

# KS spør – gjennomgang debatthefte

Utdanningsforbundet Nordland



UTDANNINGS  
FORBUNDET



Anita Karlsen

- Hva sier KS om prosess
- Gjennomgang av KS debatthefte
- Evt. gjennomgang av føringer fra sentralledet
- Gruppearbeid – hva gjør jeg og hvordan gjør jeg det.



# Hva sier KS

## KS ber om innspill.

- Ber alle kommuner og fylkeskommuner å behandle debattheftet politisk
- Svarene blir avgjørende for KS' prioriteringer fremover
- Forteller at det blir færre i yrkesaktiv alder
- Økende behov for arbeidskraft
- Økende behov for nye løsninger
- Merkes særlig i helse- og omsorg

**«Tariffoppgjøret er komplisert. Vi har derfor i årets debattheft lagt vekt på å forklare hvordan KS fungerer som kommunesektorens arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan forankringen i kommuner og fylkeskommuner skjer, og ikke minst hvordan forhandlingene foregår.**



« God forankring i alle kommuner og fylkeskommuner, er avgjørende for at KS skal lykkes som en samlende arbeidsgiverorganisasjon og en relevant interessepolitisk aktør





# Hva sier KS

**Nyskapende arbeidsgivere – Det store fremtidsbildet – Å Våge, å lede, å lære, å mobilisere, å samhandle**

- En nyskapende arbeidsgiverpolitikk sikrer bærekraftige kommuner
- Utforske det ukjente og stå i spenningen mellom det nye og det gamle
- God ledelse er avgjørende for å skape innovasjon og utvikling
- Vi må gjøre arbeidsplasser til en læringsarena – lære hele livet
- Mobilisere alle som kan bidra og jobbe på tvers av etablerte organisasjonsstrukturer
- Det kreves mot til å bryte ned siloer og invitere andre aktører inn – utfordringer løses ved samarbeid

# Hva sier KS-Konsult

Utdanningsforbundet Nordland

## Kurs 29.11.23

Grov utregning på kommunebudsjett: 1000 pr innbygger

Kommuneøkonomi er nullsumspill mellom kommuner, sektorer og år

Det er effektiviseringsbehov.

Jo lenger sør og øst du kommer, jo mindre pr innbygger – eller «fattigere kommune», 23 prosent av alle innbyggere i landet bor å åtte kommuner Oslo-regionen

Dette kommer til å medføre konstant mangel på arbeidskraft i alle sektorer.

Det blir langt flere eldre og langt færre barn i alle kommuner.

Staten kutter kostnader til barn og unge med 2 mrd hvert år og flytter det over til eldre

«17% av alle unge mellom 20 og 29 år er i utenforskap. 9% vet vi ingenting om»





*«Debattheftet skal gi lokale og regionale folkevalgte et godt grunnlag for å diskutere og vedta innspill til KS.  
Hvert år er det en bred demokratisk prosess for å sikre at KS' politikk og tariffoppgjøret har bred forankring»*

## Prosessen

1. november: Heftet sendes ut på epost  
Januar-februar vedtak med svar på spørsmål

KS sine fylkesstyrrer behandler svarene.  
Enten i egen redaksjonskomite (politikere fra kommuner og fylkeskommuner) eller i de regionale HR-nettverkene. Forbereder saksfremlegg

Februar-mars Strategikonferanser.  
Administrativ og politisk ledelse i alle kommuner og fylkeskommuner.  
Diskusjon og debatt om KS sine videre prioriteringer

→ Vedtak i fylkesstyrene, basert på alle innspill med frist 8. mars for innsending

→ Vedtak i KS hovedstyre om tariffprioriteringer



# Forklaringene til debattheftet

Utdanningsforbundet Nordland

- Færre i yrkesaktiv alder merkes best i helse- og omsorg
- Hva betyr bemanningskrisen for hovedoppgjøret?
- Frontfagsmodellen en forutsetning for god kommuneøkonomi
- Lønnsvekst som blir avtalt må være innenfor en økonomisk ramme kommunesektoren har råd til
- Lønnsoppgjør komplisert-40 arbeidstakerorganisasjoner
- Balansekunst



Anita Karlsen

## Interessepolitisk aktør:

- Påvirker storting og statsforvalter
- Løfter viktige saker for kommunene i samfunnsdebatten
- Bygger på tett medlemsdialog og god dokumentasjon

## Utviklingspartner

- Pådriver og samordner i digitaliseringsarbeid
- Tilrettelegger for samarbeid og partnerskap
  - Gir innovasjon og utvikling av lokaldemokratiet
- Forskning og dokumentasjon på relevante områder



## KS som arbeidsgiverorganisasjon

- Sentral part i arbeidslivet
- På vegne av kommuner og fylkeskommuner
- I kontakt med regjering og arbeidstakerorganisasjoner
- Forhandlings- og tariffpart
- Er rådgiver på lov- og avtaleverk



# Sammendraget

Utdanningsforbundet Nordland

- Kommunestyret og fylkesting med overordnet arbeidsgiveransvar
- Øverste administrativ leder har løpende personalansvar
- KS forhandler ← Gjenspeile medlemmers prioriteringer
- Viktigste bidrag med tariffoppgjør → Gjøre kommunesektoren bedre skodd til å beholde, utvikle og rekruttere kompetente ansatte
- Bred, demokratisk prosess for å få innspill
- Debattheftet er det viktigste kunnskapsgrunnlaget
- Over 80% har gitt innspill de siste årene
- Ett samlet innspill fra hvert fylke
- Lønnsvekst må være innenfor økonomisk ramme kommunenorge har råd til.
- Nær en halv million arbeidstakere
- Også andre virkemidler for å beholde og rekruttere: arbeidsmiljø, fagmiljø, organisering av arbeidet, ledelse og meningsfylt innhold.



Anita Karlsen

# Sammendraget

Utdanningsforbundet Nordland

- Motpartene er LO kommune, Unio, YS kommune og Akademikerne kommune.
  - Stort mangfold av ansatte gjør lønnsoppgjøret komplisert
  - Kommunesektorens ønsker og behov balanseres opp mot ulike krav
  - KS forhandler parallelt om en likelydende hovedtariffavtale
  - Det er et felles sentralt lønnssystem, delt inn etter utdanningsnivå og ansiennitet
  - Lik garantilønn og like store tillegg til alle med samme utdannings- og ansiennitetsnivå sikrer like store tillegg i de sentrale oppgjørene
- Likebehandling på tvers av yrkesgruppene



Anita Karlsen

# «... KS er deres arbeidsgiverorganisasjon»

Utdanningsforbundet Nordland

## Overordnet arbeidsgiveransvar

Nyskapende arbeidsgiverpolitikk kan styrke kommuners og fylkeskommuners omdømme

Godt samarbeid mellom folkevalgte og kommunedirektør er viktig i utøvelsen av arbeidsgiverrollen.

