

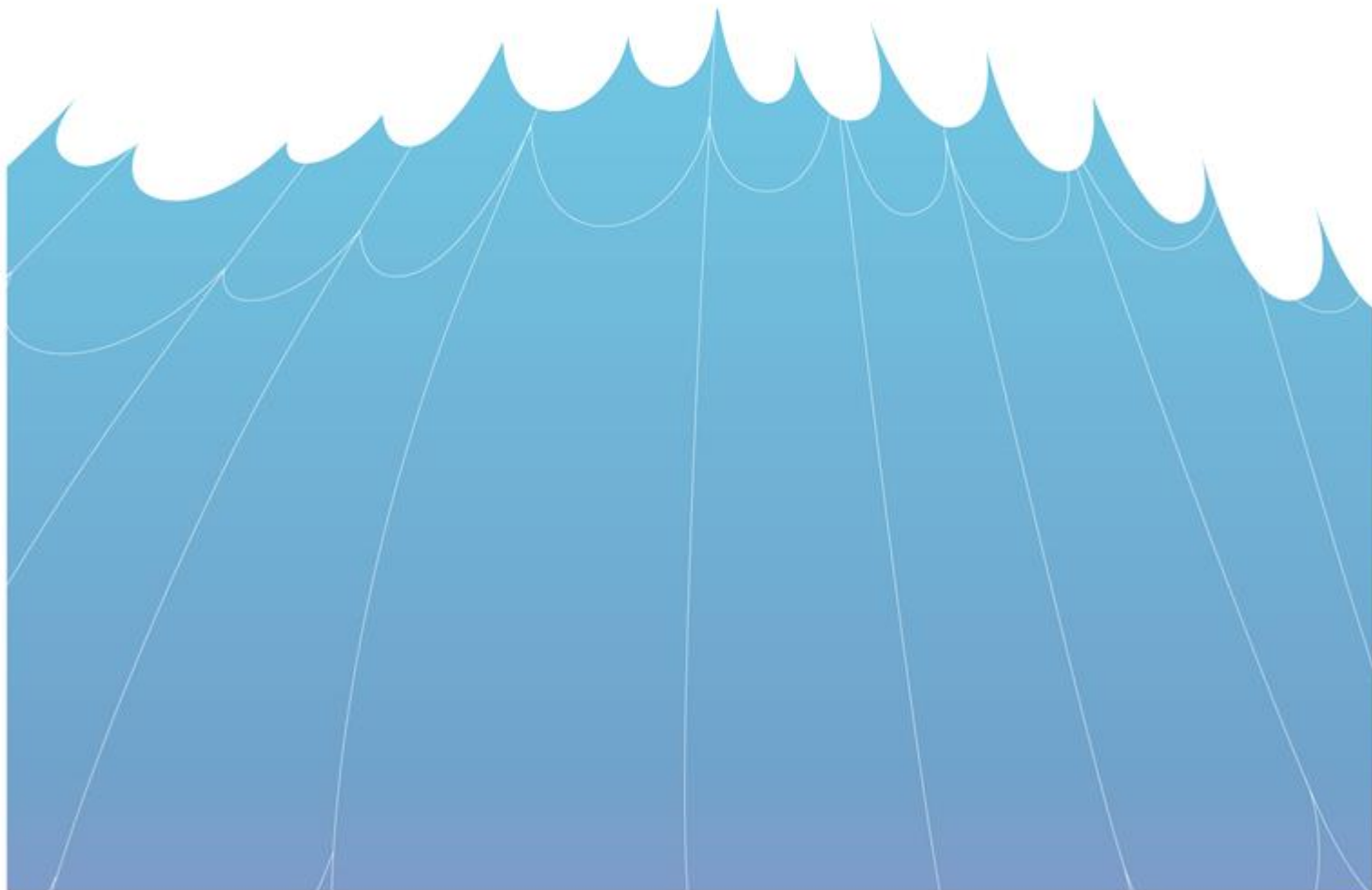
STYRINGSdokUMENT 2018

RÅDMANNENS SVAR PÅ SPØRSMÅL FRA PARTIENE

*ÅRSBUDSJETT 2018
ØKONOMIPLAN 2018-2021*



GJØVIK KOMMUNE



Innhold

Om dokumentet	3
Arbeiderpartiet.....	4
Generelt	4
Oppvekst	7
Helse og omsorg.....	8
NAV	10
Samfunnsutvikling/Kultur	11
Gjøvik Høyre og Kristelig folkeparti.....	13
Generelt	13
AFT	13
Oppvekst	15
Helse og omsorg.....	17
NAV	18
Gjøvik Senterparti.....	20
Generelt	20
AFT	21
Oppvekst	24
Helse og omsorg.....	25
Gjøvik Miljøpartiet de grønne (MDG)	27
AFT	27
Samfunnsutvikling.....	27
Partiet i kristne (PDK)	29
Generelt	29
AFT	30
Oppvekst	32
Helse og omsorg.....	34
NAV	34

Om dokumentet

Arbeidet med styringsdokumentet for 2018 er fjerde året hvor Gjøvik kommune gjennomfører en spørsmålsrunde i høstens budsjettprosess. Alle partier har lik mulighet til å komme med spørsmål til rådmannen om forhold som kan gi felles økt forståelse og et bedre beslutningsgrunnlag for budsjett og økonomiplan.

Prosessen gjennomføres over to uker. Den første uken (uke 40) utarbeider politikerne sine spørsmål, mens rådmannen utarbeider svar uken etter. Alle svar er offentlig tilgjengelige.

Spørsmålene blir besvart for hvert parti med eget kapittel. Nummereringen er ihht. partienes rekkefølge på spørsmålene.

Rådmannen vil presisere følgende i.f.t. svarene som er gitt:

- Mange av spørsmålene knytter seg til komplekse temaer som vanskelig kan utredes eller dekke kravene for fullgod offentlig saksbehandling innen en tidsramme på en uke.
- Spørsmålene er forsøk besvart etter beste evne og muligheter ut fra fristen som er gitt.
- Svarene som gis erstatter ikke nødvendig saksbehandling og gir i en del tilfeller kun en foreløpig vurdering av de ulike spørsmålsstillingene.

Dokumentet behandler svar på 62 hovedspørsmål.

Arbeiderpartiet

Generelt

1) I forslag til SD 2018 under "Utfordringer og strategi" står det at det er viktig at Gjøvik er forberedt på å benytte ny teknologi.

- 1. Kan Rådmannen informere om hva kommunen gjør for å imøtekomme dette?*
- 2. Er det beregnet kostnader knyttet til denne satsningen?*

Svar:

1. Gjøvik kommune har dette året utarbeidet en strategisk plan for velferdsteknologi, og fått på plass en person i 70 % stilling som skal være leder for en programsatsing fram mot 2020. Saken kommer som orienteringssak i utvalg for helse og omsorg i høst.

Noe av det som er gjennomført til nå er:

- Utskifting av alle trygghetsalarmer til fulldigital løsning*
- Mobile enheter med tilgang til elektronisk pasientjournal for ansatte i hjemmetjenesten – PDA*
- Elektronisk meldingsutveksling mellom hjemmetjenester og legetjenester, samt mellom kommuner og sykehus*
- Nye bygg er tilrettelagt for bruk av velferdsteknologi*

Det er i tillegg velferdsteknologiske løsninger i bruk via NAV hjelpemiddelsentral.

- Omgivelseskontroll*
- Kommunikasjonshjelpemidler*
- Varslingssystemer*
- Ringeklokke med samtalemulighet ved utgangsdører, noen med fjernkontroll*
- ADL-teknologi, som f.eks. spiserobot*
- Forflytningshjelpemidler*
- Teknologiske hjelpemidler ved kognitiv svikt som f. eks digital kalender*
- Direkte varsling til brannvesenet, vanntåkesystem*

Utover dette er det noe velferdsteknologi i bruk i lite omfang som f. eks. døralarmer som registrer når bruker m/armbånd passerer.

2. Det er ansatt programleder i 70% stilling. Stillingen er finansiert av skjønnsmidler fra fylkesmannen som er satt på fond. Samtidig er det mulighet for noen midler fra Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i tillegg fra 2018. For øvrig vil beregnede kostnader komme i de årlige styringsdokument, avhengig av hvilke satsninger og tiltak som foreslås hvert år.

2) Sykefraværet er fortsatt høyt. Det ble for 2 år siden bevilget 500 000,- til arbeidet med å gjøre en analyse av sykefraværet og se på hva en kan bidra med av tiltak for å redusere sykefraværet. Hva har skjedd med dette?

Svar:

Til tross for at det jobbes systematisk og målrettet med å redusere sykefraværet, er høyt fraværsliv fremdeles en av de største utfordringene for kommunale arbeidsgivere. Da intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv ble inngått i 2001 var samlet sykefravær i kommunesektoren på 8,4 prosent. Målet med IA avtalen var en reduksjon i fraværet på 20 %. Utviklingen har imidlertid gått motsatt vei, og de siste tallene fra PAI registeret viser at sykefraværet i kommunesektoren nå er på 9,6 prosent. Gjøvik kommune har de samme utfordring som landets kommuner. I Gjøvik kommune var sykefraværet på 9,2 prosent 2. kvartal 2017.

Det er høyest sykefravær innen tjenester i vekst. Sykefraværet i kommunesektoren varierer mellom de ulike tjenester. Fraværet er høyere innen helse – og omsorgstjenester og i barnehager enn i teknisk sektor og administrasjon. Dette har betydning for utviklingen av det samlede sykefraværsliv. De siste årenes sterke årsverksvekst i tjenester med høyt sykefravær relativt til tjenester med lavere sykefravær, har gitt en økning i det totale sykefraværet, selv om fraværet i hver respektive tjeneste ikke nødvendigvis er endret vesentlig.

Kvinner har et betraktelig høyere sykefravær enn menn. Dette er gjennomgående i hele arbeidslivet, også internasjonalt (kilde: KS). Til tross for forskning på området, finnes ingen entydig forklaring på hvorfor forskjellen er så stor. Det at kommunesektoren er kvinnedominert, med mange ansatte innen barnehager og helse – og omsorgstjenester, er faktorer som statistisk sett medfører høyere sykefravær.

Sykefraværproblematikken er kompleks og sammensatt. Analyser og forskning viser at årsakene til sykefravær er mangfoldige og individuelle, og har sammenheng mellom enkeltindividets helse, yteevne og arbeidskrav. (Forskning ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)). Hvis man ser bort fra økonomiske insentiver og ytre rammebetingelser er det etter hvert godt dokumentert gjennom forskning hvilke faktorer i et arbeidsmiljø som fremmer nærvær, og hvilke som kan forårsake sykefravær.

Gjøvik kommune har ambisjon om et lavere sykefravær. I 2017 ble det satt i gang en revitalisering av IA arbeidet, med tiltak både på individ- og systemnivå. Hensikten er å jobbe ytterligere systematisk med tiltak på de faktorer i et arbeidsmiljø som forskning viser har betydning for nærvær.

Vår bedriftshelsetjeneste (BHT), Frisk HMS, skal bidra i dette arbeidet. Tiltakene på individnivå dekkes stort sett opp av tilskudd fra Nav. Tiltaket innebærer at ansatte med høgt fravær over tid, sammen med nærmeste leder, tilbys samtaler med bedriftshelsetjenesten.

Mål og fokus: Hva skal til for at ansatte med fraværshistorikk skal klare å stå stabilt i arbeid over tid?

På systemnivå skal BHT bidra på arbeidsplasser med høgt fravær (fravær høyere enn 2 % over måltallene i Styringsdokumentet de to siste årene) for å se på om det er faktorer i arbeidsmiljøet, som påvirker sykefraværet. Før Frisk BHT skal bidra, skal det kartlegges om driftsstedet har på plass det som forventes skal være på plass innen HMS og IA. Det er utarbeidet en egen sjekklister til dette.

I tillegg er Gjøvik kommune med i prosjektet NED med sykefraværet, som retter seg særskilt mot virksomhetene i barnehage og i helse og omsorg. Arbeidet ute i den enkelte virksomhet startet opp høsten-17, etter at det ble gjennomført en workshop i mai-17, der HMS/IA-gruppene på hver virksomhet deltok, sammen med tjenesteleder, kommunalsjefer, rådmann og HR-sjef m.fl. Prosjektet er initiert og iverksatt av KS og Nav sentralt og retter seg mot store kommuner med høgt fravær.

Kommunen har også økt fokus på partsamarbeidet. Dette innebærer at verneombud, tillitsvalgt og leder jobber sammen i dette arbeidet. Alle virksomheter skal ha en HMS/IA –gruppe bestående av leder, tillitsvalgt(e) og verneombud. Alle HMS/IA- gruppene er invitert til samlinger i november-17 i regi av HR Stab.

