

REFERAT |Nye KRS| Partssammensatt Utvalg (PSU) d. 20-11-2018

Møtedato Tirsdag d. 20. november 2018 kl. 12:00

Møtested Formannskapssalen Kristiansand Rådhus

Indholdsfortegnelse

Saksliste for møtet 20.11.18.....	3
Godkjenning av protokoll fra møte i Partssammensatt utvalg 18.09.2018.....	5
Møteplan for 1. halvår 2019.....	7
Omstillingsveileder.....	9
Lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester.....	12
Pensjonsleverandør for nye Kristiansand.....	20

Punkt 15/18: Sakliste for møtet 20.11.18



Kristiansand, 12.11.2018

MØTEINNKALLING TIL PARTSSAMMENSATT UTVALG (PSU)

Dato: 20.11.2018 kl. 12.00

Sted: Formannskapssalen Kristiansand Rådhus

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall meldes snarest til Eva Ottesen tlf. 411 07 134.

SAKSKART		
15/18	201712653-50	<u>Partssammensatt utvalgsak:</u> Godkjenning av protokoll fra møte i Partssammensatt utvalg 18.09.2018
16/18	201712653-51	<u>Partssammensatt utvalgsak:</u> Møteplan for 1. halvår 2019
17/18	201713420-14	<u>Partssammensatt utvalgsak:</u> Omstillingsveileder
18/18	201825466-1	<u>Fellesnemndasak:</u> Lokalisering av arbeidsplasser og tjenester
19/18	201805529-10	<u>Fellesnemndasak:</u> Pensjonsleverandør for nye Kristiansand

Jan Erik Tønnesland
Leder i utvalg
(sign.)

Punkt 16/18: Godkjenning av protokoll fra møte i Partssammensatt utvalg 18.09.2018

Bilag

Protokoll Partssammensatt Utvalg (PSU) 18.09.18



Dato 19. september 2018
Saksnr.: 201712653-50
Saksbehandler Eva Ottesen

Saksgang
Partssammensatt Utvalg (PSU)

Møtedato
23.10.2018

Godkjenning av protokoll fra møte i Partssammensatt utvalg 18.09.2018

Forslag til vedtak

[Partssammensatt utvalg godkjenner protokoll fra møtet 18.09.2018.](#)

Camilla B. Dunsæd
Programleder

Eva Ottesen
Konsulent

Punkt 17/18: Møteplan for 1. halvår 2019



Dato 19. september 2018
Saksnr.: 201712653-51
Saksbehandler Eva Ottesen

Saksgang
Partssammensatt Utvalg (PSU)

Møtedato
23.10.2018

Møteplan for 1. halvår 2019

Forslag til møteplan 1. halvår 2019 for Partssammensatt utvalg, nye Kristiansand.

Forslaget følger møtene i Arbeidsutvalget, og er satt opp med møtefri i henhold til skoleruta for 2019.

Forslag til vedtak

Møter i Partssammensatt utvalg tirsdager kl. 12.00-16.00

22.01.19
26.02.19
19.03.19
23.04.19
21.05.19
11.06.19

Camilla B. Dunsæd
Programleder

Eva Ottesen
Konsulent

Punkt 18/18: Omstillingsveileder

Bilag

Omstillingsveileder - oktober 18 - sendt til behandling

Referat fra drøftingsmøte 02.11.2018 (003)



Dato 15. november 2018
Saksnr.: 201713420-15
Saksbehandler Bjørgulv Hamre

Saksgang
Partssammensatt Utvalg (PSU)

Møtedato
20.11.2018

Omstillingsveileder

Sammendrag

Fellesnemda vedtok en omstillingsavtale for sammenslåingsprosessen i sitt møte 24.4.2018. For å sikre kvalitet i oppfølgingen er det utarbeidet en omstillingsveileder. Veilederen beskriver prosessen og dokumentasjonskrav steg for steg ved utvelgelse og innplassering av ansatte i nye Kristiansand. Omstillingsveilederen tas umiddelbart i bruk for innplassering av ledere på nivå 2 og 3 i nye Kristiansand. Deretter legges den til grunn for videre innplassering av resterende stillingskategorier og organisasjonsenheter som blir direkte berørt. Arbeidsgruppen som har arbeidet frem forslag til omstillingsveileder er omforent.

Forslag til vedtak

[PSU godkjenner vedlagte forslag til Omstillingsveileder for nye Kristiansand kommune](#)

Camilla Dunsæd
Programleder

Kjell A. Kristiansen
Prosjekteier organisasjon, personal og stab

Vedlegg:
Omstillingsveileder for nye Kristiansand kommune

Bakgrunn for saken

Fellesnemda vedtok en omstillingsavtale i sitt møte 24.4.2018. Dette er i tråd med anbefalinger fra KS. Avtalen gir føringer for hvordan sammenslåingen av kommunene Songdalen, Søgne og Kristiansand skal gjennomføres og hvilke personalpolitiske tiltak som skal settes i verk.

Det er med utgangspunkt i omstillingsavtalen utarbeidet en omstillingsveileder som beskriver prosessen steg for steg ved innplassering av ansatte stillinger i Nye Kristiansand, og særlig de arbeidsrettslige krav som stilles ved utvelgelse og innplassering av overtallige innen administrasjon (dvs. stabs- og støtteenheter / funksjoner) og ledelse. Omstillingsveilederen skal sikre kvaliteten på omstillingsarbeidet og medvirke til forutsigbarhet for de berørte parter. Det er en ressurskrevende prosess som skal gjennomføres med omfattende krav til dokumentasjon som kan sikre etterprøvbarehet.

Omstillingsarbeidet gjennomføres i samsvar med kommunens forpliktelser etter arbeidsmiljøloven (aml.), forvaltningsloven (fvl.), Hovedavtalen for KS, Hovedtariffavtalen for KS og andre overordnede plikter, samt føringene som fremgår av:

- Prinsipper for etablering av nye Kristiansand, vedtatt av fellesnemda 23.06.17.
- Omstillingsavtale nye Kristiansand, vedtatt av fellesnemda 24.04.18.

Omstillingsveilederen tas umiddelbart i bruk for innplassering av ledernivå 2 og 3 i nye Kristiansand. Deretter legges den til grunn for videre innplassering av resterende stillingskategorier og organisasjonsenheter som blir direkte berørt.

