



NORDRE LAND KOMMUNE

# MØTEINNKALLING FOR FORMANNSKAPET

**TID: 15.06.2016 kl. 08.30**  
**STED: KOMMUNESTYRESALEN**

Gruppemøte: kl. 08.00  
*Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 46*  
*Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.*

## TILLEGGSSAKSLISTE:

**Sak nr. Innhold:**

---

- 69/16                    **GJENKJØP AV LEILIGHET PÅ SNERTINN**
- 71/16                    **ORGANISASJONSUTVIKLING 2016-2019 - ORGANISERING**
- 73/16                    **OMLEGGING FYLKESVEG 250 - HOLMENJORDET - SLUTTOPPGJØR  
VEDRØRENDE SMÅPARSELLER LANGMED NY VEGSTREKNING**

NORDRE LAND KOMMUNE, den 10. juni 2016

.....  
Ola Tore Dokken  
leder

Lnr.: 7669/16  
Arkivsaksnr.: 16/1132  
Arkivnøkkel.: 613 &50

Saksbehandler: AKH

Utskrift til:

## **GJENKJØP AV LEILIGHET PÅ SNERTINN**

### **Sammendrag:**

Ved salg av leilighetene på Snertinn ble det tatt inn i kjøpekontrakten at kommunen hadde gjenkjøpsrett- og plikt i tidsrommet med begrenset disposisjonsrett. Dvs fram til tilskuddet er nedskrevet og i denne saken vil det være fram til 2023.

I forbindelsen med at eier av seksjon nr. 1 med adresse Torpavegen 24 A har falt fra vil kommunen nå være i den situasjonen at dette kommer til anvendelse i og med at familien ønsker seg den løsningen.

Rådmann anbefaler at kommunen løyer ut denne seksjonen med kr. 981 890,- pluss omkostninger. Kjøpesummen finansieres ved låneopptak. I fratrekk kommer utvendig maling og noe ombygging innomhus. Kostnadene med dette er ikke kjent men vil bli innhentet og ivaretatt i forbindelsen med overdragelsen.

### **Vedlegg:**

Ingen.

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

Kjøpekontrakt datert 13.11.2006.

### **Saksopplysninger:**

Da Snertinn ble oppført ble det gitt tilbud til de aktuelle beboerne om at det var mulig å kjøpe den leiligheten de skulle inn i. Astrid Snertinn valgte dette og kjøpekontrakt kom på plass i november 2006. Kjøpesummen var da på kr. 813 500,- pluss omkostninger.

I kjøpekontrakten er det selvsagt sagt noe om både kjøper og selgers forpliktelser. Punkt 8 i kontrakten går på dette med gjenkjøp. Som en følge av at kommunen fikk tilskudd fra Husbanken til dette prosjektet ble dette en del av avtalen. Ordlyden i p.8 er følgende;

Kommunen har en gjenkjøpsrett og – plikt i tidsrommet med begrenset disposisjonsrett. Etter tidsrommet med begrenset disposisjonsrett har kommunen fortsatt gjenkjøpsrett, men gjenkjøpsplikten faller bort.

Ved fastsettelse av gjenkjøpsverdi på omsorgsboliger legges dagens kjøpesum til grunn. Videre benyttes endringene i konsumprisindeksen fra kjøpertidspunkt og fram

til salgstidspunkt. Siste kjente indeks er ..... 20xx med ..... I tillegg kan det påplusses et skjønsmessig tillegg for oppussing/standardheving eller det foreligger kvitteringer på kostnadene ved disse endringene. Det må også tas høyde for et skjønsmessig fradrag for slitasje og elde ved ny fastsetting av pris.

Tidsrommet med begrenset disposisjonsrett går fram til 2023.

Ved salg av seksjon 1 var indeks for oktober 2006 på 119,1. Siste kjente indeks nå er pr. 15.04.2016 og er på 143,8. Dette betyr at det over disse årene har blitt en økning på 20,7 %. Med en kjøpesum i 2006 på 813 500,- utgjør dette i dag kr. 981 890,-. Det er opplyst at det ikke er påkostet noe i leiligheten så det vil ikke komme tillegg som en følge av dette. Det har vært befaring i leiligheten for å se på om det er slitasje som gjør av kjøpesum av den grunn skal reduseres. Her ble partene enige om at kostnad i forbindelse med heving av kjøkken benk, kjøkkenskap og servant på bad må kostnadsberegnes. Likeså utvendig maling. Da kostnadene er kjent vil dette bli ivaretatt i salgsprosessen og trukket fra ved overføring til selger.

I tillegg til kjøpesum vil det påløpe kostnader i forbindelse med overskjøting som til sammen beløper seg til kr. 25 045,-. Totale kostander blir med dette på 1 007 000,- minus de påkostninger som vil komme jfr overnevnte.

#### **Vurdering:**

Rådmannen anser det som riktig å benytte denne gjenkjøpsretten som vi gjennom kontrakten har. Kommunen kan heller ikke fraskrive seg plikten til gjenkjøp så lenge familien ønsker å føre det tilbake. Dette er nå avklart og partene har blitt enige om innhenting av priser på det som bør ivaretas så selv om disse tallene ikke er klare anser rådmannen saken som så avklart at vedtak om finansiering kan ivaretas selv om det vil bli et fratrekk på de tallene som er kjent.

Kontrakten legger klare føringer for hvordan leilighetens verdi skal framkomme ved gjenkjøpstidspunkt. I og med at dette tas nå er det indeks pr. 15. april som er kjent og legges da til grunn for utregningen. Rådmann anbefaler derfor at det inngås avtale med familien om utkjøp av Torpavegen 24 A med gnr. 123, bnr. 92, snr. 1 med en kjøpesum på kr. 981 890,-. Da er indeksen i oktober 2006 til april 2016 benyttet. Omkostninger kommer i tillegg, men det vil og komme et fratrekk som rådmann antar vil tilsvare omkostningene.

Rådmannen anbefaler at låneopptaket settes til 1 mill.

#### **Administrasjonens innstilling:**

Rådmannen vil råde Formannskapet til å fatte slikt vedtak:

1. Nordre Land kommune benytter sin gjenkjøpsrett og kjøper tilbake seksjon nr. 1 i Torpavegen 24.
2. Kjøpet finansieres ved låneopptak på kr. 1 mill.

NORDRE LAND KOMMUNE, den 10.06.2016

Jarle Snekestad  
rådmann

Astrid Kringli Hagen

Lnr.: 7885/16  
Arkivsaksnr.: 16/32  
Arkivnøkkel.: 031

---

Saksbehandler: JSN

Utskrift til:

## **ORGANISASJONSUTVIKLING 2016-2019 - ORGANISERING**

### **Sammendrag:**

Med bakgrunn i kommunestyrets vedtak 16.02.2016 om at det skal gjennomføres en organisasjonsgjennomgang med mål om gode, effektive og samordna tjenester innenfor strammere økonomiske rammer, har rådmannen gjennomført en god prosess som har involvert både ansatte, ledere og tillitsvalgte i dette arbeidet. Gjennom flere bestillinger til enhetene, har rådmannen fått utredninger og forslag til organisering og innsparingstiltak som har gitt et godt grunnlag for vurdering. Rådmannen har utarbeidet et forslag til ny administrativ organisering som kan sørge for effektiv og rasjonell drift, og sikre gode tjenester i tråd med målsettingen.

Rådmannen foreslår at Nordre Land kommune viderefører to-nivåmodellen og reduserer dagens 15 enheter til 6 tjenesteområder, og at det overordna strategiske og operative ansvaret samles hos rådmannen og tjenesteområdelederne. Disse, sammen med tre stab/støtteledere, utgjør kommunens ledergruppe. Rådmannen anbefaler at hovedtrekkene i forslaget til ny organisering vedtas.

### **Vedlegg:**

-

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

Prosjektplan OU 2016-2019, vedtatt i kommunestyret 16.02.2016.  
OU-rapport

### **Saksopplysninger:**

Kommunestyret vedtok i K-sak 8/16 at det skal gjennomføres en organisasjonsgjennomgang med mål om gode, effektive og samordna tjenester innenfor de økonomiske mål (netto driftsresultat, fondsandel og egenfinansieringsgrad) og rammer fra og med økonomiplanperioden 2017-2019, og at det innen 10.06.2016 foreligger en analyse av tjenester, tjenestenivå og ressursbruk, som skal munne ut i anbefalinger om

- a. Tiltak som skal sikre varige reduserte driftsutgifter på 44 millioner kroner.
- b. Tiltak som sikrer en effektiv og rasjonell organisering av oppgaveløsningen.

Anbefalingene skal inneholde beskrivelse av løsninger, effekter og konsekvenser.

Godkjent prosjektplan beskriver videre at i forbindelse med analysene, vurderer rådmannen ledernivåer, antall ledere, antall enheter og andre organisasjonsmessige og strukturelle endringer som kan bidra til mindre ressursbruk og rasjonelle løsninger.

Prosjektplanen angir at rådmannen er prosjektansvarlig (PA), og iht kommunens prosjektmetodikk (PLP; jr. Økonomireglementet kap 9) er gitt mandatet til å gjennomføre prosjektet i tråd med målene. Prosjektet har hatt en organisering med en styringsgruppe, bestående av rådmann (leder), ordfører, et formannskapsmedlem (Liv Solveig Alfstad) og to HTV (Anne Lise Olsen fra Fagforbundet og Trine S. Stensrud fra Utdanningsforbunder). Videre har det vært en prosjektgruppe, med prosjektleder Inger Berit Heimdal.

Rådmannen har kjørt en bred prosess som har involvert ansatte, ledere og tillitsvalgte, slik at flest mulig har fått muligheten til å si sin mening og komme med innspill. Videre har rådmannen vært i alle enheter og informert om prosjektet og prosessen, informasjon er gitt i administrative og politiske møter, i tillegg til jevnlig kontaktmøter med hovedtillitsvalgte.

Det har vært utarbeidet tre bestillinger til enhetene, som er godt svart opp, og som har dannet et nødvendig grunnlag for rådmannens vurderinger og anbefalinger.

Det vises for øvrig til kap 3 i OU-rapporten når det gjelder prosessen.

## **Vurdering:**

Vurderingene ligger i sin helhet i OU-rapporten som er gjengitt i saken, se kap 4 og kap 5 nedenfor.

Kapittel 4 beskriver dagen organisering med modellen som ble innført i 2002, og de endringer som har skjedd underveis fram til i dag. I **kapittel 5** trekkes trådene sammen når det gjelder erfaringer fra nåværende organisering fram til vurdering av alternative modeller og drøfting av ny organisering for Nordre Land kommune.

## **4. Dagens organisering – tonivåmodellen.**

### **4.1 «New public management» – utflating av organisasjoner.**

Den såkalte tonivå-modellen er inspirert av prinsipper for «management», eller styring og ledelse, i det private næringsliv. Dette ble brakt inn i offentlig sektor gjennom den ny-liberalistiske bølgen som vestlige samfunn har opplevd siden 1980-tallet, og innover 1990-tallet. Den vant politisk tilslutning i en stadig mer presset og kostbar offentlig sektor, der kravet om «value for the money» og økt «kundefokus» var sterkt. Valgfrihet og konkurranseutsetting var sentrale elementer. Bølgen som flommet inn over offentlig sektor, ble kalt «New Public Management», og tiltok i styrke i løpet av nitti-tallet og på 2000-tallet. Nær sagt alle norske kommuner, «flatet ut» organisasjonen, som det heter. Gamle etater ble skrotet, og begrepet «resultatenheter» så dagens lys. De skulle på et vis kunne sammenlignes med produksjonseenheter i en privat bedrift.

Kommuner med flat struktur styres etter prinsipper om delegering og målstyring. Rådmannen blir delegert store fullmakter, og videredelegerer mye. Kommunestyret skal vedta HVA som skal oppnås (mål), mens rådmannen skal avgjøre HVORDAN man kommer dit. Myndigheten

skal legges lengst mulig nede i organisasjonen. Tanken er at dette skal utløse effektivitet, initiativ og ansvarfølelse hos flest mulig mennesker. Organisasjonen skal holdes sammen av rådmannsnivået ved hjelp av god ledelse, målstyring og resultatrapportering.

Nær sagt alle kommuner i landet er i dag styrt etter disse prinsippene. Kommunene varierer imidlertid ganske mye når det gjelder størrelsen på driftsenhetene og antallet toppledere. Resultatenhetslederne i Nordre Land kommune har, i tråd med disse prinsipper, blitt delegert det fulle ansvar for fag, økonomi og personell. Dette konkretiseres i det administrative videre delegeringsreglementet og i *Lederavtalen* mellom rådmannen og enhetslederen. Målene konkretiseres av politikerne gjennom planer og «målekort» (i NLK kalt styringskort). Som Agenda Kaupang (Bjørn Brox) skriver i organisasjonsgjennomgangen i Gjesdal kommune i 2011;

*«Den nye, resultatorienterte ledelsen må ses som en reaksjon på styringen gjennom etater, som var dominerende inntil ca år 2000. Da lå alle fullmaktene hos etatsjefen. Skolesjefen styrte over lønnsbudsjettet og ansatte lærere. Rektor hadde «bare budsjettansvar for blyantene». I dag er dette historie.»*

Fordelene med tonivåmodellen var bedre styring og økonomisk kontroll, kombinert med at delegering av ansvar utløste kreativitet og omstilling, som tidligere hadde vært tyngre å realisere. Enhetene ble stort sett mindre, og mer fleksible.

Forskningsmiljøer har evaluert denne utflatingen i kommunene. I noen evalueringer pekes det på positive konsekvenser som at enhetslederne har fått et større ansvar, og er blitt myndiggjorte, men at de samtidig kan føle seg «alene hjemme». Lederoppfølging og -utvikling har mange steder vært mangelfull. Det har i mange kommuner manglet en stor nok lederressurs i enhetene, og manglet en strategi for å utvikle lederne som skal aksle disse rollene.

