



NORDRE LAND
KOMMUNE

Fra: Prosjektansvarlig/rådmannen

Til: Formannskap-Kommunestyre - OU-prosjekt 2016-2019

Dato: 10.06.2016.

OU Sluttrapport

Rådmannens rapport til formannskapet 15-16. juni 2016

Innhold

1. Forord	4
2. Sammendrag	5
2.1 Ny organisering	5
2.2 Anbefalinger om driftsreduksjoner	6
3. Mandat og metode	8
3.1 Mandat og mål.	8
3.2 Prosessen	10
4. Dagens organisering – tonivåmodellen	13
4.1 «New public management» – utflating av organisasjoner	13
4.2 Administrasjon og enheter	14
4.3 Dagens organisasjonskart	16
4.4 Administrativ evaluering av tonivåmodellen	16
5. Organisasjonsendringer	20
5.1 Innspill fra organisasjonen	20
5.2 Vurdering av alternative modeller for organisering.	20
5.3 Ny organisasjonsmodell for NLK.	22
5.4 Drøfting av organisasjonsendringer	24
5.4.1 Sentraladministrasjonen.	24
5.4.2 Tjenesteområde Helse og omsorg: En kraftsamling av kompetanse og ressurser.	26
5.4.3 Tjenesteområde Velferd: Barn, familie og velferdsrelaterte tjenester.	28
5.4.4 Tjenesteområde Grunnskole og tjenesteområde Barnehage – to selvstendige og samarbeidende tjenesteområder.	30
5.4.5 Tjenesteområde Samfunnsutvikling: Plan og Næring – Teknisk drift og eiendom	32
5.4.6 Tjenesteområde Kultur: Kultur, kulturskole og sentrumsservice.	34
5.5 Forslag til ny organisering i Nordre Land kommune	34
5.5.1 Nytt organisasjonskart.	35
6. Effektivisering og driftsreduksjoner	37
6.1 Kostra-analyse av Nordre Land kommune.	37
6.2 Sentraladministrasjonen (SA).....	38
6.3 Kirkelig fellesråd.....	39

6.4	Teknisk drift og eiendom.	39
6.5	Barnehagene.	41
6.6	Pleie- og omsorg, inkl. tildeling.....	41
6.7	Omsorg og rehabilitering.	42
6.8	Tilrettelagte tjenester.....	43
6.9	Familie og helse.....	43
6.10	Skolene.....	45
6.11	NAV (sosialtjenesten).....	46
6.12	Nordre Land læringscenter:.....	46
6.13	Plan og næring.....	47
6.14	Kultur.....	47
6.15	Kulturskolen.	48
6.16	Kvikk-fiks.....	49
6.17	Samlede anbefalinger.....	50
7.	Vedlegg.....	53
7.1	Vedlegg.....	53
7.1.1	<i>Vedlegg 1. Bestilling I og II til enhetene og administrasjonen.....</i>	<i>53</i>
7.1.2	<i>Vedlegg 2. Svar på bestillingene – sortert i prosjektgruppa 01.04.2016 ..</i>	<i>57</i>
7.1.3	<i>Vedlegg 3: Bemanning og oppgaver i Sentraladministrasjonen.</i>	<i>64</i>
7.1.4	<i>Vedlegg 4: Bestilling III og Svar på bestillingene.....</i>	<i>66</i>
7.1.5	<i>Vedlegg 5: Egne vedlegg/innspill fra enhetene.</i>	<i>113</i>
7.1.6	<i>Vedlegg 6: Innspill til Digitaliseringsarbeidet.</i>	<i>133</i>

1. Forord

Denne OU-rapporten avgis fra rådmannen som prosjektansvarlig, til formannskap og kommunestyre, som prosjekteiere.

Bak denne rapporten ligger et ukjent antall arbeidstimer, fra ledere, medarbeidere, prosjektgruppe, styringsgruppe og prosjektansvarlig. Prosessen har involvert mange, både når det gjelder informasjonstiltak og medvirkning. Forhåpentligvis vil prosessen bli betegnet som god.

Rådmannen har som prosjektansvarlig forsøkt å svare opp de målsettinger kommunestyret fastsatte, så godt det har latt seg gjøre. Det er lagt fram en anbefalt ny organisering av kommunen, som har bred forankring og aksept. Det er lagt fram anbefalte driftsreduksjoner som langt på vei, om enn ikke fullt ut, innfrir kommunestyrets fastsatte økonomiske mål. Dette arbeidet må fortsette inn i budsjettprosessen.

Som prosjektansvarlig står rådmannen ansvarlig for alle faglige resonnement og anbefalinger, og de eventuelle feil og mangler som måtte finnes i rapporten. Styringsgruppa har bidratt med viktige innspill til kvalitetssikring og innholdsmessige forbedringer.

Rådmannen vil rette en stor takk til prosjektleder og kommunalsjef Inger Berit Heimdal og til prosjektgruppas medlemmer bestående av enhetslederne Bjørn Saur, Marit Strande, Berit Dokkebakke Navrud, Synnøve Flått, Svein Ladehaug og Lean-medarbeiderne; Vibeke Bjørkli og Merethe Lien Tøftum.

Videre vil rådmannen takke styringsgruppa, som har bestått av ordfører Ola Tore Dokken, formannsapsmedlem Liv S. Alfstad, hovedtillitsvalgt Anne Lise Olsen og hovedtillitsvalgt Trine Stensrud.

Til slutt må det rettes en takk til alle ledere og medarbeidere som har engasjert seg i prosessen, og svart på rådmannens bestillinger og utfordringer! Dette har gitt det nødvendige grunnlaget for anbefalingene.

Denne rapportens skjebne avgjøres av kommunestyret, men det er først når vedtaket er fattet, at den store jobben starter. Det er å håpe at formannskapet og kommunestyret har fått et godt nok beslutningsgrunnlag.

Dokka 10. juni

Jarle Snekkestad

Rådmann/prosjektansvarlig

2. Sammendrag

Kommunestyret vedtok den 16.02.2016 prosjektplanen for Organisasjonsutviklingsprosjektet, med mål om reduserte driftsutgifter på kr. 45 millioner de neste tre-fire åra, og med mål om å utvikle en enklere og mer effektiv organisasjon (utdrag fra målsettingene). Rådmannen ble gitt mandatet, som prosjektansvarlig (PA). Det skulle legges frem en sak for formannskap og kommunestyre i juni, som skulle angi hvordan målsettingene skulle nås. Dette skulle senere innarbeides i handlingsplanen og budsjettet.

Prosessen har fulgt to hovedspor;

- Intern prosess med ledere, medarbeidere og hovedtillitsvalgte, prosjektgruppe og styringsgruppe, med innspill på forslag til driftsreduksjoner og ny organisering, og drøfting av disse.
- Kostra-analyse av kommunens ressursbruk, og med anbefalinger om prioritering av tjenester der det kan vurderes en lavere ressursbruk, utført av KS-Konsulent. KS-Konsulent har også utarbeidet en analyse av tjenestetildelingen i Gjøvikregionens kommuner, som gir et sammenligningsgrunnlag.

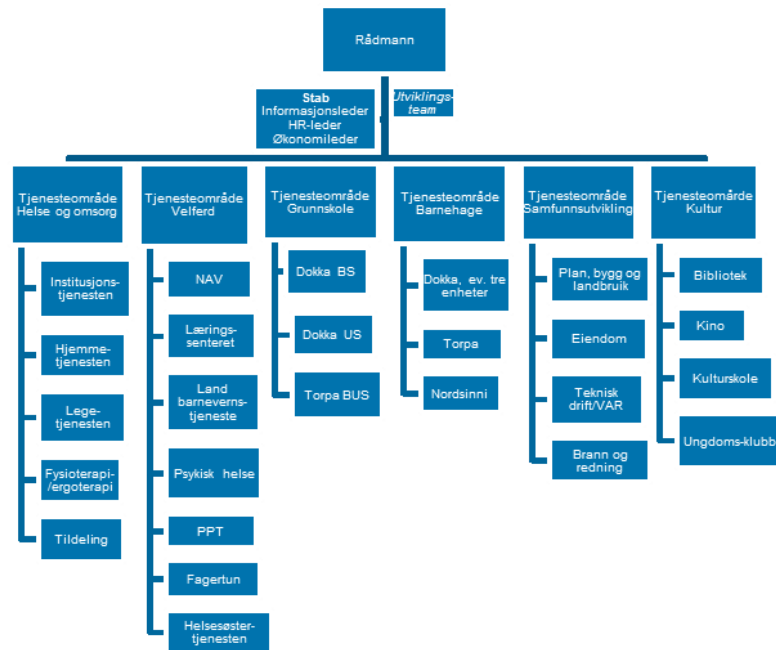
I tillegg pågår en evaluering av den politiske organiseringen – et eget arbeid som samordnes med OU-prosjektet.

2.1 Ny organisering.

Rådmannen har i kapittel 4 gjennomgått dagens organisering og den evaluering og de endringer som opp i gjennom årene har blitt foretatt.

I kapittel 5 fremkommer innspill til endringer av dagens organisasjon, eksempler fra nabokommuner omtales og den fremtidige modellen for Nordre Land drøftes og beskrives.

Rådmannen anbefaler at Nordre Land kommune organiseres med en rådmannsledelse og 6 tjenesteområder, illustrert med følgende modell;



2.2 Anbefalinger om driftsreduksjoner.

Ut fra målet om varige reduserte driftsutgifter på kr. 45 millioner kroner, senere justert til 36 millioner kroner, har rådmannen bedt administrasjonen og enhetene å utrede en hel rekke innsparingsforslag. Samtlige av de bestilte utredningene, og svarene på disse, fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4.

Rådmannen som prosjektansvarlig legger i denne rapporten fram forslag om driftsreduksjoner på vel kr. 25 millioner kroner. Mange av disse vil ha konsekvenser, som kan betegnes som uheldige for kommunen både når det gjelder attraktivitet og kvalitet i tjenestene, men samtidig må det sies at Nordre Land kommune fortsatt vil ha et høyt nivå på tjenestene, minst på linje med eller over sammenlignbare kommuner.

Anbefalte driftsreduksjoner er omtalt i kapittel 6, og sammendraget av alle fremkommer i kapittel 6.17.

Her gjengis et sammendrag av sammendraget, med innsparingene pr enhet, samt en egen Kvikk-fiks liste;

NN	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
Kvikk	Kvikk-fiks	Div tiltak	2 380 000	65 000	0	2 445 000
SA	Sentraladministrasjonen	Digitalisering, redusert bemanning, fjerne ubetalt spisepause, avvikle grendeutviklingsprogram og kutt innenfor politisk virksomhet	900 000	1 800 000	300 000	3 000 000
KF	Kirkelig Fellesråd	Rammereduksjon	130 000	130 000	130 000	390 000
TDE	Teknisk drift og eiendom	av private veger mm.	2 339 000	720 000	600 000	3 659 000
BHG	Barnehagene	Samle barnehagetilbudet i færre hus, noe økte inntekter	40 000	1 100 000	1 500 000	2 640 000
FAM	Famiie og helse	Redusert bemanning Psykisk helse, helsesøstertj, Fagertun, Ergo/fysio, reduserte titakstgifter barnevern.	2 112 000	1 000 000	1 500 000	4 612 000
OR	Omsorg og rehabilitering	Korsvold som heldøgns omsorgsboliger, økte matpriser, kantinedrift	260 000	500 000	500 000	1 260 000
TT	Tilrettelagte tjenester	Redusert bemanning på dagtilbud, samordn med sysselsetting/ved	180 000	400 000	400 000	980 000
SKO	Skolene	Felles u-skole på Dokka, SFO-betaling, red 1 årsverk sosialfaglig st og i tillegg red 1 årsverk i året i perioden i skolene samlet.	1 800 000	2 400 000	600 000	4 800 000
NAV	NAV	Ingen innsparing	0	0	0	0
NLL	Nordre Land læringscenter	Redusert netto-ramme, beholder ress. til spes. Ped	450 000	0	0	450 000
PL	Plan og næring	Red 1 stilling (50 % landbruk og 50 % plan), avvikle subsidier avløser	900 000	0	0	900 000
KUL	Kultur	Noe red støtte til lag, innføring hall/kino-leie og noe red Parken.	550 000	200 000	200 000	950 000
KSK	Kulturskolen	Div. reduserte tilbud, som rammer få elever.	130 000	210 000	0	340 000
	Sum		12 171 000	8 525 000	5 730 000	26 426 000

3. Mandat og metode

Budsjettprosessen høsten 2015, med kommunestyrets vedtak om nedtrapping av eiendomsskatten i desember, viste behov for en grundigere gjennomgang av Nordre Land kommunes organisasjon i søk etter mer effektive drift og organisering.

3.1 Mandat og mål.

Prosjektplanen for OU-prosjektet ble utviklet av rådmannen, drøftet i ledermøter og flere ganger drøftet med de hovedtillitsvalgte (HTV) i *kontaktmøtene*.

Kommunestyret vedtok den 16.02.2016 prosjektplanen for Organisasjonsutviklingsprosjektet (OU). Målene for OU-prosjektet er:

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 rause, 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.

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. 44 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, vurderer rådmannen ledernivåer, antall ledere, antall enheter og andre organisasjonsmessige og strukturelle endringer som kan bidra til mindre ressursbruk og rasjonelle løsninger.

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.

Prosjektplanen angir at rådmannen er prosjektansvarlig (PA), og iht kommunens prosjektmetodikk (PLP; jfr. Økonomireglementet kap. 9) er gitt mandatet til å gjennomføre prosjektet i tråd med målene. Prosjektet fikk en organisering med en styringsgruppe, bestående av rådmann (leder), ordfører, et formannskapsmedlem og to HTV.

Ledermøtet og kontaktmøtet med HTV ble referansegrupper.

Målene angir at det skal fremmes en sak for formannskap og kommunestyre i juni, som angir hvordan målsettingene skal nås. Dette skal senere innarbeides i handlingsplanen og budsjettet. I målene ligger det svært klare politisk forventninger om både kostnadskutt i drifta, og en enklere og mer effektiv organisasjon.

Målene ble satt ut fra følgende anslag på økonomisk utfordring de kommende budsjettår;

	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	2.100.000,-	2.100.000,-	2.100.000,-	6.300.000,-
Konsek.v.just/nye tiltak	5.000.000,-	5.000.000,-	5.000.000,-	15.000.000,-
SUM	15.886.000,-	12.476.000,-	15.484.000,-	43.846.000,-

Etter at prosjektplanen ble utarbeidet, er det to forhold som endrer forutsetningene i tabellen, nemlig regnskapsresultatet for 2015 og en klargjøring i kommuneproposisjonen 2017 av hvordan inntektssystemet vil slå ut for Nordre Land kommune.

Regnskapsresultat 2015:

Regnskapsresultatet for 2015 ble på kr. 6,8 mill. Av dette avsatte kommunestyret kr. 5,5 mill. til generelt disposisjonsfond, kr. 1,0 mill. til flyktingefond og kr. 0,25 mill. til næringsfond.

Denne styrkingen av disposisjonsfondet gjør at utfordringen for å kunne nå de økonomiske handlingsmålene endres noe. Dersom det tas utgangspunkt i samlede disposisjonsfond, korrigert for kjente/allerede vedtatt bruk av disposisjonsfond i 2016 og tillegger resultatet for 2015, vil behovet for ekstraordinær avsetning til disposisjonsfond i 2017 ikke være tilstede, mens det for årene 2018 og 2019 vil være behov for å avsette henholdsvis kr. 1.932 mill. og kr. 2,187 mill. utover den forventede fremskrevne avsetningen på kr. 4,7 mill. fra 2016.

Inntektssystemet er gjennom kommuneproposisjonen (og flertall i stortinget) endret for 2017 og utover. For Nordre Land kommunes del innebærer dette en korrigerende av inntektene som følge av reviderte delkostnadsnøkler, endring i distriktspolitiske tilskudd og endring i basistilskuddet.

På endring av småkommunetilskuddet får kommunen kr. 115.000,- i merinntekter. På endring i distriktstilskudd Sør-Norge får kommunen kr. 255.000,- i merinntekter. På endringen/graderingen i basistilskuddet taper Nordre Land kr. 2.410.000,-, og på revideringen av delkostnadsnøkler får kr. 1.472.000,- i merinntekter. Totalt sett betyr dette at inntektsbortfallet gjennom inntektssystemet for denne endringen er beregnet til kr. 568.000,- for 2017 og ingen ytterligere forsterking av denne effekten videre utover i perioden.

Det er derfor laget en revidert tabell, korrigert for disse to forhold:

	2017	2018	2019	Akkumulert
Økonomiske mål	0,-	1.932.000,-	2.187.000,-	4.119.000,-
Bortfall E-skatt	3.000.000,-	5.100.000,-	8.100.000,-	16.200.000,-
Inntektssystem	568.000,-	0,-	0,-	568.000,-
Konsek.v.just/nye tiltak	5.000.000,-	5.000.000,-	5.000.000,-	15.000.000,-
SUM	8.568.000,-	12.032.000,-	15.287.000,-	35.887.000,-

Det er fortsatt en usikkerhet knyttet til størrelsen på konsekvensjusteringer og nye tiltak. En foreløpig vurdering tilsier at kr. 5 millioner kan være tilstrekkelig, ut fra følgende resonnering; Barnevern (konsekvensjustering på kr. 3 millioner i 2017), Omsorg (konsekvensjustering på kr. 1 millioner i 2017) og NAV-sosialtjenesten (avventer konsekvensjustering, mulig behov), reduserte kraftinntekter (ca. 1 million i 2017). Rådmannen understreker at det er en sannsynlighet for at behovet vil øke.

3.2 Prosessen.

Behovet for å gjennomføre en omstillingsprosess i kommunen er både kjent og erkjent i kommuneorganisasjonen. Dette gjelder både de folkevalgte og de ansatte.

Hvis omstillingsprosesser skal lykkes, krever det at flest mulig av de potensielt berørte, involveres og får muligheten til å si sin mening, og komme med sine innspill. Rådmannen har

vektlagt dette sterkt i prosjektet. Rådmannen har gjennomført et utstrakt informasjonsarbeid, og gitt klare instruksjoner til enhetslederne om å gjøre det samme. Dette er derfor fulgt opp på en god måte så langt. Likevel vil det alltid være fare for noen ikke er tilfredse med involveringen, og hvordan de er blitt hørt.

Proessen til nå har fulgt to hovedspor;

- Intern prosess med ledere, medarbeidere og hovedtillitsvalgte, med innspill på forslag til driftsreduksjoner og ny organisering.
- Kostra-analyse av kommunens ressursbruk utført av KS-Konsulent. Foreløpig gjennomgang av resultater den 13.4., mens endelig rapport behandles i styringsgruppa den 2.6.2016.

I tillegg pågår en evaluering av den politiske organiseringen – et eget arbeid som samordnes med OU-prosjektet.

De oppsatte hovedaktiviteter og milepæler har fulgt prosjektplanen. Ingen vesentlige avvik har forekommet;

- Evaluering og innledende innspill fra enhetsledere og kommunalsjefer i Ledermøte enheter (heretter kalt ledermøte), den 9. februar 2016.
- Enighet med HTV om reviderte retningslinjer for personalomstilling i omstillingsprosesser i kontaktmøtet den 1.2. Hvis nødvendig benyttes supplerende kriterier som er utarbeidet.
- Personalseminar for alle ledere, tillitsvalgte og hovedverneombud ble avviklet den 18. februar med OU-prosjektet som tema.
- Rådmannen (PA) har selv informert samtlige enheter om OU-prosjektet. I tillegg har flere enhetsledere bidratt til å informere. Rådmannen anslår at ca. 300 av kommunens vel 800 medarbeidere er blitt informert på denne måten. Det er informert via kommunens intranettside og via mail til alle ansatte.
- Informasjon om OU-prosjektet i politiske utvalg og råd ble gitt i februar, mars og den 26. mai.
- Bestillinger, del I og II: Prosjektgruppa utarbeidet bestillinger til enhetene, i form av spørsmålsskjemaer, og prosjektansvarlig sendte ut disse til alle enhetene den 7. mars, der det ble bedt om innspill på tiltak som kan gi reduserte driftsinntekter, og eventuelle organisatoriske konsekvenser av disse. Det ble bedt om innspill på kommunens samlede organisering, og det ble gitt enhetsspesifikke bestillinger. Det ble pålagt enhetslederne å sikre medvirkning fra de ansatte, og dokumentere hvordan de hadde fulgt dette opp. Svarene fra enhetene forelå til fristen, den 31. mars. Styringsgruppa fikk denne tilsendt til møtet den 13. april.
- KS-Konsulent, v/Chriss Madsen utarbeidet en foreløpig Kostra-analyse av Nordre Land kommune, der kostnadsnivået i Nordre Land sammenlignes med andre kommuner. Denne ble grundig presentert for styringsgruppa den 13.april. En endelig sluttrapport vil etter planen foreligge den 27. mai.
- Styringsgruppa ga i sitt møte den 13. april;
 - En godkjenning av den foreslåtte nye/reviderte organisasjonsmodellen, basert på en tonivåmodell med rådmannen og enhetsledere (senere endret til tjenesteområdeledere), som de to ledernivåer i organisasjonen. Videre en fjerning av kommunalsjefunksjonen, som erstattes av stabsledere. Rådmannen skulle konkretisere organiseringen i det videre arbeidet.

- Innspill til hvilke områder der det bør vurderes driftsreduksjoner.
- Bestilling III: Basert på de samlede innspill fra organisasjonen så langt, kostra-analysen og styringsgruppas innspill, sendte prosjektansvarlig den 28. april ut en konkretisert og omfattende bestilling til administrasjon og enheter om å utrede driftskutt på omkring 45 millioner kroner, med svarfrist 23.mai. Styringsgruppa og formannskapet fikk også tilsendt denne.
- Prosjektansvarlig/rådmann utarbeidet parallelt det konkretiserte forslaget til ny organisering av kommunen, med ny organisering av støttefunksjoner, nye tjenesteområder (6).
- Ny organisering ble gjennomgått og drøftet i Ledermøte enheter den 24. mai, med stor oppslutning om valgte modell.
- I Personallederseminaret den 26. mai var 10-faktor medarbeiderundersøkelsen tema, og oppfølging av denne. Den er en del av Kulturbyggingsprosjektet som går parallelt med OU. Resultatene var gode, spesielt tatt i betraktning at denne er besvart midt i de urolige OU-tider.
- Ny organisasjonsmodell, og håndtering av alle driftsreduksjoner som er konsekvensvurdert, var team i rådmannen kontaktmøte med HTV den 30. mai. Det ble uttrykt stor oppslutning om ny organisering.
- Utkast til OU-rapport datert 27. mai, med samlet anbefaling om organisering, samt samlet oversikt over utredede driftsreduksjoner, ble sendt ut til styringsgruppa den 26. mai, en uke før styringsgruppemøtet den 2. juni.
- I styringsgruppas møte den 2. juni ble både organisering og driftsreduksjoner drøftet. Rådmannen fikk innspill, som delvis er hensyntatt i rådmannens anbefalinger.
- Under Ledersamling for alle enhetsledere, kommunalsjefer og rådmann i Oslo den 15-16.6. ble driftsreduksjoner satt i fokus, og det ble gjennomført en prioriteringsøvelse. Ny organisering ble gjennomgått, og på nytt forankret i en egen arbeidsprosess.
- KS-Konsulent har et sideoppdrag, som henger sammen med Nordre Lands OU-prosjekt. Det handler om å sammenligne tjenestetildelingen innenfor helse- og omsorgstjenester i Gjøvikregionen. Sluttrapport fra dette vil foreligge den 14. juni. Dette vil kunne gi innspill til det videre arbeidet med Handlingsplan og budsjett høsten 2016.

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 produksjonsenheter 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 ansvarsfølelse 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 videredelegeringsreglementet 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 etatssjefen. 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 rådmannsledelse med rådmann, fire kommunalsjefer og 15 enheter. Kommunens ansatte utgjør ca. 550 årsverk.

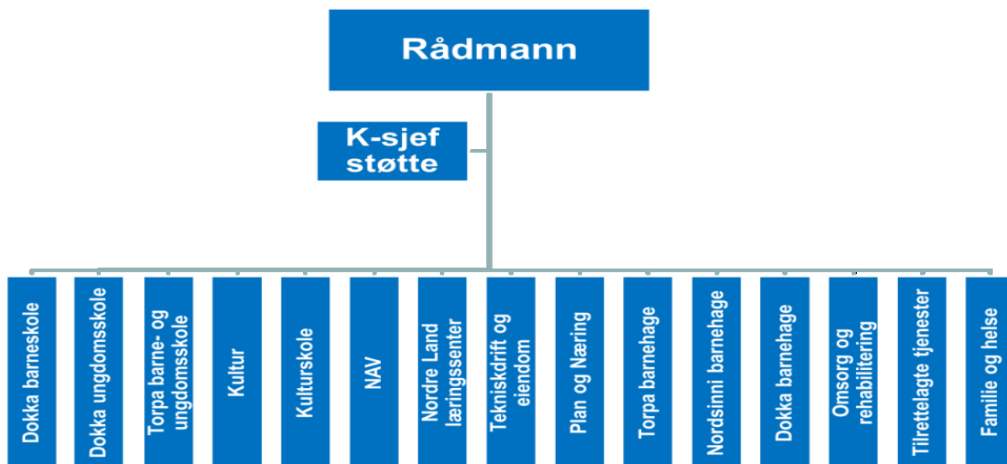
Oversikten over dagens enheter, oppgaver og bemanning er slik;

	Enhhet	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 veier, 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 videredelegerer til enhetslederen. Det varierer i hvilken grad enhetsleder videredelegerer 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/faggruppe!	<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	<u>Enhetsledere:</u> 4,2	<u>Enhetsledere:</u> Trenger å bli bedre på å kjøre gode prosesser

som skaper endring og utvikling i egen enhet/fag-gruppe.	<u>Ledergruppa:</u> 3,8	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. Enhetslederene scorer høyere enn kommunalsjefene, og det er oppsiktsvekkende at enhetslederene 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 rådmannsledelse/kommunalsjefer som ikke fremstår enhetlig.

Kommunalsjefene ligger ikke langt etter enhetslederene 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 enhetslederene 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 enhetslederene er mest opptatt av sin egen enhet, og de tjenester som den skal tilby. Men, at hensynet til helheten generelt står såpass svakt hos enhetslederene 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 enhetslederene 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, medledelse 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.

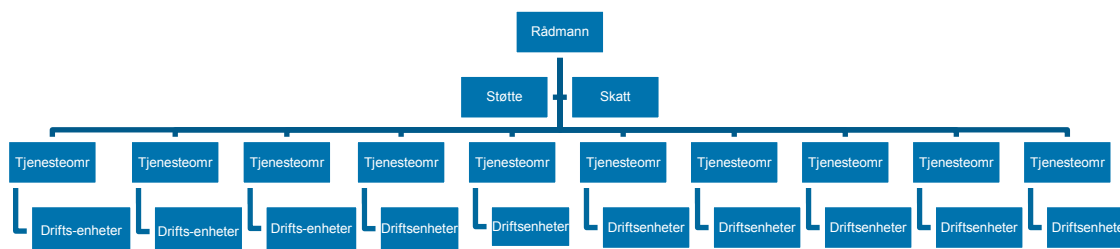
Nr	Forslag
1	<u>Administrativ Organisering:</u> Flere forslag om færre enheter, et innspill om flere enheter. Teknisk og Plan i samme enhet. Omsorg og rehabilitering, Familie og helse, Tilrettelagte tjenester – slås sammen, eller omrokking av oppgaver. Egen enhet for Hjemmebaserte tjenester og egen enhet 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;



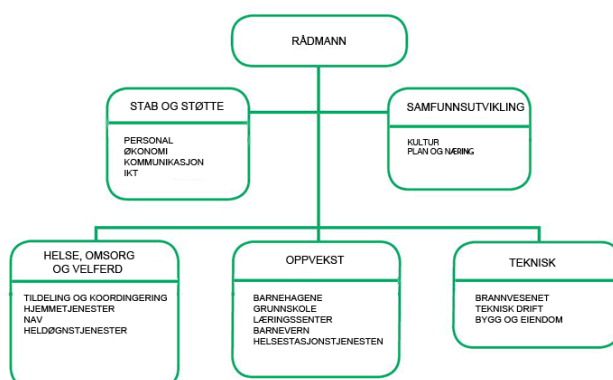
Gran kommune har en variant av Vestre Totens organisering. Jfr. Følgende link;

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

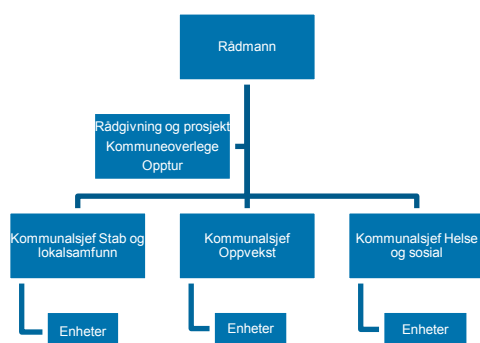
Gjøvik kommune, er en stor kommune, med et større hierarki. Her har rådmannen 4 kommunalsjefer og en NAV-leder som toppladerteam, med ansvar for hver sin «sektor», og deretter 13 tjenesteområder som igjen inneholder et visst antall «enheter». Jfr. Følgende link;

<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 videredelegering, 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.

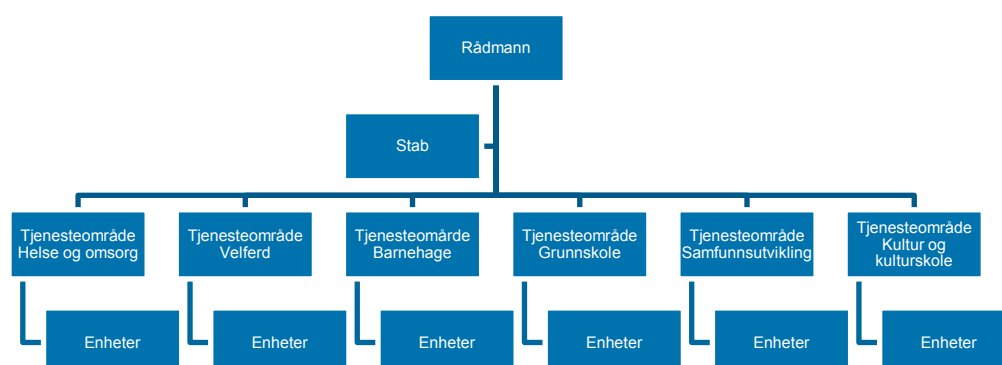
Rådmannen anbefaler at Nordre Land kommune reduserer dagens 15 enheter til 6 **tjenesteområder**.

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 omsorgsområde». 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 omsorg.

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 resultatenheter 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 resultatenhhet under det nye Tjenesteområdet Helse og omsorg. 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:

Ansvaret 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 omsorg.

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 samfunnslære 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 brukergruppens 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 skolens 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, delegerede 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 omsorg. 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 omsorg, 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 skolenes og barnehagenes 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 forurensner 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 vegger).

- 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.

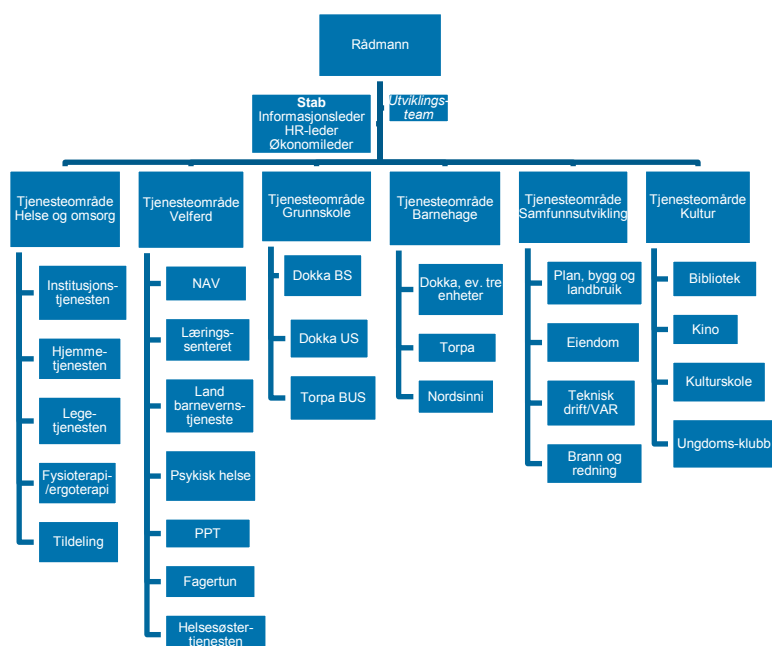
Både rådmannen og berørte ledere anbefaler at enhetene Kultur og Kulturskolen slås sammen til et tjenesteområde Kultur. Sammenlignet med de øvrige tjenesteområdene, vil dette bli det klart minste.

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 veger, brann/redning	58,51
		Plan, byggesak, kart/oppmåling, landbruk	15,3
	Sum		544,53

6. Effektivisering og driftsreduksjoner.

I prosjektplanen for OU-prosjektet, og i informasjonen til ansatte og folkevalgte, har det vært lagt vekt på at det ikke skal gjennomføres «kutt-tiltak» som i for stor grad vil undergrave kommunens overordna mål og strategier om «gode tjenester» og et «attraktiv lokalsamfunn».

Nordre Land kommune har allerede vært i gjennom flere år med krevende budsjettprosesser. Spesielt høsten 2015. Å saldere budsjettet for 2016 krevde en omstilling på 16 millioner kroner, samlet sett. Flere enheter har måttet kutte stillinger. Det er verdt å understreke at driftsreduksjonene som ble vedtatt i desember 2015, ikke er medregnet i den KOSTRA-analysen som er utarbeidet.

Det er utvilsomt mulig å effektivisere, gjennom å hente ut gevinster ved digitalisering (også den gevinstmuligheten som ligger der i dag), smart organisering av brukerretta tjenester, sikre en bedre samordning av tjenester inn mot felles brukere med sammensatte behov og generelt bruke arbeidstiden effektivt.

I tillegg kreves det at det er villighet til å redusere og/eller avslutte noen oppgaver og tjenester. Spesielt det som ikke er kommunale oppgaver.

Rådmannen har sendt ut tre bestillinger om kostnadskutt (bestilling I, II og III), og svarene fra administrasjon og enheter viser at mange har vært involvert i å vurdere innsparingsmuligheter og effektiviseringspotensial. Det vises til kap. 7.1.4. Her fremkommer alle de svar rådmannen har fått på sine bestillinger.

Rådmannen har lagt vekt på at flest mulig enheter, og deltjenester, skal utfordres til å delta i denne dugnaden. Legitimiteten i innsparingsprosesser er avhengig av at fagfolkene i kommunene opplever prosessen som rettferdig, og at det ikke kun går ut over noen. Prioriteringer må selvsagt gjøres, og det kan ikke bli likt for alle, men det bør unngås at de «mest populære» tjenestene går fri, mens andre og grunnleggende viktige tjenester skal bære hele byrden alene. Noen tjenester er små regnet i kroner og øre, og det må hensyntas, men også disse kan og bør bidra.

6.1 Kostra-analyse av Nordre Land kommune.

KS-konsulent har utarbeidet en Kostra-analyse for Nordre Land kommune.

I analysen er det forsøkt å beskrive og til dels forklare hvordan tjenestens profil ser ut gjennom å bruke de mest relevante KOSTRA-indikatorene for hver tjeneste. Dette bildet vil aldri kunne beskrives uttømmende kun ved hjelp av KOSTRA, da det alltid vil være ulike lokale forhold som også har betydning og forklaringsverdi for ressursbruk og utforming av tjenesten.

I analysen sammenlignes Nordre Land med et utvalg av de mest sammenlignbare kommuner; Trøgstad, Nord-Odal, Tvedestrand og Søndre Land, samt med gjennomsnittet for KOSTRA-gruppe 10 og landet uten Oslo.

Analysen oppsummerer et «mulig handlingsrom» for driftsreduksjoner, holdt opp mot gjennomsnittet i KOSTRA-gruppa. KS-Konsulent understreker at dette det mulige handlingsrommet må leses som innspill til evt. videre prosesser. Rådmannen vil for sin del understreke at det ikke er mål å ligge på et «KOSTRA-gruppegjennomsnitt». Politiske prioriteringer vil være utslagsgivende, og det kan være riktig for ordre Land å ligge både over og under gjennomsnittet. Dette blir et valg.

I tillegg til analysen for Nordre Land, har KS-Konsulent analysert tjenestetildelingen innenfor helse-sosial-omsorgstjenester i kommunene i Gjøvikregionen. Denne rapporten vil, om mulig, bli gjennomgått i formannskapetets budsjettseminar.

