



BÆRUM
KOMMUNE

Omstilling i Bærum kommune

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD · RAUSHET · BÆREKRAFT

Norges femte største kommune

Over 125 000 innbyggere

- ▶ en del av hovedstadsregionen
- ▶ landets rikeste arts mangfold
- ▶ Landets høyeste andel med universitetsdanning
- ▶ 12 000 ansatte 7 300 årsverk
- ▶ Budsjett på over 10 mrd
- ▶ Investeringsbudsjett 2,5mrd årlig



Det lange blikket – Langsiktig drifts og investeringsplan (LDIP) 2019-2038





Demografi

Betydelig flere over 67 år
Befolkningsvekst

Strammere økonomiske rammer

Klima – det må tas grep og det koster

Digitalt førstevalg

Teknologi vil endre hverdagen

Migrasjon

Winter will come

Bærums nøkkeltall (måltall) for sunn økonomi

Resultatmål	
Resultatgrad	4 % (minimum 3 %)
Bufferfondet	100 mill. på slutten av handlingsprogramperioden
Egenkapitalfinansiering	50 % (minimum 40 %)
Likviditetsreserve	300 mill.

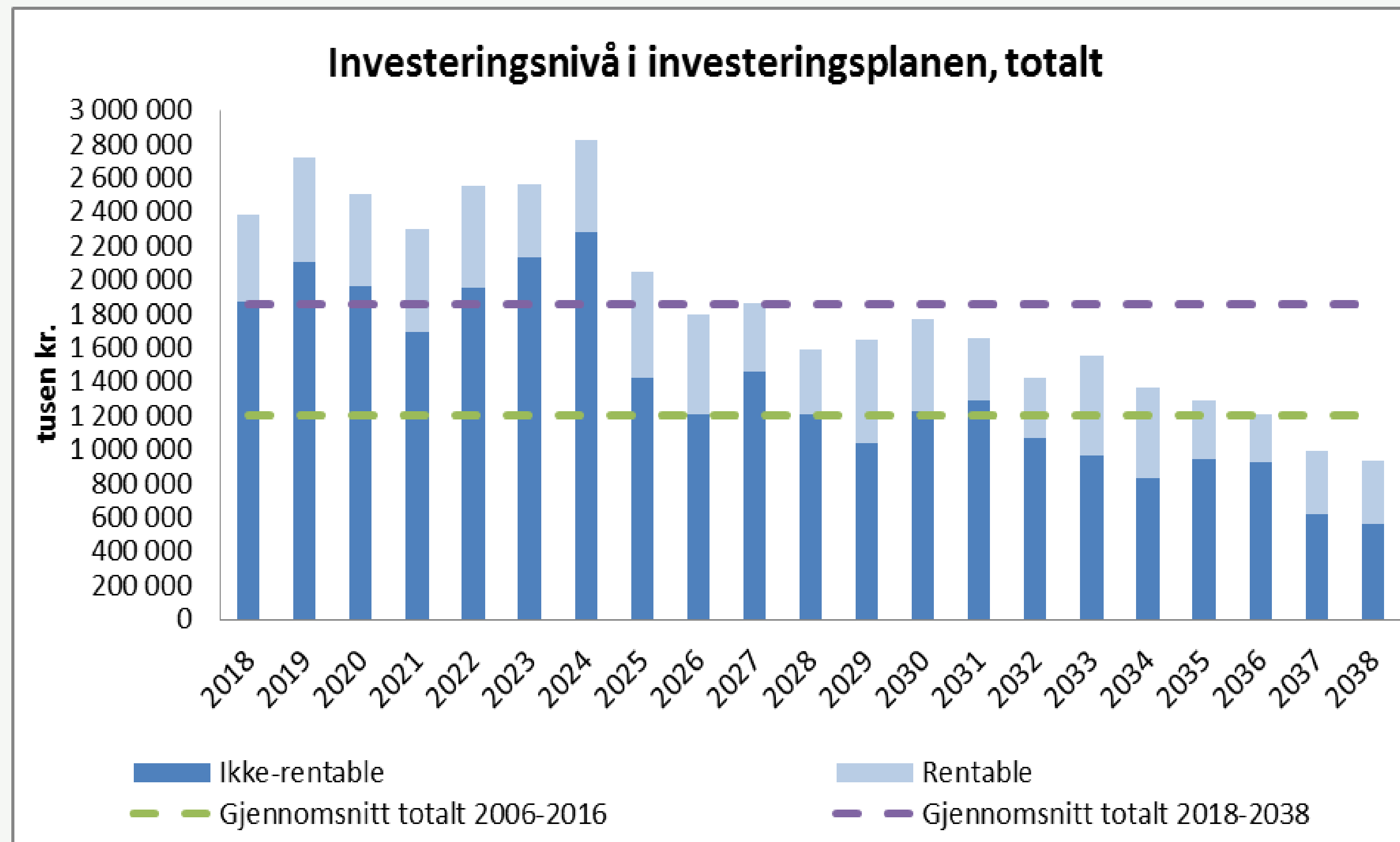
- **Gjeldsgraden**

▶ **Investeringsvolum, 36,7 mrd.**

- ▶ Skoler, 5,8 mrd.
- ▶ Barnehager, 1,8 mrd.
- ▶ Pleie og omsorg, 5,3 mrd.
- ▶ Boliger, 5,9 mrd.
- ▶ Kultur og idrett, 2,2 mrd.
- ▶ Kirke, 0,4 mrd.
- ▶ Fysisk planlegging, natur, nærmiljø, 1,1 mrd.
- ▶ Brann og ulykkesvern, 0,4 mrd.
- ▶ Samferdsel, 1,2 mrd.
- ▶ Transport, 0,4 mrd.
- ▶ VAR-området, 3,8 mrd.
- ▶ Formuesbevaring, 4,7 mrd.
- ▶ Organisasjon, styring og utvikling, 2,8 mrd.

