

UTFORDRINGS DOKUMENT

BUDSJETTKONFERANSE – BUDSJETT 2024
ØKONOMIPLAN 2024-2027

«Lokalsamfunnet Tydal skal bestå og utvikles på en bærekraftig måte til det beste for bygdas innbyggere, hyttefolk og tilreisende» (Hovedmål i Tydal kommunens samfunnsdel)



UTFORDRINGSDOKUMENT- BUDSJETTKONFERANSE

BUDSJETT 2024 OG ØKONOMIPLANPERIODEN 2024-2027

INNLEDNING

Budsjettkonferansen er starten på budsjettprosess for budsjett 2024 og økonomiplanperioden 2024-2027. Budsjettkonferansen har som mål og vise den økonomiske statusen, demografiske utviklingen og utfordringsbildet som gjelder for hver sektor samt det generelle utfordringsbildet.

Tydal kommune har pr i dag en god økonomi som gjør at kommunen har et godt handlingsrom. Den gode økonomiske situasjonen skyldes først og fremst inntekter som vi får via den kraftutbyggingen som har vært i Tydal og at vi etter datalagringscenterets etablering har fått betydelige økte konsesjonskraft inntekter. Folketallsutviklinga holder seg forholdsvis stabil. Vi kan se at det er en vekst på 7 personer i K2 2023.

Befolkningen er aldrende, og vi er pr i dag den kommunen som prosentvis har flest eldre. Vi ser også at personer med sosial stønad har økt og dette vil på sikt gi oss store utfordringer med tanke på tjenestetilbudet vårt.

Budsjett 2024 og økonomiplanperioden vil være sterkt preget av vårt store prosjekt helse- og administrasjonsbygg. Som vist i flere sammenhenger før har Tydal kommune en gammel og uhensiktsmessig bygningsmasse som gjør at vi får store vedlikeholdsetterslep. Vi er nødt til å få en bygningsmasse som samler flere av våre tjenester og som er ny og moderne som fører til at vi kan oppnå den effektiviseringen vi vil ha. Det ligger en stor gevinst i å kunne bruke vårt personell på tvers av de ulike sektorene og tjenestene. For at vi skal klare det så vil vi være helt avhengig av å kunne samlokalisere.

Rekruttering er noe vi sliter med, og vi kan il tider ha en utfordring å fylle alle stillinger med riktig kompetanse da spesielt innenfor omsorg og noen avdelinger på teknisk. Vi har prøvd med ulike rekrutteringstiltak, men her konkurrerer vi med de fleste kommuner og privat næringsliv. Intensiver bør vurderes for å tiltrekke oss riktig arbeidskraft.

Vi går inn i en ny valgperiode og noen nye politikere vil komme inn. En god politikeropplæring med fokus på våre planer vil fra administrasjonens side bli prioritert. En enda bedre samhandling mellom politikk og administrasjon er vi avhengig av for å kunne videreutvikle kommunen vår.

HOVEDMÅL I SAMFUNNSPLANEN

«Lokalsamfunnet Tydal skal bestå og utvikles på en bærekraftig måte til det beste for bygdas innbyggere, hyttefolk og tilreisende»

DELMÅL I SAMFUNNSPLANEN

DELMÅL 1 – TYDAL SOM LOKALSAMFUNN

Uavhengig av framtidig kommunestruktur skal Tydal ha:

- Lokalt tilpassede kommunale tjenester til innbyggerne
- Samfunnsutvikling på lokalt nivå
- Et levende lokaldemokrati med lokale beslutningsmyndigheter

DELMÅL 2 – EI GOD BYGD Å BO I

Trivsel og bolyst skal prege lokalsamfunnet og bidra til en positiv befolkningsutvikling i Tydal.

DELMÅL 3 – AKTIV SAMFUNNSUTVIKLING

Tydals fortrinn skal utnyttes til å utvikle et moderne og nyskapende lokalsamfunn med arbeid til alle.

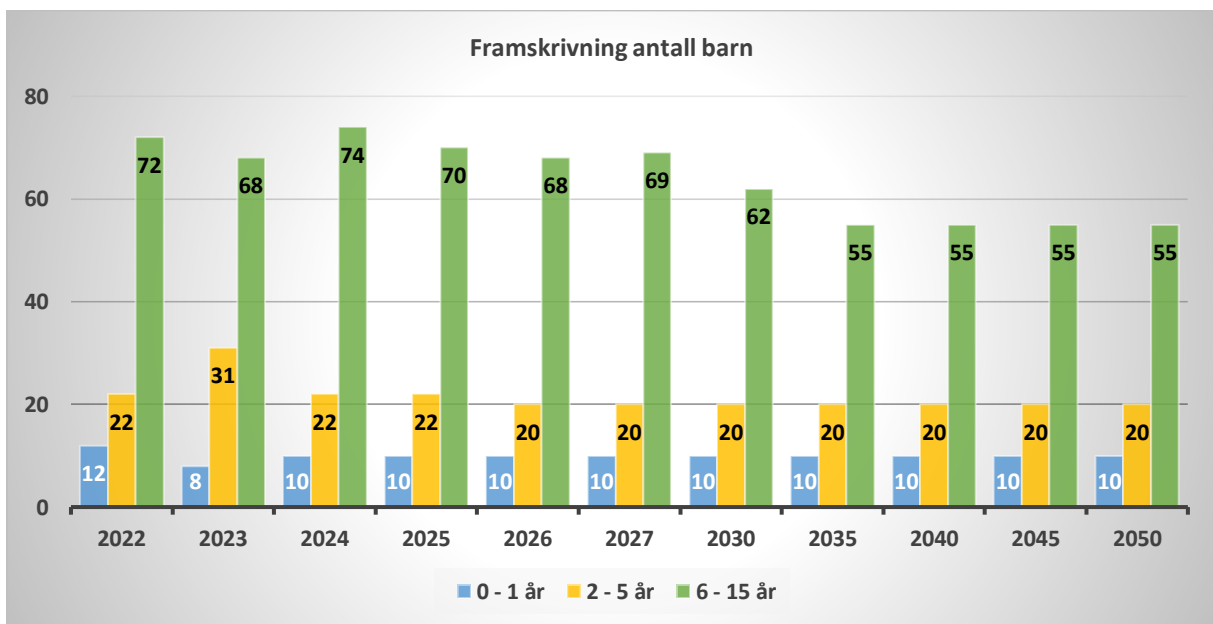
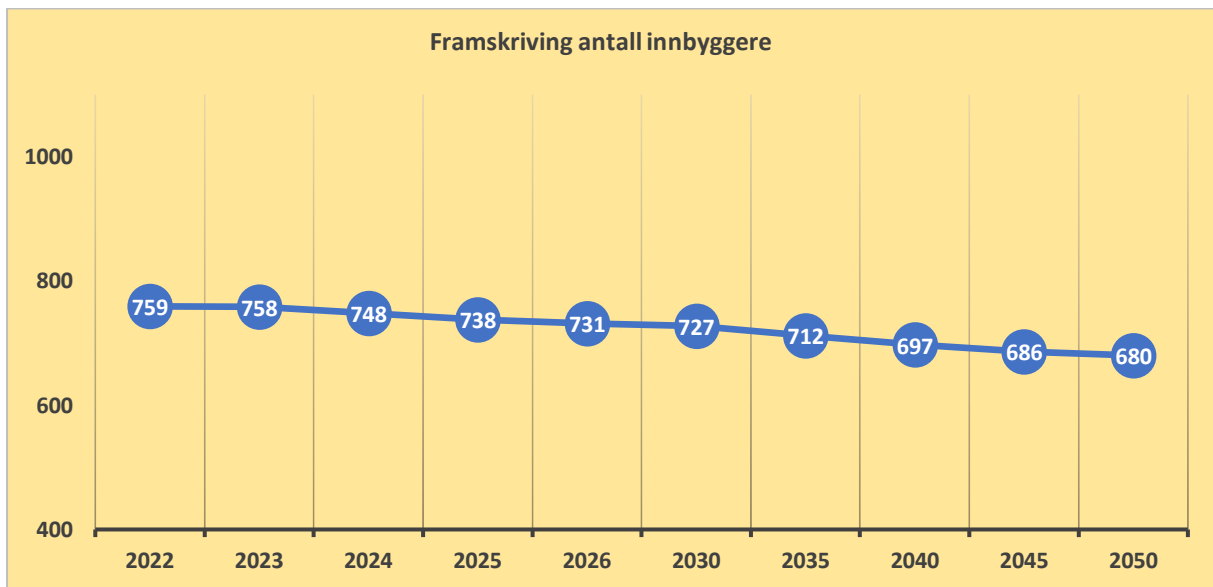
DELMÅL 4 – ANSVARLIG NATURFORVALTNING