Dersom erfaringer i første omgang avdekker et behov for å foreta endringer i veilederen, tas det sikte på at den revideres og fremmes på nytt til PSU.

Arbeidsgruppen som har arbeidet frem forslag til omstillingsveileder er:

Fra arbeidsgiversiden:

- Kjell A Kristiansen – Songdalen
- Dag Morten Frantzen – Søgne
- Bjørgulv Hamre – Kristiansand

Fra arbeidstakersiden:

- Åse Birkrem – Kristiansand
- Janne Slotte – Songdalen
- Vibeke Wold Sunde – Søgne

Forslag til omstillingsveileder bygger på omstillingsveilederen til nye Asker kommune, og har i likhet med omstillingsavtalen til nye Asker kommune blitt juridisk kvalitetssikret av advokatfirmaet Hjort.

Omstillingsveilederen ble drøftet med arbeidstakerorganisasjonene 02.11.18. Det ble enighet mellom partene om innholdet, men det var behov for å gjøre noen justeringer. I møtet ga Arena for drøfting arbeidsgruppa fullmakt til å ferdigstille omstillingsveilederen som deretter sendes til Partssammensatt utvalg for behandling 20.11.19. Arbeidsgruppen sender nå et omforent forslag til behandling i PSU. Det skal være møte i Arena for drøfting 19.11. Dersom det i møtet fremkommer momenter som tilsier justeringer i omstillingsveilederen blir PSU orientert om det i sitt møte 20.11.

Punkt 19/18: Lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester

Bilag

Vedtak arbutv, 20112018, Sak 48/18, Lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester

Vedtak Fellesnemnd, 27112018, Sak 49/18, Lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester



Dato 26. oktober 2018
 Saksnr.: 201825466-1
 Saksbehandler Anne K. Aunevik

Saksgang	Møtedato
Partssammensatt Utvalg (PSU)	20.11.2018
Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)	27.11.2018

Lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester i nye Kristiansand

Sammendrag

Programleder har nylig igangsatt et delprosjekt med ansvar for å lage en felles lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester innen 1. mai 2019. Lokaliseringsplanen vil gjelde alle fagmiljøer som blir berørt av sammenslåingen. Programleder har tidligere igangsatt et annet delprosjekt med ansvar for å kartlegge lokaler, samt planlegging og gjennomføring av selve flytteprosessen. Alle berørte fagmiljø skal flytte omtrent samtidig, og flyttingen skal foregå i august og september 2019.

Lokalisering av arbeidsplasser og tjenester er viktig for både innbyggere og ansatte. Samtidig er programleder opptatt en effektiv utnyttelse av lokaler og arbeidsplasser, også de som ikke er i dagens rådhus. Programleder legger derfor fram forslag om følgende rammer for videre arbeid:

1. Sentrale leder- og støttefunksjoner skal lokaliseres i Rådhuskvartalet/Kvadraturen
2. Øvrige arbeidsplasser og tjenester lokaliseres utfra seks prinsipper som bygger på vedtatte føringer fra fellesnemnda. Prinsippene er: nærhet til innbyggerne, hensiktsmessig og effektiv arealutnyttelse, fremme intern samhandling, forenkle eksternt samarbeid, lavest mulig transportbehovet (klima og miljø), samt styrke Tangvall og Nodeland som lokalsenter.
3. Prioriteringer for lokalisering av arbeidsplasser og tjenester på Tangvall og Nodeland: Satsing på innbyggertorg i rådhusene, tjenester med høy grad av publikumskontakt, noen av de stedsuavhengige tjenestene og administrative arbeidsplassene

Programleder vil holde fellesnemnda løpende orientert om status i arbeidet, og kan presentere prosess og resultat for fellesnemnda i april-møtet.

Forslag til vedtak

Fellesnemnda gir sin tilslutning til programleders forslag til prosess og rammer for lokalisering av arbeidsplasser og tjenester

Camilla Dunsæd
 Programleder

Kjell A. Kristiansen
 Prosjekteier organisasjon, personal og stab

1. Bakgrunn for saken

Programleder har nylig igangsatt et delprosjekt med ansvar for å lage en felles lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester innen 1. mai 2019. Programleder har tidligere igangsatt et annet delprosjekt med ansvar for å kartlegge lokaler, samt planlegging og gjennomføring av selve flytteprosessen. Alle berørte fagmiljø skal flytte omtrent samtidig, og flyttingen skal foregå i august og september 2019.

Lokalisering av arbeidsplasser og tjenester er viktig for både innbyggere og ansatte. Programleder er kjent med at fellesnemnda ønsker å være involvert i fordeling av arbeidsplasser og tjenester, særlig med tanke på at fordelingen skal bidra til å opprettholde en balanse av arbeidsplasser og kompetanse, og at innbyggerne skal oppleve at kommunens tjenester er nære og publikumsvennlige. Følgende overordnede prinsipper for lokalisering ble vedtatt i fellesnemndas møte 23. juni 2017:

Politisk og administrativ toppledelse og nærmeste rådgivere skal samlokaliseres i kommunens sentrum. Øvrige sektorovergripende funksjoner samlokaliseres. Funksjonene skal lokaliseres i dagens tre kommunesentra på en slik måte at fordelingen av arbeidsplasser mellom kommunedelene blir balansert. Det må avklares nærmere hvor de ulike deler av administrasjonen skal plasseres geografisk.

I hvert av dagens kommunesentra skal det være et servicekontor der innbyggerne kan møte representanter for kommunen og der de kan få utført enkelte tjenester. Servicekontoret skal etablere gode systemer for dialog med innbyggere, næringslivet og frivillige organisasjoner.

Utdyping av disse ble beskrevet i grunnlagsdokumentet som ble behandlet i fellesnemnda 29. mai 2018, og er lagt til grunn for anbefalingene.

Samtidig er programleder opptatt av en effektiv utnyttelse av lokaler og arbeidsplasser, også de som ikke er i dagens rådhus. Lokaliseringsplanen vil derfor gjelde alle fagmiljøer som blir berørt av sammenslåingen. For å sikre dette er det behov for en bred prosess som involverer lederne for de berørte fagmiljøene, tillitsvalgte og vernetjenestene.

