

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget - Ørland kommune
Møtested: Balsnes, Kultursenteret
Møtedato: 11.06.2012
Tid: 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Toril Reitan som sørger for innkalling av varamedlemmer.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Torhild Aarbergsbotten	Leder	OK-H
Knut Morten Ring	Nestleder	OK-AP
Hallgeir Grøntvedt	Medlem	OK-SP
Laila Selnes Lund	Medlem	OK-SP
Finn Olav Odde	Medlem	OK-SP
Therese Eidsaune	Medlem	OK-H
Bjørnar Dahlberg	Medlem	OK-FRP
Ann Berit Nervik	Medlem	OK-FAGF
Unni Torp Steen	Medlem	OK-FAGF
Ann Mari Eide	Medlem	OK-FAGF
Torhild Skaret	Medlem	OK-UTDF

Vel møtt!

Torhild Aarbergsbotten
leder

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 12/6	Oppfølging av budsjettvedtak 2012 pkt. 5.10	

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Gunn Røstad

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
12/2	Komite for familie og velferd - Ørland kommune	04.06.2012
12/15	Komite for plan, drift og miljø - Ørland kommune	06.06.2012
12/10	Felles landbruksnemnd - Ørland/Bjugn kommuner	13.06.2012
12/6	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	11.06.2012
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Oppfølging av budsjettvedtak 2012 pkt. 5.10

- 1 Notat av 31.05.12
- 2 Barnehagen
- 3 Grunnskole
- 4 Pleie og omsorg
- 5 Verdi og strategidokument (2) -pleie og omsorg
- 6 Helse og familie
- 7 NAV Ørland
- 8 Landbruk
- 9 Plan og drift

- 1 Notat av 31.05.12
- 2 Barnehagen
- 3 Grunnskole
- 4 Pleie og omsorg
- 5 Verdi og strategidokument (2) -pleie og omsorg
- 6 Helse og familie
- 7 NAV Ørland
- 8 Landbruk
- 9 Plan og drift

Sakens bakgrunn og innhold

Ørland kommunes økonomi er under sterkt press, og kommer til å være det i årene som kommer. Rådmannen har over flere år hatt fokus på økonomistyring og tilpasning av tjenestene, uten at det har lyktes å komme i økonomisk balanse.

Økt fokus på samfunnsutvikling og etablering av kampflybase har nødvendigvis ført til en økonomisk belastning av driftsbudsjettet i de senere årene, i tillegg til økt press på vår egen pleie- og omsorgssektor, barnevern og endringer knyttet til budsjettering på

barnehageområdet. Store investeringer i form av nybygg og renoveringer har ført til en høy lånegjeld.

Utfordringene er synliggjort og det er gjort et grundig arbeid i organisasjonen både gjennom budsjettprosesser og gjennom RO-prosessen som ble kjørt for noen år tilbake.

Rådmannen viser i denne saken til budsjettvedtak i K-styret den 8.12.11, sak 11/123:

Pkt 5.10

Kommunestyret ber om at det umiddelbart blir igangsatt og gjennomført et arbeid for å lage en bemanningsplan som beskriver servicegrad, kompetansekrav og organisering i alle kommunens virksomheter. Arbeidet skal være gjennomført i løpet av første halvdel 2012 slik at tilpasninger kan iverksettes snarest, og senest 1. januar 2013 med full effekt for budsjettåret 2013.

Pkt 5.11

Kommunestyret oppnevner administrasjonsutvalget som arbeidsgruppe for dette arbeidet sammen med administrasjonen. Arbeidet skal blant annet omfatte en kartlegging av hva som må/skal være det økonomiske ambisjonsnivået for å tilpasse driftsnivået for perioden 2012 - 2015

Pkt 5.12

Kommunestyret ber videre om en vurdering og tilbakemelding på hvordan en midlertidig ansettelsesstopp kan gjennomføres. Nye ansettelser skal inntil videre godkjennes av rådmann, og i den forbindelse ha tett dialog med formannskapet.

På bakgrunn av ovennevnte vedtak ble saken lagt fram til behandling i administrasjonsutvalget i møte den 26.01.12 med følgende vedtak:

Administrasjonsutvalget tar oppdraget gitt av kommunestyret i budsjettvedtak pkt 5.10, 5.11 og 5.12 til etterretning.

Administrasjonsutvalget legger til grunn administrasjonens forslag til prosess, og ber om at det igangsettes et arbeid i komiteene der servicegrad og tjenestenivå på de ulike tjenestene blir gjennomgått.

Administrasjonsutvalget ber om at det arbeides videre med bemannings- og kompetansekartlegging i kommunen og at det utarbeides en organisasjonsoversikt.

Administrasjonens vurdering

Generelt

På bakgrunn av oppdraget fra kommunestyret startet rådmannen et arbeid opp mot enhetsledergruppa samtidig som det ble sendt en bestilling til KS-Konsulent for å få en samlet framstilling av kostra-tallene for 2011, sett i lys av sammenlignbare kommuner og vår egen kommunegruppe. Dette for å ha et godt tallgrunnlag å vurdere opp mot egen tjenesteyting.

Rådmannen har lagt kostra-tallene og en faglig og skjønnmessig vurdering til grunn i sitt arbeid. Andre forhold som har innflytelse på den økonomiske situasjonen ved de enkelte enhet er også tatt med i betraktningen. Stabsfunksjonene dvs personal, økonomi, infotorget og IKT-tjenesten er ikke berørt i denne saken.

Dette arbeidet har bygget på budsjettarbeid de siste årene samt regnskapsgjennomganger hvor den enkelte enhet er utfordret i forhold til tjenesteomfang, kostnadsdrivere og muligheter for å jobbe på tvers av tjenesteområdene.

På vårkonferansen ble kostra-tallene lagt fram for politisk nivå, lederne og hovedtillitsvalgte, noe som danner et godt grunnlag å jobbe videre med.

Arbeidsprosess

Det var et omfattende og tidkrevende oppdrag rådmannen fikk av kommunestyret i møte den 8.12.11. Sett i forhold til at det ikke finnes ressurser til å støtte opp med ekstern bistand i arbeidet, er rådmannen svært godt fornøyd med arbeidet som er gjort ved den enkelte enhet og i enhetsledergruppa samlet sett.

Når det gjelder pleie- og omsorgsektoren så har det vært nødvendig med en noe større gjennomgang av hele området med tanke på å gjøre "omsorgstrappa" mer variert og tilpasset den enkeltes behov. Her viser rådmannen til vedlagte verdi- og strategidok som danner et grunnlag for veien vider og arbeidet som nå er gjort på området.

Med utgangspunkt i tjenesteanalysen basert på kostratall og tidligere budsjettprosesser, ser rådmannen nytten av at dette arbeidet ble startet så tidlig på året. Gjennom dette oppdraget ble vi utfordret til å starte arbeidet med B-2013 på et tidlig tidspunkt.

Det er et sterkt ønske fra rådmannen om at drøftingene i komiteene gir innspill til videre arbeid fram mot kommunestyrets behandling av saken den 18.06.12. I tillegg til svaret på oppdraget ønsker rådmannen også å legge fram en sak om budsjettforutsetninger for 2013, som grunnlag for rådmannens oppdrag til enhetslederne vedrørende B-2013. På denne måten kan politisk nivå legge føringer for og foreta noen veivalg som grunnlag for neste års budsjett.

Servicenivå, organisering og reduksjon i tjenesteomfang

Fokus på kontinuerlig forbedring og et kritisk blikk på egen organisasjon i fellesskap, fører til økt bevissthet og en større forståelse av mangfoldet i tjenestetilbudet som Ørland kommune gir til innbyggerne. Vi lever tett på de som har behov for hjelp og støtte fra det offentlige og det er ikke like enkelt å forklare de endringer som må til for å holde budsjetttrammene som er tildelt.

Her er det gjort et stort arbeid i organisasjonen, blant annet gjennom en god og tydelig administrativ organisering ved den enkelte enhet, godt samarbeid med tillitsvalgte og systematisk og planmessige møter i lederteamene på den enkelte avdeling. På denne måten er det etablert en robust og støttende organisasjon som har alle muligheter til å skape gode endringsprosesser. Forslagene som legges fram for komiteene til diskusjon, er basert på et grundig arbeid med et godt faglig skjønn og et sterkt kritisk blikk.

Det er slik rådmannen ser det ikke mulig å redusere den enkelte tjeneste i et stort omfang, men man kan se muligheten for en dreining av fokus på enkelte områder, som vil gi en økt besparelse på sikt. Pleie -og omsorgssektoren, forebyggende barnevern og foreldrestøttende tiltak er alle områder det må jobbes systematisk med for å skape endring i tjenestetilbudet på kort og lang sikt.

