

Frøken M. Gaver og interiør AS
Jernbanegata 10
8250 Rognan

24 MAI 2013

13 / 515

Saltdal kommune
8250 Rognan

Rognan 22.05.2013

Søknad om Etableringstøtte

Da jeg er igang med å etablere en ny gave og interiørbutikk på Rognan, ønsker jeg å søke om etablererstøtte fra Saltdal kommune.

Litt om meg som etablerer: Jeg er en dame på 37 år med samboer og 4 barn I alderen 2-17 år. Av utdannelse er jeg Vernepleier og har I hele mitt voksne liv jobbet med mennesker.

Jeg ønsker nå og prøve meg på noe helt annet, og satser da på åpne butikk.

Jeg har deltatt på "Start opp Salten" høsten/våren 2012/13.

Etter at "Mariannes butikk" la ned er det ingen ren gave og interiørbutikk på Rognan, og dette er ett savnet tilbud blandt Saltdals befolkning.

Jeg har vært så heldig at jeg har fått leie ett lokale I tilknytning til den lokale leke og hobbybutikken (tidligere hobbydelen), og jeg satser på å ha ett nært samarbeid med damene som jobber der. Det vil bli slik at jeg har gaver og interiør og de leker og hobby. Det vil bli åpent mellom butikkene, og vi tror og håper at det vil slå positivt ut for begge parter.

I tillegg til fysisk butikk på Rognan skal jeg også ha nettbutikk. I en tid der mer og mer av handelen foregår over nett er det vanskelig å drive butikk som står utenfor en kjede, derfor ønsker jeg også å ha en mulighet til å utvide kundemassen mha nettbutikk. Det er også en kjensgjerning at handelslekkasjen til de nærmeste byer blir større ved at kommunen mangler tilbud om aktuelle varer. Jeg vil satse på å drive nøktern og legge ned mye egeninnsats. Det vil I første omgang bli meg og ett menneske til som skal jobbe annenhver lørdag. Håper på sikt at jeg kan ansette en person på deltid.

Jeg ønsker og være ett positivt innslag for næringslivet I Saltdal, og annser det som bra for Rognan sentrum og Saltdals befolkning at det blir etablert en slik butikk.

I forbindelse med nyåpning av butikken har det vært en del utgifter til oppgradering av lokalet, skilting, annonsering, leasing av kasseapparat, og etablering av nettbutikk. Og ønsker derfor å søke om følgende:

- Oppgradering av lokale (Maling, ny disk ol)	Kr 20 000
- Utstillingsreoler	Kr 10 000
- Skilting på utsiden av lokalet	Kr 5150
- Skiltbelysning	Kr 2000
- Annonsering (Fysisk butikk og nettbutikk)	Kr 15 900
- Leasing av kasseapparat (1. året)	Kr 12 000
- <u>Etablering av nettbutikk</u>	<u>Kr 4000</u>

Sum

Kr 69 050

Varelageret på ca 120 000 har jeg finansiert privat, og satser på å utvide dette etterhvert.

Mvh Merete Freding

Frøken M. Gaver og interiør AS.

Saksvedlegg: Ny fastlegehjemmel og økt bemanning ved Saltdal helsesenter, laboratorium/skiftestue. ePhorte saksnr. 2011/442

Detaljer omkring beregning av kostnader ved ulike alternativer for opprettelse av ny fastlegehjemmel

Fastleger - stillingsbrøk, listelengde og tilsynsoppgaver

Lege	Pasient-liste	Stillingsbrøk	Tilsyn/adm.	Kurativ still.
Franing, Magne	726	0,5		0,5
Franing, Marianne B	899	0,8	0,2	0,6
Kristiansen, Øyvin	678	0,6	0,1	0,5
Skodvin, Kjell Gunnar	285	0,8	0,6	0,2
Skodvin, Kristin Øygaard	666	0,7	0,4	0,3
Vakant Stilling,	159			
Øines, Elisabeth Jenssen	1200	1	0,2	0,8
Sum	4613	4,4	1,5	2,9
				4350

Økonomi

Det kan søkes kr. 300.000 i engangstilskudd Rekruttering av fastleger, tilskuddsordning fra Helsedirektoratet til landets kommuner, søknadsfrist: 31.10.2013.

Det mest naturlige er å opprette en ny fastlegehjemmel samtidig som man beholder øvrige fastlegehjemler og turnuslegestillinger.

Et alternativ er å omgjøre én turnuslegestilling til én fastlegehjemmel. Men kommunen mottar i dag et betydelig statlig tilskudd for turnusleger. Det er derfor lite penger å spare for kommunen å omgjøre en turnuslegestilling til fastlegehjemmel.

Alternativ 1 a opprettelse av én ny fastlegestilling – fastlønnen

Regnestykket for å opprette en ny fastlegehjemmel er enklest å sette opp dersom denne stillingen blir en fastlønnstilling, slik kommunene oppfordres til å legge til rette for i St. meld. 16 (2010 – 2011) Nasjonal helse- og omsorgsplan (2011 – 2015) kap. 5.3.

Øvrige utgifter/inntekter på årsbasis kan settes opp slik, dersom ny fastlege starter 15.08.13 og får samme tilsetningsvilkår som dagens fastlønte fastleger (med unntak av to ukers ekstra ferie):

Ny fastlegestilling - fastlønnen	Økt utg./red. inntekt	
	2013	2014
Lønnsutgift inkl. sosiale kostnader 26%	328 000	875 000
Kommunal inntekt egenandeler/refusjoner	-225 000	-600 000
Bonus 20% av egenandeler/refusjoner	45 000	120 000
Tilskudd Helsedir. ny fastlegehjemmel	-300 000	0
Sum	-152 000	395 000

Beregningen av kommunal inntekt egenandeler/refusjoner er svært usikker, men baseres på erfaringstall. Hovedpoenget her er at Saltdal kommune ved å opprette én ny fastlegehjemmel med fastlønnen lege i 2013 vil få en inntekstøkning på kr. 152.000, f.o.m. 2014 vil utgiftene øke med kr. 395.000 sammenliknet med dagens nivå.

Dersom legen har spesialitet i allmennmedisin, vil både lønnsutgifter og inntekter fra egenandeler/refusjoner bli høyere.

Alternativ 1 b opprettelse av én ny fastlegestilling – selvstendig næringsdrivende

Alternativt kan ny fastlegehjemmel opprettes som en selvstendig næringsdrivende stilling etter forskriftens § 9: Næringsdrivende fastleges økonomiske vederlag, for det arbeid som honoreres etter forskrift om stønad til dekning av utgifter til undersøkelse og behandling hos lege, består av et tilskudd fra kommunen for hver person (per capita-tilskudd) på listen og de til enhver tid gjeldende satser for egenandel og refusjon fra folketrygden for utført arbeid. Kommuner med mindre enn 5 000 innbyggere skal gi et utjamningstilskudd til fastleger dersom gjennomsnittlig listelengde i kommunen er lavere enn en avtalt referanseliste (= 1.200 pasienter). Utjamningstilskuddet skal svare til differansen mellom per capita-tilskuddet for fastsatte referanseliste og per capita-tilskudd for gjennomsnittlig listelengde i kommunen.

Det er i dag to leger som har en slik avtale med Saltdal kommune. Hovedprinsippet i avtalen er at legen beholder opptjente egenandeler og trygderefusjoner fullt ut, mens mottatt per capitatilskudd brukes som betaling/vederlag for driftsutgifter (husleie, personale osv.).

Utrekningen er mer kompleks og tas for oversiktens del med nederst i dette avsnittet. For 2013 og 2014 vil netto utgifter fordele seg slik:

Ny fastlegestilling – selvstendig næringsdrivende	Økt utg./red. inntekt	
	2013 (4,5 mnd.)	2014
Netto utgiftsøkning	88500	236000
Tilskudd Helsedir. ny fastlegehjemmel	-300 000	0
Sum	-211 500	236 000

Hovedpoenget her er at Saltdal kommune ved å opprette én ny fastlegehjemmel avlønnen som selvstendig næringsdrivende i 2013 på bestemte forutsetninger vil få en inntekstøkning på kr. 211.500, f.o.m. 2014 vil utgiftene øke med kr. 236.000 sammenliknet med dagens nivå.