Målene for samlingene er å få et økt fokus på det helsefremmende og forebyggende arbeidet, samt å videreutvikle partssamarbeidet og sørge for kompetanseheving i gruppene.

De bevilgede midler (500 000 kroner) blir blant annet benyttet til dekke økte kostnader knyttet til bistand fra bedriftshelsetjenesten som følge av nye iverksatte tiltak på bakgrunn av revitaliseringsarbeidet.

Iverksatte tiltak knyttet til revitaliseringsarbeidet forventes på sikt å redusere fraværet i kommunen. I tillegg jobbes det med oppfølging og tiltak knyttet til satsningsområdene i kommunens arbeidsgiverstrategi. Dette er arbeid som også vil kunne påvirke arbeidsmiljøet og derav forventes å ha en positiv effekt på nærværet i kommunen. En ny medarbeiderundersøkelse skal gjennomføres i desember 2017 og arbeidet i etterkant av denne er også et viktig bidrag for å jobbe med arbeidsmiljøfaktorer på det enkelte driftssted.

3) SD 2018 peker på utfordringen i å rekruttere nok personell. Hvordan vil rådmannen møte denne utfordringen?

Svar:

Utfordringen står sentralt i Gjøvik kommunes arbeidsgiverpolitikk. Utfordringen er todelt. For det første må kommunen fremstå som en attraktiv arbeidsgiver for å tiltrekke seg søkere. For det andre må kommunen være en attraktiv arbeidsgiver for å beholde den eksisterende arbeidskraften.

Målet for arbeidsgiverpolitikken i Gjøvik kommune er blant annet å være en attraktiv arbeidsgiver som klarer å rekruttere, beholde og utvikle sine medarbeidere gjennom meningsfulle oppgaver.

Gjøvik kommune må rekruttere i et stramt arbeidsmarked, og samtidig sikre rett person med riktig kompetanse på rett plass. Behovet for arbeidskraft og kompetanse må i større grad løses internt i kommunen, gjennom målrettet videreutvikling av medarbeiderne, nytenkning i oppgaveløsning og effektiv organisering av arbeidet. Det handler også om at ledere må skape attraktive arbeidsplasser. Dette er forhold som kommunens arbeidsgiverstrategi tar for seg. Strategiens seks satsningsområder er områder kommunen jobber aktivt med eller som det skal igangsettes et arbeid med.

Vi skal ha en lønns – og personalpolitikk som gjør det mulig å tiltrekke, rekruttere og beholde kvalifiserte og motiverte ansatte. Kommunens nye lønnspolitiske plan som ble vedtatt i 2017, er et verktøy i dette arbeidet.

Kommunen må også være på utkikk etter talentene i egen organisasjon og gi dem karrieremuligheter. Det er flere eksempler på ansatte i kommunen som har benyttet seg av slike muligheter.

Vi skal være gode praksisarenaer for elever, lærlinger og studenter. Dette blant annet med tanke på at disse etter endt utdanning vil være søkere til stillinger i Gjøvik kommune og potensiell framtidig arbeidskraft. Det jobbes blant annet med oppfølging av lærlinger med fokus på god opplæring og veiledernes rolle. Gjøvik kommune har rekrutteringsstillinger for sykepleiere hvor disse tilbys helgestillinger. Sykepleiere er en av de

yrkesgrupper det fremover vil bli stor etterspørsel etter, og det å kunne tilby jobb under utdanning tenkes å kunne øke rekrutteringen av denne yrkesgruppen ved at de ønsker å fortsette i kommunen etter fullført utdanning.

Sykepleiere, vernepleiere/miljøterapeuter og barnehagelærere, starter i Gjøvik kommune med en årslønn som er minimum som om de hadde 4 års ansiennitet. Dette er innført som et rekrutteringstiltak for å tiltrekke kommunen denne typen arbeidskraft. Gjøvik kommune har som et stimulerings-/rekrutteringstiltak en egen veileder for studentavløsning for studenter innenfor helse- og sosialfaglig retning.

Flere sektorer har et samarbeid med høgskole- og universitetssektoren hva gjelder samarbeid om forskning og fagutvikling, innhold i - og dimensjonering av utdanningstilbud. Det antas fortsatt å ligge et potensiale i å videreutvikle dette samarbeidet med tanke på rekrutteringsutfordringene fremover. Det å jobbe enda mer strategisk i forhold til rekruttering, herunder rekruttering av unge og synliggjøre jobb – og karrieremuligheter i kommunesektoren er et område det vil bli igangsatt et arbeid med.

Vi skal ha kompetanseplaner som definerer organisasjonens behov, og bruke disse planene i arbeidet med rekruttering, utvikling og kompetanse. Sektor Helse – og omsorg og Oppvekst har utarbeidet kompetanseplaner. Arbeidet med kompetanseplaner er igangsatt i øvrige sektorer og videreføres i 2018. Kompetanseplanene skal revideres jevnlig med tanke på endrede behov.

Det jobbes i alle sektorer med å heve ansattes kompetanse for å dekke kommunens kompetansebehov. Svært mange ansatte i Gjøvik kommune tar etter- og videreutdanning. Ansatte gis lønnsmessig uttelling for relevant, ønsket og etterspurt kompetanse når dette er i tråd med kommunens behov og forankret i kompetanseplanen.

En kultur hvor heltid er hovedregelen blir avgjørende for å møte fremtidens kompetanse – og rekrutteringsbehov. Med mange deltidsansatte i kommunen ligger det et stort arbeidskraftpotensial i økte stillingsstørrelser og flere ansatte i heltidsstillinger. Større stillinger gir redusert rekrutteringsbehov. Som et ledd i dette arbeidet ble det i 2017 vedtatt lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid – heltidskultur i Gjøvik kommune. Retningslinjene ble utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte og på sikt forventes at disse bidrar til økt andel heltidsstillinger/ redusert deltid. Det vil bli vurdert ytterligere tiltak i samarbeid med de tillitsvalgte for å redusere deltid/øke andelen heltidsansatte i kommunen.

Listen over tiltak for å møte utfordringen er ikke utfyllende. Det må jobbes systematisk på flere områder for å imøtekomme rekrutteringsutfordringene i årene fremover. Her kan kort nevnes arbeid knyttet til organisering og nye arbeidsmåter og arbeid med innovasjon og digitalisering. Dette er områder kommunen har igangsatt tiltak på. Dette vil på sikt kunne gi gevinster ved at arbeidsprosesser forenkles, at oppgaver løses på nye måter og at ressurser kan omdisponeres.

Oppvekst

9) I dag er det moderasjon i foreldrebetalingen i barnehage dersom du har to barn i barnehage. Men dersom du har ett barn i barnehage og ett i SFO, er det ingen moderasjon. Hva vil det koste med en slik

moderasjon man i dag har i barnehagene, dersom dette skulle innføres for foreldre som har barn både i SFO og barnehage

Svar:

Hvis det skal innføres en søskenmoderasjonsordning mellom barnehage og SFO, må det også vurderes på nytt om søskenmoderasjon på SFO må gjeninnføres. Bortfall av søskenmoderasjon på SFO ble vedtatt som et kutt-tiltak fra og med budsjettet for 2015.

Det anslås at antallet barn i SFO som vil bli berørt av en moderasjon mellom barnehage og SFO er på cirka 300. Dette vil gi et årlig inntektstap på ca. 2,3 mill. kroner. Anslaget tar utgangspunkt i en videreføring av barnehage sin søskenmoderasjon på 30 % og multiplisert med et snitt på prisen for hel og halv plass i SFO.

Hvis søskenmoderasjon gjeninnføres på SFO anslås tapt inntekt å være rundt kr. 600 000.

Totalt vil inntektstapet komme på omtrent kr. 2,9 mill.

Helse og omsorg

4) Vi er orientert om at det er sentrum som har det største trykket når det gjelder heldøgnsbemannede boliger, og de som har behovet er personer med en demens diagnose. Hva vil rådmannen gjøre for å avhjelpe denne situasjonen?

Svar:

Helse og omsorgsplanen, s. 14 viser at dekningsgraden for langtidsplass i sykehjem + bokollektiv blir høyere i Biri og Snertingdal enn i de fire sentrumsnære områdene. Helse og omsorgsplanen har også en oversikt over boliganlegg hvor det er mulig å sette inn mer bemanning og endre driften til heldøgns omsorgsplasser eller bokollektiv. Mange av disse er i de sentrumsnære områdene.

Endring til heldøgns omsorgsplasser eller bokollektiv krever økt bemanning, og å frigjøre ressurser til dette formålet er et spørsmål om budsjettprioriteringer. Rådmannen har både i budsjettet for 2017 og i forslaget til budsjett og økonomiplan for 2018 - 2021 prioritert ressurser til flere heldøgns plasser og nye omsorgssentre i Biri og Snertingdal. Det er mulig å endre planene for utbygging av plasser slik at f.eks. omgjøring av omsorgsboliger til bokollektiv i sentrum prioriteres høyere.

5) Demente personer med utagerende adferd er økende. Prognoser tilsier at dette er noe som vil fortsette.

- **Hvordan vil rådmannen håndtere dette i årene som kommer?**
- **Vil det være nødvendig å bygge opp et tilbud til denne gruppen?**

Svar:

Helse og omsorgsplanen peker på at det skal etableres et spesialisert bo- og behandlingstilbud med tilstrekkelig kapasitet og kompetanse for innbyggere med demens og/eller psykiske lidelser. Planen peker også på behov for ytterligere kompetanseheving og utbygging av ulike tilbud. Rådmannen vurderer det som svært aktuelt å øke kapasiteten de nærmeste årene, og vil komme tilbake til dette i revidert demensplan som vil bli lagt fram høsten 2018.

6) Rådmannen skriver i forslag til SD 2018 at det spesielt er utfordringer innen... psykisk helse og rus. Hvordan kan dette være forenlig med forslaget om å kutte i bemanning til denne gruppen? Og ikke utnytte mulighetene til å øke bemanningen ved at rammen styrkes.

Svar:

Det er ingen forslag i økonomiplanen om å kutte i bemanningen, men årsverkene finansieres av tilskuddsmidler fra staten. En eventuell økning i bemanningen innebærer en omprioritering i budsjett og økonomiplan.

7) Statusrapporten skriver at i henhold til nasjonale føringer og i hht HO plan 2025 er det viktig å fortsette dreiningen fra institusjonstjenester til mer hjemmebasert omsorg. I det siste er det utgitt rapporter som beskriver at dette på sikt blir en svært kostbar løsning for kommunen. Det anbefales at kommunene opprettholder institusjonsplasser. Vil dette endre rådmannens syn på at vi skal legge ned langtidsplasser på institusjon?

Svar:

Rådmannen vet ikke hvilke rapporter det siktes til her. Rådmannen er imidlertid klar på at kommunen må ha hele tilbudet i omsorgstrappa, dvs også institusjonsplasser på høyeste omsorgsnivå. Dersom kommunen skulle opprette 1:1-bemanning rundt enkeltbrukere i hver sine hjem, vil det bli svært kostbart.

I de byggeplanene som er vedtatt, vil tilbudet av institusjonsplasser og bokollektiv øke når hele utbyggingsprosessen er gjennomført.

Strategien med å legge om til mer hjemmebasert omsorg er at kommunen skal utsette behovet for heldøgns omsorg ved å ha flere ulike tilbud som støtter opp rundt brukerens og nettverkets ressurser. Dette kan være rehabilitering, dagtilbud, avlastningsordninger, teknologi.

8) Årsregnskap 2016: Det ble bevilget 1 mill til samarbeidsprosjekt Gjøvik kommune og NTNU. Hva er status 10 mndr etter at vedtaket ble fattet?

Svar:

Vedtaket om midler til samarbeidsprosjekt ble fattet i mai 2017.

Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i Gjøvik kommune er i gang med en forprosjektsøknad og forhåpentligvis en hovedsøknad til utlysningen FORKOMMUNE.

Senter for omsorgsforskning Øst er inkludert som samarbeidspartner i prosjektet, og flere avdelinger ved NTNU vil bli koblet på dersom søknaden blir innvilget. Dette er det sendt forespørsel til NTNU om.

Hovedprosjekt FORKOMMUNE:

Visjon: «Den inkluderende kommune - veier til aktiv deltakelse»

Hovedmål:

1. Resurser i lokalsamfunnet er mobilisert og inkludert i en samlet omsorgstjeneste.

2. Evnen til innovasjon er styrket gjennom økt samarbeid mellom kommune, sivilsamfunn, næringsliv og forskningsmiljø.

Delmål:

Digitale løsninger som kobler omsorgsressurser med omsorgsbehov er utviklet og utprøvd.

Ny kunnskap om innovasjon er utviklet og implementert i tjenesteytingen.

Nye tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeidsformer er etablert.

