



RISØR KOMMUNE



Årsplan
Kommunedirektør & staber
2022



Innholdsfortegnelse

1	Innledning årsplan	3
2	Felles informasjon	4
3	Innsatsområder	6

1 Innledning årsplan

Kommunedirektørens kommentar

Som 2021 kommer også 2022 til å være preget av den helt spesielle situasjonen som verden befinner seg i som følge av pandemien med Covid19. I årsplanen for 2021 skrev jeg at "selv om det er gode utsikter til et noe mer normalt Norge fra sommeren, vil virkningene og ettervirkningene av koronapandemien prege det meste av det vi holder på med også dette året." Denne teksten gjelder i stor grad også for 2022.

Til tross for koronapandemi, ligger 2022 an til å bli et spennende og bra år for Risør kommune. Vi går inn i et avgjørende år for det største og viktigste infrastrukturtiltaket for vår region og kommune, kanskje noen gang; ny E-18 fra Tvedestrand til Bamble og starten på ny/utbedret Fv 416 mot Risør sentrum. Her nærmet vi oss målnøret for reguleringsplanarbeidet, men i 12. time ble det utsatt for nærmere utredning av et alternativ med større grad av gjenbruk av dagens vei. Vårt oppdrag blir nå å bidra til at dette ikke skyver hele veianlegget ut av prioriteringslistene til Nye Veier og langt inn i en usikker framtid.

Andre viktige og spennende ting som ligger i løypa, er rullering av kommuneplanens samfunnsdel og ny kommunedelplan for klima og miljø. Vi skal i tillegg jobbe med viktig arbeid knyttet til tjenesteutvikling (fagfornyelsen, barnevernsreformen, BTI, frivilligheten, innsatstrappa, byjubileet mm). Og så skal vi bygge ferdig omsorgsboligene på Tjenna, fire nye psykiatriboliger og seks nye tilrettelagte PU-boliger i Tyriveien – for å nevne noe.

Året blir ganske sikkert også preget av starten på et betydelig omstillingsarbeid innenfor oppvekstområdet der målet er enda bedre kvalitet på tjenestene samtidig som vi må spare betydelige beløp (ca. 10 mill innen utgangen av 2025).

Jeg vil også nevne betydning av det som skjer i våre nærområder i året som kommer. Etableringen av mega fabrikken Morrow Batteries i Arendal med kanskje så mye som 2.000 nye arbeidsplasser i løpet av noen år, gir store muligheter for hele regionen, for landsdelen, og for vår kommune.

Vi har flinke folk i Risør kommune, og jeg er sikker på at vi skal løse oppgavene våre bra også i 2022



2 Felles informasjon alle sektorer

Kommentar til budsjettvedtaket

Kommunestyret vedtok følgende driftsrammer for sektorene for kommende planperiode 2022-25.

Bevilgningsoversikt drift B	Regnskap 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Budsjett 2025
Sektor kommunedirektør og stab						
Driftsinntekter	-2 529 000	-1 557 000	-1 558 000	-1 558 000	-1 558 000	-1 558 000
Driftsutgifter	39 472 000	33 585 000	35 046 000	34 996 000	34 996 000	34 996 000
Netto	36 943 000	32 028 000	33 488 000	33 438 000	33 438 000	33 438 000
Sektor samfunnsutvikling						
Driftsinntekter	-68 964 000	-61 729 000	-61 011 000	-61 011 000	-61 011 000	-61 011 000
Driftsutgifter	142 091 000	131 866 000	135 290 000	130 541 000	130 341 000	130 341 000
Netto	73 127 000	70 138 000	74 279 000	69 530 000	69 330 000	69 330 000
Sektor helse og omsorg						
Driftsinntekter	-46 536 000	-49 331 000	-34 543 000	-34 543 000	-34 543 000	-34 543 000
Driftsutgifter	248 475 000	243 629 000	254 299 000	254 299 000	254 299 000	254 299 000
Netto	201 939 000	194 298 000	219 756 000	219 756 000	219 756 000	219 756 000
Sektor skole og barnehage						
Driftsinntekter	-32 762 000	-27 579 000	-29 456 000	-29 456 000	-29 456 000	-29 456 000
Driftsutgifter	173 649 000	156 272 000	158 980 000	153 580 000	151 880 000	151 880 000
Netto	140 887 000	128 693 000	129 524 000	124 123 000	122 423 000	122 423 000
Felles inntekter, utgifter og avsetning						
Driftsinntekter	-6 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
Driftsutgifter	-2 565 000	9 161 000	6 095 000	2 745 000	1 495 000	2 745 000
Netto	-2 571 000	9 156 000	6 090 000	2 740 000	1 490 000	2 740 000

Handlingsprogram og budsjett for 2022 er stramt og krevende.