- Kommuner og fylkeskommuner har plikt til å følge tariffavtalene KS har inngått
- KS har plikt til å gi kommuner råd og veiledning om tariffavtale- og arbeidsgiverspørsmål

KS har løpende kontakt med kommunenes administrasjon.

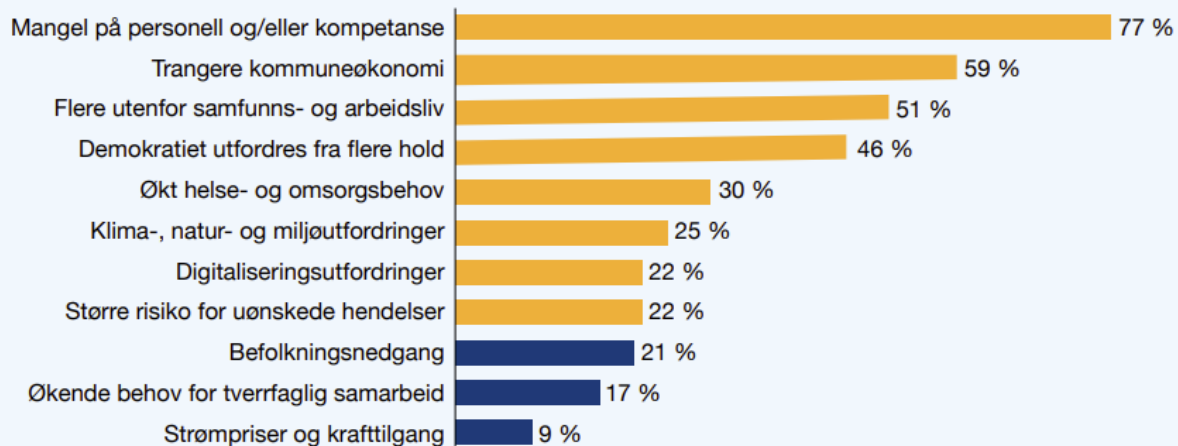


I tillegg til Hovedavtalen og hovedtariffavtalene forhandler KS frem seks sentrale generelle særavtaler, 11 sentrale forbundsvise særavtaler og seks andre sentrale avtaler.



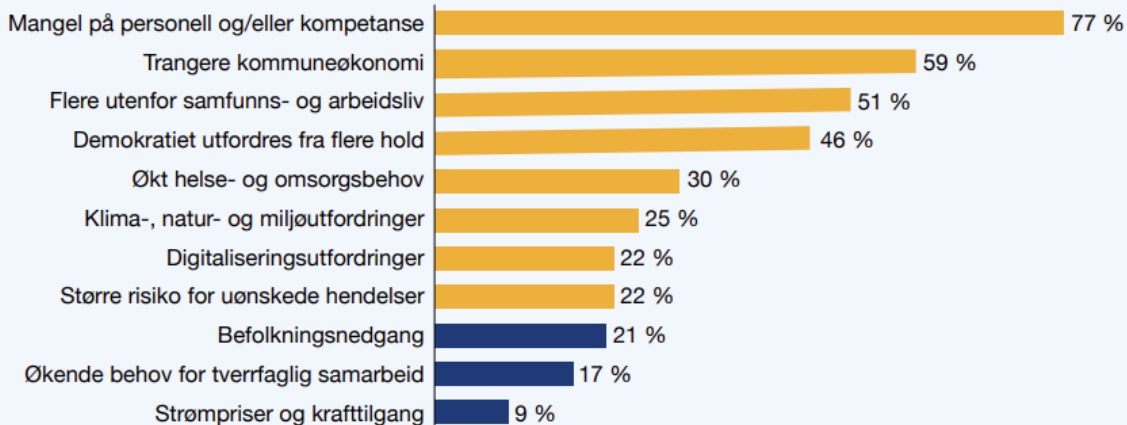
Anita Karlsen

**Figur 3.1 Andel av kommuner som har nevnt ulike utfordringer\***



\* Kategorier som kan knyttes til utfordringer nevnt i debatteftet er markert i oransje. N = 238.  
Kilde: Kommuners svar på KS'debattefte, bearbeidet av Menon Economics

