

# REFERAT Organisasjonsutvalget d. 03-02-2022

**Møtedato** Torsdag d. 03. februar 2022 kl. 14:00

**Møtested** Teams møte

## **Indholdsfortegnelse**

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 25.11.21.....	3
Møtedokumenter.....	5
Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og samhandling og innovasj	12
Etiske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - revidering.....	14
KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand.....	17

# **Sak 1/22: Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 25.11.21**

## **Vedlegg**

Protokoll Organisasjonsutvalget 25.11.2021



## SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022000051  
Saksbehandler Tamara Villanueva

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	03.02.2022	1/22

## GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE I ORGANISASJONSUTVALGET 25.11.21

---

### ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.02.2022 SAK 1/22

**Organisasjonsutvalgets vedtak:**

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte  
25.11.21  
(Enst.)

17 representanter til stede.

Ansattes representanter:

Knut Arild Knutsen  
Gudrun Inga Gudmundsdottir  
Pål Tjøm  
Tone Ramsland  
Åse Birkrem  
Kristian Espedal Larsen

07.02.2022

## **Sak 2022000051-4: Møtedokumenter**

### **Vedlegg**

Komplett innkalling\_ Organisasjonsutvalget 03.02.2022

Orientering om sykefravær, organisasjonsutvalget 3 februar 2022

20220203 KS-avtalen

Statusrapportering Covid19 - 03.02.2022 – Kopi

Saksliste organisasjonsutvalget 03.02.2022



## PROTOKOLL ORGANISASJONSUTVALGET

Dato: 03.02.2022  
Sted: Teams møte  
Behandlede saker: 1/22 - 4/22  
Møtets varighet: Kl. 14.00 til 17.00  
Møteleder: Leder Jan Erik Tønnesland

Til stede:

Jan Erik Tønnesland (AP)  
Kasper Bekkeli Espeland (Rødt)  
Monika Hagen (AP)  
Per Gunnar Salomonsen (SV)  
Adriana Ruiz Parada (AP)  
Kjetil Aasen (H)  
Tore Smeplass (KRF)  
Alf Albert (DEM)  
Gry Vibeke Aga Stubstad (FRP)  
Aina Ivara Åmot Tofteland (UAVH)  
Tom Erik Løchen (H) for

Forfall:

Kristin Wallevik (H)

Til stede fra administrasjonen:

Organisasjonsdirektør Kjell Alfred Kristiansen  
Økonomidirektør Terje Fjellvang  
Direktør Samhandling og Innovasjon Bernt Jørgen Stray  
Stabssjef Arild Andresen  
Beredskapssjef Sigurd Paulsen  
Assisterende kommuneoverlege Priscilla Hilton  
Rådgiver Janne Slotte  
Utvalgsekretær Tamara Villanueva

Ansatte representanter:

Knut Arild Knutsen  
Gudrun Inga Gudmundsdottir  
Pål Tjøm  
Tone Ramsland  
Åse Birkrem  
Kristian Espedal Larsen

Utdelt i møte:

## **Status håndtering av koronasituasjonen og personellbanken**

(Kl. 14.00 – 14.30)

Ved beredskapssjef Sigurd Paulsen, assisterende kommuneoverlege  
Priscilla Hilton og rådgiver Janne Slotte

- Arbeidsutvalgets situasjonsvurdering Covid-19 pr. 03. februar
- Status helse og mestring
- Indikatorer for risikovurdering siste 14 dager
- Diagram smitteveikategorier
- Nye tilfeller per 14. dag
- Status vaksinerings
- Isolering
- Status personellsaken 03.02.22
  - Status etter snart 2 års drift
  - Behov i tjenestene nå
  - Test og smittesporing
  - Vaksinasjon
- Tiltak som er iverksatt
- Tiltak som planlegges/vurderes

Spørsmål og svar i plenum.