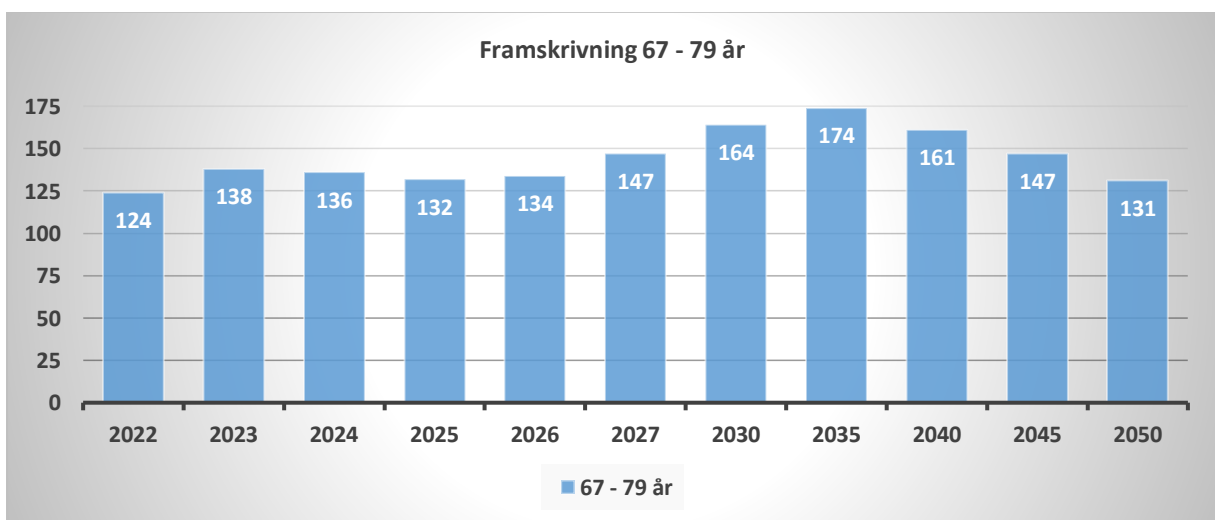
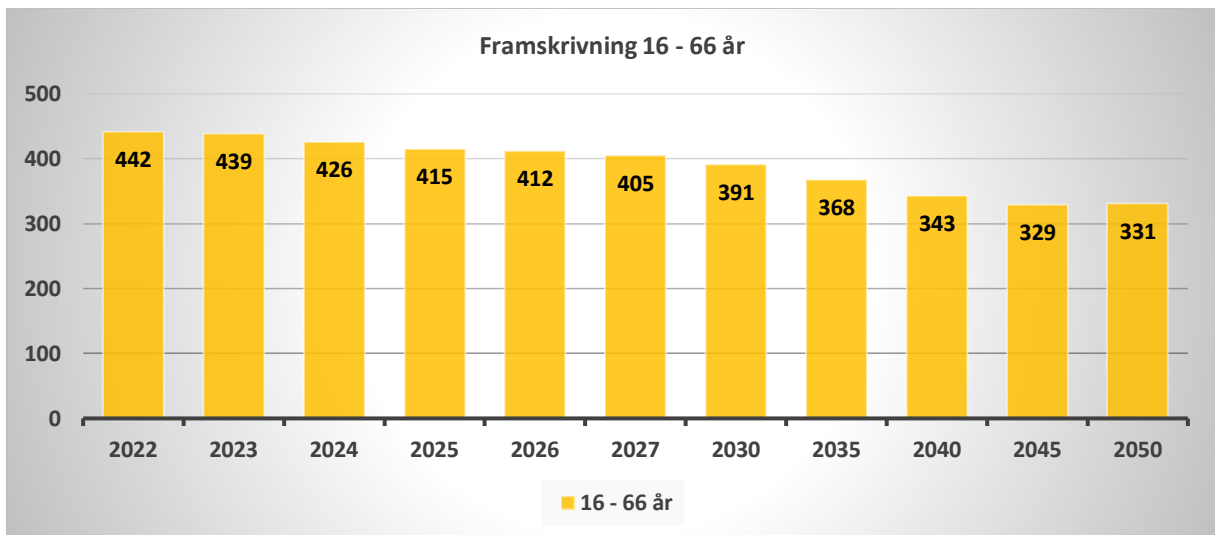
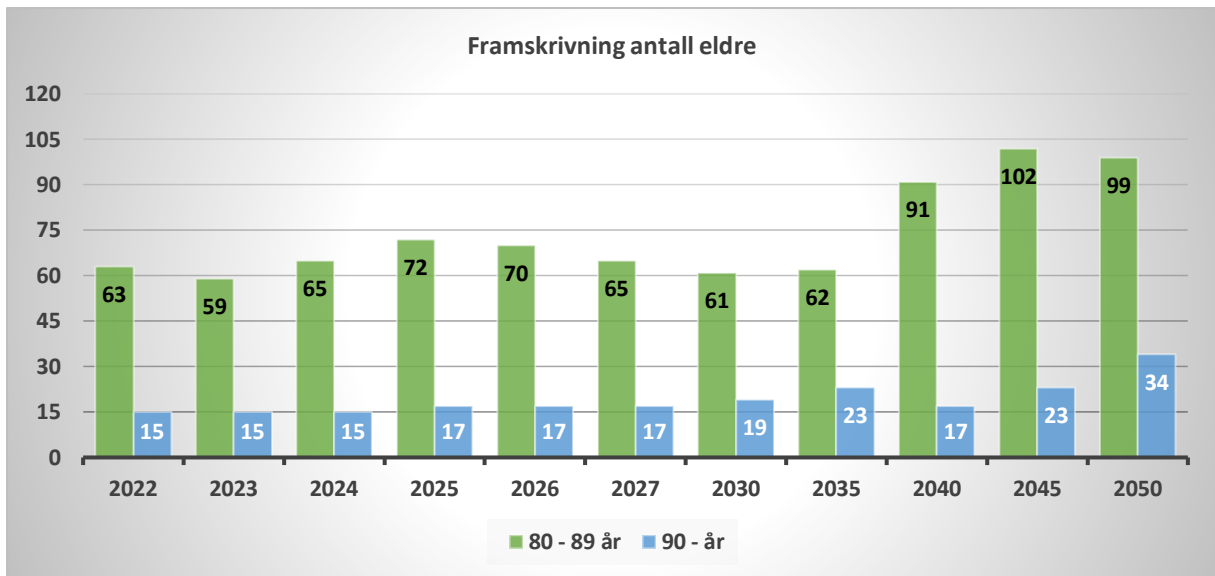
Lokale naturressurser skal forvaltes på en bærekraftig måte, med hensyn til areal, miljø og klima.

