

Krødsherad – Omstilling for framtida

*Leveranse nr 1: Presentasjon virksomhetsanalyser
Orientering til partssammensatt utvalg og formannskapet*

Mandag 09.03.2026



Krødsherad
kommune

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Sak 02-2026 Leveransebestilling nr 1 - virksomhetsanalyser

Innledning

Retningslinjer for presentasjon av virksomhetsanalyser ble sendt ut på e-post 12.02.2026.

I etterkant er møtets varighet utvidet, og gjennomføres kl. 1000 - 1530. Dette for å sikre tilstrekkelig tid til gjennomgang av analysene fra de større virksomhetene, samt legge til rette for en god felles oppsummering mot slutten av møtet.

Det er 8 virksomheter som skal presentere sin analyse. For å sikre at alle får presentert innenfor den avsatte tiden, vil møtet gjennomføres med en stram regi. Det er også avgjørende at analysene legges frem i samme format, slik at de kan brukes videre i arbeidet mot både styringsgruppa og partsammensatt utvalg.

Det er derfor utarbeidet en PowerPoint-mal som tar utgangspunkt i leveransebestillingen. Denne malen skal benyttes ved fremlegg av egen analyse.

Tidsplan for dagen :

Tid	Hva	Hvem	Merknad
1000 - 1015	Innledning	Prosjektleder	
1015 - 1100	Tun Kryllingheimen	Virksomhetsleder	
1100 - 1145	Krødsherad skole	Virksomhetsleder	
1145 - 1215	Lunch	Alle	
1215 - 1235	Forebyggende helse	Virksomhetsleder	
1235 - 1255	Barnehagene	Virksomhetsleder	Felles for Krøderen og Noresund
1255 - 1315	Eiendom og infrastruktur	Virksomhetsleder	
1315 - 1335	Plan og forvaltning	Virksomhetsleder	
1335 - 1345	Pause		
1345 - 1405	Økonomi	Virksomhetsleder	
1405 - 1425	HR og Fellestjenester	Virksomhetsleder	
1425 - 1530	Oppsummering - Felles refleksjon - Spørsmål - Veien videre	Prosjektleder	

Det åpnes for korte spørsmål og avklaringer etter hver presentasjon dersom tiden tillater det.
Eventuelle øvrige spørsmål og refleksjoner samles opp og tas under den felles oppsummeringen mot slutten av dagen.



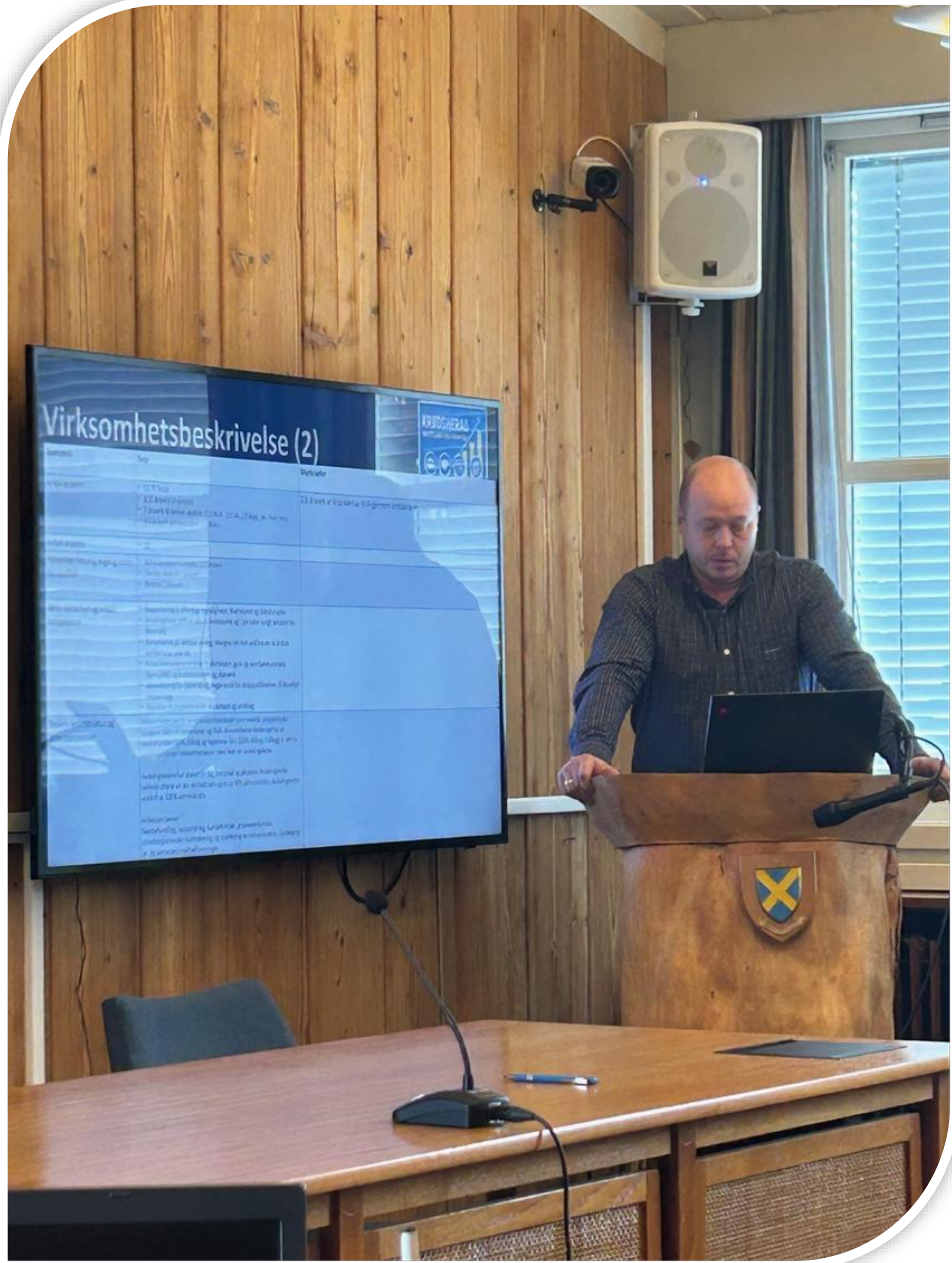


Leveranse nr 1 – 9 mars

- Det ble brukt 6 timer på gjennomgang av virksomhetsanalysene i plenum
- Samtlige presentasjoner er vedlagt i sin helhet
- Det er trukket ut noen punkter som beskriver et hovedbilde på tvers av virksomhetene

Leveranse nr 2 – 2 juni

- Styringsgruppa skal møtes neste mandag og diskutere veien videre
- Dette arbeidet handler om å utrede og vurdere mulige tiltak, det er ikke beslutninger.
- Foreslåtte tiltak skal presenteres i virksomhetsledermøtet 2 juni



Hovedbildet fra virksomhetsanalysene

Samfunnsutvikling og demografi øker presset på tjenestene

Høyere forventninger til kommunale tjenester og endringer i befolkningssammensetningen gjør oppgavene mer sammensatte og resurskrevende.

Små fagmiljøer gir sårbarhet

De fleste tjenester er avhengige av spisskompetanse. Små fagmiljøer gjør organisasjonen sårbar ved fravær.

Ressurser er i stor grad bundet opp i drift

En stor del av ressursene er knyttet til direkte tjenesteproduksjon, noe som gir begrenset handlingsrom til utviklings- og forbedringsarbeid.

Ressursbruk varierer sammenlignet med andre kommuner

På enkelte områder ligger kommunen lavere enn sammenlignbare kommuner, mens andre områder ligger høyere, KOSTRA.

Naturlig avgang gir både utfordringer og muligheter

Flere virksomheter forventer naturlig avgang i årene fremover. Dette kan gi utfordringer knyttet til kompetanse, men også et handlingsrom til å vurdere organisering og oppgaveløsning.

Muligheter i organisering og arbeidsprosesser

Analysene peker på potensial for forbedringer i organisering og arbeidsprosesser.

Sak 03-2026 Leveransebestilling nr 2- tiltak

Innledning

Leveranse nr 2 skal bestå av tiltak som svarer ut utfordringene som er identifisert i virksomhetsanalysene.

Tiltakene skal presenteres i virksomhetsledermøtet 2 juni. Det vil bli sendt ut en egen plan for gjennomføringen av dagen, slik at rammene for presentasjonene er tydelige.

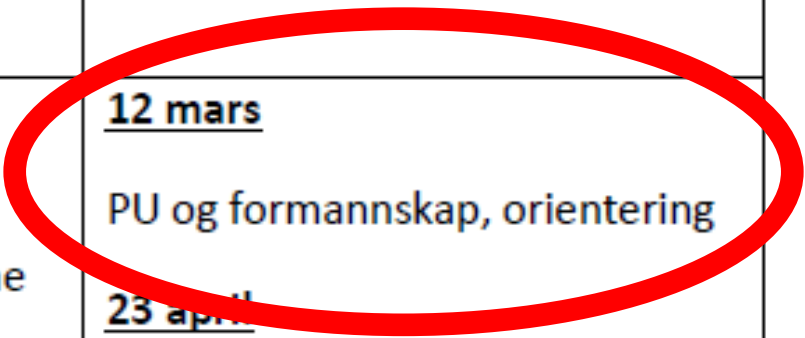
Det vil også bli sendt ut en egen mal som skal benyttes ved presentasjon av tiltakene. Dette for å sikre en enhetlig utforming og et godt grunnlag for videre behandling i styringsgruppa og partsammensatt utvalg.

Presentasjon leveranse 2 - Tiltak

Sektor / virksomhet	2027	2028	2029	
Livsløp	kr 152 740	kr 290	kr 150 750	kr 1 700
HOISAN	kr 5 402 180	kr 5 400 220	kr 600	kr 1 360
KDIR	kr 550	kr 60	kr 150	kr 340
Totalt	kr 5 555 470	kr 5 400 570	kr 151 500	kr 3 400

Tun Kryllingheimen	kr 150 540	kr 50	kr 150 150	kr 340	Tiltak	Potensial	Effekt	Sortering	Begrunnelse
					trallla	kr 150 000	1.1.2028	B	Påvirker ikke lovkrav, svarer på identifiserte utfordringer. Lav risiko
					bla	kr 20	1.1.2027	C	2
					Tiltak 3	kr 30	1.1.2027	C	3
					Tiltak 4	kr 40	1.1.2028	C	4
					Tiltak 5	kr 50	1.1.2028	A	5
					Tiltak 6	kr 60	1.1.2028	A	6
					Tiltak 7	kr 70	1.1.2029	A	7
					Tiltak 8	kr 80	1.1.2029	A	8
					Tiltak 9	kr 90	1.1.2029	B	9
					Tiltak 10	kr 100	1.1.2029	B	10

Styringsgruppa	Virksomhetsledergruppa	Politiske møter
15 desember Oppstart og rammer, forankre prosjektplanen, innspill til første arbeidsmøte		
	14 januar Oppstart, Leveransebestilling, tidsplan og mandat	5 februar Formannskap, orientering
16 mars Gjennomgang av virksomhet- og sektoranalyser fra VL-møtet	9 mars Leveranse 1 Det kjente Analyse av virksomhetene	12 mars PU og formannskap, orientering 23 april Formannskap, orientering 21 mai Formannskap, orientering
10 juni Gjennomgang av tiltak, konsekvenser og prioritering fra virksomhetsledergruppa. Forberede leveranse til budsjettmøte 17 juni Vedtak til sluttrapporten	2 juni Leveranse 2 Det nye Tiltak, konsekvens og ROS	4 juni PU og formannskap, orientering
24 august Godkjenne sluttrapport	19 august Gjennomgå utkast til sluttrapport	
24 september Kommunestyre, vedtar sluttrapporten		Saksgrunnlag ut 3 sept Formannskap 10 sept Kommunestyre 24 sept



Hva	Dato	Dato	Dato	Dato	Merknad
Eldrerådet	10 mars	18 mai			Livsløp kaller inn, PL deltar
Rådet for mennesker med funksjonsnedsettelse	10 mars	18 mai			Livsløp kaller inn, PL deltar
Ungdomsrådet	2 feb	18 mai			Livsløp kaller inn, PL deltar



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse Tun Kryllingheimen

Mandag 09.03.2026

Geir Haukeland
Virksomhetsleder



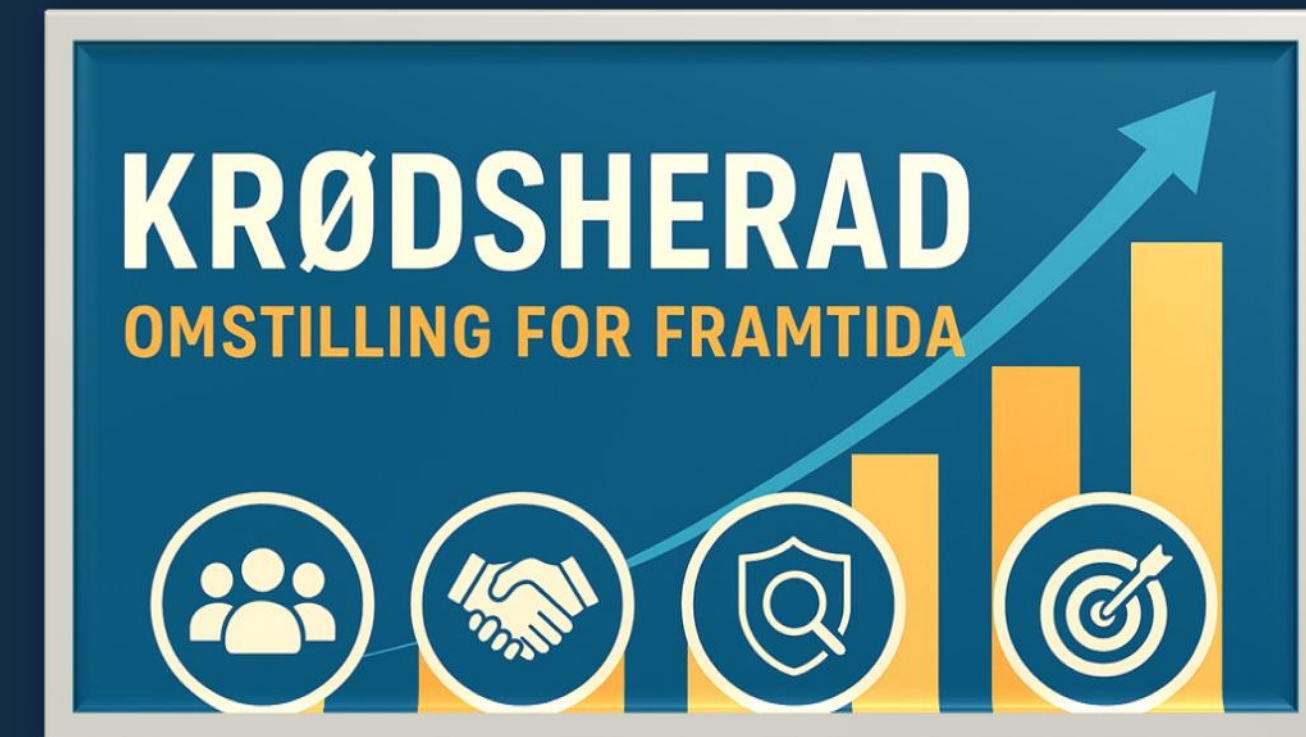
Krødsherad
kommune

- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer



Virksomhetsbeskrivelse

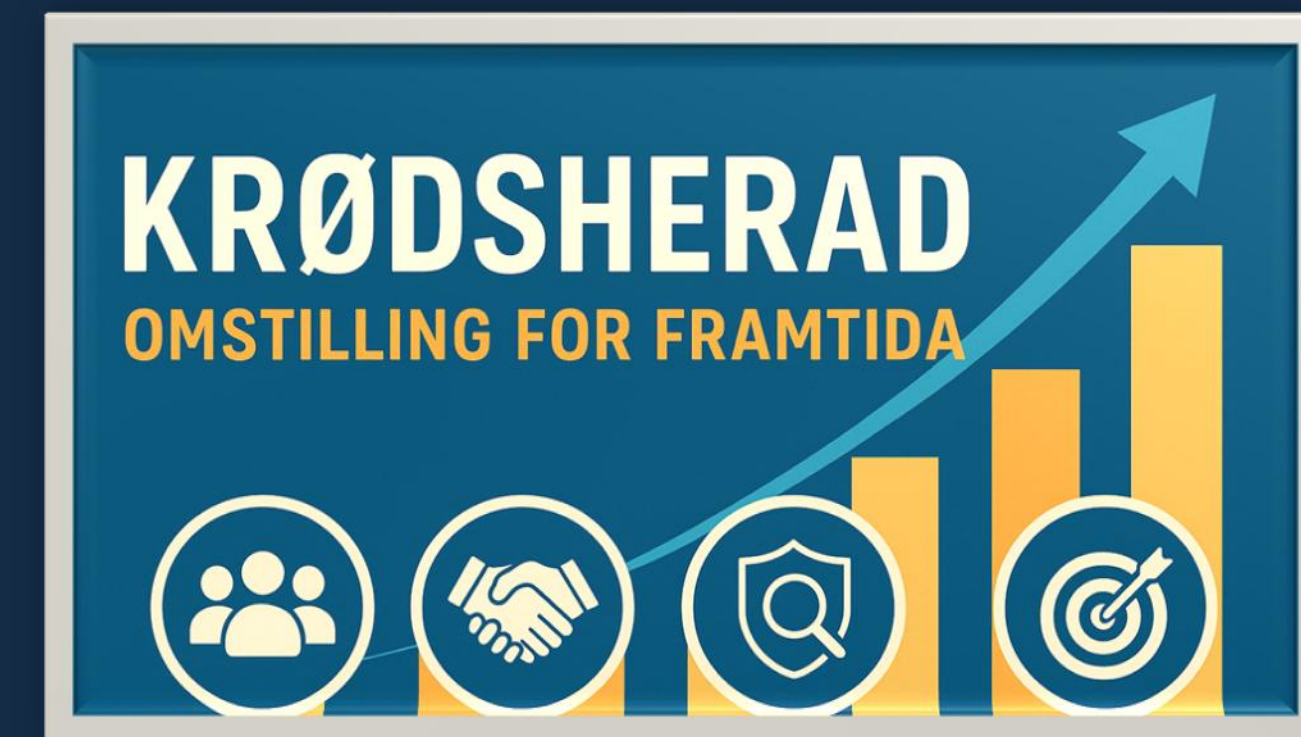
Tun Kryllingheimen:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Virksomheten er delt inn i 5 ulike avdelinger ved siden av administrasjon og tildelingskontor. • Kjøkken • Kryllingheimen • Hjemmetjenesten • TTF(Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse) • Legekontor	Tun Kryllingheimen er en virksomhet som leverer omfattende tjenester til innbyggere i alle aldre, hele døgnet, alle dager. Det er en stor virksomhet med et sammensatt ansvar både når det gjelder innbyggere og lovverk. Tjenestene strekker seg fra avlastning, institusjon og fritidskontakter for barn- til hjemmeboende med et vidt spekter av bistandsbehov, boliger til personer med funksjonsnedsettelse og institusjonsplasser i sykehjem. I tillegg til ansvaret for Krødsherads innbyggere, har vi også et lovpålagt ansvar for å tilby nødvendig helsehjelp til alle som befinner seg i kommunen. Dette gjelder spesielt på legekontor og hjemmetjenesten. For hjemmetjenesten og på Kryllingheimen kan behovet hos enkelt innbyggere/-pasienter endre seg vesentlig på kort tid. Dette krever igjen en ansattgruppe og ledelse som er fleksible og løsningsorienterte.
Hvem er tjenestene rettet mot	Primærhelsetjenester(«førstelinjetjenesten») til innbyggere og nødvendig helsehjelp til fritidsinnbyggere	Tjenestene utføres på legekontor, Kryllingheimenanlegget, hjemme hos bruker mellom Finnerud til Svartekroken og Norefjell.
Leveres noen av tjenestene eksternt		

Virksomhetsbeskrivelse

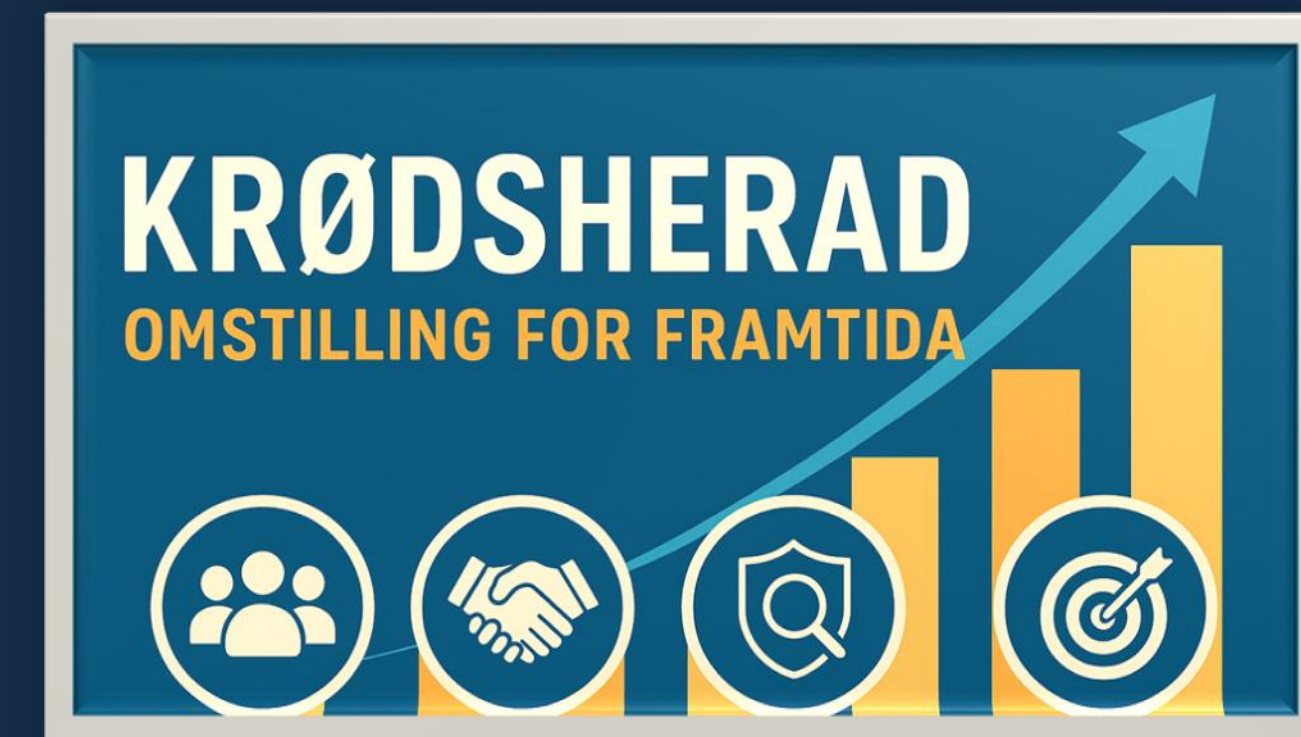
Kryllingheimen:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	- Langtidsopphold for pleie og omsorg(11 Rom) Langtidsopphold gir omfattende medisinsk og mental pleie for personer som ikke kan bo hjemme. - Korttidsopphold for rehabilitering, palliasjon og avlastning (5 Rom) Korttidsopphold tilbyr fleksibel oppfølging for midlertidige behov etter sykdom eller operasjon. For flere pasienter gjelder det å gi god lindring og omsorg i livets siste fase. Avlastning er plass for hjemmeboende der pårørende er I behov av avlastning på grunn av stor pleietyngde. - Skjermet enhet for demens(8 Rom) Skjermet enhet gir heldøgns omsorg med strukturert miljø, tilpasset personer med demens. - Kommunal øyeblikkelig hjelp plass(1 Rom) Et tilbud for pasienter med akutt behov for helsehjelp, observasjoner eller pleie som kan behandles I primærhelsetjenesten istede for på sykehus.	Innbyggere bor lenger hjemme. Vi ser endringer på kompleksitet og at pleiebehov er omfattende og sammensatt når de blir vurdert til opphold på sykehjem. Liggetid på sykehus er svært kort. Det er en tydelig endring de siste årene.
Hvem er tjenestene rettet mot	• Innbyggere i aldersgruppen 18- 100+ og deres pårørende	
Leveres noen av tjenestene eksternt		