Agenda Kaupang forfattet følgende generelle konklusjon i fbm. med sin gjennomgang av Gjerstad kommunes organisasjon;

*«Erfaringene med flat struktur er etter Agenda Kaupangs vurdering gode. Delegeringen fungerer ganske godt. Enhetslederne tar mye mer ansvar enn før. Det er blitt mye mer ledelse. Men alt er ikke rosenrødt. Kommunene strever med koordinering og utvikling av tjenestene. Kommunene strever også med politisk styring. Politikernes nye rolle som overordnet ledelse er ikke så lett å få til på en god måte.»*

Det er altså behov for både å videreutvikle den *administrative og faglige samordning og koordinering, og den politiske organiseringen og politikerrollen.*

## 4.2 Administrasjon og enheter.

Nordre Land la om til en tonivåmodell i 2002. Det ble etablert en rådmannsledelse med to kommunalsjefer og tre stab-/støtteledere, og 19 resultatenheter. Kort etter ble dette endret til to assisterende rådmenn og tre stab-/støtteledere.

### **Målene med innføringen av tonivåmodellen i NLK:**

*Målene med omlegging til tonivåmodell i Nordre Land kommune var:*

- En kostnadseffektiv kommune
- En kommune med evne til resultatmåling der brukerne settes i fokus
- En omstillingsdyktig, lærende og fleksibel kommuneorganisasjon
- Framstå som en attraktiv arbeidsgiver med motiverte og myndiggjorte medarbeidere og ledere.

### Sentral prinsipper:

- Innbyggerne og brukerne sterkere i fokus.
- Kvalitet i tjenestene som fundament
- Tjenesteytende virksomheter, resultatenheter, som grunnsteiner.
- Færre administrative nivå.
- Styring mot mål og resultater – ikke aktiviteter.

Organisasjonen har vært justert flere ganger etterpå. I 2008 ble ordningen med to kommunalsjefer og tre stab-/støtteledere, omgjort til fire kommunalsjefer. Da fikk kommunalsjefene, i tillegg til ansvaret for stab-/støttefunksjonene, også ansvaret som nærmeste leder for et avgrenset antall enhetsledere. Dette ble endret fra 2014, da rådmannen overtok den direkte ledelsen av enhetslederne, og kommunalsjefenes ansvar ble avgrenset til stab-/støttefunksjoner, å yte service og råd til enhetslederne på disse områdene. I tillegg skulle kommunalsjefene fungere som coacher for enhetslederne, når enhetslederne hadde slikt behov. Denne coach-funksjonen har i liten grad blitt benyttet.

Antallet enheter er også redusert noe siden 2002, til dagens 15. Den ferskeste endringen kom sent i 2013, da miljøarbeidertjenesten (hjemmetjenester til psykisk utviklingshemmede) ble skilt ut fra Omsorg og rehabilitering og etablert som en egen enhet, med navnet Tilrettelagte tjenester.

I dag består altså kommuneorganisasjonen av en rådmannsledning med rådmann, fire kommunalsjefer og 15 enheter. Kommunens ansatte utgjør ca. 550 årsverk.

Oversikten over dagens enheter, oppgaver og bemanning er slik;

	Enhet	Oppgaver/tjenester	Årsverk
1	Sentraladministrasjonen med rådmann, 4 kommunalsjefer/4 faggrupper	Ledelse, stab og støtte  (Frikjøp tillitsvalgte)	32,3  (3,24)
2	NAV	Sosialtjenesten	7,5
3	Familie og helse	Lege, barnevern*, ergo/fysio, helsesøster, PPT, psykisk helse, kommunepsykolog	46,17
4	Tilrettelagte tjenester	Tjenester for psykisk utviklingshemmede	63,16
5	Omsorg og rehabilitering	Sykehjem og hjemmetjenester, og Tildelingskontor.	131,9
6	Dokka barneskole	Barneskole og SFO	44,31
7	Dokka ungdomsskole	Ungdomsskole	22,35
8	Torpa barne- og ungdomsskole	1-10 skole og SFO	31,03
9	Nordre Land læringscenter	Flyktninger og voksenopplæring	11,12
10	Torpa barnehage	Barnehage, tre hus	20,20
11	Dokka barnehage	Barnehage, tre hus	40,64

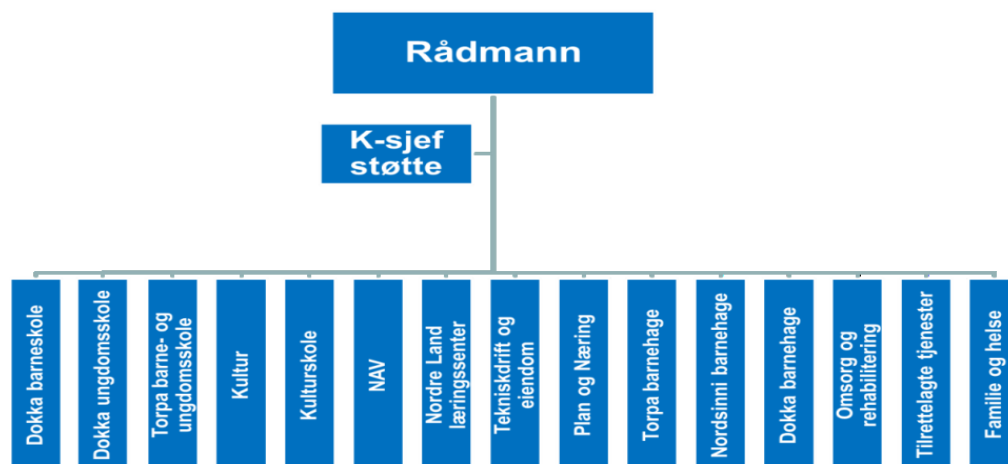


12	Nordsinni barnehage	Barnehage, to hus	10,4
13	Kultur	Kulturarrangement, idrett, bibliotek, ungdomsklubb, kino	5,5
14	Kulturskole	Opplæring i instrumenter, korps, dans etc.	4,14
15	Plan og næring	Plan, byggesak, kart/oppmåling, landbruk	15,3
16	Teknisk drift og eiendom	Vann-avløp-renovasjon (VAR), eiendom, prosjekter, kommunale veger, brann/redning	58,51
	Sum		544,53 (547,77)

\*Land barneverntjeneste er et vertskommunesamarbeid, med Nordre Land som vertskommune.

I tillegg til listen over, kommer en rekke interkommunale samarbeidsområder i Gjøvikregionen.

### 4.3 Dagens organisasjonskart.



Det er stor forskjell på enhetenes størrelse. Flere enheter, som Omsorg, Familie og helse og Teknisk drift og eiendom, har av den grunn et ledernivå med avdelingsledere under enhetsleder. Prinsipielt er det likevel en tonivåmodell, da rådmannen kun videre delegerer til enhetslederen. Det varierer i hvilken grad enhetsleder videre delegerer både fag, økonomi og personalansvar til avdelingslederne. Uansett er det enhetslederne som er ansvarlig for hele enhetens virksomhet, og som rapporterer til rådmannen.

Rådmannen har i dagens modell to ledergrupper;

- Rådmannens ledergruppe (rådmann og kommunalsjefer), som møtes hver uke.
- Ledermøte enheter (rådmann, kommunalsjefer og alle enhetsledere), som møtes hver tredje uke.

Rådmannen er kommunalsjefenes og enhetsledernes nærmeste leder, og har ansvaret for lederoppfølging, medarbeidersamtaler, oppfølgingssamtaler og inngår lederavtale med alle lederne.

#### **4.4 Administrativ evaluering av tonivåmodellen.**

Ved flere anledninger har rådmannen i ledermøter tatt initiativet til en evaluering av tonivåmodellen. Tidligere evalueringer har kort og godt konkludert med at målene som ble satt i 2002, i stor grad var oppnådd, og at enhetslederne følte seg myndiggjorte og ansvarliggjorte, men at tiden ikke strakk til for å kunne gjøre en optimal lederjobb. Det har tidligere kommet forslag om å redusere rådmannsnivået og de fleste ønsker færre antall enheter, at enhetsledere bør trekkes mer med i kommuneledelsen for å oppnå større helhetstenkning, større kunnskap om hverandres område og bedre samarbeid på tvers. I en modell med mange enheter, uten kommunalsjefer som nærmeste leder for enhetsledere, har rådmannen begrenset med tid til lederoppfølging.

Den 9. februar 2016, i ledermøtet, ble det gjennomført en enkel evaluering av dagens organisasjonsmodell. Enhetslederne og kommunalsjefene ga denne responsen;

	Påstand	I hvor stor grad ? 1 - 5 Resultat i gj.snitt	Hva skal til for å score høyere?
1	Jeg er en myndiggjort enhetsleder /administrativ leder, med de fullmakter jeg behøver!	<u>Enhetsledere:</u> 4,87 <u>Ledergruppa:</u> 4,4	<u>Enhetsledere:</u> Mindre detaljstyring/økt delegering fra politikere, Uklart hvilke rolle og ansvar kommunalsjefene har, praksis samsvarer ikke med skriftlige føringer (Kultur?) Har fullmakter, trenger støtte I skole utfordrende med 3 enheter, skal framstå samlet Usikker, hverdagen tar en <u>Kommunalsjefene:</u> Bedre grensegang enkelte enheter, stab og støtte Noe større grad av delegering fra politikerne vedr. intern organisering i praksis (delegeringsreglement) Instruksjonsmyndighet overfor enhetene
2	Kostnadseffektiv drift har svært høyt fokus i min enhet/fag-gruppe!	<u>Enhetsledere:</u> 4,37 <u>Ledergruppa:</u> 4,3	<u>Enhetsledere:</u> Vært i alle år! Jobber med og mot mennesker – ikke alt som kan detaljstyres selv om fokus på effektiv drift Målet er å bruke pengene på det vi skal og gjør – slik skaper vi positive opplevelser Lite budsjett. Andre ting har større fokus – slik bør det også være Enda bedre samordning og felles forståelse internt i min personalgruppe Mener vi har det, men har sikkert noe å gå på -> Lean Kunne hatt en reserve for uforutsette saker – felles pott skole Mindre handlingsrom krever større fokus For mange uforutsigbare/ikke styrbare refusjoner og utgifter <u>Kommunalsjefene:</u> Høyt fokus, men sikkert mer å hente Innblikk i vurderinger som gjøres ute i enhetene, avdelingene vedr. økonomi/ nye idéer til effektiv drift Konservatisme må minskes
3	Jeg er like opptatt av helheten i det kommunale tjenestetilbudet, som tilbudet min enhet/faggruppe gir!	<u>Enhetsledere:</u> 3,7 <u>Ledergruppa:</u> 4,8	<u>Enhetsledere:</u> Kan bli bedre på «rød tråd» fra vugge til grav; samle tjenester på en annen måte for å sikre bedre samarbeid Da måtte jeg nok hatt en annen jobb... Bør ha størst fokus på egen enhet Enda bedre samordning mellom enheter Trenger å vite mer om andre tjenestetilbud og hvordan det jobbes, mer innsikt i andre enheters utfordringer Innenfor skole uten tvil. Resten ... Mer opptatt av min enhet og samlet barnehage. Opptatt av at samarbeidet mellom alle enheter kunne vært bedre Pålagt prioritering, se nytt Prøver å ha fokus på helhet, <u>Kommunalsjefene:</u> Viktig å reflektere over Opptatt av alle, men ikke alle får like stor oppmerksomhet Sånn er det..., og kanskje ikke godt svar på dette
4	Jeg sørger for læringsprosesser som skaper endring og utvikling i egen enhet/fag-gruppe.	<u>Enhetsledere:</u> 4,2 <u>Ledergruppa:</u> 3,8	<u>Enhetsledere:</u> Trenger å bli bedre på å kjøre gode prosesser Foreløpig ikke annet enn flere felles møtearenaer – bli kjent – nyttiggjøre seg hverandre bedre Andre må vurdere dette Et uttrykt behov fra noen Mer tid til utvikling/kurs osv. TDE ha noe å hente her på noen områder For lite tid i forhold til daglig drift Så langt tiden rekker Se på muligheter for å sette av mer tid til samarbeid m/personalet, strukturert og effektivt <u>Kommunalsjefene:</u> Bør ha en strategisk kompetanseplan for ledergruppa og andre i støtte/stab Karakteren «kan bli bedre» aktuell. Handler om å avsette tid/prioritering Mer fokus på ansvarlige medarbeidere

Når lederne skal sette en karakter på påstanden om at de er myndiggjorte og har de fullmakter de behøvet, så scorer de svært høyt. Enhetslederne scorer høyere enn kommunalsjefene, og det er oppsiktsvekkende at enhetslederne gir karakteren 4,87, når maks er 5. De enhetsledere som kommenterer påstanden, og egen karaktersetning, peker på behov for større delegering fra politisk hold og mer støtte (lederstøtte). En utfordring som det pekes på, og som ofte meldes opp til rådmannen, er at en del enhetsledere blir usikre på egne fullmakter i møte med en rådmannsledning/kommunalsjefer som ikke fremstår enhetlig.

Kommunalsjefene ligger ikke langt etter enhetslederne i vurderingen av påstand nr. 1, og scorer påstanden til 4,4 av maks 5.

Fokus på kostnadseffektiv drift scorer også høyt på skalaen, og her ligger enhetslederne og kommunalsjefene likt. Det er svært positivt. Det pekes likevel på det faktum at mange av driftsutgiftene er knyttet til faktorer som ikke er helt styrbare.

Størst skille mellom enhetsledere og kommunalsjefer får vi når påstanden om helhet kontra egen enhet stilles. Det er naturlig at enhetslederne er mest opptatt av sin egen enhet, og de tjenester som den skal tilby. Men, at hensynet til helheten generelt står såpass svakt hos enhetslederne er nok et bilde på at de kjenner for lite til andre enheter, og at det er et forbedringspotensial i å samordne ressursbruk på tvers, og ha en helhetlig tilnærming til felles brukere.

