



Øyer  
kommune  
*Lev i Øyer!*

# Tjenestebeskrivelser 2019



Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Skatt og innfordring

Kemneren i Sør-Gudbrandsdal er felles skatteoppkreverkontor for Lillehammer, Nord-Fron, Øyer og Gausdal kommune. Kontoret ble etablert i 2008 som et samarbeid mellom 3-1 kommunene Lillehammer, Øyer og Gausdal. I 2011 tiltrådte Nord-Fron kommune som deltaker.

Enheten er organisert som et administrativt vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28b. Driften finansieres av de deltakende kommuner etter avtale. Innbyggertallet i de fire deltakende kommunene utgjør 44944 pr. 1/1 2018.

Kontoret har et samlet budsjett for 2018 på ca. 13,1 mill kr. Av dette er 70 % lønnsutgifter. Budsjettet fastsettes av rådmennene i de deltakende kommuner. Virksomheten har 14 tilsatte fordelt på 13,8 årsverk. Disse fordeles med 2,8 årsverk på skatteregnskap, 4 årsverk på arbeidsgiverkontroll, 2,7 årsverk på skatteinnfordring og 3,3 årsverk på innfordring av kommunale krav i tillegg til enhetsleder.

Kontoret ivaretar skatteoppkreverfunksjonen for de fire kommunene og har i tillegg oppgaven med å innfordre misligholdte kommunale krav. Vi har inngått avtale med Sør-Fron og Ringeby kommune og selger kontrolltjenester tilsvarende et halvt årsverk.

Kontoret er inndelt i 3 team. Teamlederne utgjør et lederteam sammen med leder av kontoret.

- Skatteregnskap
- Kontroll
- Innfordring

Skatteregnskapet er i prinsippet et fordelingsregnskap som fordeler innbetalte skatter og avgifter gjennom fellesinnkrevningen til skattekreditorene (stat, folketrygd, fylkeskommune og primærkommune) månedlig. Det føres ett særskilt skatteregnskap for hver kommune.

Skatteregnskapet har også reskontro som viser samtlige betalingsforpliktelser og tilgodehavender vedr. skatteytterne. Det landsdekkende skatteregnskapsprogrammet «Sofie» er også innfordringsverktøy og har grensesnitt mot skatteetatens systemer for forskuddsutskrivning, avregning, klagebehandling, innrapportering via Altinn (A-meldingen), samt en rekke sentrale registre.

Skatteregnskapet leverer data på aggregert nivå som grunnlag for økonomisk styring og planlegging for det offentlige.

Arbeidsgiverkontrollen har til oppgave å påse og sikre at skattetrekk (herunder utleggstrekk) og arbeidsgiveravgift blir korrekt beregnet, oppbevart, innberettet og innbetalt i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelser.

Arbeidsgiverkontroll er alle handlinger som tar sikte på å etterprøve arbeidsgivers plikter som arbeidsgiver etter skatteforvaltningsloven, skattebetalingsloven og folketrygdloven på skatte- og avgiftsområdet. I praksis kan dette skje ved fullstendig eller begrensede stedlige ettersyn, enklere kontorkontroller og ved såkalte aksjonskontroller i samarbeid med andre kontrollaktører som arbeidstilsyn, mattilsyn, politiet og Skatteetaten.

Kontrollteamet bidrar også i stor grad med informasjon og veiledning til arbeidsgivere.

Skatteoppkreveren er fellesinnkrever av skatt og arbeidsgiveravgift og har særnamsmannmyndighet for krav som innfordres etter skattebetalingsloven.

I tillegg står vi for innkrevingen av forfalte kommunale krav. Vi benytter et eget innfordringssystem for de kommunale kravene. Systemet er integrert mot kommunenes reskontro i hhv Agresso og Visma.



Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Mosjordet barnehage

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Mosjordet har tre avdelinger, og ved årsskiftet er det 45 barn i barnehagen. 17 barn er under tre år og 18 barn er over tre år. Øyer kommune tilbyr 3-, 4- og 5-dagers plasser, men i år er det bare tre barn som ikke benytter full plass 5 dager i uka. Det benyttes totalt 60,4 plasser i barnehagen.

Ny, lovfestet bemanningsnorm ble innført høsten 2018. Samtidig ble Mosjordet utvidet med 6,4 plasser pga. stor søkning. Barnehagen er derfor tilført to nye stillinger, en barnehagelærer og en fagarbeider. Det er nå 5 hele stillinger for pedagogiske ledere og 5,4 stillinger for fagarbeidere og andre ansatte i barnehagen i tillegg til styrer. Dette tilfredstiller det nye lovkravet til pedagogtetthet og generell bemanning. Men det er ikke rom for å øke antall barn ytterligere uten en tilsvarende økning av stillinger.

Barnehagen legger vekt på allsidighet, slik at alle barn har mulighet til å kunne delta i aktiviteter de trives med. Bevegelse og mestring i hverdagsaktiviteter og i tilrettelagte aktiviteter er grunnleggende i Mosjordet. Barnehagen bruker derfor nærmiljøet og Trettenhallen aktivt hele året i tillegg til gode lokaler og stort uteområde. Det utarbeides hvert år en egen årsplan for det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Behovet for barnehageplasser varierer fra år til år. Variasjonene er så store at det blir uforutsigbart å planlegge bemanning og økonomi. Det er behov for langsiktig tenkning på hvor mange barnehageplasser Øyer kommune skal drive, og hvordan vi skal håndtere ledige plasser i år med mindre etterspørsel.

Trange økonomiske rammer gir liten fleksibilitet. Uten overføringsordningen blir det vanskelig å planlegge tiltak av en viss størrelse. Typiske eksempler er utskifting av utrangert inventar, innkjøp av IKT-utstyr, kompetansetiltak for ansatte, utflukter og arrangementer.

Tidlig innsats for barn med særskilte behov krever at vi kan sette inn tiltak raskt. Tett oppfølging av enkeltbarn i barnehagen krever ekstra ressurser utover grunnbemanningen. I dag tar det lang tid før et barn får vedtak om spesialpedagogisk hjelp i barnehagen, og det er få barn som får slike vedtak. Barnehagen har ikke tilstrekkelige midler til å dekke barns særskilte behov i en utredningsfase, eller til å dekke behov hos barn med mindre eller midlertidige vansker.

### **3. Prioriteringer i økonomiplanperioden**

Kompetanseheving med fokus på utviklingsarbeid i barnehagen. Overordnet tema for arbeidet er «Barnehagen som lærende organisasjon». Vi samarbeider med Gausdal kommune og Høgskolen Innlandet innenfor ny ordning for regional, desentralisert kompetanseutvikling for barnehagesektoren.



Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Vidarheim barnehage



## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Vidarheim drifter 111 plasser som benyttes av 81 barn hvorav 32 barn er under 3 år og 49 barn er over 3 år. 75 barn har 5-dagers plass og 8 barn har 4-dagers plass.

Vi har 19,85 årsverk som er fordelt på 3 menn og 19 kvinner. Det er 9 pedagoger og 9,85 fagarbeidere/assistenter i tillegg til styrer.

Vi ser det som et viktig samfunnsmandat å ta imot lærlinger, elever fra videregående, studenter og elever fra læringscenteret på språkpraksis. Innoverende år har vi alle disse gruppene representert i barnehagen. Vi har vi to mannlige lærlinger som gjør at vi er oppe i 5 menn, dette er viktig både for miljøet blant både barn og personalet.

I tillegg så har vi også 2,6 årsverk i tråd med vedtak for enkeltbarn. Vi er kommunes største barnehage og har en stor andel minoritetsspråklige barn og i den forbindelse har vi i år en 50 % stiling med støttepedagog.

Vidarheim har valgt å ta i bruk alternativ kommunikasjon (ASK) gjennom bruk av Tegn til tale for alle barn. Vi ønsker å gi alle en ekstra støtte i sin egen språkutvikling og spesielt viktig mener vi det er for barna som er under 3 år og har lite verbalt språk og for støtte i norskopplæringen for de minoritetsspråklige barna.

Vidarheim sin profil er inspirert av Reggio Emilia-filosofien som stammer fra Italia.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Løpende opptak lar seg ikke gjennomføre når vi har full barnehage og det vil kreve økte ressurser slik at vi følger bemanningsnormen.

Ved neste hovedopptak blir det spennende å se hvordan det fordeler seg med søkere. Vi har 18 skolestartere og 20 barn født i 2016 som slutter å telle for 2 ved neste barnehageår, det betyr at vi går inn i nytt opptak i 2019 med 28 ledige plasser.

Vi har en utfordring med å få dekt opp 40 % med barnehagelærer pga. nedsatt arbeidstid. Dersom vi skal utvide antall plasser bør det vurderes om vi skal ansette barnehagelærer i stedet for fagarbeider for å gjøre stillingen større og mere attraktiv.

Når overføringsordningen er tatt bort så gir trange økonomiske rammer liten mulighet for å planlegge større innkjøp av f.eks. møbler og teknisk utstyr.

Ressurser til barn med særskilte rettigheter er en utfordring med dagens vedtaksordning.

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

Vi skal delta i regional kompetanseutvikling som vil dreie seg om Rammeplan og barnehagens prioriteringer i forhold til egen profil. Her skal vi samarbeide med Gausdal og Lillehammer og hovedfokuset er på «*Barnehagen som en lærende organisasjon*»

### 4. Spesielle forhold

Vidarheim har 23 minoritetsspråklige barn og dette gir noen utfordringer for både barn, foreldre og personalet.



Tjenestebeskrivelse 2019  
for  
**Aurvoll skole**

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Aurvoll skole er en barneskole som pr. 01.01.2019 har 119 elever fordelt på 7 klasser. Elevtallet i klassene er fra 11 til 22 elever pr. klasse.

Skolen har 25 ansatte, som utgjør 20,8 årsverk. Dette er fordelt på 15 pedagoger, 8 assistenter/fagarbeidere, rektor og skolesekretær. I tillegg har skolen helsesøster som er knyttet til skolen 1 dag i uken. Skolen har en vernepleier som pr i dag også er leder for skolens SFO i tillegg til å være ute i klassene. Samlet lønnskostnad er på ca 10 millioner.

Vi har ambisjoner, og målsetting om å levere gode elevresultater, og tilpasset opplæring. Vårt fokus er på basisfagene norsk, engelsk og matematikk, og vi har som mål om å ligge på snittet på landsbasis, og Oppland fylke.

I tillegg legger vi stor vekt på tidlig innsats, tolærermodellen og et godt arbeidsmiljø for både elever og ansatte. Det skal være trygghet og trivsel i bunn for alle på Aurvoll skole.

Vi har i 2019 tre lærere ute i videreutdanning, to av dem innenfor «kompetanse for kvalitet», den siste tar studier ved siden av ordinær jobb.

Aurvoll skole sin SFO har i 2019 22 påmeldte barn. I SFO er det ansatt fagarbeidere og assistenter som også jobber i skolen, i tillegg til at vi har to assistenter som jobber kun i SFO. En av disse med støtte gjennom NAV systemet.

Vi er stolte av SFO, og leverer en svært god tjeneste på dette området. Vi har et særlig fokus på brukerne og brukertilfredshet på SFO på Aurvoll skole.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Vi har flere utfordringer i økonomiplanperioden

- Oppfylle lovpålagte vedtak knyttet til enkeltelever. Gjelder vedtak om morsmålsopplæring, spesialundervisning og vedtak om assistent.
- Oppfylle behovet rundt elevutfordringer som kommer, innenfor rammen. Gjelder både innenfor skole og SFO fra høst 2019.
- Oppfylle tolærermodellen.
- Oppfylle kravet om tidlig innsats.
- Komme i økonomisk balanse.

Vi ser at det er ressurskrevende at så mange elever har behov for assistentstøtte, men behovene er absolutt reelle. Vi ser et økende behov, både knyttet til adferd og læringsarbeid når det gjelder assistentstøtte.

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

1. Levere lovpålagte tjenester knyttet til vedtak for enkeltelever.
2. Levere etter intensjonen på tolærermodellen
3. Oppfylle krav om tidlig innsats (statlig støtte)
4. Økonomisk balanse.

### 4. Spesielle forhold

Vi vil få elever med behov for ekstra støtte høsten 2019. Dette er vi allerede i gang med å planlegge og legge til rette for i form av kursing av kontaktlærer, assistenter og vernepleier. I tillegg har vi nå fått behov for morsmåslærer 10 t/uken.

Vi ser at elevtallet går noe ned, men samtidig er det for lite til at vi kan slå sammen klasser til en fådelt organisering. Dette gjør at de innsparinger er vanskelig å få til.



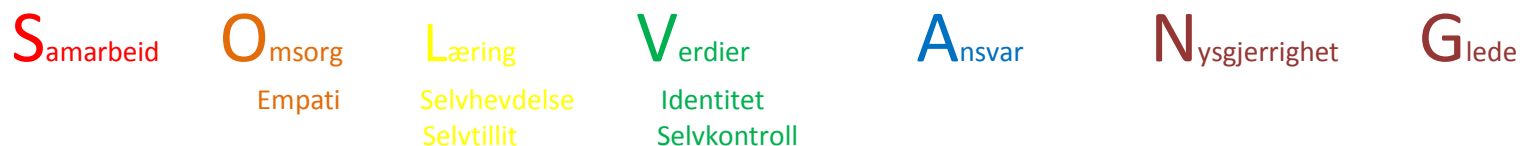
Tjenestebeskrivelse 2019  
for  
**Solvang skole**

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Solvang skole er Øyer kommunes største skole med 255 elever fordelt på 14 klasser. Trinnene er av en slik størrelse at de er fordelt på to klasser.

