



MØTEINNKALLING

Dato: 03.06.2021

UTVALG FOR SAMARBEID

Tirsdag 08.06.2021 kl. 18:00

Utvalgets faste medlemmer innkalles til møte **08.06.2021 kl. 18:00**. Møtet avholdes som digitalt fjernmøte.

Medlemmer som ikke kan møte på grunn av lovlig forfall, skal straks melde fra om dette og oppgi forfallsgrunn. Forfall meldes på telefon 97 54 85 37 eller epost stig.kapskarmo@baerum.kommune.no

I begynnelsen av møtet blir det en orientering om pandemisituasjonen ved konst. kommunalsjef Ole Ursin-Smith

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel	
022/21	Godkjenning av protokoll	
023/21	Planlagte politiske saker 2. halvår 2021	
024/21	Merknads- og vedtaksbehandling - Kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040	
025/21	Status fagopplæring og lærlinger våren 2021	
026/21	Status heltidskultur våren 2021	
027/21	Statusrapport rekruttering 2020	
028/21	Referatsaker	
029/21	Henvendelser og innspill	

030/21	Økonomimelding I 2021	
--------	-----------------------	--

Eventuelt

Bjørn Røtnes
Utvalgsleder

Stig Olai Kapskarmo
Utvalgssekretær



Dato: 26.05.2021 Arkivkode: N-125 Bilag nr: Arkivsak ID: 21/8869 J.post ID: 21/105016
Saksbehandler: Stig Olai Kapskarmo
Saksansvarlig: Stig Olai Kapskarmo

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	022/21

Godkjenning av protokoll

Forslag til vedtak:

Protokoll fra Utvalg for samarbeids møte 4.5.2021 godkjennes slik den foreligger.

Vedlegg:

Protokoll - Utvalg for samarbeid 04 05 21

5402495



Dato: 25.05.2021 Arkivkode: Bilag nr: Arkivsak ID: 20/22214 J.post ID: 21/95045
 Saksbehandler: Hilde Stranden Lystad
 Saksansvarlig: Hilde Stranden Lystad

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Eldrerådet	01.06.2021	022/21
Ungdomsrådet	02.06.2021	030/21
Råd for personer med funksjonsnedsettelse	31.05.2021	029/21
Hovedutvalg for barn og unge	08.06.2021	049/21
Hovedutvalg for bistand og omsorg	09.06.2021	044/21
Hovedutvalg for miljø, idrett og kultur	10.06.2021	058/21
Planutvalget	17.06.2021	131/21
Eierutvalget	09.06.2021	035/21
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	023/21
Formannskapet	16.06.2021	174/21
Kommunestyret		

Planlagte politiske saker 2. halvår 2021

Ungdomsrådet-02.06.2021- 030/21

Innstilling:

Ungdomsrådet vil i tillegg ha følgende sak til behandling:

- 1: Universell tilgjengelighet i publikumsrettede bygg i Bærum - rapport kartlegging.
- 23: Orientering om inntak av nye lærlinger 2021
- 24: Sosial infrastruktur i urbane områder (MUA for skoler og barnehager i pressområder)
- 25: Veileder for barn i risiko med utagerende atferd som symptom
- 32: Flytårnet ungdomsskole - BP2
- 48: Sandvika - gate og byromsplan- 1. gangsbehandling
- 101: Skolekonsept - fremtidens skolebygg og arealprogram

Eldrerådet-01.06.2021- 022/21**Rådets anbefaling:**

Oversikt over planlagte politiske saker 2.halvår 2021 tas til orientering.

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Oversikt over planlagte politiske saker 2.halvår 2021 tas til orientering.

SAKEN I KORTE TREKK

Vedlagt følger oversikt over planlagte politiske saker 2.halvår 2021.

Kommunedirektøren har vurdert realistisk framdrift i de anslag som er ført opp for når sakene forventes å være ferdig fra kommunedirektøren. Sakene er prioritert og lagt ut i tid i tråd med de rammene og føringene som ble lagt til grunn i sak om kommunedirektørens prioriteringer for 2021. Uforutsette forhold eller nye utredningsoppdrag kan føre til at saker må forskyves i forhold til det som er vist i oversikten. Det vil ta noe tid fra saken er ferdig fra kommunedirektøren til den kan behandles i utvalget.

Vedlegg:

Oversikt planlagte politiske saker 2. halvår 2021

5425050

Behandlingen i møtet 02.06.2021 Ungdomsrådet**Forslag fremmet av Martin Strømme,**

Ungdomsrådet vil i tillegg ha følgende saker til behandling:

23: Orientering om inntak av nye lærlinger 2021

24: Sosial infrastruktur i urbane områder (MUA for skoler og barnehager i pressområder)

25: Veileder for barn i risiko med utagerende atferd som symptom

32: Flytårnet ungdomsskole - BP2

48: Sandvika - gate og byromsplan- 1. gangsbehandling

101: Skolekonsept - fremtidens skolebygg og arealprogram

Forslag fremmet av Even Hodne Valaker,

Ungdomsrådet vil i tillegg ha følgende sak til behandling:

1: Universell tilgjengelighet i publikumsrettede bygg i Bærum - rapport kartlegging

Votering:

Strømmes forslag ble enstemmig vedtatt.

Valakers forslag ble enstemmig vedtatt.

Ungdomsrådet-02.06.2021- 030/21:

Innstilling:

Ungdomsrådet vil i tillegg ha følgende sak til behandling:

- 1: Universell tilgjengelighet i publikumsrettede bygg i Bærum - rapport kartlegging.
- 23: Orientering om inntak av nye lærlinger 2021
- 24: Sosial infrastruktur i urbane områder (MUA for skoler og barnehager i pressområder)
- 25: Veileder for barn i risiko med utagerende atferd som symptom
- 32: Flytårnet ungdomsskole - BP2
- 48: Sandvika - gate og byromsplan- 1. gangsbehandling
- 101: Skolekonsept - fremtidens skolebygg og arealprogram

Behandlingen i møtet 01.06.2021 Eldrerådet

Votering:

Enstemmig vedtatt

Eldrerådet-01.06.2021- 022/21:

Rådets anbefaling:

Oversikt over planlagte politiske saker 2.halvår 2021 tas til orientering.



Dato:	Arkivkode:	Bilag nr:	Arkivsak ID:	J.post ID:
24.05.2021	N-010.1		20/19562	21/91762
Saksbehandler:	Ingrid E. Glendrange			
Saksansvarlig:	Emilie Helgesen Grud			

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Eldrerådet	01.06.2021	020/21
Råd for personer med funksjonsnedsettelse	31.05.2021	025/21
Ungdomsrådet	09.06.2021	040/21
Hovedutvalg for barn og unge	08.06.2021	042/21
Hovedutvalg for bistand og omsorg	09.06.2021	042/21
Hovedutvalg for miljø, idrett og kultur	10.06.2021	059/21
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	024/21
Planutvalget	17.06.2021	130/21
Formannskapet		
Kommunestyret		

Merknads- og vedtaksbehandling - Kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040

Eldrerådet-01.06.2021- 020/21

Rådets anbefaling:

1. I medhold av Plan- og bygningsloven § 11-15 vedtas Kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040 med de endringer som fremgår i del to av saken.
2. Samfunnsdelen skal legges til grunn for all kommunal virksomhet i planperioden. Kommuneplanens handlingsdel i Budsjett- og økonomiplan og andre plan- og styringsdokumenter skal bidra til å operasjonalisere samfunnsdelen.
- 3.

Bærum Eldreråd er meget godt fornøyd med at våre høringsuttalelser er i varetatt i det endelige forslag til vedtak, i kapitlene « I Bærum samfunnet jobber vi sammen for å skape liv og like muligheter» samt «Bærum har innbyggere som mestre eget liv og har en god kvalitet gjennom livet»

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. I medhold av Plan- og bygningsloven § 11-15 vedtas Kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040 med de endringer som fremgår i del to av saken.
2. Samfunnsdelen skal legges til grunn for all kommunal virksomhet i planperioden. Kommuneplanens handlingsdel i Budsjett- og økonomiplan og andre plan- og styringsdokumenter skal bidra til å operasjonalisere samfunnsdelen.

SAKEN I KORTE TREKK**Ingress**

Kommunedirektøren legger med dette frem kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040 til merknads- og vedtaksbehandling. Planforslaget har vært på høring i perioden 17. februar – 31. mars. Saken behandler høringsinnspillene som er kommet inn og kommunedirektøren foreslår at planen vedtas med noen endringer.

Tidligere behandling

[Høring – kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040](#) (Formannskapet, 17.02.2021 J.post ID 21/9111)

Bakgrunn for saken

Vedtak om revisjon av Kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi og rammene for revisjonsarbeidet ble satt i Planstrategi 2019-2023 med planprogram, som ble vedtatt i formannskapet 10. juni 2020 ([FSK sak 129/20](#)). Forslaget til ny samfunnsdel ble lagt ut til høring og offentlig ettersyn 17. februar 2021, med høringsfrist 31. mars ([FSK sak 051/21](#)).

I høringsperioden er det kommet inn 42 innspill til planforslaget. Innspillene er samlet i sin helhet og med kommunedirektørens kommentarer i egne vedlegg til saken.

Informasjon om oppbygging av plandokumentet, planprosessen inkl. medvirkningsaktiviteter og vurderinger knyttet til planforslaget kan leses [i FSK sak 051/21](#).

Redegjørelse

Forslag til kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040 har vært utarbeidet i samarbeid innbyggere, næringsliv, politikere og egne ansatte. Medvirkningsaktivitetene som har vært gjennomført og ligger til grunn for planforslaget er oppsummert og beskrevet i eget vedlegg til saken.