BEFOLKNINGSUTVIKLING

Prognoser viser at Tydal kommune vil få en aldrende befolkning i årene framover og at barnetallet vil være synkende. Med tiltak innenfor næring og bolyst kan vi klare å snu trenden når det gjelder aldersgruppen 0-66 år.

Med en aldrende befolkning vil behovet for tjenester øke og ved bygg for helse- og omsorgstjenester samt administrasjonsfunksjoner vil vi kunne være rustet for å levere de samme gode tjenestene når vi når en første topp ganske snart og en ny betydelig høyere topp etter 2035.





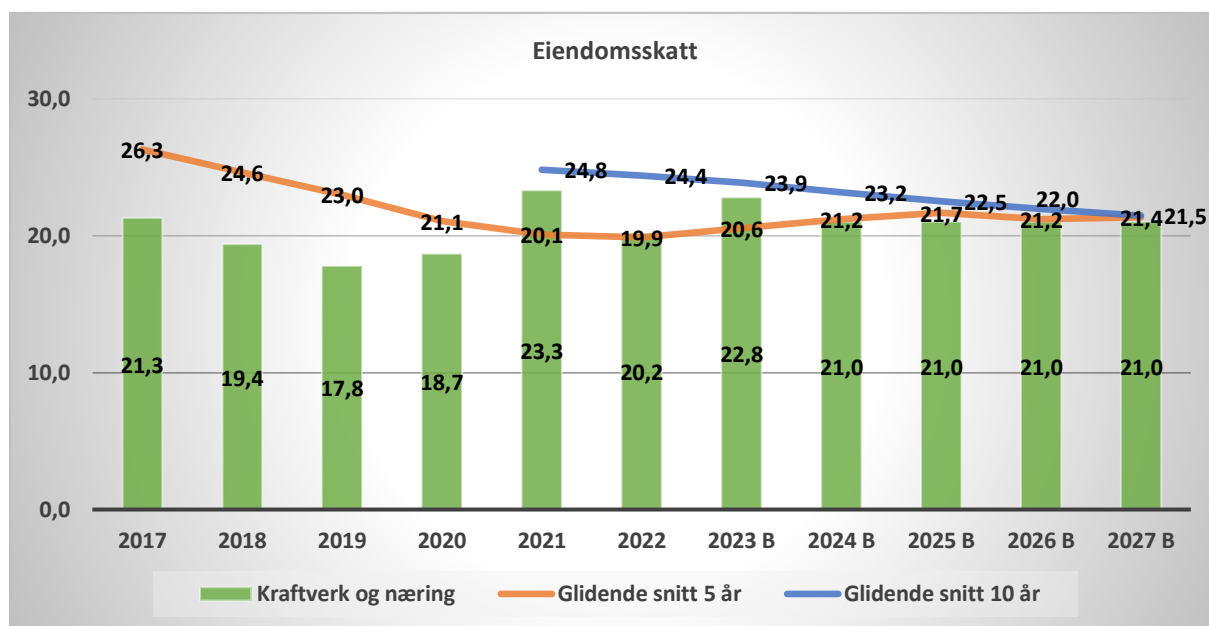
KOMMUNENS INNTEKTER

SKATTEINNTEKTER/RAMMETILSKUDD

Regjeringen legger gjennom kommuneproposisjonen opp til en vekst i frie inntekter på mellom 4,4 og 4,7 mrd. kroner i 2024. Merutgifter for kommunesektoren som følge av demografiutviklingen er anslått til 3,1 mrd. kroner.

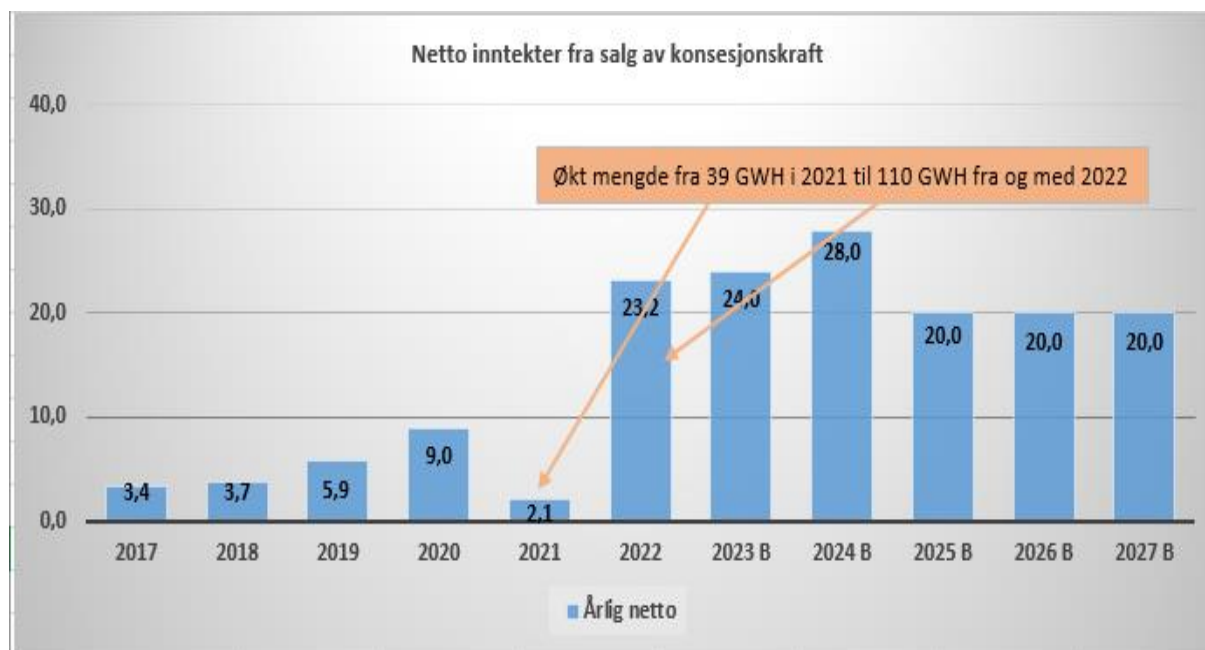
Den siste prognoserte demografiske utviklingen fra SSB innebærer at det blir en svært liten, eller ingen reell vekst for Tydal kommune. Kommunens skatteinntekter og rammetilskudd er for 2023 budsjettert med 75,6 mill. kr. Regjeringens forslag for 2024 vil framkomme av forslaget til statsbudsjett senere i høst.

