

## Saksframlegg

Ark.:

Lnr.: 17/22

Arkivsaksnr.: 22/1-1

---

Saksbehandler: Rannveig Mogren

### KS DEBATTHEFTE 2022

Vedlegg: KS debatthefte 2022

Andre saksdokumenter (ikke utsendt): -

#### **SAMMENDRAG:**

KS ønsker innspill til årets debatthefte «På samme lag». Gausdal kommuner svarer på de 6 spørsmålene.

#### **SAKSOPPLYSNINGER:**

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til mandatet for lønns- og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle tema presentert gjennom debattheftet. I år omhandler heftet spørsmål knyttet til prioriteringer i kommende hovedtariffoppgjør og tillitsreformen i offentlig sektor. Innspillene tas med i KS' videre arbeid, - først i KS Innlandet, og deretter KS sentralt.

KS presenterer temaene i debattheftet i kortversjon slik:

#### *«Nye, bærekraftige løsninger for arbeidslivet*

*Bærekraften til velferdssamfunnet utfordres når en økende andel av befolkningen ikke er i arbeid. Det ligger et betydelig arbeidskrafts potensial i mer heltid, lavere sykefravær, redusert utenforskap, lengre yrkesliv for senioren, kompetanseutvikling og ny oppgavedeling for riktig bruk av tilgjengelig kompetanse, samt økt bruk av digitale løsninger. På tross av dette, er det en voksende erkjennelse av at kommunesektoren alene verken vil ha tilgjengelig kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å betjene innbyggernes økte og endrede behov for tjenester. For å nå målet om bærekraftig utvikling, blir det naturlig å etablere samarbeid mellom myndigheter, næringsliv og sivilsamfunnet i et mye større omfang enn vi har sett de siste tiårene.*

*I 2022 er det Hovedtariffoppgjør, der det skal forhandles om både lønn og andre arbeidsvilkår. Det er ventet at kommunesektorens rekrutteringsutfordringer blir et sentralt tema. Kommunesektoren må fortsette å tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår.*

*Lønn alene vil likevel i liten grad avhjelpe det langsiktige utfordringsbildet kommunene står overfor, og framskrivningene viser at rekrutteringsutfordringene gjelder flere profesjonsgrupper innen helse- og omsorgstjenesten.*

*KS' lønssystem baseres på lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde. De siste årene før pandemien, ble arbeidstakere med universitets-/høgskoleutdanning prioritert ved tariffoppgjørene. I 2021 vektla KS at hele laget i kommunesektoren hadde håndtert den ekstraordinære situasjonen, og la opp til brede og samlende lønnsmessige tiltak med prosentvise lønnstillegg. I tillegg ble det avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger, slik at partene lokalt fikk mulighet til å fordele ut fra lokal lønnspolitikk og rekrutteringsutfordringer.*

*Før partene møtes til forhandlinger i 2022 er om lag to prosent allerede brukt som følge av lønnsglidning og høyt overheng. Dersom prognosene for årslønnsveksten fra 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det kun være om lag én prosent disponibelt å forhandle om. En slik ramme vil kreve tydelige prioriteringer.*

#### *En tillitsreform i og overfor kommunesektoren*

*Regjeringen har varslet en tillitsreform i offentlig sektor. Reformen handler om å gi de ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i store offentlige virksomheter. Samtidig vil regjeringen gi større frihet til kommunale og regionale myndigheter, som de viktigste tjenesteyterne.*

*Tillit til og samarbeid med medarbeidere er grunnleggende i den norske ledelsesmodellen. Det er medarbeiderne, gjerne sammen med brukere som er tette på problemstillingene og dermed løsningene. Tillit handler om at medarbeidere opplever autonomi og handlingsrom gjennom å jobbe selvstendig, innenfor rammer satt av ledelsen. God ledelse i kommunal sektor er avgjørende for å skape gode tjenester til innbyggerne.*

*Tilliten må balanseres med kontroll. Kommunestyret og fylkestinget har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens og fylkeskommunens virksomhet. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. God internkontroll bidrar i tillegg til at vedtatt politikk blir gjennomført, at tjenestene er av god kvalitet og at ressursene brukes effektivt og riktig. Godt internkontrollarbeid gir tillit og trygghet for både ledere og medarbeidere og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.*

