



Dato: 22.01.2019 Arkivkode: Bilag nr: Arkivsak ID: J.post ID:  
22.01.2019 19/406 19/13155  
Saksbehandler: Kirsti Vassbotn  
Saksansvarlig: Gunvor Erdal

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Formannskapet	29.01.2019	027/19

## Debatthefte 2019 - KS spør - uttalelse fra Bærum kommune

### Formannskapet-29.01.2019- 027/19

#### Vedtak:

1. Rådmannens redegjørelse tas til orientering.
2. Vedlagte høringsuttalelse sendes KS som Bærum kommunes høringsuttalelse:
  - a. Bærum kommune ønsker at KS utvikler sin rolle som kommunenes foretrukne utviklingspartner på digitalisering innen områder som har felles interesse og som krever koordinering.
  - b. Bærum kommune mener det er kritisk viktig at KS får et formelt mandat på vegne av sine medlemmer innenfor digitaliseringsområdet.
  - c. Bærum kommune ønsker at midlene i mellomoppgjøret 2019 fordeles mellom sentrale og lokale forhandlinger.
  - d. Bærum kommune opplever at dagens Hovedavtale fungerer bra som en ramme for det lokale partsamarbeidet, og ser ikke behov for endring.
  - e. Bærum kommune mener at gode virkemidler for å sikre læring og kompetanseutvikling fremover innebærer å legge til rette for gode lærings- og delingsarenaer på tvers i organisasjonen, mulighet til videre og etterutdanning, samt satsning på forskning og utvikling. KS må bidra med å påvirke utdanningsinstitusjonene til å tilby relevante utdanningsløp.
  - f. Bærum kommune mener at bemanningsnormer ikke vil gi den ønskede effekt med å redusere uønsket variasjon. Mer samarbeid og sammenligning på tvers av kommuner kan bidra til mer likeverdige tjenester.

#### Rådmannens forslag til vedtak:

1. Rådmannens redegjørelse tas til orientering.
2. Vedlagte høringsuttalelse sendes KS som Bærum kommunes høringsuttalelse:

- a. Bærum kommune ønsker at KS utvikler sin rolle som kommunenes foretrukne utviklingspartner på digitalisering innen områder som har felles interesse og som krever koordinering.
- b. Bærum kommune mener det er kritisk viktig at KS får et formelt mandat på vegne av sine medlemmer innenfor digitaliseringsområdet.
- c. Bærum kommune ønsker at midlene i mellomoppgjøret 2019 fordeles mellom sentrale og lokale forhandlinger.
- d. Bærum kommune opplever at dagens Hovedavtale fungerer bra som en ramme for det lokale partsamarbeidet, og ser ikke behov for endring.
- e. Bærum kommune mener at gode virkemidler for å sikre læring og kompetanseutvikling fremover innebærer å legge til rette for gode lærings- og delingsarenaer på tvers i organisasjonen, mulighet til videre og etterutdanning, samt satsning på forskning og utvikling. KS må bidra med å påvirke utdanningsinstitusjonene til å tilby relevante utdanningsløp.
- f. Bærum kommune mener at bemanningsnormer ikke vil gi den ønskede effekt med å redusere uønsket variasjon. Mer samarbeid og sammenligning på tvers av kommuner kan bidra til mer likeverdige tjenester.

#### **SAKEN I KORTE TREKK**

Årets debatthefte fra KS, «Debatthefte 2019 – KS spør», har følgende hovedtema:

- Felles innsats, koordinering og gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet
- Tariffoppgjøret 2019
- Kompetansebehov for å levere gode tjenester
- Tilpassede tjenester

I debattheftet presenteres også det økonomiske grunnlaget for mellomoppgjøret 2019. KS sender ut debattheftet til sine medlemmer for politisk behandling i forkant av strategikonferansene.

Bærum kommunes svar er med å gi KS et mandat inn mot det kommende oppgjøret.

Det er viktig at Bærum kommune gir sine innspill til KS, og på en slik måte påvirker det videre arbeidet KS utfører overfor sentrale myndigheter og arbeidstakerorganisasjonene.

Rådmannen vurderer Hovedavtalen som en god ramme for organiseringen av samarbeidet mellom partene i arbeidslivet. Rådmannens forslag til vedtak angir Bærum kommune sine prioriteringer og vurderinger rundt de problemstillingene som reises i debattheftet.

I tillegg til debattheftet, er KS sin stordata-analyse av nasjonale og globale trender 2018-2023 presentert i «Zynk-rapporten», hvor de viktigste trendene i samfunnsutviklingen er tegnet opp, vesentlig i forhold til videre utvikling av Bærum kommune.