Ny kunnskap om samspill mellom teknologi, organisasjon og sivilsamfunn er utviklet.

Personvern og etiske retningslinjer er ivarettatt.

Mål for forprosjektet

Hovedmål:

Kompetanse og kunnskap for innovasjonsprosjektet er samlet og etablert.

Delmål:

Forberedende utredninger gjennom behovskartlegging og kunnskapsoppsummering er gjennomført.

Nettverksarbeid i ulike fag og forskningsmiljøer, i lokalsamfunnet, blant brukere og innbygger og blant ansatte, ledere og politikere er utført.

Dialogmøter og workshops er gjennomført.

Søknad til innovasjonsprosjekt er utarbeidet innen fristen som foreligger fra Forskningsrådet.

I tillegg er det etablert et samarbeid med fag- og forskningsmiljøet ved Senter for omsorgsforskning Øst og forskningsgruppen for kommunal innovasjon ved NTNU i Gjøvik, Seksjon for helse, teknologi og samfunn, samt Seksjon for helse, omsorg og sykepleie. Her skal det søkes midler fra Helsevel om et forprosjekt. Målet er å utvikle nye teknologiske og organisatoriske løsninger, sammen med brukere, pårørende, ansatte, forskningsmiljø og næringsliv, for en tryggere, mer aktiv og individtilpasset hverdag i sykehjem og noen hjemmetjenesteavdelinger. Utgangspunktet vil være bruk av tilpassede berøringskjermer i pasientrom og elektroniske tavler på vaktrom.

Det er avsatt en halv million kroner også til satsing på et bioøkonomiprojekt i samarbeid med NTNU. Det har gjennom mer enn et år vært en dialog om å etablere et eller flere prosjekter med NTNU der foruten kommunen også Eidsiva Bioenergi har deltatt på møter. Spennende forsknings- og utviklingsoppgaver har vært drøftet der konkrete prosjekter på Huntonstranda samt Skjervan næringspark er vurdert. Tema så langt har vært hvordan utnytte perioder med overskudd av varme/energi til å skape innovasjon og næringsutvikling samt også spennende løsninger rettet mer mot innbyggere og tilreisende.

Det planlegges nye møter for å videreutvikle prosjektet med tanke på gjennomføring i løpet av første halvår 2018.

NAV

10) KS og IMDI har i brev til kommunene meldt om kraftig reduksjon i bosettingsbehovet for 2018. Hvilke utslag gir dette i budsjettet for 2018 både på inntekts- og utgiftssiden?

Svar:

Signalene fra IMDI er redusert bosettingsbehov, men den konkretiserte anmodningen kommer ikke før i uke 43. På bakgrunn av at anmodningen ikke er kjent, har det ikke blitt gjort nye beregninger av inntekter og

utgifter på dette området i det foreliggende budsjettforslaget. En ny beregning vil bli gjort parallelt med behandling av anmodningen for 2018 slik at oppdaterte tall kan bli så korrekt estimert som mulig.

Det er nå avklart at bare halvparten av de kommunene som tidligere har tatt imot flyktninger vil få anmodning for 2018. De minste kommunene kommer ikke til å bli prioritert for bosetting, og enkelte av de større kommunene derfor vil få en forholdsvis større andel av bosettingen enn tidligere fordelingsnøkler. Det er derfor knyttet stor usikkerhet til antallet Gjøvik kommune vil bli anmodet om å bosette i 2018. I NAVs budsjetttrammer som ble vedtatt i desember 2016 er det budsjettert med en årlig bosetting på 2017-nivå, altså 55 ordinære bosettinger. En endring av dette tallet vil påvirke en rekke anslag for både inntekter og utgifter i perioden 2018 – 2022, på bakgrunn av at integreringstilskuddet utbetales for 5 år, og at både inntektene og utgiftene fordeler seg ulikt gjennom 5-års perioden. Likevel vil eksempelvis en reduksjon på 20 personer gi kun mindre utslag i de totale inntekter og utgifter knyttet til bosetting og integrering av flyktninger i 2018. Grunnen til dette er at det pr. dags dato er nærmere 200 personer som deltar i Introduksjonsprogrammet og som mottar Introduksjonsstønning, supplerende økonomisk sosialhjelp og får oppfølging av programveiledere i NAV. NAV Gjøvik har ikke bemannet opp sine tjenester tilsvarende den økte bosettingen av flyktninger, men forsøker å håndtere den midlertidige situasjonen med økt arbeidsbelastning pr. programveileder. En fremtidig reduksjon i bemanningen, samt reduksjon i utbetalinger av Introduksjonsstønning er tidligere anslått å først gjøre seg gjeldende i 2020. Dette vil være situasjonen selv om bosettingen i 2018 blir lavere, siden de som er i Introduksjonsprogrammet nå opprettholder sine rettigheter inntil 3 år, med ytterligere muligheter for et 4. år dersom de har behov for det i tilknytning til å fullføre grunnskoleutdanning. Hvor stor reduksjonen i utgifter blir på det tidspunktet avgjøres av hvor godt innvanderne har lyktes med å kommet ut i ordinært arbeid og hvor stor andel som er selvforsørget.

Det statlige beregningsutvalget har i sin rapport for 2016 konkludert med at det i gjennomsnitt påløper en kostnad for kommunen på totalt kr. 60 900,- pr. bosatt flyktning over en 5-års periode. Dette er forskjellen på inntektene fra Integreringstilskuddet og de påløpte utgifter i perioden. På bakgrunn av disse beregningene vil en reduksjon på eksempelvis 20 bosatte flyktninger i 2018 gi en total innsparing på 1,2 mill. kroner i den neste 5-års perioden.

Samfunnsutvikling/Kultur

11) Stortinget besluttet å overføre ansvar for tilskudd til frivilligsentralene til kommunene fra 01.01.2017. Dette har medført usikkerhet m.h.t. tilføring av kommunale midler for å drifte de tre avdelinger Frivilligsentralen har i Gjøvik. Det er spesielt viktig at avdelingen i Hunndalen med Globus kafe, med Jobb-sjansen, Ungdomsklubben og den STORE aktiviteten der ellers blir opprettholdt. Hvordan vil Rådmannen sikre at disse tre avdelinger tilføres nok midler for at driften fortsetter på minst samme nivå som nå?

Svar:

Regjeringen har lovet en opptrappingsplan de tre neste årene vedrørende tilskuddet til frivilligsentralene. Rådmannen planlegger å videreføre den kommunale rammen til sentralene. Når det gjelder Globus kafe og Jobbsjansen, er dette prosjekter som delvis har vært finansiert med prosjektmidler, og videre drift at disse vil

Økonomiplan for 2018 - 2021

bli vurdert i en egen sak som vil bli lagt fram for kommunestyret samtidig med behandlingen av budsjett og økonomiplan 2018-21.

Gjøvik Høyre og Kristelig folkeparti

Generelt

1) I budsjettforslaget fra rådmannen ligger det inne en betydelig økning av eiendomsskatten. Er det vurdert et bunnfradrag? Hvordan vil eks. et bunnfradrag på 0,5 og 1 million slå ut?

Svar:

	Økonomiplan			
Beløp i 1000 kr	2018	2019	2020	2021
Bunnfradrag kr 500' endring mot rådmannens forslag	-41 973	-42 788	-42 788	-57 050
Bunnfradrag kr 1 000' endring mot rådmannens forslag	-83 945	-85 575	-85 575	-114 100

2) Hva er den økonomiske konsekvensen av økt rente for innlån på lån uten fast rente?

Svar:

Innlånporteføljen har en andel fastrente på 60 %, flytende på 40 %. Denne vektingen forutsettes opprettholdt gjennom planperioden. Pr utgangen av 2018 forventes netto gjeld å være: 2,380 mrd. kr. Det betyr at en renteendring på 1 % i markedet, vil bety en økt rentekostnad for kommunen på 9,5 mill. kr på den flytende delen av innlånporteføljen.

AFT

3) Er det mulig å fremlegge en oversikt på det av Gjøvik kommunes eiendom som pr dags dato ikke er i bruk. Kan dette selges eller evt. gjøres inntektsgivende gjennom å leie bort. Estimert på verdien av dette?

Svar:

Gjøvik kommune har så å si ingen eiendommer som ikke er i bruk og som kan avhendes. Kommunen har i prinsippet heller ingen bygninger som er utleid til andre. Kommunen har imidlertid noen bygg hvor tomtearealet inngår i større planer. Dette gjelder f.eks. det gamle herredshuset i Snertingdal som vurderes som en del av tomtearealet til nytt omsorgssenter, Eden (boligeiendom på Biri som er anskaffet for å kunne benyttes i forbindelse med utbyggingen av Biri omsorgssenter, Fjordheim som er utleid til galleri og som planlegges brukt til ny vegløsning for ny Mjøsbru, og den gamle hytta på Kremmerodden som er utleid til Hovdetun.

4) Kommunen er medeier i Huntonstranda. Hva kan denne eierandelen evt. selges for?

Svar: Kommunen eier Huntonstranda AS som ble kjøpt fra Hunton Fiber i 2016. Selskapets verdier er knyttet til tomteareal på 27 dekar (utbyggingsareal). I tillegg eier fra før kommunen ca. 15 dekar som kan benyttes til utbyggingsformål. Foruten disse arealer eier kommunen friarealer mot Hunnselva og Mjøsa langs strandpromenaden (ca. 16 dekar). Det kan også nevnes at kommunen eier arealer nord for Hunnselva i

tillegg (i Bryggevegen og ved det gamle fergeleiet). Deler av dette er utbyggingsarealer i dag og har en verdi på opp mot ca. 2000 kroner pr kvadratmeter.

Kommunen, samt øvrige grunneiere på Huntonstranda, skal i disse dager utlyse en stor idekonkurranse for hvordan dette området kan tenkes utviklet for å skape en ny bydel ved Mjøsa (som en utvidelse av sentrum). Når juryen har gjort sine valg, starter arbeidet med regulering basert på de valgte løsninger. Verdien på kommunens eiendommer vil være større når reguleringsplaner er godkjent og utbyggingsplaner foreligger. I tillegg vil kommunen ved å delta i disse prosesser som grunneier kunne aktivt påvirke og styre hvordan bydelen skal utvikles. Dette er vesentlig.

Verdien på arealene til Huntonstranda AS og kommunens direkte eide arealer i området sør og nord for Hunnselva forventes om få år å kunne være mer enn kr. 100 mill.

5) Hva blir inntektsreduksjonen dersom vi innfører en fri time parkering i sentrum?

Svar:

Inntektsreduksjonen blir i størrelsesorden 6 mill. kroner av totale inntekter på ca. 12,4 millioner. Gjennomsnittlig parkeringstid på korttidsparkering er 1 time og 20 minutter. Å innføre en time fri parkering i sentrum vil derfor innebære en betydelig inntektssvikt og anslagsvis 6 millioner kroner. Inntektene fra dagparkering (Mjøsstranda/Gjøvik gård) utgjør en relativt liten andel av de totale parkeringsinntektene.

6) Beboerparkering i sentrum, hva vil det evt. bety?

Svar:

Gjøvik kommune har innført ordning med beboerparkering, men ordningen er i dag kun forbeholdt borettslag som ikke har parkeringsmuligheter på egen grunn. Ordningene er i hvert enkelt tilfelle godkjent av formannskapet. Satsen for beboerparkering/oblat er kr. 1550 pr. år.

Antall boenheter i sentrum er sterkt økende. Dersom det innføres beboerparkering på samme vilkår som for borettslag er dette en relativt rimelig ordning for beboerne. En slik innføring kan medføre langt færre plasser for de som jobber eller har ærender i sentrum. Samtidig så kan det medføre at det heller blir flere enn færre biler og på bekostning av fremkommelighet, miljø og trafiksikkerhet. Det er derfor en viktig balansegang mellom ulike interesser og formål.

I forbindelse med utvidelsen av avgiftsområdet i 2017 er det i utredningen vist til at det for beboere i disse områdene kan være mulig å innføre beboerparkeringskort. Enkelte byer har regulert slike ordninger i en egen forskrift. Det kan også være aktuelt å vurdere dette for Gjøvik i avgrensede områder.

7) Hvordan vil kostnaden til innbyggerne øke ved investeringene som er planlagt på vann og avløp?

Svar:

Det som ligger inne i styringsdokumentet er en ren prisjustering. Hovedplanen for vann- og avløp skal fornyes innen utgangen av 2019. I forbindelse med dette arbeidet vil det også bli gjort grundige beregninger utfra ulike ambisjonsnivåer for fornyelse av vann- og ledningsnett.

Oppvekst

8) Barnevernet i Gjøvik har lavere bemanningsgrad enn andre kommuner tatt i betraktning antall saker pr. saksbehandler. Hvilket nivå bør en kommune med det antall saker som Gjøvik har ligge på, og hva vil det koste kommunen og komme dit?