I tråd med rammene for revisjonen av kommuneplanens samfunnsdel, har kommunedirektøren hatt som mål å lage en kortfattet og overordnet strategisk styringsdokument, med fokus på visjon og hovedmål for den langsiktige utviklingen av Bærum.

Forslaget til Kommuneplanens samfunnsdel bygger på FNs bærekraftsmål, og de tre dimensjonen for bærekraftig utvikling; sosial bærekraft, økonomisk bærekraft og klima- og miljømessig bærekraft.

Planen har fire hovedmål for utviklingen av Bærum frem til 2040:

1. I Bærumsamfunnet jobber vi sammen for å skape gode liv og like muligheter
2. Bærumsamfunnet er attraktivt og inkluderende
3. Bærumsamfunnet er klimaklokt
4. Bærum kommune er handlekraftig og innovativ

Hvert av hovedmålene har tilhørende delmål, som skal bidra til at vi når hovedmålene, og overordnede strategier, som sier hva vi skal gjøre for å nå delmålene. Delmålene og strategiene tar utgangspunkt i utfordringene og mulighetene Bærum har innenfor hver av bærekraftsdimensjonene. Målene angir hvor vi skal ha fokus og hva vi skal prioritere i utviklingen av Bærum frem til 2040. I utarbeidelsen av ny samfunnsdel er det gjort et bevisst valg om å lage nye overordnede hovedmål med økt fokus på bærumsamfunnet og kommuneorganisasjonen som helhet, og dermed ha mindre fokus på inndeling i sektorer og kommunen som tjenesteleverandør. Målene og innholdet i planen må derfor leses og ses i sammenheng med hverandre.

Den langsiktige arealstrategien er koblet til hovedmålene i samfunnsdelen. På denne måten vises hvordan fremtidig langsiktig arealbruk skal bidra til at hovedmålene nås. Arealstrategien er på et overordnet strategisk nivå, og legger føringer for videre arbeid med kommuneplanens arealdel. Arealstrategien er ikke juridisk bindende.

Visjonen vår, *Sammen skaper vi fremtiden*, er gjennomgående i planen. Som kommune er vår rolle i endring, og vi beveger oss fra å være en myndighetsutøver til å være en samfunnsutvikler og pådriver for samskaping i kommunesamfunnet.

Merknadsbehandling

Det kom inn 41 innspill i høringsperioden. 11 av disse var fra offentlige instanser, 16 stk fra organisasjoner og velforeninger, 4 stk fra næringsliv og 12 stk fra privatpersoner og andre.

I vedlegg 1 er alle høringsinnspillene samlet i sin helhet. Vedlegg 2 viser hvordan de ulike innspillene er vurdert av kommunedirektøren og hvilke endringer de eventuelt har ført til i planforslaget. For å synliggjøre de faktiske endringene i planforslaget vises det til vedlegg 3 hvor endringene er synliggjort med rød tekst.

Kommunedirektøren vurderer at høringsutkastet har nådd bredt ut, og at mangfoldet i tilbakemeldingene reflekterer dette. Mange instanser har lagt ned omfattende arbeid i sine uttalelser, noe som styrker kommuneplanarbeidet. Det er fremmet mange reflekterte innspill og forslag til forbedringer av samfunnsdelen. Flere av disse har medført at kommunedirektøren anbefaler justeringer av samfunnsdelen, mens andre er på et detaljnivå som ligger utenfor det strategiske nivået som kommunedirektøren anbefaler at kommuneplanens samfunnsdel skal ligge på. Disse merknadene vil være nyttige innspill til kommuneplanens arealdel og ulike underliggende planer.

Generelt gis det uttrykk for annerkjennelse av selve oppbyggingen av kommuneplanen, basert på FNs bærekraftsmål, og at planen er oversiktlig og lettlest. Flere har gode innspill til presiseringer og nyanseringer, flere har uttrykt ønske om en bredere omtale av særlige temaer, og en del har innspill som retter seg mot neste fase av kommuneplanarbeidet; arealdelen.

Oppsummert kan vi dele inn innspillene i noen overordnede punkter:

1. Kommuneplanens samfunnsdel inneholder mange gode mål og visjoner, men det etterlyses konkrete tiltak og prioriteringer.
2. Det etterlyses nærmere omtale av kommunens utfordringsbilde og status i dag, inkl. omtale av beredskap og pandemihåndtering.
3. Temaer som klima- og miljø, biologisk mangfold, naturvern, kulturminnevern og sjø- og landforvaltning blir både pekt på som godt løftet frem i planforslaget, men det er samtidig områder som noen ønsker seg ytterligere beskriver av. Noen ønsker seg også mer forpliktende mål og strategier.
4. Det etterlyses også egne mål/strategier og beskrivelser av enkelte grupper i samfunnet, f.eks. eldre og personer med nedsatt funksjonsevne.
5. Forskjellen mellom by/bygd er også trukket frem som et spørsmålstegn, samt hvordan utviklingen utenfor de prioriterte vekstområdene skal foregå.
6. Arealstrategien får positive tilbakemeldinger for å følge opp *Regional plan for areal og transport i Oslo og Akershus*, og for å ta opp i seg kvaliteter som turveier og grøntområder, tilgjengelighet m.m. Samtidig er det også innspill knyttet til knutepunktutviklingen og målkonflikter mellom grøntområder og fortetting.
7. Det er også kommet inn innspill til arealbruk, som er videresendt til arbeidet med kommuneplanens arealdel.

I Del 2 av saken kommenterer kommunedirektøren de oppsummerende punktene og går nærmere inn på hvilke endringer kommunedirektøren har foreslått på bakgrunn av disse. Endringene kommunedirektøren foreslås vises også i et oppdatert utkast av plandokumentet som ligger vedlagt saken. Der er endringer markert med rød tekst.

Vurdering

Om samfunnsdelen som styringsverktøy og koblingen til plansystemet

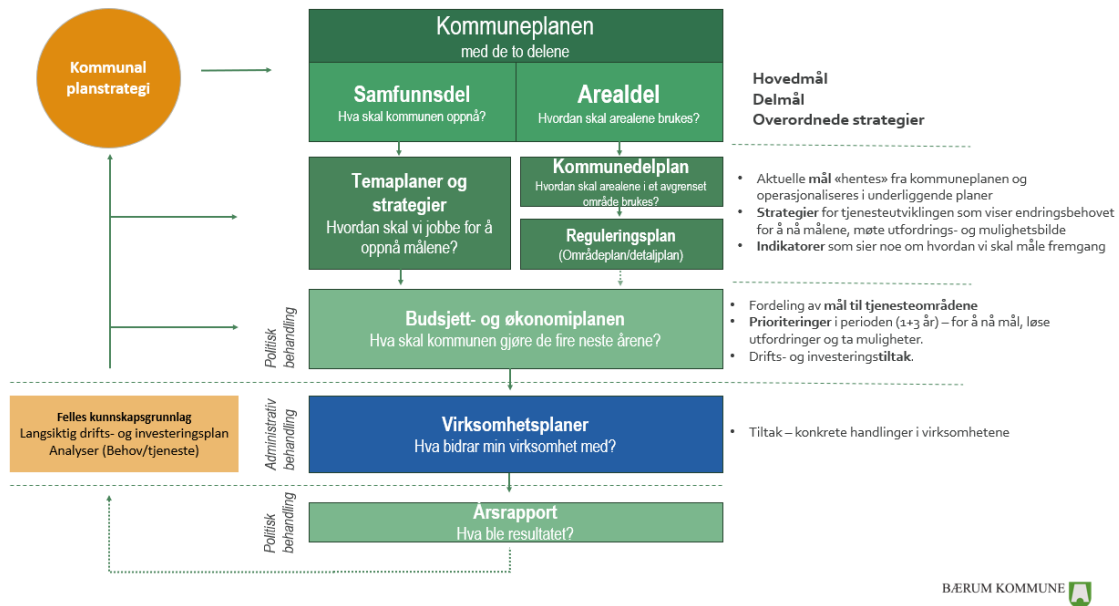
På bakgrunn av punkt 1 i oppsummering av innspill ovenfor finner kommunedirektøren det relevant for saken å vise til samfunnsdelens rolle i plansystemet.

Samfunnsdelen skal gi overordnede mål og føringer for utvikling av kommunesamfunnet og for kommunen som organisasjon. En langsiktig planlegging handler ikke om å identifisere alle tenkelige og utenkelige scenarier, men snarere å identifisere hvor vi skal, hvilke utfordringer og muligheter vi kan møte på veien og hva som er de viktigste strategiene for å nå et framtidig mål.

Ved å peke retning og være enige om viktige verdier og premisser for samfunnsutviklingen, har Bærumssamfunnet et godt fundament for en langsiktig utvikling. Samfunnsdelen ivaretar på denne måten kommunesamfunnets og kommuneorganisasjonens behov for styrefart, samtidig som et helhetlig plan- og styringssystem gjør at de folkevalgte bestemmer fart og kurs mot målene som er innarbeidet i samfunnsdelen.

For å ha mest mulig langsiktighet i planleggingen er det nødvendig å bruke handlingsrommet som ligger i plansystemet. Dette fordi ulike plantyper har ulike formål og tidshorisonter. Dersom en plan som ligger langt oppe i plansystemet blir for konkret på tiltak, kan dette være med på å undergrave planer lenger ned i plansystemet. Om den overordnede planen blir for vag vil den gi et dårlig grunnlag for styring og prioritering. Videre kan ny teknologi, nye forskrifter eller andre samfunnsendringer gjøre at et tiltak som virker åpenbart i begynnelsen av planperioden er utdatert i slutten av planperioden. Dersom planen oppleves som utdatert eller irrelevant bidrar det til å undergrave planens legitimitet.