6.2 Sentraladministrasjonen (SA).

Nordre Land har høyere ressursbruk til administrasjon enn landsgjennomsnittet, men sett i lys av at kommunen også har et betydelig høyere utgiftsbehov (17 % høyere), så vurderer KS-Konsulent handlingsrommet innenfor de administrative funksjonene til å være begrenset. Faktisk burde Nordre Land, med objektivt utgiftsbehov til grunn, ha brukt 1,3 millioner kroner mer på administrasjon.

I løpet av 2015, og i budsjettet for 2016, ble det vedtatt kutt av stillinger innenfor SA, tilsvarende 2,8 årsverk (1,4 innen fellestjenester (politisk sekretariat/post/arkiv), 0,4 innen regnskap og 1,0 innenfor plan- og utviklingsarbeid). Dette har rådmannen hensyntatt i sin vurdering av potensialet for ytterligere kutt i administrasjonen.

Innenfor politisk virksomhet (funksjon 100), som er en del av de administrative funksjoner (godtgjørelser til folkevalgte etc.), er kommunens ressursbruk noe høy. Her bruker kommunen kr. 555,- pr innbygger, mens kostra-gruppa bruker kr. 431,- og landet (uten Oslo) bruker kr. 417,-. Her har kommunen et innsparingspotensial på drøye kr. 400.000,-.

Kommunens administrative utgifter ligger altså ikke høyt, når det korrigeres for utgiftsbehovet. Til tross for dette, må det også innenfor de administrative funksjonene skje driftsreduksjoner, som ledd i den store omstillingen som nå er påkrevet.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, SA01-SA09.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
SA01	Digitalisering	Etablere eget prosjekt på dette området				0
SA02	Ubetalt spisepause	Må vurderes videre for reell innsparing		1 500 000		1 500 000
SA03	Grendeutvikling	Avslutte prorgammet. Det finnes alternative søkemuligheter.	200 000			200 000
SA03	Grendeutvikling - 1uv	Innsparing av 1 uv - brukes på andre oppgaver	0			0
SA04	Redusert bemanning SA	Stillinger vurderes ved vakanse	300 000	300 000	300 000	900 000
SA05	Fordeling av innkomne fakturaer	Oppgaven flyttes mellom faggrupper Er tatt ut besparelser.				0
SA06	TV-aksjon	Avslutte oppgave som sekretær for TV-aksjonen	0			0
SA07	Redusert åpningstid rådhuset	Utsettes til erfaring er hentet ved ny dør inn til trappegang.				0
SAT1	Redusert budsjettpost	Politisk virksomhet - redusere budsjettpost	400 000			400 000
SA10	Felles skattekontor m/Søndre Land	Anbefales ikke.	0			0
	Sum		900 000	1 800 000	300 000	3 000 000

Digitalisering: Innspill fra andre enheter er samlet i kap. 7.1.6.: Vedlegg 6.

SA02 Ubetalt spisepause, må vurderes videre mtp. innsparingspotensial. Det er lagt inn kr. 1,5 mill. som et anslag, basert på den beregning som ble foretatt for tå år siden.

SA03 fjerning av grendeutviklingsprogrammet, anses ikke å ha noen stor konsekvens.

SA04 Redusert bemanning i sentraladministrasjonen, vil ha den konsekvens at oppgaver må gjennomgås, noen må nedprioriteres og avsluttes, mens kjerneoppgavene må prioriteres. Saker kan ta lenger tid, saksbehandlings- og utredningskapasiteten vil bli redusert og muligheten til å planlegge og å lede prosjekter innenfor den tidsressursen som gjenstår, vil blir mindre.

SA05 Ved å se stillinger i SA og TDE i sammenheng, gjennomføres for å kunne utløse en innsparing i TDE.

Den politiske virksomheten har et merforbruk i forhold til budsjett hvert år. Ut fra forbruket i 2015, og sammenlignet med andre kommuner og KOSTRA-gruppa, bør det strammes inn også her.

Felles skattekontor kan være aktuelt, men det må utredes sammen med Søndre Land kommune, og ses i relasjon til SA04, redusert bemanning i sentraladministrasjonen på en halv stilling i året.

6.3 Kirkelig fellesråd.

Nordre Land har en svært høy ressursbruk innenfor Kirke. Hvis kommunen hadde ligget på samme ressursbruk som gjennomsnittet for KOSTRA-gruppa, kunne kommunen ha spart 2,4 millioner kroner. Nordre Land er i en situasjon der kommunen har 7 kirker og 8 kirkegårder i drift. Det er ikke realistisk å redusere betydelig på kommunens ressursbruk innenfor kirke uten at dette går ut over den standard som kommunen ønsker å ha. Likevel bør kirkelig fellesråd, med en såpass høy ressursbruk, også bidra. Rådmannen anbefaler derfor en rammereduksjon på kr. 390.000,- over de neste tre årene.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, KF01.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
KF01	Drift Kirkelig fellesråd	Stenge kirker og slå av flomlys (men sparer lite pga led-lys)	30 000	30 000	30 000	90 000	
KF01	Drift Kirkelig fellesråd	Spare 50% stilling (sesongarbeid vedlikehold kirkegårder)	100 000	100 000	100 000	300 000	
	Sum		130 000	130 000	130 000	390 000	390 000

6.4 Teknisk drift og eiendom.

Eiendom prioriteres omtrent som landsgjennomsnittet, men har et lavt nivå på vedlikehold. Forskjeller mellom kommunene i fordelings- og føringspraksis gjør det vanskelig å vurdere hvert enkelt formålsbygg, men erfaringsmessig er tallene for skole og barnehagebygg relativt korrekte.

Brann prioriteres litt over KOSTRA-gruppe 10, men under landsgjennomsnittet.

Innenfor drift av kommunale veger ligger kommunen kr. 1 mill. høyere enn landet, og enda høyere enn KOSTRA-gruppa. I denne summen er det inkludert vintervedlikehold og tilskudd til private veier (ca. kr 400.000), samt ca. kr 244.000,- i ressursbruk for kirken (kirkegårdsgraving).

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, TDE01-09.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
TDE01	1. Digital avlesning vannmålere	Investere 30 000kr. Inntekt 10000kr pr år. -30% stilling.	190 000			190 000	
	2. Brøyting og vedlikehold	Kutte ut brøyting og annet arbeid av ikke kommunale veger	360 000			360 000	
	3. Redusere vaktmestertjeneste	Reduserer vaktmestertjeneste i Torpa, 0,9 stilling	300 000	240 000		540 000	
	4. Redusere renhold svømmehall	Kortere åpningstid svømmehall Dokka	0			0	
	5. Redusere renhold	Redusere antall hus i barnehagene		180 000		180 000	
	6. Redusert vedlikehold eiendom	Redusere 50% stilling	300 000	300 000	600 000	1 200 000	
	7. Ressursbruk til kirke	Kirken selv ta utgiftene til dette arbeidet (225.000,-) ANBEFALES IKKE	0			0	
	8. Arrangementer på Dokka	Dekke opp utgifter TDE har i denne forbindelse	55 000			55 000	
	9. Gårdgeiere i Storgata	Inntekter ifb med drift av fortau	100 000			100 000	
TDE02	Redusert vedlikeholdsplan	Se pkt TDE01 nr 6				0	
TDE03	Avvikle tilskudd	Vintervedlikehold private veger - i tillegg til TDE01 nr 2	314 000			314 000	
TDE04	Samlokalisering brann, drift, eiend.	Tverrfaglig gruppe nedsettes høst 2016 for å se på dette				0	
TDE05	Vaktordning TDE	Ikke kostnadseffektivt å samordne brannvakt med andre				0	
TDE06	Vaktordning brann	Sees på mer lønnsom bruk av ressurser				0	
TDE07	Ressursbruk TDE-Kirke	Se pkt TDE01 nr 7	0			0	
TDE08	Sambruk ressurser	Benytte fagkompetanse på tvers - mindre bruk av konsulenter	120 000			120 000	
TDE09	Åpningstid svømmehall	Redusert renhold svømmehall Torpa	0			0	
TDE10	Ikke kommunale arrangementer	Redusere kommunal ressursbruk. Se TDE01 nr 8				0	
TDE11	Flerbrukshall i Torpa	Avslutte prosjektering og planlegging, sparer ca 2 mill pr år i drift				0	
TDERÅ	Renhold, reduksjon	Redusere 1 årsverk samlet, utredes	600 000			600 000	
	Sum		2 339 000	720 000	600 000	3 659 000	3 659 000

Teknisk har utredet innsparinger som følge av å fakturere Kirkelig fellesråd med kr. 225.000,- for gravearbeider som utføres av Teknisk (TDE07), men i og med at rådmannen foreslår en rammereduksjon for fellesrådet, anbefales ikke dette. Rådmannen anbefaler ei heller, i denne omgang, reduserte åpningstider for svømmehaller, noe som kunne ha medført innsparinger på renhold etc. Rådmannen mener imidlertid at en innsparing på 1 årsverk (kr. 600.000,-) bør utredes på renholdsområdet, se TDERÅ.

TDE01-1 Digital avlesning av vannmålere, er et godt eksempel på effektivisering ved digitalisering. Det fører til en innsparing på 30 % stilling, og økt inntekt på kr. 10.000,- i året. Tiltaket anbefales selvsagt.

Ikke-kommunale oppgaver, som TDE01-2 og TDE03, som handler om å subsidiere private veger, anbefales avvirket.

TDE04, 05 og 06 må utredes videre.

TDE11, å avslutte prosjektering og planlegging av ny flerbrukshall i Torpa anbefales, da dette en drift av hallen vil påføre kommunen ca. kr. 4 millioner kroner i økte driftsutgifter årlig.

TDE01-3 Innebærer en mer rasjonell bruk av vaktmesterressursen, der enheten vil flytte 3 deltids vaktmesterstillinger til andre oppgaver. Noe av lønnsmidlene vil bli dekket av selvkost, og vil gi en innsparing på kr. 540.000,- over 2 år. Tiltaket anbefales.

6.5 Barnehagene.

KS-Konsulent oppsummerer slik; Etter korrigerings for utgiftsbehov har Nordre Land en ressursbruk som ligger ca 2,4 millioner lavere enn landsgjennomsnittet (middels/lav prioritering, dvs. ressursbruk). Kommunen har middels dekningsgrad, men full behovsdekning. Tilbudet som gis er veldig fleksibelt, god kvalitet fra et brukerståsted, men kan drive utgiftene litt opp. Kommunen har relativt nye barnehagelokaler, og dette trekker opp avskrivningsutgiftene. Middels årsverkstetthet og kostnad pr korrigerede oppholdstimer. Kjernevirksomheten (f. 201) vurderes totalt sett å ha en lav prioritering, men Nordre Land har mange små barnehager som gjør det vanskeligere å drive optimalt i fht «fulle barnegrupper». Dette antas å trekke opp den samlede ressursbruken, og slik sett vil færre og større enheter kunne medvirke til lavere samlet ressursbruk.

Rådmannen vil oversette dette til å bety at barnehagene i Nordre Land kommune drives godt, med en lav ressursbruk sammenlignet med landet. Når tallene splittes opp, viser analysen at Nordre Land bruker mindre ressurser på «opphold og stimulering» og «tilrettelagte tiltak», og mer på «barnehagelokaler» (grunnet mange nye barnehager de siste åra). Den store valgfriheten for brukerne (plass-størrelse og åpningstid) driver kostnadene litt opp. Her kan det spares noen kroner. Ut over dette, er det en mer *samlet barnehagestruktur* som kan bidra til lavere driftskostnader på sikt. Prognose for antallet barn i barnehagealder må utredes nærmere, holdt opp mot utvikling i dekningsgrad. Flere av barnehagehusene i kommunen har ikke fylt opp helt, noe som kan gi en uhensiktsmessig drift. Verken Solheim eller Lundhaug i Torpa (som ikke er kommunalt eide), eller Skogvang, er bygget for barnehagevirksomhet, og har noen bygningsmessige utfordringer.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, BHG01-BHG02.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
BHG01	Barnehagestruktur	Avvikle drift i Skogvang, Lundhaug og Solheim		1 100 000	1 500 000	2 600 000	
BHG02	Redusert valgfrihet og økt betaling	2 dagers tilbud utgår, økte inntekter	40 000			40 000	
Sum	Sum		40 000	1 100 000	1 500 000	2 640 000	2 640 000

Torpa barnehage bør, av hensyn til rasjonell bemanning og bedre fysiske forhold for barnehagebarn og ansatte, samles i et moderne hus, i Mariringen. Antall nye avdelinger som det er behov for å bygge i Mariringen må utredes nærmere. Se for øvrig kap. 7.4.1. BHG01 og BHG02.

6.6 Pleie- og omsorg, inkl. tildeling

Nordre Land kommune har et korrigert objektivt utgiftsbehov, som er 33 % høyere enn landet. Særlig større behov innenfor PU over 16 år, og aldersgruppa 80-89.

Etter korrigerings for utgiftsbehov har Nordre Land en ressursbruk som er ca. kr 3,6 mill. høyere enn landssnittet. Hovedforklaringen er at N.L. har høye dekningsgrader (tilgjengelighet), og særlig innenfor institusjon. En forklaring til dette kan være at N.L. mangler omsorgsboliger med heldøgnbemanning til eldre. Lave utgifter pr mottaker og en

høy andel brukere med middels bistandsbehov kan indikere at N.L. gir «litt tjeneste til mange». Dette synes særlig å være bildet i hjemmetjenesten, hvor dekningsgradene innenfor enkelte aldersgrupper er høye mens hver enkelt mottaker av f.eks. hjemmesykepleie i gjennomsnitt mottar få timer.

Nærhet til rusinstitusjonen Riisby medfører noen ekstraavgifter for kommunen. Tidligere rusmisbrukere bosetter seg i kommunen, og avstedkommer noe økt press på hjemmetjenester (psykiatri, hjemmehjelp, hjemmesykepleie etc.) og institusjonstjenester. Andel nyinnflyttede rusmiddelmissbrukere med psykiske lidelser, er 13 % i NLK, mens den ligger på halvparten på landsbasis.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

Dette er felles tiltak som omhandler PLO.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
OHT01	Hverdagsrehabilitering	Vises til HO-plan				0	
OHT02	Tjenestetildeling - reduksjon	Avventer rapport - vanskelig å stipulere reduksjon				0	
	Sum		0	0	0	0	0

OHT01 Hverdagsrehabilitering utredes nærmere i forbindelse med Kommunal plan for helse og omsorg, og vil måtte følges opp i tjenesten, slik at det kan dokumenteres hvordan dette fører til en mer effektiv tjeneste. Kommunen vil, med satsing på hverdagsrehabilitering, kunne bremse presset på andre og dyrere tjenester, ved at enkeltmennesket settes bedre i stand til å mestre hverdagsutfordringene selv.

OHT02 Tjenestetildeling: Rapport fra KS-Konsulent vil foreligge den 14. juni.

6.7 Omsorg og rehabilitering.

Nordre Land kommune preges av at kommunen mangler et trinn i «omsorgstrappa», da kommunen mangler heldøgnbemannede omsorgsboliger. Dette gjør at flere må få et tilbud i hjemmetjenesten, men det fører også til at flere legges inn på institusjon, uten at de strengt tatt hadde dette behovet.

Videre analyse av tjenestetildelingen innenfor PLO kan ventes fra KS-Konsulent senere i juni.

Noen spørsmål som må drøftes: Kommunen tildeler litt færre tjenester til hver enkelt, men tildeler til relativt sett mange, og kommunen skiller seg ut ved at en stor andel av de som mottar tjenestene i gjennomsnitt er «yngre» enn i sammenlignbare kommuner. 4 av 5 timer går til de yngre, under 67 år. En svært stor andel av brukerne er 67-79 år, sammenlignet med KOSTRA-gruppa.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, OR01-04.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
OR01	Korsvold som heldøgnsbemannet	Utredet sammen med TT - innsparing gjelder bemanning		500 000	500 000	1 000 000	
OR02	Sykehjemsavd til heldøgn omsorg	Omgjøring av alle langtidsplasser- stor ombygging. ANBEFALES IKKE		0	0	0	
OR03	Matpriser-hjemmeboende/kantine	Rådhuskantina - redusere tilbudet/øke inntektene	100 000			100 000	
OR03	Matpriser-hjemmeboende/kantine	Landmo - redusere tilbudet, møtemat kan bestilles	100 000			100 000	
OR03	Økte matpriser hjemmeboende	Øke prisen for å beholde tilbudet for eldre	60 000			60 000	
OR04	Tildelingskontoret	Organisering og tildelingsprosess. Se OHT02					
	Sum		260 000	500 000	500 000	1 260 000	1 260 000

Rådmannen, og alle lederne innenfor tjenesten, anbefaler at Korsvold blir heldøgnbemannede omsorgsboliger.

6.8 Tilrettelagte tjenester.

Jfr. innledningen i kap. 6.5. over: «Nordre Land kommune har et korrigert objektivt utgiftsbehov, som er 33 % høyere en landet. Særlig større behov innenfor PU over 16 år, og aldersgruppa 80-89.»

Kommunen har altså et høyere utgiftsbehov innenfor tjenester til psykisk utviklingshemmede, noe ressursbruken også indikerer. PU-tjenestene er en del av hjemmetjenestene, og inngår i de samla tallene for hjemmetjenester i KOSTRA. Det er derfor vanskelig å skille ut tallene for PU-tjenester særskilt.

Organiseringen av tjenesten, dvs. hvordan kommunen operativt løser tjenesten, når det gjelder bofellesskap og antall bofellesskap, og tilbud til andre som ikke bor i bofellesskap, og hvordan dette kan gi gevinster mtp. bemanning, har vært temaet i OU.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, TT01-02.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	2 017	2 018	2 019	Total økonomi	
TT01	Bemanningsreduksjon	Anbefales ikke med store enheter, 20 mill investering.				0	
TT02	Dagtilbud TT	Redusert bemanning	180 000	400 000	400 000	980 000	
TT03	Bygge bofellesskap/avlastningsbol.	Ingen innsparing i bemanning, men dagens nattevakt er nok				0	
	Sum		180 000	400 000	400 000	980 000	980 000

TT02 Dagtilbud må utredes noe videre, og blir en prosess, der det tas sikte på en endring, hensyntatt brukernes individuelle behov, og i samarbeid med sysselsetting/vedgruppa.

6.9 Familie og helse

Barnevern:

Nordre Land har ressursbruk som er betydelig over landssnittet etter at vi har korrigert for forskjeller i utgiftsbehov (ca. 6,4 mill. kroner). Det er foretatt en rekke regnskapsmessige korrigeringer med en netto virkning på + 2 mill. kroner. Tjenesteprofilen viser at Nordre Land har meget høye andeler meldinger, undersøkelser og barn med tiltak. Videre har kommunen en lav andel undersøkelser m/behandlingstid innen 3 mnd. (47%) og en meget lav andel barn med barneverntiltak med utarbeidet plan (39%).

Rådmannen viser til den orientering som kommunestyret har fått om barnevern, og gjentar at det vil kreve en målrettet innsats over 2-3 år å utvikle Land barneverntjeneste til en god tjeneste, ikke bare en tjeneste som oppfyller lovkrav og frister, men en tjeneste som kan arbeide forebyggende.

Det anbefales ingen driftsreduksjoner innenfor barnevernet i 2017, heller en styrking av bemanningen med 2 årsverk (fra 15 til 17). Slik kan tjenesten bli bedre i stand til selv å gjennomføre tiltak, og arbeide forebyggende. Det er en ambisjon at tiltaksutgiftene da kan reduseres fra ca. 13 millioner kroner til 10 millioner kroner i årene 2017, 2018 og 2019. Se skjema under.

Helse:

Nordre Land har en ressursbruk som ligger ca. 3,1 mill. kroner over landssnittet etter at det er korrigert for forskjeller i utgiftsbehov.

Nordre Land har god dekning av helsesøstre, leger og fysioterapeuter, og gjennomfører i stor grad normerte undersøkelser i helsestasjon/skolehelsetjenesten.

Gjennomsnittlig listelengde for fastlegene, er over 1400, og «norm» er 1500. Kommunen tilplikter i liten grad fastlegene til kommunale helseoppgaver. Legene kan for eksempel tilpliktes til oppgaver på sykehjemmet.

Psykisk helse:

Her er de foreløpige KOSTRA-tallene veldig usikre, og KS-Konsulent anbefaler å avvende 15. juni tall. Kommunens bemanning innenfor Psykisk helse er imidlertid høy, 7,5-8 årsverk.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, FAM01-02.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
FAM01	Redusert bemanning :						
	1.Psykisk helse	Jfr. vedlegg til rapporten	600 000			600 000	
	2.Helsesøstertjenesten	Jfr. vedlegg til rapporten	600 000			600 000	
	3.Fagertun	Jfr. vedlegg til rapporten	60 000			60 000	
	4. Ergo-/fysioterapi/ambulerende	Jfr. vedlegg til rapporten, med spes vurderes reduksjon amb vaktm	600 000			600 000	
	5.Redusert drifttilskudd fysio	Jfr. vedlegg til rapporten	400 000			400 000	
FAM02	Redusert lokal legevakt	Ikke ferdig utredet fra kommunelegen				0	
FAM02	Redusere driftsutgifter	Ekstra komp. vakante vakter i 6-delt turnus (ikke budsjettert)				0	
	Land barneverntjeneste	Økte administrasjonsutgifter (2 årsverk)	-648 000			-648 000	
	Land barneverntjeneste	Reduserte tiltaksutgifter	500 000	1 000 000	1 500 000	3 000 000	
	Sum		2 112 000	1 000 000	1 500 000	4 612 000	4 612 000

Vedr. Land barneverntjeneste: Summene relaterer seg til endringer ift. prognostisert forbruk i 2016. Administrative utgifter deles med 54 % NLK og 46 % SLK (derfor kun 648.000,- i økte lønnsutgifter). Tjenesten bør styrkes med to stillinger. På den andre siden bør tiltaksutgiftene reduseres fra dagens meget høye nivå, i tråd med ambisjonene i tabellen over.

Det er allerede, med virkning fra 2016, lagt til rette for å realisere et bemanningskutt på 1 stilling i psykisk helse, da en person herfra har begynt i barnevernet. Stillingshjemmelen kan således spares, og konsekvensen for psykisk helse er vurdert som håndterbar.

Bemanningen vil fortsatt være god, med 6,5 årsverk. Oppgaver og oppgaveløsning bør gjennomgås, og tjenesten bør vurderes i forhold til de utfordringer kommunene kan få som følge av at statlige psykiatrioppgaver overføres til kommunene.

Helsesøstertjenesten er godt bemannet, og en innsparing skal være mulig. Det bør vurderes hvordan kommunen bruker de samla ressursene, og spesielt om det skal opprettholdes to helsestasjoner. Avstandene mellom Torpa og Dokka bør ikke overdrives. Mange fra Torpa benytter de kommunale tjenestene på Dokka, bl.a. fastlegetjenesten. Oppgavene i helsesøstertjenesten bør også vurderes, da det er mulig at en noe større andel bør brukes i skolehelsetjenesten, jfr. tilbakemeldinger fra skolene.

Bemanningsreduksjoner på Fagertun gir ikke de store innsparingsgevinster, pga at 80 % av virksomheten er finansiert fra det statlige barnevernet. Det er likevel viktig å være nøktern og tenke effektivitet i alle deler av kommunen.

Reduksjon innenfor ergio/fysio og ambulering vaktmester er svært aktuelt, spesielt kanskje innenfor den ambulering vaktmestertjenesten (hvilke oppgaver skal kommunen utføre, og hvilke kan brukerne betale for selv?).

Rådmannen viser til vedlegg 1-5 fra Familie og helse, samt til uttalelse fra privatpraktiserende/avtalefysioterapeuter vedlegg 6.

6.10 Skolene.

Nordre Land har et objektivt utgiftsbehov som er ca. 4% lavere enn landssnittet. Etter korrigerende utgiftsbehov har Nordre Land en ressursbruk som er ca 1,1 millioner høyere enn landsgjennomsnittet. Ressursbruk på funksjon 202 Grunnskole ligger på snittet for KOSTRA-gruppe 10, og Nordre Land har gjennomsnittlig mange elever pr skole, men det er store forskjeller mellom skolene. Gjennomsnittlige gruppestørrelser, som er den viktigste utgiftsdriveren, er veldig nære KOSTRA-gruppe 10, og lavere enn landssnittet. Det antas å være positive økonomiske effekter ved å samle ungdomstrinnene på en skole, og KS-Konsulent anbefaler at dette utredes nærmere. Det har rådmannen på forhånd tatt initiativet til. Funksjon 215 SFO og funksjon 222 skolelokaler trekker opp ressursbruken.

SFO har en høy ressursbruk. Hvis den hadde ligget på samme nivå som landet, ville den ha vært kr. 700.000,- rimeligere. Kommunen har en middels høy andel elever i SFO, middels høye utgifter pr SFO-elev, og kun 1 av 4 SFO-elever har full plass. Høy/middels foreldrebetaling.

Rådmannen mener at SFO bør legges nærmere selvkost, og ha en ambisjon om at skolene i mindre grad «subsiderer» SFO. Det bør vurderes å redusere fleksibiliteten/ redusere bemanningen og/eller å øke betalingen. Dette må selvsagt ses i forhold til den endring som ble gjort for budsjettet i 2016, og som KOSTRA for 2015 ikke fanger opp.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, SKO01-04.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
SKO01	Felles ungdomsskole på Dokka	Innsparing 6-7 år i Torpa og øke 3-4 år på Dokka		1 800 000		1 800 000	
SKO02	SFO - bet. satser og medfinansiering	Innsparing er avhengig av modell	600 000			600 000	
SKO03	Redusere sos faglige veiledere	Innsparing av ett årsverk	600 000			600 000	
SKO04	Bemanningsreduksjoner	Skoler - generell effektivisering/nedjustering.	600 000	600 000	600 000	1 800 000	
Sum	Sum		1 800 000	2 400 000	600 000	4 800 000	4 800 000

SKO01 Felles ungdomsskole på Dokka, bør selvsagt utredes videre. Det vil trolig kunne ligge større innsparinger i å samle ungdomsskolene på Dokka.

SKO04 Bemanningsreduksjoner i skolen bør utredes videre, med en nærmere vurdering av gruppestørrelser og samlet bruk av lærerressursene. Siktemålet bør være å opprettholde en god lærertetthet. Utfordringen er også ressursfordelingen mellom skolene, der det i dag er en skjevhet. Denne kan nok ikke fullt ut utlignes, da Torpa naturlig vil ha mindre grupper.

6.11 NAV (sosialtjenesten).

Nordre Land har et objektivt utgiftsbehov som ligger 24 % under landet. Likevel har Nordre Land en ressursbruk som ligger ca. 2,3 mill. kroner under landssnittet, etter at det er korrigert for forskjellene i utgiftsbehov. Hovedforklaringen er at kommunen har en middels gjennomsnittlig stønadslengde, og lav gjennomsnittlig utbetaling pr måned.

Med andre ord bruker ikke kommunen på langt nær så store ressurser på sosialfeltet som man skulle forvente. Kommunen har godt innarbeidede rutiner for å satse på råd og veiledning, og bidra til at arbeidssøkere/sosialhjelpsmottakere i stor grad kommer over i aktive tiltak eller arbeid. Kommunen har en bra profil på brukere av tjenesten etter hovedinntektskilde; Relativt få med sosialhjelp som hovedinntektskilde, og mange med arbeidsinntekt som hovedinntektskilde. KOSTRA-tallene gir ikke et korrekt bilde av ressursbruken innenfor rus. Denne ligger høyere enn tallene viser (avventer juni-tall). Utviklingen er imidlertid krevende. Nordre Land opplever et økende press på sosialtjenesten, og har iverksatt tiltak spesielt rettet inn mot den yngre målgruppen. Dette også for å forsøke å flate ut den store økningen i sosialhjelpsutgifter kommunen har hatt de siste årene. Det er lite rom for innsparinger innenfor økonomisk sosialhjelp.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, NAV01.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
NAV01	Gjeldsrådgivning	Flytte fra NAV til TDE anbefales ikke, kan ikke spares noe				0	
	Sum		0	0	0	0	0

6.12 Nordre Land læringscenter:

Netto driftsutgifter pr innbygger viser at Nordre Land ligger under snittet for KOSTRA-gruppa og landet utenom Oslo, med kr. 97 pr innbygger. Til introduksjonsordningen bruker kommunen kr. 582,- pr innbygger, noe som betegnes som en «middels» prioritering. Nordre Land har mange mottakere av introduksjonsstønad i % av antall innbyggere, og ligger over sammenligningskommunene. I tillegg bosettes mange andre, som ikke er i introduksjonsordning.

Første KOSTRA-gjennomgang viser en beregning der NLL kommer ut med høy lærertetthet. Denne er korrigert, da integreringstilskudd også finansierer norsk- og grunnskoleopplæring. Etter korrigeringer ser dette annerledes ut. Dette kan ikke sammenlignes med Søndre Land, som ikke har egen voksenopplæring.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, LÆR01.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

Rådmannen anbefaler at netto rammen som bevilges til læringscenteret settes tilsvarende justert ramme for 2016, dvs. en reduksjon på kr. 450.000,-.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
NLL01	Rammereduksjon	Netto-ramme til Læringscenteret reduseres, til å dekke den spesialundervisning som i dag gjennomføres.	450 000	0	0	450 000	
	Sum		450 000	0	0	450 000	450 000

6.13 Plan og næring.

Samlet sett har Nordre Land høy ressursbruk til fysisk planlegging, og hvis kommunen hadde hatt samme ressursbruk som gjennomsnittet for KOSTRA-gruppe 10, ville ressursbruken ha vært kr. 2,2 mill. lavere. I 2015-tallene ligger utgifter (kr 450.000,-) til kjøp av tjenester fra fylkeskommunen for kulturminneregistrering.

Nordre Land kommune har en god bemanning på landbrukssiden.

Kommunen ligger lavt på ressursbruk til naturforvaltning og friluftsliv, og rekreasjon i tettsteder.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, PL01-04.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
PL01	Bemanningsreduksjon	Landbruk - erstatter 50% ledig stilling	350 000			350 000	
PL02	Bemanningsreduksjon	Planlegging	350 000			350 000	
PL03	Landbruksvikarordning til Avløserl.		200 000			200 000	
PL03	Andre reduserte driftsutgifter	Eneste mulighet er å kreve gebyrer for komm. reguleringsplaner				0	
	Sum		900 000	0	0	900 000	900 000

PL01 og PL02 vil ha den konsekvens at oppgavene på landbrukssiden må gjennomgås og underlegges en prioritering. En medarbeider i landbruksavdelingen har sluttet, og den ledige stillingshjemmelen muliggjør en innsparing. Plan og næring har dermed vurdert konsekvensen av å redusere en halv stillingsressurs innenfor landbruk og en halv innenfor planlegging.

PL03 handler om å avvikle den kommunale subsidieringen av Avløserlaget og gardbrukerne. Dette kan skje ved at de kommunalt tilsatte landbruksvikarene overføres til Avløserlaget, og at laget og brukerne selv tar det ansvaret de er tildelt fra statens side. Kommunens avtale med Avløserlaget må da sies opp. Eller, det kan skje ved at kommunen fakturerer Avløserlaget (brukerne) for de utgifter kommunen har med tjenesten.

6.14 Kultur

Totalt sett prioriteres tjenesten på samme nivå som landssnittet, men høyt over KOSTRA-gruppe 10. Av deltjenester er det Idrett og Aktivitetstilbud til barn og unge som prioriteres høyest, og idrettsbygg og kulturbygg lavest. Dette er naturlig, da idrettslag drifter de aller fleste idrettsanlegg i kommunen, med tilskudd fra kommunen. Grunnen til at kommunen

ligger svært høyt på aktivitetstilbud til barn og unge, er Parken ungdomsklubb. Bra nivå utlån fra biblioteket, sammenlignet med KOSTRA-gruppa og landet.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, KUL01-02.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
KUL01	Redusere kulturstøtte/inntekter	a. Reduserte overføringer til lag og foreninger som ikke bet leie av hall/kino	50 000			50 000	
KUL01	Redusere kulturstøtte/inntekter	b. Redusert støtte til skiløyper, reverseres til nivået før innføring av eskatt	100 000	200 000	200 000	500 000	
KUL02	Betaling for leie av hall/kino etc	Anbefales, men ses opp mot KUL 01a	250 000			250 000	
KUL03	Redusere bemanning i Parken	Reduserte lønnsutgifter på utflukter/økt foreldrebetaling	150 000	0	0	150 000	
	Sum		550 000	200 000	200 000	950 000	950 000

Rådmannen anbefaler at det gjeninnføres leie av hall/kino, med de konsekvenser dette kan ha for den kulturelle aktivitet, og anbefaler derfor ikke at støtten til lag og foreninger samtidig skal kuttes, med et unntak; de som ikke leier hall/kino får en reduksjon i støtten.

KUL02 handler om å ta konsekvensen av at tilskudd til skiløyper ble økt med kr. 500.000,- i 2013, som en viss kompensasjon for at eiendomsskatt ble innført for hytter og boliger. Nå skal eiendomsskatten fjernes, og da er det naturlig å legge inn en reduksjon i tilskuddet til skiløyper igjen.

Parken ungdomsklubb er en svært populær og god klubb, som mange vil hegne om. Kommunen bruker mye ressurser på dette tilbudet, og det er ønskelig å opprettholde klubbkveldene. Parken arrangerer turer for ungdom, der ansatte deltar. Rådmannen mener at utgiftene til dette bør vurderes kritisk, og om foreldre kanskje bør delta. Eventuelt om foreldre bør betale for at de ansatte deltar på slike turer. Dette er et innspill fra rådmannens side, som ikke vil rokke ved klubbens kjernevirksomhet, men som setter søkelyset på at andre utgifter bør vurderes, og at også Parken bør delta i den dugnaden som kommunen er inne i.

6.15 Kulturskolen.

Nordre Land har en meget høy prioritering av kulturskolen, og mange av innbyggerne i grunnskolealder er elever i Kulturskolen. Kommunen har også veldig få på venteliste.

På netto driftsutgifter ligger kommunen høyt, men kostander pr bruker er middels høyt, da en god del brukere får gruppeundervisning.

NL har en høyere andel elever i grunnskolealder i kulturskolen (hver fjerde) enn KOSTRA-gruppa og sammenligningskommunene (hver sjette). Tallene er pt enda bedre, da nye tilbud i ettertid er etablert i Torpa.

Rådmannens opprinnelige utredningsbestilling fremgår av kap. 7.1.4. Vedlegg 4, KSK01-04.

Rådmannens anbefalinger om driftsreduksjoner.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
KSK01	Endret leseplikt dansepedagoger	Flere undervisningstimer, bredere tilbud og økte inntekter	40 000			40 000	
KSK02	Avvikle fløytetilbudet	Gjelder viderekommende elever	30 000			30 000	
KSK03	Økt betaling for skolekorps	Gjelder dirigenttjenester	0			0	
KSK04	Legge ned/reducere barnekor	Redusere ressursen med 10% stilling	0			0	
KSK05	Doble elevavgift- over19 år	Vil variere, forsetter fortsatt like mange elever	20 000			20 000	
KSK06	Fjerne pianotilbudet	Anbefales selv om det fjerner et tilbud, så rammer det få.	0	140 000	0	140 000	
KSK07	Fjerne solosangtilbudet	Anbefales selv om det fjerner et tilbud, så rammer det få.	40 000	70 000	0	110 000	
	Sum		130 000	210 000	0	340 000	340 000

I vurderingen av aktuelle kutt innenfor Kulturskolen, har rådmannen lagt vekt på hvilke tilbud som rammer få, og hvilke som rammer mange, og valgt å prioritere de kutt som rammer få. Kulturskolen har en annen vurdering, da enheten selv har prioritert å skjerme piano- og solosang.

