hele perioden 2004 til 2019. Fra 2006 og fram til 2021 er en stor andel av arbeidsstyrken skiftet ut. Det er derfor lite relevant å hevde at en prioritering de sentrale parter hadde i 2006 skal ha betydning i 2021.

Sysselsettingsveksten har vært markant lavere for undervisningspersonalet, sammenlignet med øvrige grupper ansatte. Samtidig er også turnover for undervisningspersonalet er lavere enn for andre grupper. Det er ikke sentrale lønnstillegg som er årsaken til ulik

lønnsvekst mellom undervisningspersonell og øvrige ansatte. I all hovedsak er årsaken lavere glidning. Dette viser at lønnsdannelsen i KS-området har fungert som den skal. Alle ansatte har vært sikret en lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg og ansiennitetstillegg. Samtidig har grupper av arbeidstakere det har vært særskilt vanskelig å rekruttere og beholde, hatt høy glidning (f.eks. sykepleiere og barnehagelærere).

Om lønnssystemet i KS-området

KS' lønnssystem (som ca. 86 % av arbeidstakerne er omfattet av) er delt inn i ulike stillingsgrupper med tilhørende minimumsavlønningsnivåer. Stillingsgruppene avspeiler det utdanningsnivået kommunen/fylkeskommune har krevd ved tilsetting i stilling. Ved tilsetting er det opp til kommunen/fylkeskommunen selv å avgjøre om man skal lønnes på den såkalte garantilønna, eller om det er grunnlag for høyere innplassering.

Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde, og det er et system og et likelønnsprinsipp partene er omforente om. Det vil si at det er samme garantilønn for helsefagarbeider som for en barne- og ungdomsarbeider, samme garantilønn for en sykepleier med 3-årig U/H-utdanning som for en barnehagelærer, samme garantilønn for en adjunkt med 4-årig grunnskolelærerutdanning som for en spesialfysioterapeut med 4 års U/H-utdanning, og det er samme garantilønn for en lektor med 5-årig lærerutdanning som det er for en logoped med 5-årig U/H-utdanning.

Det er ingen sentral differensiering innad i disse stillingsgruppene. Dersom de sentrale parter eksempelvis blir enige om å heve garantilønna for «Stillinger med 3-årig U/H-utdanning», vil dette berøre alle

Lønns- og sysselsettingsvekst sykepleier og spesialsykepleier

	Månedstjeneste * 12			Årsverk		
	Sykepleier	Spesial-sykepleier	Jordmor	Sykepleier	Spesial-sykepleier	Jordmor
2004	326 992	334 178	331 726	10 620	1 754	236
2006	351 974	358 331	356 404	11 703	2 022	225
2008	395 072	401 131	406 005	12 823	2 518	245
2010	426 881	439 272	440 271	13 848	2 860	255
2012	464 602	483 011	483 343	15 285	3 213	287
2014	487 115	508 625	518 455	16 493	3 591	292
2016	509 062	534 583	547 757	17 783	3 772	335
2018	535 658	567 159	582 120	19 148	4 108	411
2019	566 007	592 682	603 558	19 634	4 240	450
Lønnsvekst:				Vekst i årsverk:		
2004-2019	73,1 %	77,4 %	81,9 %	84,9 %	141,7 %	91,2 %
2014-2019	16,2 %	16,5 %	16,4 %	19,0 %	18,1 %	54,2 %
2017-2019	7,9 %	6,7 %	7,1 %	6,4 %	5,9 %	20,0 %
2010-2019	32,6 %	34,9 %	37,1 %	41,8 %	48,2 %	76,3 %

Kilde: PAI

arbeidstakere i denne stillingsgruppen – både sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere, fysioterapeuter, faglærere med 3-årig U/H-utdanning, ergoterapeuter, bibliotekarer m.m. Dette skjedde blant annet i 2019, som følge av at kommunene ønsket et særskilt lønnsloft for sykepleiere, en arbeidstakergruppe som de fleste kommuner opplever er vanskelig å rekruttere.

