

Sluttrapport, prosjektgruppe Stab/støtte

Gruppe:	Stab/støtte
Deltakere:	Merete Rød Knudsen, Mai Britt Karlsrud, Vidar Skreprud, Jorunn Bølviken Kate Hovdegård, Alf Gunnar Wiken, Unni Wetlesen, Gro Grøtjorden Elsi Haug og Anne Grethe Myrann
Mandat:	<ul style="list-style-type: none">• Vurdering av organisering og drift av tjenester innenfor stab/støtt med sikte på effektivisering av tjenestene.• Mulige områder for økt interkommunalt samarbeid.• Synergier og økonomiske gevinster ved annen/felles organisering av tjenester.

1. Innledning

Det er avholdt 9 møter.

2. Forståelse og avgrensning av oppdraget

Prosjektgruppen har til tider hatt ulik oppfatning av mandatet. Det har vært en utfordring å være objektiv, siden man har vært representert fra fagområdene som blir berørt. Vi har sett på potensielle innsparinger ved bruk av ressurser, redusere utgifter og øke inntekter.

Det har vært utfordrende å vite hvor detaljert vi skulle gå i materien, og om vi «tråkket» i arbeidsområdene til andre prosjektgrupper.

Vi har fått innspill fra flere hold. På bakgrunn av dette har vi valgt å synliggjøre hvilke tiltak som kommer fra andre enn gruppen selv.

3. Tiltaksliste

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

Kode	Tiltak	Konsekvens	Budsjettvirkning 2017	Årlig budsjettvirkning 2018-2020	Prioritering	Klassifisering av tiltaket
S-1	100 % stilling i vakanse Servicekontoret	<p>Fakta: Dagens bemanning Servicekontor: 80 % sekretær pluss 100 % leder. I tillegg en 100 % sekretær i vakanse. For å dekke opp uka benyttes lærling i 20 %. Stillingen opprettholdes, men med ressurser fra personal 50 % og frivilligsentral 40 % eller evt. andre kommuneområder, forutsatt at nye arbeidsoppgaver blir tillagt Servicekontoret. Flytting av ressurser fra andre avdelinger krever en ryddig prosess/evt. endringsoppsigelse ved endring av arbeidsoppgaver.</p> <p>Fordeler: Servicekontoret blir mindre sårbart, kan utføre flere oppgaver og slipper å leie inn ressurser ved sykdom/fravær.</p> <p>Ulemper: Personal, Frivilligsentralen og/eller andre får reduserte ressurser.</p>	500.000		1	1
S-2	Pensjonistlønn	<p>Fakta: Gruppen er kjent med at det årlig utbetales i overkant av kr 500.000 til avlønning av pensjonister som leies inn for å utføre oppgaver etter endt arbeidsforhold. Vi ønsker en generell og prinsipiell debatt rundt ordningen. I hovedsak er det NMK og PRO som benytter ordningen i dag. Hvorvidt ordningen kan fjernes må vurderes av den enkelte avdeling.</p> <p>Fordeler: Oppgavene blir utført, "billigere" arbeidskraft, opprettholder kompetanse. Ulemper: Forhindrer synliggjøring av konsekvenser ved vakante stillinger. Vanskeliggjør rekruttering.</p>	500.000		2	3
S-3	Redusere ordførerstilling med 20 %	<p>Fakta: Nore og Uvdal kommune har i dag ordfører i 100 % stilling.</p> <p>Fordeler: Mulig økonomisk gevinst.</p> <p>Ulemper: Mindre attraktivt å stille til valg. Ordfører blir mindre tilgjengelig, varaordfører må være mer tilgjengelig.</p>	Ikke aktuelt før nytt kommunevalg 2019	184.000	2	3
S-4	Felles sentralbord i Numedal (forslag fra styringsgruppa)	<p>Fakta: Rollag og Flesberg kommune har i dag felles sentralbord. En løsning de ansatte som drifter tjenesten er fornøyd med, siden de blir "fritatt" fra telefoner avtalte dager. Flesberg kommune har sentralbordet 3 dager og Rollag 2 dager pr uke. Det er to personer nedover dalen som skal gå av med pensjon. Kunne Nore og Uvdal kommune da selge denne tjenesten til nabokommunene?</p>			3	3