*Tilliten til kommuner og fylkeskommuner er også betinget av at hensyn til etikk, rettssikkerhet og åpenhet ivaretas, og at man responderer og leverer på innbyggernes behov og forventninger. Tilfredshet med offentlige tjenester betyr mye for befolkningens tillit Norge, men også høy utdanning, høy organisasjonsgrad og høy valgdeltakelse har positiv effekt på tillit i samfunnet.*

*Staten stiller detaljerte krav til hvordan kommunene skal arbeide, og definerer konkrete plikter og rettigheter som skal oppfylles. Det skaper dokumentasjons- og rapporteringsbehov som den enkelte ansatte til slutt må bruke tid på. Mindre statlig detaljstyring og mer tillitsbasert rammestyring av kommunene, som er de ansattes arbeidsgivere, vil redusere tidsbruk på kontroll, rapportering og tilsyn og gi mer tid til å levere tjenester til innbyggerne.*

*Kommuneloven har siden 1992 bidratt til et mer samordnet og helhetlig rettslig rammeverk for virksomheten i kommunesektoren. En tillitsreform i offentlig sektor bør ikke bidra til å styrke båndene mellom de statlige og kommunale sektorinteressene, men heller stimulere til mer samordnet utvikling og gjennomføring av politikk, også på tvers av forvaltningsnivåene.*

*KS kan bidra både som interessepolitisk aktør og utviklingspartner i det lokale arbeidet med tillit i og til kommunesektoren.»*

### **Seks spørsmål KS ønsker belyst**

1. Bør den begrensede økonomiske rammen i Hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?
2. Hvis rammen fordeles sentralt; bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannning en så god, generell lønnsutvikling som mulig, eller ønskes en omfordeling med tydeligere opprioritering av enkelte stillingsgrupper framfor andre? I så fall hvilke?
3. Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?
4. Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet?
5. Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren?
6. Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt?

### **VURDERING, med Gausdal kommunes svar på de 6 spørsmålene**

1. ***Bør den begrensede økonomiske rammen i Hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?***

#### **Gausdal kommune svarer:**

Vi ønsker en stor pott til lokale lønnsforhandlinger, - for å kunne prioritere utfra lokale utfordringer og muligheter.

2. ***Hvis rammen fordeles sentralt; bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannning en så god, generell lønnsutvikling som mulig, eller ønskes en omfordeling med tydeligere opprioritering av enkelte stillingsgrupper framfor***

***andre? I så fall hvilke?***

**Gausdal kommune svarer:**

Høgskolegrupper bør prioriteres. Her er konkurransen om arbeidskraft størst.

**3. *Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?***

**Gausdal kommune svarer:**

Hovedtariffavtalen fungerer godt slik den er.

**4. *Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet?***

**Gausdal kommune svarer:**

Vi arbeider i stor grad tillitsbasert i dag, innenfor rammene vedtatt i planer, handlings- og økonomiplan, og lover og forskrifter som regulerer tjenestene og oppgavene. Vi har rammestyring, og fokus på handlingsrommet framfor detaljstyring, - både politisk, i enhetene og overfor de ansatte. Ansatte tas med på råd i viktige prosesser og beslutningsgrunnlag. Delegeringsreglementet vårt legger til rette for delegering til lavest mulig nivå. Det handler også om tilrettelegging, organisering, opplæring og oppfølging. Internkontrollen har oppmerksomhet, og vi arbeider etter mottoet godt nok, i og med at det må være en balanse mellom tjenesteyting og systemfokus/dokumentasjon/kontroll (administrative oppgaver). Ledelse er viktig, og lederansvaret for internkontrollen går også fram av lov og forskrift.

Tillitsreformen må bygge videre på den norske arbeidslivsmodellen. Tillit til og samarbeid med medarbeidere har vært grunnleggende verdier og et hovedtrekk i den norske arbeidslivsmodellen i mange år, og er nedfelt også i Hovedavtalen. Dette følger vi opp lokalt.

I ny kommuneplanens samfunnsdel av 2021 har vi oppmerksomhet på samskaping med lokalsamfunnet. Hvordan det gjøres i praksis vil variere, utfra om det er i tjenesteutvikling eller samfunnsutvikling og i planarbeid.