Svar:

KOSTRA-indikatoren «barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk» indikerer at arbeidsbelastningen per saksbehandler i Gjøvik er høy. Det kan tyde på at Gjøvik har større demografiske utfordringer enn de andre Mjøsbyene, Lillehammer og Hamar, noe som kan indikere at behovet for barneverntjenester kan være større, dette bekreftes av KOSTRA-indikatoren «Andel barn med barnevernstiltak ift innbyggere 0-17 år» der Gjøvik ligger høyest i Mjøsområdet og høyere enn landsnittet. Videre kan man derfor anta at barneverntjenesten i Gjøvik burde ha flere ansatte per innbygger enn disse kommunene, dette er ikke tilfelle. KOSTRA-indikatoren «stillinger med fagutdanning per 1000 barn 0-17 år» viser at Gjøvik ligger lavest i Mjøsområdet og under landsnittet.

Hvis Gjøvik skal komme ned på landsnittet på KOSTRA-indikatoren «barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk» vil dette tilsvare 6 nye stillinger. Kostnaden ved dette vil være ca. 4.200.000,- kr.

9) Dersom det blir vedtatt en strukturendring på skole i den prosessen vi er inne i nå. Fra når kan vi regne den økonomiske konsekvensen av et slikt vedtak inn i budsjettet.

Svar:

Kommunestyret har vedtatt at det skal gjennomføre forstudier av ulike muligheter for å løse utfordringer med skole- og barnehagebygninger og kapasitet. Forstudiene skal gjennomføres i prioritert rekkefølge, og de første forstudiene forventes ferdigstilt i 2018. Videre prosess og framdrift når disse forstudiene foreligger er et politisk spørsmål, og det er også visse krav til hvordan en eventuell prosess som kan innebære strukturendring skal gjennomføres. Byggeprosjekter som ikke innebærer strukturendring vil kunne ha raskere framdrift.

10) Hvor mange elever har vedtak om spesialundervisning i Gjøvik fordelt på skoler og timer? Hvor stor andel av disse timene følger den enkelte elev og hvor stor andel av disse timene brukes gjennom rektors pott til mer generell bemanningsøkning?

Svar:

For inneværende skoleår er ikke tallene klare før ca. 25.oktober (årets GSI-statistikk). Svaret er derfor basert på GSI-tallene pr. 01.10.16, dvs. forrige skoleår.

Av 3304 elever i kommunale grunnskoler hadde 236 vedtak om spesialundervisning. Det utgjør en andel på 7,1 %.

Antallet elever fordelt på skoler utgjør så små tall at det blir sårbart å offentliggjøre disse, spesielt for de minste skolene våre. Det er heller ikke vanlig i statistikker vi støtter oss på å oppgi elevantall, kun andel.

Andelen fordeler seg slik på de enkelte skoler:

	Andel elever i %	Sum lærertimer til spes.u.v.

<i>Biristrand</i>	0,0	0
<i>Blomhaug</i>	5,9	3 838
<i>Fredheim</i>	3,9	2 166
<i>Gjøvik sk.</i>	5,7	1 914
<i>Grande</i>	1,8	494
<i>Kopperud</i>	7,8	5 898
<i>Lundstein</i>	11,5	874
<i>Redalen</i>	13,0	311
<i>Skrinnhagen</i>	9,2	1 786
<i>Snertingdal</i>	9,1	1 178
<i>Vindingstad</i>	4,9	2 641
<i>Biri U</i>	13,4	1 064
<i>Bjørnsveen U</i>	9,6	1 750
<i>Vardal U</i>	8,4	4 971

Vær oppmerksom på at elever med vedtak om spesialundervisning er svært forskjellige, fra elever med behov i enkeltfag til elever med store sammensatte behov. Tallene varierer derfor svært mye fra skole til skole.

Elever som ikke har utbytte av den ordinære opplæringen har krav på spesialundervisning (Opplæringsloven § 5.1). Kvaliteten på den ordinære opplæringen og hvordan den er tilpasset den enkelte elev er altså med og påvirker hva slags behov den enkelte elev har.

PPT utreder og skriver en sakkyndig vurdering hvor elevens behov for spesialundervisning kommer fram. Rektor gjør enkeltvedtak om spesialundervisning med denne som grunnlag. Deretter lages det en individuell opplæringsplan for den aktuelle eleven. Antall timer hver elev får vedtak om, følger den eleven. Det betyr ikke at eleven skal ha denne spesialundervisningen alene. Tvert imot er det ønskelig at flest mulig elever får sin spesialundervisning sammen med klassen sin. En lærer kan i samme læringsøkt ha ansvar for flere elever med vedtak om spesialundervisning hvis det er naturlig. De ekstra ressursene som er tildelt eleven(e) vil i disse tilfellene utenfra muligens kunne synes som en generell økning i ressurser til klassen. Men det er ingen tvil om at den ekstra læreren er til stede for eleven(e) med vedtak om spesialundervisning.

11) Hvordan fordeler gjennomføringsgraden på videregående seg på de ulike skolekretsene i Gjøvik?

Svar:

Det er ikke oppgitt slike tall i noen statistikker. Tall for gjennomføring knyttes til den enkelte videregående skole.

Helse og omsorg

12) Sykefraværet i helse og omsorg er spesielt høyt. Hva ville økt grunnbemanning med en person på hver avdeling bety i redusert innleie?

Svar:

Det er vanskelig å spekulere i. Menes det her ett årsverk tilsvarer det 35,5 time pr uke i turnus. En uke består av 168 timer inkludert dag, kveld og natt. Medarbeiderundersøkelser har vist at det i svært liten grad er arbeidsplassen som er årsak til sykefraværet.

13) I hvor stor grad går tjenester i Gjøvik uten faglært personell på vakt i helse og omsorgssektoren der det er krav om treårig kompetanse etter loven?

Svar:

Er det krav om treårig kompetanse etter loven, er det alltid ansatte med denne kompetansen som har ansvaret, selv om det også kan være ansatte på vakt uten denne kompetansen.

14) På tilbud til de mest kompliserte og ressurskrevende brukerne av kommunale tjenester finnes det alternative løsninger gjennom kjøp av private tjenester. Er dette vurdert som et alternativ? Evt. hvorfor ikke og ser ikke kommunen muligheten for en mer stabil og forutsigbar økonomisk drift av disse tjenestene med tanke på uforutsette utgifter til sykefravær, ledelse og turnover?

Svar:

Kommunen har ikke vedtatt en policy om å sette tjenester ut på anbud. Helse og omsorg anser det som en fordel å bygge opp kompetanse til å betjene brukerne i egen regi.

15) Hva er vikarkostnadene for skole og helse og omsorg som følge av høyt sykefravær. Og hvor store er de administrative kostnadene til sykefraværshåndteringen?

Svar:

Vikarutgifter utover arbeidsgiverperioden finansieres gjennom sykelønnsrefusjoner

Vikarutgifter innenfor arbeidsgiverperioden (16 dager):

- Vikarutgifter barnehage 2016 = 1 249`
- Vikarutgifter skole 2016 = 1 227`
- Vikarutgifter HO 2016 = 6 160`

Vikarutgiftene utgjør ikke hele kostnaden ved at ansatte er syke. Det er også betydelige kostnader som påløper som ikke dekkes av sykelønnsrefusjonene, i tillegg til at kvaliteten reduseres. De administrative kostnadene som det også er spurt om er ikke beregnet, men utgjør en betydelig kostnad, ikke minst fordi

mye administrativt sykefraværarbeid, herunder oppfølgingsarbeid knyttet til den enkelte ansatte, tid som går med til innleie av vikar mv, går på bekostning av tid til ledelse.

NAV

16) Hvordan er utviklingen på private og offentlige arbeidsplasser i Gjøvik, og hvordan er sysselsettingsgraden i Gjøvik fordelt på kjønn og alder?

Svar:

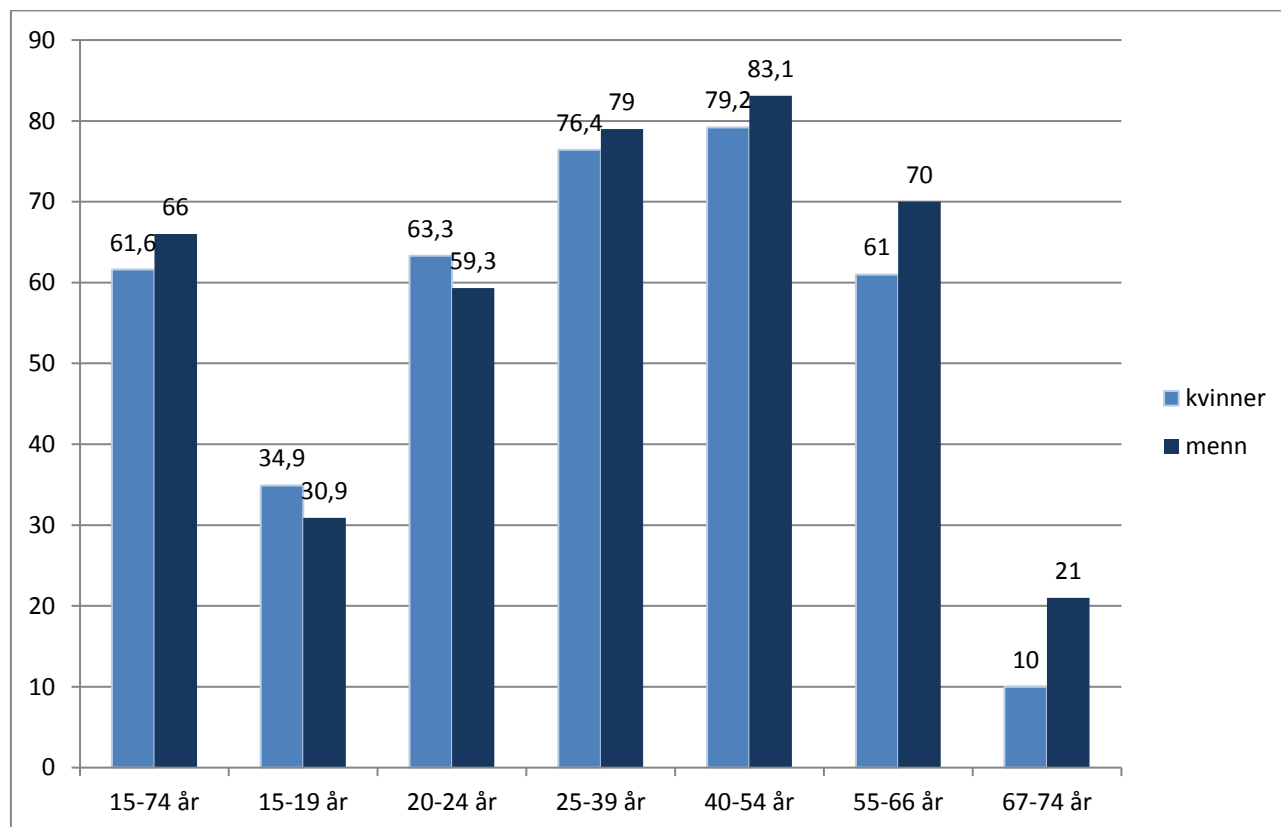
Utviklingen av antall arbeidsplasser i Gjøvik fra 2010 til 4. kvartal 2016 er en økning på 530 til totalt 16605 arbeidsplasser. Antall offentlige arbeidsplasser er 6005, og har i perioden økt med 609.

Utviklingen det siste året har snudd. Da økte antall arbeidsplasser totalt med 59, mens antall offentlige arbeidsplasser ble redusert med 17. Om dette er en ny trend er for tidlig å si noe sikkert om.

Tallene er hentet fra SSB, og gjelder antall personer som jobber i Gjøvik kommune uavhengig av bosted.

Den totale sysselsettingsgraden i Gjøvik kommune i aldersgruppen 15-74 år var i 2016 63,8 %.

Fordelt på kjønn og alder var sysselsettingsgraden som følger:



17) Det blir stadig vist til litt ulike tall på antall barn i Gjøvik som lever i fattigdom. Hva er de reelle tallene, og hvilke tiltak ser administrasjonen at kan bidra til å løfte disse familiene ut av fattigdom.

Svar:

I Norge er fattigdomsstatistikken knyttet til måling av relativ fattigdom. Dette defineres og måles på ulike måter. Avhengig av definisjonen som benyttes i den enkelte oversikt vil andelen av befolkningen og antallet barn som omfattes av begrepet fattigdom bli forskjellig.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet publiserer på bakgrunn av SSB sine tall oppdaterte oversikter på barnefattigdom sortert på kommuner.