**Figur 3.1 Andel av kommuner som har nevnt ulike utfordringer\***

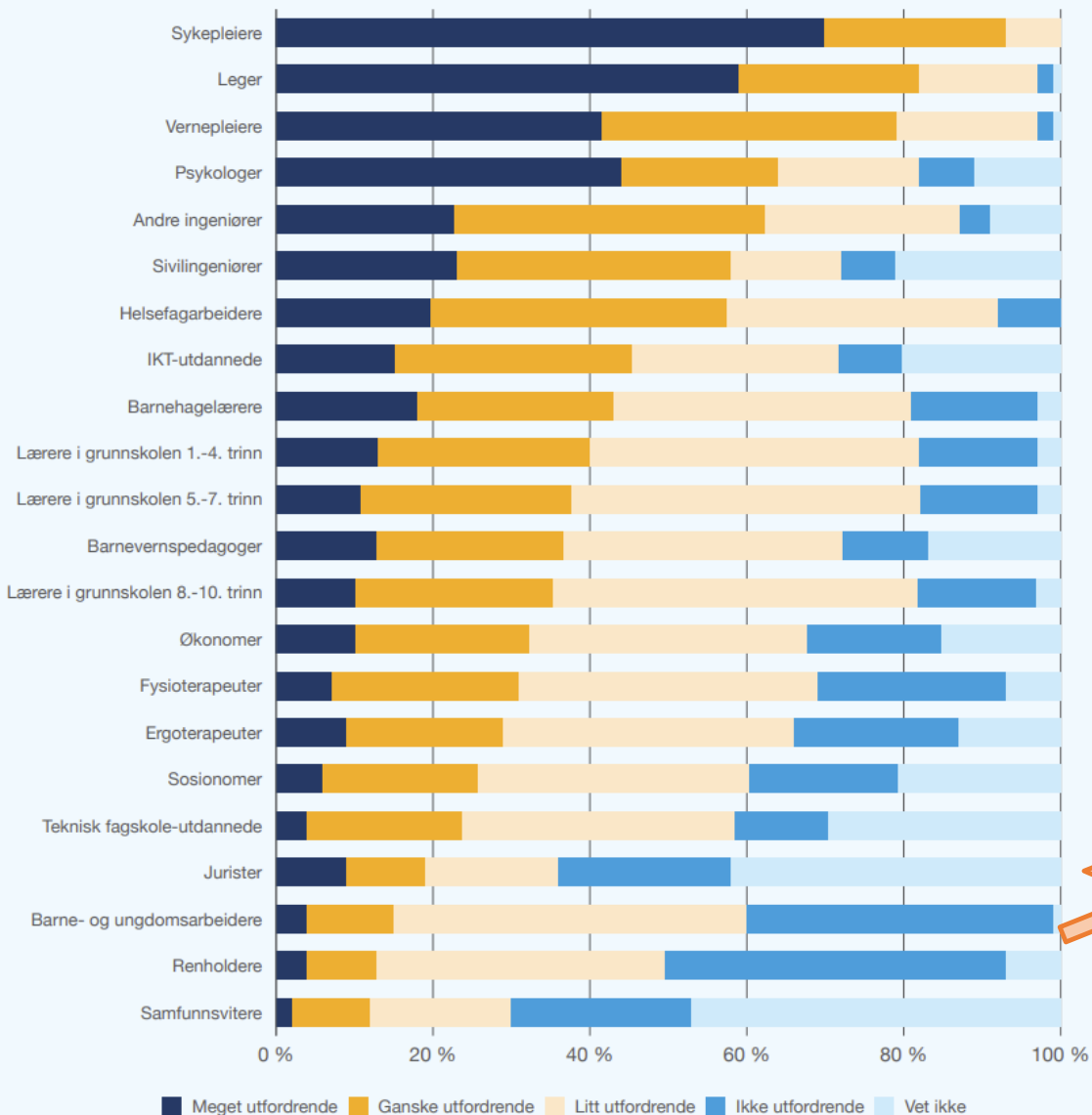


\* Kategorier som kan knyttes til utfordringer nevnt i debatteftet er markert i oransje. N = 238.  
Kilde: Kommuners svar på KS'debattefte, bearbeidet av Menon Economics

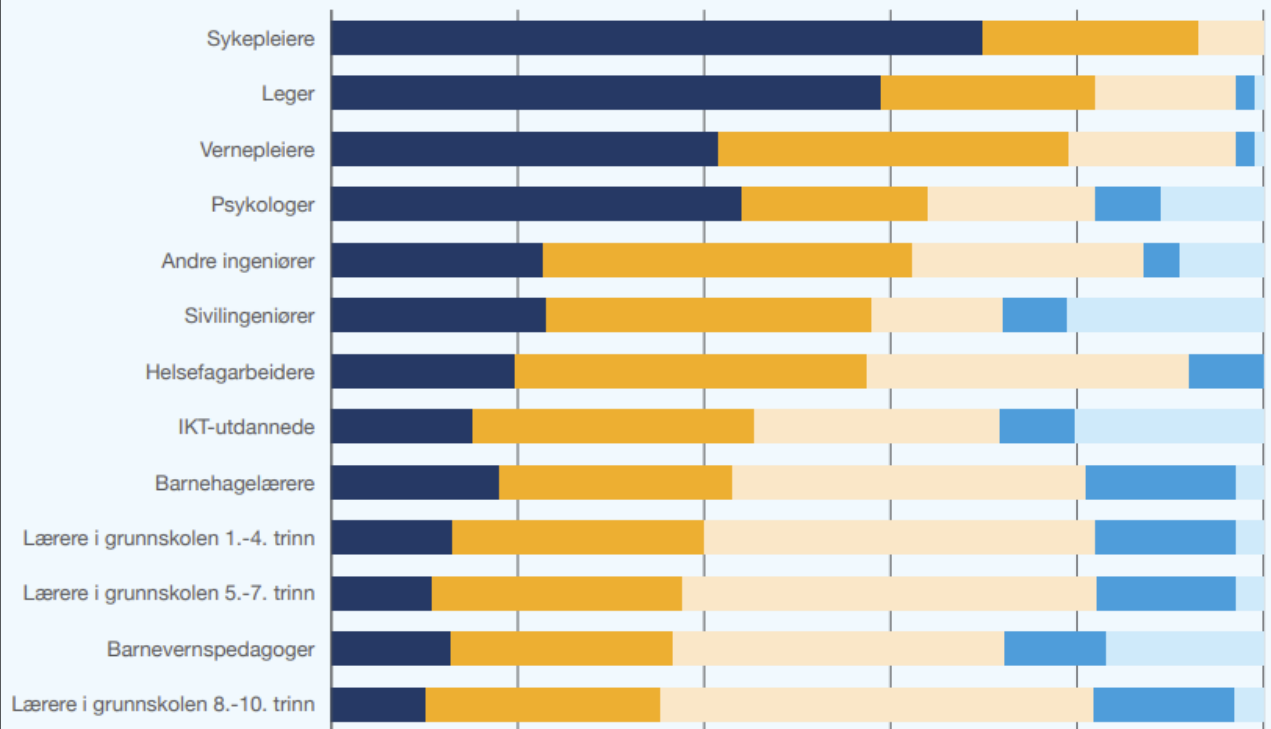
# Rekrutteringer i kommunene (KS)

Utdanningsforbundet Nordland

Figur 3.3: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N=168.



Figur 3.3: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N=168.



Anita Karlsen

# Nyskapende arbeidsgivere

Utdanningsforbundet Nordland

De aller fleste skolene synes ikke det er veldig utfordrende å rekruttere lærere.

Store variasjoner

Mest utfordrende i Nord-Norge, til små utkantskoler, til enkeltfag og trinn og til tekniske yrkesfag på vgs.

Legger vekt på bemanningskrisen i helsevesenet, særlig i distriktene.

«Antall eldre over 80 år vil fordobles frem mot 2040, samtidig som det blir færre i yrkesaktiv alder»

Etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester vil øke kraftig, selv om det blir knapphet i hele arbeidslivet.