Å legge til rette for læring scores litt bedre av enhetslederne enn kommunalsjefene, men her er det nok et forbedringspotensial. En moderne og god kommuneorganisasjon må ha systemer som sikrer kontinuerlig læring og utvikling.

På mer generell basis kan følgende oppsummering gjøres;

#### Gevinster ved modellen:

Økt vekt på rådmannens (og politikernes) strategiske rolle.

Langt sterkere mål- og oppgavefokus.

Myndiggjorte ledere, godt fungerende delegering.

Mer ledelse.

Bedre budsjettkontroll, rammestyring.

God ansvarliggjøring, fleksible og løsningsorienterte enheter.

Bedre brukerorientering.

#### Forbedringsområder ved modellen:

Stor grad av delegering fra kommunestyret til rådmannen krever et stort kontroll- og rapporteringsregime. Målstyringen har utviklet seg i en retning der det settes opp alt for mange mål for organisasjonen. Kan dette forenkles?

Politikernes strategiske rolle, med styring gjennom mål, utfordrer den tradisjonelle politikerrollen. Dialogen mellom rådmannen og politikerne blir viktig.

Oppdelingen i relativt mange resultatenheter, har gitt utfordringer vedr samordning og en effektiv bruk av felles ressurser.

Modellen har fordelt ledelse på flere personer; selvstendigjorte enhetsledere med utfordrende lederstillinger. Men, uavhengig av modellen, så er det en utfordring å sikre nok tid og ressurser til lederutvikling og –trening, i en tid der det kreves involvering, med-ledelse og medarbeiderskap for å sikre gode tjenester og godt arbeidsmiljø.

## 5 Organisasjonsendringer.

### 5.1 Innspill fra organisasjonen.

Rådmannen/PA har mottatt en rekke forslag fra enhetene om hvordan kommunen kan organiseres. Både som resultat av bestilling I og II (oppsummert under), og som resultat av rådmannens møter med enhetslederne enkeltvis og i grupper.

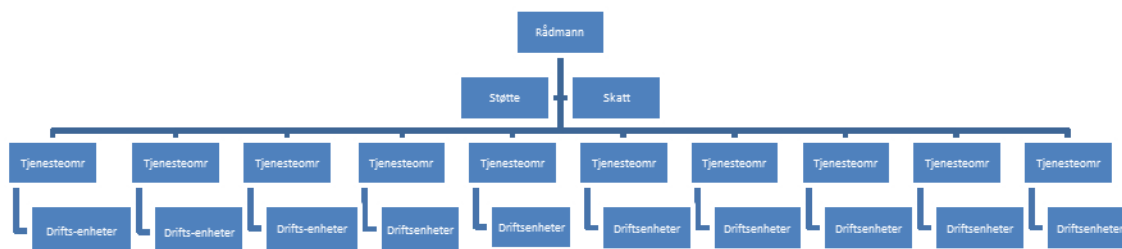
Nr	Forslag
1	<u>Administrativ Organisering:</u> Flere forslag om færre enheter, et innspill om flere enheter. Teknisk og Plan i samme enhet. Omsorg og rehabilitering, Familie og helse, Tilrettelagte tjenester – slås sammen, eller omrokking av oppgaver. Egen enhet for Hjemmebaserte tjenester og egen enhet for Institusjonstjenester. Kommunalsjefenes rolle er uklar og dette må avklares. Samfunnsplanlegging, næring og prosjektstyring. Kulturskole, skole, PPT og barnevern slås sammen til en «oppvekstenhet». Kulturskole og kultur slås sammen til en enhet, eller kulturskole og skole i samme enhet Interkommunale løsninger, for eksempel Land Kulturskole, Skatt mm. Folkehelse, hvor og hvordan organiseres? Skoler/ og barnehager: en eller to enheter? Færre hus i Nordsinni og Torpa barnehager Fagertun og Læringscenteret i en enhet? Stab/støtte: Organisering og oppgaver, oppgaveavklaring mot enhetene. Tildelingskontoret: Hvilken organisatorisk tilknytning skal det ha? Samlokalisere Brann, Drift og Eiendom (ute-stab).
2	<u>Politisk organisering:</u> Legge ned Vilt og Fisk, LMT og Levekår.

### 5.2 Vurdering av alternative modeller for organisering.

Rådmannen har vurdert noen alternative modeller, til en videreutvikling av dagens tonivåmodell. Som sammenligningsgrunnlag, har rådmannen brukt flere nærliggende kommuner, i tillegg til den kjennskap man har om andre kommuner i fylket.

De som er vurdert er;

Tjenesteområdemodellen: Vestre Toten er et eksempel på denne, der Kommunen er inndelt i en stab, med en assisterende rådmann, to stabsledere og 10 tjenesteområdeledere, med «enheter» sortert under Tjenesteområdene. Prinsippskissen for Vestre Totens organisering er slik;

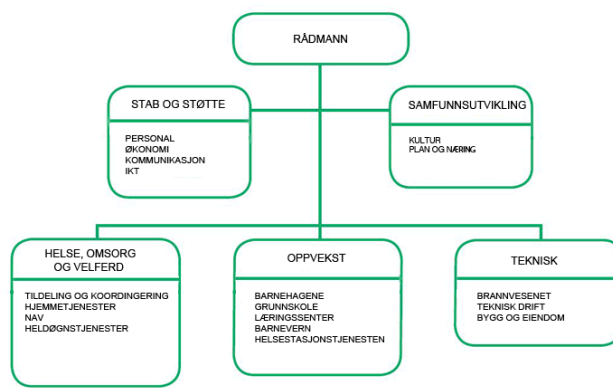


Gran kommune har en variant av Vestre Totens organisering. Jfr. Følgende link;

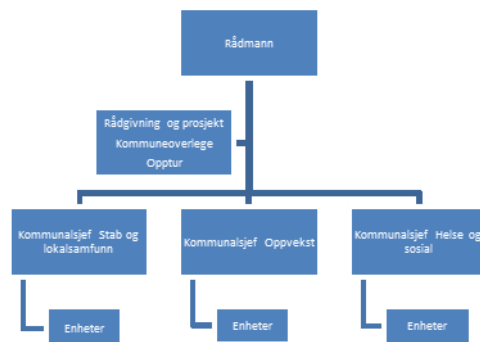
<http://www.gran.kommune.no/Documents/ANSATTPORTAL/R%c3%85DMANNEN/Diverse/Organisasjonskart%20aug%202014.pdf?epslanguage=no>

Gjøvik kommune, er en stor kommune, med et større hierarki. Her har rådmannen 4 kommunalsjefer og en NAV-leder som topplererteam, med ansvar for hver sin «sektor», og deretter 13 tjenesteområder som igjen inneholder et visst antall «enheter». Jfr. Følgende link; <http://www.gjovik.kommune.no/globalassets/dokumenter/organisasjon/organisasjonskart-gjovik-kommune.pdf>

Østre Toten kommune har en modell med kommunalsjefer som enhetsledernes nærmeste ledere. Søndre Land har tilsvarende modell, men da med en kommunalsjef med ansvar for all stab/støtte. Slike modeller kan også beskrives som tonivåmodeller, da kommunalsjefene er del av rådmannsledelsen. Rådmannen har da videredelegert visse rådmannsfullmakter til kommunalsjefene (slik det tidligere også var i Nordre Land). Modellen kan også fort oppfattes som en trenivåmodell, da kommunalsjefene (3-4) kan oppleves som «sektorsjefer». Dette avhenger av hva som er videredelegert fra kommunalsjefenes til tjenesteområdeledere/enhetsledere.



Søndre Lands overordna organisasjonskart ser slik ut;



Vestre Toten og Gran på den ene side, og Østre Toten og Søndre Land på den andre, er eksempler på de to hovedmodellene vi finner i kommune-Norge.

I vurderingen av disse ulike alternative modellene er erkjennelsen at det er mange varianter som kan fungere bra, og at organisasjonskartet ikke er bestemmende for hvor godt det fungerer. Hvordan man er organisert har imidlertid betydning for oppgaveløsningen, på den måten at det legger noen rammer for ledelse og for tverrfaglig samarbeid og samordning.

### 5.3 Ny organisasjonsmodell for NLK.

Rådmannen (PA) har i forslaget til ny organisasjonsmodell fulgt opp styringsgruppas underveiskonklusjoner, og hensyntatt innspillene fra ledere og medarbeidere. Utgangspunktet er at Nordre Land kommune styres på en alminnelig god måte, men at behovet for en organisasjonsgjennomgang har vært til stede, etter kun justeringer de siste 14 årene.

De sterke sidene ved dagens organisering er;

- Et godt samarbeid mellom politikk og administrasjon.
- Gode stabs- og støttefunksjoner og gode tjenester.
- Godt samarbeid mellom ledelsen og fagforeningene.
- God ivaretagelse av åpenhet, og god internkontroll.
- God økonomisk kontroll.
- Aktivt arbeid med lokalsamfunnsutvikling (næringsutvikling, planlegging).

Det er likevel en del som kan forbedres. Dette gjelder blant annet;

- En bedre organisering av oppgaveløsningen.
- Bedre samordning og koordinering mellom tjenestene, til brukernes beste.
- En modernisering og brukerorientering i alle tjenester, bl.a. langt større bruk av digitale løsninger.
- En enklere politisk organisering og en vitalisering av kommunestyret.

Rådmannen ønsker å videreføre de viktigste bærende prinsippene i «tonivåmodellen»;

- en relativt flat organisering,
- en utstrakt videre delegering, slik at med ansvar følger myndighet,
- en sentraladministrasjon med støttefunksjoner for alle tjenesteområdene,

I vurderingen knyttet til etablering av større tjenesteområder, har følgende hensyn vært førende;

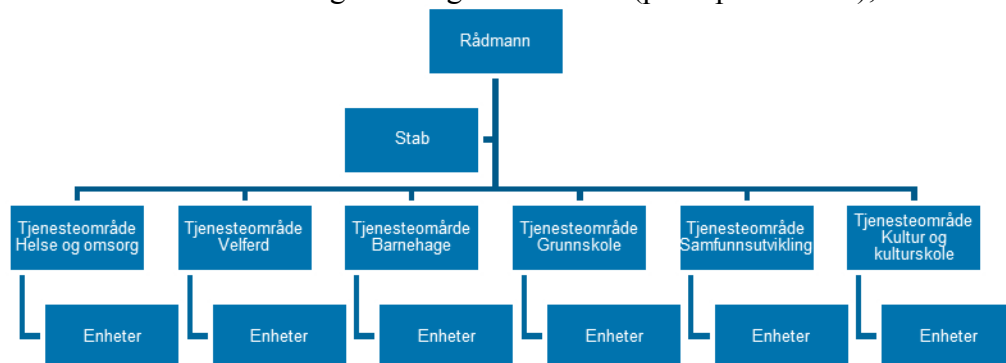
- Antallet tjenesteområder bør begrenses en del, da en strategisk ledergruppe må bestå av et avgrenset antall personer for å kunne fungere som et godt team.
- Tjenesteområdene må ha en størrelse som sikrer en god styring av virksomheten, kombinert med en viss røslighet for endringer og hendelser (ikke for liten, ikke for stor).
- Tjenesteområdene bør inneholde tjenester av nokså lik karakter («familiære» tjenester), og/eller tjenester som i stor grad deler de samme brukergrupper, samtidig som kompleksiteten ikke bør bli for stor. Muligheten for god oversikt og styring må sikres.

Rådmannen anbefaler at Nordre Land kommune reduserer dagens 15 enheter til 6 **tjenesteområder**.

Dagens organisering er en tonivå-modell, men med noen store enheter som kan sies å ha islett av en «trenivåmodell», og rådmannens forslag til ny organisering kan forsterke dette.

Spørsmålet om «tonivå» og «trenivå» skal likevel ikke overdrives. Det sentrale er hvordan lederne i en ny organisatorisk ramme vil agere for å utløse den samordningsmulighet og den synergi som en ny organisering legger til rette for.

**Tjenesteområder** velges fordi hvert område i hovedsak vil favne om **flere** typer tjenester, nært beslektede sådanne. Under hvert tjenesteområde vil det være flere **enheter, og i noen grad avdelinger**. Begrepet «enheter» brukes oftest som benevnelse på de separate og operative «produksjonsenheter» i organisasjonen, ofte kalt resultatenheter, eller driftsenheter. Kommunestyret skal i henhold til delegeringsreglementet vedta hovedtrekkene i kommunens organisering. Det er praksis i Nordre Land at kommunestyret vedtar prinsipiell modell og antall enheter (navn og hovedoppgaver). Delegeringsreglementet angir at rådmannen konkretiserer organiseringen av sentraladministrasjonen, og enhetene mer detaljert. Hovedtrekkene i kommunens organisering foreslås slik (prinsipiell skisse);



Det overordna strategiske og operative ansvaret samles hos rådmannen og tjenesteområdelederne. Disse, sammen med tre stab/støtteledere, utgjør kommunens ledergruppe. Dette samler styringslinjene i større grad enn i dag, og reduserer rådmannens kontrollspenn, fra 19 ledere/områder til 9. Organiseringen legger til rette for en bedre samordning på tvers av beslektede fagområder, innenfor de nye tjenesteområdene. Noen oppgaver flyttes. I sentraladministrasjonen blir fire kommunalsjefer endret til tre stab/støtteledere, for hvv. Informasjon & beredskap, HR og Økonomi.

Selv om noen tjenesteområder blir store (igjen), og noe mer komplekse, mener rådmannen at endringene er tilpasset behovet for fortsatt god oversikt, like gode styringsmuligheter og langt bedre utviklings- og samordningsmuligheter. Dette fordi 15 små og mellomstore «enhetsbokser», er fusjonert inn i større tjenesteområder, der ledere av beslektede og samarbeidende fagområder vil kunne ha en langt tettere dialog.