I 2015 levde 11,3 % (598 barn) i Gjøvik kommune i husholdninger med vedvarende lavinntekt. Definisjonen på vedvarende lavinntekt er gjennomsnittlig husholdningsinntekt i siste treårsperioden. Lavinntektsgrensen er beregnet ved å se på mediangjennomsnittet for hele landet i samme periode. Dersom inntektsnivået eller utgiftsnivået i Gjøvik kommune avviker fra det gjennomsnittlige inntekts- og utgiftsnivået i landet vil dette ha innvirkning på den opplevde fattigdommen for de som omfattes av definisjonen. Ved å benytte medianinntekten for kommunen var det i Gjøvik kommune 8,7 % (522 barn) som levde i familier med lavinntekt.

I 2015 var det 493 barn i husholdninger som mottok økonomisk sosialhjelp. Dette indikerer at de fleste barn i Gjøvik kommune som lever i fattigdom har foreldre som står utenfor arbeidsmarkedet og omfattes av rettigheter etter Lov om sosiale tjenester. I tillegg er det mange av disse familiene som har innvandrerbakgrunn, hovedforsørger har lav utdanning, og flere av barna bor i husholdninger med enslig forsørger. (Buf-dir)

Gjøvik kommune har mange ulike tiltak for å øke foreldrenes inntekter og redusere konsekvensene av fattigdom for barna. Det aller viktigste tiltaket er å bistå foreldre med kompetanseheving og arbeidstrening og kvalifisering slik at de kan etablere en yrkestilknytning med ordinær inntekt. Dette gjøres primært gjennom NAVs ulike arbeidsmarkedstiltak på kommunal og statlig side i samarbeid med eksterne samarbeidspartnere og lokalt næringsliv. For innvandrere er språkopplæring og grunnskoleopplæring ved Gjøvik Læringscenter også avgjørende. Ved NAV Gjøvik ble det høsten 2016 startet et prosjekt med «helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier», finansiert med 1,5 stillinger ut 2018 fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og egenfinansiering med ytterligere 0,5 stillinger fra Gjøvik kommune. Dette prosjektet jobber tett og systematisk med oppfølging av til enhver tid ca 20 familier. Det ble gitt en grundig orientering om dette prosjektet i HOV i september 2017.

I NAV jobbes det målrettet med å øke andelen som bor i eid bolig. Dette gjøres gjennom utstrakt bruk av Husbankens ulike virkemidler, «fra leie til eie» og nå etableres prosjektet «Leie før eie». Dette er målrettede tiltak som skal bidra til at familier med svak økonomi sikres stabile og gode boligforhold.

Opplevelseskortet ble innført høsten 2015 og deles ut til 50 familier hvert år. Dette kortet gir barn/ungdom med ledsager gratis adgang til mange ulike opplevelser i Gjøvik kommune.

Videre tas det i vurdering av familiens behov for økonomisk sosialhjelp spesielt hensyn til barn og unges deltakelse i ulike fritidsaktiviteter.

Videre er alt forebyggende arbeid med barn og unge i alle sektorer et ledd i å hindre at fattigdom går i arv fra foreldrene til neste generasjon.

Gjøvik Senterparti

Generelt

1) Hva anslår rådmannen en retaksering av eiendommer i Gjøvik kommune vil gi av økt grunnlag for innkreving av eiendomsskatt etter 2019 og har vi andre sammenlignbare kommuner å se til?

Svar:

Retaksering av eiendommene skjer i 2018 og 2019. Når dette arbeidet er gjort vil rådmannen ha et mer nøyaktig grunnlag for å svare på dette spørsmålet. De siste årene har markedsprisene økt betydelig, men det er store variasjoner innad i kommunen, så rådmannen synes det er vanskelig å gi et samlet anslag.

2) Rådmannen foreslår en økning på eiendomsskatten til sju promille fra 2021. Mener rådmannen det vil gjøre Gjøvik til en attraktiv kommune å bygge og kjøpe boliger i?

Svar:

Rådmannen har vurdert mulige tiltak for å møte utfordringene på driftssiden når Snertingdal omsorgssenter står ferdig det siste året i økonomiplanperioden. Utviklingen i antall eldre og yngre som vil ha behov for omsorgstjenester gir store merkostnader for kommunen. For å kunne saldere økonomiplanen valgte rådmannen å øke eiendomsskatten i 2021. Rådmannen vil samtidig påpeke at kommunen gjennom å kjenne til utfordringene allerede nå, kan gjøre strukturelle grep, kutte i andre tjenester eller øke andre inntekter som alternativer til dette tiltaket. Som følge av retakseringen vil nok ikke eiendomsskattepromillen faktisk bli 7, men kronebeløpet som hentes inn i eiendomsskatt vil uansett være det samme.

Spørsmålet om hva som gjør Gjøvik til en attraktiv kommune å bygge eller kjøpe boliger i er nok sammensatt, men tilgangen på attraktive arbeidsplasser, tilgangen på attraktive boliger og tomter, gode møteplasser og kulturtilbud og gode kommunale tjenester er nok vel så viktig.

3) Hva er de årlige, økonomiske konsekvensene av å holde eiendomsskatten på 4,9 promille?

Svar:

Beløp i 1000 kroner	2018	2019	2020	2021
Effekt 4,9 promille	-5 277	-7 431	-7 473	-44 753

10) Hva er den økonomiske konsekvensen av økt rammetilskudd ved at Gjøvik kommune øker innbyggertallet sitt i perioden med 50, 100, 150 og 200 personer?

Svar:

Behovsjustert innbyggertilskudd til Gjøvik kommune i 2017 er på kr 22 587. Hvis en legger dette til grunn for beregningen vil en få følgende effekt på innbyggertilskuddet:

	Tall i hele tusen kroner
--	--------------------------

Innbyggertilskudd pr innbygger	23
Økn ant innbyggere	
50	1 000
100	2 000
150	3 000
200	5 000

12) Rådmannen reorganiserte staben og sin ledergruppe etter han tiltrådte. Er dagens organisering den optimale for neste økonomiplanperiode, eller kan det gjøres grep som kan friggi ressurser både administrativ og økonomisk?

Svar:

Rådmannen er godt fornøyd med dagens organisering. Det vil alltid være behov for mindre justeringer for å optimalisere resultatene, og rådmannen vil kontinuerlig gjøre slike mindre grep i organisasjonen, også i kommende økonomiplanperiode. Større omorganiseringer er ikke planlagt den nærmeste tida, men mye kan skje på 4 år, slik at rådmannen ikke kan utelukke det i økonomiplanperioden.

I digitaliserings- og innovasjonsprosjekter har rådmannen fokus på gevinstrealisering. Rådmannen vil imidlertid advare mot å høste inn effektiviseringsgevinsten i forkant av prosjektene i form av bemanningsreduksjoner slik som ble gjort i årsbudsjettene for 2015-17. Det vanskeliggjør både gjennomføringen av prosjektene grunnet knapphet på ressurser, og det øker risikoen for økonomisk baksmell dersom prosjektene ikke gir den forventede gevinst. Normalkurven ved effektiviserings- og omstillingsprosjekter er at kostnadene øker mens prosjektet gjennomføres, mens gevinsten kommer i tida etter at prosjektet er gjennomført. Se også svar på spørsmål til AFT på neste side.

Rådmannen vil orientere formannskapet om digitaliseringsarbeidet i kommunen i løpet av november.

13) Hva er de økonomiske konsekvensene av å ikke inflasjonsjustere kraftfondet fullt ut fra 2021?

Svar:

Rådmannen gjør ingen endringer i kommunestyrets vedtak om redusert inflasjonsjustering ved forrige budsjettbehandling, dvs. for perioden 2018 - 2020. Rådmannen foreslår full inflasjonsjustering i 2021, dvs. 19,3 mill. kroner. Det innebærer at inflasjonsjusteringen i 2018 – 2021 vil være på henholdsvis 11,4 – 15,7 - 15,6 og 19,3 mill. kroner. Inflasjonsjusteringen gjennomføres for å opprettholde realverdien av porteføljen for fremtidige generasjoner.

Det betyr at for 2021 med full inflasjonsjustering er beløpet 19,3 mill. kr, opp fra 15,6 mill. kr i 2020. Differansen er da 3,7 mill. kr.

AFT

4) Hvor store rasjonaliseringsgevinster ser rådmannen for seg at digitaliseringsarbeidet i Gjøvik kommune vil gi i løpet av fireårs-perioden?

Svar:

Parallelt med at kommunen intensiverte digitaliseringsarbeidet fra 2016 ble det redusert med 10 administrative årsverk, hvorav halvparten innenfor sentrale stab- og støttefunksjoner. I første fase av den reviderte digitaliseringsstrategien har det derfor vært prioritert å ta tak i interne prosesser for å kunne minimere konsekvensene av denne nedbemanningen på tjenestene til interne og eksterne brukere. Som et eksempel er det redusert med tre årsverk i service- og arkivtjenesten. Innføringen av nytt sak- og arkivsystem fra 1 januar 2017 og innføringen av digitale utsendelser av alle kommunale fakturaer har gjort at Gjøvik pr. dato er den kommunen i Oppland og Hedmark (med unntak av Elverum) som har flest digitale utsendelser. Ressursene som tidligere ble brukt til postbehandling, kopiering, forsendelser og rekvisitahåndtering ble fjernet gjennom nedbemanningen av administrative ressurser.

En annen rasjonaliseringsgevinst av dette tiltaket er reduksjon av portoutgiftene. Budsjettet for portoutgifter ble redusert med 500 000 i 2017, mens vi ligger an til en kostnadsbesparelse på nærmere 300 000 så langt i år. Full effekt av dette tiltaket krever imidlertid at innbyggerne modnes mht. å motta og ta ut posten digitalt

En annen omlegging som følge av nedbemanningen som er gjort, er avvikling av kassefunksjonen og internt rekvisitalager. Dette har ledet kunder og interne brukere over på digitale løsninger for betaling av tjenester/fakturaer og bestilling av varer gjennom e-Handel.

Anskaffelsesfunksjonen har gradvis implementert nytt anskaffelsessystem. Dette innebærer at opplasting av anbudsdokumenter og all administrasjon av anskaffelsesprosessen skjer gjennom dette systemet. Dette medfører store rasjonaliseringsgevinster både for enheten, for leverandørene og for andre ledere som er involvert i prosessene. Dette har medført at anskaffelsesenheten raskere kan gjennomføre prosessene og at flere kan få hjelp til anskaffelser enn tidligere. Dette skal også gi en effekt mht. reduserte driftsposter for innkjøp.

Nytt sak- og arkivsystem gjør det nå mulig å digitalisere ytterligere prosesser og innbyggertjenester. Kommunen har hatt fokus på de interne prosessene i første fase (2016 og 2017). Arbeidsavtaler, permisjonssøknader, rutiner og prosedyrer rundt nyansatte er slike prosesser som nå er ferdig utviklet og som vil spare ressurser på alle nivåer i organisasjonen. Det foregår målinger av redusert tidsbruk hos ledere som følge av slike prosesser. Det vil også bli gjennomført noen gevinstvurderinger i de stab- og støtteenhetene som er berørt. En rasjonalisering vil medføre mindre tidsbruk på interne prosesser hos den enkelte leder og mer tid til personalledelse og faglig ledelse/utvikling.

Kommunen har fått et sak/arkivsystem som letter det administrative arbeidet. Dette gjelder spesielt muligheten for enkelt å gjenfinne saker og dokumenter, men også at mer av kommunikasjonen blir fanget opp og arkivert. Kommunen setter nå i gang et prosjekt for å få flere av fagarkivene som elektronisk godkjente. Dette vil ytterligere lette arbeidet.

Organisasjonen jobber med å gjøre gode gevinstvurderinger i det enkelte prosjekt. Det rådmannen ser foreløpig er at nye ressurseffektive rutiner frigjør ressurser i noen deler av organisasjonen, men kan også innebære merarbeid for andre deler av organisasjonen. Alt i alt ser rådmannen imidlertid at prosjektene medfører større gevinster for organisasjonen som helhet. Arbeidet med grundige vurderinger og uttak av gevinstene har rådmannen stort fokus på.

5) Hva er den årlige bruken (i et gjennomsnitt siste fire år) på konsulenter i Gjøvik kommune?

Svar:

Beløp i 1000 kr	2013	2014	2015	2016	I gjennomsnitt
	10 581	9 288	13 683	11 997	11 387

6) Hva er kostnaden ved å øke antall lærlinger i Gjøvik (gjerne spesifisert per lærling per fag)?

Svar:

En lærling gir Gjøvik kommune en utgift på ca kr. 230.000,- for hele læreperioden på 2 år. Dette er lønn til lærlingen inkludert sosiale utgifter, fratrukket lærlingtilskuddet som kommunen mottar fra fylket

Utover lønnsutgifter til lærlingene er det kostnader knyttet til administrasjon og faglig oppfølging. Det er ulike roller knyttet til lærlingordningen. HR Stab koordinerer aktiviteten, som ivaretar funksjon tilsvarende et opplæringskontor. Dette anslås å utgjøre ca. 50 % stilling med det antall lærlinger kommunen har i lære pr. i dag, som er 37.

