

# **REFERAT |KRS| Kommunalutvalget (2015-2019) d. 13-02-2018**

**Møtedato** Tirsdag d. 13. februar 2018 kl. 09:00

**Møtested** Formannskapssalen

## **Indholdsfortegnelse**

Program for møtet.....	3
Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 24.01.18 og 30.01.18.....	6
Eierskapsmelding Agder Energi AS.....	8
Oppdatering av selskapsavtalen for Kristiansandsregionen brann og redning IKS - KBR.....	10
Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022.....	15
Permisjonsreglement.....	18
Tariffoppgjøret 2018 - Debatthefte fra KS.....	22

## **Punkt 7/18: Program for møtet**



## MØTEINNKALLING TIL KOMMUNALUTVALGET

**Dato:** 13.02.2018 kl. 09.00  
**Sted:** Formannskapssalen

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall medels snarest til Formannskapssekretæren tlf 38 24 34 79 / 98 28 79 38

### PROGRAM FOR MØTET:

**Kl. 09.00 – 09.30**            **Orientering om status for Kroodden (Unntatt off. Kl. § 31.5)  
ved teknisk direktør Terje Lilletvedt**

**Kl. 09.30 – 10.00**            **Orientering om status for Kristiansand Business Region  
ved næringssjef Geir Askvik Haugum**

SAKSKART			Side
<a href="#">7/18</a>	201800014-8	Program for møtet	
<a href="#">8/18</a>	201800014-9	<u>Kommunalutvalgssak:</u> <b>Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 24.01.18 og 30.01.18</b>	
		<b>Sektor 1 – Økonomi:</b>	
<a href="#">9/18</a>	201801374-2	<u>Bystyresak:</u> <b>Eierskapsmelding Agder Energi AS</b>	
<a href="#">10/18</a>	200814949-21	<u>Bystyresak:</u> <b>Oppdatering av selskapsavtalen for Kristiansandsregionen brann og redning IKS - KBR</b>	
		<b>Sektor 4 – Kultur:</b>	
<a href="#">11/18</a>	201801343-1	<u>Formannskapssak:</u> <b>Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022</b>	

		<b>Sektor 6 – Organisasjon:</b>	
<a href="#">12/18</a>	201716242-1	<u>Kommunalutvalgssak:</u> <b>Permisjonsreglement</b>	
<a href="#">13/18</a>	201800373-2	<u>Kommunalutvalgssak:</u> <b>Tariffoppgjøret 2018 - Debattheft fra KS</b>	

Harald Furre  
ordfører  
(sign.)

## **Punkt 8/18: Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 24.01.18 og 30.01.18**

### **Bilag**

Protokoll Kommunalutvalget 30.01.2018

Protokoll Kommunalutvalget 24.01.2018



Dato 5. februar 2018  
Saksnr.: 201800014-9  
Saksbehandler Anne Lise Holand Aabø

**Saksgang**  
Kommunalutvalget

**Møtedato**  
13.02.2018

## **Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 24.01.18 og 30.01.18**

Forslag til vedtak

1. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 24.01.18.
2. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 30.01.18.

Ragnar Evensen  
Rådmann

Anne Lise Holand Aabø  
Formannskapssekretær

Vedlegg:  
Protokoll fra kommunalutvalgets møte 24.01.18  
Protokoll fra kommunalutvalgets møte 30.01.18

## **Punkt 9/18: Eierskapsmelding Agder Energi AS**

### **Bilag**

Vedtak BYSTYR, 28022018, Sak 26/18, Eierskapsmelding Agder Energi AS

Forslag til ny eierskapsmelding for Agder Energi AS.docx

Dato 5. februar 2018  
Saksnr.: 201801374-2  
Saksbehandler Øyvind Stenvik Andersen

**Saksgang**  
Kommunalutvalget  
Bystyret

**Møtedato**  
13.02.2018  
28.02.2018

## Eierskapsmelding Agder Energi AS

Agder Energi foredrer og forvalter fornybar energi. Konsernets virksomhet omfatter produksjon, distribusjon og salg av energi, hovedsakelig basert på vannkraft. Selskapets visjon er å være et ledende norsk konsern innen fornybar energi. Alle energiselskap i Norge som produserer strøm basert på vannkraft skal minimum ha 2/3 offentlige eiere. Agder Energi eies i dag av alle kommunene på Agder og Statkraft. Kommunene eier forskjellige aksjeprosenter som til sammen utgjør 54,47 % av aksjene.

Eierkommunene til Agder Energi har gjennom 2017 arbeidet med rullering av eierskapsmeldingen for selskapet. Innholdet har vært drøftet gjennom gruppeprosesser i flere møter, og endelig utkast ble presentert av AU (arbeidsutvalget<sup>1</sup>) i eiermøte 1. desember 2017. Denne eierskapsmeldingen er Agderkommunenes felles uttrykk for holdninger og ambisjoner for Agder Energi, og beskriver hvordan kommunene utøver eierstyring i selskapet de sammen er flertallseier av, og hvordan de organiserer seg for å være aktive, krevende og forutsigbare eiere.

Vedlagt ligger forslag til ny eierskapsmelding for Agder Energi AS blant agdereierne inkludert forord fra arbeidsutvalgets leder. Eierskapsmeldingen er delt inn i følgende 8 punkter:

1. Langsiktige eiere av et samfunnsviktig selskap
2. Strategiske føringer for Agder Energi
3. Kapitalisering og utbytte
4. Styresammensetting
5. Lederlønninger
6. Agder Energi skal være et samfunnsansvarlig og kundeorientert selskap
7. Slik organiserer Agdereierne sitt eierskap
8. Aksjonæroversikt

Forslag til vedtak

[Kristiansand kommune vedtar eierskapsmeldingen slik denne foreligger etter eiermøte 01.12.2017](#)

Ragnar Evensen  
Rådmann

Terje Fjellvang  
Økonomidirektør

Vedlegg: Forslag til ny eierskapsmelding for Agder Energi AS

---

<sup>1</sup> Info om Agderkommunenes samordning av eierskapet i selskapet og representanter i AU:  
<http://www.agdereierne.no/representanter/>

## **Punkt 10/18: Oppdatering av selskapsavtalen for Kristiansandsregionen brann og redning IKS - KBR**

### **Bilag**

Vedtak BYSTYR, 28022018, Sak 27/18, Oppdatering av selskapsavtalen for Kristiansandsregionen brann og redning IKS  
- KBR