S-5	Interkommunalt post/ arkiv Numedal	<p>Fakta: Kommunene har i dag egne arkivtjenester organisert på forskjellige måter. Numedalskommunene har tidligere utredet muligheten for å lage en felles arkivtjeneste for dalen med ett felles postmottak av elektronisk post og papirpost. I forstudiet ble det foretatt en kartlegging som viser at de tre kommunene i Numedal til sammen bruker 5,87 årsverk på arkivarbeid. Dette anses å være et forholdsvis forsiktig anslag. Videre viste forstudiet tydelig at en sentralisering og profesjonalisering av arkivarbeidet i tillegg til innføringen av fullelektronisk arkiv medfører økt arbeidsmengde til arkivtjenesten, og at det er i organisasjonen som helhet at gevinsten skal hentes. For å sikre en forsvarlig gjennomføring og drift viste forstudiet at den nye arkivtjenesten bør bemannes med 6 årsverk. Videre foreslår man at disse fordeles slik at vertskommunen har 4 årsverk inkludert arkivleder, mens de to andre kommunene har ett årsverk hver. Fordelingsforslaget forutsetter at anbefalt organiseringsmodell velges. Forklaringen på fordelingsforslaget er at den største delen av arbeidet i en slik arkivtjeneste foregår i postmottaket. De to årsverkene som ligger utenfor vertskommunen vil i hovedsak være knyttet til kontroll, kvalitetssikring, veiledning, opplæring og lignende oppgaver. Forutsetter fullelektronisk system og felles postmottak i tilknytning til fakturasenter.</p> <p>Fordeler: Sterkere fagmiljø, mindre sårbarhet.</p> <p>Ulemper: Ingen reduksjon i kostnad da antall stillinger må opp på grunn av større kontrollfunksjon. Større avstand/lenger tjenestevei mellom saksbehandler og arkivtjenesten.</p>				1	3
S-6	Interkommunalt post/arkiv Kongsbergregionen	<p>Fakta: Kommunene i Kongsbergregionen har i dag egne arkivtjenester, organisert på forskjellige måter. Rådmannsutvalget i Kongsbergregionen har bedt om å få utredet en sak om felles postmottak og arkivtjeneste. Forutsetter fullelektronisk system og felles postmottak i tilknytning til fakturasenter.</p> <p>Fordeler: Sterkere fagmiljø, mindre sårbart.</p> <p>Ulemper: Ingen reduksjon i kostnad da antall stillinger må opp på grunn av større kontrollfunksjon. Større avstand/lenger tjenestevei mellom saksbehandler og arkivtjenesten.</p>				1	3
S-7	Interkommunalt personalkontor i Numedal	<p>Fakta: Nore og Uvdal har i dag 300 % stilling tilknyttet personal. Arbeidsoppgavene fordeles nå på to personer på grunn av langtidsfravær.</p> <p>Fordeler: Rendyrket personalkontor, større fagmiljø, mindre sårbart; flere å spille på, spesialisering innen fagområdene, dra nytte av ressurser i nabokommunene ved personalsaker, lokale forhandlinger, reglement, ansettelse.</p>				1	3

		Ulemper: Mangel på nærhet til ansatte, økt byråkrati.				
S-8	Interkommunalt innkjøp i Numedal og e-handel	<p>Fakta: Med innkjøp menes både e-handel og offentlige anskaffelser. Det er pr i dag stor handelslekkasje i forhold til innkjøp (utenfor rammeavtalen). Det er ønskelig at Kongsbergregionen er innkjøpsansvarlig forutsatt at de klarer å fremskaffe eller opprettholde like gode innkjøpsavtaler.</p> <p>Forslag: Numedalskommunene bør ha en ressursperson for e-handel. Det er en forutsetning at e-handel er fullintegrert mot økonomisystemet. Ved etablering av innkjøpsmodul i Agresso er det en investering på ca. 300.000 for Nore og Uvdal. (Totalt ca. 800.000 for hele Numedal) Gruppen vurderer det som viktig at prosessen blir igangsatt snarest og ser for seg at tjenesten knyttes til FØNK.</p> <p>E-handel: Kommunen er med i et BTV samarbeid og BTV Innkjøp har høy kompetanse på offentlige anskaffelser og er førende for utvikling av bedre innkjøp. Gjennom profesjonalisering av offentlige innkjøp, oppnås det bedre rammeavtaler og enkelt-anskaffelser. Både deltakerne i samarbeidet og leverandørene tjener på at anskaffelser blir gjennomført korrekt, da dette fører til økt konkurranse. Kan bruke mer tid, hvis felles løsning. Får mer kompetanse.</p> <p>Fordeler: Hindrer handelslekkasje utenfor rammeavtalen. Store penger å spare hvis vi blir gode på innkjøp. Forankres i ledelsen og rådmannsutvalget. Økt kompetanse, spisskompetanse i faget som er vanskelig med dagens ordning. Egen hjemmel for å løse oppgaven. Etablere kontakt med lokalt næringsliv for å stimulere til deltakelse i innkjøpsprosessene. Fullintegrering effektiviserer innkjøpsprosessen ved at kjøp godkjennes før effektivering.</p> <p>Ulemper: Nærheten kan bli borte med en felles innkjøpskoordinator for Numedal, for de kommunene der den ikke befinner seg. Det å gå ut av BTV vil nok være en dårligere løsning, siden det ikke er nok kunnskap på regelverket pr. nå. Det å kunne bruke Petter Hoen i Kongsberg for enkeltanskaffelser er i og for seg en løsning som brukes i dag, men må sees på.</p>	Vanskelig å synliggjøre tall		1	3