Som opplæringsbedrift er vi pålagt å ha en faglig ansvarlig for hvert fag.

Lærlingene har egen veileder på arbeidsplassen som har oppfølgingsansvaret i det daglige. Veiledere mottar et årlig funksjonstillegg for å inneha funksjonen.

I 2017 utgjør utgifter til veiledertilskudd, lønn frikjøp faglig ansvarlige og driftsutgifter totalt kr. 650.000,-.

Dette belastes lærlingbudsjettet. Lønn til lærlingkoordinator inngår ikke i lærlingebudsjettet men inngår i HR Stabs budsjett.

For ytterligere detaljer vises til sak i Personalpolitisk utvalg 15.03.17: «Utrednings sak vedrørende forsterket lærlingsatsing i Gjøvik kommune».

8) Gjøvik Senterparti er opptatt av at fagfolk skal få være fagfolk. Er det mulig å opprette «en pool» med renholdere som tar seg av den praktiske hjelpen i hjemmet til folk, i stedet for å bruke pleieressurser til dette arbeidet?

Svar:

Det er i svært liten grad tilfelle at innbyggerne har vedtak om å få utført kun renhold. Fagarbeider innen omsorgsfag har renhold som en del av sitt fag, og rådmannen er opptatt av at de som er inne hos brukerne også skal ha god observasjonskompetanse når det gjelder behov for bistand.

9) Hvordan er HR-avdelingen bemannet i dag?

Svar:

HR avdelingen er bemannet med leder + ca. 6 årsverk (9 ansatte), fordelt på områdene ledelse/arbeidsrett, IA arbeid, rekruttering, HMS, lærlingearbeid, forhandlinger, pensjon, lederutvikling- og opplæring.

HR skal understøtte ledere i hele organisasjonen innenfor arbeidsrettslige temaer, IA arbeid, rekruttering, lønnsfastsettelse, forhandlinger, lederutvikling, lærlingearbeid. Stabsfunksjonen har også system- og koordineringsansvar for HMS – og kvalitetsarbeidet i kommunen. Kompleksiteten og mengden av

arbeidsrettslige saker er økende og medfører en presset arbeidssituasjon i store deler av året. Gjøvik kommune har nå nærmere 3 500 ansatte og over 100 ledere med arbeidsgiveransvar.

11) Hva er de økonomiske konsekvensene av å redusere kommunestyrets sammensetning fra dagens 45 representanter til 37 eller 31?

Svar:

De økonomiske konsekvensene av å redusere kommunestyret omfatter flere forhold. Det ene er reduserte utgifter til møtegodtgjørelse. 1 representant à 10 møter utgjør årlig ca. 10 000. Det andre er utgifter til tapt arbeidsfortjeneste. Dette utbetales til kommunestyrerepresentanter som skulle ha vært i arbeid på møtetidspunktet og vil derfor variere ut i fra hvem som sitter i kommunestyret og om de har krav på tapt arbeidsfortjeneste.

I tillegg kommer besparelser til reise og bevertning. Hvis reduksjon av representanter i kommunestyret også innebærer redusert størrelse på de ulike hovedutvalgene, blir det om lag samme innsparingseffekt for hvert utvalgsmedlem som reduseres.

Det utbetales også et tilskudd til partiene utfra antall medlemmer partiet har i kommunestyret. Færre medlemmer i kommunestyret betyr mindre utbetalt i tilskudd. Tilskuddet som utbetales er kr. 3 090 pr. valgte representant i kommunestyret.

Dagens samlede kostnader Kommunestyremøte:

Møtegodtgjørelse 950 a 45 stk.: kr. 42 750,-

Tapt Arbeidsfortjeneste medlemmer og vara kommunestyre (utbetaling avhenger av hvem som møter) : kr 10 596,-

Beverting: Pr. kommunestyremøte kr. 10 695,-

Reiseutgifter: Totalt medlemmer og vara: kr. 7207,-

Oppvekst

14) Har Gjøvik kommune mange barn i våre kommunale barnehager med spesielle behov uten at det gis særskilt finansiering?

Svar:

Det avhenger helt av hva sakkyndig vurdering tilrår, og om hjelpen kan gis innenfor det ordinære barnehagetilbudet jfr. Barnehageloven §19.

Generelt sett så kan vi si at for eksempel

- barn med utsatt skolestart kan ha vedtak om spesialpedagogisk hjelp, men tiltaket er ett år ekstra i bhg, uten at det gis økonomisk ressurs.

- barn med vedtak om bistand som barnehagen med tilrettelegging innenfor det ordinære kan gjennomføre, gis ikke økonomisk tilskudd.
- barn med vedtak som gjennomføres av spesialpedagog/eller det kommunale spes.ped.teamet

Dette gjelder både kommunale og private barnehager.

Inneværende år er det ett barn som har vedtak uten at det er tildelt ekstra økonomisk tilskudd fra tjeneste Barnehage.

Helse og omsorg

7) Tildelingskontoret i helse og omsorg har kjørt etter samme mal i mange år. Finnes det andre måter å organisere tildeling av kommunens tjenester til våre eldre innbyggere på?

Svar:

I forhold til å kartlegge innbyggernes hjelpebehov for tjenester, gjøres dette av fagfolkene ute i tjenesten og/eller av saksbehandlerne på tildelingskontoret, som også er helsefagutdannet. Når pasientens eller brukeres hjelpebehov er tilstrekkelig klarlagt, skal Helse og omsorg ta stilling til om vedkommende har rett til nødvendige helse- og omsorgstjenester etter pasient- og brukerrettighetsloven. Hvis svaret på dette er ja, skal det tas stilling til hvordan vedkommendes behov for helse- og omsorgstjenester skal oppfylles. Kommunen står langt på vei fritt når det gjelder på hvilken måte den skal oppfylle «sørge for»-ansvaret i helse- og omsorgstjenesteloven, så lenge de tjenestene som tilbys oppfyller pasientens eller brukerens rett til nødvendige og forsvarlige tjenester. Ved tildeling av tjenester skal saksbehandlingen følge forvaltningslovens regler om enkeltvedtak, og være skriftlig og begrunnet. Det skal inneholde en redegjørelse for hvilke regler som er anvendt, beskrivelse av hvilket faktum som er lagt til grunn for avgjørelsen og redegjørelse for hvilke hovedhensyn som har vært avgjørende i skjønnsutøvelsen. De som tildeler tjenester må ha god kompetanse innen lovverk, og de fleste på tildelingskontoret har tatt etter- og videreutdanning i helsejuss eller tilsvarende.

Det er viktig å ha lik praksis innad i kommunen, uavhengig av hvor du bor eller hvem som behandler søknadene. Tildelingskontoret bidrar til å realisere en viktig ambisjon i samhandlingsreformen om å skape helhetlige og sammenhengende pasientforløp, da det også har en koordinerende funksjon. Rådmannen mener dette i dag er den beste måten å organisere tildelingen på ut fra effektiviserings- og kvalitetshensyn.

15) Hva er de økonomiske utgiftene ved å etablere et dagsentertilbud der det gjenstår i våre omsorgsdistrikt?

Svar:

For tiden er det mulig å få tilskuddsmidler til å opprette dagtilbud til hjemmeboende personer med demens via Helsedirektoratet. Helse og omsorg er i gang med å bygge opp nye dagtilbud der det ikke finnes. Omsorgsdistriktene har litt ulike utgangspunkt når det gjelder lokaler og tilbud fra før, så kostnadene vil variere bl.a. i forhold til antall plasser og behov for transport.

16) Hva mottar en mottaker av omsorgslønn i Gjøvik månedlig?

Svar:

Omsorgsstønning gis til pårørende til brukere med særlig tyngende behov for bistand. Det utmåles timer ut fra hva som «skjønnnes» som særlig tyngende oppgaver, dette jfr. rundskriv om omsorgslønn og nytt lovverk vedr pårørendetjenester. I føringene ligger også at hjelpestønning, individuelt tildelt fra NAV, skal kunne trekkes fra utmålt omsorgsstønning. Dette fremkommer i vedtak til brukere, der sektoren beregner timer utmålt til omsorgsstønning med fratrukk av sats i vedtaket på hjelpestønning fra NAV.

Gjøvik kommune har ca. 50 vedtak for pårørende som har vedtak på omsorgsstønning.

Tilmålte timer ligger fra 12 t/mnd til 120 t/mnd, de fleste vedtak ligger mellom 40 – 80 timer pr mnd.

Timelønn utbetales jfr. tariff for minstelønn assistent. Dette også jfr. rundskriv vedr Omsorgslønn.

Det betyr at hvis en pårørende får tilmålt 40 t/mnd, blir utbetalingen $40 \text{ t} \times 148,- = 5920,-$, og $80 \text{ t} \times 148,- = 11840,-$ dette da med fratrukk av hva det individuelle vedtaket på hjelpestønning er.

Gjøvik Miljøpartiet de grønne (MDG)

AFT

3) Hvor mye og hva behøves for et eventuelt forprosjekt og/eller en plan for plasthåndtering, ansvarlig plastreduksjon og herunder bremsing av mikroplast innenfor Gjøvik Kommune?

Svar:

Dette blir kun et anslag, men rådmannen antar at et forprosjekt eller en plan vil innebære 0,5 til 1,0 årsverk, dvs. mellom 400 og 800 000 kroner.

Samfunnsutvikling

1) Har Gjøvik Kommune nok midler og personkapasitet, og hva skjer konkret, for å gjennomføre det grønne skiftet. Hvor mangler det midler og personressurser?

Svar:

Klima- og miljøplanen som er under behandling og som skal sluttbehandles i kommunestyret vil synliggjøre kostnader ved å gjennomføre ulike miljøtiltak i Gjøvik kommune. Kostnaden og personressursene vil avhenge av ambisjonsnivået og hva som vedtas av tiltak. En styrking innenfor dette feltet med inntil en hel stilling er ønskelig og nødvendig for å gjennomføre «det grønne skiftet». Deler av finansieringen vil kunne ligge i de nasjonale klimasatsmidler og andre tilskuddsordninger.

Videre er det prioritert å styrke staben i tjeneste landbruk med en halv stilling som skal arbeide med næringsutvikling innenfor den grønne sektoren. Innenfor bioøkonomien er det flere spennende utfordringer og muligheter bl.a. mht. økt bruk av tre, og flere innovasjonsprosjekter er under oppseiling. Her er det mange strategier og tiltak som gjerne skulle vært fulgt opp mer aktivt, men det krever ressurser for å oppnå raske og gode resultater.

2) Hva av midler og personressurser mangler og behøves for å forsere og utarbeide strandsoneplanen?

Svar:

Planavdelingen er oppbemannet det siste året slik at flere planer kan bli gjennomført. Samtidig øker antall private og kommunale planer som ønskes utarbeidet. Flere av kommunens dyktige medarbeidere i planavdelingen har valgt å starte i private konsulentselskaper, og det tar noe tid før nye medarbeidere er på plass. Dette gir utfordringer med fremdrift i en del planarbeid, og prioriteringen har vært å få ferdig de private planene.

Status for strandsoneplanen er at arbeidet med den skal restarteres i siste kvartal 2017 og forhåpentligvis ferdigstilles første halvår 2018. Økt bruk av eksterne konsulenter kan vurderes, men budsjett til slike ressurser er begrenset. Økte rammer på i størrelsesorden kr. 200 000 ville bidra positivt til å sikre ønsket fremdrift.

4) Hvordan er framdriften, per nå, i neste budsjettår og videre når det gjelder å miljøsertifisere alle kommunale enheter, jamfør forrige budsjettvedtak?

Svar:

Det gjøres mye godt miljøarbeid i hele kommuneorganisasjonen. Selve arbeidet med miljøsertifisering er et viktig tiltak som synes å trenge en revitalisering. I forbindelse med utarbeidelsen av ny klimaplan har dette vært et tema som er drøftet. Tiltak som foreslås gjennomført vil bli konkretisert gjennom arbeidet med og behandlingen av den nye klimaplanen.

Klimaplanen blir drøftet i flere utvalg i starten av november i år, og deretter i formannskapet senere i november med tanke på å få den lagt ut på offentlig høring.

5) Hvordan er situasjonen, framdriften og utarbeidelsen når det gjelder å utarbeide en helhetlig, publikumsrettet ladepunktplan, med tilrettelegging også ved vanlige strømuttak, på store, kommunale og påvirke private, P-plasser, arbeidsplasser, P-hus, så folk kan lade mens de er på jobb, jamfør forrige budsjettvedtak?

