



NORDRE LAND KOMMUNE

# MØTEINNKALLING

## FOR

### FORMANNSKAPET ADM.

**TID:** 20.01.2016 kl. 08.30

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

*Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 47.*

*Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.*

#### **SAKSLISTE:**

**Sak nr. Innhold:**

---

1/16

**ORGANISASJONSUTVIKLING 2016-2019 - PROSJEKTPLAN**

NORDRE LAND KOMMUNE, den 13. januar 2016.

.....  
Ola Tore Dokken  
ordfører

Lnr.: 437/16  
Arkivsaksnr.: 16/32  
Arkivnøkkel.: 031

---

Saksbehandler: JSN

Utskrift til:

## **ORGANISASJONSUTVIKLING 2016-2019 - PROSJEKTPLAN**

### **Sammendrag:**

Kommunestyret vedtok i sak 130/15 i desember 2015 at det skal gjennomføres en organisasjonsgjennomgang, og at fremdriften i dette arbeidet skulle legges fram for formannskapet i januar. Det er vurdert slik at formannskapet i administrative saker er det rette utvalget. Rådmannen legger derfor fram prosjektplanen for OU 2016-2019 til godkjenning.

### **Vedlegg:**

Prosjektplan for OU 2016-2020, datert 120116.

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

Ingen

### **Saksopplysninger:**

Som resultat av budsjettprosessen i 2015 (for budsjett 2016) ble det tatt et politisk initiativ til en organisasjonsgjennomgang, hovedsakelig ut fra at fjerning av eiendomsskatt og reduksjon i andre inntekter skaper et behov for å redusere driftsutgiftene.

Dette er definert til å være et organisasjonsutviklingsprosjekt, som må ses i sammenheng med kommunens prosjekt om Kulturbygging (fokus på holdninger, lederskap og medarbeiderskap). Intensjonen i OU-prosjektet er å vurdere både administrasjonen, tjenestene og organiseringen.

Rådmannen har, med forbehold om at dette er foreløpige tall, anslått at det er behov for å redusere driftsutgiftene med i overkant av 32 millioner kroner de neste tre årene. Dette hovedsakelig på grunn av reduserte inntekter fra eiendomsskatt og reduserte statlige overføringer som følge av nytt inntektssystem for kommunene. Kommunens økonomiske mål skaper i tillegg en utfordring. I praksis vil utfordringen være større, når vi tar med i regnestykket at årlige konsekvensjusteringer og nødvendige nye tiltak beløper seg til flere millioner kroner. Disse kan i årene fremover ikke medføre at det tilføres «friske midler», men må løses innenfor den rammen enheten får, og hvis dette får for store konsekvenser for tjenesten, må de løses innenfor kommunens samla ramme.

I prosjektplanen har rådmannen presentert en fremdrift for en Fase I; Analyse av tjenester og ressursbruk i første halvår, der det bl.a. vil bli engasjert ekstern kompetanse. I en del av analysen, som omhandler tildelingen av tjenester, har de øvrige kommunene i

Gjøvikregionen uttrykt at de vil delta og bidra, for å kunne sikre en regional sammenligning. Analysene, og løsninger, effekter og konsekvenser, kulminerer i formannskapetets handlingsplanseminar i juni, med en prioritering av tiltak for å redusere driftsutgiftene. Høsten vil handle om å innarbeide tiltakene i Handlingsplanen 2017-2020, og planlegge Fase II; Organisasjonsutvikling og implementering, fra 1.1.2017-31.12.2019.

I forbindelse med analysene i Fase I, vurdere rådmannen ledernivåer, antall ledere, antall enheter og andre organisasjonsmessige og strukturelle endringer som kan bidra til mindre ressursbruk og rasjonelle løsninger.

I prosjektplanen er det lagt til grunn at OU-prosjektet skal basere seg på kommunens verdier: Åpen – offensiv og ansvarlig, og målene er konkrete og målbare, og knyttet til den nødvendige reduksjonen i driftsutgifter. Dette er illustrert med hvor mange årsverk det kan dreie seg om å redusere, uten at dette er noen fasit.

Organiseringen av OU-prosjektet er beskrevet i prosjektplanen. I styringsgruppa deltar rådmannen (administrasjonen), folkevalgte og tillitsvalgte, slik hovedavtalen angir.

