



RISØR KOMMUNE

Årsmelding 2019 / Årsplan 2020

for

Område helse og omsorg

1. Tjenesteperspektivet

Kommunalsjefens beskrivelse av de viktigste innsatsområdene, særskilte satsinger, tiltak, prosjekter m.m.

Kommunens helse og omsorgstjenester står foran store utfordringer i årene som kommer. Demografien viser at andelen eldre vil øke kraftig i årene framover. Samhandlingsreformen gjør at kommunen i tillegg får ansvar for flere og sykere pasienter og brukere. Andelen barn og unge blir mindre i samme periode. Kommunens økonomiske planlegging må ta hensyn til dette.

Tjenestebehovet i helse og omsorg vil øke til det dobbelte fram mot 2040 dersom tjenestene løses på samme måte som i dag. Derfor jobbes det kontinuerlig med tiltak som gir en mest mulig rasjonell og effektiv drift. Digitalisering av arbeidsprosesser gjør det mulig å effektivisere driften og samtidig gi kvalitativt bedre tjenester til pasient og bruker. Gjennom samlokalisering av tjenestene sykehjem, hjemmetjenester, psykisk helse og rehabilitering ved Frydenborgsenteret har man bygget rasjonelle og robuste tjenester. Samtidig har man hentet ut mulige strukturelle gevinster.

Det samme vil man kunne oppnå ved f.eks. å samlokalisere helsetjenester/leger da disse tjenestene på mange måter er navet i kommunens helse og omsorgstjenester. Rekruttering, faglighet, personellutnyttelse og økonomi vil på denne måten kunne optimaliseres.

Innen habilitering er samlokalisering utfordrende da bl.a. Fylkesmannen har en klar formening om hvordan dette kan gjøres. De siste årene har vært spesielt krevende for enhetene innen habilitering og helse og det jobbes knallhardt for å tilpasse driften til rammene. Dette er imidlertid svært krevende da pasient og brukergruppene øker. Habiliteringstjenesten har i tillegg mye gammel boligmasse som forhindrer rasjonelle og gode tjenester. De drifter som legetjenestene på flere steder og dette gir ikke en optimal drift verken faglig eller økonomisk.

Kommunen har utfordringer på levekår og scorer dårlig på en rekke sentrale og viktige indikatorer som lav inntekt, lav utdanning, barn av enslige forsørgere og psykisk helse.

Pasient og brukergruppene har høyere kunnskap om egen helse og dette må utnyttes positivt. Flere kan og ønsker å ta i bruk velferdsteknologi for bl.a. å kunne bo lengst mulig i eget hjem og ta ansvar for egen helse på en annen måte i fremtiden. Brukerens kompetanse må utnyttes på en bedre måte i utviklingen av tjenestene. Kommunens boligpolitikk må integrere ulike brukergrupper i den ordinære boligbyggingen.

Samtidig øker forventningene til tjenestene, noe som igjen øker behovet for mer helhetlige og koordinerte tjenester innad i kommunen og mellom kommunen og sykehuset.

I kommuneplanens samfunnsdel er det trukket fram fem hovedfokusområder for helse og omsorg.

Disse kan kort oppsummeres i forebygging/tidlig innsats, mestring, ressursfokus, kvalitet og digitalisering.

Tanken er at disse fokusområdene skal lede ut i tiltak som man ser tydelige spor av i sektoren. Innen fokusområdet kvalitet kan dette være en strategisk kompetansetenkning som enhetene følger opp individuelt.

Økt antall heltidsstillinger er et annet tiltak som det jobbes med både lokalt og regionalt for helse og omsorgssektoren. Dette er imidlertid krevende da sektoren samtidig har krav til store kutt i rammene.

Leve hele livet

Reformen Leve hele livet nevnes spesielt og skal bidra til at eldre kan mestre livet lenger, ha trygghet for at de får god hjelp når de har behov for det, at pårørende kan bidra uten at de blir utslitt og at ansatte kan bruke sin kompetanse i tjenestene.