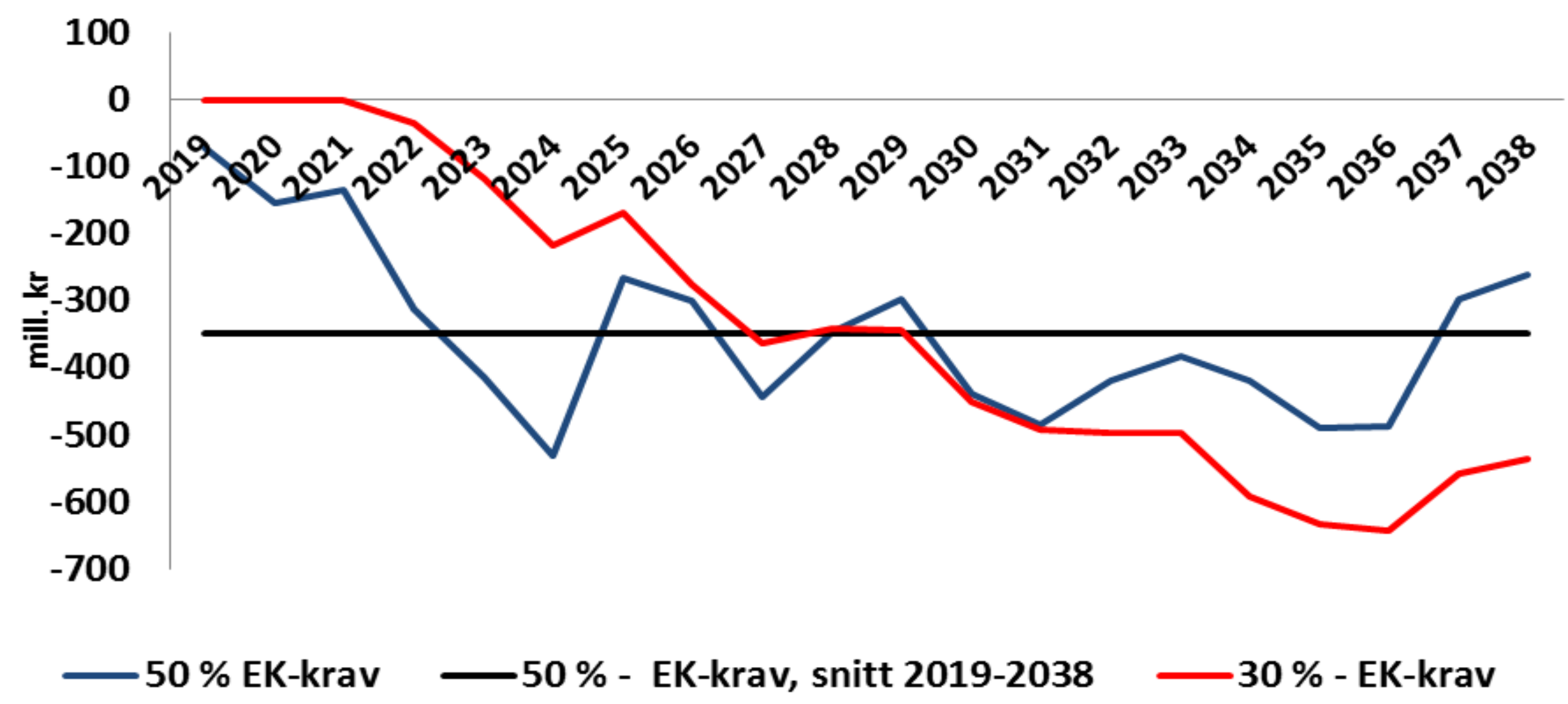
▶ *Fornebuområdet isolert sett, 5,4 mrd.*