6.16 Kvikk-fiks.

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
Q01	Kutte ut seniordager	Sparer vikarutgifter i noen enheter	65 000	65 000		130 000	
Q02	Oppsigelse av avtale BHT	Nytt anbud på redusert tilbud	500 000			500 000	
Q03	Kutte ut julegaver	Er allerede innkjøpt for 2016.	90 000			90 000	
Q04	Redusere overtid TDE	Kutte brøyting ikke komm.veger reduserer overtidsbruk, se TDE03	95 000			95 000	
Q05	TDE: Feiing fritidseiendommer	Øke komm.avg. m/100 kr - ikke øke bemanning -> økte inntekter	0			0	
Q06	TDE:Felles lager/bruk av utstyr mm	Viser til svar i TDE04				0	
Q07	Redusert drift vaskeri	Iverksettes 1. januar 2017	200 000			200 000	
Q08	Pasienter Rehab- egne medisiner	Iverksettes høsten 2016	50 000			50 000	
Q09	TT: Matlevering fra eksterne	Spurt alle matbutikker. Kun én interessert, jobber videre med det.				0	
Q10	TT:Øke bruk kortidsopphold i inst.	Er iverksatt.				0	
Q11	OR/TT/FH/NAV m fl: SAMPRO	Full bruk av SAMPRO - både ansatte og brukere				0	
Q12	NAV/LÆR: Samordne utbetalinger					0	
Q13	Skole: Timeplanlegging	Parallelllegge norsk, matte og engelsk. 26 000 kr pr innspart time				0	
Q14	Skole: Redusert vikarbruk					0	
Q15	Stillingskutt Dokka bsk	Virkning i 2017 på kutt i 2016-budsjett	1 300 000			1 300 000	
Q16	Kutte ut papiraviser	Avslutte alle abonnement på papiraviser	80 000			80 000	
Q17	Gratis kopiering	Slutte med gratis kopiering til lag og foreninger				0	
	Sum		2 380 000	65 000	0	2 445 000	2 445 000

Samtlige Kvikk-fikstiltak det er satt en sum på, anbefales. Noen av tiltakene må det jobbes videre med.

6.17 Samlede anbefalinger

Rådmannens samlede anbefalinger fremgår av tabellene under.

Driftsreduksjonene vil i noen grad komme i konflikt med kommunens overordna mål om å være et mest mulig attraktivt bosted og kunne gi gode tjenester. Etter rådmannens syn vil driftsreduksjonene kunne gjennomføres uten at det oppleves som en veldig stor senkning av verken kvalitet eller kapasitet innenfor tjenestene. Ressursbruken (prioriteringene) i Nordre Land kommune vil fortsatt ligge på nivå med, eller over, sammenlignbare kommuner og KOSTRA-gruppen.

Rådmannen har lagt avgjørende vekt på kommunestyrets innsparingsmål, selv om målet nå er endret, og lagt til grunn at det er behov for varige driftsreduksjoner på omkring kr. 35 millioner de neste tre årene.

SAMMENDRAG AV ANBEFALNINGENE:						26 426 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
Q01	Kutte ut seniordager	Sparer vikarutgifter i noen enheter	65 000	65 000		130 000
Q02	Oppsigelse av avtale BHT	Nytt anbud på redusert tilbud	500 000			500 000
Q03	Kutte ut julegaver	Er allerede innkjøpt for 2016.	90 000			90 000
Q04	Redusere overtid TDE	Kutte brøyting ikke komm.veger reduserer overtidsbruk, se TDE03	95 000			95 000
Q05	TDE: Feiing fritidseiendommer	Øke komm.avg. m/100 kr - ikke øke bemanning -> økte inntekter	0			0
Q06	TDE:Felles lager/bruk av utstyr mm	Viser til svar i TDE04				0
Q07	Redusert drift vaskeri	Iverksettes 1. januar 2017	200 000			200 000
Q08	Pasienter Rehab- egne medisiner	Iverksettes høsten 2016	50 000			50 000
Q09	TT: Matlevering fra eksterne	Spurt alle matbutikker. Kun én interessert, jobber videre med det.				0
Q10	TT:Øke bruk kortidsopphold i inst.	Er iverksatt.				0
Q11	OR/TT/FH/NAV m fl: SAMPRO	Full bruk av SAMPRO - både ansatte og brukere				0
Q12	NAV/LER: Samordne utbetalinger					0
Q13	Skole: Timeplanlegging	Parallelllegge norsk, matte og engelsk. 26 000 kr pr innspar time				0
Q14	Skole: Redusert vikarbruk					0
Q15	Stillingskutt Dokka bsk	Virkning i 2017 på kutt i 2016-budsjett	1 300 000			1 300 000
Q16	Kutte ut papiraviser	Avslutte alle abonnement på papiraviser	80 000			80 000
Q17	Gratis kopiering	Slutte med gratis kopiering til lag og foreninger				0
Sum			2 380 000	65 000	0	2 445 000
2 445 000						
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
SA01	Digitalisering	Etablere eget prosjekt på dette området				0
SA02	Ubetalt spisepause	Må vurderes videre for reell innsparing		1 500 000		1 500 000
SA03	Grendeutvikling	Avslutte prorgammet. Det finnes alternative spkemuligheter.	200 000			200 000
SA03	Grendeutvikling - 1uv	Innsparing av 1 uv - brukes på andre oppgaver	0			0
SA04	Redusert bemanning SA	Stillinger vurderes ved vakanser	300 000	300 000	300 000	900 000
SA05	Fordeling av innkomne fakturaer	Oppgaven flyttes mellom faggrupper Er tatt ut besparelser.				0
SA06	TV-aksjon	Avslutte oppgave som sekretær for TV-aksjonen	0			0
SA07	Redusert åpningstid rådhuset	Utsettes til erfaring er hentet ved ny dør inn til trappegang.				0
SAT1	Redusert budsjettpost	Politisk virksomhet - redusere budsjettpost	400 000			400 000
SA10	Felles skattekontor m/Søndre Land	Anbefales ikke.	0			0
Sum			900 000	1 800 000	300 000	3 000 000
3 000 000						
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
KF01	Drift Kirkelig fellesråd	Stenge kirker og slå av flomlys (men sparer lite pga led-lys)	30 000	30 000	30 000	90 000
KF01	Drift Kirkelig fellesråd	Spare 50% stilling (sesongarbeid vedlikehold kirkegårder)	100 000	100 000	100 000	300 000
Sum			130 000	130 000	130 000	390 000
390 000						
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
TDE01	1.Digital avlesning vannmålere	Investere 30 000kr. Inntekt 10000kr pr år. -30% stilling.	190 000			190 000
	2.Brøyting og vedlikehold	Kutte ut brøyting og annet arbeid av ikke kommunale vegger	360 000			360 000
	3.Redusere vaktmestertjeneste	Reduserer vaktmestertjeneste i Torpa, 0,9 stilling	300 000	240 000		540 000
	4.Redusere renhold svømmehall	Kortere åpningstid svømmehall Dokka	0			0
	5.Redusere renhold	Redusere antall hus i barnehagene		180 000		180 000
	6.Redusert vedlikehold eiendom	Redusere 50% stilling	300 000	300 000	600 000	1 200 000
	7.Ressursbruk til kirke	Kirken selv ta utgiftene til dette arbeidet (225.000,-) ANBEFALES IKKE	0			0
	8.Arrangementer på Dokka	Dekke opp utgifter TDE har i denne forbindelse	55 000			55 000
	9.Gårdgeiere i Storgata	Inntekter ifb med drift av fortau	100 000			100 000
TDE02	Redusert vedlikeholdsplan	Se pkt TDE01 nr 6				0
TDE03	Avvikle tilskudd	Vintervedlikehold private vegger - i tillegg til TDE01 nr 2	314 000			314 000
TDE04	Samlokalisering brann,drift, eiend.	Tverrfaglig gruppe nedsettes høst 2016 for å se på dette				0
TDE05	Vaktordning TDE	Ikke kostnadseffektivt å samordne brannvakt med andre				0
TDE06	Vaktordning brann	Sees på mer lønnsom bruk av ressurser				0
TDE07	Ressursbruk TDE-Kirke	Se pkt TDE01 nr 7	0			0
TDE08	Sambbruk ressurser	Benytte fagkompetanse på tvers - mindre bruk av konsulenter	120 000			120 000
TDE09	Åpningstid svømmehall	Redusert renhold svømmehall Torpa	0			0
TDE10	Ikke kommunale arrangementer	Redusere kommunal ressursbruk. Se TDE01 nr 8				0
TDE11	Flerbrukshall i Torpa	Avslutte prosjektering og planlegging, sparer ca 2 mill pr år i drift				0
TDERÅ	Renhold, reduksjon	Redusere 1 årsverk samlet, utredes	600 000			600 000
Sum			2 339 000	720 000	600 000	3 659 000
3 659 000						
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi
BHG01	Barnehagestruktur	Avvikle drift i Skogvang, Lundhaug og Solheim		1 100 000	1 500 000	2 600 000
BHG02	Redusert valgfrihet og økt betaling	2 dagers tilbud utgår, økte inntekter	40 000			40 000
Sum			40 000	1 100 000	1 500 000	2 640 000
2 640 000						

NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
FAM01	Redusert bemanning :						
	1.Psykisk helse	Jfr. vedlegg til rapporten	600 000			600 000	
	2.Helseøstertjenesten	Jfr. vedlegg til rapporten	600 000			600 000	
	3.Fagertun	Jfr. vedlegg til rapporten	60 000			60 000	
	4. Ergo-/fysioterapi/ambulerende	Jfr. vedlegg til rapporten, med spes vurderes reduksjon amb vaktm	600 000			600 000	
	5.Redusert drifttilskudd fysio	Jfr. vedlegg til rapporten	400 000			400 000	
FAM02	Redusert lokal legevakt	Ikke ferdig utredet fra kommunelegen				0	
FAM02	Redusere driftsutgifter	Ekstra komp. vakante vakter i 6-delt turnus (ikke budsjettert)				0	
	Land barneverntjeneste	Økte administrasjonsutgifter (2 årsverk)	-648 000			-648 000	
	Land barneverntjeneste	Reduserte tiltaksutgifter	500 000	1 000 000	1 500 000	3 000 000	
	Sum		2 112 000	1 000 000	1 500 000	4 612 000	4 612 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
OR01	Korsvold som heldøgnsbemannet	Utredet sammen med TT - innsparing gjelder bemanning		500 000	500 000	1 000 000	
OR02	Sykehjemsvard til heldøgn omsorg	Omgjøring av alle langtidsplasser- stor ombygging. ANBEFALES IKKE		0	0	0	
OR03	Matpriser-hjemmeboende/kantine	Rådhuskantina - redusere tilbudet/øke inntektene	100 000			100 000	
OR03	Matpriser-hjemmeboende/kantine	Landmo - redusere tilbudet, møtemat kan bestilles	100 000			100 000	
OR03	Økte matpriser hjemmeboende	Øke prisen for å beholde tilbudet for eldre	60 000			60 000	
OR04	Tildelingskontoret	Organisering og tildelingsprosess. Se OHT02					
	Sum		260 000	500 000	500 000	1 260 000	1 260 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
TT01	Bemanningsreduksjon	Anbefales ikke med store enheter, 20 mill investering.				0	
TT02	Dagtilbud TT	Redusert bemanning	180 000	400 000	400 000	980 000	
TT03	Bygge bofellesskap/avlastningsbol.	Ingen innsparing i bemanning, men dagens nattevakt er nok				0	
	Sum		180 000	400 000	400 000	980 000	980 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
OHT01	Hverdagsrehabilitering	Vises til HO-plan				0	
OHT02	Tjenestetildeling - reduksjon	Avventer rapport - vanskelig å stipulere reduksjon				0	
	Sum		0	0	0	0	0
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
SKO01	Felles ungdomsskole på Dokka	Innsparing 6-7 år i Torpa og øke 3-4 år på Dokka		1 800 000		1 800 000	
SKO02	SFO - bet. satser og medfinansiering	Innsparing er avhengig av modell	600 000			600 000	
SKO03	Redusere sos faglige veiledere	Innsparing av ett årsverk	600 000			600 000	
SKO04	Bemanningsreduksjoner	Skoler - generell effektivisering/nedjustering.	600 000	600 000	600 000	1 800 000	
	Sum		1 800 000	2 400 000	600 000	4 800 000	4 800 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
NAV01	Gjeldsrådgivning	Flytte fra NAV til TDE anbefales ikke, kan ikke spares noe				0	
	Sum		0	0	0	0	0
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
NLL01	Rammereduksjon	Netto-ramme til Læringscenteret reduseres, til å dekke den spesialundervisning som i dag gjennomføres.	450 000	0	0	450 000	
	Sum		450 000	0	0	450 000	450 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
PL01	Bemanningsreduksjon	Landbruk - erstatter 50% ledig stilling	350 000			350 000	
PL02	Bemanningsreduksjon	Planlegging	350 000			350 000	
PL03	Landbruksvikarordning til Avløserl.		200 000			200 000	
PL03	Andre reduserte driftsutgifter	Eneste mulighet er å kreve gebyrer for komm. reguleringsplaner				0	
	Sum		900 000	0	0	900 000	900 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
KUL01	Redusere kulturstøtte/inntekter	a. Reduserte overføringer til lag og foreninger som ikke bet leie av hall/kino	50 000			50 000	
		b. Redusert støtte til skiløyper, reverseres til nivået før innføring av eskatt	100 000	200 000	200 000	500 000	
KUL01	Redusere kulturstøtte/inntekter		100 000	200 000	200 000	500 000	
KUL02	Betaling for leie av hall/kino etc	Anbefales, men ses opp mot KUL 01a	250 000			250 000	
KUL03	Redusere bemanning i Parken	Reduserte lønnsutgifter på utflukter/økt foreldrebetaling	150 000	0	0	150 000	
	Sum		550 000	200 000	200 000	950 000	950 000
NR	Tittel på tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Å2017	Å2018	Å2019	Total økonomi	
KSK01	Endret leseplikt dansepedagoger	Flere undervisningstimer, bredere tilbud og økte inntekter	40 000			40 000	
KSK02	Avvikle fløytilbudet	Gjelder viderekommende elever	30 000			30 000	
KSK03	Økt betaling for skolekorps	Gjelder dirigentjenester	0			0	
KSK04	Legge ned/reducere barnekor	Redusere ressursen med 10% stilling	0			0	
KSK05	Doble elevavgift- over19 år	Vil variere, forsetter fortsatt like mange elever	20 000			20 000	
KSK06	Fjerne pianotilbudet	Anbefales selv om det fjerner et tilbud, så rammer det få.	0	140 000	0	140 000	
KSK07	Fjerne solosangtilbudet	Anbefales selv om det fjerner et tilbud, så rammer det få.	40 000	70 000	0	110 000	
	Sum		130 000	210 000	0	340 000	340 000
Sum			12 171 000	8 525 000	5 730 000	26 426 000	kr 26 426 000

7. Vedlegg.

7.1 Vedlegg

7.1.1 Vedlegg 1. Bestilling I og II til enhetene og administrasjonen.

Bestilling - utredninger

NLK Organisasjonsutvikling 2016-2019

Mandat og mål.

Kommunestyret har vedtatt at vi skal gjennomføre en organisasjonsgjennomgang, prosjekt Organisasjonsutvikling 2016-2019, med følgende effektmål:

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

Det skal innen 10.06.2016 foreligge en analyse av tjenester, tjenestenivå og ressursbruk, som skal munne ut i anbefalinger om

Tiltak som skal sikre varige reduserte driftsutgifter på 44 millioner kroner

Tiltak som sikrer en effektiv og rasjonell organisering av oppgaveløsningen.

Anbefalingene skal inneholde beskrivelse av løsninger og effekter.

Bestilling

Gjennom informasjonsmøter i enhetene, ledermøter, kontaktmøter, prosjektmøter mm er det kommet inn mange ulike forslag til temaer som bør utredes i prosjektet.

Prosjektgruppa vil be enhetene i sine vurderinger og anbefalinger ha fokus på **tjenestene og brukerne**, med sikte på sikre samordnede, effektive og kvalitativt gode nok tjenester innenfor gitte økonomiske rammer. Endringsforslagene bør bidra til at medarbeiderne får brukt sin kompetanse på en måte som fremmer mestring og motivasjon, og det skal beskrives hvilke effekter de foreslåtte tiltak vil gi.

Prosess

Som vi har snakket mye om, er det viktig å ha gode prosesser på arbeidsplassene, slik at alle som har lyst til å bidra gis gode muligheter til det.

Dette er første bestillingsrunde, hvor dere har mulighet til å være kreative og tenke nytt med hensyn til hvilke tjenester vi skal gi og på hvilken måte de kan gis. I denne omgangen ønsker prosjektgruppa å begrense innspillet lengde (se skjemaet). Det vil bli aktuelt med utdypende informasjon om de tiltak som blir med videre.

I neste omgang vil dere bli utfordret med å svare opp analysen om ressursbruk fra KS Konsulent.

Husk å dokumentere tiltak som gjøres i 2016 og gir varige reduserte driftsmidler. Dette vil være en del av måloppnåelsen i OU 2016-2019.

Svarfrist for bestillinger del I og del II: 30. mars 2016 kl 1200

Del I – generell bestilling til alle enheter

Med utgangspunkt i tjenestene som enheten gir, hvilke endringer eller tiltak kan gjøres for å spare ressurser/jobbe smartere?

Eksempler/tips: (ikke uttømmende)

- Ny og mer effektiv oppgaveløsning,
- Digitalisering av oppgavene,
- Slutte å utføre oppgaver (f.eks. oppgaver som ikke er klart kommunale),
- Endringer i arbeidstidsordninger,
- Bedre samordning/koordinering med andre,
- Bedre bruk av samlet kompetanse,
- Endringer i strukturer/lokasjoner,
- Forebyggende tiltak, som reduserer fremtidige behov

	Endring/tiltak og effekt	Mulig tidspunkt for endringen
1a	<p>Kort beskrivelse av endring/tiltak: (maks. 300 tegn, font 11).</p> <p>Eksempel (300 tegn): <i>Prosjektgruppa vil be enhetene i sine vurderinger og anbefalinger ha fokus på <u>tjenestene</u> og <u>brukerne</u>, med sikte på sikre samordnede, effektive og kvalitativt gode nok tjenester innenfor gitte økonomiske rammer.</i></p> <p>Kort redegjørelse for mulige positive og negative effekter, herunder beregnet besparelse i drift (maks 8 linjer/ 600 tegn, font 11).</p>	
1b	<p>Kort beskrivelse av endring/tiltak: (maks 300 tegn, font 11).</p> <p>Kort redegjørelse for mulige positive og negative effekter, herunder beregnet besparelse i drift (maks 600 tegn, font 11).</p>	
1c	<p>Kort beskrivelse av endring/tiltak: (maks 300 tegn, font 11).</p> <p>Kort redegjørelse for mulige positive og negative effekter, herunder beregnet besparelse i drift (maks 600 tegn, font 11).</p>	

Du kan legges til flere tiltaksrader etter behov.

Hvis innspillene i spørsmål 1 innebærer endringer i organisering, beskriv denne/disse.

Eksempler/tips:

- Organisering internt i enheten
- Sett i sammenheng med andre enheter/avdelinger

	Endring/tiltak og effekt	Når bør endringen skje?
2a	Kort beskrivelse av endring/tiltak: (maks 300 tegn, font 11). Kort redegjørelse for mulige positive og negative effekter, herunder beregnet besparelse i drift (maks 600 tegn, font 11).	
2b	Kort beskrivelse av endring/tiltak: (maks 300 tegn, font 11). Kort redegjørelse for mulige positive og negative effekter, herunder beregnet besparelse i drift (maks 600 tegn, font 11).	

Har enheten forslag til hvordan kommunen bør organisere seg, samlet sett?

Eksempel/tips:

Tonivå- eller trenivåmodell?

Bidra til forenkling av organisasjonen

Sikre tydelige ansvars- og myndighetslinjer

	Endring/tiltak og effekt	Når bør endringen skje?
3a	Beskrivelse av endring/tiltak: Kort redegjørelse for mulige positive og negative effekter, herunder beregnet besparelse i drift: (begrunnelsen for endringen)	

Beskriv hvordan du har sikret medvirkning i din enhet

	Prosess	Antall ansatte i enheten

4a	Beskrivelse av medvirkning/involvering (individ – gruppe – plenum)	
----	--	--

Del II – Spesielle bestillinger til enhetene

Disse bestillingene sendes ut som egne dokumenter til hver enhet. Svarene i kap. 7.1.2. vedlegg 2 viser hvilke «spesielle bestillinger» som er besvart fra enhetene.

7.1.2 Vedlegg 2. Svar på bestillingene – sortert i prosjektgruppa 01.04.2016



Enkle tiltak- «Quick- fix» (Tiltak som anbefales gjennomført og som ikke krever videre utredning)

NR	TILTAK	SVAR FRA ENHET	INNSPARINGSMULIGHET
1	Redusere overtid	TDE- Drift	150 000,-
2	Synliggjøre kostnader Drift opp mot kirke	TDE- Drift	
3	Mail og kalender på telefon	TDE	
4	Bruke Lean til å effektivisere og øke kvalitet på oppgavene	TDE- Drift	
5	Feiing fritidseiendommer- omprioriterer ressursbruk	TDE- Brann	Tjener ekstra på feie- avgift også fra fritidseiendommer
6	Felles lager/ utsyr/ maskiner Drift og Eiendom	TDE	
7	Bruke Lean - effektivisere vaktmestertjenester	TDE- Eiendom	
8	Timebestilling på avtaler med saksbehandlere	Plan og Næring	
9	Leseplikt – ny rammeplan	Kulturskolen	45- 70 000,-
10	Redusere drift vaskeri 0,4 årsverk.	Omsorg og rehabilitering	200 000,-
11	Pasienter Rehab tar med egne medikamenter.	OR- Rehab	50 000,-
12	Matlevering fra eksterne der det er mulig	Tilrettelagte tjenester	
13	Øke bruk av korttidsopphold i institusjon	Tilrettelagte tjenester	
14	Fullt utbytte av Sampro	Flere enheter	
15	Samordne utbetalinger til samme brukerne NAV-Læringscenteret	NAV	
16	Dokka barneskole - kutte stillinger kr 1,3 mill	Dokka barneskole	1 300 000,- (Allerede satt i gang)
17	Kutte julegaver kommunalt ansatte	HR/Dokka barneskole	90 000,-
18	Timeplanlegging- parallellegge norsk,- matte,- engelsktimer.	Torpa barne- og ungdomsskole	26 000,- pr innspart undervisningstime
19	Redusere vikarutgifter	Torpa barne- og usk.	Ulikt fra år til år
20	Kontinuerlig vurdere ant. deltagere pr. programrådgiver.	Læringscenteret	Ingen innsparing -utnytte ressurser
21	Tavlemøter erstatter andre møter	Flere enheter	Betaling/ avspasering til personalmøter utenom arbeidstid
22	Si opp avtale BHT- kun minimum/lovpålagt.	Faggruppe HR og Lønn	500 000,-
23	Overvelte MIN-tid til lønn	Faggruppe HR og Lønn	
24	Digitalt skjema på søknad databriller og omsorgsperm.	Faggruppe HR og Lønn	
25	Kutte ut gavekort ved 50 og 60 år.	Faggruppe HR og Lønn	30 000,-
26	Slutte å føre regnskap for legater/stiftelse.	Faggruppe Strategi og Øk.	2 ukers jobb pr. år

27	Fordeling innkommende fakturaer legges til økonomi.	Faggruppe Strategi og Øk.	0,4 årsverk i Fellestjenesten
28	Kutte ut kassefunksjon i Sentrumsbygg	Faggruppe Strategi og Øk.	
29	Digitale reiseregninger	Faggruppe SIF	
30	Slutte med gratis kopiering til lag og foreninger	Faggruppe SIF	
31	Slutte å kjøpe papiraviser og tidsskrifter	Faggruppe SIF	

Viktige tiltak (Tiltak som bør utredes og settes i gang)

NR	TILTAK	SVAR FRA ENHET	INNSPARINGSMULIGHET	Spesiell bestilling
1	Organisering: - færre/flere enheter - TDE og PN i samme enhet - OR/ FH/ TT – sammen eller omrokking av oppgaver - Hjemmebaserte tjenester og institusjonstjenester. - Kommunalsjefenes rolle - Samfunnsplanlegging, næring og prosjektstyring. - Kulturskole /skole/PPT/BV = oppvekstenhet? - Kulturskole/Kultur - Folkehelse, hvor og hvordan organiseres? - Skoler/barnehager: en eller to enheter? - Færre hus i Nordsinni og Torpa barnehager - Fagertun og Læringscenteret i en enhet? - Stab/støtte: Oppgaver og organisering	Flere enheter og faggrupper		Ja
2	Tildelingskontor	OR, TT, TDE (bolig), Læringscenter		Ja
3	Samlokalisere Brann, Drift og Eiendom (ute-stab)	TDE		
4	Digitalisering: - Vannmåling - E-sak - Fullelektronisk arkiv og personalmapper - Elektroniske søknader, mm. - Elevmapper	Flere enheter og faggrupper	Innsparingsmuligheter etter investeringer og opplæring	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> - VISMA - Skjemaer - Post (NAV) - Gericca - HSPro - Videokonferanseutstyr - Stabilt nett, ikke logge inn/ ut av lukket/ åpent nett - eFaktura 			
5	<p>Stab/støtte – enheter, hvem gjør hva?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Journalføring - Sykefraværsoppfølging - Sentrumsservice- oppgaver og kompetanse 	Flere enheter og faggrupper		
6	Politisk organisering: Legge ned Vilt og Fisk, LMT og Levekår.	Plan og Næring og andre		
7	Landbruksvikarordning	Plan og Næring	200 000,-	Ja
8	Ledelse/lederutvikling	Flere enheter		
9	<p>Kompetanse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kompetanseheving Kulturskole - turnuskompetanse hos ledere - fagarbeiderutdanning barnehagene 	Flere enheter		
10	Korsvold bli heldøgns- bemannet omsorgsboliger med noen av brukerne fra Tilrettelagte tjenester + andre. Kan bygges flere leiligheter enn i dag.	Omsorg og rehab	1-2 årsverk.	Ja
11	<p>Arbeidstidsordninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fleksible (HTA begrenser, overtid/ forskjøvet vakt) - Langvakter - Vikarpool 	Tilrettelagte tjenester har meldt inn (kan gjelde flere enheter/ avdelinger)		
12	<p>Team-jobbing/tverrfaglig</p> <ul style="list-style-type: none"> -TT, Fam/Helse, OR. Hverdagsrehabilitering. - Barnehagene/skoler/Fam.helse. 	Flere enheter		
13	<p>Mer hjemme- veiledning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TT, Fam/helse, OR. 	Tilrettelagte tjenester		
14	Kutte ut/ redusere legevakt	Familie og helse		Ja
15	Samle U-trinn Dokka	Torpa busk og Dokka		Ja

		usk.		
16	Sosialfaglig veiledertjeneste	Skolene og faggruppe. Utvikling		Ja
17	Tidlig innsats	Flere enheter		
18	Møter: - struktur - ledelse - hyppighet - deltagere - mål	Flere enheter		

Vurderes (Andre tiltak som bør/kan utredes videre/ settes i gang)

NR	TILTAK	SVAR FRA ENHET	INNSPARINGSMULIGHET	Spesiell bestilling
1	Sambruk av ressurser PN og TDE (ikke leie konsulenter), evt. regionalt samarbeid	TDE	200 000,-	
2	Vaktordning Brann	TDE, Brann	Lønnskostnader på 1000 timer i året, avspasering isteden.	
3	Tilskudd/ vintervedlikehold private veger, skiløyper, lag og foreninger.	TDE	250 000,- (Brøytinger private veger)	Ja
4	Samordne vaktordning Drift og Eiendom	TDE		Ja
5	Renhold, ressursbruk og prioritering/kvalitet. Hva er godt nok?	TDE		Ja
6	Økt ressursbruk for å jobbe forebyggende som vil gi gevinst senere: Kultur, 0,5 årsverk- parken 0,4 årsverk, Idrettsanlegg 500 000	Kultur		
7	Fysisk organisering 1.etg	Kultur, Sentraladm.		Ja
8	Overføringer lag og foreninger, utleie haller/kino/kommunale lokaler.	Kultur		Ja
9	Åpningstider kommunale tilbud/tjenester: - Bibliotek - Svømmehall (oppe okt- april?)	Flere enheter	Kutte ut ferieåpen SFO: 10 000,- Rådhus 10-14: Mulig 50%	Ja (Rådhuset, barnehage)

	- Barnehager (daglig, ferie, jul/ påske.) - Feriestengt Bhg, SFO. - Rådhus		stilling	
10	Ubetalt spisepause (to enheter har sagt noe om dette)	TDE og OR	Omsorg og rehabilitering: 750 000,-	
11	Matpriser - hjemmeboende/Kantiner	Omsorg og rehabilitering	500 000,- Evt. sette opp prisen og fortsatt ha tilbudet	
12	Omdanne sykehjemsavdelinger til heldøgns omsorgsboliger	Omsorg og rehabilitering	25 000,- til 30 000,- pr. år pr. plass	
13	Dagtilbud: Rigge dagsenter på annen måte, bruke ressursene på en annen måte, boveiledning og målrettet miljøarbeid til flere grupper.	Tilrettelagte tjenester		
14	Velferdsteknologi- hva finnes og hvordan utnytte det?	Tilrettelagte tjenester		
15	Samarbeide om ressurser på assistenter og skole	Tilrettelagte tjenester		
16	Samlokalisering (Landmo- området)	Tilrettelagte tjenester		
17	Samarbeid med Søndre Land/ evt. regionalt: - NAV-kontor - PN og TDE - Tildeling - Lønn - Skatt	Flere enheter	Skatt: Mulig 300 000,-	
18	Gjeldsrådgivning flyttes fra NAV til TDE	NAV	40- 50% stilling som ev. kan flyttes. (Oppgavene må fortsatt løses)	
19	Ansatte organiserer og deltar i 17.Mai tog – ikke lønnet	Dokka barneskole	20 000,-	
20	Kutte leirskoleopphold med 1 døgn	Dokka barneskole	En overnatting og noe overtid	
21	Arrangementer (Landsbyfest o.l.): Kostnader og ressursbruk	TDE, Utvikling, Kultur		
22	Tjenestenivå og organisering næringsarbeid , Rus/SLT	Faggruppe Utvikling		Ja
23	Kutte ut seniordager (endre reglement)	Faggruppe HR og Lønn	130 000,- vikarutgifter	
24	Nye byggeprosjekter som øker drift gjennomføres ikke	Faggruppe Strategi og Økonomi		

25	Slutte å leie kontorlokaler Næringshagen.	Faggruppe Strategi og Økonomi	158 000,-	
26	Redusere portoutgifter	Faggruppe SIF	Unngå straffeporto: 4000,-	
27	Ikke lønne sekretær til TV-aksjon	Faggruppe SIF		
28	Ressursbruk Landbruk	Plan og Næring		Ja
29	Plan, prosjekt, bygg- prosesser			
30	Avvikle fløytelærertilbudet	Kulturskolen	30 000,-	
31	Kutte grunntilbudet- barnekor	Kulturskolen	30 000,-	
32	Kutte sanglærertilbudet	Kulturskolen	120 000,-	
33	Grendeutvikling – positiv effekt - få søknader de siste årene, sparer 200.000,- i midler og min arbeidstid - negativ effekt – omdømme – alt skjer i Dokka ikke ute i grendene	Faggruppe Utvikling	200 000,-	

Gjennomføres ikke (Tiltak som ikke anbefales satt i gang)

NR	TILTAK	SVAR FRA ENHET	INNSPARINGSMULIGHET	Spesiell bestilling
1	Avvikle tiltaket «Rett hjem»	Kultur	Er fullfinansiert av Oppland Trafikk	Ja
2	Natt-tjenesten	Omsorg og Rehab	Er allerede satt i gang tiltak og hatt prøveperiode, ingen innsparing.	Ja
3	Innføre hvilende nattvakt	Tilrettelagte tjenester	Ingen innsparing før eventuelt noen brukere blir flyttet	Ja
4	Flytte ruskonsulent fra NAV	NAV, Tilrettelagte tjenester		Ja
5	Flytte flyktningetjenesten til NAV	NAV, Læringscenteret		Ja
6	Kutte ut buss til gudstjenester- elevene gå	Dokka barneskole		
7	Fjerne gym/svøm- opplæring	Læringscenteret	Vil antakeligvis ikke spare ressurser	
8	Lean opphører	Faggruppe HR og Lønn		Ja
9	Outsourcing av lønn	Faggruppe HR og Lønn	Nei, dyrere enn å drifte selv.	Ja

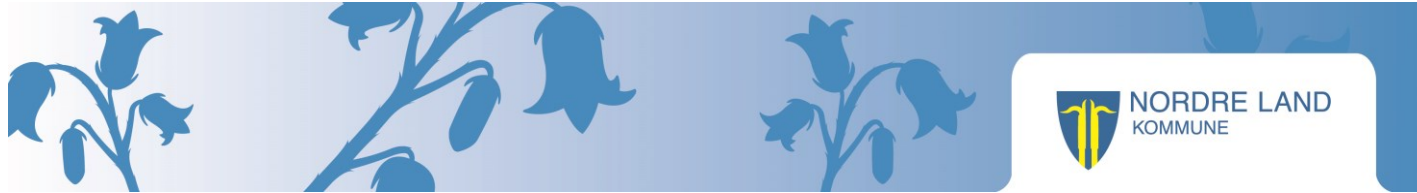
10	Avvikle Opplæringskontor	Faggruppe HR og Lønn	Oppgavene må løses	Ja
11	Avvikle HMS rådgiver- stillingen	Faggruppe HR og Lønn	Lovpålagte oppgaver og oppgaver som må sees i sammenheng med nedskjæring av bedriftshelsetjenester	Ja



7.1.3 Vedlegg 3: Bemanning og oppgaver i Sentraladministrasjonen.

	Enhet	Oppgaver/tjenester	Årsverk
1	Sentraladministrasjonen	Ledelse, stab og støtte (Frikjøp tillitsvalgte)	32,3 (3,24)
1a	Sjefskontoret (0,5 årsverk er knyttet til skole og barnehage)	Rådmann Kommunalsjef HR/Lønn Kommunalsjef Service, informasjon og forvaltning. Kommunalsjef Strategi og økonomi Kommunalsjef Utvikling, skole og barnehage.	4,5
1b	HR og lønn <i>Kunder/brukere:</i> <i>Internt: Ledere, medarbeidere.</i> <i>Ekstern: Søkere, lærlinger, KS mfl.</i>	Personaloppgaver (Forhandlinger, velferdstiltak, reglementer/ retningslinjer/ strategier, rådgivning/ opplæring, lederutvikling, kompetanseutvikling, lov og – avtaleverk, arbeidsrett, delegerte vedtak, ansiennitetsberegning, påskjønnelser, personalarkiv, oppsigelser og attester, brukeradministrasjon, fraværsregistrering, personvernombud, refusjonskrav, prosjekter) Rekruttering (Utlysning/ annonsering, rådgivning, vurdere unntak fra offentlighet, søkerlister, ev. delta intervju, kontroll av vedtak, arbeidsavtale, innmelding BHT, avslutning og arkivering.) Lønningskontor (for- og etterarbeid lønn, lønnskjøring, kontroll lønnsmeldinger, Travel, skatt- og avgiftsbetaling, godtgjøringer, årsoppgjør, veiledning lovverk, sykefraværsregistrering, fødselspermisjoner) Opplæringskontor (Rekruttering, introduksjon, ansvar for veiledere/ fagledere, økonomi, planer, rådgivning, dokumentasjon, eksternt samarbeid med nemnd, skoler, fylkeskommune og andre, oppmelding fagprøver) HMS (pensjon, forsikring, konflikthåndtering, sykefraværsoppfølging, AKAN, AMU, attføringsutvalg, HMS- arbeid) Lean Sum	2,0 0,6 2,0 0,5 0,8 0,8 6,7
1c	Service, informasjon og forvaltning	Beredskap IKT Politisk sekretariat Post/arkiv Servicetorg Faglederfunksjon (fordeles på alle områder) Sum	0,4 2,6 1,8 1,75 1,4 1,0 8,95
1d	Strategi og økonomi: <i>Kunder:</i> <i>Interne: Ledere, medarbeidere</i> <i>Ekstern: Skatteyttere, bedrifter</i>	Regnskap Økonomi Skatt Innfordring Kraft Eiendomsskatt Sum	1,5 0,5 2,5 0,8 0 0 5,3
1e	Utvikling	Næringsutvikling Kommuneplanlegging Bolyst Informasjon (sosiale medier, hjemmeside, media) Sum	1,5 0 0,2 0,3 2,0
		Skole/bgh.-myndighet - ledelse	0,5

		Skolerådgiver	1,0
		Sosialfaglige rådgivere i skolen	2,0
		Barnehagekoordinator	0,5
		SLT-koordinator	0,5
		Folkehelsekoordinator	0,4
		Sum	4,9



7.1.4 Vedlegg 4: Bestilling III og Svar på bestillingene.

SA	Sentraladministrasjonen		2017	2018	2019	FRIST
Nr.	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:	Mill. kr	Mill. kr	Mill. kr	Utredn. frist
SA01	<p>Digitalisering: Hvilket effektiviserings- og innsparingspotensial vil ligge i ustrakt fulldigitalisering av kommunens eksterne og interne tjenester? Utarbeide prosjektplan med mål om å legge en plan for digitalisering av alle relevante tjenester (eksterne og interne), som vedtas i oktober 2016, inneholdende anskaffelser/investeringer og opplæring og drift. Innarbeides i Handlingsplan 2017-2020.</p> <p>Eksempler på områder for digitalisering: - Vannmåling - E-sak - Fullelektronisk arkiv og personalmapper - Elektroniske søknader, mm. - Elevmapper - VISMA - Skjemaer - Post (NAV) - Gerica - HSPro - Videokonferanseutstyr</p>	<p>Positive effekter: <u>For brukerne:</u> De aller fleste brukerne forventer slike løsninger i dag, enklere og raskere offentlige tjenester; enklere å finne frem i de ulike tjenestene, brukeren har tilgang til tjenestene over alt og 24/7, fulldigitalisert betyr å løse alt i en web-basert operasjon, det legges til rette for at brukeren får raskere svar. <u>For tjenesten/faget:</u> Forenkler saksbehandlingen, forhindrer i stor grad flere runder på hver sak (alt må være gjort, og vedlagt, før bruker kan trykke på «knappen»), frigjør tid til andre oppgaver eller skaper rom for innsparing, osv...</p> <p>Negative effekter: <u>For bruker:</u> En del eldre brukere vil ikke mestre fulldigitaliserte offentlige tjenester (?), en del brukere vil savne 1:1 fysisk veiledning. <u>For tjenesten:</u> Færre fysiske møter med bruker. Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen?) Investering i digitale verktøy (sum til høyre). Sikre hjelpetelefon, brukermøter om nødvendig.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter.</p> <p>Erfaringsstall fra andre kommuner vedr innsparing i kostnader og årsverk, må utredes i NLK. Sommer</p>				23.05.

