

Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Koronakompensasjon

Gunnar Loe

Kommunalsjef HR, organisasjon og innovasjon

Imøtekommenhet, Raushet og Inkludering , Nytenkning



15.12.2022



Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



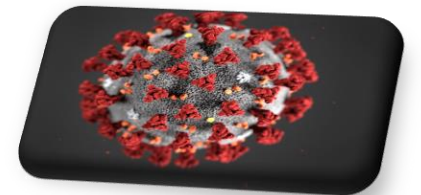
Innhold

- Tidslinjal koronakompensasjon
- Kort orientering om koronakompensasjon i Krødsherad kommune

Avgrensning

Det orienteres om hvordan koronakompensasjon er gjennomført, herunder administrasjonens vurdering

Det svares ikke på brevet som Utdanningsforbundet har sendt til folkevalgte i Krødsherad kommune



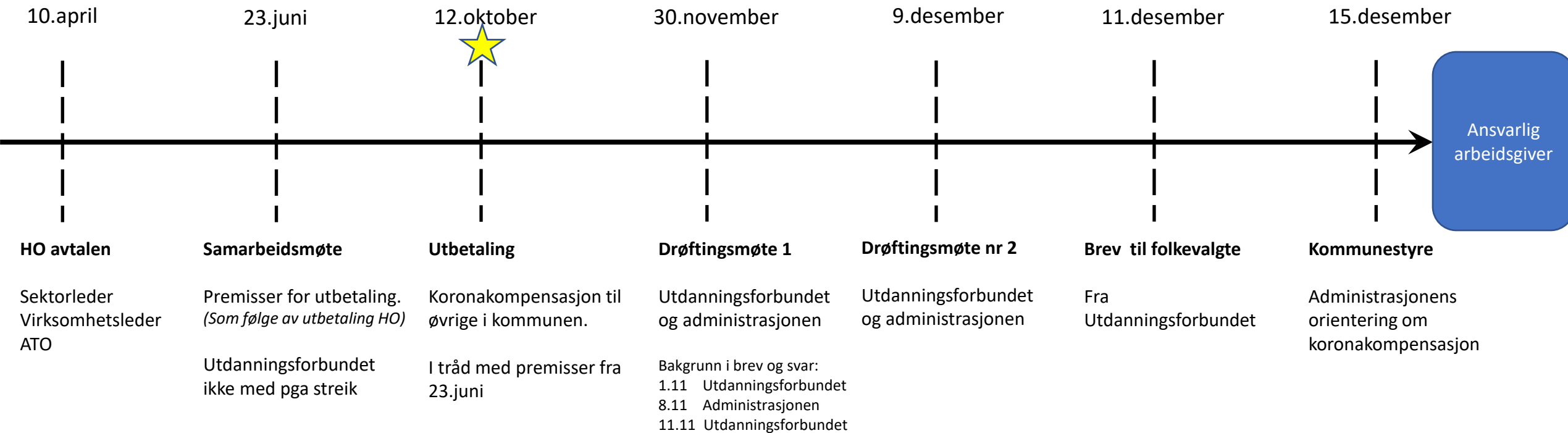


Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



Koronakompensasjon





Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



Samarbeidsmøte 23.6.2022

- Utdanningsforbundet deltok ikke pga streik

- Møtet ble gjennomført for å komme frem til enighet etter at helse og omsorg inngikk avtale om 8000 kr til alle

- Helse og omsorg avtalen
 - Utarbeidet 10 april.
 - Sektorleder, virksomhetsledere og ATO

- KS avtalen om 200 % overtid
 - Inngått i en sentral avtale med KS og ATO 20.12.2021
 - Gjeldende i perioden 21.12.2021-30.4.2022

Referat

Fra	Samarbeidsmøte organisasjonene
Tidspunkt	Torsdag 23.6.22
Sted	Kommunehuset
Innkalt	Delta, UDF, NSF, Fagforbundet, Akademikerne, Kersti Aasen, Anne Magnus
Oppmøte	NSF v/ Kristin Kjelsrud, Fagforbundet v/ Turid Johnsrud, Akademikerne v/ Guro Dælhen, Kjersti Aasen og Anne Magnus
Referent	Anne Magnus
Formål	