EIENDOMSSKATT



Det er staten som fastsetter skattetakstgrunnlaget for kraftanleggene. Normalt offentliggjøres de omkring 20. oktober. Kraftprisen i prisområdet vi hører til (område 3) virker sterkt inn på skattetakstgrunnlaget og dermed eiendomsskatten.

KONSESJONSKRAFT



Konsesjonskraftsinntektene økte kraftig i 2022 som en følge av etableringen av datasenteret. Det fører til at kommunen kan selge hele konsesjonskraftmengden på 110 GWH. Krafta for både 2023 og 2024 er solgt til fastpris og en forventer enda litt høyere inntekter for begge disse årene enn i 2022, spesielt for 2024. Videre utover vil inntektene sannsynligvis synke, både grunnet lavere salgpris, men også høyere innkjøpspris som en følge av opprusting av kraftverkene.

KONSEJONSAVGIFT

Konsesjonsavgiftene vil utgjøre 5,9 mill. Kr i 2023.

Konsesjonsavgiftene reguleres med 5 års mellomrom, sist i 2019. Neste regulering er i 2024. Anslag på økning av konsesjonsavgiftene er 0,7 mill. kr.

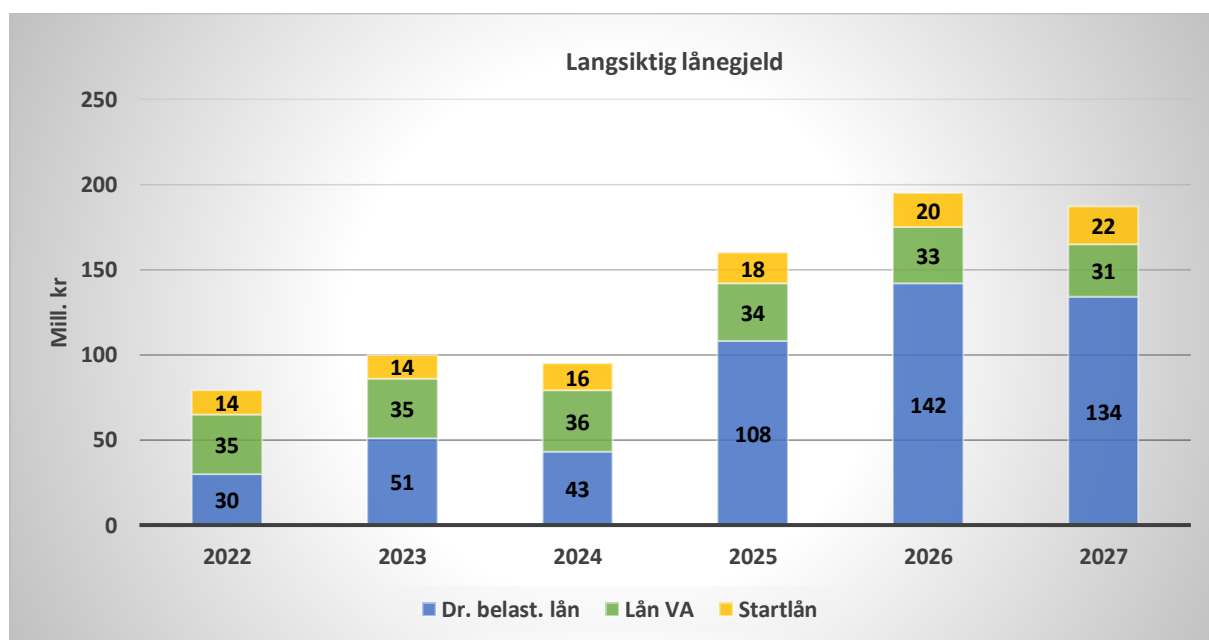
Konsesjonsavgiftene avsettes til næringsfondet og tas inn i budsjettet til bruk i kommunens næringsarbeid og til finansiering av felleskommunale tiltak og infrastruktur.

LØNNSVEKST

Tydal kommune har samlede lønnskostnader herunder sosiale omkostninger på ca. 90 mill. kr i 2023. Lønnsveksten på KS sitt tariffområde ble på 5,4 % i 2023.

Det hersker stor usikkerhet omkring prisveksten både i 2023 og 2024. Konsumprisindeksen pr august 2023 viste en prisvekst på 4,8 % og en kjerneinflasjon på 6,3 %. Det forventes høy lønnsvekst også i 2024. En lønnsvekst på 4 % gir en årlig merkostnad for kommunen på 3,6 mill. kr.