Virksomhetsbeskrivelse TTF

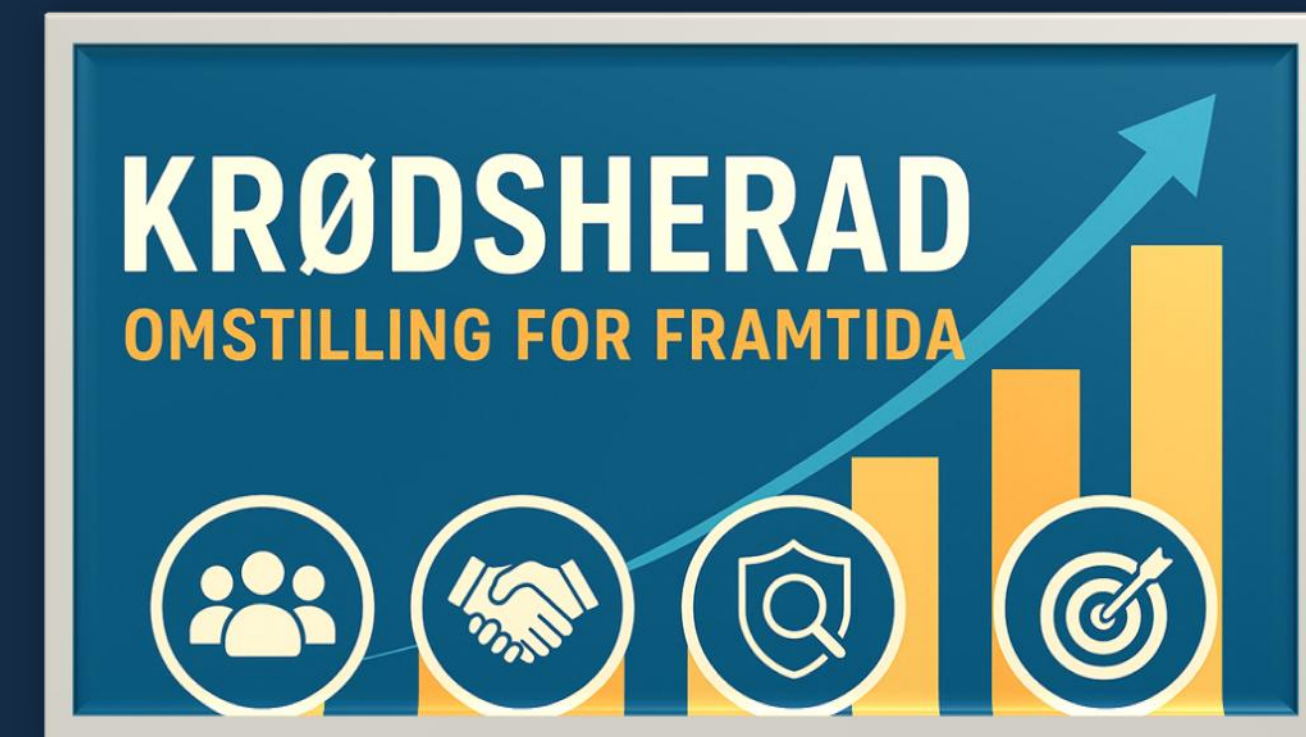
Heldøgnsbolig for personer med funksjonsnedsettelse:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	En tilrettelagt heldøgns bolig som har personal tilgjengelig hele døgnet. Denne boformen er for personer, som grunnet funksjonsnedsettelse, har ett omfattende behov for oppfølging og bistand gjennom døgnet. Vi har per nå 5 innbyggere som bor i slik bolig.	De siste årene har det vært stor utskifting og endring i denne gruppen av beboere. Dette har medført omstillinger i avdelingen i flere omganger. Vi ser at det i tillegg til utviklingsforstyrrelser er et stort og økende pleiebehov hos noen. Dette utfordrer ansatte i å gi individuelt tilpassede tjenester med et forsvarlig innhold. Enkeltvedtak krever også at det er minimum helsefagarbeiderkompetanse tilgjengelig på alle dag- og kveldsvakter 7 dager i uken.
Hvem er tjenestene rettet mot	- Innbyggere med sammensatte behov og funksjonsnedsettelse	
Leveres noen av tjenestene eksternt	Nei	

Virksomhetsbeskrivelse

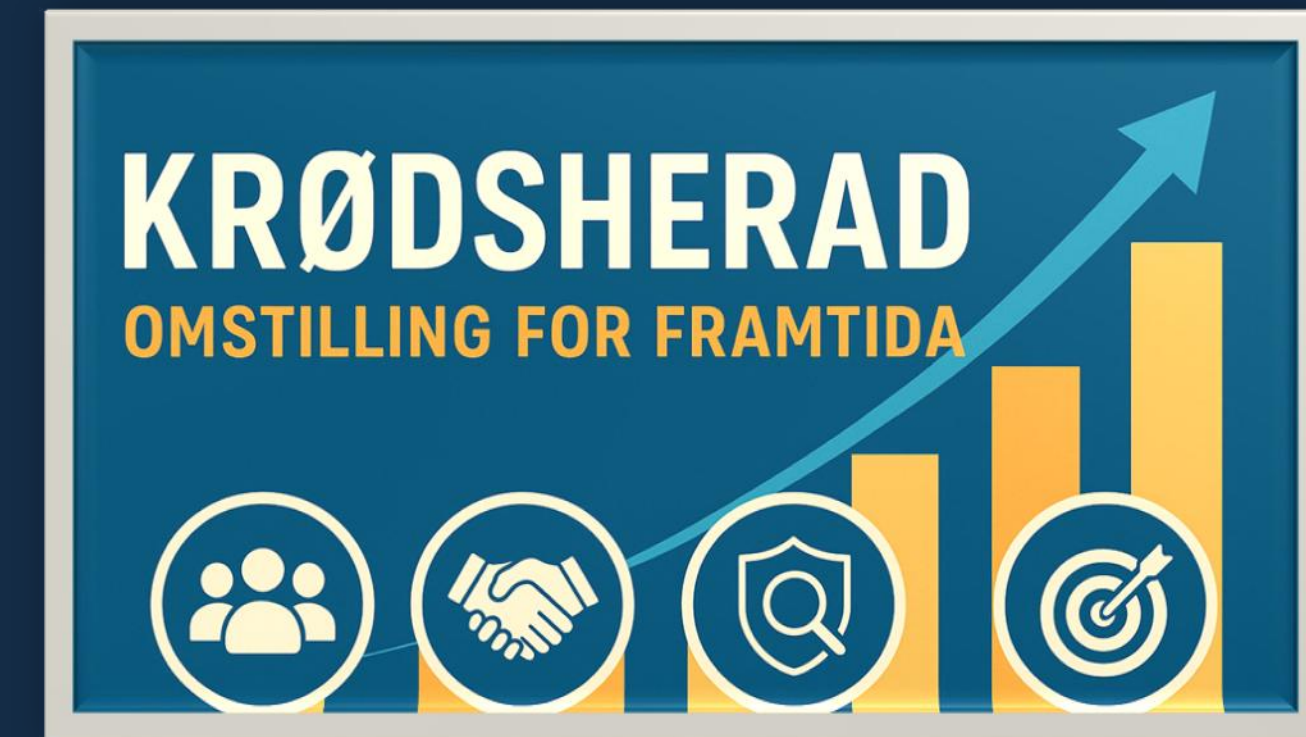
Hjemmetjenester:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	- Hjemmesykepleie - Ulike former for praktisk bistand - Dagsenter - Matombringing - Trygghetsalarm - Avlastning utenfor institusjon - Hverdagsrehabilitering - Individuell plan - Ergoterapi	Hjemmetjenestene er en kjernefunksjon i kommunens helse- og omsorgstjeneste. Den skal sikre at innbyggere kan bo trygt hjemme lengst mulig. Vi ser at kompleksiteten øker. Det leveres mer avansert helsehjelp i hjemmet, ofte til brukere med store og sammensatte behov. Medisinsk oppfølging som tidligere ble utført i institusjon gis nå hjemme i samarbeid med sykehus og fastlege. Eksempler på tiltak som utføres i hjemmet: Sårbehandling, Medisinhåndtering, Oppfølging etter sykehusopphold eller fra fastlegen, Observasjon og tiltak ved akutt sykdom, Planlagt hjemmedød, Personlig hygiene, Måltider, Husarbeid, innkjøp, trygghetsalarm og medisindispensere. Det er også mye samarbeid med pårørende, fastleger, samhandling med sjukehus (utskrivningsklare pasienter) forebyggende helse i form av psykisk helse og rus. Fortløpende gjøres det faglige vurderinger av tjenestebehov som bygges på behov, kartlegging, IPLOS og vedtak. Den tverrfaglige sammensetningen av sykepleiere, helsefagarbeidere, fysio- og ergoterapeuter er svært viktig.
Hvem er tjenestene rettet mot	Krødsherads innbyggere i alle aldre.	
Leveres noen av tjenestene eksternt		

Virksomhetsbeskrivelse

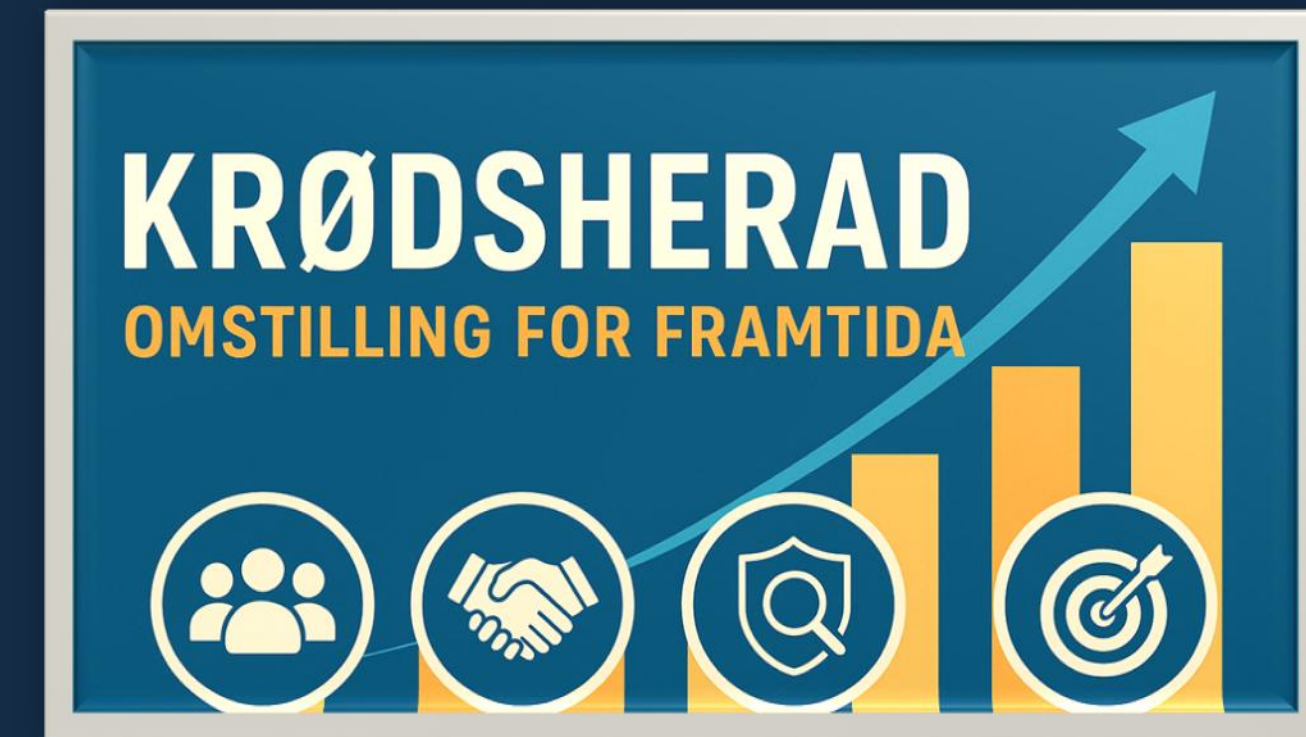
Kjøkken:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Kjøkkenets primære oppgave er å produsere alle måltider til beboere på Kryllingheimen, varmt måltid til hjemmeboende, herunder også TTF og omsorgsleiligheter (hvor vi i tillegg også leverer noe frokost og kveldsmat)	Tilbudet om mat til hjemmeboende er ikke en lovpliktig tjeneste, men god ernæringsstatus er en grunnleggende forutsetning for at eldre innbyggere skal kunne leve lengst mulig i eget liv.
Hvem er tjenestene rettet mot	• Beboere på Kryllingheimen og aktiviteter knyttet til Tun Kryllingheimen • Hjemmeboende • Leverer til lunsj og annen mat til møter, kurs og andre arrangementer i kommunen. • Mat til frivillige, lag, foreninger og til pårørende i visse situasjoner • I beredskapssammenheng vil kjøkkenet også spille en avgjørende rolle	Av aktiviteter kan blant annet nevnes "hjertetrin", eldresenter, kurs for pårørende til personer med demens. Hjemmeboende omfatter i tillegg til eldre også personer med utfordringer knyttet til rus/psykiatri, og personer som etter operasjon eller av andre årsaker ikke klarer å ivareta ernæringsmessig egenomsorg. Behovet for matfaglig kompetanse er økende på grunn av dietter og allergier, religion og kultur.
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Vi hadde i en periode et vellykket samarbeid med forbyggende helse om servering av måltider i ungdomsskolen, dessverre mistet vi finansieringen og prosjektet har avsluttet.	Avdelingsleder er også systemansvarlig for Visma ressursstyring. I praksis betyr det administrasjon, tilgang til ansattportal til alle ansatte, systemtilgang til ledere, driftansvarlige og tillitsvalgte. "Teknisk" hjelp til turnusarbeid og ferie-/høytidsplaner

Virksomhetsbeskrivelse

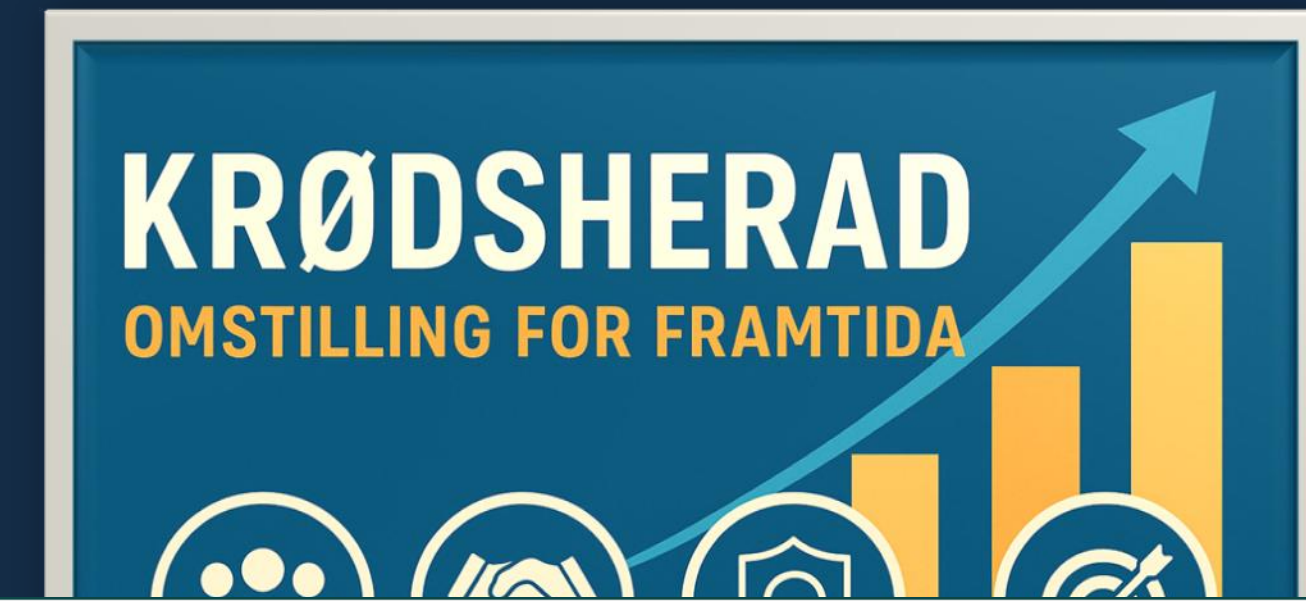
Legekontor:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Legekontor	To fastleger der en av dem er kommunalt ansatt, 2 årsverk legesekretær.
Hvem er tjenestene rettet mot	Innbyggere, andre tjenester som - Hjemmetjenesten, Kryllingheimen, TTF, Forebyggende helse , NAV, Spesialisthelsetjenesten Fritidsinnbyggere og arbeidere på Norefjell bruker også legekontoret mye.	Det er meldt om stor variasjon i antall henvendelser på legekontoret gjennom året. Når det er mange fritidsinnbyggere, eller personer som jobber på Norefjell, øker henvendelsene til legekontoret tilsvarende.
Leveres noen av tjenestene eksternt	Interkommunal legevakt Ringerike	Begge leger deltar i legevaktsordning.

Virksomhetsbeskrivelse

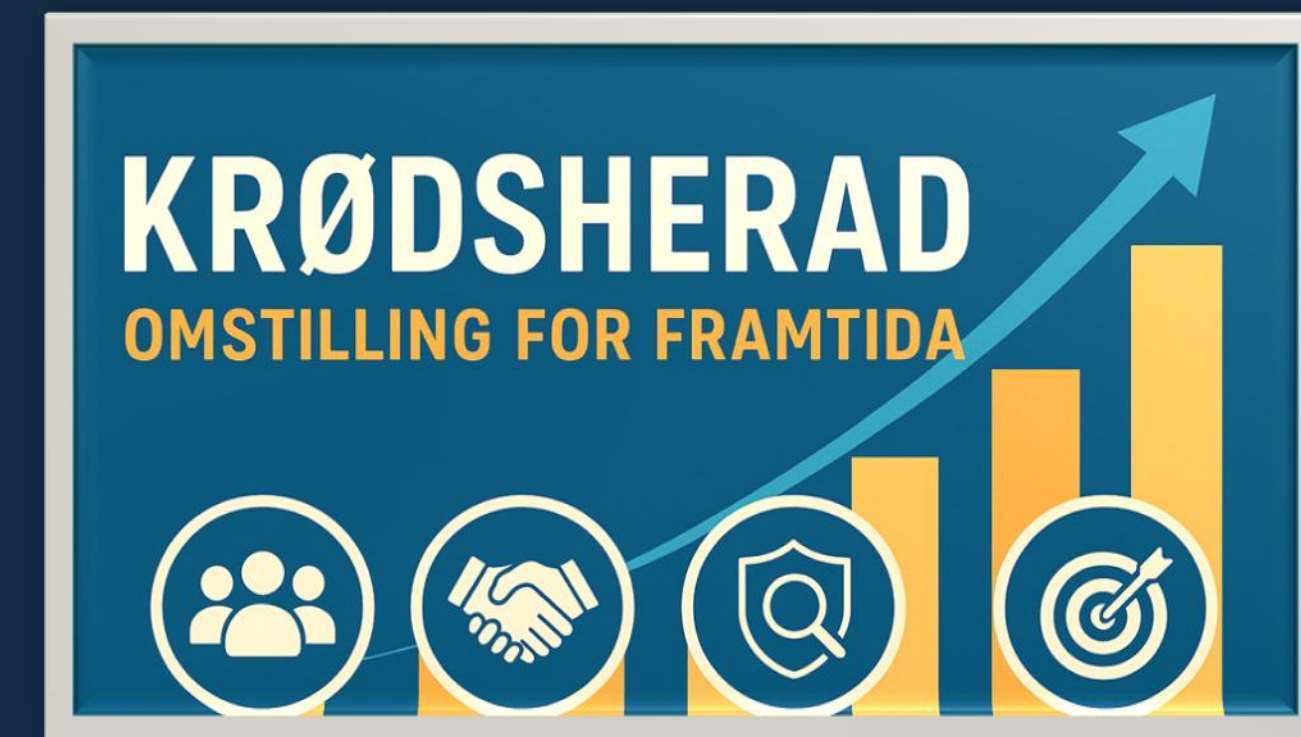
Administrasjon:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Tildelingskontor, administrasjon og ledelse	Tildelingskontor har en sentral rolle i virksomheten. De vurderinger og vedtak som fattes her får direkte konsekvenser for bemanning, drift og økonomi i virksomheten. Det er virksomhetsleder som har vedtaksmyndigheten. Her er de områdene tildelingskontor saksbehandler. 1. Praktisk Bistand: Daglige gjøremål 2. Praktisk Bistand: Opplæring daglige gjøremål 3. Praktisk Bistand: Brukerstyrt personlig assistent 4. Dagsenter 5. Matombringing 6. Trygghetsalarm 7. Avlastning utenfor institusjon 8. Støttekontakt 9. Institusjon eller bolig m/ heldøgns omsorgstjenester 10. Omsorgslønn 11. Tvang i systematiske tiltak 12. Pleie og omsorg utenfor institusjon 13. Dagopphold
Hvem er tjenestene rettet mot		
Leveres noen av tjenestene eksternt	Nei	