Revidert selskapsavtale høsten 2017.pdf

Selskapsavtale 20.11.09.pdf



Dato 2. februar 2018  
Saksnr.: 200814949-21  
Saksbehandler Marit Borgenvik

**Saksgang**  
Kommunalutvalget  
Bystyret

**Møtedato**  
13.02.2018  
28.02.2018

## **Oppdatering av selskapsavtalen for Kristiansandsregionen brann og redning IKS - KBR**

### **Sammendrag**

Kristiansandsregionen brann og redning IKS har vært gjenstand for selskapskontroll i tidsrommet april 2015 frem til årsskiftet 2016/17. Rapport ble overlevert selskapet og kontrollutvalgene i Kristiansand, Søgne, Songdalen og Venesla på nyåret og behandlet i nevnte kontrollutvalg utover våren 2017, samt by-/kommunestyrene i de samme kommunene. Et av de vedtatte punktene fra behandling i by-/kommunestyrene er å oppdatere selskapsavtalen. KBR representantskap, bestående av eierkommunenes ordførere, behandlet i møte den 15. september forslag til oppdatering av gjeldende selskapsavtale av 20. november 2009. Et enstemmig representantskap vedtok å anbefale eierkommunene å oppdatere selskapsavtalen i tråd med saksfremstilling og vedlagte forslag til oppdatert selskapsavtale. Justert selskapsavtale må vedtas av eierkommunenes by-/kommunestyre før den signeres av representantskapets medlemmer og iverksettes

Følgende punkter trenger å oppdateres/endres:

- Vedtatte endringer i fra oppstart frem til i dag som krever oppdatering
  - Sammensetning av representantskapet (vedtak i 2011)
  - Vedtak om å føre regnskap etter god kommunal regnskapsskikk (vedtak i 2014)
- Behov for endringer som følge av anbefalinger gitt gjennom selskapskontroll/annet
  - Delegasjon av myndighet etter brannvernlovgivningen
  - Fastsetting av klageorgan
  - Styresammensetning (oppdatere i tråd med IKS lovens bestemmelser)
  - Arkivhold ihht arkivlova med forskrifter
  - Fjerne andre avsnitt i avtalens § 6 som inneholder en motsigelse

Forslag til vedtak

Selskapsavtalen for Kristiansandsregionen brann og redning IKS – KBR godkjennes i tråd med saksfremstilling og vedlagte forslag til revidert avtale

Ragnar Evensen  
Rådmann

Terje Fjellvang  
Økonomidirektør

Vedlegg: Revidert selskapsavtale høsten 2017  
Selskapsavtale 20.11.2009

### **Bakgrunn for saken:**

Selskapet Kristiansandsregionen brann og redning IKS har vært gjenstand for selskapskontroll i tidsrommet april 2015 frem til årsskiftet 2016/17. Rapport ble overlevert selskapet og kontrollutvalgene i Kristiansand, Søgne, Songdalen og Vennesla på nyåret og behandlet i nevnte kontrollutvalg utover våren 2017, samt by-/kommunestyrene i de samme kommunene. Et av de vedtatte punktene fra behandling i by-/kommunestyrene er å oppdatere selskapsavtalen.

KBR representantskap, bestående av eierkommunenes ordførere, behandlet i møte den 15. september 2017 forslag til oppdatering av gjeldende selskapsavtale av 20. november 2009 (vedlagt). Et enstemmig representantskap vedtok å anbefale eierkommunene å oppdatere selskapsavtalen i tråd med saksfremstilling nedenfor og vedlagte forslag til revidert selskapsavtale.

Revidert selskapsavtale må behandles og vedtas av respektive by-/kommunestyre før den signeres av representantskapets medlemmer og iverksettes.

### **Oppdateringer**

Med utgangspunkt i den gjeldende selskapsavtalen fra november 2009 vil det nedenfor bli redegjort for hvilke oppdateringer/endringer som er påkrevd.

### **Bakgrunn for ny ordlyd i selskapsavtalens § 5:**

Opprinnelig selskapsavtale fra 2009 er ikke i tråd med IKS loven (henviser til Aksjeloven) når det gjelder sammensetning av styret, og lovens krav om kjønns sammensetning. Opprinnelig selskapsavtale sier ikke noe om at kjønns sammensetningen også gjelder for varamedlemmer til styret. Forslag til endring knyttes til å korrigere nevnte forhold slikt at dette fremgår av selskapsavtalen, forslag til revidert § 5 i kursiv:

#### *§ 5 Styret*

*Selskapet skal ha et styre bestående av fem medlemmer med personlig vararepresentant. Sammensetting av styret skal ivareta lovens krav om kjønns sammensetning. Tre av styremedlemmene velges av representantskapet slik at hvert kjønn skal være representert. Reglene gjelder tilsvarende ved valg av vararepresentanter. To av styremedlemmene skal velges av og blant de ansatte. Kravet om minst to av hvert kjønn faller bort når et av kjønnene representerer under 20 % av alle ansatte i selskapet. Representantskapet velger styrets leder og nestleder. Styremedlemmene velges for to år. Styremedlemmer kan gjenvelges.*

### **Bakgrunn for endring/oppdatering av selskapsavtalens § 6**

Eierkommunene vedtok å endre selskapsavtalens § 6 i 2011 med hensyn til representantskapets sammensetning og vararepresentanter. Andre avsnitt sier at medlemmene i representantskapet er de samme medlemmene som i representantskapet for Knutepunkt Sørlandet, dette avsnittet inneholder en motsigelse i forhold til første avsnitt da representantskapet for Knutepunkt Sørlandet også består av et medlem som ikke representerer eierkommunene (Iveland kommune) Avsnittet foreslås fjernet da første avsnitt ivaretar forholdet fullt ut. Forslag til endring/oppdatering av selskapsavtalens § 6 i kursiv:

#### *§ 6 Representantskapet*

*Representantskapet er selskapets øverste myndighet og består av ordførerne i eierkommunene med varaordfører som personlig vararepresentant*

### **Forslag til ny § 7 delegasjon av myndighet**

Agder kommunerevisjon legger til grunn Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap sin tolkning av at det ikke er tilstrekkelig å bare vedta en selskapsavtale som angir

virksomhetens formål, men at eierkommuner i tillegg til selskapsavtale også må fatte eksplisitte delegasjonsvedtak hvor selskapet gis fullmakt til å utøve myndighet på vegne av kommunen.