Nedenfor er satt opp en mer detaljert framstilling av utgifter og inntekter på årsbasis ved tilsetting av fastlege som er avlønnen som selvstendig næringsdrivende. En forutsetning i

4

regnestykket er at en slik lege starter med en liste på 200 pasienter. Dette vil gi legen en brutto inntekt på kr. 816.000 (gitt inntekter av egenandeler og refusjoner på kr. 600.000). Dette er noe mindre enn hva en fastlønnet lege i Saltdal kan påregne inkluderte avtalefestede tillegg. Det er derfor ingen garanti for at man får besatt en fastlegehjemmel på slike vilkår.

For Saltdal kommune vil regnestykket se slik ut:

	Økt utg./red. inntekt	Red. utg./økt innt.	Netto effekt
Lønnsutgift 20% stilling for tilsynsoppgaver inkl. sosiale kostnader 15%	176.000		
Praksiskompensasjon (SFS 2305 §5.1) 8 timer	60.000		
Kommunal inntekt egenandeler/refusjoner		0	
Bonus 20% av egenandeler/refusjoner	0		
Per capita tilskudd fastlegeliste 200 pasienter (å kr. 400)	80.000		
Utjamningstilskudd	216.000		
Tilbakebetaling per capitatilskudd		-80.000	
Tilbakebetaling utjamningstilskudd		-216.000	
Kompensasjon veiledning		0	
Sum	532.000	-296.000	236.000

Nærmere om utredning av utjamningstilskuddet: Gjennomsnittlig listestørrelse i kommunen: 4.613 innbyggere/7 leger = 650 pasienter.

Tekst	Beløp
Per capita tilskudd referanseliste 1.200 pas. å kr. 400	480.000
Per capita tilskudd gjennomsnittlig listestørrelse 650 pas. å kr. 400	264.000
Differanse = utjamningstilskudd	216.000

Gjennomsnittlig listestørrelse i kommunen: 4.613 innbyggere/7 leger = 660 pasienter. I Saltdal kommune har utjamningstilskuddet så langt ikke inngått som en del av beregningsgrunnlaget, men av forskriften går det jo fram at man må ta hensyn til dette.

Alternativ 2 – omgjøring av én turnuslegestilling til én fastlegehjemmel

Omgjøring av én turnuslegestilling til fastlegehjemmel vil medføre bortfall av turnuslegetilskudd på ca. kr. 240.000. En oppsigelse av turnuslegestilling må gjøres i god tid på forhånd, og vil neppe kunne iverksettes før tidligst 1. mars 2014. Øvrige utgifter/inntekter kan settes opp slik:

Bortfall av én turnuslegestilling	Økt utg./red. inntekt	
	2014	2015
Bortfall tilskudd turnuslege	200.000	240.000
Bortfall lønnsutgifter turnuslegestilling	-440.000	-530.000

5

Bortfall egenandeler/refusjoner	420.000	500.000
Sum	180.000	210.000

I 2014 vil det bli en redusert netto inntekt på kr. 180.000, for 2014 og påfølgende år innteksttap på kr. 210.000 dersom man fjerner én turnuslegestilling.

Alternativ 3 Opprettelse av 50% ny fastlegestilling – fastlønnen i kombinasjon med praksiskonsulent ved Nordlandssykehuset HF.

Under forutsetning av at en ny 50% fastlegehjemmel kan kombineres med 20% stilling som praksiskonsulent ved Nordlandssykehuset HF – og at man lykkes i å få kvalifiserte søker til en slik kombinasjonsstilling med lavt inntekstpotensiale og betydelige reduserte pensjonsrettigheter (ikke pensjon av 20% deltidsstilling) – vil Saltdal kommune i 2013 vil få en inntekstøkning på kr. 76.000, f.o.m. 2014 vil utgiftene øke med kr. 200.000 sammenliknet med dagens nivå.

Ny fastlegestilling - fastlønnen	Økt utg./red. inntekt	
	2013	2014
Lønnsutgift inkl. sosiale kostnader 26%	164 000	440 000
Kommunal inntekt egenandeler/refusjoner	-112 000	-300 000
Bonus 20% av egenandeler/refusjoner	22 000	60 000
Tilskudd Helsedir. ny fastlegehjemmel	-150 000	0
Sum	-76 000	200 000



6

Notat

Til:

Fra: Therese Ramsvik

Referanse
2013/525

Dato
29.05.2013

Evaluering av mulig flytting av rus- og psykiatritjenesten

Før vi starter med å argumentere for og imot en mulig flytting av Rus- og psykiatritjenesten til Vensmoen, så ønsker tjenesten å vise til tidligere prosesser og se dette i sammenheng med den evalueringen vi nå står ovenfor.

Fra 2009 og frem til 01.01.11 så pågikk det en prosess i kommunen der man skulle se på tjenesteorganisering for rus/psyk.tj. Vi skulle både se på muligheter for organisering til andre enheter (Plom, helse- og rehabilitering), ny enhet (sammenslåing med evt kultur) og det skulle også vurderes overføring av den utadrettede rusomsorgen fra nav til psyk.tj.

I slike prosesser skaper man en intern usikkerhet der man ikke vet hvordan utfallet kan bli og om hvor en til slutt skal ha sin arbeidsplass (både bygningsmessig og hvem som evt blir den nye lederen). Under denne prosessen ble det lagt mye arbeid i å se på nye muligheter og måter å organisere helsekartet i kommunen på. Avgjørelsen ble politisk avklart i 2010 og vi ble omorganisert fra SOFA til HEFA (sammenslåing med helse- og rehabilitering), gjeldende fra den 01.01.11. I samme tidsperiode ble det politisk vedtatt og foretatt en overføring av den utadrettede rusomsorgen hos Nav til psykiatri tjenesten. Tjenesten var nå en rus- og psykiatritjeneste.

I vurderingen med å se på en mulig flytting av tjenesten, så synes tjenesten at det er fornuftig å bruke elementer fra den tidligere prosessen parallelt med den nye prosessen som vi nå står ovenfor. Dette fordi at daværende enhetsleder Finn-Obert har skrevet argumenter for hvorfor det er hensiktsmessig for Rus - og psykiatritjenesten å være samlokalisert på Rognan under samme tak som legetjenesten, helsestasjon, og ikke minst nærheten til sentrum (apotek, Lyspunktet, nav, politi og næringsliv). Noen av de faglige utfordringene i tjenesten er endret, men mye er det samme som for to år siden.

I forrige runde av omorganisering av tjenesten skrev daværende enhetsleder Finn-Obert følgende:

" Psykisk helse har vært noe taushetsbelagt område i mange år. Heldigvis har det gått rette veien ved at det er blitt mer åpenhet rundt dette feltet. Psyk.tj er i dag i Saltdal blitt en godt synlig og aktiv tjeneste. I takt med Opptrappingsplanen for psykisk helse har tjenesten blitt styrket bl.a. gjennom flere stillinger.

Ihht. sentrale føringer og anbefalinger er psyk.tj i dag blitt mer synlig og åpen tjeneste i kommunen. Flere og flere kommuner har organisert denne tjenesten som en egen tjeneste, nettopp for å høyne synligheten og kvalitet, samt styrke arbeidet med denne målgruppen.

Psyk.tj er forøvrig også, slik som andre tjenester, avhengig av et godt samarbeid med andre tjenester/enheter. Psyk.tj har mye samarbeid med legetjenesten, slik at en samling under Helsesenterets tak ville være en god løsning.

For øvrig samarbeider psyk.tj noe både med barnevernet og helsestasjonen, noe som vil komme sterkere inn i forbindelse med psykisk syke foreldre. Det er helt nødvendig at det jobbes helhetlig, og dermed må en se en familie under ett, ikke barn og voksne hver for seg."

Videre skriver han: *"Det er imidlertid slik at lokalisering betyr en del, dvs. at samlokalisering mellom tjenester innebærer ofte svært gode forbindelser og et godt samarbeid, både formelt og uformelt". Til slutt skriver han: " samlokalisering av tjenester som primært jobber med samme målgruppe vil være den beste løsningen for å kunne ivareta de intensjoner vi har om bedre samhandling, koordinering og helhetstenkning."*

Det vi ser i dag er at tjenesten har klart nettopp dette, gjennom samlokalisering og tjenesteorganisering, men som nå igjen vurderes å endres på.

