

Framoverlent sammen



Prosjektplan

Innholdsfortegnelse:

1. Forord	3
2. Bakgrunn og mulighetsrommet	4
3. Hovedmål	4
4. Delmål	4
5. Rammer og avgrensning	5
6. Organisering	8
7. Gjennomførings- og tiltaksplan	10
8. Mandat til arbeidsgruppene	11
9. FNs bærekraftsmål – også som lokale føringer	12



For assets and information visit TheBærekraftsmål.com TROLLÅK - COMPANY © 2020/2021

1.Forord:

Åmot kommune sin visjon er «Vilje til vekst». Målet er å være og fremstå som en framoverlent og framtidsrettet kommune. Skal fine ord og høye ambisjoner gis reelt innhold og gjenkjennelse krever den en kontinuerlig jobbing. Det må utvikles en arbeids- og samhandlingskultur som bygger den organisasjonskulturen vi trenger for å leve opp til både visjon og hvordan vi ønsker å fremstå. Det er alle de som har roller til enhver tid, det være seg folkevalgte, ledere eller ansatte som er bærere og utøvere av organisasjonskulturen.

Det er ofte presset økonomi som fører til at kommunene igangsetter omstillingsprosesser eller arbeid. Det å utvikle seg som organisasjon er en kontinuerlig prosess. Det krever tid, fokus og stor oppmerksomhet. Kommunenes omfattende oppgaveportefølje gjør at man kan bli hengende i de daglige driftsgjøremålene. I alle fall kan man kanskje si at utviklingsarbeidet blir litt tilfeldig og veldig personavhengig. Vi må skape en kultur der det å drive utvikling og tilpasning er en integrert del og ikke en sideaktivitet.

Åmot kommune er pr i dag ikke presset helt til randen økonomisk. Men veien fra å ikke være helt presset økonomisk til å plutselig å stå med beina i et økonomisk uføre er kort. Åmot kommune er en veldig arbeidsintensiv organisasjon. Det vil si at en høy andel av budsjettet er knyttet mot lønn. Vi vet at den demografiske utviklingen tilsier at vi bli færre barn og unge og flere eldre. Det innebærer at det blir færre i arbeidsfør alder og flere eldre. Blir man løpende etter utviklingen man ser og vet kommer vil man havne i en meget krevende situasjon. Setter man seg selv i førersete og jobber mot å være i forkant vil man ha større mulighet for å lykkes. For en kommune med Åmot sin visjon og ambisjon må man innrette seg, jobbe og ta de grep som kreves for å være i forkant. Åmot skal gi forutsigbare og bærekraftige tjenester basert på en bærekraftig økonomi. Det gir også grunnlag for å være en bærekraftig og samhandlende samfunnsutvikler og aktør.

Skal man lykkes med en slik prosess fordrer det at alle spiller på lag. Det vil si både de folkevalgte, ledere og ansatte gjennom tillitsvalgte. Trepertssamarbeidet må tas aktivt i bruk og videreutvikles. Det samme gjelder samspillet med sivilsamfunnet.

Det initieres derfor en omfattende og inkluderende prosess i 2022 for å sikre ønsket utvikling og ikke minst grei å være i forkant. En slik prosess er også kultur-bygging og organisasjonsutvikling.

Det er to andre helt sentrale forhold en kommune i dag uavhengig av helt annet ikke komme unna å ta hensyn til og spille på lag med. Det er sivilsamfunnet og bærekraft.

Med tanke på kommune 3.0 er det behov for å utvikle en strategi for samspillet kommunen har også behov for å utvikle sammen med sivilsamfunnet.

Høsten 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030. Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. Også lokalt gjelder dette veikartet for å sikre en bærekraftig utvikling. Det globale er også det lokale.

2.Bakgrunn og mulighetsrommet

Åmot kommune har et økonomisk handlingsrom mange kommuner kan misunne oss. Det betyr ikke at Åmot kommune ikke må tilpasse og ta grep knyttet mot økonomien. Det er i høyeste grad påkrevet. I forslag til økonomiplan ligger det grep inne som innebærer at vi må løse oppgavene framover med færre folk. Som tidligere sagt er vi en meget arbeidsintensiv organisasjon. En veldig høy andel av budsjettet er knyttet mot lønn. Vi må se på struktur, hvordan vi kan jobbe smartere og hvordan greie å ta ut gevinstrealisering gjennom bruk av blant annet teknologi. Det viktigste ressurs enhver organisasjon har er folk. Det vil si de folkevalgt, ledere, tillitsvalgte, alle ansatte. Kun sammen kan vi få det til.

