

KOMMUNEDIREKTØREN ORIENTERER

Formannskapsmøte 05.12.24

Petter Lindseth
kommunedirektør



TEMA

- Nye befolkningstall pr. 3. kvartal
- Alternativ legevaktløsning – løypemelding
- Dagsturhytte i Skaun
- Dialog om mulig tjenestesamarbeid plan og miljø
- KS debatthefte 2025

NYE BEFOLKNINGSTALL 3. KVARTAL 2024

Detaljert statistikk 2024

	2024K1	2024K2	2024K3	2024K4	Hittil i år	
Befolkning ved inngangen av kvartalet	8484	8510	8530	8514	8484	
Fødde	30	22	27		79	
Døde	17	12	14		43	
Fødselsoverskot	13	10	13	0	36	
Innvandring	6	0	6		12	
Utvandring	6	2	6		14	
Innflytting, innalandsk	76	103	115		294	
Utflytting, innalandsk	63	91	144		298	
Nettoinnflytting, inkl. inn- og utvandring	13	10	-29	0	-6	
Folkevekst	26	20	-16	0	30	
Befolkning ved utgangen av kvartalet	8510	8530	8514	8514	8514	0,35 %

ALTERNATIV LEGEVAKT - LØYPEMELDING

- I drøftingssak 1/2024 vedtok formannskapet at administrasjonen skulle utrede alternativ ordning for legevakt, med utgangspunkt at vertskommunen for dagens legevaktsamarbeid ikke knytter seg til Helseplattformen som journalløsning.
- Alternativet til legevakt i Orkland var i utgangspunktet Trondheim kommune.
- Etter vedtaket har legevaktordning i Melhus kommet som en mulighet.
- Vi har dialog med Melhus og Midtre-Gauldal kommuner som melder at de er fornøyd med kvaliteten ved legevakta i Trondheim
- Prisen for å tilhøre legevakta i Trondheim har økt, og neste år vil den bli 1 million kroner dyrere for Skaun enn å tilhøre Orkland legevakt.

ALTERNATIV LEGEVAKT - VIDERE

- Det vurderes nå om Melhus (initiativtaker), Midtre Gauldal og Skaun kan drifte felles legevakt.
- Vi avventer videre behandling inntil det foreligger mer fakta om kostnad, organisering og legenes innstilling til et slikt samarbeid.
- Dersom dette blir et alternativ vil Helseplattformen bli benyttet i denne legevaktordningen da alle tre kommuner bruker denne.

DAGSTURHYTTE I SKAUN

- **Vedtak i formannskapet 12.03.24 i sak om Ølsholmskjæret:** Kommunedirektøren utreder plassering av dagsturhytta
- **Saksopplysning i sak om Ølsholmskjæret i formannskapet 11.06.24:**
Dagsturhytta fra Trøndelag fylkeskommune har vært et tema i den siste tiden. Det er ikke bestemt hvor denne skal plasseres, men vi vet vi får en hytte fra fylket dersom vi står for grunnarbeidet. Etter kontrahering av entreprenør kan det undersøkes om dagsturhytta kan plasseres på Ølsholmskjæret, og hva kostnadene for grunnarbeidet vil bli. Dette kjøres som en egen sak og blir lagt fram for formannskapet til høsten.
- Intensjonen bak plassering av dagsturhytta er blant annet at det skal være en tur for å komme fram til hytta.

DAGSTURHYTTE I SKAUN

- Deltakelse i dagsturhytteprosjektet ble behandlet i **HOKU 25.01.24** og **formannskapet 30.01.24**.