Hovedsatsningene i Bærum kommune for den kommende perioden handler om:

- Omstilling med kvalitet og bærekraft
- ETT Bærum
- Klimaklok kommune
- Innovasjon, forskning og digitalisering – digital transformasjon

Problemstillingene i debattheftet støtter godt opp under Bærums kommunes satsninger, og vil bidra positivt til at kommunen lykkes med sitt utviklingsarbeid.

## «DEBATHEFTE 2019 – KS SPØR» – UTTAELSE FRA BÆRUM KOMMUNE:

### **KS spør: Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?**

#### **Bærum kommunes svar:**

Bærum kommune ønsker at KS kan ta en mer aktiv rolle i koordineringen av digitaliseringsarbeidet for kommunal sektor. KS som pådriver i dette arbeidet vurderes som både positivt og nødvendig. Det er ønskelig for utviklingen at alle kommunene har en felles stemme gjennom å utvikle KS rolle.

Nedenfor setter vi søkelys på noen områder slik koordinering kan være:

#### **Strategiarbeid**

KS bør ta rollen med å ivareta det nasjonale utfordringsbildet innenfor digitalisering. Ved at KS tar ansvar for utvikling og forankring av en felles overordnet digitaliseringsstrategi som matcher regjeringens digitale agenda, kan vi sikre at KS har en konkret, elles og legitim stemme på vegne av sektoren.

Strategiarbeidet er ett av elementene for å lykkes, men like viktig er rollen KommiT-rådet har. Rådet må bli et forum som kan vise vei i kommunenes satsing med felles løsninger.

#### **Sentral samordning**

Digital transformasjon av offentlig sektor i Norge representerer ulike utfordringer for statlig og kommunal virksomhet. Den enkelte kommunes prioriteringer og kapasitet til å møte digitaliseringsutfordringene vil påvirke den totale utviklingen av morgendagens digitale tjenester for sektoren som helhet. I mangel av koordinering og dyp innsikt i alle kommuner er det en risiko for at kommune-Norge fatter beslutninger i strid med regjeringens ambisjoner nedfelt i Digital Agenda.

Bærum kommune mener at KS bør:

- på vegne av kommunene ivareta formell samhandling med statlige aktører innenfor alle relevante kommunale tjenester
- bidra til økt gjennomføringskraft gjennom å være kommunens utviklingspartner innen digitaliseringsområdet
- ta en rolle i koordinering og etablering av regionale samarbeid og klynger for å sikre kapasitet til digital transformasjon
- ta rollen som pådriver og støtte i utvikling av felles tjenester og komponenter for hele kommunesektoren

#### **Vertskap for møteplasser**

Utvikling forutsetter inspirasjon og møteplasser som NOKIOS og eKommune. KS bør fortsette arbeidet med disse møteplassene, og gjerne utvide med flere konkrete fagseminar i de forskjellige regionene. KS har gode forutsetninger for å kunne bistå med å arrangere og legge til rette for konferanser/seminar innenfor området. En del av dette kan også handle om å legge til rette for deling av kompetanse og kunnskap. KS bør spille en sentral rolle som tilrettelegger og utvikler av informasjon til politikere og kommunale ledere.

### **Beste praksis og neste praksis**

Bærum kommune mener KS, slik de har gjort på andre områder, bør vurdere å opprette og vedlikeholde et bibliotek over gode eksempler fra kommunene. Et felles bibliotek over gode eksempler vil gjøre det lettere for kommunene å endre egen praksis gjennom deling, læring og innovasjon. Et slikt bibliotek over beste praksis kan også inneholde dokumentasjon på gode styringsprinsipper innenfor IT-ledelse, arkitekturprinsipper og annen praksis vedrørende selve digitaliseringsarbeidet. Her bør det også være plass til lokale versjoner av digitaliseringsstrategier.

### **Forslag til vedtak:**

Bærum kommune ønsker at KS utvikler sin rolle som kommunenes foretrukne utviklingspartner på digitalisering innen områder som har felles interesse og som krever koordinering.

**KS spør: Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?**

### **Bærum kommunes svar:**

Bærum kommune mener KS bør gis et formelt mandat innenfor digitaliseringsområdet.

Basert på argumentasjonen over er det logisk at KS formelt får et utvidet mandat for å ivareta rollen som kommunesektorens stemme inn i arbeidet med nasjonal agenda, statlige initiativ og felles løsninger for sektoren. KS sin rolle bør utformes og gis mandat innenfor området tilsvarende den forhandlingsmyndighetene KS allerede har på andre områder. Dette forutsetter involvering og forpliktene eierskap av kommunene.