	- Stabilt nett, ikke logge inn/ ut av lukket/ åpent nett - eFaktura	er foreløpige anslag. Investeringene vil anslagsvis bety kr. 1,0 mill. i økte avdrag/renter. Innsparing i årsverk, holdt opp mot økte lisenser og div. økte utgifter, vil gi en netto innsparing fra 2018. <u>Konklusjon:</u> Prosjektplan for Digitaliseringsprosjekt NLK utarbeides, der bl.a. gevinstrealisering utredes.				
SA2	Ubetalt spisepause: Tiltaket utredes, med sikte på en harmonisering med hovedtariffavtalen. Det beskrives hvor gevinstene vil komme, og på hvilken måte.	Positive effekter: For bruker, tjenesten/faget: Det vil kunne gis flere/bedre tjenester; større produksjon. Negative effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen. Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Utvidet arbeidstid med ½ time hver dag på alle arbeidsplasser med unntak av kontoradministrasjonen, jf. Hta § 4.2.1. Dette må løses på forskjellige måter på de ulike arbeidsplassene. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter. Kan gi innsparing av årsverk i OR og mindre bruk av overtid i f.eks TDE. For øvrig er det vanskelig å ta ut direkte innsparinger, men kan bety på sikt at ikke alle årsverk må erstattes ved turnover.		-1,5	-0,0	23.05.
SA03	Grendeutviklingsprogrammet: (vurderes av Faggruppe Utvikling) Utrede konsekvenser og effekter ved å avslutte tiltaket, og fjerne den årlige bevilgningen.	Formannskapet vedtok i sak 162/08 «Prosjektplan for Grendeutviklingsprogrammet» og det ble avsatt en ramme på totalt kr. 200.000,- som lag og foreninger utenfor kommunesenteret kunne søke på til gjennomføring av mindre trivselstiltak, som f.eks. rydding av stier, merking av kulturminner, bygging av gapahuk m.m. Grendeutviklingsmidlene ble etablert i 2010 og har siden oppstart hatt en årlig ramme på kr. 200.000,- Status pr. år: 2010 – totalt 2 søknader – innvilget fra kr. 45.000,- til kr. 78.000,- - brukte ikke hele rammen 2011 – totalt 5 søknader – innvilget fra kr. 5.000,- til kr. 40.000,- - brukte ikke hele rammen 2012 – totalt 5 søknader - innvilget fra kr. 5.000,- til kr. 40.000,- - brukte ikke hele rammen 2013 – totalt 3 søknader inkl. prosjektet Liv i alle husa som ble innvilget kr. 100.000,- - brukt ikke hele rammen 2014 – totalt 4 søknader inkl. prosjektet Liv i alle husa som ble innvilget kr. 100.000,- - brukte ikke hele rammen 2015 – totalt 3 søknader inkl. prosjektet Liv i alle husa som ble innvilget kr. 100.000,- - brukte ikke hele rammen 2016 – en søknad så langt som er avslått	-0,2 -1 uv	-0,0	-0,0	10.05.

		<p>Ordningen har vært markedsfør via kommunens hjemmesider, facebookside og kulturkalenderen hver måned i perioden mai til og med oktober.</p> <p>Ordningen foreslås fjernet fordi den i stor grad overlapper midler lag og foreninger kan søke av kulturmidler eller folkehelsemidler. Det har vært få søknader hvert år, og rammen har aldri blitt fullt ut benyttet. Da retningslinjene for midlene overlapper i stor grad med retningslinjer for folkehelsemidler og kulturmidler til lag og foreninger. For å saksbehandle søknadene har det vært behov for koordinering mot disse midlene, for å unngå «dobbel finansiering». For de lag og foreninger som har mottatt støtte har vi fått gode tilbakemeldinger, men disse kunne også benyttet Tilskuddsportalen for å finne aktuelle støtteordninger til sine prosjekter i tillegg til de andre støtteordningene som finnes i kommunen. Det anbefales derfor at ordningen avsluttes.</p>				
SA04	<p>Bemanningsreduksjon SA: (vurderes av rådmannen og faggruppene)</p> <p>Ressursbruk litt over Kostra-gruppe og landet u/Oslo, men også større utgiftsbehov.</p> <p>Planlegge redusert bemanning.</p> <p>Se også (SA06, SA08, SA09, SA10)</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Interne enheter og folkevalgte, ingen. For tjenesten/faget: Ingen.</p> <p>Negative effekter: For bruker: For interne enheter og folkevalgte lavere servicegrad og kapasitet. Oppgaver må avsluttes og omfordes, kapasiteten til utredning, planer og prosjektarbeid reduseres, mens saksbehandling, kontrollfunksjoner og rapporteringsarbeid må prioriteres. Lovpålagte oppgaver og løpende oppgaver som må løses. For tjenesten/faget: Dersom det blir store nedskjæringer på området kan det gå ut over kvaliteten på de største risikofeltene våre, som er utbetaling av fast lønn og tilsettinger. For mye utbetalt lønn og brudd på lov og avtaleverk kan gi oss store ekstra kostnader.</p> <p>Løsning: Vurderes og løses ved naturlig avgang For tjenesten/faget: Oppgavefeltet smales inn. Prioritering. Se etter arbeidsmåter og systemer som ivaretar oppgavene på en effektiv måte, blant annet gjennom digitalisering, for å kunne spare personalressurser. Dette betinger investeringer og planmessig jobbing over tid, før det kan hentes ut gevinster. Faggruppene i SA vil umiddelbart jobbe for å utnytte de IT-systemene vi allerede har på en bedre måte.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: ca. 1,5 årsverk i perioden 2017-2019.</p>	-0,3	-0,3	-0,3	23.05.
SA05	<p>Fordeling av innkomne fakturaer legges til Faggruppe SØK. (vurderes av faggruppe SIF)</p> <p>Anslag på innsparing: 0,4 årsverk.</p>	<p>Etter at dette ble spilt inn er Faggruppe SIF vedtatt redusert med 1,5 årsverk på kort/mellomlang sikt. 0,5 årsverk er allerede tatt ned ved at en sentralbordbetjent er tatt ut. Ytterligere ett årsverk reduseres midlertidig fra ca. 1. juli. Denne situasjonen må hensyntas i det totale bildet, og det som må vurderes er hvor dette arbeidet mest rasjonelt og hensiktsmessig kan ivaretas. Ses i sammenheng med SA04 over.</p>	Se SA 04			10.05.
SA06	<p>Avslutte oppgave som Sekretær for TV-aksjonen: (vurderes av Faggruppe SIF)</p>	<p>Positive effekter: For bruker: For tjenesten/faget:</p> <p>Negative effekter:</p>				

		For bruker: Må håndteres av TV-aksjonens involverte parter. For tjenesten/faget: Er laget egen sak på dette til formannskapets neste møte. Løsningsforslag: Vurdering av samlet innsparingspotensial: Litt redusert overtid.	-0,01			
SA07	Redusert åpningstid rådhuset, kl. 10-14: (vurderes av rådmannen v/Faggruppe SIF) Kan gi en innsparing på 50 % stilling?	Positive effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Ingen Negative effekter: For bruker: Vil møte stengt dør og «død» telefon, dvs. kun en svartjeneste. For tjenesten/faget: Den enkelte saksbehandler må håndtere besøkende og låse disse inn. Telefoner som ikke besvares ved direkte innringing, vil ikke få service via sentralbordet som i dag. Løsningsforslag: Se over. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Sparer ca. 0,4-0,5-stilling. Det vises i den sammenheng også til kommentar over om at tjenesten allerede er redusert med 0,5-stilling.	Se SA04			10.05.
SA08	Kjøp av sentralbordtjenester. (vurderes av rådmannen v/Faggruppe SIF)	Positive effekter: For bruker: Har sendt henvendelse til nabokommuner. Gjøvik positive....men det foreligger ikke noen avgjørelse. Må gjennom en forhandling om saken før det totale bildet kan defineres. For tjenesten/faget: Negative effekter: For bruker: For tjenesten/faget: Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Vurdering av samlet innsparingspotensial: ?				
SA T1 T1=til- legg 1	Redusert budsjettpost politisk virksomhet (vurdert av rådmannen)	Negative effekter: Reduserte antall politiske møter kan innebære at noe færre saker blir politisk behandlet, da det kan være en fordel å delegerer en noe større beslutningsmyndighet til administrasjonen. Positive effekter: Det vil fortsatt være rom for en aktiv politisk møtevirksomhet. Færre politiske møter vil også frigjøre en del administrativ tidsbruk. NLK vil komme ned på et «normalnivå» hva gjelder ressursbruk til møter, godtgjøring etc. Løsning: Innsparingen må realiseres gjennom et redusert antall politiske utvalgsmøter. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Kr. 500.000,-	- 0,4			
	Interkommunal løsninger:					
SA09	Skatt: (vurderes av rådmannen, Faggruppe SØK)	Positive effekter: For bruker: Gir noe større fagmiljø, men det antas at brukerne med dagens tilgjengelighet får den service/veiledning det er behov for.				23.05.

	Felles skattekontor med Søndre Land utredes med de effekter dette kan gi.	<p>For tjenesten/faget: Gir noe større fagmiljø, men blir ikke store nok til at en betydelig spesialisering kan gjennomføres. Ut i fra forslag om redusert bemanning med 1 årsverk vil kontoret bli maks 1,5 årsverk større enn det skatt/kommunal innfordring er i dag.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Brukere fra den kommunen, hvor kontoret er plassert, vil få lengre reisevei. Det er noe besøk på kontorene.</p> <p>For tjenesten/faget: Lønningskontorene/regnskapskontorene vil ikke ha skatteoppkreverkompetansen enkelt tilgjengelig, i den kommunen hvor kontoret ikke ligger.</p> <p>Løsningsforslag: Etablere en vertskommuneløsning.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: 1 årsverk fordelt på begge kommuner.</p> <p>Skatt og innfordring skiller seg i stor grad fra de øvrige kommunale funksjoner regnskap og lønn ved at aktiviteten hovedsakelig retter seg mot kommunens innbyggere og kommunens næringsliv. Regnskap og lønn m.v. er i hovedsak interne servicefunksjoner rettet mot kommunen som bedrift. Innsparingspotensialet ved sammenslåing av skatt/innfordring med en annen kommune blir redusert på grunn av at det fortsatt må føres hvert sitt regnskap for kommunene, og det må rapporteres for hver av kommunene. Besparingspotensialet på 1 årsverk er ikke utredet med hensyn til størrelse og arbeidsoppgaver. Oppgaver og målkrav er fastsatt av skatteetaten.</p> <p>Temaet er også tidligere utredet, og da med negativ innstilling til sammenslåing. Løsningen avhenger av at Søndre Land kommune er positive. Ser det som mindre aktuelt å utrede sammenslåing med andre enn Søndre Land.</p>	-0,324	-0,0	-0,0	-0,54åv
KF	KIRKELIG FELLESRÅD					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
KF01	<p>Drift av Kirkelig fellesråd/Kirken: (vurderes av kirkeverge/sekretær kirkelig fellesråd, rådmannen v/Faggruppe SØK og TDE eiendom)</p> <p>Høy ressursbruk (kostra), grunnet bl.a. mange kirker og kirkegårder. Utrede redusert ressursbruk tilsvarende kr. 390.000,-. Kirkereformen, og konsekvenser for ytterligere prioriteringer synliggjøres.</p> <p>KIRKEREFORMENE GIR INGEN ENDRINGER FOR FELLESRÅDET I DETTE</p>	<p>Positive effekter: For bruker: <i>Ingen</i> For tjenesten/faget: <i>Ingen, dette vil få store konsekvenser for hele driften.</i></p> <p>Negative effekter: For bruker: <u>Stenøe kirker og slå av flomlyset:</u> Følelsesmessige konsekvenser av og ikke kunne bruke sin egen kirke til begravelser i en i utgangspunktet sårbar situasjon. Vanskelig adkomst til kirkene etter at det blir mørkt, det skjer mye der også på kveldstid. <u>Si opp 50 % stilling som brukes 100 % i sommerhalvåret-omplasseres til kommunen?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det blir vanskelig å få avviklet ferie, gjennomført begravelser innen tidsfristen i sommerhalvåret, • Det blir umulig å holde det i orden på kirkegårdene våre da denne stillingen brukes til 	-0,03	-0,03	-0,03	23.05.
			-0,10	-0,10	-0,10	

	<p>TIDSPERSPEKTIVET. FINANSIERINGEN OG KOMMUNENS ANSVAR VIL FORTSATT VÆRE DET SAMME SOM I DAG. SAMMENLIGNINGEN SOM ER GJORT AV KS-KONSULENT ER IKKE MED DE MEST SAMMENLIGNBARE FELLESRÅD.</p>	<p>klipping, og som ferievikar når de som har ansvaret ved den enkelte kirkegård har ferie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen reell besparelse i tidsbruk, da det vil gå dobbelt så lang tid til klipping når gresset blir for langt. Dette er forsøkt ved andre plasser. • Ekstra vedlikeholdsoppgaver som gjennomføres ved egen hjelp blir ikke utført. • Besøkende vil komme til en ustelt kirkegård. Politikerne må ta ansvaret dersom klipping og stell ved kirkegårdene blir redusert, da kirkegårdene er kommunens ansikt utad. <p>•</p> <p>For tjenesten/faget: <u>Stenøe kirker og slå av flomlyset:</u> Demotiverende når befolkningen ikke får den servicen de har rett på. Fare for innbrudd, skadeverk når flomlys slås av, forsikring blir dyrere.</p> <p><u>Si opp 50 % stilling som brukes 100 % i sommerhalvåret – omplasseres til kommunen?</u> Store konsekvenser. Uten stillingen må det leies inn ferievikar, og vi må leie inn folk til å utføre stell av graver det er laget stellavtaler på. Stillingen ble opprettet for å få en stabil ferieavvikling der den som vikarierer er kjent ved kirkene. I tillegg ligger det klipping ca. 3 d i uka ved Østsinni til stillingen. Løsningsforslag: Naturlig avgang for en ansatt som nærmer seg å kunne gå av med pensjon. Evt. må en person i 50 % stilling omplasseres til kommunen jfr. Tjenesteytingsavtale. Uansett vil tiltakene føre til at kirkene/kirkegårdene som i dag fremstår som velstelte vil forfalle. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter. Økte inntekter.</p> <p>I dette feltet: Maks 250 ord inkl. deloverskrifter. sammen. Hvis meget stort behov, legg ved eget vedlegg, maks 1 side, tydelig merket med nr. (eks. SA01).</p>				
TE	TEKNISK DRIFT OG EIENDOM					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
TDE01	<p>Teknisk drift og eiendom: (utredes av enhetsleder TDE) Nedbemanning av og innsparing innenfor definerte arbeidsområder (løses gjennom div. tiltak, bl.a. interne organisatoriske):</p>	<p>Effekter: Se kommentarer 1.1-1-9. Sum Bestilling fra rådmannen →</p> <p>Løsningsforslag og innsparing:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Legge om til digital avlesning vannmålere - løsning med at feiere foretar «rutinesjekk / kontroll» på målere i boligmarkedet. En investering på ca. 30000.- vil kunne gi oss en årlig innsparing på ca. kr. 10000.- pr. år. I tillegg sparer vi inn en stilling med 30 % 	-1,2	-1,8	-1,2	23.05. (bemanning, ca. 7 årsverk)
			-0,19			

	<ul style="list-style-type: none"> - Renhold - Vaktmester/vedlikehold/syssel setting - Drift veg/vann - Administrasjon <p>Vurdere primæroppgaver kontra «service» oppgaver, som er mulig ved sysselsettingsressursen. Innsparing: Fortrinnsvis midlertidige stillinger og ved naturlig avgang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kutte ut brøyting og annet arbeid av ikke kommunale vegger 3. Redusere vaktmester tjeneste i Torpa – flytte 2 deltids ressurser fra rådhuset og over på sysselsetting 4. Redusere på renhold ifb. med kortere åpningstid svømmehall Dokka - Torpa 5. Redusere på renhold ifb. med reduksjon av antall barnehager 6. Redusere på generelt vedlikehold - eiendom 7. Kirken tar selv sine utgifter, slik at dette blir belastet Kirken og ikke TDE. 8. Få dekket opp de utgifter TDE har ifb med arrangement på Dokka. 9. Inntekter fra gårdeiere langs storgata ifb med drift av fortau <p>Kommentarer til Løsningsforslag</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Anbefales gjennomført fra 01.01.2017 Besparelse pr. år. 1.2 Anbefales gjennomført fra Oktober 2016. <u>Se TDE 03.</u> Besparelse pr. år. 1.3 Anbefales gjennomført fra 01.01.2017 <u>Se TDE 02.</u> 1.4 Kortere åpn.tid og derav renhold svømmehall Torpa – Dokka Se TDE09 1.5 Hvis Skogvang legges ned vil det være reelt med reduksjon i stilling. 1.6 Forslag til reduksjon på renhold er 2,0 stilling ila en 3 års periode fra 2017 1.7 Anbefales gjennomført fra 01.01.2017 <u>Se TDE 07</u> Besparelse pr. år. 1.8 Anbefales gjennomført fra 01.01.2017 <u>Se TDE 10</u> Besparelse pr. år. 1.9 Ihh til tidligere avtaler så må dette startes opp igjen. 	<p>- 0,36</p> <p>- 0,3</p> <p>- 0,12</p> <p>- 0,3</p> <p>-0,225</p> <p>-0,055</p> <p>- 0,10</p> <p>-0,010</p> <p>-0,314</p> <p>- 0,095</p>	<p>- 0,24</p> <p>- 0,18</p> <p>-0,3</p>	<p>-0,6</p>	
TDE02	<p>Generell reduksjon innenfor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vedlikehold av bygninger/vedlikeholdsplan: - andre driftsutgifter <p>(vurderes av enhetsleder TDE)</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Egen ansatt får brukt sine basis kunnskaper på en mere kreativ måte For tjenesten/faget: Bedre og mere fleksibel utnyttelse av ressursene b.a. Korsvoll</p> <p>Negative effekter: For bruker: For ansatt blir det periodevis litt lengre arbeidsvei. For tjenesten/faget: Ingen</p> <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Vi flytter en person i vaktmester tjenesten ved Korsvoll over til Dokka, og bruker denne personen gradvis mer og mer over på investerings prosjekter, slik at vi ila 2 år har en fortjeneste på 0,9 årsverk.</p> <p>TDE gjør i tillegg en del oppgaver på ikke kommunale uteområder f.eks. klipping / henting av søppel etc. som gjør at disse områdene ser representative ut. Dette utgjør pr. år. ca. et ukesverk. Dette blir småpenger og TDE anbefaler ikke at dette kuttes ut !</p> <p>Ved reduksjon på flere årsverk utover det som TDE her anbefaler å ta ut, så vil dette kunne resultere i dårligere vedlikehold f.eks. lengre intervaller på f.eks. beising eller andre årlig vedlikehold på kommunale bygg !</p>			-	

		<p>TDE har etter hvert behov for flere tilretteleggere på sysselsetting / vedproduksjon / ettersyn for GLT – avfall vedr. container renovasjon / miljøstasjon Synfjell for å kunne ivareta det ansvaret som er pålagt oss.</p> <p>TDE har i dag 2 stk. 40 % vaktmester stillinger på rådhuset. Det er spesielt vanskelig å få disse inn i de helhetlige oppgavene som TDE's andre personale jobber med, da det blir veldig oppstykket. TDE anbefaler derfor at disse 2 personene overføres til avdelingen for sysselsetting etc. Det vil bli mye bedre for kommunen å kunne ha disse her hver uke med 2 dager hver, slik at vi da kan oppfylle et inntekts potensiale mot b.a. GLT og at vi kommer nærmere et 0 budsjett med vår vedproduksjon.</p> <p>Vi vil ved at vi gjør dette kunne oppnå at disse 2 stillingene går i 0, og at vi dermed kan øke den 60 % stillinga vi har i dag på rådhuset til en 100 % vaktmester stilling. Vi vil da få en bedre mulighet til å planlegge de totale arbeidsoppgaver for våre vaktmestere i rådhuset, slik at det ikke blir så oppstykket som det er i dag. Vi vil få en mye bedre og effektiv turn around løsning.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter. Økte inntekter.</p>				
TDE03	<p>Avvikle tilskudd/ vintervedlikehold private veier: (vurderes av enhetsleder TDE) Ikke en kommunal oppgave.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Rettferdig behandling av kommunens innbyggere For tjenesten/faget: Redusert arbeidsmengde, anslått til 133 timer/år.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Noen få heldige husstander langs disse vegene får økte kostnader ved at de selv må vedlikeholde sin private veg. For tjenesten/faget:</p> <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Slutte å ta ansvar for disse vegene, unntatt vegen til Åsli Kapell som TDE anbefaler at kommunen fortsatt brøyter. Fra Åsli Kapell tar kommunen ikke på seg noe ansvar for dette.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), reduserte arbeidstimer anslått 189 timer/år, besparelse 94.500 kr/år. I tillegg kommer innsparing på nedsetting av stikker, høvling, tining og merking av stikkrenner med 56 timer pr. år på kr. 28000.- pr. år. Andre reduserte driftsutgifter er innleid private tjenester på brøyting og strøying. Anslått besparelse 192.300 kr/år.</p> <p>I tillegg så vil vi spare inn en 60 % stilling som vi kan kjøre rett inn på selvkostområde på VA. Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave</p>				10.05.

		<p>som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter. Økte inntekter.</p>				
TDE04	<p>Samlokalisering brann, drift, eiendom: <i>(Utredes av enhetsleder TDE)</i> Vurdere muligheten og effekter.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Få en adresse hvor vi treffes på. For tjenesten/faget: Sambruk av en del maskiner, utstyr og muligheter for å hjelpe hverandre på en bedre måte. Bedre oversikt over ressurser. Bedre kjent med hverandre gir enda bedre samarbeid på tvers av avdelinger.</p> <p>Negative effekter: For bruker: For tjenesten/faget: Det er ikke mulig i dag å finne plass til alle enhetene på et sted ifh til de muligheter vi har i dag. Vi må hensyn ta flg. sysselsetting, vedproduksjon, eiendom, drift, brann og noe lokaler til adm.</p> <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) TDE`s innstilling er at vi setter ned ei tverrfaglig gruppe høsten 2016 som ser på dette, og som kommer fram til et løsningsforslag som kan legges fram for videre arbeid / beslutning.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter. Økte inntekter.</p>				23.05.
TDE05	<p>Vaktordning TDE <i>(Utredes av enhetsleder TDE)</i> Utrede (Lean) mulig innsparing over tid med felles vaktordning drift, eiendom (og brann).</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Færre å forholde seg til når en skal opprette kontakt med vakthavende.</p> <p>For tjenesten/faget: Negative effekter: For bruker: Mindre kunnskap på vaktpersonell. Tar lengre tid før rett person får løst problemet. Dårligere service.</p> <p>For tjenesten/faget: Mindre fagkunnskap i og med det vil være ett stort sprang i oppgavene en måtte kunne løse. Behov for bakvakt, gir økt kostnad.</p> <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) TDE ser det som meget utfordrende og ikke innsparende løsning med felles vaktordning, heller motsatt. Brannvesenet har 4 min på dag og 6 min på natt for mannskapene før vi skal være på stasjonen. En annen utfordring er kunnskapen vaktpersonalet må tilegne seg for å betjene både eiendom, vann/avløp og brann. For å ha vakt i brannvesenet så kreves det min. grunnkurs. Dette oppnås kun ved å gå hele veien fra intern opplæring, brevkurs, 160 kode og til grunnkurs. På grunn av de spesielle krav til opplæring for å kunne ha brannvakt er det ikke kostnadseffektivt å</p>				10.05.

		<p>samordne brannvakt med vaktordningen til Eiendomsavd og Teknisk drift.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: TDE anbefaler ikke at dette gjennomføres, da det vil bringe store kostnader inn med å øke kompetansen til flere personer og ikke minst for å holde dette ved like.</p> <p>Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes.</p> <p>Andre reduserte driftsutgifter. Økte inntekter.</p>				
TDE06	<p>Vaktordning brann <i>(Utredet av enhetsleder TDE)</i> Se over.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: For tjenesten/faget:</p> <p>Negative effekter: For bruker: At vi må kutte ut ikke lovpålagte oppgaver. For tjenesten/faget: At vi får utført mindre forebyggende arbeid. Mindre tid til å utføre tjenester som innbyggere i Nordre Land har behov for. Slik vi praktiserer og utfører dette i dag, så gir dette oss også en økonomisk fortjeneste og er ikke en belastning på driftsbudsjettet.</p> <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Avspasere 26.1 time etter hver ukesvakt på overbefal. Dette bør bli faste dager for å få forutsigbarhet på når vi er og treffe på jobb.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Dette vil ikke føre til innsparinger ved at vi reduserer ikke lovpålagte oppgaver som vi utfører i dag og som vi har inntekter på, f.eks. - administrering av ABA-alarmer(163000 i 2015), - kursvirksomhet (75000 i 2015) - slokkemiddelkontroll (40000 i 2015)</p> <p>I tillegg til dette må vi vurdere mulighet til barnehagebesøk, div kampanjer, aksjoner, utkjøring av vann til private og gårdsbruk, spyling av gater osv.</p> <p>Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes. Ved å avspasere 0-1 vakter så vil vi spare ca 680 timer i året.(90 dager). (Dette utgjør lønnskostnader på ca 200000 i året.) Andre reduserte driftsutgifter. Noe mindre bruk av biler og forbruksmateriell når vi ikke er på jobb.</p> <p>TDE vurderer å kutte ned vara brannsjef stilling til 60 % stilling. 40 % av stillingen vil da kunne brukes i verksted sammenheng for å kunne drive bedre service på den kommunale bilparken. Dette må utredes nærmere og sees på i budsjett sammenheng ! Må se på gevinsten på dette mot avspaserings vaktene våre. DVS at vi «kanskje» kommer i den situasjonen at vi må utbetale vaktene i stedet for at de kan avspaseres .</p>				10.05.

TDE07	<p>Ressursbruk TDE-Kirke: Synliggjøre samlet ressursbruk fra TDEs side inn mot Kirke. (vurderes av enhetsleder TDE, o samråd med kirkeverge og faggruppe SØK)</p>	<p>Kartlegging. TDE's antatte timeforbruk i 2016 bygger på erfaringstall og vil beløpe seg til flg. anslag; Antatt timeforbruk ved hjelp av TDE på prosjekter: 2016: 1mnd 2 mann. 300 timer*kr500= 150.000,-</p> <p>I tillegg kommer stipulert gjennomsnittlig antall brøyteturer på 25 turer pr. kirke pr. år på en kostnad på ca. kr. 75000.-</p> <p>Kirkegårdsgraving ca. 70 graver a 4 timer pr. grav = ca. 280 timer pr. år, maskin 2 timer pr. grav, lastebil 1,5 timer pr. grav - graving 280 timer a kr. 400.- = 112000.- - gravemaskin 140 timer a kr. 200.- = 28000.- - lastebil 105 timer a kr. 300.- = 31500.-</p> <p>Kostnad samlet på kr. 396500.- som bør belastes kirken og ikke TDE.</p>				23.05.
TDE08	<p>Sambruk av ressurser TDE og PN (Utredes av enhetsleder TDE og enhetsleder Plan) Utrede muligheter til å utnytte fagressursene over enhetsgrensene. Redusere innleie av konsulenter, ev. regionalt samarbeid på utvalgte områder.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Kan gi bedre totalløsninger For tjenesten/faget: Kompetansebyggende</p> <p>Negative effekter: For bruker: Prosjektene kan ta noe lengre tid For tjenesten/faget: Ved sammenslåing må det være klare og tydelige grenser ifh til myndighets utøvelse kontra våre egne utførende avdelinger.</p> <p>Løsningsforslag: Vi kan i større grad benytte fagkompetanse på tvers av enhetene. - Dette gjelder blant annet plankompetanse, landskapsarkitektkompetanse og oppmålingskompetanse på Plan og Næring som kan benyttes av TDE. - Kompetanse innen planfag, VA kompetanse og annen teknisk kompetanse kan benyttes innen oppgaver på Plan og Næring.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Bruk av ressurser og fagkompetanse på tvers av disse enhetene foregår allerede i dag, men det kan være et potensial for å utvikle dette videre hvis forutsetningene for å få det til er tilstede.</p> <p>Det er først og fremst innen kommunale utbyggingsprosjekter det vil være et potensiale for å spare konsulentutgifter ved å kunne gjøre en større del av jobben selv. Dette gjelder for eksempel utarbeiding av reguleringsplaner. Et annet eksempel er å gjøre en større del av prosjektene ferdige</p>	-0,12	-0,12		23.05.

		<p>før de sendes til arkitekt / konsulent mht utomhusarealer osv.</p> <p>Dette fordrer imidlertid at det gjøres noe med hvordan kommunale byggeprosjekter organiseres slik at tidsaspektet er slik at dette er gjennomførbart.</p> <p>For å kunne benytte teknisk kompetanse fra TDE inn i planprosesser, forurensningssaker m.m på Plan og Næring vil dette også kunne spare oss for konsulentutgifter, men fordrer også at det er kapasitet til å utføre oppgavene.</p> <p>Inntekspotensialet kan være mellom 200 – 500` på å gjøre ting selv ifh til å leie inn konsulenter – hvis det blir igjen ressurser til å gjøre dette selv !</p> <p>Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes.</p>				
TDE09	<p>Åpningstid svømmehall: (vurderes av enhetsleder TDE og enhetsledere skole)</p> <p>Vurdere mulig innsparing ved redusert åpningstid (kortere sesong, og kortere daglige åpningstider).</p>	<p>Positive effekter: For bruker: For tjenesten/faget: For skole = Nei For TDE kan vi i liten grad få frigjort ressurser til annet bruk, men i begrenset omfang</p> <p>Negative effekter: For bruker: Kortere tid med kroppsøving i bassenget, kan gå ut over ferdighetsnivå. Sesongen for de som trener svømming på kveldstid blir kortere eller de må evt leie seg inn i andre svømmehaller for å trene. Innbyggerne mister et populært lavterskel trimtilbud (folkehelse).</p> <p>For tjenesten/faget: Svømmeferdighet er et område kommunen presterer på topp i nasjonal sammenheng. Ikke mange andre områder det gjelder for.</p> <p>For tjenesten/faget: Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Hvis innsparing på dette området vedtas, må da svømmetilbudet i kommunen starte 1.oktober og avsluttes 30.april. Skolene vil da bruke garderobes og har kroppsøving ute i stedet for i bassenget. Om det blir en problemstilling, vil skolen vil prioritere å beholde oppstart 1.september foran bruk av svømmehall i mai.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Skolen må uansett ha personell i disse timene, så lite eller ingen innsparing for skolens mannskap. Med anslått redusert åpningstid vil dette for TDE utgjøre 239 t. på de 8 + 2 ukene det fra skolens side er foreslått reduksjon. Dette utgjør kr. 95600.-</p>				23.05.
TDE10	<p>Redusere ressursbruken på ikke-kommunale arrangementer</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Kommunen stiller selvfølgelig opp på de forespørslene vi blir bedt om å bidra på.</p>				23.05.

