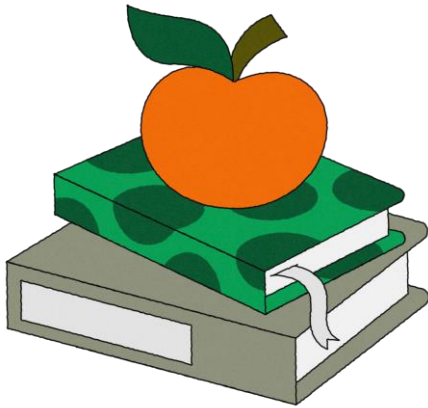


Lederråd — klubbmøte for ledermedlemmer

Utdanningsforbundet
Modum



Agenda:



1. Økonomisk bærekraft
2. Ny etatsleder
3. Stedfortrederfunksjon
4. Tariff:
 - Lokale forhandlinger
 - Ledere kap. 4
5. Eventuelt

01

Politisk sak:
«økonomisk
bærekraft»

Bakteppe:

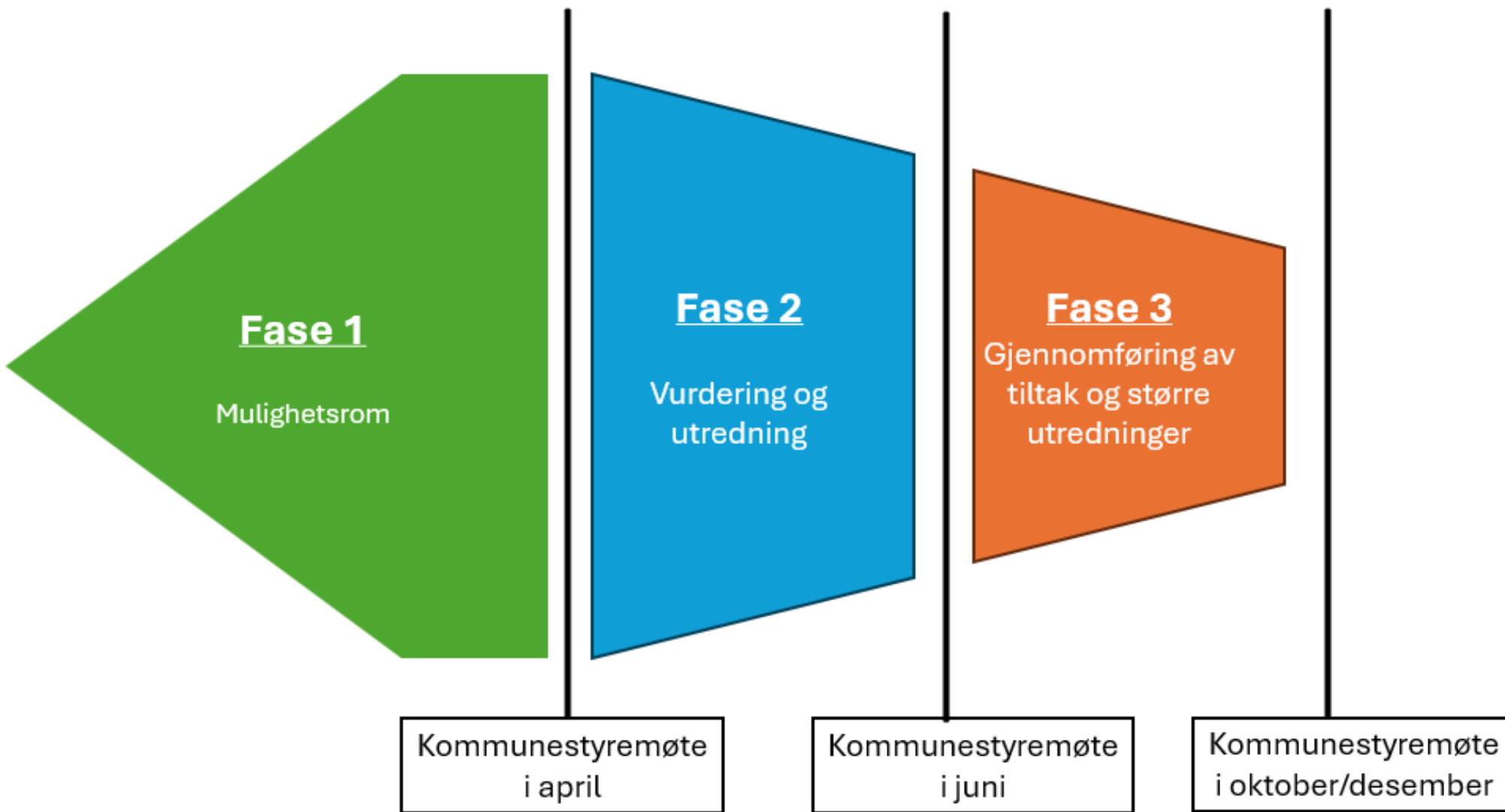
- Vedtak:

1. *Investeringsplan og driftsanalyse 2024-2032 tas til orientering.*
2. *Investeringsplan vedtas i forbindelse med behandlingen av budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028.*
3. *Kommunestyret bruker kommunedirektørens tall for investeringer i økonomiplan 2025-2028.*
4. *Kommunestyret ønsker ny Vikersund skole og at denne finansieres innenfor kommunenes driftsrammer. Kommunedirektøren bes derfor om å ta en full gjennomgang av kommuneorganisasjon og komme tilbake til kommunestyret første halvår 2025 med forslag til en liste over besparende tiltak.*

Det forutsettes at:

- a) *Eiendomsskatt på nye områder og endret skolestruktur ikke en del av forslaget.*
 - b) *Flere alternative forslag til innsparing legges frem.*
 - c) *Salg av bygningsmasse vurderes*
5. *På bakgrunn av vedtak i sak vedrørende kutt og muligheter for finansering legges det fram ny langsiktig investeringsplan med ny Vikersund skole.*

Faser i prosessen



Mulighetsskisse

	Etat	Overskrift	Beskrivelse	2025	2026	2027	2028	2029
30	Familie og oppvekst	Kostnadseffektive barnehager - areal	Se på hvilket antall plasser som er optimal for driften i hver enkelt barnehage godkjent leke og oppholdsareal. Enkelte barnehager har potensial til å øke antall plasser i forhold til godkjent leke og oppholdsareal.		300 000	300 000	300 000	300 000
31	Familie og oppvekst	Barnehagestruktur	Kommunen har 8 barnehager med fra 2 til 7 avdelinger. Bygningene er av ulik alder og tilstand. Et av byggene leier kommunen. I tillegg har kommunen 6 private barnehager av ulik størrelse. Det vil være besparelser ved endring av struktur.					
32	Familie og oppvekst	Bemanning i plantid i barnehagene	Vurdere tiltaket med bemanning i plantid. Hver pedagogisk leder har 4 timer i uken til planlegging og andre nødvendige oppgaver. I barnehagene i Modum har barnehagene dekket plantiden, det vil si at når pedagogen går ut av arbeidet med barna kommer det inn en annen på avdelingen.		4 500 000	4 500 000	4 500 000	4 500 000
33	Familie og oppvekst	Ikke sette inn tilskudd til økt bemanning i barnehage	Statlig tilskudd til økt bemanning på 1,4 mill. går med til å dekke økt bemanning i plantid.		1 400 000	1 400 000	1 400 000	1 400 000
34	Familie og oppvekst	Organisering av spes.ped i barnehage	Det har de senere årene vært gjennomført en rekke endringer i praksis. Det er likevel mulig å se på ytterligere tiltak i balanse mellom kvalitet og økonomi. Spesielt i forbindelse med dekning av kostnader til spes.ped i ikke-kommunale barnehager kan det være noe å hente.		100 000	250 000	250 000	250 000
35	Familie og oppvekst	Redusert behov for barnehageplasser	Basert på prognose reduseres antall barnehageplasser. Inntaket gjelder de med rett.		500 000	800 000	1 200 000	1 500 000
36	Familie og oppvekst	Generelt kutt i grunnskole	Redusere bemanning i skolene. Elevveiledere, miljøveileder/-terapeuter og lærerstillinger.		3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
37	Familie og oppvekst	Lisensgjennomgang i etaten.	Full gjennomgang av lisenser til læremidler, støtte-, analyse- og veiledningssystemer innen alle områder.	50 000	250 000	250 000	250 000	250 000
38	Familie og oppvekst	Redusere investeringer i digitale enheter i grunnskolen	Gjøre tilgjengelig digital enhet fra nyttår i andre trinn. Noen enheter tilgjengelig før dette. Legge ned veilederressurs.	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
39	Familie og oppvekst	Ikke videreføre møteplass Arenaen	Lavterskel møteplass for ungdom mellom 15-25 år- Møteplassen skal forebygge utenforskap, forebygge rus og kriminalitet. Fremme inkludering. Åpen 2 kvelder pr uke. Prosjektfinansiert. Videreføres ikke.					
40	Familie og oppvekst	Reduserte nettoutgifter til gjesteelever	Antall gjesteelever vil gå ned de kommende år. Dette vil føre til reduserte utgifter til opplæring i andre kommuner.		2 000 000	2 500 000	2 500 000	2 500 000