Vi tok omorganiseringen på alvor og har brukt tiden fra 01.01.11 til å skape nye (og bedre) samarbeidsrutiner i tråd med de faglige utfordringene vi står ovenfor. Vi har jobbet godt og målrettet med å få til nye arena, forum og felles løsninger slik at det skal være til det beste for brukerne våre. Tjenesten har vist stor fleksibilitet og positivitet til å få til dette.

Ved flere anledninger så har fagleder fått høre fra eks spesialist helsetjenesten at vi i Saltdal gjør en meget god jobb og at vi har rykte på oss at vi får til ting som ellers andre sliter med. Mye av dette skyldes akkurat NÆRHET og SAMLOKALISERING. I flere tilfeller har en unngått store "kriser" da det er gode forbindelser og et godt samarbeid, både formelt og uformelt.

Det er nå gått to år siden vi ble HEFA og nå ber formannskapet at vi igjen skal bruke tid og ressurser for å se på en mulig flytting av tjenesten, *ikke tjenesteorganisering men flytting av tjenesten til nye lokaler/område, Vensmoen.*

Tjenesten har hatt en intern prosess på denne utredningen, alle ansatte har hatt rikelig anledning å si sin mening, gjennom skriftlige notater, møter og diskusjoner. Vi har hatt fokus på både positive og negative ting i forhold til en ev flytting. Det som er beskrevet nedenfor er enstemmig fra hele tjenesten.

Tjenesten må snart få ro til å gjøre den jobben som vi er satt til å gjøre, nemlig bedre situasjonen til mennesker som har psykiske lidelser både med og uten rusproblemer. Det er de menneskene vi skal ha fokus på.

På nåværende tidspunkt synes tjenesten at det er for "tidlig" og lite hensiktsmessig å skal se vurdere dette. Tjenesten mener at det er 3 andre store saker som det politisk må tas stilling til før en ev vurderer flytting av rus- og psykiatritjenesten. Det er:

1.) Utbygging av helsesenteret (rus- og psykiatritjenesten er planlagt inn her sammen med resten av HEFA). Grunnen til at jeg nevner dette er at hvis en nå vurderer en ny flytting av tjenesten, så oppleves det svært forvirrende og uro- skapende internt i tjenesten. Skal tjenesten flyttes to ganger? Vi er hele tiden i endring, men en gang må det gis ro slik at man kan gjøre den jobben man faktisk er satt til å gjøre - nemlig ha fokus på brukerne av tjenesten. Hva er brukerne tjent med? En tjeneste som har ro/trygghet og fokus på et godt pasientforløp, koordinering, samarbeid og evne til gode rutiner (helhetstenkning barn/voksne/familie) eller en tjeneste som flyttes bort fra sine samarbeidsparter og lokaliseres unna Sentrum?

2.) Fremtidige "rusboliger". Hvor skal disse være? Er det fornuftig å flytte tjenesten, hvis det skal bygges boliger i sentrumsområdet? Avklaringer rundt ø-hjelps tilbud til brukergruppen (jfr. samhandlingsreformen) bør også sees i sammenheng med fremtidige rusboliger. Besparelser av ressurser.

3.) Ø-hjelpstilbud til denne målgruppen (jfr. samhandlingsreformen). Dette bør også sees på før en vurderer flytting til Vensmoen. Tor Helge Ramsvik jobber i prosjekt ang utredning av ø-hjelpstilbud og prosjektperioden er ikke ferdig før høsten 2013. En konklusjon av utredningen av ø-hjelp til rus- og psykiatribrukere bør komme før en tar stilling til flytting.

Det er noen positive sider ved flytting til Vensmoen, men vi tror utgiftene og ulempene vil være større. Vi vil få nærhet til 4 krevende brukere, men vi har **54 (av 80)** brukere som har adresse 8250 Rognan.

Pleie- og omsorg har vært gjennom samme prosess, der administrasjonen flyttet til Vensmoen, men der den utadrettede tjenesten ble værende lokalisert på Rognan. Dette skyldes de samme faglige utfordringene som også vi i rus- og psykiatritjenesten står ovenfor. Tjenesten er totalt avhengig av å ha en base på Rognan da 54 brukere bor her. Også i forhold til administrering av

medisin. Vi har per i dag medisinansvaret for 36 brukere, så nærheten til Apotek er helt avgjørende for å spare tid og ressurser.

Vi har brukere fordelt på et geografisk område fra Grytvikmoen til Rusånes. Flytting av tjenesten vil innebære mer kjøring og økte utgifter på transport (både drivstoff og flere leasing biler).

I desember 2012 hadde tjenesten en fagdag på hotellet der vi gjennomgikk utfordringer vi stod ovenfor. Tjenesten var enstemmig på at det ikke var aktuelt å splitte tjenesten i to baser, en på Rognan og en på Vensmoen. Da vil man ødelegge det fagmiljøet som vi har skapt, pluss at man vil bidra til å bryte det gode samarbeidet med andre instanser som vi har bygd opp over år.

Samarbeidet med leger og nav er helt avgjørende for at vi skal få til et godt pasientforløp og god oppfølging. Tjenesten har faste ansvarsgruppemøter, samarbeidsmøter, veiledninger der både leger og nav deltar. Dette vil ikke la seg gjennomføres, i den grad vi har i dag, hvis vi flytter til Vensmoen. Avstanden vil bidra til at legene og nav ikke kan prioritere slike møter på den måten de gjør i dag.

Som fagleder så har jeg flere faste samarbeidsmøter hver måned med eks enhetsleder, boligkontoret, nav og resten av mellomlederne i enheten. Ved flytting til Vensmoen så vil jeg miste den nærheten jeg har til min leder og til mine samarbeidsparter, også nærheten til Rådhuset. Selv om jeg er fagleder så jobber jeg også ute i feltet og er primærkontakt på flere brukere. Ved å flytte tjenesten til Vensmoen så vil mye tid bli brukt til kjøring frem og tilbake til alle slike forum og møter. Som igjen vil øke utgiftene. Tjenesten er allerede så «presset» ressursmessig, så en økt avstand vil oppleves som lite hensiktsmessig.

I oppfølgingen rundt en bruker så inneholder det at tjenesten må bistå brukeren til legebesøk, behandling på Vop Fauske, møter på nav etc. Disse brukerne er ofte til lege og en flytting av tjenesten vil øke kostnadene på kjøring.

Å skape selvstendighet og uavhengighet hos brukerne er også et mål vi setter. Per i dag har vi 11 brukere som møter opp på Roma-bygget og henter sin medisin. Dette er i tråd med «behandlingen» slik at brukeren selv er ansvarlig med å komme seg opp om morgenen, gå til oss for så å få sin medisin (folkehelse). Hvordan skal det bli med disse? Skal vi nå begynne å kjøre hjem til dem for å levere ut medisin?

Også når det gjelder støttesamtaler med brukere, så er det flere som kommer gående til Roma-bygget for å ha samtaler her på kontorene. Kan nevne et mange i denne brukergruppen ikke har førerkort eller klarer å bruke kollektiv transport grunnet sin psykiske tilstand. Vi bistår også flere brukere med handling flere ganger i uken.

Husleieavtalen på Roma-bygget er til 2018, og slik vi har forstått det så er vi låst til denne avtalen. En flytting til Vensmoen vil innebære at vi ikke sparer noe økonomisk ifh til utgifter på leieavtalen. I tillegg så har tjenesten en personalbase («tung bruker») på Vensmoen. Her har vi nå investert mye økonomisk slik at vi skal kunne bruke denne basen i oppfølgingen av krevende bruker.

10

Vi har sett at en av Saltdals suksessfaktor i jobben med mennesker med psykiske lidelser (med/uten rus) kontra andre kommuner er NÆRHET; LOKALISERING og "ÅPNE DØRER" (tilgjengelighet) hos samarbeidsparter. Det er akkurat dette tjenesten får høre i fora med andre kommuner. Vi har kort vei til både nav, lege, apotek og barnevern. Er det ikke slik vi vil ha det? Ordfører, Finn-Obert Bentsen har tidligere uttalt seg at: *"Suksessfaktorer tror jeg vil være beliggenhet (lett tilgjengelighet), samlokalisering og samhandlingsløsninger internt og eksternt"*.