«Færre kommuner og fylkeskommuner svarer at det er utfordrende å rekruttere lærere»

«Knapphet på personell vil utfordre bærekraft i helse og omsorg»

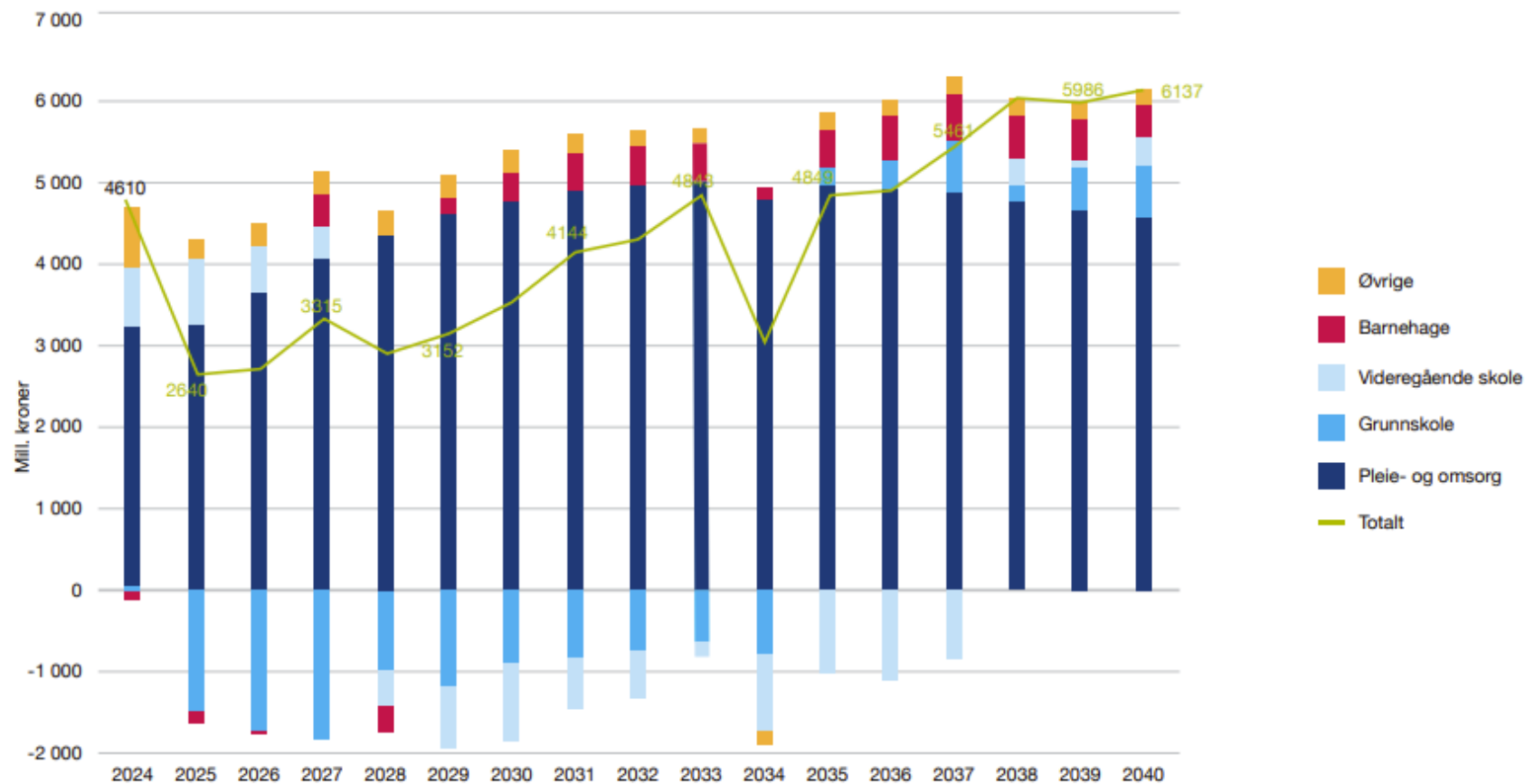


Anita Karlsen

# Nyskapende arbeidsgiver

Utdanningsforbundet Nordland

Figur 3.4: Beregnede merkostnader for kommunesektoren som følge av anslåtte demografiske endringer\*



\* basert på folketall 1.1.2023 og SSB-befolkningsprognose fra 2022, justert for TBUs framskrivningsmetodikk og TBUs anslag for nye flyktninger. Millioner 2023-kroner. Kilde: TBU og K



Anita Karlsen

# Nyskapende arbeidsgivere

Utdanningsforbundet Nordland

Figur 3.5: Tiltaksområder for løsninger av personellutfordringene



## Eksempel

**Nyskapende arbeidsgivere tar grep** gir faglig innsikt og er et nyttig verktøy for å jobbe med arbeidsgiverpolitikk i egen organisasjon.

Les mer om [nyskapende arbeidsgivere](https://www.ks.no) på [ks.no](https://www.ks.no)