Programleder ber fellesnemnda om tilslutning til noen rammer for videre arbeid. Det gjelder:

- Lokaliseringer på Tangvall og Nodeland
- Lokaliseringer i Rådhuskvartalet og Kvadraturen
- Prinsipper for fordeling av øvrige arbeidsplasser og tjenester

Saksframlegget er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten, og har vært behandlet i programledelsen. AMU i alle dagens kommuner har hatt saken til orientering.

2. Lokaliseringer på Tangvall og Nodeland

Programleder er opptatt av å opprettholde både publikumsrettede tjenester og antall arbeidsplasser i Søgne og Songdalen, og foreslår derfor følgende prioriteringer for Tangvall og Nodeland:

- Satsing på innbyggertorg i rådhusene
- Tjenester med høy grad av publikumskontakt
- Noen av de stedsuavhengige tjenestene og administrative arbeidsplassene

2.1. Innbyggertorg

Det ligger som en klar føring fra fellesnemnda at hvert av dagens kommunesentra skal ha et servicekontor der innbyggerne kan møte representanter for kommunen og der de kan få utført enkelte tjenester, og at servicekontoret skal etablere gode systemer for dialog med

innbyggere, næringslivet og frivillige organisasjoner, jfr prinsipper for sammenslåing vedtatt 23. juni 2017.

Programleder vil på bakgrunn av disse føringene etablere innbyggertorg både på Tangvall, Nodeland og Kvadraturen, og har igangsatt et eget delprosjekt i regi av kommunaldirektør for kultur, frivillighet og innbyggerdialog som skal avklare hvilke publikumsrettede tjenester og tilbud som skal være tilgjengelige i de tre innbyggertorgene. Arbeidet baserer seg på at innbyggerne skal få mest mulig like tjenester i hele den nye kommunen, og at alle innbyggertorgene kan benyttes uavhengig av hvor du bor.

I tillegg blir det viktig å tilrettelegge for at kommunale tjenesters publikumsmottak skal være i og/eller samordnes med innbyggertorgene. Blant annet vil NAV-tjenester være tilgjengelig i servicepunkter på Tangvall og Nodeland, noe som betyr at NAV kommer til å legge utvalgte og nødvendige NAV-tjenester samlokalisert med innbyggertorgene. Det jobbes med både tjenesteinnhold, lokalisering og organisering, og forslagene skal være ferdige i februar 2019.

Delprosjektet for innbyggertorg har fått i oppdrag å vurdere om det skal være innbyggertorg på flere steder. Foreløpig konklusjon er å videreføre dagens tre lokasjoner for innbyggertorg, og at kommunen avventer vurdering av eventuelle flere lokasjoner til etter 2020.

Programleder har en ambisjon om at innbyggertorgene skal bli arena for innbyggerdialog og samskaping, et sted der «mennesker møter mennesker, og der mennesker møter kommunen». En ny og utvidet rolle for servicetorgene på Tangvall og Nodeland kan skape økt aktivitet i disse sentrumsområdene. Dette harmonerer også med anbefalingene fra politisk prosjektgruppe for nærdemokrati og innbyggerinvolvering, og de tiltakene som er vedtatt i fellesnemnda (30.oktober 2018).

2.2. Tjenester med høy grad av publikumskontakt

Alle de administrative prosjektene har kartlagt sine tjenester. Nå som den administrative strukturen er vedtatt, pågår det arbeid med å dimensjonere fagmiljøene i de ulike enhetene.

Programleder vil be alle de administrative prosjektene om å avklare hvilke publikumsrettede tjenester som kan og bør legges til rådhusene på Tangvall og Nodeland. Noen tjenester peker seg ut, som for eksempel bibliotekene som allerede er lokalisert her.

Andre tjenester vil være godt egnet, men det gjenstår både faglige og prinsipielle vurderinger av hvordan fagmiljøene skal dimensjoneres, og hvem som bør lokaliseres sammen. Det gjelder for eksempel helsestasjoner, barnevern, PP-tjenester og familiesentre. Det pågår en vurdering av hvordan familiens hus med aktuelle samarbeidende tjenester skal være i ny kommune, og resultatet at dette arbeidet vil påvirke lokaliseringsbehovet. Anbefalinger vil foreligge mars 2019.

Fellesnemnda har tidligere vært opptatt av at legesentrenes lokalisering. På Nodeland er allerede Songdalen legesenter lokalisert i tilknytning til rådhuset, og det blir ingen endringer som følge av kommunesammenslåingen. I Søgne er Søgne legesenter i dag etablert i bygningen ved siden av rådhuset. På selve rådhuset er det foreløpig ikke planer for etablering av legesenter. Fastleger i dagens kommuner er organisert som næringsdrift, og kommunen har i mindre grad innflytelse på hvilken adresse fastlegene velger å drive sin virksomhet fra. Kommunen kan derfor ikke uten videre styre dette. Rådhuset på Tangvall kan foreslås som en mulig lokalisering dersom nye legesentre skal etableres. Lokalene må tilrettelegges for i tråd med fastlegenes behov, og leieprisen må være konkurransedyktig. Foreløpig er det ikke planer for etablering av nye legesentre i Søgne, og dagens legesentre har ikke uttrykt behov for flytting. Dermed er det ikke aktuelt å ta det med som behov i lokaliseringsplanen for Søgne rådhus.

2.3. Noen av de stedsuavhengige tjenestene og administrative arbeidsplassene

Sannsynligvis vil innbyggertorg og andre publikumsrettede tjenester ikke være tilstrekkelig til å fylle rådhusene på Tangvall og Nodeland. Dette gjør det mulig å lokalisere noen stedsuavhengige tjenester og administrative arbeidsplasser her.

Fellesnemnda vedtok 23.juni 2017 at *sektorovergripende funksjoner* skal samlokaliseres, og at de skal lokaliseres i dagens tre kommunesentra på en slik måte at fordelingen av arbeidsplasser mellom kommunedelene blir balansert. I grunnlagsdokumentet vedtatt av fellesnemnda 29.mai ble sektorovergripende funksjoner definert som interne administrative stabs- og støttefunksjoner, som for eksempel: personalavdeling, regnskapstjenester, arkiv/dokumentsenter, IKT drift, innkjøpstjenester, lønningskontor etc. Programleder har i samme dokument lagt til grunn at disse fagmiljøene skal samlokaliseres, noe som kan sikre solide fagmiljøer og bedre utnyttelse av ressursene samlet sett. Fagmiljøer fellesnemnda benevner som «sektorovergripende funksjoner» kan i utgangspunktet sitte hvor som helst, og bør være forberedt på å få endret lokalisering i ny kommune. Det samme gjelder for stedsuavhengige publikumstjenester som saksbehandlings- og forvaltningsoppgaver. Eksempler på slike tjenester finner vi blant annet i NAV, plan og bygg.