Skolen har ca. 30 årsverk fordelt på pedagoger, assistenter/fagarbeidere, inspektør, skolesekretær og rektor. Inneværende skoleår har vi også helsesøster hos oss i fire og en halv dag. Det har vært svært positivt.

Solvang skoles årshjul og pedagogiske plattform er styrende for arbeidet som gjøres. «Det inkluderende felleskapet, og god læring skal være gjennomgående! **God sosial kompetanse** er en viktig forutsetning for et positivt læringsmiljø. Et miljø der elevene kan konsentrere seg og bli motivert for læring og utvikling. Trivsel og trygghet fremmer læring og sosial utvikling. Sosial kompetanse trenes på alle arenaer. Det er avgjørende viktig med et tett og godt samarbeid med hjemmet for at vi skal lykkes. Oppmerksomhet, bevissthet, støtte, ros, grensesetting er virkemidler som er sentrale for alle som bidrar i dette samarbeidet.



Solvang skal bidra til at vi får sosialt kompetente elever som kan:

- Føle seg akseptert
- Etablere gode vennskap
- Kommunisere og samarbeide
- Ta medansvar for læring
- Hevde egne rettigheter
- Mestre skolens og samfunnets forventninger til positiv adferd.

Systematisk arbeid med sosial kompetanse gir godt grunnlag, og henger nøye sammen med læring og faglige resultater. Grunnleggende ferdigheter (lesing, skriving, muntlige ferdigheter og digitale ferdigheter) er forutsetninger for læring og utvikling i skole, arbeid og samfunnsliv. Vi har to hovedfokusområder som styrer vår virksomhet inn i neste økonomiplanperiode. **Gjennomgående gode grunnleggende ferdigheter og et trygt psykososialt miljø for alle.** Systematisk evaluering og godt arbeid med årlige resultater skal danne grunnlaget for at vi skal stabilisere oss på et høyt nivå på sikt.

Solvang skole har en andel **minoritetsspråklige elever på over 20 %**. Dette tilfører vår skole en fantastisk tilleggs dimensjon. Godt inkluderende miljø og god språkopplæring er avgjørende for god integrering i samfunnet. Kompetente voksne med «oppdatert» kunnskap på fagfeltet er avgjørende for å lykkes med god språkopplæring og integrering.

**Tolærermodellen** er vedtatt som «virkemiddel» i arbeidet med god tilpassa opplæring basisfag i Øyer kommune. Solvang skal ha fokus på at dette organiseres på en god måte for optimalt utbytte av denne gode ordningen. Et godt arbeidsmiljø skal preges av at Solvang er en «vi» skole med vekt på kollektive prosesser og tydelig ledelse.

Solvang skal kjennetegnes ved at brukerperspektivet på **SFO** blir godt ivaretatt. Det skal i kommende periode legges vekt på arbeidet med å sikre gode brukeropplevelser og god kvalitet på SFO.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Utfordringer i økonomiplanperioden er sammenfallende med andre skoler.

- Oppfylle lovpålagte vedtak knyttet til enkeltelever innenfor budsjetttramma.
- Nytt skoleadministrativt system og digitalisering krever ressurser og kompetanse.

## 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

1. Sikre eieforhold og god implementering og gjennomføring av eksisterende planverk for Solvang.
2. Resultater på nasjonale prøver og elev- og medarbeiderundersøkelse i tråd med målsettingen
3. Sørge for at arbeidet med ny desentralisert ordning for kompetanseutvikling treffer skolens behov og bidrar positivt til å nå skolens mål.
4. Økonomisk balanse.



#### **4. Spesielle forhold**

- Ny elevutfordring med behov langt utover normalen. Kompetansen som kreves for å sikre denne eleven en likeverdig opplæring er ennå ikke helt kjent. Forberedelsene til dette startes opp i november 2018.
- Over 20 % minoritetsspråklige elever. Udelt positivt for skolen, men det krever en del ekstra med tanke på organisering og bemanning.



Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Øyer ungdomsskole

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Øyer ungdomsskole er en ren ungdomsskole som pr. 01.10.2018 har 157 elever fordelt på 8 klasser. Klassestørrelsen variere fra 15 – 25 elever

Skolen har 33 ansatte, som utgjør ca 27 årsverk. Dette er fordelt på 23 pedagoger, 6 vernepleiere/assistenter/fagarbeidere, rektor, inspektør, rådgiver og skolesekretær. Skolen har også tilknyttet helsesøster og psykiatrisk sykepleier, samt samarbeid med barnevern, ppt og fysioterapi.

Skolen har over lengre tid levert gode elevresultater, både gjennom nasjonale prøver, eksamensresultater og gjennomføringsgrad i videregående opplæring. Skolen gode bidrag til elevenes læring er bekreftet gjennom stor undersøkelse fra utdanningsdirektoratet og SSB. Vi har fokus på læring og et godt og trygt læringsmiljø, med godt utdannet personale.

I skoleåret 2018/2019 har vi fem pedagoger ute i videreutdanning. To i stipendordning og tre i vikarordning.

Vi vektlegger tilpasset opplæring og ikke minst et godt spesialpedagogisk opplegg.

Undersøkelser både blant elever og personalet viser at vi har et svært godt læringsmiljø og at trivselen er stor. Det faglige og det sosiale går hånd i hånd. Dette i tråd med vår visjon og verdier.

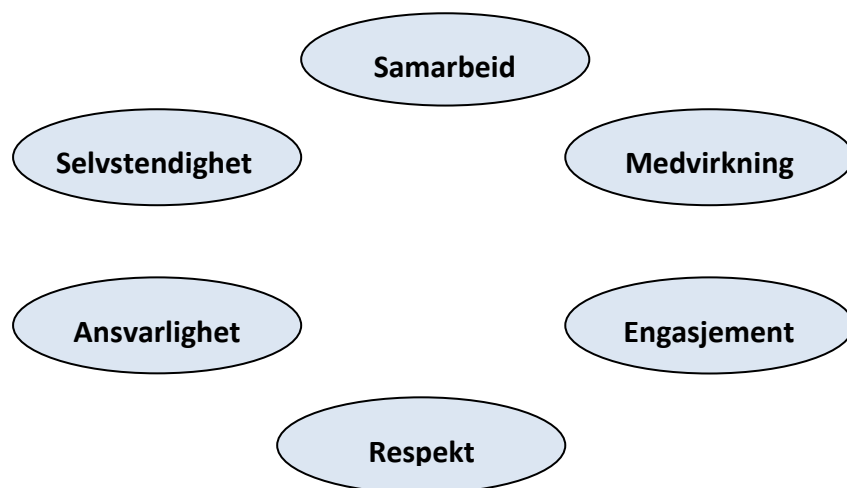
### **Øyer ungdomsskoles visjon**

Øyer ungdomsskole skal preges av trivsel, toleranse og trygghet for alle.