Virksomhetsbeskrivelse

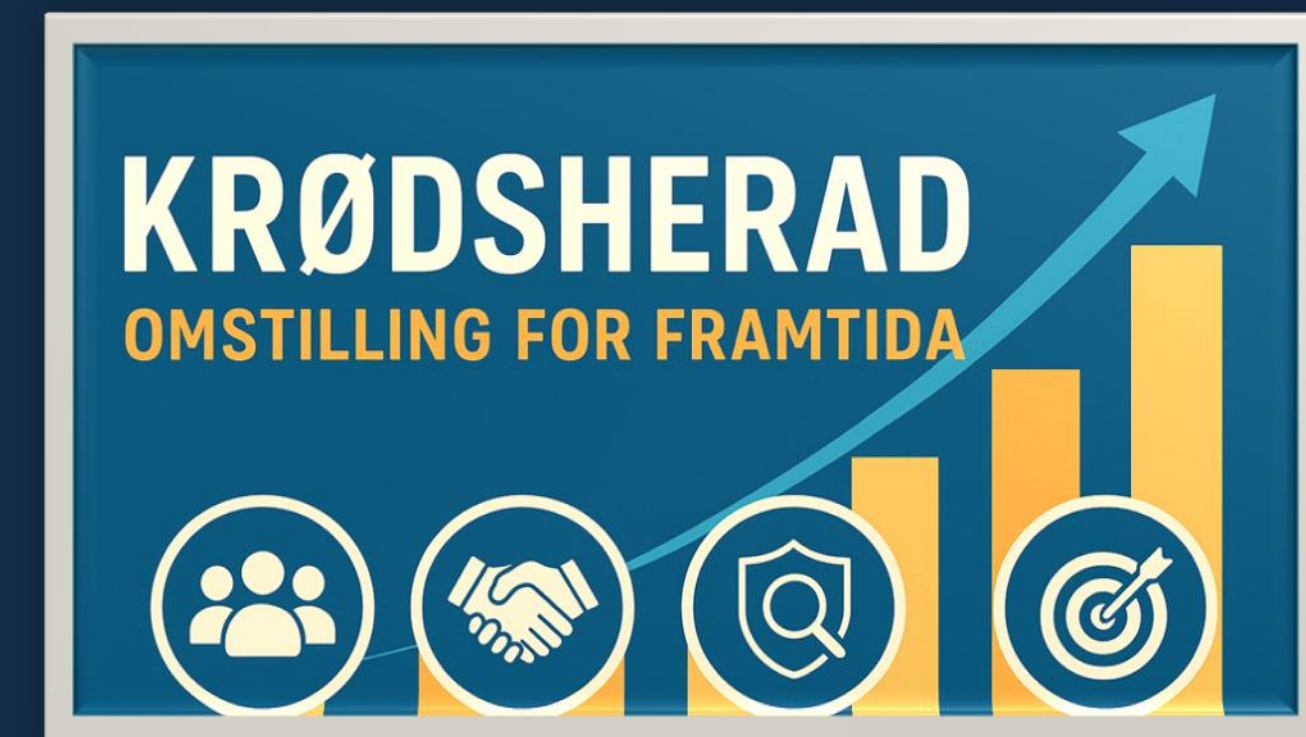
Administrasjon:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Fortsetter Tildelingskontor, administrasjon og ledelse.	14. Utredning/behandling 15. Annet 16. Nattopphold 17. Hverdagsrehabilitering 18. Fysioterapi, hjemmeboende og institusjon 19. Vask av tøy 20. Ledsagerbevis 21. Parkeringsbevis 22. Private helsetjenester 23. Individuell plan 24. Ergoterapi 25. Eldresenter 26. Kommunal øyeblikkelig hjelp
Hvem er tjenestene rettet mot		
Leveres noen av tjenestene eksternt		

Virksomhetsbeskrivelse

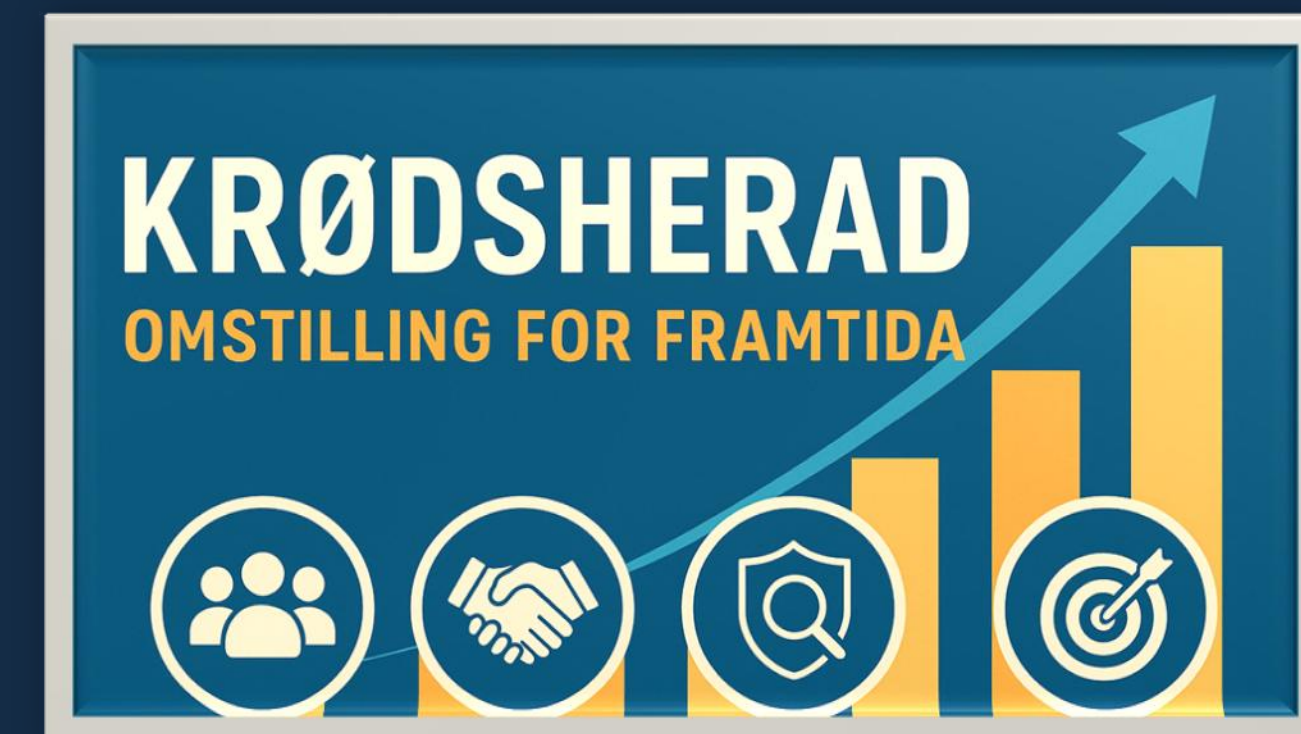
Administrasjon:



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Fortsetter Tildelingskontor, administrasjon og ledelse.	Virksomheten har et tildelingskontor på 1,5 årsverk, HR rådgiver 1 årsverk, Ergoterapeut 1 årsverk, Hjelpemiddeltekniker og «alt mulig mann» 1 årsverk, Fagutviklingssykepleier 0,6 årsverk. Det ligger også ansatte her som enten er avlastningshjem, Fritidskontakter eller personlige assistenter. Virksomheten håndterer det meste innen rekruttering, lønnsgrunnlag, arbeidskontrakter, turnuser, permisjoner, personalsaker og juridisk rådgivning til tildelingskontor og arbeidsgiver.
Hvem er tjenestene rettet mot	Innbyggere og ansatte	
Leveres noen av tjenestene eksternt		

Virksomhetsbeskrivelse

Årsverk og ansatte



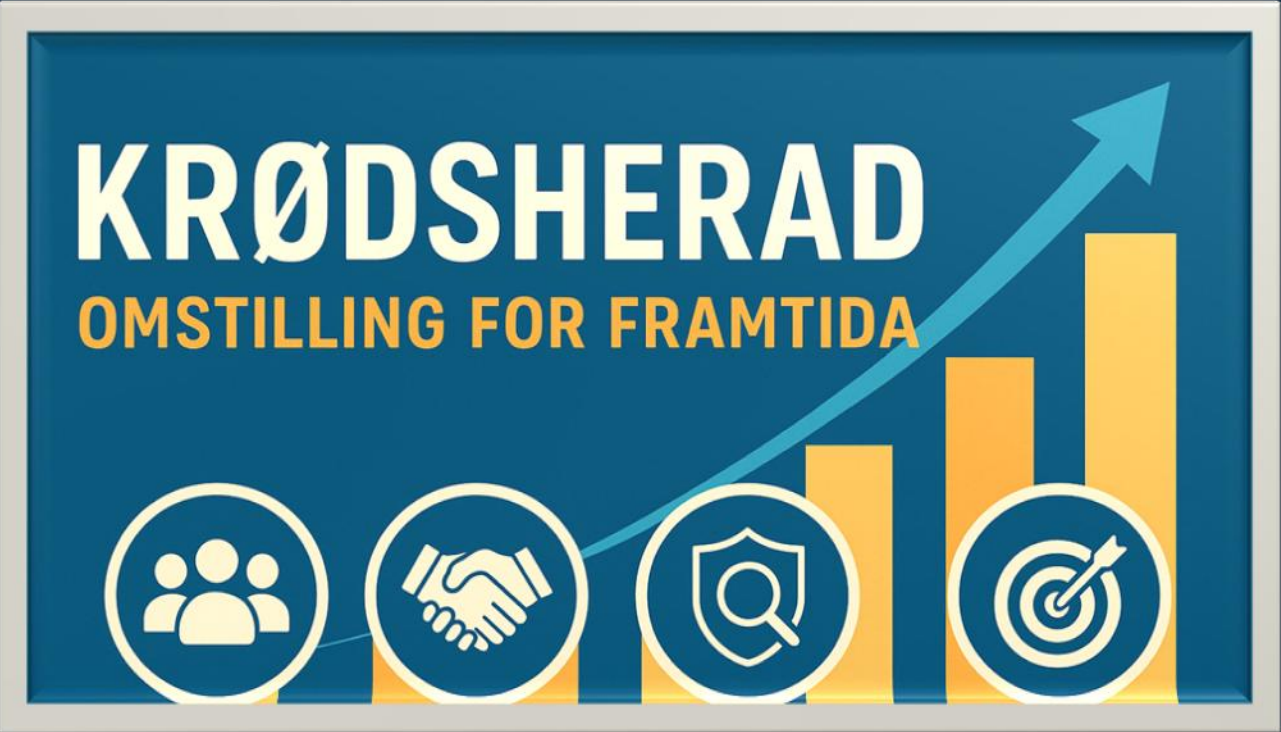
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	Kryllingheimen: 24,8 årsverk TTF: 11,7 Årsverk Hjemmetjenesten: 13,8 Årsverk Kjøkken: 4,2 Årsverk Legekontor: 2,9 Årsverk Tildeling /administrasjon: 6,5 Årsverk TOTAL: 63,9 Årsverk	Når det gjelder refusjon (knyttet til ressurskrevende brukere) som er et komplisert regnskap med store usikkerhetsmomenter. I 2024 hadde vi en total refusjon på kr: ca 12 mill I 2025 forventer vi refusjon på: 15,8 mill
Antall ansatte	Kryllingheimen: 40 TTF: 23 Hjemmetjenesten: 25 Kjøkken: 6 Legekontor: 4 Tildeling /administrasjon: 9 Total : 107	Utover dette, som innebærer faste stillinger i turnus, har vi ca 10 vikarer til enhver tid.

Virksomhetsbeskrivelse



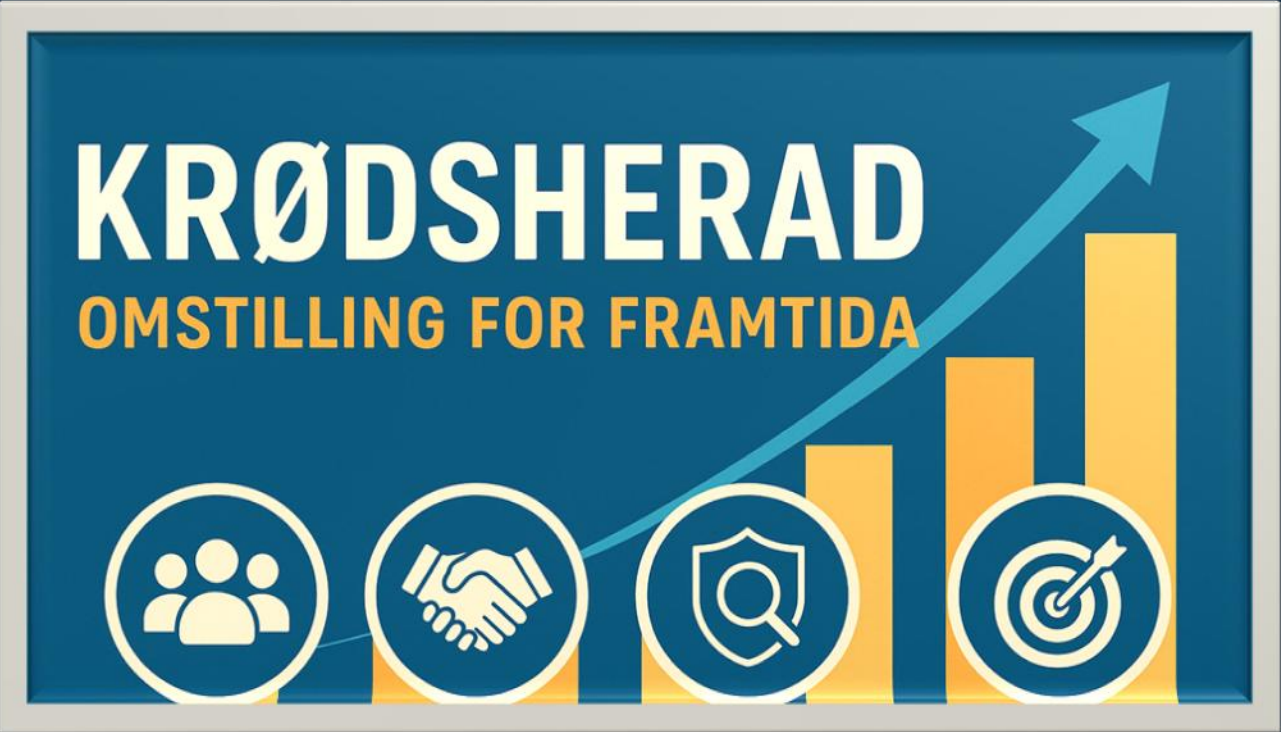
Spørsmål	Svar	Merknader
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	Kryllingheimen: 3,5 årsverk TTF: 3,7 årsverk(1 vernepleier og 2,7 fagarbeiderstilling) Hjemmetjenesten: 0 Kjøkken: 0,4 Legekontor: 0 Tildeling /administrasjon: 2 årsverk Total : 9,6 årsverk	Av disse stillingene er det 7,6 stilling i turnusarbeid.
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	- Utdanningskrav knyttet til tvang og makt vedtak kapittel 9. - Sykepleierdekning 24/7, 365 dager - Mulighet til å drive utvikling- og endrings prosesser , når nesten 90 % av årsverk er knyttet direkte i turnusarbeid - Konsekvenser av demografi, samt endringer i spesialisthelsetjenesten – som vil endre behov for kompetanse i kommunen. Her kommer blant annet behov for Avansert Klinisk sykepleier inn. - Viktig med stabilitet på legekontor(fastlege) - Sykehjemslege - Sårbarhet med enkeltpersoner innenfor fagfelt: Ergoterapeut, saksbehandler, vernepleier.	
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	• Virksomhetsleder med øverste ansvar for fag, økonomi og personal for alle tjenester. Direkte personalansvar for 12 ansatte. • Avdelingsleder TTF og hjemmetjenesten • Avdelingsleder Kryllingheimen • Avdelingsleder (40%) Kjøkken	VL: Overordnet økonomi-, fag- og personalansvar for en virksomhet med omsetning på ca. 100 mill. Ansvar for legekontor, systemansvar Gericar, helsenett, leder av koordinerende enhet, nærmeste leder til 12 ansatte(Avd. ledere og medarbeidere), saksbehandling (hele helse og omsorg), BPA, matombringing (adm.), trygghetsalarm, Representant i arbeidsgrupper i DHO,PSHT og Klin Obs

Virksomhetsbeskrivelse (2)



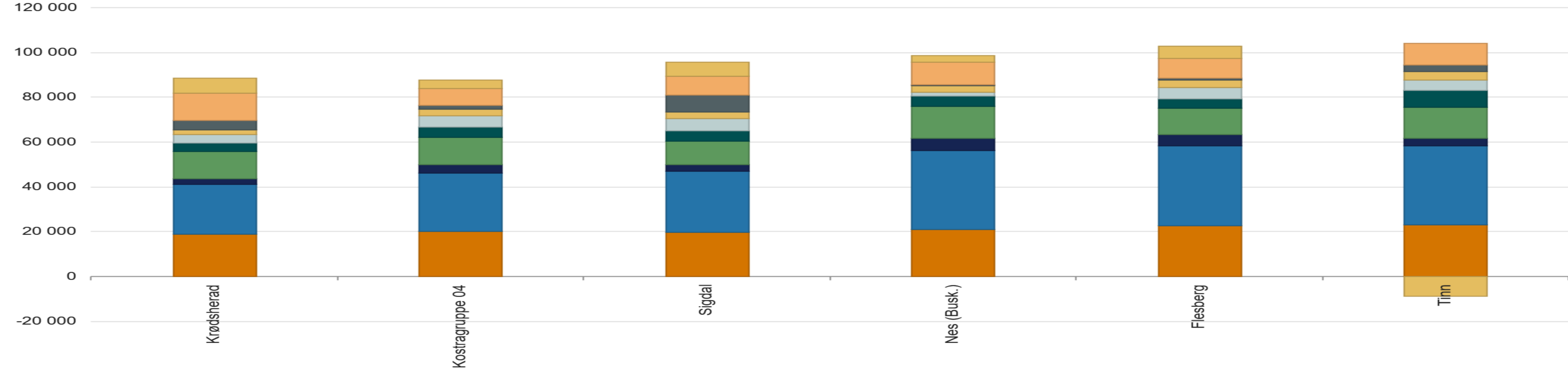
Spørsmål	Svar	Merknader
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse		
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	• Virksomhetsleder • Avdelingsleder TTF og hjemmetjenesten • Avdelingsleder Kryllingheimen • Avdelingsleder (40%) Kjøkken	Lederstruktur endret i 2025, og ansatt til sammen 2 avd. leder Kryllingheimen og Hj.tjenesten/TTF. Det jobbes med struktur, rutiner og arbeidsprosesser. Alle avdelingsledere har ansvar for fag, ansatte og økonomi. Avdelingsleder Kryllingheimen har personalansvar for ca. 40 ansatte Avdelingsleder Hjemmetjenesten og TTF har personalansvar for ca. 50 ansatte Avdelingsleder Kjøkken har personalansvar for 6 ansatte. Møtevirksomhet oppleves krevende, er nødvendig- men tar tid fra nærledelse.

Ressursbruk



Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»	Det er for tidlig å si, er helt sikkert muligheter for endring av praksis og nivå. Men da må antagelig lovkrav og normer også endres.	Tørn arbeidet har også vist at her er det potensiale inne oppgaveskyvning- men det må være parter å skyve oppgavene til- det mangler.
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	God/Ok	
Utviklingstendenser driftskostnader	Sammenlignet med relevante kommuner er virksomheten underfinansiert.	
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner		Neste lysark
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	• Dette er noe virksomheten har hatt fokus på over flere år. Kan ikke se vi har noe per nå som er unødvendig. • Trenden er motsatt, er stadig flere lisenser og avtaler som må inngås knyttet til pasientvarslingsystem, trygghetsalarmer, EPJ både på legekantor og øvrige tjenester.	Tilskuddsordninger er en god mulighet, men det krever også administrering, revisorkrav og forankring.

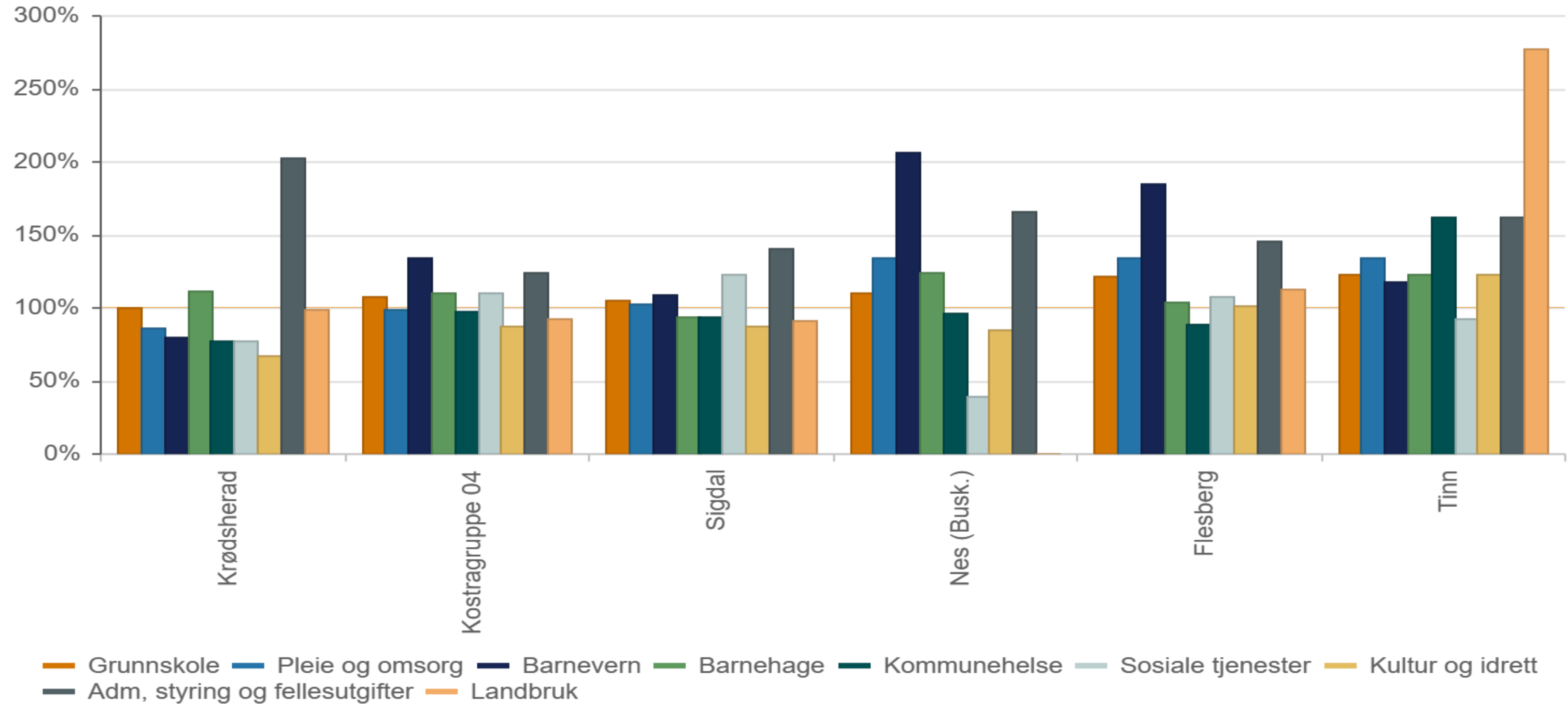
Netto driftsutgift per innbygger og tjenesteområde