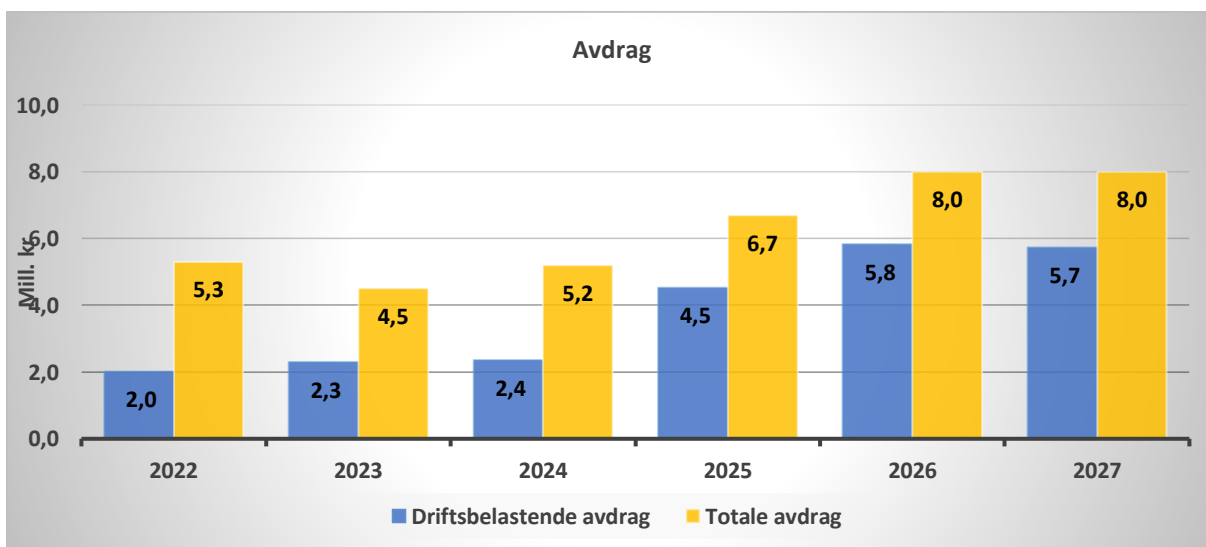
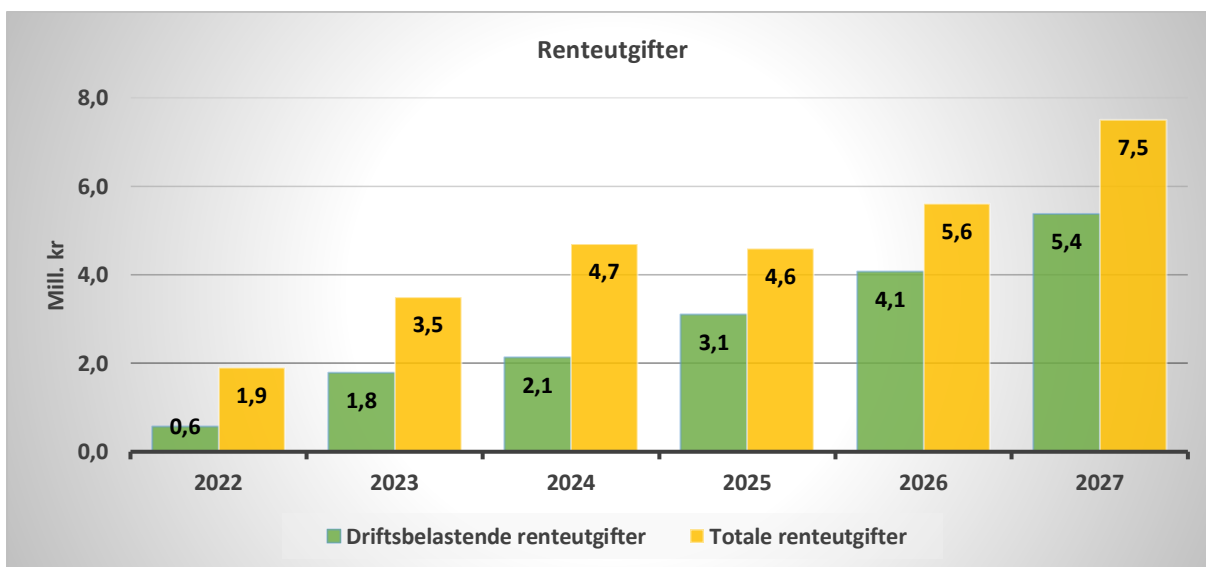
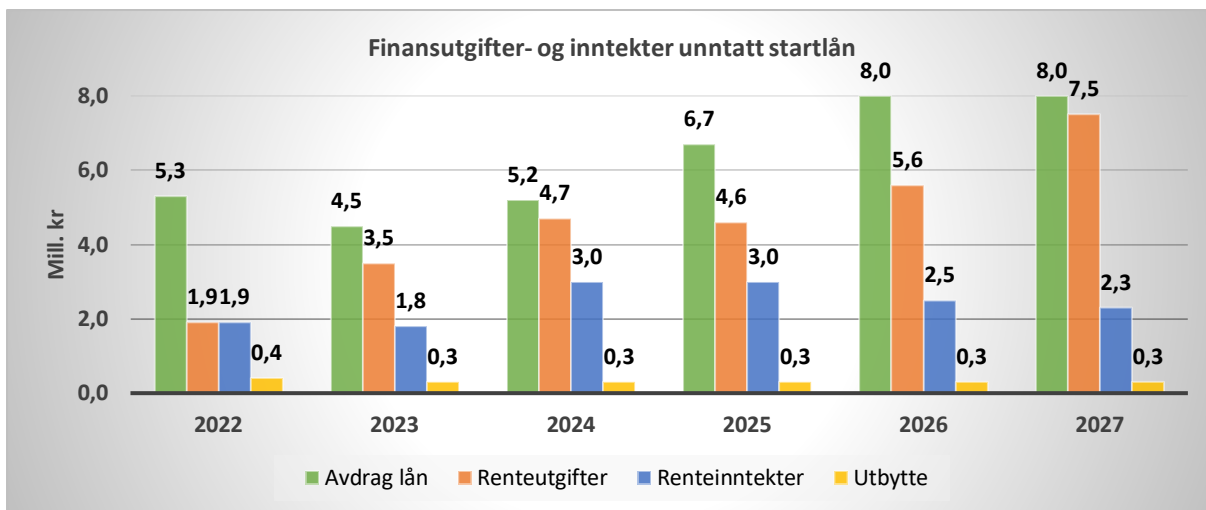
LANGSIKTIG GJELD, FINANSUTGIFTER- OG INNTKETER



Kommunens langsiktige gjeld vil øke i 2023 som en følge av vedtatte investeringer. I innværende år er det vedtatt et låneopptak på 26,5 mill. Kr. Det fører til økte rente- og avdragsutgifter. Den driftsbelastende lånegjelda (blå søyle) vil anslagsvis utgjøre 51 mill. kr ved utgangen av året.

Renteutgiftene vil øke betydelig i 2023 og ytterligere i 2024 som følge av økt rentenivå. Renteinntektene vil også øke.

Planlagte store investeringer i bygningsmasse videre utover i økonomiplanen er inkludert i tallene.



KORRIGERT NETTO DRIFTSRESULTAT

Netto driftsresultat viser hvor stor del av kommunens inntekter som kan brukes til å finansiere nye investeringer og avsetninger. Netto driftsresultat er den beste indikatoren på økonomisk balanse i kommunesektoren, som igjen er viktig for å sikre et godt og stabilt tjenestetilbud. Tallet må være positivt for at kommunen skal ha økonomisk bæreevne til å finansiere investeringer og avsetninger eller ta på seg nye driftstiltak. I 2022 fikk kommunen et korrigert netto driftsresultat på hele 12 % som er et meget godt resultat. For 2023 er det budsjettert med ca. 5 %. Med forbehold vil det også bli et godt korrigert netto driftsresultat i 2024.

DISPOSISJONSFOND

Disposisjonsfond er midler som kommer fra positivt netto driftsresultat («driftsoverskudd»). Midlene kan fritt disponeres både til driftstiltak og investeringer.

Størrelsen på disposisjonsfondene sier noe om den økonomiske handle-friheten kommunen har. Saldoen ved utgangen av 2022 var på 61,4 mill. kr tilsvarende 34,7 % av driftsinntektene. I budsjettet for 2023 er det vedtatt en avsetning til disposisjonsfondet på 9 mill. Kr. Saldoen vil ved utgangen av 2023 da være på anslagsvis 70 mill. kr som er en høy saldo.

Kommunestyret har i gjeldende økonomiplan lagt til grunn 30 mill. kr i bruk av fondet til finansiering av planlagte investeringer i bygningsmasse. Saldoen vil da krympe ned til 40 mill. kr.

SEKTOR OPPVEKST

NÅ SITUASJONEN

- Utrede 5-dagers skoleuke.
- Tilgangen på vikarer er svært begrenset, og dette vil muligens vedvare framover. God grunnbemanning er viktig for å motvirke sårbarhet knyttet til sykefravær.
- Arbeider videre med en oppvekstplan.
- Ungdomsarbeid- medvirkning og dialog.
- Helhetlig språkplan skole.
- Språk som fokusområde i barnehagen med vekt på økt leseglede.