Meldingens hovedfokus er å skape et mer aldersvennlig Norge og finne nye og innovative løsninger på de kvalitative utfordringene knyttet til aktivitet og fellesskap, mat og måltider, helsehjelp, sammenheng og overganger i tjenestene.

For Risørs sin del innebærer dette i stor grad en videreføring og styrking av det disse tjenestene bygger på i dag. Dette innebærer å styrke helsefremming og forebygging med fokus på tidlig innsats. At alle skal oppleve mestring, tilhørighet og god livskvalitet. At innbyggerne skal være en ressurs i eget liv og for andre. At vi skal ha høy kvalitet i kommunens helse og omsorgstilbud og at vi skal være nytenkende innen digitalisering og e-helse. Dette gjelder for alle kommunens innbyggere også de eldre.

Se for øvrig kommuneplanens samfunnsdel.

Tiltak i Handlingsprogram 2020-23

2019-22	2020-23	Tiltak	Status/framdrift	Enheter
Nytt	1.4.7	Reduksjon Habiliteringstjenesten (T)	Inngår i Balanse 2024	Habilitering
Nytt	1.4.8	Midlertidig nedlegging kafétilbud Tjennasenteret (T)	F.o.m 01.03.2020	Sykehjemmet
Nytt	1.4.21	Effektiviserings- og innsparingskrav sektor Helse- og omsorg	Inngår i Balanse 2024	Helse og omsorg
Nytt	1.4.9	Nedlegging legekontoet på Sønedeled (T)	Se egen sak om leger Bemanningsbyrå midlertidig	Helse
PS 102/18	3.3.2	Matglede for eldre (T)	Ivaretas av enhetene	Sykehjemmet Hjemmetjenesten
6.1.1	3.1.2	Styrking og utvikling av helsestasjons- og skolehelsetjenesten (T)	Igangsatt	Helse
6.7.20	3.5.1	Velferdsteknologi/ Medisinsk utstyr (T)	Vurderes fortløpende i ulike prosjekter	Helse og omsorg
6.7.21	1.2.4	Heltidskultur	Deltagelse i Nytt Blikk på Agder. Regionalt nettverk.	Helse og omsorg
6.7.22	3.2.3	Boliger unge funksjonshemmede (U/T)	Prosjekt igangsatt	HAB
6.7.23	3.4.1	Kommunepsykolog (T)	Ansatt	Helse
6.7.25	3.4.2	Utvikling av Frydenborgsenteret (T)	Byggestart juni	Helse og omsorg
6.7.26	3.3.1	Utvikling av Tjennasenteret (T)	Byggestart høsten 2020	Helse og omsorg

Tiltak i Handlingsprogram 2019-22 som ikke er tatt med videre

Ref	Tiltak	Status*	Enhet
6.7.19	Videreføring av styrket tilbud innen rus/psykisk helse (T)	Ikke prioritert	Psykisk helse/NAV
6.7.24	Opprette ny legehjemmel (T)	Ikke prioritert	Helse
6.7.27	Transportmidler Helse og Omsorg (T) - nytt	Gjennomført	Helse og omsorg
6.7.28	Bil til Frydenborgsenteret (T) -nytt	Ikke prioritert	Sykehjemmet
6.7.29	Utstyr Frydenborgsenteret (T) - nytt	Delvis gjennomført	Sykehjemmet Hjemmetjenesten
6.7.30	Rest rehabilitering Linken (T) - nytt	Gjennomført	ETT
6.7.31	Datautstyr område Helse og omsorg (T) - nytt	Videreføres	Helse og omsorg

Kommuneplan 2019-2030

Vi skal styrke helsefremming og forebygging med fokus på tidlig innsats

Innebærer å sikre alle kommunens innbyggere, uansett livsfase, rett til hjelp på rett sted til rett tid.

