



NORDRE LAND KOMMUNE

# MØTEINNKALLING

## FOR

### FORMANNSKAPET ADM.

**TID: 04.02.2015 kl. 08.30**

**STED: FORMANNSKAPSSALEN, 2. ETG., RÅDHUSET**

*Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 46*

*Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.*

#### SAKSLISTE:

Sak nr. Innhold:

---

1/15

**PROSJEKT KULTURBYGGING - NÆRVÆR, ARBEIDSGLEDE OG  
MEDARBEIDERSKAP**

NORDRE LAND KOMMUNE, den 26.januar 2015

.....  
Liv Solveig Alfstad  
ordfører

Lnr.: 1012/15  
Arkivsaksnr.: 15/202  
Arkivnøkkel.: 400

Saksbehandler: IBH

Utskrift til: Jarle Snekkestad, Inger Berit Heimdal

## **PROSJEKT KULTURBYGGING - NÆRVÆR, ARBEIDSGLEDE OG MEDARBEIDERSKAP**

### **Sammendrag:**

Nordre Land kommune har deltatt i det nasjonale utviklingsprogrammet *Sammen om en bedre kommune* med tema *kompetanse og rekruttering*. Vi har hatt tre delprosjekter som er avsluttet i 2014. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har godkjent et fjerde delprosjekt om kulturbygging – nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap. Dette prosjektet er planlagt å gå i tre år, første året som et delprosjekt i Sammen om en bedre kommune. Målsettingen med prosjektet er å utvikle helsefremmende arbeidsplasser med høgt nærvær og fokus på gode tjenester og arbeidsglede. Rådmannen anbefaler at Formannskapet-adm tar utkast til prosjektplan til etterretning og velger en politiker som medlem i prosjektgruppa.

### **Vedlegg:**

Forslag til prosjektplan Kulturbygging – nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap.

### **Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

-

### **Saksopplysninger:**

Nordre Land kommune har deltatt i det nasjonale utviklingsprogrammet "Sammen om en bedre kommune" som tar tak i noen av de viktigste utfordringene i kommunesektoren – sykefravær, kompetanse og rekruttering, ufrivillig deltid og omdømme. Det er Kommunaldepartementet som sammen med KS og arbeidstakerorganisasjonene har tatt initiativ til et samarbeid om disse viktige områdene i kommunesektoren. Vi deltar på temaet *kompetanse og rekruttering*, og har gjennomført tre delprosjekter i løpet av prosjektperioden på to år. Vi ser at det er vanskelig å nå målene innen delprosjektet *rekruttere og beholde*, så lenge vi har et såpass høyt sykefravær. Derfor ønsket vi å søke om deltakelse i utviklingsprogrammet med delprosjektet Kulturbygging – nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap. Dette prosjektet er planlagt med en gjennomføringsperiode over tre år. Prosjektledelsen i Kommunal- og moderniseringsdepartementet har godkjent deltakelsen av dette delprosjektet i ett år, og melder tilbake til oss at de synes det er veldig spennende at vi beveger oss over på nærvær som undertema til rekruttering og kompetanse. Med deltakelse i Sammen om en bedre kommune får vi et tilskudd på kr 300 000,- i 2015. Det må søkes andre finansieringskilder de resterende to årene.

### **Vurdering:**

Utkast til prosjektplan ble gjennomgått på styringsgruppemøte 14.01.2015, der det kom nyttige innspill til prosjektplanen. I forbindelse med sammensetning av prosjektgruppa kom det fram ønsker om politisk deltakelse, og det ble stilt spørsmål ved om medlemmer i styringsgruppa kunne være prosjektmedarbeidere. Det ble i denne sammenheng understreket at medlemmer i prosjektgruppa i følge PLP-metoden velges ut fra kompetanse og behov for praktisk arbeid i prosjektet, og ikke utfra demokratisk representasjon fra ulike grupper. Prosjektmedarbeiderne skal være aktive prosjektdeltakere som utfører konkrete oppgaver i prosjektet. Formannskapet velger i møtet en politiker som prosjektmedarbeider. Vi mener at prosjektgruppas sammensetning og totale kompetanse vil ivareta prosjektets kompleksitet og behov for tverrfaglighet på en god måte..

Det ble etterlyst aktivitetsplan i utkastet til prosjektplan. Dette vil være prosjektgruppas hovedfokus i starten av arbeidet, og skal utarbeides i tråd med PLP-metoden slik at det formuleres hensikt, viktigste arbeidsoppgaver og resultat av fullført aktivitet.