Hva som er «rett» detaljnivå vil variere mellom de ulike plannivåene. Figuren under er en prinsippskisse som viser sammenhengen mellom de ulike plannivåene.



Som en konsekvens av dette har kommunedirektøren vært opptatt av at samfunnsdelen må utarbeides på et overordnet og tverrsektorielt nivå. Dette innebærer at samfunnsdelen definerer fire overordnede hovedmål og 16 delmål.

Kommunedirektøren skal i gang med en gjennomgang av plansystemet i løpet av 2021, blant annet for å tydeliggjøre det som er beskrevet ovenfor og for å sikre god implementering av modulen «kommunale planer» i det nye virksomhetsstyringssystemet Framsikt. Dette ble pekt på i Planstrategi 2019-2023:

I forlengelsen av dette arbeidet vil det bli utarbeidet et helhetlig oversiktsdokument over kommunens plansystem. Formålet med dette dokumentet er:

- å gi en komplett oversikt over gjeldende planer og strategier, hvordan disse er forankret i samfunnsdelen og hvordan de forholder seg til hverandre
- å vise et sammenhengende målhierarki fra samfunnsdelen via handlingsprogram til virksomhetsplaner
- å ha rutiner og retningslinjer for utarbeidelse og rapportering på planer og strategier

Helhetlig oversikt over kommunens plansystem vil bli utarbeidet når ny samfunnsdel er vedtatt.

FNs bærekraftsmål – politiske satsingsområder

I [sak 051/21 Høring-kommuneplanens samfunnsdel](#) fulgte kommunedirektøren opp forslag om at kommunestyret kan velge noen bærekraftsmål som de ønsker skal få ekstra fokus og politisk prioritering i kommunestyreperioden. Det ble da foreslått at kommunestyret kunne gjøre dette valget som del av 2. gangsbehandlingen av samfunnsdelen.

I etterkant har kommunedirektøren vurdert at dette ikke lenger er hensiktsmessig. Bakgrunnen for vurderingen er at kommunen i samfunnsdelen har hatt fokus på å ivareta den helhetlige tilnærmingen som ligger til grunn for bærekraftsmålene, og en prioritering av enkelte bærekraftsmål i tilknytning til vedtaket kan utvanne dette hensynet. I tillegg er det ikke avklart hvilket forhold eventuelle utvalgte mål vil ha opp mot oppfølging av samfunnsdelen og innsatsområder i Budsjett- og økonomiplan.

Oppsummering

Samfunnsdelen er utarbeidet etter reglene i plan- og bygningsloven og de forventningene som er lagt i «[Nasjonale forventinger til regional og kommunal planlegging 2019-2023](#)». Målene, delmålene og de tilhørende strategiene er resultat av en bred medvirkningsprosess og dialog mellom innbyggere, næringsliv, frivillig sektor, sektormyndigheter og kommuneorganisasjonen.

Etter behandling av høringsinnspill og ytterligere bearbeiding av forslag til kommuneplanens samfunnsdel, anbefaler kommunedirektøren at kommuneplanens samfunnsdel vedtas og at arbeid med resten av plansystemet kan starte opp.

Etter vedtak av kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi vil kommunedirektøren gjennomgå den grafiske utformingen av plandokumentet. Endelig versjon vil derfor kunne ha et noe justert design, uten at innholdet endres.

Konsekvenser av beslutningene

Kommuneplanens samfunnsdel legger føringer for all planlegging i kommunen og skal følges opp gjennom kommunens Budsjett- og økonomiplan og underliggende planer. Arealstrategien legges til grunn for revisjon av kommuneplanens arealdel.

Vedlegg:

DEL TO MER OM SAKEN	5402000
Vedlegg 1: Samlet dokument med høringsinnspill KPS	5404229
Vedlegg 2: Oppsummering av høringsinnspill med kommunedirektørens kommentarer	5406028
Vedlegg 3: Høringsutkast KPS med forslag til endringer etter høring	5421339
Vedlegg 4: Oppdatert grunnlagsdokument - samlet kunnskapsgrunlag oppdatert mai 2021	5436435
Vedlegg 5: Oppsummering av medvirkningsprosess - KPS	5406040

Behandlingen i møtet 01.06.2021 Eldrerådet

Forslag fremmet av Ninja Sanner, H

Bærum Eldreråd er meget godt fornøyd med at våre høringsuttalelser er i varetatt i det endelige forslag til vedtak, i kapitlene « I Bærum samfunnet jobber vi sammen for å skape liv og like muligheter» samt «Bærum har innbyggere som mestre eget liv og har en god kvalitet gjennom livet»

Votering:

Kommunedirektørens forslag ble enstemmig vedtatt
Tilleggsforslaget fra rådsleder Sanner (H) ble enstemmig vedtatt

Eldrerådet-01.06.2021- 020/21:**Rådets anbefaling:**

1. I medhold av Plan- og bygningsloven § 11-15 vedtas Kommuneplanens samfunnsdel med langsiktig arealstrategi 2021-2040 med de endringer som fremgår i del to av saken.
2. Samfunnsdelen skal legges til grunn for all kommunal virksomhet i planperioden. Kommuneplanens handlingsdel i Budsjett- og økonomiplan og andre plan- og styringsdokumenter skal bidra til å operasjonalisere samfunnsdelen.
- 3.

Bærum Eldreråd er meget godt fornøyd med at våre høringsuttalelser er i varetatt i det endelige forslag til vedtak, i kapitlene « I Bærum samfunnet jobber vi sammen for å skape liv og like muligheter» samt «Bærum har innbyggere som mestre eget liv og har en god kvalitet gjennom livet»



Dato:	Arkivkode:	Bilag nr:	Arkivsak ID:	J.post ID:
10.05.2021			21/7474	21/88289
Saksbehandler:	Ole Ursin-Smith			
Saksansvarlig:	Tom Steen			

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	025/21
Hovedutvalg for bistand og omsorg	09.06.2021	048/21

Status fagopplæring og lærlinger våren 2021

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Utvalg for samarbeid tar saken til orientering.

SAKEN I KORTE TREKK

Saken omhandler status for antall lærlinger som gjennomfører læretiden i Bærum kommune pr april 2021. Videre gis det status på søkning om læreplass fra høsten 2021 samt en kort redegjørelse for tiltak som gjøres for å styrke rekrutteringen og øke antall lærlinger videre.

Tidligere behandling

«Fagopplæring – økt ambisjon», sak 030/20 Utvalg for samarbeid, sak 069/20 i Hovedutvalg for barn og unge

“Fagopplæring - status april 2020”, sak 020/20 i Utvalg for samarbeid.

«Fagopplæringen –status høsten 2019», sak 043/19 i Utvalg for samarbeid, sak 090/19 i Hovedutvalg for barn og unge, sak 097/19 i Hovedutvalg for bistand og omsorg, sak 060/19 i Ungdomsrådet og sak 214/19 i Formannskapet.

«Fagopplæringen –status for kommunens arbeid», sak 028/19 i Utvalg for samarbeid.

«Fagopplæringen –status», sak 052/18 i Utvalg for samarbeid, sak 007/19 i Hovedutvalg for barn og unge

«Fagopplæringen –status og mål for lærlingene», sak 042/17 i Utvalg for samarbeid.

«Status rekruttering 2016», arkivsak 16/5376.

«Fra ufaglært til faglært – tiltak, kostnadsbilde og utfordringer», sak 041/16 i Utvalg for samarbeid.

«Prosjekt Menn i helse», sak 019/16 i Eldrerådet, sak 048/16 i Hovedutvalg for bistand og omsorg. «Kvalitet i lærlingeordningen i Bærum kommune», sak 003/16 i Utvalg for samarbeid 10.2.2016, Hovedutvalg for barn og unge, sak 015/16 og Hovedutvalg for bistand og omsorg, sak 029/16.

Redegjørelse

I Bærum kommune er det besluttet politisk at alle som er kvalifisert og bosatt i kommunen har rett på lærlingeplass. Å være kvalifisert i denne sammenheng innebærer bestått Vg1 og Vg2, samt karakteren 3 i norsk og godt i orden og oppførsel. I tillegg må søker være bosatt i Bærum, Oslo, Hole, Ringerike, Asker og Drammen (tidligere Vestregionen). De aller fleste som er lærling i kommunen er bosatt i kommunen.

Kommunens lærlingeordning administreres av Fagopplæringen (FAGO) i HR-enheten. Lærlingene ansettes på høsten og er midlertidig ansatt så lenge lærekontrakten varer (vanligvis 24 mnd). Lærlingene er ansatt for at de skal få den opplæringen de trenger for å bli kvalifiserte fagarbeidere. Lærlingene skal yte arbeidsinnsats/verdiskapning utfra hvor langt lærlingen er kommet i opplæringsløpet.

Opplæringsstedet har ansvaret for den daglige oppfølging og veiledning av lærlingen. Lærlingen skal ha sin faste instruktør (veileder). Lærlingen har samme arbeidstid som instruktøren.

Pr april 2021 er det i alt 101 lærlinger som gjennomfører sin læretid i Bærum kommune. 54 av lærlingene forberedes i disse dager til sin fagprøve (avsluttende praktisk og teoretisk prøve). De øvrige 47 fortsetter sin lærlingepraksis i kommunen.