Alle skal oppleve mestring, tilhørighet og god livskvalitet

Gi hvert enkelt individ mulighet til å bidra i fellesskapet ut i fra hver enkeltes forutsetning

Innbyggerne skal være en ressurs i eget liv og for andre

Skape arenaer for samskapning der brukeren er i fokus og har mulighet til medvirkning

Vi skal ha høy kvalitet i kommunens helse- og omsorgstilbud

Sikre nødvendig kunnskap og erfaring hos medarbeiderne

Vi skal være nytenkende innen digitalisering og e-helse

Ta i bruk digitale løsninger for å forenkle, forbedre og effektivisere tjenestene

Andre viktige satsinger og prosjekter

- Bærekraftig økonomi 2024
Det foreligger prosjektskisse for en bærekraftig økonomi i 2024 med prosjektstyre, prosjektgruppe, arbeidsutvalg og arbeidsgrupper. Her er sektorens arbeid allerede igangsatt
- Helse og omsorgssektoren starter hvert år med en strategisamling for å jobbe gjennom en arbeidsplan/års hjul for året. Målsettingen er å se kommuneplan, handlingsprogram, økonomiplan, årsmelding, årsplan m.m. i en tydeligere sammenheng.
- Agenda Kaupang rapporten ligger til grunn for mye av prioriteringene i perioden.
- Helselederforum Østre Agder (HLF) er et rådgivende organ for Rådmannsutvalget og utarbeider årlig sin virksomhetsplan. Utvalget skal fremme samhandling, utviklingsarbeid og kompetansesamarbeid innenfor fagfeltet helse, omsorg og levekår mellom kommunene i Østre Agder og sykehuset. Hovedmålet er et sammenhengende tjenestetilbud som kjennetegnes av høy kvalitet, pasientsikkerhet, nærhet til pasienten, kompetente medarbeidere og effektivitet.
- Nytt blikk på Agder er en ny regional satsning på Agder hvor vi tar med vårt lokale arbeid videre i en erfaringsutveksling og prosessorientert satsning på heltid sammen med en rekke andre kommuner på Agder og KS.
- Saksbehandling – profesjonalisering av saksbehandlinga.
Saksbehandlingen har til nå foregått ute i den enkelte enhet. Vi ser et tydelig behov for å samkjøre og profesjonalisere dette området i større grad og vil jobbe med dette i løpet av 2020.
- Byggeprosjektene:
Forprosjektene til utbygging av Frydenborgsenteret og utvikling av Tjennasenteret er ferdig og byggestart blir etter ferien.

- Prosjektet nye boliger til unge funksjonshemmede er i gang og er ventet ferdig prosjektert i løpet av året.
- Legesituasjonen er under press og det er en svært bekymringsfull situasjon for kommunen. Kommunen bør legge til rette for valgfrihet i forhold til driftsform, konkurransedyktige økonomiske forhold og at det planlegges med samlokalisering av alle fastlegene. Sak om dette fremmes til politisk behandling i mars/april.
- Samhandling med sykehuset innebærer både et regionalt samarbeid på Agder, i Østre Agder og lokalt i Risør. Kommunalsjef ivaretar mye av det regionale.
- Rådmannen utarbeider hvert år en lederutviklingsplan for kommunens ledergruppe. Kommunens verdidokument ligger i bunnen for mye av dette. Helse og omsorg supplerer denne med utgangspunkt i prioritering bl.a. i en enkel strategisk kompetanseplan.
- Brukermedvirkning blir svært sentralt i tiden som kommer. Brukerens kunnskaper om egen livssituasjon og behov blir avgjørende for å finne gode og rasjonelle løsninger. Helt fra kartleggingen av den enkeltes behov til systemnivå med brukerrådene.
- Helse og omsorg har i flere år jobbet målrettet med digitalisering og velferdsteknologi. Arbeidet har vært forankret i lokalt planverk som (kommuneplan og omsorgsplan), regionalt planverk (Østre Agder Regional Koordineringsgruppe) og nasjonale føringer. Helse og omsorg har deltatt både i regionale og nasjonale prosjekter for pilotering av velferdsteknologi og har gjennom årene opparbeidet seg god kompetanse på området. Arbeidet prioriteres videre i 2020. Vil nevne spesielt her prosjektet 3P, pasienter og profesjonelle i partnerskap, som inkluderer kommunene Tromsø, Stavanger, København og Risør. Dette konseptet har gått over tre år og tar for seg avstandsoppfølging av kronikere fra fastleger, sykehus og kommuner.
- Helse og omsorg er ellers del av den digitaliseringsprosessen som kommunen generelt har hatt i 2019 bl.a. med nye lønns og personalsystemer. Disse prosessene fortsetter i 2020.
- Helse og omsorg benytter kommunens avvikssystem QM+ i alle sine enheter.