Et premiss for endringene er at de skal kunne gi besparelser over tid. I første omgang vil ikke omorganiseringen i seg selv gi besparelser. Faktisk må det innenfor dagens rammer finnes rom og ressurser for 1-2 nye lederstillinger (tjenesteområde Grunnskole og tjenesteområde barnehage). Ny organisering legger likevel til rette for større og mer «røslige» tjenesteområder, altså en mer samordnet og mindre sårbar organisasjon i årene som kommer. Dette legger grunnlaget for å bedre kunne takle de de neste års innsparinger som kommunestyret måtte vedta i forbindelse med OU-prosjekt 2016-2019.

I forbindelse med etablering av større og færre tjenesteområder, er det viktig å tenke at en ny organisering skal bidra til å legge et grunnlag for en fortsatt god tjeneste, og helst en forbedring av tjenestene. Det siste kan bli krevende, hvis kostnadsreduksjoner fører til store reduksjoner i bemanningen.

Rådmannen vil understreke at oppskriften på den «perfekte» organisering, eller organisasjon, ikke er å finne i et organisasjonskart, selv om dette gir noen rammer. Det vil i praksis alltid måtte inngås kompromiss når man legger en organisasjonskabal, og det er i den praktiske



hverdag at ledere og medarbeidere må utvikle en kultur for på løse oppgavene best mulig, sammen og på tvers. Det er dette siste som er det viktige. Det er et lederansvar å sikre dette.

## **5.4 Drøfting av organisasjonsendringer.**

I prosessen fram mot den valgte modell, har antall tjenesteområder, og innholdet i tjenesteområdene vært drøftet. I dette kapitlet gjengis de viktigste innspillene i så henseende, samt de viktigste organisatoriske problemstillingene, og rådmannens anbefalinger settes i en sammenheng.

### **5.4.1 Sentraladministrasjonen.**

Rådmannen avgjør selv, i hht. delegeringsreglementet, organiseringen av sentraladministrasjonen. Endringene består i at de fire kommunalsjefene erstattes av to/tre stabs-/støtteledere. Disse deltar i kommunens ledergruppe, og vil ha ansvaret for de kjente oppgavene i sentraladministrasjonen;

#### **HR:**

Personal, forhandlinger, reglement, opplæring, lederutvikling, lov og – avtaleverk, arbeidsrett, personalarkiv, rekruttering, lønningskontor, opplæringskontor, HMS (pensjon, forsikring, konflikthåndtering, sykefraværsoppfølging, AKAN, AMU, attføringsutvalg, HMS- arbeid), Lean.

#### **Økonomi:**

Regnskap, økonomiplanlegging, rapportering, styringssystem, skatt, innkjøp, innfordring, konsesjonskraft og eiendomsskatt.

#### **Informasjon og forvaltning.**

Beredskap, IKT, politisk sekretariat, informasjon, kommunal juss, post/arkiv (servicetorgfunksjonen flyttes til Tjenesteområde Kultur).

#### **Flytting av administrative oppgaver.**

Etableringen av de foreslåtte tjenesteområdene, gjør at flere av funksjonene i dagens sentraladministrasjon flyttes til disse. Dette gjelder;

- Skole og barnehagekoordinatorer og skolefaglige rådgivere flyttes til Tjenesteområde Grunnskole.
- Barnehagekoordinator flyttes til Tjenesteområde Barnehage.
- SLT-koordinator flyttes til Tjenesteområde Velferd, sammen med sekretariat for Politirådet.
- Folkehelsekoordinator flyttes til Tjenesteområde Velferd.
- Sentrumsservice: Tjenesteområde Kultur overtar ansvaret for mottaksfunksjonen og sentralbordfunksjonen i kommunen.

#### **Næringsutvikling og kommuneplanlegging.**

Det er kommet inn forslag om å flytte *kommune-/samfunnsplanleggerfunksjonen* (i dag uten stillingsressurs) og de to *næringsrådgiverne* (hvorav den ene jobber 50 % med kommunal informasjon) fra rådmannen til Plan og næring (som forslagsvis ønsker å hete «Tjenesteområde Samfunnsutvikling»). Alternativt har rådmannen også sett at disse oppgavene kunne vært lagt til et større sammenslått Tjenesteområde Samfunnsutvikling (Plan og næring + Teknisk drift og eiendom).

Å legge kommuneplanleggerfunksjonen og næringsrådgiverne til Plan og næring, er i utgangspunktet en interessant idé. Det peker bl.a. på det faktum at rådmannen i dag ikke har verken kommuneplanleggerkompetanse, eller planleggerstilling, i sin stab, og at dette i stor grad, også hva gjelder deler av arbeidet med tematiske planer for tjenestene, kan ivaretas av den planleggerkapasitet og – kompetanse som finnes i dagens Plan og næring. Videre peker forslaget på at det vil være naturlig å samle alt arbeid med næringsutvikling, både innen landbrukssektoren og andre sektorer, i dette tjenesteområdet.

Rådmannen tror det kunne ha vært mange fordeler med en slik flytting av funksjoner, men ser samtidig at det er et strategisk viktig for rådmannen (og ordfører) å forankre oppgavene med overordna planlegging og næringsutvikling i den kommunale ledelsen, nær rådmann og ordfører. Det har tidligere vært ulike varianter av dette.

Rådmannen har derfor avgjort å beholde kommuneplanleggerfunksjonen og næringsrådgiverne i stab hos rådmannen, og vil derfor reetablere et *utviklingsteam* (se org.kart under) bestående av næringsrådgiver og rådgiver innenfor bolyst/informasjon, med en teamleder (midlertidig). Oppgavene innenfor overordna kommuneplanlegging, utviklingsprosjekter, utredning, næringsutvikling, informasjon (sosiale medier) og bolyst må ivaretas av dette teamet, i samarbeid med andre i sentraladministrasjonen. Hvordan sikre nok ressurser til dette arbeidet på permanent basis fremover blir en utfordring. Av hensyn til rådmannens (og ordførerens) muligheter til aktiv og operativ næringsutvikling, er dette den foretrukne løsningen. Samarbeidet med bl.a. arealplanleggere må selvsagt ivaretas. Det kan, på et senere tidspunkt, være aktuelt å vurdere om disse funksjonene, helt eller delvis, skal flyttes til Tjenesteområde Samfunnsutvikling.

#### **5.4.2 Tjenesteområde Helse og omsorg: En kraftsamling av kompetanse og ressurser.**

##### ***Hvor mange enheter?***

Det er spilt inn at man burde vurdere å slå sammen dagens enheter Omsorg og rehabilitering (OR), Tilrettelagte tjenester (TT) og Familie og helse (FAM). Enten til en eller to enheter. Enheten Familie og helse er i liten grad aktuell å vurdere i denne sammenhengen, da tjenestene innenfor denne i liten grad passer inn i et stort «Helse- og rehabiliteringsområde». Rådmannen har valgt å samle «velferdstjenestene», i stor grad rettet mot barn og familier, i det foreslåtte tjenesteområde Velferd (se under). Noen oppgaver fra dagens Familie og helse foreslås imidlertid flyttet til et nytt tjenesteområde Helse og rehabilitering.

##### ***Hjemmetjenester og institusjonstjenester som egne tjenesteområder?***

Spørsmålet om å etablere et  *eget tjenesteområde for hjemmetjenester* (tilrettelagte tjenester, hjemmetjenester, fremtidige heldøgnbemannede omsorgsboliger og kanskje deler av psykisk helse, på den ene siden, og  *et tjenesteområde for institusjonstjenester* (Landmo), på den andre siden har vært spilt inn. Dette ligner en god del på den organisering kommunen hadde før 2008, da man avgjorde å slå sammen Landmo og Åpen omsorg (hjemmetjenestene), som var egne enheter.

Rådmannen og dagens ledere vurderer det imidlertid som uheldig å dele opp dagens OR på denne måten, og skille ut hjemmetjenestene, da samarbeidet og sambruken av kompetanse er omfattende mellom Landmo og hjemmetjenestene.

##### ***Et felles tjenesteområde er best!?***

Spørsmålet handler i første rekke om dagens OR og TT bør slås sammen til et tjenesteområde igjen.

Antallet enheter innenfor «helse- og omsorgsfeltet» har variert mellom 2-3 etter omorganiseringen i 2002. En periode var hjemmetjenestene (Åpen omsorg) en egen resultat enhet og Landmo var en egen enhet. Så ble Landmo og hjemmetjenestene (Åpen omsorg) slått sammen til en enhet fra 2008. Deretter ble Miljøarbeidertjenesten (hjemmetjenester til psykisk utviklingshemmede) skilt ut fra OR fra oktober 2013, og etablert som egen enhet, hetende Tilrettelagte tjenester. Grunnen til dette var behovet for et større fokus på de omfattende og kostnadskrevene tjenestene innenfor miljøarbeiderfeltet (bofellesskapene), noe som var utfordrende som del av den store enheten OR. Målene om bedre styring, selvstyring og økonomisk kontroll innenfor tjenesten er i stor grad oppfylt. TT fungerer godt som egen enhet.

Hva er så begrunnelsen for å slå sammen OR og TT?

Argumentene for å slå sammen OR og TT til et felles tjenesteområde, er at tjenestene – det handler mye om hjemmetjenester – kan ses i sammenheng, både hva gjelder ressurser og kompetanse. I fremtidens kommune vil en svært stor del av omsorgstjenestene handle om ulike typer hjemmetjenester, med langt større vekt på rehabilitering (hverdagsrehabilitering). For Nordre Land kommune er det nødvendig å utvikle disse tjenestene, i et samla fagmiljø. Kommunen har «ikke råd» til, eller evne til, å utvikle disse tjenestene hvis fagmiljøene er for fragmenterte. Kommunen har valgt en strategi med å bygge ut institusjonsplasser, noe som nå er på plass. Kommunen mangler imidlertid et viktig steg i «omsorgstrappa», nemlig heldøgnbemannede omsorgsboliger. Rådmannen vil anbefale at Korsvold omsorgssenter får en større kapasitet (flere rom) og utvikles til heldøgnbemannede omsorgsboliger med tilbud til flere brukergrupper. Dette utviklingsarbeidet bør helt klart skje innenfor et samla tjenesteområde for Helse og omsorg.

For å sikre en bedre samlet ressursutnytting anbefales det at hjemmetjenestene og enhet Tilrettelagte tjenester slås sammen til en resultat enhet under det nye Tjenesteområdet Helse og rehabilitering. Når det gjelder vurderinger knyttet til Psykisk helse, vises det til drøftingen under tjenesteområde Velferd under.

### **Tildelingskontoret:**

Tildelingskontoret og koordinerende enhet ligger i dag i OR. Ca. 90 % av de tjenestene som tildeles utføres i OR, mens ca. 10 % utføres i TT. Familie og helse tildeler i praksis oppdrag til seg selv, innenfor psykisk helse.

Tildelingskontoret skal fungere etter «bestiller-utfører»-prinsippet, det vil si at tildelingskontoret besitter lovkunnskapen, vurderer brukerens behov og avslår eller tildeler (bestiller) en tjeneste, som igjen utføres i enhetene.

Det er vurdert å plassere tildelingskontoret organisatorisk til rådmannen, men det er vurdert som mest hensiktsmessig fortsatt å ha dette organisatorisk plassert i Helse og omsorg, der fagkompetansen, det økonomiske ansvaret og den daglige dialogen blir ivaretatt best. Rådmannen anbefaler at tildelingskontoret blir en stabsfunksjon, med tjenesteområdeleder Helse og omsorg som nærmeste personalleder, men med direkte delegering fra rådmannen hva gjelder tildelingsmyndigheten. En slik organisering vil føre til en hensiktsmessig tildelingspraksis i form av mer korrekte vedtak, og skape forståelse mellom bestiller og utfører. Det må tas gjennomgang av hvordan tildelingsmøtene skal utvikles og av eksisterende samhandlingsrutiner mellom tildelingskontoret og tjenesteytende avdelinger. Det må legges mere fokus på tilbakemeldinger/ evaluering av vedtakene som er blitt fattet. Tildelingspraksisen innen fagfeltet psykisk helse må ses på. Det er uhensiktsmessig at tjenesten selv både bestiller og utøver samme tjeneste.

### ***Tjenestetildeling og sammenligning i Gjøvikregionen.***

Rådmannen har, sammen med de øvrige kommunene i Gjøvikregionen, fått vurdert tjenestetildelingen i kommunene. Dette betyr at kommunene sammenligner hvilke tjenester de tildeler (vedtak, timer), og til hvilke typer brukere. Det vises til en egen rapport for dette, som ferdigstilles i juni.

### ***Legetjenesten:***

Ansvar for legetjenesten ligger i dag i Familie og helse. Legetjenesten er en tjeneste for hele befolkningen, uansett alder. Fysisk er den plassert på Landmo og i Torpa, samlokalisert med sykehjemmet og Korsvold. Samarbeidet mellom dagens OR og legetjenesten er viktig, i de perioder kommunen ikke har sykehjemslege (vakanser, ferier etc.). Det er flere gjensidige samarbeidsområder mellom OR og legene, både hva gjelder laboratorietjenester ved behov og samarbeid om legevakt (sykehjemslege deltar).

Rådmannen og enhetslederne har funnet at ansvaret for legetjenesten og legevakt bør flyttes fra dagens Familie og helse, til det nye tjenesteområdet Helse og rehabilitering.

### ***Ergo- og fysioterapitjenesten:***

Denne tjenesten vil være en avgjørende tjeneste innenfor «hverdagsrehabilitering», som må bli et satsingsområde for kommunen, hvis kommunen skal lykkes med å bremse behovet for tjenester fremover. Kommunen har en svært god fysioterapidekning, og bør ha en del ressurser til å satse på hverdagsrehabilitering, og organisere dette arbeidet på en god måte. Hjelpemidler hører også hjemme innenfor denne avdelingen. Mye taler for at denne tjenesten bør organiseres under det nye tjenesteområdet Helse og omsorg, som har ansvaret for hjemmetjenester til et bredt spekter av brukere.

Helsesøstertjenesten og Psykisk helse er vurdert i kapitlet om tjenesteområde Velferd.