Inntak av lærlinger med oppstart høsten 2021

Kommunen er nå i ferd med inntak av neste kull lærlinger. Det er i alt 187 søkere til lære plass i Bærum kommune og de fordeler seg slik:

Fagområder	Antall søkere	Innkalt til intervju	Får tilbud
Barne- og ungdomsarbeiderfag	37	26	23
Helsearbeiderfaget	106	47	28
Helsearbeiderfaget – Menn i helse	6	6	4
IKT-servicefag	17	5	1
Institusjonskokk	4	2	1
Kontor- og administrasjonsfag	12	2	1
Møbelsnekker	5	1	1
Sum	187	89	58

Mange av søkerne er av ulike årsaker ikke aktuelle for lærlingeplass i Bærum kommune. I stor grad handler det om at de ikke bor i kommunens inntaksområde eller ikke har bestått alle fag.

Fler av de som ble kalt inn til intervju har allerede takket nei til praksisplass i kommunen, og er derfor ikke med i tallet på de som nå mottar tilbud fra kommunen. Til orientering var det fler som ikke svarte på invitasjon til intervju, eller som trakk søknaden.

Endelig inntak vil være klart i slutten av mai og erfaringsmessig vil noen av de som tilbys plass takke nei til tilbudet. Selv om de endelige tallene for årets inntak ikke er klare, anslås det at det i Bærum kommune til høsten kan være om lag 100 lærlinger.

Norskkompetanse

Kommunen får mange søkere til læreplass som ikke har norsk som sitt første språk. Flere kommer inn på videregående skole uten å ha gode nok norsk-kunnskaper. Kommunen har satt et krav at de skal ha minimum karakter 3 i norsk for å få læreplass. Dette vurderes som vesentlig for at de både skal kunne tilegne seg nødvendige kunnskap samt kunne yte i en jobb. Kommunen har fortsatt et språkkrav på B2 for fast tilsetting som helsefagarbeider i henhold til språknivåskalaen i det europeiske rammeverket for språk, og for øvrige fagarbeidere er kravet B1. Det er flest helsefagarbeidere som ikke tilfredsstillt språkkravet. Det er diskusjoner i fagmilljøet om dette er relevante tester, eller om det budre utvikles egne tester som går mer på yrkesrettet språk. Kommunedirektøren vil komme tilbake med en egen sak om dette temaet.

Det er uansett behov for å styrke norskkompetansen blant lærlingene med ikke-tilfredsstillende kompetanse. Det bør skje gjennom norskopplæringen i læretiden, noe skolene da må legge til rette for.

Om opplegget «Menn i helse»

Startet som et prosjekt i regi av KS og NAV i 2010. Bærum kommune har vært tilsluttet prosjektet siden 2016. Dette er en alternativ karrierevei for menn som ønsker omskolering, og skal føre frem til fagbrev som helsefagarbeider. Opplegget starter med at man tas opp som rekrutt ved å jobbe på sykehjem i kombinasjon med teori ett år. Deretter tas man opp som lærling etter en ordinær søknadsprosess, og skal være lærling i ett år. Bærum kommune tok inn 6 rekrutter våren 2020, og har nå gitt tilbud om lærlingeplass til 4 av disse fra høsten 2021.

Opplegget er krevende både for kandidatene og for deres veiledere. Å ta fagbrev som helsefagarbeider krever både praktiske ferdigheter og god forståelse for faget. Det er derfor ikke alle som imøtekommer kravene som stilles.

Alternativ vei for å ta fagbrev

I tillegg til de ordinære lærlingeplassene, har kommunen opplegg for å kunne ta fagbrev for voksne som er i jobb og som får opplæring på arbeidsplassen. Dette forutsetter at kandidaten har fullført grunnskolen, eller dokumentere tilsvarende 9 års opplæring. Dessuten har en allsidig praksis i faget. Det kreves ikke bestått fellesfag fra videregående skole.

Ordningen går over fire år, og læretidens lengde blir beregnet ut i fra hvor lang praksis kandidaten har. Kommunen har for øyeblikket en lærling i helsefagarbeiderfaget i dette opplegget som startet 01.01.2021.

Har kandidaten mer enn fire år med praksis, henvises det til praksiskandidatordningen.

<https://viken.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-bedrift/fagbrev-som-voksen/praksiskandidat/>

Praksiskandidatordningen innebærer at man kan melde seg opp som privatist for å ta fagbrev (eller svenneprøve). Kravet er da:

- fem års praksis i faget

- bestått teoretisk Vg3-eksamen

Kommunen har for tiden ikke noe opplegg for å bistå medarbeidere som ønsker å ta fagbrev som prakiskandidat.

Kommunedirektøren vil vurdere om det er aktuelt å tilby en ordning for praksiskandidater på et senere tidspunkt.

Ambisjonen om å øke antall lærlinger

KS' måltall for antall lærlinger tilsvarer 2 prosent av antall innbyggere i kommunen. For Bærum kommune innebærer det mellom 250 og 260 lærlinger pr år. I sak «Fagopplæring – økt ambisjon», sak 030/20 i Utvalg for samarbeid, ble det belyst økonomiske og administrative konsekvenser for å kunne nå dette målet. Kommunedirektøren vurderte at kostnadene ville bli for omfattende, og fant ikke rom for en slik økning. Antall lærlinger øker uanset gradvis fra år til år, og målet om 1 prosent av antall innbyggere ansees å være realistisk.

Kommunen tilbyr læreplass til lærlinger som tilfredsstiller kravene om at alle fag skal være bestått og at man bor i kommunens inntaksområde. Tilgangen på lærlinger og hvilke lærefag de videregående skolene tilbyr, er avgjørende for hvor mange lærlinger som kan gjennomføre læretiden i kommunen.

Styrking av rekrutteringen til yrkesfagutdanningen i den videregående skolen er viktige innsatser for å dekke behovet for fagarbeidere i kommunen bedre. Det siste året har det vært redusert aktivitet for å ha aktiv rekrutteringsarbeid i og med at pandemien hindrer fysiske møteplasser.

Styrking av samarbeidet mellom kommunen og utdanningsinstitusjonene

Det henvises til verbalvedtak fra Kommunestyret i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2021-2024. «Kommunedirektøren bes om en sak hvordan samarbeidet om lærlingearbeidet med Viken fylkeskommune og Oslo kan styrkes» (vedtak nr 57). Kommunedirektøren kommer tilbake med en egen sak om dette temaet. Her gis det en kort status og informasjon.

Pr i dag har kommunen samarbeid med Viken fylkeskommune. Det ansees ikke relevant å ha samarbeid med Oslo på systemnivå, men kommunen tar imot søkere til lærlingeplasser fra Oslo.

Fagopplæring er et 4-årig løp hvor 2 år er på videregående skole og 2 år er i en lærebedrift. Fylket har hovedansvaret for helheten i fagopplæringen. De har godkjent Bærum kommune som en selvstendig lærebedrift. Det innebærer:

- o at Bærum kommune kan gi opplæring i hele læreplanen i fagene
- o at Bærum kommune har godkjente faglige ledere

Det innebærer at fylkeskommunen følger opp at kommunen følger lovverket, informerer om nye ordninger osv.

Samarbeidet skjer også digitalt ved å benytte Vigo som er fylkets system hvor karakterer, lærekontrakter og oppmelding til fagprøven ligger. Det betyr at kommunen er brukere av systemet hvor gjensidig aktuell informasjon legges inn.

Det er fylkene som bestemmer hvilke fag som det skal undervises i på de videregående skolene. Kommunen er opptatt av å ha lærlinger innenfor fagområder som kommunen har behov for fremover slik at det er realistisk å kunne tilby stilling som fagarbeider etter at lærlingeperioden er over. Det er behov for tettere samarbeid for å tilpasse relevante studietilbud.

Kommunen arbeider i dag for å etablere en samarbeidsavtale med skolene ift å gjøre praksis så god som mulig, og for å få til et bedre faglig samarbeid med de aktuelle videregående skolene.



Dato: 10.05.2021 Arkivkode: Bilag nr: Arkivsak ID: 21/7669 J.post ID: 21/90725
Saksbehandler: Lena Jahr
Saksansvarlig: Lena Jahr

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	026/21
Hovedutvalg for bistand og omsorg	09.06.2021	049/21

Status heltidskultur våren 2021

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

SAKEN I KORTE TREKK

Bærum kommune har over lang tid hatt fokus på å redusere uønsket deltid og stimulere til størst mulig grad av heltid. Dette har både vært et viktig tema for kommunens ledelse og for det politiske nivå. Det gjenspeiler også føringer som er gitt i Utvalg for samarbeid og Kommunestyret. De sentrale parter har inngått avtale om «*Heltidserklæringen for perioden 2018 – 2020*» hvor det er utarbeidet mange hjelpemidler.

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/heltid/>

Kommunestyret vedtok i behandling av sak «Kommunens arbeid med å etablere en heltidskultur» 05.02.2020 at det skulle utarbeides en handlingsplan for heltidskultur i Bærum kommune innen utgangen av 2020.

Som følge av korona-pandemien har dette arbeidet blitt forsinket. Hensikten med denne saken er å avgi en status i arbeidet.

Tidligere behandling

Sak 004/21 Status heltid- deltid, behandlet i SAM 09.02.2021

Sak 041/19 Kommunens arbeid med å etablere en heltidskultur, behandlet i SAM 19.11.2019 og Kommunestyret 05.02.2020

Sak 18/044 Heltid – deltid – status i arbeidet, behandlet i SAM 14.11.2018

Sak 17/31074 Status heltid- deltid, behandlet i SAM 13.12.2017

Sak 16/7021 Prosjekt arbeidstid – dagens og morgendagens muligheter

Redegjørelse

Kommunedirektøren etablerte et nytt partssammensatt utvalg i februar 2021 for å følge opp kommunens arbeid med å utvikle en heltidskultur samt å utarbeide en omforent plan for arbeidet videre.