### **Forslag til vedtak:**

Bærum kommune mener det er kritisk viktig at KS får et formelt mandat på vegne av sine medlemmer innenfor digitaliseringsområdet.

**KS spør: Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?**

### **Bærum kommunes svar:**

Bærum kommunes arbeidsgiverstrategi legger grunnlaget for kommunens lønnspolitikk, denne skal bidra til god kvalitet i tjenestene til våre innbyggere. Lokal lønnspolitikk skal bidra til at vi også gjennom konkurransedyktig lønn kan beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere i tråd med kommunens behov.

Den sentrale og den lokale lønnspolitikken må til sammen legge til rette for at kommunene er skodde for fremtiden gjennom nødvendig kompetanse og behovet for nødvendig kompetanseendring i tråd med samfunnsutviklingen.

På landsbasis er det en tendens at andelen årsverk uten krav til kompetanse stadig må vike plass til ansatte med fagbrev og høyskole/høyere utdanning. Vi ser den samme tendensen i vår kommune.

Lønssystemet skal og bør være et av insitamentene for å skape motivasjon for økt kompetanse. Slik det er per i dag gis det for liten uttelling for fagarbeiderutdanning. Kommunen er opptatt av å rekruttere, beholde og legge til rette for å utdanne flere med fagarbeiderutdanning, særlig

helsefagarbeidere og fagarbeidere barn og unge. I tillegg er lønnsforskjellene mellom ansatte med fagarbeiderutdanning og høgskoleutdanning for liten.

På landsbasis varsles det om rekrutteringsutfordringer knyttet til sykepleiere, dette ser vi også i Bærum kommune. Innenfor det helsefaglige området vil den demografiske utvikling stadig øke rekrutteringsbehovet, utfordringen med å dekke behovet for helsefagarbeidere, vernepleier og spesielt sykepleiere er stor. Barnehagesektoren har ennå ikke dekket behovet for pedagogisk personale, dette krever ytterligere satsing.

For øvrig er det utfordrende å se det fremtidige bilde av kommunens kompetanse behov, men at dette er i endring og vil kreve endringskompetanse underveis er sannsynlig.

Rådmannen anbefaler at det i de sentrale forhandlingene legges vekt på at garantilønnen for de med fagarbeiderutdanning økes. Det er fortsatt behov for sentral økning av garantilønnen for alle høgskolegruppene, med særlig vekt på sykepleiere, vernepleiere og barnehagelærere. Det bør i tillegg settes av midler til lokale forhandlinger i kap.4 i 2019. Rammen må være tilstrekkelig for at de lokale forhold og prioriteringer skal kunne ivaretas.

**Forslag til vedtak:**

Bærum kommune ønsker at midlene i mellomoppgjøret 2019 fordeles mellom sentrale og lokale forhandlinger.

**KS spør: Deler kommunen/fylkeskommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?**

**Bærum kommunes svar:**

Hovedavtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Avtalen inneholder bestemmelser om forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid, tillitsvalgtordningen og medbestemmelse mellom partene. Avtalen skal legge til rette for gode prosesser mellom partene og for utvikling av kvalitativt gode tjenester.

Rådmannen anser at Hovedavtalen fungerer etter intensjonen og kan ikke se at det er behov for endringer på nåværende tidspunkt.

**Forslag til vedtak:**

Bærum kommune opplever at dagens Hovedavtale fungerer bra som en ramme for det lokale partsamarbeidet, og ser ikke behov for endring.

**KS spør: Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?**

**Bærum kommunes svar:**

Kommunen ønsker å gi mulighet for videreutvikling av egne medarbeidere for å beholde kompetanse som er viktig for tjenesteytingen. Forskning viser at medarbeideres opplevelse av å få brukt egen kompetanse har stor betydning for å handle, prestere og nå mål. Dette vil igjen bidra til jobbtrivsel, indre motivasjon, mestring og verdiskaping. Samtidig er kommunen en arbeidsgiver med mange ulike tjenesteområder. Det innebærer at det er et stort potensiale for å lære av hverandre på tvers av organisasjonen, samt at det gir mulighet for karriereutvikling både vertikalt

og horisontalt.