## **Informasjon om KS avtalen**

(Kl. 14.30 – 14.45)

Ved stabssjef Arild Andresen

- Presentasjon av KS-avtalen
- Hva er KS-avtalen?
  - KS-avtalen består av tre hoveddeler
  - Lokal «turnus-avtale» er inngått

## **Status arbeid med handlingsplan redusert sykefravær**

(Kl.14.45 – 15.30)

Ved organisasjonsdirektør Kjell A. Kristiansen

- Kommunens arbeid med å følge opp og redusere sykefravær
- Hovedpunkter
  - Bakgrunn
  - Oppfølging - organisasjonsutvalget
  - Oppfølging - verbalforslag og økonomiplan
  - Oppfølging - verbalvedtak
  - IA-avtalen - samarbeid om redusert frafall og fravær
  - Totalt sykefravær kommunenivå 2021
  - Totalt sykefravær fordelt på områder i 2021
  - Status sykefravær område Oppvekst
  - Status sykefravær område By- og stedsutvikling
  - Status sykefravær område Kultur og innbyggerdialog
  - Status sykefravær område Helse og mestring
  - Nærværssatsing system - tiltak
  - Nærværssatsing - ressurser

- Nærværssatsing - tiltak som etableres
- Mandat innsatsteam
- Resurser innsatsteam -oppstart
- Sluttkommentar

Deretter drøfting i plenum.

-----

**1/22**     Organisasjonsutvalgssak:  
**ADM.SAK**  
**Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 25.11.21**  
(ark.nr. 2022000051)

**Organisasjonsutvalgets vedtak:**  
Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte  
25.11.21  
(Enst.)

17 representanter til stede.

Ansattes representanter:  
Knut Arild Knutsen  
Gudrun Inga Gudmundsdottir  
Pål Tjøm  
Tone Ramsland  
Åse Birkrem  
Kristian Espedal Larsen

**2/22**     Formannskapssak:  
**ADM.SAK**  
**Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og  
samhandling og innovasjon**  
(ark.nr. 2021009579)

**Organisasjonsutvalgets innstilling:**  
1. Oppfølging av vedtatte verbalvedtak og verbalsaker gjøres som skissert i saken.  
2. Verbalvedtak 3-22 om mulighet for månedlig innbetaling av eiendomsskatt iverksettes ikke før konsekvenser er utredet i egen sak.  
3. Kommunedirektøren orienterer formannskapet særskilt om oppfølgingen av vedtatt økonomiplan i temamøte med Formannskapet 9. mars 2022.  
(Enst.)

17 representanter til stede.

Ansattes representanter:  
Knut Arild Knutsen  
Gudrun Inga Gudmundsdottir  
Pål Tjøm  
Tone Ramsland  
Åse Birkrem  
Kristian Espedal Larsen

Bystyresak:

**(ADM.SAK - pkt.1)**

**Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - revidering**

(ark.nr. 2021034550)

**Organisasjonsutvalgets innstilling:**

1. Bystyret vedtar reviderte etiske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune

(Enst.)

17 representanter til stede.

Ansattes representanter:

Knut Arild Knutsen

Gudrun Inga Gudmundsdottir

Pål Tjøm

Tone Ramsland

Åse Birkrem

Kristian Espedal Larsen

2. Bystyret vedtar reviderte etiske retningslinjer for folkevalgte i Kristiansand kommune

(Enst.)

3. Nytt pkt. 9 - Habilitet, rolleklarhet, lobbyvirksomhet:  
Med lobbyvirksomhet menes her aktivitet som innebærer at interesseorganisasjoner, bedrifter, pressgrupper og enkeltpersoner forsøker å påvirke folkevalgte.  
Det skal også være størst mulig åpenhet rundt aktiviteter som kan defineres som lobbyvirksomhet, for eksempel møter med organisasjoner, bedrifter, interessegrupper og privatpersoner angående saker som skal behandles i utvalg eller bystyre. Folkevalgte, også varamedlemmer, skal ikke drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en økonomisk interesse. Medlemmer av bystyret og øvrige politiske organer skal ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte.

Folkevalgte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser, skal ikke blandes. Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og å tre til side når saken krever det. Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter, eller påstander om dette, skal unngås.