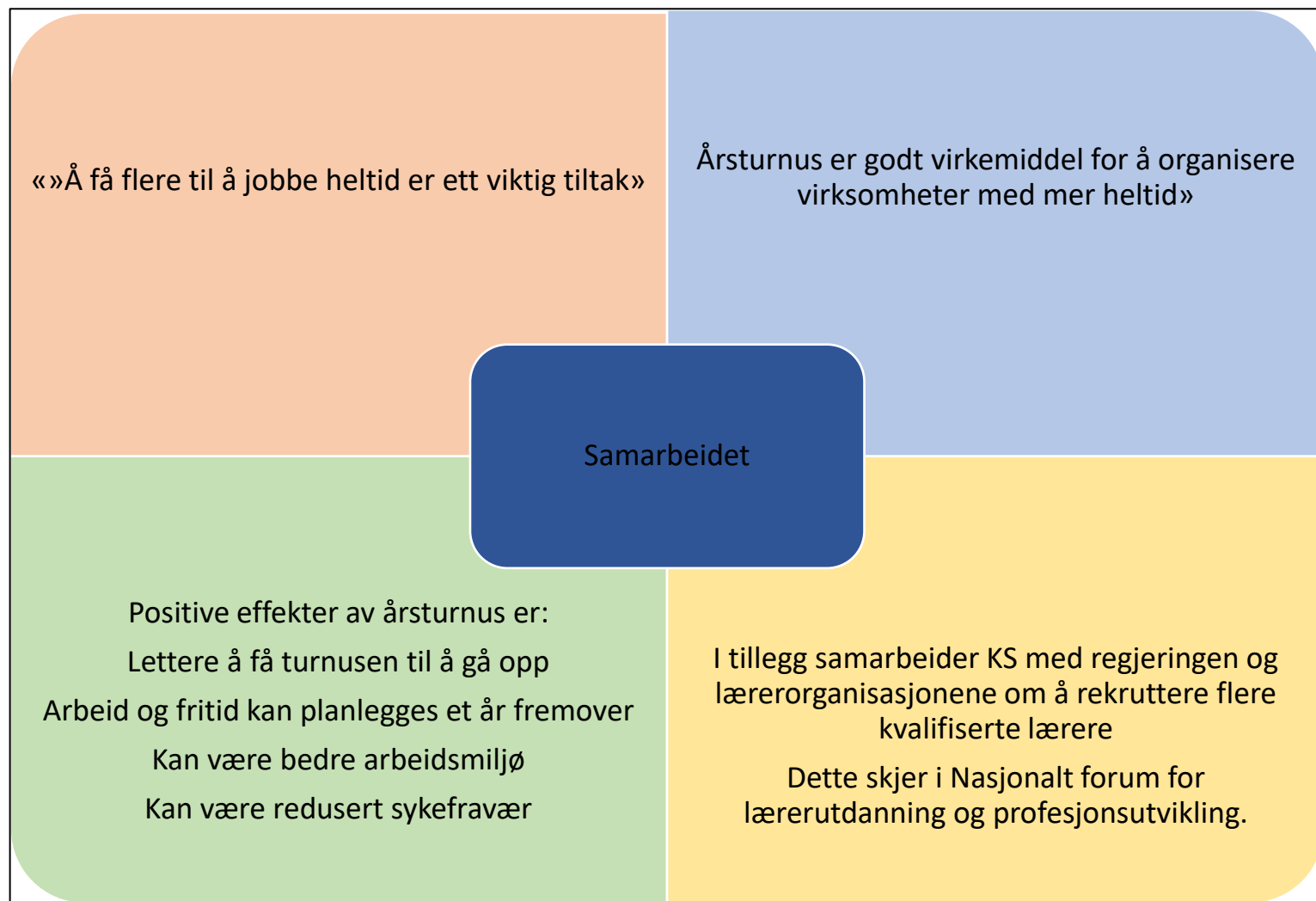
Kan ikke rekruttere seg ut av de økte bemanningsutfordringene.

Må tenke nytt som arbeidsgivere

Helsepersonellkommisjonen anbefaler en helhetlig innsats på seks tiltaksområder som gjelder hele arbeidslivet.

Stort fokus på helse og omsorg





## Medlemmene

Partene

Myndigheten



# Hovedtariffoppgjøret 2024

Utdanningsforbundet Nordland



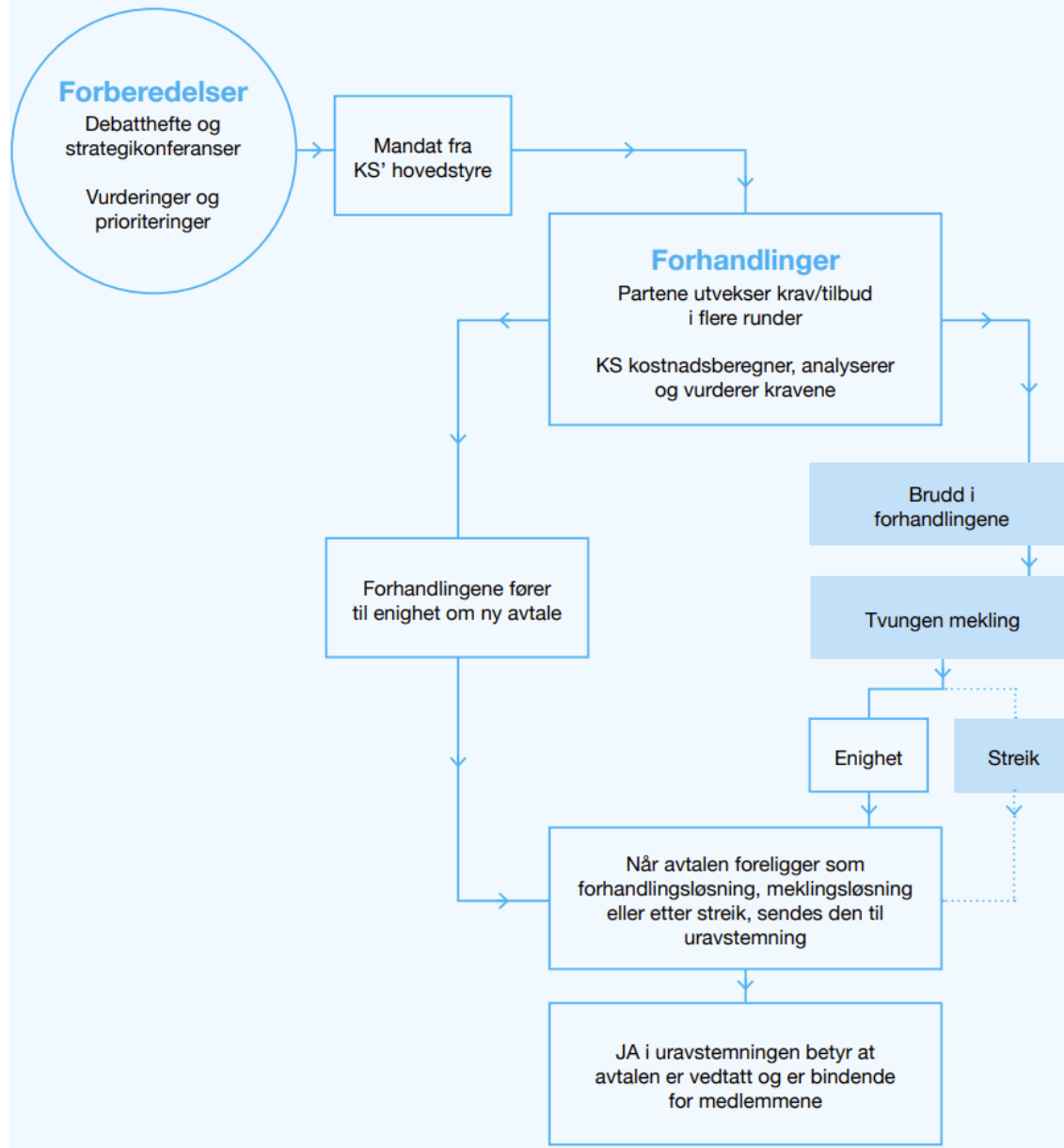
KS forhandler med  
LO kommune  
UNIO  
YS kommune  
Akademikerne kommune  
- Til sammen 40 fagforbund