Finansieringen av OU-prosjektets fase I, i 2016, skjer innenfor administrasjonens eksisterende rammer (OU-fond), kombinert med OU-midler fra KS og bidrag fra de øvrige kommunene i Gjøvikregionen. Andre tilskuddsmuligheter skal undersøkes.

Det henvises til prosjektplanen for nærmere studier av målsettinger, organisering, beslutningspunkter, milepæler, hovedaktiviteter og budsjett/finansiering.

### **Vurdering:**

Forankring og medvirkning er de viktigste utfordringene i en slik prosess, som hvis den skal lykkes, er avhengig av at fleste mulig deltar og bidrar med løsninger som bidrar til måloppnåelse. Det er derfor viktig å understreke at kommunens verdier; Åpen, Offensiv og Ansvarlig, har betydning for hvordan alle medarbeidere og politikere skal gå inn i denne prosessen.

Dette OU-prosjektet er slik sett avhengig av en god kopling til Prosjekt Kulturbygging, som har fokus nettopp på holdninger, lederskap og medarbeiderskap. Alle har et felles ansvar for å finne de gode løsningene.

Styringsgruppa er sammensatt for å ivareta både behovet for politisk deltakelse, medvirkning fra tillitsvalgte og en administrativ ledelse. Det er lagt vekt på å unngå en stor styringsgruppe. Det er lagt opp til at styringsgruppa møtes relativt mange ganger, noe som vil styrke muligheten til å gi innspill og anbefalinger underveis.

Referansegruppa er definert til å være Kontaktmøtet som rådmannen jevnlig har med alle hovedtillitsvalgte (HTV). Dette fordi alle HTV bør få god informasjon underveis. Det vil bli lagt egen møteplan for dette. Leder møtet med alle kommunalsjefer og enhetsledere, vil ha OU-prosjektet på dagsorden i alle sine møter. Viktige fora for øvrig, blir Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, Eldrerådet og Ungdområdet. Det vil bli orientert i hovedutvalgene.

Rådmannen vil, som prosjektansvarlig, sammen med prosjektleder, velge medlemmer til prosjektgruppa, og/eller til et nødvendig antall arbeidsgrupper. Prosjektgruppa skal i henhold til PLP bestå av personer som ut fra sin kompetanse og sine egenskaper kan gjøre en jobb for prosjektet, og sikre at oppgavene i prosjektet utføres. Enhetsledere og andre ansatte er aktuelle medlemmer.

Det er særs viktig at målsettingene for et slikt arbeid er konkrete og forpliktende. I det minste på den omtrentlige økonomiske utfordring kommunen må løse. I målet er det derfor lagt inn en sum. Det er ikke usannsynlig at denne summen må justeres etter at kommuneproposisjonen legges fram i mai, og formannskapet skal ha sitt handlingsplanseminar i juni.

Når analysen av kommunen tjenester og ressursbruk skal utføres, og særlig analysen av tjenestetildeling skal gjennomføres, er det viktig å hente inn anerkjent ekstern kompetanse. Dette er det planer for. I dette arbeidet vil rådmannen sikre at analysene både kan brukes av OU-prosjektet og i Kommunal plan for Helse og Omsorg.

For ytterligere studier av hovedaktivitetene i prosjektet, vises det til prosjektplanen. Det er forsøkt å legge opp en realistisk fremdrift, innenfor stramme tidsrammer.

#### **Administrasjonens innstilling:**

Rådmannen vil råde Formannskapet-adm. til å fatte slikt vedtak:

Prosjektplanen for Organisasjonsutviklingsprosjekt 2016-2019, versjon 12.01.16., godkjennes.

NORDRE LAND KOMMUNE, den 12. januar 2016

Jarle Snekkestad  
rådmann



Prosjektplan.

## **NLK Organisasjonsutvikling 2016-2019**

**VERSJON 120116.**

## 1. Mandat.

Det er i K-sak 130/15 vedtatt følgende; *11. Organisasjonsgjennomgang gjennomføres. En fremdrift for organisasjonsgjennomgang legges frem for formannskapet administrative saker i januar.*

Dette er definert til å være et organisasjonsutviklingsprosjekt (OU), og må ses i sammenheng med Prosjekt Kulturbygging, nærvær, arbeidsglede og medarbeiderskap (K-NAM), som går parallelt med OU-prosjektet. K-NAM har fokus på holdninger, lederskap og medarbeiderskap, noe som er helt avgjørende hvis OU-prosjektet skal oppnå sine mål. I OU-prosjektet skal både administrasjon, tjenester og organisering vurderes, med sikte på en mest mulig effektiv ressursbruk, og tilpasning til fremtidige økonomiske rammer.

