



## KS Debatthefte 2022 – På samme lag

### Utvalg

Hitra formannskap

### Møtedato

### Utvalgsaknr.

### Vedlegg:

- 1 KS Debatthefte 2022 -På samme lag

### Innstilling:

Debatthefte 2022 er vedlagt saken

Kommunedirektøren legger frem følgende forslag til uttalelse:

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

*Den økonomiske rammen til fordeling for 2022 er estimert til ca 1%. På bakgrunn av de ressurser lokale forhandlinger krever og de forventninger dette skaper i organisasjonen mener Hitra kommune at den begrensede økonomiske rammen i hovedtariffoppjøret 2022 bør fordeles sentralt.*

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

*Ved sentral fordeling av rammen bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdanning en så god generell lønnsutvikling som mulig. Hitra kommune mener at alle ansatte i alle yrkesgrupper sammen har håndtert krevende utfordringer over tid, noe som også krever høy krav av samarbeid på tvers av yrkesgrupper og sektorer.*

3. Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?

*Hitra kommune ønsker at det ses nærmere på løsninger som gjør at det er attraktivt å jobbe ubekvemt, helg og høytider. Dette for å løse bemanningsutfordringene i turnustjenestene og bidra til forsterket fokus på heltid.*

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

*Hitra kommune vil ha fokus på følgende styringsdokumenter:*

- *Organisasjonsstrategi/organisasjonspolitikken*
- *Revisjon av etiske retningslinjer*
- *Utvikle internkontrollsystemet slik at det bidrar til kontinuerlig forbedring av tjenestene våre*

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

*Hitra kommune mener at KS bør tilrettelegge for involvering og forankring hos politikere og kommunens ansatte når det gjelder å kommunisere intensjon og mål med tillitsreformen. Hvis tillit til kommunene skal gjenspeile seg i den reelle samhandlingen, så bør staten redusere/forenkle rapporteringssystemer og kontroll ved tildelinger av midler. Det er også viktig at staten opptre samlet overfor kommunene og ikke fragmentert. Videre er det viktig å sikre handlingsrom lokalt, slik at reformen skjer nedenfra i tråd med intensjonen og i tett samarbeid med tillitsvalgte, brukerorganisasjoner og innbyggere.*

6. Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommune i gjennomføringen av tillitsreformen lokalt?

*Hitra kommune mener at KS kan bidra med OU midler, kompetansetiltak, veiledning og verktøy i arbeidet med både å forankre tillitsreformen og utvikle et aktivt internkontrollsystem. Videre er det viktig å ha fokus på og få integrerte datasystem for bedre informasjonsdeling og saksbehandling både internt i kommunene og mellom kommunen og statlige etater.*

Ingjerd Astad  
Kommunedirektør  
*Dokumentet er elektronisk godkjent*

Grete Elverum  
HR- Sjef

### **Sammendrag:**

KS ønsker innspill til årets debathefte «På samme lag».

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til mandatet for lønns og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle temaer presentert gjennom debatheftet. I år omhandler heftet spørsmål knyttet til prioriteringer i kommende hovedtariffoppgjør og tillitsreformen i offentlig sektor. Innkomne innspill vil sammenstilles og tas med i KS' videre arbeid.

Kommunedirektøren legger i denne saken frem problemstillingene i debatheftet til politisk behandling.

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

Bærekraften til velferdssamfunnet utfordres når en økende andel av befolkningen ikke er i arbeid. Det ligger et betydelig arbeidskraftspotensial i mer heltid, lavere sykefravær, redusert utenforskap, lengre yrkesliv for seniorene, 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' lønnsystem 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 lønsmessige 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 lønnsглиdding 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.