Bærum kommune erfarer at det er størst utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig fra høyskolegruppene innen helse og omsorg, samt barnehagelærere. Særlig innenfor helsesektoren er det sannsynlig at denne utfordring vedvarer. Kommunen må investere i rekruttering, samt øke fokus på utvikle og beholde medarbeidere med nødvendig kompetanse. Tiden kan også være moden for å tenke nytt når det gjelder organisering, oppgavefordeling og bruk av ulike profesjoners kompetanse slik at kommunen er et attraktivt arbeidssted. Attraktive fagmiljøer og gode arbeidsplasser er avgjørende både for å tiltrekke seg ny kompetanse, utvikle og beholde eksisterende.

Kompetanse innen ledelse er sentralt slik at kompetent arbeidskraft beholdes og tjenestestedets omdømme tiltrekker seg nye søkere.

Med den samfunnsutviklingen vi øyner nå kan vi ikke være sikre på hvilken kompetanse vi vil ha behov for de neste 10 – 20 årene. Det innebærer at man også må se på innretningen og innholdet i profesjonsutdanningene slik at de er i stand til å møte løpende endringer i kompetansebehov. I tillegg må KS, i samarbeid med kommunene og kommunene selv, utarbeide systematiske planer for kompetanseheving i takt med kommunenes behov og samfunnsutviklingen.

Det er samtidig viktig å få oversikt over utnyttet kompetanse hos innvandrere, personer som står utenfor arbeidslivet og ikke minst hvorfor folk med utdanning velger å forlate sin profesjon.

Det er flere faktorer som spiller inn for å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere med den rette kompetanse her og nå og for fremtiden. Kommunenes rolle som attraktiv arbeidsgiver må synliggjøres gjennom lønnsystemet, det må motiveres for rett og økt kompetanse, lønnsnivået må være konkurransedyktig og ikke minst må det legges til rette for faglige utfordringer som øker kompetansen og ønske om utvikling.

KS bør ha større fokus inn mot Utdanningsinstitusjonene slik at disse tilbyr aktuell utdanning og gode videreutdanningsmuligheter som er i tråd med kommunenes behov og samfunnsutviklingen.

#### **Forslag til vedtak:**

Bærum kommune mener at gode virkemidler for å sikre læring og kompetanseutvikling fremover innebærer å legge til rette for gode lærings- og delingsarenaer på tvers i organisasjonen, mulighet til videre og etterutdanning, samt satsning på forskning og utvikling. KS må bidra med å påvirke utdanningsinstitusjonene til å tilby relevante utdanningsløp.

#### **KS spør: Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner/ fylkeskommuner? I tilfelle hvilke?**

#### **Bærum kommunes svar:**

I likhet med andre store kommuner, har Bærum kommune kompetanse og ressurser til å yte gode tjenester. Likevel ser vi at det er viktig at Bærum kommune bidrar til en god og riktig utvikling av kommunesektoren generelt sett. Kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass med gode faglige miljøer og driver innovative tjenester i tråd med samfunnsutviklingen.

Bærum kommune må være med på å skape en sunn konkurranse, både mellom kommunene og det private markedet, slik at vi sikrer oss nødvendig kompetanse og nok arbeidskraft. Bærum kommune

skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg gode medarbeiderne.

Per i dag er det gjennomføringskraften i digitaliseringsarbeidet som peker seg ut som en utfordring.

### **KS spør: Hvordan kan kommunene/fylkeskommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?**

#### **Bærum kommunes svar:**

Innbyggere skal kunne forvente et godt tjenestetilbud. Lokale forhold skal ivaretas og kjennes best av de lokale parter. Samtidig påpeker kommunal og moderniseringsdepartementet at målet om utjevning og likeverdige tjenester mellom innbyggere og geografiske områder har stått sentralt gjennom oppbyggingen av velferdssamfunnet. Det innebærer ikke at tjenestene skal være like, men at det gis muligheter for tjenester innen gitte områder som helse, undervisning og annet.

Økt bruk av bemanningsnormer og formelle kompetansekrav reduserer det lokale handlingsrommet. Bindende normer er kostnadsdrivende og reduserer kommunens øvrige handlingsrom, de er heller ikke nødvendigvis med på å heve kvaliteten på tjenestene.

Under spørsmål om gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet besvares noe av utfordringene knyttet til variasjoner mellom kommunene. Mer samsvar og samarbeid på tvers i digitaliseringsarbeidet og på andre sentrale områder, kan være med på å redusere uønskede variasjoner. Her spiller KS som organisasjon en sentral rolle. Det handler om mulighet for utnyttelse av kompetanse på tvers, kompetanseutvikling og legge til rette for felles rammer og systemer der det er ønskelig.