Elevene skal tilegne seg varige kunnskaper og positive holdninger.

Skolen skal gi utviklingsmuligheter og medansvar tilpasset den enkelte elev.

## Øyer ungdomsskoles verdier



## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Vi har flere utfordringer i økonomiplanperioden

- Videreutvikle tolærermodellen
- Videreutvikle skolen organisering
- Gjøre oss klare til å oppfylle kravene i forhold til kommende fagfornyelse
- Videreutvikle vårt arbeid med tilpassa opplæring, se på grensegangene mellom tilpasset opplæring og spesialundervisning.
- Skoleverket skal ha nytt skoleadministrativt system, her trengs opplæring og kompetanseheving
- Vi er inne i en omstilling vedrørende bruk av dataverktøy. Dette krever omstendig planlegging og kompetanseutvikling

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

Det arbeides stadig med å «effektivisere» driften uten at det skal gå utover kvaliteten. Øyer ungdomsskole presterer godt og dette må fortsette.

Det viktig at den lærdommen skolen og personalet har tilegnet seg gjennom vårt arbeid med pedagogisk utviklingsarbeid blir implementert i den daglige drift. Arbeid med klasseledelse, relasjoner og faglig trykk må opprettholdes.

Målet og også utfordringen for Øyer ungdomsskole er at vi også i økonomiplanperioden kan klare å opprettholde det tilbudet og den aktiviteten vi har i dag. Vi mener selv vi har funnet den driften det er naturlig å ligge på for å kunne tilfredsstille de lovmessige krav til virksomheten. Vi skal levere slik at våre elever (brukere) får den best mulige ballasten med seg videre i livet. Vi skal gjøre elevene i stand til å kunne gjennomføre en videregående utdanning. For å kunne gjøre dette er det noen minimumsfaktorer vi må tilfredsstille. Vi må legge til rette for at elevene får sine lovmessige rettigheter i form av tilstrekkelig timetall, samt at punktene i opplæringsloven må oppnås, dette både i forhold til vurdering, psykososiale forhold, spesialundervisning og de rent relasjonelle forholdene i forhold til medelever og voksenpersonalet i skolen. Det er derfor svært viktig at budsjetttrammene for virksomheten opprettholdes på nåværende nivå.

### 4. Spesielle forhold

Slik situasjonen er nå er det ikke behov for konkrete tiltak utover hva som er skrevet ovenfor.



Tjenestebeskrivelse 2019

for

**Helse- og familie**

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Tjenesteenhet Helse- og familie er ny som følge av omorganisering og iverksettes 01.01.2019. Helse- og familie består i hovedsak av tidligere tjenester i sektor Familie og inkludering med følgende endringer: Arbeidssenteret er overført til annen tjenesteenhet og legetjeneste, fysioterapi og ergoterapi er kommet til.

Følgende tjenester inngår i enheten fra 2019:

Helsestasjon, ppt, barnevern, bofellesskap for enslige mindreårige, flykningetjeneste, SLT arbeid, koordinerende enhet m/støtte – og avlastningstjenester, psykisk helse- og rus, legetjeneste, ergoterapi, fysioterapi (forebyggende tjenester), folkehelsearbeid, NAV og ulike tilskudd og støtteordninger. Endelig avdelingsstruktur i enheten etter omorganisering vil være besluttet før årsskiftet.

Enheten har totalt 52 årsverk (65 ansatte). Antall årsverk og ansatte ved bofellesskap for mindreårige vil bli endret i løpet av året. Totale lønnskostnader utgjør ca. 46 millioner.

De gjennomgående tema i samfunnsplanen: Barn og unge, folkehelse og universell utforming og mål og strategier innenfor området oppvekst, helse og livskvalitet er sentrale for aktiviteten i enheten.

Aktivitetene bygger på følgende verdiplattform og grunnsyn:

- Respekt for det enkelte menneske
- Likeverd
- Helhetlig menneskesyn
- Ressursorientert tilnærming.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

De store utfordringene handler om å sikre gode oppvekstvilkår for barn og unge slik at det bidrar til mestring og vekst. Voksne må sikres tilhørighet til arbeidslivet for å redusere risiko for sosial ulikhet. Ulikhet i levekår representerer risikofaktorer for den enkelte, familien og lokalsamfunnet. Aktivitetene i enheten spenner fra generelt forebyggende arbeid for alle innbyggere i kommunen til særlig innsats overfor grupper og enkeltpersoner og med et særlig ansvar for de barn, unge og voksne som er mest utsatt. Innsats fra tjenestene må sees i et langsiktig perspektiv med fokus på risiko og beskyttelsesfaktorer og dreies mot forebyggende og helsefremmende arbeid samtidig som lovpålagte tilbud skal ivaretas. Det vil by på utfordringer å gi tjenester og tilbud innenfor de økonomiske rammene i økonomiplanperioden og vil kreve løpende evaluering av praksis for å få mest mulig ut av de ressurser som er til rådighet. Tilstrekkelig personell med god kompetanse og kvalitet i tiltak og tjenester er avgjørende for å møte utfordringene framover.

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

- Tidlig identifisering av behov og tidlig iverksetting av tiltak for å redusere risiko for store hjelpebehov og kostnadskrevenne tiltak på sikt skal være i fokus i alle tjenester.  
Forutsetter: Samhandling, kompetanseheving og tverrfaglig innsats innenfor alle tjenester for barn og unge og videreutvikling av ulike tiltak innenfor helsestasjonen
- Helhetlig oppfølging av unge voksne med utfordringer og marginal tilknytning til utdanning eller arbeid.  
Koordinering av tiltak: helse, skole, Nav m.fl. og hvor en stabil bosituasjon er vesentlig.
- Tiltak og prosjekter som kan bidra til å få flere flyktninger og ungdom ut i arbeid/arbeidstrening
- Gruppetiltak som supplement eller alternativ til individuelle tiltak skal videreutvikles og forutsetter samarbeid mellom tjenester
- Brukermedvirkning i utforming av tiltak og tjenester
- Digitalisering og kompetanseheving
- Samhandling mellom tjenester, med brukere, forskningsinstitusjoner og frivillig sektor
- Regionalt samarbeid om tiltak i helseregionen og innenfor områder hvor det gir gevinster kvalitativt og økonomisk.