Det gis av den grunn en klar anbefaling om at eierkommunene fatter et vedtak om delegasjon av myndighet etter brann- og eksplosjonsvernloven. Og at dette fremgår av selskapsavtalen. Administrasjonen støtter dette forslaget og anbefaler at dette legges inn som en ny bestemmelse i selskapsavtalen. Samt at dette videredelegeres til det utøvende ledd som er daglig leder/brannsjef. Forslag til ny § 7 delegasjon av myndighet i kursiv:

*Ny § 7 Delegasjon av myndighet*

*By-/kommunestyrene legger myndigheten til å treffe vedtak etter brann- og eksplosjonsvernloven med de til enhver tid gjeldende forskrifter til representantskapet, der loven selv ikke er til hinder for det.*

*Representantskapets myndighet er automatisk videredelegert til selskapets daglige leder (brann- og redningssjef).*

På bakgrunn av ny § 7 i selskapsavtalen justeres påfølgende bestemmelser i selskapsavtalen som følger; gammel § 7 endres til § 8, gammel § 8 endres til § 9 osv.

### **Bakgrunn for nytt innhold i selskapsavtalens § 14 (endres til § 15 med bakgrunn i ny § 7)**

Selskapsavtalens § 15 (14) favner andre bestemmelser, og det foreslås å legge inn tre endringer, dette er:

- Regnskapsspråk (vedtatt i 2014)
- Klageorgan
- Arkiv

#### Regnskapsspråk:

Eierkommunene fattet vedtak om å endre selskapsavtalens § 14 i 2014 med bakgrunn i at selskapet skulle avgi regnskap etter god kommunal regnskapsskikk (GKRS).

#### Klageorgan:

Agder kommunerevisjon IKS har gjennom selskapskontrollen bemerket at selskapsavtalen ikke nevner noe om hvilket organ som har kompetanse til å behandle klager knyttet til myndighetsutøvelse. Kommunerevisjonen synliggjør i rapporten hva sentrale myndigheter vurderer/anbefaler som rett klageorgan:

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap anbefaler representantskapet som klageorgan, og grunngir det med at alle samarbeidskommunene er involvert, det gir likebehandling og myndighetsutøvelsen er underlagt kommunenes kontroll.

Kommunal- og regionaldepartementet KRD sitt syn er at representantskapet ikke bør benyttes som klageorgan. Etter KRD sitt syn bør det opprettes særskilte interkommunale klagenemnder for å behandle klager over enkeltvedtak truffet av et IKS. Alternativt må klagesaker behandles av kommunestyret, formannskapet eller en særskilt klagenemnd i kommunene vedtaket er fattet i.

Revisjonens oppfatning er at det med hensyn til likebehandling og faglig kompetanse bør vurderes å opprette et særskilt interkommunalt klageorgan i samsvar med med anbefalingene fra KMD. Men at man ser dette i sammenheng med det lave antall klager som historisk er kommet på vedtak gjennom årene (2 – 3 klager de senere år).

Administrasjonens anbefaling er at man med basis i svært få klager (kan gå år mellom hver gang dette skjer) ikke klarer å etablere et klageorgan som både ivaretar likebehandling og faglig kompetanse på en tilfredsstillende måte. Man vil i stor grad være avhengig av administrasjonenes fremstilling av klagesaken. På denne bakgrunn anbefales kommunenes

eget klageorgan som klageinstans for vedtak fattet av selskapet. Dette er og angitt som alternativ i KMD sin fremstilling.

#### Arkivhold:

Nytt innhold knyttes til at Riksantikvaren har utgitt en veileder om arkiv i interkommunale samarbeidsorgan. Veilederen beskriver at slike samarbeidsordninger plikter å ha arkiv, og å håndtere arkivet i tråd med arkivloven med forskrifter. Særlig har det vært et problem at det ikke er nedfelt en slik plikt i selskapsavtaler eller andre styringsdokumenter, og at arkivansvaret ikke har vært klart definert før kommunene går inn i slike samarbeidsordninger. I veilederens kapittel 5.1 fremkommer det et klart krav om å innta bestemmelser om arkiv i selskapsavtalen:

#### *5.1 Etablering*

*Når det etableres en kommunal selskapsordning som kommer inn under reglene om offentlig arkiv i arkivloven, må det i det dokumentet som er grunnlaget for opprettelsen, tas inn bestemmelser om organets arkiv. Som et minimum må dette omfatte bestemmelser om plassering av arkivansvar etter arkivforskriften § 1-1 (overordnet ansvar) og § 2-1 (daglig ansvar) og bestemmelser om hva som skal skje med arkivene når de ikke lenger er i aktiv bruk, enten som følge av at organet blir lagt ned eller fordi de på grunn av den tid som har gått må regnes som eldre arkiver, jf. arkivforskriften § 5-11. Dette er et obligatorisk krav, og hver av eierne /deltakerne er ansvarlig for at dette kommer i ordnede former.*

Forslag til endring av § 15 Andre bestemmelser I kursiv:

#### *§ 15 Andre bestemmelser (tidligere § 14)*

*Selskapet skal være medlem av KS Bedrift eller tilsvarende arbeidsgiverorganisasjon.*

*Selskapet skal avgi regnskap etter kommunale regnskapsprinsipper.*

*Kommunens klagenemnd er klageorgan for vedtak truffet av selskapet (brann- og redningssjef) i saker etter brannlovgivningen.*

*Kristiansandsregionen brann- og redning IKS (KBR) plikter å holde arkiv iht arkivlov med forskrifter. Selskapet er omfattet av lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentliglova).*

*Arkivansvaret er plassert hos daglig leder av selskapet. Iht avtale fra 2008 med Kristiansand kommune om leveranse av støttetjenester så håndteres den daglige arkivdriften av kommunens Dokumentsenter. Arkivet for KBR er fullelektronisk iht gjeldende lovverk og holdes adskilt fra kommunens arkiv.*

*Iht avtalen skal Interkommunalt arkiv Vest-Agder IKS (IKAVA) benyttes som depot for eldre arkiver og arkivsystemer.*

*Dersom ikke annet framgår av denne avtalen gjelder de normale bestemmelsene i lov om interkommunale selskaper.*