	<p>(Landsbyfest o.l.), ev. kreve refundert faktiske lønnskostnader. (vurderes av enhetsleder TDE, og avdelingsleder eiendom)</p>	<p>For tjenesten/faget: Bidra til å redusere overtidsbruk og at de tjenester vi utfører kommer tilbake som inntekt om enn bare for å dekke selvkost.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Må betale for TDE sine tjenester For tjenesten/faget: Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) TDE bidrar der hvor vi blir spurt om det, men de som ønsker våre tjenester må betale for dette. TDE kommer med forslag til satser som skal brukes, dette vil være både dagtid og overtid og også i enkelte tilfeller sikkert gjelde forhelgearbeid. Vurdering av samlet innsparingspotensial:</p> <p>I timer dreier dette seg om 20 – 30 timer dagtid og 50 – 60 timer overtid I kroner snakker vi om ca. 50`– 60` pr. år som vi får tilbake etter selvkostprinsippet. Hvis TDE ikke skal delta på dette så sparer vi inn disse få overtids timene. Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgave som endres/avsluttes.</p>				
TDE11	<p>Avslutte prosjektering og planlegging av Flerbrukshall i Torpa. (vurderes av enhetsleder TDE) Unngå nye rente- og avdragskostnader, samt driftsutgifter (tot. 3,5 – 4 mill.)</p>	<p>Positive effekter: For bruker: For tjenesten/faget: Negative effekter: For bruker: For NLK / bruker: JAF Arkitekter ferdigstiller sin prosjektering dvs ferdige anbudsdokumenter de første dagene i juni, så det å gi stoppordre på den snart slutførte kontrakten er ikke å anbefale. Vi sitter da med nesten ferdige anbudsdokumenter.</p> <p>For tjenesten/faget: Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) JAF fullfører kontrakten med anbudsdokumenter, slik bestillingen er.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Avslutning av pågående kontrakt vil gi minimal innsparing, da dokumentene på det nærmeste er ferdig. Det vil antakeligvis gi NLK merkostnader ved en ferdigstillelse senere. NB! Anbudsdokumentene er planlagt lagt ut i Doffin 20.06.2016. Før den tid må det bestemmes om vi ønsker å slutføre bygging av en Flerbrukshall i Torpa.</p> <p>Det er pt. brukt kr. 1.091.246.- på prosjektering / utredning av hallen, og det er forventet brukt totalt kr. .1.555.246.- Budsjett var 1.350.000.- Overskridelse av budsjett skyldes merkostnader med for prosjektering ifb. med flytting av hallen ned på grusbanen.</p> <p>Å ikke bygge hallen vil gi en innsparing på ca. kr. 50 mill.ink. mva. , og med tippemidler og MVA</p>				23.05.

		refusjon så vil netto byggekostnad utgjøre ca. 30 mill. I tillegg vil det med dagens kroneverdi kunne spares ca. kr. 2 mill. i sparte driftsutgifter pr. år.				
BHG	BARNEHAGENE					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
BHG01	<p>Barnehagestruktur: (vurderes av enhetslederne i Nordsinni og Torpa, Astrid K Hagen TDE, Tom Stomlien + Merethe)</p> <p><u>Innspart bemanning:</u> Vurdere mulighet for å redusere antall hus med barnehagedrift i Nordsinni og Torpa barnehager. Beskrive valgte alt. vedr. struktur, og mulig innsparing på bemanning.</p> <p>a) (ses i sammenheng m. BHG02)</p> <p><u>Investering:</u> Teknisk må estimerte investeringsbehov. OBS: Investeringene vil øke driftsutgiftene (renter, avdrag mm).</p> <p><u>TDE sin vurdering av investeringsbehovet:</u> Torpa: Hvis Solheim og Lundhaug skal legges ned vil dette kreve en utbygging på Mariringen. I denne beregningen er det tatt høyde for 3 nye avdelinger i Mariringen og 4,3m2 pr barn i avdelingen. Vi har brukt ett erfaringstall pr m2 på kr. 25.000,- + mva. Samlet må vi opp i ca 312m2 nytt bygg inkludert møterom lager, garderobe, toaletter, adkomst/p-plasser og hvilerom.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: -får et barnehagetilbud i tilpasset fysisk miljø (Torpa) -bedre uteklima hele året (Nordsinni) For tjenesten/faget: - Rekruttere og beholde kompetanse. (T) - Større fagmiljø (T) - Mer tilstedeværende ledelse gir økt kvalitet (T+N) - Muligheter for bedre ressursutnyttelse på tvers av avdelinger. Dette vil redusere behovet for vikar. (T+ N) - Endret behov for lederressurs. (T) - Kan på en bedre måte enn i dag utnytte hver avdeling sin kapasitet i forhold til antall barn (bedre å få til 18 plasser pr dag i gjennomsnitt) (T) - Det fysiske miljøet vil bli mer tilpasset barnehagedrift (for både barn og ansatte) (T og N jfr gammel, ombygd skolebygning) - Større fleksibilitet i forhold til faglig samarbeid på dagtid. (T+N)</p> <p>Negative effekter: For bruker: Gjelder både Nordsinni og Torpa - Mister barnehagetilbudet i nærmiljøet - Lengre transport til og fra barnehagen - Mindre tilgjengelig barnehage for søkere fra Dokka, snevret søkerområde</p> <p>For tjenesten/faget: - I investeringsbehov - Mister flotte uteområder - Mister nærmiljø samarbeid - Brukere søker andre barnehager</p> <p><u>Løsningsforslag: Torpa:</u> Torpa barnehage samlokaliseres i Mariringen Noe av utstyr kan overflyttes fra Solheim og Lundhaug, men det må likevel påregnes noe investering da mye av det som finnes er gammelt og slitt.</p>				23.05. (bemanning) (økte rente/avdragskoster)

	<p>Dette gir oss en kalkyle på ca kr. 7.800.000,- eks. mva, dette gjelder bare byggkostnader. I tillegg kommer prosjektering, møbler, leker inne og ute, istandsetting utomhus, tilknytningsavgifter/gebyrer, prosjektledelse etc.. Anslagsvis ser vi for oss en investering på ca. 17 mill. inkl.mva.</p> <p><u>Nordsinni:</u> Hvis Skogvang legges ned kreves det noe utbygging i Dæhli. Det som er beregnet her er oppsetting av Lavvo og kle inn eksisterende gang for bruk til grovgarderobe. Jeg har tatt utgangspunkt i en Lavvo som Vestre Toten har satt opp (diameter 8m), den har en kostnad på ca 100.000,- Kle inn gang til bruk som grovgarderobe og diverse på Dæhli Barnehage anslag kr. 70.000,- Prosjektledelse og diverse kr. 30.000,- Totalt kr. 200.000,- investeringskostnader. Drift Dæhli 2015 ca kr.100 000,00.(tall fra TDE)</p>	<p>Pr i dag er utgifter til drift av bygninger fordelt slik (2015 tall): Lundhaug kr. 252 594,-, Mariringen kr. 525 194,- og Solheim kr. 302 774,-. Det finnes et innsparingspotensial i drift av et hus vs tre i forhold til renhold, generell HMS, oppvarming mm.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Endret lederressurs - Endret behov for vikar - Reduserte utgifter til drift av bygningsmasse. <p><u>Løsningsforslag Nordsinni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Flytte avdeling Skogvang til avd. Dæhli høsten 2017, tilpasse for drift inne og ute. -Foreldre i avd. Skogvang får valg om barnehageplass. -Personale tilpasses antall barn og behov, 19 Barn =2 pedagoger. -Utstyr og inventar barn /personale tilpasses, fordeles senere andre bhg. -Vikarbehov reduseres. -Avtale med Dæhli Vel for bruk av Dæhli Kretshus, se nåværende avtale for sambruk. - Skogvang brukes til kommunal bolig/leies ut/selges. <p><u>Vurdering av samlet innsparingspotensial:</u></p> <p>Personalet reduseres med to pedagogstillinger (200 %) og tre assistentstillinger (240 %). Trolig 1,3 mill og 1,7 mill =3,0 mill Redusert utgift jfr drift bygning Skogvang (ca 300 000 i utgifter 2015, tall sjekkes TDE) Inntekt jfr Skogvang leies ut/selges?</p>				
--	--	---	--	--	--	--

-0,75

-1,25

BHG02	<p>Barnehagedrift: (Vurderes av enhetslederne i alle barnehager)</p> <p>1.Vurdere innsparingspotensialet ved redusert valgfrihet og fleksibilitet;</p> <p>Endre til hel (5 dager) eller halv plass (3 dager en uke og 2 dager neste uke) , og redusert åpningstid.</p> <p>Vurdere økt betalingsatts for halv plass.</p>	<p>1.Redusert åpningstid: F.eks redusere åpningstiden med 1 time på noen avdelinger eller for alle avdelingene i alle barnehager:</p> <p>Positive effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Økt voksentetthet på noen avdelinger i 1 time pr. dag. Dette vil gi lite økonomisk gevinst, men økt kvalitet for barna. Viser til Lov om barnehage, forskrift om pedagogisk bemanning i barnehagen for opphold over 6 timer daglig. Løsningen krever derfor samme bemanning som i dag. Kan bli mindre vikarbruk?</p> <p>Negative effekter: For bruker: Redusert tilbud/fleksibilitet, vanskeligere å kombinere med arbeid /tid til reise. Mindre tid til dialog /samarbeid med barnehagen. For tjenesten/faget: Mer press morgen/kveld jfr økt barnetetthet. Redusert kvalitet i samarbeid med foreldrene, mister mye tid i bringe /hentesituasjoner da mange kommer/går samtidig. Løsningsforslag: Anbefales ikke, da det ikke vil gi innsparinger og redusere barnehagetilbudet. Vurdering av samlet innsparingspotensial:Ingen pga bemanningsnorm i barnehagen, uavhengig av åpningstid over 6 timer.</p> <p>2.Redusert plasstilbud: Halv plass er dårligere tilbud enn 3 dagers plass. Mesteparten av barna har 4 og 5 dagers opphold .Endring til hel, og halvplass , vil gi mindre fleksibilitet for brukerne. Ut fra dagens behov, vil slik endring medføre flere søkere til hel plass, og færre barn får et barnehagetilbud.</p> <p>Positive effekter: For bruker: Barn får et bedre pedagogisk tilbud jfr Formålsparagrafens mål om omsorg, lek , læring og danning hvis løsningen fører til økt oppholdstid. For tjenesten/faget: Negative effekter: For bruker: Mindre fleksibilitet i tilbudet, MÅ søke hel/halv plass ,trenger kanskje mindre? Redusert oppholdstid blir redusert kvalitet for barn. For tjenesten/faget: Kan få for få barnehageplasser, de fleste vil søke hel plass. Da får vi for få plasser å tilby jfr barnehagegarantien og forlaget om å redusere barnehagedrift i antall hus kan derfor ikke realiseres? Kan fylle opp barnegruppene hver dag, derfor utnytte barnehagens kapasitet bedre.</p> <p>Løsningsforslag: Hel og halv plass anbefales ikke, men 2 dagers tilbudet utgår. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Kr.40 000,00 i økte inntekter,jfr søkning året 2015/16:Økt brukerbetaling. Økte inntekter</p>				
FAM	FAMILIE OG HELSE		-0,04			


Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
FAM	FAMILIE OG HELSE Vedlegg: 1. Psykisk helse 2. Helsestasjon 3. Fagertun 4. Fysio/ergo 5. Barnevern 6. Lokal legevakt	<p>*Enheten har en nøkkelrolle i det samlede kommunale tjenestetilbud, og yter tjenester i tett samarbeid med enheter som barnehager, skoler, Tilrettelagte tjenester, Omsorg/rehab og Nav. Det er også et forpliktende samarbeid med spesialisthelsetjenesten.</p> <p>*Skjema fra hver tjeneste er lagt ved som egne vedlegg, da enheten er bredt sammensatt, med mange ulike fagområder.</p> <p>*Brukergrupper eller andre aktuelle instanser er ikke blitt inkludert i prosessen. *De private fysioterapiinstituttene har heller ikke deltatt, disse er sentrale om det skal reduseres innen fysioterapi. Her jobbes det allerede må og opprette et samarbeidsutvalg, der reduksjonen vedrørende det totale fysioterapitilbudet vil være sentralt og diskutere.</p> <p>Bestilling til enheten er å redusere med ,6 mill, tilsv 10 årsverk. Enheten har allerede redusert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psykisk helse- 1,4 årsverk (prosjekt) siden des 2015, i tillegg reduseres det ytterligere med 1 fast årsverk fra juni 2016. Denne hjemmel står vakant. 2. Helsestasjon- 0,5 årsverk (prosjekt) fra aug 2016. 3. Fagertun har hatt vakante stillinger tilsvarende 0,5 årsverk. Pt er det ledig 1 fast årsverk fra aug 2016. 4. Innløst 100% fysioterapihjemmel fra feb 2016 	2016/ 2017	2018	2019	
Nr 1	Tiltak og bestilling 6 millioner	Utredning/svar: Under vises det til de enkelte tjenesters vedlegg merk: Samlet vurdering	Mill: Kr	Mill: Kr	Mill: Kr	Utredn. frist
FAM01	Bemanning Familie og helse: Bemanningsreduksjon og flytting av stillinger mellom tjenester. Nedbemanning fortrinnsvis innenfor tjenester med høy kostra-ressursbruk (barnevern holdt utenom). <u>Fra Kostra-analysen:</u> •Nordre Land har en samlet ressursbruk som ligger 6,8 mill. kroner over landsnittet etter at vi har korrigert for forskjeller i utgiftsbehov.	Positive effekter: For bruker: se vedlegg fra den enkelte avd For tjenesten/faget: se vedlegg fra den enkelte avd Negative effekter: For bruker: se vedlegg fra den enkelte avd For tjenesten/faget: se vedlegg fra den enkelte avd Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Se vedlegg fra den enkelte avd Vurdering av samlet innsparingspotensial: Se vedlegg fra den enkelte avd Samlet vurdering for Familie og helse:				23.05.

	<p>Tjenesteprofil:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Samlet sett prioriteres tjenesteområdet høyt i fht landssnittet •Det samme bildet (høy prioritering) ser vi for ressursbruk fordelt etter aldersgruppene 0-5 år og 0-20 år •God lege, helsesøster- og fysioterapidekning •Høy gjennomføringsgrad av normerte undersøkelser 	<p>Etter gjennomgang av de enkelte tjenester, og deres forslag på innsparing, vil nedbemanningen samlet sett gi store konsekvenser for brukere, tjenestetilbud og andre samarbeidspartnere. Det er pr nå valgt at hver avdeling vurderer konsekvenser ved reduksjon på inntil 1 årsverk (pr nå Helsestasjon, Fysio/ergo, Psykisk helse og Fagertun). Reduksjonen er beskrevet i skjemaene fra hver avd. Noen reduksjoner er som nevnt allerede foretatt for 2016, og må ses sammenheng med ytterligere reduksjoner. Effekten av reduksjonene vil vises i sin helhet i 2017 og tilsvare 2,4 mill.</p> <p>Det vil bli gitt forslag til reduksjon av driftstilskudd til private fysioterapeuter fra 2018, tilsvarende 0,5- 1 årsverk, ca 0,2- 0,4 mill.</p> <p>Ytterligere reduksjoner må det brukes mer tid til å utarbeide og vurdere konsekvensene av. For enheten vil innsparing på 6 mill tilsvare ca 10 årsverk, noe som vil medføre store endringer i tjenestetilbudet, og vil kreve en ny måte å drifte tjenestene på. Dette vil nødvendigvis ta litt tid å arbeide med.</p> <p>Nasjonale føringer er tydelige på at det skal satses på forebyggende tiltak for barn, voksne og eldre. Det er viktig å komme tidlig inn for å øke mestring, hindre skjevutvikling, øke graden av selvhjelpenhet og tenke langsiktig kommune- og samfunnsøkonomi. Dette er viktig at er med i vurdering når man skal nedbemanne/reducere i enheten.</p> <p>Merk: I kommunestyremøte 10.05.2016 sak 26/16 punkt 5 ble det gjort følgende vedtak: <i>«Det må etableres økt tverrfaglig samarbeid i kommunen for å forebygge og styrke barns oppvekst.»</i></p> <p>Jf ovennevnte kommunestyrevedtak: Ved en nedbemanning vil det gi bl.a Familie og helse utfordringer mtp økt fokus på forebyggende arbeid og tverrfaglig samarbeid.</p> <p>Det er også en reell fare for at kommunen mister kompetanse, samt at spesialutdannede fagfolk ikke får utnyttet den kompetansen de har.</p>				
	Psykisk helse:	Se vedlegg 1, kap. 7.1.5.	-0,6			
	Helsesøstertjenesten:	Se vedlegg 2, kap. 7.1.5.	-0,6			
	Fagertun	Se vedlegg 3, kap. 7.1.5.	-0,3			
	Ergo-/fysioterapi, ambulerende vaktm.	Se vedlegg 4, kap. 7.1.5.	-1,0			
	Redusert lokal legevakt (ev. legge alt til GIL):	Se vedlegg 6, kap. 7.1.5.				
	Plan for barneverntjenesten	Se vedlegg 5, kap. 7.1.5.				Skisse
OR	OMSORG OG REHABILITERING					

Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
OR01	<p>Korsvold som heldøgnbemannet omsorgsbolig: (vurderes av enhetslederne OR og TT, og TDE eiendom/Stomlien)</p> <p>Utrede Korsvold som heldøgnbemannede omsorgsboliger, med utvidet antall rom (inv.), tilpasset ulike brukergrupper.</p> <p><u>TDE sin vurdering av investeringsbehovet</u></p> <p>Vår kalkyle omfatter omgjøring av en leilighet i 1etasje til 2boenheter, disse 2 enhetene må ha felles bad. Begge har hybelkjøkken.</p> <p>I underetasjen har vi beregnet 4 rom som gjøres om til 2 boenheter. Disse har hvert sitt bad, hybelkjøkken og soverom. Kalkylen er basert på erfaringstall og manuelle beregninger.</p> <p>Ombygging i 1 etasje: Rom 182 og 183 bygges om til to enheter. ca kr. 380.000,- inkl.mva Ombygging U-etasje Rom 023, 025, 027 og 029 bygges om til to enheter. Ca kr. 460.000,- inkl.mva</p>	<p>Vurdering av OR: Positive effekter: For bruker: Vil oppleve økt trygghet da det vil være personale tilstede 24/7. Det vil bli mere aktiviteter og større sosialt miljø ved å utvide antall beboere.</p> <p>For tjenesten/faget: Økt kompetanse gjennom bredere fagfelt (forutsetter sammenslåing med TT). Større tilgang til rett kompetanse. Kommunen vil få mulighet til å gi et bredere omsorgstilbud, noe som vil være som vil være svært hensiktsmessig ut ifra BEON prinsippet, og et trinn i omsorgstrappa.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Enkelte brukere kan oppleve det som mere utfordrende å være samlokalisert med andre brukergrupper. Noen vil måtte flytte innad på huset ved en ombygging og sammenslåing. For tjenesten/faget: Fare for omdømme, et dårlig rykte som kan gå på «tvangsflytting for å spare penger».</p> <p>Vurdering av TT: Positive effekter: For bruker: Brukerne blir en del av et større sosialt miljø. Økt mulighet for deltakelse i arrangementer/aktiviteter. Større mulighet for bevegelse både inne- og utendørs. Større nærhet til lege, fysio, tannlege, frisør og fotpleier. Større grad av inkludering.</p> <p>For tjenesten/faget: Større fagmiljø, nær tilgang til rett kompetanse i forhold til de brukerne med stort behov for helsehjelp. Nye, endrede og varierte arbeidsoppgaver for personalet som får benyttet kompetansen sin på et bredere felt.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Enkelte brukere må flytte etter mange år i samme bolig.</p> <p>For tjenesten/faget: Fare for omdømme, et dårlig rykte som kan gå på «tvangsflytting for å spare penger».</p> <p>Løsningsforslag: Tilby beboerne ved Furuholtet ny bolig på Korsvold ved at det omgjøres til heldøgns bemannede omsorgsboliger. Forsterkning av tak for montering av takheis og bredere dørkarmer. Må også fjernes en lettvegg på fellesarealet i aktuell fløy. Henviser til kostnadsoverslag fra TDE. Korsvold må ved en sammenslåing/omgjøring til heldøgns bemannede omsorgsboliger skilles ut som egen avdeling, med egen leder.</p>				23.05.

		<p>En bieffekt kan bli at «utedelen» av hjemmetjenesten Torpa kan slås sammen med hjemmetjenesten Dokka. Dette vil da være forsvarlig ut ifra antall kjørelister. En må se på ulike løsninger rundt det organisatoriske for å skape mest mulig effektiv drift rundt «ute delen» av hjemmetjenesten Torpa. Enheten bør ha igjen minst et kontor i Torpa, i tillegg bør det investeres i video konferanse utstyr for å ha mulighet til effektivisere samhandlingen/kommunikasjonen for å unngå unødvendig kjøring med tjenestebil mellom Torpa/Dokka.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Ved en samlokalisering vil enhetene klare dette uten å be om mere ressurser til bemanning. Enhetslederne i TT og OR ser ikke de økonomiske gevinstene på kortsikt, men et potensiale for mer effektiv drift, da den nye avdelingen er etablert og i drift. Det vil være muligheter for å redusere noe på bemanning på natt og eventuelt lederressurs.</p>						
OR02	<p><u>Omdanne en sykehjemsavdeling på Landmo til heldøgnsbemannede omsorgsboliger:</u></p> <p>(utredes av enhetsleder OR)</p>	<p>Positive effekter:</p> <p>For bruker:</p> <p>Bo i omsorgsbolig lengst mulig. Følelse av mestring. For brukere som har god økonomi/ pensjon vil det være lønnsomt å bo i heldøgnsbemannet omsorgsbolig. Bruker vil beholde fastlegen sin. Pårørende må bidra mer aktivt. Bruker har de samme rettighetene som beboer på sykehjem, mtp lovverk, klagesaksgang og tjenester.</p> <p>For tjenesten/faget:</p> <p>Økonomisk besparelse for kommunen. Bruker må selv dekke noe medisinsk forbruksmateriell, medikamenter, mat, klesvask, møbler etc. Hjelpemidler gis ut fra hjelpemiddelsentral. Utgifter til legevakt må dekkes av brukeren selv.</p> <p>Det vil bli lettere for enheten å dokumentere faktisk medgått tid hos hver enkelt bruker. Denne dokumentasjonen får enheten gjennom vedtakstid og funksjonaliteten i mobil pleie som er knyttet opp mot hjemmetjenesten.</p>						
						-0,5	-0,5	(bemanning)

		<p>Negative effekter:</p> <p>For bruker:</p> <p>Vil kreve mer/ tettere oppfølging fra pårørende. Det er ikke alle som har pårørende, eller pårørende som bor i nærheten. Noen brukerne må få verge. Må i tillegg betale for flere tjenester som er inkludert i institusjonsoppholdet.</p> <p>For tjenesten/faget:</p> <p>Det vil være færre tilgjengelig langtidsplasser for de brukerne som har behov for det høyeste trinnet i omsorgstrappa. Det vil mest sannsynlig gå ut over kapasiteten på korttidsplasser som igjen kan føre til overliggerdøgn på sykehus.</p> <p>Tilgjengeligheten til legetjenesten vil sannsynligvis bli dårligere. Fastlegene er mindre tilgjengelig enn sykehjemslegen. De som bor i omsorgsbolig må bestille time på lik linje med andre innbyggere i NLK.</p> <p>Det kan være vanskelig for brukerne og pårørende å forstå forskjellen på omsorgsbolig vs sykehjem dersom samme bygningsmasse skal brukes, tjenestetilbudet vil være ulikt.</p> <p>Det må påberegnes mer medgått tid til adm.oppgaver, til samhandling med sykehus, fastlege, NAV, apotek, og dokumentasjon.</p> <p>Løsningsforslag:</p> <p>Omdanne halve Avd 3 (9 rom) til heldøgnsbemannede omsorgsboliger da disse rommene er de som er best egnet for dette. Rommene er store, alle har egne bad. Enheten har hatt en dialog med TDE for å få til en løsning slik at alle rom får en liten kjøkkenkrok. Henviser til kostnadsoverslag fra TDE.</p> <p>NLK mangler dette tilbudet i omsorgstrappa. Det bør vurderes å bygge nye omsorgsboliger eller å gjøre om Korsvold til heldøgnsbemannede omsorgsboliger.</p> <p>Det må utformes kriterier for hvem som kan tildeles heldøgnsbemannet omsorgsbolig.</p>				
--	--	---	--	--	--	--




		<p>Vurdering av samlet innsparingspotensial:</p> <p>Sparer ikke på bemanning/ ressurser. Brukerne vil ha like stort pleiebehov; institusjon/ hjemmesykepleie/ heldøgnsbemannet omsorgsbolig.</p> <p>Skal dette være lønnsomt så må det omgjøres mer enn 9 rom inne på Landmo.</p> <p>Enheten vurderer det slik at alle langtidsavdelingene med unntak av Soltun må gjøres om til heldøgnsbemennende omsorgsboliger. Det må beholdes noen langtidsplasser inne på Rehab for å følge lovverket. Heldøgnsbemennende omsorgsboliger er ikke en lovpålagt tjeneste.</p> <p>Da vil enheten spare penger til sykehjemslege, medisinskforbruksmateriale, medisiner, legevaktskonsultasjoner, inventar, hjelpemidler etc. Dette vil utgjøre ca 3 millioner per år om alle langtidsplassene gjøres om til heldøgnsbemennende omsorgsboliger. NLK vil måtte påregne store kostnader på eksisterende bygningsmasse inne på Landmo.</p> <p>Enheten ønsker å være tydelig på at omgjøring av institusjonsplasser til heldøgnsbemennende omsorgsboliger <u>ikke</u> er ønskelig.</p> <p>Vedlegg: 1. Fylkesmann Nordland 2010</p> <p>2. Harstad Tidene 2016: Evaluering etter 6 års drift viser</p> <p>Innsparingspotensiale på 2,5- 3 millioner kroner per år ved omgjøring av 26 plasser.</p> <p> Omgjøring Nordland.pdf  Harstad Tiende.pdf</p>		-3,0		
OR03	<u>Matpriser - hjemmeboende/Kantiner</u>	Nedleggelse av rådshuskantina				

	<p>(vurderes av enhetsleder OR)</p> <p>Innsparingspotensial på kr. 500.000,- Evt. sette opp prisen og fortsatt ha tilbudet.</p>	<p>Positive effekter:</p> <p>For bruker: Ansatte sparer penger med å ta med egen niste pakke på jobb.</p> <p>For tjenesten/faget: Enheten OR unngår å subsidiere driften med kr 300000- 400000 per år. Midlene kan gå til innsparing eller kan brukes til målrettet tiltak innenfor eldreomsorgen.</p> <p>Negative effekter:</p> <p>For bruker: Mange ser på tilbudet som et velferdstiltak som bør opprettholdes. Kantinen kan være et naturlig samlingspunkt og en viktig sosial arena der ansatte fra de ulike enhetene har mulighet til å møtes.</p> <p>For tjenesten/faget: Kommunen mister muligheten til «møtemat» og bistand i forbindelse med ulike arrangement i kommunenes regi.</p> <p>Lag/ foreninger mister mulighet til å få servering i forbindelse med deres aktiviteter i sentrumsbygg.</p> <p>Løsningsforslag: Opprettholde kantina på Landmo slik at «møtematen»/ drikke kan bestilles derfra. Det må lages en rutine for hvordan transporten av mat mellom sentrumsbygg og Landmo blir ivaretatt. Alternativt kan man se på ulike organisatoriske løsninger for å samkjøre kantinedrift på Landmo og Rådhuset. Lag/ foreninger kan i større grad få tilbud om å bruke lokalene på Landmo, og får servering herfra. Evt. bestille mat fra Landmo til de ulike aktivitetene i sentrumsbygg, og at de rydder/ vasker opp etter seg selv. Dette forutsetter at kjøkkenet ikke har drift i de lokalene. Dette på grunn av forskriftene rundt tilberedelse av mat.</p> <p>Et annet alternativ er å holde kantina åpnet bare på dagtid. Dette vil redusere utgiften til merarbeid/ overtid på kveld. En annen mulighet er å holde kantina på rådhuset stengt på dagtid der hvor kommunen selv har arrangement på kvelds tid. Dette for å unngå utgifter til mer arbeid/ overtid. Dette forutsetter god planlegging lang tid i forkant slik at enheten unngår bruk av forskjøvet arbeidstid.</p> <p>Gjør oppmerksom på at enheten ikke sitter med det «totale bilde» over fordeler/ ulemper dette vil ha for kommunen. Det kan være hensiktsmessig å få innspill fra andre enheter/ sentrumsbygg før</p>				
--	---	--	--	--	--	--


	<p>enn tar en endelig beslutning.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial:</p> <p>Enheten kan redusere med et årsverk i rådhuskantina, men samtidig mister vi inntektene. Innsparingspotensialet ligger mellom kr 300000- 400000.</p> <p>Om kommunen velger å ha tilbudet om rådhuskantine har enheten muligheten til å øke prisene, og redusere åpningstidene for å redusere lønnsutgiftene.</p> <p>Nedleggelse av kantine på Landmo:</p> <p>Positive effekter:</p> <p>For bruker: Ansatte, pårørende og brukere vil spare penger på at tilbudet blir lagt ned.</p> <p>For tjenesten/faget: Enheten kan redusere bemanningen på kjøkkenet.</p> <p>Negative effekter:</p> <p>For bruker: Brukere som bor i aldersboliger rundt Landmo vil miste muligheten til å kjøpe middag inne på Landmo. Omfang ca 5-7 brukere hver dag. Dette er en viktig møtearena for disse brukerne. I tillegg vil pårørende og ansatte på landmo, brann og teknisk (ute drift) miste kantine tilbud og et sosialt møtepunkt.</p> <p>For tjenesten/faget: Enheten vil miste et viktig service og trivselskappende tilbud til sine brukere, pårørende og ansatte.</p> <p>Løsningsforslag: Noe av tilbudet kan erstattes av private aktører. Beboerne i aldersboligene kan få tilbud om middagsmat til hjemmeboende.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial:</p> <p>Enheten kan spare mellom 50 til 75% stilling på å legge ned tilbudet, men enheten vil og få reduserte inntekter. Det samlede innsparingspotensialet vil ligge mellom kr 100000 til 150000 kr. Hvis møtematen til rådhuset blir bestilt fra Landmo kan dette tilbudet være selvfinansiert. I tillegg</p>	-0,35			
		-0,1			
		-0,06			

		<p>kan man øke prisene på kantinekosten.</p> <p>Legge ned tilbudet om middagsmat til hjemme boende:</p> <p>Positive effekter: For bruker: Kan kjøpe den middagsmaten (Fjordland) en selv har lyst på matbutikk.</p> <p>For tjenesten/faget: Vil frigjøre kapasitet til hjemmetjenesten og ambulerende vaktmestertjeneste i forbindelse med utkjøring av maten.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Vil miste et godt tilbud om riktig ernæringsmessig variert mat. Det vil bli dyrere å kjøpe ferdig middagsprodukter i matbutikk.</p> <p>For tjenesten/faget: Enheten vil miste en inntektskilde. Hvis brukerne blir dårligere ernært ved å måtte ta større ansvar for riktig sammensatt mat selv, kan det på lengere sikt gi utfordringer til enheten om brukerne blir ved dårligere helse grunnet dårligere ernæringsstatus.</p> <p>Løsningsforslag: Hvis tilbudet legges ned så kan matbutikkene erstatte tilbudet ved kjøp av ferdig produkter.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial:</p> <p>P.d.d har ikke kjøkkenet ekstra lønnskostnader i denne tjenesten. Dette er en inntektskilde. Ambulerende vaktmester og hjemmetjenesten er de avdelingene som har utgifter knyttet til dette tilbudet grunnet utkjøring av mat. Det er vanskelig å anslå hvor store disse utgiftene er. Mange av disse brukerne har daglige besøk av hjemmetjenesten, og middagsmaten tas med i den forbindelsen.</p> <p>Enheten vurderer å øke prisene da vi ligger lavt sammenlignet med de andre GLT kommunene. Pris for middag og dessert er i dag kr 70. Enheten ønsker å øke prisene til kr 80/85. Inntektene vil da øke med kr 54000/ 81000 per år.</p>				
OR04	<p>Tildelingskontoret: Organisering og tildelingsprosess. (vurderes av enhetsleder OR, sammen med enhetsleder TT og FAM)</p>	<p>Enhetsleder og rådmann har drøftet organisering.</p>				

	Hvilken fremtidig organisering og tildelingsprosesser mest formålstjenlig for best mulig styring og koordinering.					
	FELLES OR+TT+FAM					
OHT01	Hverdagsrehabilitering: (Utredes gjennom Kommunal plan for helse og omsorg) Jfr. Kostra-analysen fra KS-konsulent, og simulering av effekt. Hvis det jobbes målrettet med hverdagsrehabilitering og flere brukere oppnår forbedret funksjonsnivå kan kommunene «spare» vedtakstimer.	Tidligere gitt tilbakemelding til rådmann i felles mail fra alle enhetene. Sentral del i HO – plan.				
OHT02	Tjenestetildeling: (utredes av enhetslederne OR, TT, FAM og avdelingsleder Tildeling, i fbm. Kommunal plan for helse og omsorg) Jfr. tjenesteprofilen fra Kostra-analysen (for NLK). Vurdere om denne er ideell. Foreslå nye kriterier for tildeling av tjenester, spesielt for institusjonsplasser og hjemmetjenester av ulik karakter (sjekk kostra). Jfr. utredning av KS-konsulent for Gjøvikregionen. Jfr. Lillehammer kommunes tildelingskriterier for institusjonsplasser mm.	Tidligere gitt tilbakemelding til rådmann i felles mail fra alle enhetene. Sentral del i HO – plan. Avvente i forhold til rapport – tjenestetildeling Gjøvikregionen.				23.05.
TT	TILRETTELAGTE TJENESTER					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
TT01 a)	Bemanningsreduksjon i TT, v/samling av bofellesskap: (vurderes av enhetsleder TT og TDE) Potensialet for å spare bemanning ved å samle i færre bofellesskap utredes.	Positive effekter: For bruker: Erfaringer fra ansatte tilsier at beboerne drar nytte av å bo i samme nabolag. De bryr seg om hverandre, ivaretar hverandre og har glede av fellesskapet. De næreste venner er ofte naboene.				23.05

b)	<p>Enheten har gjennomført VSA med en gruppe ansatte.</p> <p><i>Investeringer/økte driftskostnader. Beregnes sammen med TDE.</i></p>	<p>For tjenesten/faget: Hyppigere og raskere tilsyn. Større fagmiljø med lettere tilgang på annen/nødvendig kompetanse innen kort tid.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Vanskelig prosess og omstilling i forhold til å flytte, og noen ønsker/vil ikke flytte. For tjenesten/faget: Husbanken anbefaler små bofellesskap med 4 boenheter, max 8. I forbindelse med ansvarsreformen ønsket Stortinget å satse på fleksible ordninger tilpasset den enkelte. Det ble understreket at boliger som kommunen tilbyr, ikke skal ha institusjonskarakter. Dette er fortsatt en føring fra staten. Fare for dårlig omdømme opp i mot sterk uro for «reinstitusjonalisering» fra presse, media, interessegrupper og enkelte faggrupper.</p> <p>Løsningsforslag: Sentrale føringer tilsier at det ikke er anbefalt å bygge så store boenheter som det her ville blitt hvis bofellesskap skulle samles. Opp mot dette må det sees på muligheter ut ifra områdene/i nærheten av eksisterende tjenester og boliger (se vedlegg til TT01, Fafo rapport: Samlokaliserte boliger og store bofellesskap og TT03).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  Vedlegg til TT01.docx </div> <div style="text-align: center;">  Fafo-rapport.pdf </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  Oppland Arbeiderblad - Nå skj </div> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Ut i fra lokalisering og drift av bofellesskapene i dag vil det ikke gi noe innsparing å samle Snertin og boligene i Rudsgateområdet. (Se også OR 01)</p> <p><i>I møte med TT kom det frem forskjellige forslag til løsning. TDE har tatt for seg en utbygging på «Gurihustomta». En beregning av alle muligheter ble for tidkrevende da fristen var kort. Denne kalkylen gir oss en pekepinn på m² prisen man kan forvente seg også i andre alternativer. TDE har tatt med alle kostnader som forventer å komme i denne kalkylen. Forslaget var «Bygge bofellesskap og avlastningsbolig sammen. 6 leiligheter og 4-5 rom i avlastningen» TDE kom frem til at 490m² måtte til for å løse dette. M² prisen ble ca kr. 41.000,- inkl mva. Dette gir en sluttsum på ca 20.000.000,-</i></p>				
TT02	<p>Dagtilbud TT: (vurderes av enhetsleder TT)</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Fast personal som følger opp brukerne på dagtilbud vil føre til økt kontinuitet og et mer</p>				23.05

	<p>Rigge dagsenter på annen måte, bruke ressursene på en annen måte, boveiledning og målrettet miljøarbeid til flere grupper.</p> <p>Enheten har gjennomført VSA med en gruppe ansatte fra boliger sammen med ansatte på vedsenter og dagsenter.</p> <p>Har redusert 0,14 årsverk i effektiviseringskrav tidligere.</p>	<p>helhetlig tilbud – «er på jobben» - større skille bolig og jobb/aktivitet. Økt mestringsfølelse og selvstendighet og mulighet for flere typer aktiviteter etter funksjonsnivå.</p> <p>For tjenesten/faget: Lik praksis blant personalet. Ved å ha en fast arbeidsgruppe på dagtilbud vil det være lettere å gi et faglig bedre tilbud, det kan jobbes mer målrettet med brukerne.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Endringer av kjente rutiner for brukerne i en overgangsfase, som for enkelte kan bli vanskelig å takle, og som kan skape uro og uønsket adferd.</p> <p>For tjenesten/faget: Det vil bli en økt andel aftenvakter på ansatte i boligene. Dette kan igjen ha negativ innvirkning på rekruttering.</p> <p>Løsningsforslag: VSA ideell situasjon viser at fast personale på vedsenteret vil bli mer ressurskrevende enn det er i dag. Det er for mange usikkerheter, men enheten ønsker å jobbe videre med denne prosessen. Målet er å finne ressurser til andre typer tjenester det er økt behov for.</p> <p>Vi ønsker over tid å se på muligheter for fast personal på dagtilbudet, men at de fortsatt jobber helg i bolig.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Etter VSA ideell situasjon kan en bruker kan være på dagtilbudet uten ledsager, hvis han er i form til det. Dette vil gi 6,5 time per uke som kan benyttes til boveiledning. Må bruker være hjemme må det leies inn ekstra for å yte andre tjenester.</p>	0,18	0,4	0,4	(ressurser i årsverk til andre/endrede tjenester)
TT03	<p><u>Bygge bofellesskap og/eller avlastningsbolig i nærheten av eksisterende bofellesskap.</u> <u>Et stort fellesareal:</u></p> <p>Del av VSA enheten har gjennomført med en gruppe ansatte.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Erfaringer fra ansatte er at beboerne drar god nytte av å bo samlokalisert/bofellesskap. Noen av de 9 som ønsker/venter på bolig vil få mulighet til å flytte i egen bolig. Med et større fellesareal vil det kunne tilbys fellesmåltider og andre aktiviteter – sosiale settinger. Muligheter til selv å oppsøke tjenesteyter hvis de trenger støtte, hjelp eller kontakt med noen. Økte muligheter for å etablere sosial kontakt.</p> <p>For tjenesten/faget: Hyppigere og raskere tilsyn. Større fagmiljø med lettere tilgang på annen/nødvendig kompetanse innen kort tid. Reduserte kostnader ved bedre utnyttelse av kompetanse, reisetid, utstyr og lokaler. Økt samarbeid og kvalitet på natt, som igjen kan føre til at det blir lettere å rekruttere personell.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Dette nabolag kan være kompliserte og bidra til konflikter og frustrasjon for enkelte.</p> <p>For tjenesten/faget: Omdømme i forhold til ytterligere samlokalisering.</p>				

		<p>Løsningsforslag: Samlokalisering til eksisterende boliger per i dag, dette gjelder også avlastningsbolig. De som i dag venter på bolig har gitt tilbakemeldinger på at de ønsker å bo samlokalisert/bofellesskap i lignende løsninger som finnes. Avlastningsbolig må bygges på egen tomt (se vedlegg TT01 og saksframlegg fra Inderøy kommune)</p> <p> Saksframlegg.pdf</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Dersom det bygges bofellesskap og/eller avlastningsbolig i tilknytning til eksisterende bofellesskap (nært nok), vil dagens nattevaktressurs være tilstrekkelig.</p>				
FELLES OR+TT+FAM						
OHT01	<p>Hverdagsrehabilitering: (Utredes gjennom Kommunal plan for helse og omsorg) Jfr. Kostra-analysen fra KS-konsulent, og simulering av effekt. Hvis det jobbes målrettet med hverdagsrehabilitering og flere brukere oppnår forbedret funksjonsnivå kan kommunene «spare» vedtakstimer.</p>	<p>Tidligere gitt tilbakemelding til rådmann i felles mail fra alle enhetene. Sentral del i HO – plan.</p>				
OHT02	<p>Tjenestetildeling: (utredes av enhetslederne OR, TT, FAM og avdelingsleder Tildeling, i fbm. Kommunal plan for helse og omsorg) Jfr. tjenesteprofilen fra Kostra-analysen (for NLK). Vurdere om denne er ideell. Foreslå nye kriterier for tildeling av tjenester, spesielt for institusjonsplasser og hjemmetjenester av ulik karakter</p>	<p>Tidligere gitt tilbakemelding til rådmann i felles mail fra alle enhetene. Sentral del i HO – plan. Avvente i forhold til rapport – tjenestetildeling Gjøvikregionen.</p>				23.05.