Prioriterte tiltak i samarbeid med andre enheter:

- Etablering av flere små boenheter i kommunen gjennom avtale med utbyggere om tilvisningsavtaler for å kunne gi helhetlige tilbud (tekniske tjenester)
- Nytt bofelleskap for personer m/ store bistandsbehov forslås etablert som sameie (Samarbeid med teknisk og miljøtjenesten)

Kommunedelplan for livsløp skal utarbeides (omfatter mål og tiltak i alle enheter i kommunen). Denne vil gi en felles oversikt over tiltak og framtidige utfordringene for alle tjenester og enheter.

### 4. Spesielle forhold

Stortinget har bedt regjeringen innføre krav om årlig rapportering på barnevernområdet til kommunestyret. En tilstandsrapport tilsv. skole. Barnevernreformen som tidligere av planlagt iverksatt fra 2020 er nå forskjøvet til 2022 / 2024.





Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Institusjonstjenesten

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Øyer Helsehus har 39 institusjonsplasser.

Fordelingen av plassene er:

7 korttidsplasser hvor av 1 plass er avlastningsplass, når den ikke er i bruk disponeres den som en korttidsplass og 6 plasser er for korttidsopphold og rehabiliteringsopphold.

8 plasser for skjerming av demente pasienter

8 plasser ved bokollektiv for lettere demente pasienter

8 + 8 plasser med pasienter med somatisk sykdom eller langt kommet demens som har langtidsvedtak.

Øyer Helsehus er organisert med en enhetsleder som har det helhetlige ansvaret for budsjett og økonomi, 2 avdelingsleder som har oppfølging av fag, personal og daglige drift, kjøkkensjef som har oppfølging av personal og samt koordinerer matproduksjonen for Øyer Helsehus, matombringning for hjemmeboende, Bakketun og kantinen ved Tingberg. Det er i tillegg et vaskeri ved helsehuset som har ansvaret for all vask av tøy for beboere og tøy til ansatte .

Øyer Helsehus har egen sykehjemslege 1 årsverk som er med i den regionale sykehjemslege driften som har en ordning at på kveld og helg er det en sykehjemslege i regionen som har vakt som kan kontaktes istedenfor å bruke legevakten.

Antall årsverk:

Pleieavdeling inkludert ledere: 45 årsverk

Kjøkken og vaskeri: 6,53 årsverk

Vi har i tillegg fagutviklingssykepleier, systemansvarlig, rådgiver innen velferdsteknologi, demenskoordinator, fysioterapeut, ergoterapeut og merkantil personell som jobber på tvers av tjenestene i Helse og omsorg.

Helsehuset samarbeider i det daglige med sykehuset, intermedier enhet og de andre enhetene i kommunen.

Tillitsvalgte og verneombud har en viktig rolle for samarbeid og oppfølging av arbeidsmiljø, det er faste samarbeidsmøter med ledelsen en gang i måneden.

Enheten jobber kontinuerlig med oppfølging av sykefravær i tett samarbeid med sykemeldte, Nav, BHT, HR i kommunen og lege. Vi jobber med å tenke grønt (forebyggende), gult (står i fare for fravær) og rødt (sykemeldte). Målet er å jobbe mest i den grønne enden for å forebygge mest mulig fravær. Vi har et motto om å ha kortere fravær og mer nærvær.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Øyer helsehus har etter tildelt ramme økonomi til å drifte 39 plasser. Innenfor den rammen har vi ikke noe handlingsrom i forhold til å kunne øke opp bemanning når pasient behovene endres. Det kan f. eks være der nye pasienter som får plass som har behov for trygghet og bli kjent i starten grunnet utagering og angst, eller den kan være en pasient som får en infeksjon og får en forvirringstilstand som krever 1:1 bemanning. Disse behovene skjer nesten over natten og vanskelig å planlegge i den ordinære driften.

Tendensen fra sykehuset er overtid og spesielt det siste året er at de skriver ut stadig dårligere pasienter som er medisinsk utfordrende for kommunehelsetjenesten. Disse pasientene har behov for spesielt sykepleiefaglige oppgaver som krever tid og kompetanse. Det er spesielt tiden og antall hender som er utfordringen for oss. Når en sykepleier blir opptatt lenge med en prosedyre, krever det mer av de andre i avdelingen og at det er nok fagpersonell til å ta over oppgaver. Det at sykehusene er presset på ressurser gjør at vi må ha ledig kapasitet til nye utskrivningsklare pasienter til enhver tid.

Øyer Helsehus har 32 plasser for pasienter med langtidsvedtak. Tendensen det siste året er at vi har en venteliste på 8 personer med innvilget vedtak, men må vente hjemme på ledig plass. Vi har frem til de siste årene klart oss med de langtidsplassene vi har, men nå ser vi en utfordring med at det ikke blir ledig nok plasser. Situasjonen nå er at korttidsavdelingen blir fylt opp av pasienter med langtidsvedtak som det ikke er faglig forsvarlig å sende hjem i påvente av ledig plass. Denne situasjonen medfører at utskrivningsklare pasienter må enten bli på sykehuset lenger eller de sendes hjem og krever store ressurser fra hjemmetjenesten. Dette medfører økte kostnader for kommunen.

Vi har fem avdelinger og de er alle ulikt bemannet ut ifra pleietyngden på pasientene. Når vi internt ikke får flyttet pasientene til riktig avdeling ut ifra behov ser vi at bemanningen ikke er i samsvar med pleietyngden. Det å få rett pasient på rett avdeling er viktig for driften. Det er viktig at det ikke blir for mange som venter på ledig langtidsplass ved korttidsavdelingen. Dette påvirker hjemmetjenesten i stor grad og øker faren for overligger på sykehuset. Det er også en utfordring at bemanningen ved skjerma avdeling er så minimal ut i fra de faglige utfordringene som er der nå og som mest sannsynlig vil komme til øke de neste årene.

Kompetanseheving er noe vi ved Øyer Helsehus må løfte opp. Vi har utdannede sykepleiere og helsefagarbeidere, men vi trenger at en andel ansatte kan ta etterutdanning innen Geriatri (demens), palliativ behandling (smertelindring) og rehabilitering. Dette er viktig for at vi i kommunehelsetjenesten skal kunne klare å gi et godt nok tilbud til pasientgruppene våres og ta over de oppgavene spesialisthelsetjenesten overfører til kommunen. Pr. i dag har vi ingen penger avsatt til kompetanseheving.