Som grunnlag for en politisk diskusjon har rådmannen utarbeidet et notat av 31.05.12 (se vedlegg) hvor det framkommer hvilke endringer og tilpasninger rådmannen ser for seg for den enkelte enhet på kort og lang sikt.

På flere av de foreslåtte tiltakene for 2013, er det mulig å legge inn en besparelse allerede for høsten 2012. I utgangspunktet hadde rådmannen en ambisjon om å redusere tjenestenivået med 7,5 mill, i stedet legges det nå fram en sak på en besparelse på 6.7 mill.

Rådmannens innstilling

Komiteen slutter seg til rådmannens forslag til endringer i servicenivå og innsparinger i tråd med notat av 31.05.12.

Saksprotokoll i Komite for familie og velferd - Ørland kommune - 04.06.2012

Behandling:

Roy Høøen, H fremmet følgende forslag til vedtak:

1. Komiteen tar forslagene til endringer i servicenivå og innsparinger tråd med notat av 31.05.12 til orientering. Komiteen legger notatene til grunn for det videre arbeidet med utarbeidelse av tjenestenivå for de ulike enheter, som grunnlag for revidering av budsjett for 2012 og for budsjett for 2013. Det forutsettes at budsjett for 2012 revideres på kommunestyremøtet 27. september.

2. Komiteen ber om at lederstrukturen innenfor grunnskole og barnehage blir evaluert.

Ved alternativ votering mellom rådmannen og Høyres forslag ble Høyres forslag enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

1. Komiteen tar forslagene til endringer i servicenivå og innsparinger tråd med notat av 31.05.12 til orientering. Komiteen legger notatene til grunn for det videre arbeidet med utarbeidelse av tjenestenivå for de ulike enheter, som grunnlag for revidering av budsjett for 2012 og for budsjett for 2013. Det forutsettes at budsjett for 2012 revideres på kommunestyremøtet 24. august.

2. Komiteen ber om at lederstrukturen innenfor grunnskole og barnehage blir evaluert.

Saksprotokoll i Komite for plan, drift og miljø - Ørland kommune - 06.06.2012

Behandling:

Marit Sletten, H fremmet følgende forslag til vedtak:

1. Komiteen tar forslagene til endringer i servicenivå og innsparinger tråd med notat av 31.05.12 til orientering. Komiteen legger notatene til grunn for det videre arbeidet med utarbeidelse av tjenestenivå for de ulike enheter, som grunnlag for revidering av budsjett

for 2012 og for budsjett for 2013. Det forutsettes at budsjett for 2012 revideres på kommunestyremøtet 27. september.

2. Komite for plan, drift og miljø ber rådmannen utrede konsekvensene for reduksjonen som er foreslått i planavdelingen.

Bjørn Henrik Solbue, fremmet på vegne av Sp, V, Ap følgende forslag til vedtak:

1. Komite for plan, drift og miljø tar rådmannens innstilling til orientering.
2. Komite for plan, drift og miljø ber rådmannen utrede konsekvensene for reduksjonen som er foreslått i planavdelingen.

Avstemming:

Rådmannens innstilling falt enstemmig.

Ved alternativ votering mellom Høyres og koalisjonens forslag ble koalisjonens forslag vedtatt med 5 mot 3 stemmer. 3 stemmer ble avgitt for Høyres forslag.

Endelig vedtak:

1. Komite for plan, drift og miljø tar rådmannens innstilling til orientering.
2. Komite for plan, drift og miljø ber rådmannen utrede konsekvensene for reduksjonen som er foreslått i planavdelingen.

Notat vedrørende oppdrag fra k-styret den 8.012.11 sak 11/123

1. Økonomiske forutsetninger perioden 2013-2015 - Beløp til fordeling drift

Kommuneproposisjonen for 2013 tilsier en økt satsning på kommunesektoren fremover, og det legges opp til at kommunene skal få tilført frie midler i takt med økning i folketall, nye oppgaver og varslede økninger i pensjonskostnader. Den enkelte kommunes årlige inntekter i form av skatt og rammetilskudd påvirkes i tillegg av endringer i kommunens folketall. Videre vil endringer netto finansinntekter og finansutgifter kunne utgjøre store poster i kommunens beløp til fordeling drift.

Følgende forutsetninger legges til grunn for økonomiplanperioden:

- Stabilt eller økende folketall
- Stabilt rentenivå på ca 3 %
- Ingen nye større låneopptak
- Avdrag økes fra 14 mill til 15 mill i 2013 og holdes fast videre
- Finansinntekter fra Trønderenergi og Fosen Kraft budsjetteres likt med 2012
- Forventet økning i pensjonskostnader dekkes inn av økning i frie inntekter
- Mva- kompensasjonen fra investeringer fases ut fra driftsinntektene

På bakgrunn av forutsetningene ovenfor vil utfasing av mva-kompensasjon, økt avdrag og kostnader til pensjon kunne dekkes inn av økning i frie inntekter.

Ørland kommune har i 2011 et merforbruk på 5,1 mill som skal dekkes inn over to år. Budsjettarbeidet i de siste årene har vist at det er et gap mellom kostnader og inntekter på mellom 5 - 10 mill, og det må arbeides for å finne innsparinger tilsvarende ca 7,5 mill. Dette vil kunne bringe økonomien i balanse, og samtidig gi en lite handlingsrom i tiden fremover.

2. Strukturendringer

Ørland kommune har over flere år hatt stort fokus på strukturelle endringer i tjenestene bl.a gjennom at:

- De små barnehagene er lagt ned eller solgt til private og det er bygd en stor barnehage i kommunen
- Flere skoler er lagt ned til fordel for en mer effektiv skole drift med to 1-7 skoler og en ungdomsskole
- I helse- og omsorgssektoren er bydningsmassen samlet til en enhet

På bakgrunn av denne situasjonen og sett i lys av vedtaket, har ikke rådmannen i denne sammenheng vurdert strukturendringer i forhold til en økonomisk gevinst.

3. En analyse av kommunens ressursbruk

I denne saken har rådmannen fokus på service- og dekningsgrad på enhetsnivå og ikke på kostnadsforhold på overordna nivå i kommunen, noe som er i tråd med kommunestyrets vedtak.

Grunnskolen

Følgende faktorer er kostnadsdrivere innenfor området:

- Antall elever i gruppene, dvs lærertetthet pr elev
- Skolestruktur/antall skoler/gjennomsnittlig skolestørrelse

- Lærernes lønnsnivå, dvs utdanning og ansiennitet
- Forbruksmateriell og inventar

SFO

- Andel barn som deltar, dvs volumet
- Oppholdstid
- Bemanningstetthet pr barn
- Prisen foreldrene betaler

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Besparelser i 2013
Redusert åpningstid og stenging i ferier i SFO	100 000
Skoleskyss til lovpålagt nivå: 60 av 228 elever tilbys skyss under skyssgrensen/trafikkfarlig vei.	500 000
Overføring til private: inndragelse av overføring som dette skoleåret har vært brukt på spesialpedagogisk tilbud på Steinerskolen.	450 000
Redusert servicegrad i form av økning på gjennomsnittlig gruppestørrelser i grunnskolen:	
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 1. til 4.: fra 10,8 til 11,0	200 000
	125 000
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 5. til 7.: fra 12,0 til 12,2	
	170 000
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 8. til 10.: fra 13,5 til 13,7	
Totalt	1.545.000

Barnehagen

Følgende faktorer er kostnadsdrivere innenfor området:

- Antall barn som deltar, dvs volumet
- Fordeling oppholdstid
- Bemanningstetthet pr barn
- Antall barnehager
- Prisen foreldrene betaler

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Konsekvenser for 2013
1 time redusert åpningstid pr dag gir en reduksjon i bemanning på 4t pr dag dvs 0,5 årsverk	257 000
Feriestegning i 4 uker i juli samt stengt i julen. Ansattes 5.ferieuke legges til jul og påske	150 000
Åpen barnehage drives av foreldre i	100 000

samarbeid med frivillige	
Ressurser til barn med spesielle behov og forebyggende tiltak	200 000
Totalt	707 000

Helse- og familie

Ingen spesielle kostnadsdrivere oppgitt

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Konsekvenser for 2013
Tjenesten er såpass marginal og der er allerede stort press på tjenesten	Ingen besparelser

Pleie - og omsorg

Følgende faktorer er kostnadsdrivere innenfor området:

- Profil- hjemmetjeneste og institusjonstjeneste
- Aldersammensetning - behov
- Årsverk/lønn
- Ulik prioritering/tilgjengelighet/dekningsgrad til tjenesten generelt, spesielt sykehjem
- Omfang av tjenester til psykisk utviklingshemmede/ funksjonshemmende