Mulighetsskisse

	Etat	Overskrift	Beskrivelse	2025	2026	2027	2028	2029
41	Familie og oppvekst	Etablering av botilbud for unge (13+)	Etablere tjenester som kan erstatte kjøp av tjenester fra andre kommuner/stat/private. Tjenesten kan også inneholde ambulant team. (Ses i sammenheng med tjenester til barn og unge)					
42	Familie og oppvekst	Vurdere avslutning av FACTung	Fact-ung er et samarbeid med spesialisthelsetjenesten og kommunene Krødsherad, Ringerike, Jevnaker, Hole og Modum. Vurderes over i varig drift etter evaluering 2025. Modum kan trekkes ut.		300 000	500 000	500 000	500 000
43	Familie og oppvekst	Redusere innbyggerretta tjenester i Familiens hus	Redusere omfang av aktivt oppsøkende rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid på lavterskelnivå. Redusere forebyggende familieteam, som er en del kommunens psykiske helsetjeneste for barn og unge og familier. Blant annet med foreldreveiledning, foreldresamtaler, forebygging og oppfølging av familier med ulike vansker. Redusere los-ordningen som bidrar til å følge opp enkeltsaker for å få elever tilbake i skolegang. Redusere omfang av foreldrekurs.		1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
44	Familie og oppvekst	Redusert fleksibilitet i plasstørrelser i SFO	Det er stor fleksibilitet i mulighet for å tilpasse plasstørrelse til behov. Dette gjør at mange får sitt behov dekket av ordningen med 12 timer gratis SFO. Dersom det går tilbake til dagplass, vil det være flere som har plass som krever brukerbetaling.		1 000 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
45	Familie og oppvekst	Vurdere vertskommunesamarbeid om helsetjenester	Kommunene samarbeider om flere helsetjenester rettet mot barn og unge. Kan øke inntektene utover økte kostnader.		500 000	500 000	500 000	500 000
46	Familie og oppvekst	Skolefruktordning i ungdomstrinnet	Ordningen med frukt i ungdomsskolen avvikles.		170 000	170 000	170 000	170 000
47	Familie og oppvekst	Gjennomgang av byggekostnader i barnehager	Gjennomgang av alle byggkostnader i barnehagesektoren. Alle utgifter som føres her, medfører 65% i tilskudd.		200 000	200 000	200 000	200 000
48	Kultur og fritid	Effektiv gjennomføring av svømmeopplæring	Det kjøpes skyss til og fra Furumo for til sammen 700 000 kroner for svømmeundervisning. Dette er to ganger i året for flere trinn ved alle barneskoler. Svømmeperioden legges der det er mulig å sykle til og fra for de største trinnene og kombinere med uteskole/turdag.		200 000	200 000	200 000	200 000
49	Familie og oppvekst	Avvikle alternativ opplæringsarena etablert ved Modum bad.	Redusere elevplasser for Modum-elever ved skolen på Modum bad.	200 000	500 000	500 000	500 000	500 000