- Kompetanseheving- 3 lærere på videreutdanning dette skoleåret: musikk, engelsk og norsk didaktikk. Rektor starter på rektorskolen høsten 2023 og varighet er tre semestre.
- Forebyggende plan barn og unge- en god barndom varer livet ut.
- Skape sammenheng og helhetlig forståelse av satsingsområdene i skolen: MOT, demokrati og medborgerskap (Hvite busser), leirskole og språkutvikling.
- Deltakelse i Rekom (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen) og Dekom (Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen) og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.
- Prosjektarbeid med fokus på leseglede i skolebiblioteket.
- Tilskuddsordningen for frivilligsentraler stiller krav til bl.a. eget styre, tilgang på fysiske lokaler, eget regnskap og årsrapport, ha minst ett årsverk og lokal finansiering tilsvarende minst 40 % av frivilligsentralens totale budsjett. Tydal Frivilligsentral har fra og med 2023 daglig leder i 100 % stilling. Det gir mulighet for økt aktivitet og deltagelse på flere områder.
 - Vi ser bl.a. på muligheten for etablering av en utstyrssentral for å gi alle barn og unge mulighet for en aktiv fritid og forhindre utenforskap.
 - Vi har også fokus på aktiviteter som fremmer språkopplæring for flyktninger og andre fremmedspråklige.
 - Vi legger til rette for aktivitet for eldre, både hjemmeboende og eldre ved institusjon. Vi samarbeider på tvers av sektorer, samt med frivillige lag og foreninger.
 - Vi vil fortsatt jobbe for å være en viktig møteplass for frivillige i kommunen
- Voksenopplæringen har pr. dags dato 14 elever og det er planlagt oppstart av to nye elever etter høstferien.

Bytte av biblioteksystem og videreutvikle biblioteket som kulturarena og møteplass.

ANBEFALINGER FRAM MOT 2027

- Strengere kompetansekrav til ansettelse og undervisning i skolen fra 2025. Foreløpig er vi bra oppdekt med kompetansen vi må ha på de aller fleste fag/områder. Det vil være viktig for oss å hele tiden benytte etter- og videreutdanningstilbud også framover.
- En økonomisk utfordring kan etter hvert oppstå i og med at lærerutdanningen er utvidet til fem år, og de nyutdannede lærerne har en utdanning tilsvarende gammel lektorutdanning. Det vil si at lønnsutgiftene i årene framover vil bli betydelig høyere. Smalere og dypere kompetanse hos nyutdannede lærere kan også gi utfordringer

knyttet til å fylle skolens behov for kompetanse i bredden innenfor rammen av eksisterende stillingshjemler.

- Videreutvikle og opprettholde ulike tilbud i kulturskolen. Det er varierende søknad på tilbudene i kulturskolen og det er få eller ingen søkere på gruppetilbud. Det er utfordringer også i forhold til ressurser og kompetanse
- Pedagognormen kan gi utfordringer i forhold til ønsker om delvis permisjoner og oppsigelser av barnehagelærerstillinger, da pedagognormen beregnes ut fra 100%-stillinger. Det kan bli utfordrende å finne kvalifiserte søkere til små stillinger.
- Det politiske vedtaket om løpende barnehageopptak og full barnehagedekning gir tidvis utfordringer med å innfri bemannings- og pedagognorm. Bemanning for kommende barnehageår settes etter hovedopptak i mars, og vi ser en trend i at de fleste søker utenom hovedopptak. Dette gjøre at bemanningen som settes for et nytt barnehageår ofte må justeres i løpet av året. Bemanningen må være på plass før barna får startet i barnehagen, og søknader som kommer kort opp imot ønsket startdato må, dersom det ikke er ledig kapasitet, kanskje vente litt på å få barnehageplass.
- Rapporteringsmengden er økende og like stor for en liten kommune, noe som krever mye administrativ lederressurs. Dette gjelder også oppdatering på nye krav og lovverk. Utfordringen ligger i å få en god balanse mellom det administrative og det pedagogiske lederskapet.
- Skolebygget har passert 30 år, og det er behov for oppgraderinger av inneareal og uteområder. Skolens spesialrom bør gås gjennom med tanke på forskriftsmessige krav, og uteområdet bør vurderes for en helhetlig og tidsmessig oppgradering.
- Ved økt tilflytning av flere barnefamilier kan det bli utfordrende å gi alle et barnehagetilbud, både med tanke på bemanning, gruppestørrelser og hensiktsmessige areal. Barnehagen er bygd for to avdelinger med utgangspunkt i 9 barn på småbarn (0-3 år) og 18 barn på storbarn (3-6 år). I de siste årene har barnegruppene ligget på rundt 12 småbarn og 23/24 storbarn, noe som er absolutt maks i forhold til romkapasitet. Større barnegrupper enn dette krever at det opprettes en ny avdeling som utløser behov for økt bemanning og nytt areal. En uteavdeling kan være avhjelpende i en slik situasjon, men det krever oppgraderinger både av barnehagens lavvo og arealet som da benyttes i barnehagens underetasje.
- Barnehagebyggets «gamle» del er ca. 40 år (med liten ombygging i 1998), «ny» del snart 25 år, og det er behov for oppgradering. Barnehagens kjøkken holder ikke dagens krav i forhold til lovverk og krav til kjøkken i en barnehage. Uteområdet hadde en liten oppgradering i 2018, men bør vurderes for en helhetlig og tidsmessig oppgradering.

- Frivilligheten har en avgjørende rolle for å bidra i samfunnsoppgaver og utfordringer knyttet til ensomhet, barn – og unges fritid, integrering, beredskap og folkehelse. Koronapandemien rammet frivilligheten hardt. Det vil kreve tid og ressurser for å få frivilligheten opp på samme nivå som tidligere. Det må jobbes aktivt for å rekruttere nye frivillige.
- Voksenopplæringen har elever som starter til ulike tidspunkter i skoleåret og dette medfører store variasjoner i ståsted og behov i opplæringen. Det ustabile elevtallet og behovet for ulik tilrettelegging medfører også utfordringer i forhold til lærerressurser og gruppesammensetninger.

SEKTOR TEKNIKK MILJØ OG LANDBRUK

NÅ SITUASJONEN

Sektor teknikk og landbruk har som målsetning å yte gode tjenester til innbyggerne. Sektoren er omfattende, og det er et stort tjenestespenn. Grovt sett er sektoren inndelt i tre avdelinger;

Kommunalteknisk avd. har base på Berggårdsmyra industriområde og omfatter tjenester som vannforsyning, avløpshåndtering, kommunal vegdrift, drift av gatebelysning m.m. En stor andel av arbeidsoppgavene i avdelingen er innenfor selvkostområdet og skal med det være brukerfinansiert.

Teknisk drift utfører tjenester innen byggvedlikehold, vaktmestertjeneste og renhold. Vaktmesteravdelingen er samlokalisert med kommunalteknisk avd. på Berggårdsmyra. Teknisk drift har videre ansvaret for tjenestene kjøkken og vaskeri på sykehjemmet.

