



Engerdal kommune - Årsbudsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 - på høring

Utvalg	Utvalgssaksnr.	Møtedato
Formannskapet		06.11.2024

Vedlegg

- 1 Referat fra dialogseminaret 050924
- 2 Årsbudsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 - kommunedirektørens forslag

Andre relevante saksdokumenter:

Lenke til digitalt budsjett:

https://pub.framsikt.net/2025/engerdal/bm-2025-årsbudsjett_2025_økonomiplan_2026-2028_kd_forslag

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Kommunedirektørens forslag til budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 tas til foreløpig orientering og legges ut på offentlig høring med høringsfrist 21. november.

Oppsummering

Kommunedirektøren legger opp til at forslag til budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 først behandles i formannskapet 6. november og legges ut på høring. Videre realitetsbehandles saken i formannskapet 27. november og i kommunestyret 11. desember.

Bakgrunn

Kommunelovens § 14-3 sier at innstillingen til økonomiplan og årsbudsjett, med alle forslag til vedtak som foreligger, skal offentliggjøres minst 14 dager før kommunestyret behandler den.

Vurdering

Kommunedirektørens forslag behandles første gang i formannskapet den 6. november. Budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 foreslås her at tas til foreløpig orientering og legges ut på offentlig høring. Videre blir budsjett og økonomiplan realitetsbehandlet i formannskapet

27. november, og i kommunestyret den 11. desember. Målet med denne saksgangen er å gi formannskapet og kommunestyret god tid til å behandle saken.

Budsjett og økonomiplan offentliggjøres 1. november digitalt på kommunens hjemmeside.

Årets budsjett og økonomiplan inkludert gebyrliste publiseres nå digitalt, link finnes i saksframlegget. I tillegg vedlegges det som pdf-dokument til saken dette år. Budsjettet- og økonomiplanen gjennomføres nå som et helintegrert digitalt system, og kommunedirektøren vil for fremtiden legge opp til at det kun publiseres digitalt

Referat fra dialogseminaret – Politisk budsjettseminar

Engerdal samfunnshus 05.09.2024

Hvordan skal vi håndtere den økte lånegjelda for kommunen?

Gruppe 1

- Redusere drifta slik at overskuddet blir større
- Justere drifta slik at den tilpasses demografien
- Sammen slåing av stillinger – der det mulig, og fortrinnsvis der vi ikke har lovpålagte oppgaver
- Kraftinntekter – prinsippavklaring om vind-/vann-/solkraft
- Salg av bygg, viderefører påstartet prosess

Gruppe 2

- Våre politikere jobber mot sentrale myndigheter for å få mere midler til VA
- Gjennomgå stillinger, har vi for mange ansatte?
- Jobbe mot riktig kompetanse – kanskje spesielt mot innkjøp
- Privatisering av veier
- Salg av bygg
- Økt kraftproduksjon, for å få mer inntekter

Gruppe 3

- Se på gebyrnivået, er det mer å gå på? Mye mellom 70 og 100% selvkost
- Se på driften, kan ha mye å gå på ved optimalisering av drift
- Prioritere hvilke investeringer man skal gjøre, og sørge for at investeringene ikke gjøres «rolls Royce», gjøres bra nok
- Se på salg av bygg

Gruppe 4

- Felles %-mål for kutt pr sektor

- «Vikarpool», bruke ressurser på tvers. F.eks ved Fjellheimen ved ledige uker/avbestillinger, flere enn vaktmestere kan klippe gresset osv
- Selge bygg
- Mulig ta på seg nye oppgaver som kan gi økte inntekter: snøbrøyting?
- Jobbe for å etablere flere statlige bedrifter, ala SSiE
- Se på muligheter for kraftinntekter
- Prioritere investeringene, gjøre de «bra nok»

Hvordan kan kommunen sikre seg rett kompetanse i fremtiden (og beholde den)?