De politiske partiene bør også praktisere bestemmelsene om habilitet for folkevalgte i politiske møter som ikke er omfattet av forvaltningsloven og kommunelovens bestemmelser, for eksempel i partienes gruppemøter.

(8/3)

**Forslag:**

Leder i utvalget Jan Erik Tønnesland AP fremmet følgende forslag til innstilling:  
«Forslag til nytt pkt. 9:

9. Habilitet, rolleklarhet, lobbyvirksomhet

Med lobbyvirksomhet menes her aktivitet som innebærer at interesseorganisasjoner, bedrifter, pressgrupper og enkeltpersoner forsøker å påvirke folkevalgte.

Det skal også være størst mulig åpenhet rundt aktiviteter som kan defineres som lobbyvirksomhet, for eksempel møter med organisasjoner, bedrifter, interessegrupper og privatpersoner angående saker som skal behandles i utvalg eller bystyre. Folkevalgte, også varamedlemmer, skal ikke drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en økonomisk interesse. Medlemmer av bystyret og øvrige politiske organer skal ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte.

Folkevalgte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser, skal ikke blandes. Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og å tre til side når saken krever det. Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter, eller påstander om dette, skal unngås.

De politiske partiene bør også praktisere bestemmelsene om habilitet for folkevalgte i politiske møter som ikke er omfattet av forvaltningsloven og kommunelovens bestemmelser, for eksempel i partienes gruppemøter.»

#### **Voteringer:**

Administrasjonens innstilling pkt. 1 (ADM.SAK) ble enstemmig vedtatt.

Administrasjonens innstilling pkt. 2 ble enstemmig vedtatt.

AP sitt endringsforslag til nytt pkt. 9 - Nytt tredje punkt i organisasjonsutvalgets innstilling ble vedtatt med 8 mot 3 stemmer (H/FRP)

**4/22**

Formannskapssak:

**KS debatthefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune**  
(ark.nr. 2021041618)

#### **Organisasjonsutvalgets innstilling:**

Formannskapet støtter forslag til innspill fra Kristiansand kommune til KS debatthefte 2022.

(Enst.)

Side. 4, som svar på spm. 4, nytt pkt. 4.2:

4.2 Mer tid og tillit til de ansatte.

Kommunens ansatte i førstelinjen er, sammen med brukerne, tettest på de problemstillinger og løsninger som kan sikre den høye kvaliteten i kommunens tjenester. De ansatte skal oppleve autonomi og handlingsrom til å skape gode tjenester for innbyggerne. Mer av tiden skal brukes med brukerne, og mindre av tiden skal gå til å følge opp kontrollsystemer og dokumentasjonskrav.

(6/5)

Side. 5, endringer i svaret på spm. 5:

I pkt. 5.1 Stryk setning 2 og 3.

(For barnehagesektoren medførte dette en merkostnad på 36 mill. kr for Kristiansand. Dette er midler som kommunen f.eks. kunne brukt i Helse og omsorgssektoren der utfordringsbildet på sikt er større).

Erstatt dem med ny setning: Når slike reformer ikke fullfinansieres kan det få store negative konsekvenser for andre deler av kommunens tjenestetilbud.

(6/5)

#### **Forslag:**

SV fremmet følgende forslag:

«Endringer til høringsteksten:

1. Side. 3, som svar til spørsmål 2, nytt punkt 2.0  
2.0 Lavtlønnsprofil.  
Årets lønnsoppgjør bør gjennom en klar lavtlønnsprofil bidra til å motvirke den økende ulikheten som pandemien har bidratt til å forsterke. Grupper med lav lønn må løftes mer enn grupper med høy lønn, gjerne gjennom bruk av kronetillegg.

Som en konsekvens bør også 2.setning i pkt. 2.1 strykes.