## **Punkt 11/18: Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022**

### **Bilag**

Vedtak KULTUR, 14022018, Sak 12/18, Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022

Vedtak OPPVEK, 14022018, Sak 9/18, Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022

Vedtak BYUTVIK, 01032018, Sak 45/18, Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022

Vedtak FORMAN, 07032018, Sak 26/18, Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022

Vedtak HELSOS, 13022018, Sak 11/18, Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022

Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022.pdf



Dato 1. februar 2018  
Saksnr.: 201801343-1  
Saksbehandler Pål Karsten Kristensen

<b>Saksgang</b>	<b>Møtedato</b>
Kommunalutvalget	13.02.2018
Helse- og sosialstyret	13.02.2018
Kulturstyret	14.02.2018
Oppvekststyret	14.02.2018
By- og miljøutvalget	01.03.2018
Formannskapet	07.03.2018

### **Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022**

Eiendommen Bragdøya ble i 1969 overtatt av Kristiansand kommune for 1,8 millioner kroner. Staten ga tilskudd til kjøpet på vilkår som sikrer eiendommen som offentlig friareal for all framtid. Kommunens overtagelse av øya førte imidlertid til at kulturlandskapet grodde igjen og bygningene forfalt. I 1984-85 kom det flere initiativ fra frivillige organisasjoner om bevaring av det kulturhistoriske ved øya og de utviklingsmulighetene som lå der. Høsten 1986 ble Bragdøya kystlag stiftet. Bragdøya kystlag er landets største kystlag og har driftet og utviklet øya i over 30 år med frivillig innsats fra 650 medlemmer.

Fleire kommunale etater har ansvar og virksomhet på Bragdøya:

- Teknisk sektor
  - Kristiansand Eiendom (forvaltning av bygningsmassen)
  - Parkvesenet (skjøtsel og utvikling av friområdet m.m.)
- Oppvekstsektoren
  - Barnehageavdeling på øya.
  - Skolene er brukere av leirsted m.m.
- Helse- og sosialsektoren
  - Bl.a. arbeidstrening i regi av Nav.
- Kultursektoren
  - Kulturdirektøren er gitt et koordineringsansvar for driften og gir tilskudd til aktiviteter.

16. november 2011 ble «Plan for utvikling, organisering og drift av Bragdøya 2011-2016» vedtatt av bystyret. Denne planen formaliserte samarbeidet mellom de frivillige og kommunen. Den la også føringer om ønsket utvikling av øya og veien dit. Det er nå utarbeidet en ny plan, «Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022», som erstatter den forrige planen.

Den reviderte planen legger ikke opp til store endringer av arbeidet med å koordinere og styre aktivitetene på øya. Det lanseres heller ikke store, nye tiltak på Bragdøya de nærmest årene. Planen handler først og fremst om å videreføre det gode samarbeidet som er etablert mellom ulike kommunale etater og de frivillige aktørene, samt å fullføre igangsatte prosjekter og planer fra forrige periode. Dokumentet inneholder også en statusgjennomgang av alle tiltak fra forrige planperiode.

Oppvekstdirektøren har i inneværende periode hatt to representanter i styret for utviklingen av Bragdøya, én fra barnehage og én fra skole. Det foreslås at oppvekstdirektøren i det nye styret kun får én representant, og at styret suppleres med en representant for Helse- og sosialdirektøren. Det er inngått samarbeidsavtale mellom Bragdøya kystlag og kommunen, hvor alle fire fagsektorene er involvert. Et styre bestående av representanter for de samme sektorene vil forenkle samarbeidet ytterligere.

En samarbeidsavtale mellom Bragdøya kystlag og Kristiansand kommune ble undertegnet i juni 2014. I 2015 ble samarbeidsavtalen behandlet politisk i alle fire hovedutvalg (fagutvalgene), samt i formannskapet og avtale for perioden 2015 – 2018 ble inngått.

Avtalen gjelder følgende områder:

- Skyss av barnehagebarn og personale mellom Storenes og Bragdøya.
- Tilsyn, drift og utleie av bygningsmassen på Bragdøya.
- Utvikling og drift av gårdsanlegget på Bragdøya.
- Bidra i skjøtsel av kulturlandskapet på Bragdøya.
- Øke tilgjengeligheten til Bragdøya ved flere rutebåtganger.
- Kjøre båtrute til øvrige øydestinasjoner om sommeren.
- Tilrettelegging for arbeidstreningssplasser på Bragdøya.

Avtalen revideres slik at ny avtale blir gjeldende fra 01.01.2019.

Gjenoppbygging av gårdsanlegget står sentralt i den neste planperioden, det gjelder både bygningsmessig ferdigstilling og igangsetting av virksomhet i gjenreist låve og økt virksomhet i øvrige anlegg på gården. Tross stadig økt bruk av Bragdøya, er det en utfordring å markedsføre øyas muligheter overfor nye brukergrupper. Denne økte bruken stiller også krav til at det arbeides med å få til en tilfredsstillende løsning for parkering på land.

I planen er det skissert tiltak på følgende områder:

- **Kulturhistorisk virksomhet**  
Gjenreising, restaurering og drift av bygninger. Dokumentasjon av kulturhistorie og kystkultur. Samarbeid med andre aktører.
- **Naturopplevelser og friluftsliv for alle**  
Markedsføring av øya. Vedlikehold og opparbeidelse av stier, badeplaser og aktivitetsløyper. Forbedre tilgjengelighet og parkeringsmuligheter på land.
- **Arena for kompetanseutvikling, arrangementer og kulturaktiviteter.**  
Gi muligheter for å lære aktiviteter og tradisjoner knyttet til sjø og kystkultur. Arrangementer for allmennheten som sesongåpning, markeder, familiedager, konserter.

Forslag til vedtak

*Formannskapet vedtar [Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022](#).*

Ragnar Evensen  
rådmann

Stein Tore Sorthe  
kulturdirektør

Vedlegg:

Forslag til *Plan for videreutvikling av Bragdøya 2018-2022*

## **Punkt 12/18: Permisjonsreglement**

### **Bilag**

Høringssvar fra organisasjonene.pdf

Nytt permisjonsreglement Kristiansand - revidert etter første RLG-behandling.docx



Dato 15. januar 2018  
Saksnr.: 201716242-1  
Saksbehandler Bjørgulv Hamre

**Saksgang**  
Kommunalutvalget

**Møtedato**  
13.02.2018

Adm.sak

## Permisjonsreglement

### Sammendrag

Utgangspunktet for arbeidet er et vedtak i bystyret – sak 168/16. Dette vedtaket er som følger; «*Administrasjonen foretar, i samarbeid med fagorganisasjonene, en gjennomgang av permisjonsreglementet og praktiseringen av dette for å stimulere til heltid*».

