

# KREATIV GRUPPE



Medlemmer: Elin Hagen, Tordis Jahren, Ingebjørg Ulbåsen, Vigdis Skaar Lindborg, Louise Møller og Sølvi Andersen.

Mandat: Grappa vil fremlegge kreative ideer i forhold til organisasjon og drift i Nore og Uvdal kommune, samt utfordre de andre gruppene med gode og enkle løsninger.

Vi har hatt 6 møter, og har boblet mye, sammen og hver for oss.

Grappa har hatt fokus på å boble, stille kritiske spørsmål og "kaste" frem gode ideer. Det er vektlagt at an ikke skal tenke person, men stilling og sak. Det er ikke tatt hensyn til at alle kjenner alle, og det foreligger forslag som kan berøre nære kollegaer og venner.

Boblene kan inneholde forslag som går mot lovverk og forskrifter. Disse boblene er ikke kvalitetssikret. Det overlater vi til andre å gjøre.

Vi mener at alle våre bobler skal følge med videre i prosessen, og at politikerne må få fullstendig innsyn.

Ingen må sies opp. Naturlig avgang. Men en må beregne og bytte arbeidsoppgaver innad i kommunen.

# DINOSAUR PARK



Det er kanskje dette den kreative gruppa blir husket best for: en dinosaur park. Et AS?

Norges første og eneste dinosaur park, skapt av en kommune som skal spare penger, øker innbyggerantallet, øker turismen, skaper arbeidsplasser, skaper ringvirkninger ut til handelsstanden, hotellet og mange andre.

Velkommen til Nore og Uvdal kommune. Mulighetenes land.

”Det er begrenset hvor dritt det kan gå.”

## HELSE OG OMSORG:

1. Legevaksordningen vurderes igjen. Dette er en stor utgiftspost.
2. Kan PRO og Helse ha en kommunalsjef? Dette for å styrke samhandling og se helhet.
3. Bemanningsnorm:
  - a) Turnus, overtid, forskjøvet arbeidstid, ansvar for økonomi og innleie. Jobbe for å få en stabil stab – unngå vikarbyrå.
  - b) Hvor mange sykepleiere må man ha kontra helsefagarbeidere? (med tilleggsutdanning)
  - c) Over gjennomsnittet med sykepleiere. Det må være nok sykepleieoppgaver slik at jobben blir attraktiv.
4. Jordmor 60% med 40% helsestasjon? Bruke ressurser på tvers av fagområder.
5. En leder institusjon, en leder hjemmetjenesten, en leder fellestjenesten.
6. Matombringning: varm mat 4 dager i uka. Eller kald mat 7 dager i uka med utlevering 2 dager?

## OPPVÆKST:

1. Det må være et klart mål å ha kvalitativt gode tjenester til barn og unge for å unngå utflytting av barnefamilier. Vi må tiltrekke oss nye.
2. Hvor stor eller liten skal en barnehage/skole være før en slår de i sammen? (kan man kjøpe plasser av andre kommuner)
3. Kan man slå sammen grupper/klasser på tvers?
4. Må det være to rektorer? Tre barnehageledere? Holder det med en?
5. Er det andre stillinger som kan slås sammen på tvers av enheter?

## STAB/STØTTE:

1. "si opp alle ansatte". I dette ligger det mye: Nytt organisasjonskart, rett person på rett sted med rett lønn, at man ligger i riktig kapittel ihht lønn. Rutiner for å sikre rett avlønning. Endrer man stilling bør avlønning være i forhold til den stillingen man innehar (med unntak av at stillingen blir avviklet, da bør lønnen fryses)

2. Må det være en egen leder på servicekontoret? Må det være et servicekontor? Det er de samme tjenestene som for ti år siden, og de fleste tjenestene finner en på nett. Forbedret nettside med litt mer informasjon?
3. Hvor mange ansatte skal det være i rådmannens stab? Kan en også her kombinere stillinger eller er det potensial for mer interkommunalt samarbeid?
4. Større fokus på og gjennomgang av arbeidsmoral og lojalitet til arbeidsgiver. Herunder riktig føring av fleksitid, være tilgjengelig for publikum under lønnet matpause, komme presis til møter, i det minste gi beskjed om man blir forsinket. (en trenger ikke å misbruke andres tid)
5. Brannsjef: Kan også være leder for uteseksjonen?

