

SPØRSMÅL FORSLAG BUDSJETT 2022 OG ØKONOMIPLAN 2022-2025

Fra: Jan Inge Kaspersen <jan.inge.kaspersen@gmail.com>

Sendt: søndag 28. november 2021 23:27

Til: Reitan Tor Jakob <Tor.Jakob.Reitan@stjordal.kommune.no>

Kopi: Størset Roar <Roar.Storset@stjordal.kommune.no>

Emne: Spørsmål til budsjett og økonomiplan

Spørsmål til Kommunedirektørens forslag til budsjett og økonomiplan for 2022-2025:

1. Er økningen i priser i byggebransjen hensyntatt i den budsjetterte utbyggingskostnaden for Fosslia demenslandsby?

Svar: Det er hensyntatt normal prisstigning. Prisstigningen er nå noe høyere. Vi vil komme tilbake med justerte tall i forbindelse med nysalderingen i mars. Vi jobber tett sammen med entreprenør for å sikre mest mulig fastpris på leveranser resten av byggeperioden.

2. Hvilke kostnader har Stjørdal kommune ifm. sykefravær?

Svar: Litt utfordrende å svare i forhold til budsjettforslaget. I budsjettforslaget ligger det inn vel 20 mill i sykevikarkostnad og 20 mill i sykepengerefusjoner. Altså er det budsjettert en helt marginal nettokostnad.

3. Kommunestyret har tidligere behandlet sak om midler til tråkkemaskin i Remarka, og avtale med idrettslag om investering og drift av løypenett. Hva er status for denne saken, og ligger midlene fortsatt i budsjettet?

Svar: Stjørdal kommune har nå inngått en 5-års avtale med Skjelstadmark IL om drift og løypepreparering av vinterløyper i Remarka. Budsjettmidlene som brukes til dette er samme beløp som enheten har brukt av driftsmidler i tidligere år til løypetråkking i egen regi og betaling til Skjelstadmark IL.

Midlene i investeringsbudsjettet til kjøp av tråkkemaskin er ikke videreført i budsjett 2022.

4. Er økte kostnader som følge av uttredd fra deltakerkommuner i Værnesregionen tatt inn i budsjettet?

Svar: Ja.

Er det foretatt en analyse av andre områder som burde inngått i Værnesregionen for å redusere utgifter og styrke kvaliteten på tjenestene?

Svar: Ja. Dette vurderes fortløpende sammen med de andre kommunene. Videre vil det bli foretatt dialogmøter med alle samarbeidskommuner på nyåret for både å vurdere nye områder og styrke eksisterende.

5. Hvor mange årsverk med tilhørende lønnskostnader er flyttet fra administrasjon og ledelse, til tjenesteproduksjon som følge av VI 2030? Hvor finner vi disse?

Svar: Det var bred enighet gjennom politiske og administrative vedtak i enighet med tillitsvalgte, at det var behov for en organisatorisk opprydding og omstrukturering i Stjørdal kommune. Vi2030 har medført at vi har gått fra delvis 5 lederledd og 98 ansatte som var definert som ledere, mange med svært uklare udefinerte lederroller, til 69 ledere (en reduksjon på 29 ledere) i en tydelig og

standardisert struktur. Ny struktur ble iverksatt sekvensielt fra 1. juni til 1. november så endringsarbeidet pågår og har pågått frem til i dag. Kommunedirektørens ledergruppe er redusert fra 8 til 5 og etater og avdelinger/ enheter er erstattet med 4 områder, 9 sektorer og et antall enheter som er under arbeide fortsatt også pga «Exit SIO».

Omorganiseringen har medført en tydeligere og klarere struktur med sektorinndeling av tjenestene der tett samarbeid er naturlig. Sektorledere er tettere på sine enhetsledere innen tjenesteområdet i tillegg til at det er tilrettelagt for et tettere samarbeide mellom alle sektorlederne på tvers, blant annet leggerkontorlokalisering og møtestruktur nå bedre til rette for dette.

Majoriteten av disse 29 tidligere lederne er omdisponert til fulltid i tjenesteproduksjon, der noen har fått koordineringsoppgaver i tillegg til jobben i tjenesteproduksjon. Med utgangspunkt i en snitt årslønn på ca 700 000 utgjør dette en omdisponering på 20 mill.kr i kjernevirksomheten eller tettere på kommunens tjenesteproduksjon. Kommunedirektørens ledergruppe er kostnadmessig alene redusert med 2,6 mill i lederlønn som er omdisponert nærmere kjernevirksomheten.

I tillegg er flere av rådgiverne som tidligere var underlagt kommunedirektør og etatssjefer flyttet nærmere produksjonen, nå underlagt sektorledere. En del overtallige ledere og rådgivere har sluttet, og noen vil ikke bli erstattet ved naturlig avgang, slik sett er dette en prosess som vil gå over lang tid i en så stor organisasjon når man ikke går til oppsigelser.

Stjørdal er en organisasjon i kontinuerlig bevegelse med naturlig turnover, i form av jobbskifte og overgang til pensjon. I disse tilfellene vurderes det behov for erstatning av stilling eller omdisponering av ansatte og/eller arbeidsoppgaver.

Ut fra de politiske signalene som er gitt, bl a under økonomiseminaret i vår, er det gjort en klar prioritering i å bygge opp sektor Forebygging og mestring, øke ansatte i kjernevirksomheten for å bidra til en bedre hverdag for barn og unge er et bevisst valg.

Vi er på langt nær ikke ferdig med endringsprosessene. «Exit SIO» et år før tiden medfører at vi nå ser på dimensjoneringen på nytt og det er derfor for tidlig å konkludere endelig om den totale effekten av endringsprosessene – vi må inn med kraftige kostnadskutt i prosjekt «Exit SIO» og derfor bygger vi nye bemanningsplaner, nye skiftplaner, revurderer alt som ikke er lovpålagt etc. Vi tar sikte på å greie å beholde hovedstrukturen men det kan på nåværende tidspunkt ikke garanteres om det blir noen mindre justeringer på antall sektorer og enheter. Vi har en plan om å dokumentere endelige resultater av både «Exit SIO» og Vi2030 en viss tid etter salderingen i kommunestyret i mars.

6. Regjeringen foreslår en reduksjon i foreldrebetaling som kompenseres kommunene i rammetilskuddet. Hvilken økonomisk konsekvens får dette for de kommunale barnehagene med det fremlagte budsjettet fra KD?

Svar: Nedjustert sats for foreldrebetaling fra 3315 per mnd til 3050 per mnd fra 1.8.2022 utgjør en merkostnad for kommunen på ca 1,65 mill. Kommunen må kompensere de private barnehagene for reduksjonen på lik linje som for de kommunale. Kostnadsfordeling blir:

- Kr 670 000 mindreinntekt for kommunale barnehager
- Kr 980 000 merkostnad i form av økte tilskudd til private barnehager.