### ***Oppsummering.***

Rådmannen er av den oppfatning at kommunen har to godt fungerende enheter i dag, men ser at de fremtidige demografiske utfordringene nok taler for en kraftsamling av både ledelsesressurser og fagkompetanse. Kommunen har bygget ut kapasiteten innenfor institusjonstjenestene, og står framfor en nødvendig vridning over til en ny strategi for hjemmetjenester, med vekt på hverdagsrehabilitering. Det er her det store presset på kommunens tjenester vil komme.

Rådmannen vil anbefale etableringen av et nytt tjenesteområde Helse og omsorg, der følgende enheter inngår;

- Tildelingsenhet (direkte i stab hos tjenesteområdeleder, med delegering direkte fra rådmannen)
- Institusjonstjenester (med avdelingene på Landmo)
- Hjemmetjenester (dagens Tilrettelagte tjenester og dagens hjemmetjenesteområder Dokka og Torpa (sammenslått), i tillegg kommer heldøgns omsorgsboliger på Korsvold. Psykisk helse er vurdert under.
- Legetjenesten.
- Fysioterapi/ergoterapi og hjelpemidler.

### 5.4.3 Tjenesteområde Velferd: Barn, familie og velferdsrelaterte tjenester.

#### *PPT*

Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) er i dag en avdeling i Familie og helse, med tre medarbeidere. Den fungerer som en selvstendig faglig avdeling, som gjør vurderinger og anbefalinger om spesialundervisning i grunnskolen og spesialpedagogiske tiltak i barnehagene. (Rektorene) Enhetslederne på den enkelte skole og barnehage fatter vedtak i sakene.

Det er et spørsmål om PPT skal bli del av et tjenesteområde Velferd (omtrent som i dag), del av Grunnskole, eller om PPT fortsatt skal være adskilt fra en slik skoleenhet? Videre om PPT bør inngå i en større «tildelingsenhet», som kan ha flere organisatoriske plasseringer, bl.a. underlagt rådmannen.

Rådmannen og berørte ledere er enige om at PPT mest naturlig hører hjemme i tjenesteområde Velferd, der en rekke beslektede tjenester er samlet, og der tjenestens uavhengighet ivaretas på en god måte. Både skoleledere, og andre berørte ledere, har uttrykt seg kritisk til å legge PPT til Grunnskole (eller Barnehage), da dette vil kunne svekke objektiviteten til tjenesten.

#### *Nordre Land Læringscenter.*

Læringscenteret regnes tradisjonelt som en del av skole. Læringscenteret består av to hoveddeler; Flyktningetjenesten (programrådgivere) og opplæringen i norsk og samfunnsfag for flyktninger og arbeidsinnvandrere (lærere). Den tradisjonelle voksenopplæringen er redusert kraftig. Læringscenteret har ansvaret for mottak og bosetting av flyktninger og gjennomføring av introduksjonsprogrammet for flyktningene (opplæringen). Pt. Er det 70-80 flyktninger og ca. 20-30 arbeidsinnvandrere som deltar i opplæringstilbudene.

Arbeidsinnvandrerne deltar ofte på kortere kurs, og uteksamineres raskt.

Læringscenterets helt dominerende brukergruppe er altså flyktninger, og etter hvert, familiegjenforente flyktninger. Deltakelsen i opplæringen i norsk og samfunnsfag skal sikre en best mulig integrering i det norske samfunnet, og videre utdanning og arbeid er målet for flest mulig. Ambisjonene er at over halvparten, kanskje så mange som 70 % (mål i nasjonale piloter), bør formidles ut i arbeid eller videre utdanning. Tett og tidlig samarbeid med NAV er derfor helt nødvendig. Mange av flyktningene har behov for bistand fra andre tjenester, som helsesøstertjenesten og psykisk helse. Både tjenestens karakter og hensynet til brukergruppenes behov tilsier derfor at Nordre Land Læringscenter organiseres sammen med disse tjenestene i Tjenesteområde Velferd (se under), fremfor å organiseres under Tjenesteområde Grunnskole. Samarbeidet med skolene må ivaretas hva gjelder barn av flyktninger som bosettes. Dette er likevel skolenes ansvar, og en ganske liten del av Læringscenterets veiledningsoppgaver.

#### *NAV*

Alternativene har vært å la NAV bli et eget tjenesteområde, eller å samordne NAV med de andre velferdsrelaterte tjenestene. Rådmannen og de berørte ledere er enige om at NAV helt naturlig hører hjemme som en enhet under tjenesteområdet Velferd, med de muligheter dette gir for enda bedre samarbeid og samordning med bl.a. læringscenter og psykisk helse om felles mål og felles brukere.

NAV har en spesiell posisjon, som en enhet med to ledere, altså et partnerskap mellom NAV stat og NAV kommune. NAV-leder har også, gjennom særlov, delegerte fullmakter til å fatte vedtak (myndighetsrolle), noe tjenesteområdeleder ikke kan overprøve. Dette er imidlertid

situasjonen, enten NAV-leder rapporterer direkte til rådmannen, eller til en tjenesteområdeleder. I partnerskapet mellom NAV stat (fylket) og kommunen, vil rådmannen fortsatt ha en rolle.

#### **Helsesøstertjenesten:**

Plasseringen av helsesøstertjenesten/skolehelse har vært vurdert. Spørsmålet var om også denne tjenesten burde legges inn under det nye tjenesteområdet Helse og rehabilitering. Rådmannen og enhetslederne er enige om at denne tjenestens karakter, rettet inn mot barn og familier, og med det viktige samarbeidet med andre tjenester som barnevern og psykisk helse, gjør at det riktige er å ha denne innenfor tjenesteområde Velferd.

#### **Psykisk helse.**

Psykisk helse er i dag en avdeling innenfor Familie og helse. Kommunen har en god bemanning innenfor denne tjenesten, og tjenesten utøves både som individuelle konsultasjoner, gruppetilbud og hjemmetjenester (hjemmebesøk). Det har vært vurdert om denne tjenesten burde vært «innrullert» i de øvrige hjemmetjenester, kanskje under det nye tjenesteområdet Helse og rehabilitering. Ut fra den informasjon rådmannen sitter med i skrivende stund, er det ikke mange kommuner som har lagt psykisk helse inn i hjemmetjenesten, selv om samarbeidet i mellom disse tjenestene er viktig. Rådmannen og enhetsledere har vurdert dette, og sett i lys av både den kommende psykiatrireformen og behovet for å beholde en fag- og systemkompetanse i administrasjonen, og samarbeidsrelasjonene til andre tjenester, er det landet på at psykisk helse blir en avdeling eller enhet i det nye tjenesteområdet Velferd. Rådmannen har vurdert om deler av bemanningen burde vært flyttet fra psykisk helse til Helse og rehabilitering, da disse tjenestene har omkring 45 felles, og tunge brukere. Imidlertid er det vanskelig å se hvordan dette skulle bli mer effektivt og treffsikkert, da kompetansen fra psykisk helse må inngå i en turnus, som gjør det utfordrende å gi disse spesielle brukerne den samme tjenesten som tidligere, uten å måtte øke bemanningen. Mange av psykisk helses øvrige tjenester innenfor konsultasjon og gruppetilbud (ca. 250 brukere), samt den spesialkompetanse som bør samarbeide tett med NAV og andre enheter, bør ligge i tjenesteområde Velferd. Rådmannen anbefaler etablert et tjenesteområde Velferd bestående av følgende enheter/avdelinger;

- PPT
- Psykisk helse
- Helsesøstertjenesten
- NAV Nordre Land
- Fagertun (bofellesskap for enslige mindreårige flyktninger).
- Nordre Land Læringscenter
- Land Barnevernstjeneste

#### **5.4.4 Tjenesteområde Grunnskole og tjenesteområde Barnehage – to selvstendige og samarbeidende tjenesteområder.**

Den administrative skoleeierrollen og den administrative barnehagemyndigheten ligger i dag i sentraladministrasjonen, under ledelse av en kommunalsjef. Bemanningen her, ut over kommunalsjefen (ca. 50 % tidsressurs på skole og barnehage), er en 100 % skolerådgiver, de sosialfaglige rådgiverne (2 x 100 % stillinger), samt en 50 % barnehagekoordinator.

Nordre Land Læringscenter og Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) er kommentert i eget kapittel, og begge tjenester er anbefalt lagt til tjenesteområde Velferd.

I en del kommuner er det etablert store tjenesteområder som omfatter skole, barnehage, kultur (inkl. kulturskole) og PPT. Rådmannen ønsker ikke å etablere en slik stor «oppvekstsektor». Det er en bekymring for at en såpass stor sektor bl.a. vil skape styringsutfordringer som vi i dag ikke har, og skape et press i retning av å etablere egne støttetjenester i sektoren. Det er svært liten støtte for en slik «sektor» blant lederne.

Hovedalternativene som har vært drøftet er om det skal etableres egne tjenesteområder for hhv. Grunnskole og Barnehage, eller om disse skal inngå i et felles tjenesteområde.

### *Et felles tjenesteområde?*

Det er gode argumenter for at skole og barnehage bør være i et felles tjenesteområde. I begge virksomhetene handler det om et pedagogisk tilbud; det sekstenårige opplæringsløpet, som det blir kalt. I et felles tjenesteområde vil et samarbeid, en samordning og en felles bruk av administrative ressurser og kompetanse, bli en fordel. Det kan antas at skolene og barnehagene vil bli enda dyktigere på overgangen mellom barnehage og skole.

Tjenesteområdet blir imidlertid stort, med omtrent 170 årsverk og godt over 200 ansatte.

Lokasjonene blir mange, og det vil bli mange ledere som skal følges opp av tjenesteområdelederen. Selv om det handler om pedagogisk virksomhet, er skole og barnehage også relativt forskjellige operative enheter. I et felles tjenesteområde vil det kanskje bli en utfordring å ha et like stort fokus på både skolens og barnehagens særlige utfordringer og mål.

Rådmannen anbefaler at det etableres to tjenesteområder; et for grunnskolen og et for barnehagen. Dette er nærmere kommentert og begrunnet under.

### *Skolene*

Det er tre «vanlige» skoler i Nordre Land, Dokka barneskole (med SFO), Dokka ungdomsskole og Torpa barne- og ungdomsskole (med SFO).

Fordelene med et eget tjenesteområde Grunnskole, er at dagens enhetsledere/rektorer får sin dedikerte «skolesjef», slik at de kan frigjøres fra en del administrative oppgaver og fokusere mer tid på pedagogisk ledelse og utvikling. Det er i utgangspunktet forutsatt at en slik tjenesteområdelederstilling skal komme på plass, uten at dette skal gå på bekostning av dagens ledelsesressurs på skolene. Dette vil gi muligheter for en tettere lederoppfølging av skoleenhetene, og vil sikre større ressurser til å utvikle gode styrings- og oppfølgingssystemer for økt læringsutbytte og resultater. Bakdelen er at det må finnes økonomisk rom for denne nye lederstillingen innenfor dagens rammer til grunnskolen. De tre «ordinære» skolene (inkl. SFO) har omkring 98 årsverk, og gir et tilbud til aldergruppen 6-16 år. Det er en virksomhet som har et krevende oppdrag, og det bør trolig sikres at en tjenesteområdeleder Grunnskole, og den enkelte rektor, har muligheten til å fokusere ett hundre prosent på skole og forbedringer innenfor læringsresultater, fremfor også å skulle ivareta barnehagesektoren på en god måte.

### *Barnehagene.*

Barnehagene er i dag organisert i tre enheter; Torpa barnehage (3 hus, med 2 avdelinger i hvert hus), Dokka barnehage (3 hus, med fire avdelinger i to hus og tre avdelinger i ett) og Nordsinni barnehage (2 hus med tilnærmet to avdelinger i hvert hus). Virksomheten består av nær 72 årsverk. Antall ansatte er en god del flere, ca. 110.

Barnehageloven angir barnehagemyndighetens generelle ansvar, og styrerens ansvar. De siste årene har det skjedd en stor utbygging av barnehageplasser, nasjonalt og lokalt. Nyere stortingsmeldinger (St.meld. Nr. 24 (2013/2014) *Framtidens barnehage* og St.meld. nr. 41

(2008/2009) *Kvalitet i barnehagen*) fokuserer på språkopplæring og på barnehagen som del av det lange opplæringsløpet. *Framtidens barnehage* er fokuserer på barnehagens innhold og oppgaver, og regjeringens forslag til føringer for ny rammeplan for barnehagen, som skal tre i kraft fra høsten 2017. Flere av disse forholdene kan tale for at skole og barnehage bør være i et felles tjenesteområde.

Rådmannen er likevel av den oppfatning at et slikt tjenesteområde bli stort og relativt krevende å lede. Selv om skole og barnehage har en del felles, er det likevel to ulike typer tjenester. Kompleksiteten vil bli større, og det vil bli krevende for en felles enhetsleder skole og barnehage å følge opp alle lokaliteter og ledere, og sørge for god faglig utvikling på begge områdene.

Argumentet om at barnehage nå er blitt en stor del av kommunens virksomhet, taler i retning av at dette er et stort nok tjenesteområde alene. Det vil trolig være mulig å frigjøre ressurser innenfor dagens rammer til en ny lederstilling, hvis det for eksempel gjøres noen endringer i lederstrukturen innenfor tjenesteområdet. Barnehagesektoren vil kunne tjene på et selvstendig fokus på sin virksomhet. Selvsagt gitt at samordningen med skole, og gode overganger, blir viet den nødvendige oppmerksomhet.

#### **Anbefaling.**

Rådmannen anbefaler et tjenesteområde for grunnskole og et tjenesteområde for barnehage. Det kan være aktuelt å vurdere et felles tjenesteområde senere, men rådmannen og berørte ledere mener at det riktige på det nåværende tidspunkt er å etablere to tjenesteområder.

### **5.4.5 Tjenesteområde Samfunnsutvikling: Plan og Næring – Teknisk drift og eiendom.**

Det har i denne OU-prosessen vært naturlig å vurdere fordeler og ulemper ved å slå sammen dagens enhet Plan og næring med enhet Teknisk drift og eiendom.