2. Økonomiperspektivet

Kommunalsjefens beskrivelse av den økonomiske situasjonen for området og de viktigste tiltakene innenfor områdets drift og investering

- Utfordringene for inneværende år er formidable. Sektoren skal ned CA. 5 millioner. Reelt ca. 16-17 millioner grunnet tidligere overskridelser.
- Grunnet kraftig vekst i antall eldre og raskere utskrivning fra sykehuset bør sektoren styrkes økonomisk i årene som kommer. Helse og omsorgssektoren i kommunen er ifølge økonomisjef underfinansiert.
- Enhet for habilitering har den største utfordringen ved at de for 2019 mer forbrukte 11 millioner bl.a. grunnet sviktende inntekter og bortfall av salg til andre kommuner. I tillegg har habilitering fått et kutt på 4 millioner for 2020. Enheten kjører et eget prosjekt for å jobbe mot balanse. Dette vil bli svært krevende for inneværende år og mye tyder på at enheten trenger mer tid for å gjennomføre omstillingen. Enheten drifter på fire steder med mye gammel bygningsmasse som vanskeliggjør en effektiv drift. Drøftinger med tillitsvalgte i forhold til nedbemanning er i gang.
- Enhetene sykehjem, rehabilitering og hjemmetjenester og psykisk helse og rus hadde et mindre forbruk på 3,5 millioner for 2019. Her er det kuttet en million for 2020.
- Enhet helse har store utfordringer knyttet til rekruttering av leger. Bruk av vikarleger medfører merforbruk på området.

- Samlokalisering av fastlegene anbefales fra alle faglige hold, inkludert kommunens fastleger, men så langt har dette ikke vært ønskelig politisk. Dermed har kommunen en uavklart og usikker legesituasjon med store økonomiske utfordringer.
- Helsestasjonen drifter faglig og økonomisk godt og holder seg innenfor rammene.

Kommunalsjefens oppfatning av i hvilken grad de gitte økonomiske rammene er tilfredsstillende for områdets drift.

Rammebetingelsene for helse og omsorg har vært og er svært krevende. KOSTRA tall tilsier en styrking av området både på kort og lengre sikt. Demografi og samhandlingsreform er årsakene til dette.

Tiltak, arbeidsmetode m. m for at området skal holde seg innenfor budsjettets rammer

- Arbeidsgruppe nedsatt med HTV representasjon som jobber med Balanse 2024.
- Faste budsjettmøter med rådmann, økonomisjef og alle enhetsledere. Hovedutfordringene er habilitering som mister store inntekter. Habilitering er i gang med eget omstillingsprosjekt som også er tett knyttet opp mot kommunens heltidsprosjekt.
- Områdemøter med enhetslederne to ganger i måneden med økonomistatus.
- En framtidsrettet og robust legedekning vil koste kommunen. Samlokalisering er stikkordet her, både hva gjelder kvalitet og økonomi, men så langt er dette avvist politisk.
- Utvidelse av Frydenborgsenteret og utvikling av Tjennasenteret har byggestart i løpet av 2020. Forprosjektet har pågått i 2019 og oppstart bygging er berammet til etter ferien.
- Prosjektet Boliger unge funksjonshemmede er i startfasen og er tenkt planlagt i 2020. Her er prosjektgruppe etablert med brukerrepresentanter. Målsettingen er at brukerne skal eie sine boliger organisert som et borettslag.

