



Deres ref.:

Vår ref.:

Dato: 28.10.19

Kommentar fra Vernetjenesten til Handlingsprogram(HP) 2020 – 2023

Hovedverneombudene (HVO-ene) vil ønske dere - våre politikere - velkommen i deres viktige verv for en ny periode! Som HVO er vi satt til å samordne rundt 400 verneombud i kommunen. En av våre kjerneoppgaver er å påse at kommunen og forvaltningen drives etter lov og forskrift, slik at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og at helse-, miljø- og sikkerhet blir ivare tatt for våre ansatte. Våre kommentarer til Handlingsprogrammet (HP) kretser rundt *de arbeidsmiljømessige sidene av HP*-visjoner, strategier og prosesser.

De store prosjektene i kommunen

Fremtidens Bærum preges av store sektorovergrepene prosjekter som allerede er igangsatt:

- Sammen om velferd (*tidlig innsats; jobbe mer på tvers*)
- Ny kommunegård (*aktivitetsbaserte arbeidsplasser*)
- Digitalisering (*digitale løsninger; digital transformasjon*)
- Omstilling 2024 (*redusere innsats - øke effekten*)

I kjølvannet av dette er planen at kommunens ansatte skal *jobbe mer på tvers, jobbe på nye måter, jobbe mer digitalt* - samt *løse oppgavene mer effektivt*.

Vernetjenesten vet at endringer og omstillinger kan ha både positive og negative effekter. Positive effekter kan være *å sikre utvikling, fremtidig arbeid, samt bidra til ny kompetanse*. Negative effekter kan være *mangel på kontroll og oversikt, utrygghet, turnover og oppsigelser*. For å lykkes med omstillinger og endringer, er det derfor viktig med en klar idé om målene og hensikten. Vi vet at behov for informasjon øker, og det må sikres reell medvirkning og aktiv deltakelse i alle deler av utviklingsarbeidet. Måten det ledes på er også en selvstendig arbeidsmiljøfaktor. Godt arbeidsmiljø skal alltid tilstrebes, derfor må forholdene legges til rette for at arbeidet er helsefremmende og trygt - også under og etter omstillinger. Bare slik kan også Bærumsinnbyggerne motta tjenester av god kvalitet.

Innspill fra sektorene

Helse og sosial (HESO)

Nasjonal og internasjonal storpolitikk har betydning for kommunale tjenester innen HESO. Tjenester innenfor rus- og psykiatrifeltet, NAV, voksenopplæring, folkehelse og innen migrasjonsfeltet er typiske eksempler. Det tilkommer statlige midler til tiltak og til nye oppgaver – eller det bevilges mindre – avhengig av hvordan verden ser ut der ute. I tillegg ligger det til dere – våre lokale politikeres vilje – å bevilge og avsette tilstrekkelige budsjetter for å muliggjøre tjenesteytingen.

I tråd med regjeringens strategi «*Mestre hele livet 2017-2022*» skal psykisk helse være en likeverdig del av folkehelsearbeidet. Med dagens HP-profil med økt effektivisering og redusert innsats kombinert med at Bærum kommune har fått en økning i antall brukere med store og sammensatte behov, vil dette ha stor betydning for hvordan vi organiserer og utfører arbeidet innen HESO. Vernetjenesten og vernearbeidet blir således utfordret: De ansatte skal sikres mot vold og trusler, og sikkerheten og kvaliteten på tjenestene skal i fortsettelsen også være i tråd med lovens bestemmelser. For at vi skal være en inkluderende og god kommune for alle – også for mennesker



som har lidelser innen rus og psykiatri – må kommunen sørge for trygge og gode arbeidsplasser som både er helsefremmende og legger til rette for at ansatte kan stå lenger i arbeid. Dette vil også bidra til å lettere kunne rekruttere til dette risikoutsatte arbeidet.

Det er ønskelig å redusere innbyggernes behov for hjelp innenfor helse- og sosiale tjenester. Vi vet at barn som risikerer å utvikle funksjonsvansker, ikke har tid til å vente. Det kreves at noen oppdager hvilke problemer de har og hva de kjemper med – og at noen tar ansvar og følger opp. For disse barna er *tidlig hjelp god hjelp* og kan gjøre det mulig å forhindre at problemene eskalerer. Tidlig og riktig innsats overfor disse barna vil kunne bidra til mindre behov for tjenestene innenfor HESO på sikt. Effekten av slike viktige tiltak vil kunne avspeiles gjennom et tryggere og bedre samfunn på alle plan for en kommune. Prosjektet «*Sammen om velferd*» er derfor kjærkomment og vil kunne bidra til å dra tjenesteytingen i riktig retning.