Plan og næring har ansvaret for arealplanlegging, byggesaker, oppmåling og landbruk, og består av drøye 15 årsverk. En del av oppgavene er myndighetsoppgaver knyttet til plan- og bygningsloven og forurensningsloven, der faglig leder er delegert fullmakt til å utøve en selvstendig myndighetsrolle. Det innebærer at faglig leder kan fatte vedtak, uten at rådmannen eller andre kan overprøve disse. Enheten er relativt liten i antall ansatte, men har store og prioriterte oppgaver, spesielt innenfor arealplanlegging, som krever en tett lederoppfølging.

Teknisk drift og eiendom har ansvaret for bygge- og investeringsprosjekter, forvaltning av kommunene eiendomsmasse (vedlikehold, renhold), vann-, avløp- og renovasjon (GLT-Avfall) og Brann- og redning. Enheten består av drøyt 58 årsverk. Enheten har en omfattende og mangslungen virksomhet, og en krevende oppgave med å planlegge og gjennomføre et stort antall prosjekter.

Plan og næring og Teknisk drift og eiendom er samlokalisert i 4. etasje i rådhuset.

Det er gode grunner for at begge disse enhetene kan bestå som i dag, som nye tjenesteområder. Disse kan samtidig utfordres på et enda bedre samarbeid om bruk av hverandres kompetanse, for bl.a. å redusere bruken av konsulenter. Både oppgavemengde og kompleksitet kan tale for ikke å slå disse samme til ett tjenesteområde.

#### **Et nytt tjenesteområde Samfunnsutvikling.**

Den største gevinsten på oppgavesiden ved å samle disse to enhetene til et felles tjenesteområde, vil være å hente ut en enda større synergi fra et samlet fagmiljø, der fagressursene i større grad kan brukes på tvers av gamle grenser, innenfor de oppgaver som til enhver tid har et behov.



Ingeniørkompetanse, prosjekteringskompetanse, planleggerkompetanse, miljøkompetanse, fagarbeiderkompetanse og landbrukskompetanse, sikrer både en spesialisering, og en komplettering. Fagmiljøet er allerede samlokalisert, og danner en naturlig enhet.

Tjenesteområdeleder kan med enklere grep bruke samlet kompetanse og kapasitet på oppgaver der det er behov. Behovet vil skifte, og et felles tjenesteområde vil bidra til en fleksibilitet.

Myndighetsoppgavene som Plan og næring har ansvaret for i dag, kan ivaretas gjennom direkte delegering fra rådmannen til den ansvarlige faglige leder. Tjenesteområdeleder, som i en del saker for eksempel vil kunne være både forurenser og forurensningsmyndighet, skal naturligvis ikke kunne overprøve de beslutningene den fagansvarlige forurensningsmyndighet gjør.

Antallet medarbeidere i et sammenslått tjenesteområde vil ikke øke dramatisk, men kompleksiteten innenfor tjenesteområdet vil bli noe større. Tjenesteområdelederen vil måtte evne en god styring på en bred portefølje av oppgaver. I mange saker vil det være nødvendig at rådmannen (og ordfører) har en direkte dialog med den enkelte faglige leder, for eksempel innenfor plansaker.

Rådmannen mener at et sammenslått tjenesteområde Samfunnsutvikling vil kunne fungere godt. Med god ledelse, og gode interne faglige prosesser, kan det hentes ut gevinster. Rådmannen anbefaler å beholde dagens Plan og næring samlet, som en egen enhet i tjenesteområdet, og ikke splitte opp fagmiljøene.

Tjenesteområde Samfunnsutvikling, vil inneholde følgende enheter/avdelinger;

- Plan, bygg og landbruk.
- Eiendom.
- Teknisk Drift (vann, avløp, renovasjon, kommunale veger).
- Brann og redning.

#### **5.4.6 Tjenesteområde Kultur: Kultur, kulturskole og sentrumsservice.**

Kultur har ansvaret for bibliotek, kino, Parken ungdomsklubb, kulturarrangementer, tildeling av kulturmidler, spillemiddelsøknader og en rekke andre saker.

Kulturskolen har ansvaret for tilbud innen instrumentopplæring, kor, dans, korps osv. og har base på Dokka ungdomsskole, og med tilbud ved Torpa barne- og ungdomsskole.

Det har vært drøftet om kulturskolen «sogner» mest til kultur, eller mest til skole.

Argumentene i favør skole, har vært at virksomheten dreier seg om opplæring, og at kulturskolelærerne skal ha en pedagogisk kompetanse. Argumentene i favør kultur, er at dette i sin natur er kulturtilbud til en bredde av den unge befolkningen, på deres fritid, og ikke en skole i tradisjonell forstand.

Ideen om å legge kultur inn under et tjenesteområde «Oppvekst», har vært «luftet». Dette er imidlertid ikke ønskelig, verken for skole, barnehage eller kulturs del, og vil skape et for stort og krevende område å styre og lede. Å «legge» kultur inn som en del av rådmannens stab, vil heller ikke være riktig, da dette i all hovedsak er tjenester rettet mot innbyggerne, og ikke typiske støtte/stabs-oppgaver.

Både rådmannen og berørte ledere anbefaler at enhetene Kultur og Kulturskolen slås sammen til et tjenesteområde Kultur. Sammenlignet med de øvrige tjenesteområdene, vil dette bli det klart minste.

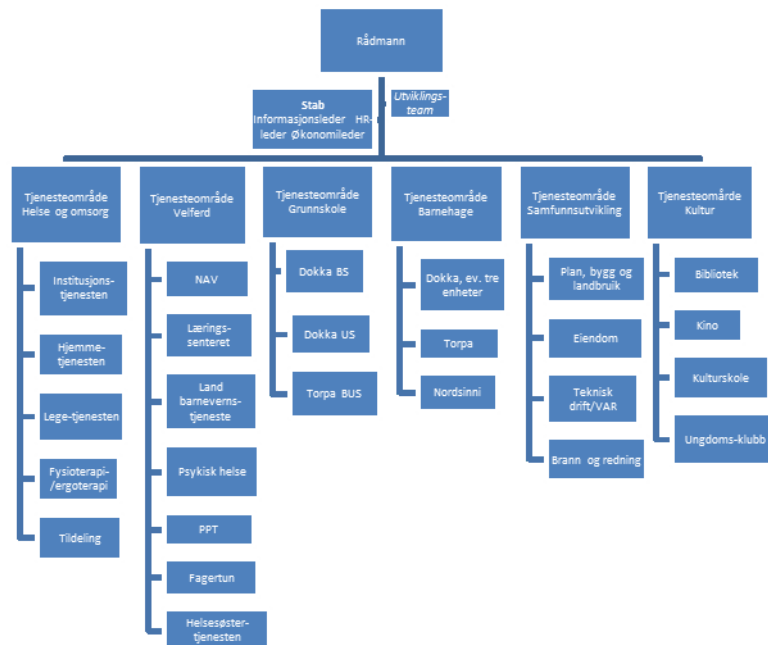
Rådmannen har lagt inn en anbefaling om at Kultur, som er til stede i rådhusets 1.etasje, og som har en nær tilknytning til Sentrumsservice (resepsjon og sentralbord), skal ivareta denne

førstelinjefunksjonen på vegne av alle. Denne funksjonen, med en stillingsressurs, blir dermed overført til Kultur.

## **5.5 Forslag til ny organisering i Nordre Land kommune.**

Rådmannen mener at forslaget til ny organisering legger et grunnlag for å kunne oppnå forbedringer, men det avhenger av en sterk ledelse og evne til å utnytte de synergier som det er lagt til rette for.

## 5.5.1 Nytt organisasjonskart.



Følgende oversikt over tjenesteområder, oppgaver og årsverk:

	TJENESTEOMRÅDE	Oppgaver/tjenester	Årsverk
0	Sentraladministrasjonen med rådmann, 3 stabsledere.	Ledelse, stab og støtte	31,4
1	Velferd	NAV (sosial)	7,5
		Land barnevern*, Helsesøstertjeneste, PPT, Psykisk helse, Kommunepsykolog, Fagertun,	46,17
		Nordre Land Læringscenter: Flyktninger og voksenopplæring	11,12
2	Helse og omsorg	Sykehjem, hjemmetjenester, Tildelingskontor.	131,9
		Tjenester for psykisk utviklingshemmede	63,16
		Fysioterapi/ergoterapi	5,0
		Legetjenesten	
3	Grunnskole	Dokka barneskole og SFO	44,31
		Dokka ungdomsskole	22,35

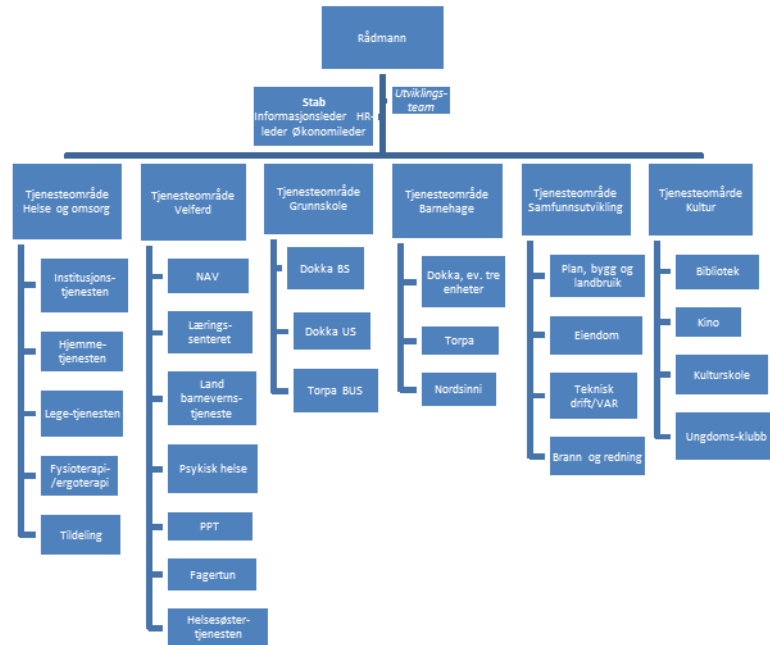
		Torpa barne- og ungdomsskole og SFO	31,03
4	Barnehage	Torpa barnehage	20,20
		Dokke barnehage	40,64
		Nordsinni barnehage	10,4
5	Kultur	Kulturarrangement, idrett, bibliotek, ungdomsklubb, kino	5,5
		Kulturskole: Opplæring i instrumenter, korps, dans etc.	4,14
		Sentrumsservice	0,9
6	Samfunnsutvikling	Vann-avløp-renovasjon (VAR), eiendom, prosjekter, kommunale veier, brann/redning	58,51
		Plan, byggesak, kart/oppmåling, landbruk	15,3
	Sum		544,53

Rådmannen vil framme en innstilling til kommunestyret i tråd med delegeringsreglementets del I, pkt 1.10: Kommunestyret vedtar hovedtrekkene i kommuneadministrasjonens organisasjon.

### **Administrasjonens innstilling:**

Rådmannen vil råde formannskapet til å legge saken fram for kommunestyret med slik forslag til vedtak:

1. Kommunestyret vedtar hovedtrekkene i kommuneadministrasjonens organisasjon i tråd med følgende organisasjonskart:



2. Rådmannen gis fullmakt til å tilpasse og styre innenfor hovedtrekkene i modellen, også mellom tjenesteområdene hvis nødvendig.
3. Delegeringsreglementet gjennomgås og tilpasses ny modell, herunder hvilke rammebevilgninger som skal gis tjenesteområdene.

NORDRE LAND KOMMUNE, den 10. juni 2016

Jarle Snekkestad  
rådmann

Inger Berit Heimdal

Lnr.: 7689/16  
Arkivsaksnr.: 12/597  
Arkivnøkkel.: 611 &50

Saksbehandler: AKH

Utskrift til:

## **OMLEGGING FYLKESVEG 250 - HOLMENJORDET - SLUTTOPPGJØR VEDRØRENDE SMÅPARSELLER LANGSMED NY VEGSTREKNING**

### **Sammendrag:**

Oppland fylkeskommune ved Statens vegvesen Region øst har framlagt en kontrakt i forbindelse med overtagelse av parseller som i dag ligger på kommunens grunn men hvor disse parsellene naturlig tilhører ny Fv.250, prosjekt Jernbanen – Storgata. Erstatningen på kr. 10 000,- er satt som en rund sum.

Rådmannen anser denne erstatningssummen som meget lav, men finner det likevel riktig å godkjenne summen ut fra de begrunnelser som vegvesenet har kommet med i sakens anledning.

### **Vedlegg:**

Kjøpekontrakt med kartgrunnlag.

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

Ingen.

### **Saksopplysninger:**

I 2012 ble det fattet vedtak om salg av kommunal eiendom gnr. 41, bnr. 260 hvor Statens vegvesen ønsket å sikre seg området. Dette i forbindelse med opparbeidelse av ny fv 250 prosjekt «Jernbanen – Storgata». Eiendommen var på 886 m<sup>2</sup> og kontraktsummen ble kr. 90 000,- pluss renter. Dette var en eiendom de ønsket å ha i forbindelse med makeskifte m.m. i den videre prosessen.

Etter at vegen ble bygget og oppmåling ble foretatt ønsker Statens vegvesen å sikre/rydde i noen småteiger som de mener naturlig vil tilhøre vegarealet. Dette er små parseller på alt fra 13 m<sup>2</sup> til større areal hvor det største er på 2 080 m<sup>2</sup>. Den store parsellen er i dag en del av veggrunnen. Til sammen er alle parsellene på 3 279m<sup>2</sup>. Saksbehandler hos Statens vegvesen påpeker at det meste av arealet var åpen fastmark men 425 m<sup>2</sup> var eksisterende veggrunn i bl.a kryssområdet ved Jevnakervegen/Jernbanen (Stasjonsvegen). For alle disse parsellene tilbyr de kr. 10 000,- som en rund sum. Som begrunnelse for, etter rådmannens vurdering det lave erstatningsbeløpet, melder saksbehandler at «det er ansett som sikker rett at avståelse av arealer som er og forblir i bruk til veg, ikke innebærer økonomisk tap for eieren, og derfor skal overdras vederlagsfritt». Videre påpeker Statens vegvesen at det øvrige arealet (åpen fastmark) er å anse som et område med begrenset økonomisk verdi sånn det lå. Videre at det

hadde vært regulert inn veg der siden 1970-tallet, og da med utgangspunkt i plansituasjonen mener de at det ikke var påregnelig med annen bruk av arealet.