Vi ønsker at dere politikere tar med det overnevnte i deres vurderinger på om tjenesten skal flyttes eller ikke.

Med hilsen

Therese Ramsvik
Fagleder psykiske tjenester

Kommunestyret i Saltdal kommune

Deres ref.: *

Vår ref.: 2010 1.E6.1

Dato: 21. mai 2013

REVISORS BERETNING

Uttalelse om årsregnskapet

Vi har revidert årsregnskapet for Saltdal kommune som viser kr 326 822 000,- til fordeling drift og et regnskapsmessig merforbruk på kr 7 408,-. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2012, driftsregnskap, investeringsregnskap og økonomiske oversikter for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Administrasjonssjefens ansvar for årsregnskapet

Administrasjonssjefen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge, og for slik intern kontroll som administrasjonssjefen finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder International Standards on Auditing. Revisjonsstandardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og gjennomfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for kommunens utarbeidelse av et årsregnskap som gir en dekkende fremstilling. Formålet er å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av kommunens interne kontroll. En revisjon omfatter også en vurdering av om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene utarbeidet av ledelsen er rimelige, samt en vurdering av den samlede presentasjonen av årsregnskapet.

Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Hovedkontor Fauske

Postadresse: Postboks 140, 8201 Fauske
Besøksadresse: Torggata 10, 2 etg
Telefon: 75 61 03 80
Faks: 75 61 03 89

Avdeling Bodø

Postadresse: Postboks 429, 8001 Bodø
Besøksadresse: Posthusgården, Havnegata 9
Telefon: 75 61 03 90
Faks: 75 61 03 98

Konklusjon

Etter vår mening er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til Saltdal kommune per 31. desember 2012, og av resultatet for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Uten at det har betydning for konklusjonen ovenfor vil vi presisere at det i balansen er oppført et lån på kr. 3 500 000,- som skal bortskrives. Videre at avstemming av kortsiktige fordringer er mangelfull og at fordringsmassen inneholder fordringer som er eldre enn tre år. Eventuell bortskriving her vil gi resultateffekt. Disse forhold er omtalt i note til regnskapet.

Uttalelser om øvrige forhold

Konklusjon om budsjett

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet er i samsvar med budsjettvedtak, og at beløpene i årsregnskapet stemmer med regulert budsjett.

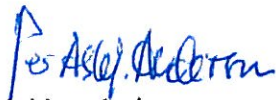
Uten at det har betydning for konklusjonen ovenfor vil vi presisere at det er vesentlig avvik mellom regulert budsjett og regnskap. Dette er kommentert i årsberetningen.

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet er konsistente med årsregnskapet og er i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.



Per Asbjørn Andersen
oppdragsansvarlig revisor

KOPI: Kontrollutvalget i Saltdal kommune
Formannskapet i Saltdal kommune
Rådmannen i Saltdal kommune

Christin Kristensen

Fra: Arne Hals
Sendt: 15. januar 2013 11:31
Til: Christin Kristensen
Emne: Kompetanseplan.

Hei.

Viser til tidligere møte vedr. registrering av kompetansebehov i enhetene. Fikk frist til 15.1.13 å gi innspill. Tiden går fra meg, men her kommer en grov oversikt over utfordringer og kompetansebehov innen teknisk sektor. Den er ikke drøftet internt i enheten, så den kan være beheftet med mangler.

Generelt:

- Som øvrige enheter, opplever teknisk sektor økende press og arbeidsbelastning for den enkelte medarbeider. Byråkratiseringen har nådd et nivå som gjør at stort sett alle oppgaver er blitt med komplisert/omfattende og tar lenger tid. Den enkelte medarbeider opplever stort sett hele tiden at en kommer på etterskudd i forhold til de oppgaver det forventes at de skal håndtere. Dette oppleves og takles ulikt hos den enkelte medarbeider, men det er en tendens til økt sykefravær som kan relateres til arbeidssituasjonen. Dette forsterker arbeidssituasjonen til øvrige medarbeidere. Saldal kommune bør ta dette seriøst og drøfte muligheten for tiltak/kurs som er mer personlig rettet, har elementer av «personlig utvikling», mestring, «selvorganisering», trivsel, glede o.l. Dette i tillegg til fjerning av oppgaver og strengere prioritering av oppgaver (jevnlige administrative/politiske prosesser).
- Økonomiarbeid og økonomistyring. Behov for økt kompetanse hos avdelingsledere og lavere ledere.
- Områder for øvrig med kompetansebehov:
 - Omstillingskompetanse.
 - Kunnskap om tariffavtaler, arbeidsavtaler, permisjonsreglement og andre kommunale reglement og retningslinjer (personalforvaltning).

3

Plut:

- Generelt er det behov for høy kompetanse på lovverk «avdelingen» forvalter; plan- og bygningslov med tilhørende forskrifter, forurensningsloven, motorferdsel, alt lovverk innen landbrukssektoren, naturmangfoldloven, matrikkelloven og mange flere. Dagens kompetanse er generelt rimelig god, men det skjer stadige endringer i lover og forskrifter som medfører behov for oppdatering. Vi ser nå et økende behov for juridisk bistand.
- Vi er svakere på forvaltningsloven og offentlighetsloven. Manglende kompetanse medfører feil og økt tidsbruk for saksbehandlere.
- Saksbehandlingskompetanse, særlig i forbindelse med nytilsettinger, men også for oppdatering og videreutvikling av mer erfarne saksbehandlere. Her har kommunen for dårlig tilbud om opplæring.
- Innkjøpskompetanse er også en stor utfordring. Kun et fåtall har tilnærmet akseptabel kompetanse på dette området. Særlig har vi behov for økt kompetanse når det gjelder rådgivningskontrakter. På større prosjekter bruker vi nå rådgivere for å inngå rådgivningskontrakter. Dette skulle være unødvendig for små og mellomstore prosjekter/oppgaver. Men her er det i høyeste grad også et spørsmål om kapasitet i egen bemanning.
- Det er økende behov for opplæring og utvikling av kommunen egne interne forvaltningssystemer som sak/arkiv (ePhorte), Risk Manager, HMS/SHA systemer m.fl. Systemene blir stadig mer kompliserte og tidsbruken for ansatte øker. Skal vel egentlig føre til økt effektivisering, men tendenser er at tidsbruken på selve systemene

øker igjen. Effektiviseringsgevinsten ved økt digitalisering er kanskje nådd nå? Det må også vurderes om kommunen har riktig kompetanse og tilstrekkelig kapasitet på egen IT-avdeling.

Bygningsavdelingen:

- Generelt opplever vi nå store problemer med å ha tilfredsstillende kapasitet til å løse alle oppgavene.
- Behov for økt innkjøpskompetanse, også her særlig rådgivningsoppdrag, men også generell innkjøpskompetanse (lov og forskrift om offentlige anskaffelser). Behov for økt kompetanse for utarbeidelse av tilbudsgrunnlag og behandling av tilbud/anbud. Gjelder for øvrig alle medarbeidere som jobber med anskaffelser.
- Renholds kompetansen er i stadig bedring ved at flere avlegger fagprøve. Må fortsette.
- Forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av den kommunale bygningsmassen (FDVU) har økende behov for kompetanse innen automatikk/automasjon. Dette er en egen utdanning (VK, fagbrev), og vesentlig kompetanseøkning får vi neppe til før ved nyttilsetninger (bemanningøkning eller når vaktmesterstilling blir ledig.

Driftsavdelingen (teknisk drift).

- Må ha god kompetanse på drift av veg, vann, avløp og øvrige driftsoppgaver (park, idrettsanlegg m.fl.). Dette ivaretas rimelig godt innen avdelingen ved deltakelse i driftsassistansen og andre samlinger og kurs. De fleste i driftsavdelingen har relevant fagbrev.
- Sertifikater for maskiner og større kjøretøyer er et krav som er ivaretatt.
- ADK-bevis er et krav for de som skal jobbe med VA-anlegg. Er i varetatt.