	(sjekk kostra). Jfr. utredning av KS-konsulent for Gjøvikregionen. Jfr. Lillehammer kommunes tildelingskriterier for institusjonsplasser mm.					
	SKOLENE					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
SKO01	<p>Felles ungdomsskole på Dokka: (vurderes av enhetslederne ved TBUS og DUS, samt TDE eiendom, Tom Stomlien (vedr investering)).</p> <p>Utrede flytting av ungdomsskolen fra Torpa til Dokka. Faglig kvalitet, sosiale forhold, elevframskriving, transport, bygning/lokaler etc.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Det kan bli et større mangfold i elevmassen, slik at det kan bli lettere å finne sin plass sosialt for hver enkelt elev. For tjenesten/faget: Det kan bli et større fagmiljø med flere lærere, lettere å få tilgang til og utnytting av kompetanse, spesielt i «smale» fag som språkvalg og musikk.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Lengre reisevei for mange elever. Ingen mulighet til skolebytte innad i kommunen for elever som strever med å finne seg til rette der de er. I tillegg vil det være et tap for Torpa rent samfunnsmessig. En skole uten tilbud for hele grunnskoleløpet, kan føre til svekket bolyst, optimisme og utvikling i Torpa. Grunnskolen i NLK er allerede sterkt sentralisert.</p> <p>For tjenesten/faget: Det vil bli et redusert fagmiljø på TBUS. De lærerne som jobber på ungdomstrinnet, har ofte timer på mellomtrinnet i tillegg. Fagkompetanse innenfor sentrale fag som engelsk, norsk og matematikk vil bli betydelig svekket. Rekruttering av lærere kan også bli en større utfordring som følge av at ungdomstrinnet blir flyttet. I tillegg vil vi miste den unike muligheten vi har, og som vi kan utnytte enda bedre; det å se hele skoleløpet fra 1-10 som en helhet!</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: På TBUS er det 6-7 årsverk knyttet til ungdomstrinnet. Aktuelle lærere vil måtte få et tilbud om jobb på DUS eller andre steder i kommunen. Elevtallet, så langt vi har oversikt over framover, vil ligge på rundt 20 i snitt i Torpa. Det vil si at det gir ei ekstra gruppe/klasse på DUS, da elevtallet der ikke er slik at de 20 elevene fra Torpa automatisk kan innlemmes i eksisterende grupper på DUS. Spørsmålet da er om DUS er stor nok, eller om det blir nødvendig med ombygging eller lignende. Skoleskyss er også en utfordring. Noen elever vil få lengre skoleveg, og i tillegg blir hjemkjøring fra Dokka en utfordring. Det må settes opp nye hjemkjøringer fra Dokka 14.30, og hjemkjøringen 15.45 dekker ikke alle deler av Torpa.</p>		-1,8		23.05.

		<p>Kostnadene ved endret skoleskiss, må utredes av fylket, vi venter på svar derfra.</p> <p>Skolebygget i Torpa vil fortsatt være i bruk, vedlikehold og rengjøring må utføres. Den eneste innsparingen TDE kan få her, er en mulig reduksjon av hyppighet på renhold i noen rom på skolen, men oppvarming må til uansett.</p> <p>Eventuelt innsparingspotensial på å flytte ungdomstrinnet til Dokka er m.a.o. ganske uvisst, og muligens begrenset.</p> <p><u>TDE sine vurderinger etter innspill fra skolen:</u> DUS er ett bygg som krever mye ombygging av ventilasjon og sprinkleranlegg når rominndeling endres. Dette er prisdrivende. Vi har tatt for oss. Kulturskolens lokaler bygges om til 3 klasserom. Bygge om skolekjøkken til 20-24 brukere. Bygge 4 grupperom, samt grovlager i 2 etasje. Kostnader vedrørende flytting av Kulturskolen er ikke medtatt. Alle summer er inkludert mva. Kulturskolen: kr 825.000,- Skolekjøkken: kr.250.000,- Grupperom/Lager 2 etasje: 1.070.000,-</p> <p>I tillegg til dette kommer endringer i SD-anlegg kr. 250.000,- Utbygging av IT-nettverk kr. 1.000.000,-</p>					
SKO02	<p>SFO-tilbudet: (vurderes av enhetslederne DBS og TBUS, og enhetsleder Læringscenter)</p> <p>Vurdere betalingssetter opp mot hel- og halvdagsplasser. Halv plass koste forholdsmessig mer? Åpningstid, sommerlukning? Læringscenter medfinansiere ferieåpning.</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Enklere fakturering</p> <p>Negative effekter: For bruker: Noen får høyere pris enn behov, dvs høy pris for lite behov. Stengt SFO i ferier For tjenesten/faget: Kan bli behov for flere ansatte, da foresatte ønsker å bruke tiden de betaler for. Uforutsigbart i forhold til stillingsstørrelser og bemanning ferier</p> <p>Løsningsforslag: Endre vedtekter og vedtak i kommunestyre</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Ved påmelding som skoleåret 2015/2016, vil det medføre økte inntekter på kr 1 million å endre til at alle betaler hel plass (51-100%) og halv(0-50%), der halv plass tilsvarer 60% pris av hel plass. Da vil SFO i kommunen drives mot et overskudd. Det vil i så fall ikke være lovlig. Samtidig må det nok bemannes opp i forhold til at folk ønsker å benytte «hele» plassen. For øvrig er det mange andre måter å legge opp prisen etter. Læringscenteret vil ikke finansiere ferieåpning SFO, så det vil fra høstferien kun være åpen SFO ved minimum 8 påmeldte barn.</p>				-0,4 til -1,0 mill. (avh av mod. for utregning)	10.05.
SKO03	Sosialfaglige veiledere:	Positive effekter:					23.05.

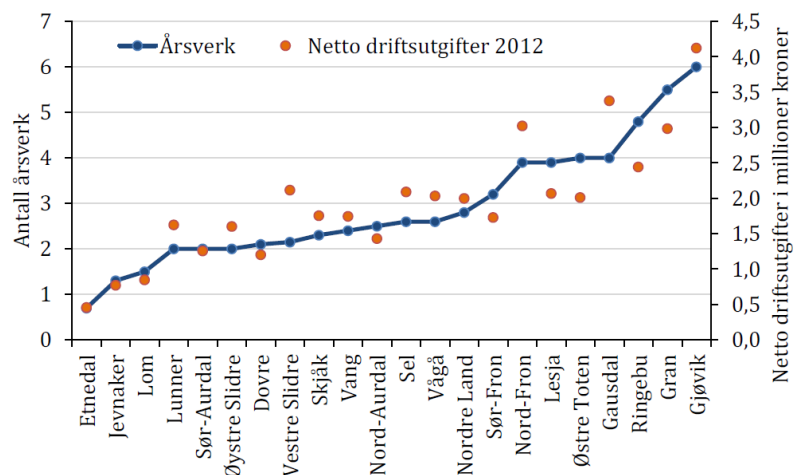
	<p>(vurderes av rådmannen v/faggruppe utvikling og enhetsledere skole, i samarbeid med PPT og skolehelse)</p> <p>Vurdere ordningen (sett opp mot behov for redusert ressursbruk og omdisponering av ressurser), med en reduksjon til 1 stilling, eller avvikling av tjenesten med reduksjon av 2 stillinger.</p>	<p>For bruker: Ser ingen positive effekter for bruker, dvs lærere, skoleledere</p> <p>For tjenesten/faget: Ser ingen positive effekter for bruker, dvs lærere, skoleledere</p> <p>Negative effekter: For bruker: Sos.fag.veiledere har kompetanse innen flere ulike programmer som omfatter det psykososiale miljøet på skolen, et område som blir mer og mer viktig å ha gode systemer på.</p> <p>Lavterskeltilbudet på skolene blir borte og det vil få ringvirkninger for andre hjelpetjenester i kommunen, blant annet helsesøstertj., PPT og barneverntj. ved at flere elever må meldes/henvises videre.</p> <p>Skolene melder kontinuerlig om behov for den kompetansen sos.fag.veiledere har. Kompetansen hos sos.fag.veiledere utnyttes godt i dag i samarbeid med andre hjelpeinstanser rundt enkeltelever og grupper.</p> <p>Sos.fag.veiledere er tett på elever i hverdagen. De er i en posisjon der de kan identifisere utfordringer tidlig og dette er positivt for videre arbeid. Elevene kjenner dem, og det gjør det enkelt for elevene å oppsøke dem på skolen når de har behov for det. Sos.fag.veiledere er tilgjengelige på sms og tlf - dette gjør at kommunale tjenester (etter samtykke fra elevene) kan få oppklart uklarheter, planlagt samtaler, skape felles forståelse osv. slik at tjenester som gis eleven er nyttig og individuelt tilpasset.</p> <p>For tjenesten/faget: Skolene bruker sos.fag.veiledere i så stor grad at en reduksjon til 1 stilling vil gi konsekvenser for hvilke arbeidsoppgaver som kan utføres på 3 skoler. 1 stilling vil redusere og endre det tilbudet som kan gis til skolene innenfor det psykososiale området. Samarbeid med andre hjelpetjenester i kommunen som arbeider opp mot skolene gjøres i dag både overfor enkeltelever og grupper. Det meldes om at det fungerer godt. Dette samarbeidet blir enda viktigere ved en eventuell reduksjon til en stilling.</p> <p>«Akutte» saker vil kreve gode rutiner og struktur for å fanges opp og kunne tas like raskt tak i som dagens praksis. Lavterskeltilbudet sos.fag.veiledere i dag kan gi tilbud om, vil bli mindre og ha konsekvenser for elevene.</p> <p>Løsningsforslag: Skolene må vurdere om det er andre ansatte på skolen og øvrige</p>	<p>-0,6 Ev. -1,2</p>			
--	--	--	------------------------------	--	--	--

		<p>hjelpetjenester/samarbeidspartnere som kan overta arbeidsoppgaver sos.fag.veiledere har utført. Dette medfører behov for økt kompetanse og økt bruk av tid på arbeid innen det psykososiale området på skolene hos både skoleledelse, ansatte på skolen og andre hjelpeinstanser/samarbeidspartnere.</p> <p>En god avklaring av roller må da gjennomføres og stillingsinstruks for sos.fag.veileder må endres. Det må vurderes om det må endres beskrivelser av andre hjelpetjenesters arbeidsoppgaver opp mot skole.</p> <p>Vurdering: Skolene er pålagt å ha sosialpedagogisk rådgiving, jfr. forskrift til opplæringslova § 22-2. Noe av ressursen kan overføres til skolene, og kombineres med f.eks. lærerstillinger eller rådgiver. Dette kan gjøre tjenesten enda mer tilgjengelig i det daglige, og kanskje utføres med en viss økonomisk innsparing som må utredes nærmere. Vurdering av samlet innsparingspotensial: DBS: På barneskolen er det delte meninger om satsningen på sosialfaglige veiledere. De som benytter tjenesten er fornøyd, de som ikke har benyttet tjenesten uttaler seg mer negativt. At de sosialfaglige dekker et klart behov, er det ikke tvil om. Men hvis dette skal gå på bekostning av ressurser til undervisning i fremtiden, er vurderingen mer tvilsom.</p>				
SKO04	<p>Bemanningsreduksjoner innenfor skole: (vurderes av enhetsledere DUS, TBUS og DBS, kommunalsjef UTV og SØK) Ses i sammenheng med sosialfaglige stillinger.</p> <p>Kostra: Ligger på snitt kostra-gruppa på mange indikatorer, men har litt høye utgifter/årsverk. Nto driftsutgifter pr elev, kan reduseres med 2.900x708 innb mel 6-15 år = 2,053 mill.</p> <p>Vurdere ressursfordelingen mellom skolene. TBUS og DUS har større potensial for innsparing enn DUS?</p>	<p>Rådmannens bestilling redusert til: →</p> <p>Positive effekter: For bruker: For tjenesten/faget: Se bedre løsninger og fordeling av ressursene Negative effekter: For bruker: Kan bety mindre lærertetthet For tjenesten/faget: Overtallighet Løsningsforslag: Skolen tar ned bemanning kraftig fra skolestart august 2016. Ytterligere nedbemanning bør kun komme som følge av reduserte behov/elevtall Vurdering av samlet innsparingspotensial: Det jobbes med en ny modell for fordeling av ressurser til skolene. Godt i gang, men ikke ferdig. Dette vil ikke spare midler, bare omfordele. En ny og forhåpentligvis rettferdig fordelingsmodell vil sannsynligvis bli tatt i bruk ved fordeling av budsjettetrammen til grunnskole for 2017.</p> <p>DBS: Nedbemanning i 2016, med virkning inn i 2017. Er tatt med i Q15.</p> <p>Kostratallene baserer seg på regnskapsåret 2015. Skolen har redusert driftsutgiftene omtrent tilsvarende 2 mill. i forbindelse med utarbeidelse av budsjett for 2016. Innsparing er m.a.o. utført.</p>	-0,6	-0,6	-0,6	23.05. (bemanning)

	NAV					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:				Utredn. frist
NAV01	<p>Gjeldsrådgivning, flytting fra NAV til TDE:</p> <p>Vurdert sammen med Per Olav Bergli (TDE)</p> <p>Gjeldsrådgivning er en lovpålagt oppgave (gjeldsordningsloven) der kommunen selv bestemmer organisering og ressursbruk. Flytting av denne økonomifunksjon til TDE er lite aktuell. Har ingen direkte relevans til andre tjenester i TDE. Hvis tjenesten skal utøves av andre enn NAV bør det være tilknyttet en annen økonomifunksjon eller at tjenesten kjøpes av for eksempel et regnskapskontor.</p> <p>Det må avklares om tjenestenivå skal reduseres.</p> <p>2014 var det 99 saker hvorav 74% hadde helt eller delvis ytelser fra NAV</p> <p>2015 var det 92 saker hvorav 74% hadde helt eller delvis ytelser fra NAV</p>	<p>Positive effekter:</p> <p>For bruker: NAV oppleves negativt av noen brukere – bedre hvis tjeneste tilbys utenfor NAV-kontoret</p> <p>For tjenesten/faget: Mindre sammenblanding av roller og mulighet til større faglig spesialisering - flere saker kunne kanskje ha vært «styrt» videre til tvungen gjeldsordning og tvungen forvaltning</p> <p>Negative effekter:</p> <p>For bruker: Helhetsoversikt for brukers økonomiske situasjon blir mindre og det kan bli vanskeligere å finne gode løsninger for frivillig betalingsordninger</p> <p>For tjenesten/faget: Mister muligheten i NAV til å kombinere gjeldsrådgivning med økonomisk råd og veiledning og gi tilbud om frivillig forvaltning.</p> <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen) Tjenesten og tjenestenivået fortsetter som nå i NAV – ca 50% stilling</p> <p>Hvis tjenestenivå skal reduseres vil det resultere i at flere har behov for økonomisk sosialhjelp over lengre tid.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Ingen innsparing – mulig heller en utgiftsøkning på sosialhjelp hvis tjenestenivået reduseres og tjenesten legges til annen kommunal enhet (TDE)</p>				10.05.
NLL	NORDRE LAND LÆRINGSSENTER					
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:	2017	2018	2019	Utredn. frist
NLL01	Bemanningsreduksjon Nordre Land					

<p>a)</p> <p>b)</p>	<p>Læringscenter: (utredet av enhetsleder Læringscenteret) Jfr. kostra, vanskelig materie. Høy bemanning. Potensiale for mer effektiv jobbing? Vurdere nivå og ev. innsparing, ev. alternativ bruk av ressursene.</p> <p>Redusert netto-ramme: Ved netto ramme på kr. 0,-, vil kommunen spare kr. 0,6 mill.</p> <p>For å spare ytterligere (ha større overskudd på statlige midler), må bemanningen reduseres. Hvis bemanningen reduseres med 1 årsverk, hva blir konsekvensen?</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Lite</p> <p>Negative effekter: For bruker: Store grupper, mindre mulighet for oppfølging. For tjenesten/faget: mindre mulighet for tilrettelegging, må samle deltakere med svært lite kunnskaper og skolebakgrunn med de som har mer skolebakgrunn. Vil føre til store utfordringer med å gi god opplæring. Vil bli oppsamlingsplass. Stor spredning i bakgrunnskunnskaper gir ikke mulighet for tilpasninger, og dårlige resultater på norskprøver og eksamener. Vil være lite rom for å satse på arbeidsretting av introprogram. Økt bosetting fører til flere deltakere fra 15/16 år og eldre. Deltakere i introprogram skal ha et heldags,-heluke og helårsprogram (37,5 t/u i 47 uker). Statlige overføringer <u>må</u> brukes til dette. De unge må ha et grunnskoletilbud slik at de kan gå til vid.skole og klare opplæringen der uten drop-out. Antallet deltakere på grunnskole har økt til over det dobbelte siste året, og er på samme nivå neste skoleår.</p> <p>Første Kostragjenomgang viser en beregning der VO kommer ut med høy lærertetthet. Denne er korrigeret, da integreringstilskudd også finansierer norsk- og grunnskoleopplæring. Etter korrigeringer i Kostra ser dette annerledes ut. Kan ikke sammenligne med f.eks S.Land som ikke har egen voksenopplæring.</p> <p>Løsningsforslag: SE VEDLEGG</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Alt a 1) Redusere nettoramme til 0,-; NB!forutsetter vedtak om å ikke gi spes.undervisning for voksne. Overføre andre lønnsmidler til integreringstilskudd som beskrevet i vedlegg. Vil føre til mer bruk av introtilskudd (alt B).</p> <p>Alt a2)Ved opprettholde spes.ped, og overfører annet til integreringstilskudd</p> <p>Alt b)Anbefales ikke. Introtilskudd bør brukes til tiltak for flyktningene. Bosetting av flere flyktninger fører til flere inntekter, men må også opprettholde og videreutvikle tiltak til brukergruppe.</p>	<p>Tall fra øknomi plan</p> <p>Alt a1) - 672 000</p> <p>Alt a2) -530000</p>	<p>Alt a1) - 671 000</p> <p>Alt a2) - 520 000</p>	<p>Alt a1) -677000</p> <p>Alt a2) 510 000</p>	
<p>PLAN OG NÆRING</p>						

Utgiftene henger tett sammen med antall årsverk



vista-analyse.no

Tabellen viser at Nordre Land har færre årsverk innen landbruksforvaltning enn kommuner av samme størrelse og relativ lik produksjon(Gjøvik, Gran Gausdal)

Løsningen med å ta ned bemanningen med en 50% stilling vil gi en reduksjon i utgiftene på ca 350.000,-. Bemanningen kan ikke tas ytterligere ned uten at dette vil få direkte økonomiske konsekvenser for gårdbrukerne.

PL02

Bemanningsreduksjoner innenfor

Planlegging:

(vurderes av enhetsleder Plan)

Høy ressursbruk på arealplanlegging i dag. Mindre behov i 2019-2020.

Positive effekter:

For bruker: kan ikke se noen positive effekter av dette.

For tjenesten/faget: kan ikke se noen positive effekter av dette.

Negative effekter:

For bruker: Den enkelte bruker rammes kun i mindre grad. Det vil kunne ta lengre tid før brukerne får utløst sitt utbyggingspotensiale.

For tjenesten/faget: Planoppgaver skyves ut i tid med de konsekvenser dette får for næringsliv.

-0,35

23.05.

Løsningsforslag:

Bemanningen tas ned 50% innen Planområdet. Se løsningsforslag landbruk.

Vurdering av samlet innsparingspotensial:

Løsningen med å ta ned bemanningen med en 50% stilling vil gi en reduksjon i utgiftene på ca 350.000,-

Det prioriteres å gjøre ferdig påstartede planer. Øvrige planer må forskyves minimum 1 år i tid. Det forventes i tillegg stor pågang av private reguleringsplaner (Synnfjell Øst og Syd). Behandlingen av disse må prioriteres og kan medføre ytterligere forskyvinger.

Kommunale arealplaner	Ikke igangsatte planer	Igangsatte planer	Planlagt sluttbehandling
Kommunedelplan for Synnfjell syd		2. gangs høring juni 2016	2016
Kommunedelplan for Synnfjell øst		1.gangs høring planlagt sommer 2016	2016/2017
Områdereguleringsplan Dokka sentrum	Utsatt oppstart til 2017		2019
Områderegulering Dokka vest	Planprogram ut til høring høst 2016		2018
Områdereguleringsplan Landmo-området	Utsatt oppstart til 2018		2019
Reguleringsplan Renseanlegg Synnfjell Øst	Oppstart høst 2016		2017
Reguleringsplan VA trase og	Oppstart Vinter 2017		2017

		<table border="1"> <tr> <td>turveg Synnfjell Øst</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reguleringsplan Torstumoen</td> <td>Oppstart Sommer 2016</td> <td></td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>Områderegulering Elverom</td> <td></td> <td>Planprogram vedtatt høst 2015, 1 gangshøring juni 2016</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>Områderegulering Dokka øst</td> <td>Utsatt oppstart til 2019</td> <td></td> <td>2020</td> </tr> <tr> <td>Kommunedelplan Aust Torpåsen</td> <td>Utsatt oppstart til 2020</td> <td></td> <td>2022</td> </tr> </table> <p>Temaplaner som kunne vært en del av planavdelingens oppgaver må vente / ikke utføres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunedelplan evt kun kartlegging av Friluftsområder - Kommunedelplan Naturmangfold - Kommunedelplan Energi og Klima - Kommunedelplan kulturminner <p>Dette er planer som i stor grad kunne vært finansiert med tilskuddsmidler.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>Det ligger også inne et pkt i forhold til utnytting av interne ressurser i byggeprosesser. Pr i dag har vi muligheten til å kunne bruke kompetansen på plan og næring til å utføre oppgaver som tradisjonelt vi har leid inn konsulenter til, for eksempel reguleringsplanlegging og arkitekt/landskapsarkitekt – se mer om dette på eget punkt. Mulighetene for å få til dette reduseres også ved å redusere kapasiteten innen planavdelingen.</p>	turveg Synnfjell Øst				Reguleringsplan Torstumoen	Oppstart Sommer 2016		2016	Områderegulering Elverom		Planprogram vedtatt høst 2015, 1 gangshøring juni 2016	2016	Områderegulering Dokka øst	Utsatt oppstart til 2019		2020	Kommunedelplan Aust Torpåsen	Utsatt oppstart til 2020		2022				
turveg Synnfjell Øst																										
Reguleringsplan Torstumoen	Oppstart Sommer 2016		2016																							
Områderegulering Elverom		Planprogram vedtatt høst 2015, 1 gangshøring juni 2016	2016																							
Områderegulering Dokka øst	Utsatt oppstart til 2019		2020																							
Kommunedelplan Aust Torpåsen	Utsatt oppstart til 2020		2022																							
PL03	<p>Landbruksvikarordningen overføres fullt ut til Avløserlaget: (vurderes av enhetsleder Plan) Landbruksvikarordningen er ikke en kommunal oppgave. Tilskuddet til ordningen, og ansvaret for organisering</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Ingen</p> <p>Negative effekter: For bruker: se nedenfor For tjenesten/faget: se nedenfor</p>				10.05.																				

	<p>av denne, er lagt til landets avløserlag. NLK har frivillig påtatt seg å fortsette med ordningen som en kommunal ordning, med arbeidsgiveransvar og subsidiering av ordningen som resultat.</p>	<p>Løsningsforslag: Alt 1. Landbruksvikarordningen videreføres til dagens landbruksvikarer når pensjonsalder og kommunens bidrag dekkes av næringsfond der dette prioriteres fremfor melkekvotetilskudd og andre tilskudd til primærnæringer. Alt 2. Landbruksvikarene overføres til avløserlaget.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Landbruksvikarens oppgaver er knyttet til avløsning ved sykdom. Landbruksvikaren skal først og fremst ta hånd om fjøsarbeid, men utfører også flere andre driftsoppgaver på gården.</p> <p>Dette er ingen lovpålagt oppgave for Nordre Land kommune, men på grunn av at begge landbruksvikarene ønsket å opprettholde sitt arbeidstakerforhold med kommunen, ble det gjort til en leieavtale med Nordre Land Avløserlag .</p> <p>Avløserlagene har fått mindre økonomisk støtte via jordbruksforhandlingen og vil derfor utgjøre en usikker arbeidsplass for framtiden. Ut fra et beredskapsmessig hensyn for den enkelte gardbruker, vil dagens ordning være mye mer uforutsigbar med tanke på kontinuitet enn dersom Avløserlaget skal ta over arbeidsgiveransvaret.</p> <p>Landbruksvikartjenesten i Nordre Land er en velfungerende ordning som i utgangspunktet har et innsparingspotensiale på anslagsvis 200.000,- pr. år.</p> <p>Ordningen har betydning for å sikre dyrevelferden og for rekrutteringen til landbruksyrket.</p> <p>Når det gjelder kommunens utgifter kan det være en mulighet med finansieringsbidrag fra næringsfondet til landbruksvikartjenesten kontra tilskudd til for eksempel kjøp av mjølkekvote. Sannsynligvis vil de fleste som driver med dyr prioritere å ha en sikkerhet for at dyrenes velferd ivaretas ved egen sykdom sett opp mot et lite tilskudd i forbindelse med kjøp av melkekvote.</p>	-0,2			
PL04	<p>Inntektspotensiale gebyrer: Jfr kostra-analysen. Potensial på kr. 5,0 mill. Hvordan kan dette potensialet forsøksvis hentes ut? (utredet av enhetsleder plan)</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Ingen</p> <p>Negative effekter: For bruker : For tjenesten/faget :</p> <p>Løsningsforslag: Selvkostgraden på plan kan økes ved at det kreves gebyr for behandling av kommunale</p>				

		<p>reguleringsplaner.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Inntekspotensialet på 5mill er ikke reelt. Kostra analysen er hentet ut fra regnskapet på funksjon 3010,3020,3030 og det er kun deler av disse funksjonene som faller inn under selvkost.</p> <p>Gebyrsatsene for 2016 i Nordre Land innen bygg og oppmåling er beregnet ut fra en forventet selvkostgrad på 100%.</p> <p>Innenfor arealplanlegging er det kun reguleringsplanlegging som skal inn under selvkost. For private reguleringsplaner vurderes det at vi har gebyrsatser som tilsvarer våre kostnader med behandling. Kommunale reguleringsplaner kreves det ikke gebyr for. Kommuneplaner er ikke innenfor selvkostregnskapet.</p> <p>Eneste økte inntekspotensialet her er derfor å kreve gebyrer for kommunale reguleringsplaner. Dette vil imidlertid føre til økte utgifter på det enkelte prosjekt.</p>				
KUL	KULTUR		2017	2018	2019	FRIST
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:	Mill. kr	Mill. kr	Mill. kr	Utredn. frist
KUL01	Kulturstøtte/inntekter: (vurderes av enhetsleder kultur)	<p>Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen.</p> <p>Negative effekter: For bruker: Fører til at lagene/løypebrøyterne må bruke mer tid på inntektsgivende arbeid, redusere aktivitetsnivået og/eller øke brukerbetalingen. Uansett vil dette over tid føre til lavere aktivitet og færre fysisk aktive, engasjerte og deltagende mennesker. Når det gjelder skiløyper, vil reduserte overføringer også ha negative konsekvenser i form av at kommunen (og da kanskje særlig Synnfjellet) får et dårligere omdømme som skidestinasjon. For tjenesten/faget: Tjenesten vil bli mindre attraktiv da lagene mister viktig støtte og forutsigbare forutsetninger/rammer for sin aktivitet. Fare for dårligere/færre skiløyper.</p> <p>Løsningsforslag: Overføringene reduseres med de aktuelle beløpene.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Innsparingspotensialet er kortsiktig og begrenser seg til beløpene i tilskuddsordningene. Innsparingspotensialet (og mere til) vil raskt bli «spist opp» av økte utgifter andre steder i kommunens tjenesteproduksjon, f.eks. som reparasjonsutgifter i forbindelse med uheldig adferd og dårligere folkehelse. Det er enhetsleders konklusjon at tiltakenes (a+b) samlede innsparingspotensial er negativt, d.v.s. at det over tid vil påføre kommunen høyere utgifter. Tiltaket anbefales derfor ikke gjennomført. Under forutsetning av at overføringene til lag og foreninger (a) ikke reduseres, kan det kanskje gjennomføres en mindre reduksjon i støtten til</p>				10.05.
a)	Reduserte overføringer til lag og foreninger		-0,2	-0,0	-0,0	
b)	Redusert støtte til skiløyper.		0,1	-0,2	-0,2	

		skiløyper (b), på anslagsvis 0.2 mill. uten altfor store konsekvenser.				
KUL02	Kultur - inntekter: (vurderes av enhetsleder kultur) Innføre betaling for bruk/leie av idrettshall/kino/kommunale lokaler.	Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen. Negative effekter: For bruker: Dette er indirekte støtte til frivillig virksomhet med stor forebyggende effekt, og må derfor sees i sammenheng med annen støtte til slik virksomhet. Delvis samme negative effekter som i KUL01. For tjenesten/faget: Tjenesten vil bli mindre attraktiv da lagene må finansiere bruken av lokalene og mister forutsigbarhet og de gode forutsetningene/rammene de i dag har for sin aktivitet. Løsningsforslag: Det kan innføres leie for alle kommunale lokaler eller kun for Dokkahallen. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Innsparingspotensialet er kortsiktig og begrenser seg til utleieinntektene. En del av det umiddelbare innsparingspotensialet vil måtte brukes til økt administrasjon. Resten av innsparingspotensialet (og mere til) vil raskt bli «spist opp» av økte utgifter andre steder i kommunens tjenesteproduksjon, f.eks. som reparasjonsutgifter i forbindelse med uheldig adferd og dårligere folkehelse. Det er enhetsleders konklusjon at tiltakets samlede innsparingspotensial er negativt, d.v.s. at det over tid vil påføre kommunen flere utgifter enn inntekter. Tiltaket anbefales derfor ikke gjennomført.	(-0,3)	-0,0	-0,0	10.05.
KUL03	Redusert bemanning i Parken ungdomsklubb: (vurderes av enhetsleder kultur) Nedbemanning med 50 % stilling.	Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen. Negative effekter: For bruker: Kortere åpningstid og/eller lavere voksentetthet, færre turer, arrangementer og gruppeaktiviteter vil uansett gi et dårligere klubbtilbud. Reduksjon av tjenestens kvalitet kan føre til at ungdommen mister interessen for klubben. Nedbemanning på parken ungdomsklubb frarådes på det aller sterkeste! NB! Ytterligere beskrivelse av konsekvenser m.v. i eget vedlegg. For tjenesten/faget: Mindre inspirerende, høyere belastning – hvor få er det forsvarlig å ha på jobb med mer enn 150 ungdommer inne? Løsningsforslag: Klubben holder helt stengt på onsdager, d.v.s. nedleggelse av klubbkafè og juniorklubb. Redusert bemanning tirsdag og fredag, med det til følge at åpningstidene må reduseres fra 16 – 22 til 17.30 – 21.30 på tirsdager og fra 19:00 – 24:00 til 19:00 – 23:00 på fredager. Nedbemanning vil også medføre færre turer, tiltak og arrangementer uten ordinære klubbkvelder. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Det samlede innsparingspotensialet begrenser seg til lønnsmidlene på anslagsvis kr. 300.000. Mye av aktiviteten og utstyret på Parken finansieres i dag av klubben selv i form av tilskuddsmidler o.s.v. En ser derfor ikke at redusert drift gir lavere utgifter – kanskje snarere tvert i mot. En dårligere klubb vil ha reduserte muligheter for ekstern finansiering.	-0,3	-0,0	-0,0	23.05.

KSK	KULTURSKOLE				
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:			Utredn. frist
KSK01	Kulturskole – innsparing: Endret leseplikt for dansepedagoger Leseplikten utvides fra 541 timer til 608 timer årlig i tråd med den nye rammeplanen for kulturskole. Det gir 2 timer mer undervisning per uke.	Positive effekter: For bruker/tjenesten/faget: Det vil gi et bredere tilbud og økte inntekter. Negative effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Økt belastning for dansepedagog. Løsningsforslag: Det opprettes 2 nye danseklasser (evt. teaterklasser) Vurdering av samlet innsparingspotensial: Forslaget vil gi merinntekt i form av økt brukerbetaling. Forslaget anbefales av enhetsleder.	-0,04		23.05.
KSK02	Kulturskole – innsparing: Avvikle fløytetilbudet for viderekommende elever.	Positive effekter: For bruker: Ingen For tjenesten/faget: Mer effektiv ressursutnyttelse. Negative effekter: For bruker/tjenesten/faget: Flinke fløyteelever vil få et dårligere tilbud i framtida. Løsningsforslag: Fløytelærer sies opp f.o.m. 1. august 2016 Vurdering av samlet innsparingspotensial: Redusert årsverk i kulturskolen som følge av dette: 5 % Forslaget anbefales av enhetsleder.	-0,03		23.05.
KSK03	Kulturskole – innsparing: Økt betaling for skolekorpsernes dirigenttjenester Vi ligger noe under sammenlignbare kommuner.	Positive effekter: For bruker/tjenesten/faget: Ingen Negative effekter: For bruker: Det blir dyrere å drifte korpserne. Ekstra kostnad/korps/år: kr 10 000. For tjenesten/faget: Ingen. Tilbudet blir det samme. Løsningsforslag: Prisen for dirigenttjenester til skolekorpserne økes fra ca. kr. 22000 til kr. 32000 årlig. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Forslaget gir økte inntekter. Ingen endring i årsverk. Forslaget anbefales av enhetsleder.	-0,02		23.05.
KSK04	Kulturskole – innsparing: Legge ned barnekor/reducere ressursene som brukes på tilbudet	Positive effekter: For bruker/tjenesten/faget: Ingen Negative effekter: For bruker/tjenesten/faget: Barnekor med under 20 påmeldte startes ikke opp. Det betyr at det sannsynligvis ikke blir barnekor i Torpa i framtida. Aktivitetsnivået (konserter m.m.) for barnekoret på Dokka reduseres. Løsningsforslag: Barnekoret på Dokka opprettholdes, men med redusert stillingsprosent for lærer.	-0,03		23.05

		Barnekoret i Torpa legges ned. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Det kuttes totalt 10 % stilling ut fra dagens nivå.				
KSK05	<u>Kulturskole – innsparing:</u> <u>Doble elevavgiften for elever over 19 år.</u>	Positive effekter: For bruker/tjenesten/faget: Ingen Negative effekter: For bruker: Våre voksne brukere får dyrere tjenester. For tjenesten/faget: Færre voksne kan komme til å benytte seg av tilbudet. Det kan ha negativ effekt for Dokka Musikkorps som bruker tjenesten for å heve nivået hos musikantene. Løsningsforslag: Elever over 19 år betaler dobbelt elevavgift. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Innsparingene er regnet ut fra alder på dagens elever. Dette varierer mye fra år til år og er dermed det mest usikre forslaget med tanke på innsparing fra kulturskolens side. Forslaget anbefales av enhetsleder.	-0,02			23.05.
KSK06	<u>Kulturskole – innsparing:</u> <u>Fjerne pianotilbudet</u>	Positive effekter: For bruker/tjenesten/faget: Ingen Negative effekter: For bruker: 16 elever mister elevplassen, og kommunens innbyggere vil i praksis ikke ha mulighet til å lære å spille piano. For tjenesten/faget: Nesten alle kulturskoler tilbyr pianoundervisning. En kulturskolen uten pianotilbud er ingen fullverdig kulturskole. Løsningsforslag: Pianostillingen og tilbudet fjernes. Lærer kan ikke omplasseres og må i praksis sies opp. Vurdering av samlet innsparingspotensial: Dette gir en reduksjon i årsverk på 26 % stilling. Det gir en lønnsreduksjon på kr. 175 000 og redusert elevbetaling på kr. 35 000. Forslaget anbefales IKKE av enhetsleder.			-0,14	23.05.
KSK07	<u>Kulturskole – innsparing:</u> <u>Fjerne solosangtilbudet</u> Tilbudet reduseres med fra 16 til 12 elevplasser fra 2017. Resten tas i 2019. Total innsparing: Kr. 110 000,-	Positive effekter: For bruker/tjenesten/faget: Ingen Negative effekter: For bruker: Tilbudet reduseres fra 16 til 4 elevplassen. Det vil resultere i at flere elever mister elevplassen i kulturskolen. Solosang er et populært tilbud, og en så stor reduksjon vil gi årelange ventelister. For tjenesten/faget: For at elevene skal få god utvikling er det viktig med et fagmiljø. Hvis kulturskolen skal tilby solosang bør det være minimum 10 - 12 elevplasser. Det vil være vanskelig å rekruttere lærer til så liten stilling. Ut fra faglige hensyn bør sangpedagogstillingen ikke være mindre enn 20 % i framtida. Løsningsforslag: Sangpedagogstillingen reduseres med 75 %. Vurdering av samlet innsparingspotensial:	0,04		-0,07	23.05.