Det vises videre til regler for erstatningsfastsettelse ved ekspropriasjon og at dette følger av ekspropriasjonerstatningsloven. Det er og påpekt at det er utviklet en omfattende rettspraksis på området. De skriver videre at det er eiers rett å få erstattet sitt økonomiske tap, og at man i en sårn fastsettelse skal se på hva som er og vil være alternativ påregnelig bruk av arealet dersom ikke veganlegget hadde kommet.

På dette grunnlag har Statens vegvesen Region øst tilbudt en rund sum i erstatning til Nordre Land kommune på kr. 10 000,-. Oppgjør vil finne sted så snart kontrakten blir signert.

### **Vurdering:**

Kommunen sikret seg i sin tid vel 10 da av eiendommen Døhl. Mye av grunnen for kjøpet var et ønske om å få fortgang i vegbyggingen selv om det ikke var et kommunalt ansvar så var det ønskelig å få ny veg i dette området. Kjøpet den gang ble nok ikke tuftet på muligheten av å få tilbake de midlene som ble brukt for å realisere kjøpet, men i og med at det var en næringstomt regulert inn i dette arealet ville det ved salg at tomt bli en kostnad som kanskje var verdt det, om vegen kom. Og den er nå på plass og rådmann anser det som en meget god løsning for trafikkavvikling i området og mener at det var et løft for den nord/vestre del av sentrum å få dette på plass.

Da det gjelder tilbudt sum anser rådmannen denne som lav, men ser at det kan være en vanskelig sak å få endret dette, både som en følge av Statens vegvesen sin vurderingen av saken og den rettspraksis som de hevder er lagt til grunn. Rådmannen mener likevel at med et så lavt beløp må det til et politisk vedtak før kontrakt eventuelt kan signeres og legger derfor saken fram for formannskapet.

### **Administrasjonens innstilling:**

Rådmannen vil råde Formannskapet til å fatte slikt vedtak:

Nordre Land kommune godkjenner framlagt kontrakt fra Statens vegvesen i prosjekt 2011-148 med en total erstatningssum på kr. 10 000,-.

NORDRE LAND KOMMUNE, den 10.06.2016

Jarle Snekkestad  
rådmann

Astrid Kringli Hagen

# Kjøpekontrakt

**Kjøper:**

Oppland fylkeskommune ved Statens vegvesen Region øst

**Selger:**

Nordre Land Kommune,  
eier av gnr. 121 bnr. 229, 357, 368, 512, 742, 743, 828, 849 og gnr. 126 bnr. 78 i Nordre Land kommune

Adresse: Postboks 173, 2882 DOKKA

**1. Kontrakten gjelder**

Erstatning for avståelse av nødvendig grunn og tilhørende rettigheter i forbindelse med gjennomført bygging/utbedring av Fv. 250, prosjektet Jernbanen - Storgata.

Endelig avståelse går fram av vedlagte arealoppgjørskart, som er utarbeidet etter gjennomført oppmålingsforretning.

Grunnen er avstått med alle påstående innretninger, vegetasjon, matjord med videre.

**2. Erstatning**

Partene er enige om følgende erstatning

Type erstatning	Mengde	a kr	Sum kr
Permanent erverv og midlertidig erverv	1,00	10 000,00	10 000,00
Total erstatning:			<u>10 000,00</u>

**Rund sum**

Erstatningen er avtalt som rund sum. Kjøper utbetaler erstatningen når kontrakten er underskrevet av begge parter.

**3. Spesielle kontraktsvilkår****4. Generelle kontraktsvilkår**

Følgende generelle kontraktsvilkår gjelder dersom ikke annet er avtalt i punkt 3.

**a) Hva erstatningen skal dekke**

Kjøpesummen skal dekke avståelse av grunn og rettigheter, samt alle de skader og ulemper som har sammenheng med avståelsen eller med det vegtiltak det erverves til fordel for.

Erstatning for skader og ulemper som følge av anleggsdriften, er holdt utenfor og vil bli behandlet uavhengig av denne kjøpekontrakten.



## 5. Underskrifter

Denne kontrakten er underskrevet i 2 eksemplar, ett til hver av partene.

Selger:

Kjøper:

.....  
Sted/dato





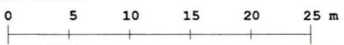


.....  
For Nordre Land Kommune

.....  
Organisasjonsnummer








.....  
Selgerens bankkontonummer

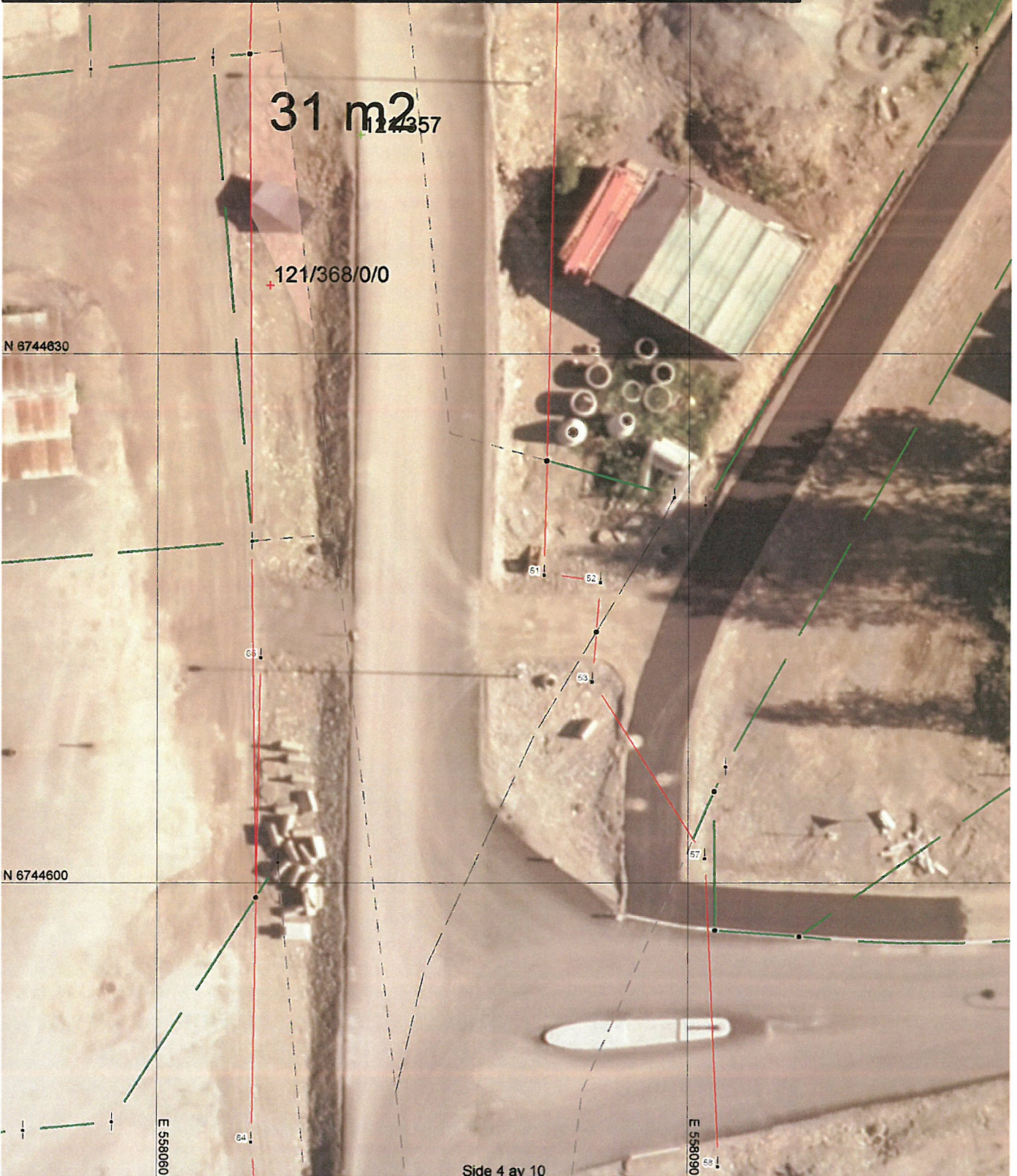
.....  
For Oppland fylkeskommune  
ved Statens vegvesen region øst




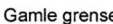




961382335  
Organisasjonsnummer

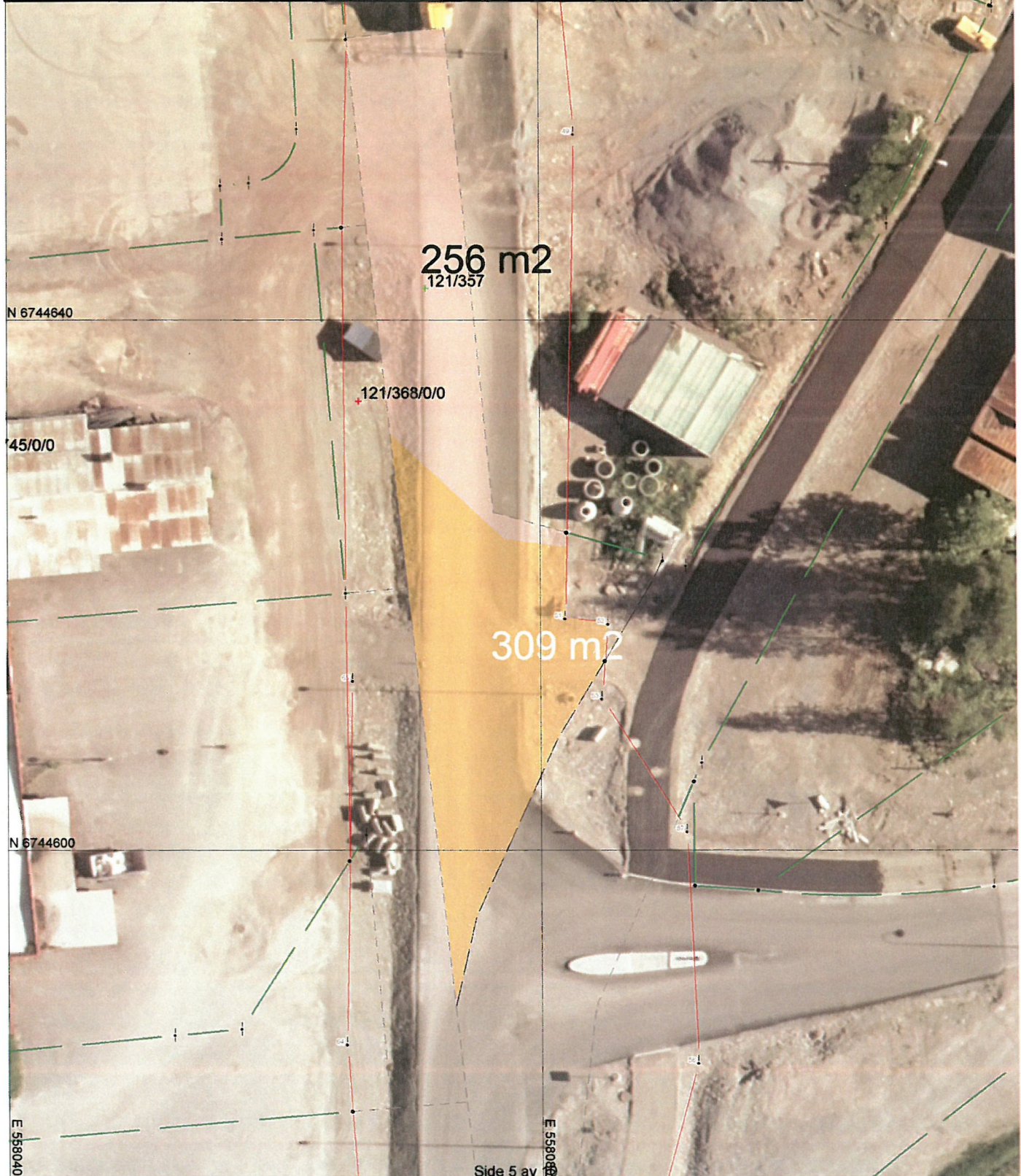
	<b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>		<b>Arealoppgjør</b>		
	Kommune <b>0538</b>		Prosjektnr. <b>105546</b>		
Vegnr. <b>Fv 250</b>		Dato for oppmålingsforretning <b>06.01.2014</b>			
Gnr/Bnr/Fnr <b>121/229</b>		Landmåler <b>Anne B. Bakken</b>			
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgård): 		Målestokk <b>1:600</b>			
Uendrede grenser: 					
Arealoppgjør  Annet areal (264 m <sup>2</sup> )					