3. Arbeidsgiverperspektivet

Risør kommune bygger sin virksomhet på følgende grunnverdier (verdidokumentet)

Likeverd

- Behandle hverandre med respekt
- Bli hørt og sett
- Være inkluderende
- Ulikhet er en styrke

Åpenhet

- Det er riktig å si fra om feil og mangler
- Sikre god informasjonsflyt
- Størst mulig grad av medvirkning i beslutningsprosesser
- Gjensidig åpenhet mellom enhetene, ledelse og ansatte – være en «vi – kommune»

Løsningsorientert

- Være fleksibel, kreativ, og søke etter gode løsninger
- Benytte ansattes ressurser og bidra til tverrfaglig samarbeid
- Ta initiativ, vise engasjement og ta ansvar
- Gi konstruktiv tilbakemelding
- Være en miljøbevisst kommune

Trygghet

- Utvikle ansattes kompetanse
- Arbeidsoppgavene skal harmoniseres med egen kompetanse
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og baksnakking
- Holde avtaler

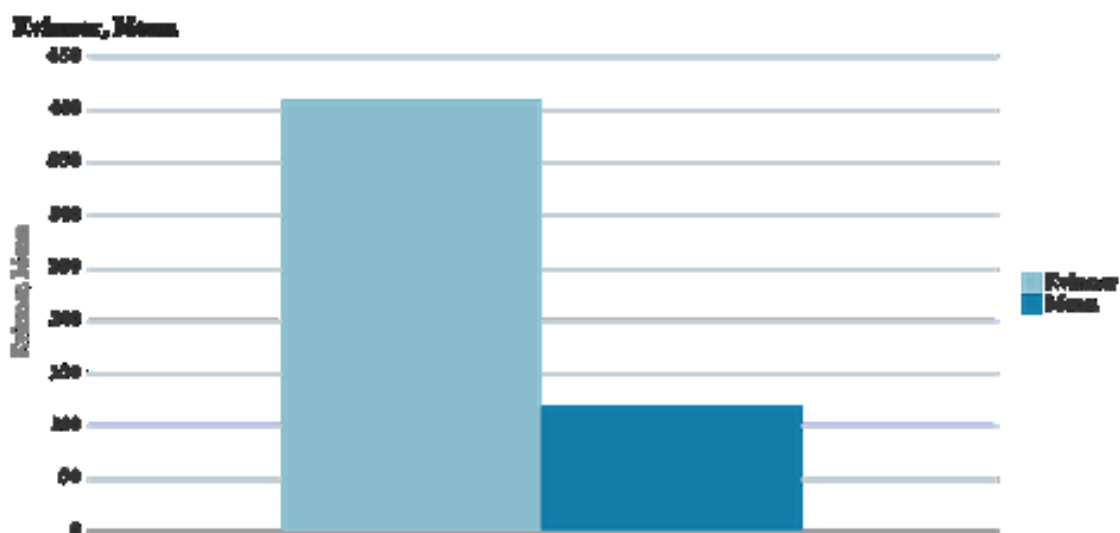
Verdidokumentet ligger i bunn for mye av sektorens virksomhet. Det være seg i ansettelsesprosesser, den utfordrende samtalen, hvordan vi fremstår som ansatte i Risør kommune og i.f.t. samarbeidspartnere. Er sentralt i samlinger for alle ansatte.