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

S-9	Interkommunalt eiendomsskattekontor i Numedal	<p>Rollag og Flesberg har i dag felles eiendomsskattekontor, og har også eiendomsskatt på de samme områdene. Nore og Uvdal har pr. d.d. eiendomsskatt kun på verker og bruk.</p> <p>Fordeler: Mindre sårbarhet ved sykdom, kompetansedeling, sparing av ressurser ved saksbehandling.</p>			1	3
S-10	Felles forvaltning av alkohol og serveringsloven i Numedal	<p>Fakta: Forvaltning av alkohol- og serveringsloven ligger i dag til enkeltstillinger, i tillegg til det de som innehar disse stillingene gjør av andre oppgaver (i Numedal). Området får ikke den oppmerksomheten den bør ha, for å sikre at kvaliteten blir god nok. I verste fall kan det resultere i erstatningssaker mot kommunen.</p> <p>Det er utfordrende å holde seg oppdatert på lover, forskrifter og retningslinjer på dette feltet, da det er ganske omfattende, og det stadig foretas endringer.</p> <p>Ved å slå sammen forvaltning på dette området, på tvers av kommunene slik loven åpner for, kunne tjenesten blitt ivaretatt på en kvalitativt bedre måte. Det vil bli mulig å bygge opp et fag, delta på fagsamlinger og kurs, samt bygge seg opp et nettverk. Mange steder er det mennesker med juristbakgrunn som har slike stillinger.</p> <p>Deler av oppgavene, som gjennomføring av kunnskapsprøver, etablererprøver og enkeltbevillinger vil kunne legges til servicekontor eller lignende. Alt det øvrige; som for eksempel saksbehandling av retningslinjer, faste bevillinger, kontrollordninger, gebyrinnkrevning samt sanksjoner ved brudd på gjeldende lovverk / retningslinjer, bør ivaretas av dedikerte medarbeidere med kompetanse.</p> <p>Fordeler: Større profesjonalitet, kompetanse og kvalitet / likebehandling i tjenesten.</p> <p>Ulemper: Mindre lokal tilknytning.</p>			1	3
S-11	Sammenslåing av arkiv, servicekontor og personal (forslag fra rådmannen)	<p>Fakta: Servicekontor (180 %), politisk sekretariat (80 %) og sentralarkiv (200 %): totalt 560 % inkludert leder (100 %), personal (300 %) inkludert leder (100 %). Det har vært fokus på å styrke personal, noe som fortsatt må ivaretas. Sammenslåing av arkiv, service og personal må sees opp mot evt. interkommunalt samarbeid innenfor de samme områdene.</p> <p>Fordeler: Større arbeidsmiljø, mindre sårbarhet, besparelse av en lederfunksjon, færre ledere gir mer likhet i systemet.</p> <p>Ulemper: Ved endring til en leder vil denne få større personalansvar og mindre fokus på fagsvar.</p>			2	3

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

		<p>Fakta: Nore og Uvdal kommune leier i dag flere kontorer eksternt. Gruppen mener at man med enkle grep kan avslutte leieforholdene og flytte eksterne avdelinger inni egne lokaler.</p> <p>Implementere utmarksavdelingen i eget hus:</p> <p>Fordeler: Reduserer leiekostnader, sterkere faglig miljø under samme tak, tilhørighet til fagavdelingen, lettere tilgjengelige eksternt og internt.</p> <p>Ulemper: brukerne kan føle at naturlige etater som hører sammen blir delt (SNO, villreinnemder).</p> <p>Flytte kirkekontoret til Uvdal herredshus.</p> <p>Fordeler: Sparer leieinntekter.</p> <p>Ulemper: Fjernes fra sentrum, kontoret mindre tilgjengelig.</p> <p>Flytte Frivilligsentralen til Rødberghallen:</p> <p>Fordeler: Spare leieutgifter, dra nytte av samarbeid med biblioteket, flere som kan innvies i frivillig arbeid.</p> <p>Ulemper: Kostnader med å bygge om Rødberghallen.</p>				
S-12	Innleide lokaler	Bøker Næringsparken: Avtale kan sies opp og bøkene lagres i eget hus.	611.033	1	1	
S-13	Leasingbiler	<p>Fakta: Nore og Uvdal kommune leaser i dag ca. 14-18 biler. Gruppen ser det som naturlig at denne ordningen knyttes opp mot innkjøpsansvarlig. Det foreslås å takke ja til å delta på felles rammeavtale med BTV/ Kongsbergregionen, da de prisene vi kan oppnå her er betydelig lavere enn det vi har på nåværende rammeavtale med Grangaard Vikan. Det har ingen virkning i 2017, da avtaler inngått for 2016 har en virkning på 3 år. Det vil være vanskelig å anslå hvor mye vi vil kunne spare etter denne perioden, da vi ikke kjenner betingelsene i en evt. ny rammeavtale. Sammenlignet med dagens priser i felles rammeavtale (med forbehold om at betingelsene er like de vi har i vår rammeavtale) ser leasingkostnadene ut til å kunne halveres. Det bør i tillegg vurderes om det skal leases generelt billigere biler.</p>	300.000	1	1	
S-14	Sommervikarer	<p>Fakta: Det blir hvert år avsatt kr 200.000 til tiltaket. Sommervikarene tjenestegjør på NMK, SBK, PRO og i Fellesrådet. Vi anbefaler at tilbudet opprettholdes.</p> <p>Fordeler: Engasjerer 15-20 skoleungdommer under 23 år hver sommer. Bra tiltak for sysselsetting av ungdom. Forsmak på arbeidsplasser som finnes i kommunen. Ved rett oppfølging av disse ungdommene er dette en suveran arena for omdømmebygging av kommunen vår og rekruttering av fremtidig arbeidskraft</p> <p>Ulemper: Kreves mye oppfølging og tilsyn. Ikke alle vikarene har førerkort og må fraktes til og fra arbeidssted. Kan sjelden eller aldri utføre oppgavene uten tilsyn.</p>				3