- En likelydende tariffavtale
- Om ikke enige til 1. mai → tvungen mekling
- Uravstemning blant KS sine medlemmer
- Både de fire forhandlingssammenslutningene og de enkelte fagforbundene har streikrett



# Hovedtariffoppgjøret 2024

Utdanningsforbundet Nordland



Anita Karlsen

# Lønnssystemet i KS-området

Utdanningsforbundet Nordland

Bygger på kompetanse og erfaring  
- Ni av ti ansatte får mesteparten  
av sin lønn fastsatt i sentrale  
forhandlinger (Kap. 4)

Sentralt kompetansebasert lønnssystem

Sikrer likebehandling og likelønn på tvers av yrkesgrupper

- Viktig i kommunesektoren
- Nær 100 yrkesgrupper innenfor et bredt spekter av tjenester

*Garantilønn er minstelønn*

Høyere lønn ved ansettelse  
Høyere lønn i lokale  
forhandlinger  
Høyere lønn for særlig ansvar  
Høyere lønn begrunnet med  
rekrutteringsutfordringer



# Hovedtariffoppgjøret 2024

Utdanningsforbundet Nordland

- Kan avtale lokale forhandlinger
- Gir partene muligheter til å prioritere i kommunene
  - Enkelte yrkesgrupper
  - Enkeltmedarbeidere
- Kapittel 3.4 og kapittel 5. gir muligheter til å regulere lønn lokalt
- Sammenheng mellom kommunens mål og lokal lønnspolitikk
- Rammen i 2023 var høyere enn frontfaget
- I 2023 → Avtalt å sette av en pott til lokale forhandlinger i 2024
- Størrelsen på den lokale potten avtales i 2024



Hovedtariffavtalen slår fast at kommune/fylkeskommunen skal ha en lokal lønnspolitikk





## Ord og uttrykk

Hovvedavtalen, hovedtariffavtalen

Hovedtariffoppgjør, mellomoppgjør

Frontfagsmodellen

Fredsplikt, Streik

## Tre spørsmål:

- Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?
- Bør KS ha mål om at hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?
- Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?



# Hva gjør vi

Utdanningsforbundet Nordland



**Snakkepunktene**

## Tre hovedområder

- Hovedtariffoppgjøret 2024 med lokale forhandlinger
- Rekrutteringsutfordringer
- Faktisk mangel på lærerutdannede i egen kommune



Anita Karlsen

# Snakkepunkter

Utdanningsforbundet Nordland

Krav til utdanningslengde/nivå	Lønnsvekst 2017-2023*
Uten særskilt krav til utdanning	19,2
Fagbrev	19,7
Fagbrev med 1 årig fagskole	21,0
3 - årig universitets og høyskoleutdanning	22,7
4 - årig universitets og høyskoleutdanning	20,2
5 års universitets og høyskoleutdanning	19,4
Mastergrad/Hovedfag (min. 5 år)	17,8
Mastergrad/Hovedfag med 1 års tilleggsutdanning	18,3
(*For 2023 er lønnsvekst lagt til grunn som anslått under oppgjøret.)	

## Sentrale parter

Må gi tydelige føringer  
Minst mulig til lokale forhandlinger  
Prosentvise lønnstillegg

## Andre argumenter

- Lønn som rekrutteringstiltak, må være konkurransedyktig til andre yrker med like lang utdanning
- Lærere har seilt akterut, selv med godt 2023-oppgjør



# Om rekrutteringsutfordringene

Utdanningsforbundet Nordland



## **KS forteller at færre kommuner oppgir utfordringer med å rekruttere lærere**

Over 80% rapporterer at det er utfordrende  
Sett inn tall fra egen kommune før samtale med politikere

- 16% ansatte i grunnskole, 21% ansatte i VGO ble i 2021 utført av ansatte uten lærerutdanning
- 15000 årsverk i offentlig skole. Med privat skole: 17000
- Hovedkilden til KS sin arbeidsgivermonitor er kommune- og fylkeskommunedirektører
- KS sin fremskriving tar ikke hensyn til kvalitet.
- Fremskriving forutsetter at dagens kompetansesituasjon er tilstrekkelig, og tar for eksempel ikke høyde for at det skal være ansatte med lærerutdanning i undervisningsstillinger
- Fremskriving tar utgangspunkt i uendret nivå på turnover, sykefravær, produktivitet, avgangsalder, merarbeid. Kun endring i antall elever



# Lærermangel i egen kommune

Utdanningsforbundet Nordland



Søndre Land: 11 %

Antall lærerårsverk utført av ansatte som ikke har lærerutdanning.: 7 av totalt 62 lærerårsverk