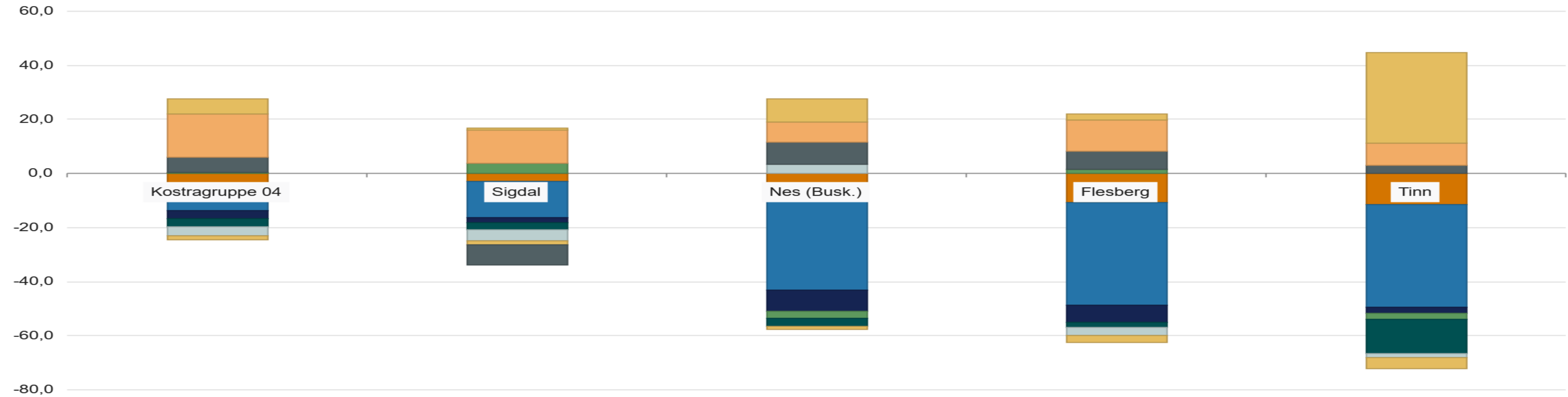
	Krødsherad	Kostragruppe 04	Sigdal	Nes (Busk.)	Flesberg	Tinn
■ Grunnskole	18 726	20 220	19 859	20 822	22 808	23 124
■ Pleie og omsorg	22 581	25 859	27 112	35 332	35 432	35 337
■ Barnevern	2 182	3 674	3 007	5 688	5 074	3 251
■ Barnehage	12 471	12 311	10 456	13 970	11 690	13 696
■ Kommunehelse	3 683	4 641	4 491	4 599	4 245	7 759
■ Sosiale tjenester	3 623	5 176	5 769	1 831	5 103	4 372
■ Kultur og idrett	2 246	2 957	2 929	2 844	3 404	4 128
■ Plan, kulturminner, natur og nærmiljø	3 981	1 435	7 216	349	941	2 681
■ Adm, styring og fellesutgifter	12 251	7 473	8 498	10 026	8 785	9 759
► ■ Andre områder	6 588	3 984	6 377	3 084	5 516	-8 999
Totalt	88 332	87 730	95 714	98 544	102 997	95 109



Ressursbruk

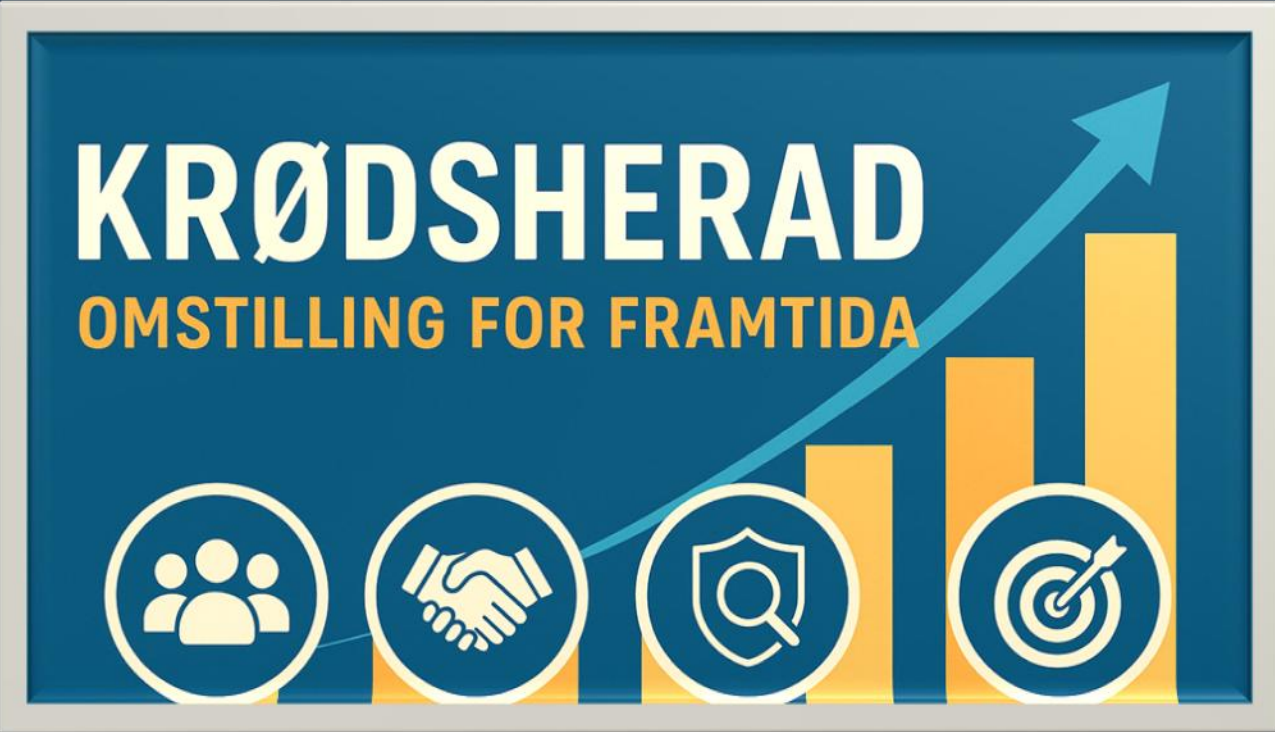


Oversikt innsparingsmulighet ift sammenligningskommuner (mill. kr)



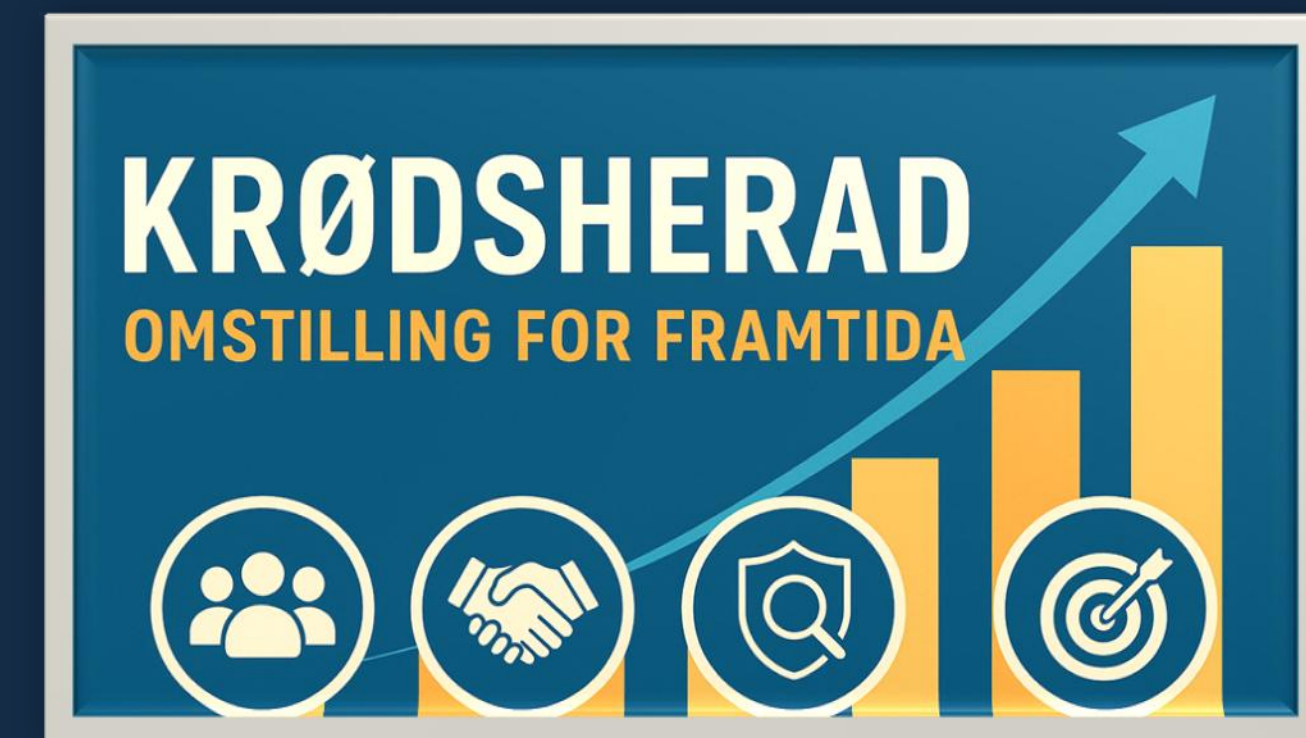
	Kostragruppe 04	Sigdal	Nes (Busk.)	Flesberg	Tinn
■ Grunnskole	-3,9	-3,0	-5,5	-10,7	-11,6
■ Pleie og omsorg	-9,7	-13,4	-37,8	-38,1	-37,8
■ Barnevern	-3,2	-1,8	-7,5	-6,2	-2,3
■ Barnehage	0,3	3,7	-2,8	1,4	-2,3
■ Kommunehelse	-3,0	-2,5	-2,8	-1,7	-12,7
■ Sosiale tjenester	-3,1	-4,3	3,6	-3,0	-1,5
■ Kultur og idrett	-1,6	-1,5	-1,3	-2,6	-4,2
■ Plan, kulturminner, natur og nærmiljø	5,7	-7,2	8,1	6,8	2,9
■ Adm, styring og fellesutgifter	15,9	12,5	7,4	11,5	8,3
► ■ Andre områder	5,9	0,5	8,5	2,3	33,6
Totalt	3,2	-17,0	-30,2	-40,3	-27,5

Hovedfunn fra ekstern støtte



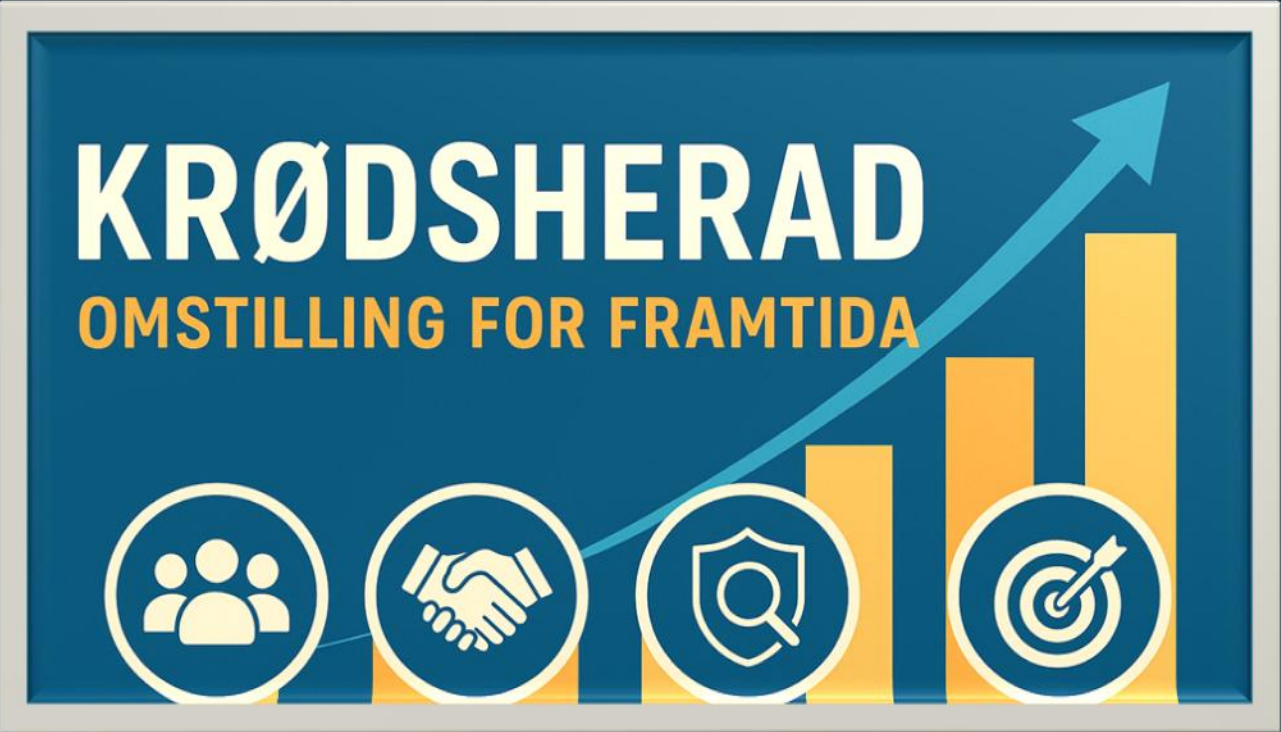
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Funn og verdi av ekstern rapport er per nå begrenset. Denne er kun basert på tall og uttrekk fra EPJ, SSB og Framsikt. Det er usikkerhet knyttet til tallgrunnlag. Rapporten har belyst følgende felt som er veldig aktuelle: 1. Tjenestetilbud og produktivitet 2. Styringsdata tjenestetilbud 3. Digitalisering og velferdsteknologi 4. Dreie ressurser over til økt forebygging for sunn aldring (som WHO kaller det)	Rapport viser til potensiale i turnus ordninger, blant annet med bruk av langvakter hele uken. Viser også til at det kan kuttes i et vikar innleie som er kodet som «Ekstravakt» Det er også kommet kommentar på at det anvendes relativt mye ressurser til administrasjon(men ikke ledelse.) Er vanskelig å identifisere seg med disse funnene, da det ligger flere faktorer som må tas med. Et forslag er også å gå over til «Fjordland» istede for eget kjøkken. En del av rapporten viser til Danmark, hvordan de har organisert og løst omsorgstjenesten. Innovasjon og utvikling sammen med forebygging er sentrale begreper. Per nå har ikke rapport noe forankring i virksomheten. Her må det gjøres en jobb.

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
1	Innovasjon og utvikling	Det trengs lokale ressurser for utvikling, oppfølging og drift spesielt innen trygghetsskapende teknologi og løsninger
2	Dreie og utvikle ressurser til forebygging og sunn aldring.	Endringen har startet med å forebygge mer(Ergoterapi, hverdagsrehabilitering, dagsenter osv.) Men utfordringen er å frigjøre ressurser til videre satsing.
3	Demografi- Leverer nødvendige helse og omsorgstjenester samtidig som forebygging prioriteres.	Tjenesten må være bærekraftig både økonomisk og faglig.
4	Rekruttere og beholde kvalifisert personell	Status er god, men skjør
5	Opprettholde rolle som lærling bedrift	Vi har 6 lærlinger som helsefagarbeidere. Det trengs rammer, innsikt, engasjement og forutsigbarhet for å opprettholde rollen som lærlingbedrift. Forutsigbarhet og fleksibilitet i økonomiske rammer for å rekruttere til videre jobb i kommunen etter endt utdanning.
6	Hvordan beholde dagens gode samarbeidet med tillitsvalgte/ansatte, vernetjeneste og arbeidsgiver.	Det oppleves av leder at ansatte i all hovedsak er løsningsorienterte, jobber for tjenestemottakere, kollegaer og virksomheten. Der er respekt og lojalitet for gitte økonomiske rammer, samtidig som engasjementet for å levere gode tjenester er stort.

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
7	Håndtering og tilbud til utagerende pasienter.	Å måtte kjøpe tjenester fra private er svært dyrt og uforutsigbart.
8	Tilbud til barn i form av barnebolig og/ eller avlastning.	Krever kompetansemiljø, lokalitet osv.
9		
10		
11		
12		

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse 2026

Mandag 09.03.2026

Krødsherad skole

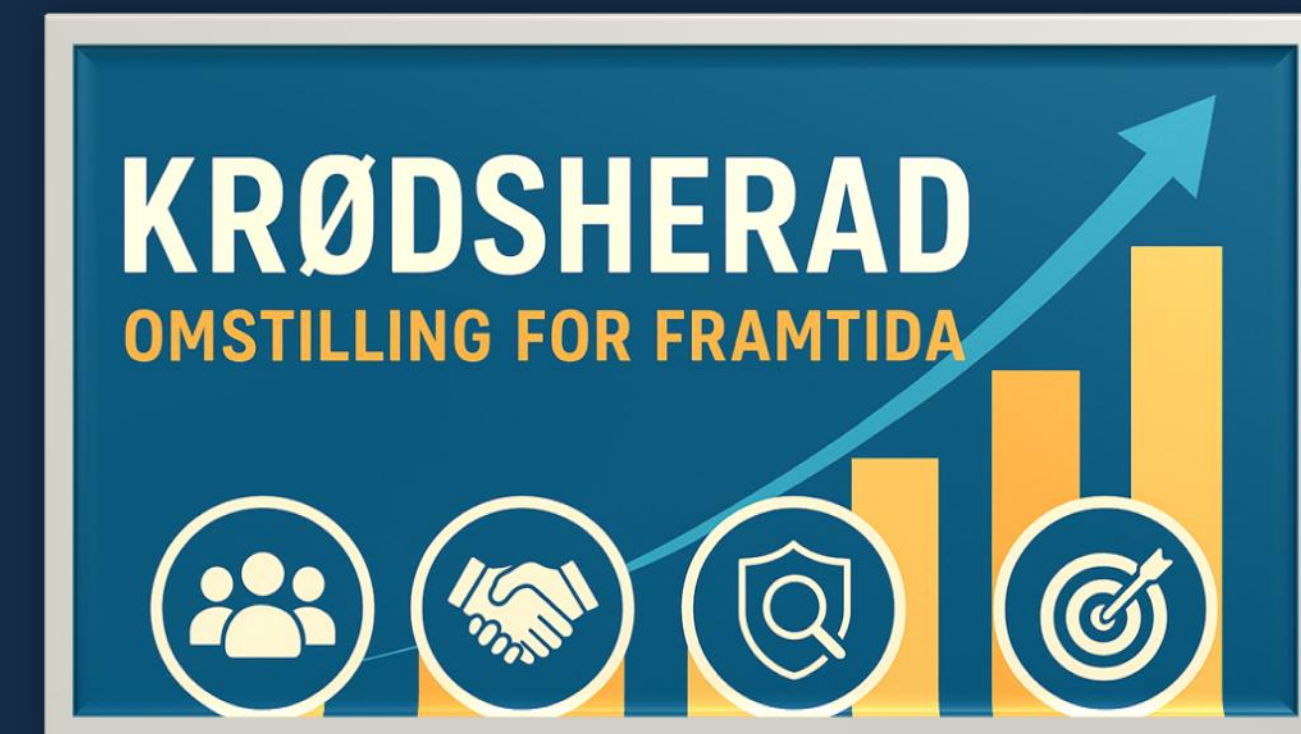


Krødsherad
kommune

- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer



Virksomhetsbeskrivelse (1)



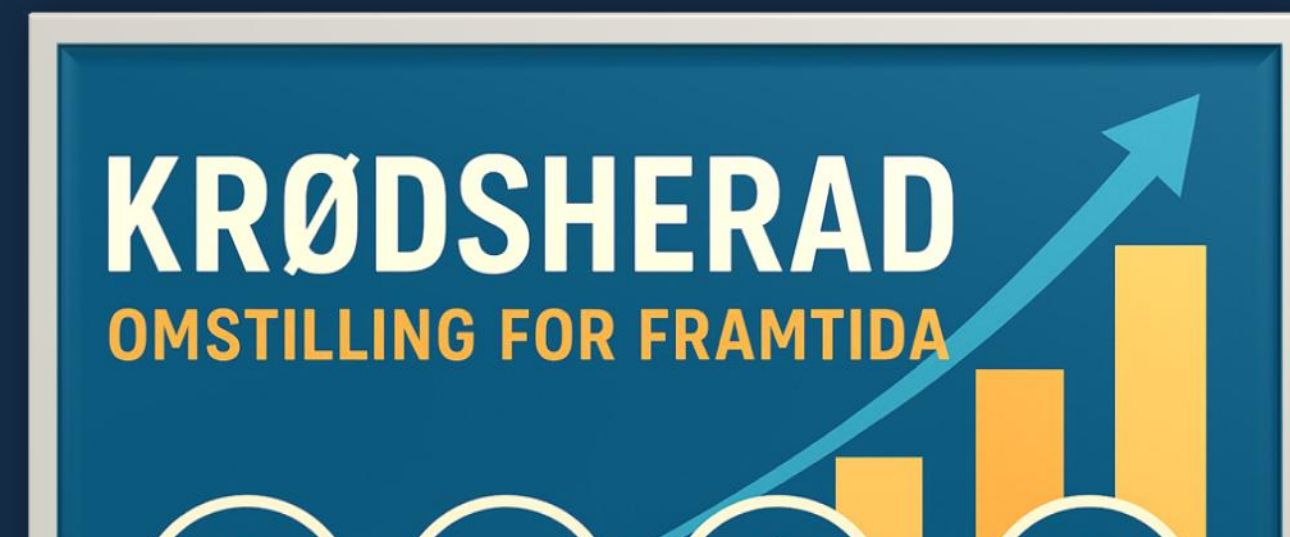
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Krødsherad skole har ca. 280 elever fordelt på to lokasjoner; barneskole på Noresund og ungdomsskole på Krøderen. Elevene er fra 6- 16 år fordelt på 10.klassetrinn. Elevtallet varierer fra 20-38 elever pr. trinn. Skolen • har ansvar for å tilby elever opplæring som er i tråd med gjeldende lov- og læreplanverk. Opplæringen skal være trygg, inkluderende og fremme elevenes faglige og sosiale utvikling. Skolen gir undervisning i alle obligatoriske fag etter læreplanverket og skal sørge for tilpasset opplæring slik at eleven får et forsvarlig utbytte av undervisningen. • Skolen skal videre sikre at eleven har et trygt og godt skolemiljø og arbeider systematisk med tiltak for trivsel og forebygging av krenkelser. I tillegg skal skolen tilby individuelt tilrettelagt opplæring (ITO) dersom det foreligger sakkyndig vurdering og vedtak om dette. ITO er det vi før kalte spesialundervisning. Elever har også tilgang til skolehelsetjenesten, samt veiledning og oppfølging fra skolens ansatte som en del av det helhetlige opplæringstilbudet.	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Skolefritidsordningen (SFO) - SFO skal gi et omsorgs- og aktivitetstilbud før og etter skoletid for elever på 1.–4. trinn, samt for elever med særskilte behov på 5.-7. trinn. SFO er en del av skolens totale virksomhet og skal bygge på samme verdigrunnlag og pedagogiske plattform. Innholdet styres av rammeplanen. Strukturert dagsrytme og varierte aktiviteter skal bidra til elevens trivsel, trygghet og sosiale utvikling gjennom lek, samspill og mestring. - Krødsherad skole har SFO-avdelinger ved begge skolene og det er pr. d.d. ca. 50 barn som benytter seg av dette tilbudet. Åpningstiden på SFO er fra kl. 06.45 til kl. 16.45 i alle skoleukene og skolens ferier. SFO er stengt 3 uker på sommeren, jul og påske. - Kommunestyret vedtar satsene for foreldrebetaling. Fritak for foreldrebetaling for 12 timer pr. uke til elever på 1.-3. trinn fra høsten 2022. Det er et lovpålagt tilbud om gratis, organisert leksehjelp for elever på 3. og 4. trinn, tilbudet gis i SFO tiden. - På SFO er det 13 ansatte og det er knytta en 50 % lederressurs til drifta. Alle ansatte arbeider også som elevveiledere i skolen, og stillingsprosenten varierer fra 52-100 %. Ansatte er med barna på skolebussen til og fra SFO på Krøderen. Tilbudene i grunnskole og SFO utgjør til sammen en helhetlig ramme rundt elevens skolehverdag, både faglig, sosialt og omsorgsmessig.	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