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

		Vanskelig å følge opp da dette sammenfaller med ferieavvikling. Betinget et godt system for oppfølging.				
S-15	Læringer	<p>Fakta: Nore og Uvdal kommune er medlem av Kommunens opplæringskontor, Buskerud(KOB) Læringsordningen finansieres med kr 130.287 over 24 mnd. i tilskudd fra Staten og tilsvarende beløp tas fra kommunens næringsfond. Ordningen er tilsvarende for private bedrifter som har lærlinger her i kommunen. Vi anbefaler at ordningen opprettholdes.</p> <p>Fordeler: Rekruttering av fremtidig arbeidskraft. Kommunen er med å ta del i samfunnsansvaret i forhold til lærlinger</p> <p>Ulemper: Tids- og arbeidskrevende. Kunne det vært aktuelt med et interkommunalt samarbeid i Numedal på området?</p>				3
S-16	Redusere antall medlemmer i kommunestyret	<p>Fakta: Nore og Uvdal kommune har i dag 23 medlemmer i kommunestyret. Loven sier at det minimum må være 11 representanter i kommuner under 5000 innbyggere.</p> <p>Fordeler: Reduserer kostnader til møtegodtgjøring og tapt arbeidsfortjeneste. Færre representanter gir færre å fordele ansvaret på, dvs. at flere må ta større ansvar.</p> <p>Ulemper: Den brede representasjon av de politiske partier i kommunestyret snevres. Det blir mindre mangfold både geografisk og partimessig.</p>	Ikke aktuelt før nytt kommunevalg 2019	90.000	3	3
S-17	Bedriftshelsetjenesten	<p>Fakta: Nore og Uvdal kommune har en avtale med Stamina Helse Kongsberg. Denne avtalen koster kr 569.300 i året. Avtalen er ikke oppsigbar før 30.06.17, og med virkning fra 01.01.2018. Fra 01.01.2018 omhandler avtalen kun lovpålagt samarbeid. Etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning sier § 3-7 at BHT skal være fast medlem av AMU.</p> <p>Vi har AMU møter ca. 4 til 6 møter i løpet av året og i tillegg skal de også sitte i AKA utvalget. Her vil det også være noe møtevirksomhet. I tillegg sier forskriftens § 7-1 – krav til risikovurdering. Også ved nybygg eller ombygging, skal også BHT være ned jf. § 13-2.</p> <p>Fordeler: I 2017 - kan vi redusere bruken av bedriftshelsetjenesten med ca. kr. 100 000 KUN bruke BHT innenfor den gitte økonomiske rammen. Budsjett for 2017 er kr. 550 000.</p>	100.000	200.000	1	1

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

		<p>Ulemper: BHT er ikke med på dialogmøtene, kun der det er behov og etter forespørsel fra leder. Begrenset bruk og vil ikke være like mye tilstede i alle sammenhenger</p>				
S-18	Lønnet matpause	<p>Fakta: Arbeidsreglementet § 6 regulerer ansattes rett til hviletid på 20 min pr dag inkludert i 7,5 timers arbeidsdag. For ansatte i turnus gjelder egne regler. Fordeler: Ansatte er tilgjengelige i matpausen. Lettere å få bedriften til å gå rundt. Ulemper: Mindre fleksibilitet, begrenset service i deler av dagen. Arbeidsplaner/vaktplaner /turnuser må endres på enkelte avd. Lang prosess.</p>				3
S-19	Ferie og fritid/ sommermagasinet	<p>Fakta: Ferie og fritid / Sommermagasinet er populære magasin blant innbyggere og fritidsbeboere, og også det eneste trykte mediet fra kommunen til denne gruppen. Kostnadene kommunen må bære har vært knyttet til trykking, pakking og utsendelse. Det er nå besluttet å ikke sende ut Ferie og fritid 2017 til fritidsbeboere, men vil tilgjengelig gjøres elektronisk og i lokale bedrifter. Husstandene mottar fortsatt bladet i postkassen til inntekt for skoletur. Fordeler: Magasinet er så å si kostnadsfritt for kommunen å produsere, da annonseinntektene dekker Reklamemakeriets utgifter til produksjon. God informasjonskanal for kommunen, omdømmebygging. Ulemper: Mindre tilgjengelighet kan medføre reduserte annonseinntekter som igjen kan føre til økte produksjonskostnader.</p>	Mulig innsparing på 45.000,- kr	45.000		1
S-20	All politisk møtevirksomhet flyttes til kveldstid	<p>Fakta: Møter på dagtid blir godtgjort med tapt arbeidsfortjeneste til de som krever det. Å legge møtene til kveldstid vil ta bort dette. Fordeler: Tapt arbeidsfortjeneste betales i liten grad for møter etter kl. 17.00. Lettere å rekruttere til politisk arbeid når en ikke må søke fri fra arbeid. Bedre tilgjengelighet for tilhørere. Skjerpelse av møteledelse/styring bør da inn, evt. innføre taletid som effektiviserer møtene. Ulemper: Møtene blir holdt utenom ansattes (saksbehandlere/kommunalsjef/sekretær) arbeidstid, og de må da få lønn/overtid for dette. Vanskeligere å rekruttere bla småbarnsforeldre til politisk arbeid. Krevende å beholde konsentrasjon og engasjement</p>				2
						3