Styringsgruppa diskuterte målformuleringene, blant annet om vi skal måle fravær eller nærvær. I utkast til prosjektplan benytter vi samme målformulering som i IA-avtalens handlingsplan om 92% nærvær. Intensjonen med å benytte nærværsbegrepet er at det er her vi har handlingsrommet for å jobbe med medarbeiderskap, lederskap, arbeidsglede og gode tjenester.

Med bakgrunn i diskusjonen i styringsgruppa er det utarbeidet to alternative målformuleringer.

I utkast til prosjektplan foreslår rådmannen følgende målformulering, som alternativ 1:

Nordre land kommune som organisasjon har et nærvær på minst 92%, og en kultur der medarbeiderskap og lederskap er viktige for å skape en godt fungerende organisasjon med helsefremmende arbeidsplasser, arbeidsglede og fokus på å yte gode tjenester.

Målet skal nås ved:

- Utvikle medarbeiderskap og lederskap gjennom opplæring og trening.
- Aktivt arbeide med Lean i alle enheter.
- Etisk refleksjon i hverdagen.
- Videreutvikle rutiner for samhandling mellom ansatte, arbeidsgiver, lege, BHT og NAV når ansatte står i fare for å bli sykmeldt og/eller når ansatte er sykmeldte.
- Øke andel egenmelding og gradert sykemelding.
- Ledere gis opplæring i veiledning og samtaleteknikk med tanke på å følge opp medarbeidere som er syke eller står i fare for å bli syke.
- Medarbeidere gis mulighet for faglig og personlig utvikling.
- Øke muligheter til å oppnå ønsket stillingsstørrelse.
- Arbeide på «GRØNT» (bli sett, hørt og verdsatt, arbeidsglede, meningsfylt arbeid, vedlikehold/utvikling av kompetanse)

Alternativ 2:

1. Nordre Land kommune som organisasjon har et høgt nærvær og en kultur der medarbeiderskap og lederskap er viktige for å skape en godt fungerende organisasjon med helsefremmende arbeidsplasser, arbeidsglede og fokus på å yte gode tjenester.
2. Nordre Land kommune har et fravær på maksimum 8%.

Målet skal nås ved:

- Utvikle medarbeiderskap og lederskap gjennom opplæring og trening.
- Aktivt arbeide med Lean i alle enheter.
- Etisk refleksjon i hverdagen.
- Videreutvikle rutiner for samhandling mellom ansatte, arbeidsgiver, lege, BHT og NAV når ansatte står i fare for å bli sykmeldt og/eller når ansatte er sykmeldte.
- Øke andel egenmelding og gradert sykemelding.
- Ledere gis opplæring i veiledning og samtaleteknikk med tanke på å følge opp medarbeidere som er syke eller står i fare for å bli syke.
- Medarbeidere gis mulighet for faglig og personlig utvikling.
- Øke muligheter til å oppnå ønsket stillingsstørrelse.
- Arbeide på «GRØNT» (bli sett, hørt og verdsatt, arbeidsglede, meningsfylt arbeid, vedlikehold/utvikling av kompetanse)

Når det gjelder ressursplan og økonomi er kostnadsanslaget stort sett interne personalkostnader som dekkes innenfor gitte rammer. Første året i prosjektperioden mottar vi støtte, kr 300 000,- fra Sammen om en bedre kommune. Fylkesmannens skjønnsmidler er allerede fordelt for 2015, derfor vil det være naturlig at vi søker skjønnsmidler fra 2016. Vi søker prosjektmidler fra KLP, med frist 1. april 2015. Eventuell støtte fra NAV og KS må vurderes ut fra konkrete aktiviteter i prosjektet.

### **Administrasjonens innstilling:**

Rådmannen vil råde Formannskapet – administrative saker til å fatte slikt vedtak:

1. Formannskapet-administrative saker tar plan om prosjekt *Kulturbygging – nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap* til etterretning.
2. Politisk deltaker i prosjektgruppa:

NORDRE LAND KOMMUNE, den 26. januar 2015

Jarle Snekkestad  
rådmann

Inger Berit Heimdal

<b>Prosjektplan</b>		<i>Fase.</i>	
<b>Prosjektnummer:</b>	<b>01.2014</b>	<b>Saksnummer:</b>	
<b>Prosjektnavn:</b>	<b>Sammen om en bedre kommune – kompetanse og rekruttering</b> <b>Delprosjekt: Kulturbygging – nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap</b>		
<b>Prosjektstart:</b>	<b>01.01.2015</b>	<b>Prosjektslutt:</b>	<b>31.12.2017</b>