## 2. Kommunens mål

Kommuneplanens visjon om «Ekte landsbyliv og levende grender med åpenhet, nærhet og skaperglede», ligger til grunn for prosjektet.

Fra kommuneplanen siteres;

«Visjonen handler om å skape bolyst og livsglede i Nordre Land.

Nordre Land skal opprettholde og helst øke folketallet ved å være en attraktiv kommune for bosetting, med gode kommunale tjenester og attraktive arbeidsplasser med nærhet til naturen, kultur og opplevelser. Innbyggere og besøkende skal oppleve oss som raus, åpne og inkluderende. Vi skal ha rom for den enkeltes engasjement og skaperglede innenfor arbeidsliv og frivillighet.»

De overordna strategiene fra kommuneplanen om gode tjenester og styrket økonomisk handlingsrom er førende for prosjektet.

## 3. Prosjekt mål.

Effekt mål (langsiktig mål):

Gode, effektive og samordna tjenester innenfor de økonomiske mål (netto driftsresultat, fondsandel og egenfinansieringsgrad) og rammer fra og med økonomiplanperioden 2017-2020.

Resultatmål for OU-prosjektet, Fase I: 01.01.2016-31.12.2016.

1. Innen 10.06.16 foreligger en analyse av tjenester, tjenestenivå og ressursbruk, som munner ut i anbefalinger om;
  - a) Tiltak som skal sikre varige reduserte driftsutgifter på kr. 32 millioner, og
  - b) Tiltak som sikrer en effektiv og rasjonell organisering av oppgaveløsningen.
2. Anbefalingene inneholder beskrivelse av løsninger, effekter og konsekvenser, og behandles i formannskapets Handlingsplanseminar i juni 2016.
3. Vedtatte tiltak er kvalitetssikrede og innarbeidet i endelig forslag til Handlingsplan som legges ut til offentlig ettersyn i november 2016.
4. Fase II – Organisasjonsutvikling og implementering, er planlagt før 1.1.2017, samordnet med Prosjekt K-NAM.

I forbindelse med analysene, vurdere rådmannen ledernivåer, antall ledere, antall enheter og andre organisasjonsmessige og strukturelle endringer som kan bidra til mindre ressursbruk og rasjonelle løsninger.

*Kommentar til Mål 1 a): Lønnsutgiftene i kommunen utgjør om lag 80 % av de samla driftsutgifter. Hvis 80 % av driftsreduksjonene skal tas av lønnsmidler, tilsvarer dette ca. 45 årsverk.*

#### Resultatmål for OU-prosjektet, fase II: Fra 1.1.2017-31.12.2019.

1. Vedtatte organisasjonsutviklingstiltak er gjennomført i organisasjonen innen utgangen av 2019, i tråd med fremdriften i vedtatt Handlingsplan 2017-2020, og i prosjektplan for Fase II.

Rådmannen gis de nødvendige fullmakter til å gjennomføre de vedtatte endringene.

*Kommentar til målene: OU-prosjektet har altså to faser; Fase I handler om analyse og løsninger/effekter/konsekvenser, mens Fase II handler om å gjennomføre tiltakene gjennom organisasjonsutvikling og implementering. Dette vil likevel gå litt over i hverandre, da det for eksempel er vanskelig å arbeide med driftsreduksjoner, uten å tenke gode løsninger og organisatoriske grep. Det kan erfaringsmessig oppleves utfordrende å jobbe med utvikling samtidig som det skal kuttes. Det er derfor viktig at prosessen blir god.*

## 4. Verdigrunnlag

Organisasjonens verdier; Åpen, offensiv og ansvarlig, skal kjennetegne prosessen.

Åpen betyr å sikre at det gis løpende informasjon til politikere, ansatte og brukere, og i nødvendig grad til media/allmennheten. Unntaket er taushetsbelagt informasjon, for eksempel personalsensitive opplysninger. Vi skal ha god dialog med alle parter i prosessen for å sikre inkludering og delaktighet.

Offensiv betyr at vi har engasjement, vilje og kraft til endringer, er åpne for innspill, utradisjonelle forslag, og utreder alle relevante og aktuelle løsninger.