Balansen i budsjettet forutsetter at betydelige økonomiske innsparinger gjennomføres som planlagt. Det blir derfor svært viktig at områdene og enhetene kommer tidlig i gang med dette arbeidet i 2022. Alle enhetene har stramme rammer for sin drift, dette betinger at enhetsleder og kommunalsjef følger tett opp i forhold til den økonomiske utviklingen og iverksetter tiltak når det er nødvendig.

Følgende tiltak med økonomisk effekt på drift ble vedtatt i kommunestyret for kommende planperiode og er lagt inn i økonomiplanen for 2022-25.



Tiltaksplan	Tiltaksliste til Handlingsprogram og økonomiplan 2022-25 (alle tall i hele 1000)	2022	2023	2024	2025
ref.nr	Felles / Kommunedirektør / Staber				
500-1	Arbeidsmiljøtiltak	300	300	300	300
500-2	Omstilling og fornying	200	200	200	200
500-3	Taksering av fritidsboliger og næringseiendom	1 500	0	0	0
500-4	Eiendomsskatt fritidsbolig og næringseiendom etter taksering	0	-3 000	-3 000	-3 000
500-5	Utgifter til valg	0	250	0	250
500-6	Tilskudd Risør By AS	750	750	750	750
	Reduksjon i skattesats eiendomsskatt	2 700	0	0	0
	Revisjon av finans og økonomireglement	0	0	0	0
	Sum tiltak Rådmann og stab/felles	5 450	-1 500	-1 750	-1 500
	Skole, barnehage, oppvekst				
400-1	Effektiviseringstiltak Voksenopplæringen	-500	-500	-500	-500
400-2	Effektiviseringstiltak Risør Ungdomsskole	-500	-1 000	-1 000	-1 000
400-3	Effektiviseringstiltak Risør barneskole og SFO	0	-3 000	-3 000	-3 000
400-4	Effektiviseringstiltak Søndeled barneskole og SFO	-400	-800	-800	-800
400-5	Effektiviseringstiltak Hope oppveksstsenler	-400	-400	-400	-400
400-6	Strukturelle endringer innenfor skole- og barnehageområdet	0	-1 500	-3 200	-3 200
	Holdningsskapende turer i ungdomsskolen	150	150	150	150
	Sum tiltak oppvekst	-1 650	-7 050	-8 750	-8 750
	Samfunnsutvikling				
200-14	Brannverntiltak kommunale bygg	2 400	0	0	0
200-15	Vedlikehold kommunale bygg	2 000	0	0	0
200-16	Effektiviseringstiltak sektor for Samfunnsutvikling	-500	-500	-500	-500
200-17	Byjubileum 2023	300	200	0	0
	Enøk tiltak	50	0	0	0
	Renere by	200	0	0	0
	Styrking Byggesak, klima og næring	400	400	400	400
	Tilskudd Frelsesarmeen	50	0	0	0
	Styrking vaktmestertjenestene	450	450	450	450
	Styrking arbeid barn og unge	300	300	300	300
	Sum tiltak Samfunnsutvikling	5 650	850	650	650
	Helse og omsorg				
300-9	Samlokalisering leger	0	0	0	0
	Styrket grunnbemanning sykehjem	1 500	1 500	1 500	1 500
	Sum tiltak helse og omsorg	1 500	1 500	1 500	1 500
	Sum tiltak som påvirker budsjetttrammene	10 950	-6 200	-8 350	-8 100

3 Innsatsområder

Å legge grunnlaget for fortsatt gode tjenester er vårt viktigste innsatsområde i 2022. I dette ligger blant annet videre arbeid med å få en bedre balanse mellom løpende inntekter og løpende utgifter. Etter to år med pandemi er organisasjonen preget av en viss slitasje. Vi må bruke 2022 til å reparere så mye vi kan på dette ved å stabilisere driften i enhetene og ha fokus på blant annet lederutvikling, kompetansebygging og arbeidsmiljøtiltak.