▶ *IT-investeringer isolert sett, 4,1 mrd.*

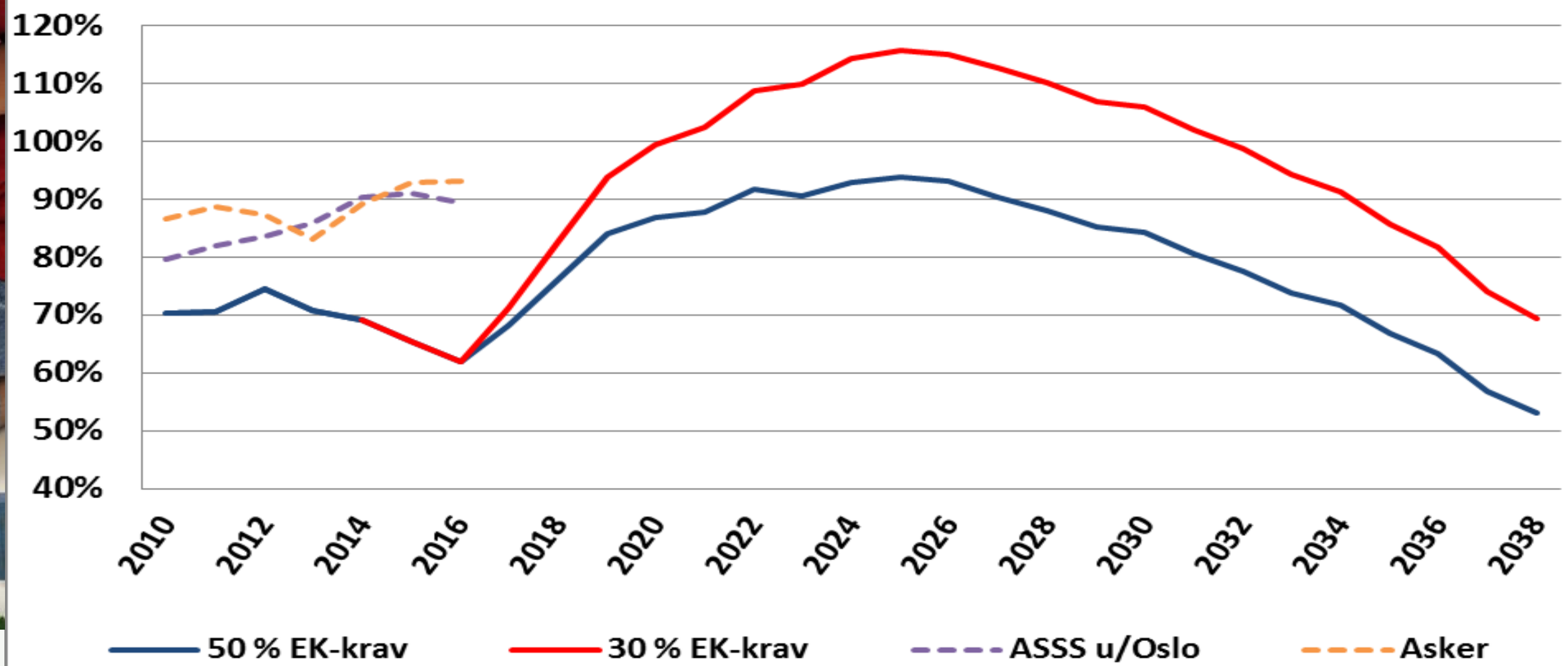




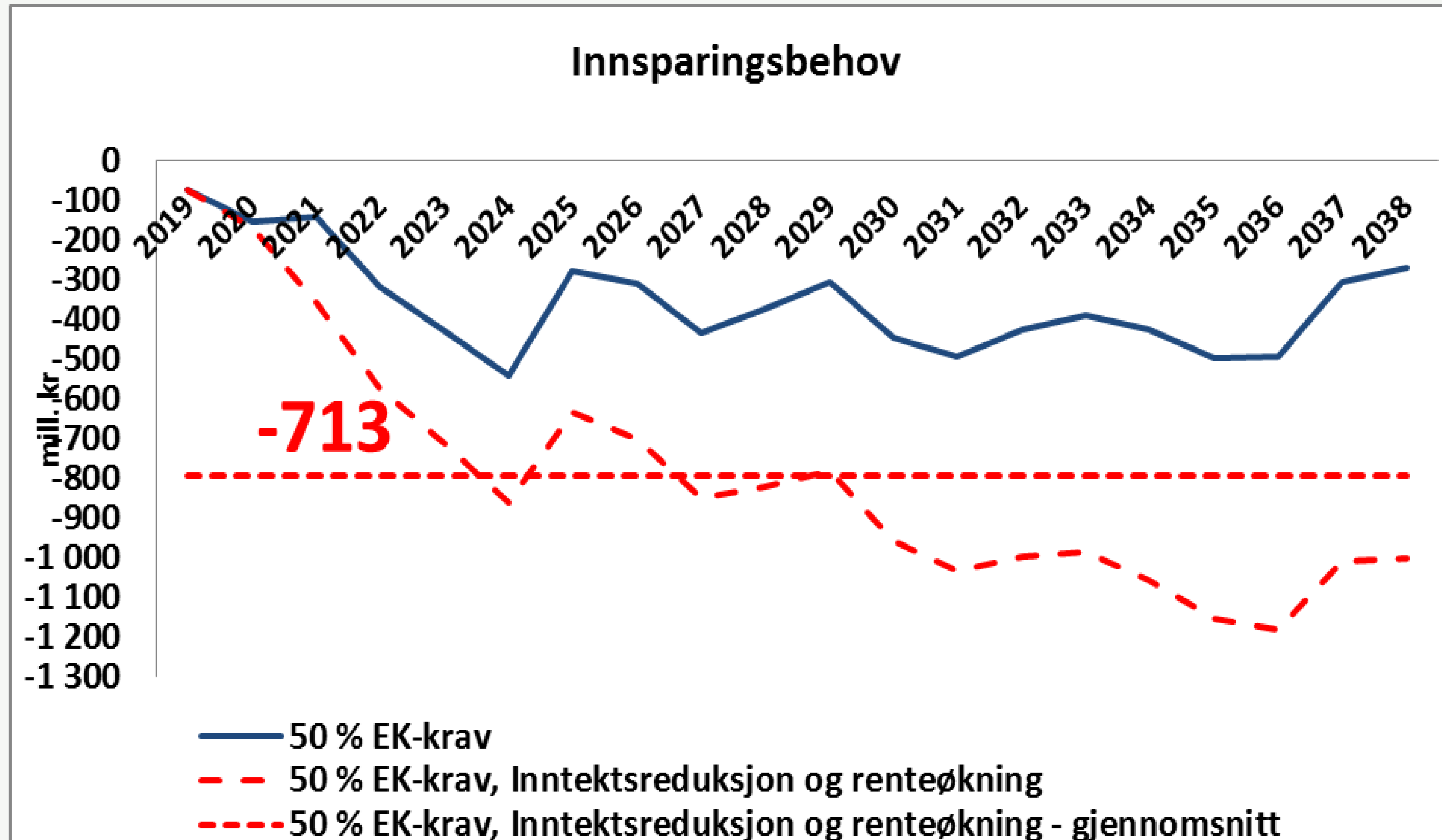
Innsparings-/ omstillingsbehov



Gjeldsgrad



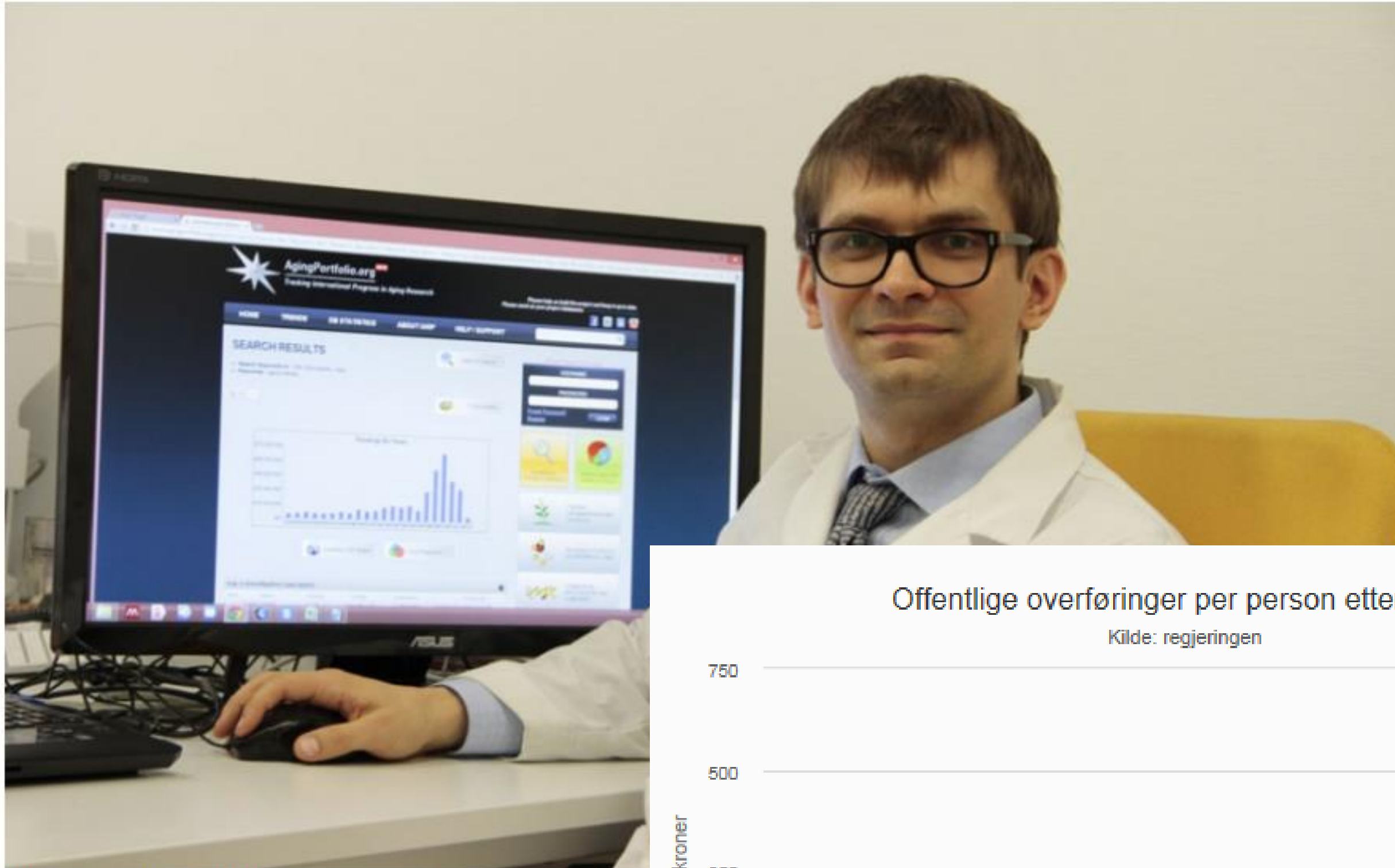
Hva hvis renta stiger 2 % mer enn antatt og inntektene reduseres med 0,8 %?



Omstilling tar tid – det er nå vi er rustet

Forsker: – Jeg skal bli 150 år og det skal mange av dere også

Alex Zhavoronkov (37) har viet sitt liv til å forske på aldring, og han er overbevist om at det blir et langt liv.