Vedtak:

1. Skaun kommune melder seg på prosjektet Dagsturhytta i Trøndelag, i regi av Trøndelag fylkeskommune
 2. Kommunedirektøren bes om å komme tilbake med en politisk sak om lokalisering av hytta, i løpet av 2024
- Idrettslagene i kommunen og Skaun Jeger og fisk har vært invitert til å gi innspill til plassering
 - Befaringer sammen med Trøndelag fylkeskommune og idrettslagene i kommunen den 17.10.24 for å finne egnet plassering av dagsturhytta på bakgrunn av intensjonen

Orienteringssak til HOKU 12.11.24:

- Uttalelse fra Trøndelag fylkeskommune om deres anbefaling om plassering ble mottatt 7. november. Sak om plassering av dagsturhytta må behandles i HOKU før formannskapet får saken. HOKU ble orientert om at saken kommer etter årsskiftet.
- Sak om plassering av dagsturhytte i Skaun kommer til behandling i HOKU og formannskapet vinteren 2025.

DIALOG OM MULIG TJENESTESAMARBEID PLAN OG MILJØ

- Kommunestyret vedtok i sak 71/24:

«Kommunestyret ber kommunedirektøren gå i dialog med Melhus og evt andre kommuner om felles organisering for tjenestene som i dag ligger under enheten "Plan og miljø".»

- Kommunedirektøren rettet en henvendelse om dette til Melhus kommune 6. november
- Svar fra rådmannen i Melhus 19. november:

«Forespørselen er drøftet internt hos oss i Melhus kommune, og vi ønsker å gå i dialog med Skaun kommune for å se om vi har områder vi kan få til et fremtidig samarbeide på.»



KS Debatthefte 2025

«Fra forventning til virkelighet»

Presentasjon i Skaun formannskap 5.12.24



Illustrasjon: Bly

Forventningsgapet

KS definerer “forventningsgapet” som gapet mellom det som i sum forventes av kommuner og fylkeskommuner og det som er mulig å yte med de tilgjengelige ressursene.

Kommuneøkonomi - dagens situasjon øker presset

- Over tre av fire kommuner styrer mot merforbruk i budsjett 2024.
- Utgifter til tjenesteproduksjon ca. 10 milliarder høyere enn budsjettet.
- Skyldes hovedsakelig press på velferdsområdene.



Økte behov for kommunale tjenester utfordrer kommunenes tjenesteproduksjon og skaper samtidig finansielle utfordringer.

Flere ressurskrevende yngre brukere
(helse og omsorg)

Flere eldre med sammensatte
pleiebehov

Utskrivningsklare pasienter fra
spesialhelsetjenesten

Økte utgifter sosialhjelp,
både flyktninger og norske

Vanskelig å rekruttere personell
- medfører økte kostnader i
overtid, forskjøvet vakt, kjøp fra
vikarbyrå og kjøp av dyre
plasser

Økt behov for tilrettelegging i
barnehagene og skolene,
inkludert spesialpedagogiske
tiltak og spesialundervisning

Økte behov bolig, aktivitet og
tilrettelagt arbeid

Press i barnevernstjenestene

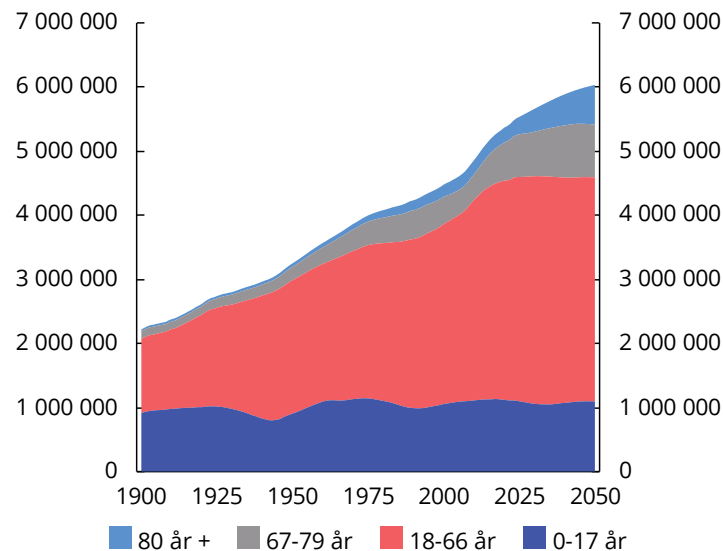
Fylkeskommunene - en dramatisk situasjon

- Ni fylkeskommuner melder om merforbruk i budsjettet for 2024.
 - Kollektivtilbud
 - Videregående opplæring
- Etterslepet på fylkesveiene på 100 milliarder kroner.