Det har vært nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som i fellesskap har arbeidet med et forslag til nytt reglement.

Som forslag til nytt reglement viser, så foreslås det ikke endringer på det reglementet vi allerede har. Nåværende reglement er i innhold likt med punkt 5 i forslag til nytt reglement. I punkt 1 – 4 har vi imidlertid tatt inn momenter som gjør at vi kan få et permisjonsreglement som bygger opp om, og stimulerer til, en heltidskultur. Det er vurderinger ut fra begrepene effektivitet, kvalitet og arbeidsmiljø som danner endringen. Tenkningen bak formuleringene i det nye reglementet vil bli synliggjort og beskrevet i en veiledning, når endelig reglement er vedtatt.

Forslag til vedtak

[Kommunalutvalget godkjenner vedlagte forslag til nytt permisjonsreglement](#)

Ragnar Evensen  
Rådmann

Eva B Åsland  
Organisasjonsdirektør

Vedlegg:

- Forslag til nytt permisjonsreglement
- Hørings svar i fra organisasjonene

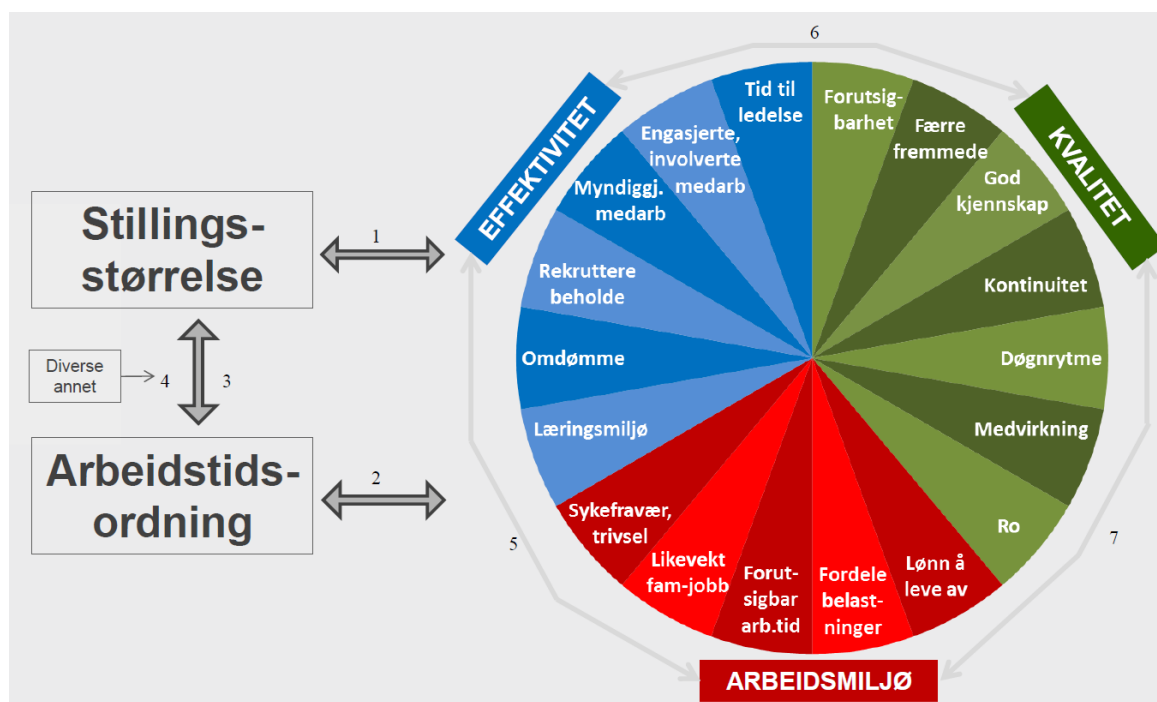
## Bakgrunn for saken

I sak 168/16 vedtok bystyret følgende: «Administrasjonen foretar, i samarbeid med fagorganisasjonene, en gjennomgang av permisjonsreglementet og praktiseringen av dette for å stimulere til heltid» Utgangspunktet for arbeidet er dermed en gjennomgang av permisjonsreglementet for å se permisjonsreglementet i et heltidsperspektiv.

En rekke kommuner har vært forespurt om de har permisjonsreglement som bygger opp om en heltidstenkning. Dette har vi ikke fått bekreftet av de kommuner vi har vært i kontakt med. De fleste andre kommuner har samme type permisjonsreglement som det Kristiansand kommune allerede har.

Det finnes imidlertid en del forskning på heltid. Det kan blant annet vises til utdrag fra Leif E Molands Fafo-rapport 2013:27: Heltid-deltid – en kunnskapsstatus; Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser:

«De siste årene har det kommet forskning som har supplert det arbeidstakerbaserte rettighets- og likestillingsperspektivet på heltid-deltidsproblematikken. Her sikter vi først og fremst til brukerperspektivet og til forhold som vedrører effektiv drift. I figur har vi samlet et spekter av gode effekter som kan være utfall av nye arbeidstidsordninger og andre tiltak som bidrar til større stillinger. Større stillinger vil ikke alltid bli oppfattet som et mål i seg selv. Men det kan være et godt virkemiddel for å oppnå resultater som er gunstige for både arbeidstaker, arbeidsgiver og bruker.