VIL FORVANDLE ALDRING: – Jo fortene vi finner løsninger som kan



DN

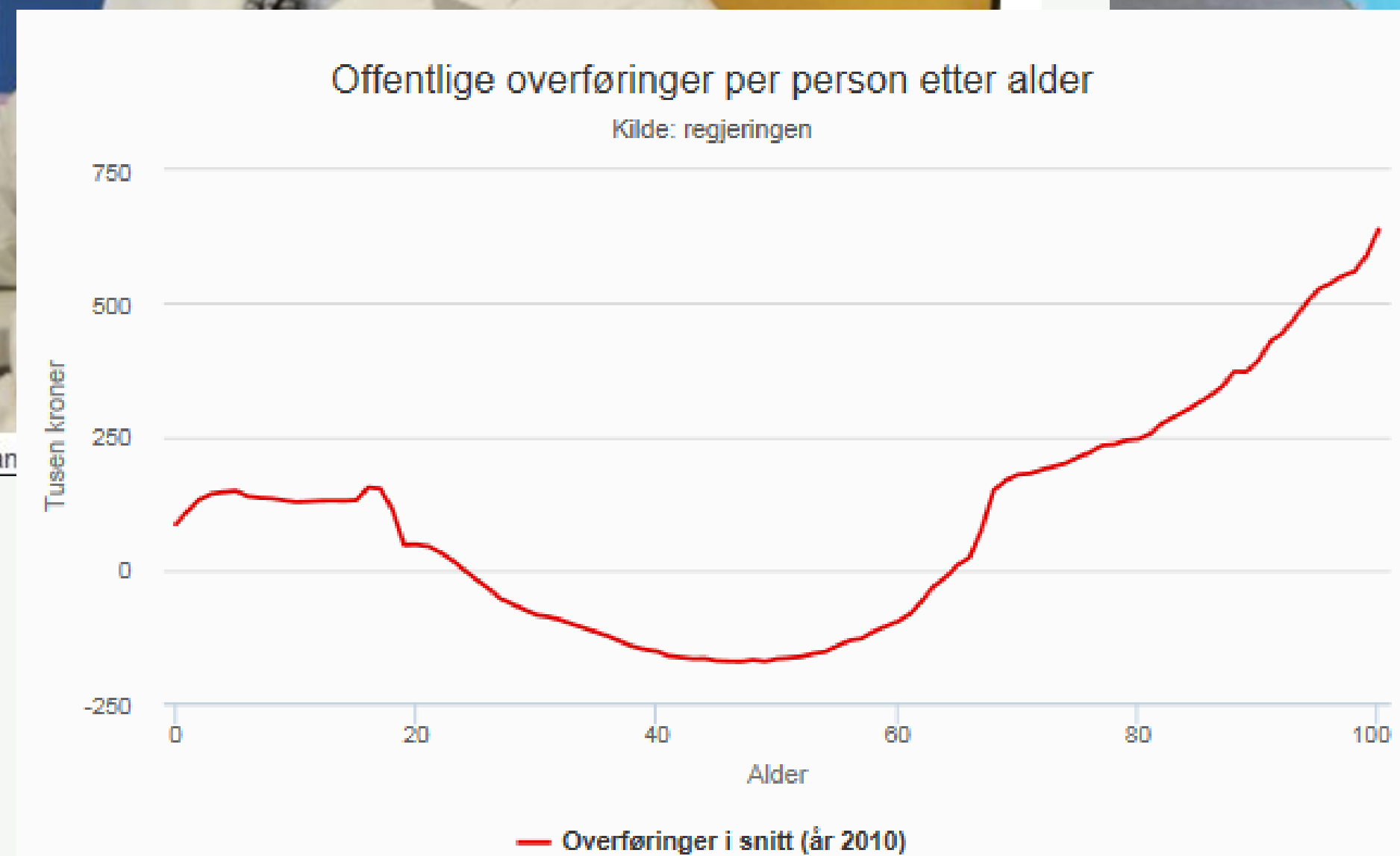
Dagens Næringsliv

Mandag
21. august 2017

Kommunene får
fire milliarder
ekstra i år

Forsvarer skatteutt etter sterk skattevekst

viser en sterk økning i skatteinngangen i år
igjennom vekst i 2018. Det gir Høyre og Frp
posisjon i skattestriden med Arbeiderpartiet. Ap
ke og sier at skattelette fører til velferdskutt.



Målkonflikter og dilemmaer....

- ▶ Økte krav til effektivisering i offentlig sektor
- ▶ Sterkere kompetansekrav
- ▶ Innføring av flere og sterkere brukerrettigheter
- ▶ Innføring av nasjonale bemanningsnormer
- ▶ «inkluderende og integrerende arbeidsliv» – «offentlig sektor skal bli flinkere til å ansette folk med «hull i CVen»

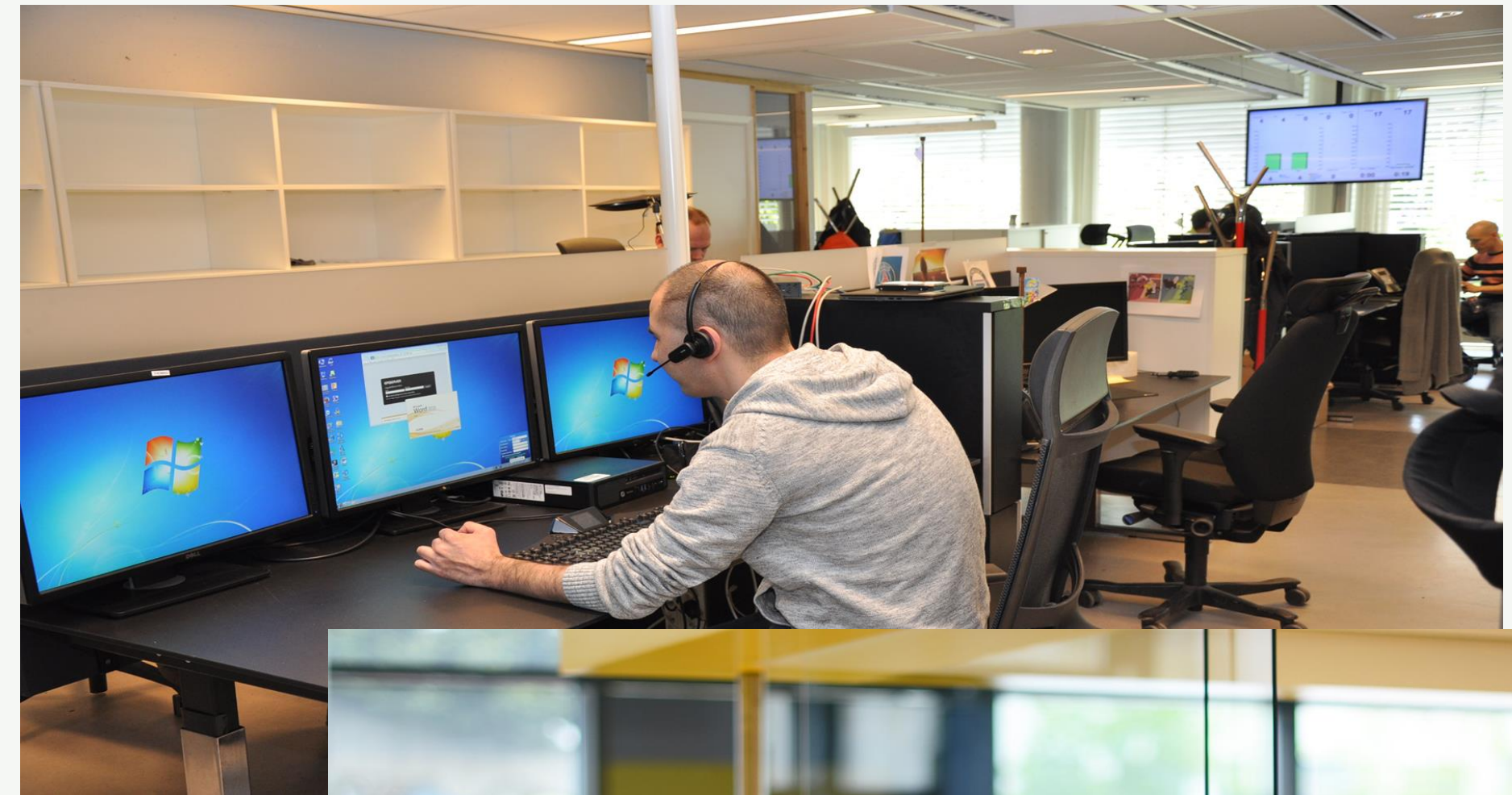


Omstilling – hva gjør vi nå?