## Sjekk ut tallene i din kommune

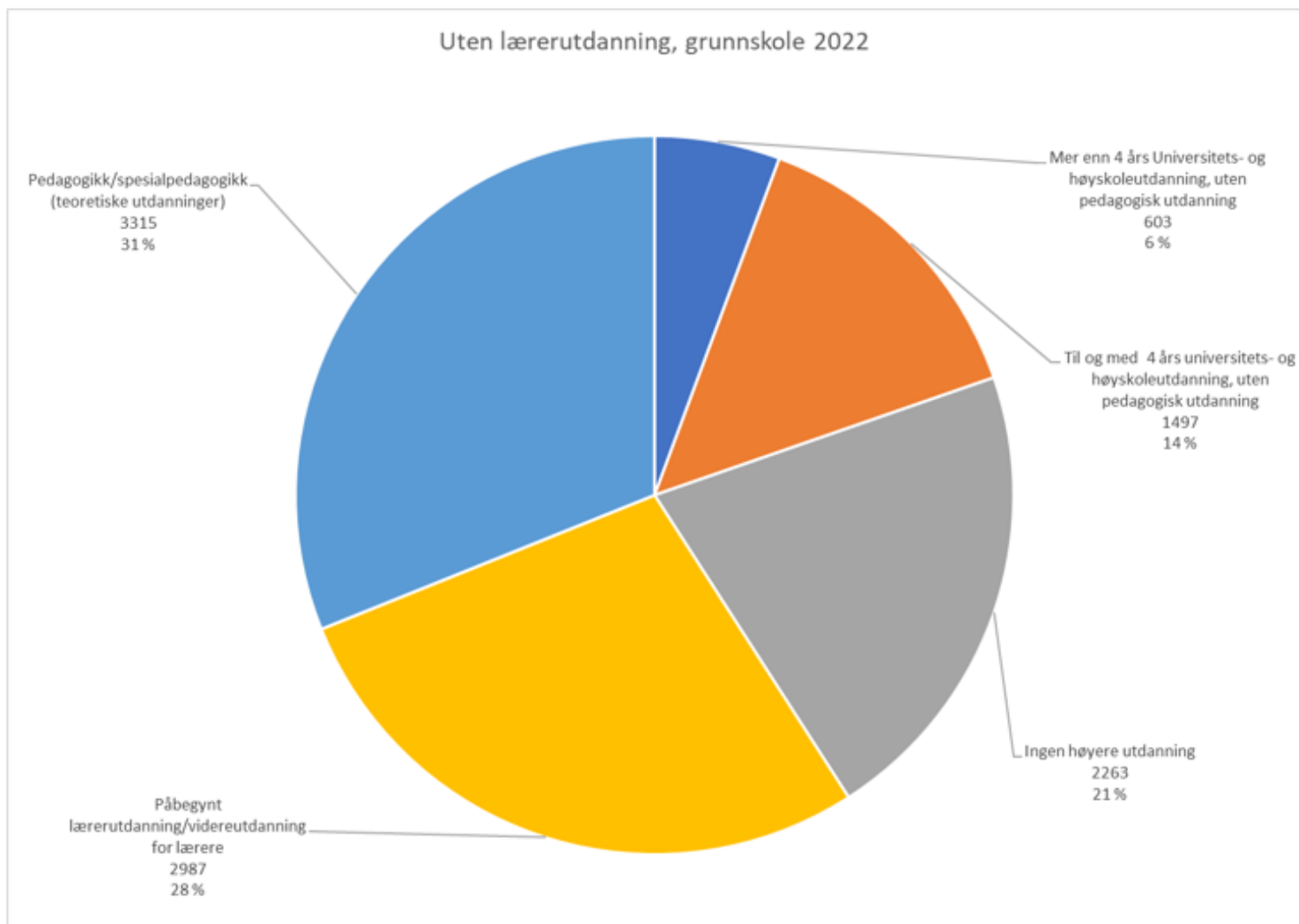
1 av fem mangler lærerutdanning – hos deg?  
Ambisjoner politikere har for barn i din kommune?

Hvordan satser politikerne? Lønn? Lærere?

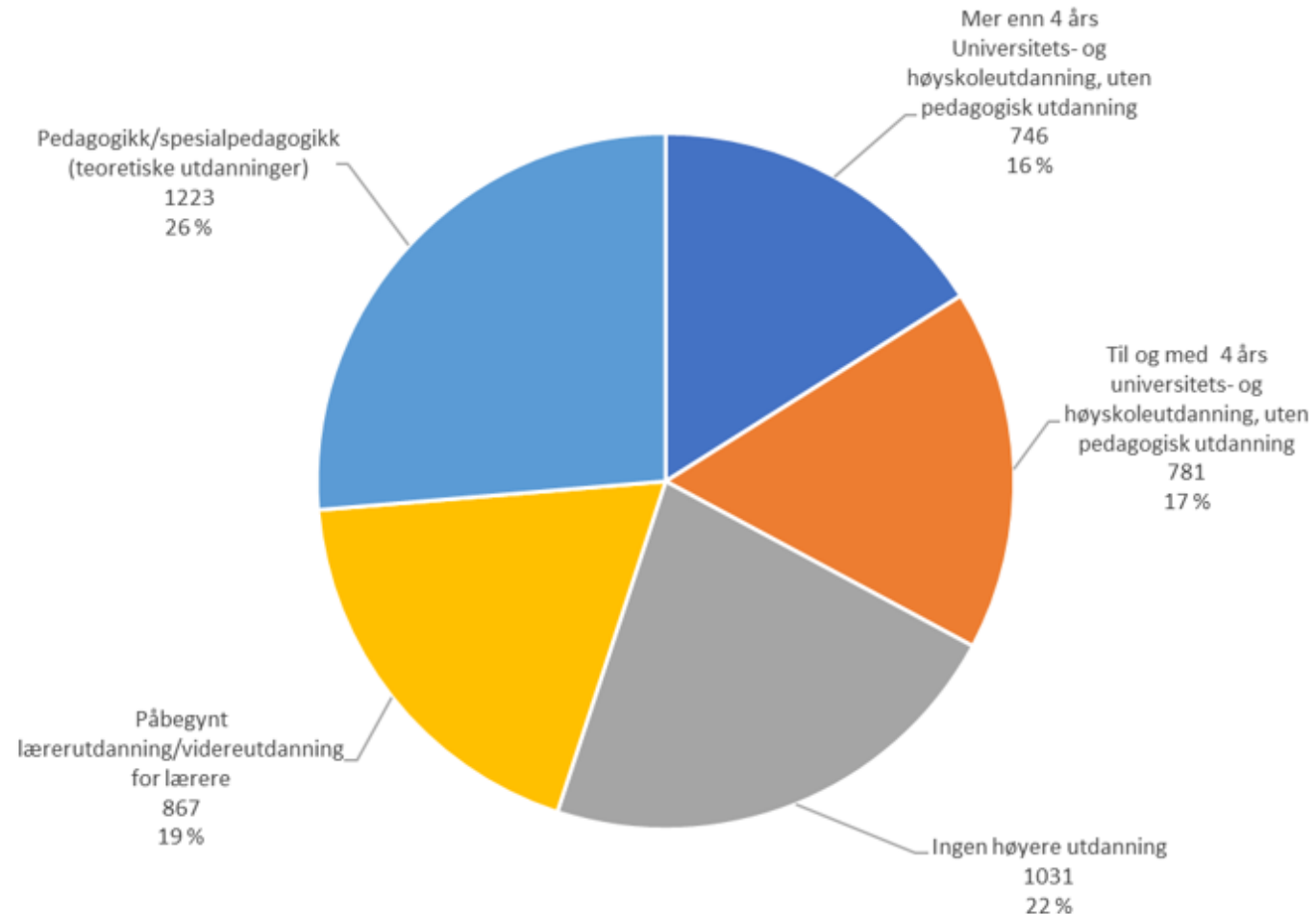
- Rekrutteringsutfordringene må ses i lys av mangel på lærerutdannede i undervisningsstillinger
  - Dette har KS ikke hensyntatt
- Utdanningsforbundet advarer skolemyndigheten mot å vektlegge begrensningene i egen vurdering av disse.
- Det reelle rekrutteringsbehovet må vurderes, og ordlegges til KS
- Dette må skje i faktisk kunnskap om utdanningsbakgrunn i egen kommune