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Konsekvenser for 2013
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på institusjon er høyere enn kommunegruppa og landsgj.	Det må legges en plan for å redusere antall institusjonsplasser og øke hjemmebaserte tjenester. I tillegg må det etableres et nytt nivå i omsorgstrappa dvs tilrettelagt bolig med heldøgn omsorg definert som hjemmeboende. Det må etableres et rehabiliteringstilbud / korttidsopphold som bidrar til å hindre overbelegg og press på institusjonsplasser.(se verdi -og strategidok)
Etablere en mestrings- og utviklingsareana tilknyttet nåværende Fjæreveien aktivitetssenter (Fjæreveien Arena) bl.a annet for å drive aktivisering i egen regi.	Si opp to plasser ved Sava A/S og fra to til tre plasser ved Stranda Opplæringssenter. Dette gir en besparelse på ca 1.100 000
Totalt	1 100 000

NAV - Ørland (sosial)

Følgende faktorer er kostnadsdrivere innenfor området:

- Antall innbyggere som har tjeneste, dvs antall
- Gjennomsnittlig stønadslengde
- Satser/gjennomsnitt utbetaling pr mottaker
- Årsverksinnsats pr mottaker på sosialkontoret

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Konsekvenser for 2013
Tjenesten er såpass marginal og der er allerede stort press på tjenesten	Ingen besparelser

Landbrukskontoret

Følgende faktorer er kostnadsdrivere innenfor området:

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Konsekvenser for 2013
Tjenesteområdet har redusert sin virksomhet betraktelig de siste tre/fire årene	Ingen besparelser

Plan - og drift

Ingen spesielle kostnadsdrivere oppgitt

Forslag til reduksjon i servicegrad/dekningsgrad/andre tiltak

Område	Konsekvenser for 2013
<u>Eiendomsforvaltning</u> Reduksjon av antall stillinger i vaktmestertjenesten (fra 7 til 5)	1 000 000
En ytterligere reduksjon av servicegrad innenfor renhold vil være svært begrenset pga de tiltak som gjennomføres i 2012.	500 000
Stenging av terapibadet	250 000
<u>Plan og forvaltning</u> Ta bort stillingen som utfører tilsyn og kontroll med byggearbeider	600 000
Gebyr for byggesaks- og planbehandling samt for oppmåling kan vurderes økt slik at utgiftene i sin helhet dekkes av gebyrene (=selvkost)	1 000 000
Totalt	3 350 000

Total innsparingseffekt for 2013 blir dag kr 6. 702 000 dvs 800 000 mindre enn den ambisjon rådmannen hadde ved inngangen av dette arbeidet (se innledning)

Brekstad den 31.05.12

Vedlegg: oversikt fra den enkelte enhet

Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

Enhet/stab: Barnehage

Ansvarlig: Anne Murvold Risvik

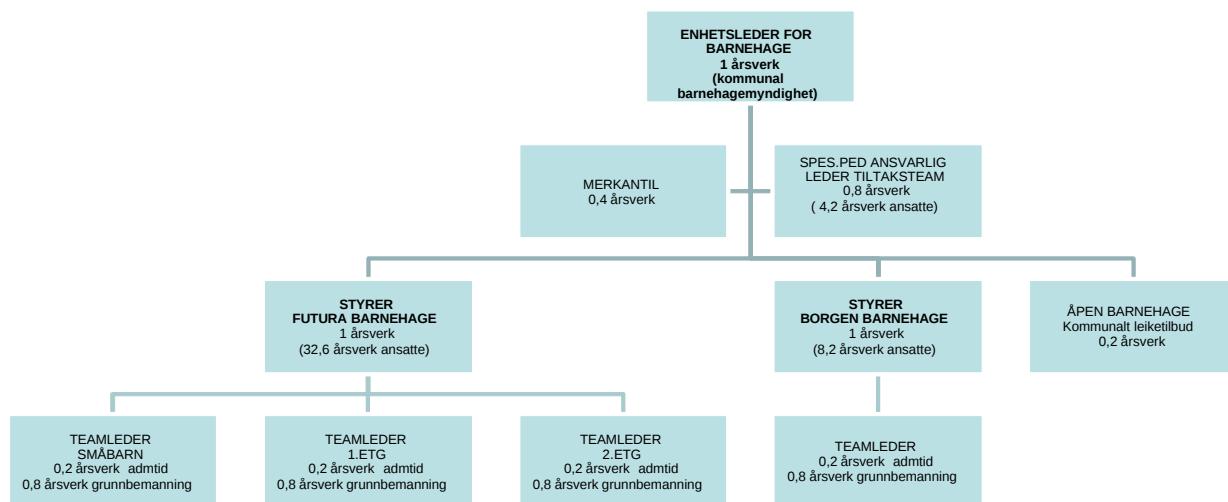
1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
<u>Administrasjon barnehage</u> 2,8 årsverk styrer/styrerass 0,4 årsverk merkantil <u>Futura barnehage:</u> 16 årsverk førskolelærer 16 årsverk ass/fagarbeider <u>Borgen barnehage:</u> 3,4 årsverk førskolelærer 4,6 årsverk ass/fagarbeider <u>Åpen barnehage:</u> 0,2 årsverk ass/fagarbeider <u>Spesialpedagogikk bhg:</u> 1 årsverk spesialpedagog 3,6 årsverk spes.ped.assistent	Jmf særavtale SFS 2201 som regulerer administrasjonsressurs i barnehage: "I bhger med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver. I større bhger skal det opprettes stilling som assisterende styrer " Administrasjonsressursen brukes i forhold til begge bhgene med en fordeling av ansvar og oppgaver iht barnehageområdets stillingsbeskrivelser	0,5 årsverk ass/fagarbeider som følge av redusert åpningstid 1 t pr dag Fordeles på bhgene. 0,2 årsverk ass/fagarbeider som følge av avvikling av Åpen bhg 0,4 årsverk ass/fagarbeider som følge av reduksjon i spesialpedagogisk tilbud til førskolebarn.
2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
Åpningstid i bhgene <u>Dagens tilbud:</u> 06.45 - 16.45 <u>Forslag:</u> Reduksjon med 1 time pr dag	1 t redusert åpningstid pr dag gir en reduksjon i bemanning på 4 t/dag = 20 t/uka = 0.5 årsverk (årslønn fagarb inkl sos.utg 514.000)	Pr år: 257.000 2012: 108.000
Ferieavvikling <u>Dagens tilbud:</u> Barnehagene er åpne i alle ferier <u>Forslag:</u> Feriestenging i 4 uker i juli samt stengt i julen. Ansattes 5. ferieuke legges til jul og påske	Det er de siste årene brukt forholdsvis lite ressurser på innleie av vikarer i forbindelse med avvikling av hovedferien. Uttak av den 5.ferieuken krever derimot ofte vikarinneleie 2009: 27.000 2010: 132.000 2011: 136.000 Dette tiltaket kan ikke iverksettes i år i og med at ferieavvikling av avtalt både for foreldre og ansatte.	Pr år: 150.000 2012: ingenting

Åpen barnehage <u>Dagens tilbud:</u> 6 t/uka fordelt på 2 dager Driftes av 0,2 årsverk assistent i samarbeid med frivilligsentralen <u>Forslag:</u> Stenges, ikke lovpålagt tilbud.	Svært populært tilbud som er meget godt besøkt, men som godt kan drives av frivillige.	Pr.år: 100.000
Ressurser til barn med særskilte behov og forebyggende styrkingstiltak <u>Dagens tilbud:</u> Ressurser tildeles som enkeltvedtak etter opplæringslovens §5-7 <u>Forslag:</u> Redusere ressursbruk spesialpedagogikk ytterligere	Det tildeles pr. i dag ekstraressurser kun til barn som har en rettighet etter Opplæringslovens §5-7 på bakgrunn av sakkyndig tilråding Det er ikke avsatt ressurser til annet forebyggende arbeid i bhgen. Det vil være mulig å redusere omfanget av tiltakene som iverksettes med risiko for at vi kan bli innklaget til FMST Med tanke på at bhgen er den viktigste forebyggende arenaen når det gjelder utsatte barn, er dette et kortsiktig og lite lønnsomt tiltak i lengde.	Pr. år: 200.000, dvs en reduksjon på 10% fra dagens nivå 2012: ingenting pga at enkeltvedtak er fattet for våren 2012 og bhgopptaket viser at antall barn med rettigheter etter §5- 7 øker fra høst 2012
Totalt		707 000
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjettforutsetninger for 2013		
Bemanningsnorm i barnehagene Ørland kommunes barnehager følger i dag den sentrale anbefalte normen for bemanning som er 1 voksen pr 3 barn når barna er under 3 år og 1 voksen pr 6 barn når barna er over 3 år. (1 årsverk pr 6 ekvivalenter) Barnehageområdets bemanningsplan er bygd opp ut fra denne sentrale normen Begge bhgene dekker en åpningstid på 10 timer og personalet går i en turnus hvor ass/fagarbeider arbeider 37,5 t/u og pedagogen arbeider 33,5 t/u	Reel bemanningsnorm og faktorer som må hensynstas: 1. Korttidsfravær - sykdom, permisjoner og annet fravær - Barnehagene har <u>ingen</u> ressurser til innleie av korttidsvikar ved sykefravær. gjennomsnittlig korttidsfravær på ca 3%, dvs at det til enhver tid er 1 årsverk bort pga egenmeldt sykdom - varierende langtidsfravær hvor arbeidsperioden må dekkes uten innleie av vikar (2011 ivaretok Futura 12 arbeidsgiverperioder hver på 16 dager, det utgjør ca 2 - 3 årsverk pr dag i gjennomsnitt) - Barnehagene har <u>ingen</u> ressurser til innleie av korttidsfravær ved permisjoner - Det er gjennomsnittlig fravær på 2	Konsekvenser: Reduksjon av barnehagenes grunnbemanning kan ikke forvares med utgangspkt i barnehagelovens kvalitetskrav til tjenesten som tilbys. Reell bemanningsnorm i kommunale bhger vil være 1årsverk pr 7 ekvivalenter I perioder med mye fravær i personalet og lite fravær blant