#### **KULTUR:**

1. Rammen til kirkelig fellesråd? Trenger vi en menighetsprest?
2. frivillighetsentralen: Kan denne flyttes til biblioteket? Utnytte deler av dagen der biblioteket er stengt?
3. Avlønning for ansatte på biblioteket? Antall filialer? Kan skolebiblioteket oppgraderes på Uvdal skole (åpent for publikum) og legge ned filialen i Uvdal? Det blir også her mer og mer vanlig å låne bøker på nett.
4. Nore og Uvdal bygdetun: Hvor mye koster den kommunen i forhold til antall besøk? Kan det gjøres endringer i driften? Omgjøres til en stiftelse?

#### **EIENDOMSFORVALTNING OG NYBYGG/NYANLEGG:**

1. Selge ut alle gamle og "kostbare" hus som ikke blir vedlikeholdt og som krever svært mye vedlikehold pga manglende vedlikehold over tid. De som kjøper gamle hus er ofte yngre i etableringsfasen, dette vil bidra til at de blir fastboende i kommunen.
2. Bygge terrasseleiligheter på Rødberg, med mulighet for å kjøpe dersom man ønsker å bli i kommunen. Her kan man bygge videre.

3. Si opp leieavtaler. Her kan kommunen bruke det de allerede har selv, selv om de ligger utenfor sentrum. Dette skaper også litt mer liv i utkantene.
4. Gjennomgang av arbeidsavtaler for ansatte innenfor vaktmestertjenester og renholdstjenester i kommunale bygg som ikke lenger er i drift.

#### **AREALFORVALTNING OG NÆRING:**

1. Danne boligbyggerlag? Selge ut eldre og driftskrevende boliger.
2. Leie ut alt som står ledig, følge opp vedtak for riving av boliger
3. Eiendomsskatt?
4. Se punkt under eiendomsforvaltning.

#### **HELHETLIG LIVSLØP:**

1. Her kan de aller fleste punktene legges inn under.

#### **"BOBLENES VERDEN":**

Dette er bobler vi synes er vanskelige å plassere, mange fellesbobler.

1. Hvem følger opp politiske vedtak? Hvor lenge kan penger "sveve" rundt i prosjekter som ikke blir iverksatt? Kan tidsfrister på gjennomføring innføres? (Her er det mye penger!)
2. Ikke lovpålagte stillinger og oppgaver kan sees på? Konsekvensen kan bli stor!
3. Lovpålagte oppgaver? Graden av disse?
4. Ansettelsestopp, dvs. opprettelse av nye stillinger?
5. Ikke å bryte ideene, men utnytte alles ressurser. Kombinere flere stillinger på tvers kan bli en nødvendighet. Hvilke stillinger egnes best til å kombineres?

6. Nore energi AS eies av kommunen, kan en få til et samarbeid på tvers for å utnytte kompetansen?
7. Hvor mange skal en leder ha ansvaret for (min/max)?
8. Like rutiner/rettigheter for alle ansatte i kommunen? Oppmerksomhet til alle eller ingen som fyller runde år? Hver avdeling skal ha ansvaret for at dette følges opp?
9. Alle avdelinger må bli flinkere til å gi ut informasjon om kommunen og dens fritidsaktiviteter til ALLE nye i kommunen. Det finne info på servicekontoret og turistkontoret? Men det er ikke der de nyansatte er.
10. Lærlinger: En utgift eller en investering/ressurs?
11. Kartlegge hvor mange ansatte som går av med pensjon de nærmeste årene, dette for å se på muligheten til å bygge opp egen kompetanse og sammenslåing av stillinger, samt for å planlegge for fremtiden
12. Bruke flyktingene som en ressurs.  
Arbeidstrening/språktrening/inkludering. Dette gjelder alle og burde være en selvfølge.
13. Hvordan forholde seg til det interkommunale samarbeidet parallelt med denne prosessen?
14. Felles innkjøp av enkelte ting. Små bestillinger fordyrer.
15. Skal man ha en innkjøpsavtale? Hva med å støtte de som driver i kommunen? Tenke miljø? Sikre de private arbeidsplassene ved å støtte opp å bruke de aktivt.
16. Finnes det klare arbeidsinstrukser for ansatte i kommunen? Bør disse sees på?