Gruppe 1

- Kompetanseutvikling
 - Sende riktige folk - ikke for mange. Ha en plan for hvem en sender, og hvordan kursingen kan brukes i etterkant.
 - Kunne ha mulighet til å utdanne seg innen enkelttemaer
 - Tenke over implementering i forkant
- Kompetansekartlegging
 - Hva har vi?
 - Hva mangler vi?
 - Oversikt over hva de ulike virksomhetene har behov for?
- Utnyttelse av eksisterende kompetanse
 - Benytte kompetanse på tvers f. eks. mellom helse og skole
 - Prøve å løse ting innenfor eksisterende rammer
 - Ved arbeidsplasser med mange nye ansatte - låne med seg mer erfaren/rutinert kompetanse i en periode
 - Hvor kan vi benytte kompetansen vi har? Kan noe kompetanse benyttes på et annet område?
 - Vil da kunne bruke både person og kompetanse riktig, og at det mer kostnadseffektivt
 - Omdisponere kompetanse
- Rekruttering av kompetanse –
 - viktig, enten av egne eller av eksterne

- Bolyst, bomuligheter og omdømme
- Mer kreativ måte å markedsføre på
- Beholde kompetanse
- Viktig å ha fokus på den ansatte.
- Ha dialog om kompetanse oppleves som treffende for vedkommende.
- Fysiske lokaler
- Nok ressurser på enheten
- Arbeidsforhold og arbeidsmiljø
- Se på måter å løse oppgaver på
- Sjukefravær - kunne en sett på andre måter å benytte seg mer av disse
- Vikarbruk - også tenke kompetanseheving på vikarer, ikke bare fast ansatte.
- Ha gode kompetanseplaner,
- Få på plass og oppdatere den jevnlig. Få det inn i mer ordnede forhold.
- Sammenheng med utdeling av kompetansemidler
 - ta høyde for både faste ansatte og vikarer.

Gruppe 2

- Kompetanseutvikling
- Foreta gode ansettelser og ha attraktiv rekruttering
- Gode og hurtige nok prosesser
 - Sørge for en god fremdriftsplan for prosessen
- Gode utlysningstekster
- Lønn
 - Vanskelig
- Tenke nytt
 - Firedagers arbeidsuke med lønn for fem
 - Attraktivt å søke
 - Høyere effektivitet og utnyttelse
 - Annet påfyll på fredag
- Utfordrende med høyere krav til mer spisset kompetanse
- Ta i bruk kompetanse utenfor kommunen

- Alle stillinger kan ikke dette fungere i, f. eks. helse og typiske lederstillinger
- Særstillinger for flere ordninger
- Administrative stillinger/saksbehandlerstillinger uten direkte kontakt med brukere er det mulig.
- Operative stillinger – mer interessant hvis en kan være tilknyttet et fagmiljø
- Utvikle turnusordninger videre, tilpasse og se på hvilke muligheter som finnes her
- Beholde kompetanse
- Sørge for en rettferdig lønnspolitikk/lønnsspiral hvor ikke nyansatte får bedre lønn enn de som allerede arbeider her. Lik lønn for likt arbeid
- Tilrettelegge for etterutdanning
- Lokke med noe? Insitamenter?

Gruppe 3

- Rekruttering
- Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår
- At vi kan tilby noe annet attraktivt
- Natur, kultur, friidrett
- Muligheter for jakt og fiske
- Sørge for arbeidsplass til personen som følger med/samboer
- Ha tilstrekkelig og nødvendig infrastruktur
- Beholde kompetanse
- Mulighet for allsidig arbeid og tverrfaglig samarbeid - markedsføre dette som noe positivt
- Tilrettelegge for at de som kommer skal inkluderes og trives i samfunnet
- Fått arrangement i de forskjellige grendene, og ha en fungerende grendekontakt
- Heltidsstillingskultur
- Kan sørge for både rekruttering og det å beholde kompetanse
- Mulighet for å bo
- attraktive tomter og
- en plass hvor folk ønsker å bo og flytte til
- Sørge for bolyst
- Kompetanseutvikling

- Kompetanseplaner
 - Få på plass planer
 - Plan for implementering for den kompetansen og ressursen en skaffer seg
- Ta i bruk frivilligheten