Figur: Moland og Bråthen (2012b:139)

Figuren er ment å illustrere at hensikten med å ta tak i heltid-deltidsproblematikken er mangfoldig, og kanskje minst like viktig for ordføreren, økonomisjefen og virksomhetslederen som for den enkelte ansatte som ønsker større stilling. Figuren er utviklet med utgangspunkt i forskning og erfaringer fra pleie- og omsorgstjenestene. Figur er hentet fra og består av et kakediagram som inneholder sju kvalitetsvariabler som er rettet mot bruker, fem arbeidsmiljøvariabler som er rettet mot de ansatte og seks

*effektivitetsvariabler som i større eller mindre grad også er en forutsetning for gode tjenester og et godt arbeidsmiljø. Til venstre i figuren er stillingsstørrelse tegnet inn. Relasjonen mellom stillingsstørrelse og innholdet i kakediagrammet er markert med tallet 1. Her spør vi om hvordan variasjoner i stillingsstørrelse påvirker variablene i kakediagrammet. Hvilke variabler styrkes eller svekkes av tjenestestedenes omfang av små eller store stillinger? Tilsvarende spør vi om hvordan ulike arbeidstidsordninger påvirker effektivitets-, kvalitets- og arbeidsmiljøvariablene i kakediagrammet (relasjon 2). Dernest vil det være sannsynlig at enkelte arbeidstidsordninger påvirker stillingsstørrelse og vice versa (relasjon 3) og på den måten forsterker effekter på variabler i kakediagrammet. I tillegg kommer andre forhold knyttet til kjennetegn ved virksomheten, brukere/kunder og gjennomføring av tiltak (relasjon 4).»*

Vi har derfor i vårt arbeid tatt utgangspunkt i Leif E Molands heltidssirkel – en sirkel som ser begrepene effektivitet, kvalitet og arbeidsmiljø i en helhet. Det er vurderinger ut fra begrepene effektivitet, kvalitet og arbeidsmiljø som danner endringen i forhold til tidligere arbeid med denne type reglement.

Det har vært holdt informasjonsmøte for alle hovedtillitsvalgte, og et utkast til nytt reglement er blitt sendt på høring til alle hovedtillitsvalgte, samt at det har vært muligheter for sektorene å gi en tilbakemelding. Med utgangspunktet i dette har vi gjort noen mindre korrigeringer i forhold til det som nå foreslås vedtatt. De korrigeringer som har vært gjort, har stort sett vært språkkorrigeringer. Det har ikke – verken fra organisasjonene eller sektorene – kommet innvendinger om den heltidstenkning som det nye reglementet bygger opp om. En del har hatt kommentarer som ikke er tatt med i selve reglementet, men som arbeidsgruppen tenker er naturlig at fremkommer/beskrives i veiledningen. Det eneste vi ikke har hensyntatt er eventuelle kommentarer som berører nåværende reglement, da vi tenker at det er utenfor det som er mandat for dette arbeidet.

Arbeidsgruppen er omforent i sitt forslag til nytt reglement. Arbeidsgruppen – og HS-sektoren spesielt – har ønsket at Moland og Bråthens figur / heltidssirkel skulle presenteres i reglementet. Figuren er nemlig ment å illustrere at hensikten med å ta tak i heltid-deltidsproblematikken er mangfoldig.

Rådmannen mener derimot at en figur av denne type ikke passer inn i et reglement, og at forslag til reglement dermed foreslås vedtatt uten figur/heltidssirkel. Det forutsettes imidlertid – også fra rådmann – at nevnte figur / sirkel innarbeides i planlagte veiledning til permisjonsreglement.

Arbeidsgruppen som har hatt en gjennomgang av reglementet har bestått av: Jenny Echholt – Utdanningsforbundet, Pål Tjøm – Fagforbundet, Tove Merethe Næss – HS og Bjørgulv Hamre – Personal.

## **Punkt 13/18: Tariffoppgjøret 2018 - Debattheft fra KS**

### **Bilag**

KS debathefte 2018.pdf



Dato 11. januar 2018  
Saksnr.: 201800373-2  
Saksbehandler Bjørgulv Hamre

**Saksgang**  
Kommunalutvalget

**Møtedato**  
13.02.2018

## Tariffoppgjøret 2018 - Debattheft fra KS

### Sammendrag

KS har sendt ut et debattgrunnlag med 4 hovedspørsmål som ønskes behandlet i den enkelte kommune. KS-Agder ber om at svar fra kommunene sendes innen 22.februar. Svarene vil, sammen med innspill på KS-strategikonferanse 31.januar – 1.februar, danne en felles uttalelse for Agder. Uttalelsen blir vedtatt av KS Agder Fylkesstyre 1.mars.

I debattheftet for 2018 stilles det fire spørsmål.

1. Hovedtariffoppgjøret:  
Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?
2. Pensjon:  
Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?
3. IA-avtalen  
Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?
4. Kompetansekrav  
Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

Svar på spørsmålene i debatthefte er utarbeidet i samarbeid med Songdalen kommune og Søgne kommune, i samsvar med føringer gitt i inngåtte omstillingsavtale for Nye Kristiansand. Svar på spørsmålene bygger på interne prosesser i hver kommune, samt innspill fra / samarbeid med Storbyenes arbeidsgiverutvalg.

Forslag til vedtak

[Vedlagte saksfremstilling sendes KS som Kristiansand kommunes hørings svar.](#)

Ragnar Evensen  
Rådmann

Eva B Åsland  
Organisasjonsdirektør

Vedlegg:  
Skriv inn vedlegg.

Bakgrunn for saken

## Hovedtariffoppgjøret 2018 - svar på spørsmål i debattheftet.

KS har nå sendt ut årets debatthefte for å sikre bred forankring hos medlemmene gjennom politiske prosesser i hver kommune og på de fylkesvise strategikonferansene.

Svarene på spørsmålene sendes til KS Agder og behandles i tariffkonferansen/fylkesårsmøtet som KS Agder arrangerer i februar 2018. Hovedstyret i KS vedtar mandatet for forhandlingene etter innspill fra fylkesmøtene.

I debattheftet presenteres det økonomiske grunnlaget for Hovedtariffoppgjøret i 2018, og KS ber om innspill til fordeling av den disponible rammen. I tillegg stilles det spørsmål om pensjon, mulig reforhandling av IA-avtalen og hvordan KS skal forholde seg til statlige pålegg om bemanningsnormer og kompetansekrav.

### Spørsmål 1 - Hovedtariffoppgjøret

Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?

#### Svar:

I 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det kan forhandles om hele Hovedtariffavtalen (HTA), og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør. Hovedtariffavtalen er et sentralt virkemiddel for at kommuner skal kunne levere tjenester av god kvalitet.

Hvis partene ikke kommer til enighet under forhandlingene, går oppgjøret til mekling. Dersom det ikke oppnås enighet i meklingen kan det bli streik.

KS har som arbeidsgiverorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på våre vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatene for forhandlingene. I henhold til KS vedtekter skal Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning når forhandlingene er ferdig. Særavtaleforhandlinger godkjennes gjennom vedtak i KS Hovedstyre.