Ansvarlig betyr å utrede løsninger, anslå effekter og redegjøre for mulige konsekvenser. Det skal sikres at de folkevalgte så langt som mulig har et kvalitetssikret beslutningsgrunnlag. En effektiv, fleksibel og løsningsorientert ressursbruk, og god bruk av de ansattes kompetanse må ivaretas. Ansatte på alle nivåer skal ivaretas i henhold til sine rettigheter, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

## 5. Bakgrunn.

Nordre Land kommune har over tid jobbet målrettet med utvikling, effektivisering og forbedring av organisasjonen. I «Sammen om en bedre kommune», bruk av Lean som virksomhetsutvikling, lederutvikling, og nytt system for internkontroll, er det gjennomført et stort forbedringsarbeid. Årlige innsparingskrav i forbindelse med Handlingsplan og budsjett har gått parallelt med dette. Det ble i 2015 startet et kulturbyggingsprosjekt (K-NAM), som må ses i sammenheng med OU-prosjektet. Kulturbygging, dvs. holdninger, lederskap og medarbeiderskap, er viktige verktøy for å oppnå målene i OU-prosjektet.

Foranledningen til organisasjonsutviklingsprosjektet er den store økonomiske utfordringen som kommunen har fremover, bl.a. som følge av at kommunestyret i desember 2015 vedtok at eiendomsskatten skal avvikles. Endringer i inntektssystemet for kommuner og fylkeskommuner vil også påvirke kommunens rammer. Kommunestyrets fastsatte økonomiske mål for en sunn kommuneøkonomi gir også en utfordring i de kommende årene.

Hvis kommunen velger å slå seg sammen med en eller flere nabokommuner, vil dette endre kommunens fokus totalt, og OU-prosjektet blir avsluttet, for å bli erstattet av et sammenslåingsprosjekt.

Samlet vil den økonomiske utfordringen de kommende årene i hovedtrekk synliggjøres i økonomiplanen, men ut over første år i økonomiplanen, er tallene beheftet med usikkerhet. Det er likevel gjort et anslag på den økonomiske utfordringen de kommende 3 årene. Jamfør kommentarene under tabellen.

### Anslag på økonomisk utfordring 2017-2019 :

	2017	2018	2019	Akkumulert
Økonomiske mål	5.786.000,-	276.000,-	284.000,-	6.346.000,-
Bortfall E-skatt	3.000.000,-	5.100.000,-	8.100.000,-	16.200.000,-
Inntektssystem	7.000.000,-	3.000.000,-		10.000.000,-
Konsek.vjust/nye tiltak	0,-	0,-	0,-	0,-
<b>SUM</b>	<b>15.786.000,-</b>	<b>8.376.000,-</b>	<b>8.384.000</b>	<b>32.546.000,-</b>

#### Kommentarer til tabellen:

Kommunestyret har fastsatt økonomiske mål for en sunn kommuneøkonomi (netto driftsresultat, nivå på disposisjonsfond og egenfinansiering av investeringer). Utfordringen som er tallfestet i tabellen, er det som må avsettes, i tillegg til det som ligger inne i vedtatt økonomiplan.

Kommunestyrets vedtak om etappevis fjerning av eiendomsskatten, med nedtrapping fra 2,5 promille i 2016 til 2,0 promille i 2017, innføring av bunnfradrag fra 2018 og fjerning av eiendomsskatten fra 2019, utgjør et inntektsbortfall på til sammen kr. 16,2 millioner.

Regjeringens høringsnotat om nytt inntektssystem for kommuner og fylkeskommuner er foreløpig ganske vagt. Den administrative tolkningen så langt tilsier at bortfall/omfordeling av basistilskuddet og endringer i distriktpolitiske virkemidler, vil kunne utgjøre ca. 10 millioner kroner i mindreinntekter for Nordre Land kommune. Trolig fordeles virkningen av endringene over minst to år. Regjeringen har varslet at de konkrete endringer vil fremkomme i mai, i forbindelse med kommuneproposisjonen.