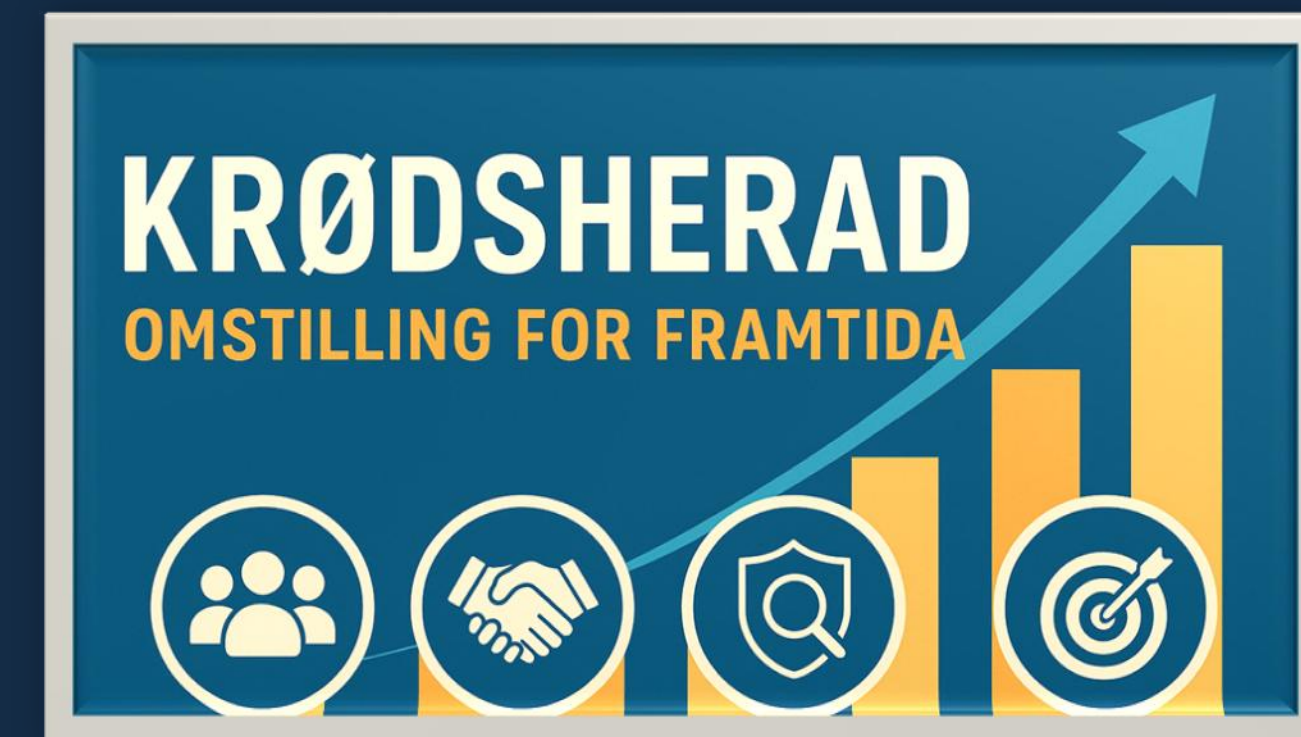
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Krødsheradmodellen • Krødsherad skole jobber etter en pedagogisk grunntanke som vi kaller Krødsheradmodellen. Dokument ble utarbeidet av alle pedagogene i Krødsheradskolen skoleåret 21/22 med bakgrunn i sammenslåing av Noresund og Krøderen skole. • Krødsheradmodellen har hentet inspirasjon fra en modell Dovre kommune utarbeidet etter at Dovre kommune hadde økende grad av individuelt tilrettelagt opplæring (ITO) og stort frafall på videregående skole. Skolene i Krødsherad så en økning i antall elever som trengte ITO, og var nødt til å se på den helhetlige organiseringa av skolen. • Målet har vært å snu trenden vi var inne i med tanke på antall vedtak om ITO i kommunen og praksisen med at elever med enkeltvedtak tas ut av ordinær undervisning. Vi har tro på at læringsmiljøet og læringsresultatene vil bli bedre av en inkluderende praksis, hvor ressursen legges inn i klassen sammen med hele elevgruppen. Krødsheradskolen har utarbeidet en modell hvor vi har satt elevenes læringsutbytte og inkludering høyt, samtidig som vi har måtte ta hensyn til skolens økonomiske virkelighetsbilde. Vi har fra skoleåret 22/23 sakte, men sikkert prøvd å dreie fokuset fra at elever skal få vedtak om ITO til at vi skal sette inn forsterkinger i klassene og bruke andre kompenserende verktøy for at elevene skal få ut sitt fulle læringsutbytte. • For å lykkes best mulig har antall voksne stor påvirkning. Voksenteitet er en avgjørende faktor for å skape en god start for elevene og legge stødige grunnsteiner. • Krødsheradmodellen legger til grunn at det alltid skal være en elevveileder i tillegg til pedagog tilknyttet 1. klasse, 2 lærere i basisfagene norsk, matematikk og engelsk på alle trinn, en maksimal gruppestørrelse på 12-16 elever i mat og helse, kunst og håndverk, musikk og i svømmeopplæring.	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



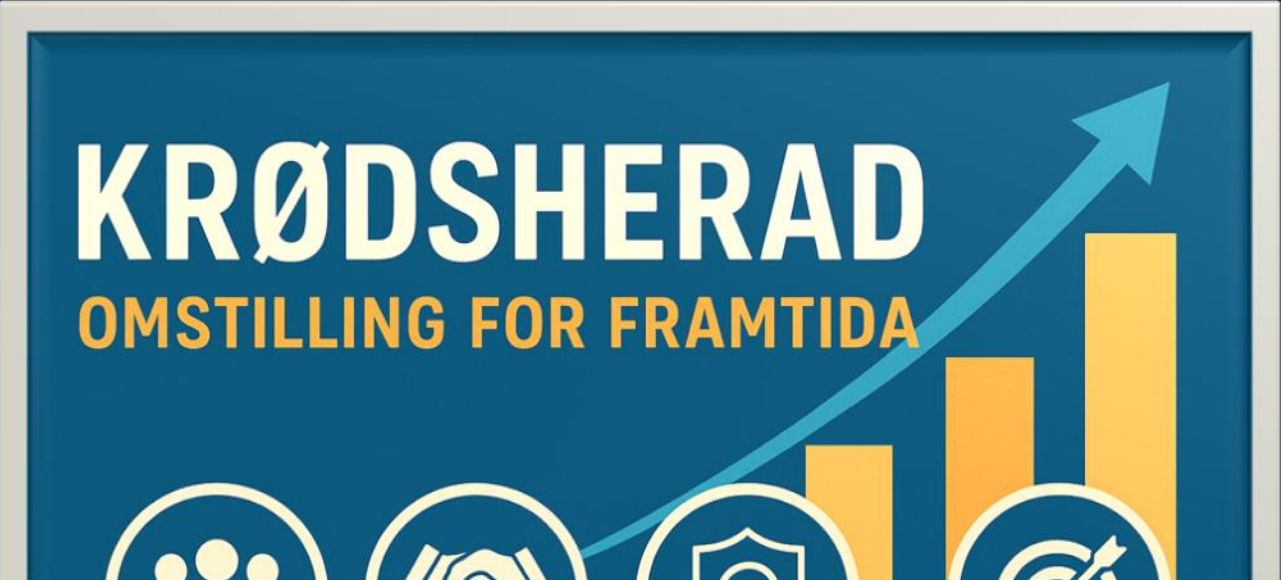
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Vi ønsker å skape et systematisk arbeid for inkludering, som er forskningsmessig begrunnet. Vi ser behov for å fange opp barn med utfordringer før de får behov for ITO, samt forebygge utvikling av vansker gjennom god praksis. Krødsheradmodellen skal ivareta at elevene får et forsvarlig og godt tilbud innenfor den ordinære opplæringen. • Hvert trinn er organisert i ulike undervisningsgrupper med en, to eller tre kontaktlærere. Gruppene kan være ulike i de forskjellige temaene i fagene både i størrelse og nivå. Det er lærerne på trinnet som organiserer denne dynamiske prosessen. Trinnene skal ha et baserom hvor alle elevene har sin plass, et delingsrom og et eller flere grupperom til enkeltelever som har behov for det. • Det overordna målet i forhold til Krødsheradmodellen er at alle elever så langt det lar seg gjøre skal få opplæring i klasserommet, dette er viktig for både den faglige og den sosiale læringen. Vi vil at alle elever skal føle seg som fullverdige medlemmer i klassen – de skal oppleve inkludering og unngå stigmatisering. • Målet med denne modellen er å skape en robusthet og kontinuitet for elevene. Alle lærerne på trinnet skal kjenne til alle elever, det vi si at ved fravær av en pedagog kan allikevel individuelt tilpassa opplegg gjennomføres. • Hvert team skal ha et handlingsrom i forhold til pedagogisk personell som gjør at de kan håndtere situasjoner og utfordringer som oppstår underveis i skoleåret. Det kan dreie seg om både faglige, sosiale og adferds utfordringer. • Konkrete tiltak for å oppnå punktene er avhengig av at skolen har ei stor verktøykasse som de kan bruke. Eksempler på tiltak kan være; librolærer, kurs for elever i korte perioder, samarbeid med alternative opplæringsarenaer og næringsliv, lesestimuleringstiltak på alle trinn og økt voksantetthet i perioder for enkeltelever eller klasser. • Hva man klarer å sette inn av tiltak er avhengig av skolens samla økonomiske ressurser til enhver tid.	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



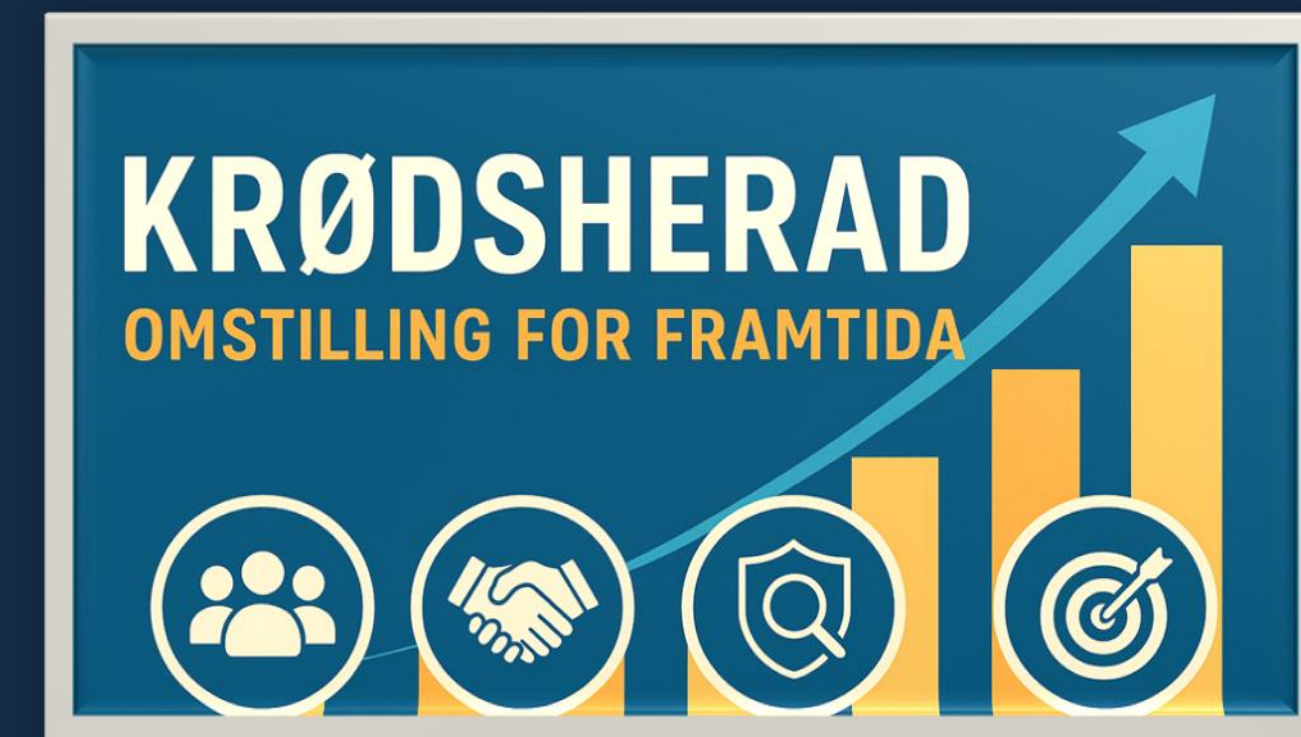
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	PPT • Krødsherad skole er opptatt av at barn og unge skal få oppfylt sine rettigheter etter loven, PPT er i den forbindelse en viktig samarbeidspartner. Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) er den sakkyndige instansen som skal sikre at kommuner og fylkeskommuner gir alle elever et forsvarlig og tilpasset opplæringstilbud. • PPT utarbeider sakkyndige vurderinger i saker der elever har behov for individuell tilpasset opplæring (ITO). Vurderingene beskriver elevens behov, vurderer om eleven får tilfredsstillende utbytte av det ordinære tilbudet, og gir anbefalinger om tiltak, omfang og organisering. Før vi kommer til dette nivået har skolen rutiner for kartlegging, intensiv opplæring, oppfølging av tiltak og samarbeid med andre instanser. Her benyttes også BTI-modellen og LP-tenkning med opprettholdende faktorer. • Tjenesten gir råd og veiledning til skolen for å sikre intensiv opplæring, inkludering og tilpasset opplæring, og deltar i tverrfaglig samarbeid når det er nødvendig for helhetlig oppfølging av eleven.	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



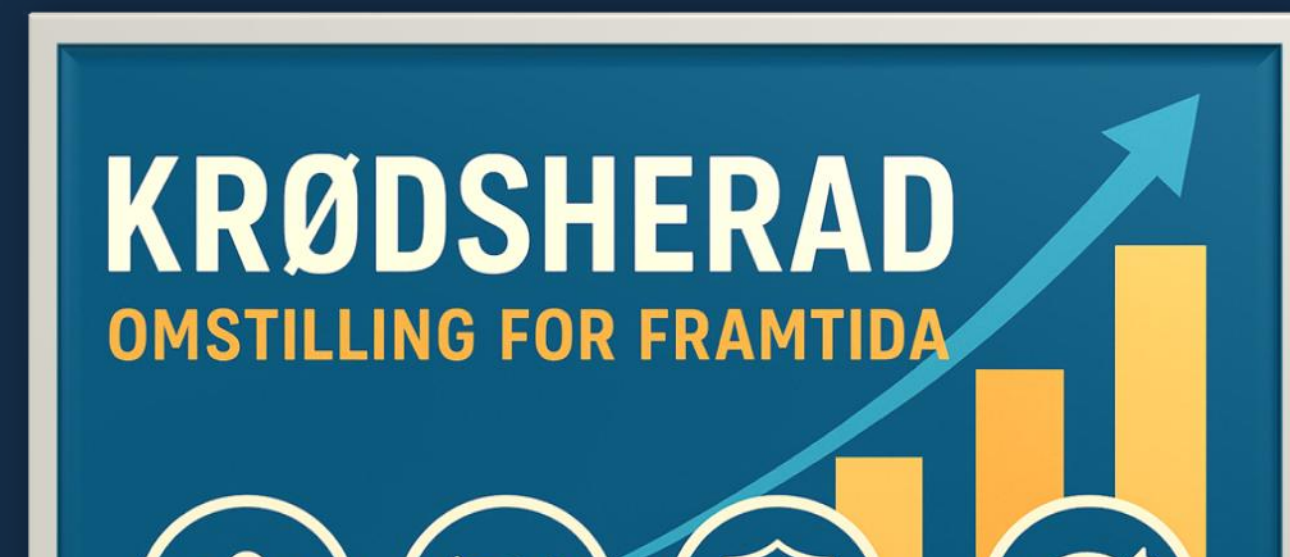
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Forebygging Lærings- og arbeidsmiljø står sentralt hos oss, og vi jobber systematisk for å sikre trivsel, inkludering og faglig utvikling for både elever og ansatte. Krødsherad kommune er en MOT-kommune, og vi bruker MOT sitt holdningsskapende arbeid til elevene på ungdomsskolen, og øktene blir ledet av en MOT-Coach. På 1.-4. trinn heter opplegget SUPER!!, og i en superklasse er alle med! MOTs programmer er et verktøy for å jobbe systematisk med å utvikle barn og ungdoms robusthet og motstandskraft. Målet er at de vil stå sterkere i møte med samfunnsutfordringer som mobbing, utenforskap og psykiske vansker. MOT sitt arbeid i kommunen retter seg både mot elevene og de ansatte. Arbeidsverktøy • 1.- 4. klasse har Ipad og PC for 5.-10.klasse. Vi følger nasjonale råd. • Skolen har fysiske lærebøker i de fleste fag. • Alle ansatte har en digital enhet. • Krødsherad skole disponerer til sammen 320 digitale enheter + digitale tavler.	
Hvem er tjenestene rettet mot	• Alle barn i Krødsherad i alder 6-16 år.	
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Nei	

Virksomhetsbeskrivelse (2)



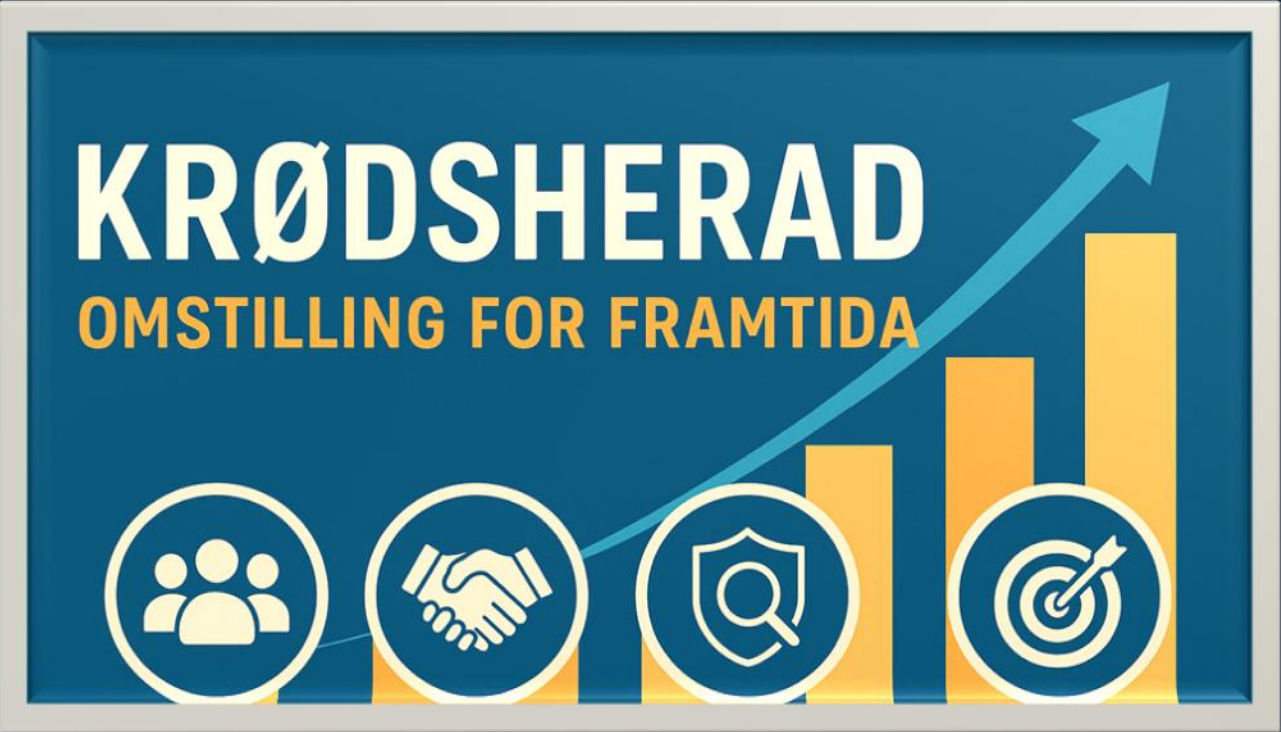
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	• 43,93 årsverk	
Antall ansatte	Totalt 50 ansatte • 27 lærere • 14 elevveiledere • 4 språkassistenter • 1 merkantil • 1 SFO-leder • 1 avdelingsleder • 1 ass. rektor • 1 rektor	Integrering: 72 % pedagogressurs knyttet til norskopplæring 200 % elevveileder knyttet til enkeltelever 303 % språkassistent Gjesteelever: 50 % pedagogressurs 75 % elevveileder
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	• 2-3 årsverk	

Virksomhetsbeskrivelse (2)



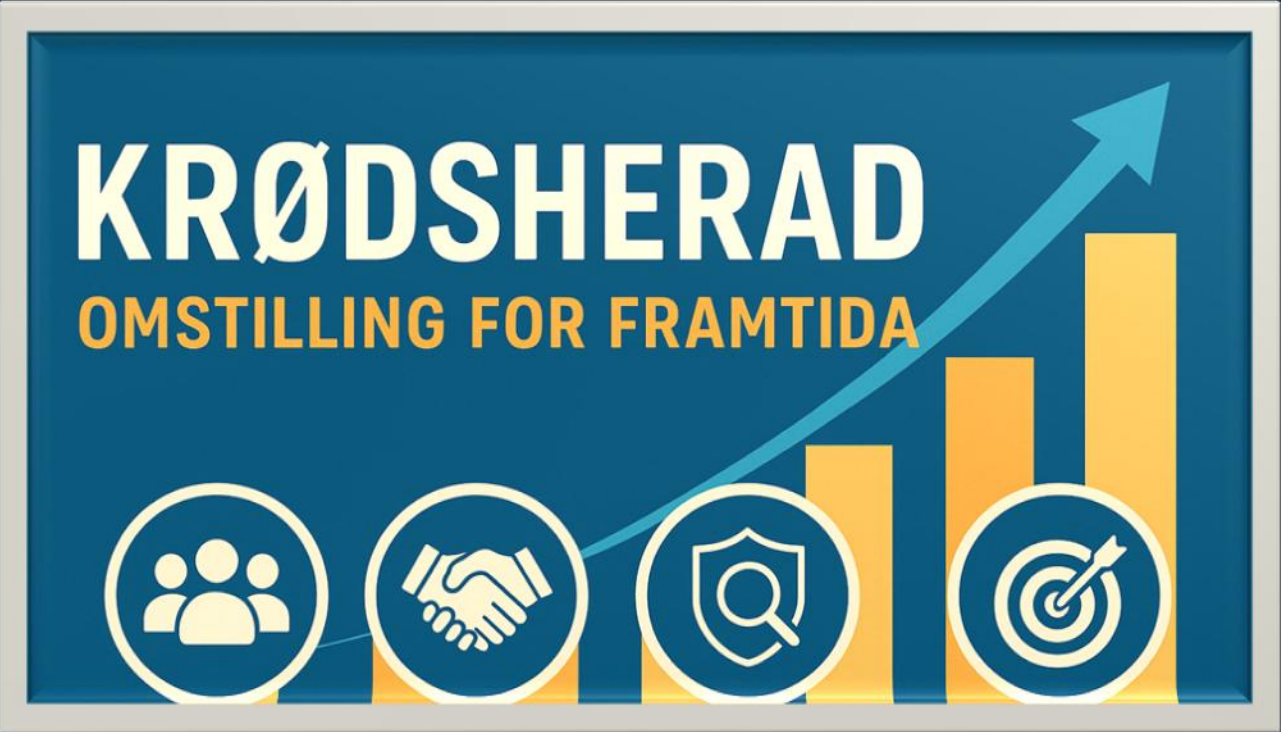
Spørsmål	Svar	Merknader
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	• Vi har god og bred fagkompetanse i Krødsheradskolen. Det er viktig at vi har en plan for kompetanseheving i forhold til nyansatte og skolens behov, fordi enkelte fag er sårbare da vi bare har en med formell kompetanse. • Tverrfaglig kompetanse for å ivareta elever med særskilte behov. Flere av disse elevene er tidlig i skoleløpet og vil i årene fremover kreve alternative læringsarenaer. Målet er å inkludere disse elevene mest mulig i fellesskapet, men allikevel ivareta alle elevers rettigheter. • Bemanningskabalene på SFO med to lokasjoner er utfordrende. • 12 timer gratis SFO for 1.-3. klassinger gjør at foresatte melder på uten å benytte tilbudet. Resultatet er at vi bemanner dagen på en lite rasjonell måte. • Ny organisering av Krødsheradskolen: nye/midlertidige bygg, ny ledelse, nye rutiner, ny struktur og mye logistikk med hensyn til daglig drift på skole og SFO. • Vi har ansatte med ulike arbeidstidsordninger. - Lærerne har et komprimert arbeidsår på 39 uker. Hver uke har de en tilstedeværelse på skolen ca. 32 timer undervisningen utgår 19-21 timer. I tillegg har de ca. 11 timer til egen disposisjon. Av tilstedeværelsen på skolen disponerer skoleledelsen 2,5 timer pr. uke som brukes til fellesmøter og utviklingsarbeid. - Elevveilederne har ordinært arbeidsår. Alt arbeid er knyttet opp mot elevene. - Begge yrkesgrupper har 37,5 time pr. år til planlegging. - Utfordringen er å få begge yrkesgruppene til å møtes fysisk, noe som er relevant i forhold til informasjonsdeling, utvikling og veiledning. - Skoleledelsen har ordinært arbeidsår.	Masterstudenter har ofte få fag.