Pleie og omsorg (PLO)

PLO står overfor store omstillinger. Befolknings sammensetningen endres og skaper utfordringer med å få rekruttert nok arbeidskraft. Samhandlingsreformen har ført til endrede pasientgrupper i kommunehelsetjenesten. Vi har fått nye pasientgrupper som er svært ressurskrevende. Det vil være et kontinuerlig behov for å rekruttere nok ansatte med rett kompetanse, samt igangsette kompetansehevende tiltak for de ansatte vi allerede har for å sikre forsvarlighet. Om fagkompetansen erstattes med assistenter, kan bemanningen bli uforsvarlig med tanke på kompleksiteten hos pasientene. Ansvarsspennet for de resterende fagpersoner blir ofte for stort. Det meldes allerede om arbeidshverdager som er for stressende og belastende. Det er fare for økt turnover og ytterligere utfordringer i forhold til rekruttering.

Det er nylig vedtatt å forskyve tiltak om reduksjon av bemanning. Vernetjenesten er glad for at dette tiltaket ikke er igangsatt, men er bekymret for at det blir forskjøvet. Vernetjenesten mener at bemanningsfaktoren i PLO ikke kan gå ytterligere ned. Samtidig er vi åpne for nye organiseringer av tjenesten som gjør at vi utnytter ressursene og fagkompetansen vi har på en best mulig måte både for de ansatte og for våre brukere.

Tiltak innen velferdsteknologi og nye boformer planlegges og er igangsatt og i PLO. Dette kan være med på å trygge og forenkle hverdagen både for brukere og ansatte. Velferdsteknologi ønskes velkommen, og vernetjenesten vil påse at man setter av nok tid og ressurser til god opplæring av nye systemer. Innføring av nye systemer er tidkrevende og kan skape utfordringer. Det er verdt å merke seg at økt bruk av velferdsteknologi kan føre til behov for økte bevilgninger til drift samt behov for nye yrkesgrupper inn i tjenesten. Videreføring av «Atri-X» og «Emma MeDLiv» er blant gode tiltak som vernetjenesten støtter.

Oppvekst skole

HP beskriver viktige innsatser for området «oppvekst skole». Under «trygge oppvekstmiljøer og robust psykisk helse» beskrives konkrete utfordringer for Bærumsskolen i dag. Planen er å gå sammen med «Oppvekst barnehage» om tidlig tverrfaglig innsats for barn og unge med utagerende atferd. Dette er en prioritering vernetjenesten bifaller for å unngå utfordringer senere.

I kapittel 3 i HP framheves det tre hovedområder for en vellykket utvikling, og det første området handler om «et trygt arbeidsliv med lav ledighet og høy sysselsetting». Vernetjenesten vil påpeke at *et trygt arbeidsliv* ikke bare handler om å ha en jobb å gå til og ordnede arbeidsforhold, men også at man har et vern mot å bli skadet eller syk av å være på jobb. Vernetjenesten er bekymret for at det er en økning i vold- og trusler innen «Oppvekst skole», og vi mener at *fokus på hvordan vi skal sikre ansatte mot vold og trusselsituasjoner i Bærumsskolen* må ha topp prioritet.



På s. 48 under 5.2.2.2 registrerer vernetjenesten at Kommunedirektør går inn for en styrking på 6,9 mill kr. til skoleledelse. Dette som en følge av at en evaluering anbefalte tiltak spesielt for avdelingsledere med ansvar for både SFO og skole. Vernetjenesten merker seg forslaget, og man kan stille spørsmål ved om dette kan sees i sammenheng med overføring av oppgaver fra merkantilt personale.

Vernetjenesten registrerer at ledere, ansatte, foreldre og elever i Bærumsskolen har hatt store utfordringer etter at man tok i bruk et nytt program for registrering av fravær. Situasjonen har helt konkret utfordret arbeidsmiljøet på mange skoler. I skrivende stund har kommunen bestemt å stoppe hele systemet inntil man har sikret seg mot overtredelser mot personvernlovgivningen. Dette anerkjenner vernetjenesten, men stiller likevel spørsmål ved hvor grundig man vurderte dette systemet før man tok det i bruk. Vernetjenesten vil generelt understreke viktigheten av at man *både i innføringen av og fortløpende* lytter til læreres og andre ansattes erfaringer når det gjelder tilgjengelighet og restriksjoner på digitale verktøy.