Kommunen kommer derfor også i 2022 og 2023 gjennomføre et leder- og medarbeiderutviklingsprogram. Det skal styrke ledere, medarbeidere og organisasjonens evne til å møte framtiden.

Åmot har noe på disposisjonsfond, men fortsatt ikke tilstrekkelig i forhold til hva som er anbefalt og hva man selv har satt seg som mål. Man har også satt seg et mål om å senke gjeldsbelastningen.

Det rigges ikke for et omstillingsprogram, men et bærekraftig og framoverlent utviklingsprogram i 2022.

FNs bærekraftsmål skal vektlegges i den jobben Åmot kommune gjør i dette arbeidet. Det samme er gjeldende i forhold til å tenke kommune 3.0.

3.Hovedmål

- Åmot kommune skal levere bærekraftige tjenester, en forsvarlig forvaltning og bidra til samskapende samfunnsutvikling innenfor en bærekraftig økonomi.

4.Delmål

- Gjennom strukturert prosessarbeid skal man oppnå blant annet følgende:
 - Skape en felles utviklingskultur og holdning
 - Bidrar til at Åmot kommune er en god arbeidsgiver
 - Involverer bredt, skape eierforhold og en lojalitet til løsninger og veivalg
 - Ta i bruk ressurser hos deltakerne for å finne bærekraftige løsninger
 - Fremme både resultater og de menneskelige relasjonene
 - Bidrar til at Åmot kommune har godt omdømme
 - Medvirkning og samskapning skal gjennomsyre prosessen
 - Utad er det viktig å ha fokus på hva vi får til og ut av de ressursene vi faktisk har

5.Rammer og avgrensning

Utviklingsprogrammet «framoverlent sammen» skal sikre bærekraft i alle ledd, også den økonomiske. Gjennom arbeidet skal trepartssamarbeidet styrkes. Denne måten å arbeide sammen på legges til grunn for dette utviklingsprogrammet.

Utviklingsprogrammet vil omfatte store deler av kommunens aktivitet.

Utredningsoppgavene som er vedtatt av kommunestyret i k-sak 2021/35 danner et viktig bakteppe i dette arbeidet.

De er som følger:

Visjon			
«Vilje til vekst»			
Strategiske hovedgrep			
• Bærekraftig utvikling med kunnskap og kompetanse • Folkehelse og universell utforming • Offentlig samarbeid og kunnskap • Ressursstyring og samarbeid			
Satsingsområder			
• Åmot som bosted og vertskommune • Kollektivtrafikk og digital infrastruktur • Forebygging og reperasjon • Lokal verdiskapning og innovasjon			
Utredningsoppgaver	Tids-frist	Ansvar	Kommentar
Velferd og mestring i Åmot mot 2030 Bakteppe/kunnskaps-grunnlag: Blant annet befolknings-framskriving, analyse av økonomi og framtidig tjenestebehov i Åmot kommune utarbeidet av Telemarksforskning høsten 2021 og st.melding nr 15. (2017-2018) – «Leve hele livet».	1.september	Sektorleder helse og velferd/ Kommune-direktøren	Skal man rigge seg for framtiden trenger man en helhetlig gjennomgang av en rekke elementer. Disse må sees i sammenheng og ikke stykkevis og delt. Dette er en utrednings-oppgaver som består en stor og omfattende utrednings-

I utredningen inngår følgende elementer: -Tilstandsrapport dagens bygningsmasse innen helse- og omsorg -Behovsvurdering mot 2040 – målet er å gi et riktig grunnlag for grep og tilpasninger av både tjenester og infrastruktur (bygg) -Kompetanseplan og organisering – utarbeide en kompetanseplan for sektoren. Den må sees i sammenheng med både dagens organisering og framtidig innretning av sektoren -Heltidskultur – utrede hva det skal til for å sikre en heltidskultur (der man kan tilby den stillingsprosenten folk ønsker) -Kjøkken – utrede hva det vil koste å både ta bruk og drifte med kjøkkenet på Ryslingmoen som produksjonskjøkken. -Varmtvannsbasseng – utrede hva det vil koste å sette i stand og drifte bassenget på Ryslingmoen. Må også sees i sammenheng med framtidig bruk av Ryslingmoen.			oppgave som inneholder en rekke delutredninger. Det utarbeides en prosjektplan som tydeliggjør eierskap, medvirkning og framdrift. Det er nødvendig å dele opp i ulike utredninger, som til slutt samles i en helhet
Åmot med barn og unge i sentrum – der	1.mai	Sektorleder oppvekst/	Skal man rigge seg for framtiden