Programleder har satt i gang et eget delprosjekt for å kartlegge hvilke lokasjoner som gir best kvalitet og effektivitet, samt hvilke enheter som bør samlokaliseres (se pkt 4).

Programleder mener derfor det er for tidlig å beslutte nå hvilke stedsuavhengige tjenester og administrative funksjoner som skal lokaliseres på Tangvall eller Nodeland. Samtidig er det viktig at fellesnemnda er kjent med at mange fagmiljø vil få endret arbeidsplass.

3. Hva skal og bør lokaliseres i Rådhuskvartalet / Kvadraturen

Fellesnemnda har allerede vedtatt at *politisk og administrativ toppledelse og nærmeste rådgivere* skal samlokaliseres i kommunens sentrum, inkludert politisk sekretariat. Dimensjonering av fagmiljø og hvem som inngår gjenstår.

Med bakgrunn i fellesnemndas vedtak og programleders vurdering må følgende funksjoner lokaliseres i Rådhuskvartalet:

- Ordfører, varaordfører og ordførerens kontor
- Politisk sekretariat
- Direktørgruppa
- Direktørenes nærmeste rådgivere og staber

Videre mener programleder at følgende administrative funksjoner bør lokaliseres i Kvadraturen:

- Funksjoner som har tett samarbeid med andre offentlige instanser eller private aktører som f.eks. næringslivsaktører, Universitetet i Agder, Sørlandet sykehus, fylkesmann, fylkeskommune etc.
- Funksjoner som utarbeider mange politiske saker
- Business Region Kristiansand: Ved opprettelsen av Business Region Kristiansand (BRKrs) vedtok bystyre i Kristiansand (sak 46/17, 29. mars 2017) lokalisering «i egne lokaler med synlig beliggenhet, i nær tilknytning til Rådhuskvartalet» som et strategisk valg og eget vedtakspunkt. Det ble også vedtatt «samlokalisering med eksterne miljøer der kommunen har interesser og eierskap.» I dag gjelder dette Etablerersenteret i Vest-Agder, Region Kristiansand og Klimapartnere (samt møtebyen under planlegging). Programleder forventer at disse føringene fortsatt gjelder, og legger som forutsetning at lokalisering av Business Region Kristiansand ikke inngår i lokaliseringsdiskusjonen.

Alle andre administrative funksjoner og tjenester blir en del av felles lokaliseringsplan. Programleder ber fellesnemnda gi tilslutning til disse føringene.

4. Felles og samlet plan for lokalisering

4.1. Innhold i samlet plan

Programleder har igangsatt et delprosjekt med ansvar for å lage en felles lokaliseringsplan for arbeidsplasser og tjenester innen 1. mai 2019. Lokaliseringsplanen vil gjelde alle fagmiljøer som blir berørt av sammenslåingen. Programleder har også igangsatt et delprosjekt som har et mer praktisk ansvar, for eksempel kartlegge lokaler, planlegge og gjennomføre selve flytteprosessen. Alle berørte fagmiljø skal flytte omtrent samtidig, og flyttingen skal etter planen foregå i løpet av september 2019. Derfor avgjørende viktig at felles plan for lokalisering er ferdigstilt senest 1.mai 2019.

Foreløpig framdriftsplan:

Milepæl	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juni	Aug	sept
Rammer vedtas i fellesnemnda		27										
Kriterier vedtas i styringsgruppa			14									
Kartlegge fagmiljøenes behov												
Beslutte lokaliseringer utfra kriterier												
Kartlegging alle relevante lokaler (A9.3)												
Lokaliseringsplan godkjent av styringsgruppa							12					
Orientering prosess og resultat i fellesnemnda							30					
Flytteplan klar (A9.3)												
Flytting (A9.3)												

Programleder vil understreke at de aller fleste ansatte i dagens kommuner jobber med stedsavhengige tjenester som ikke blir berørt av sammenslåingen. Det gjelder for eksempel i barnehage, skole, SFO, sykehjem og bemannede boliger, eller i tjenester som utføres desentralt, som for eksempel tekniske driftstjenester, hjemmebaserte tjenester (soner), frisklivscentralen, fritidsklubber, ambulante tilbud.¹ Disse arbeidsplassene vil ikke være en del av samlet lokaliseringsplan.

4.2. Organisering av arbeidet

Lokaliseringsarbeidet vil berøre svært mange ansatte og er et følsomt tema, og må organiseres på en måte som sikrer forankring i ledelsen, involvering av tillitsvalgte og vernetjenesten, samt god utnyttelse av arbeid som pågår i de administrative prosjektene.

Programledelsen vil ha rolle som *styringsgruppe*.

¹ Stavanger omtaler disse som «innbyggerrettede tjenester som krever personlig frammøte»

Prosjekteierskap legges til direktør for organisasjon, personal og stab. Prosjekteier rapporterer direkte til programleder.

De tillitsvalgte skal på vegne av de ansatte ha mulighet til å påvirke beslutninger før de tas, og involveres derfor på flere måter. Blant annet via:

- Arena for drøfting
- Ressursgruppe
- Prosjektråd

Vernetjenesten er en sentral aktør, og er representert i flere deler av prosessen:

- AMU/HAMU i dagens kommuner.
- Ressursgruppe
- Arbeidsgruppe
- Prosjektråd

Det er etablert en *ressursgruppe* som har bistått i utarbeidelse av dette saksframlegget og med mandat for videre arbeid. Ressursgruppen skal framover bistå prosjekteier med å utarbeide felles og samlet lokaliseringsplan. Ressursgruppen består av:

- Prosjekteier (leder gruppen)
- Tre arbeidsgiver-representanter (en fra hver kommune)
- Tre tillitsvalgte, oppnevnt av arena for drøfting (en fra hver kommune)
- Tre fra vernetjenesten (en fra hver kommune)
- Programsekretariatet (prosjektleder for organisasjon, personal og stab, samt andre ved behov)

Ressursgruppen vil som del av arbeidet med lokaliseringsplanen ha et særlig fokus på å informere om status og fremdrift.