Oppvekst barnehage

Utvikling av fremtidens tjenester 5.1.2 skal sikre tydelige, samordnede og effektive tjenester når innbyggerne har behov for bistand. Alle tjenestene i området «Oppvekst barnehage og tilknyttede tjenester» rettes mot barn og deres familier og har ansvar for å levere nåtidens og fremtidens tjenester. Vernetjenesten forutsetter at de ansatte medvirker i utviklingen av tjenestene slik at fokus på opplæring, samordning, innovasjon og struktur ivaretar de ansattes mulighet til å ivareta brukerne etter kommunens intensjon. Tjenestene må selv oppleve at de jobber forebyggende og at de har rammer for å kunne «levere», ikke minst i forhold til satsningsområdet «tidlig innsats».

Vernetjenesten leser under pkt. 5.3 på s. 50 i HP at økende driftsutgifter i barnehagene *skyldes høy andel små barn og en høy bemanningstetthet*. Her må vernetjenesten påpeke at den generelle bemanningstettheten i barnehagene faktisk har gått ned etter at det ble innført betalt spisepause og ny pedagognorm. Pedagognormen innebærer at det må tas ut mer kontortid, og det blir færre hender på avdelingen. Da det ble innført betalt spisepause, reduserte dette i praksis grunnbemanningen med 1,5 timer pr. dag eller 7,5 timer pr. uke pr. avdeling. For å motvirke følgene av reduksjonen noe, ble det inngått avtale om at personalet jobber 15 minutter ekstra hver dag i perioder (høst og vinter) og at dette tas ut som kompensasjonsdager (fri etter avtale). Det innebærer imidlertid at personalet jobber mer alene i «yttervaktene», spesielt i den tiden hvor det jobbes ordinær arbeidstid med betalt spisepause (vår, sommer og tidlig høst).

Eiendom

BK eiendom er i en investeringsfase for å rigge Bærum for en fremtid hvor vi blir flere eldre og trygdede. I skrivende stund planlegges og bygges store prosjekter både på Fornebu, Bekkestua, Sandvika og på Rud. Flerbruk, klimakloke bygg og infrastruktur er viktige fokus. Digitalisering med tanke på sikker drift vil stille krav til skolering av driftsansatte.

«Se, lukte og lytte» er viktige ord når man skal drifte byggene våre på en sikker og trygg måte, og her er dagens driftere sentrale i forhold til å oppdage og forebygge slitasje. Vernetjenesten ser utfordringer ved ensidig satsing på «fjernstyring av SD» (sentral drift) uten tilsyn fra driftsteknikere. Dette vil over tid kunne medføre skader og slitasje på byggene våre og dermed også de fysiske arbeidsmiljøet til de ansatte.

Vernetjenesten forholder seg til at LDIP («Langsiktig drifts- og investeringsplan») er verktøyet som tar for seg kommunens samlede utbyggingsplaner sett i et 20-årsperspektiv. For Vernetjenesten har



både LDIP og tilgang til relevante samhandlingsmøter gitt en bedre oversikt for å kunne ivareta våre ombudsoppgaver. Det er i de enkelte prosjektene og prosessene innenfor LDIP at den kommunale linjen fremdeles har et potensial i forhold til å sikre rett og fornuftig medvirkning.

Tekniske tjenester

Tekniske tjenester er i dag i omstilling for å se på om det lar seg gjøre å samordne tjenester. Målet er å bedre tilgjengelighet og brukervennlighet overfor innbyggerne i Bærum. Vernetjenesten understreker her behovet for bred involvering i prosessen – for å fange opp refleksjoner fra de ansatte som utfører disse tjenestene i dag.

Tekniske tjenester drifter og forvalter teknisk parkering, trafiksikkerhet, fremkommelighet og det kommunale veinettet. Vi trenger også og fremdeles et fokus på brann- og ulykkesvern som sikrer brannberedskapen i kommunen. Her kjenner vernetjenesten til at det nylig har blitt gjort tiltak for å ruste opp brannstasjonen på Fornebu, samt at det skal bygges ny brannstasjon langs Griniveien. For å opprettholde adekvat geografisk beredskap i kommunen vår, anser vernetjenesten det som vesentlig at man også ruster opp Gjettum brannstasjon.