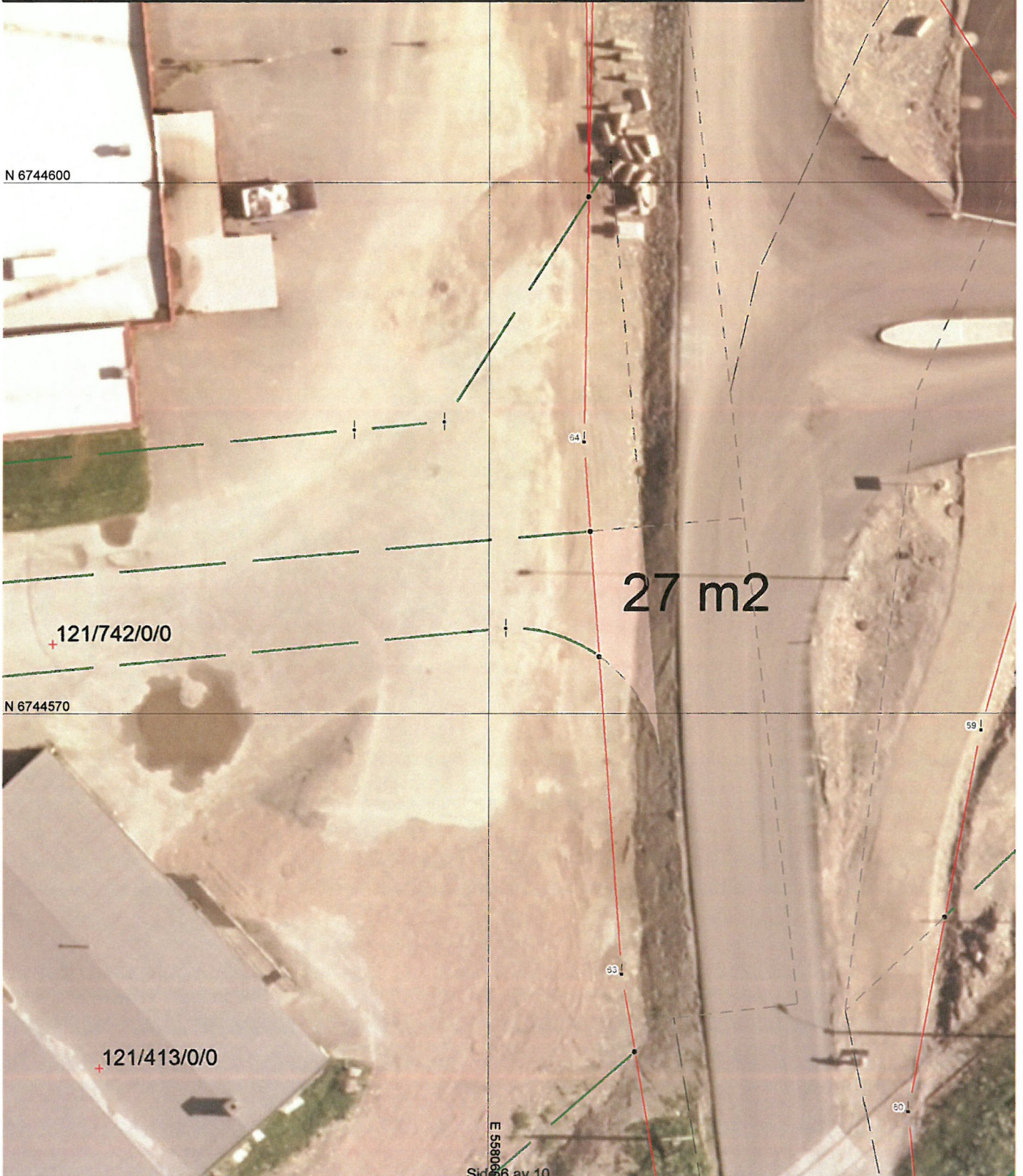
	<b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>		<b>Arealoppgjør</b>		
	Kommune <b>0538</b>		Prosjektnr. <b>105546</b>		
Vegnr. <b>Fv 250</b>		Dato for oppmålingsforretning <b>06.01.2014</b>			
Gnr/Bnr/Fnr <b>121/368</b>		Landmåler <b>Anne B. Bakken</b>			
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgå): 		Målestokk <b>1:300</b>			
Uendrede grenser: 					
Arealoppgjør  Annet areal (31 m2)					










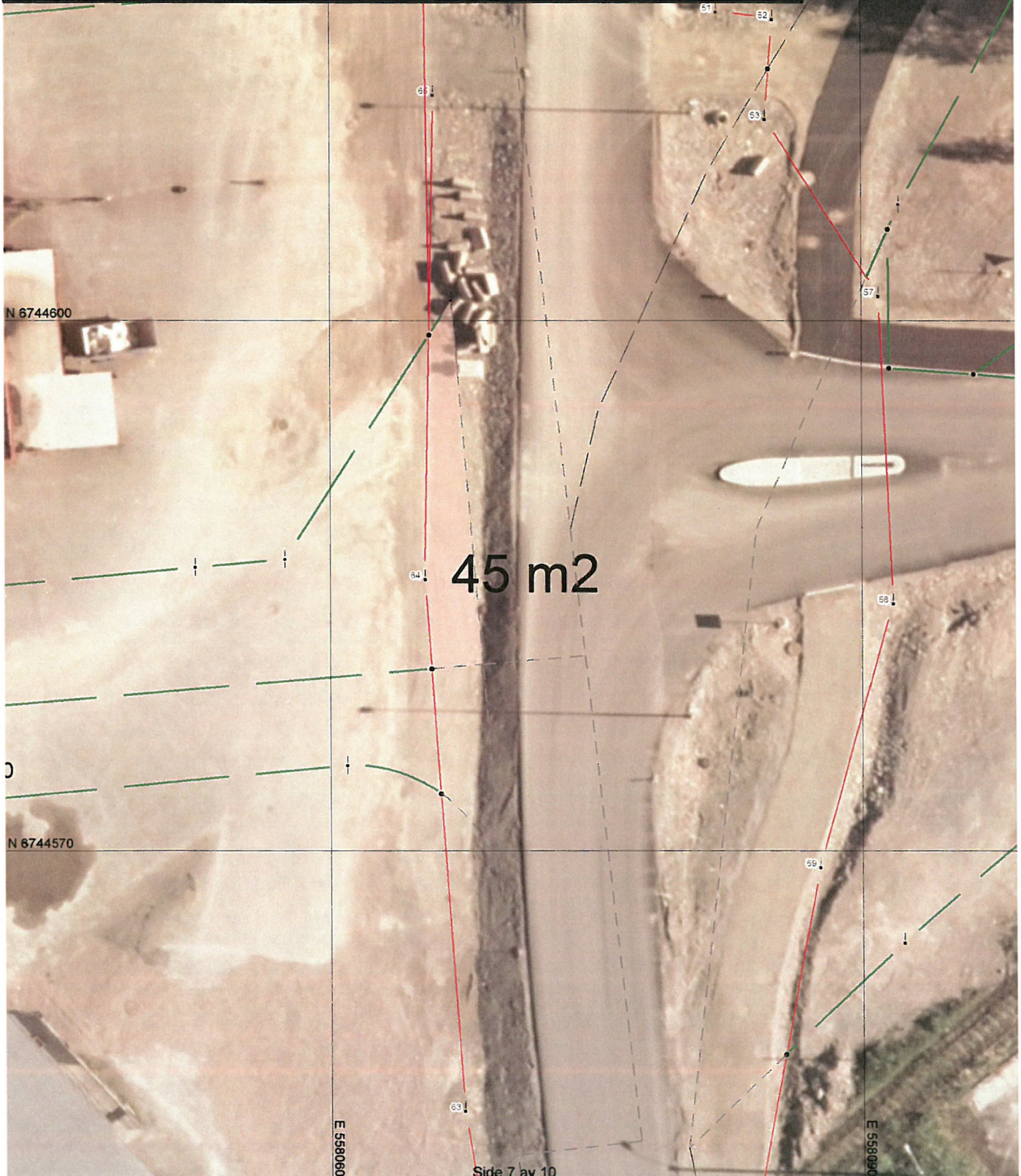
	<b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>	<b>Arealoppgjør</b>		
		Kommunenummer: <b>0538</b>	Vegnr.: <b>Fv 250</b>	
Gnr/Bnr/Fnr: <b>121/512, 357</b>	Dato for oppmålingsforretning: <b>06.01.2014</b>		Landmåler: <b>Anne B. Bakken</b>	
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgår): 	Målestokk: <b>1:400</b>			
<b>Uendrede grenser:</b> 				
<b>Arealoppgjør</b>  Tomt (309 m <sup>2</sup> )  Annet areal (256 m <sup>2</sup> )				






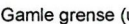
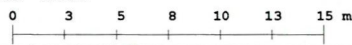


	<b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>		<b>Arealoppgjør</b>		
			Prosjektnr. 105546		
Kommune <b>0538</b>		Vegnr. Fv 250		Dato for oppmålingsforretning 06.01.2014	
Gnr/Bnr/Fnr <b>121/742</b>		Landmåler Anne B. Bakken		Målestokk 1:300 	
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgår): 					
Uendrede grenser: 					
Arealoppgjør  Annet areal (27 m <sup>2</sup> )					

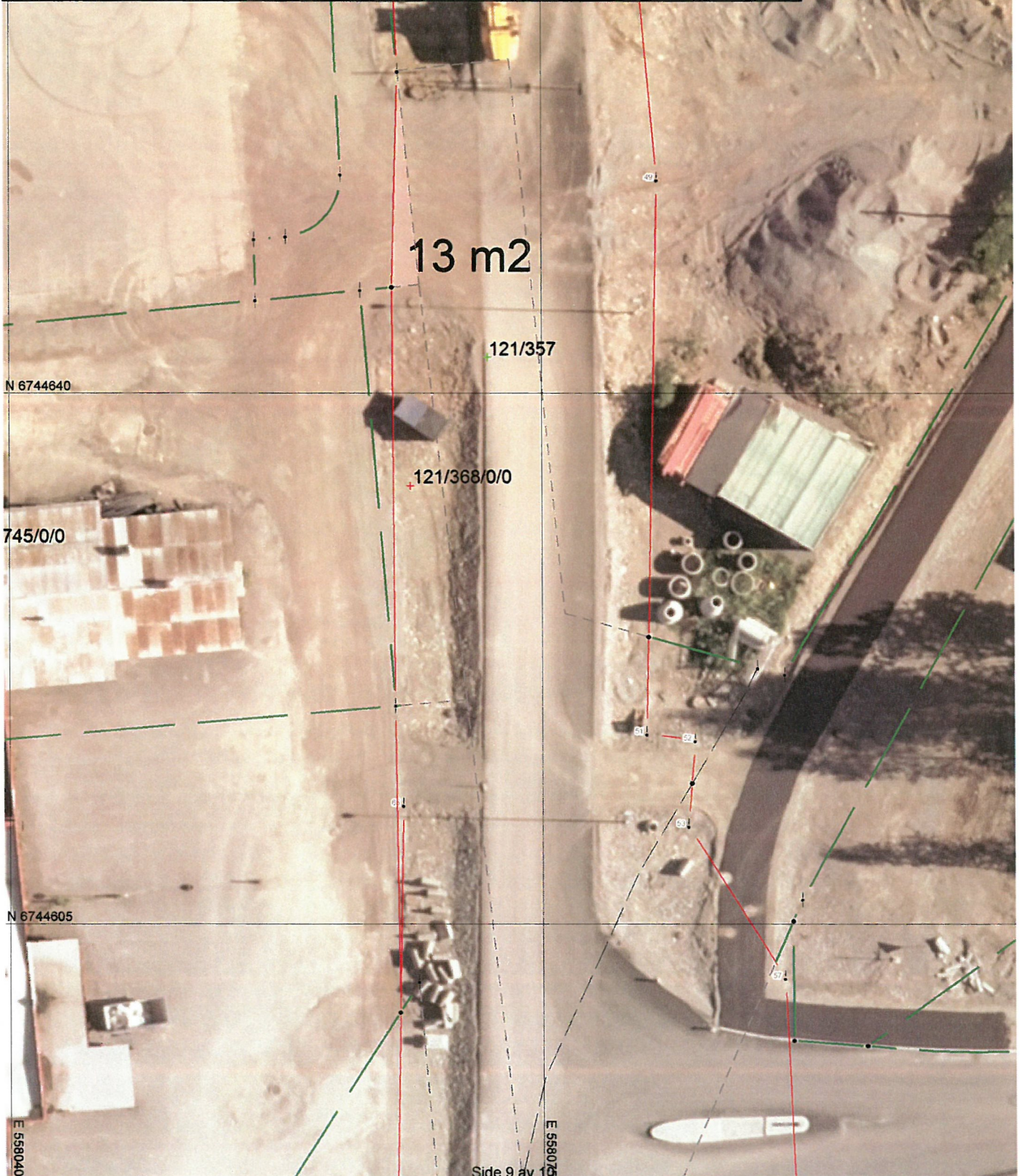


 <b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>		<b>Arealoppgjør</b>		
Kommune <b>0538</b>		Prosjektnr. <b>105546</b>		
Vegnr. <b>Fv 250</b>		Dato for oppmålingsforretning <b>06.01.2014</b>		
Gnr/Bnr/Fnr <b>121/743</b>		Landmåler <b>Anne B. Bakken</b>		
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgåar): 		Målestokk <b>1:300</b>		
Uendrede grenser: 				
Arealoppgjør  Annet areal (45 m <sup>2</sup> )				






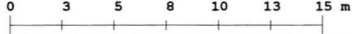





	<b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>		<b>Arealoppgjør</b>		
	Kommune <b>0538</b>		Prosjektnr. <b>105546</b>		
Vegnr. <b>Fv 250</b>		Dato for oppmålingsforretning <b>06.01.2014</b>			
Gnr/Bnr/Fnr <b>121/849</b>		Landmåler <b>Anne B. Bakken</b>			
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgår): 		Målestokk <b>1:350</b>			
Uendrede grenser: 					
Arealoppgjør  Annet areal (13 m2)					





	<b>Statens vegvesen</b> <b>Region Øst</b>		<b>Arealoppgjør</b>		
	Kommune <b>0538</b>		Prosjektnr. <b>105546</b>		
Vegnr. <b>Fv 250</b>		Dato for oppmålingsforretning <b>06.01.2014</b>			
Gnr/Bnr/Fnr <b>126/78</b>			Landmåler <b>Anne B. Bakken</b>		
Grenser for vegparsell:  Gamle grense (utgår): 			Målestokk 1:350		
Uendrede grenser: 					
Arealoppgjør  Tomt (45 m <sup>2</sup> )					