grunnlaget for mestring legges Bakteppe/kunnskapsgrunnlag: Blant annet befolkningsframskriving, analyse av økonomi og framtidig tjenestebehov i Åmot kommune utarbeidet av Telemarksforskning høsten 2021 og ny barnevernsreformen fra 2022. I utredningen inngår følgende elementer: -Helhetlig drift av skolene på Rena – herunder et mangfold av læringsarenaer og samarbeidet med kulturskolen -Optimalisering og riktig dimensjonering av barnehagene på Rena -Utrede innhold, organisering og plassering av et eventuelt framtidig «Familiens hus»		Kommunedirektøren	trenger man en helhetlig gjennomgang av en rekke elementer. Disse må sees i sammenheng og ikke stykkevis og delt. Dette er en utredningsoppgave som består en stor og omfattende utredningsoppgave som inneholder en rekke delutredninger. Det utarbeides en prosjektplan som tydeliggjør eierskap, medvirkning og framdrift.
Utarbeide en helhetlig tilstandsrapport for kommunale bygg I utredningen inngår følgende elementer: Tilstandsrapport som gir grunnlag både for vedlikehold og grunnlag for eventuelle	1.september	Sektorleder samfunnsutvikling/ Kommunedirektøren	En helhetlig tilstandsrapport for alle kommunale bygg må også sees i sammenheng med de to store utredningsoppgavene innen helse og velferd og oppvekst.

salg/avhending av bygg.			
På talefot og i samskapning med innbyggerne I utredningen inngår følgende elementer: -Framtidens innbyggertorg i samspill med frivilligheten (Frivillighetssentralen) -Intern samhandling bibliotek, arkiv og servicetorg (BAS), herunder samling av merkantilfunksjoner. IKT for framtiden – hvor skal vi og hvor må vi.	1.september	Næringssjef / Kommune- direktøren	Kommune 3.0 handler å rigge, tilrettelegge og skape et godt samfunn sammen med aktive borgere. Skal kommunen lykkes med det må vi se på innretning, organisering og tilrettelegging for å skape ønsket utvikling.

Kommentar: Disse utredningen er omfattende, henger sammen og utgjør en helhet. De skal gi innspill og danne et godt utgangspunkt for å ta riktig grep framover. Det gjelder både i forhold til riktig dimensjonert tjenesteproduksjon og ønsket samfunnsutvikling. Det handler også om sikre en bærekraftig økonomi.

6.Organisering:

Prosjekteier: Kommunestyret

Styringsgruppe: Partssammensatt utvalg

Prosjektleder: Kommunedirektøren

Arbeidsgruppe – koordinering: Leder hovedutvalgene, sektorledere, ordfører og kommunedirektøren, hovedtillitsvalgt fagforbundet, hovedverneombud

Arbeidsgrupper – operativt:

Gruppe	Deltaker	Funksjon
Hovedutvalg – Helse og omsorg (HUHO)	Medlemmene i hovedutvalget Sektorleder En enhetsleder En avdelingsleder Hovedtillitsvalgt – Sykepleierforbundet Lokalt verneombud i sektoren	Leder i hovedutvalget er leder av arbeidsgruppa
Hovedutvalg – Oppvekst og kultur (HUOK)	Medlemmer i hovedutvalget Sektorleder En enhetsleder skole En enhetsleder barnehage Hovedtillitsvalgt – Utdanningsforbundet Lokalt verneombud i sektoren	Leder i hovedutvalget er leder av arbeidsgruppa
Hovedutvalg – Kommunalteknikk og arealplanlegging (HUKA)	Medlemmene i hovedutvalget Sektorleder En enhetsleder En avdelingsleder Hovedtillitsvalgt – NITO Lokalt verneombud i sektoren	Leder i hovedutvalget er leder av arbeidsgruppa
Rådmannens stab og støtte	Ordfører Varaordfører Kommunedirektør Økonomisjef Næringssjefen Enhetsleder – Kultur Hovedtillitsvalgt – Fagforbundet Lokalt verneombud i sektoren	Ordføreren er leder av arbeidsgruppa

7.Gjennomførings- og tiltaksplan:

Aktivitet	Type	Frist	Ansvar
Vedta – prosjektplanen	BP	15.12.21	Kommunedirektør
Informasjon om vedtatt prosjektplan ut til sektorer/enheter/tillitsvalgte	IP	Innen 31.12.21	Kommunedirektør/ sektorledere
Felles oppstartsmøte –	PJ	Januar	Ordfører/ Kommunedirektør
Jobbing i arbeidsgruppene	PJ	Møtene i hovedutvalget i februar og mars	Ledere i arbeidsgruppene
Status rapport til styringsgruppa via arbeidsgruppe koordinering	SR	Mai	Leder av arbeidsgruppe koordinering
Jobbing i arbeidsgruppene	PJ	Møte i hovedutvalgene i mai og juni	Ledere i arbeidsgruppene
Statusrapport i kommunestyret	SR	18. mai	Prosjektleder
Arbeidsgruppene avslutter sitt arbeid	PJ	Et møtepunkt utover møteplanen ved behov. Dette setter hovedutvalget opp selv. Senest 20. august	Ledere i arbeidsgruppene
Koordinerende arbeidsgruppe ferdigstiller forslag til rapport og forelegger den til styringsgruppen	PJ	5. september	Leder av arbeidsgruppe koordinering
Styringsgruppa fremmer sin innstilling til kommunestyret	BP	5. september	Leder av styringsgruppa/ prosjektleder
Endelig vedtak i kommunestyret	EBP	14. september	Prosjektleder

Forklaring – type aktivitet:

BP = Beslutningspunkt

IP = Informasjonspunkt

PJ = Prosessjobbing

SR = Status rapport

EBP = Endelig beslutningspunkt

8.Mandat til arbeidsgruppene:

- Åmot kommune skal være en «framoverlent» og framtidsrettet kommune. Økonomiplanen 2022 - 2025 skal også hensyntas i dette arbeidet. Kommunens visjon «Vilje til vekst», er sterkt førende. Det gjelder også strategiske hovedgrep og satsingsområder. Folkehelse skal ha vektning i alle de tiltak som foreslås. Det skal legges vekt på å sikre tidlig innsats og tverrsektorielt samarbeid. Vi må greie å stimulere utviklingen av samhandlingen med sivilsamfunnet (kommune 3.0.). Som alle andre må alt vi gjør ha bærekraft i seg.
- De ulike arbeidsgruppene skal komme opp med forslag på tiltak som sikrer en framoverlent kommune innenfor en bærekraftig økonomi. Det som ligger i økonomiplanen danner et økonomisk utgangspunkt, samt de føringer som er angitt i punktet over.
- De vedtatte utredningsoppgavene i k-sak 2021/35 skal også bidra til å sikre ønsket utvikling.
- Alle tiltak som foreslås skal være tilstrekkelig utredet og belyst. De skal være innenfor gjeldende lover og regelverk og ikke svekke kommunens posisjon som en god arbeidsgiver.
- Hver arbeidsgruppe skal spesielt peke på tre av FNs bærekraftsmål som blir sentralt for sin måloppnåelse. Punkt 17 skal gjennomsyre alt. Det handler om samarbeid for å nå målene.
- Alle hovedutvalgene må sikre at det skjer medvirkning, sikres eierskap og medskapning i arbeidet utover det som gjøres i arbeidsgruppene.

9.FNs bærekraftsmål – også som lokale føringer:

Høsten 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030. Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. De gjelder for alle land og er et veikart for den globale innsatsen for en bærekraftig utvikling.

De 17 målene er:

1. Utrydde alle former for fattigdom i hele verden
2. Utrydde sult, oppnå matsikkerhet og bedre ernæring, og fremme bærekraftig landbruk
3. Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder
4. Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle
5. Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling
6. Sikre bærekraftig vannforvaltning og tilgang til vann og gode sanitærforhold for alle
7. Sikre tilgang til pålitelig, bærekraftig og moderne energi til en overkommelig pris
8. Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle
9. Bygge robust infrastruktur, fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og bidra til innovasjon
10. Redusere ulikhet i og mellom land
11. Gjøre byer og bosettinger inkluderende, trygge, motstandsdyktige og bærekraftige
12. Sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre
13. Handle umiddelbart for å stoppe klimaendringene og bekjempe konsekvensene av dem
14. Bevare og bruke hav og marine ressurser på en måte som fremmer bærekraftig utvikling
15. Beskytte, gjenopprette og fremme bærekraftig bruk av økosystemer, sikre bærekraftig skogforvaltning, bekjempe ørkenspredning, stanse og reversere landforringelse samt stanse tap av arts mangfold
16. Fremme fredelige og inkluderende samfunn med sikte på bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer
17. Styrke gjennomføringsmidlene og fornye globale partnerskap for bærekraftig utvikling



FNs BÆREKRAFTSMÅL



For assets and information mail to TheGlobalGoals@trollback.com TROLLBACK - COMPANY +1 202 529 010