Premisser fra 23.6

1. Alle i helse og omsorg har fått utbetalt kompensasjon. Det skal ikke foretas ytterligere utbetaling.
2. Svært mange i oppvekst har fått kompensert for ekstra arbeid. Disse skal ikke ha ytterligere utbetaling
3. De i oppvekst som ikke har hatt utbetaling, eller ikke har mottatt et beløp tilsvarende 8000 kr, blir kompensert. Kompensasjon for de som ikke har mottatt 8000 kr, men har fått utbetalt noe skal få mellomlegget opp til 8000 kr
4. Perioden vi snakker om er 21.12.21-31.4.22
5. Beløpene skal utbetales prosentvis iht stillingsstørrelse. 8000 kr = 100% stilling
6. De som har vært sykemeldt eller i permisjon i perioden skal ikke få utbetaling

Barnehage

8000 kr: Alle ansatte

1 ekstra ferieuke: Styrere (evt betalt)

Teknisk

8000 kr: Driftsoperatører og renhold

3000 kr: Øvrige kontoransatte

Service adm

8000 kr: Servicekontoret

3000 kr: Øvrige kontoransatte

Plan og utvikling

3000 kr: Øvrige kontoransatte

Kriseledelsen

1 ekstra ferieuke: (evt utbetalt)

Øvrig personell som ikke er omfattet :

8000 kr: Førstelinje

3000 kr: Kontorpersonell



Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



Drøftingsmøter 30.11 og 9.12

- Utdanningsforbundet er ikke fornøyd.
- De er kritisk til at de ikke fikk ta del i samarbeidsmøtet som avklarte premissene.
- De opplever at ordningen er urettferdig.
- De hevder at ansatte ikke kommer til å ta på seg vikartimer i fremtiden, videre er de usikre på om ansatte vil stille opp ved neste krise.
- De krever at alle i oppvekst får ubetalt ett flatt tillegg på 8000 kr, også de som har jobbet overtid og blitt kompensert på KS avtalen.



Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



Administrasjonens vurderinger

Ordningene har skapt en del hodebry, og vi ser i ettertid at denne saken i sin helhet kunne vært behandlet bedre når det gjelder informasjon, involvering og en helhetlig tilnærming for alle ansatte.

Tross mange læringspunkter er det en logikk i hvordan koronakompensasjon er behandlet i kommunen.

I hovedsak er det 4 nivåer:

1. Skolen og barnehage (Krøderen barnehage), tok i bruk KS avtalen, som har håndtert overtid (200%).
2. Helse og omsorg inngikk egen kollektiv løsning om 8000 kr flatt. Driftsoperatører og noen enkeltpersoner i førstelinje har også fått 8000 kr. Dette gjelder også ansatte i skolen og barnehagene som ikke har skrevet timer på KS avtalen.
3. Andre ansatte har fått 3000 kr flatt pga endringer i rammebetingelser.
4. Kriseledelse har fått kompensert for en uke.



Administrasjonens vurderinger

- Ansatte i oppvekst som har fått utbetalt 8000 kr uten å ha jobbet overtid er behandlet tilsvarende som andre ansatte i kommunen som har stått i første linje.
- De som har jobbet overtid i oppvekst er kompensert med KS avtalen.
- Administrasjonen finner det ikke riktig at man skal gi kompensasjon både på KS avtalen og flatt tillegg til alle i oppvekst. Det bryter med de retningslinjer som er lagt til grunn og vil ikke være likeverdig ovenfor ansatte i andre sektorer og virksomheter i kommunen.
- Administrasjonen vurdering er at de ansatte er godt ivaretatt med bakgrunn i det som ble avtalt den 23.6.
- Sett i etterkant burde man tatt et helhetlig grep for kompensasjon for alle ansatte.
- Saken anses som avsluttet fra administrasjonens side. Det gjøres ingen endringer hva gjelder koronakompensasjon i kommunen.





Debattefte 2023

*«En selvstendig og
nyskapende kommunesektor»*



Debattefte I – 2023

Evne og kraft til å bære



KOMMUNESKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities



Debattefte II – 2023

Mellomoppgjøret 2023



KOMMUNESKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Debattefte 2023

Nytt i år er 2 hefter

Debattefte I

«Evne og kraft til å bære»:

- Løfter frem de store samfunnsutfordringene.
- Hva skal til for å sikre og styrke lokaldemokratiets evne og kraft til å løse de store bærekrafts utfordringene?

Debattefte II

«Mellomoppgjøret 2023»:

- Eget hefte for å tydeliggjøre hvor viktig medlemsdialogen er for forankring av KS sine tariffpolitiske posisjoner





Debattefte 1

Spørsmål:

Hva er de mest relevante utfordringene fremover?