2. Side. 4, som svar på spm. 4, nytt pkt. 4.2  
4.2 Mer tid og tillit til de ansatte.  
Kommunens ansatte i førstelinjen er, sammen med brukerne, tette på de problemstillinger og løsninger som kan sikre den høye kvaliteten i kommunens tjenester. De ansatte skal oppleve autonomi og handlingsrom til å skape gode tjenester for innbyggerne. Mer av tiden skal brukes med brukerne, og mindre av tiden skal gå til å følge opp kontrollsystemer og dokumentasjonskrav.

3. Side. 5, endringer i svaret på spm. 5:

I pkt. 5.1 Stryk setning 2 og 3.

(For barnehagesektoren medførte dette en merkostnad på 36 mill. kr for Kristiansand. Dette er midler som kommunen f.eks. kunne brukt i Helse og omsorgssektoren der utfordringsbildet på sikt er større).

Erstatt dem med ny setning: Når slike reformer ikke fullfinansieres kan det få store negative konsekvenser for andre deler av kommunens tjenestetilbud.»

**RØDT** fremmet følgende forslag:

«Forslag til sak 4/22:

- Nytt punkt 2.1
- Av rekruteringshensyn er det viktig at man sikrer tilstrekkelig lønnsutvikling for yrkesgrupper som har utfordringer med å skaffe tilstrekkelig bemanning.
- Samtidig har pandemien bidratt til å forsterke den økende ulikheten i samfunnet. Årets lønnsoppgjør bør derfor også ha en klar lavtlønnsprofil. Grupper med lav lønn må derfor løftes med sikte på å utjevne ulikhetene i samfunnet, gjerne gjennom bruk av kronetillegg.»

#### **Voteringer:**

Administrasjonens innstilling ble enstemmig vedtatt.

SV sitt forslag pkt. 1 falt med 7 mot 4 stemmer (SV/KRF/AP/Rødt)

SV sitt forslag pkt. 2 ble vedtatt med 6 mot 5 stemmer (H/KRF/DEM/Uavh.)

SV sitt forslag pkt. 3 ble vedtatt med 6 mot 5 stemmer ((H/KRF/DEM/Uavh.)

Rødt sitt forslag til punkt 2.1 falt med 8 mot 3 stemmer (Rødt/SV/AP)

#### **Protokolltilførsel:**

Organisasjonsutvalget har skilt mellom tema 1 «tariff» og tema 2 «tillitsreform» Leder av utvalg presiserte innledningsvis at ansattes representanter ikke hadde anledning til å delta da tema 1 ble drøftet og votert over.

Møtet hevet.

## **Sak 2/22: Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og samhandling og innovasjon**

### **Vedlegg**

Vedtak Form, 09022022, Sak 19/22, Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og samhandling og innovasjon



## SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021009579  
Saksbehandler Randi Bentsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	03.02.2022	2/22
2 Formannskapet	09.02.2022	19/22

## OPPFØLGING AV VEDTATT ØKONOMIPLAN 2022-2025 ORGANISASJON, ØKONOMI OG SAMHANDLING OG INNOVASJON

---

### ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.02.2022 SAK 2/22

#### **Organisasjonsutvalgets innstilling:**

1. Oppfølging av vedtatte verbalvedtak og verbalsaker gjøres som skissert i saken.
2. Verbalvedtak 3-22 om mulighet for månedlig innbetaling av eiendomsskatt iverksettes ikke før konsekvenser er utredet i egen sak.
3. Kommunedirektøren orienterer formannskapet særskilt om oppfølgingen av vedtatt økonomiplan i temamøte med Formannskapet 9. mars 2022.  
(Enst.)

17 representanter til stede.