Programleder har oppnevnt en liten *arbeidsgruppe* på tre personer som skal ha det operative ansvaret med å planlegge prosessen, lage maler for kartlegginger, og utarbeide beslutningsgrunnlag basert på felles prinsipper og kriterier. Arbeidsgruppen skal rapportere til prosjekteier som gir sin anbefaling til styringsgruppen, der også ressursgruppens syn skal framkomme. Det vil bli gjennomgående representasjon mellom disse gruppene. Arbeidsgruppen skal knytte til seg fagkompetanse ved behov, for eksempel fra vernetjenesten og delprosjektet som arbeider med flytteprosessen.

Prosjektlederne for de administrative prosjektene skal benyttes til å koordinere behovskartlegging innen hvert direktørområde, samt være rådgivere for prosjekteierne med sine respektive prosjektråd.

Prosjektrådene for hvert direktørområde vil få ansvar for forankring og kvalitetssikring av behovskartlegginger. Her er både kommunalsjefer dagens kommuner, tillitsvalgte og vernetjenesten representert. Innen hvert direktørområde pågår det allerede kartlegginger og vurderinger av hvordan ulike fagmiljø skal dimensjoneres i mange delprosjekt. Ved å involvere prosjektrådene på denne måten, blir opparbeidet kunnskap og det pågående arbeidet benyttet på en hensiktsmessig måte.

Rådmannsgruppen vil bli orientert underveis i prosessen.

Ledere på nivå to og tre skal være på plass innen 12.februar 2019. Den foreslåtte framdriftsplanen (pkt 4.3.) tilrettelegger for at disse lederne kan involveres før det tas endelige beslutninger.

4.3. Prinsipper for lokalisering

Delprosjekt for lokaliseringsplan vil utarbeide og legge til grunn et kriteriesett for å vurdere de ulike fagmiljøenes behov opp mot hverandre basert på noen prinsipper.

Programleder foreslår på bakgrunn av fellesnemndas føringer at følgende seks prinsipper skal være førende i utarbeidelse av kriteriesettet for lokaliseringsplanen (NB: Prinsippene står ikke i prioritert rekkefølge. Prioritering vil være en del av videre prosess):

Prinsipp	Eksempler på forhold som bør vurderes
<i>Prinsipp 1:</i> Nærhet til innbyggerne	<ul style="list-style-type: none">• Hvilke tjenester som skal lokaliseres i innbyggertorgene, jfr pkt 2.1.• Publikumsrettede tjenester bør lokaliseres i rådhusene, jfr pkt. 2.2• Sikre tilgjengelighet for alle brukergrupper
<i>Prinsipp 2:</i> Hensiktsmessig og effektiv arealutnyttelse	<ul style="list-style-type: none">• Effektiv arealutnyttelse• Effektiv drift• Sørge for god fleksibilitet som tilrettelegger for endringer i etterkant• Ikke overfylle byggene fra oppstart• Størrelse på fagmiljø/enheter
<i>Prinsipp 3:</i> Fremme intern samhandling	<ul style="list-style-type: none">• Mål om økt samhandling mellom enheter• Omfang av tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid• Robuste fagmiljø – redusere sårbarhet• Samle fagmiljø - unngå duplisering
<i>Prinsipp 4:</i> Forenkle ekstern samhandling	<ul style="list-style-type: none">• Hyppighet av kontakt med andre offentlige instanser eller private aktører• Behov for møter med eksterne samarbeidspartnere
<i>Prinsipp 5:</i> Lavest mulig transportbehov (klima og miljø)	<ul style="list-style-type: none">• Ansattes behov for transport i tjenesten• Behov for transport for innbyggerne som skal bruke kommunens tjenester• Potensiale for å utnytte digitale verktøy for publikumskontakt, intern samhandling og samarbeid med eksterne
<i>Prinsipp 6:</i> Styrke Tangvall og Nodeland som lokalsenter	<ul style="list-style-type: none">• Arbeidsplassene fordeles balansert mellom alle dagens kommuner

Programleder ber fellesnemnda om tilslutning til disse seks prinsippene. Delprosjekt for lokalisering vil jobbe videre med både konkretisering av kriterier basert på disse prinsippene, og vekting av disse. Ved å bruke prinsippene som utgangspunkt kan det bli en god prosess. Høy grad av involvering kan bidra til at løsningene blir best mulig.

Punkt 20/18: Pensjonsleverandør for nye Kristiansand

Bilag

Vedtak arbutv, 20112018, Sak 47/18, Pensjonsleverandør for nye Kristiansand

Vedtak Fellesnemnd, 27112018, Sak 48/18, Pensjonsleverandør for nye Kristiansand

Referat fra drøftingsmøte 11.10.2018 - sak om valg av pensjonsleverandør

høringsinnspill fra Fagforbundet Kristiansand

Rapporten fra AON inkludert kontradiksjoner fra KKP og KLP

hovedtariffavtalen-1.5.2018-30.4.2020

pensjonsveileder_2017

utklipp protokoll pensjonkontoret



Dato 13. november 2018
 Saksnr.: 201805529-10
 Saksbehandler Nina Hauge

Saksgang

Partssammensatt utvalg
 Arbeidsutvalg Nye Kristiansand
 Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)

Møtedato

20.11.2018
 20.11.2018
 27.11.2018

Pensjonsleverandør for nye Kristiansand

Sammendrag

Alle ansatte i Nye Kristiansand kommune har krav på en pensjonsløsning i tråd med tariffavtaler. Denne saken gjelder valg av pensjonsleverandør av det som omtales som Fellesordningen. Kristiansand, Søgne og Songdalen kommuner har i dag ulike løsninger. Søgne og Songdalen kommuner har KLP som pensjonsleverandør, mens Kristiansand kommune har KKP som pensjonsleverandør. Det har vært behov for å få utført en analyse av disse løsningene for å få et beslutningsgrunnlag til å velge den beste løsningen. Analysen er utført av AON. KLP og KKP har fått mulighet til å komme med sine kommentarer på rapporten. Rapporten fra AON, samt kommentarene fra KKP og KLP følger denne saken i sin helhet.