Oversikt ansatte

Organisasjonshierarki	Nivå	Leder Navn	Personer	Kvinner	Menn	Ansattandel
300 - Sektor helse og omsorg	5	Andersen, Per Christian	524	407	117	233,4
3000 - Helse og omsorg	6	Andersen, Per Christian	3	0	3	2,6
3100 - Rehabilitering	6	Borge, Cesilie Janette	223	155	68	85,3
31100 - Rehabilitering - leder	7	Borge, Cesilie Janette	13	10	3	3,6
31200 - Rehabilitering - Linken	7	Borge, Cesilie Janette	92	62	30	10,0
31300 - Rehabilitering - Orreveien	7	Borge, Cesilie Janette	47	35	12	19,1
31400 - Rehabilitering - Sandnes ressursenter	7	Borge, Cesilie Janette	103	72	31	52,6
3200 - Omsorg	6	Andersen, Per Christian	292	248	44	134,5
32100 - Omsorg - leder	7	Andersen, Per Christian	3	2	1	2,8
32200 - Omsorg hjemmetjenester	7	Morka, Ingeborg H	121	109	12	52,8
32300 - Omsorg institusjon	7	Alfsen, Linda Frøyna	155	135	20	62,6
32400 - Omsorg psykisk helse	7	Husabp, Stine Garstad	39	25	14	16,3
3300 - Helse	6	Haugersveen, Bjørn	23	17	6	11,0
33100 - Helse - leder	7	Haugersveen, Bjørn	2	1	1	1,0
33300 - Helse helsetjenester	7	Haugersveen, Bjørn	9	5	4	1,9
33400 - Risør helsestasjon	7	Haugersveen, Bjørn	11	11	0	7,2
33500 - Spandeled Legekontor	7	Haugersveen, Bjørn	1	0	1	0,9
Total			524	407	117	233,4

Likestillingstiltak

Kjønnsfordelingen viser en stor overvekt av kvinner, med nesten 78 % av alle ansatte. Sektoren jobber med å få inn flere menn i tjenesten, blant annet gjennom prosjektet «menn i helse».



Fravær

Beskrivelse	Sum 2019
Fravær korttid	1,49
Fravær langtid	6,84

Kommunalsjefens kommentarer, vurdering og hvordan vi jobber med det.

Fraværet i helse og omsorg var 8,33 i 2019 og målet er en reduksjon i dette. Landsgjennomsnittet er høyere. Sektoren har mange eldre arbeidstakere og i kombinasjon med mange tunge løft og utfordringer er belastningen stor.

Sektoren har investert i moderne hjelpemidler og kurs i bl.a. forflytningsteknikk er avholdt. Det er imidlertid vanskelig å fastsette hva som er et realistisk mål for dette.

Opplæring og kompetanse

	Kompetanseutvikling
Ledere	Verdibasert ledelse Samhandling og endringskompetanse Digitalisering Økonomi
Høyskole og fagpersonell	Palliativ (lindrende) behandling Rehabilitering Psykisk helse og rus Helsetjenester for eldre, forskjellige typer ABC Forebygging, folkehelse, motiverende intervju og hverdagsrehabilitering Digitalisering, E-helse og velferdsteknologi Intern opplæring for eksempel gjennom Qudos. Veiledning
Assistenter	Ufaglærte gis tilbud om fagbrev, ABC-opplæringer, interne kurs for eksempel Qudos

En enkel strategiplan for kompetanseheving og rekruttering ligger i bunnen av sektorens prioriteringer. Denne evalueres og rulleres årlig. Med den organiseringen vi har kan kompetansehevingen styres etter sektorens behov. Jobber du på rehabiliteringsteamet skal du fortrinnsvis videreutdannes innen rehabilitering. Tilsvarende f.eks. med demensteamet. Dette styrker også strukturen i organisasjonen.

Teamorganiseringen som preger helse og omsorg styrker kompetansen til den enkelte og reduserer antall ansatte som den enkelte bruker/pasient møter i det daglige.

Tilrettelegging for kompetanseheving og videreutdanning og gode lønnsbetingelser blir viktige faktorer i framtidig rekruttering. Tett og godt samarbeid med utdanningsinstitusjoner og tillitsvalgte er en forutsetning.

Arbeidsmiljø

Verdidokumentet er grunnleggende for sektorens arbeidsmiljø og har vært jobbet kontinuerlig med i alle enhetene over tid. Trygghet, tillit og mestring er sentrale begreper og grunnlag for all drift.