#### De økonomiske rammene

Etter nesten tre år med nedgangskonjunktur har veksten i norsk økonomi tatt seg noe opp, og det ventes en moderat reallønnsvekst i 2018. KS bidrar gjennom det inntektspolitiske samarbeidet til et ansvarlig lønnsoppgjør der resultatet i frontfaget legges til grunn.

Resultatet av mellomoppgjøret i 2017 gjør at en god del av rammen for lønnsoppgjøret i 2018 allerede er brukt. Virkningstidspunkt for tillegg i 2017 sammen med anslått lønnsглиdning bidrar til at om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter.

Den disponible rammen kan brukes til ett eller flere økonomiske elementer:

- Generelle sentrale lønnstillegg
  - Fagarbeidere
  - Høgskolegruppen
- Midler til lokale forhandlinger
- Regulering av andre godtgjøringer f.eks kvelds- og helgetillegg.

- Det må det vurderes om midlene som er til disposisjon i årets oppgjør vil gi muligheter til å benytte alle tre elementer.

Kristiansand kommune er opptatt av å rekruttere og beholde ansatte med kompetanse hvor spesielt høgskolegruppene er en prioritert gruppe. I og med at store deler av rammen allerede er brukt (1,8%) er det grunn til å tro at det ikke vil bli avsatt midler til lokale forhandlinger i 2018.

KS bør prioritere generelle sentrale tillegg med hovedvekt på tillegg til høgskolegruppen, samt øke gapet mellom ufaglærte og faglærte med full ansiennitet (for å motivere til fagbrev), i forhandlingene. Det bør også vurderes sentrale tiltak som kan bygge opp stimulering til heltidsstilling, og økt tillegg til de som jobber helger.

## Spørsmål 2 - Pensjon

Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?

### Svar:

Det arbeides for tiden med å få på plass endringer i offentlig tjenestepensjon og AFP (avtalefestet pensjon). Arbeids- og sosialministeren leder arbeidet fordi det berører både statlig og kommunal sektor. I staten er tjenestepensjonsordningene lovhjemlet og kan dermed endres av Stortinget, mens tjenestepensjonsordningene i KS' tariffområde er hjemlet i Hovedtariffavtalen og endringer må gjennomføres gjennom forhandlinger. Det blir derfor viktig å følge arbeidet med pensjonsreformen utover vinteren for eventuelt å kunne bringe det inn i hovedtariffoppgjøret. Det er svært viktig at partene kan enes om en tidsriktig og bærekraftig pensjonsløsning for offentlig sektor.

I årets debatthefte oppsummerer KS at de viktigste innspillene for offentlig tjenestepensjon er at pensjonsordningene er gode og trygge og dermed kan bidra til å styrke rekrutteringen.

Følgende tilpasninger er lagt til grunn:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor

Kristiansand kommune støtter KS vurdering av disse punktene.

AFP ble gradvis innført i 1989 i privat sektor og fra 1991 i offentlig sektor. I starten var ordningen ment for de som hadde arbeidet lenge i tungt arbeid i industrien. Kravene til opptjening og uttak er svært forskjellig i disse to sektorene. I privat sektor kan man i dag ta ut afp-tillegget og samtidig være ordinært ansatt, mens uttak afp i offentlig sektor innebærer at den ansatte sier opp stillingen.

Noen problemstillinger knyttet til AFP:

- Uttak av AFP krever uttak av alderspensjon fra folketrygden. Mange ansatte i kommunen vil ikke oppnå denne muligheten pga for lav opptjening i folketrygden, og mister dermed muligheten til å ta ut AFP.
- Det diskuteres overgangsordninger med en «garanti-AFP» for å dekke problemstillingen for den gruppen ansatte som ikke kan ta ut AFP. Finansiering av dette forslaget må diskuteres.
- I privat sektor har det vært diskutert hvorvidt målene med AFP er oppnådd. Ansatte i AFP-bedrifter i privat sektor står lenger i arbeid etter omlegging av folketrygdens

alderspensjon og AFP. Samtidig er det økt bekymring til hvordan kostnadene vil utvikle seg med økt antall mottakere av AFP.

- AFP i privat sektor kan kombineres med ordinær stilling og lønn, og mange ansatte benytter denne muligheten. For kommunal sektor vil tilsvarende mulighet kunne øke uttaket betydelig og dermed også kostnadene. I motsetning til privat sektor der staten dekker 1/3 av kostnadene til AFP samt kompensasjonstillegget, finansierer kommunene hele utgiften selv. Finansiering av AFP må være et viktig element i diskusjonene.
- Offentlig sektor må også vurdere nøye de utfordringene som er reist i evalueringen for AFP i privat sektor slik at man i størst mulig grad unngår disse.
- Det kan diskuteres i hvilken grad en fleksibel alderspensjon i offentlig sektor fjerner behovet for AFP på sikt.

Kristiansand kommune støtter diskusjon om særaldersgrenser. Det er grunn til å tro at en fleksibel alderspensjon vil kunne være med på å fjerne behovet for særaldersgrenser for flere yrkesgrupper.

### Spørsmål 3 – IA avtalen, reforhandling

Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?

- Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?
- Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?
- Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?

#### Svar:

IA-avtalen ble inngått mellom arbeidslivets parter og staten i 2001, for å bidra til redusert sykefravær, øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne og heve eldre arbeidstakers avgangsalder. Siden 2001 har det samlede sykefraværet i Norge gått ned, og det er utviklet flere virkemidler og regelendringer på nasjonalt nivå for å bidra til reduksjon av sykefraværet.

I kommunesektoren har fraværet økt i samme periode, fra 8,4 til 9,6 prosent. Det vil si at ca 1 av 10 er borte fra jobb hver dag på grunn av sykdom. Sykefraværet er spesielt høyt i enkelte kommunale tjenesteområder, som helse- og omsorg og barnehager. Det er imidlertid store forskjeller i sykefraværet mellom kommuner.

14,5 pst av de ansatte i kommunal sektor oppgir å ha redusert funksjonsevne. Dette er høyere enn for staten og privat sektor. Avgangsalderen i kommunal sektor har imidlertid økt og er nå 63,9 år mot 61,5 år i 2001.

IA-avtalen har vært reforhandlet flere ganger og nåværende avtale utløper ved utgangen av 2018.