Ved utarbeidelse av kompetanseplan (og rekrutteringsplan?) for Saltdal kommune ser jeg for meg at et nærmere samarbeid med RKK, også for teknisk sektor, må bli et tema. I dag er kurstilbud innen denne sektor såpass kostbare at det er svært begrensete muligheter for reell deltakelse og kompetanseheving med dagens kursbudsjetter. Jeg vil anta at alle kommuner i Salten har tilnærmet samme utfordringer og kompetansebehov, og det burde derfor være mulig å utvikle/utarbeide kursopplegg med tilstrekkelig deltakelse (lave kostnader) i regionen (lave reisekostnader og lavt fravær).

Dette får være den tilbakemeldingen jeg har fått tid til å gjøre i dagens situasjon. Jeg ser imidlertid for meg at enhet får anledning til å delta i det videre planarbeid og at det er mulig med nye innspill/uttalelser i planprosessen.

Med vennlig hilsen
Arne Hals
enhetsleder
Saltdal kommune
Tlf: 75682033/95807250
arne.hals@saltdal.kommune.no
www.saltdal.kommune.no

Fra: Ivar Skogset
Sendt: 11. april 2013 12:32
Til: Christin Kristensen
Kopi: Rune Berg; Judit Dahl; Kjell A. Johansen; Elin Kvamme; Marianne Hoff; Rolf Inge Fåkvam; Liv Røli; Wilhelm Morgenstjerne
Emne: Høringsforslag kompetanseplan. uttalelse fra avdeling for Plan og Utvikling

Høringsforslag kompetanseplan: Uttalelse fra plan og utvikling

Det vises til mail datert 21.02.13 vedrørende høringsrunde, utkast til Strategisk kompetanseplan.

Vi viser i denne forbindelse til tidligere mail sendt 15.01.13 fra enhetsleder Arne Hals med innspill fra PLUT/BYTE til arbeidet med kompetanseplanen. Dette ble sendt før forslaget til plan ble utarbeidet.

Vi kan ikke se at dette innspillet er tatt hensyn til i forslaget til kompetanseplan som nå er sendt på høring. Vi ber om at innspillet gås gjennom og at nødvendige endringer/tillegg som følge av dette tas inn i forslaget til plan.

For øvrig har avdeling for Plan og Utvikling (PLUT) nå hatt en gjennomgang av høringsforslaget. Vår oppfatning er at planen i utgangspunktet er nokså generell. Den kan nesten gjelde for alle kommuner, og kunne med fordel vært mer spesifikk for Saltdal kommune. Men vi går ut fra at det blir enda mer fokus spesielt på vår kommunes behov når man senere skal jobbe mer på enhetsnivå med problemstillingene rundt rekruttering og kompetansebehov.

På den annen side er enkelte punkter i planen veldig spesifikke i forhold til prioriterte tiltak for noen fokusområder. Etter vårt syn må man velge å være litt mer generell også på disse områdene dersom planen skal oppfattes som en overordnet plan. Alternativt må man ha mer omfattende opplysninger av prioriteringer.

PLUT har følgende konkrete forslag til endringer/tillegg (må vurderes i tillegg til nevnte innspill datert 15.01.13):

- Fjerne teksten på forsiden om kompetanseutfordringer. Vi mener det er tilstrekkelig med overskriften inkl. tidshorisont for planen
- Kompetanseplanen bør ta utgangspunkt i kommuneplanens samfunnsdel. Denne står nå foran rullering. Burde man ventet med kompetanseplanen til kommuneplanen er ferdig?
- Nytt punkt under utviklingstrekk (side 3):
 - Stadig mer kompliserte regelverk, lover og regler stiller økende krav til kommunal kompetanse innen spesifikke fagområder
- Bytte ut ordet mål med utfordringer i tredje overskrift på side 3
- Fjerne nummerering på kommunens 7 fokusområder (side 3). Kan oppfattes som prioritering.
- Flytte rekruttering øverst blant de 7 fokusområdene (side 3)
- Fokusområde 1: Innovasjon og utvikling
 - Foreslår å fjerne pkt 1, 2 og siste pkt. under prioriterte tiltak, da vi mener dette blir for spesifikt i en overordnet plan.
 - Tilleggspunkt under utfordringer: Skape en arena for utviklingsorientert tenking og handling
 - Tilleggspunkt under prioriterte tiltak: Tilrettelegging og stimulering til økt utviklingskompetanse blant ansatte
- Fokusområde 3: Høyere utdanning
Her er vi usikker på hva man mener med det som står under prioriterte tiltak. Betyr dette at man skal stimulere og legge til rette for at folk i Saltdal skal ta grunnutdanning og videreutdanning under de fagene som er nevnt? Spørsmålet er om man skal være så spesifikk som det som står under prioriterte tiltak. Vi foreslår at man generaliserer dette og i stedet skriver:

16

- Stimulering og tilrettelegging for at flere tar grunnutdanning og videreutdanning spesielt innen fag der man ser de største kompetanse- og rekrutteringsbehov i Saltdal kommune
- Alternativt, hvis man velger å ha en oppstilling av prioriterte tiltak, må det under grunnutdanning komme et tilleggspunkt: Teknisk utdanning (ingeniør/sivilingeniør), og under videreutdanning et tilleggspunkt: fagspesifikk videreutdanning innen plan og utvikling
- Fokusområde 5: fagspesifikke kurs og nettverk
- Tillegg under prioriterte tiltak, Teknisk enhet: Fagspesifikke kurs innen plan og utvikling. Delta i interkommunale fagnettverk



17

Notat

Til: Arbeidsgruppa

Fra: Maria Rolandsen

Referanse
2012/1103

Dato
05.04.2013

Uttalelse fra enhet helse og familie

- Fokusområde 5: Fagspesifikke kurs og nettverk. Under prioriterte tiltak ser det litt rart ut at fysioterapi og ergoterapi står som egne faggrupper under pleie/omsorg/helse. Alt annet som er nevnt er kurs eller videreutdanninger. For fysio-/ergoavdelingen mener vi det kan stå generell videreutdanning (?) og hvor psykomotorisk etterutdanning er prioritert.

Flere viktige satsningsområder er nevnt i planen, men fra helsestasjonen sin side synes vi enhet HEFA kommer for lite frem i planen.

Fokusområde 3:

* Prioriterte tiltak:

- Grunnutdanning: Fra sentralt hold er det ønskelig at det ansattes kommunespsykolog. Det gies mulighet til å søke midler om dette. For enhet HEFA er dette et svært viktig satsningsområde. Helsestasjonen og legetjenesten har drøftet dette ved flere anledninger.

- Vi ser også behovet for flere sykepleiere med videreutdanning i psykiatri.

- Innenfor helsestasjonen ser vi behov for videreutdanning i psykisk helsearbeid for barn og unge og kognitiv terapi. Dette er også sentrale føringer.

Fokusområde 5:

* Prioriterte tiltak:

- Vi synes det blir for generelt at pleie/omsorg/helse settes som ett.

Hver enhet, burde vært skissert som eget punkt, slik som barnehage, skole etc.

Vi ser det som svært viktig at disse punktene tilføyes planen.

Jeg har også i første utkastet notert ned psykolog som ønskelig – det var ikke tatt med.

Med hilsen

Maria Rolandsen
Enhetsleder

Christin Kristensen

Fra: Roger Johansen
Sendt: 2. april 2013 15:22
Til: Christin Kristensen
Emne: kompetanseplan

Fagforbundet Saltdal
Rådhuset
8250 Rognan

Saltdal Kommune
V/Cristin Kristensen

Rognan 2.4.2013

—
8

Høringsuttalelse vedrørende kompetanseplan Saltdal 2020.

Fagforbundet Saltdal har gjennomgått planen og vil i hovedsak slutte seg til planen. Vårt fokus vil være at det forventes en likebehandling av ansatte i Saltdal Kommune gjeldende permisjon med lønn. For øvrig er fagforbundet svært opptatt av at det blir iverksatt en kommunal rekrutteringsplan så fort det lar seg gjennomføre.