		Dette gir en reduksjon i årsverk på 23 %. Vi sitter da igjen med 7,7% stilling til solosang. Det gir en lønnsreduksjon på kr. 135 000 og redusert elevbetaling på kr. 27 000. Kuttet som tas i 2017 kan fungere. Kuttet som er foreslått i 2019 anbefales IKKE av enhetsleder.					
--	--	--	--	--	--	--	--

FLERE ENHETER/ADM.							
Nr	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar:					Utredn. frist
Q01	Kutte ut seniordager (endre reglement) 130 000,- vikarutgifter	(vurderes av Faggruppe HR) Målgruppa vil oppleves det som negativt at et positivt tiltak, et gode, blir tatt bort. Men det vil neppe påvirke vurderingen om å ta ut avtalefestet pensjon eller ikke. For halvparten av målgruppa må det settes inn vikar når seniordagene tas ut, disse vikarutgiftene kan spares ved å kutte ut tiltaket. Retningslinjene for seniorpolitikk må endres, og tiltaket får virkning ett år etter at nytt vedtak er fattet.	-0,065	-0,065			
Q02	SA/Faggruppe HR: Oppsigelse av avtale om bedriftshelsetjeneste, beholde kun minimum/lovpålagt del.	(effektueres av Faggruppe HR) Avtalen med Vestoppland bedriftshelsetjeneste, hvor vi har alle årsverk innmeldt, sies opp før 1. juli 2016. Ny avtale om bedriftshelsetjenester inngås etter anbudsrunde høsten 2016, med ny avtale fra 1. januar 2017. Tjenestene reduseres til å gjelde lovfestede tjenester som en rammeavtale, som kan benyttes fleksibelt.	-0,50				10.05.
Q03	SA: Kutte julegaver til ansatte.	(effektueres av Faggruppe HR) Det er allerede innkjøpt julegaver til ansatte for 2016. Med virkning fra 2017 kuttet tiltaket ut, og det spares ca kr 90 000.	-0,09				10.05.
Q04	TDE: Redusert overtidbruk	(effektueres av enhetsleder TDE) TDE har vurdert overtidbruken på alle avdelinger, og ca. 70 % av overtidbruken ligger på drift <ul style="list-style-type: none"> - Vinterbrøyting på ikke kommunale veger som utgjør ca. 95000.- - Strøing ved kirker etc. som anslås til å utgjøre ca. 55000.- Resterende overtidbruk varierer fra år til år, og er vesentligst ifb. med skader/feil på VA og dette har vi ikke alltid herredømme over. <i>TDE anbefaler å kutte brøyting av ikke kommunale veger for å redusere overtidbruken. Se også TDE03 i OU prosessen som sier noe om både besparelse av kroner og bedre resurs utnyttelse.</i>	-0,095				10.05.

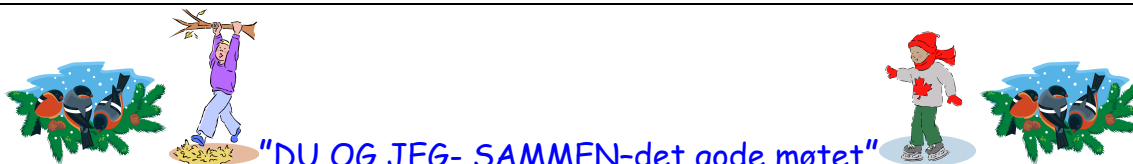
Q05	<u>TDE: Feiing fritidseiendommer?</u>	(effektueres av enhetsleder TDE) Alle fritids eiendommer skal iflg. nye forskrifter feies / ha tilsyn en gang ıla en tiårs periode. Vi har ca. 2400 fritidseiendommer og starter med dette 01.01.17 –og regner med å klare ca. 240 eiendommer pr. år. TDE anbefaler å legge dette inn i faste kommunale avgifter pr. år. Vi vil da få mere faste inntekter generert pr. år og slipper å sende regning hver gang vi har vært ute og fortatt tilsyn / utført feiing. TDE anbefaler å legge inn kr. 100.- hvert år, noe som vil si kr. 1000.- over en 10 års periode. Dette vil gi kommunen kr. 240000.- som inntekt hvert år og kr. 2.400.000.- over en 10 års periode. Dette vil være nære en rettferdig avgift når en regner med merarbeidet det er å opprette kontakt, avtale besøk og utføre tjenesten med ikke fastboende abonnenter. Feiing og tilsyn er ett selvkostområde, så en evt. fortjeneste vil være en reduksjon i kommunale avgifter. Vi vil med noen omdispenserings samt noe reduksjon i tjenesten til fastboende husstander prøve å gjennomføre dette med dagens bemanning.	-0,24	-0,24	-0,24	10.05.
Q06	<u>TDE: Felles lager/bruk av maskiner og utstyr.</u>	(effektueres av enhetsleder TDE) Maskiner og utstyr brukes i dag felles av avdelingene på TDE, og det er meget god kommunikasjon mellom avdelingene som gjør at dette i dag slik situasjonen med tilhold og utstyr på flere steder likevel er optimal ut fra situasjonen.. Det er ellers ikke mulig i dag å finne plass til alle enhetene og utstyr på et sted. TDE04 i OU prosessen sier noe om dette ifh til framtidig løsningsforslag.				10.05.
Q07	<u>OR: Redusert drift vaskeri 0,4 årsverk (Omsorg)</u>	Iverksettes 01.01.2017	-0,20			10.05.
Q08	<u>OR: Pasienter som er inne på korttidsopphold på Landmo/Korsvold oppfordres til å ta med egne medikamenter</u>	Iverksette høsten 2016	-0,05			10.05.
Q09	<u>TT: Matlevering fra eksterne der det er mulig</u>	Spurt alle matbutikker. Kun en er interessert i en eventuell avtale med bestilling, pakking og utkjøring av varer. Jobber videre med dette.				10.05.
Q10	<u>TT: Øke bruken av korttidsopphold i institusjon</u>	Er iverksatt.				10.05.
Q11	<u>OR/TT/FAM/NAV mfl.:</u> Full bruk av SAMPRO	Forholde seg til et system i tillegg til fagsystemet Gerica. Ansatte må læres opp i bruken av SAMPRO der bruker/pårørende kan benyttes seg av SAMPRO og være en aktiv bruker. ReKs kurs høst 2016.				10.05.
Q12	<u>NAV/LÆR:</u> Samordne utbetalinger til samme brukerne NAV-Læringscenteret	(effektueres av enhetslederne)				10.05.

Q13	SKOLE: Timeplanlegging- parallellegge norsk,- matte,- engelsktimer.	26 000,- pr innspart undervisningstime					Fra høst 16
Q14	SKOLE: Redusert vikarbruk						Fra dd.
Q15	Dokka barneskole – stillingskutt: Signalisert stillingskutt på kr 1,3 mill, som allerede er startet, i 2016.	(vurderes av enhetsleder DBS)	-1,3				10.05.
Q16	Avslutte alle abonnement på papiraviser.	(effektueres av Faggruppe SIF)	-0,08				Fra dd.
Q17	Slutte med gratis kopiering til lag og foreninger	(effektueres av Faggruppe SIF)					Fra dd.



7.1.5 Vedlegg 5: Egne vedlegg/innspill fra enhetene.

Nordsinni Barnehage, vedlegg.



VEDLEGG OU –prosess jfr oppdrag 23.05.2016

OU-prosessen PERSONALE OG SU Møte Nordsinni barnehage :

Innspill kommer fra SU's møtet 18.05.2016 og fra personalets møte 19.05.2016.

*Gruppe arbeid personalet:

1. Det ble sett på alle **fordeler** på avdeling Skogvang med unikt nærmiljø, natur, gang- og sykkelveg er topp i opplegg for turer og emner. Det er lettere å se alle i en liten oversiktlig barnegruppe, noe som er Skogvangs, og Dæhlis fordel.
2. **Barns behov sees i søskengruppe** som er passe stor, det er godt arbeidsmiljø i barnehagen, og brukerundersøkelsen viser stor fornøydhet med godt foreldresamarbeid og et personalet som tar barn og foreldre på alvor.
- Barnehagebygget er nå tilpasset 28 plasser, det er gjort en del vedlikeholdsarbeid og utbedringer jfr branntrepp, asfalt utenfor lekeplassen og det blir forhåpentligvis boring etter vann snarlig. Gymsal er god å ha på vinteren, og gir allsidig bevegelse ellers i hverdagen i tillegg til en grei uteplass med klatring, sykling og aking.
3. **Personalet i Skogvang og Dæhli viser utrolig mye fleksibilitet** med opplegg vakter, tilpasning ved sykefravær og annet fravær, tar ikke ut betaling for kjøring på møter og turer. Personalet er hjelpsomme, blide og trivelige mot barn og foreldre, jfr Brukerundersøkelsen i april 2016.
4. **Nordsinni barnehage har unikt turer, opplegg for skolestarteropplegget** med foreldresamarbeid, overnatting og fjøsbesøk.
5. **Det er kort avstand fra Dokka til Skogvang 4,39 fra Jevnakerkrysset**, lett innkjørsel og avlevering av barn. Det burde ikke være noen heft for folk å kjøre hit.
6. **Det er stort areal på S**, mye plass, godt faglig miljø, stor pedagogtethet ut fra søskengruppe, mindre barnehage gir et mer oversiktlig miljø, lettere å se enkeltbarn og grupper, og har nært samarbeid med foreldrene.
7. **Mange små kommer inn i Dæhli, til neste år 2017, blir det plass til alle?**
8. det bør sees på **full digitalisering** i barnehagen, muligheter for bedre informasjon og mindre tidsbruk.
9. **Se an bemanning i begge avdelinger** ut fra permisjoner, som det ikke settes vikarer inn i, samt se på endringer som følge av utprøvinger og sykefravær utover.
10. **Nordsinni barnehage driver miljøvennlig**, er en gjenbruksbarnehage, reparerer bøker mv. og lager tradisjonsmat fra bunnen som er rimelig, sunn og bærekraftig. Barnehagen tar imot brukte leker og utstyr, bytter leker/utstyr med hverandre på avdeling og gjør mye selv i hverdagen av små vedlikehold /renhold.
- Barnehagen har en hage med vekster for matlaging og bruker ville vekster også i matopplegget/opplevelser for barna.
11. **Nordsinni barnehage bruker Lean og tavlemøter i hverdagen for økt kvalitet.** Dette gir innsparinger på antall personalmøter, som utløser overtidsutbetaling, men brukes til fagoppdatering og samarbeid uten barn tilstede.
12. **Fleksibelt personalet**, ser an vikarbruk og vakter/tilpasset jfr div behov, og godt samarbeid. Tilpasset stillinger er satt opp for å få best mulig kvalitet for barn og den enkelte medarbeider.

13. UT FRA MOMENT OM SAMMENSLÅING AV AVDELINGENE:

Da får også alle barn et friluftstilbud, styrer ett hus. Organisering en avd i D: Utegruppe, rullere personalet, to uker inne og en uke ute, pers på ett sted, alle møter der og da. Lysthus og kretshus kan brukes, mulig å flytte noe av lekeapparatene til Dæhli ved lavvo? Rullere ute gruppe, etter plan, få alle barn og voksne med i et uteopplegg. Bruke Leikarvoll mer da, sommer og vinter, samarbeid med N.LI Dæhli.

Nordsinni barnehage vektlegger god danning, bruker Mitt valg og foreldreenighet i "oppdragelsen". Dette vil fortsette også om alle er i en avdeling.

Ved en sammenslåing vil det bli rundt 18 barn eller noen fler ut fra søking til Nordsinni (Dæhli avd.) og avhengig av hvor mange som ønsker barnehageplass på Dokka.

Det bør informeres ved en endring, om et utvidet utetilbud i Dæhli, så andre kan søke plass.

VEDLEGG BHG 01:

Møte: Samarbeidsutvalget for Nordsinni Barnehage.

Møtedato: Onsdag 18.03.2016 kl.18.00-20.00.

Møtested: Avdeling Skogvang.

Sak 4/2015-2016:Årsplan og drift i Nordsinni barnehage til nå og neste barnehageår inkludert forslag til OrganisasjonsUtviklingsprosessen i Nordre Land kommune.

Orienteringer og samtale rundt saken med forslag til ulike løsninger i drift, og innhold for neste år.

Styringskort og kvartalsrapport tas også med.

Tilsyn stedlig fra Nordre Land kommune 01.06.2016.

Forslag til vedtak:

1. Samarbeidsutvalget for Nordsinni barnehage tar orienteringen om årsplan og drift i Nordsinni barnehage til etterretning og samarbeid videre jfr innhold og drift i neste årsplan.

2.Samarbeidsutvalget for Nordsinni barnehage har følgende kommentarer og forslag til videre drift i enheten jfr OUprosessen i N.Land kommune:

A.Det er ønskelig med fortsatt drift i begge avdelinger,og det bør sees på andre barnehagers opplegg for drift og utgifter både til møter, utstyr og andre utgifter.

Det synes noe merkelig at det har blitt prioritert utbygging, som etterhvert "tar livet av " de små avdelingene utenfor sentrum.

Nærmiljøbarnehagen har stor betydning for samarbeid og sosialisering for barn og foreldre, skaper trivsel og liv i bygda. Dette er det viktig å se på i en nedbyggingsprosess.

B.Sammenslåing av avd.Dæhli og avd.Skogvang:

Brukerundersøkelsen viser stor grad av fornøydhet, dette kommer av små grupper , oversikt over barn og tett samarbeid med foreldrene.

Foreldre er også fornøyd med opplegg i nærmiljø, med dyr og forskoleopplegget som innehar varierte opplevelser før skolestart.

C.Søskengrupper er bra for barn, når de ikke er for store, dette gir god omsorg, lek og læring bedre i lag på tvers i alder enn ren aldersgruppe.

D.Foreldrene i Nordsinni barnehage viser dugnadsiver og gir ofte barnehagen formingsmateriell, leker og frukt/grønt til opplegg og emneinnhold.

E.Barna i Nordsinni barnehage viser god danning, noe som er viktig for skolestart og livet ellers. Det er stort samsvar med foreldrenes ønsker for barnas oppførsel og danning i hjemmet og det personalet arbeider med i hverdagen , dette er også i samsvar med Rammeplan for barnehage.

F.Personalet viser hver dag fleksibilitet ved å få dagene best mulig i hht vakter,sykefravær, samarbeid og økonomi ved å ta i bruk verdiløst materiell i forming og lek, gjenbruk og bytting av leker og utstyr, ordner mye selv av vedlikehold og småarbeider i hverdagen.

Personalet viser også dugnadsvilje, ved ikke å ta ut småreiseregninger til lokal kjøring på møter, turer og innkjøp ol. Dette er en god form for sparing av midler.

G.Om avd.Dæhli og Skogvang skal slås sammen fra høsten 2017, har SU følgende kommentarer:

*Det må sees på reelle utgifter til drift av begge avdelinger,ut fra hva som er ordnet av ulik vedlikehold ut fra krav og det som er vanlige utgifter pr.år for avdelingene.Nå viser tallene store forskjeller.

*Det bør i en flytting, ikke bli for trangt for barnegruppen, med god plass til barna inne og gode utemuligheter.

*Etablering av en god lavvo i tillegg til Lysthuset i avd.Dæhli , sees på som positivt og vil kunne være et tilbud for barn fra Dokka også!

Sambruk med Dæhli Kretshus sees på som positivt for et variert opplegg.

*Ved en sammenslåing av avdelingene, må foreldre fra Skogvang få valgmuligheter til å få overført plassen til Dokka barnehage.

H.Samarbeidsutvalget for Nordsinni barnehage ber om oppdatering i utvikling i forhold til videre drift ut fra OU-prosessen og vil følge med i de enkelte innspill.Det vises til punkt for Samarbeidsutvalgets mandat i barnehagen, der det skal tas opp saker av stor betydning for barnehagens drift.

OU-prosessens forslag for sammenslåing av avdelingene, er nettopp av stor betydning for driften i Nordsinni barnehage.

Det er derfor ønskelig å ta saken i Foreldreråd før Kommunestyrets behandling.

Det er i den forbindelse ønskelig å få sett på permisjoner, endringer i faste stillinger ut fra overflyttinger ,innsparing ved andre moment som skal behandles som fulldigitalisering, pauser og bruk av Lean på avdelingen som samarbeidsmulighet i hverdagen.

I.Fulldigitalisering av barnehagen, sees på som viktig jfr god informasjon , samarbeid og tidsbruk.

Nordsinni 18.05.2016

Anne I. Terningen.

Familie og helse: Vedlegg 1-5 (med kommentar fra OR til vedlegg 1), relatert til bestillingene FAM01 og 02.

FAM Vedlegg 1	FAMILIE OG HELSE	Avdeling for Psykisk helse Grunnlagsinformasjon: <ul style="list-style-type: none">• Nordre Land Kommune vedtok å satse offensivt og ansvarlig i forhold til Opptrappingsplan innenfor psykisk helse 1999-2008. Dette har resultert i at kommunen har utviklet en tjeneste som gir innbyggere i alle aldersgrupper tilpasset, faglig gode tjenester lokalt og økt samarbeid med spesialisthelsetjenesten.• «Lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid skal bidra til å bedre levekår. Tjenestene skal forebygge og redusere problemutvikling for å fremme brukerens mestring av eget liv, herunder bolig, arbeid, hindre frafall i skole, sosial inkludering, personlig økonomi, hjelp i bolig m.m.» (Veileder Sammen om mestring)• Nye krav ifb med samhandlingsreformen utfordrer kommunene. Mer behandling skal over på kommunene, og med den bestilte reduksjon vil avdelingen miste kvalifiserte medarbeidere.• Fra 1.juni blir ett årsverk i vår avdeling kuttet, vedkommende går over i stilling i barnevernet.
---------------------	------------------	---

		I tillegg ble tjenesten redusert med 1,4 årsverk fra desember, da prosjektstillinger ble avsluttet, til sammen 2,4 årsverk på et halvt år.
Nr 1	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Reduksjon av ett eller flere årsverk
FAM01	<p><u>Bemanning Familie og helse:</u></p> <p>Bemanningsreduksjon (ev. omfordeling av stillingsressurser) innenfor tjenester med høy kostra-ressursbruk</p> <p><u>Psykisk helse (høy bemanning), regionalt samarbeid psykiatrireformen (innsparing?), døgnturnus?</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenk reduksjon på 1 årsverk 2. Se på mulige regionale samarbeid 3. Døgnturnus <p>Beskriv ovennevnte punkter jf bestilling under utredning/svar</p> <p><u>Fra Kostra-analysen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nordre Land har en samlet ressursbruk som ligger 6,8 mill. kroner over landssnittet etter at vi har korrigert for forskjeller i utgiftsbehov. Tjenesteprofil: • Samlet sett prioriteres tjenesteområdet høyt i fht landssnittet • Det samme bildet (høy prioritering) ser vi for ressursbruk fordelt etter aldersgruppene 0-5 år og 0-20 år • God lege, helsesøster- og fysioterapidekning • Høy gjennomføringsgrad av normerte undersøkelser 	<p>Negative konsekvenser:</p> <p>For bruker:</p> <p>For tjenesten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avdelingen må redusere dagtilbud. Avdelingen har faglige tilbud til ulike målgrupper (unge voksne, rusmisbrukere og voksne) hvor formålet er samvær og tilhørighet, for å gi brukerne trygghet og mot til å nyttiggjøre seg sine interesser og behov. 1. Redusere tilbud til de yngre/mindre forebyggende arbeid, ved bla å slutte med: <ul style="list-style-type: none"> -KIB –kurs(kurs mestring av belastningslidelser) -KID- kurs (kurs depresjonsproblematikk) -DU-kurs (kurs i depresjonsmestring hos ungdom) <p>Deltagelse i ulike samarbeidsfora/ koordinator-rolle.</p> 2. Nedprioritere individuell oppfølging, kortere samtaler, lengre tid mellom samtalene. 3. Redusere fritidskontakt-tilbudet ytterligere. <p>Positive effekter:</p> <p>For bruker: Den enkelte vil mulig bli mer bevisst på tjenesten og hvordan kommunen forvalter tjenesten.</p> <p>For tjenesten/faget:</p> <p>Negative effekter:</p> <p>For bruker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • større behov for individuell oppfølging • flere innleggelse i spes.helsetjenesten, avd mister en unik måte å observere og følge opp personer som sliter. Nordre Land har færre innleggelse enn mange andre kommuner. • Mer synlig rus, dagtilbudet på Stasjonen er et godt forebyggende tiltak. • Andre tjenester må ta mer av de oppgavene vi utfører idag. Hjemmesykepleien må følge opp flere, all medisinerings må over på hj.tj, de med en psykisk utviklingshemmet diagnose må overføres til TT, de eldste –dagtilbud innen omsorg • Mindre tid på veiledningsoppgaver. <ul style="list-style-type: none"> • Mindre innsats i forhold til de yngre, vil kunne gi negative konsekvenser på sikt, både samfunnsøkonomisk og personlig. BUP overfører mer ansvar til kommunene og angst/depresjon og skolevegring vil nå være kommunens ansvar. Hvem ivaretar dette for de ungdommene som er ferdig på ungdomsskolen.? • Mindre samarbeid med NAV og mindre ressurser til Trappetrinnsprosjektet. <p>For tjenesten/faget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Økt arbeidsbelastning for de ansatte. Alle som har tjenester i avdelingen, har enkeltvedtak på de ulike tjenester. • En utfordring blir å avvike et tilbud hvor brukeren fortsatt har et behov for tjenesten, avslaget må begrunnes faglig og ikke ut fra kommunens økonomiske situasjon. Når en

		<p>bruker er vurdert til å ha behov for tjenesten, ut fra både pasientrettighetsloven og helse- og omsorgstjenesteloven, defineres tilbudet som lovpålagt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spesialisthelsetjenesten vil oppleve dårligere kommunale tjenester. Større belastning for legetjenesten, da de fleste henv kommer fra fastleger. • Ansatte med relevant utd/videreutd søker seg bort fra kommunen, og kommunen mister viktig kompetanse. • Sikkerhet, vil det til tider bli en utfordring å følge opp rutiner for å ivareta den ansattes sikkerhet. <p>Løsningsforslag: (hvordan tilpasse tjenesten til endringen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mange må-oppgaver, som avdelingen ikke kan kutte ut, alle de som sykehusene skriver ut og ikke minst de som ikke får tilbud om innleggelser, er kommunens ansvar. • Endel av de forebyggende tiltakene, som må avsluttes, med de konsekvenser det får på sikt, forebygging er lite målbart. • Dårligere tilbud ved å redusere ett årsverk eller mer i tjenesten. • Se på muligheter for mer selvhjelpsgrupper og mer brukerstyrte aktiviteter. <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Lønnsmidler (årsverk), ev. ved mindre oppgaver, anslå reduserte arbeidstimer medgått til oppgaver som endres/avsluttes. Andre reduserte driftsutgifter. Økte inntekter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avdelingen reduseres med 100% stilling fra 1.juni, for å imøtekomme rådmannens bestilling. • Redusere fritidskontakt-tilbudet, kan kommunen spare en del ressurser, vanskelig å tallfeste, denne jobben er allerede startet. • Tre ansatte som er 57/58 modeller, innen en fireårsperiode, vil det være sannsynlig at noen ønsker en mindre stillingsstørrelse.
Nr 2	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Regionalt samarbeid
		<ul style="list-style-type: none"> • Avdelingen har godt samarbeid med spesialisthelsetjenesten, både døgndag og ambulant akutteam og rusteam. Avdelingen kan ikke se det er mer å hente her, da spesialisthelsetjenesten overfører mer til kommunene og hvor det pågår en prosess med å inngå samarbeidsavtaler mellom kommunene i Gjøvik-regionen og DPS Gjøvik. « Her er formålet å sikre at pasienter /brukere mottar et helhetlig tilbud om helse- og omsorgstjenester innen psykisk helse og rus.» • Kommunen har i dag et godt samarbeid med Hov Nordre og sterkavdelinga på Reinsvoll, ift en pasient med dobbeltdiagnose. • Det bør også utredes et utvidet samarbeid ift KAD-plass for de dårligste med rus/psyk.problematikk. Innen 2017 er det et krav om at alle kommuner har et slikt tilbud. Her har NLK en stor utfordring.
Nr 3	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Døgnturnus
		<p>I følge Veilederen Sammen om mestring: «Ansatte i hjemmetjenestene, som ikke har spesiell kompetanse om rus og psykiske helseproblemer, bør få tilbud om strukturert veiledning fra øvrig rus- og psykisk helsepersonell for å styrke sin kompetanse i å håndtere vanskelige situasjoner og gjøre tjenestene mer tilgjengelig for personer med psykiske helse- og rusproblemer.»</p> <p>«Hjemmesykepleien yter helsetjenester i hjemmet til hjelpetrenende og alvorlig syke. Tjenesten er døgntjeneste og godt utbygget i de fleste kommuner. Personer med rusrelaterte helseproblemer og/eller psykiske problemer kan ha behov for denne typen tjeneste, gjerne i form av et samarbeid med ansatte innen psykisk helsearbeid og rusarbeid i kommunen.» (Veileder Sammen om mestring).</p>

		<p>Avdelingen er kjent med at kompetansen i avdelingen ønskes av hjemmetjenesten som en del av ordinær turnus.</p> <p>Antall felles pasienter er vel 50 av en pasientmasse på vel 270. Bemanningmessig er det ikke faglig forsvarlig å prioritere denne felles målgruppen i så stor grad som ønsket. Se under.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vanskelig å tenke en fullstendig døgnturnus med 6,1 årsverk eller mindre. • For å ivareta tjenesten og den enkelte bruker, er det en forutsetning at fagpersoner er på jobb på dagtid. Tjenesten er avhengig av et tett samarbeid med andre fagpersoner for å ivareta brukerens behov. • Et tettere samarbeid med hjemmetjenesten kan etableres ved at tre psykiatriske sykepleiere er kontaktpersoner, både i forhold til felles brukere og veiledning.
--	--	---

Innspill fra OR vedr. avdeling Psykisk helse

Lederne i hjemmetjenesteavdelingene mener det vil være en fordel å få et tettere samarbeid med disse to gruppene fordi pasientene trenger denne tjenesten hele døgnet. Vi ser det er et økende behov for denne type spesialkompetanse i direkte pasientkontakt, i samarbeidet med pårørende og med veiledning til de ansatte i hjemmetjenesten.

Dette kan organiseres ved at de legges til samme avdeling. Ved samorganisering vil spesialkompetansen lettere kunne brukes 24/7 slik som det gjøres med LAR-brukerne. Ved ledig kapasitet vil en kunne gjøre andre oppgaver i avdelingen samt gi veiledning til andre tjenester.

Eksempel på reduksjon i tidsbruk kan være:

Psykiatrisk spl :

En pasient har i dag vedtak om et beroligende besøk før leggetid. For en ansatt uten rett og nødvendig kompetanse kan besøket ta lenger tid som igjen kan skape unødvendige stresssituasjoner/ dårlig mestringsfølelse.

Fordeler ved å organisere funksjonene under hjemmetjenesten

Ved tettere samarbeid, vil det være enklere med kompetanseoverføring/ veiledning til de andre ansatte om behandling / pleie av kreftpasienter/ psykisk helse.

Enhetsleder i OR er enig i de synspunktene som lederne for hjemmetjeneste har gitt uttrykk for i teksten over. Avdelingen «deler» i dag et stort antall brukere med psykiatri / kreftomsorg. Det bør være potensiale for innsparing/ mer effektiv drift med å organisere disse to tjenestene i samme avdeling.

FAM Vedlegg 2	FAMILIE OG HELSE	Helsestasjonstjenesten Grunnlagsinformasjon: <ul style="list-style-type: none"> • NY nasjonal faglig retningslinje for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom er på høring. Denne vil gi flere oppgaver om den blir vedtatt. • Veileder IS-1154 fra Sosial- og helsedirektoratet er gjeldende pr i dag. • Regjeringens anbefalinger om å styrke helsestasjons- og skolehelsetjenesten med
--	-------------------------	--

		<p>ytterligere 200 mill. i 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> • BUP gir ikke lenger helsehjelp ved lettere lidelser innen angst/depresjon/skolevegring fra 2016. Vi og flere avd. i kommunen vil få flere oppgaver. • I kommunens handlingsplan 2014-17 står det at kommunen skal satse på forebyggende arbeid og at innbyggerne skal få rett hjelp til rett tid/sted. • Tallmateriale fra de siste årene viser at liggetid på barsel er redusert • «Ungdataundersøkelsen» • Normtall - Helsedirektoratet har foreslått: 100 % helsesøsterstilling på 65 fødsler pr år 100 % helsesøsterstilling på 300 elever i barneskolen 100 % helsesøsterstilling på 550 elever i ungdomsskolen <p>I tillegg kommer helsestasjon for ungdom, smittevern, utenlandsvaksinering, flyktningearbeid (NB! Det forutsettes også merkantil ressurs i tillegg, samt økning i lege- og fysioterapeutressurser)</p>
Nr 1	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Redusere med 1 årsverk
FAM01	<p>Bemanning Familie og helse:</p> <p>Bemanningsreduksjon (ev. omfordeling av stillingsressurser) innenfor tjenester med høy kostra-ressursbruk</p> <p><u>Fra Kostra-analysen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nordre Land har en samlet ressursbruk som ligger 6,8 mill. kroner over landssnittet etter at vi har korrigert for forskjeller i utgiftsbehov. <p>Tjenesteprofil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samlet sett prioriteres tjenesteområdet høyt i fht landssnittet • Det samme bildet (høy prioritering) ser vi for ressursbruk fordelt etter aldersgruppene 0-5 år og 0-20 år • God lege, helsesøster- og fysioterapidekning • Høy gjennomføringsgrad av normerte undersøkelser 	<p>Positive effekter:</p> <p>For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen.</p> <p>Negative effekter/utfordringer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helsesøstertjenesten kan kun prioritere lovpålagte oppgaver • Økt arbeidsbelastning på den enkelte i helsesøstertjenesten • Kommunen må bygge ned godt etablerte tilbud til barn, unge og deres familier • Kommunen må nedprioritere helsefremmende og forebyggende arbeid, og viser til en allmenn oppfatning av at dette arbeidet forhindrer/forebygger skjevutvikling, utvikling av psykiske vansker og omsorgssvikt • Helsesøsters rolle som barnas «advokat», som skal sørge for at barna får det tilbudet og de tjenester de rettmessig har krav på ut fra behov, vil bli redusert • Kommunen må nedprioritere tett og helhetlig oppfølging den første tida etter fødsel i fht amming/samspill/tilknytning etc • Kommunen må nedprioritere tverrfaglig samarbeid • Vil i praksis ikke bli en lavterskeltjeneste • Kommunen må nedprioritere ekstra foreldreveiledning utover de lovpålagte konsultasjonene, blant annet COS-P (Trygghets sirkelen). • Kommunen vil ikke ha tilbud om fødselsforberedende kurs, og ved nedprioriteringer av jordmortjenesten vil det kunne føre til økt sosial ulikhet i svangerskaphelse • Kommunen har i dag ikke nok ressurs for jordmor til at hun oppfyller kravet om tidlig hjembesøk ved jordmor og dette vil ikke kunne løses • Kommunen kan ikke tilby hjembesøk av helsesøster til flergangsfødende • Kommunen vil ikke ha tilbud om hjemveiledning • Flere henvisninger til PPT ved spørsmål om språkutvikling etter 2 – og 4 årsundersøkelsen • Kommunen vil få en lite tilgjengelig helsestasjons- og skolehelsetjeneste da tiden vil bli bundet opp av faste lovpålagte oppgaver • Kommunen vil ikke ha tilbud om reisevaksinasjon • Kommunen vil ikke ha tilbud om hørseltesting av voksne • Kommunen vil ikke ha tilbud om influensavaksinering • Kommunen vil miste spesialkompetanse i helsefremmende- og forebyggende arbeid • Kommunen kommer ikke til å følge nasjonale føringer i fht styrking av helsestasjons- og skolehelsetjenesten! • Kommunen har i dag avvik når det gjelder oppfølging etter vekt/høydemåling i 3. og 8. klasse etter helsedirektoratets anbefalinger. Dette avviket vil ikke være mulig å lukke • Kutt i helsesøstertjenesten vil gi økt belastning på blant annet barnehager, skoler, PPT, barnevern, avd for psykisk helse fordi vi ikke kan følge opp saker slik vi gjør i dag • Vi kan ikke ta på oss koordinatorroller, ikke delta i samarbeidsmøter i den utstrekning vi gjør i dag og vi blir mindre tilgjengelige for andre tjenester

		Løsningsforslag: Det kan drives foreldreveiledning i barneverntjenesten, blant annet COS-P. Det må da være en meldt sak, undersøkelse gjennomgått og foresatte må samtykke til tiltak. Dette vil ikke være et lavterskeltilbud, og det blir vesentlig mer kostbart for kommunen. Prinsippet med Tidlig Inn vil bli borte.
Nr 2	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Legge ned helsestasjonstilbudet i Torpa
		<p>Positive effekter: For bruker: ingen For tjenesten: noe innsparing av kjøreutgifter</p> <p>Negative effekter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er pr i dag plassmangel ved helsestasjonen på Dokka, så da må hele helsestasjonen flytte eller bygge ut for å kunne betjene behovet • Kontoret som skolehelsetjenesten disponerer på skolen i Torpa er et bitte lite kontor som sambrukes med sosialfaglig veileder, og det er ikke noe venterom der. Kontoret er kun egnet til å ha samtaler på, noe som vil gjøre at all skolehelsetjeneste utover individuelle samtaler vil måtte foregå på Dokka • Kontorer som brukes til skolehelsetjeneste skal være egnet og ligge i nær tilknytning til skolen. Kommunen har tidligere fått anmerkning fra Fylkesmannen på dette når det gjelder TBUS. • Det må endres i fht helsestasjons- og skolelege, da dette i dag blir utført av lege ved Torpa helsehus • Lang reisevei for nybakte foreldre

FAM Vedlegg 3	FAMILIE OG HELSE	<p>Fagertun</p> <p>Fagertun bofelleskap er et heldøgnsbemannet bo- og omsorgstilbud som fungerer som erstatning for egen familie for de enslig mindreårige.</p> <ul style="list-style-type: none"> • FN`s barnekonvensjon styrende, gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven. • Barnevernloven § 3-4 kap.4 og §9-7(EM utløser automatisk en § i barnevernloven) • Kommuneoven med forskrifter • Arbeidsmiljøloven – om nødverge • Barneoven . ikke utsatt for vold/tvang <i>(Bufetat, region øst fagteam: om hvilke lover som er styrende for bofelleskapet)</i> • Både FNs barnekomite og Barneombudet mener barnevernet burde ha ansvaret for alle enslige mindreårige asylsøkere. • Barneombudet mener at det er ulovlig forskjellsbehandling, at enslige mindreårige asylsøkere som har fylt 15 år ikke får like god oppfølging som de under 15 år.
	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Reduksjon i stillinger
FAM01	<p><u>Bemanning Familie og helse:</u></p> <p>Bemanningsreduksjon (ev. omfordeling av stillingsressurser) innenfor tjenester med høy kostra-ressursbruk</p> <p><u>Fagertun</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenk reduksjon på 0,5 årsverk 2. Se på mulighet for 	<p><u>Positive effekter:</u></p> <p>For bruker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Færre ansatte på jobb kan oppleves positivt i et her og nå- perspektiv for tenåringer: får være « i fred», gjøre hva de vil(alkohol/sove lenge/utenlandsreiser m.m.). <p>For tjenesten/faget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedre planlegging/hardere prioriteringer av vaktene/tjenesten. <i>(sett ut i fra reduksjon på min 0,5 årsverk og 13-21 beboere og uforandrede arb.oppgaver(se løsningsforslag))</i> <p><u>Negative effekter:</u></p>