Dette partssammensatte utvalget avløste en arbeidsgruppe med representanter for både arbeidsgiver og arbeidstagerorganisasjonene som hadde jobbet med saken de siste to år. Arbeidet fra denne gruppen er belyst i tidligere saker. Aktiviteten si arbeidsgruppen stoppet opp våren 2020 da pandemien tok alt fokus.

Det nye partssammensatte utvalget består av 4 representanter for arbeidsgiver og 4 representanter for arbeidstagerne.

Utvalget har hatt to møter siden etablering, og har i første omgang drøftet mandatet for arbeidet. I tillegg til føringene fra Kommunestyret, framkommer det tydelige forventninger fra de sentrale parter i form av teksten i Hovedtariffavtalen, del III til protokoll a) heltidskultur:

«Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Heltidsandelen er lavest i helse og omsorg. Partene er opptatt av økt heltidsandel også innenfor andre sektorer, som for eksempel oppvekst og kultur.»

Det er nedsatt et partssammensatt utvalg sentralt i KS med tema heltidskultur. I deres mandat står det blant annet:

- Utvalget skal særskilt arbeide med ulike avklaringer vedrørende langvakter og fleksiresurs.
- Partene sentralt samarbeider om en FoU som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger.
- Partene sentralt ber lokale parter drøfte kommunens utlysningspraksis innen 1. juni 2021.
- Det framgår av HTA kap. 1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.
 - Utlysningspraksis bør være ett av temaene i retningslinjene

Med dette som bakteppe har kommunens partssammensatte utvalg lagt opp til at kommunens utlysningspraksis skal drøftes i Kommunedirektørens MBM innen 1. juni.

Kommunedirektøren har som ambisjon at det partssammensatte utvalget har utarbeidet et forslag til videre plan for arbeidet med å etablere en heltidskultur innen utgangen av september. Det må fortsatt tas forbehold om kapasitet til å få gjennomført nødvendige prosesser og analyser som må ligge til grunn for planen. Dette som følge av at flere av de aktuelle ressurspersonene – både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden – benytter fortsatt mye av sin tid på pandemien i tillegg til lokale lønnsforhandlinger og evt. streik.

Kommunedirektøren ønsker imidlertid å informere om at det i løpet av 2020 har vært et stort fokus på å øke stillingsprosenten – spesielt innen Pleie- og omsorgssektoren. De fleste stillinger for autorisert fagpersonell er lyst ut som heltidsstillinger.

I tillegg er det gjort tiltak for å øke stillingshjemler for de som har deltidsstillinger. Spesielt der medarbeideren har hatt ansettelsesforhold flere steder – både internt i kommunen og utenfor kommunen – er det iverksatt tiltak for å samle stillinger mest mulig ett sted. Dette er tiltak som primært har vært begrunnet ut fra smittevern. Årsrapporten viste at kommunens nøkkeltall for heltid har hatt en positiv utvikling.

Kommunedirektøren legger opp til en mer omfattende orienteringssak i løpet av høsten for å gjøre rede for hvilke planer det legges opp til videre.



Dato:	Arkivkode:	Bilag nr:	Arkivsak ID:	J.post ID:
20.05.2021			21/6935	21/82281
Saksbehandler:	Gina Ihle Frogner			
Saksansvarlig:	Gina Ihle Frogner			

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	027/21

Statusrapport rekruttering 2020

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

SAKEN I KORTE TREKK

Utfordringen med å rekruttere medarbeidere til Bærum kommune har i løpet av siste året blitt spesielt forsterket innen helse- og omsorgsektoren på grunn av pandemien. Dette er en generell utfordring i kommunal sektor.

I saken vil kommunedirektøren gjøre rede for kommunens arbeid med annonsering og rekruttering, og vil spesielt omtale utviklingen de siste årene for noen viktige faggrupper.

Det vil også orienteres om noen pågående tiltak og satsninger for å bedre situasjonen.

Tidligere behandling

Temaet rekruttering er behandlet i:

- Sak «Kommunens arbeid med rekruttering og omdømme», Utvalg for samarbeid sak nr 039/19
- Sak «Statusrapport rekruttering 2018», Utvalg for samarbeid, sak nr 009/19
- Sak «Statusrapport rekruttering 2017», Utvalg for samarbeid, sak nr 011/18
- Sak «Status rekruttering 2016», Utvalg for samarbeid, sak nr 003/17
- Sak «Orientering om pågående arbeid med rekruttering», Utvalg for samarbeid, sak 027/20

Redegjørelse

Kommunen hadde i 2020 over 1.000 eksterne annonser for å dekke opp behovet for 2.379 ulike stillinger. Til sammen ble det tilsatt 1.534 nye medarbeidere. Det er mange som søker stillinger som lyses ut, og kommunen mottok over 25.000 søknader i 2020. I gjennomsnitt er det 11 søkere til hver stilling som utlyses. Imidlertid er det en stor andel av disse som ikke var kvalifisert. Kommunen benytter Webcruiter som digital søknadsportal, og har gjennom dette verktøyet tilgang til mange gode hjelpemidler i rekrutteringsprosessen.

2020 har vært et svært krevende år når det gjelder rekruttering av sykepleiere, og tendensen er bekymringsfull. Rekruttering av sykepleiere er mer krevende enn noen gang i hele Norge. For øyeblikket er det over 2.000 ledige sykepleierstillinger på Finn.no. Høsten 2020 ble det påbegynt en langsiktig kampanje for å både tiltrekke og beholde sykepleiere. Kampanjen inkluderer blant annet flere fagartikler som viser hva kommunen har å tilby sykepleiere.

I 2020 var kommunens hovedutfordring å skaffe nok og riktig bemanning til å betjene alle nye funksjoner som følge av TISK-arbeidet (Testing- Isolering – Smittesporing – Karantene) samt økt behov for sykepleiere og annet helsepersonell innen Pleie og omsorg for å håndtere pandemien. Dette innebar etablering av en egen rekrutteringsgruppe sentralt som bisto tjenesten for å dekke behovet. Ved at alle andre kommuner og helseinstitusjoner var på jakt etter samme kompetanse samtidig, har dette vært en betydelig utfordring.

Øvrige faggrupper innen velferdsområdet ser ikke ut til å ha samme rekrutteringsutfordring. Rekruttering av pedagogiske ledere/barnehagelærere har vært krevende i mange år, men ser ut til å være noe bedret.

Det er fortsatt utfordrende å rekruttere til en del spesialist-/prosjektlederstillinger der konkurransen med private virksomheter er spesielt stor. Det gjelder blant annet å tiltrekke erfarne prosjektledere / spesialkompetanse innen Eiendom og IT, men man har sett positiv effekt av kampanjer over tid.

Status rekrutteringssituasjonen

Kommunedirektøren følger utviklingen i antall stillinger som lyses ut og besettes i løpet av et år. Analyse av utvikling av denne situasjonen gir en god indikasjon på rekrutteringssituasjonen.

Antall utlyste annonser og stillinger, antall søkere og antall søkere som ble ansatt:

Hele BK	2017	2018	2019	2020
Ant. Annonser	925	1113	1073	1019
Ant. Stillinger	1717	2280	1864	2379
Ant. Søkere	24426	24980	23893	25440
Ant. Ansatt	1606	1762	1319	1534

I 2020 var det flere stillinger som ble lyst ut enn tidligere år. Til sammen 2379 stillinger ble lyst ut. Dette tallet inkluderer gjentatte utlysninger av samme stilling. Kommunen benyttet i større grad samleannonser, og derfor økte ikke antall annonser tilsvarende. Selv om antall søkere totalt sett økte, var det forholdsvis færre stillinger som ble besatt. Dette indikerer at mange søkere ikke ble vurdert som kvalifisert.

Årsaken til at antallet stillinger økte såpass mye fra 2019 til 2020 (fra 1864 til 2379 stillinger) begrunnes hovedsakelig av pandemien.

Utlyste stillinger fordelt på kommunalområder

Kommunalområde	Antall stillinger	Antall søkere	Ant.søkere pr. stilling
Velferd	2200	22478	10
OSU	121	1845	15
Samfunn	56	1052	19
Andre	2	65	10
Totalt	2379	25440	11

Gjennomsnittlig antall søkere på stillinger har gått noe ned de siste årene, og er nå på 11 søkere pr stilling for kommunen som helhet. Lavest ligger Velferdsområdet med 10 i snitt.

Det er Velferdsområdet som har utgjør den største delen av kommunens tjenester, og som derfor har størst behov for rekruttering.