		hvis det blir seint.				
S-21	Videooverføring kommunestyremøter + lagring	<p>Fakta: Kommunen har i dag videoløsning fra Serit Itum. Denne krever i utgangspunktet en egen person til å styre videooverføringen. Det er innhentet pris på løsningen KommuneTV fra Aventia. Det er ikke tatt stilling til hvordan dagens videoarkiv skal gjøres tilgjengelig for oppslag.</p> <p>Fordeler: Denne kan betjenes av samme person som fører møteprotokoll. Løsningen kan også benyttes til andre møter. Løsningen kan også integreres mot sak-/ arkivsystemet slik at saksdokumentene knyttes mot sendingen og kan leses av de som ser på sendingen.</p> <p>Ulemper: Merarbeid for møtesekretær, eventuelt møteleder.</p>			1	1
S-22	Innføring av EveryTime	<p>Fakta: Ved bruk av EveryTime får man kontroll og enkel registrering av tid som er viktig for både ansatte og ledere som skal ha oversikt og kontroll over tidsbruk i forbindelse med et ansettelsesforhold. Registrering av tid gjøres gjennom enkle og brukervennlige skjermbilder. Løsningen vil gjøre det mulig å føre tid på ulike stillinger for ansatte som mer enn en stilling. Det er støtte for ulike oppsett rundt overtid og fleksitid slik at dette blir automatisk beregnet ut i fra arbeidsplan og regeloppsett.</p> <p>Leder vil få tiden som er ført til godkjenning, og systemet vil hjelpe til med å flagge og varsle dersom grenser for eksempel for fravær og overtid er overskredet. Brukerne vil ha tilgang til gode rapporter og oversikter for informasjon og oppfølging. EveryTime er en løsning som fokuserer på tidsbruk i forhold til arbeidstid, fleksitid, fravær og overtid.</p> <p>Fordeler: Låste frister (styrt på dato), arbeidstidsbestemmelser og regelverk ligger i systemet, likebehandling, automatisk beregning, alt foregår elektronisk. Slipper å føre fravær manuelt, kvalitetssikring på refusjon. Unngår feilføringer som i dag gjøres manuelt.</p> <p>Ulemper: Krav til kompetanse av de med personalansvar som skal bruke systemet.</p> <p>Lettere å godkjenne uten nøye sjekk.</p> <p>Gruppen ser at dette er en investering som det er vanskelig å beregne økonomisk gevinst på kort sikt, men det er et effektiviseringstiltak hvor gevinsten sees på sikt.</p>			1	2

S-23	Utvidet bruk av GAT	<p>Fakta: I GAT finner du funksjonalitet og verktøy som hjelper leder til en effektiv og korrekt håndtering av arbeidstid og lønn. I tillegg får medarbeiderne oversikt over eget arbeidsforhold og mulighet til å påvirke egen arbeidsdag i egen ansattportal. GAT blir fortrinnsvis brukt i turnusyrker.</p> <p>Fordeler: Systemet brukes i dag, har kompetanse i eget hus. Låste frister (styrt på dato), arbeidstidsbestemmelser og regelverk ligger i systemet, likebehandling, automatisk beregning, alt foregår elektronisk. Unngår feilføringer som i dag gjøres manuelt.</p> <p>Ulempe: Krav til kompetanse av de med personalansvar som skal bruke systemet. Lettere og godkjenne uten nøye sjekk. Gruppen ser at en utvidet bruk av GAT vil være vanskelig å beregne økonomisk gevinst på kort sikt, men det er et effektiviseringstiltak hvor gevinsten sees på sikt.</p>			1	1
S-24	Full utnyttelse av betalte tjenester fra K-IKT	<p>Fakta: Kongbergregionen IKT (K-IKT) er et selskap som leverer IKT-tjenester til kommunene i Kongsbergregionen. K-IKT eies av de syv kommunene Kongsberg, Notodden, Tinn, Hjartdal, Flesberg, Rollag og Nore og Uvdal. Deres primære ansvarsområder er drift av infrastruktur, applikasjoner og kundeservice.</p> <p>Det viktigste for K-IKT er å sørge for at IKT-systemene er funksjonelle og tilgjengelige. K-IKT skal sørge for at brukerne av systemene får tilstrekkelig hjelp når de trenger det. Nore og Uvdal betaler på lik linje med de andre kommunene for tjenester som K-IKT leverer. Det er viktig at vi utnytter de ressursene vi er med og betaler for K-IKT i sin helhet. Vi ser at både telefoni/mobiltelefoni og fjerndrift av Ephorte og Agresso bør tas hånd om av K-IKT. Pr. i dag opptar telefoni/mobiltelefoni ressurser på Servicekontoret. Og for fjerndrift av applikasjonene Ephorte og Agresso betaler vi kr 85.000 i året.</p> <p>Gruppen etterlyser avtalen som er gjort med K-IKT og hvilke tjenester som er tilknyttet denne.</p>	85.000		2	3
S-25	Kartlegge hvor mange ansatte som går av med pensjon de nærmeste årene,	<p>Det er ca. 50 personer (34,82 årsverk) som kan gå av i 2017. Viktig at Nore og Uvdal kommune har en strategi for pensjonsavgang.</p>				3