**sambruk av
ressurser med
læringscenteret**

**Beskriv ovennevnte
punkter jf
bestilling under
utredning/svar**

Fra Kostra-analysen:

• Nordre Land har en samlet ressursbruk som ligger 6,8 mill. kroner over landssnittet etter at vi har korrigert for forskjeller i utgiftsbehov.
Tjenesteprofil:
• Samlet sett prioriteres tjenesteområdet høyt i fht landssnittet

• Det samme bildet (høy prioritering) ser vi for ressursbruk fordelt etter aldersgruppene 0-5 år og 0-20 år

• God lege, helsesøster- og fysioterapidekning

• Høy gjennomføringsgrad av normerte undersøkelser

For bruker:

- lavt omsorgsnivå
- økt utrygghet
- psykiske vansker
- utagering
- søvnløshet
- depresjon
- ingen å snakke med
- manglende mulighet til å gjennomføre skolegang
- mindre forståelse for det norske samfunn- vanskeliggjør integrering
- økonomiske utfordringer,

For tjenesten/faget:

- dårlig omdømme
- økende fremmedfrykt
- økende uro/vold og flere truende situasjoner
- økt sykefravær
- ikke rom for faglig utvikling pga kun kapasitet til «brannsløkking»
- lite attraktiv arbeidsplass

(sett ut i fra reduksjon på min 0,5 årsverk og 13- 21 beboere og uforandrede arb. oppgaver(se løsningsforslag))

Løsningsforslag:

- Flere utfordringer og ukjente faktorer i forbindelse med Fagertun og bosetting av EM videre fremover.
- I kommunestyret 17/11 ble det vedtatt å bosette 3-6 EM årlig 2016-2019, forutsatt tilgang på boliger.
- Foreligger konkrete planer(ute på anbud) om å sette opp et 3. bygg på Fagertun for å imøtekomme det økte bosettingsbehovet nasjonalt.
- Medfører total kapasitet på 21 beboere.
- Nærliggende å tenke seg det tredje bygget som et «utfasingsbygg» med betydelig lavere omsorgsnivå enn de andre to byggene- dette vil derfor ikke generere et stort behov for personalressurser. En økning på 0,5- 1 årsverk i tillegg til dagens bemanning kan være tilstrekkelig.
- Inntil 21 bosatte EM vil medføre hyppigere henvendelser inn mot barnevern, politi, helsesøstertjenesten, legetjenesten, kommunepsykolog med fler hvis Nordre Land Kommune ikke sikrer økt bemanning ved Fagertun.(se over, negative effekter for bruker)
- Behov for bemanning varierer stort ettersom hvilke beboere vi har og i hvilke faser disse befinner seg.
- Ansattes og beboernes trygghet må alltid komme først og nøkkelfaktorer her er tilstrekkelig og rett bemanning(rett mann/kvinne på rett plass), nært samarbeid med kommunepsykolog samt raskt og smidig samarbeid med barnevernet.
- 13 «ordinære» beboere oppleves av personalgruppen som for mange med dagens bemanning, men det varierer fra periode til periode hvor stor arbeidsbelastningen er.
- Ved bosettinger og i ca 3 måneder fremover, er arbeidsbelastningen høyere.
- Vedtak på bosetting må sees i lys av bemanning og generelle ressurser ved bofellesskapet.
- Ansatte ved bofellesskapet bruker også mye tid på ordinære oppgaver som er vanlig i et hjem: snømåking, handling, matlaging, plenklipping, hagestell, husvask(må utføres daglig i Fellesarealer) osv.
- Resurser vil bli frigjort ved bofellesskapet hvis noen av disse oppgavene ble utført av f.eks renhold/vaktmestertjenester
- Innføring av langturnus(forutsatt minimum dagens bemanning) ser ut til å

		<p>medføre en bedre bemanning på helg med jevnere fordeling av personalet gjennom dag/kveld.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: det kommer an på hvordan tilbudet organiseres, og om vedtaket om å bosette flere blir iverksatt.</p>
--	--	---

FAM Vedlegg 4	FAMILIE OG HELSE	<p>Fysio-ergoterapitjenesten</p> <p>Grunnlagsinformasjon kommunefysioterapi: Kommunefysioterapeutene skal prioritere barn og voksne med sammensatte behov, der det er nødvendig med tverrfaglig innsats og samarbeid: Habilitering og rehabilitering. Dette medfører tilleggsoppgaver som å være personlig koordinator, delta i ansvarsgrupper, hjemmebesøk/hjemmetrening, med pasienten. Kommunefysioterapeutene prioriterer opptrening av pasienter på Rehab.avd. Landmo og Korsvold, og er ofte avgjørende for at pasienter kan skrives ut til hjemmet. Treningsopplegget må ofte fortsette etter hjemkomst. Hjemmebehandling/-trening skal tilbys dersom pasienten ikke kan komme seg til behandling utenfor hjemmet. For barn er det spesielt viktig at fysioterapeuten kommer ut til barnehage, skole og hjemmet, ikke kun gir tilbud på institutt. I tillegg til opptrening og re-/habilitering skal kommunefysioterapeutene prioritere forebyggende arbeid for alle aldersgrupper, dette er det sentrale føringer på. Pasienter med muskel-skjelettproblematikk og de som kan trene uten tett veiledning og praktisk tilrettelegging blir ikke prioritert av kommune-fysioterapeutene, men henvises til private fysioterapeuter.</p> <p>Grunnlagsinformasjon ambulerende vaktmester: Ambulerende vaktmester jobber primært med tekniske hjelpemidler og trygghetsalarmer. De har daglig ansvar utlån, retur, frakt, montering, opplæring i bruk, vedlikehold og reparasjon av tekniske hjelpemidler. Dette gjelder både utstyr tilhørende kommunalt korttidslager og NAV Hjelpemiddelsentral. De utfører lovpålagte oppgaver for kommunen, og er bla. bundet til Samarbeidsavtale med NAV Hjelpemiddelsentral. Tjenesten er avgjørende for hjemmeboende eldre, syke og personer med funksjonsnedsettelse.</p>
Nr 1	Tiltak og bestilling:	<p>Utredning/svar: Redusere 0,5-100% privat driftstilskudd for fysioterapeut</p>
		<p>Det totale fysioterapitilbudet i kommunen må utredes og vurderes nærmere, i samarbeid med de private instituttene.</p>
2 a		<p>Utredning/svar: Kutte 40% still. som kommunefysioterapeut</p>
FAM01	<p>Bemanning Familie og helse:</p> <p>Bemanningsreduksjon (ev. omfordeling av stillingsressurser) innenfor tjenester med høy kostra-ressursbruk</p> <p><u>Fra Kostra-analysen:</u> •Nordre Land har en samlet ressursbruk som ligger 6,8 mill. kroner over landssnittet etter at vi har korrigert for forskjeller i utgiftsbehov. Tjenesteprofil: •Samlet sett prioriteres tjenesteområdet høyt i fht landssnittet</p>	<p>Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen.</p> <p>Negative effekter: For bruker: <i>Opptrening og rehabilitering:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikke tilbud om fysioterapi på Rehab.avd., Landmo alle hverdager, kan forsinke utskrivelse og pasientflyt. • Redusert tilbud om oppfølging /rehabilitering etter opphold på Rehab.avd., Landmo og Korsvold • Redusert tilbud om hjemmefysioterapi • Vanskeliggjør oppstart av Hverdagsrehabilitering <p><i>Habilitering barn og unge:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Redusert varighet og hyppighet på fysio.tilbud <p><i>Forebyggende tilbud til barn:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikke fysioterapeut på svangerskapsskurs, ikke fysio. ved alle 4 mnd. -kontroller ved Helsestasjonen

	<ul style="list-style-type: none"> • Det samme bildet (høy prioritering) ser vi for ressursbruk fordelt etter aldersgruppene 0-5 år og 0-20 år • God lege, helsesøster- og fysioterapidekning • Høy gjennomføringsgrad av normerte undersøkelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduksjon av fysioterapi gruppetilbudet på barneskolene for barn som trenger ekstra oppfølging motorisk / sansemotorisk • Kan ikke oppfylle sentralt krav om fysioterapeut i det forebyggende arbeidet i skolehelsetjenesten . <p><i>Forebyggende tilbud voksne og eldre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunen vil ikke ha tilbud om: <ul style="list-style-type: none"> - Hjertetringsgruppe - Balanse- og styrketreningsgrupper for eldre <p>For tjenesten/faget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svekket fleksibilitet og faglig bredde innen kommunefysioterapi • Svekket totalt tilbud om habilitering/rehabilitering og tverrfaglig samarbeid • Svekket tilbud om forebyggende tiltak for alle aldersgrupper i kommunen. <p>Løsningsforslag: Private fysioterapeuter må overta mer ansvar innen rehabilitering, hjemmetrening og forebyggende tiltak. Noen av dagens tilbud til innbyggerne bortfaller.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: Avdelingen sparer lønnsmidler tilsvarende 40% stilling. Kr.beløp:</p>
Nr 2 b	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Kutte 60 % still. som ambulerende vaktmester / servicemedarbeider hjelpemidler (tilbake 140% still.)
		<p>Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen.</p> <p>Negative effekter: For bruker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mulig ventetid på utlevering og montering av nødvendige hjelpemidler i hjemmet. Dette kan forsinke utskrivelse fra sykehus og rehab.avdeling. • Brukere/pårørende må i langt større grad hente og levere hjelpemidler selv (utfordring ved akutt sykdom/skade) • Begrenset åpningstid på hjelpemiddellageret • Begrenset tilbud om snømåking og strøing foran inngangsparti <p>For kommunen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forsinket pasientflyt pga. ventetid på hjelpemidler i hjemmet, unødige sykehusdøgn og opphold på Rehab.avd. (= dyrt for kommunen). • Nedprioritert forvaltning av kommunale hjelpemidler; vedlikehold, reparasjon og purring/retur til lageret (= dyrt for kommunen). <p>For samarbeidspartnere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forsinket levering av hjelpemidler for pleietrengende gir merarbeid og utfordringer for hjemmesykepleien og andre. Kun 2 dager pr. uke med bemanning for å levere tunge hjelpemidler. • Hjemmesykepleien må selv frakte medisiner fra Apoteket. • Kjøkkenet på Landmo må finne annen løsning på utkjøring av middag. • Vaktmester Landmo får alt ansvar med vedlikehold/rep. rullestoler til beboerne. <p>For tjenesten/faget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hele ergo- og fysioterapitjenesten vil bli berørt negativt da amb. vaktmester er en nær samarbeidspartner som gjør mange oppgaver for/sammen med ergo- og fysioterapeutene. <p>Løsningsforslag: Mange arbeidsoppgaver tilhørende amb.vaktmester må overtas av andre kommunalt ansatte da dette er nødvendige og lovpålagte oppgaver. Innbyggere/pårørende må ta mer ansvar selv ved behov for hjelpemidler.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: 100% stilling ; Kr.:</p>

Nr 3	Tiltak og bestilling:	Utredning/svar: Kutte 100 % still. som ambulerende vaktmester / servicemedarbeider hjelpemidler (tilbake 100% still.)
		<p>Positive effekter: For bruker: Ingen. For tjenesten/faget: Ingen.</p> <p>Negative effekter: For bruker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mulig ventetid på utlevering og montering av nødvendige hjelpemidler i hjemmet. Dette kan forsinke utskrivelse fra sykehus og rehab.avdeling. • Brukere/pårørende må i langt større grad hente og levere hjelpemidler selv (utfordring ved akutt sykdom/skade) • Begrenset åpningstid på hjelpemiddellageret • Ikke tilbud om snømåking og strøing foran inngangsparti <p>For kommunen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praktiske utfordringer når kun 1 ansatt i tjenesten: -må hente inn personhjelp ved levering/henting av tunge hjelpemidler, dette kan være et behov flere ganger ukentlig. -ved sykdom må vikar kunne stille på kort varsel og være opplært på rutiner -ikke anbefalt å gå alene inn i hus når beboer ikke er hjemme, medfører forsinket tilrettelegging/montering av utstyr. • Forsinket pasientflyt pga. ventetid på hjelpemidler i hjemmet, unødige sykehusdøgn og opphold på Rehab.avd. • Nedprioritert forvaltning av kommunale hjelpemidler; vedlikehold, reparasjon og purring/retur til lageret <p>For samarbeidspartnere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forsinket levering av hjelpemidler for pleietrengende gir merarbeid og utfordringer for hjemmesykepleien og andre. • Hjemmesykepleien må selv frakte medisiner fra Apoteket. • Kjøkkenet på Landmo må finne annen løsning på utkjøring av middagsporsjoner i Dokkaområdet. • Vaktmester Landmo tar alt vedlikehold/rep. rullestoler til beboerne. <p>For tjenesten/faget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tjenesten vil bli drastisk endret med halvert bemanning, lovpålagte arbeidsoppgaver kan ikke løses uten å innhente ekstern hjelp, gjerne flere ganger ukentlig (håndtering av tunge hjelpemidler). • Hele ergo- og fysioterapitjenesten vil bli berørt negativt da amb. vaktmester er en nær samarbeidspartner som gjør mange oppgaver for/sammen med ergo- og fysioterapeutene. <p>Løsningsforslag: Mange arbeidsoppgaver tilhørende amb.vaktmester må overtas av andre kommunalt ansatte da dette er nødvendige og lovpålagte oppgaver. Innbyggere/pårørende må ta mer ansvar selv ved behov for hjelpemidler.</p> <p>Vurdering av samlet innsparingspotensial: 100% stilling</p>

FAMILIE OG HELSE Vedlegg 5

PROSJEKT BARNEVERN- SKISSE

I samsvar med orienteringen til formannskap i Nordre og Søndre land kommuner og kommunestyret i Nordre land skal Land barneverntjeneste yte barneverntjenester i tråd med Lov om barneverntjenester. Bidra til at barn og familier får riktig hjelp til rett tid

Det vil bli utarbeidet en detaljert plan for utvikling av tjenesten både på kort og lang sikt.

Fokusområder vil være:

- Økonomi: Realistisk budsjettering. Tjenesten har et stort merforbruk og har som mål å få bedre kontroll og forutsigbarhet i forhold til tiltaksutgifter ved å drifte mer av tiltakene selv. (Gjelder i hovedsak veiledning i familier og fosterhjem) Spesielle oppdrag vil tjenesten fortsatt måtte sette ut. IKT-løsninger som utløser ressurser i form av saksbehandlertid.
- Internkontroll/Avvikshåndtering: Utarbeide og implementere rutiner på forskjellige innsatsområder. Særlig fokus på overholdelse av frister og utarbeiding av omsorgs- og tiltaksplaner samt ajourført dokumentasjon. Følge opp etablerte rutiner.
- Bemanning/Rekruttering: Tjenesten styrkes med tre stillinger. Tjenesten har som mål å få besatt ledige stillinger samt øke tilstedeværelsesprosenten.
- Kompetanseplan: Det vil utarbeides en kompetanseplan der de ansatte vil tilbys videreutdanning innenfor fagområder som tjenesten trenger for å kunne yte kvalifisert veiledning. Dette vil i hovedsak rette seg mot traumeteori, tilknytningsteori samt mentaliseringsbasert veiledningsmetodikk i tillegg til spesifikke barnevernfaglige temaer med basis i den kompetansen som allerede er i barneverntjenesten.
- Fagutvikling
- Forebyggende virksomhet
- Tverrfaglig samarbeide
- Oppfølging av statlige føringer. Utvikle tilbud i samarbeid med GLT-regionen. (ressurssparende)

Vedlegg 6, Familie og helse:

Uttalelse fra privatpraktiserende fysioterapeuter - Konsekvensanalyse

Forslag fra kommune	Punkt 1. Konsekvens bruker:	Punkt 2: Konsekvens tjenester	Punkt 4: Løsningsforslag
Redusere med 0,5-1 avtalehjemmel (50-100% driftstilskudd)	<p><u>Positivt:</u> Ingen</p> <p><u>Negativt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lengre ventetid for nyopererte, barn, sykemeldte/langtidssykemeldte (AAP) og kroniske smertepasienter • Økt antall sykemeldinger og lengde (forskning viser at 	<ul style="list-style-type: none"> • Mister fagkompetanse (Barn, allmennfysioterapi, manuellterapeut(s) spesialist i muskelskjellet), psykomotorisk fysioterapi, kreftfysioterapi, 	<ul style="list-style-type: none"> • Øke antall driftsavtaler (Sykemeldte raskere ut i jobb) Vurdere kostnader på fast ansatt fysioterape

	<p>sykemeldte over 3 mnd har betydelig mindre evne til å vende tilbake til jobb) som fører til økt sannsynlighet for uføretrygd (som det er stor grad av i denne kommunen).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redusert /mindre tid til forebyggende arbeid og liten mulighet for å gå inn med tidlig innsats blant befolkningen i alle aldre • Redusert hverdagsrehabilitering • Tilgjengelighet til fysioterapi reduseres, noen grupper vil ikke få hjelp eller må reise betydelig lengre for å få hjelp. Spesielt kronikere er utsatt. • Redusert behandlingstilbud/gruppetilbud (Gruppe for eldre, fallforebygging, styrke/utholdenhet/bevegelighet/a vspenning, nyopererte og som forbyggende for operasjon/ preoperativ fysioterapi bassenggruppe osv) 	<p>palliasjon, lymfødem, idrettsfysioterapi, forebyggende folkehelsearbeid, kognitiv terapi og geriatri)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faglig uforsvarlig da vi ikke kan yte hjelp til de som har rett til helsehjelp • Økt arbeidsbelastning for gjenværende fysioterapeuter • Mindre faglig miljø og – samarbeid. • Endrede driftskostnader for de gjenværende fysioterapeuter. • I 2015 har privatpraktiserende fysioterapeuter behandlet 1115 pasienter (totalt 6740 innbyggere jan 2015 i NLK). 	<p>ut sammenliknet med fysioterapeut med driftsavtale</p>
--	--	--	---

Vedlegg vedr OR, Tildelingskontoret.

Tildelingskontoret er i dag organisert som en avdeling under Enhet for Omsorg og rehabilitering. Kontoret innehar 3.4 årsverk, inkludert leder. Videre har det 100% stilling sykepleier, 100 % stilling ergoterapeut, og 40 % stilling vernepleier.

I disse 3,4 årsverkene inngår også 50 % stilling som er definert som koordinerende enhet, samt 40 % som skal ivareta opplæring og oppfølging av støttekontakter og avlastere innenfor OR, TT og FH.

Tildelingskontoret saksbehandler søknader innenfor følgende tjenester:

- Hjemmesykepleie
- Hjemmehjelp
- Ambulerende vaktmestertjeneste
- Fritidskontakt
- Hjemmeavlastning
- Avlastning i Åsligata avlastningsbolig
- Borgerstyrt personlig assistanse
- Miljøarbeidertjeneste
- Omsorgslønn
- Matombringing
- Trygghetsalarm
- Nøkkelboks
- Alle typer institusjonsopphold på Landmo og Korsvold
- Dagtilbud for demente
- Dagtilbud for eldre
- Dagtilbud rehabilitering
- Aktivitetstilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Koordinator
- Individuell plan

Dette er lovpålagte tjenester (med unntak av matombringing og nøkkelboks), og tildeles etter Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester (av 01.01.12) I tillegg etter generelle lover som forvaltningsloven, og pasient- og brukerrettighetsloven.

Tildelingskontoret saksbehandler også:

- Søknader om boliger (aldersboliger, trygdeboliger, omsorgsboliger), og har innstillingsrett for boliger LHL på Dokka, samt Stiftelsen Aldersboliger i Torpa
- Søknader om ledsagerutgifter for mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Transporttjeneste

Pr. i dag saksbehandler Tildelingskontoret søknad om tjenester kun fra OR og TT. Avdelinger i FH saksbehandler selv søknader innenfor egen enhet.

Fordeler med dagens organisering:

Den fysiske plasseringen av tildelingskontoret. Ved å være i samme bygning som de aller fleste av de tjenesteytende avdelinger både innen OR og TT har man god mulighet til kommunikasjon mellom bestiller og utfører, dette fører til bedre forståelse og samhandling. Ved å være lokalisert på Landmo

er Tildelingskontoret også tilgjengelige for pasienter/brukere/pårørende som befinner seg på Landmo eller Dokka Helsehus.

Enhetsleder i OR vurderer at dagens organisatoriske plassering av tildelingskontoret er den mest hensiktsmessige ut ifra dagens struktur. Av alle søknader som behandles er anslagsvis 90 % «tilhørende» i OR, og 10 % i TT. Det er viktig for Tildelingskontoret å være underlagt en faglig kompetent leder som har kunnskap om faget, og om tjenester som ytes.

Alternativ organisatorisk plassering av Tildelingskontoret:

1. I stab under Rådmannen:

Fordeler:

Vil for noen oppleves som mer uavhengig, ingen tilhørighet innen en spesiell enhet. Kan tenkes å bli en renere bestiller og utfører-modell.

Ulemper:

Mindre forståelse for enhetenes utfordringer, liten faglig tilhørighet, ingen faglig leder som Tildelingskontoret kan ha dialog med.

2. Ny organisering av enheter (dagens OR, ergo/fysio, lege, miljøarbeidertjeneste og hjemmetjeneste)

Fordeler:

God kommunikasjon med tjenestene, fortsatt plassering på Landmo, økt forståelse for å se tjenester i sammenheng. En ønsket modell for både Tildelingskontoret og de fleste tjenester.

Ulemper:

Andre enheter/ tjenesteområder kan oppleve at de ikke har like god «tilgang» til kompetansen på tildelingskontoret. Samtidig må det understrekes at antall vedtak fattet i andre enheter utgjør en så liten andel at enhetsleder i OR er usikker på om det skal hensynstas.

3. Tildelingskontoret organisert under TT eller FH:

Ulemper:

Uhensiktsmessig da Tildelingskontoret ikke behandler søknader innenfor FH, og få innenfor TT. Vil føre til for stor avstand til OR som er det største nedslagsfeltet for Tildelingskontoret. Eventuelt enhetsledere som har for liten innsikt i aktuelle tjenester.

Fordeler:

Enhetsleder i OR sliter med å se fordelene av en sånn type organisering p.d.d

Sammendrag:

Enhetsleder OR mener at Tildelingskontoret bør være organisert inn under den enheten som har den største delen av tjenesteytende avdelinger. 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 en gjennomgang av eksisterende samhandlingsrutiner mellom tildelingskontoret og tjenesteytende avdelinger. Det må legges mere fokus på tilbakemeldinger/ evaluering av vedtakene som er blitt fattet.

Tildelingspraksisen til FH innen for fagfeltet psykiatri må ses på. Det er uhensiktsmessig at tjenesten selv både bestiller og utøver samme tjeneste.

Tom Rune Bratlien

Vedr. LÆRINGSSENTERET, Vedlegg til NLL01.

NLL01 vedlegg til bestilling III

Konsekvenser og løsningsforslag:

Alt.A: Redusere netto-ramme til 0,- vil bety at det ikke skal gis spesialundervisning til personer med behov bl.a kommunikasjonstrening. Må da gjøres et politisk vedtak på at kommunen ikke skal gi spesialundervisning for voksne. (Dette er ikke flyktninger). PPT kan gjøre en ny vurdering av behovet disse deltakerne har, men PPT kan ikke pålegges en sakkyndig vurdering der målet er å spare penger (sist vurdering ble gjort våren 2015). Det kan også komme på spesialundervisningsbehov for nye deltakere vi ikke vet noe om nå. Spesialundervisning kan komme på flyktninger det søkes særskilt tilskudd til.

Det gis pr.idag tilbud til elever på grunnskole for voksne som kommunen ikke mottar noe integreringstilskudd for (innvandrere – ikke flyktninger). De har rett til grunnskoleopplæring for voksne, og deltar på det tilbudet som er opprettet til flyktingene som er bosatt. Alle disse har rett til grunnskoleopplæring, og om de ikke får tilbudet i Nordre Land, må det kjøpes av andre kommuner. Også deltaker på introprogram som skal ha utdanning deltar på grunnskole.

Yrkesrådgiving for grunnskoledeltakere vil falle bort. Dette er nødvendig da unge bosatte vet svært lite om yrkes- og arbeidsliv i Norge og har stort behov for denne rådgivningen. Det beste alternativet er at denne delen også tas av integreringstilskuddet og ikke kommunal nettoramme.

Deler av lønn til leder og merkantil (saksbehandler) må også tas av integreringstilskuddet.

Alt.B: Innsparing på 1 årsverk for å få et høyere overskudd på statlige midler betyr at det ikke kan gis tilbud, eller svært redusert tilbud, til f.eks grunnskoleopplæring for voksne. Det fører til dårligere tilbud, mindre tilrettelegging, og for en del vil det bli oppsamlingsplass på andre grupper. Dette vil føre til at de ikke får den opplæringen de har krav på, og det vil være feil bruk av integreringstilskuddet. Dette vil få store samfunnsmessige konsekvenser på sikt. Uten mulighet for grunnskoleutdanning vil de ikke få en vid.gående utdanning, og uten tilstrekkelig norskkunnskap vil personen vanskelig kunne delta på statlige arbeidsrettede tiltak og det vil være store begrensninger i mulighet for arbeid. Konsekvens flere brukere med økonomisk sosialhjelp som livsoppholdsytelse.

Det søkes nå om ekstratilskudd til de som har ekstra behov og dette tilskuddet må brukes til det det er tenkt ellers vil ikke tilskuddet tilfalle kommunen.

I og med at kommunen skal bosette flere flyktninger og vi arbeider med mer arbeidsretting av programmet, må det brukes ressurser finansiert av integreringstilskuddet til både Nordre Land-modellen og annen type arbeidsoppfølging. Dette vil være en riktig bruk av midlene for i større grad sikre at bruker blir selvforsørget via ordinær arbeidsinntekt, i tillegg til å gi god kvalitativ opplæring i norskopplæring, arbeidsretting og grunnskole.

Integreringstilskuddet dekker også kommunens egenandel (20% som kommunen dekker) ved Fagertun (enslige mindreårige). Det må derfor være riktig å gå inn og vurdere hva og hvordan kommunens egenandel kan reduseres. Dette kan bl.a gjøres ved å se på bemanning og/eller effektiv bruk av bemanningen slik at det bl.a på dagtid kan sambrukes til oppfølging av de som trenger det. Dette må ses nærmere på.

Det har vært et relativt stort overskudd på statlige midler (int.tilskudd) siste årene. Skal man fortsette ha et overskudd på statlige midler, og et enda større overskudd, må det være en plan på å sette av midler i flyktningefond til senere oppfølging av de som trenger mer oppfølging etter 4 -5 år, i stedet for at midler til bosatte flyktninger skal brukes til å dekke merforbruk i andre avdelinger/enheter. Det vil være en mer riktig bruk av midlene å arbeide for tidlig innsats og ikke sparing. Sparing vil føre til at flere vil ha behov for tjenester innen eksempelvis NAV. Dette vil gi liten samfunnsøkonomisk gevinst.

OU-prosessen del III, KULTUR - Vedlegg til utredning av KUL03

Parken ungdomsklubb har i dag en bemanning på 199,68% - d.v.s. så godt som 2 årsverk. Klubbleders stilling på 100% er delt mellom klubbdrift på kveldstid og administrativ ledelse med normal kontortid og kontor i rådhuset (kulturkontoret). Denne fordelingen er nødvendig for å planlegge klubbdriften, da mye av jobben må gjøres mens samarbeidspartnerne er på jobb. Klubbleder i full stilling er en betydelig suksessfaktor for klubben, og sikrer kontinuitet og kvalitet i planlegging og gjennomføring. Klubbleder er derfor i realiteten en ungdomskonsulent, og fremstår som en ressurs i forhold til andre enheter/avdelinger i NLK når det gjelder kunnskap om ungdomsmiljøet og tilhørende problemstillinger. Det synes derfor som helt uaktuelt å foreslå reduksjon av klubbleders stillingsprosent.

Det siste snaue årsverket er fordelt mellom 4 klubbarbeidere, hvorav 2 har 35,6% stilling og 2 har 14,24% stilling. Stillingsstørrelsene er tilpasset oppgavene og åpningstidene, samtidig er antall personer viktig, da det er nødvendig med flere på jobb samtidig. I 2015 hadde klubben i gjennomsnitt 76 besøkende på tirsdager og 121 på fredager. Noen kvelder er det langt flere, og det sier seg selv at det er helt nødvendig med flere på jobb samtidig.

Utredningskravet om nedbemanning på 0,5 årsverk kan svares opp ved å fjerne den ene av 35,6%-stillingene helt, i tillegg redusere den andre 35,6%-stillingen med 9,5% og de to 14,24%-stillingen med 2,37% hver. Konsekvensen av dette vil være at for å opprettholde kvaliteten og bemanningen på resttilbudet, må klubben stenges helt på onsdager, mens åpningstiden reduseres fra 16:00 – 22:00 til 17.30 – 21.30 på tirsdager og fra 19:00 – 24:00 til 19:00 – 23:00 på fredager. Det finnes alternative måter å gjøre dette på, men uansett hvordan det gjøres vil det få store negative konsekvenser for klubbdriften. En eventuell nedbemanning vil også medføre færre gruppeaktiviteter, turer, tiltak og arrangementer utenom ordinære klubbkvelder, men her er konsekvensene vanskelig å tallfeste da hvert klubbår utvikler seg forskjellig.

Det har vært krevende å finne en løsning på hvordan en nedbemanning på 0,5 årsverk kan gjennomføres med færrest mulig negative konsekvenser – og noen god løsning finnes ikke! Å redusere bemanningen med $\frac{1}{4}$ er dramatisk og kan i verste fall føre til at klubben mister oppslutning og sin sterke posisjon i ungdomsmiljøet. Redusert tilbud på Parken vil være svært negativt for ungdoms- og oppvekstmiljøet og påføre andre deler av kommunens tjenesteproduksjon økte utgifter. I en tid da f.eks. utgiftene til barnevernet øker dramatisk, kan det ikke være fornuftig å nedbemanne kommunens mest suksessrike tiltak med tydelig forebyggende effekt! Dette vil være å spare seg til fant!

Som tidligere foreslått bør kommunen for å spare penger heller øke satsingen på ungdomsklubben! Mange ungdommer sliter, og trenger en arena uten krav om prestasjoner og voksenkontakt utenom lærere og foreldre. Parken ungdomsklubb er et fyrtårn i Nordre Land. Noe vi virkelig har lyktes med og som mange misunner oss. Mange kommuner har vært her for å lære og klubben ble brukt som eksempel da Barne- og familiedepartementet utarbeidet sin veileder i klubbdrift! Vi bruker en del mer på klubbdrift enn sammenlignbare kommuner, men ungdom i NL bruker klubben sin 61% mer enn ungdommene i de samme kommunene (Ung Data).

Nedbemanning på Parken ungdomsklubb frarådes på det aller sterkeste!

Dokka, 23.05.16. Svein Ladehaug, kultursjef.

Skolenes merknad til TDE, og evt. reduserte ressurser til vedlikehold:

For skole skeptisk både til TDE01 og TDE02. Skoler har vedlikeholdsbehov, og DUS er nå rundt 15 år gammel siden oppussing. Vedlikeholdsbehovet har meldt seg for fullt. Med mindre det prioriteres og tas underveis, er vi tilbake til helt nedslitt skole igjen om noen år. Altså der vi var før renovering.

Merknad fra DUS vedr. skolehelsetjenesten, FAM:

Veileder på nett fra BUF-dir skisserer en helsesøsterdekning på DUS på ca. 30 % (Ut fra elevtall). Slik det er nå har vi helsesøster mandag og torsdag 8:30-11:00 i 38 skoleuker. I tillegg forekommer noe veiing og måling samt vaksinerings, men vi er langt unna skissert norm. Ev. høy helsesøstertetthet må være andre steder enn i skolen.

7.1.6 Vedlegg 6: Innspill til Digitaliseringsarbeidet.

Innsendt som forslag til tiltak fra TDE

- Videokonferanseutstyr(Kan i stor grad kuttes ut ved bruk av PC og LYNCH), mail på tlf.
- bruk av LYNCH i møtevirksomheter m. f.eks. JABRA mic-høytaler funksjoner
- vurdere annen hjemmekontorløsning og med b.a. tilkopling av PC – nettbrett via delt internett løsning
- bruk av f.eks. Gisline (kart løsning) for gutta på VA for registrering – innmåling / dokumentasjon ved feilsituasjoner og anleggsvirksomhet.
- kutte ut fast telefoni og bruke kun mobil på hele eller deler av flere avdelinger
- vurdere «sky» løsninger på f.eks. diverse lagringer – kan tas i bruk på mange avdelinger
- utvikle nett basert info struktur på dedikerte avdelinger som f.eks.TDE ved felles bruk av utstyr/maskiner/verktøy -

Innspill fra skolene:

Det er vanskelig å avgjøre om økt digitalisering vi gi økonomisk gevinst for skole, men det kan føre til effektiv bruk av arbeidstid, ved at alle lærere får tilgang til f.eks. Outlook og lagring på kommunalt område, dette fordi en betydelig del av lærernes arbeidstid ligger utenfor selve arbeidsplassen.

Stabilt nett og generelt god kvalitet på IKT for elevene, vil ha positiv effekt på læringsutbyttet og bedre utnyttelse av verdifull undervisningstid.

Gode administrative systemer kan gi mer tid til pedagogisk ledelse, men vi har en del systemer som fungerer greit allerede, så det er uvisst hva som kan gi gevinst.

Vi har allerede digitale elevmapper i Esak, men det er ikke realistisk å gå helt bort fra papirbaserte elevmapper som et tillegg. Dersom vi skal scanne eller skrive alt som gjelder elever rett inn i Esak, vi det være veldig tidkrevende, og enten «stjele» verdifull arbeidstid fra lærere/ledere eller skape økt behov for merkantilt personale.

Fra OR, innspill til Digitalisering.

FRA OR

- Ta i bruk de mulighetene som finnes i systemet.
Ressursstyring brukes nå som styringssystem i OR/TT/FH. Kan implementeres i alle enheter som i dag har vaktplaner og skriver manuelle timelister.

Fordeler: Mindre dobbeltarbeid HR

- Ta i bruk nye moduler der en kan overføre fastlønn/ ferie/ fravær. Vil frigjøre ressurser da en kan overføre informasjon som er innlagt i ressursstyring.

Fordeler: Mindre dobbeltarbeid HR, bruker informasjon som allerede er lagt inn.

- Tidsregistrering for ansatte. Kan evt. brukes istedenfor Win-tid.

Fordeler: Viser faktisk tilstedeværelse.

- Må kommunen ha to systemer for tidsregistrering ?
- Videreutvikling av programmet, ta i bruk ytterligere funksjonaliteter.
- Automatisk fakturering der det er mulig – fokus på riktig dokumentasjon for å få inn alle inntekter.

Fordeler: Økte / riktige inntekter og bedre ressursutnyttelse

- Forutsetning for integrering av velferdsteknologi i dokumentasjonssystemet (Inngangsporten)

Fordeler: Informasjon fra velferdsteknologi integrert i fagsystemet – minsker dobbeltarbeid og forenkler arbeidsprosesser.

- Elektroniske dørlåser koblet opp mot LMP i Gerica. System hvor «nøklerne» administreres sammen med arbeidslistene i Gerica. Ikke avhengig av å måtte reise inn for å hente nøkler om en får en alarm.

Fordeler: Bedre tid/ ressursutnyttelse, samt sikrere nøkkelhåndtering.

- Fremtidsrettet løsning for institusjonsdelen i Gerica

Fordeler: Fleksibel mulighet, forenkling av dokumentasjon innenfor institusjon.

- Plassadministrasjon for Sykehjem /Omsorgsboliger gir oversikt over inneliggende/ferdigbehandlede på sykehus

Fordeler: Bedre oversikt over plasser.

- Pålogging via id-kort+kode
Single sign-on

Fordel: Ansatte må bruke kort for å komme inn og når en forlater arbeidsstasjon

- Ledere får tilgang til E-sak og at saker skrives direkte inn.
Bør og ha tilgang til personalmapper til ansatte i avdelingen.

Fordeler: Sikrere behandling av personalopplysninger og tidsbesparende.

- Disse forslagene vil koste noe å innføre. Men ved å innføre de vil vi unngå en del dobbeltarbeid, samt at vi bedre vil kunne møte utfordringer som vil komme.
- Legger ved et vedlegg som antyder kostnadene. Merkes: **SA01 fra OR**



SA01 fra OR.docx