For å kunne oppnå de best mulige tjenester og skape den nødvendige utviklingen av disse, fastholder Rådmannen at stort lokalt handlingsrom er nødvendig for å lykkes. Rådmannen tar også til ordet for samarbeid på tvers av kommunegrensene, særlig innenfor digitaliseringsarbeidet, og økt kompetansedeling mellom kommunene og inn mot private aktører.

#### **Forslag til vedtak:**

Bærum kommune mener at bemanningsnormer ikke vil gi den ønskede effekt med å redusere uønsket variasjon. Mer samarbeid og sammenligning på tvers av kommuner kan bidra til mer likeverdige tjenester.

#### **KS spør: Om pensjon**

##### **Bærum kommunes kommentar:**

I mellomoppgjøret 2019 inviterer ikke KS til innspill til pensjon i debattheftet. Bærum kommune velger likevel å knytte noen kommentarer til dette viktige området.

Etter flere års arbeid er partene endelig enige om rammene for ny offentlig tjenstepensjon. Det gjenstår en viktig prosess om særaldersgrenser generelt og tilpasning av særaldersgrenser til ny offentlig tjenstepensjon spesielt. En avventer også hvordan utviklingen av AFP i privat sektor vil være.

Bærum kommune vurderer rammene for ny offentlig tjenstepensjon slik at de vil være med å løse flere av dagens utfordringer:

- det lønner seg å arbeide, det er ingen samordningsproblematikk etter fylte 67 år og heller ingen begrensning som ved dagens «fulle rettigheter» (30 år i 100 % stilling)

- yngre ansatte vil kunne oppnå en god pensjon ved å arbeide lenger

Det er likevel en bekymring knyttet til finansieringen av det antatt økte uttaket av AFP. Kommunene må finansiere utgiftene selv, i motsetning til privat sektor der staten dekker 1/3 av kostnadene samt kompensasjonstillegget. Finansiering av AFP må være et sentralt element i videre diskusjon.

Det antas at den alminnelige aldersgrensen må justeres slik at yngre ansatte har rett til å være i arbeid lenger enn 70 år. Når gjennomsnittsalderen øker må det forventes større krav til tilrettelegging i et allerede krevende arbeidsliv.

I rammene for ny offentlig tjenestepensjon er det lagt opp til overgangsordninger som er lagt til den enkelte generasjon/årstall og ikke som tidligere, et gitt antall år, f.eks. 20 år. Det stiller store krav til systemløsninger og kompetanse når en overgangsregel vil vare i svært mange år. Overgangsordningene er kompliserte å beregne, forklare og gir tilsynelatende liten økonomisk uttelling for den enkelte.

Vedlegg:

ks\_debatthefte-2019 (L)(5655830)

4304896

## **Behandlingen i møtet 29.01.2019 Formannskapet**

### **Votering:**

Rådmannens forslag punkt 1 ble enstemmig vedtatt.

Rådmannens forslag punkt 2 a-e ble enstemmig vedtatt.

Rådmannens forslag punkt 2 f ble vedtatt mot 1 stemme (SV).

## **Formannskapet-29.01.2019- 027/19:**

### **Vedtak:**

1. Rådmannens redegjørelse tas til orientering.
2. Vedlagte høringsuttalelse sendes KS som Bærum kommunes høringsuttalelse:
  - a. Bærum kommune ønsker at KS utvikler sin rolle som kommunenes foretrukne utviklingspartner på digitalisering innen områder som har felles interesse og som krever koordinering.
  - b. Bærum kommune mener det er kritisk viktig at KS får et formelt mandat på vegne av sine medlemmer innenfor digitaliseringsområdet.
  - c. Bærum kommune ønsker at midlene i mellomoppgjøret 2019 fordeles mellom sentrale og lokale forhandlinger.
  - d. Bærum kommune opplever at dagens Hovedavtale fungerer bra som en ramme for det lokale partsamarbeidet, og ser ikke behov for endring.
  - e. Bærum kommune mener at gode virkemidler for å sikre læring og kompetanseutvikling fremover innebærer å legge til rette for gode lærings- og delingsarenaer på tvers i organisasjonen, mulighet til videre og etterutdanning, samt satsning på forskning og utvikling. KS må bidra med å påvirke utdanningsinstitusjonene til å tilby relevante utdanningsløp.



- f. Bærum kommune mener at bemanningsnormer ikke vil gi den ønskede effekt med å redusere uønsket variasjon. Mer samarbeid og sammenligning på tvers av kommuner kan bidra til mer likeverdige tjenester.