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

S-26	Strategisk IKT-arbeid	<p>Vi ser at det i perioden etter at K-IKT ble etablert, har oppstått en mangel på helhetlig strategisk IKT-tenking i egen kommune. Det er en stor usikkerhet i egen organisasjon på hvem som har ansvar og hvordan man skal forholde seg til de problemstillinger som kommer opp. Man kan stille spørsmål ved hvor god informasjonen var, om konsekvenser og utfordringer overgangen til felles IKT i Kongsbergregionen, og hvem som nå skal ha det ansvaret og myndighet til å ta avgjørelser. SuksIT er Kongsbergregionens strategiske nettverk, men med begrenset kompetanse og kjennskap til de ulike fagsystemer. Gruppen mener at det bør vurderes om det skal være en ressurs på dette i kommunen ut over personen som sitter i SuksIT.</p>				3
S-27	FØNK eller kommunalt økonomikontor	<p>Fakta: FØNK har 10 ansatte fordelt på 9,3 årsverk. Alle er ansatt i Nore og Uvdal kommune med forskjellige oppmøtestedet (arbeidsplasser). En ansatt har arbeidsplass i Rollag, tre ansatte i Flesberg mens seks ansatte har arbeidsplass i Nore og Uvdal. Nore og Uvdal kommune bruker 3,91 årsverk til å løse oppgavene i Nore og Uvdal. Gruppen ønsket at vi skulle se på om det var forsvarlig å opprettholde FØNK. Det ble derfor tatt kontakt med 3 kommuner som Nore og Uvdal muligens kunne sammenligne seg med. De tre kommunene Rennebu (2562 innbyggere), Lom(2347 innbyggere) og Hemsedal (1876 innbyggere) er alle typiske kraft og hyttekommuner. Rennebu hadde 4,4 årsverk tilgjengelig på økonomiavdelingen, Lom hadde 5 årsverk, mens Hemsedal hadde 3,6 årsverk. Der var all innkreving flyttet til skatt og hadde derfor ingen hjemmel på økonomiavdelingen. Ut i fra denne enkle undersøkelsen tenker vi at FØNK bør opprettholdes.</p> <p>Det gjøres fortløpende vurdering av intern fordeling av arbeidsoppgaver og riktig bruk av kompetanse på riktig sted.</p>				
S-28	Utbytte fra kommunens heleide energiselskap -Nore Energi	<p>Fakta: Nore herredsstyre besluttet på Vonheim 27. januar 1918 å "sørge for elektrisk lys til bygden fra Norefaldene".</p> <p>Fra 1998 ble virksomheten endret fra kommunal etat til kommunal bedrift, og med virkning fra 1. januar 2002 ble virksomheten omdannet til aksjeselskap.</p> <p>Selskapet er et distribusjonsselskap med områdekonsesjon til 1.1.2033. Selskapet omsetter også kraft med omsetningskonsesjon til 3 1.12.18. Dessuten utfører tjenester som elektroentreprenør på elektriske forsyningsanlegg med godkjenning i DSB. Selskapet er registrert teleinstallatør, yter konsulenttjenester og er involvert i utbygging og drift av bredbånd basert på fiber. I dag har Nore energi ca. 2100 kunder. Hytter og fritidsboliger er en vesentlig del av kundemassen og den</p>	1..000.000		1	1

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

		gruppen som øker mest. Bedriften går bra og etter regnskapstallene å bedømme kan kommunen ta ut et betydelig utbytte. Med et overskudd i 2015 på 2 mill. forventer prosjektgruppen at det tas ut årlig utbytte for å styrke kommunens økonomi.				
S-29	Stillingshjemler Personal	Fakta: Dagens bemanning på Personal: 100 % leder, 100 % rådgiver og 100 % saksbehandler. Personalfunksjonen i kommunen har i mange år vært underdimensjonert. Etter at det ble ansatt en personalsjef har utformingen av personalkontoret tatt form. Fagsystem er tatt i bruk og gode rutiner har redusert behovet for bemanning. Reduksjon på en stillingshjemmel (100 %) bør derfor være et innsparingstiltak på grunnlag av dette. Viser til punkt S-1 Bemanning servicekontoret.	730.000		1	1