Det mangler folk

- En befolkningsutvikling med flere eldre og færre unge gir mangel på arbeidskraft.
- Behov for 180.000 flere i helse- og omsorgsykker frem mot 2060.
- Mangel på sykepleiere, leger, vernepleiere, psykologer og helsefagarbeidere.



Norges befolkning etter alder (SSB)

Behov for ytterligere omstilling og nye ideer

- Kommuner og fylkeskommuner er endringsvillige, og jobber målrettet med innovasjon.
- Utfordringer kommunesektoren står overfor krever ny omstillingstakt.
- Vedvarende mangel på kompetent arbeidskraft gjør at vi må se på organisering av tjenestene.
- Digitalisering og ny teknologi er viktige verktøy



Mer frihet og handlingsrom

- Statlig detaljstyring kan føre til nedprioritering av andre områder, og stjele tid og ressurser.
- Lovkrav kan hindre fleksibilitet og lokal tilpasning.
- Lover og nasjonale krav hemmer innovasjons- og omstillingsarbeidet.
- Statlig tilsyn og klagebehandling





Spørsmålene til i Debatthefte 2025



Hva kan dere gjøre selv?

1. Hvordan kan dere som folkevalgte redusere og håndtere forventningsgapet gjennom aktiviteten i de politiske organene (kommunestyre/fylkesting og underliggende organer) og samspillet med administrasjonen?
2. Hvordan kan KS bistå i dette arbeidet i den enkelte kommune og fylkeskommune?



Hvordan kommunisere med innbyggerne og lokalsamfunnet?

3. Hvordan kan dere som folkevalgte bidra til å skape forståelse i befolkningen og lokalsamfunnet for at ressursene er begrenset og at dette tvinger frem tøffere prioriteringer og alternative løsninger?



Hva bør staten gjøre?

4. Hva vil være de viktigste budskapene KS kan bringe inn i dialogen med nasjonale myndigheter for å redusere statlig detaljstyring, gi mer fleksibilitet og øke handlingsrommet lokalt innenfor velferdsområdet?

Her ønsker KS også innspill og eksempler på hva som utfordrer handlingsrommet lokalt, herunder lovkrav/forskrifter, rundskriv/veiledere, normer/kompetansekrav, tilsyn/kontroll, ny ansvarsfordeling mellom kommune/fylkeskommune/stat, kompetanse- og kapasitetsstøtte og liknende.



Foto: KS

Debatthefte 2025

Fra forventning til virkelighet

Veien mot et bærekraftig arbeidsliv



Knapphet på arbeidskraft

- Antallet personer i yrkesaktiv alder stagnerer, mens det blir dobbelt så mange eldre over 80 år.
 - Fører til stor knapphet på arbeidskraft og kompetanse i hele arbeidslivet.
 - Største utfordringen blir å tilby helse- og omsorgstjenester til mange flere pleietrengende eldre og et økende antall yngre pleietrengende.
- Dette skaper utfordringer som må løses.
 - Hvordan mobilisere mest mulig arbeidskraft i befolkningen?
 - Hvordan den skal fordeles mellom sektorene i arbeidslivet?
 - Hvordan unngå en «alles kamp mot alle» om arbeidskraft?

KS som arbeidsgiverorganisasjon

- Kommuner og fylkeskommuner er arbeidsgivere, KS er deres arbeidsgiverorganisasjon.
- Kommunestyret og fylkestinget har det overordnede arbeidsgiveransvaret.
- Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret.



Illustrasjon: Bly

KS forhandler på vegne av kommunesektoren

- Det er én likelydende hovedtariffavtale for alle ansatte.
- KS forhandler samtidig med de fire forhandlingssammenslutningene LO, Unio, YS og Akademikerne.
- Målsetningen er at partene blir enige om én helhetlig løsning som alle kan godta.