Utfordringer knyttet til klimaendringer er et fokusområde i sektoren. Vernetjenesten vil løfte frem behovet for at vi i størst mulig grad ruster oss mot det vi tror og vet kan komme av klimaendringer, ulykker og eventualiteter.

Plan, miljø og kultur

Plan- og bygningssetaten har og har hatt fokus på en god og ønsket samfunnsutvikling gjennom overordnet areal-, miljø- og transportplanlegging, by og stedsutvikling og plan- og byggesaksbehandling. Videre ivaretar denne sektoren tjenester innen geodata og kartforvaltning, oppmåling, deling og seksjonering, samt byggtilsyn, ulovlighetsoppfølging og klagesaksbehandling.

Nevnte LDIP vil også i denne sektoren ligge til grunn for fremtidig virksomhetsstyring i kommunalområdet. Dette vil blant annet medføre fokus på

- at innbyggere og næringsliv får gode rammer for å ta klimasmarte transportvalg
- at vi gjenvinner og gjenbraker massene som graves ut ved store offentlige infrastrukturprosjekter
- at vi ivaretar byggavfall fra byutviklingsprosjekter som på Fornebu og i Sandvika

Digitalisering blir et viktig satsingsområde i sektoren. Et annet tema inn i fremtiden er *sambruk* - spesielt inn mot nye prosjekter. Vernetjenesten vil følge utviklingen her tett og ønsker at fokus dreies mot *alle* som skal bruke arealene, det vil si *både* de ansatte og innbyggerne våre.

Kunnskapsgrunnlag og risikoanalyser

Kommunedirektøren har i 2019 vært tydelig på å fokusere på gode prosesser og forsvarelig forvaltning. Det dreier seg om fordelen ved å ha alle fakta på bordet og kjenne til eventualiteter når man foretar avgjørelser. Vernetjenesten ønsker å se litt nærmere på denne føringen fra Kommunedirektøren.

På samme måte som HP skal ha vært behandlet på kommunalsjefsnivå, har både Kommunedirektøren i sine føringer og Samarbeidsutvalget i sitt vedtak av 14.11.2018 vært tydelige på at alle innsparingstiltak skal risikovurderes og behandles i arbeidsmiljøutvalg og medbestemmelsesmøter. Vi vet også at det har blitt stilt krav til *hvordan* risikoanalyser (ROS) skal



gjennomføres. Vi har altså pålagt oss selv å drive med utbredt risikostyring i denne kommunen i tråd med nasjonalt regelverk og Arbeidsmiljølov.

Vernetjenesten registrerer at det i arbeidet med HP har blitt lagt opp til en bred medvirkning. Vi har sett konkrete planer for prosessen, om enn med korte tidsfrister og noe ulik praksis i sektorene. Man har i HP-arbeidet forutsatt at kommunalsjefer og direktører involverer vernetjeneste og tillitsvalgte lokalt gjennom HP-prosessen og at man deretter behandler lokale innspill og forslag på kommunalsjefs nivå i medvirkningsorganene.

Og her er vi ved kjernen av prosess-utfordringene: *Vi vil, vi vil, men vi får det ikke helt til.* Føringene i kommunen har riktignok det siste året blitt tydeligere enn før, og vernetjenesten registrerer at vi er i bedring i noen sektorer. Vi har fremdeles utfordringer med å samle de lokale innspillene og virkelig sørge for at de som kjenner tjenestene best får bidratt med sine vurderinger og innspill før overordnede beslutninger (om omorganiseringer eller innsparinger) skal tas høyere i systemet.

Både omorganiseringer og eventuelle innsparingsforslag er utfordrende i seg selv, og vernetjenesten observerer at flere sektorer i kommunen nå er nede på stålet i forhold til hva det er mulig å kutte uten at man også åpenlyst går ut og nedjusterer kvaliteten og ambisjonsnivået. Når det i tillegg i enkelte sektorer mangler kompetanse på hvordan vi aktivt skal drive risikostyring, blir det ekstra utfordrende.

Vi er fortsatt et stykke unna visjonen vår om «Ett Bærum». Bærum kommune har en administrasjon med mange nivåer og en hierarkisk oppbygning som gjør at kommunikasjon mellom leddene kan bli til en avansert form for hviskeleken der informasjon og grad av trykk kan gå tapt mellom nivåene - dersom vi ikke er spesielt oppmerksomme på denne utfordringen.