Gruppe 4

- Utnytte eksisterende kompetanse
 - Legge til rette for å benytte den kompetansen som finnes
 - Investere i egne ansatte
 - Lage en plan for hvem som skal kurses, og hvordan det skal implementeres
- Rekruttering
 - Være en attraktiv arbeidsplass
 - Utforming av utlysningstekst - må treffe det en søker
 - Ikke “ta til takke”, men tørre å lyse ut flere runder ved søkere som ikke er kvalifiserte
 - Konkurransedyktige på lønn - lønner seg kanskje å gi høyere lønn fremfor å måtte rekruttere gjentatte ganger
- Robuste og interessante fagmiljøer
- Kartlegge kompetansebehov
 - Sørge for riktig kompetanse
 - Tilrettelegge for at vi kan utdanne noen av “våre egne”. Må verdsette og stole på egen kompetanse, fremfor å kjøpe inn konsulentkompetanse.
 - Flere strategier og arenaer for å dele kompetanse innad i kommunen
- Attraktiv arbeidsplass
 - Har vi noen goder her i kommunen? M
- Kombinasjon av kompetanse og personlige egenskaper er viktig, ikke ene og alene kompetanse som er viktig.
- Få på plass langsiktige kompetanseplaner
- Bruke lønn som et virkemiddel
 - Bruke det som prestasjonsfremmende, og å sette mål som muliggjør dette
- Bruke prøvetida mer aktivt og å ha fokus på dette. Kvitte seg med kompetanse som ikke er riktig. Vil kreve en del fra arbeidsgiver.
- Bruke messer i større grad for å påvirke kommende ansatte til å utdanne seg innen tiltrengt kompetanse

- Opprettholde lærlingordningen
 - økt samhandling
 - organisasjonstreff hvor alle kommer med sine behov og mangler
 - Kommunisere og informere tilstrekkelig for å unngå skepsis rundt det å ha en lærling ved en virksomhet/bedrift
 - Praksisplasser direkte fra utdanningsinstitusjoner
 - Tydeligere forventninger fra politisk og administrativ ledelse
- Benytte den kompetansen som er på mottaket

Hvordan skal kommunen utnytte sine ressurser best mulig (tverrfaglighet og samhandling)

gruppe 2

Profesjonskampen – vi må bort fra å være ansatt en plass og ikke kunne være en annen plass

Klargjøres tydelig at du er ansatt i **Engerdal kommune**

Vi-følelsen må være sterkere – en for alle - alle for en – forståelse for å bidra begge veier

Ledelse må bli tydeligere

En vikarpool for hele kommunen

Mer lokal rett til å gjøre særskilte avtaler i forhold til lovverket – f.eks avspassing og overtid

gruppe 3

Vi må få på plass oversikt hvilke ressurser/kompetanse vi har

Vi er ansatt i kommunen og kan være andre plasser

Ledelsen - tydeligere

Holdninger – hvem jobber vi for

Vi må styrke fellesskapet og vi-følelsen

Kutte vikarbyrå og bruker egen bemanning

Sårbare – for små fagmiljøer – der det går an å bruke mer interkommunalt samarbeid

-

gruppe 4

Omdisponering av eksisterende personell – ansatt i Engerdal kommune og ikke på f.eks Fjellblikk

- Må til en holdningskampanje
- Få flere til å se at det å ta en annen oppgave kan være givende – innblikk i andre oppgaver

Langsiktig og faste stillinger

- Se på kombinasjon av stillinger- f.eks det er behov for 50% i barnehagen og 50% på EBUS= hel stilling

Framsnakke andres arbeidsplasser og ikke nedsettende for å fremheve egen

Felles vikar/-ressurspool for hele Engerdal kommune

- Sterkere ledelse
- Utnytte deltidstillinger i ressurspoolen
- Kalle inn tilkallingsvikarer på en annen måte

Andre enheter enn sykepleiere ser på bemanning utover norm

Større fokus på tverrfaglig kursing

- Bedre for videreformidling av kurset slik at flere kan nyttiggjøre seg dette
- Økt kunnskap til andre utenfor organisasjon f.eks i forhold til demens (hvis en rørlegger ser at noe er galt så kan den si ifra)
- Internkursing fra fagfolk z

gruppe 1

Felles kompetanse/vikarpool – det registreres kompetanse som hver enkelt har i forhold til bruk når det trengs vikarer. Da kan vi slippe å bruke bemanningsbyrå. Poolen skal være felles for hele kommunen – lavterskelbruk

Ved ledighet i stillinger skal det være en bredere gjennomgang av hva vi gjør, kan ressursen brukes på en annen måte?