KS opplever at det er stor tilslutning til lønssystemet vi har i dag, hvor det skal være samme garantilønn for arbeidstakere med lik utdanningslengde. Imidlertid er det blant annet ulike rekrutteringsutfordringer innad i de samme stillingsgruppene, hvilket skaper ulike behov for hvilke yrkesgrupper som bør prioriteres. I den grad kommunene/fylkeskommunene ønsker å prioritere enkelte arbeidstakergrupper innenfor en og samme stillingsgruppe, er dette prioriteringer som må gjøres gjennom lokale lønnsforhandlinger.

Kan vi forvente et økonomisk handlingsrom i 2021?

2021 er et mellomoppgjør og forhandlingene skal bare handle om lønn – ingen andre tariffbestemmelser. Det vil være et bedre økonomisk handlingsrom i 2021 enn det var i 2020 selv om lag 0,6 prosent allerede er bundet opp:

Overheng til 2021:	0,3 %
Anslag lønns glide til 2021:	0,3 %

Prognoser fra SSB og Norges Bank tilsier en lønnsvekst i 2021 på om lag to prosent. Det er stor usikkerhet rundt disse anslagene, men det gir en indikasjon på at disponibel ramme for oppgjøret i 2021 kan bli om lag 1,5 prosent. Gitt SSBs og Norges Banks prognoser for prisveksten (KPI) i 2021 mellom 2,2 prosent til 2,5 prosent, ligger det an til en svak

reallønnsnedgang i år. I motsetning til 2020 hvor det ble en svak reallønnsvekst på om lag 0,5 prosent.

Med et slikt bakteppe er det KS' vurdering av det ved mellomoppgjøret i 2021 vil være rom for både sentrale tillegg, og for å avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger. Det har ikke vært lokale lønnsforhandlinger i KS-området siden 2017. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, er det viktig for KS å bidra til at kommunesektoren får mulighet til å foreta egne lokale prioriteringer for å rekruttere og beholde arbeidstakere, samt for å utjevne utslittede lønnskjevheter, både blant annet som følge av kommunesammenslåingene og måten de sentrale tilleggene har blitt innrettet på. Men dagens kommuneøkonomi har de færreste kommuner anledning til å fremforhandle ekstraordinære lønnstillegg utenom lokal pott. Lokale lønnsforhandlinger gir kommunene anledning til å målrette den lokale lønnspolitikken bedre enn det de sentrale parter verken kan eller har anledning til.

Forhandlingenes gang

Forhandlingsåpning blir trolig i midten av april. Partene har da frist på seg til 1. mai 2021 med å avtale lønnsendringer for 2021. Hvis ikke partene bli enige ved forhandlinger, går oppgjøret til mekling. I mellomoppgjør vedtas ikke et forhandlings- eller meklingsresultat gjennom uravstemning fordi partenes valgte organer skal ha fullmakt til å godkjenne resultatet.

Årsverk og lønn – 15 største stillingskoder

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Årsverk	Grunnlønn	Årsfortjeneste
7517	Fagarbeider	35 651	426 627	450 927
7076	Hjelpepleier	34 912	422 358	507 262
7963	Adjunkt m. tilleggsutd.	34 686	570 195	594 004
6572	Assistent	34 486	372 763	412 936
7962	Adjunkt	24 362	521 677	543 368
7174	Sykepleier	20 957	496 532	569 694
6559	Konsulent	15 665	504 526	508 832
8530	Rådgiver	15 146	628 620	631 923
7966	Lektor m. tilleggutd.	13 138	622 151	644 762
7637	Pedagogisk leder	11 361	515 388	524 170
6675	Miljøterapeut	9 101	489 631	549 113
9451	Leder/virksomhetsleder	8 365	736 550	745 567
7210	Renholder	7 948	387 185	391 025
9454	Leder	6 527	643 439	651 266
7531	Saksbehandler	6 438	560 705	563 955

Kilde: PAI



KS SPØR

1

Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2021 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?

2

Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger?
I så fall, hvor stor bør potten være?

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