#### Prosjekteier

Navn:	Stilling:	E-post:	Tlf.nr.:
A-eier: Formannskapet- adm saker			
B-eier: Kommunestyret			

#### Prosjektansvarlig:

Navn:	Stilling:	E-post:	Tlf.nr.:
Jarle Snekkestad	Rådmann	Jarle.snekestad@nordre-land.kommune.no	61 11 60 10

#### Prosjektleder:

Navn:	Stilling:	E-post:	Tlf.nr.:
Inger Berit Heimdal	Kommunalsjef	<a href="mailto:Inger.b.heimdal@nordre-land.kommune.no">Inger.b.heimdal@nordre-land.kommune.no</a>	61116020

#### Prosjektsekretær?

Navn:	Stilling:	E-post:	Tlf.nr.:
Rigmor Frøyslid Rosenberg	HR-konsulent	<a href="mailto:Rigmor.froyslid@nordre-land.kommune.no">Rigmor.froyslid@nordre-land.kommune.no</a>	61116025

## 1. MÅL OG RAMMER

### 3.3 Bakgrunn

Vi deltar i utviklingsprogrammet "Sammen om en bedre kommune" som tar tak i noen av de viktigste utfordringene i kommunesektoren – sykefravær, kompetanse og rekruttering, ufrivillig deltid og omdømme. Det er Kommunaldepartementet som sammen med KS og arbeidstakerorganisasjonene har tatt initiativ til et samarbeid om disse viktige områdene i kommunesektoren. Vi deltar på temaet *kompetanse og rekruttering*, og har gjennomført tre delprosjekter i løpet av prosjektperioden på to år. Vi ser at det er vanskelig å nå målene innen delprosjektet *rekruttere og beholde*, så lenge vi har et såpass høyt sykefravær. Derfor ønsker vi å søke om deltakelse i utviklingsprogrammet ytterligere ett år, med delprosjektet Kulturbygging – nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap.

#### UTFORDRINGER I NORDRE LAND

Sykefraværet hos oss har ligget relativt høyt i flere år, med små variasjoner som følger trender på nasjonalt nivå. Sykefraværet i Gjøvik-regionen følger samme trend og ligger kun litt under vårt nivå.

Både ledere og tillitsvalgte er enige i at utfordringen vår ligger i å etablere en felles kultur med gode holdninger, og at dette vil være viktig i arbeidet med å redusere sykefraværet. Dette er i tråd med arbeidsgiverpolitikken, vår visjon om LandsByLivet – mangfold og muligheter, en arbeidsplass som er preget av nærhet, omsorg og trivsel, der alle bidrar i et fellesskap.

Videre sier arbeidsgiverpolitikken at det er viktig at medarbeiderne blir sett og synliggjort og opplever en meningsfylt balanse mellom utfordringer og mestring i jobben.

*Vi skal fokusere på bærekraftig utvikling, både når det gjelder drift av organisasjonen og utvikling av samfunnet vårt.*

Vi bør dessuten benytte kraften som ligger i den forpliktende IA-avtalen der partene i arbeidslivet er enige om målsettingene og et høyere nærvær og en høyere pensjoneringsalder, og dra dette ned på lokalt nivå med ansvarliggjøring for å nå målsettingene i avtalen.

## FORSKNING/ERFARINGER

Ny forskning og erfaringer med ulike tiltak som kan øke nærværet i organisasjoner er tilgjengelig i på nettet, i aviser og tidsskrifter. Mandal kommune har vært i søkelyset i flere år. I over 10 år har de jobbet godt med tema sykefravær/nærvær, gjennom nærværprosjektet og tillitsprosjektet. Dette handler om at ansatte gjennom en dispensasjonsordning har anledning til å «sykmelde» seg selv ved bruk av inntil 365 egenmeldingsdager, og at lederne følger de sykmeldte opp svært tett i henhold til en detaljert prosedyre. Det blir videre fulgt opp om lederne følger rutiner og prosedyrer. Samlet har dette ført til et lavt sykefravær i Mandal kommune over tid, og de ligger fortsatt ca 25% under landsgjennomsnittet, uten at forskerne med sikkerhet kan si hvilken komponent i prosjektet til Mandal som har virket.

Andre forskere konkluderer med at forskjellen i sykefraværet mellom de nordiske landene samt Nederland og Storbritannia skyldes ulike sykepengeordninger, og at Norge som har en svært god sykepengeordning har det høyeste sykefraværet av de syv landene.

En forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet uttaler at «sjefen kan gjøre deg syk eller frisk», det betyr at sykmeldingen kan ha sammenheng med arbeidet. Det er altså viktig med en god relasjon mellom leder og medarbeider og et trygt og godt arbeidsmiljø, der ansatte føler høy grad av mestring. De sier videre at tilrettelegging i form av trening på jobben har lite effekt. Det advares mot for mye uheldig stress, at det er viktig med noe slakk.

I flere bedrifter har de erfart at tettere oppfølging, god kommunikasjon og tydelige krav og forventninger fra leder gir trivsel og lavere sykefravær. Ansatte vet hva som forventes og leder kjenner medarbeiderne godt og kan tilrettelegge på en god måte.

Det viser seg også at legene spiller en avgjørende rolle i godt nærværarbeid; dette er tilfelle både i Mandal og Nord Aurdal kommune. Nord Aurdal har erfaring med at godt samarbeid med legene har gitt resultater. Her var det legene som i 2010 initierte samarbeid for å systematisere samhandling og tilrettelegging for pasienter/medarbeidere i kommunen som var eller sto i fare for å bli sykmeldt. Legene anbefaler i dag at ansatte i kommunen benytter muligheten med egenmeldinger, dersom sykefraværet sannsynligvis vil ligge innenfor 16 dager. I tillegg setter legene av tid til eventuelle raske samtaler med ansatt og leder innen første sykefraværsuke.

Flere virksomheter gir medarbeiderne tilbud eller pålegg om å ha samtaler med psykolog eller bedriftshelsetjeneste tidlig i sykefraværet eller for å forhindre sykefravær. Andre har innført ordning med at ansatte snakker med leder om tilretteleggingsmuligheter før de går til legen.

Svenske bedrifter har oppsøkt medarbeidere hjemme første sykefraværsdag for å få de på jobb.

Forskere anbefaler at det er viktig med robuste ledere, og fokus på arbeidsoppgaver, at arbeidstakerne må ta ansvar og myndiggjøres.

Kontinuerlig fokus på forbedringsarbeid ved å bruke Lean verktøyet og etiske refleksjoner blir også nevnt som positive faktorer for høyere nærvær fra flere virksomheter.

KS sier at kvinners sykefravær er omtrent 80% høyere enn menns. Deler av denne forskjellen kan forklares med at kvinner oftere har stillinger der fraværet er høyt og jobber med oppgaver som er preget av høyt fravær. Menns og kvinners sykefraværspresenter er regnet ut innenfor hver kombinasjon av stillingskode og funksjonskode.

Det framgår av tabellen at forskjellen på kvinner og menns sykefravær ville vært omtrent 30% mindre dersom kvinner og menn hadde hatt like jobber. Over 90% av forskjellen i det egenmeldte sykefraværet forklares med ulike jobber, og differansen ville vært nede i 0,02 prosentpoeng med like jobber. Omtrent ¼ av forskjellen i legemeldt sykefravær forklares med ulike jobber, men her gjenstår en differanse på 3,4 prosentpoeng. Denne må altså ha andre årsaker.

## FORANKRING – FORSTÅELSE AV PROBLEMSTILLING

Kunnskapsdeling på området sykefravær- og nærværarbeid (forskning og egne og andres erfaring).

Øke bevisstheten hos alle som er «deleiere» eller aktører i sykefraværarbeidet ( medarbeider, arbeidsgiver, lege og NAV) i forhold til den enkeltes ansvar. Det trengs samhandling på tvers i felles bestrebelse om god kvalitet i alle ledd.

Felles forståelse i hele organisasjonen om hvilke tjenester som skal gis og forventet kvalitet på tjenesten.

Hva betyr det for tjenesteutøvelsen, kvalitet, omdømme, yrkesstolthet og økonomi at 9,3 % antall medarbeidere til enhver tid er fraværende? (Kvalitet, omdømme, yrkesstolthet og økonomi)

### 1.2 Mål

Nordre land kommune som organisasjon har et nærvær på minst 92%, og en kultur der medarbeiderskap og lederskap er viktige for å skape en godt fungerende organisasjon med helsefremmende arbeidsplasser, arbeids glede og fokus på å yte gode tjenester.