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

1. Det er behov for å åpne flere langtidsplasser med bakgrunn for ventelisten og at konsekvensen blir flere på venteliste og kostnadene øker om det ikke tildeles penger for å åpne. Vi vet at eldrebølgen kommer og at vi har et økende behov allerede i dag.
2. Øyer Helsehus trenger et handlingsrom som gjør at vi har penger til å bemanne opp når behovet inntreffer. Pr. i dag har vi ikke økonomisk rom for det.
3. Kompetanseheving for å møte de oppgavene kommunen overtar fra spesialisthelsetjenesten.



Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Hjemmetjeneste

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Hjemmetjenesten består av hjemmesykepleie, hjemmehjelp, kreftkoordinator, hverdagsrehabilitering/hjemmetrenere, vaktmester i 20%. Til sammen 25,75 årsverk.

Hverdagsrehabilitering er nå en integrert tjeneste i kommunen. Den består av hjemmetrener med veiledning av fysioterapeut.

Hjemmetjenesten har mye samarbeid med både institusjon og bofellesskap om best mulig tjenester til brukerne. Det er opprettet et Tildelingsteam, med ressurser fra hjemmetjenesten og Felles fagteam (ergoterapeut). Ved tildeling av korttids- og langtidsplasser deltar institusjonstjenesten.

Tjenesten har sammen med Bofellesskap, jevnlig møter med enheten Familie og Inkludering, Psyko-sosialt team (PS-team).

Arbeidet med velferdsteknologi videreføres i 2019. Multidosedispensere er nå en integrert del av tjenesten. Det arbeides med integrasjon mot eksisterende systemer for å få en sikker og effektiv behandling av sensoralarmer.

Hjemmetjenesten er med i et prosjekt sammen med brannvesenet, «Trygg hjemme». Dette med bakgrunn i Helse og omsorgstjenesteloven og nødvendige og forsvarlige helse- og omsorgstjenester. Dette ansvaret omfatter også skadeforebyggelse, herunder forebygging av skade som følge av brann.

I 2018 er tjenesten også med i 2 andre prosjekt – «Gode pasientforløp» med KS og «Pasientsikkerhetsprogrammet» med Fylkesmann og Undervisningssykehjem.

Sammen med de andre tjenestene i helse- og omsorg har tjenesten regelmessige møter med NAV, BHT og HR. Dette setter fokus på oppfølging og nærværarbeid av ansatte..

I helse og omsorg er det felles støttefunksjoner for hjemmetjeneste, institusjonstjeneste og miljøtjeneste. Dette gjelder velferdsteknologi, systemansvar, fagutviklingssykepleier, fagansvarlig Gerica, merkantil.

## Utfordringer i økonomiplanperioden

- Hjemmetjenesten er en uforutsigbar tjeneste da alle som bor eller oppholder seg i kommunen, har krav på nødvendig helsehjelp. Mange ganger begynner derfor tjenesten allerede før vedtak. Hjemmetjenesten er avhengig av god pasientflyt i forhold til korttidsavdelingen og god kommunikasjon med sykehus. Meldingene om utskrivningsklare pasienter fra sykehus må håndteres raskt, og kommunen er pliktig til å ta imot pasientene. Hvis kommunen ikke kan ta imot pasienten etter at han er meldt ferdigbehandlet må det betales døgnmulkt til sykehuset. Dette setter stort press på Tildelingskontoret.
- Kommunene får større ansvar i forhold til pasientgrupper som tidligere ble behandlet i spesialisthelsetjenesten, eks psykiatri og rus. Det er usikkert hvordan dette vil slå ut for Øyer kommune i økonomiplanperioden.
- Trenden er kortere behandlingstid hos spesialisthelsetjenesten, og det blir flere pasienter som blir behandlet i hjemmet. For å skape en robust tjeneste er det behov for å øke antall sykepleierstillinger. Kreftkoordinator er tilbake til kommunene fra 2018. I Øyer er nå stillingen på 20 %. Dette er et tilbud som også nyttes av pasienter som ikke har andre tjenester fra kommunen, og er forebyggende og bidrar til økt mestring for denne pasientgruppen. Det er økende antall kreftpasienter og «kreftoverleverer» med senskader etter behandling. Det er derfor behov for å øke denne stillingen.
- Tjenesten må sikre at alle ansatte har god nok kompetanse, og ved rask utvikling på helseområdene er dette en utfordring i en tjeneste med drift 24/7.
- Tjenesten jobber med utprøving og drift av diverse velferdsteknologiske løsninger. Ved utløsning av varslinger på sensorikk må det foreligge klare retningslinjer på hvem og hvordan dette skal mottas. Velferdsteknologi vil gjøre at flere kan bo hjemme. Tjenesten får utfordringer som er ukjent for ansatte. Det er enklere ved drift hvis ansatte ikke trenger å forholde seg til mange separate systemer. Vi er avhengig av at systemene «snakker sammen», men dette gjør at vi har en usikkerhet i forhold til kostnader opp mot integrasjon av systemene.
- Øyer kommune er en turistkommune, og kommunen har plikt til å gi helse og omsorgstjenester til turistene. Vi ser at med lettere tilgjengelige hytter kan man tilbringe mye tid på hytta selv om en har stort hjelpebehov. Dette gjør tjenesten sårbar i helge- og høytider og i ferier.

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

- Rett pasient på rett plass. God pasientflyt sykehus – korttidsavdeling – hjemmetjeneste. Styrke Tildelingskontoret.
- Fortsettelse av «Gode pasientforløp» og «Pasientsikkerhetsprogrammet». Tettere samarbeid med fastlegene.
- God sykepleierdekning og slik at tjenesten er bedre rustet til å gi lindrende behandling hjemme, og andre faglig krevende sykepleier- og medisinske behandlinger.
- Rett opplæring og økning av kompetanse generelt blant ansatte, og spesielt demens, alderspsykiatri, kreft og lindrende behandling.
- Utrulling av diverse velferdsteknologiske løsninger for ansatte og brukere slik at man kan bo lengst mulig hjemme

### 4. Spesielle forhold

Arbeidslagene i hjemmetjenesten samarbeider mye. Sykepleieroppgaver løses om nødvendig på tvers av lagene. Dette fordrer fleksibilitet også for andre ansatte da oppgaver må omfordres og belastningen kan bli forskjøvet. Det har vært diskutert vedrørende sammenslåing av basene, for å se ansattgruppa samlet. Dette vil imidlertid få noen økonomiske konsekvenser på andre områder. Blant annet i forhold til behovet for flere biler. Det vil også være lettere å drifte hvis ny base er i tilslutning til eksisterende omsorgsboliger – enten på Tretten eller i Øyer.





Tjenestebeskrivelse 2019  
for  
**Miljøterapi**

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Enheten består av bofellesskap, ambulerende miljøtjeneste, omsorgslønn, støttekontakter, BPA og tjenester kjøpt av Gausdal kommune og Målretta Intervensjon.