#### Ansattes representanter:

Knut Arild Knutsen  
Gudrun Inga Gudmundsdottir  
Pål Tjøm  
Tone Ramsland  
Åse Birkrem  
Kristian Espedal Larsen

07.02.2022

## **Punkt 3/22: Etske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - revidering**

### **Bilag**

Vedtak Form, 09022022, Sak 22/22, Etske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - revidering

Vedtak byst, 16022022, Sak 30/22, Etske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - revidering  
revisjon- etske retningslinjer folkevalgte - behandling i KDL

20211217 Referat drøftingsmøte (1)

Etske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - forslag til behandling i KDL



## SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021034550  
Saksbehandler Camilla Erland Aarnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	03.02.2022	3/22
2 Formannskapet	09.02.2022	22/22
3 Bystyret	16.02.2022	30/22

## ETISKE RETNINGSLINJER FOR ANSATTE I KRISTIANSAND KOMMUNE - REVIDERING

---

### ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.02.2022 SAK 3/22

#### Organisasjonsutvalgets innstilling:

1. Bystyret vedtar reviderte etiske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune  
(Enst.)

17 representanter til stede.

#### Ansattes representanter:

Knut Arild Knutsen  
Gudrun Inga Gudmundsdottir  
Pål Tjøm  
Tone Ramsland  
Åse Birkrem  
Kristian Espedal Larsen

2. Bystyret vedtar reviderte etiske retningslinjer for folkevalgte i Kristiansand kommune  
(Enst.)
3. Nytt pkt. 9 - Habilitet, rolleklarhet, lobbyvirksomhet:  
Med lobbyvirksomhet menes her aktivitet som innebærer at interesseorganisasjoner, bedrifter, pressgrupper og enkeltpersoner forsøker å påvirke folkevalgte.  
Det skal også være størst mulig åpenhet rundt aktiviteter som kan defineres som lobbyvirksomhet, for eksempel møter med organisasjoner, bedrifter, interessegrupper og privatpersoner angående saker som skal behandles i utvalg eller bystyre. Folkevalgte, også varamedlemmer, skal ikke drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en økonomisk

interesse. Medlemmer av bystyret og øvrige politiske organer skal ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte.

Folkevalgte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser, skal ikke blandes. Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og å tre til side når saken krever det. Dobbelroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter, eller påstander om dette, skal unngås.

De politiske partiene bør også praktisere bestemmelsene om habilitet for folkevalgte i politiske møter som ikke er omfattet av forvaltningsloven og kommunelovens bestemmelser, for eksempel i partienes gruppemøter.

(8/3)

**Forslag:**

Leder i utvalget Jan Erik Tønnesland AP fremmet følgende forslag til innstilling:  
«Forslag til nytt pkt. 9:

9. Habilitet, rolleklarhet, lobbyvirksomhet

Med lobbyvirksomhet menes her aktivitet som innebærer at interesseorganisasjoner, bedrifter, pressgrupper og enkeltpersoner forsøker å påvirke folkevalgte.

Det skal også være størst mulig åpenhet rundt aktiviteter som kan defineres som lobbyvirksomhet, for eksempel møter med organisasjoner, bedrifter, interessegrupper og privatpersoner angående saker som skal behandles i utvalg eller bystyre. Folkevalgte, også varamedlemmer, skal ikke drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en økonomisk interesse. Medlemmer av bystyret og øvrige politiske organer skal ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte.

Folkevalgte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser, skal ikke blandes. Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og å tre til side når saken krever det. Dobbelroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter, eller påstander om dette, skal unngås.

De politiske partiene bør også praktisere bestemmelsene om habilitet for folkevalgte i politiske møter som ikke er omfattet av forvaltningsloven og kommunelovens bestemmelser, for eksempel i partienes gruppemøter.»

**Voteringer:**

Administrasjonens innstilling pkt. 1 (ADM.SAK) ble enstemmig vedtatt.

Administrasjonens innstilling pkt. 2 ble enstemmig vedtatt.

AP sitt endringsforslag til nytt pkt. 9 - Nytt tredje punkt i organisasjonsutvalgets innstilling ble vedtatt med 8 mot 3 stemmer (H/FRP)

07.02.2022

## **Punkt 4/22: KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand**

### **Bilag**

Vedtak Form, 09022022, Sak 23/22, KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune

Vedtak Form, 26012022, Sak 13/22, KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune



Dato 28. desember 2021  
Saksnr.: 2021041618-1  
Saksbehandler Stine Busborg Sagen  
Godkjent av Camilla Bruno Dunsæd

**Saksgang**  
Formannskapet

**Møtedato**  
26.01.2022

## **KS debatthefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune**

Forslag til vedtak

Formannskapet støtter forslag til innspill fra Kristiansand kommune til KS debatthefte 2022.