Andre kommuner har kopiert tillitsmodellen fra helse og omsorg i Risør og det er vi stolte av. Dette arbeidet har vært holdt vedlike bl.a. gjennom strategisamlinger med de ansatte. Stram drift og økonomi har vanskeliggjort dette det siste året. Intensjonen er at dette tas opp igjen i 2020. Nettopp i utfordrende tider er det sentralt å ha fokus på kontinuerlig organisasjonsutvikling og endringsmuligheter.

Det er i 2019 ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser da det har vært utfordrende å finne modeller som ansatte og ledere føler er dekkende og som bidrar i utvikling.

Våren 2019 deltok imidlertid enhet for sykehjem i gjennomføring av pilotprosjektet "En bra dag på jobb - forebyggende arbeidsmiljøarbeid i praksis". Prosjektet var ledet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

«En bra dag på jobb» ble et spennende prosjekt knyttet til forebygging av utfordringer i arbeidsmiljøet. Ansatte fra sykehjemmet deltok i tre arbeidsgrupper på 3-4 ansatte der vi brukte verktøy utarbeidet av STAMI. Verktøyet bestod av skriftlig og digitalt materiell. Før hver samling så de ansatte igjennom korte filmsnutter med informasjon både om hvordan prosjektet skal gjennomføres og om viktige problemstillinger som har vist seg å være veldig relevante for arbeidsmiljøet i sykehjems bransjen, for eksempel rolle uklarheter og –konflikter, høye krav, følelsesmessige utfordringer mm. Etter filmsnittene jobbet man med verktøyene i gruppediskusjoner. Arbeidet ledet frem til en handlingsplan for arbeidsmiljøet.

Det å konkretisere arbeidsmiljøarbeidet tilpasset den enkelte avdeling, virksomhet og bransje er vesentlig for å få gode, synlige resultater. Pilotprosjektet var basert på kunnskap fra feltet og fra vitenskapen, gjennomføringen var lagt opp systematisk og forutsigbart. De ansatte og ledelse ved enheten opplevde opplegget som en god hjelp i den enkelte avdeling når arbeidsmiljø settes på agendaen.

Verktøyene som inngikk i prosjektet omfatter i korte trekk:

- En web-side med informasjon om prosjektet og arbeidsmiljøfaktorene med linker til mer informasjon
- Skrivemateriale til hver enkelt deltaker med stikkord og påminnelser
- Et felles opplegg for samarbeid i grupper og på avdelingen.

Opplegget er fremdeles i prosjekt og mer informasjon finnes på <https://enbradagpajobb.no/>

Lærlinger

Helse og omsorg har inne syv lærlinger til enhver tid. Dette virker å være et riktig nivå. Ulike praksisordninger/språkpraksis bl.a. i samarbeid med videregående skole er også et ansvar sektoren tar, men som kan være krevende å følge opp på en tilfredsstillende måte. Samarbeidsprosjekt med VIRK i.f.t kvalifisering til helsefag har pr. d.d. inne seks personer.

Menn i helse er et samarbeid med NAV og har vært svært positivt for de det gjelder og for sektoren generelt. Tre personer er inne i lærlingeløpet fra menn i helse.

I tillegg har sektoren inne vernepleier og sykepleierstudenter etter avtaler med universitet og høyskole. Dette er et svært sentralt område å prioritere for kommunen i årene framover da behovet for høyere kompetanse øker med bakgrunn bl.a. i samhandlingsreformen og oppgaveforskyvninger mellom sykehus og kommune.

4. Klima-/miljøperspektivet

Elementer som er aktuelle for enheten og ambisjoner og planer området for det kommende året.

- Energisparing (strøm) Nytt ventilasjonsanlegg etableres på Frydenborgsenteret under utbyggingen.
- El-biler, evt. sykler/el-sykler Kommunen starter sommeren 2020 bygging av nye korttidsplasser, nytt hjelpemiddellager og nytt parkeringsanlegg med opplegg for ladestasjoner for hjemmetjenestens biler. Dette vil gjøre at antall elbiler kan økes. Hjemmetjenesten og sykehjemmet disponerer el sykler.
- Avfallshåndtering (plast, engangsartikler m. m)
Kildesorteres