Virksomhetsbeskrivelse (2)



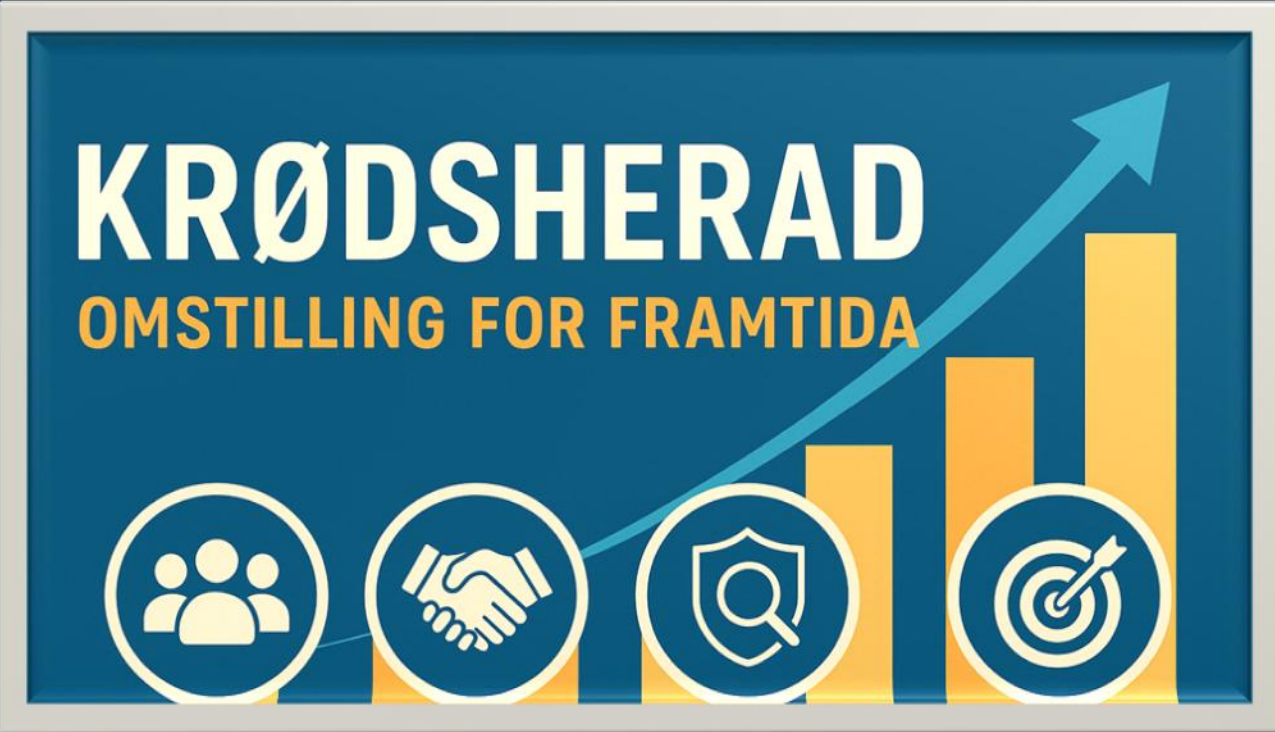
Spørsmål	Svar	Merknader
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	• Krødsherad skole har felles skoleledelse for begge skolene med rektor i 100 % og assisterende rektor i 100% . På barneskolen er det i tillegg avdelingsleder i 50 % og 2 teamledere i 6 %. På ungdomsskolen er det teamleder i 25 % stilling. Vi har også pedagoger som ivaretar fagansvar innen for ITO, sosial pedagogisk oppfølging og karriererådgiver. Det er også fordelt fagansvar for praktiske fag med samlingsstyrere, disse har ikke nedsatt tid, men får en godtgjøring. Det skal ansettes en SFO-leder i 50 %. Rektor er skolens øverste ledere, og har ansvar for pedagogisk, personal- og administrativ ledelse på skolen. Avdelingsleder og SFO-leder har delegert myndighet på samme områder. • Møtestrukturene i skolen er som følger; Rektor er virksomhetsleder og deltar i ledermøter i Livsløp. Rektor, ass. rektor, SFO-leder, ITO-veileder og teamlederne deltar på skoleledermøter på barneskolen en time pr. uke. På ungdomsskolen er rektor og teamleder skoleledergruppa med møte en time pr. uke. Det gjennomføres partssamarbeid med verneombud, tillitsvalgt og rektor/ass. rektor ca hver 4. uke etter en plan. Rektor og ass.rektor har rektormøte en gang pr. uke. Det gjennomføres oppvekstmøter med skoleeier, rektor, ass. rektor og HTV-G ca. hver 4. uke.	

Ressursbruk



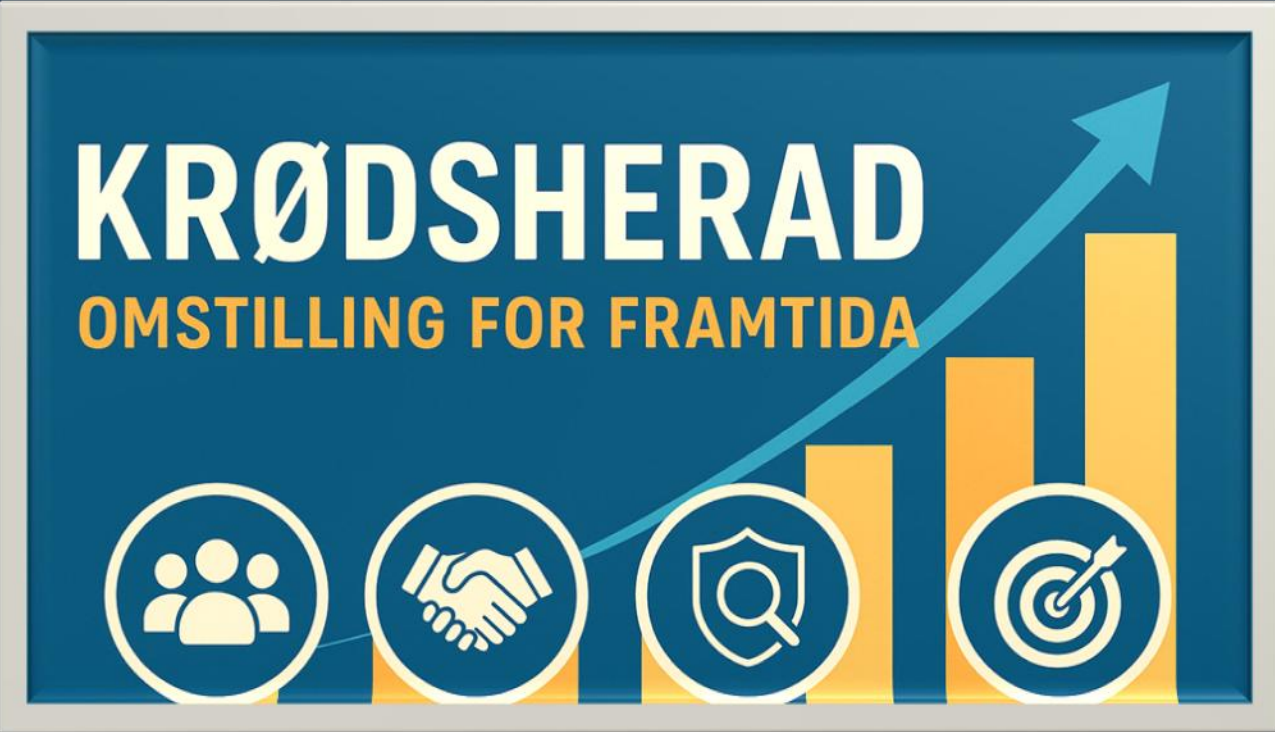
Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»	• Lokal DKS-plan som inkluderer Polentur. • MOT • Alternativ opplæringsarena • Svømming • Nivået vi legger oss på i alle praktiske fag • Valg av valgfag • Skolefrukt • Digitale enheter til alle, elever og ansatte • Kompensasjon for bruk av egen mobil til alle fast ansatte • Enkelte digitale lisenser • Kaffe og te til ansatte • 1:1 på SFO	Dimensjoneringen av antall ansatte og kompetansen vi trenger må alltid ses på i forhold til antall elever og deres behov. Forventinger om tilgjengelighet hele døgnet, fra både ansatte og foresatte. Slik at arbeidsdagen strekker seg langt utover forventet arbeidstid. Det er og et økt press på arbeidsoppgaver for skoleledelsen.
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	• Vi leverer gode tjenester på en pedagogisk forsvarlig måte. Dette baserer vi på resultater fra blant annet nasjonale prøver, elevundersøkelsen, grunnskolepoeng, eksamensresultater og gjennomføring av videregående opplæring.	
Utviklingstendenser driftskostnader	• I og med at klassetrinnene er samlet har vi optimalisert drift i forhold til bruk av voksne.	

Ressursbruk



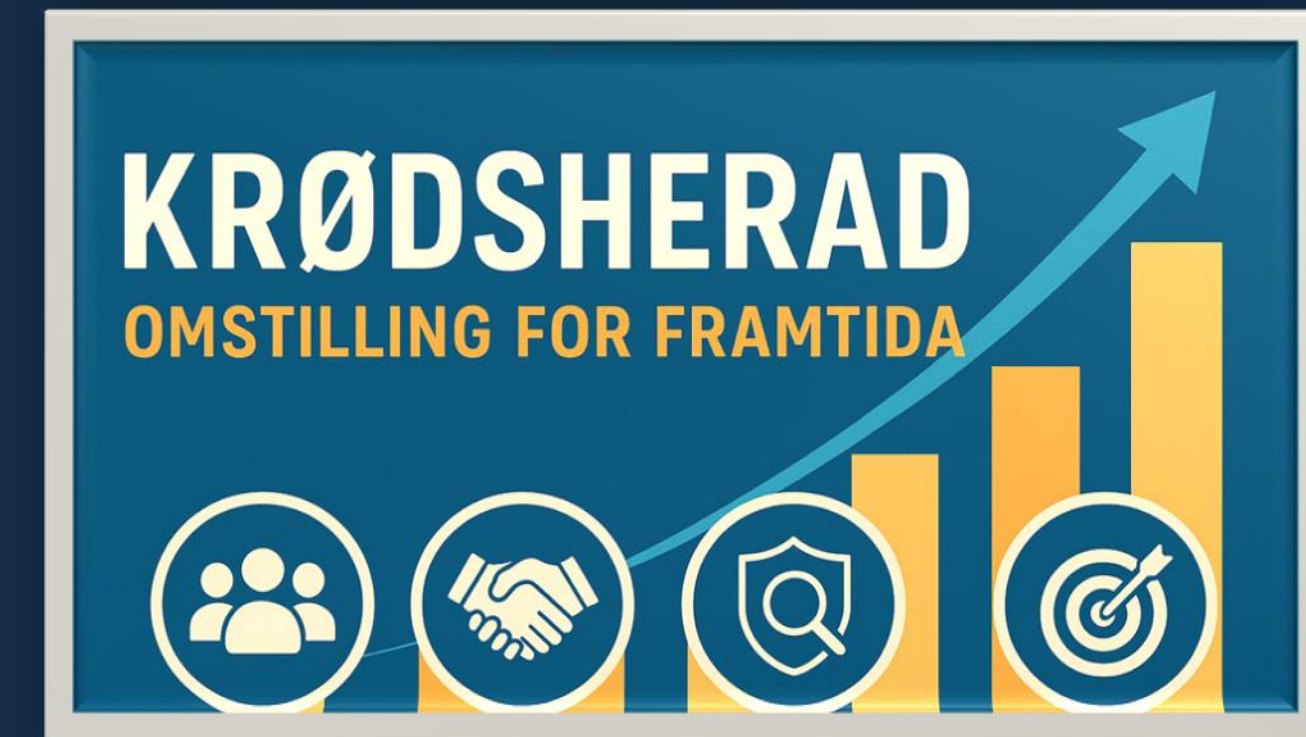
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	• Krødsherad skole bruker mindre penger på driftsutgifter pr. elev enn sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 4 som Sigdal og Nes, men mer enn Buskerud og landet. • Krødsherad skole bruker mindre penger på driftsutgifter til undervisningsmateriell enn sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 4 som Sigdal og Nes, og mindre enn Buskerud og landet. • Samlet bruker Krødsherad skole mindre til lønnsutgifter grunnskole, skolelokaler og skoleskyss enn KOSTRA-gruppe 4, men mer enn Buskerud og landet. • Tall hentet fra Brakar viser at andelen elever som tar buss er økt fra 68 % til 76 %.	Vi har sett på tall hentet fra KOSTRA t.o.m. 2024. Krødsheradskolen var organisert med en midlertidig lokasjon på Krøderen. F.o.m. januar 2026 ny skolestruktur.
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	• Vi har fokus på dette over tid, og har en kontinuerlig gjennomgang.	

Hovedfunn fra ekstern støtte



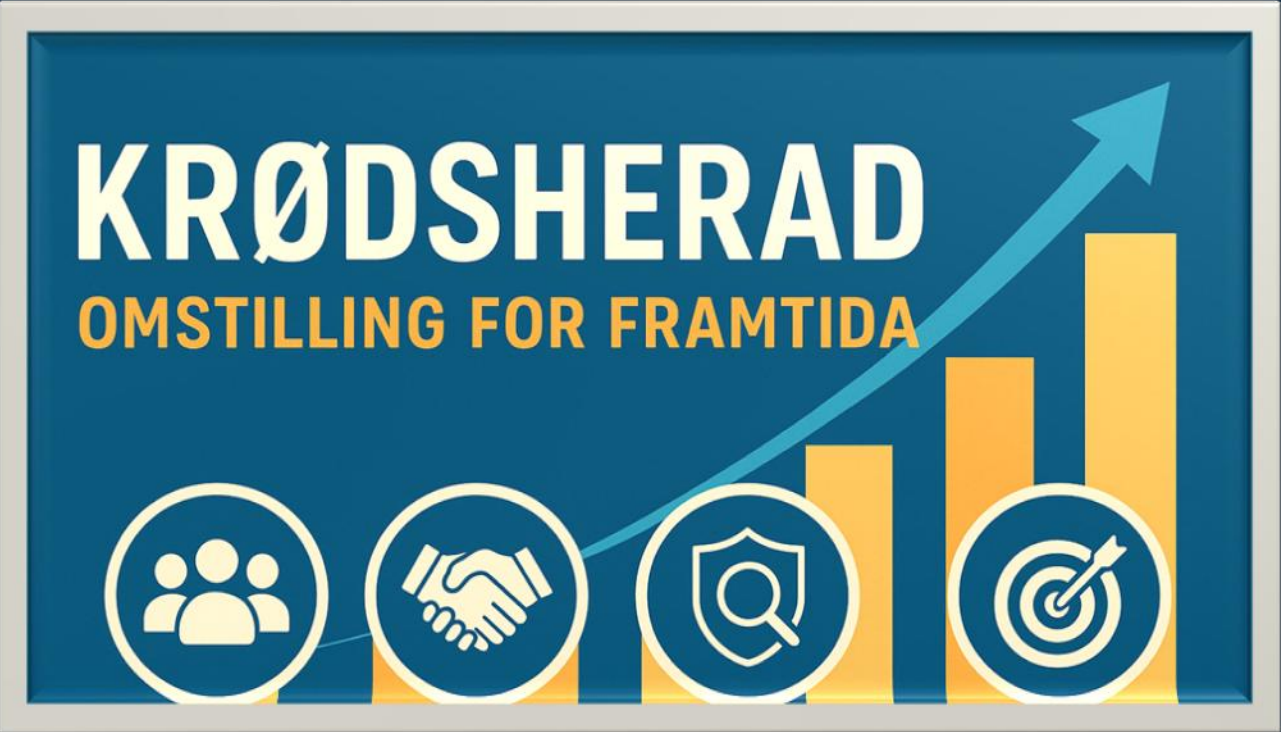
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Eksterne blikk på Krødsheradskolen Krødsherad skole har i løpet av 2024/25 hatt flere eksterne blikk på skolens virksomhet, vi har valgt å trekke frem tre ulike aktører som hver på sin måte er relevant for omstillingsarbeidet. Tilsyn fra Arbeidstilsynet, november 2024. Følgende temaer ble belyst; • systematisk HMS-arbeid • kartlegging og risikovurdering av forhold i arbeidet som kan bidra til psykiske plager og muskel- og skjelettplager • kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre • avvikshåndtering • informasjon, opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusler • oppfølging av hendelser • organisering og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud • aktiv og forebyggende bruk av bedriftshelsetjenesten	

Hovedfunn fra ekstern støtte



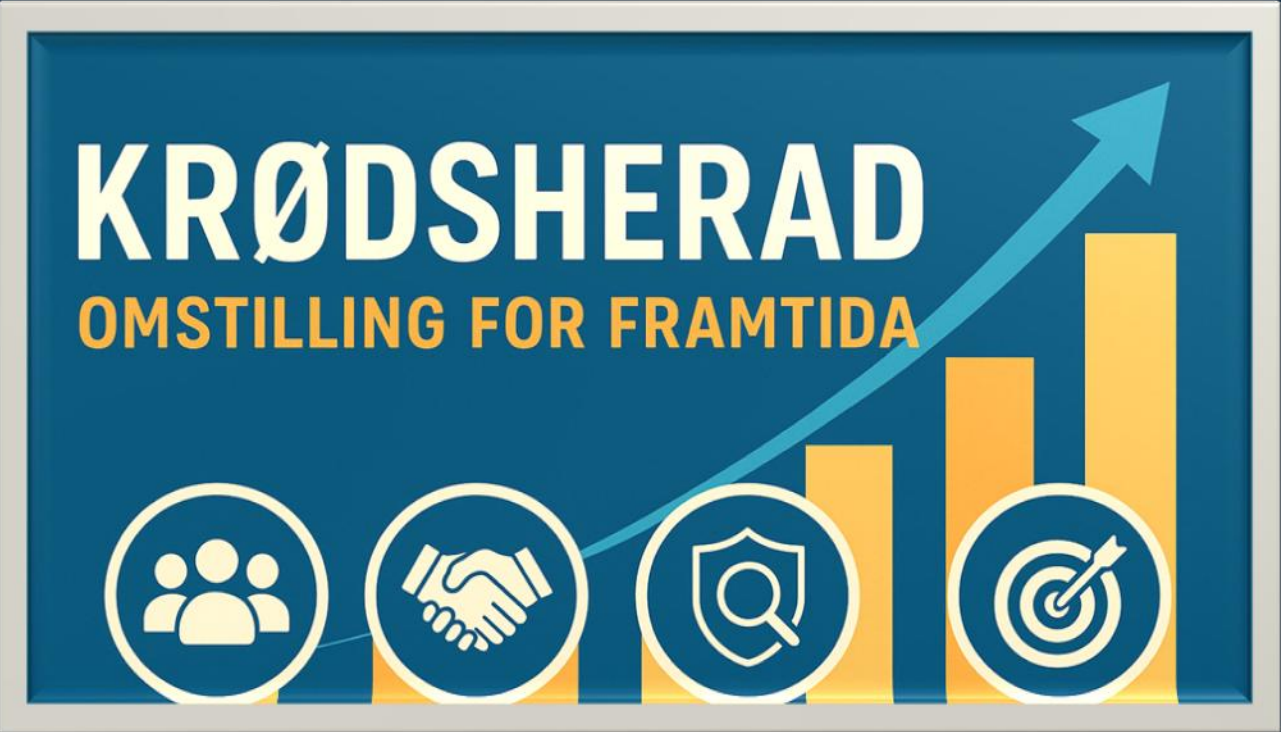
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Forvaltningsrevisjon utført av Viken kommunerevisjon, bestilt av Kontrollutvalget Krødsherad kommune sak 43/2024 <u>Fokusområder</u> • I hvilken grad sørger Krødsherad kommune for tilstrekkelig kartlegging av opplæringsbehovet til elever med særskilte utfordringer? • I hvilken grad sørger Krødsherad kommune for at elever med særlige behov i størst mulig grad får delta i ordinær undervisning? • I hvilken grad får elever som har vedtak om individuelt tilrettelagt opplæring den hjelpen fra Krødsherad kommune som er vedtaksfestet? • Hva slags erfaringer har foreldrene med disse tjenestene? <u>Hovedfunn</u> Forvaltningsrevisjonen viser at Krødsherad kommune i stor grad har gode systemer for å kartlegge opplæringsbehovet til elever med særskilte utfordringer. Kartleggingene, som blant annet gjøres i samarbeid med PPT, fremstår som faglig grundige og henger godt sammen med vedtak, planer og rapporter. Skolen arbeider aktivt for at flest mulig elever skal delta i ordinær undervisning, blant annet gjennom intensiv opplæring. Samtidig vurderes det som viktig at elever som har behov for individuelt tilrettelagt opplæring får dette, og gjennomgangen av elevmapper tyder på at slike vedtak i hovedsak er godt begrunnet.	