### **Sammendrag**

KS inviterer hvert år kommuner og fylkeskommuner til å gi innspill til mandatet for lønns- og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle temaer som på forhånd er presentert gjennom «KS debatthefte». KS debatthefte sendes kommunene og inneholder relevante tema, supplert med faktaopplysninger, etterfulgt av spørsmål som KS ønsker konkrete tilbakemeldinger på. Debattheftet benyttes blant annet som grunnlag for KS sin forberedelse til tarifforhandlingene og KS sine konsultasjonsmøter med ulike departement. I KS debatthefte for 2022 «På samme lag», ønsker KS tilbakemelding på hva som bør være KS' posisjoner i vårens hovedtariffoppgjør, og hva Regjeringens varslede tillitsreform i offentlig sektor bør inneholde.

Problemstillingene i debattheftet blir tatt opp på KS Agder strategikonferanse som blir avholdt 17.februar 2022. KS Agder skal deretter utarbeide en felles uttalelse fra Agder basert på innspill under strategikonferansen, samt innspill fra den enkelte kommune.

KS oppfordrer kommunene til å behandle debattheftet politisk for å sikre en politisk forankring. Kommunedirektørens innstilling er basert på innspill fra områdene.

Vedlegg:

KS Debatthefte 2022 «På samme lag»: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/debatthefte-2022-paa-samme-lag/>

## Bakgrunn for saken

KS inviterer hvert år kommuner og fylkeskommuner til å gi innspill til mandatet for lønns- og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle temaer som på forhånd er presentert gjennom «KS debatthefte». KS debatthefte sendes kommunene og inneholder relevante tema, supplert med faktaopplysninger, etterfulgt av spørsmål som KS ønsker konkrete tilbakemeldinger på. Debattheftet benyttes blant annet som grunnlag for KS sin forberedelse til tarifforhandlingene og KS sine konsultasjonsmøter med ulike departement.

I KS debatthefte for 2022 «På samme lag», ønsker KS tilbakemelding på to ting:

- 1) hva som bør være KS' posisjoner i vårens hovedtariffoppgjør, og
- 2) hva Regjeringens varslede tillitsreform i offentlig sektor<sup>1</sup> bør inneholde.

Kommuner og fylkeskommuner er bedt om å svare på følgende seks spørsmål under del 1 av debattheftet om kommende hovedtariffoppgjør (spørsmål 1-3) og del 2 om tillitsreformen i offentlig sektor (spørsmål 4-6):

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 oppprioritering 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?*

Problemstillingene i debattheftet blir tatt opp på KS Agder strategikonferanse som blir avholdt 17.februar 2022. KS Agder skal deretter utarbeide en felles uttalelse fra Agder basert på innspill under strategikonferansen, samt innspill fra den enkelte kommune.

Frist for innsending fra den enkelte kommunenes svar er ikke offentliggjort, men vil trolig bli i starten av februar 2022.

Felles uttalelse blir vedtatt av KS Agder Fylkestyre på møte i februar/mars. KS oppfordrer kommunene til å behandle debattheftet politisk for å sikre en politisk forankring.

Kommunedirektørens innstilling er basert på innspill fra direktørområdene. Spørsmål om hovedtariffoppgjøret 2022 og Hovedtariffavtalen er også drøftet i storbyenes tariffnettverk 15.12.22. Temaene i de tre spørsmålene under del 1 har også hyppig vært diskutert på tvers av organisasjonen siden etableringen av ny kommune, ikke minst denne høsten 2021, der alle kommunens ansatte har vært omfattet av lokale lønnsforhandlinger.