Til sammen 26,85 årsverk.

Bofellesskapene er stabile og alle leiligheter er i bruk. Vedtakstimene endrer seg litt hvert år, men det utgjør ikke de store endringene på personalsiden. Det er stadig nye unge brukere som trenger forholdsvis mye hjelp. Bofellesskapene har jobbet mye med sykefravær og trivsel, noe som har redusert sykefraværet og gitt bedre arbeidsmiljø. Sykefravær var 5,8% frem til oktober 2017.

Det siste året har det vært et økende behov for miljørettede tiltak til yngre hjemmeboende med dårlig boevne. Fram til høsten 2018 ble personalet i bofellesskapet brukt til denne bistanden. Nå er imidlertid antall brukere og vedtakstimer så høyt at tiltaket må styrkes.

Tjenesten administrer støttekontakter for hele helse og omsorgstjenesten. Totalt 21 stykker med varierende stillingsprosent. Disse er ikke tatt med i oversikten over årsverk.

Tjenesten administrer BPA (Brukerstyrt personlig assistent) ordningen, og sørger for at assistenter og arbeidsledere får tilbud om opplæring.

Tjenesten samarbeider med hjemmetjenesten og familie og inkludering.

Kort oppsummert;

Øvregate har 7 beboere.

Tunfaret har 5 beboere, men gir også tjenester til 5 brukere utenfor bofellesskapet.

Målretta Intervensjon gir tjenester til 1 bruker.

Gausdal kommune gir tjenester til en bruker.

Vi har 2 brukere av BPA, en med omsorgslønn og ca. 18 støttekontakter.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

- Fagfeltet til miljøtjenesten har såkalte «gråsone pasienter». Det er brukere i ulik alder ofte med problematikk som rus/psykiatri. Samarbeid med hjemmetjenesten og psykiatritjenesten er avgjørende.
- En endring i hvor unge vil bosette seg, vil kunne gi økt trykk på miljøtjenesten.
- Boligsosialplan bør revideres og tiltak bør settes i gang. Nye brukere som trenger leilighet i bofellesskap. De fleste unge PU brukere ønsker å bo samlet og i nærhet av sentrum.
- For å kunne jobbe målrettet med mestringsnivå trengs flere vernepleiere i tjenesten.
- Utrulling av velferdsteknologiske løsninger i våre bofellesskap og tilrettelegging for slike løsninger i hjemmet til våre brukere.
- Nye ressurskrevende brukere.

## 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

- Styrke fagkompetansen i forhold til målrettet miljøarbeid.
- Bygge opp en fungerende ambulerende miljøtjeneste innenfor tildelte rammer.
- Plan for fremtiden i forhold til kommende brukere av bofellesskapstjenester.

## 4. Spesielle forhold



Tjenestebeskrivelse 2019

for

# Kultur og service

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Tjenesteenhet Kultur og service er ny i 2019 som følge av omorganisering. Enheten består av den gamle sektor Kultur og fritid + deler av den gamle HR-enheten. Enheten er oppbygd med 4 avdelinger; Øyer kulturskole, Øyer folkebibliotek, allmenn kultur/ungdomsarbeid, og service (Servicetorg, personal og arkiv). Enheten bemannes med 15,5 årsverk (24 ansatte), og vil i løpet av 2019 utvides med en ansatt på arkivområdet. Samlet lønnskostnad på snaut kr. 11 mill.

Et sentralt element i lokalsamfunnsutvikling er å tilrettelegge gode kulturtilbud i kommunen, og fritidstilbud i nærmiljøet ellers. Kultursatsing og kulturtilbud blir stadig fremhevet som en viktig lokal faktor for integrering, bosetting og trivsel. Det er også viktig at kulturområdet støtter opp under kommunen som en reiselivskommune. Økt vektlegging av folkehelsesatsing i et forebyggende perspektiv utfordrer kommunens kultursatsing ytterligere.

Servicedelen av enheten ytes både internt og eksternt. Kombinasjonen av kultur og service vil styrke kontaktflaten med innbyggere, lag og foreninger, og det vil forhåpentligvis også styrke den interne oppfølgingen av andre tjenester.

## 2. utfordringer i økonomiplanperioden

Etablering av en ny enhet vil alltid by på noen utfordringer. Ledere i de gamle Kultur og HR-enhetene hadde flere saksbehandleroppgaver i sine stillinger. Ved å samle disse to enhetene pålegges ny leder nye utfordringer, og kapasitet på saksbehandling må kompenseres gjennom nye løsninger. Dette kan føre til noen innkjøringsutfordringer i hvert fall første driftsår. Samtidig ser vi at samdriften vil kunne styrke deler av driften både eksternt og internt.

Antallet søknader om kulturmidler, og størrelsen på summene, har økt jevnt de siste årene. Dessverre har ikke rammen for kulturarbeidet klart å imøtekomme en slik økning, og gapet mellom søknader og tildelinger øker for hvert år. Kommunens rolle som pådriver og tilrettelegger for frivillig arbeid og kulturliv skal ikke undervurderes, og en større økonomisk satsing på dette området må vurderes.

Øyer kommune må være seg bevisst de utfordringer som ligger latent i ungdomsmiljøet. Det har vært mye positiv utvikling i miljøet, men konsekvensene når noe går galt blir stadig større. Det jobbes godt med tverrfaglig tilnærming til utfordringen, noe som er helt nødvendig for å kunne forebygge godt.

### 3. Prioriteringer i økonomiplanperioden

Det er satset på utvikling av en ungdomsmusical ved kulturskolen fra skoleåret 18/19. For at dette skal bli en årlig satsing må det jobbes med finansiering utover kulturskolens ramme; gjennom regionale ordninger og private tilskudd. Det ligger også inne en styrking av kulturskolens samarbeid med skolekorpset. Det blir viktig å sørge for at en slik styrking følges opp på en måte som fører til stabil rekruttering til korpset.

Det legges opp til en utvikling av biblioteket i lokalmiljøet ved å tilføre midler til bokbudsjett. En slik satsing må føre til utvikling av biblioteket som møteplass og kulturarena, på egenhånd og i samarbeid med lokalt kulturliv.

Saksbehandlerkompetanse på kulturområdet må løses i ny enhet. Løses innenfor rammen med fordeling mellom tilgjengelige ressurser.

Øyer kommune har avvik på arkivområdet som må lukkes. En styrking av arkivfunksjon må prioriteres. Gjelder alle kommunens tjenesteenheter, ikke Kultur og service isolert sett.