3.1 Fag og tjenester

Kommunedirektørområdet består av to staber; økonomi og organisasjonsutvikling med til sammen 12 ansatte. Under dette området ligger i tillegg politisk sekretariat og en rekke fellesområder, blant annet knyttet til IKT. Kommunedirektøren er nærmeste leder for de tre kommunalsjefene, økonomisjef og organisasjonssjef. Disse utgjør kommunens øverste ledergruppe. I tillegg til disse ligger rådgiver politisk sekretariat og en seniorrådgiver direkte under kommunedirektøren.

Viktige innsatsområder for kommunedirektør med staber i 2022

- Videre arbeid med E-18 Tvedestrand - Dørdal, samt ny Fv 416
- Rullering av kommuneplanens samfunnsdel
- Kommunedelplan for klima- og miljø
- Avklaringer rundt ressurser og organisering knyttet til stabsfunksjoner
- Omstilling og effektivisering med særlig fokus på skoleområdet
- Styrking og samordning av den forebyggende innsatsen, særlig rettet mot utsatte barn og unge (barnevernsreformen, PPT-reformen, BTI-arbeidet m.m)
- Implementering og videreutvikling av innsatstrappa
- Lederutvikling
- Kompetanseplan for hele organisasjonen
- Organisasjonsplan (inkl. verdidokument, arbeidsgiverstrategi, samhandling tillitsvalgte m.m)

3.1.1 HR og Organisasjonsutvikling

Stab organisasjonsutvikling består av HR, kommunikasjon, dokumentcenter og resepsjon/sentralbord. I løpet av de siste årene har staben vært gjennom store endringer, både i bemanning og i fagsystemer. Dette, kombinert med nærmere to år med unntakstilstand på grunn av pandemi, har gjort at vi har måttet prioritere intern opplæring og samkjøring. I april starter ny fagleder for dokumentcenter.

Vi ser nå frem til å kunne fokusere på prosesser i organisasjonen, som organisasjonsstrategi, revidering av lønnspolitiske retningslinjer, kompetansestrategi, lederopplæring og -utvikling etc. Vi har fortsatt mye å hente fra innføringen av våre nye systemer, og vi vil jobbe med strukturert opplæring av ledere og saksbehandlere.

Samarbeid med blant annet stab økonomi, kommunepsykolog, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud er viktig for at vi skal klare å levere på våre mål.

3.1.2 Økonomi og regnskap

Økonomiavdelingen yter tjenester til hele organisasjonen innenfor økonomi, regnskap, lønn og

innføring. Avdelingen forvalter Startlånsordningen for kommunen, samt leverer økonomitjenester til Risør kirkelig fellestråd og Aust Agder Revisjon IKS.

Avdelingen vil ha vikar på innføringsfaget ifm fødselspermisjon, og vil ha fortsatt fokus på intern opplæring i de nye systemene. Avdelingen vil jobbe for å lage gode opplæringsopplegg for resten av organisasjonen sammen med HR-staben.

Økonomiavdelingen vil i 2022 revidere kommunens økonomireglement, som også ivaretar innkjøpsreglement og finansreglementet. Eksisterende reglement er utdatert og ivaretar ikke føringer i ny kommunelov.

3.2 Økonomiske rammer

3.2.1 Budsjettvedtaket

Netto driftsrammer for budsjett 2022 for Kommunedirektør og stab kan vises med sum inntekter og sum utgifter som følger.

100 Sektor kommunedirektør og stab	Regnskap 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022
Inntekt	-4 856 000	-3 086 000	-3 287 000
Utgift	41 633 000	35 074 000	36 535 000
Netto driftsrammer	36 777 000	31 988 000	33 248 000

Det er et stramt budsjett for 2022 som er vedtatt, også for kommunedirektørens område.

For 2022 blir det viktig å jobbe videre med gevinstrealiseringen knyttet til innføring av nye IKT-systemer. Det oppleves utfordrende for kommunene i IKT-Agder samarbeidet at nye IKT-systemer blir iverksatt uten at det settes av nok ressurser lokalt og i IKT-Agder systemet til implementering og opplæring av brukerne av disse.