Hovedfunn fra ekstern støtte



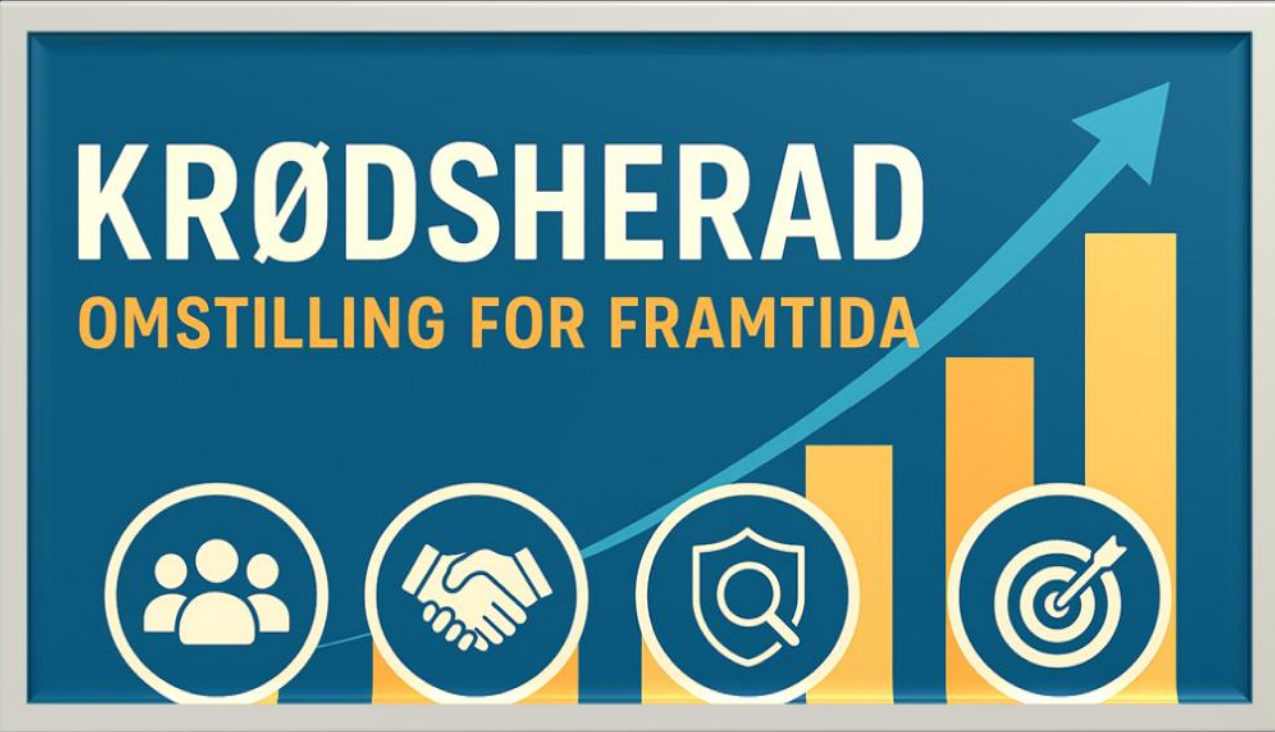
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Undersøkelsen viser også at elever med vedtak om individuelt tilrettelagt opplæring i stor grad får den hjelpen som er vedtatt. Det forekommer imidlertid tilfeller der timer ikke gjennomføres som planlagt, men tas igjen senere. Revisjonen peker også på enkelte behov for bedre ressursbruk eller kapasitet i noen situasjoner, samt ett tilfelle der en elev manglet formelt vedtak. De fleste foreldre opplever at barna får en tilfredsstillende oppfølging, men en del uttrykker usikkerhet knyttet til om alle vedtatte timer blir gjennomført og til kvaliteten på deler av den individuelt tilrettelagte opplæringen. <u>Konklusjoner</u> Med bakgrunn i vår gjennomgang vil vi anbefale Krødsherad kommune følgende: • at skolen benytter et hensiktsmessig internkontrollsystem som bidrar til å sikre at vedtakene utarbeides og gjennomføres i praksis • at skolen i større grad tar initiativ overfor foreldre/foresatte om å kartlegge aktuelle barn på et tidlig tidspunkt	

Hovedfunn fra ekstern støtte



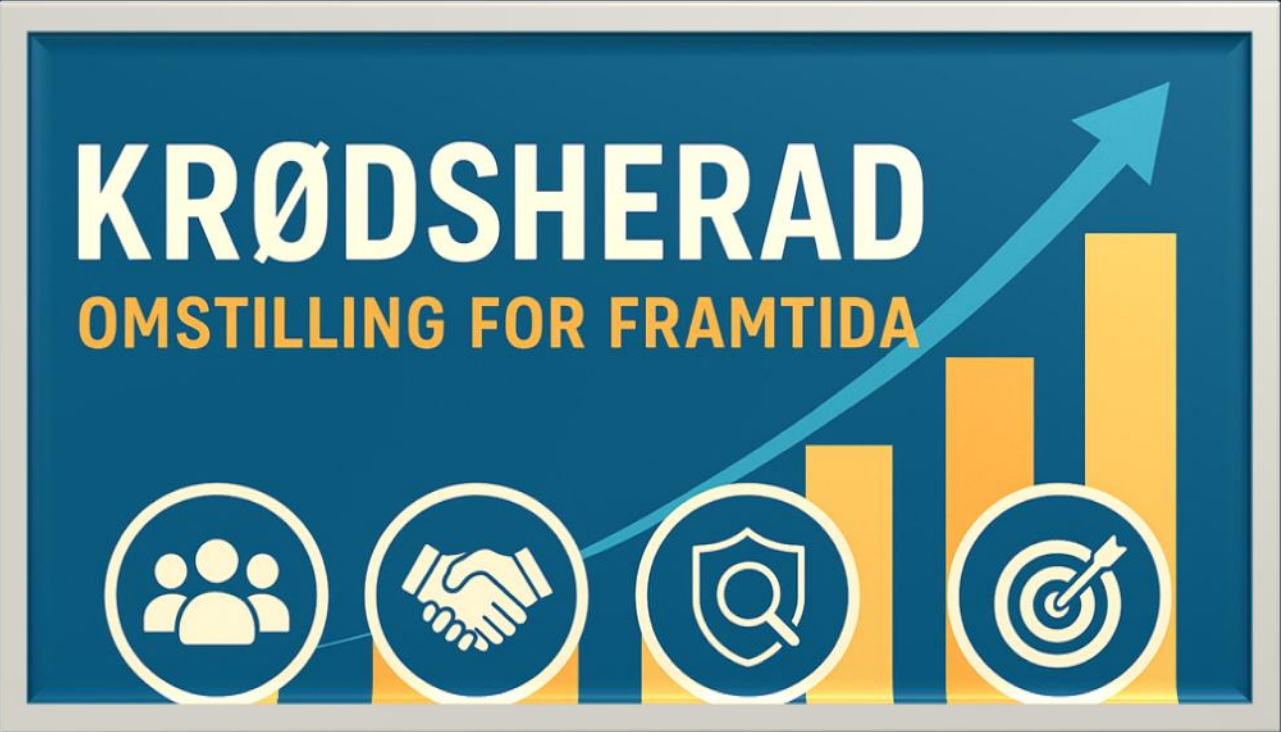
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Oppdrag bestilt av skoleeier til Thomas Nordahl, november 2025 <u>Bestilling</u> • Hva kjennetegner lærere og skolelederes opplevelser og erfaringer om forholdet mellom individuelle rettigheter og fellesskapets betydning? • Hvilke mønstre og sammenhenger er det mellom omfanget av og innholdet i individuelt tilrettelagt opplæring og læreres og skolelederes erfaringer? <u>Hovedfunn og konklusjoner fra Thomas Nordahl</u> For å styrke fellesskapet i skolen og støtte lærernes autoritet bør det arbeides med bedre sammenheng mellom skoleeier, skoleledelse og lærere. Det anbefales mer systematisk arbeid med tiltak i den ordinære undervisningen før individuelt tilrettelagt opplæring (ITO) vurderes. Samtidig bør omfanget av ITO reduseres og PP-tjenesten i større grad arbeide systemrettet gjennom veiledning og observasjon i skolen. Bruken av elevveiledere/assistenter bør vurderes, slik at elevenes rett til undervisning av lærere ivaretas. Det eksterne støttesystemet bør være tettere på skolens hverdag, og forventninger mellom skole og foresatte bør avklares tydeligere for å redusere konflikter og styrke samarbeidet.	

Hovedfunn fra ekstern støtte



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Skolens egne vurderinger så langt i prosessen Det er interessant å få eksterne blikk på egen organisasjon både for å bedre kvaliteten på det vi gjør, men også for å sikre at både elever og ansatte får oppfylt sine rettigheter i forhold til loven og at vi samtidig har fokus på å optimalisere driften. Arbeidstilsynet, Viken kommunerevisjon og Thomas Nordahl, skoleforsker og professor i pedagogikk, har hver på sine måter og med sin bakgrunn gått inn å sett på ulike sider ved Krødsherad skole og Krødsherad kommune som skoleeier. Tilsynet fra Arbeidstilsynet var omfattende, og det var mye å ta tak i. Skoleledelsen, tillitsvalgte, verneombudet og de ansatte brukte mye tid og energi på å ta tak i alt som skulle på plass. Det var et stort etterslep på formalisering av rutiner på mange plan etter at skolene ble slått sammen i en lite gjennomtenkt prosess. I samme periode har vi også vært gjennom en pandemi og det har vært usikkerhet rundt organisering av skolen. Prosessen i seg selv var krevende, men når alle prosesser var kjørt og rutinene var på plass opplevde vi også bedre og mer forutsigbare dager. Når mye rundt er usikkert er det ekstra viktig at det vi selv kan ha kontroll på er forutsigbart. Vi har fortsatt punkter til oppfølging som jobbes med, men det føles mer overkommelig når man har identifisert hva det er man skal gjøre. Vi er nå i startgropa med drift av en skole på to lokasjoner, nye bygg, midlertidige bygg og dertil hørende uteområder og nærmiljøer. Det vil sannsynlig føre med seg nye problemstillinger som de ansatte må forholde seg til og løse.	

Hovedfunn fra ekstern støtte



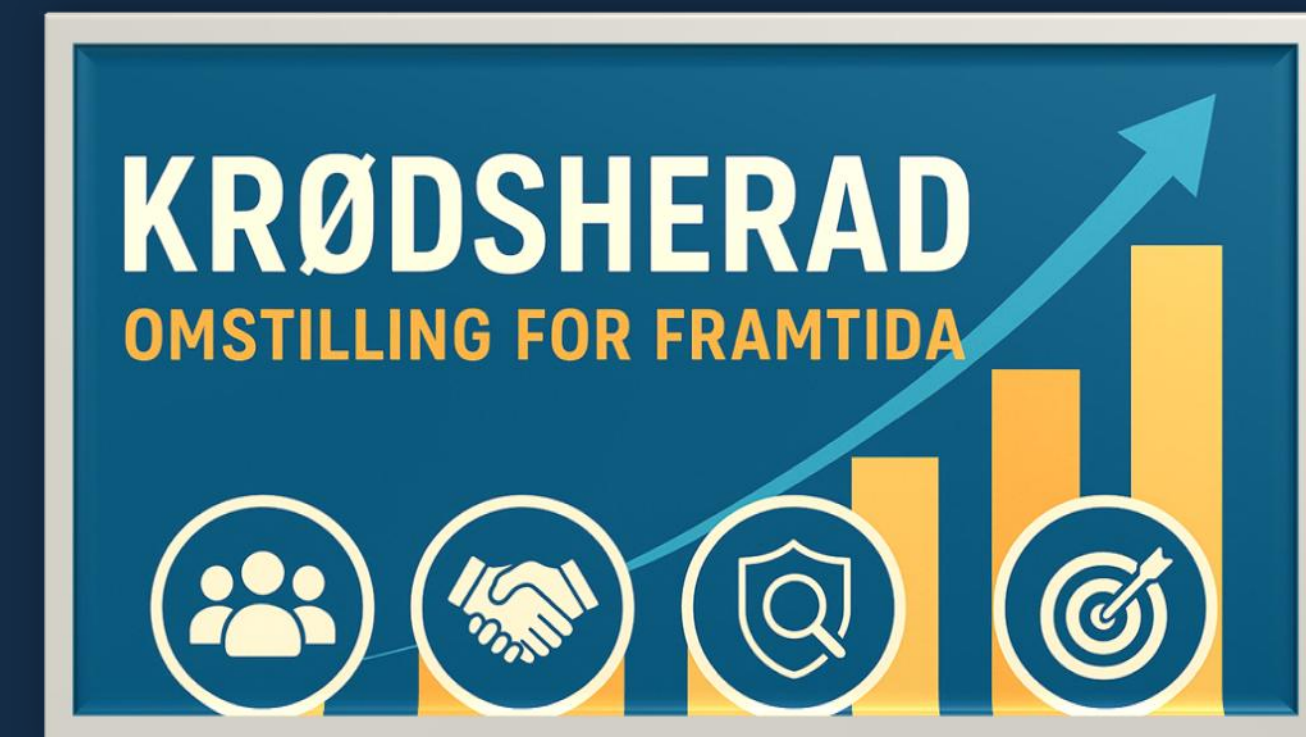
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Å bygge en ny kultur er noe som tar tid, krever bred involvering og et felles ønske om å spille mot samme mål. Det gjelder å tenke stort, men å starte i det små. Alle på laget må føle seg som likeverdige brikker i puslespillet ellers lykkes man ikke. Felles rutiner, maler og regler for hvordan vi skal håndtere ulike situasjoner er ett eksempel på hvordan vi har lyktes med å lage en ny kultur. Det har bidratt til uniformering av mange problemstillinger, mindre diskusjoner og trygghet for de ansatte i forhold til hvordan de skal agere. På andre områder som f.eks. hvordan vi skal organisere den generelle opplæringen, tilpassa opplæring og ITO har vi mer å jobbe med. Vi er enige i prinsippene vi har lagt til grunn, men når det kommer til den praktiske utførelsen er det ikke alltid like lett. Viken kommunerevisjon og Thomas Nordahl har hver på sine måter blant annet gått inn og sett på hvordan vi løser «elevens rett til tilpassa opplæring og ITO sett opp mot rettigheten eleven har til å delta i fellesskapet». De har ulike konklusjoner på hvordan vi løser det da de legger ulike parametere til grunn. VKR konkluderer med at Krødsherad kommune i stor grad sørger for at elever med særlige behov i størst mulig grad får delta i ordinær undervisning. Thomas Nordahl legger tall til grunn og konkluderer med at når % andelen av elever med ITO og assistentressursen er høy så står elevene i fare for ikke å være en del av fellesskapet og dermed ikke få undervisning av de som har kompetanse til det. Nordahl legger ikke til grunn skolens praksis og elevene bak tallene. Som ett eksempel er det 8 elever som har 1:1 bemanning skoleåret 25/26. Skolen skal også forholde seg til Opplæringslovens § 11-4, elevens rett til personlig assistanse.	

Hovedfunn fra ekstern støtte



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Det er ulike grunner til at elever har rett til å alltid ha en voksen med seg, sosial og kognitiv utvikling, sikkerhet og helsemessige utfordringer kan være noen områder. Det er PPT og spesialisthelsetjenesten som setter diagnoser og anbefaler hvordan skolen skal ivareta disse elevene, det er derfor viktig å understreke at det ikke er tiltak skolen velger å sette inn. Hvis skolen ikke ønsker å følge PPT sine anbefalinger må vi begrunne hvorfor vi ikke vil følge de og komme med forslag til andre måter å oppfylle behovene eleven har. Det er sannsynlig at foresatte vil klage det inn til Statsforvalter og få medhold. Thomas Nordahl ser på grunnskoleløpet 1-10 og skriver; «Videre er andelen elever som mottar individuelt tilrettelagt opplæring i kommunen på 15,5%. Dette er klart høyere enn landsgjennomsnittet som er på 8,0 %, og det vil være avgjørende å vurdere hvorfor denne andelen er nesten dobbelt så høy som gjennomsnittet i Norge. Særlig fordi det ikke ser ut til at individuelt tilrettelagt opplæring gir et bedre læringsutbytte og bedre trivsel for elevene». Krødsherad skole ønsker å legge livsløpsperspektivet til grunn der fullføring av videregående opplæring og sysselsetting etter endt utdanning er viktige parametere. Tall fra årets folkehelseprofil som har hatt temaet «Arbeid -en viktig del av voksenlivet» viser at elevene fra Krødsherad i stor grad gjennomfører videregående opplæring og kommer seg ut i arbeid. Last ned folkehelseprofil eller oppvekstprofil – Helsedirektoratet Alle prosesser som foregår i skolen skal innlemmes i det vi kaller «skoledemokratiet» Det handler om å gi elever, ansatte og foresatte en tydelig og aktiv stemme i utformingen av skolehverdagen. Medvirkning betyr ikke bare å bli hørt, men å få reell innflytelse på beslutninger som påvirker læringsmiljø, trivsel og fellesskap, gjennom strukturer som elevråd, klassemøter, FAU-møter, SU-møter, foreldremøte, personalmøter, partsmøter og dialog med skolens ledelse. Med bakgrunn i dette er det viktig å være tro mot prosessene så alle får eierskap til det som skal skje av endringer i skolen. I videre arbeid med omstillingen må skolen legge til rette for skoledemokratiet får eierskap til hvordan vi skal jobbe videre med rapporten fra Arbeidstilsynet, konklusjonene fra VKR og analysen til Thomas Nordahl.	

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
1	Oppstart og flytting	Bruker mye tid på prosesser/gjøremaal som ikke inngår i normal drift
2	Ny organisering av Krødsheradskolen	Nye/midlertidige bygg, ny ledelse, nye rutiner, ny struktur og mye logistikk med hensyn til daglig drift på skole og SFO.
3	Elever med særskilte behov	Vi trenger i større grad ansatte med tverrfaglig kompetanse for å ivareta elever med særskilte behov. Flere av disse elevene er tidlig i skoleløpet og vil i årene fremover kreve alternative læringsarenaer. Målet er å inkludere disse elevene mest mulig i fellesskapet, men allikevel ivareta alle elevers rettigheter.
4	Bemanningskabalene på SFO	To lokasjoner krever ekstra bemanning.
5	12 timer gratis SFO pr. uke for elever på 1.-3. trinn	Foresatte melder på barna uten å benytte tilbudet. Resultatet er at vi bemanner dagen på en lite rasjonell måte.
6	Variasjonen i elevkull	Organisering, faglig og sosiale utfordringer

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse Noresund og

Krøderen bhg

Mandag 09.03.2026

Navn Marthe Dalen og Camilla Bertelsen
Virksomhetsleder

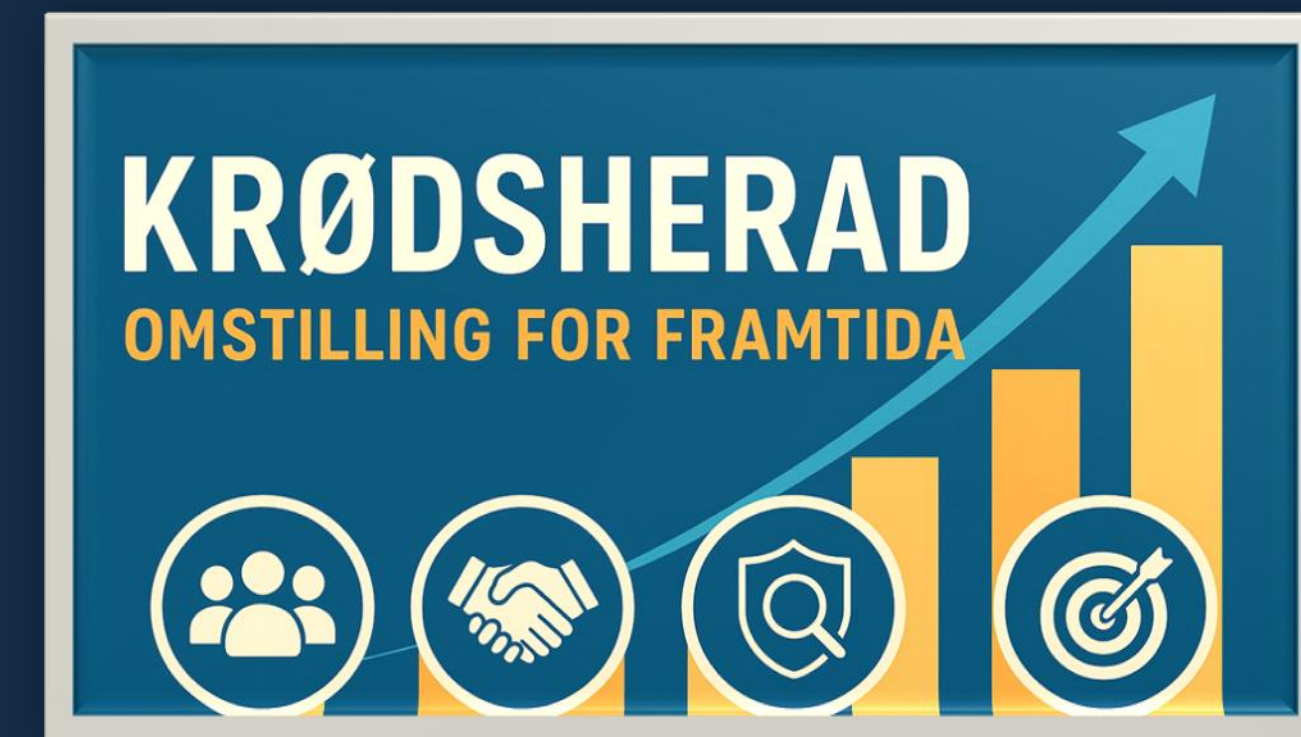


Krødsherad
kommune

- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer

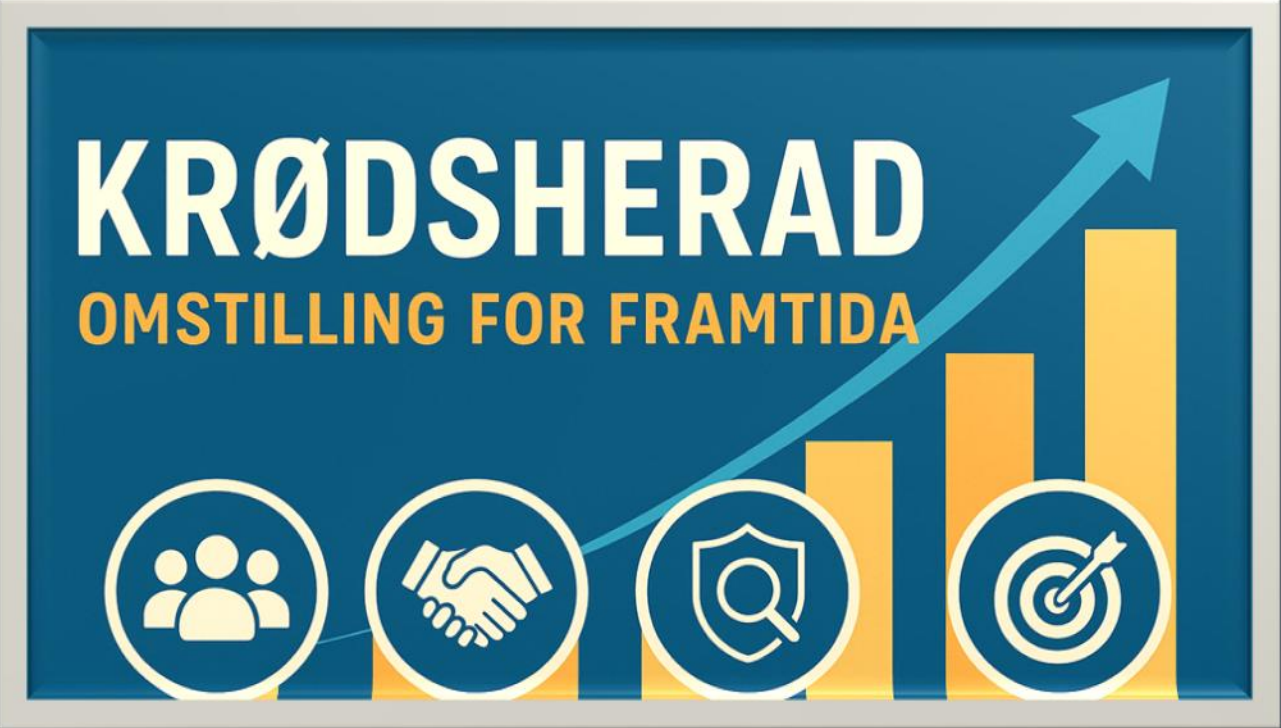


Virksomhetsbeskrivelse (1)