Målet skal nås ved :

- Utvikle medarbeiderskap og lederskap gjennom opplæring og trening.
- Aktivt arbeide med Lean i alle enheter.
- Etisk refleksjon i hverdagen.
- Videreutvikle rutiner for samhandling mellom ansatte, arbeidsgiver, lege, BHT og NAV når ansatte står i fare for å bli sykmeldt og/eller når ansatte er sykmeldte.
- Øke andel egenmelding og gradert sykemelding.
- Ledere gis opplæring i veiledning og samtaleteknikk med tanke på å følge opp medarbeidere som er syke eller står i fare for å bli syke.
- Medarbeidere gis mulighet for faglig og personlig utvikling.
- Øke muligheter til å oppnå ønsket stillingsstørrelse.
- Arbeide på «GRØNT» (bli sett, hørt og verdsatt, arbeids glede, meningsfylt arbeid, vedlikehold/utvikling av kompetanse)

## 2. OMFANG OG AVGRENSNING

Viktige aktører i prosjektet er ledere og medarbeidere i kommunen, tillitsvalgte, verneombud, politikere, bedriftshelsetjenesten, NAV lokalt og IA-rådgiver. Vi ønsker i tillegg å involvere legene i dette arbeidet.

Varighet på prosjektet er tre år, hvor det første året blir som et delprosjekt i Sammen om en bedre kommune.

## 3. ORGANISERING

### 3.1. Prosjektledelse

Prosjektet organiseres som et delprosjekt under hovedprosjektet Sammen om en bedre kommune, Rekruttering og kompetanse.

Det vil være hensiktsmessig å innlede samarbeid med eksterne parter utenfor egen organisasjon (Bedriftshelsetjenesten, NAV, KLP, KS, leger eller andre)

Prosjektansvarlig er rådmann Jarle Snekkestad, tlf. 61116010/90024620. [jarle.snekkestad@nordre-land.kommune.no](mailto:jarle.snekkestad@nordre-land.kommune.no).

Prosjektleder er kommunalsjef Inger Berit Heimdal, tlf. 61116020/95193141, [inger.b.heimdal@nordre-land.kommune.no](mailto:inger.b.heimdal@nordre-land.kommune.no).

Prosjektsekretær er Rigmor Frøyslid Rosenberg, tlf. 61116025/95746163, [rigmor.froyslid@nordre-land.kommune.no](mailto:rigmor.froyslid@nordre-land.kommune.no). Hun er HR-konsulent i faggruppe HR/Lønn og prosjektleder for hovedprosjekt Sammen om en bedre kommune.

### 3.2 Øvrige roller

A-eier	Formannskapet-Administrative saker
B-eier	Kommunestyret
Prosjektansvarlig:	Rådmannen
Styringsgruppe:	SG nedsatt i hovedprosjektet <i>Sammen om en bedre kommune (3-part)</i>
Referansegruppe	Kontaktmøte for tillitsvalgte, Ledermøte enheter

### 3.3 Prosjektgruppe

Ragnhild Gravem	HMS-rådgiver
Vibeke Bjørkeli	Lean-konsulent
Tine Pedersen	Avdelingsleder i enhet Omsorg og rehabilitering
Bjørn Saur	Enhetsleder Dokka barneskole
Bente Westrum	Bedriftslege Vestoppland bedriftshelsetjeneste
Inger Sagstuen	NAV Nordre Land
Bjørn Stenvold	IA-rådgiver i NAV arbeidslivssenter Oppland
Mona Harefallet	Tillitsvalgt
?	Politiker

I dette prosjektet vil det bli behov for arbeidsgrupper for flere ulike tiltak, disse nedsettes/pekes ut av prosjektgruppa.

## 4. BESLUTNINGSPUNKTER, OPPFØLGING OG MILEPÆLER

### 4.1 Beslutningspunkter

	Beslutningspunkter	Dato	Beslutningsgrunnlag
BP1	Prosjektplan behandles i styringsgruppa	14.01.15	Utkast til prosjektplan



BP2	Prosjektplan behandles i F-adm	04.02.15	Utkast til prosjektplan/oppdrag
BP2	Status i prosjektet, økonomi og aktiviteter legges fram for SG	20.05.15	Statusrapport godkjent av PA
BP3	Status prosjekt første år, og utkast til prosjektplan 2016 legges fram for SG	15.11.15	Statusrapport og forslag til prosjektplan 2016 godkjent av PA
BP4	Styringsgruppa godkjenner sluttrapport (fagrappport) til departementet (Sobk)	15.01.16	Utkast til sluttrapport fra PL i hovedprosjektet

#### 4.2 Oppfølging

Prosjektgruppa har møter i forhold til aktivitet og framdrift i arbeidet. Styringsgruppe har to årlige møter, hhv april/ mai og november/desember. Styringsgruppa kontaktes ved behov fra prosjektgruppa, når det kommer opp forslag som krever styringsgruppas vedtak.