#### Partssamarbeidet bør videreføres

Partssamarbeidet i IA-avtalen har merverdi og bidrar til samfunnsutvikling. Påstand til diskusjon hentet fra Oppfølging gruppen for IA-avtalen<sup>1</sup>:

- At IA-arbeid settes på dagsorden fører til en gradvis endring i holdninger og resultater i virksomhetene.
- Merverdien av partssamarbeidet bør ligge til grunn i den videre oppfølgingen av IA-avtalen 2014-2018.

<sup>1</sup> Rapport fra Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen November 2016

## Effektivitetskrav og inkluderende arbeidsliv

- Inkluderende arbeidsliv og økte krav til effektivitet i offentlig sektor, kan være et dilemma. Reforhandling av IA-avtalen bør drøftes på denne bakgrunn.

## Målrette samarbeidet sentralt og lokalt

Ifølge underveisvurderinger<sup>2</sup> antas det å være et uutnyttet potensiale for å koble partene i arbeidslivet og myndighetene i et mer målrettet samarbeid, både sentralt og lokalt. IA-avtalen viser blant annet at sysselsettingen av unge med nedsatt funksjonsevne, ikke har økt så langt i avtaleperioden. Dette må ses i sammenheng med endringer i arbeidsmarkedet.

Momenter for diskusjon:

- Større fleksibilitet og tilpasninger av virkemidler generelt for å inkludere og hindre utstøting fra arbeidslivet.
- Videre kunnskapsutvikling og utprøving av virkemidler som kan utløses for å forebygge sykefravær.
- Tettere og mer forpliktende samarbeid mellom partene lokalt (NAV, arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte)

## Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

IA-avtalen inneværende periode har økt oppmerksomhet på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Forebygging er vanskelig å måle, men det er fortsatt potensiale i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og tidlig innsats i virksomhetene.

Momenter for diskusjon:

- Partene i IA-avtalen må samarbeide om metoder og virkemidler for utvikling og oppfølging av virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid med HMS og arbeidsmiljø.
- Erfaringsutveksling og læring (beste praksis) fra virksomheter som lykkes kan brukes systematisk i arbeidet for å motivere og forplikte partene i IA-avtalen og virksomheter. (F.eks. fra KS prosjektet NED med sykefraværet et samarbeid mellom KS, NAV og de 27 store kommuner.)

## HMS er sterkt underutviklet som konsept og innhold i typiske kvinneyrker

Arbeidsmiljøet i Norge vurderes som godt i de fleste internasjonale sammenligninger. Samtidig er arbeidsmiljø- og helseutfordringene store i helse- og omsorg og barnehager, sammenliknet med andre næringer.

Ifølge S. Ose<sup>3</sup> er potensialet i et kunnskapsbasert, systematisk og godt HMS arbeid er stort. Forskningen tyder på at psykososialt arbeidsmiljø har enda større betydning for kvinners helse enn for menns helse, men hvilke psykososiale elementer som er viktigst, er foreløpig uklart.

Momenter for diskusjon:

- Kunnskapsutvikling av arbeidsmiljø- og helseutfordringer i helse- og omsorg og barnehager er et viktig grunnlag for å målrette innsatsen innen disse områdene i neste IA-periode.
- Det er behov for å bedre kunnskapsgrunnlaget om risikofaktorer og rammebetingelser<sup>4</sup> og å tenke nytt om grupper av ansattes risikoeksponering.
- Nye og andre tilnærminger til kartlegginger og risikovurderinger i kommunal sektor, enn slik tilnærmingene foreligger i dag. Utvikling av felles begrepsapparat og risikoforståelse.

<sup>2</sup> Rapport fra Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen November 2016

<sup>3</sup> Solveig O. Ose 2016; Sykefravær, HMS og inkludering i et kjønns-, samfunns- og arbeidsplassperspektiv

<sup>4</sup> Rammebetingelser: Ressurser, kunnskap, organisering, betingelser for samhandling, lovverk og prosedyrer, kultur og fysiske rammebetingelser m.fl.

## Høyere jobbmobilitet – lavere sykefravær?

Kan sykefraværet i kommunene reduseres ved at arbeidstakere med mye sykefravær får hjelp til å skifte jobb? <sup>5</sup> I helse og omsorg og barnehager er det arbeidstakergrupper med høyt sykefravær, mange som har lav utdanning og dårligere forutsetninger enn andre for å skaffe seg ny jobb. Mange kommuner forsøker i det lengste å tilrettelegge arbeidet for sykmeldte for at de skal kunne komme tilbake i opprinnelig arbeid. Gjentakende og langvarig tilrettelegging som ikke har ønsket effekt, tilrettelegging på feil grunnlag osv. og fører til såkalt «innlåsing». Skifte av jobb må ufarliggjøres, også for arbeidstakere med lav utdanning.

Mye tyder på at økt jobbmobilitet satt i system kan påvirke sykefraværet.

Momenter for diskusjon:

- Kommuners system for sykefraværsoppfølging bør inneholde jobbmobilitet som ett av flere tiltak.
- Dette krever et tett og forpliktende samarbeid mellom partene sentralt og lokalt, med blant annet virkemidler for kompetanseheving.

## Spørsmål 4 – Nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav.

Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

- Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?
- Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?

### Svar:

KS spør i debattheftet om hvordan de på vegne av medlemmene skal forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav. Bakgrunnen er flere lovkrav og forslag knyttet til bemanning og kompetanse.

Bindende krav på virksomhetsnivå begrenser lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom. KS viser også til usikkerhet knyttet til om kommunen kompenseres økonomisk fullt ut ved innføring av slike normer. I noen tilfeller vil innføring av bemanningsnormer på et område innebære at man må omprioritere fra andre tjenesteområder.

Særlig aktuelt er diskusjonen om lærertetthet og kompetansekrav i skole og den foreslåtte bemanningsnormen i barnehage.

Kristiansand kommune er positiv til økt kompetanse, men forventer full finansiering fra staten ved innføring av nye normer til bemanning og kompetanse. Det bør også åpnes opp for ulik kompetanse, f.eks. psykososial kompetanse inn i skoler og barnehage, slik at ressursøkninger ikke nødvendigvis øremerkes bare til lærertetthet o.l.

---

<sup>5</sup> Lise Lien og Hanne Bogen, Høyere jobbmobilitet – lavere sykefravær? Fafo-rapport 2016:28