Med vennlig hilsen

Lindis Pettersen
Leder fagforbundet Saltdal

Roger Johansen
HTV f.f.

Christin Kristensen

Fra: Annie L. Franing <annie.franing@salths.nhn.no>
Sendt: 4. april 2013 21:14
Til: Christin Kristensen; Maria Rolandsen; Inger Katrin Hansen; ingrid.utaaker@salths.nhn.no; eli.aaberg@salths.nhn.no; Christin.liepelt@salths.nhn.no; Mona V.E.Storteig; randi.os@nfhk.no
Emne: Høringsrunde - Strategisk kompetanseplan

Hei!

Flere viktige satsningsområder er nevnt i planen, men fra helsestasjonen sin side synes vi enhet HEFA kommer for lite frem i planen.

Fokusområde 3:

* Prioriterte tiltak:

- Grunnutdanning: Fra sentralt hold er det ønskelig at det ansattes kommunespsykolog. Det gies mulighet til å søke midler om dette. For enhet HEFA er dette et svært viktig satsningsområde. Helsestasjonen og legetjenesten har drøftet dette ved flere anledninger.
- Vi ser også behovet for flere sykepleiere med videreutdanning i psykiatri.
- Innenfor helsestasjonen ser vi behov for videreutdanning i psykisk helsearbeid for barn og unge og kognitiv terapi. Dette er også sentrale føringer.

Fokusområde 5:

* Prioriterte tiltak:

- Vi synes det blir for generelt at pleie/omsorg/helse settes som ett. Hver enhet, burde vært skissert som eget punkt, slik som barnehage, skole etc.

Vi ser det som svært viktig at disse punktene tilføyes planen.

Fint om det gies forlenget høringsfrist t.o.m neste onsdag. Da har vi avdelingsledermøte i HEFA, hvor det kan komme ytterligere viktige innspill til planen.

Med vennlig hilsen

Annie Franing
Ledende helsesøster



SALTDAL 2020

kompetanseplan

2013-2020

Vi ser tre store kompetanseutfordringer fram mot 2020

- Utvikle organisasjonens kunnskap og kompetanse knyttet til rollen som samfunnsutvikler med fokus på innovasjon og utvikling
- Ha et lederskap som er nyskapende og endringsorientert med god prosessforståelse
- Ha ansatte med tilstrekkelig kompetanse for å utvikle gode, effektive tjenester og samhandling



Innhold

Innledning	2		
Utviklingstrekk og mål	3	Økonomi og ressurser	8
De 7 fokusområdene etter GAP-analysen	4	Milepæler	9

Innledning

Kommuneplanens samfunnsdel skal ta for seg langsiktig samfunnsutvikling og utfordringer og gi svar på tre spørsmål: Hvor er vi? Hvor vil vi? Hvordan kommer vi dit?

Arealplanen i den kommunale planstrategien vil være en viktig premisse for samfunnsdelen fordi den har betydning for utviklingen av samfunnstjenestene i kommunen.

Den vedtatte samfunnsdel som skal revideres i år har følgende visjon:

Saltdal kommune skal være en fremsynt kommune for bedriftsetablering, bosetting og oppvekst. Saltdal kommune skal snu flyttestrømmen og vise at Saltdal kan henge med i lokale, regionale og nasjonale og globale sammenhenger.

Planen har følgende hovedsatsningsområder:

- Oppvekst; Tjenesteproduksjon med service og kvalitet; Bosetting/kultur/naturlandskap; Basområde (bo-arbeid og service område) Saltdal på aksene Bodø-Indre Salten; Næringsutvikling/ arbeidsplasstilbud lokalt.

Kompetanseplanen: I tråd med satsingsområdene, vil kompetanseplanen ansees som en handlingsdel og konkretisering av samfunnsdelen som beskriver den kompetanse de ansatte trenger for å nå målene. Kompetansebyggingen bygger på de roller, oppgaver, verdier og kvaliteter man finner i det kommunale arbeidet knyttet til forvaltning, tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling.

- Dette dokumentet skal være et verktøy for å videreutvikle lokale kompetansestrategier og gi langsiktig forutsigbarhet. Det vil også synliggjøre de viktigste kompetanse-, innovasjons- og utviklingstiltakene i kommunen.

Den enkelte enhet/tjenesteområde skal utarbeide en årlig handlingsplan med konkretiserte kompetansetiltak og aktivitetsoversikt.

Lokale behov - Nasjonale forventninger

- Kommunen har en viktig rolle som lokal samfunnsutvikler. Dette forutsetter innsikt i de sentrale forventningene og evne og kapasitet til utvikling og innovasjon.
- Kompetanseplanen bygger på de føringer og forventninger som er tydeliggjort under.

Kommunens GAP-analyse:

Kartlagte kompetansebehov, utfordringer, prioriteringer i alle enheter/på hvert tjenesteområde:

- Ut fra dagens drift/ mål/ rammer: Registrert og beskrevet enhetenes nåværende og ønskede kompetanse.
- Ut fra utviklingstrekk og lokale/ sentrale vedtak/ føringer: Registrert kompetanseutfordringene.
- Registrert enhetenes prioritering av kompetansebehov på kort sikt.

Målrettet kompetansebygging og prioritering av tiltak:

- Gapanalysen danner grunnlag for de strategier og fokus som presenteres i denne planen og som gir retning og ramme for arbeidet.
- Planen synliggjør også de områdene der det er størst behov for tiltak både på kort og lang sikt. Dette sees i sammenheng med de sentrale forventningene til kommunens samfunnsoppdrag.

Evaluering:

- Beskrives i vedlagte milepælsplan.

Lokalt/regionalt

- Kommuneplanens samfunnsdel
- Kommunenes kompetanseplaner
- Kommunale og interkommunale prosjekter, nettverk og utviklingsarbeid

Fylket

- [Fylkesplan for Nordland 2012-2016](#)
- «[Vårres unga – vårres framtid](#)»
- [Satsingsområder knyttet til Partnerskap Salten](#).
- [Nordlandsløftet](#)

Nasjonalt

- ["Stolt og unik. Arbeidsgiverstrategi mot 2020"](#)
- [Omsorg 2015](#)
- [Samhandlingsreformen](#)
- [Kunnskapsløftet](#)
- [Forskningsrådets policy for innovasjon i offentlig sektor](#)
- Kvalitet i barnehagen

Internasjonalt

- [EU: Europa 2020](#). (Overordnet knyttet til intelligent, bæredyktig og inkluderende vekst)
- [EU: ET 2020](#) (Education and Training)

Utviklingstrekk og mål

Utviklingstrekk

Kommunen har en sentral rolle som velferdsprodusent og samfunnsutvikler – noe som krever både langsiktighet og helhetstenkning.

Dette gjelder planlegging, forvaltning av ressurser, beredskap, helse, omsorg, velferd, utdanning, oppvekst, klima og miljø, kommunal infrastruktur.

- De offentlige oppgavene må løses på en mer effektiv måte.
- Komplekst regelverk, lover og forskrifter stiller økende krav til kompetansen innen spesifikke områder.
- Relevant kompetanse blir avgjørende for hvordan vi utfører tjenestene med hensyn til kvalitet, kapasitet og effektivitet.
- I nær fremtid vil kommunene ha et stort rekrutteringsbehov og store utfordringer i å tiltrekke seg og holde på arbeidskraft.
- For å være en attraktiv arbeidsgiver må det tenkes langsiktig og investeres tilstrekkelig i arbeidsplassene og de ansatte.
- Befolkningens levealder og helsetilstand vil forsterke behovet for kompetanse innenfor flere områder i årene fremover.
- Flere fagmiljø er små og dermed sårbare.
- Det er høy gjennomsnittsalder på de ansatte, mulighet for lav avgangsalder og en for stor andel deltidsansatte.

Utvikling, innovasjon og kompetanse

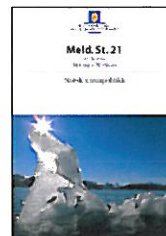
- Det er et stort behov for langsiktig og systematisk innovasjons- og kompetansearbeid. Dette er avgjørende for å forbedre kommunens tjenester. Det strategiske kompetansearbeidet må knyttes opp til dette.