Jeg tror også vi i 2022 må se på nytt rundt ressursene knyttet til egne staber. Dette gjelder kommunedirektørens stab som er betydelig slanket de siste årene, men også kommunalsjefenes staber som har opplevd det samme. Vi ser etter hvert at dette fort kan bli en stor svakhet i det arbeidet med omstilling og effektivisering som pågår og må forsterkes i hele organisasjonen.

3.2.2 Vedtatte tiltak for sektoren

Følgende tiltak fra Handlingsprogram og økonomiplan tillegges Kommunedirektør og stabene for 2022.

Tiltak	Tekst HP	Aktivitets- og tidsplan	Ansvar
Kommunedirektør			
500-1 Arbeidsmiljøtiltak	Det avsettes årlig kr. 300' til arbeidsmiljøtiltak for å sikre organisasjonen i en krevende omstillingsfase. Midlene kan brukes til kompetanseheving og tiltak som sikrer et godt arbeidsmiljø for ansatte i organisasjonen. Kr. 300.000 (D)	Enhetene melder inn behov for tilskudd til arbeidsmiljø til kommunedirektørens ledergruppe i løpet av februar 2022. Sammenstilling av innspillene legges frem for vedtak i arbeidsmiljøutvalget i mars. Dersom det er midler til overs etter dette,	Benedicte i samråd med Trond



Tiltak	Tekst HP	Aktivitets- og tidsplan	Ansvar
		gjennomføres tilsvarende prosess før sommeren.	
500-2 Omstilling og fornying	Behovet for omstilling og nytenkning blir betydelig forsterket i den kommende perioden. Dette henger bl.a. sammen med demografiske endringer med betydelig vekst i antall eldre samt utsikter til en svekket kommuneøkonomi. Administrativ og politisk evne og vilje til å tenke nytt blir derfor svært viktig i tiden som kommer. I en periode der fokuset på omstilling, nedskjæring og effektivisering er betydelig, mener kommunedirektøren det er klokt å bruke ekstra ressurser på utvikling og kompetanseoppbygging. Mange kommuner kutter drastisk i disse midlene, Risør kommune gjør det motsatte. Kr. 200' årlig stilles til disposisjon for tiltak i hele organisasjonen der formålet er omstilling og fornying. Kr. 200.000 (D)	Enhetene melder inn forslag til og behov for tilskudd knyttet til omstilling og fornying innen utgangen av februar 2022. Kommunedirektørens ledergruppe vurderer innspillene og vedtar fordeling av midlene. Dersom det er ufordelte midler etter dette, gjennomføres tilsvarende prosess før sommeren.	Benedicte i samråd med Trond
500-3 Taksering fritidseiendommer og næringseiendommer	Etter at kommunen tok i bruk skatteetatens formuesverdier som grunnlag for eiendomsskatt, må kommunen ut å takserer alle fritidseiendommer og næringseiendommer for å etablere et grunnlag for utskrivning av korrekt eiendomsskatt fra 2023 Kr. 1.500.000 (D)	Takseringsarbeidet tilstrebes startet opp så raskt som mulig, men prosesser i IKT-Agder med skifte av fagsystemer gjør anskaffelsesprosess og takseringsprosess utfordrende	Halvor
PV 17/22 Revisjon finans- og økonomireglement	Kommunedirektøren fremlegger sak om revisjon av finans- og økonomireglementene til politisk behandling. Saken sluttbehandles i Kommunestyret.	Revidering er i gang og er ventet lagt frem politisk ila først halvår.	Halvor

3.3 Arbeidsgiver

Arbeidsgiverrollen er fordelt på tre stillinger i sektoren. Kommunedirektøren har arbeidsgiveransvaret for økonomisjef, organisasjonssjef, rådgiver politisk sekretariat og seniorrådgiver (i tillegg til tre kommunalsjefer). Organisasjonssjef og økonomisjef har arbeidsgiveransvaret for de ansatte i sine respektive staber.

3.3.1 Bemanning

I forbindelse med retaksering av eiendommer, ansetter vi våren 2022 en ny medarbeider. Vedkommende overtar også ansvaret for kommunens eiendomsskattekontor. Stillingen blir organisert i enhet for plan og bygg, men økonomisjefen blir en sentral samarbeidspartner.