AON oppsummerer sitt forslag til foreslått løsning slik:

«De økonomiske fordelene med en kasseløsning fremfor en forsikret løsning fremstår som moderate i et fem til ti-års perspektiv. En beskjeden premiefordel kan fort spises opp av en ulempe med høyere administrasjonskostnader. Slik saken står heller analysen samlet sett allikevel i retning av en fortsatt løsning med egen kasse, der følgende punkter er de fremste argumentene for dette:

- Lavere premie i dag,
- Fysisk nærhet for arbeidsgiver og medlem
- HR-tiltak som gir redusert sykefravær og uførhet gir noe større direkte belønning
- Bidra til å opprettholde en viss konkurranse når det gjelder drift og finansiering av offentlig tjenstepensjon
- Fleksibilitet når det gjelder bruk av kassens egenkapital til samfunnsnyttige formål lokalt

En overgang til forsikret løsning (i praksis i KLP) vil også kunne være et begrunnet alternativ hvor de fremste argumentene for denne løsningen vil være:

- *Må ikke tilføre pensjonskassen ekstra kapital i størrelsesorden 100 millioner (per 31. desember 2017)*
- *Noe lavere administrasjonskostnader*
- *Noe lavere operativ risiko og sårbarhet*

En slik overgang vil imidlertid være mindre reversibel da dette på relativt kort sikt vil føre til kassens nedleggelse, og at denne typen direkte sammenlikning ikke lenger kan gjøres».

Programleder understreker denne sakens omfang, basert på de svært store økonomiske verdiene som her er til vurdering. Det oppfattes også problematisk at regelverket ikke vurderer de to tilbyderne likt ved en flytting av verdier. Saksgangen i en slik sak er lang og omfattende, noe som følger av regelverket. De ansatte har vært holdt løpende orientert, og det er gjennomført formelle drøftinger i tråd med avtaleverket. Ingen av de tillitsvalgte organisasjoner har noen innvendinger mot Programleders innstilling i denne saken (ref. vedlegg). Det understrekes at de ansattes rettigheter forblir uendret, uansett valg av pensjonsleverandør.

Forslag til vedtak

Programleder støtter seg i det alt vesentlige til den faglige analysen utført av AON, samt det interne arbeidet som er gjort i saken, og innstiller derfor som følger:

1. Nye Kristiansand kommune velger Kristiansand Kommunale Pensjonskasse (KKP) som pensjonsleverandør av pensjonsordningen innenfor Fellesordningen.
2. Programleder gis fullmakt til å gjøre de nødvendige avklaringer og avtaleinngåelser med KKP, samt gjennomføre de nødvendige avklaringer og avslutninger av avtalene med KLP.
3. Programleder bes om å fremlegge plan for finansiering av egenkapitalinnskudd og eventuell kapitaltilførsel til KKP, senest som en del av budsjettforslaget for Nye Kristiansand kommune for 2020-2023.
4. Søgne kommunestyre anmodes om å gjøre vedtak innen 31.3.2019 om oppsigelse av pensjonsløsningen innenfor Fellesordningen i KLP, samt gi Programleder fullmakt til å gjennomføre avviklingen av denne ordningen i KLP.
5. Songdalen kommunestyre anmodes om å gjøre vedtak innen 31.3.2019 om oppsigelse av pensjonsløsningen innenfor Fellesordningen i KLP, samt gi Programleder fullmakt til å gjennomføre avviklingen av denne ordningen i KLP.

Camilla Dunsæd
Programleder

Arild Andresen
Delprosjektleder

Vedlegg

Referat fra drøftingsmøte – Arena for drøfting
Høringsinnspill fra Fagforbundet Kristiansand
Rapporten fra AON inkludert kontradiksjoner fra KKP og KLP
Hovedtariffavtalen
Pensjonsveileder 2017
Utklipp fra protokoll, Styret i Pensjonskontoret, 25.10.18

Bakgrunn for saken

Presentasjon av de ulike pensjonsordningene

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer og sikrer at alle fast ansatte i en kommune har krav på en tjenstepensjonsløsning. Enkelt forklart kan de kommunalt ansatte deles opp i 3 grupperinger som har krav på offentlig tjenstepensjon. For Kristiansand, Søgne og Songdalen er dette organisert slik:

1. Alle lærere i alle de tre kommunene er i dag medlem av Statens Pensjonskasse – dette vil forbli slik, siden lærerne har en egen tariffestet pensjonsordning.
2. Alle sykepleiere i alle tre kommunene er medlemmer av KLP – dette vil forbli slik siden sykepleierne har en egen tariffestet pensjonsordning.
3. Alle øvrige ansatte har også sin egen pensjonsordning. Dette omtales oftest som «Fellesordningen». Søgne og Songdalen bruker KLP som leverandør her, mens Kristiansand bruker KKP.

Det er vurdering av leverandør av Fellesordningen som er spørsmålet i denne saken.

For Programleder har det vært viktig å finne en nøytral rådgiver som innehar den nødvendige og riktige kompetansen og som kan levere en rapport som beslutningen kan bygge på. AON har på bestilling fra Nye Kristiansand kommune foretatt en overordnet analyse, der målet er å finne den beste løsningen for kommunen. Denne analysen bygger på en rekke finansielle og økonomiske elementer og tar for seg temaer som premiekostnader, avkastning, egenkapital og soliditet. KLP og KKP har bidratt med mye informasjon, samt at AON også har ulike kilder der de henter informasjon. Det er også gjort en demografisk analyse av de ansatte. Videre omhandler analysen noen av utfordringene knyttet til ny offentlig tjenstepensjon. Dette er også et omfattende og krevende tema, siden dette er noe som påvirker både fremtidige kostnader og den enkelte pensjonsmottakers muligheter. Utfordringene består særlig av at detaljutforming av regelverket og finansieringsløsningene ikke er klare enda.

Rapporten fra AON med kommentarene fra KLP og KKP er vedlagt saken. AON har utarbeidet analysen på vegne av kommunen og oppfattes å være en nøytral, men faglig kompetent rådgiver. Rapporten oppfattes ikke å komme med noen bastante og entydige konklusjoner. Dette gjør at det blir mer krevende å ta beslutninger, men det er samtidig et uttrykk for at dette er et krevende tema og et vanskelig valg. Det presiseres at alle tall og analyser i det vesentlige er historiske og bygger stort sett på det som var status pr. 31.12.2017. Programleder oppfatter rapporten fra AON som grundig og balansert og finner det derfor ikke nødvendig å kommentere svarene fra KLP og KKP.