Av andre forhold som vil påvirke den samlede utfordringen, må utgifter til konsekvensjusteringer og nye tiltak nevnes. Erfaringsmessig fattes det vedtak i løpet av budsjettåret, som må innarbeides i neste års rammer. Likeens blir det hvert år fremmet forslag om nye tiltak som må finne sin dekning innenfor kommunens samlede ramme. Basert på de siste års erfaringer, kan konsekvensjusteringer og nye tiltak beløpe seg til 5-10 millioner kroner hvert budsjettår. Hvis OU-prosjektet skal nå alle sine mål, kan det ikke åpnes for at slike konsekvensjusteringer og nye tiltak betyr at administrasjon og enheter får tilført «friske midler». Slike endringer må dekkes innenfor enhetenes rammer, eller i det minste innenfor kommunens samla ramme. Noe annet vil øke den økonomiske utfordringen i tabellen over.

Samlet vil kommunens økonomiske utfordring altså ligge på anslagsvis 32 millioner kroner de neste 3 årene. For å kunne tilpasse kommunens aktivitet til dette lavere inntektsnivået, må driftsutgiftene reduseres. Det er lite å hente på inntektsiden. Nær 80 % av alle utgifter er lønnsmidler. Det er begrenset hvor store kutt som kan foreslås i andre driftsmidler enn lønnsmidlene. Det kan derfor bli nødvendig å realisere **et kutt på ca. 25 millioner kroner i lønnsmidler, dvs. 45 årsverk over 3 år**. Men, dette avhenger av hvor store varige kutt som kan tas på andre områder enn lønnsmidlene.

**Med en utfordring på 32 millioner kroner de neste 3 årene, sier det seg selv at dette vil gå ut over både kommunens kapasitet innenfor tjenestene, og kvaliteten på en del av tjenestene.**

## 6. Organisering

### 6.1. Prosjektledelse

Prosjektansvarlig (PA): Rådmann Jarle Snekkestad

Prosjektleder (PL): Kommunalsjef HR/lønn, Inger Berit Heimdal



## 6.2. Øvrige roller

Prosjekteiere:	Hvem?	Hvorfor?
A-eier:	Kommunestyret, Formannskapet (Fadm), rådmann	K-vedtak
Oppdragsgiver:	Formannskapet	La grunnlaget i budsjettprosessen.
Styringsgruppe:	Rådmann, Ordfører, et formannskapsmedlem, to hovedtillitsvalgte. Rådmannen er PA, og leder styringsgruppemøtene.	Sikre de nødvendige beslutninger, forankring.
Referansegruppe	Kontaktmøte HTV Ledermøte enheter (drøfter OU i hvert møte)	Medvirkning Oppfølgingsansvar

Det sikres at Eldrerådet, Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne og Ungdomsrådet kan uttale seg til forslagene, før formannskapet behandler dem i juni. Fra høsten, i Handlingsplan- og budsjettprosessen, kommer råd og utvalg inn på ordinær måte. PA vurderer underveis når det er hensiktsmessig å orientere i hovedutvalgene.

## 6.3. Prosjektgruppe/arbeidsgrupper.

Det etableres en administrativ prosjektgruppe, og arbeidsgrupper, ut fra behov for kompetanse. PA/PL velger ut medlemmer.

## 7. Beslutningspunkter, oppfølging og milepæler.

### 7.1. Beslutningspunkter

SG møtes før beslutningspunktene, og avgir sine anbefalinger til politiske saker.

	Beslutningspunkter BP	Dato	Beslutningsgrunnlag
BP1	Godkjenne prosjektplan.	20.01.16	Godkjent PP behandlet i FADM.
BP2	Prioritere tiltak.	10.06.16	Sak til formannskapets budsjettseminar.
BP3	Handlingsplanen 2017-2020 legges ut til ettersyn.	15.11.16	Sak til formannskapet
BP4	Godkjenne Prosjektplan Fase II (avslutte prosjektets fase I)	20.01.17	Sak Prosjektplan Fase II (FADM)

### 7.2. Oppfølging

PL rapporterer status til PA jevnlig for å sikre framdrift og god prosess utenom beslutningspunktene.