Mulighetsskisse

	Etat	Overskrift	Beskrivelse	2025	2026	2027	2028	2029
70	Felles	Redusere sykefravær	Redusere sykefravær gradvis ned til 7,5 % i 2029	1 000 000	2 000 000	3 000 000	4 000 000	5 000 000
102	Kultur og fritid	Den kulturelle skolesekk	Sette sammen program som reduserer behovet for transport	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
100	Kultur og fritid	Ferietilbud til barn og ungdom	Ikke arrangere Sommergøy og Aktiv sommeruke eventuelt innføre egenandel som delfinansierer og redusere kommunens utgift.		500 000	500 000	500 000	500 000
120	Felles	Økt yrkestilknytning/ redusert utenforskap	Reduserte utgifter til sosialhjelp, kommunale tjenester. Jobbtiltak er også innarbeidet i andre tiltak		1 000 000	2 000 000	3 000 000	4 000 000
122	Felles	Gjennomgang av vertskommuneavtaler	Gjennomgang av vertskommunesamarbeid bl.a. Voksenopplæring, Barnevern, PPT, Jordmortjeneste, Bibliotek					
79	Helse og velferd	Stjernehus for effektiv drift av tjenester til personer med funksjonsnedsettelse	Stjernehus, ref langsiktig arealbruksplan vil gi effektiv drift og økt kapasitet gjennom: færre nattevakter, flere brukere med samme bemanning lett tilgjengelighet for bruker, trygghet for bruker og ansatte, raskere og bedre samarbeid, flere på jobb under samme tak og bedre kontinuitet. I dag driftes Badeveien bofellesskap i 3 hus uten fellesarealer. Dagens drift utfordrer bemanningsfaktor, samarbeid, psykologisk trygghet og arbeidsmiljø. Ved bruk av stjernehus-modell vil gi effektiv drift ved blant annet å redusere bemanningskostnader.				1 850 000	1 850 000
27	Teknisk og miljø	Formålsbygg -sentralstyrt vedlikehold	Egen base for alle driftsteknikere - egne ansvarsområder innenfor ulike fagområder. Samle alle byggdriфтere/vaktmestere på sentralen. I dag er det flere vaktmestre som jobber veldig mye for andre etater. Gjelder spesielt vaktmestre på skoler.					

Hva blir viktigst for oss å signalisere politisk?

02

Ny etatsleder

Bianca Halvorsen

- Oppstart 28. april
- Forventninger til oppstart?
- Hva er viktig for dere?



03

Stedfortrederfunksjon

Fra Spørreundersøkelse gjennomført november 2024 ved HR-avdelingen

- Antall svar totalt: 59
 - Støtte og utvikling: 6
 - Helse og velferd: 21
 - Familie og oppvekst: 23
 - Teknisk og miljø: 3
 - Kultur og fritid: 6
- Potensielle svar: 67



- FAST STEDFORTREDER:
- Familie og oppvekst
 - Ja - 18**
 - Nei – 5**

OPPSUMMERT FAMILIE OG OPPVEKST

- Kommunalsjef har stedfortreder, dette som en del av arbeidsavtale/utlysning
 - Lønn og oppgaver som en del av arbeidsavtalen
- Barnehagene er noe delt, ca. halvparten har en utpekt stedfortreder, men dette handler om korte fravær, attestering på faktura, logistikk osv.
 - Skredsvikmoen har assisterende styrer som har dette som en del av arbeidsavtalen
- Skolene opplyser at det er avdelingsleder/inspektører som er stedfortredere i det daglige og ivaretar daglige oppgaver dersom rektor er borte eller i andre møter. Disse får ikke ytterligere kompensasjon
- Barnevernet har to avdelingsledere i kapittel 3.4.3 som er barnevernleders stedfortreder
- Forebyggende og PPT har ikke stedfortreder, men bruker leder av familiens hus. Leder av PPT er stedfortreder for leder av Familiens hus og har et tillegg i lønn.
- Skolen på Modum Bad har fast stedfortreder som kompenseres med kr. 25 000 per år



Modum kommune

04

Tariff:
Lokale
forhandlinger
Ledere kap. 4

Utdanningsforbundet overordnede krav ved Hovedtariffoppgjøret i 2024 - videreført 2025

- Reallønnsvekst i alle tariffområder gjennom et sentralt prosentvis tillegg og en prioritering av lærere i skoleverket.
- Utdanningsforbundet krever at det utredes nye tariffpolitiske virkemidler
 - for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket,
 - og for å stoppe kompetanseflukten fra barnehagene
- Sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn. Der lokale lønnsforhandlinger gjennomføres, skal de lokale lønnstilleggene baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare.
- Lederlønn skal baseres på lederansvaret, kompetanse, kompleksitet og størrelsen på den virksomheten man leder, og ikke på resultatbasert måloppnåelse. Ledere skal lønnes høyere enn dem man er satt til å lede.

(NB :kulepunkt 2 (nye tariffpolitiske virkemidler) følges opp gjennom PSU med frist januar 2026, og er således ikke aktuelt å videreføre i mellomoppgjøret 2025)



Veien mot et felles Unio krav...

01

Sentralstyret vedtar
overordnede tariffkrav

02

Kravene blir konkretisert
og tilpasset hvert
tariffområde (KS, stat
osv ...)