## Kristiansand kommunes innspill til KS debatthefte 2022

Innspill fra Kristiansand er sortert på de samme to områdene med underliggende tre spørsmål som KS har i debattheftet 2022. Hvert område innledes med en problemrefleksjon fra debattheftet knyttet til tema.

---

<sup>1</sup> Hurdalsplattformen

<https://www.regjeringen.no/contentassets/cb0adb6c6fee428caa81bd5b339501b0/no/pdfs/hurdalsplattformen.pdf>

## Tema 1: Hovedtariffoppgjøret 2022 og hovedtariffavtalen

KS sier dette om utfordringene: 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 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' 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 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.

### Kristiansands innspill på tema 1, Hovedtariffoppgjøret:

Spørsmål 1: Bør den begrensede økonomiske rammen i hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?

#### 1.1 Ikke nødvendig med lokal pott i kapittel 4

For ansatte med stillingskoder i Hovedtariffavtalen kapittel 4 ble det gjennomført lokale forhandlinger i 2021. Kristiansand kommune har gjennom forhandlingen dekket sine behov for bla. lønnharmonisering etter etablering av ny kommune og tillegg til yrkesgrupper det er utfordrende å rekruttere og/eller beholde. Det oppfattes ikke som nødvendig eller hensiktsmessig med en lokal pott i kapittel 4 i 2022.

Spørsmål 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?

#### 2.1 Særskilt oppmerksomhet til 3- og 4-årig høyskoleutdanning

Av rekrutteringshensyn er det viktig at lønnsutviklingen for sykepleiere og vernepleiere ikke er dårligere i kommunene enn i helseforetakene. Det innebærer at lønnsutviklingen for stillinger med krav om 3- og 4-årig høyskoleutdanning må ha særskilt oppmerksomhet.

Spørsmål 3: Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?

#### 3.1. Nytt punkt om ansiennitet (Hovedtariffavtalen kap. 1, pkt. 12.1.4)

For enkelte ansatte eller grupper av ansatte i kapittel 4 er det nødvendig for kommunen å tilby lønn et godt stykke over garantilønn for å kunne rekruttere. Når de aktuelle ansatte har lav ansiennitet, vil de deretter få sine garanterte ansiennitetsopprykk i tillegg

til normal lønnsutvikling. Dermed blir lønnen vesentlig høyere enn det som ved tilsetting var «markedslønn».

Kristiansand kommune foreslår derfor et nytt punkt 12.1.4 i Hovedtariffavtalen som gjør at arbeidsgiver etter drøfting i kommunen kan gi en antesipert (høyere) ansiennitet for individer eller yrkesgrupper i tilfeller der det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere ansatte.

### **3.2 Pensjonsgivende tilleggslønn (Hovedtariffavtalen kap. 1, pkt. 3.7)**

Kristiansand kommune ønsker at variable tillegg i turnus (tillegg utenom planlagt turnus) gjøres pensjonsgivende. Dette vil hjelpe kommunen til å etablere flere heltidsstillinger.

## **Tema 2: Tillitsreformen i offentlig sektor**

KS om utfordringene: 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 tettest 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 har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens virksomhet. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. God internkontroll bidrar 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 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 i 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 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.

## **Kristiansands innspill til tema 2, Tillitsreformen:**

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

### **4.1 God dialog med innbyggerne**

En tillitsreform vil være avhengig av en god dialog med innbyggerne. Samhandlende kommuner har fokus på nettopp dialogen for å oppnå innbyggerorienterte tjenester der kommunen og innbyggere utvikler kommunen sammen. Et sentralt spørsmål er også hvordan kommunen jobber med å avstemme forventninger i befolkningen til de

kommunale tjenester framover, særlig helse- og omsorgstjenestene, gitt utfordringsbildet som fremkommer bl.a i perspektivmeldingen.