## 8. Milepæler

Nr.	Milepæl	Dato	Målbart resultat (en beskrivelse/kriteria)
MP1	Godkjent prosjektplan	20.01.16	Prosjektplan vedtatt i FADM

Nr.	Milepæl	Dato	Målbart resultat (en beskrivelse/kriteria)
MP2	Formannskapetets handlingsplanseminar – prioriteringer og beslutninger	15-16.6.	Protokoll med tiltak til HP foreligger
MP3	Formannskapetets vedtak av Handlingsplan – til ettersyn	01.12.16	Protokoll
MP4	Prosjektplan Fase II godkjent (Fase I avsluttet).	20.01.17	Protokoll (FADM)

## 9. Gjennomføring.

### 9.2. Hovedaktiviteter.

Nr.	Navn	Hensikt	Oppgaver	Resultat – MP
HA01	Fase 1: Planlegging av planarbeidet	Sørge for at prosjektet er planlagt, forankret og sikret framdrift.	- Planlegge prosjektet - Arbeidsfordeling - Utarbeide prosjektplan	Prosjektplan godkjent av PA.
HA02	07. januar Referansegruppemøte HTV	Forankre videre fremdrift. Innspill til videre arbeid. Forankre omstillingsretningslinjer	Sette opp dagsorden og innkalle.	RG-møte I avholdt. Referat.
HA03	Politisk behandling av prosjektplanen.	Fastsette mål og rammer, framdrift og medvirkning.	Skrive politisk sak om prosjektplanen og planstart.	20.1. Prosjektplanen vedtatt i FADM. <b>MP1</b>
HA04	Styringsgruppemøte I	Forankre videre fremdrift. Innspill til videre arbeid. Forankre omstillingsretningslinjer	Sette opp dagsorden og innkalle. Presentere valg av konsulent og foreløpige planer for analyser.	(slutten av Januar/primofebr) SG-møte I avholdt.
HA05	Personalseminar + HTV + hovedverneombud	Sikre involvering av alle ledere mfl. Innspill til videre arbeid.	Informere og begrunnelse og analyser Lage gruppeoppgaver Gjennomføre 3 timers prosess	(medio februar)
HA06	Informasjon i Eldreråd, Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne og Ungdomsråd	Sikre innspill	Sette dagsorden og innkalle Informere om arbeidet så langt, og om analysearbeidet. Gruppeoppgaver?	Møtereferat som går til SG og formannskapet.
HA07	Analyse I av administrasjon og tjenester.	Dokumentasjon på NKLS tjenestenivå sammenlignet med andre, og forklaring av forskjeller/likheter. Identifisere hvilke tjenester som har potensiale for reduksjon,	Hyre inn relevant kompetanse, om nødvendig (konkurranse). Utarbeide beskrivelser av tjenestene. Oppdatere oversikt over kommunens objektive utgiftsbehov. Analysere alle KOSTRA-tall for kommunen (sammenligne, rette feil), analysere tjenestenivå, og	Nye KOSTRA-tall Rapport foreligger 29. mars

Nr.	Navn	Hensikt	Oppgaver	Resultat – MP
		sammenlignet med andre.	sammenligne med andre relevante kommuner. En gjennomgang av tildelingskontoret i NLK; tildelingspraksis/nivå sammenlignet med andre kommuner (Gjøvikregionen). Lage rapport.	
HA08	Løsningsforslag Effekter Konsekvenser	Informere enhetene, sikre at tiltak blir løst og konsekvensvurdert	Informere og ha prosess i arbeidsgrupper, på Ledermøter i mars/april, gruppeoppgaver/bestillinger fra PA (SG).	Dokument med løsningsforslag, effekter og konsekvensvurderinger foreligger før RG og SG-møtene.
HA09	Referansegruppe HTV	Informere, drøfte, kvalitetssikre	Innkalle, og sende ut dokumentasjon, kommentere dokumentasjon.	Uttalelse til rapport og konsekvensvurderinger foreligger.
HA10	Styringsgruppe II	Sette seg inn i og prioritere hva som skal analyseres videre.	Innkalle, sende ut dokumentasjon, kommentere dokumentasjon. Både rapport og konsekvensvurderinger.	SG-møte II avholdt, og anbefaling vedr. prioritering i det videre utredningsarbeidet avgitt til PA.
HA11	Analyse II av administrasjon og tjenester.	Nærmere konkret utredning av hvor og hvordan reduksjoner kan gjennomføres, og hvilke løsninger, effekter og konsekvenser dette kan ha	Detaljert utredning av reduksjoner etc., kvalitetssikring ift. lover/forskrifter (prøving av saker). Brukerrelaterte konsekvenser. Økonomiske, personellmessige og organisatoriske løsninger. Samle anbefalingene.	Medio mai Rapport fra Analyse II foreligger
HA12	Personalseminar + HTV + Hovedverneombud 19. mai	Informere og sikre forankring	Innkalle, planlegge møtet, gjennomføre gruppearbeid.	Referat
HA13	Styringsgruppe III 25. mai	Forankre, prioritere	Ferdigstilt rapport og referat fra personalseminar +	Behandle Analyserapport II, avgi anbefalinger til PA
HA14	Formannskapsmøte HP-seminar 15-16.6.	Forankre det videre arbeidet.	Sette dagsorden og innkalle.	Protokoll fra behandling av analyserapportene , prioritering i det videre arbeidet gjort. <b>MP 2</b>
HA15	Styringsgruppemøte IV	Planlegge videre arbeid	Detaljplan for høsten utarbeides	Videre planer godkjent.