Tariffperioden 2024-2026 og årene framover

- Lønns- og arbeidsvilkår må bidra til å beholde og rekruttere kompetente ansatte.
- Avtaleverket må utvikles for å bygge opp under kommunesektorens omstillingsbehov.
- Arbeidskraften må brukes best mulig for å gi innbyggerne best mulig tjenester:
 - Nye og fleksible arbeidstidsordninger.
 - Bedre oppgavedeling mellom yrkesgrupper.
 - Lavere sykefravær og forlenget yrkesliv.
 - Eventuelt andre tiltak?

Tariffperioden 2024-2026 og årene framover

- Med bakgrunn i forhandlingsløsningen i hovedtariffoppgjøret 2024, har partene sentralt startet et arbeid om arbeidstid og stimuleringsordninger for heltid fram mot mellomoppgjøret 2025.
- Partene sentralt skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser.



Illustrasjon: Bly

Mellomoppgjøret 2025

- Et mellomoppgjør handler vanligvis kun om lønnsjusteringer.
- Det spesielle med oppgjøret i 2025 er at forhandlingene også kan omhandle krav om arbeidstid og stimuleringsordninger for heltid, forutsatt at alle de sentrale partene blir enige om det.



Strategisk utvikling av avtaleverket

- Nytt i årets debatthefte er invitasjonen til diskusjon og innspill til strategisk utvikling av avtaleverket i et lengre tidsperspektiv enn kommende tariffoppgjør.
- Det presenteres videre noen perspektiver som grunnlag for debatt om framtidige endringsbehov i avtaleverket.



Illustrasjon: Bly

Et felles kompetansebasert lønnssystem

- Ansatte med samme utdanningslengde er plassert i samme stillingsgruppe, på tvers av yrker og profesjoner.
- De får samme garantilønn og får likt lønnstillegg i de sentrale lønnsoppgjørene.
- Garantilønnssystemet sikrer likebehandling og likelønn.
- De fleste ansatte har på bakgrunn av lokale vurderinger høyere lønn enn garantilønnen.

Garantilønns-tabell pr. 1.5.2024

Stillingsgrupper		0–5 år ans.	6 år ans.	8 år ans.	10 år ans.	16 år ans.
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	382 500	385 500	393 600	439 900	479 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	437 300	441 500	452 900	496 700	513 100
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	459 300	463 500	474 900	516 700	534 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	459 300	463 500	474 900	516 700	534 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	507 400	517 600	527 800	578 600	596 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	548 400	560 200	580 400	604 600	627 400
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	584 000	593 000	606 100	638 400	685 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	614 100	628 700	639 200	673 400	745 100
	Lektor med tilleggsutdanning	633 600	647 500	660 800	695 000	778 000

Sykefravær i kommunal sektor

- Sykefraværet fortsetter å øke, til tross for over 20 år med IA-avtale og arbeid for inkluderende arbeidsliv.
- Sykefraværet kan reduseres med kontinuerlig innsats for å bygge nærværskultur.
- Godt partssamarbeid om arbeidsmiljø, god oppfølging fra arbeidsgiver og ansattes medvirkning er viktig for å lykkes.

Oppgavedeling

- Oppgavedeling handler om rett kompetanse på rett sted, og til rett tid.
- Ansatte med kompetanse det er knapphet på, må brukes til de arbeidsoppgavene som krever nettopp den kompetansen.
- Oppgaver som krever mindre kompetanse, må løses av andre yrkesgrupper.
- I helse- og omsorgstjenestene betyr dette riktig oppgavedeling mellom blant andre leger, sykepleiere, helsefagarbeidere og assistenter.

KS spør

Mellomoppgjøret 2025

5. Hvilke innspill har din kommune/fylkeskommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?

KS spør

Strategisk utvikling av avtaleverket

6. Dagens garantilønnssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønnssystemet kommunens/fylkeskommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?
7. Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.