Kommunens viktigste utfordringer

- Utvikle organisasjonens kunnskap og kompetanse knyttet til rollen som samfunnsutvikler med fokus på innovasjon og utvikling.
- Ha et lederskap som er nyskapende og endringsorientert med god prosessforståelse.
- Ha ansatte med tilstrekkelig kompetanse for å utvikle gode, effektive tjenester og samhandling.

Kommunens 7 fokusområder fram mot 2020

- Innovasjon og utvikling
- Rekrutteringsplan
- Administrasjon og ledelse
- Høyere utdanning
- Fagbrev
- Fagspesifikke kurs og nettverk
- Kvalitetssikring og internkontroll



De 7 fokusområdene

Fokusområde 1: Innovasjon og utvikling

Utfordringer

- Endrings- og forbedringsarbeidet i kommunen må sees i sammenheng med det brede samfunnsoppdraget spesielt knyttet til:
 - Kommunen som samfunnsutvikler og omdømmebygger
 - Styring, forvaltning og tjenesteyting
 - Teknologi
 - Helse, omsorg, velferd og beredskap
 - Utdanning og oppvekst
 - Utviklingsorientert tenkning og handling.

Prioriterte tiltak

- Fleksibel/ nettstøttet utdanning
- Interkommunalt samarbeid
- Newton Salten
- Nordlandsløftet
- Prosjektstyring
- Sentrale reformer og oppfølging av disse
- Skape arena for utviklingsorientert tenkning og tverrfaglig samarbeid
- Tiltak i relasjon til kommuneplanens samfunnsdel
- Vårres unga – vårres framtid

Virkemidler

Internt

- Utarbeide tiltaksplaner

Eksternt

- Interkommunalt nettverkssamarbeid/kompetanseheving

Aktuell finansiering

- KS, Fylkesmannen (bl.a. skjønnsmidler) Fylkeskommunen, IRIS Salten

Fokusområde 2: Rekrutteringsplan

Utfordringer

- Det blir et stort behov for og konkurranse om kvalifisert arbeidskraft.
- Intern rekruttering: Krever gode prosesser i forhold til å utvikle egne ansatte.
- Ekstern rekruttering: Markedsføre oss slik at vi får aktuelle utdannede søkere.

Prioriterte tiltak

- Framskrivning av rekrutteringsbehov
- Medarbeiderundersøkelser
- Utarbeide kommunal rekrutteringsplan

Virkemidler

Enhetene

- Framskrive rekrutteringsbehovet for minst 5 år

Rådmannens stab

- Gjøre nødvendige vedtak for å redusere bruk av deltid for å sikre kontinuitet og stabilitet for brukere og ansatte
- Sikre traineeordninger
- Sikre lærlinge plasser

Eksternt

- Initiere et interkommunalt rekrutteringsprogram i samarbeid med bl.a. KS, Universitetet i Nordland og RKK

Aktuell finansiering

- Fylkeskommunen, Fylkesmannen, KS

Fokusområde 3: Administrasjon og ledelse**Utfordringer**

- God ledelse: Krever en adm. og et lederskap med komplekse kunnskaper og ferdigheter som analytiske, metodiske, prosjekttrede, økonomiske, personalledelse/ HR og kommunikasjon.
- Kommunal virksomhet er kompleks og sammensatt. På den ene siden skal det arbeides kollektivt i forhold til drift og utvikling. På den annen side må det forventes at enhetene arbeider selvstendig innenfor sine fagfelt/ ansvarsområder.

Prioriterte tiltak

- Arbeidsavtaler, permisjonsreglement/ personalforvaltning
- E-læring/ IKT; generell kompetanse, infrastruktur, strategisk planlegging
- Innkjøp og anbud
- Personalforvaltning/ personalledelse, strategisk ledelse, økonomistyring

VirkemidlerInternt

- Analyser og rutiner
- Fokus på ledermøter/- samlinger, intern opplæring
- Kartlegge hvilke kvalitetssystemer som finnes/brukes

Eksternt

- Interkommunalt nettverkssamarbeid/kompetanseheving

Aktuell finansiering

- Ekstern finansiering kan være fra Fylkeskommunen, Fylkesmannen, KS

Fokusområde 4: Høyere utdanning**Utfordringer**

- Kommunen vil de nærmeste årene ha en naturlig avgang av høyt kvalifiserte ansatte. I tillegg vil flere pålagte velferdsoppgaver kreve ansatte med høy og rett kompetanse innen flere felt.
- Behovet sees spesielt i sammenheng med Kunnskapsløftet, Kompetanseløftet, Samhandlingsreformen og klimameldingen.
- Kommunen har behov for flere ansatte med høyere utdanning. Dette gjelder spesielt innenfor barnehage, skole, pleie/omsorg, VVA og plan/ utvikling.
- I forhold til både internt og eksternt initiert utvikling av tjenestetilbud mv, er det behov for kompetanse innenfor prosjektledelse.

Prioriterte tiltakGrunnutdanning

- Allmenntidning (leger), sykepleier, hjelpepleier samfunnsmedisin (leger), kommunepsykolog
- Førskolelærer
- Teknisk utdanning (ingeniør/ sivilingeniør)

Videreutdanning

- Diabetes, rehabilitering, lindrende behandling
- Digital kompetanse
- Fagspesifikk videreutdanning innen plan og utvikling
- Kognitiv terapi
- Logoped
- Norsk, matematikk, spansk, engelsk
- Prosjektstyring
- Psykisk helsearbeid for barn og unge
- Sykepleiere og fagarbeidere; relevant videreutdanning

VirkemidlerEnhetene

- Årlig oppdatering av utdanningsbehov og rekrutteringsbehov

Rådmannens stab

- Avklare og gjøre kjent prinsippene for økonomisk støtte og deltakelse

Eksternt

- Interkommunalt samarbeid for bestilling og gjennomføring av utdanninger i samarbeid med universiteter, høyskoler og RKK

Aktuell finansiering

- Tilskuddsordningene fra Utdanningsdirektoratet
- Tilskuddsordningene fra Fylkesmannen
- KS/ OU-fond
- Nordland fylkeskommune gjennom næringsfond

Fokusområde 5: Fagbrev**Utfordringer**

- Kommunen har en del ufaglærte. For å ha videre fokus på kvalitet på tjenestene bør disse få tilbud om å ta fagbrev.

Prioriterte tiltak

- Fagbrev til ufaglærte innen pleie/omsorg, renhold, barnehage, SFO og skole.
- Markedsføre behovet for fagfolk innenfor ulike yrkesgrupper

VirkemidlerEnhetene

- Årlig oppdatering av behov
- Delta på rekrutteringsmesser/utdanningsmesser
- Legge til rette for at fast ansatte assistenter/ ufaglærte kan ta fagbrev
- Legge til rette for veiledning på arbeidsplassen

Rådmannens stab

- Lærlingeplasser i aktuelle fag. Avklare og gjøre kjent prinsippene for lærlingeplasser og voksenlærlinger. Praksiskandidatordningen. (Godkjenning av tidligere praksis)
- Økonomisk støtte og permisjon
- Lokale veiledere (rolle og funksjon)
- Møteplass med nettbaserte studiemuligheter

Eksternt

- Nordland fylkeskommune/ «Åpen skole». Praksiskandidatordningen
- Interkommunalt samarbeid for å få etablert «klasser»
- Samarbeid med bl.a. OPUS og AOF

Aktuell finansiering

- VOX-midler, Fylkeskommunen

Fokusområde 6: Fagspesifikke kurs og nettverk**Utfordringer**

- Det behov for kontinuerlig oppdatering i alle enhetene innenfor fagfeltene. Som hovedregel skal disse behovene avklares på enhetene gjennom kartlegging og prioritering. I dette arbeidet skal det tydeliggjøres hvordan vi kan benytte egen kompetanse og hva vi trenger å hente inn eksternt. Den enkelte enhet har også selv ansvar for å bestille/ delta på slike kurs. Det er likevel noen fagområder som vektlegges.