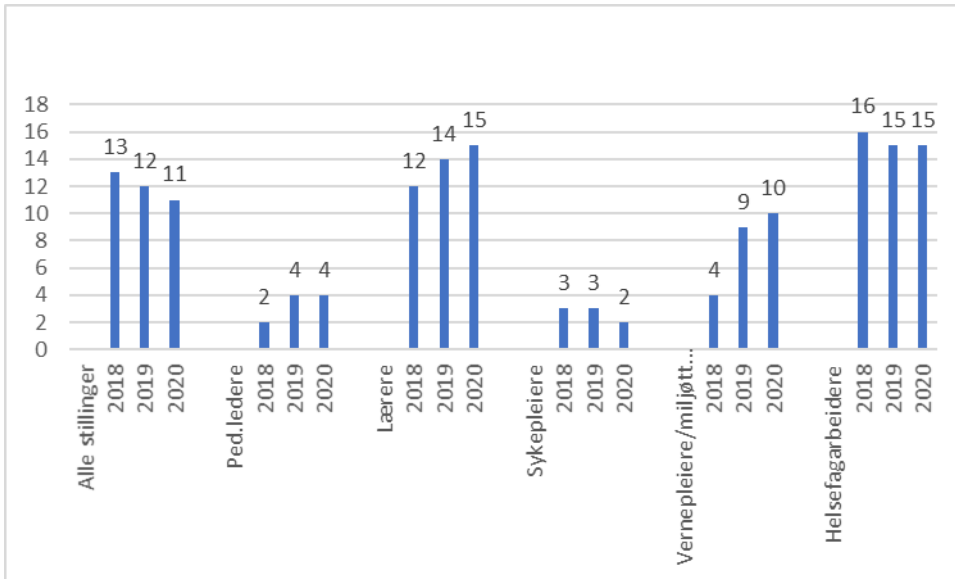
OSU- området (Organisering, styring og utvikling) samt Samfunns-området har imidlertid mange nøkkelfunksjoner på vegne av hele organisasjonen eller Bærums-samfunnet som er viktig å besette. Begge disse områdene har for tiden en generelt god rekrutterings-situasjon, med henholdsvis 15 og 19 søkere i snitt pr utlyste stilling. Kommunedirektøren erfarer imidlertid at det for noen enkelt funksjoner ikke alltid har vært mulig å besette stillingen med den best kvalifiserte kandidaten. Dette gjelder spesielt for Eiendom og Digitalisering og IT samt andre høyt spesialiserte stillinger. Her konkurrerer kommunen med det private jobb-markedet, og vil ikke alltid kunne imøtekomme lønnsforventninger.

Erfaringen med å benytte kommunens nye visuelle rekrutteringsprofil og medarbeiderløfte har vært positiv for flere av de mest konkurranseutsatte gruppene, og får god tilbakemelding fra søkere på stillingene der det er gjennomført kampanjer.

Rekruttering innen Velferdsområdet

Gjennomsnittlig antall søkere til stillinger i de ulike kommunalsjefområdene innen Velferd varierer en del: Pleie og omsorg (PLO) har et snitt på 7 søkere pr stilling, Helse og sosial har 14, Oppvekst barnehage har 10 og Oppvekst skole har 15 søkere pr stilling.

Oversikten under viser utviklingen de siste 3 år for noen aktuelle stillingskategorier:

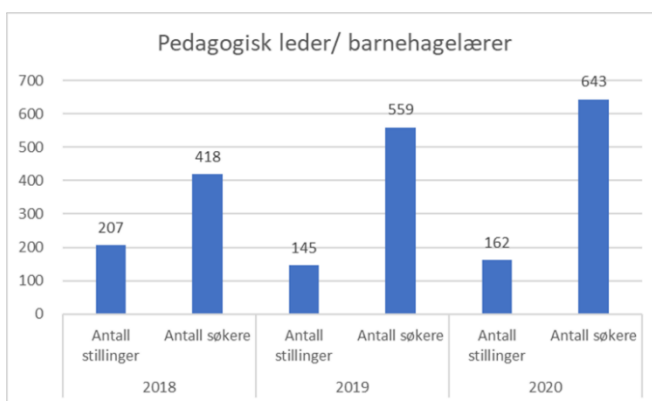


Som oversikten viser, er det stor variasjon på antall søkere til stillingene. Selv om mange søkere viser seg å ikke være relevante, legger kommunedirektøren til grunn at antall søkere til stillinger er en god indikator på rekrutteringsutfordringen generelt.

Barnehagelærer/Pedagogiske ledere

Snittet på 4 søkere pr stilling de siste par år viser en liten oppgang fra tidligere, men det er fortsatt krevende å besette stillinger som pedagogisk ledere og barnehagelærere i kommunen. Kommunen har fortsatt 39 pedagogiske ledere på dispensasjon, noe som indikerer at ikke alle ledige stillinger kan fylles med kvalifiserte kandidater. Tallet er imidlertid vesentlig redusert i løpet av de siste årene. I år er det noe nedgang i antall barnehageplasser, noe som betyr noe mindre behov for barnehagelærere.

Som oversikten under viser, har antall søkere økt gradvis de siste par år.



Det er gjennomført flere rekrutteringskampanjer for å synliggjøre mulighetene i Bærum kommune. Dette inkluderer både bruk av sosiale medier samt besøk på ulike studiesteder.

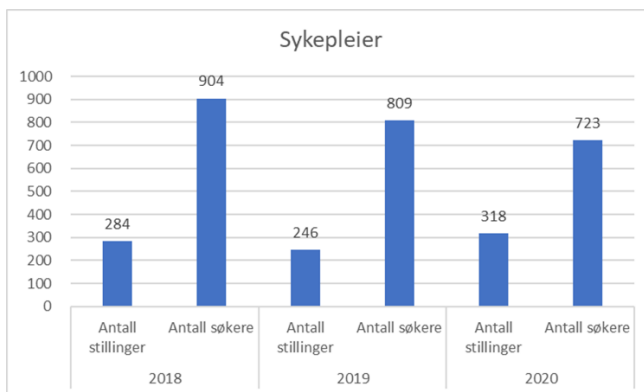
Lærere

Antall søkere til ledige lærerstillinger har i flere år ligger på 12 søkere pr stilling. Snittet har nå gradvis økt til 15 søkere pr stilling. Imidlertid er antallet søkere pr stilling i realiteten noe lavere da

statistikken ikke tar høyde for at mange søker på flere stillinger. I 2020 var det behov for 294 nye lærere som var noe lavere enn året før, samtidig som at antallet søkere gikk opp (4313 registrerte søkere). Dette tilsier at rekrutteringssituasjonen er relativt god for denne yrkesgruppen. Det ble også i fjor gjennomført rekrutteringskampanje for lærere med god effekt.

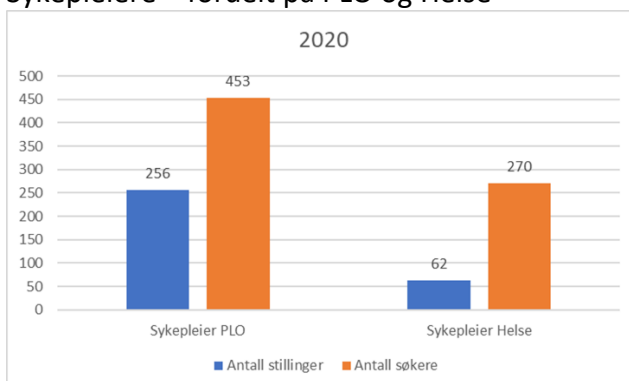
Sykepleiere

Rekruttering av sykepleiere har gradvis blitt mer krevende de siste årene, fra 5-6 søkere pr stilling i 2016 og 2017 til et snitt på 2 i 2020. Oversikten under viser at behovet for rekruttering økte fra 2019 til 2020. Dette begrunnes hovedsakelig med pandemien, hvor kommunens TISK-arbeid (Testing- Isolering – Smittesporing – Karantene) i stor grad krevet sykepleierkompetanse, spesielt i begynnelsen. Oversikten viser også at tilgangen på søkere gikk vesentlig ned – fra 904 søkere i 2018 til 723 i 2020.



I gjennomsnitt var det 2 søkere til hver sykepleierstilling som ble lyst ut, men det var stor forskjell på hvilke stillinger sykepleiere ønsket å søke på. Oversikten under viser at stillingene som ble lyst ut i Helse-sektoren var vesentlig mer attraktive enn stillingene i PLO. Innen helse var det 270 søkere til 62 stillinger. I all hovedsak var dette stillinger som ble opprettet for å ivareta kommunens pandemiarbeid.

Sykepleiere – fordelt på PLO og Helse



I PLO var det 453 søkere til 256 stillinger det innebar færre enn 2 søkere pr stilling. Det har dermed vært svært krevende å få besatt ledige sykepleierstillinger i PLO i 2020. Dette gjelder spesielt innen institusjonstjenesten.

Situasjonen må sees i sammenheng med den store omstillingen som var planlagt å bli gjennomført

våren 2020. Planen for omstrukturering av hele institusjonstjenesten hadde konsekvenser for utlysning av ledige stillinger. Planen innebar at flere eldre institusjonsbygg skulle avvikles når de to nye institusjonene Lindelia sykehjem og Demenslandsbyen «Carpe Diem» skulle tas i bruk høsten 2020.

I den forbindelse var det lagt grundige planer for omstilling av bemanningen i hele institusjonstjenesten i prosjekt «LØFT». Dette arbeidet inkluderte over 1000 medarbeidere som fikk mulighet til å ønske fremtidig arbeidssted. De aller fleste fikk sine valg ivaretatt. Som følge av pandemien ble imidlertid effektivisering av planen satt på vent, og ble dermed sterkt forsinket. Det var ønskelig å gjennomføre omstillingen før en stor rekrutteringskampanje skulle gjennomføres.

Det vises også til Revisjonsrapport «Forsvarlig bemanning i bo- og behandlingssentre» fra våren 2020 som dokumenterer store kompetanseforskjeller mellom sykehjemmene (sak 043/20 i Kommunestyret). Det pekes på at det er betydelige avvik mellom planlagt og faktisk kompetanse. Dette gjelder spesielt sykepleierkompetanse.