1. Er utfordringsbildet som beskrevet i heftet gjenkjennbart for din kommune/fylkeskommune?
2. Er det andre langsiktige utfordringer enn det som er beskrevet, som dere vil peke på?
3. Hvilke utfordringer mener dere det blir spesielt viktig å være oppmerksom på fremover?

Hvordan styrke lokaldemokratiets evne og kraft til bærekraftig arealbruk?

1. Hvilke muligheter og utfordringer opplever kommunene/fylkeskommunene selv i arbeidet med bærekraftig arealbruk?
2. Hvilke nye verktøy og virkemidler vil være nyttige og nødvendige i kommunens/fylkeskommunens arbeid med bærekraftig arealbruk?

Hvordan få til en raskere omstilling og mobilisering av ressurser?

1. Hva er de største barrierene for å få til en raskere omstilling i din kommune/fylkeskommune?
2. Hvor ser dere de største mulighetene for å mobilisere ressurser internt i egen organisasjon og med eksterne utenfor organisasjonen?



Debatthefte 2

Spørsmål:

- 1) Bør den økonomiske rammen i mellomoppgjøret 2023 fordeles sentralt, eller bør deler av den forhandles lokalt, ut fra lokale behov og prioriteringer?
- 2) Hvis det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvor stor bør potten i så fall være (%) ?
- 3) Hvis rammen fordeles sentralt:
 - Er det ønskelig at alle ansatte får omtrent like store tillegg eller er det ønskelig med en tydeligere prioritering av enkelte grupper framfor andre?
 - Om enkelte grupper skal prioriteres, hvilke stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?



Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse

Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



Debatthefte 2023

16 desember

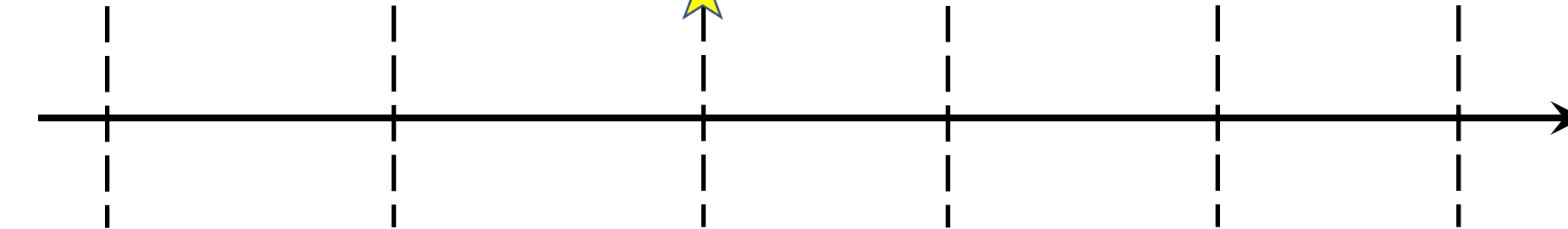
17 januar

19 januar

26 januar

9 februar

17 februar



Gjennomgang
utvidet ledergruppe

Gjennomgang
ledergruppa

Utsending
saksfremlegg

Formannskap

Kommunestyret

Fremsende Innspill
KS

Forankring

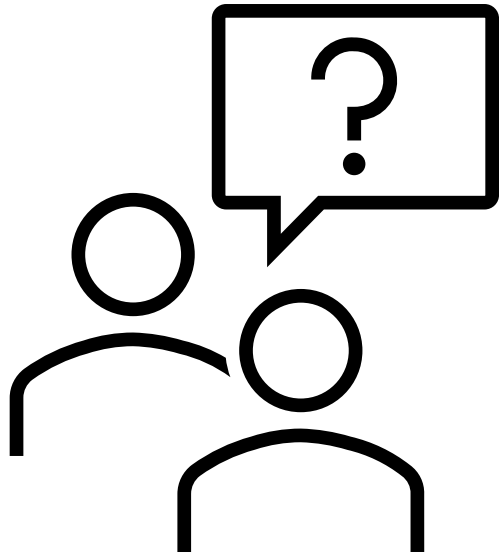
*Stikkord
Digital svarløsning*

Måloppnåelse

Ansvarlig arbeidsgiver
Påvirke prosesser i
forkant



Krødsherad kommune
- Vertskap i verdensklasse



Imøtekommenhet - Raushet og Inkludering - Nytenkning



"This really is an innovative approach, but I'm afraid we can't consider it. It's never been done before."