Prioriterte tiltak

- **Barnehage:** Realfaglig kompetanse, foreldre/ familieveiledning, kurs bestemt i den regionale ressursgruppa
- **Generelt:** Økonomiarbeid/ økonomistyring. Omstillingskompetanse. Lovverk, saksbehandling.
- **Helse og familie, pleie/ omsorg:** demensomsorg, psykisk helse, diabetes, elder- og sykehjemsmedisin, ergoterapi, foreldre-/ familieveiledning, fysioterapi, kols/ astma, konflikthåndtering, lindrende behandling, rehabilitering, selvmordsforebygging, veiledning, psykomotorisk etterutdanning.
- **Skole:** Klasseledelse, kroppsøving, spansk, norsk som fremmedspråk, spesialpedagogikk
- **Teknisk enhet:** Fagspesifikke kurs innen plan og utvikling. Drift, sertifisering etc., kurs i personlig utvikling/ mestring/ «selvorganisering» etc.

VirkemidlerEnhetene

- Den enkelte enhet lager hvert år en oversikt over prioriterte kompetansetiltak hvor det framgår hva som gjennomføres internt/ eksternt
- Intern veiledning av andre ansatte

Rådmannens stab

- Planlegge og gjennomføre kurs i veiledning og prosjektledelse

Eksternt

- Interkommunale fagnettverk og kurs i samarbeid med ulike aktører som RKK, KS, regionrådet og helseforetak
- Ekstern finansiering kan være fra: Fylkeskommunen, Fylkesmannen, VOX

Fokusområde 7: Kvalitetssikring og internkontroll

Utfordringer

- Innsikt i og oversikt over lovverk og forskrifter er en forutsetning for å sikre kvaliteten på tjenestetilbudet. I tillegg vil det alltid foreligge offentlige utredninger av betydning for kommunen. Aktuelle ansatte må være oppdatert og ha nødvendig innsikt.
- Det forutsettes at vi har ansatte med juridisk kompetanse.

Prioriterte tiltak

- Beredskap
- Fagsystemene
- HMS for ledere
- Kvalitetssikring, internkontroll og dokumentasjon
- Lover og forskrifter
- Saksbehandling
- Sentrale reformer og oppfølging av disse

Virkemidler

Enhetene

- Ha oversikt og innsikt i aktuelt lovverk, forskrifter og sentrale føringer
- Gjennomføre internopplæring utfra aktuelle kvalitets-/og veiledningssystemer

Rådmannens stab

- Fortløpende vurderinger av systemer for kvalitetssikring, internkontroll og dokumentasjon
- Gjennomføre HMS-kurs for ledere og verneombud (40-timers-kurset)
- Gjennomføre opplæring knyttet til sektorovergripende lovverk og forskrifter

Eksternt

- Interkommunale fagspesifikke samarbeidsgrupper/kurs med særskilt fokus på kvalitetssikring, internkontroll og dokumentasjon

Aktuell finansiering

- Ekstern finansiering kan være fra KS, Fylkesmannen, Fylkeskommunen

Økonomi og ressurser

Bakgrunn

I forbindelse med kompetanseheving er det i prinsippet 3 typer finansiering:

1. Prosjektmidler:
Midler som tildeles ut fra påmelding/deltakelse i konkrete prosjekter.
2. Søkte midler:
Midler som kommunen får gjennom egne søknader.
3. Kommunale midler:
Midler som kommunen avsetter selv til kurs, utdanning osv.

Det er ofte snakk om «spleiselag» hvor kommunen må dekke egne lønnsutgifter/vikarutgifter samt bidra med en lokal egenandel. Å tenke 50/ 50 % i mange sammenhenger er naturlig.

Økonomisk oversikt

Oversikter bygger på følgende prinsipp i bruk av midler:

- Det avsetter årlig 1 mill til kompetansearbeidet og det søkes om minimum 0,5 mill i eksterne midler.
- Innovasjon og utvikling, høyere utdanning og fagbrev 20 % hver.
- Kvalitetssikring og internkontroll, administrasjon og ledelse, fagspesifikke kurs og rekruttering 10 % hver.

	2013	2014-15	2016-17	2018-20	Sum	Snitt pr år
Fylkeskommunen	300 000	300 000	300 000	300 000	1 200 000	300 000
Stat/ Fylkesmannen	300 000	900 000	900 000	900 000	3 000 000	750 000
KS/ OU-fond	200 000	400 000	400 000	400 000	1 400 000	350 000
VOX-midler etc.	200 000	400 000	400 000	400 000	1 400 000	350 000
Kommunen	1 200 000	2 400 000	2 400 000	2 400 000	8 400 000	2 100 000
Inntekter	2 200 000	4 400 000	4 400 000	4 400 000	15 400 000	3 850 000
Innovasjon og utvikling	440 000	880 000	880 000	880 000	3 080 000	770 000
Administrasjon og ledelse	220 000	440 000	440 000	440 000	1 540 000	385 000
Høyere utdanning	440 000	880 000	880 000	880 000	3 080 000	770 000
Fagbrev	440 000	880 000	880 000	880 000	3 080 000	770 000
Fagspesifikke kurs og nettverk	220 000	440 000	440 000	440 000	1 540 000	385 000
Kvalitetssikring og internkontroll	220 000	440 000	440 000	440 000	1 540 000	385 000
Rekruttering	220 000	440 000	440 000	440 000	1 540 000	385 000
Utgifter	2 200 000	4 400 000	4 400 000	4 400 000	15 400 000	3 850 000
Frie midler/ fondsmidler	0	0	0	0	0	0

Milepæler

Høy prioritet/ fokus	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Milepælsplan							
Planprosessene							
Evaluering og rapportering av gjennomført kompetanseheving	1						
Høyere utdanning; søknader til univ./ høyskoler	3						
Eksterne søknader om midler (PO/ helse/ rus/ skole/ barnehage..)	4						
Kompetansebehov for neste år	5						
Prioritering av innmeldte kompetansebehov	6						
Enhetenes kompetansetiltak for neste år	8						
Utarbeide neste års handlingsdel med økonomi	9						
Avklare rapporteringskrav for neste år	10						
Fokusområde 1: Innovasjon og utvikling							
Fleksibel/ nettstøttet utdanning							
Interkommunalt samarbeid							
Newton Salten							
Nordlandsløftet							
Prosjektstyring							
Sentrale reformer og oppfølging av disse							
Skape arena for utviklingsorient. Ledelse og tverrfaglig samarbeid							
Tiltak i relasjon til kommuneplanens samfunnsdel							
Vårres unga - vårres framtid							
Fokusområde 2: Rekrutteringsplan							
Framskrivning av rekrutteringsbehov							
Medarbeiderundersøkelser							
Utarbeide kommunal rekrutteringsplan							
Fokusområde 3: Administrasjon og ledelse							
Arbeidsavtaler, permisjonsreglement/ personalforvaltning							
E-læring/ IKT; generell kompetanse, infrastruktur, strategisk planl.							
Innkjøp og anbud							
Personalforv./ personalled., strategisk led., økonomistyring							
Fokusområde 4: Høyere utdanning							
Grunnutdanning							
Allmenntilrettelagt, sykepleier, hjelpepleier, psykolog							
Førskolelærer							
Sykepleier, allmenntilrettelagt, hjelpepleier							
Teknisk utdanning (ingeniør/ sivilingeniør)							
Videreutdanning							
Diabetes, rehabilitering, lindrende behandling							
Digital kompetanse							
Fagspesifikk utdanning innen plan og utvikling							
Kognitiv terapi							
Logoped							
Norsk, matematikk, spansk, engelsk							
Prosjektstyring							
Psykisk helsearbeid for barn og unge							
Sykepleiere og fagarbeidere; relevant utdanning							
Fokusområde 5: Fagbrev							
Fagbrev (pleie/ omsorg, renhold, barnehage, SFO, skole)							
Markedsføre behovet for fagfolk innenfor ulike yrkesgrupper							
Fokusområde 6: Fagspesifikke kurs og nettverk							
Barnehage							
Generelt (økonomi, omstilling, lovverk, saksbehandling)							
Helse og familie, pleie/ omsorg							
Skole							
Teknisk enhet							
Fokusområde 7: Kvalitetssikring og internkontroll							
Beredskap							
Fagsystemene							
HMS for ledere							
Kvalitetssikring/ internkontroll og dokumentasjon							
Lover og forskrifter							