- ▶ Dilemma
 - ▶ De siste årene har vi hatt gode resultater
 - ▶ Vi har vendt oss til et veldig godt kommunalt tilbud – eldreomsorg – skoler – snøbrøyting
 - ▶ Store utbyggingsplaner – koster mye nå – nødvendig for å møte behov?
 - ▶ Ønske om store investeringer i idrett og kultur
 - ▶ Klimafokuset koster mye penger

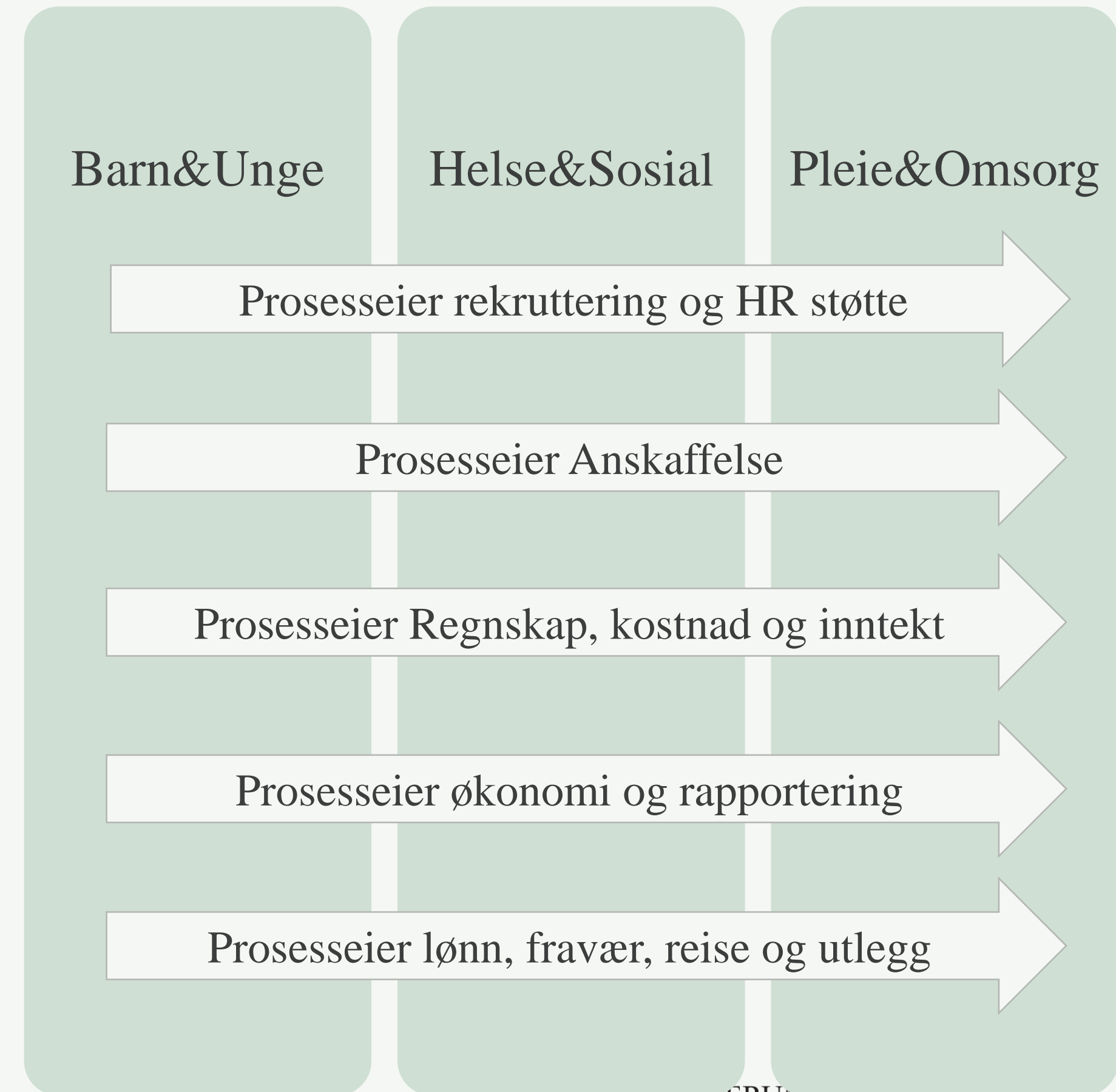
Målsetting for ny organisering av stab og støtte

- 1. Brukervennlige tjenester**
-enkle og effektive for brukerne
- 2. Kostnadseffektive tjenester**
-samordnet og digitale
- 3. Tidseffektive tjenester**
-raskt og riktig første gang
- 4. Kompetansegivende tjenester**
-kompetanse og mestring i jobben