Programleder vil trekke frem noen momenter fra analysen:

Frigjøring av midler er en mindre reversibel handling

KKP har ett sentralt formål; å levere pensjonsløsninger i tråd med avtaleverket til ansatte og pensjonister, samt bidra til at kommunen som arbeidsgiver har gunstige premiebetingelser.

Beregninger i analysen fra AON (se tabell s.39 i vedlegget) antyder mulig frigjøring av potensielt 831 mill. kroner pr. 31.12.2017 ved avvikling av KKP. Dette er et betydelig beløp. Tallet må imidlertid oppfattes som et øyeblikksbilde. En avvikling av KKP vil være en lang prosess med påregnelige transaksjonskostnader og avviklingskostnader. Avvikling av KKP antas å være vanskelig og reversere senere. Det har ikke vært en del av denne analysen (eller mandatet) å beregne avviklingskostnader og analysere konsekvensene. Ved å opprettholde KKP og avslutte avtalene med KLP, har man i prinsippet muligheten for å gjøre nye vurderinger senere. En eventuell nedleggelse av KKP vil også være noe som påvirker de andre kundene/enhetene som betjenes av KKP i dag, som Avfall Sør AS, Kristiansand Havn KF m.fl.

Det er likevel på det rene at en avvikling av KKP vil frigjøre betydelige midler. Dette er et moment som AON ikke vektlegger i sin oppsummering av argumenter for valg av løsning.

Ikke flyttbare merverdier i KLP

Regelverket for flytting av pensjonsordninger er slik at enkelte merverdier rett og slett ikke er flyttbare. Dette betyr, basert på AON sin analyse, at verdier for om lag 73 mill. kroner (basert på oppstilling pr. 31.12.2017) blir værende igjen i KLP-fellesskapet dersom avtalene til Søgne og Songdalen blir sagt opp (se tabell s.39 i vedlegget). Denne skjevheten i regelverket er i flere runder tatt opp av Kristiansand kommune med både Stortinget, Kommunal- og Moderniseringsdepartementet samt Finansdepartementet. Saken har av departementene blitt sendt videre til Finanstilsynet, som bare har bekreftet vår forståelse av regelverket. Pensjonskasseforeningen har på ny tatt opp denne saken og kommet med innspill så sent som i august -18. Der problematiseres særlig regelverket omkring tilbakeholdelse av kursreguleringsfondet. I denne saken utgjør det omkring 14 millioner kroner (6 mill. i Songdalen og 8 mill. i Søgne) pr. 31.12.2017. Vi er ikke kjent med at det er gitt signaler om fremtidige regelendringer, og denne saken bygger dermed på dagens regelverk. Det må poengtere at disse ikke-flyttbare verdiene aldri har vært regnet inn som en del av bokført beholdning på den enkelte kommunes, eller ansatt/pensjonist sine beholdninger.

Premie

Analysen viser at dersom alle tre kommunene hadde hatt sin løsning i KKP i 2017, ville det gitt en samlet besparelse på premiekostnader. Differansen er beregnet å utgjøre omkring 10 mill. kroner sammenliknet med dersom alle tre kommunene hadde hatt sin løsning gjennom KLP. Denne differansen er beregnet å være omtrent lik for både 2016 og 2017. AON legger til grunn at denne differansen vil utjevnes med ny offentlig tjenstepensjonsordning, uten at det er gjort noen beregninger som viser dette.

Administrasjonskostnader

Basert på analysen til AON er det anslått at de årlige administrasjonskostnadene er om lag 2,5 mill. kroner høyere i KKP enn KLP. Denne forskjellen er det rimelig å begrunne med stordriftsfordeler i favør av KLP. Disse kostnadene i disfavør av KKP må påregnes å vedvare, uavhengig av ny ordning for tjenstepensjon. Dette er naturlig at KLP oppnår stordriftsfordeler på et helt annet nivå enn det som vil være mulig å oppnå for KKP.

Nærhet mellom eier og pensjonskasse

Det formelle samarbeidet vil være enklere å tilpasse etter behov dersom man velger KKP fremfor KLP. Kommunen kan utøve aktiv eierstyring i KKP og lettere påvirke forvaltning og investeringsvalg i KKP enn i KLP. Det kan også være enklere å gjennomføre ulike prosjekter/tiltak av HR-karakter der målet er få redusert sykefravær og uførhet. Ulike scenarier som f.eks. det å kreve inn mer egenkapital vil kunne være enklere å avklare direkte med kommunens egen pensjonskasse enn med KLP.

Geografisk nærhet til KKP

Det blir trukket frem som en fordel for KKP at KKP har sitt kontor i Kristiansand sentrum. Oppfølging og rådgivning knyttet til den enkeltes situasjon før pensjonisttilværelsen oppfattes å være et viktig poeng for mange ansatte. KLP har vist seg smidige i sin oppfølging og har jevnlig arrangert pensjons-seminarer i Søgne og Songdalen, i kombinasjon med tilbud om individuelle oppfølgingsmøter. Programleder har undersøkt hvordan KLP følger opp Stavanger kommune. Der er KLP tilstede 1 dag pr. måned med individuelle veiledninger. Programleder legger til grunn at KLP vil kunne tilby det samme til nye Kristiansand.

Det antas at personalavdelingene i Søgne og Songdalen har mer arbeid med rådgivning knyttet til pensjonsspørsmål enn Kristiansand, der det videreformidles kontakt til KKP. Med månedlig tilstedeværelse av KLP antas merbelastningen på personalavdelingen i nye Kristiansand å bli begrenset dersom KLP velges som pensjonsleverandør.

KLP har kommet lenger enn KKP i det å legge til rette for nettbaserte selvbetjeningsløsninger.

Samlet sett vurderer programleder at geografisk nærhet for KKP ikke er et vesentlig moment i valget mellom KKP og KLP.

De ansatte i KKP

For ansatte i KKP er det selvsagt av stor betydning at KKP opprettholdes. Det er i løpet av prosessen med valg av pensjonsleverandør gitt jobbgarantier dersom KKP skulle bli foreslått avvirket, men primærønsket for de ansatte har vært å opprettholde KKP.

Medlemsfordeler i KLP vs. KKP

KLP har egen bank og eget skadeforsikringselskap som tilbyr gunstige betingelser til sine medlemmer. KKP kan ikke tilby den samme totale pakken, men har en låneordning for medlemmer som administreres av Sparebanken Sør og en forsikringsordning gjennom Storebrand. Ansatte i fellesordningen i Søgne og Songdalen vil miste medlemsfordelene i KLP dersom KKP velges. Programleder har ikke vurdert dette som et vesentlig moment i valget mellom KKP eller KLP.