Dette medfører at det kun er mellom kl 09.00 - 14.00 at hele bemanningen er tilstede i forholdet 1:6.	årsverk som følge av fravær pga syke barn, velferdspermisjoner iht reglement, ferieavvikling og avspasering, seniordager, studiedager, tillitsvalgtarbeid, politisk arbeid, regionale fagdager gjennom regionale prosjekt, etc. Barnehagesektoren har et gjennomsnittlig fravær på ca 5 - 6 årsverk pr dag uten innleie av vikar, det gir en reell bemanningsnorm på ca 7 ekvivalenter pr årsverk I perioder er det et visst sykefravær i barnegruppene som gjør at gjennomsnittlig bemanningsnorm dermed kan holdes nede. 2. Barnehagens oppdrag som forebyggende arena. Barnehagen skal ha en helsefremmende og forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller. All tilrettelegging for barn med særskilte behov, med unntak av barn med enkeltvedtak etter §5-7, må ivaretas innenfor bhgens ordinære rammer og ordinære grunnbemanning. Det kan være spesielle tiltak som språkgrupper, språkverksted, tiltak mot minoritetsspråklige barn, motorisk og kognitiv trening, leikegrupper med spesielt fokus på utvikling av sosial kompetanse, det vil si aktiviteter med et forebyggende perspektiv som skal bidra til mindre bruk av ekstra ressurser i barnas videre læreløp. Dette ble ivaretatt av øremerkede ressurser fra staten før innføringen av dagens rammefinansiering. Disse ressursene ble fjernet fra bhgenes budsjett ved behandling av B2011 og muligheten for å ivareta disse barnas behov må finnes innenfor ordinær grunnbemanning. 3. Andre oppgaver som må gjennomføres i kjernetiden mellom kl 09.00 - 14.00	barna vil bemanningsnormen være enda lavere, dvs 1årsverk pr 8/9ekvivalenter Som enhetsleder finner jeg det vanskelig å kunne ta ansvar for en ytterligere reduksjon av grunnbemanningen da det vil redusere kvaliteten på tilbudet til et uakseptabelt faglig nivå.
--	---	--

	Barnehagene har mange oppgaver som ikke er direkte arbeide med barn som også må ivaretas innenfor kjernetiden uten at det tilføres ressurser <u>Avvikling av møter</u> Barnehagene er avhengig av å avvikle mesteparten av nødvendig møtearbeid innenfor ordinær arbeidstid mens barna er i bhgen. Alternativet er pålagt overtid utenfor ordinær arbeidstid noe som igjen genererer avspasering og overtidsbetaling. Eksempler på nødvendig møteaktivitet kan være: pedagogisk planarbeid, koordinering av aktiviteter, personalmøter av ulik art med deler av personalet, daglig drift, ledermøter på ulike nivå, internt og eksternt igangsatt prosjektarbeid/utviklingsarbeid, foreldresamtaler og annet foreldresamarbeid, ansvarsgruppemøter vedr barn med enkeltvedtak, samarbeidsmøter med eksterne aktører som PPT og kompetansesenter, tverrfaglig samarbeid internt i kommunen, samarbeid med private bhger, IA arbeid og oppfølging sykemeldte, medarbeidersamtaler, medbestemmelsesmøter og tillitsvalgtarbeid..... Alle møter medfører at en eller flere av ansatte er borte fra arbeidet med barna i deler av kjernetiden. <u>Praktisk arbeid</u> Barnehage er som følge av nasjonale retningslinjer pålagt å servere minst tre måltider pr dag og dette arbeidet utføres av grunnbemanningen <u>Avvikling av personalets pause</u> Alle ansatte skal avvikle 30 min pause i løpet av kjernetiden, dvs mellom kl 12 - 13.30 er 1 - 2 av grunnbemanningen til enhver tid fraværende.	
--	---	--

4. Administrativ organisering på enhetsnivå



Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

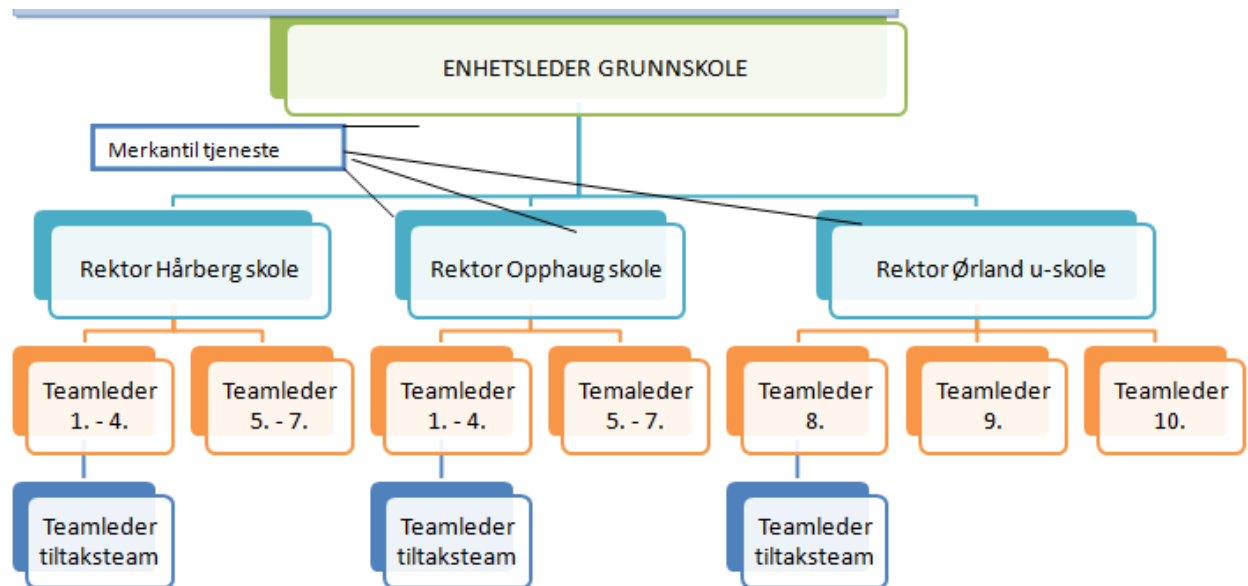
Enhet/stab: Grunnskole

Ansvarlig: Odd-Erik Røstad

1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
<u>Bemanningsplan:</u>		
Ørland ungdomskole:	Ørland ungdomskole:	
Rektor: 1,00	Rektor: 1,00	
Teamledere: 0,95	Teamledere: 0,95	
Rådgiver: 0,45	Rådgiver: 0,45	
Lærere: 22,32	Lærere: 23,00	
Sosialpedagog: 1,00	Sosialpedagog: 0,80	
Assistent: 1,00	Assistent: 0,80	
Merkantil: 0,60	Merkantil: 0,60	
Gjennomsnittlig gruppestørrelse: 13,5		
Hårberg skole:	Hårberg skole:	
Rektor: 0,92	Rektor: 0,92	
Teamledere: 0,70	Teamledere: 0,70	
Lærere: 22,06	Lærere: 23,00	
Sosialpedagog: 0,50	Sosialpedagog: 0,50	
Assistent: 1,77	Assistent: 1,77	
Merkantil: 0,40	Merkantil: 0,40	
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 1. til 4.: 10,8		
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 5. til 7.: 12,0		
Opphaug skole:	Opphaug skole:	
Rektor: 0,92	Rektor: 0,92	
Teamledere: 0,70	Teamledere: 0,70	
Lærere: 16,31	Lærere: 16,00	
Sosialpedagog: 0,50	Sosialpedagog: 0,50	
Assistent: 1,44	Assistent: 1,44	
Merkantil: 0,40	Merkantil: 0,40	
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 1. til 4.: 10,8		
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 5. til 7.: 12,0		