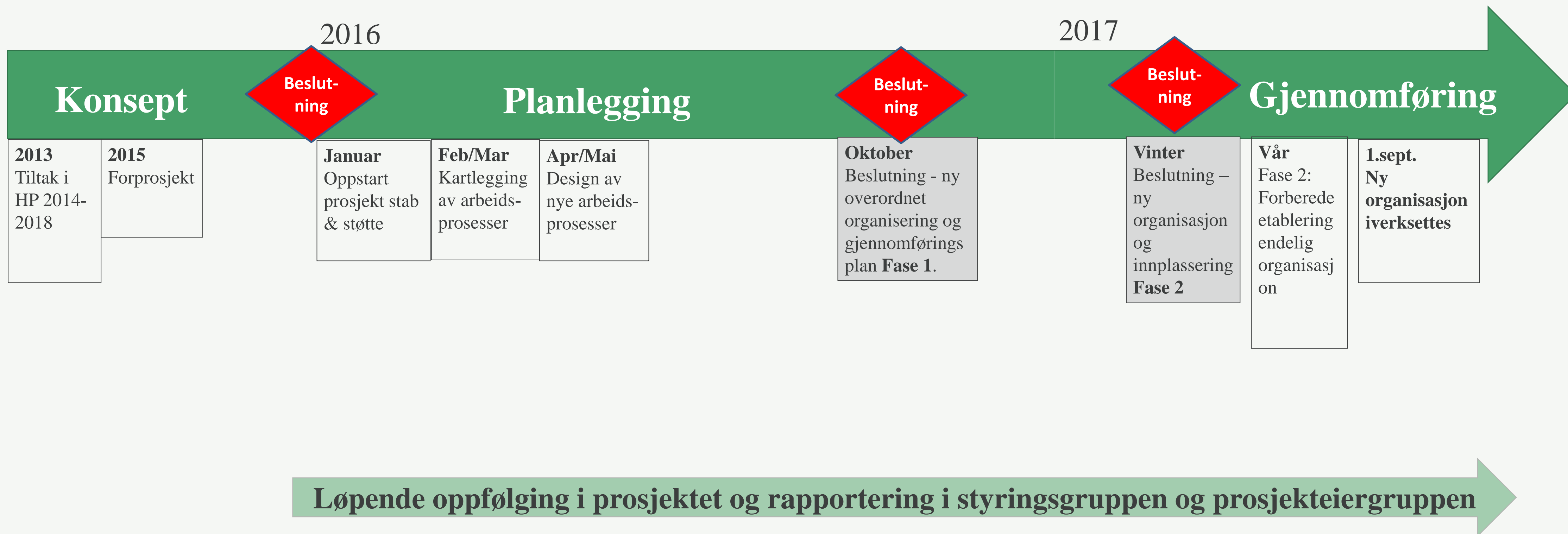


Hovedgrep i ny modell

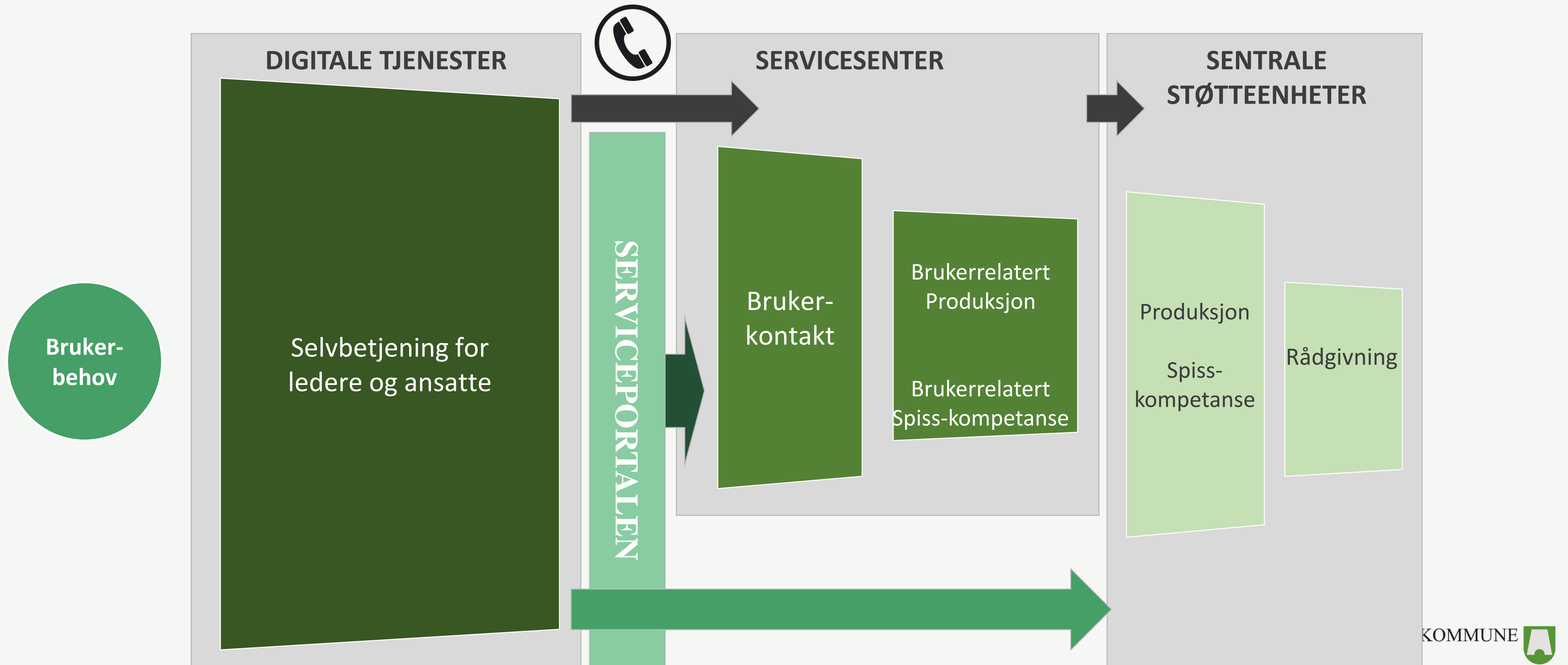
- ▶ Sentralisering og standardisering av oppgaver
- ▶ «En dør inn» til alle støttetjenester – Nytt Servicesenter – ett nummer
- ▶ Digitalisering av prosesser
- ▶ Innføring av prosesseierskap



Milepæler - stab/støtte prosjektet



Ny driftsmodellen forutsetter flyt mellom enhetene - flest mulig henvendelser skal løses i Servicesenteret



Tre formaliserte samarbeidsformer

- ▶ **Samspillsroller** som skal sikre at det samarbeides på tvers
- ▶ **Møteplasser** for kompetanseutvikling og problemløsning
- ▶ **Teknologiske hjelpemidler** som skal sørge for hensiktsmessig kommunikasjon på tvers

Servicesenter	Sentrale støtteenheter
Håndtering av daglige henvendelser	
Håndtering av uforutsette hendelser	
Forbedringsarbeid	
Håndtering av endringer	
Kompetansedeling	

”Alle er ansvarlige for at kommunen yter god service!”