Svar:

I Klima- og energiplanen som skal behandles nå er en overordnet strategi for lading ett av tiltakene.

Ladepunkter kommunal virksomhet:

Kommunens konkrete bidrag er etablering av ladepunkter på kommunale parkeringsplasser og parkeringshus. Det har vært gjennomført en minipriskonkurranse for etablering av ladepunkter på den kommunale parkeringsplassen på Huntonstranda og i Øvre Torggate/Nytorvet nå i høst. Det er også planlagt etablert 20 + 20 ladepunkter i prosjektet for studentblokker i Røverdalen. Her skal kommunen stå for driften av parkeringskjelleren.

I parkeringshuset i Storgata 10 er det forutsatt rivning, og etablering av ladepunkter her er derfor utsatt i påvente av at det etableres nytt parkeringsanlegg.

Det planlegges også ladepunkter på Gjøvik gård og ved Holmen brenneri/Vitensenteret.

Ladepunkter andre virksomheter

Den nye parkeringsforskriften har også krav om lademuligheter for private parkeringsplasser for vilkårsparkering. Fristen for gjennomføring er imidlertid utsatt.

Vi er imidlertid kjent med at det arbeides med planer om ladepunkter på Campus (NTNU).

Kommunen har så langt ingen hjemmel for å pålegge etablering av ladepunkter i leilighetsbygg, men dette bør vurderes innarbeidet i kommuneplanens bestemmelser når den revideres i nær fremtid.

Partiet i kristne (PDK)

Generelt

1) Eiendomsskatten

- Hva vil inntektene være for 2018, 2019, 2020 og 2021 når promillesatsen ikke endres fra 2017?

	Økonomiplan			
Beløp i 1000 kr	2018	2019	2020	2021
Eiendomsskatt 4,9 promille	103 428	104 028	104 629	104 425

- Hva vil inntektene være for 2018, 2019, 2020 og 2021 når promillesatsen settes slik: 5,00 – 4,90 – 4,80 – 4,70?

Svar:

	Økonomiplan			
Beløp i 1000 kr	2018	2019	2020	2021
5,0 %	105 539			
4,9 %		104 028		
4,8 %			102 493	
4,7 %				100 162

- #### 2) Gjøvik får lite ut av aksjene i Eidsiva Energi. 3,3 % eierandel kan selges til en annen kommunal eier. Hva er til hinder for at Gjøvik kommune signaliserer ovenfor de andre eierkommunene at vi vurderer å selge vår andel?

Svar:

Det vurderes av rådmannen at det er et politisk spørsmål. Salg av aksjer i Eidsiva er regulert av aksjonæravtalen. Rådmannen har ingen informasjon om det er andre eierkommuner som har interesse av å kjøpe Gjøvik kommunes andel nå, og i så fall til hvilken pris. Det vil derfor kreve en vurdering av aksjonæravtalen og informasjonsinnhenting fra de øvrige eierne for å få avklart den reelle muligheten og prisen som kan oppnås. Rådmannen vil ikke anbefale å starte en slik avklaring med mindre kommunen har som reell intensjon å selge aksjene nå. Å gjennomføre en slik prosess vil gi et negativt signal til selskapet.

Dersom kommunens eierskap i Eidsiva i dag kun er finansielt motivert, må utbyttet, rentene fra ansvarlig lån samt verdistigning av aksjene i Eidsiva sammenliknes med avkastningen og risikoen kommunen har i den øvrige finansforvaltningen. Vurdert opp mot andelen av finansforvaltningen som Gjøvik kommune har plassert i aksjemarkedet vil rådmannen anta at avkastningen i Eidsiva de siste årene har vært lavere enn kommunens avkastning i aksjemarkedet. Dette har imidlertid variert over tid. Et moment å ta inn i vurderingen nå er at kraftmarkedet i Norge er inne i en konsolidering. Det er ikke usannsynlig at Eidsiva i

løpet av det neste tiåret vil ta del i slik konsolidering, noe som også kan påvirke avkastningen, fortrinnsvis i positiv retning.

Dersom eierskapet i dag er strategisk motivert som følge av at Eidsiva har en betydelig rolle for utviklingen i både Gjøvik og Innlandet, er avkastningskravet mindre relevant. Da er det primære formålet å ha innsyn i og kunne påvirke Eidsivas utvikling.

Det er også mulig å vurdere kommunens eierskap som både finansielt og strategisk, med et mål om en viss avkastning i tillegg til å påvirke Eidsivas utvikling i Innlandet.

Disse spørsmålene bør avklares gjennom utarbeidelse av en eierstrategi for selskapet.

AFT

3) Redusert kontrollstilling 0,4 årsverk: Det argumenteres i dokumentet med at en ved denne reduseringen reduserer kontrollen av kriminalitet. Vil Gjøvik kommune kunne bevege seg under minstekrav for arbeidsgiverkontroll?

Svar:

En av regnskapskontrollørene har fått redusert stilling fra august i år og det er valgt å ikke erstatte i den ledige 40 % stillingen før vi har ledig 100 % stilling. Når vedkommende slutter vil det bli utlyst 100 % stilling som regnskapskontrollør. Dette har å gjøre med hvor attraktiv stillingen er og hvilken kompetanse kommunen kan få i en 40 % versus en 100 % stilling. Det planlegges å gjennomføre kravene fra skatteetaten på antall arbeidsgiverkontroller årlig. Dette kan medføre at kommunen må gjøre noen andre typer kontroller som ikke er så ressurskrevende, men kommunen vil likevel ha fokus på arbeidsmarkedskriminalitet. Kommunen vil fortsatt delta på aksjoner sammen med andre kontrollorganer og foreta politianmeldelser når det avdekkes regelbrudd.

4) Styrke innvendig vedlikehold kommunale bygg: Gjøvik kommune har siden en omlegging på begynnelsen av 2000-tallet hatt en ordning med intern husleie nettopp for å dekke kostnadene til vedlikehold av bygg. Sier Rådmannen med dette tiltaket at ordningen ikke lenger fungerer? Kan vi få en forklaring på hva ved ordningen som da eventuelt ikke lenger fungerer og hvorfor dette ikke er politisk behandlet?

Svar:

*Internhusleie ble iverksatt fra 2001. I denne lå det avsetning til **utvendig** vedlikehold. Innvendig vedlikehold har aldri vært en del av husleieavtalen, men har ligget som et ansvar hos brukerne av bygget. En gjennomgang av midlene til innvendig vedlikehold i 2015/2016 viste at brukerne av byggene ikke avsatte midler til nødvendig innvendig vedlikehold.*

Før eiendomsavdelingen kunne overta ansvaret for innvendig vedlikehold fra 2017 måtte det frigjøres midler for å styrke det innvendige vedlikeholdet. I budsjettet for 2017 foreslo rådmannen å benytte reduserte utgifter for energi for å få inn midler til innvendig vedlikehold på budsjettet. Kommunestyret økte rammene til AFT/eiendom med 1,5 millioner. Dette har rådmannen foreslått å styrke med ytterligere 700 000 (også denne gang ved å benytte redusert budsjett for energi) i 2018.

5) Fellesrådet har økte driftsutgifter. Hva går dette ut på?

Svar:

Fellesrådet har fortsatt noen driftsmessige utfordringer og behov for økt tilskudd. Deler av beløpet fellesrådet kompenseres med gjelder økte kremasjonsutgifter. Gjøvik kommune vedtok økt kremasjonsavgift med kr. 1000 til kr. 4500 for 2017. Gjøvik kommunes andel (kjøp av tjenester) på 150 000 foreslås dekket gjennom økt tilskudd. Fellesrådet vil få en inntektssvikt fra krematoriedriften i 2018 i forbindelse med planlagt vedlikehold og oppgradering av krematorieovn. Andre poster som foreslås kompensert noe er økte merutgifter til IKT-lisenser og brannverntiltak. Fellesrådet har bedt om ytterligere midler til diakonal virksomhet og kompetanse som ikke er foreslått tilført.

6) Kan vi få tallene på antall årsverk som jobber i kommunens hovedadministrasjon, HR og felles utviklingsstab (ikke teknisk, ikke forvaltning, ikke økonomi, ikke eiendom og ikke anskaffelser)?

Svar:

Rådmannen er litt usikker på hva som menes med hovedadministrasjon. Strengt faglig definert omfatter administrasjon stillinger knyttet til den administrative ledelsen av kommunene dvs. rådmann og kommunalsjefer, samt stillinger som ivaretar stabs- og støttetjenester som økonomiforvaltning, regnskap, lønnsarbeid, personalfunksjoner etc. Det er også disse tjenestene som tradisjonelt har vært definert å være kommunens sentraladministrasjon.

Det som gjenstår av administrative årsverk når teknisk, økonomi (forutsetter at økonomi også innbefatter skatteinnfordring), eiendom og anskaffelser er unntatt er rådmann (1), kommunalsjefer (4), NAV leder (1), HR avdeling (ca. 7 ÅV inkludert leder), Arkiv (ca. 6 ÅV), Servicetorg (3,5 ÅV), Politisk sekretariat/bevillingssaker (2 ÅV), leder Service- og arkiv (1 ÅV), jurist (1ÅV), kommunikasjonsavdelingen (2ÅV). AFT har også opprettet en felles utviklingsstab som i all hovedsak gjennomfører sektor- og virksomhetsovergrepene digitaliseringsprosjekter og innovasjonsprosesser. Dette har gjort det mulig i løpet av forholdsvis kort tid å ta igjen noe av etterslepet på digitaliseringssiden. Her er det samlet ressurser som tidligere jobbet innenfor HR/organisasjonsutvikling (2), IKT (1) og i rådmannens ledelse/stab (1). I tillegg er det etablert prosjektstilling/er som finansieres over dedikerte prosjekter (valg, rådhus, arkiv etc). Det er også noen medarbeidere (4) som nå går på pensjonistlønn blant disse.

Ut fra Kostra-analyse av Administrativ styring og fellesutgifter gikk 6,9 % av Gjøvik kommunes driftsutgifter med til administrasjon og styring i prosent av netto driftsutgifter i 2016 (her er også administrasjon innenfor øvrige områder tatt inn). Dette er lavere enn alle kommunene i sammenlikningsgruppen og i Kostragruppe 13 som Gjøvik tilhører. Unntaket er Larvik kommune som har 5,2 %. Rådmannen mener at kommunen nå har en rasjonell og effektiv sentraladministrasjon. Det er effektivt å løse fellesoppgaver sentralt, både for å sikre kompetanse, enhetlig praksis og å utnytte stordriftsfordeler. På lengre sikt vil imidlertid digitalisering kunne frigjøre ytterligere administrative ressurser. Se eget svar om dette tidligere i dokumentet.

Oppvekst

7) Resultatorientert familievern? Barnevernsleder informerte i 2015 om at omleggingen som ble gjort ville gi som effekt at barnevernet kom tidligere inn i saker, fikk gitt hjelp der det trengtes og på den måten unngikk plasseringer. Dette ville redusere utgiftene betydelig. Men vi ser ingen reduksjon i utgiftene, selv etter to år.

- **Hvordan skal kommunen kunne ha kontroll på den enorme utgiftsveksten i barnevernet?**
- **Hvordan kan vi vite at barnevernet leverer en nødvendig tjeneste ovenfor familiene?**
- **Hvor mange årsverk er det i dag i barnevernet (utenom bofin) (fordelt på stillingstyper)?**

Svar:

Barnevernet i Gjøvik har i liket med de fleste andre barneverntjenester i Norge hatt en markant økning i nye saker de siste årene. Dette fører til økt arbeidsbelastning og må kompenseres i antall ansatte for å ivareta forsvarlig drift ihht lov og forskrift. På sikt vil det være god økonomi og ikke minst faglig ønskelig at kommunene satser på forebygging og tidlig innsats i det øvrige hjelpeapparatet for å forebygge ytterligere økning i nye saker til barneverntjenesten. Et annet moment som gjør at utgiftene til barnevern har økt er nye nasjonale krav til faglig kvalitet i barneverntjenesten. Mandatet har blitt bredere og kravene til hva forsvarlig barnevern er har endret seg i takt med andre samfunnsendringer.

Det er per i dag 31,5 årsverk i barneverntjenesten.

1 Barnevernsjef

1 Ass. barnevernsjef

2 teamledere

1 advokat

1 fosterhjems konsulent

1 tiltakskonsulent

1,5 merkantile

23 barnevernkonsulenter

Barneverntjenestene i Norge er underlagt et sterkt kontrollregime via rapporteringer til fylkesmann, departement og SSB for å sikre at barn og unge mottar rett tjeneste til rett tid fra barneverntjenesten. I tillegg foretar fylkesmannen hendelsesbaserte tilsyn i enkeltsaker ved behov og nasjonale systemrettede tilsyn der utvalgte barneverntjenester blir kontrollert.