2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst 2012	2013
Redusert åpningstid og feriestenging lik barnehagen	Redusert servicetilbud til brukerne i form av kortere åpning hver dag og stenging i ferier.	40 000	100 000
Skoleskyss til lovpålagt nivå: 60 av 228 elever tilbys skyss under skyssgrensen/trafikkfarlig vei.	Færre elever får tilbud om gratis skyss	200 000	500 000
Overføring til private: inndragelse av overføring som dette skoleåret har vært brukt på spesialpedagogisk tilbud på Steinerskolen.	Kostnader knyttet til spesialpedagogiske tiltak for enkeltelever reduseres med den konsekvens at det blir større grupper i ordinær undervisning.	200 000	450 000
Redusert servicegrad i form av økning på gjennomsnittlig gruppestørrelser i grunnskolen:	Flere elever pr lærer i gjennomsnitt, noe som i praksis betyr flere timer pr. uke med en lærer mindre på hver gruppe i skolene. Det betyr at vi må gjøre en vurdering i forhold til å senke målsetninger og ambisjonsnivå i forhold til elevresultater både faglig og sosialt.		
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 1. til 4.: 11,0		90 000	200 000
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 5. til 7.: 12,2		55 000	125 000
Gjennomsnittlig gruppestørrelse 8. til 10.: 13,7		80 000	170 000
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjettforutsetninger for 2013			
Viser til pkt 3 over. Steinerskolen legges ned og elevene overføres til den kommunale grunnskolen. Det betyr at vi får flere elever både innenfor den ordinære opplæringen og spesialopplæringen uten at det er tatt høyde for det i rammene for 2012.	Uten tilføring av disse midlene vil gruppestørrelsene i forhold til ordinær opplæring øke med samme konsekvens som beskrevet i punktet over. Senke målsetninger og ambisjonsnivå i forhold til elevresultater både faglig og sosialt.		

4. Administrativ organisering på enhetsnivå



Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

Enhet: Pleie og omsorg

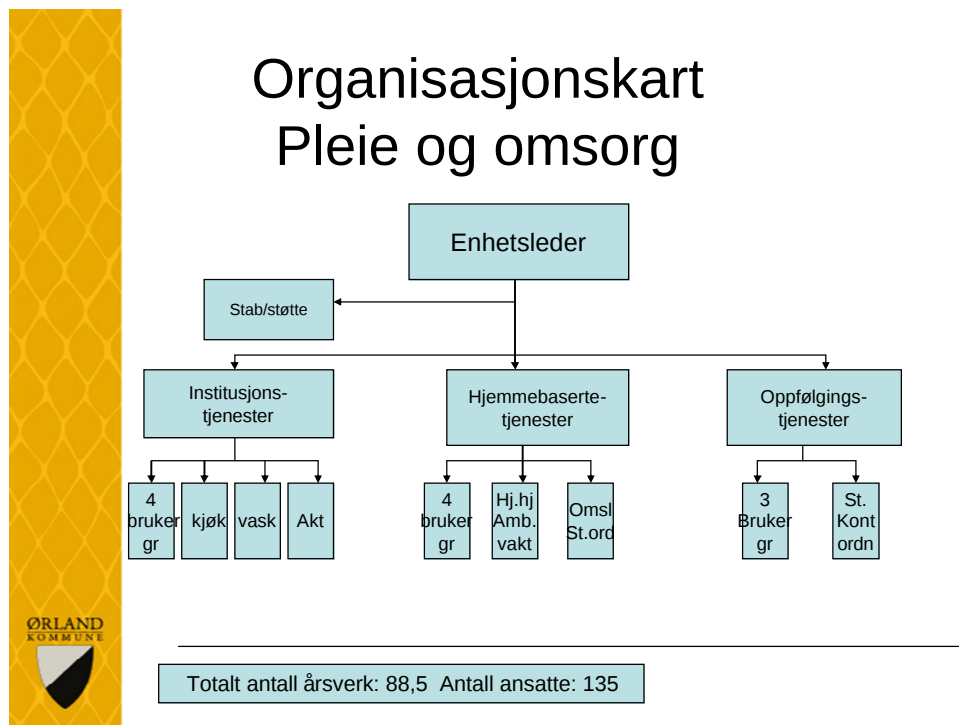
Ansvarlig: Eva Tyskø Sivertsen

1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
Institusjonstjenesten: 48 brukere Årsverk sykepleier dag/natt*: 12,8 Årsverk hjelpepleier dag/natt*: 27,9 For lav andel sykepleiekompetanse Grunnbemanning marginal Hjemmetjenesten: 150 brukere Årsverk sykepleier: 6,8 Årsverk hjelpepleier: 9,8 For lav andel sykepleiekompetanse Grunnbemanning marginal * Natt-tjeneste er medregnet i årsverk ovenfor. Dekker både institusjon og bygda: 200 brukere Årsverk sykepleier: 4,2 Årsverk hjelpepleier: 4,2 *(er i summen dag/natt) Forsterket andel sykepleiekompetanse	Institusjonstjeneste: 48 brukere Årsverk sykepleiekompetanse må økes Årsverk vernepleiekompetanse må tilføres Hjemmetjenesten: 150 brukere (økende) Årsverk sykepleiekompetanse må økes Natt- tjeneste: 200 brukere Årsverk sykepleiekompetanse må vurderes helhetlig opp mot dagtjenesten Årsverk totalt må gjennomgås i forhold til økende oppdrag	Institusjonstjeneste: Kan ikke opprettholde forsvarlig helsehjelp. Avvik på lovpålagt tjeneste Hjemmetjenesten: Kan ikke opprettholde forsvarlig helsehjelp. Avvik på lovpålagt tjeneste Natt-tjeneste: Kan ikke opprettholde forsvarlig helsehjelp. Avvik på lovpålagt tjeneste

Oppfølgingstjenesten: 29 brukere Årsverk vernepleier: 6,2 Årsverk fagarbeider: 7,4 For lav andel vernepleiekompetanse Grunnbemanning marginal	Oppfølgingstjenesten: 29 brukere(økende?) Årsverk vernepleiekompetanse må økes.	Oppfølgingstjenesten Kan ikke yte forsvarlig helsehjelp. Kan ikke utvikle tjenesteområdet i takt med behov
2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
Natt-tjeneste: Vurdere endring av fordeling fagstillinger, fører til redusert sykepleiekompetanse på natt Totalt årsverk kan ikke reduseres	Kan føre til innleie av sykepleiekompetanse i perioder for å kunne utføre forsvarlig helsehjelp. Fører ikke til reduksjon av årsverk	Ingen gevinst
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjettforutsetninger for 2013		

Verdi - og strategidokument utarbeidet - Våre veivalg. Med utgangspunkt i Omsorgstrappa hvor tjenestene inndeles på ulike nivå etter LEON-prinsippet(lavest effektive omsorgsnivå) skal tjenester tildeles etter brukers behov. Fokus på et tydeligere skille på bolig og tjenester. Dette fører til dreining i områdene fra institusjon til hjemmebaserte tjenester, etter brukerbehovet. Omorganisering av tjenesten er påkrevet i forbindelse med nybygg. Samhandlingsreform og endrede brukerkrav fordrer at vi endrer oss i takt med tiden. Fjæraveien Arena: Helse, pleie og omsorg, sammen med Oppvekst og NAV har tatt en utfordring med å se på mulighetene for å bygge opp en utvikling - og mestringsarena i egen kommune Se også matrisen for helse og familie	Gjennomgang av kompetansebehov i tråd med nivåene i Omsorgstrappa. Alle må sikres nødvendig helsehjelp etter lovkravet. Flere vil få tilrettelagte tjenester i egen bolig, etter individuell vurdering og hvor fokuset dreies mot egenmestring i tråd med samhandlingsreformen. Institusjonstjeneste vil fokusere på rehabilitering, avlastning, opptrening, palliativpleie, tett medisinsk behandling i forkant av sykehusinnleggelse, istedet for eller etter sykehusinnleggelse. (samhandlingsreformen) Det vil bli nødvendig med tilføring av høgskoleutdannede, sykepleier, vernepleier, andre. Dette utfordrer institusjonstjenesten, hjemmetjenesten og oppfølgingstjenesten til å samhandle og løse utfordringer på tvers. Målsetting om: • Bedre tilrettelagte tjenester • Bedre kvalitet for bruker • Kompetanseoverføring • Tverrfaglig samarbeid • Samarbeid med lokale aktører, frivillige • Nettverksbygging • Folkehelseperspektiv løftes • Mer bruk av tilbud i nærområde • Reduserte transportutgifter • Rimeligere tjenester	Hva en omorganisering av tjenesten,- reduksjon av sykehjems plasser og oppgradering av hjemmetjenesten kan gi av økonomisk gevinst, kan vanskelig beskrives på dette tidspunkt. I 2013 må det legges en konkret plan for gjennomføring av nytt nivå i Omsorgstrappa, - Bolett. (Tilrettelagt bolig med heldøgn somorg, def. som hjemmeboende) Planlagt innsparing B-2012: 400.000 Avhengig av plassoppsigelser på Sava/Stranda B-2013: Innsparing er avhengig av flere oppsigelser og omfang av eget oppbygd tilbud.