Alle sykepleierstillinger som er annonsert, er utlyst som heltidsstilling. Sykepleierstillinger som i utgangspunktet var engasjement som følge av pandemien, ble lyst ut med mulighet for fast ansettelse.

Høsten 2020 ble det påbegynt en langsiktig kampanje for å både tiltrekke og beholde sykepleiere. Arbeidet intensiveres etter beslutning om innplassering i stillinger som følge av «LØFT» våren 2021.

Vernepleiere/miljøterapeuter

Denne kategorien inkluderer både vernepleiere og de som har annen relevant 3-årig høyskoleutdanning og derved kvalifiserer til kategorien miljøterapeut. Søking til denne gruppen har økt fra 4 per stilling i 2018 til 10 per stilling i 2020. Enkelte stillinger har blitt lyst ut flere ganger, noe som innebærer at mange søkere ikke har hatt nødvendig kompetanse. Det kan imidlertid se ut som at rekrutteringssituasjonen er noe bedret siste året for denne gruppen. 143 stillinger ble lyst ut og det var 1429 søkere.

Helsefagarbeidere

Søkere til stillinger holder seg på et jevnt, høyt nivå. De siste par år har det vært et snitt på 15 søkere til hver stilling.

Det stilles nå tydeligere kvalifikasjonskrav også til disse stillingene, og det er derfor færre som ikke er kvalifisert.

Lederstillinger

Det har de siste årene vært krevende å rekruttere til enkelte tjenestelederstillinger, spesielt innen Oppvekst skole og Pleie- og omsorgstjenesten.

Ekstraordinær innsats for å rekruttere til koronafunksjonene

Som følge av et betydelig behov for ekstra ressurser til pandemihåndteringen, ble det etablert et eget administrativt apparat for å bistå linjeledelsen. Det innebar blant annet bistand til rekruttering av personell. I løpet av 2020 ble det lagt ut 9 ulike samlingsannonser for å rekruttere helsepersonell.

Noen annonser var spesifikt knyttet til funksjoner som teststasjon eller smittesporing, mens andre var en generell oppfordring til å melde interesse.

Totalt mottok kommunen 1167 søknader. Søkernes bakgrunn ble vurdert, og de som møtte kommunens kvalifikasjonskrav ble kontaktet og vurdert. Av disse ble det til sammen tilsatt 205 medarbeidere, hvorav de fleste på engasjement eller som tilkallingsvakter. I tillegg ble det tilsatt 68 personer som kontaktet kommunen på annen måte enn som respons på annonsene.

Hvilke rekrutteringskanaler ble benyttet i 2020?

Alle ledige stillinger annonseres på kommunens hjemmesider (karrieresider):

<https://www.baerum.kommune.no/om-barum-kommune/jobbe-i-kommunen>

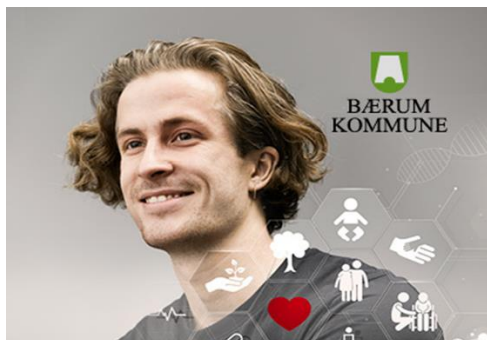
og nav.no. Over halvparten av stillingene annonseres i tillegg på finn.no. I tillegg benyttes publisering i andre annonsemedier etter behov og i forbindelse med kampanjer. Dette er i all hovedsak målrettet annonsering i sosiale medier og andre digitale medier som driver trafikk inn til kommunens egne karrieresider og rekrutteringsportal.

Kommunen mottok 25 440 digitale søknader gjennom sin rekrutteringsportal Webcruiter i 2020. Kommunens stillingsannonser er hentet flest ganger fra følgende kanaler:

1. Kommunens hjemmeside (9524 søknader)
2. NAV (7309 søknader)
3. Finn.no (5053 søknader)
4. Webcruiter jobbportal (2793 søknader)

Kommunen har rammeavtale med et mediebyrå for stillingsannonsering og kampanjer i eksterne medier (ekskl. finn.no og nav.no). I fjor ble det gjennomført annonsering for ca 350 stillinger. Økt konkurranse om arbeidskraften medfører økt behov for investering i målrettet annonsering for å tiltrekke kvalifiserte kandidater til ledige stillinger. Totalt brukte kommunen ca 2,3 mill kroner på annonsering hvorav ca 1,2 mill ble brukt på kampanjer blant annet innen Eiendom, Digitalisering og IT, Skole og Barnehage, samt den påbegynte omdømme- og rekrutteringskampanjen for sykepleiere.

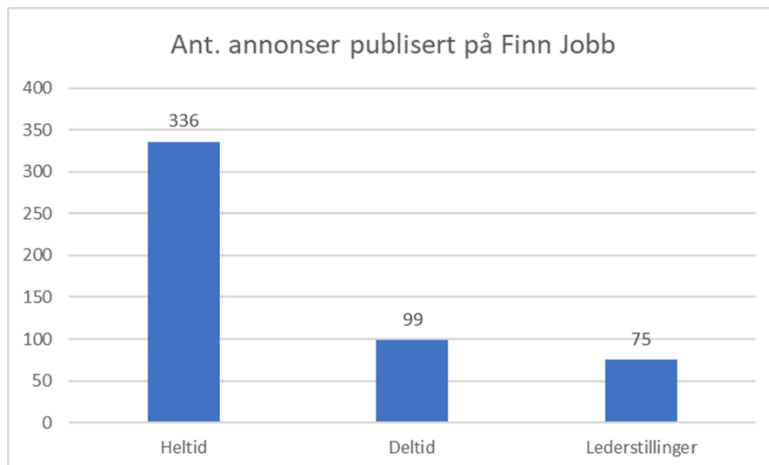
85 prosent av annonseringen brukes på digitale medier og bare 15 prosent på printmedier. Totalkostnaden for annonsering er høyere i 2020 enn de siste par årene grunnet økt behov for kampanjer, men er likevel lavere enn for 5-6 år siden da man gikk over fra kostbare printmedier til digitale medier.



Ny visuell design på annonsene ble tatt i bruk i 2020, og har også blitt benyttet i ulike kampanjer.

Med økende konkurranse om arbeidskraften, trenger kommunen en tydelig posisjon som arbeidsgiver med tydelig budskap om hvorfor velge Bærum kommune. Kommunen ønsker å være attraktive i det eksterne jobbmarkedet og samtidig beholde dyktige medarbeidere. Det ble i 2019 gjennomført en prosess for å finne frem til de viktigste kjennetegnene for Bærum kommune som arbeidsplass. Dette munnet ut i et medarbeiderløfte «Bli med og sett spor» og en ny visuell profil som ble tatt i bruk ved årsskiftet 2019/2020. Denne plattformen har bidratt til å synliggjøre kommunen i ulike kampanjer gjennom året.

Oversikt mottatt fra Finn.no viser fordeling av utlyste stillinger fordelt på hel- og deltid:



Andre aktuelle tiltak

Med utgangspunkt i kommunens arbeidsgiverstrategi «Arbeidsgiverstrategi mot 2035» pågår det flere ulike tiltak i tillegg til satsningen på profilering og annonsering.

Her følger en kort status på de mest sentrale tiltak som skal bidra til bedre rekruttering:

Høyskoleutdanning i Sandvika

Avtalen som kommunen har hatt med OsloMet med høyskoleutdanning i Kunnskapscenteret i Sandvika går ut sommeren 2021. Det er inngått avtale med VID vitenskapelige høyskole om etablering av deltidsutdanning for sykepleie og vernepleie. Dette tilbudet igangsettes fra høsten 2021.

Trainee-program for minoritetsspråklige med akademisk bakgrunn

Prosjektet startet i mars 2020, hvor fem traineer ble rekruttert innen Digitalisering og IT, Eiendom og Tekniske tjenester. Målet er gjennom et skreddersydd utviklingsløp å kvalifisere seg til relevant stilling der kommunen har behov for kompetanse og arbeidskraft. Pandemien har vært en ekstra utfordring for våre traineer som etter 2 uker ble satt på hjemmekontor, og det har også vært mer krevende for lederne og veilederne å følge opp traineene. Tross for dette har de klart seg bra og hatt bedre progresjon enn man kunne forventet i en slik situasjon. Etter ett år har en trainee fått fast stilling og fire fått videreført sin traineeperiode ut 2021. Trainee-programmet finansieres som et spleiselag mellom kommunen og NAV. Grunnet pandemien er oppstart av kull nr 2 utsatt fra våren til høsten 2021.

Programmet er finansiert i Handlingsprogrammet og forankret i «Arbeidsgiverstrategi mot 2035» der ett av tiltakene er: «Å rekruttere, utvikle og ta i bruk kompetansen hos innvandrere med høyere utdanning, særlig til nøkkel- og lederstillinger».

Opplæring av ledere

I forbindelse med kompetanseutviklingsprogram for skoleledere, ble det laget et kurs om rekruttering/feilrekruttering. Her ble det leiet inn en verdenskjent engelsk professor til å snakke om «select out». En konsekvens av opplegget var at viktige momenter i vår rekrutteringsprosess ble forbedret.

Hovedtrekk og utfordringer

I 2020 var kommunens hovedutfordring å skaffe nok og riktig bemanning til å betjene alle nye funksjoner som følge av TISK-arbeidet samt økt behov for sykepleiere og annet helsepersonell innen Pleie og omsorg for å håndtere pandemien. Dette innebar etablering av en egen rekrutteringsgruppe sentralt som bisto tjenesten for å dekke behovet. Ved at alle andre kommuner og helseinstitusjoner var på jakt etter samme kompetanse samtidig, har dette vært en betydelig utfordring.