4. Utdyping av tiltak

Tiltak S-1: Stilling i vakanse Servicekontor

Alt. 1: Hvis servicekontoret skal opprettholdes på dagens nivå må det være 230 % stilling totalt (inkl. leder). I dette ligger en reduksjon på 50 % fra dagens 280 %. Dette for å løse oppgaver som nå ligger på servicekontoret, samt redusere sårbarhet.

Alt. 2: Tilføre ytterligere 50 % samt tilføre oppgaver som bør ligge til servicekontoret som i dag utføres på avdelingene. Eksempel på oppgaver som kan ligge til servicekontoret: Egenerklæringer, bostøtte, startlån, etableringstilskudd, boligtilskudd, megleroppgaver ubebygde tomter – Infoland, Situasjonkart / målebrev, adresseendring kommunale avgifter, matrikkelføring, TT-kort, veiledning – enkel byggesak.

Det ble på en 14 dagers periode gjennomført en enkel kartlegging over antall telefoner og besøkende. I perioden var det 132 besøkende og 519 telefoner. Dette gir i gjennomsnitt 13 besøk og 52 telefoner til dagen. Tilsvarende kartlegging ble gjennomført i 2011 og viser ikke store endringer i antall henvendelser.

Forventet innsparing ved reduksjon av 100 % stilling i vakanse servicekontor:

Årslønn 100 %	Pensjon	Arbeidsgiver avgift	Totale lønnsutgifter
406 000	48 720	48 200	502 920

Tiltak S-4: Felles sentralbord – uttalelser fra Servicekontoret

I Nore og Uvdal er tjenesten organisert som et servicekontor og ikke sentralbord. Telefonibiten er en så stor del av arbeidsdagen og Servicekontoret, at vi vanskelig kan forestille oss hvordan det kan fungere uten. Servicekontoret har en ambisjon om å løse flest mulige problemstillinger, og det skiller oss fra de andre Numedalskommunene, som ikke har Servicekontor.

Om tanken er at Nore og Uvdal kan selge tjenesten, vil servicen muligens bli dårligere. Det vil være en utfordring å betjene henvendelser fra Flesberg og Rollag, i tillegg til å yte god service i «eget hus». Rollag og Flesberg er fornøyde med felles sentralbord, men er det brukerne som har blitt spurt?

Nore og Uvdal har akkurat fått resultatet av Forbrukerrådets serviceundersøkelse fra 2005 fram til i dag. Her skårer Nore og Uvdal absolutt best i Kongsbergregionen, i fylket ligger vi på 5. plass og i landet på 67. plass. Dette er nok ikke tilfeldig.

Fordeler med felles sentralbord:

Det er vanskelig å se noen umiddelbare fordeler.

Ulemper:

Nore og Uvdal kommune har i dag ikke et eget sentralbord, men et operativt servicekontor. Det å kjøpe en sentralbordtjeneste vil derfor være uhensiktsmessig. Servicekontoret må ha noen i front med oversikt over de ansatte. En egen ressurs til sentralbord vil således medføre ytterligere kostnader. Det kan være krevende å ha oversikt over organisasjonene i flere kommuner med forskjellig struktur. Det vil også kreve en helt annen disiplin hos den enkelte ansatte. Det er til tider vanskelig å ha oversikten i eget hus.

Tiltak S-12: Innleide lokaler

Sted	Leiepris	Strøm	Totalt sum
Kioskgården/utmarksenteret	301 531	24 943	326 474
Menighetskontoret/Fagforeninger	149 632	72 349	221 981
Frivilligsentralen	45 161	10 417	55 578
Næringsparken - oppbevaring av bøker	7 000		7 000
Sum			611 033

Tiltak S-13: Leasingbiler

Leasingbiler hjemmesykepleien: Bilene brukes ofte og forsvarer seg absolutt økonomisk. Når det gjelder bilen til ambulerende vaktmester er den for lite i bruk i forhold til kostnaden. Det bør vurderes om det skulle vært gått til innkjøp av bil i stedet.

Leasingbiler HSB: Psykiatri har to biler som er mye i bruk og kostnaden forsvarer seg. Likeså gjelder bilene som barnevern bruker. Derimot er bilen som alle på HSB kan benytte, for lite i bruk og koster derfor mer enn om man hadde latt de ansatte bruke egen bil.

Legebilen er også for lite i bruk i forhold kostnadene. Det bør vurderes om det skal gås til innkjøp av legebil.

Leasingbiler servicekontor: Når det gjelder bilene som alle i kommune kan benytte, er spesielt den ene bilen for lite i bruk. Og kostnadene er derfor større enn ved at ansatte hadde benyttet egen bil.