### 4. Spesielle forhold

Utføring av ny organisering krever alltid noe innkjøring. Ny tjenesteenhet med ny leder og nye oppgaver trenger 2019 for å finne de beste løsningene. Det vil være deler av enheten som drives videre som før, mens andre deler som blir mer påvirket av omorganiseringen. Dette må følges opp på en hensiktsmessig måte.



Tjenestebeskrivelse 2019  
for  
**Tekniske tjenester**

## 1. Generell informasjon om tjenesteenheten

Tjenesteområdet omfatter:

- Driftsansvar for all kommunal eiendom:
- Boligforvaltning (inn- og utleie, kontraktsoppfølging, drift)
- Deltagelse i felles innkjøpsordning for elektrisk energi og oppfølging av energiforbruket
- Forvaltningsansvar for ordningen med innsamling av husholdningsavfall.
- Forvaltningsansvar for forebyggende avdeling for feiing og ettersyn av gassanlegg under brannsjefen i Lillehammer kommune.
- Plan- og bygningsmyndighet;
- Matrikkelmyndighet:
- Adressering og skilting
- Geografiske informasjonssystemer (GIS) og geodata.
- VVA – veg, vann og avløp.

Øyer kommune opplever en storstilt utvikling som turistdestinasjon. Sektoren har store oppgaver med å styre og tilrettelegge for den utbygging som følger med. Utviklingen og arealbruken skal skje på en måte som i størst mulig grad bidrar til oppnåelse av samfunns mål og vedtatte kommunemål, det vil si; til samfunnets og innbyggernes beste.

I tillegg har tekniske tjenester en viktig oppgave med hensyn til å sikre egnede fasiliteter for all kommunal tjenesteyting og boligsosiale tiltak. Både planmyndigheten og eiendoms- og boligforvaltningen har særlig potensial for å bidra til oppnåelse av kommunens strategiske målsetninger mht. utvikling av gode lokalsamfunn og en kommune som er god å leve i.



## 2. utfordringer og prioriteringer i økonomiplanperioden

### Arealplanlegging og utbygging

Kommuneplanens arealdel ble vedtatt i oktober 2018. Arealreserver til utbygging begynner å bli knappe. I tillegg er det endringer i ytre faktorer som tilsier at KDP Øyer sør arealplan må utredes og høringsforslag utarbeides. Mål om vedtak i 2020.

Parallelt med utredning av KDP Øyer sør er det varslet oppstart av reguleringsprosess for ny E6 med mål om 110-sone videre fra Ensby opp mot Øyer sentrum/Granrudmoen. Bompengefinansiering skal opp i kommunestyrets novembermøte som egen sak. KDP for ny E6 i kombinasjon med plassering og prising av bompenger kan få ulike påvirkninger på lokalsamfunnet i Øyer/Granrudmoen og planmyndigheten vil være opptatt av å sikre at lokale samfunnsmessige hensyn blir ivaretatt i så vel gjennomføringsfase som for ettertiden. God faglig koordinering av løsninger i KDP Øyer sør og KDP E6 er vesentlig. Areal- og transportstrategi for Mjøsbyen er under utarbeiding, med Øyer kommune som deltager i styringsgruppen (ordfører) og prosjektgruppen (planmyndigheten). Denne vil bidra med kunnskapsgrunnlag for videre utvikling av Øyersamfunnet.

Dimensjonering på renseanlegg for avløp er kritisk for Trettenområdet. Det må foreligge en plan for økt dimensjonering på føring til Lillehammer renseanlegg i tilknytning til KDP Øyer sør.

I tillegg er utfordringer med flom og skred stadig økende, dels på grunn av klimaendringer, dels på grunn av utbygging og hogst.

### Flom og skred – forbyggende tiltak og beredskap

Tekniske tjenester har tradisjonelt bidratt i beredskap ved flom og sikring mot naturpåkjenninger. Finansieringen så vel som arbeidet er ikke tilstrekkelig planmessig og trolig er egeninnsats i til søknad om finansiering, dialog med NVE og annet arbeid med tiltak underfinansiert. Statlige midler til NVE/fordeling til forebyggende tiltak og beredskap økes ikke i takt med utfordringene. Dette er utfordring Øyer kommune må forvente å merke mer av i tiden fremover og bør være forberedt på å innta sterkere eierskap til håndteringen av.

### Digitalisering

Tekniske tjenester er avhengig av gode systemer for planarbeid, saksbehandling og forvaltning for å kunne levere på kvalitet og effektivitet. Tilgjengelighet og visualisering av faktagrunnlag; eiendomsdata, dagens regulering, arealbruk og utbygging, landskap, naturverdier og vernestatus, siktlinjer, teknisk infrastruktur, analyser (f.eks. flom og skred, transport, handel mv.), vil øke kvaliteten på saksbehandling, faglige utredninger og forslag så vel som den politiske debatten. Samtidig vil innbyggere og utbyggere i større grad kunne se og forstå hvilke hensyn som er aktuelle i utviklingsspørsmål. Dette vil kunne bidra til en mer samfunnstjenlig og på lang sikt bærekraftig utvikling av Øyersamfunnet. Tekniske tjenester opplever behov for øket innsats innen GIS og geodata. Det er dessuten stort behov for digitalisering av eiendomsforvaltningen og ikke minst å få inn elektronisk byggsak.

## **Kapasitet og kompetanse**

Tekniske tjenester er kompetansekrevede virksomhet. Øyer kommune bruker interne ressurser i den utstrekning det lar seg gjøre, men innenfor investeringsprosjekter (utbygging) er aktiviteten og kompetansebehovet så variabelt at fagekspertise og entreprise i stor grad må kjøpes inn.

## **VVA**

Innen VVA er det for tiden ca 10 interne årsverk. Aktiviteten gjenspeiles av omsetningen, som i totalt drifts- og investeringsbudsjett for prosjekter i egen regi i 2019 utgjør 50+ MNOK. I tillegg bygger kommunen ut for private aktører. 3 av 10 ansatte går av med pensjon i 2019. Det må dessuten ansettes prosjektleder som kan øke internkompetansen på investeringsbudsjettering. Denne kompetanse er det behov for også innen kommunale eiendomsprosjekter.

## **Byggesak**

Innen byggesak er situasjonen kritisk på grunn av frafall og langvarig sykdom. Lovpålagte oppgaver er til dels ikke utført i 2018. Det ansettes nå to nye saksbehandlere for å erstatte kapasitet som går ut. Nytt saksbehandlingssystem, styrkede administrative rutiner, saks- og medarbeideroppfølging, helhetlig kompetanseutviklingsplan og tilsetning i stillingen som avdelingsleder for plan, byggesak, areal og geomatikk (tidligere BAG, samles til én avdeling fra 1.1.2019) forventes å lede til at byggesaksbehandling vil styrkes og arbeidssituasjonen bedres i 2019.