2020 har vært et svært krevende år når det gjelder rekruttering av sykepleiere, og tendensen er bekymringsfull. Det er behov for et krafttak og en tydelig plan for å snu utviklingen. Høsten 2020 ble det påbegynt en langsiktig kampanje for å både tiltrekke og beholde sykepleiere.

Vår samarbeidspartner «Whydentify» rapporterer at rekruttering av sykepleiere er mer krevende enn noen gang i hele Norge. For øyeblikket er det over 2000 ledige sykepleierstillinger på Finn.no. Det er derfor svært viktig med de ulike tiltakene som den langsiktige kampanjen nå iverksetter. Kampanjen inkluderer blant annet flere fagartikler som viser hva kommunen har å tilby sykepleiere.

Det er fortsatt utfordrende å rekruttere til en del spesialist-/prosjektlederstillinger der konkurransen med private virksomheter er spesielt stor. Det gjelder blant annet å tiltrekke erfarne prosjektledere / spesialkompetanse innen Eiendom og IT, men man har sett positiv effekt av kampanjer over tid.



Dato: 26.05.2021 Arkivkode: N-125 Bilag nr: Arkivsak ID: 21/8869 J.post ID: 21/105758
Saksbehandler: Stig Olai Kapskarmo
Saksansvarlig: Stig Olai Kapskarmo

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	028/21

Referatsaker

Forslag til vedtak:

Refererte dokumenter tas til orientering slik de foreligger.

Refererte dokumenter til orientering:

Dokumentnummer	Tittel
1.	Presentasjon, ny kommunegård SAM 4.5.2021
2.	Presentasjoner SAM 4.5.2021
3.	Referat HAMU 25.03.2021
4.	Orientering om innføring av Framsikt



Dato: 26.05.2021 Arkivkode: N-125 Bilag nr: Arkivsak ID: 21/8869 J.post ID: 21/105407
Saksbehandler: Stig Olai Kapskarmo
Saksansvarlig: Stig Olai Kapskarmo

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	029/21

Henvendelser og innspill

Forslag til vedtak:

Dokumenter tas til orientering slik de foreligger.

Dokumenter til orientering:



Dato: 01.06.2021 Arkivkode: Bilag nr: Arkivsak ID: 21/9320 J.post ID: 21/110435
 Saksbehandler: Stein Erik Skilhagen
 Saksansvarlig: Berit S. Møller-Pettersen

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	08.06.2021	030/21
Hovedutvalg for barn og unge		
Hovedutvalg for bistand og omsorg		
Hovedutvalg for miljø, idrett og kultur	10.06.2021	071/21
Råd for personer med funksjonsnedsettelse		
Formannskapet	16.06.2021	157/21
Kommunestyret		

Økonomimelding I 2021

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Økonomimelding I 2021 tas til orientering.
2. Budsjettjusteringer for 2021 vedtas i henhold til vedlegg, kapittel 3.
3. Innarbeidede budsjettjusteringer for 2021–2024 legges til grunn for det videre arbeidet med neste års budsjett og økonomiplan.
4. Låneopptak 2021

I. Bærum kommune tar opp inntil 1 205 millioner kroner i lån til finansiering av investeringer jf. Kommunelovens § 14-15 første ledd.

II. Bærum kommune tar opp inntil 400 millioner kroner i lån til finansiering av videre utlån til boligformål jf. Kommunelovens § 14-17.

II. Bærum kommune refinansierer eksisterende lån (herunder NO0010893134 og NO0010906704) jf. Kommunelovens § 14-14.

IV. Bærum kommune kan benytte driftskreditt eller ta opp likviditetslån innenfor en ramme på 500 millioner kroner jf. Kommunelovens § 14-15 tredje ledd.

SAKEN I KORTE TREKK

I Økonomimelding I 2021 redegjør Kommunedirektøren for kommunens økonomiske status per 30. april 2021 for de sentrale inntektene, driftsbudsjettet og investeringsprosjektene. Finansrapporteringen inngår også i meldingen. Videre omhandler meldingen andre forhold i 2021, som blant annet rapportering på mål og sykefravær.

Økonomimelding I er i utgangspunktet en statusrapportering for drift og investeringer med korreksjoner, og ikke en ny budsjettbehandling. I hovedsak er endringer med effekt for hele økonomiplanperioden ikke foreslått i denne meldingen. Det er imidlertid gjort unntak for enkelte forhold som det er hensiktsmessig å videreføre i perioden samt tekniske endringer. Det vises til vedlegg for detaljert oversikt.

Dette året er også, som fjoråret, meget spesielt som følge av Covid-19 pandemien og konsekvensene av de ulike tiltakene for å hindre smittespredning og planlegge/gjennomføre vaksiner. Usikkerheten rundt varighet og omfang av Covid-19-tiltakene er så store at årsprognosene er veldig usikre. Kommunedirektøren har likevel utarbeidet årsprognoser av Covid-19-effektene for hele året for å vise hvordan resultatene kan bli, basert på et sett forutsetninger om nedtrapping av tiltakene.

Kommunedirektøren foreslår, til tross for at det er tidlig i året, å oppjustere anslaget for de frie inntektene med 307 mill. fra vedtatt budsjett på 8 636 mill.

De kompensasjonsordningene for Covid-19, som er vedtatt for 1. halvår, er hensyntatt. I tillegg er regjeringens forslag til oppjustert skatteanslag for landet innarbeidet. Regjeringens forslag til kompensasjoner i 2. halvår for ekstraordinære Covid-19-kostnader er ikke innarbeidet, men vil bli vurdert i forbindelse med Økonomimelding II 2021.

Regjeringen har kompensert Bærum for ekstraavgiftene og mindreinntektene knyttet til Covid-19-tiltakene med 118,8 millioner kroner for første halvår 2021. I tillegg er det varslet ytterligere kompensasjoner for andre halvår. Prognosene for Covid-19-effektene for Bærum viser en netto merkostnad på 454 mill. for hele året.

Sektorene har meldt et større merbehov enn hva Kommunedirektøren foreslår å kompensere knyttet til **Covid-19**. I det økonomiske opplegget for Økonomimelding I, foreslår Kommunedirektøren i denne omgang å kompensere ekstraavgifter/mindreinntekter knyttet til Covid-19, på nivå med kompensasjonen fra staten for de fire første månedene. Kommunedirektøren foreslår på denne bakgrunn å øke sektorenes budsjetttramme med til sammen 109 mill. knyttet til effekter av Covid-19 for perioden januar til april.

Kommunedirektøren legger opp til løpende vurdering av budsjettet, neste gang i Økonomimelding II og i egen sak senere på høsten ved behov.

I **ordinær drift** er det meldt om et netto merbehov på 153 mill. for året. Av dette foreslår Kommunedirektøren å kompensere 30,9 mill. netto i Økonomimelding I 2021. Det er fokus på korrigerende tiltak resten av året, og merbehovene vurderes frem mot Økonomimelding II 2021. Kommunedirektøren vil fortsatt ha fokus på kostnadskontroll, også i tjenestene som ikke er direkte

berørt av Covid-19-tiltakene.

Økningene knyttet til merbehov som følge av Covid-19 er finansiert av økte statlige midler. Økningen i driftsbudsjettet utover inndekning av merbehov Covid-19 og tekniske endringer (bruk av sektorresultat, bundne midler og andre tekniske endringer) er dekket av økte frie inntekter.

Total tiltakspakke for Bærumspakke 2 og videreførte tiltak fra Bærumspakke 1 utgjør 26,3 mill., og finansieres delvis av ubrukte midler fra 2020 på 11,7 mill. og øremerket tilskudd på 1,9 mill. Kommunedirektøren foreslår at resterende beløp på 12,7 mill. innarbeides i Økonomimelding I.

Bruttoammen for investeringene foreslås redusert med 475 mill. Hovedårsaken til dette er endret periodisering og senere oppstart av enkelte prosjekter. Av de store formålsbyggene, holder hovedvekten planlagt fremdrift. I Økonomimelding I 2021 legges det opp til at det kun er de høyst nødvendige endringene som tas inn og at endringer som kan utsettes gjennomføres i Økonomimelding II. Som omtalt i saken om overføring av midler fra 2020 til 2021, er det imidlertid viktig å vurdere gjennomføringsevnen for prosjektene i 2021. Større endringer inklusive periodisering er innarbeidet, mens mindre og usikre justeringer utsettes til Økonomimelding II. Det vil bli foretatt en mer detaljert gjennomgang i Økonomimelding II hvor det vil foreligge mer oppdatert informasjon om det enkelte prosjektet.

Prosess

Økonomimeldingen er koordinert av Økonomistyring og utarbeidet i samarbeid med kommunalsjefer og kommunaldirektører.

Som følge av streiken som trådte i kraft 27. mai, ble noen sentrale ressurser tatt ut i streik i slutføringen av denne økonomimeldingen. Dette har påvirket den siste kvalitetssikringen av tallene. Kommunedirektøren legger på denne bakgrunn inn et forbehold om at det kan være noen mindre feil i tallene. Er dette tilfelle, vil det bli rettet opp og justert i Økonomimelding II 2021. Av samme årsak mangler vedlegg 3.4 Prosjektoversikt Bærumspakken.

Vedlegg:

Økonomimelding I 2021	5438402
Månedsrapport april 2021	5438419