4. Administrativ organisering på enhetsnivå





Verdi og strategidokument Pleie og omsorgstjenesten Ørland kommune

Våre veivalg

Verdiene er rettesnor for de veivalg som må gjøres for utformingen av Ørland kommunes tjenester innenfor områdene pleie, rehabilitering, habilitering og omsorg.

Alle mennesker

- Er unike, likeverdige og har krav på respekt
- Har rett til grunnleggende trygghet og omsorg
- Har iboende ressurser og skal gis mulighet til vekst og utvikling
- Har rett til å leve et selvstendig liv
- Har rett til en meningsfull tilværelse

For Ørland kommune innebærer dette at:

- individuelle behov for helse og omsorg skal styre utformingen av tjenestetilbudet
- helse - og omsorgstilbudet skal ta utgangspunkt i den enkelte brukers iboende ressurser
- brukerorientering og brukermedvirkning skal prege utformingen av tjenestetilbudet
- det skal være mulighet for individuelt tilpasset aktivitet
- hjelpen skal gis der bruker bor eller oppholder seg
- det skal skilles mellom bolig og tjeneste
- brukere skal bo i egen bolig (opprinnelig bolig eller tilrettelagt bolig), uansett behov for helse og omsorgstjenester

v Individuelle behov for helse og omsorg skal styre utformingen av tjenestetilbudet

Dette innebærer at:

- v Tjenestetilbudet skal utformes ut i fra individuelle behov og i henhold til lover og forskrifter
- v Tjenestetilbudet skal beskrives og dokumenteres på grunnlag av politisk vedtatte tjenestebeskrivelser og gjennom samarbeidsavtaler, individuelle planer og habiliteringsplaner

v Helse og omsorgstilbudet skal ta utgangspunkt i den enkelte brukers iboende ressurser

Dette innebærer at:

- v Tjenestetilbudet skal ta utgangspunkt i den enkelte brukers ressurser og muligheter.
- v Tjenestetilbudet skal ha en forebyggende tilnærming og ta utgangspunkt i rehabiliteringsideologien

v Brukerorientering og brukermedvirkning skal prege utformingen av tjenestetilbudet

Dette innebærer at:

- v Den enkelte brukers medansvar og mestring utvikles i møte med den myndiggjorte medarbeider
- v Formaliserte planer, slik som tjenestebeskrivelser, samarbeidsavtaler, individuell plan og habiliteringsplan, bidrar til å ansvarliggjøre både tjenestemottaker og tjenesteyter.

v Individuelt tilpasset aktivitet

Dette betyr at:

- v Den enkelte bruker skal ha mulighet til en aktiv og meningsfull tilværelse og i felleskap med andre.
 - § Dagtilbudene skal være godt utbygd
 - § Det skal være valgfrihet og god kvalitet i tilknytning til mat og måltider
 - § Det er god tilgang på tilrettelagte arbeidsplasser /ulike aktivitetsmuligheter
 - § Det tilrettelegges for fysisk tilgjengelighet (transporttilbud, heis, ramper)
 - § Sosiale og kulturelle aktiviteter og opplevelser
 - § Det skal være stor faglig bredde i helse - og omsorgstjenesten
 - § Det frivillige arbeidet skal tilrettelegges og koordineres
 - § Tilrettelagt og koordinert samhandling med barn og unge

✓ **Tjenestetilbudet gis der bruker bor eller oppholder seg**

Dette innebærer:

- ✓ Et forpliktende samarbeid på tvers av avdelinger og fagområder
- ✓ Et godt samarbeid med lege, andre fagfolk og etater
- ✓ Tilstrekkelig antall ansatte med riktig kompetanse
- ✓ Utvikling og bruk av IKT og velferdsteknologi

✓ **Det skal skilles mellom bolig og tjeneste**

Dette innebærer at:

- ✓ Framtidens omsorgsarena vil være tilrettelagt bomulighet med heldøgns omsorg
- ✓ Ressurser brukes på å yte tjenester framfor å drifte bygninger
- ✓ Det tilrettelegges for tjenesteyting i henhold til LEON prinsippet (lavest effektive omsorgsnivå /omsorgstrappa.)
- ✓ Kommunen må disponere forskjellige typer boliger med heldøgns omsorg, tilpasset den enkeltes behov, - slik som:
 - § Bofelleskap for demente
 - § Bofellesskap for funksjonshemmede
 - § Tilrettelagte boliger for yngre med omsorgsbehov
 - § Andre tilrettelagte boliger PU /PH/ Rus
- ✓ Kommunens institusjonsplasser skal benyttes til
 - § Medisinsk behandling
 - § Korttids - og avlastningsopphold
 - § Rehabilitering / habilitering
 - § Heldøgns omsorg, langtid

✓ **Alle brukere skal kunne bo i egen bolig*, med sitt behov for helse og omsorgstjenester**

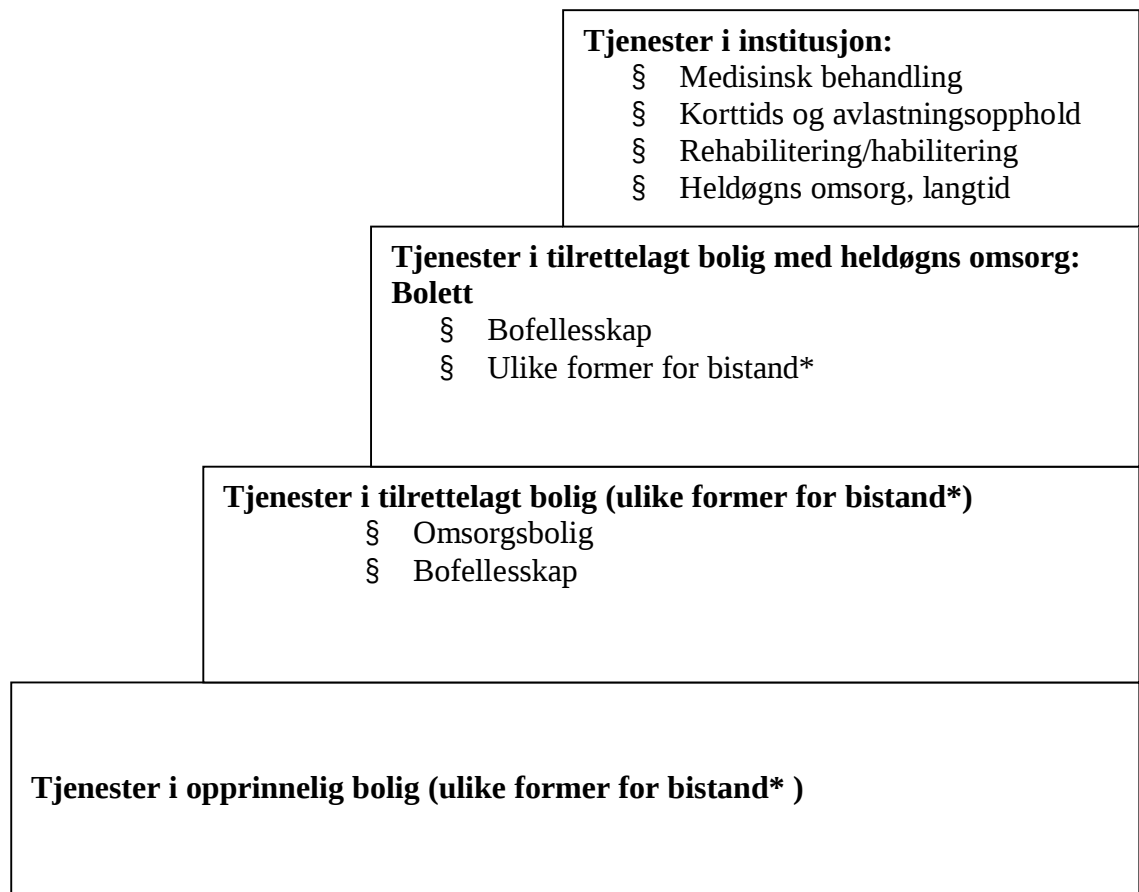
Dette innebærer at:

- ✓ Alle skal ha trygghet for å få nødvendig hjelp og bistand
- ✓ Alle har rett på rådgiving og veiledning om tilrettelegging av bolig
 - § Om rettigheter og plikter
 - § Om tilskudd til ombygging og tilrettelegging
 - § Om hjelpemidler
- ✓ Nye tilrettelagte boliger bygges sentrumsnært, i henhold til livsløpsstandard og i nærhet av Ørland medisinske senter
- ✓ Nye tilrettelagte boliger med heldøgns omsorg legges i tilknytning til eksisterende senter

* egen bolig: opprinnelig bolig og tilrettelagt bolig

Helse og omsorgstjenesten i Ørland kommune utformes i 4 basisnivå

LEON- prinsippet (lavest effektive omsorgsnivå) illustreres i "omsorgstrappa"



*** Med ulike former for bistand menes bl.a. tjenester som:**

- o Hjemmesykepleie
- o Praktisk bistand /miljøarbeid
- o Rehabilitering/habilitering
- o Aktivitetstilbud
- o Støttekontakt
- o Trygghetsalarm
- o Kjøp av klesvask
- o Matombringing

Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

Enhet/stab: Helse- og familie

Ansvarlig: Siri Ekle Skaanes

1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
Helsestasjon: <u>4,1 årsverk</u> - 2,5 årsverk helsesøstre - 1 årsverk psykiatrisk sykepleier -0,4 årsverk jordmor - 0,2 årsverk lege	Helsestasjon: Ikke forsvarlig å redusere bemanning som følge av: • Oppgaveoverføring til kommunen ifm samhandlingsreformen (tidlig utskriving, større behandlingsansvar) • Av samhandlingsmidlene er det ikke avsatt noe til forebygging (Tatt vekk 1.mill - budsjettsaldering) • Har ikke merkantil ansatt • Det leies ikke inn ved sykdom, kun dersom langtidssykemelding	• Lengre ventetid • Redusert tilbud helsestasjon 0-5 år • Mindre tilgjengelighet i skolehelse-tjenesten • Klarer ikke imøtekomme kravet om å være et lavterskel tilbud • Helsefremmende og primær-forebyggende arbeid vil bli nedprioritert • Mindre deltakelse i tverrfaglig samarbeid
Psykisk helsearbeid: <u>3,0 årsverk</u> - 2 psykiatrisk sykepleie - 1 ergoterapeut	Psykisk helsearbeid: Ikke forsvarlig med redusert bemanning grunnet: • Lange ventelister pr i dag. • Samtalefrekvensen har redusert fra ukentlige samtaler til hver 2. og 3.uke pga kapasitet • Leies ikke inn ved sykdom og ferieavvikling	• Redusert tilbud ved aktivitetssenteret • Ikke alle vil få tilbud om støtte og samtaler (skal være et lavterskeltilbud)
Avlastningsbolig for barn og unge: <u>6,66 årsverk</u> - Bemanningsplan med kompetanseplan ut fra behov hos brukerne/barna - Assistent, hjelpepleier, vernepleier, ergoterapeut,	Avlastningsbolig for barn og unge: Bemanning er oppsatt etter brukernes behov ut fra et forsvarlighetsprinsipp. Ved ny bolig kan flere barn få tilbud samtidig og bemanning kan reduseres noe. Dette er medberegnet i budsjettet for 2012.	• Avlastning er en lovpålagt oppgave som utøves etter vedtak fattet i beslutningsteam

sykepleier, fysioterapeut		
Legekantor: <u>5,65 årsverk</u> - 1,9 årsverk helsesekretær - - 3,75 årsverk sykepleie	Legekantor: • Allerede innført tiltak ift innsparing ved å ha reduserte stillinger hos hjelpepersonellet ved legekantoret (arbeider kortere dager) • Leies i liten grad inn ved sykdom, ferie og permisjoner <u>Mulige sparetiltak:</u> • Legene betaler (evt delvis) for hjelpepersonellet	• Periodevis lang ventetid på tlf (20 min og lengre) • Ventetid på time til fastlege på opptil 6 uker • Legemangel kan oppstå, og det kan bli vanskelig å rekruttere leger til distrikt dersom det ikke er bedre vilkår enn i større byer (nærhet til by)
Fysioterapitjeneste: <u>1,5 årsverk</u> med fysioterapiutdanning • 20 % Fysak koordinator • 50 % Barn og unge • 10 % Hjemmebehandling • 20 % Led.fysioterapeut • 50 % Sykehjem <u>0,5 årsverk</u> salg til FDMS	Fysioterapitjeneste: Ikke forsvarlig å skulle redusere kapasiteten på tjenestene. Ser på kontinuerlig kvalitetsforbedring og endring av tilbud ut fra innbyggernes behov. Fysioterapitj: • flere ressurskrevende barn som krever tett oppfølging • Sykehjemmet - økt bistand til at inneliggende oppnår økt mestring (jmf omsorgstrappa) • Ikke kapasitet til forebyggende grupper uten ekstra tilskudd • Samhandlingsreformen - oppgaveoverføring <u>Ørl.fysioterapi</u> • sprengt kapasitet (3mnd ventelister) • Økning fra 3 henvisende leger ved oppstart til 7 leger i dag (driftstilskudd fysioterapeut ikke økt tilsvarende) • Samh.ref - pasientene kommer tidligere hjem og mindre bruk av rehabiliteringsopphold krever tettere oppfølging 1:1 • Ikke kapasitet oppstart frisklivsentraler	Leies ikke inn ved sykdom, ferie og korttidspermisjoner Til sammenligning har Bjugn 100% til barn og unge og 100 % til voksne (hjemmebehandling og voksne) Bjugn 3,4 årsverk driftstilskudd

2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
<u>Reduksjon av antall årsverk:</u> • Redusert åpningstid • Innføre telefontid	• Lengre venteliste • Mindre tilgjengelighet • Redusert tilbud • Mindre forebyggende arbeid • Mindre deltakelse i tverrfaglig samarbeid • Mindre tid til utviklingsarbeid og kompetanseheving • Ikke ivareta befolkningens rett til helsehjelp	
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjettforutsetninger for 2013		
• Prosjekt Fjæraveien arena - Mestrings- og utviklingssenter	• Samarbeid mellom enhetene Pleie og omsorg, Helse og Familie, Skole og Nav - etablering av mestrings- og utviklingssenter for unge og voksne med ulike behov for tilrettelagte tilbud • Kompetanseoverføring, nærmiljøtiltak, reduserte kostnader til transport. • Oppsigelse av enkelte plasser ved Stranda opplæringscenter og Sava • Se forøvrig matrisen for pleie og omsorg	Gir økonomisk gevinst på Pleie og omsorgs sitt budsjett fra høsten 2012
<u>Prosjektet Samhandling utsatte barn og unge (KS-nettverk)</u> Formål: • bedre samhandling på tvers av fag for utsatte barn og unge • økt innsikt i hvordan man lykkes med samhandling for utsatte barn og unge • bedre grunnlag for endringsarbeid og mål for virksomheten bedre og mer hensiktsmessig styringsinformasjon	• Godt barnevern avhenger av at de forebyggende kommunale tjenestene fungerer godt. • I prosjektet kartlegges nåværende samhandlingssystem og samhandlingskompetanse (kvalitetsanalyse) og kostratallene benyttes i ressursanalysen som et grunnlag for forbedringstiltak • Det skal utarbeides en plan for gjennomføring av forbedringstiltak	Mål: • redusere kostnadene til barnevernstiltak. på sikt (forebygging tar tid) • Økt kvalitet på tjenestene til barn, unge og deres familier

Som enhetsleder finner jeg det ikke forsvarlig med en ytterligere reduksjon for 2013. Dette på bakgrunn av å ivareta lovpålagte oppgaver på et minimums nivå og inneha en akseptabel og forsvarlig kvalitet på tjenestene. Alle driftskostnader er på et minimum og utgjør en liten del av det totale budsjettet.