03

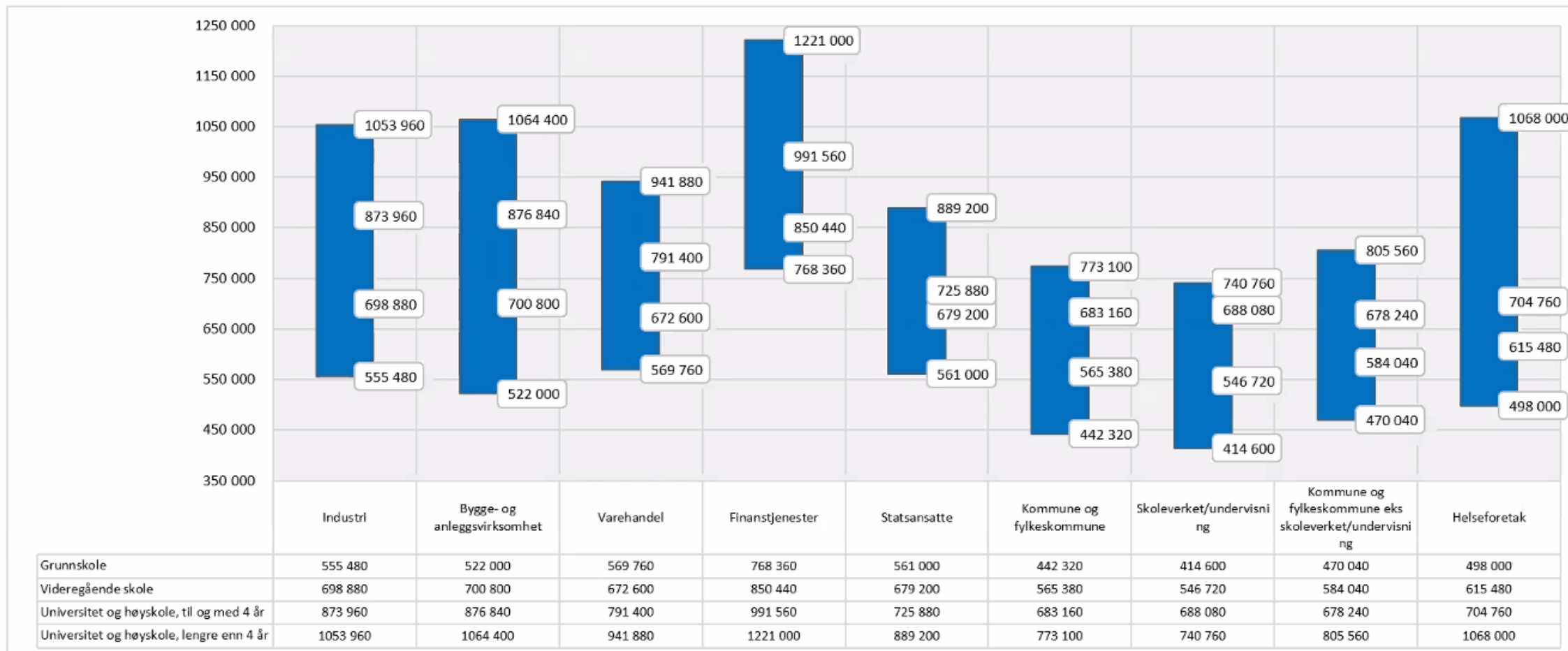
Unio sine
forhandlingsutvalg
samordner kravene fra
hver organisasjon og
fremmer felles Unio krav

Utsikter for oppgjøret 2025

	SSB des 24	SSB mars 25
Årslønnsvekst	4,3 %	4,2 %
KPI	2,5 %	2,7 %

	Norges Bank des 24	Norges bank mars 25
Årslønnsvekst	4,2 %	
KPI	2,6 %	

Gjennomsnittslønn i 2022 for heltidsansatte etter næring og utdanningslengde (Kilde: TBU 2025 (foreløpig))