Forvaltningsavdelingen leverer tjenester innenfor plan- og byggesaksbehandling, kart og oppmåling, eiendomsforvaltning og landbruk- og miljøforvaltning.

Det store spennet i de oppgavene som utføres i sektoren fører til et stort spenn i utfordringene man møter til daglig, noen er felles for alle avdelingene, mens andre er spesifikke for enkelte. Teknikk og landbruk leverer gode tjenester innen alle områdene. Sektoren har fokus på kjernedrift og lovpålagte arbeidsoppgaver. Sektoren, og spesielt teknisk driftsavdeling må fri seg fra oppgaver som ligger utenfor nødvendige oppgaver. Vaktmestere må bruke sine ressurser på å vedlikeholde og drifte kommunens bygg og anlegg. Sektoren forsøker å tenke mer på tvers av avdelinger, for eksempel kan renhold gjennomføre enkle oppgaver for vaktmester. Renhold arbeider daglig i alle kommunens tjenestebygg og kan rapportere til vaktmesteravdelingen om de avdekker mangler. Digitalisering er et viktig hjelpemiddel for å effektivisere sektoren. Ved innføring av nye systemer må vi arbeide for å optimalisere gevinstene for et best mulig utbytte.

- Små fagmiljø gjør at sektoren er sårbar for fravær og perioder med stor belastning.
- Mange ansatte nærmer seg pensjonsalder. Overlapp ved fratredelser i stillinger er viktig for å overføre kompetanse til nye ansatte.
- Rekruttering av nye kolleger viser seg å være utfordrende. Dette gjelder både for stillinger med krav om spesiell kompetanse, men også andre stillinger uten krav til videre utdanning. Det er også veldig få som ønsker seg vikarstillinger i perioder. Driftsavdelingen har stort arbeidstrykk på sommeren. Sommerhjelp er nødvendig, men det er veldig vanskelig å skaffe.
- Store og uhensiktsmessige bygninger for helse- og administrasjon. Det er mange kvadratmeter for mye bygningsmasse i forhold til tjenestenes behov. Dette medfører ekstra belastning på driftsmannskap og unødvendig store utgifter til drift og oppvarming. Bygningsmassen er av eldre dato og dårlig vedlikeholdt. Det må nå tas en rask avklaring på hvordan dette skal løses. Det fremgår av den pågående prosessen at nytt helsebygg er en del av det som bygges, skal administrasjonen fremdeles ha lokaler i dagens rådhus må det totalrenoveres.
- Det er i dag mangel på boliger i Tydal, det bør være en boligpolitisk diskusjon rundt kommunens eierskap i boliger og leiligheter. Kommunen bør tilrettelegge for boligbygging med tomter og ordning for å stimulere utbyggere til å bygge boliger for salg i kommunen. Det er et stort behov for oppgradering av kommunens eldste utleieboliger.
- VA-områdene arbeider kontinuerlig med å komme i selvkostbalanse. Dagens rentesituasjon utfordrer dette arbeidet. For å få selvkostfondene i balanse er mye av vedlikehold utsatt. Tjenesteområdet trenger å komme etter med vedlikehold og utskifting av gamle anlegg.
Økt rente vil medføre økte utgifter for vann og avløp. Økte utgifter kan medføre behov for å øke avgiftene til forbrukerne.
- Nye utbyggingsområder må planlegges i områder med utbygd infrastruktur som vann og avløp. Det er uforholdsmessig dyrt å bygge ut områder med vann og avløp for små prosjekt.
- Endret klima med mer og hyppigere nedbør vil kunne utfordre anleggene våre. Spesielt kommunal veg må vedlikeholdes og oppgraderes for å håndtere større mengder nedbør.

NÅ SITUASJONEN

- På grunn av mange ulike årsaker, både lokale og nasjonale, er det utfordrende å rekruttere og beholde kvalifisert, dyktig og stabil arbeidskraft. Er det i heletatt mulig å redusere behovet for bemanningstjenester i omsorgssektoren?
 - Vi har fokus på oppgavefordeling med riktig kompetanse på rett plass
 - Vi er i ferd med å prøve ut nye turnusordninger tilpasset ansattes og tjenestenes behov.
 - Tilstreber å tilby helstilling ved ansettelse, samt kontinuerlig fokus på ufrivillig deltid.
 - Vi prøver å markedsføre helsesektoren og Tydal kommune på en kreativ og god måte, både i stillingsutlysninger, fagartikler, bruk av sosiale medier mm.
 - Vi søker på offentlige tilskudd og bruker disse aktivt i kompetanse- og tjenesteutvikling, blant annet til utdanningsstøtte med krav om bindingstid i etterkant av studiet.
 - Vi starter tidlig med ferieplanlegging og lyser ut stillinger i Skandinavia.
- Behovet for helse- og omsorgstjenester varierer – både i omfang og type helsehjelp. Det er økende behov for avlastningstjenester og miljøtjenester til yngre brukere i kommunen.
- Det jobbes med innføring av Helseplattformen som samhandlings- og pasientjournalssystem for alle helse- og omsorgstjenestene, med unntak av legetjenesten.
- Det er fokus på kvalitetsutvikling i tjenestene gjennom blant annet nytilsattprogram, fagdager og internundervisning. Legetjenesten videreutvikler tilbud om ultralyd.
- Det jobbes med å følge opp flere av tiltakene i Helse- og omsorgsplan for Tydal kommune.
- Sektoren bidrar inn prosjekt helse- og administrasjonsbygg.
- Det jobbes med å følge opp krav og anbefalinger i eksisterende og nye Stortingsmeldinger, offentlige utredninger, lovverk og andre statlige føringer, blant annet «Bo trygt hjemme-reformen» og Helsepersonellkommissjonens utredning.
- Det er fokus på å øke og videreutvikle samhandlingen med spesialisthelsetjenesten (jfr. føringer om helsefelleskap), samt styrke kommunegruppenettverket for helse i Trøndelag (kommuneregionene, Statsforvalter og KS)

ANBEFALINGER FRAM MOT 2027

- Fremtidsbildet er i kontinuerlig endring. Dette gjør at det er utfordrende å finne riktig dimensjonering på tjenestetilbud og antall heldøgns omsorgsplasser jfr. blant annet demografisk utvikling, flere pasienter med demens, oppgaveforskyvning fra spesialisthelsetjenesten, stadig endringer i brukergrupper, brukerbehov og nye

lovkrav. I en liten kommune vil små endringer i pasientbehov påvirke og utfordre tjenesteytingen i større grad enn i en stor kommune, som oftest har en helsetjeneste som er tilrettelagt og dimensjonert for mange forskjellige brukergrupper.