8) PP-tjenesten har ifølge rådmannens styringsdokument økt belastning. For noen år siden krevde politisk nivå rapportering på tidsbruk innenfor et spesifikt område. Dette ble aldri levert fra PP-tjenesten og politisk nivå valgte til slutt å fjerne kravet. Dette var uheldig. Hendelsen viser at PP-tjenesten ikke ønsket innsyn i hvordan de jobber. Men denne form for innsyn – som også omhandlet tjenestelevering ut mot brukere – er nødvendig for å ha tiltro til at behovet faktisk er økende. Vi lever i en tid der alle må effektivisere. Det må også gjelde ansatte på rådhuset. Så mitt spørsmål er: Hvorfor ble ikke kravet fra politisk nivå fulgt?

Svar:

For styringsdokumentet for 2015 ble det rapportert på tidsbruk i forbindelse med statusrapportene. PP-tjenesten registrerte da % andel saker som ble sendt innen 14 dager etter at sakkyndigmøtene med barnehage/skole var avholdt. Andelen saker som var sendt innen 14 dager ble rapportert til å være 28 %.

I tillegg rapporterte PPT på ventelista fra henvisningstidspunktet til påbegynt sak innenfor 3 prioriterte grupper: Førskolebarn, elever med psykososiale vansker og fagvansker og annet.

PPT arbeider hele tiden med rapportering på tidsbruk: I SD fra 2017 er målet endret i tråd med lov og forskrifter slik at det nå rapporteres på saker hvor det går mer enn 3 mnd fra henvisning til PPT til det foreligger ferdig sakkyndig vurdering.

Rådmannen forsikrer at alle tjenester er åpne for politisk innsyn og rapportering.

9) TFT er ikke lovpålagt tjeneste. Effekten av denne tjenesten er ikke reduserte problemer eller forbedringer av situasjonen; tvert imot øker problemene. Siden tjenesten ikke er lovpålagt er det nærliggende å spørre hva slags utfordringer Gjøvik kommune vil få ved at den blir nedlagt og de 3,6 årsverk trekkes inn?

Svar:

Ved nedleggelse av 3,6 årsverk i TFT (Tverrfaglig Familieteam) vil Gjøvik kommune miste et tilbud til barn og familier. Dette er et lavterskeltilbud hvor foresatte eventuelt i samarbeid med barnehage /skole /helsestasjonen selv kan ta kontakt. Teamet har fra våren 2017 hatt en økning av forespørsler som omhandler barn i aldersgruppen 0 til 10 år. TFT er det eneste lavterskeltilbudet for aldersgruppen 0 til 13 år i Gjøvik kommune hvor ansatte i teamet gir direkte bistand inn i familien.

Temaet gjennomfører en brukerundersøkelse etter at saker avsluttes. Dette går på spørsmål om hjelpen fra TFT har vært til nytte for barnet/ungdommen og familien. Det blir da scoret på en skala fra 1 til 6. Tilbakemeldingene ligger mellom 5 og 6. I tillegg yter TFT tiltak etter forespørsel fra barneverntjenesten etter lov om barneverntjenester § 4.4,- frivillige hjelpetiltak.

10) Hvis den kommunale ungdomsavdelingen legges ned i sin helhet vil ungdom få et mindre tilgjengelig helsetilbud. Er det andre avgjørende argumenter for å opprettholde en kommunal ungdomsavdeling, kontra private alternativer?

Svar:

Viktige argumenter for å opprettholde ungdomsavdelingen er at det er et tverrfaglig lavterskeltilbud til ungdom mellom 13 til 25 år. Avdelingen består av fagpersoner med lang erfaring innen fagfeltet sosial, psykisk og fysisk helse for unge i aldersgruppen. Effekten av at flere av de kommunale tjenestene for ungdom er samlokalisert og organisert i tverrfaglig fellesskap gjør at ungdom kan møte opp og få hjelp på et lavest mulig nivå av erfarne fagpersoner innen feltet. Ungdomsavdelingen bistår spesialisthelsetjenesten når

de ber om oppfølging av ungdom som har behov for oppfølging fra 1. linjen. I økende grad gjelder dette ungdom med moderate/ lettere psykiske utfordringer som kommunen i større grad skal ha ansvaret for. Ungdomsavdelingen er det tiltaket som jobber med denne problematikken i kommunen.

Ungdomsavdelingen har en god oversikt i oppvekstmiljøet og da i særlig grad ungdomsmiljøet. De ansatte i ungdomsavdelingen har et godt tverrfaglig samarbeid med andre kommunale tjenester og eksterne samarbeidspartnere som for eksempel BUP og Politi. Rådmannen vil for øvrig i løpet av det kommende året utrede nærmere hvordan kommunen best kan gi et tilbud til ungdom.

Helse og omsorg

11) En anbudskonkurranse gir som effekt at tjenesteområdet det er snakk om blir gjennomgått i detalj. Kartleggingen gjør at kommunen får god oversikt over tilbudet vi gir, og vi får vite hvor godt vi ligger an i forhold til private bidragsytere i et åpent marked. Dette er kun fordeler. Kan rådmannen se at dette kan ha noe for seg for Gjøvik kommune sektor helse og omsorg, både tjenestemessig og økonomisk?

Svar:

Rådmannen anser dette som et politisk spørsmål. Kommunen har ikke en vedtatt en policy om å sette tjenester ut på anbud. Rådmannen anser det generelt som en fordel å bygge opp kompetanse til å betjene brukerne i egen regi. Rådmannen vurderer at en forutsetning for å sette tjenester ut på anbud er at det vil gi et kvalitetsmessig like godt tilbud til samme eller lavere økonomiske ramme. Rådmannen har tidligere foreslått å sette vaskeritjenester ut på anbud som følge av mulighet for økonomiske besparelser. Dette kan være stordriftsfordeler eller som følge av at private tilbydere har lavere pensjonskostnader. Rådmannen gjennomfører kontinuerlig forbedringsarbeid som har til hensikt å avdekke potensiale for effektivisering og innovasjon.

NAV

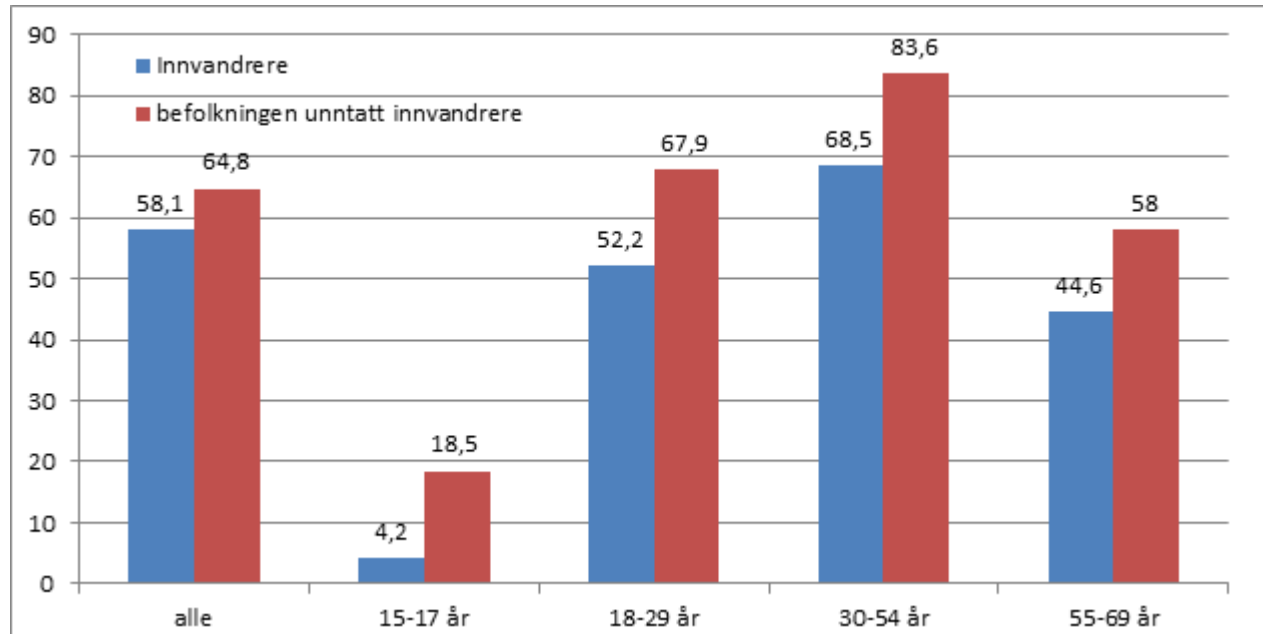
12) Vi ønsker en oversikt over første- og andregenerasjon bosatte flyktninger etter de første 5 årene: Andel som går på sosialhjelp, andel som mottar andre former for spesialstøtte, andel som mottar uføretrygd, og andel som ikke mottar noe fra NAV, verken trygder eller hjelp. Tabellen må være delt opp i kvinner/menn (alder 18-66 år) og opprinnelsesland.

Svar:

Det foreligger ikke tilgjengelig statistikk på inntektsgrunnlaget for flyktninger, første- og andregangsgenerasjon på de etterspurte områdene, sortert på kjønn og landbakgrunn. Hverken SSB, IMDi eller NAV har offentlige statistikker som gir denne informasjonen. For å fremskaffe denne typen oversikt må det innhentes opplysninger og utarbeides statistikk for alle flyktninger som har blitt bosatt i kommunen i 2012 og tidligere, samt deres barn som har blitt voksne. Videre vil et vesentlig antall flyktninger ha flyttet til kommunen etter å ha vært bosatt i andre kommuner de første årene. Enkelte av de som har blitt bosatt i Gjøvik kommune har også flyttet til andre kommuner. Familiegjenforente vil også påvirke denne typen oversikt.

Den statistikk som foreligger kan belyse noe av det som etterspørres. Sysselsettingsgraden gir et bilde av andelen som har ordinær t arbeid og lønnsinntekt, selv om denne ikke gir noen garanti for at familien er selvforsørget.

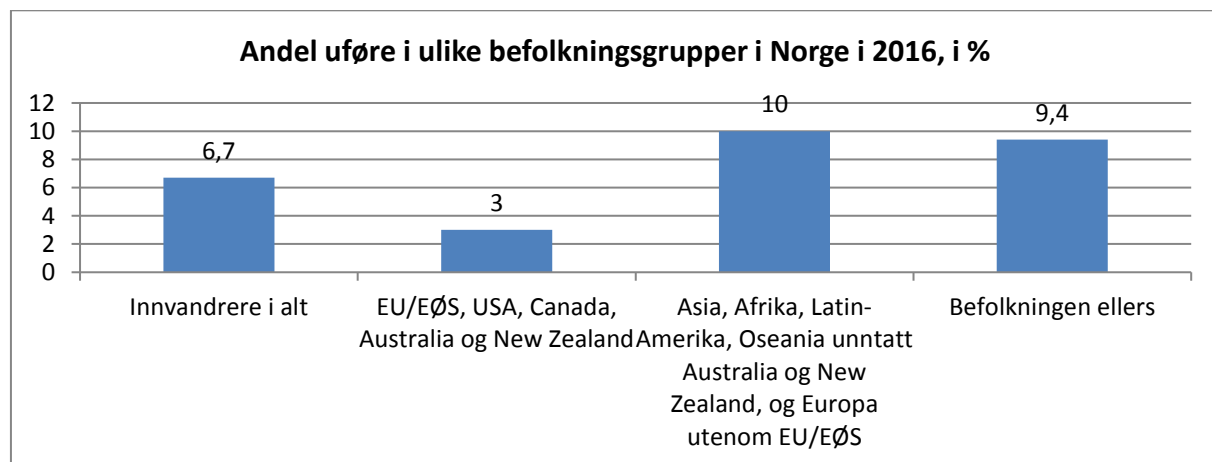
Sysselsettingsgraden fordelt på alder og innvandringsbakgrunn pr. 2016, i %



Statistikk hentet fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Andelen innvandrere som mottok økonomisk sosialhjelp i 2016 var i hele landet 8,4 % av befolkningen, mens kun 2,1 % av befolkningen unntatt innvandrere mottok samme ytelse.

I Gjøvik kommune var tilsvarende tall at 14,2 % av kommunens innvandrere mottok økonomisk sosialhjelp, mens 2,6 % av den øvrige befolkningen mottok denne stønaden. En økt andel innvandrere i befolkningen gir dermed en økt bruk av økonomisk stønad etter lov om sosiale tjenester.



Kilde: SSB

Økonomiplan for 2018 - 2021

Denne grafen viser at innvandrerbefolkningen i sin helhet i mindre grad enn den øvrige befolkningen mottar uførepensjon, men at det er ulikheter i ulike grupper innvandrere avhengig av hvilken landbakgrunn de har.