Fremdriftsplan lokale lønnsforhandlinger 2025

Diskuteres i medbestemmelsesmøte 27.03.2025

Måned	Uke	Dato	Tid	Hva	Hvem	Ansvar
Mars	13	27. mars	13:00 – 15:00	Medbestemmelsesmøte	Organisasjonene/arbeidsgiver	Organisasjonene/arbeidsgiver
	15	10. april		Oppdaterte personallister sendes ut	Til organisasjonene og ledergruppa	HR-avdelingen
April	19	5. mai	Midnatt	Frist for organisasjonene til å legge inn sine krav og for etatssjefer å levere sine forslag til HR	Etatsjefer/organisasjonene	Etatsjefer/forhandlingsledere i organisasjonene
Mai	19	8. mai	13:00 – 15:00	Medbestemmelsesmøte	Organisasjonene/arbeidsgiver	Organisasjonene/arbeidsgiver
	19	9. mai	Egen oversikt sendes ut	Organisasjonene begrunner sine krav	Organisasjonene/arbeidsgiver	Organisasjonene/arbeidsgiver
	20	14. mai	14:00	Tilbud1 gjøres tilgjengelig for organisasjonene	Forhandlingsutvalget	HR-avdelingen/forhandlingsutvalget
	21 – 23	19 mai – 6. juni	Egen oversikt sendes ut	Forhandlinger kap. 3.4.2 og 5.2	Forhandlingsutvalget og organisasjonene	Organisasjonene/arbeidsgiver
	34	21. august	13:00 – 15:00	Medbestemmelsesmøte med evaluering av lokale forhandlinger	Organisasjonene/arbeidsgiver	Organisasjonene/arbeidsgiver
Mai/ Juni						
August						

1. Innledning.

Modum kommune skal være en attraktiv arbeidsplass med et godt omdømme.

Lønnspolitikken i Modum kommune skal være et virkemiddel for å oppnå de overordnede målsettinger i kommuneplanens samfunnsdel og må også ses i sammenheng med kommuneøkonomien.

Vår lønnspolitikk er forankret i Modum kommunes arbeidsgiverpolitikk, og bygger på bestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA).

2. Mål for den lokale lønnspolitikken

- Modum kommunes lønnspolitikk skal være forutsigbar og virke motiverende for medarbeiderne og ha legitimitet i organisasjonen.
- Lønnspolitikken skal bidra til at organisasjonen blir effektiv, handlekraftig, og har fokus på kvaliteten i tjenesten til innbyggerne.
- Modum kommune vil bruke lønn som et av virkemidlene for å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.

3. Bruk av lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal oppleves som rettferdig. Lønnspolitikken skal være et grunnlag for vurderinger og hensyn ved lønsplasseringer- og forhandlinger. Lønnspolitikken gjelder alle ansatte i kommunen, det vil si både ansatte etter hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5. Den beskriver hvilke hensyn det er relevant og viktig å vurdere for å styre lønnsutviklingen i ønsket retning. Grunnlaget for lønnsvurderinger skal være klart utformet med kriterier som er objektive, etterprøvbare og kjent for alle.

Lønnsforhandlinger kap.3

Lønnsfastsettelsen for kapittel 3 skjer lokalt. Det er arbeidsgiver og lokale fagforeninger som gjennomfører årlige lokale forhandlinger for kapittel 3. Partene blir enige om kriterier som legges til grunn. Det er ingen lokal pott, men det skal i resultatet og størrelsen på forhandlingene tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet og kommunenes totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

- oppnådd resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse
- endret ansvarsområde

Beskrivelse (skole)leder:

Kapittel 3.4.3: Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Kapittel 4: Fagleder, arbeidsleder, ansvar for daglig drift, disponering av mannskap og ressurser tildelt for å løse arbeidet.

Område:	Kapittel 3.4.3.	Kapittel 4.
Budsjettansvar	Planlegge og legge budsjett, følge og rapportere.	Ta beslutninger innenfor mindre deler av budsjett. Omdisponering av ressurser innenfor avgrenset omfang.
Økonomiansvar	Ta strategiske beslutninger som har stor økonomisk konsekvens, utover budsjett og regnskapsansvar. Beslutte omfang av rekruttering og ansettelser.	Ta beslutninger innenfor mindre deler av budsjett. Omdisponering av ressurser innenfor avgrenset omfang.
Personalansvar	Beslutninger som har konsekvenser for arbeidsforholdet (advarsel, erstatningsansvar, lønnsutbetaling med mer.) Formell veiledning av ansatte Sykefraværsoppfølging fram til avklaring, (ovenfor ansatt, NAV, lege, BHT ++) HMS, og arbeidsmiljøansvar. Rekruttering Personalpolitikk og regelverksoppfølging. Konflikthåndtering. Endringsprosesser.	Disponering og omdisponering av ansatte i kortere perioder. Medarbeidersamtaler (sporadisk), fagsamtaler, veiledningssamtaler, støttesamtaler med ansatte. Gjennomføre møter Bistå i samtaler ovenfor andre Være med på/bistå med oppgaver innenfor personal

05

Eventuelt

- Årsmøtet 10. april!
- Fellesskolering 10. september, med
Cecilie Thunem-Saanum
- Savner rekrutteringsstrategi i
kommunen — tas opp i
medbestemmelse med
kommunedirektøren