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

### **5.1 Trenger statlige reformer som gir lokal fleksibilitet**

Den forrige regjeringen har tidligere kommet med både bemanningsreformer og pedagogreformer. For barnehagesektoren medførte dette en merkostnad på 36 mill. kr for Kristiansand. Dette er midler som kommunen f.eks.kunne brukt i Helse- og omsorgssektoren der utfordringsbildet på sikt er større. Det er en utfordring at ikke kommunene selv kan sette inn ressurser der det trengs mest ut ifra det lokale utfordringsbildet. En tillitsreform må innebære tillit til at det lokale folkevalgte nivået kan prioritere slik det er best for innbyggerne.

### **5.2 «Frie inntekter» bør være frie**

Det kommer ofte en «bruksanvisning» på de frie inntektene ut fra politiske fokusområder nasjonalt. Kommunene må i større grad kunne oppfatte midlene som frie og bruke dem ut ifra lokale behov.

### **5.3 Mindre dokumentasjon og rapportering**

Lovgiver må være bevisst på hva kommunene pålegges av dokumentasjon- og rapporteringsplikt. Det er for stor grad av nasjonal detaljstyring av kommunale tjenester. Faglige retningslinjer legger for sterke føringer for bl.a helse- og omsorgstjenestene. En tillitsreform må innebære mindre grad av rapportering og tilsyn. I en tillitsreform vil der være viktig å finne den rette balansen mellom tillit og kontroll. Unødvendig rapportering stjeler tid som ellers kunne brukes på tjenesteutvikling og innbyggerdialog.

### **5.4 Rapportering av teknologiske løsninger**

Nye, teknologiske løsninger innen helse- og omsorgstjenestene er ikke tilrettelagt for krav til rapportering. Det er krevende for kommunene i forbindelse med tilsyn fra Statsforvalteren. Det er viktig at KS stemme bærer dette poenget inn i arbeidet med tillitsreformen.

### **5.5 Tillitsbasert rammefordeling**

Det er forventninger til kommunen fra alle kanter - også til lederne i tjenestene. Særlig lederspennet innen helse- og omsorgstjenestene vil utfordre arbeidet med tillitsreformen. Det er nødvendig med en tillitsbasert rammefordeling.

### **5.6 Tillitsreformen bør styrke samordnet utvikling lokalt**

Kommunenes arbeid for mer bærekraftige lokalsamfunn og kommuner krever samhandling på tvers av kommunale sektorer. Kristiansand støtter KS's poeng om at en tillitsreform i offentlig sektor ikke bør 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.

### **5.7 Tillit balansert med kontroll**

Kristiansand kommune støtter KS's poeng om at tilliten må balanseres med kontroll. Kommunestyret har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens virksomhet. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Dette ansvarsforholdet er en trygghet for de ansatte i tjenesteyting og -utvikling når vi tilpasser organisasjonen samfunnsutviklingen.

Samfunnsutviklingen med de utfordringer som møter kommunal sektor i et 5-10-15 års perspektiv krever utvikling av nye, mer radikale løsninger med langsiktig sosial og økonomisk bærekraft. Utfordringene og risikobildet er mer komplekst. Kompleksitet i oppgavene betinger mer samarbeid på tvers av tjenester og enheter i egen kommune. Tverrfaglighet og koordinering blir suksessfaktorer for gode tjenester og effektiv ressursbruk. Dette gir noen andre risikoområder innen internkontrollen, f.eks. knyttet til ansvarsforhold og avtaler om oppfølging.

Å fortsette med et godt internkontrollarbeid gir trygghet for både ledere og medarbeidere i Kristiansand. Samtidig gir det tillit i organisasjonen og kan gi anledning til nødvendige armslag til å eksperimentere mer innen lovens rammer for å imøtekomme samfunnsutviklingen i kommunal sektor.

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

Sette temaet på dagsorden regionalt for å bidra til erfaringsdeling og felles forståelse mellom kommunene, og mellom politikk og administrasjon, hva en tillitsreform innebærer og hvilke muligheter for kommunal utvikling som ligger i det.

### **Konklusjon (jf. forslag til vedtak)**

Formannskapet støtter kommunedirektørens innstilling til forslag til innspill til KS Debattheft 2022 fra Kristiansand kommune.