- Nok kapasitet i tjenestene (ansatte og ledere) til å drive/følge opp utviklingsarbeid, samtidig som at tjenestene skal driftes forsvarlig og innenfor gjeldende og stadig nye krav og pålegg.
- Reduserer behovet bemanningstjenester og bruk av overtid i omsorgstjenestene. Kan økt grunnbemanning være et aktuelt tiltak sammen med blant annet andre turnusordninger?
- Finne gode og kreative løsninger på hvordan Tydal skal fremstå som så attraktiv og annerledes, at vi vinner kampen om de dyktige, stabile medarbeiderne med riktig kompetanse.
- Mer fokus på hjemmeboende ved å videreutvikle og styrke hjemmetjenesten og dagaktivitetstilbud for ulike pasientgrupper. Hjemmetjenestens lokaler er dessuten også lite egnet (kontor, garderobe, lager).
- Et økende behov for miljøtjenester og avlastnings/støttetjenester til yngre brukere krever at det opprettes nye tjenestetilbud som igjen fordrer mer og annen type kompetanse. Det er i tillegg veldig utfordrende å rekruttere fritidskontakter/ støttekontakter/private avlastere.
- Behov for å styrke helsesekretær/sykepleierressursen på legekontoret noe, blant annet for å oppfylle forskriftsfestet svartid på telefon (Jfr. fastlegeforskriften), i større grad kunne bistå begge leger ved behov, legge til rette for mer felles planlegging og utvikling av tjenesten mm.
- Fokus på mer tverrfaglig samhandling på tvers av sektorer og nivå for å sikre bedre samarbeid og samordning til alle personer med behov for velferdstjenester, uavhengig av alder.
- U hensiktsmessig/utdatert bygningsmasse og lite tilpasset uteområde utfordrer tjenesteytingen på flere av tjenesteområdene. Kommunen mangler dessuten egnet areal for aktivitetstilbud/dagsenter og vaskesentral/lager for tekniske hjelpemidler mm.
- Behov for nytt og moderne varslingsystem på sykehjemmet og innføring av mer velferdsteknologi i omsorgstjenestene.
- God medvirkning skal sikres på alle nivå.
- Sikre representasjon og påvirkning i eksterne samarbeidsfora (interkommunalt, helsefellesskap mf.) der det drøftes og tas avgjørelser som påvirker tjenesteyting og tilbud i Tydal.

NÅ SITUASJONEN

Handlingsplan næring 2022-2023, vedtatt i kommunestyret 25.11.2021 viser prioriteringer for næringsarbeidet i kommunen i perioden. Det må gjøres en vurdering i forbindelse med omorganisering av næringsarbeidet i 2024 om handlingsplanen skal revideres og videreføres.

- Besluttet å opprette heleid kommunalt aksjeselskap som skal jobbe med næringsutvikling fra 01.01.2024.
- Stort fokus på bolyst og tilrettelegging for bedrifter
- Stort behov for boliger i bygda
- Et godt samarbeid på tvers av sektorer med korte beslutningsveier både administrativt og politisk
- Krig i Europa, prisvekst, strømpriser, drivstoffpriser, matvarepriser og økte renter
 - Noen av disse skaper utfordringer, noen skaper nye muligheter for Tydal
- Næringsfond (behandling av søknader, utbetalinger med mer.)
- Oppfølging av tiltak i budsjett

FOKUSOMRÅDER

- Bolyst
- Markedsføring
- Tilrettelegge for, og bistå bedrifter
- Rekruttering

ANBEFALINGER FRAM MOT 2027

- Boliger
- Hvordan tilrettelegge for mere næringsareal?

NÅ SITUASJONEN

Sentraladministrasjonen omfatter servicekontor (kommunikasjon internt og eksternt, møtesekreteriat, arkiv, dokumentasjonsforvaltning), økonomi, flyktning og HR

Det stilles større og større krav til kommunene når det gjelder digitalisering. De fleste henvendelser vi får i dag er via våre nettsider. Vi har gode hjemmesider og er aktiv på SOME noe som vi får positive tilbakemeldinger på.

Vi ser at samarbeidet i Værnesregionen når det gjelder IT er viktig for oss for å til enhver tid ha de riktige plattformer å jobbe på. Vi har i det siste fått nytt saksbehandlingssystem og nytt ERP-system. Dette er med på å effektivisere og kvalitetssikre det arbeidet vi gjør i forhold til bl.a. internkontroll.

For å møte enda større krav til digitale behov er vi nødt til å se på hvordan vi framover skal løse våre oppgaver. Tydal kommune har mye å hente på synergier av oppgaver som skal løses. Med eksempelvis felles lokalisering av flere tjenester vil vi kunne løse oppgavene mere effektivt og være bedre rustet for nye tjenester som vil komme.

Vi har fått gode økonomisystemer på plass og i høst er det innføring av nytt budsjettssystem. Selve innføringen av nye systemer krever noe tid, men gevinsten er å hente når alt er på plass.

HR har jobbet godt med å få på plass reglementer og retningslinjer som gjelder våre arbeidstakere. Gode systemer er på plass som avlastet lederne.

Flyktningetjenesten ligger pr i dag i sentraladministrasjonen og kommunen har pr i dag 14 bosatte flyktninger. Vi har en utfordring i forhold til boliger og arbeidspraksis plasser. Dette er noe som må være med i vurderingen for bosetting av flere.

FOKUSOMRÅDER

- Effektivisering av stab-/støttefunksjoner, der det skal være sterkt søkelys på digitalisering med innbyggeren i fokus.
- Være knutepunkt for kommunikasjon både for innbyggere og ansatte, både fysisk og digitalt. Kontinuerlig søke gode digitale løsninger og gjøre dem tilgjengelige for våre målgrupper når det er hensiktsmessig. Innbyggere, medarbeidere og samarbeidspartnere skal kunne motta og enkelt finne informasjon som er relevant for dem i våre digitale kanaler.
- Søkelys på sykefravær og arbeidsmiljø
- Gjøre våre nettsider universelt utformet

Oppgave 1



Eierne av *Melonas gartneri* har besluttet å etablere en avdeling i Tydal der de skal produsere vannmeloner. (de har ervervet tomt)

Oppgave 1

- Planlagt oppstart: om 3 mnd.
- Behov for antall ansatte: 20 (fra 1. dag)
- Rekruttering er i gang, og det er søkere fra forskjellige land, kulturer og språk. Blant søkerne er det både enslige, par og familier med barn i barnehage- og skolealder. Noen vil være ukependlere og andre ønsker å bosette seg i Tydal.
- Hva vil denne etableringen bety for Tydal kommune?
- Hvor skal de ansatte bo? Har Tydal kommune et ansvar for boliger og i så fall, hvordan skal det løses? (pr. 1.9.2023 var alle kommunale boenheter utleid)
- Hvordan vil den enkelte sektor bli påvirket?

- Hvilke tjenester vil bli etterspurt, og er Tydal kommune rustet for å møte denne befolkningsveksten på kort og lang sikt?
- Hva må forventes av det private næringsliv og øvrige aktører?

- **Oppgave 2:**

- Fyll ut SWOT-skjema.
- Hva er Tydal sine styrker, svakheter, muligheter og trusler ved en slik stor nyetablering i kommunen?

POSITIVE FAKTORER **SWOT-ANALYSE** NEGATIVE FAKTORER

INTERNE FAKTORER	STYRKER - - -	SVAKHETER - - -
EKSTERNE FAKTORER	MULIGHETER - - -	TRUSLER - - -