Administrative forhold

Det er, og vil være, kortere avstand mellom kommuneledelsen og KKP, sammenlignet med KLP. For Programleder har det betydning at det vil være mulig å bidra til endringer i KKP gjennom en strukturert og aktiv eierstyring. Som kunde i KLP må man i større grad akseptere de løsninger som kommer. Dette gjelder ikke minst innenfor kapitalforvaltningen, eventuell tilførsel av ekstra egenkapital osv. KLP har arenaer der rådmenn trekkes inn som ressurser i ulike sammenhenger, og flere av styremedlemmene i KLP har kommunal bakgrunn.

Det er et poeng at kommunale eiendommer vil være mulig å flytte inn til KKP som egenkapital, i stedet for kontanter. Dette lar seg ikke gjøre hos KLP. AON viser at det vil være behov for å øke egenkapitalen i KKP med ca 100 mill. kroner dersom KKP blir valgt. I sitt tilsvarende svar responderer KKP at dette er noe som kan innbetales over flere år. Programleder har ikke vurdert dette særskilt nå, og vil komme tilbake til dette i forbindelse med budsjettet for 2020-2023.

Tariffbestemmelser og regelverket

De tariffmessige bestemmelsene om pensjonsrettighetene (herunder AFP) følger av Hovedtariffavtalen (HTA), innen KS-området, kapittel 2 (pensjonskapittelet) som de sentrale bestemmelsene. Videre gjelder vedlegg 4 - vedtekter for avtalefestet pensjon (AFP) og vedlegg 5- vedtekter for Tjenestepensjonsordning (TPO). Pensjonskontoret gir også ut en årlig veileder som inneholder gode råd med henvisninger til regelverket.

Kontakten med KKP og KLP

AON har kontaktet begge selskapene og bedt om en rekke data og informasjon, som grunnlag for sluttrapporten. Som et ledd i denne informasjonen har også begge selskapene fått anledning til å kommentere et utkast til AON's sluttrapport. Det oppleves viktig for selskapene å få gitt slik kontradiksjon, og disse kommentarene følger saken i alle behandlinger. Representanter for Nye Kristiansand har vært med i oppfølgingsmøter med begge selskapene. Det har vært uproblematisk å få tak i all relevant informasjon, og kontakten med både KKP, KLP og AON må kunne karakteriseres som meget bra og fullt ut profesjonell.

Arbeidsgruppen

Det har vært en uformell arbeidsgruppe som har holdt i prosessen med valg av leverandør. Deltakere har i denne gruppen vært:

Nina Hauge, prosjektleder for Økonomi, virksomhetsstyring og eierskap
Elisabeth Finsnes, kommuneadvokat i Kristiansand

Arild Andresen, assisterende rådmann i Songdalen kommune som har ledet arbeidet.

Pensjonskontoret som er etablert av tariffpartene innenfor kommunal sektor vært konsultert helt siden begynnelsen av arbeidet. De har også fått sluttrapporten til behandling i styret, jfr. rettigheter som følger av HTA og TPO, og de har ingen merknader til rapporten. Arbeidsgruppen har rapportert status og utvikling underveis til Programleder og til Prosjektrådet for økonomi, virksomhetsstyring og eierskap.

Politisk behandling og beslutning

Regelverket er ikke krystallklart med hensyn til den formelle prosedyren for å behandle denne saken. Presentasjon av problemstillingen og en skisse til videre behandling av saken ble anbefalt i PSU, AU og Fellesnemnda våren 2018. Kommuneadvokaten har på bakgrunn av dette blitt konsultert underveis i prosessen, og det er konkludert med at følgende formelle politisk behandling vil være den mest korrekte:

1. Formell drøfting med tillitsvalgte i Arena for drøfting
2. Behandling av saken i PSU
3. Behandling av saken i AU
4. Vedtak i saken i Fellesnemnda
5. Vedtak om oppsigelse av KLP-avtalen i kommunestyret i Søgne
6. Vedtak om oppsigelse av KLP-avtalen i kommunestyret i Songdalen

Som et ledd i vurderingene gjort av Pensjonskontoret, har de også konsultert KS-advokatene som stiller seg bak de formelle vurderingene gjort av Kommuneadvokaten.

Saken er presentert i Arena for drøfting 11.10.2018 og de tillitsvalgtes hovedorganisasjoner har ingen merknader til Programleders behandling og innstilling i saken.

Programleders vurderinger

Rapporten fra AON er ikke helt entydig i sin konklusjon. Analysen peker altså ikke på at den ene løsningen er betydelig bedre enn den andre. Programleder er av den oppfatning at nye Kristiansand vil få en god tjenesteleverandør for fellesordningen både i KKP og KLP.

AON trekker i sin oppsummering av argumenter for valgt av løsning frem at dersom nye Kristiansand velger KKP bidrar vi til å opprettholde en viss konkurranse når det gjelder drift og finansiering av offentlig tjenstepensjon. For programleder er dette et moment som ikke bør tillegges vekt i nye Kristiansands valg av tjenesteleverandør for pensjon. Vi skal velge den løsningen vi mener på gir nye Kristiansands ansatte og pensjonister den beste tjenesteleverandøren.

I sin oppsummering for valg av løsning trekker AON ikke frem de betydelige midlene som kan frigjøres ved avvikling av KKP, ei heller pekes det på at kommunen må tilføre KKP 100 mill i egenkapital, eller at der er ikke flyttbare merverdier i KLP som blir igjen i KLP dersom KLP avvikles som pensjonsleverandør. Disse momentene mener programleder kan trekke i retning av å velge KLP som pensjonsleverandør.

I forslag til vedtak har programleder støttet seg til den interne arbeidsgruppen, samt de faglige vurderingene, beregningene og anbefalingene fra AON. Innspillene fra KKP og KLP er registrert, og selv om disse inneholder til dels avanserte og kompliserte beregninger og resonnementer, oppfatter ikke programleder at dette er noe som endrer sluttrapportens anbefaling. Argumentet om at en overgang til KLP er en mindre reversibel handling har programleder tillagt vekt. Ved å opprettholde KKP og avslutte avtalene med KLP, har man muligheten for å gjøre nye vurderinger senere.