- Vi må bli flinkere til å hjelpe hverandre

Mer samhandling mellom kommuner – den digitale hverdagen gjør dette enklere – SÅTE – Abakus

Hvordan skal kommunen rigge fremtidig eldreomsorg med tanke på demografi og økonomi?

kompetanse, avstander – desentralisert eldreomsorg eller sentralisering. Hvordan vil teknologien utvikle seg.

Tror vi må sentralisere helsetjenestene på grunn av bemanning – bygge flere omsorgsboliger slik at man kan ha et felleskap. Se på hvor man bruker kompetansen – kan man bruke andre yrkesgrupper innen helseomsorgen.

Økonomi – nok faste stillinger slik at man slipper å bruke vikarbyrå. Flere omsorgsboliger kan redusere behov for hjemmetjenester. Vanskelig å finne innsparinger uten at det går utover

Fokus på kreative løsninger uten at det går utover lovpålagte oppgaver. Eks. ny turnusordning som nå er i verksatt. Fortsatt yte omsorg og gode tjenester. Bruk av velferdsteknologi. Bruk av frivilligheten som en mulig tjeneste -besøksordninger. Støttekontakter. Legge til rette for at folk kan bo lengre hjem.

Flere omsorgsleiligheter – minsker behovet for hjemmetjenester.

Økonomi – bruk av velferdsteknologi. Økt fokus på bruk av ressurser (arbeidskraft). Mulig å samle flere av de eldre på et samlingspunkt ute i grendene, Fokus på å tilrette boliger slik at man kan bo lengre.

Tilrettelegge for hjemmeboende – velferdsteknologi – sentrale tilflyttinger av hjemmeboende i omsorgsboliger (Drevsjø -Engerdal). Misbruk av tid til å kjøre bil. Bør utrede det økonomisk.

Nivået på helsetjenestene bør diskuteres – kan vi redusere tjenestetilbudet i fremtida eventuelt privatisere noe av tilbudet – mulig økt frivillighet og bruk av kommunens innbyggere som en ressurs.

Må se på fordelingen av kommunens kostnader sett i forholdene til demografi (kakestykket).

Velferdsteknologi ikke nødvendig løsningen på grunn av flere demente må bygge flere sykehjemsplasser. Bygge flere sentrale omsorgsboliger, samtidig tenke på om det kan være mulig å bygge noe i grendene i (bofelleskap). Økt bruk av frivillighet. Samordning av kompetanse og bruk av ressurser.

Fordele kakestykket etter demografi.

Sektor: Plan, Teknikk, Miljø									
Viksomhet	Regnr.	Bilmerke og modell	Årsmodell	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Teknisk (Roar)	HB 77289	Renault Kangoo varebil	2013						
Teknisk - sykehjemmet	HB 75763	Nissan Navara	2013						
Teknisk - vaktmester EBUS	NF 76087	Volkswagen transporter	2015						
Teknisk - VA Engerdal Østfjell	FT 27110	Toyota Hiace 4WD	2008						
Teknisk - VA	HB 78487	Ford Ranger	2015						
Teknisk - Vei/førskolelokaler og skyss	HB 78488	Ford Ranger	2015						
Teknisk - Vo/barnehager	HB 64848	Volkswagen touran	2005						
Teknisk - vaktmester Fjellheimen	HB 66969	Mitsubishi Grandis	2007						
NY	NY	Teknisk Bil, 4WD							
NY	Ny	Teknisk Bil, 4WD							
NY	NY	Teknisk Bil, 4WD							
NY	NY	Teknisk Bil, 4WD							