Kommunestyret vedtok i 2021 å opprettholde fagleder for dokumentcenter som egen stilling. Vi har ansatt en kvalifisert person i denne stillingen, men må i løpet av første halvår 2022 avklare hvordan vi kan styrke dette miljøet for å sikre en forsvarlig bemanning av dette komplekse fagområdet.

Risor kommune vil også i 2022 ha en positiv holdning til bruk av lærlinger og andre ordninger med arbeidsutprøving, praksisplass m.m. Dette er en viktig del av vårt samfunnsoppdrag. Antall lærlinger ligger jevnt på ca. 20 (avhengig av talletidspunkt). Måltallet er 25. Vi skal jobbe videre med å oppnå dette i 2022.

3.3.2 Kompetanse

Som nevnt over (pkt 3.2.1) blir det viktig i 2022 å jobbe videre med effektiv bruk og økt kompetanse knyttet til nye IKT-systemer. Her har kommunedirektørens staber en dobbel rolle: Rettet mot egen bruk av systemene og opplæring av resten av organisasjonen. Her må vi jobbe videre med egen systematikk, samt bidra til at IKT-Agder i større grad har fokus og ressurser rettet mot dette arbeidet i den enkelte kommune.

Stab organisasjonsutvikling skal i 2022 arbeide med en samlet kompetanseplan for hele organisasjonen. Dette blir ikke en oversikt over opplæringstiltak, men derimot en plan som angir retning for hvordan vi skal jobbe strategisk og riktig med vedlikehold og oppbygging av ny kompetanse i hele organisasjonen vår i årene som kommer.

3.3.3 Nærvær/fravær

Sektoren har generelt et lavt sykefravær. Det er ikke fravær som er oppgitt å være kopledd til forhold på arbeidsplassen. God og tilstedeværende ledelse der arbeidstakere blir sett og anerkjent er kanskje det viktigste tiltaket for å holde sykefraværet nede. Dette opplever jeg at vi har i dag, men vi kan sikkert bli bedre. Ansatte i kommunedirektørens staber har også de senere årene opplevd at bemanningen reduseres, oppgavene øker i omfang og verktøyene endres i stort tempo. I 2022 må vi jobbe videre med å finne en god balanse mellom disse faktorene som gjør at arbeidsgleden og effektiviteten opprettholdes.

3.3.4 Heltid/deltid

Av de 14 ansatte i sektoren, er det 12 som har 100% stilling. De 2 som har deltidsstilling, har ikke noe ønske om utvidet stillingsbrøk.

3.3.5 Arbeidsmiljø

Vi må i 2022 jobbe bevisst og godt med arbeidsmiljø og arbeidsglede - også i sektor for kommunedirektøren. Vi er nå "på halen" av koronapandemien, og mange er preget av snart to år i denne tilstanden, med blant annet mye hjemmekontor og digitale møter m.m. I tillegg har det i samme periode vært stort fokus på innføring av nye IKT-systemer, noe som er veldig bra, men som også er utfordrende for de som både skal lære dette selv og bidra til at andre lærer og tar de nye systemene i bruk.

Vi har også gjennomført en slankekur (Balanse24) av stabene, som nå kan vise seg å være i tøffeste

laget.

Det blir derfor svært viktig at vi fra ledelsens side har fokus på arbeidsmiljø, arbeids glede og god informasjon og medvirkning i året som kommer.

Som et ledd i dette vil vi blant annet starte opp med faste månedlige møter for lederne i sektoren, tilsvarende kommunalsjefenes områdemøter.

3.4 Klima & Miljø

3.4.1 Sektorens klima- og miljøstatus

Arbeidet med klima- og miljøplan er startet opp. Her vil denne sektoren også involveres og engasjeres. Et sentralt tema i 2022 blir blant annet bruk av hjemmekontor og digitale møter. Dette reduserer bilbruken betydelig, og er sånn sett et godt klimatiltak. Her skal det utarbeides egne retningslinjer for organisasjonen. Nye systemer og videre digitalisering av arbeidsformer er også gode verktøy i arbeidet med klima og miljø. Mindre behov for utskrift av dokumenter, og mer samhandling og kommunikasjon i arbeidsflater som Teams påvirker klimaavtrykket vårt positivt.

3.4.2 Miljøfyrtårn-sertifiseringer

Kommunehuset er Miljøfyrtårnsertifisert i 2021. I 2022 må vi jobbe videre (og tydeligere) med hva dette betyr for oss som jobber der.