Nr.	Navn	Hensikt	Oppgaver	Resultat – MP
HA16	Referansegruppemøte (HTV) Eldreråd, Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, Ungdomsråd.	Informere, forankre, og sikre innspill.	Sette dagsorden og innkalle. Presentere vedtatte tiltak så langt. Konsekvenser.	August/Sept. Møtereferat som går til SG og formannskapet.
HA17	September. Innarbeide tiltakene i revidert Handlingsplan 2017-2020.	Kvalitetssikre økonomiske, faglige (lovrelaterte) og personalmessige konsekvenser	Vurdere om de gir de effekter som forventes, og når. Sjekke ut ev. spørsmål med overordna myndigheter og KS.	Utkast til Handlingsplan foreligger den 1.oktober.
HA18	Oktober Styringsgruppe V	Gjennomgå Handlingsplanen før politisk behandling	Innkalle, lage drøftingsgrunnlag	SG-møte V avholdt. Anbefalinger avgitt til PA
HA19	Primo November Saksfremstilling til behandling av Handlingsplan 2017-2020.	Foreslå et helhetlig forslag til Handlingsplan for neste periode.	Utarbeide sak og endelig forslag til Handlingsplan.	Formannskapet legger Handlingsplan 2017-2020 ut til offentlige ettersyn. <b>MP 3</b>
HA20	Planlegge Fase II	Sørge for at prosjektet er planlagt, forankret og sikret framdrift.	Utarbeide Prosjektplan for OU-prosjekt Fase II Planlegge gjennomføringen av tiltakene.	Okt-des 16 <b>MP 4</b>

## 10. Økonomi.

Fase I søkes finansiert innenfor gitte rammer.

Kjøp av tjenester i denne fasen finansieres innenfor gitte rammer/avsatte fonds.

### 10.1. Fase I.

Kostnader	Beløp	Finansiering	Beløp
Kjøp av tjenester	150.000,-	Organisasjonsutviklingsfond NLK	100.000,-
Seminarer, kurs, møter oa.	50.000,-	OU-midler KS	60.000,-
		Bidrag kommuner i Gjøvikreg	40.000,-
Sum	200.000,-		200.000,-

### 10.2. Fase II (foreløpig)

Kostnader	Beløp	Finansiering	Beløp
Sum			

Prosjektplan for Fase II utarbeides i oktober-november 2016, og avklarer budsjettet.

## 11. Tidsplan

Hovedaktiviteter	Tidsplan: 2016											
	Jan	Febr	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov/Des	
1. Planlegging												
2. Referansegruppemøte	X											
2. Politisk behandling		X										
4. Styringsgruppemøte I		0										
5. Pers.sem + HTV +HO												
6. Info i råd og utvalg												
7. Analyse I												
8. Løsning, effekt, Konsekvensvurdering												
9. Referansegruppe HTV												
10. Styringsgruppemøte II												
11. Analyse II												
12. Pers.sem +HTV+HO												
13. Styringsgruppe III												
14. Politisk behandling												
15. Styringsgruppe IV												
16. Referansegruppe-møte og Råd og utvalg.												
17. Innarbeide tiltakene i HP 2017-2020												
18. Styringsgruppe V												
19. Sak på HP 2017-20												
20. Planlegge Fase II												
<b>Andre møter:</b>												
Prosjektgruppemøter												
Ledermøter	19		1	5	26	24						
Ungdomsrådet		18		21	26							
Eldrerådet		18		7	26	16						
Rådet for mennesk MNF		18		7	26	16						

Det er viktig å flytte rådsmøtene fra 16.6. til 26.5.