Hva kan dere som politikere hjelpe til med/bidra med her? Først og fremst etterspørre risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) som skal ligge til grunn for, og være en del av, erfaringsgrunnlaget før beslutninger tas ved omstillinger og omorganiseringer. Om beslutningen som til slutt fattes vil komme til å være i strid med funnene i et ROS-arbeid, vil man likevel være tjent med at man kjenner konsekvensene av det man vedtar slik at man tidlig kan vurdere kompensierende tiltak.

Informasjon og kommunikasjon

Når det gjelder kommunikasjon, opplever vernetjenesten at denne utgaven av HP er et forholdsvis konkret dokument. Dette er viktig for at det som styringsdokument skal kommunisere effektivt/være lett å forstå. Vernetjenesten erfarer at det er utfordrende for våre medarbeidere å virkelig ta inn over seg hva HP dreier seg om. Denne utfordringen kan dempes når HP blir et resultat av konkrete, forutsigbare lokale prosesser der man blir oppfordret til å komme med aktuelle tiltaksforslag. Da kan man unngå at tjenestene opplever seg diktert og sitter igjen med å behandle kuttforslagene. Får vi til en slik utvikling, slår det utvilsomt heldig ut arbeidsmiljømessig.

HP foretar veivalg og er en rettesnor for hele kommunen og for alle tjenestene. Det er viktig å være klar over at tjenestene også må innrette seg etter pålegg og regelendringer som HP eller kommunen i liten grad har råderett over. Det siste året er blant annet tjenestene og de ansatte stilt overfor helt andre krav til personvern i forhold til nytt GDPR-regelverk. Hvordan vi evner å tilrettelegge og gjøre arbeidshverdagen forutsigbar i forhold til slike utfordringer, tror vernetjenesten vil veie vel så tungt for arbeidsmiljøet som hvordan vi formulerer visjonene våre.



Vernetjenesten verdsetter at denne HP-utgaven allerede i sine innledende formuleringer vektlegger at vi står overfor en fremtid der vi er tydelige i våre prioriteringer. Vi merker oss at det står at «alle ikke kommer til å være tilfreds med alt». Dette er noe vernetjenesten kommer til å være spesielt observante på. Vi vil påse at det blir formidlet riktig og at man favner alle i sin informasjon. Vi ser positivt på det å være tydelige innad i vår organisasjon ved å trygge og inkludere tjenestestedene - slik at *den enkelte ansatte vet hva man har å forholde seg til i møte med brukerne og pårørende*. Dette er avgjørende for å lykkes i å skape gode arbeidsmiljø og en attraktiv arbeidsplass med lav turnover. Under «planlegging og operasjonalisering» nederst på s. 18 i HP lanseres suksessfaktorer som vernetjenesten mener er så gode og grunnleggende at vi ønsker dem implementert i *alle* typer aktiviteter i organisasjonen, også ut over den sektorovergripende aktiviteten «Omstilling 2024».

Om den helhetlige utviklingen

Bærum kommune setter mål av seg frem mot 2040. Vi skal være nytenkende, bærekraftige, effektive og innovative. HP bugner av store prosjekter hvor «omstilling» er vesentlig. Det stilles krav til ansatte om kvalitativ tjenestelevering samtidig om å rette blikket fremover. Det forventes proaktivitet. Stein Smaalands artikkel «Forbedringsarbeid» fra Logistikk & Ledelse 06/04-2017 uttrykker det slik:

(...) Det å omstille linjene samtidig som den forrige batchen går, det å ha morgendagens produksjonsplaner på plass før produksjonsordren ligger der, det å ha morgendagens utstyr, morgendagens infrastruktur, på plass på forhånd - det er proaktivitet i produksjon. (...)

For å lykkes i omstillingsarbeidet må det være enighet om mål og hensikt på alle nivåer. Vernetjenesten skal bistå i utviklingsarbeidet og påse at krav til gode prosesser og til hvordan vi kommuniserer internt med våre ansatte underveis, blir ivaretatt. Arbeidsmiljøloven stiller krav til medvirkning og samarbeid i omstillingsprosessene. Det er viktig at vi evaluerer underveis og er tydelige på det vi vil bevare. Arbeidsmiljøet lokalt avhenger av at vi er gode på omstillingsarbeid, og dette vil igjen ha betydning for Bærum kommune som attraktiv arbeidsplass.