Skal en lykkes må tillitsreformen medføre mindre tid på kontroll og rapportering. Mer selvstendighet for den enkelte leder og medarbeider må brukes til forbedringsarbeid og å finne nye løsninger, som derigjennom kan gi mer effektiv ressursbruk og fortsatt gode tjenester for innbyggerne. Tillit til det lokale forvaltningsnivå – kommunene – muliggjør tillit de lokale folkevalgte og til ledere og medarbeidere. Dette er en forutsetning for å drive lokalt utviklingsarbeid og løse lokale utfordringer.

Tillitsreform krever en god balanse, og en må være oppmerksom på en del

dilemmaer som kan oppstå. Tillitsreformen synes langt på veg å basere seg på at ansatte som gis tillit, vil produsere bedre tjenester, fordi de trives bedre og fordi de kan bruke sitt faglige skjønn. Utstrakt bruk av skjønn kan gjøre at folk bli behandlet ulikt. Forskjellsbehandling kan være rettferdig, fordi folk har ulike behov. Likhet et viktig demokratisk prinsipp, som sikres nettopp av rettigheter og regler. Grensene for skjønnsutøvelse må gås opp, og praktiseringen må gjøres så åpent som mulig.

Mer skjønnsutøvelse og mindre kontroll kan bety at tilliten til systemet – eks. «Gausdals-skolen» blir «flyttet» over til tillit til personen som utøver tjenesten – for eksempel læreren. Systemtillit er viktig fordi den varer ved selv om læreren slutter. En tillitsreform må sikre at tilliten til systemet ikke forsvinner.

**5. *Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren?***

**Gausdal kommune svarer:**

Reformer/tiltak som har betydning for kommunesektoren må utvide det lokale handlingsrommet, snarere enn å begrense det. Den nye pasientjournalloven og forslaget til ny opplæringslov går i motsatt retning, med nye rettigheter til innbyggere og flere plikter til kommunene innen dokumentasjon og rapportering. KS må derfor være tydelig på følgende:

- Tillitsreformen må innebære rammestyring i praksis, og mindre statlig kontroll. Rettighetslovgivningen gjennom mange år har medført en rekke krav til prosedyrer, dokumentasjon og kompetanse. Kommunene har en lovpålagt plikt til å sikre at disse etterleves. En vurdering av statlig rapporteringskrav, bemanningsnormer og annen detaljstyring må derfor inngå som en viktig del av en tillitsreform for offentlig sektor.
- Veiledning er nyttigere enn tilsyn for å sikre regeletterlevelse. Departementene må redusere omfanget og detaljeringsgraden i det statlige tilsynet.
- Reformen må rettes inn mot kommunene som helhet, og ikke den enkelte sektor, som skolesektor, helse- og omsorgssektor osv.
- Tillit til og samarbeid med medarbeidere har vært grunnleggende verdier og et hovedtrekk i den norske arbeidslivsmodellen i mange år. Kommunene har kultur og tradisjon for godt partssamarbeid og gode arenaer for involvering og medvirkning. Dette må tillitsreformen bygge videre på.

**6. *Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt?***

KS utviklingspartner må være en tydelig stemme i utformingen av og gjennomføringen av reformen. KS kjenner kommunes behov og utfordringer. KS

må fortsatt være en tydelig aktør overfor staten når det gjeld behov for lokalt handlingsrom og lokal tilpassing, spesielt ved statlige initiativ som vil komme framover.

Innen arbeidsgiver-området må også KS være på banen for å sikre helhet og sammenheng. Lov og avtaleverk som sikrer fleksibilitet og handlingsrom for å organisere arbeid og arbeidstid med utgangspunkt i innbyggernes behov for tjenester er vesentlig.

KS som utviklingspartner er en god støtte for kommunene innen forskning på aktuelle tema, utredninger og dokumentasjon innen ulike fagområde. For å kunne levere relevant forskning og analyser, er det nødvendig at kommunene rapporterer på ulike data. En tillitsreform bør redusere nivået på rapportering, men må veies opp mot behovet for styringsinformasjon. Rapporteringen bør derfor i størst mulig grad være koordinert mellom KS og statlige myndigheter. Her må KS ta en tydelig og aktiv rolle, på vegne av kommunesektoren.

KS sin koordineringsrolle innen digitalisering er også svært viktig framover.

KS som utviklingspartner leverer relevante kompetansetilbud for kommunene, og det er positivt at flere kurs og konferanser er digitale.

### **Kommunedirektøren foreslår at det gjøres følgende**

#### **vedtak:**

Gausdal kommunes svar på spørsmålene går fram av saksframleggets vurderingsdel.