Hvis vi hadde leaset samme bilene gjennom BTV ville leasingleien vært halvert på tilsvarende biler som benyttes i dag. **Årlig leaser kommunen biler for kr 996 677.**

I tillegg mener gruppen at det bør vurderes om man trenger å lease så dyre biler. Ved leasing av for eksempel Suzuki Swift vil i tillegg til leasingutgiftene også driftsutgiftene bli redusert.

Avdeling/ Brukere	Utgifter	Antall km	Kostnader pr. km.	Leasingleie pr. år
HSB				
KT 85475 Alle på avdelingen	124 788	17 842	7	81 084
KT 85272 Psyk. Dagsenter	79 198	18 333	4,3	53 694
KT 85273 Psyk. Dagsenter	51 840	12 000	4,3	53 694
KT 86431 Legebil	61 432	7 461	8,2	56 808
KT 85476 Barnevern	103 727	27 587	3,8	94 020
KT 87632 Barnevern	94 545	25 137	3,8	77 532
Servicekontoret				
KT 85474 Alle i kommunen	116 655	27 350	4,3	79 891
KT 85477 Alle i kommunen	130 604	22 588	5,8	79 954
PRO				
KT 86099 Hjemmesykepleie	138906	65700	2,11	84 000
KT 85481 Hjemmesykepleie	138906	65700	2,11	84 000
KT 85480 Hjemmesykepleie	138906	65700	2,11	84 000
KT 85274 Hjemmesykepleie	138906	65 700	2,11	84 000
KB 43352 Ambulerende vaktmester	138906	12 000	11,58	84 000

S-22: Anslag ved innkjøp/oppgradering av dagens videoløsning

Ny løsning	
Nytt videosystem	79 000
Drift/vedlikehold kr 6.000-10.000 pr. kvartal	32 000
Årlig utgifter	32 000
Dagens løsning	
Lønnsutgifter for ekstra person til filming/redigering	33 000
Drift/vedlikehold kr 6.500 pr kvartal	26 000
Årlig utgifter	59 000

Tiltak S-29: Forventet innsparing ved reduksjon av 100 % stilling personal

Årslønn 100 %	Pensjon 12 %	Arbeidsgiver-avgift	Totale lønnsutgifter
590 000	70 800	70 045	730 845

5. Oppsummering og konklusjon

Prosjektet har vært lærerikt og interessant. Vi har fått mer kunnskap om vår egen organisasjon og driften av kommunen. Prosjektgruppen ser mulige innsparinger, omprioriteringer samt muligheten til å øke inntekter. Vi savner en overordnet strategi over hvilke tjenestenivå vår kommune skal legge seg på.

I forkant av prosjektet burde det vært en utredning på ledernivå om hvilke ressurser hver avdeling har behov for og hvilke tjenestenivå som er ønskelig. Vi ser at interkommunalt samarbeid på flere fagområder kanskje er den riktige retning å gå, men det krever grundige utredninger. Selv om det ved slike prosjekt er vanskelig å se potensiell innsparing på kort sikt. Utfra erfaringer fra andre interkommunale prosjekter ser vi en økonomisk gevinst i tillegg til styrket fagmiljø og mindre sårbarhet. Ved eventuell omorganisering kreves også grundige prosesser som ivaretar alle hensyn.

Prosjektgruppen har registrert at det parallelt med omstillingsprosjektet er foretatt ansettelser og innkjøp med store økonomiske konsekvenser. Dette burde vært satt på vent i respekt for arbeidet i forbindelse med omstillingsprosjektet.

Parallele prosjekter som pågår og har innvirkning på kommunens organisering (ledelsesstruktur, interkommunalt samarbeid, kommunereformen) har til tider skapt frustrasjon og vanskeliggjort prosjektarbeidet.

Prosjektgruppen presiserer viktigheten av at styringsgruppen bruker prosjektgruppene aktivt for å kvalitetssikre fakta og utredningsmateriell, før saken skal presenteres politisk og før den skal politisk behandles. Slik at man er sikker på at det er samsvar mellom prosjektgruppens utredning og styringsgruppen.

Tiltak	Budsjettvirkning 2017	Årlig budsjett virkning 2018-2020
100 % stilling i vakanse servicekontor	500 000	
Reduksjon av 100 % stilling personal	730 000	
Pensjonistlønn	500 000	
Redusere ordførerstilling med 20 % (ikke aktuelt før 2019)		184 000
Redusere antall medlemmer i kommunestyret (ikke aktuelt før 2019)		90 000
Innleide lokaler		611 033
Reduserer bruk av bedriftshelsetjenesten	100 000	200 000
Redusere utsendelse av ferie og /fritid og sommermagasin	45 000	45 000
K-IKT overtar applikasjonsdrift (ephorte og agresso)		85 000
Leasingbiler		300 000
Totalt innsparingspotensial	1 875 000	1 515 033

Tiltak	Budsjettvirkning 2017	Årlig budsjett virkning 2018-2020
Utbytte Nore Energi	1 000 000	1 000 000
Inntektsøkning	1 000 000	1 000 000