De senere år har vi hatt økende oppgaver til kommunehelsetjenesten. Ved innføring av samhandlingsreformen har dette medført ytterligere oppgaveoverføring og kostnader til kommunene. Ørland kommune har mottatt kr 6,1 millioner (samhandlingsreformen)

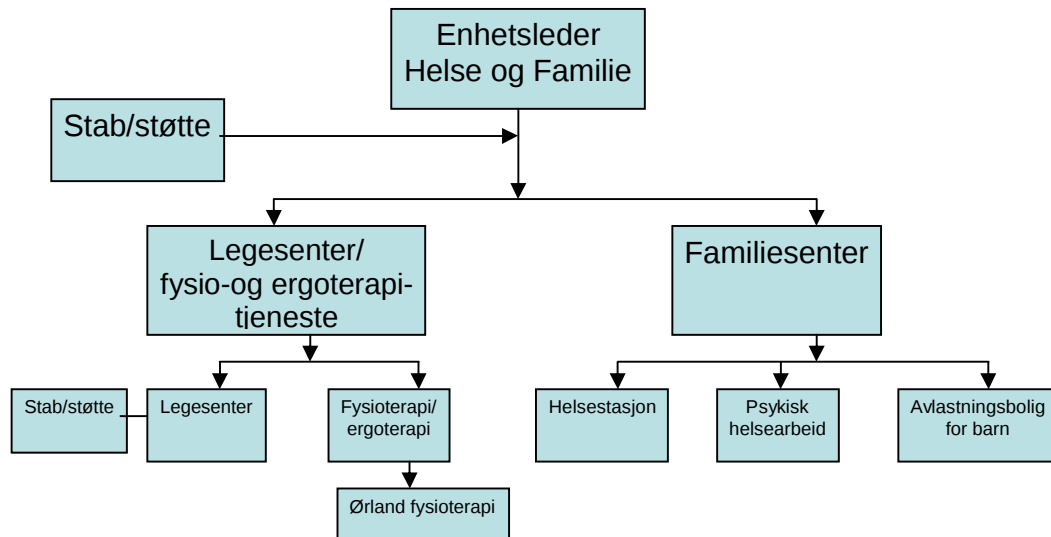
Av tilskuddet til samhandlingsreformen benyttes:

- 500 000 kr til utskivingsklare pasienter
- 4,5 mill går til medfinansiering somatiske tjenester (200`prognosert underskudd i 2012)
- 1,1mill er tatt ut til saldering av budsjettet.
- Dvs: Det er ikke avsatt midler til forebygging for å imøtekomme økte krav.

Budsjettet for 2012 ble i tillegg redusert med **1.967 mill** ut fra opprinnelig budsjettforslag.

4. Administrativ organisering på enhetsnivå

Organisasjonskart



Totalt antall årsverk: 23,14 (*31,75)

Totalt antall ansatte: 42 (*49)

* inkl. 600 % driftstilskudd legestillinger og 260% driftstilskudd fysioterapistillinger (9 ansatte)

Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

Enhet/stab: NAV Ørland

Ansvarlig: Marit Knutshaug Ervik

(Tjenesteanalyse utarbeidet av KS 15.03.2012 er lagt til grunn for svaret.)

1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
5,5 årsverk - høgskolekompetanse innenfor helsefag (sosionom, vernepleier), økonomi	5,5 årsverk evt noe høyere som følge av tilskudd til prosjekt - samme kompetansebehov som nå - økt kompetanse innenfor boligsosialt arbeid	- økte utbetalinger av passiv økonomisk stønad som følge av mindre ressurs til oppfølging - tilbakebetaling av tilskudd som følge av mindre ressurs til å drive prosjekt
2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
- felles gjennomgang av servicegrad når det gjelder brukerrettet oppfølging - evaluering av iverksetting av ny organisering 01.06.12	- mindre brukeroppfølging - mer målrettet brukeroppfølging iht prioriteringer	- usikker, da vi gir tjenester som er uforutsigbare
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjettforutsetninger for 2013	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
- boligsosialt arbeid og bruk av Husbankens virkemidler - avventer St.meld rus ift tilskudd til rusarbeid i 2013	I 2012 har NAV fått tilskudd på til sammen kr 1.505.000; - kr 270.000 til bekjempelse av barnefattigdom som i sin helhet er brukt i foreldreveiledningsprogram - kr 410.000 til boligsosialt arbeid - kr 825.000 til rusarbeid. Når det gjelder tilskudd så skal de brukes til ressurs. I 2013 vil vi ikke få penger til bekjempelse av barnefattigdom. Vi antar at vi vil få tilskudd til boligsosialt arbeid da det vanligvis gis i tre år og 2012 er andre året vi er innvilget. Når	

	det gjelder tilskudd til rusarbeid er vi usikker og vi avventer St.meld rus som skal komme snart	
--	--	--

4. Administrativ organisering på enhetsnivå

Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

Enhet/stab: Landbrukskontoret i Ørland/Bjugn

Ansvarlig: Bernt Jørgen Stranden

1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
Bemanning: 4,4 årsverk Permisjon: 1,6 årsverk	Bemanning: 4,4 årsverk Permisjon: 1,6 årsverk	Samme antall årsverk. 1 årsv tilbake fra perm og 1 årsv ut i perm
2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
Enhetsleder søker permisjon	Næringsutviklingsdelen trappes kraftig ned. Det vil spesielt berøre samarbeidet med Ørland Kultursenter og allmennrettet miljøarbeid. Utadrettet virksomhet begrenses	De skisserte tiltakene vil
Lovforvalteren gir melding innen 01.09.12 om han kommer tilbake fra permisjon	Forvaltnings- og plankompetansen styrkes betydelig hvis han kommer tilbake fra permisjon.	bringe budsjettet vårt for 2013 slik det ligger i dag i
Miljøforvalteren vil fortsatt være ute i 60 % permisjon	Miljøkapasiteten fortsatt på sparebluss	balanse
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjett-forutsetninger for 2013		
Uheldig med nedtrapping av kapasiteten på Landbrukskontoret når vi nå står foran en storstilt utbygging på ØHF og boligområdene i Bjugn og på Ørlandet		

4. Administrativ organisering på enhetsnivå

Enhetsleder + 4 saksbehandlere med hver sine fagområder.

Ørlandet, 24. mai 2012

Bernt Jørgen Stranden

Svar på oppdrag vedrørende B- 2012 fra K-styret den 8.12.11 - sak 11/123

Enhet/stab: **Plan og drift**

Ansvarlig: **Arnfinn Brasø**

1. Bemanningsplan 2012 og kompetansebehov (Avdelingsvis oversikt)	Bemanningsplan 2013 og kompetansebehov	Konsekvenser i reduksjon av antall årsverk
<u>Eiendomsforvaltning</u> 7,0 år vaktmester 16,3 år renholder 2,3 år Ørlandshallen 1,0 år ledelse		Daglig vedlikehold og renhold av komm.bygg reduseres. Stenging av svømmehallen er aktuell problemstilling
<u>Kommunalteknikk og prosjektledelse</u> 3,0 år fagarbeider 1,0 år ledelse/prosjektl.		
<u>Plan og forvaltning</u> 4,0 år ingeniør/oppmåler		Ventetiden for behandlingen av søknader forlenges.
<u>Administrasjon</u> 1,0 år leder 1,0 år sekretær (avgiftsfin.) 1,0 år energileder		Dersom vi tar ut energilederfunksj. vil vi trolig merke det på energiforbruket og dermed kostnadene
2. Tiltak som må vurderes i forhold til reduksjon av servicegrad	Konsekvenser	Økonomisk gevinst
<u>Eiendomsforvaltning</u> Reduksjon av antall stillinger i vaktmestertjenesten (fra 7 til 5)	Serviceoppdrag for brukere av komm.bygg utføres ikke og det blir mindre av daglig vedlikehold.	kr 1.000.000
En ytterligere reduksjon av servicegrad innenfor renhold vil være svært begrenset pga de tiltak som gjennomføres i 2012.	Mindre renhold, men på et nivå som er hygienisk akseptabelt	kr 500.000

Stenging av terapibadet		kr 250.000
<u>Kommunalteknikk</u> Bemanningen er på et minimumsnivå. (1 stilling på vann, 1 stilling på avløp) - færre er uaktuell problemstilling		
<u>Plan og forvaltning</u> Ta bort stillingen som utfører tilsyn og kontroll med byggearbeider. Bemanningen på byggesaksbehandling er pr i dag i underkant av det den burde være ift antall saker. Antall saker ventes å øke dramatisk de neste 5 årene og aktuell problemstilling er heller å øke kapasiteten for byggesaks- og planbehandling.	Tilsyns- og kontrolloppgavene som kommunen er en lovpålagt oppgave kan ikke ivaretas	kr 600.000
3. Andre forhold som ønskes belyst i en sak om budsjettforutsetninger for 2013	Konsekvenser	Potensiale ift økonomi
Gebyr for byggesaks- og planbehandling samt for oppmåling kan vurderes økt slik at utgiftene i sin helhet dekkes av gebyrene (=selvkost)	En slik økning vil bety at vi får et nivå på denne typen gebyrer i Ørland kommune som ligger godt over det som i dag er det normale på Fosen.	kr 1.000.000

4. Administrativ organisering Plan og drift