Hvilke erfaringer har vi?

- ▶ Modellen gir godt grunnlag for å videreutvikle brukerfokus og servicekultur
- ▶ Nye roller i organisasjonen tar tid
- ▶ Kulturendring er krevende!
- ▶ Enkelte oppgaver var ikke grundig nok kartlagt – bemanning underdimensjoner ift å lage arbeidsavtaler
- ▶ Utfordring: Kompetanse i nye roller
- ▶ Viktig å ta høyde for omstillingskostnader
- ▶ Godt samarbeid med organisasjonene og vernetjenesten viktig!



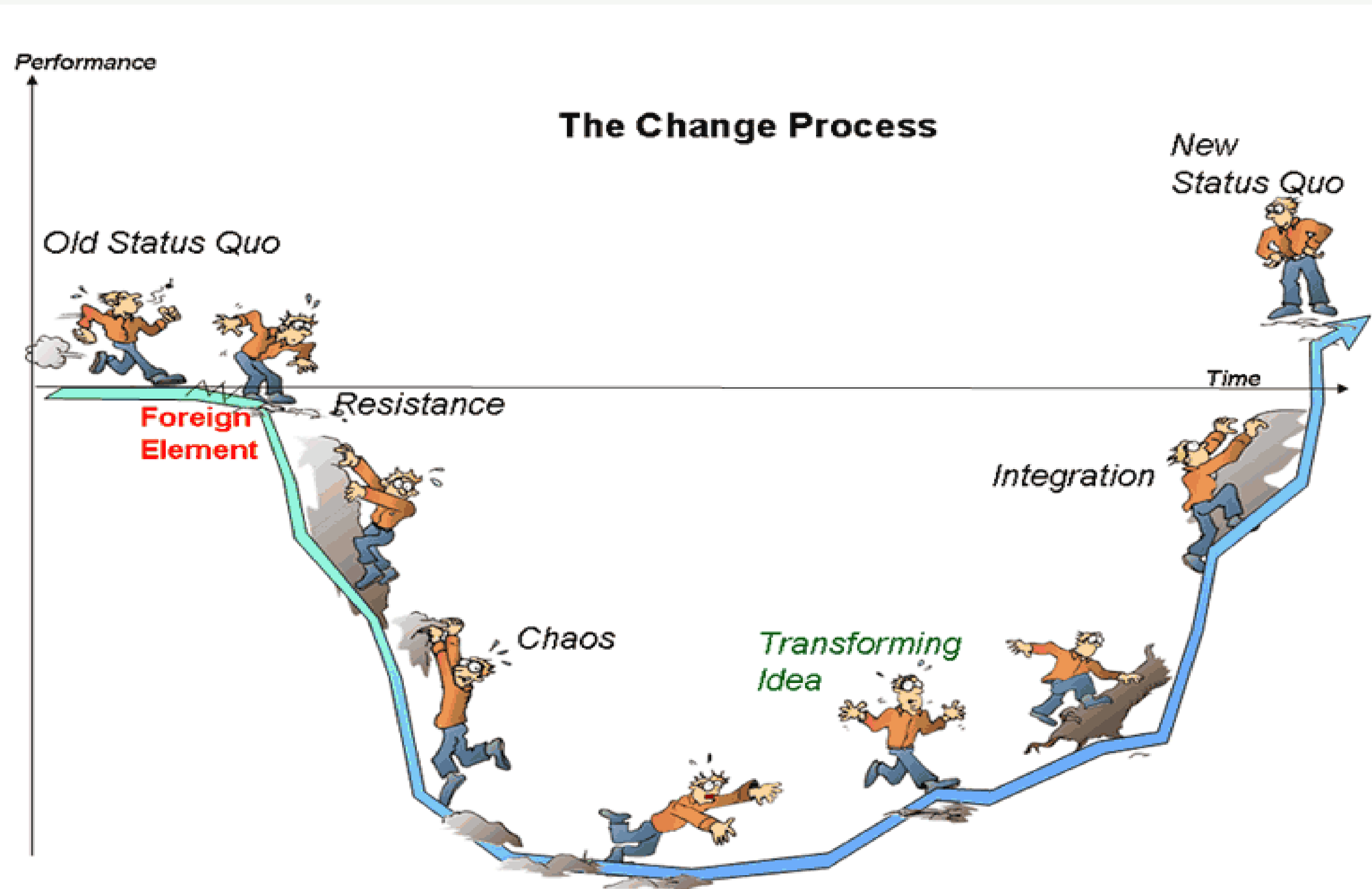
Gevinster?

- ▶ Årlig besparelse på 25 millioner (40 årsverk)
- ▶ Reell kvalitet har økt – men endring er vondt
- ▶ Vi har fått etablert prosesseierskap - og mulighet for standardisering
- ▶ Stort potensiale i reduserte IT kostnader og ledertid
- ▶ Større fleksibilitet og back-up – ting gjøres likt

- ▶ Grunnlagt er lagt for ytterligere effektivisering



Det blir ofte verre før det blir bedre,
endringer må gis tid...



Sammen skaper vi fremtiden!



Raushet – tålmodighet – endringsvilje - tillit