Prosjektleder samarbeider nært med prosjektansvarlig og utarbeider forslag til rapport som gjennomgås i prosjektgruppa før rapport framlegges for styringsgruppa.

#### 4.3 Milepæler

Milepæl	Ansvarlig	Frist	Status
Forankre prosjektet i personalseminar	PA	01.12.2014	Utført
Søke om utvidet deltakelse med nytt delprosjekt i Saman om ein betre kommune	PL	31.12.2014	Utført
Utkast til prosjektplan behandles i styringsgruppa	PL	14.01.2015	Utført
Prosjektplan behandles i F-adm	PA	04.02.2015	
Prosjektgruppa utarbeider aktivitetsplan	PL	15.03.2015	
Utarbeide søknad om bistand og økonomisk støtte til KLP	PL og PA	01.04.2015	
Sammen om en bedre kommune, Oppdatert prosjektplan til KRD	PL	01.06.2015	
Det er gjennomført møter med tillitsvalgte og verneombud			
Det er gjennomført informasjonsmøter med ledere, leger og NAV			
Det er gjennomført informasjonsmøter med aktuelle ansatte			
Informasjonsstrategi for prosjektet er utarbeidet			
Plan for evaluering er utarbeidet			

## 5. RISIKOANALYSE OG KVALITETSSIKRING

### 5.1 Risikofaktorer som kan hindre framdrift:

Kritisk faktor	Sannsynlighet	Konsekvens	Risikofaktor	Mottiltak
Nærmeste leder følger ikke opp i hht prosjektplan, tiltak, rutine / lov og avtaleverk	4	5	20	Påminnelse og oppfølging
Medarbeider følger ikke opp i hht rutine / lov og avtaleverk	4	5	20	Leder følger opp med god dialog, tillitsvalgt kan inspirere
Prosjektleder blir langvarig syk / slutter	2	4	8	Finne ny prosjektleder
Tilsagn om økonomisk bistand for	2	4	8	Søker midler fra flere aktører

å opprettholde prosjektet uteblir				
Lege er ikke kjent med eller bidrar ikke inn i prosjektet	4	3	12	<i>God dialog og informasjon</i>
Manglende oppmøte på opplæring	4	5	20	<i>God forankring i oppstart, god tilrettelegging</i>
Dårlig kvalitet på opplæring	2	4	8	<i>Evaluerer</i>
Manglende vilje og forståelse til å bruke egenmelding	4	4	16	<i>Informasjon, opplæring og dialog for å skape tillit</i>
Mangler aktiv deltakelse fra medlemmer i prosjektgruppa	2	4	8	<i>Evt bytte ut prosjektmedlemmer</i>
Periodevis økt / større arbeidsbelastning	4	4	16	<i>Prioritering</i>

## 5.2 Rapportering/Informasjon

Krav til ekstern rapportering i prosjektet Sammen om en bedre kommune følges opp til fastsatte frister.

Intern rapportering og informasjon skjer til styringsgruppe, Arbeidsmiljøutvalg, F-adm, kommunestyre og i ledermøter og personalseminar.

## 6. Ressursplan/Økonomi

Det er lagt opp til at prosjektet gjennomføres med interne ressurser, tilskudd fra Sammen om en bedre kommune, prosjektstøtte fra KLP, tilretteleggingstilskudd fra NAV og ev skjønnsmidler fra Fylkesmannen.

Det er valgt prosjektmedarbeidere med stor faglig styrke på sine respektive områder, som kan bidra praktisk og aktivt inn i prosjektet. Til sammen vil prosjektgruppa inneha kompetanse som rommer de aller fleste aspekter ved denne oppgaven, men det kan være behov for noe ekstern bistand til for eksempel opplæringstiltak.

**2015:**

<b>Kostnader</b>	<b>Beløp</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Beløp</b>
PA, PL, P-sekretær - lønn	700 000	Egne midler	Kr 700 000,-
Møter, personalkostnader	100 000	Sammen om en bedre kommune	Kr 300 000,-
Opplæringstiltak, veiledning mm	300 000	KLP	Kr 100 000,-
		NAV/KS	

Dokka, 4. februar 2015

Underskrifter:

.....

**Jarle Snekkestad (sign)**

Prosjektansvarlig

.....

**Inger Berit Heimdal (sign)**

Prosjektleder