## SSB – oversikt over lærere som mangler lærerutdanning 2022



Uten lærerutdanning, videregående opplæring 2022



- Hvordan kan vi nå arbeide ut mot kommuner og fylkeskommuner for å få de svarene vi trenger at de gir?
- Hvilken argumentasjon må vi ha for å også kunne sette skole og barnehage som prioriterte områder?
- Hva sies det nå ute i kommunene om temaet?



Hva er de største utfordringene vi har?  
Hvem kan vi samarbeide med lokalt?  
Hvem må vi skaffe argumenter mot?



# Tall som figurerer

---

- Prognosene fra Norges bank 2023 var en pris- og lønnsvekst på 5,6%
- SSB: Snitt 2023: 5,5%
- Offentlig sektor 2023: 5,4%
- Dersom prognosene til offentlig sektor slår til har generell lønnsvekst vært høyere enn prisvekst
- SSB og Norges bank sine forventninger om reallønnsvekst:
  - 0,6 prosentpoeng (Norges bank)
  - 0,9 prosentpoeng (SSB)





# Innrapportering

- Sentralstyret ber om innrapportering
- Vil vite:
  - Hvem har du snakket med av politikerne?
  - Har debattheftet blitt behandlet politisk?
  - Er det noe spesielt vi må vite om resultatet?



## Ord og uttrykk

Hovvedavtalen, hovedtariffavtalen

Hovedtariffoppgjør, mellomoppgjør

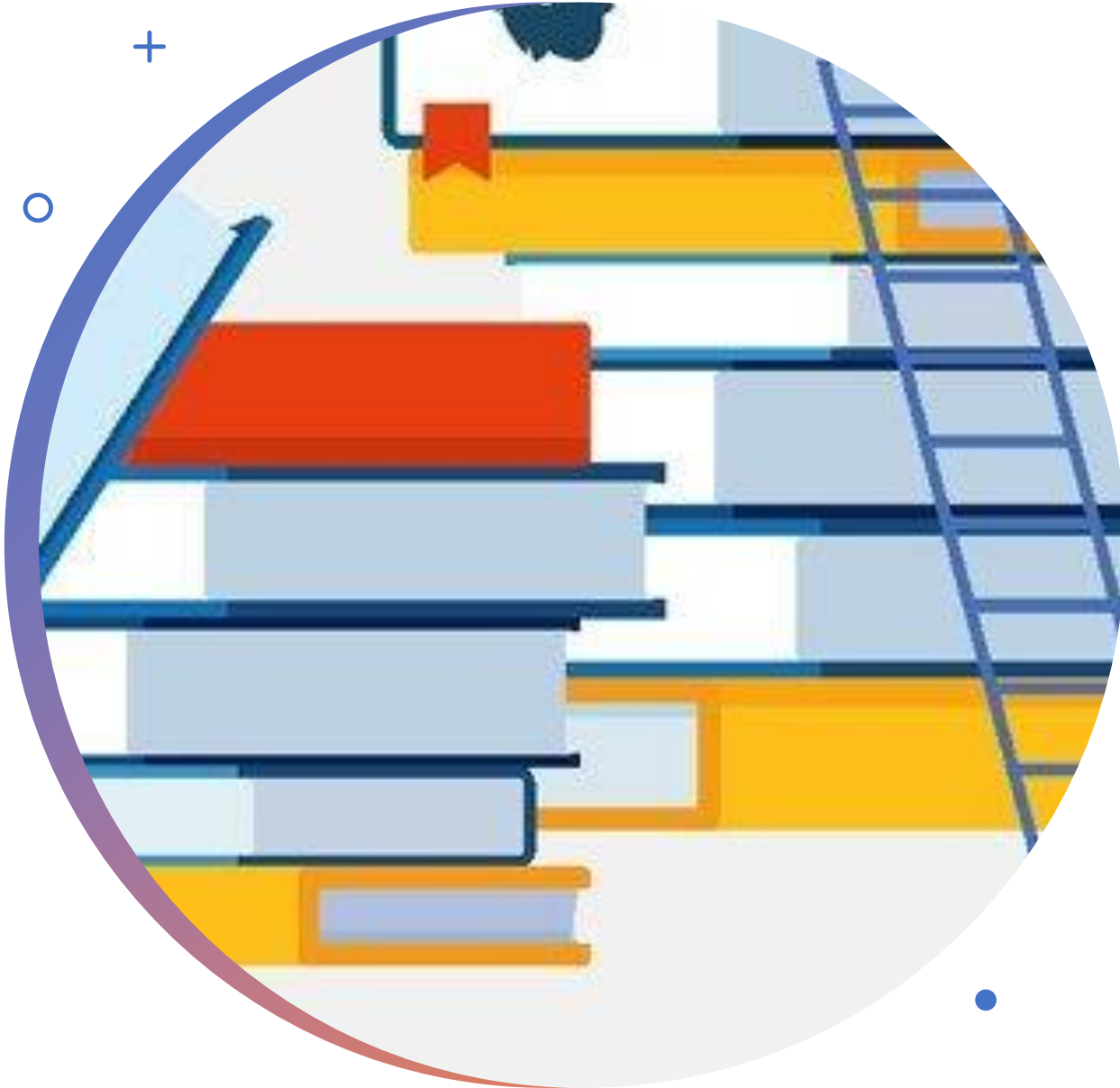
Frontfagsmodellen

Fredsplikt, Streik

## Tre spørsmål:

- Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?
- Bør KS ha mål om at hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?
- Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?





Dersom vi får et excel-ark vi skal fylle ut:

- Legger det på teams
- Sender mail med info
  - Hvor dere finner det
  - Tidsfrister
- LL fyller inn svarene
- Vi sammenfatter