Kommunen skal være stolt over hvordan tjenestene ivrer etter å strekke seg i møte med innbyggerne. Samtidig skal det være forutsigbart for de ansatte å utføre arbeidet, og man trenger trygghet på hvor man som ansatt kan sette grenser overfor brukerne når det er nødvendig. Vernetjenesten erfarer at nettopp dette er et underkommunisert perspektiv som gir arbeidsmiljøutfordringer på tvers av sektorer.

Bærum er en kommune der mye fungerer godt og der ambisjonene er høye. Vernetjenesten tenker at vi skal vokte oss vel for å bli *for* visjonære. Hvordan ser vår Bærumsverden ut i dag? Hva *vil* vi akkurat nå? Det ligger en fare i at alle visjonene og prosjektene kan oppfattes som en bekreftelse på at det vi holder på med *i nuet* ikke er godt arbeid. Her har vernetjenesten registrert en Kommunedirektør som er tydelig på hvor vi står og på at vi allerede har gode tjenester. Spørsmålet er om HP er like tydelig på å «ta temperaturen» på nå-situasjonen fremfor utelukkende å melde om været for den kommende perioden.

Veien videre

Medarbeiderne i organisasjonen sitter på en kompetanse som kommunen kan benytte seg bedre av. De ansatte og deres organisasjoner vet hvor skoen trykker. Vi vet at ansatte som opplever autonomi, er delaktig i prosesser og har innvirkning på utformingen av egen arbeidssituasjon, trives bedre på



jobb og er friskere og mer produktive. Det ligger altså en økonomisk gevinst i å få til en forvaltning og et omstillingsarbeid som er i tråd med Arbeidsmiljøloven.

Vernetjenesten er opptatt av å beholde de gode medarbeiderne vi har. Det er viktig å jobbe for økt *nærvær* i den systematiske sykefraværsoppfølgingen. For å få til dette trenger Bærum kommune dyktige og trygge ledere som selv har god kunnskap om helse-, miljø- og sikkerhet og samtidig ser nytteverdien av den gode dialogen med de ansatte gjennom deres tillitsvalgte og verneombud. Med god HMS-kompetanse - og med personlig egnethet - blir HMS-arbeidet en integrert del av arbeidshverdagen og gir oss rom for å drive med mer forebygging og mindre brannslukking. Prosessene rundt «LØFT»-prosjektet og «Ny kommunegård» er gode eksempler på god involvering av lokale verneombud og tillitsvalgte gjennom arbeidsgrupper. I «LØFT»-prosjektet avholdes det jevnlig informasjonsmøter, og ledelsen gir ukentlig oppdatering ut til de ansatte - også når ikke alle løsninger og svar foreligger.

Engasjement, arbeidsglede og trivsel kommer som et resultat av bevisst fokus på det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Vernetjenesten ønsker å være en aktiv pådriver for at dette synet og disse perspektivene gjennomsyrrer organisasjonen vår i alle ledd. Vi ønsker en sterkere og dypere forankring av HMS-arbeidet for å møte morgendagens utfordringer. Dette vil bidra til å skape bedre eierskap til mål og strategier. Et slikt fokus vil være særlig viktig i omstillingstider.

Vernetjenesten forutsetter at invitasjon til tidlig involvering og samarbeid, drøftelser og dialog er forankret og målrettet i tiden fremover. Sammen blir vi gode, og sammen skaper vi den gode fremtiden.

Med hilsen

Jan Harald Eek, K-HVO i Bærum Kommune

Kopi til:

Hovedverneombudene

Anne Kari Baarli, Stein Kristian Wiik, Cathrine Welin-Larsen, Elin Brathagen, Gunn Elisabeth Morén, Karianne Audahl Vik, Gøril Wang Larsen

Hovedtillitsvalgte

Zlata Ljubicic - Fagforbundet, Bjørn Sigurd Hjetland – Utdanningsforbundet, Yngve Vethe Ludvigsen – Delta, Joe Christian Lie – Akademikerforbundet, Marthe Røyne-Helgesen – Norsk Sykepleierforbund, Herdem Sayilgan Trønnes – Fellesorganisasjonen

Kommunaldirektører

Bente Rudrud Herdlevær – organisasjon, styring og utvikling, Kristin Nilsen – velferd, Arthur Wøhni - samfunn

Kommunedirektør

Erik Kjeldstadli