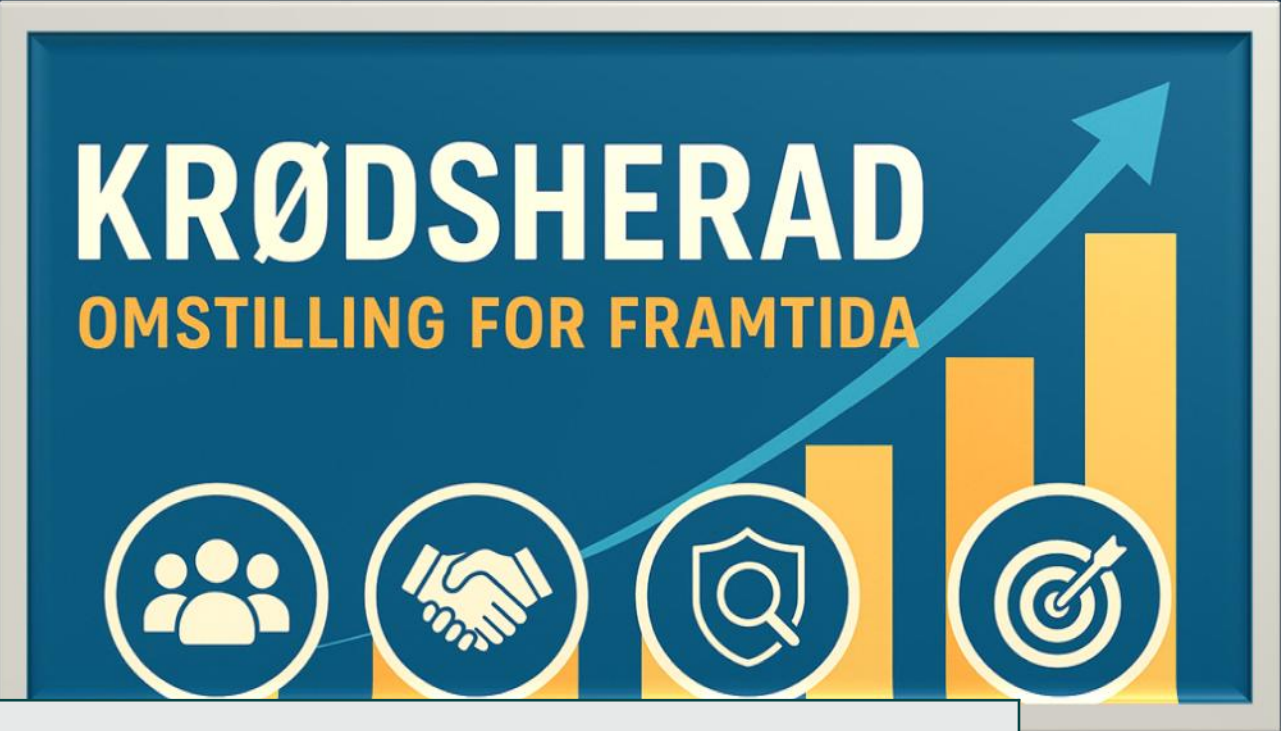


Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Tjenester som leveres: Barnehagen leverer tjenester innen omsorg, lek, læring og danning i samarbeid med barnets hjem. • Barnehagen skal fremme allsidig utvikling gjennom aktivitet, støtte til sosialt samspill og mestring samt tilrettelegge for utjevning av sosiale forskjeller. • Dette med utgangspunkt i Rammeplan, Lov om barnehager og FNs barnekonvensjon	Samarbeid med: Eksternt – Kongsberg regionen,(NUSK, K-IKT, malverk rundt tilsyn, barnehaglig faglig nettverk, arkiv, dokumentsenteret, interkommunalt samarbeid (PPT, BV, BUP, SAPH, BTI, TIBIR,) HAB team, Bedriftshelsetjenesten Internt – skole, fysioterapeut, ergo terapeut, familie terapeut, helsestasjon, forebyggende helse, psykisk helse, Kryllingheimen, koordinerende enhet, ansvarsgrupper, flyktningstjenesten
Hvem er tjenestene rettet mot	• Barn i alderen 1-6 år og foresatte	
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Barnehagen drar nytte av flere interkommunale samarbeid for å dekke opp for samtlige lovkrav.	

Virksomhetsbeskrivelse (2)



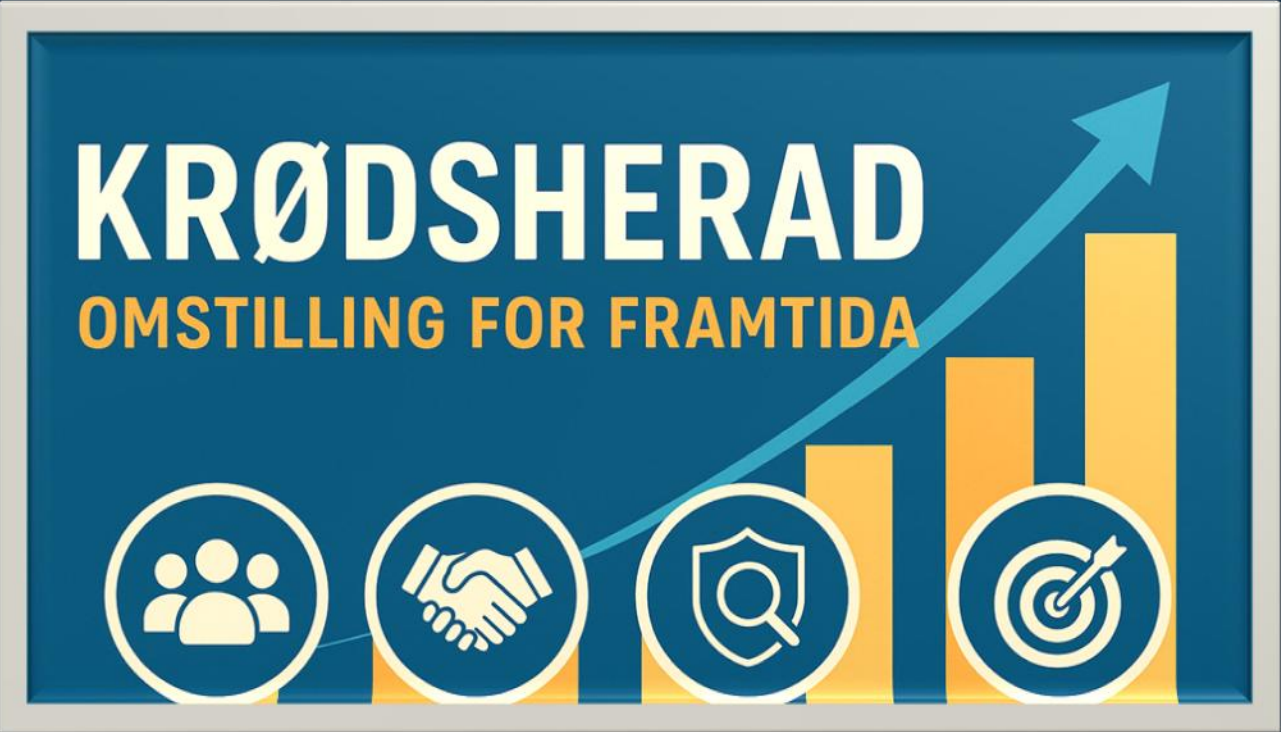
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	• Våren 2026 14 (Noresund) • Høst 2026 10,4 (Noresund) • Våren 2026 9,8 (Krøderen)	1 språkassistent (100%) lønnes av flykningstjenesten i Noresund bhg. Denne stillingen er frem til 31.7.2026. I Krøderen bhg er et av årsverkene iberegnet en lærling.
Antall ansatte	Bemanning Noresund bhg vår 2026: 1 virksomhetsleder 3 pedagogiske ledere 2 konstituerte barnehagelærere 4 BUA 1 språkassistent Bemanning Krøderen bhg vår 2026: 1 styrer 2 pedagogiske ledere 2 konstituerte barnehagelærere 4 BUA - Språkassistent	Det bemannes etter bemanningskalkulator og pedagognorm. Dette er en lovpålagt utregningsmodell. Det er i dag 44 barn i Noresund bhg og 32 barn i Krøderen bhg. Kalkulatoren er som følger: Barn 3 – 6 år: 6 barn pr. voksen(grunnbemanning),14 barn pr. pedagogisk leder/barnehagelærer. Barn 1 – 3 år 3 barn pr. voksen (grunnbemanning),7 barn pr. pedagogisk leder/barnehagelærer. Ved siden av dette er det eventuelle andre behov, som sakkyndige vurderinger som er med på å justere bemanningen.
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	• I Noresund bhg er det 1 BUA innen 2029 • I Krøderen bhg er det mulig 3 ansatte, men dette er usikkert.	



Virksomhetsbeskrivelse (2)

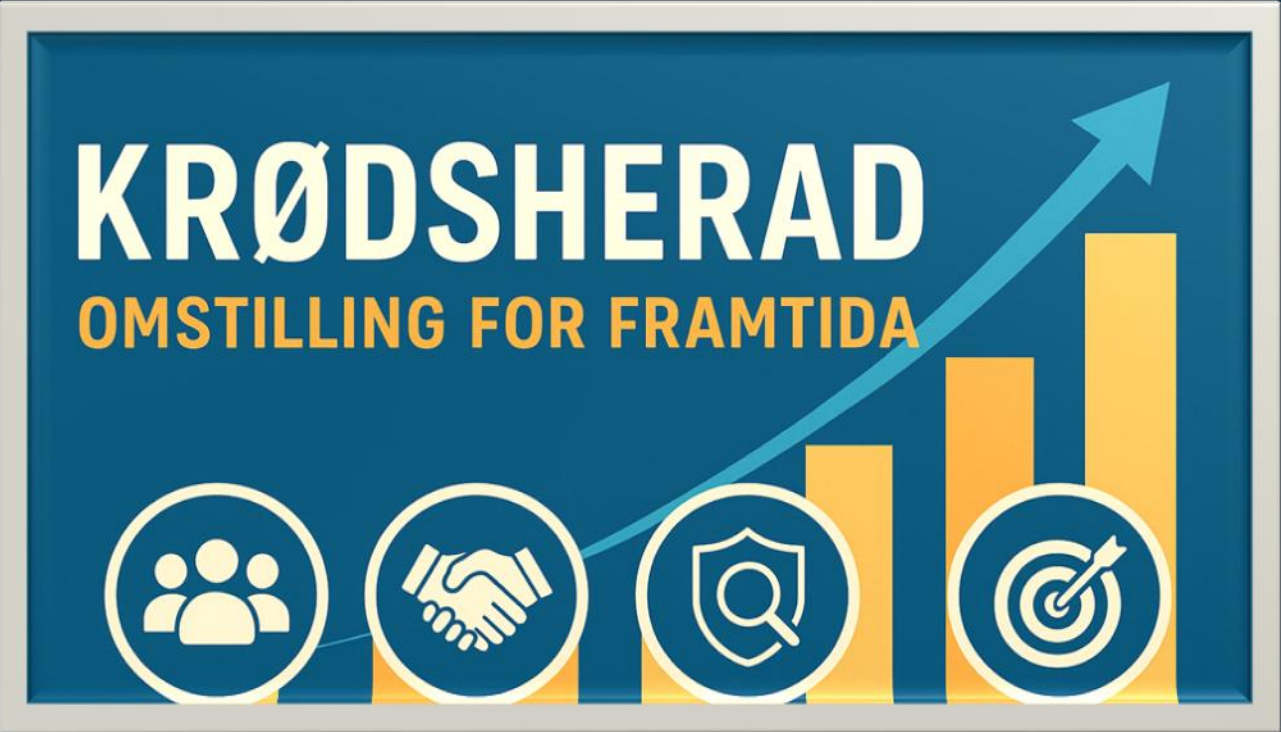
Spørsmål	Svar	Merknader
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	• Lovpålagt bemanning, dette gjør at vi er avhengige av å få inn vikarer ved sykdom/fravær. • Lovpålagte utdanningskrav, vi skal ha et visst antall barnehagelærere ut fra barnetall	Det er få vikarer å hente inn, noe som gjør bemanningen sårbar. Ved siden av dette er det stadig færre som utdanner seg til å bli barnehagelærere, slik at vi er i konstant konkurranse med andre kommuner om å få nødvendig kompetanse. Vi utdanner derfor nå barnehagelærere fra egne rekker.
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	• Kommunalsjef, rådgiver, virksomhetsleder, 3 pedagogiske ledere, 2 barnehagelærere på dispensasjon. 5 barne- og ungdoms arbeidere, 5 assistenter. Verneombud, plasstillitsvalgte fra fagforbundet, Utdanningsforbundet og HMS ansvarlig på virksomheten.	Virksomhetsleder/styrer er øverste leder i barnehagen, de pedagogiske lederne er leder på avdeling. Det gjennomføres personalmøter på kveldstid, noe møtevirksomhet på dagtid som partssammensatte møter og pedagogmøter.
	•	

Ressursbruk



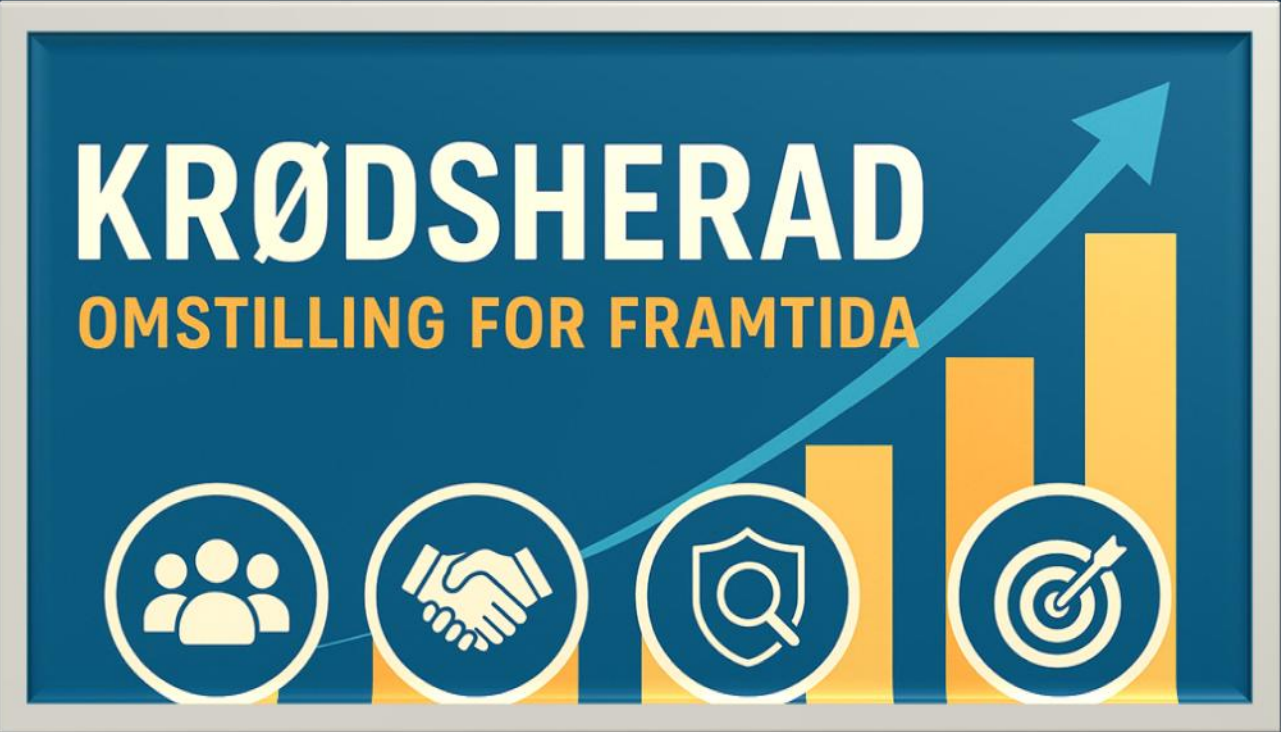
Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»		Ledere i begge barnehagene opplever store forventinger om tilgjengelighet hele døgnet, fra både ansatte og foresatte. Slik at arbeidsdagen strekker seg langt utover forventet arbeidstid. Det er og et økt press på arbeidsoppgaver innenfor samme stillingsramme.
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	Barnehagen jobber med faglig utvikling og kvalitet i et langsiktig perspektiv. Organisering og struktur sees på og jobbes med for å bedre kvalitet og faglighet. Bemanningsnorm og pedagognorm må overholdes for å kunne levere de tjenestene vi skal på et tilstrekkelig nivå.	
Utviklingstendenser driftskostnader	Barnetallet synker	For å opprettholde åpningstiden, vil vi ha bemanning over lovpålagte krav allerede fra høsten 2026. Det må være to ansatte som åpner og to som stenger. Løpende opptak har i år vært en faktor for økte driftskostnader.
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	Vi har høyere driftskostnader enn sammenlignbare kommuner, jmf Kostra	
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	- Tidsskrifter er allerede sagt opp i begge bhg - Sikkerhetsrommet er sagt opp - Parkdressene	Sikkerhetsrommet er sagt opp til fordel for å bruke BHT sine førstehjelpskurs. Parkdressene er ikke et lovpålagt innkjøp i barnehagen, men er vurdert til å være et viktig tiltak for å utjevne sosiale forskjeller.

Hovedfunn fra ekstern støtte



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Dette har ikke vært gjennomført for barnehage.	Barnehagene har ikke hatt ekstern støtte inne, men barnehagene har hatt tilsyn i 2025, som har utløst en rekke arbeid rettet mot egen praksis som videreføres i 2026.

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
1	Barneantallet synker	Det kommer færre og færre barn inn i barnehagene. Selv om det blir færre barn i barnehagen vil behovet for bemanning fremdeles være der (kan justeres noe), men det må være tilstrekkelig bemanning for å kunne ha en forsvarlig drift.
2	Åpningstid (06.45-16.45).	Åpningstiden gjør at personalet strekkes over mange timer. 4 av personalet er knyttet opp til yttervakter i hver barnehage. Dette da de ikke kan gå alene på yttervakter. Dette medfører mindre tetthet av personalet når alle barna er til stede.
3	Sårbare i forhold til tilgang på vikar ved sykdom og langtidsfravær, samt ved avvikling av møter og plantid	Det kan være en utfordring å få fylt opp alle vakter på avdeling ved sykdom, da det enten ikke er nok vikarer i «vikarbasen», eller disse allerede er i bruk. Avvikling går utover barna da det blir en ansatt/ansatte borte fra avdeling over en periode. Det kan skje at det bare er to voksne som blir stående igjen ved møteavvikling. Ved plantid blir en ansatt borte enten i et gitt timeantall, eller full dag. Det er to små barnehager, med en liten stab på hvert sted. Dette gjør at barnehagen er ekstra sårbare ved sykdom/fravær, da det er få ansatte å spille på.
4	Forskjøvet arbeidstid	Skaper en ekstra kostnad, en konsekvens av bemanningen. Ansatte må enten flytte vekten ved sykdom, eller for å fylle ut i en annen vakt.
5	Nødvendig kompetanse	Det er vanskelig å få tak i barnehagelærere, noe som gjør at vi må søke kommunen om dispensasjon fra utdanningskravet. Det vil alltid være ønskelig med korrekt utdanning i barnehagen.

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse Forebyggende helse

Mandag 09.03.2026

Liv Brekka

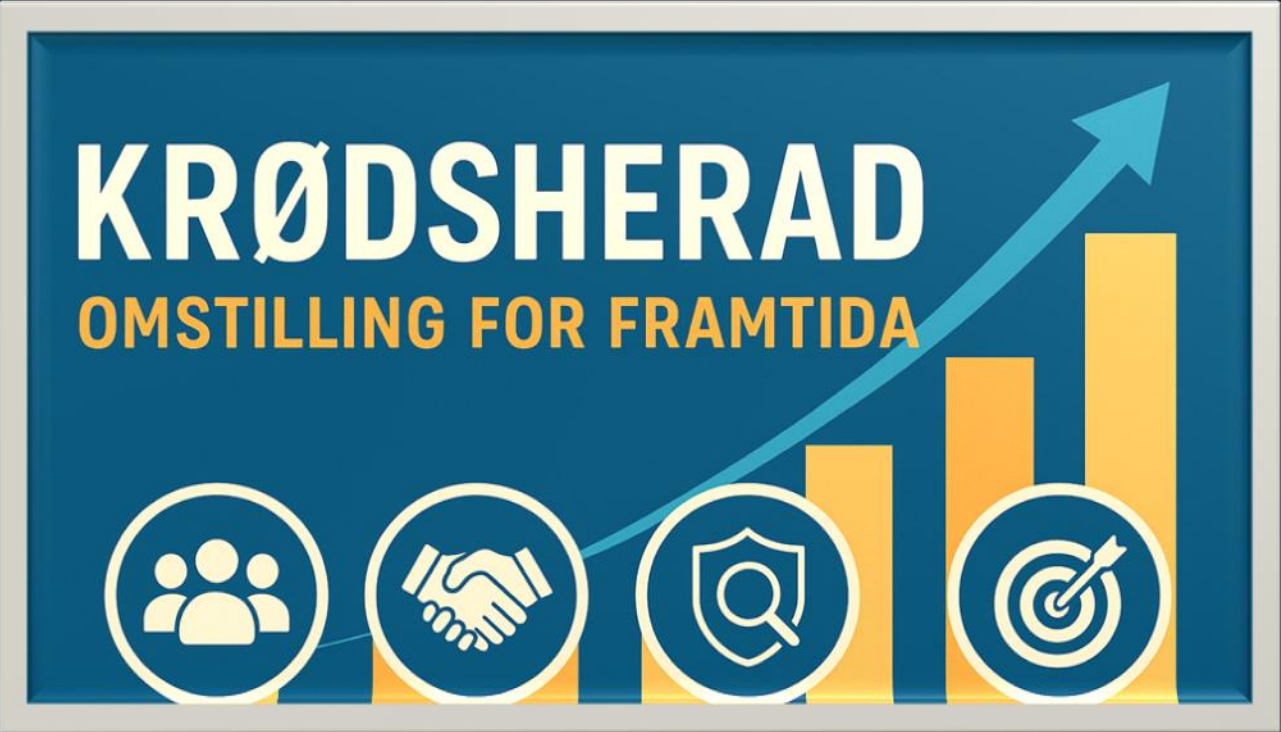


Krødsherad
kommune

- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer

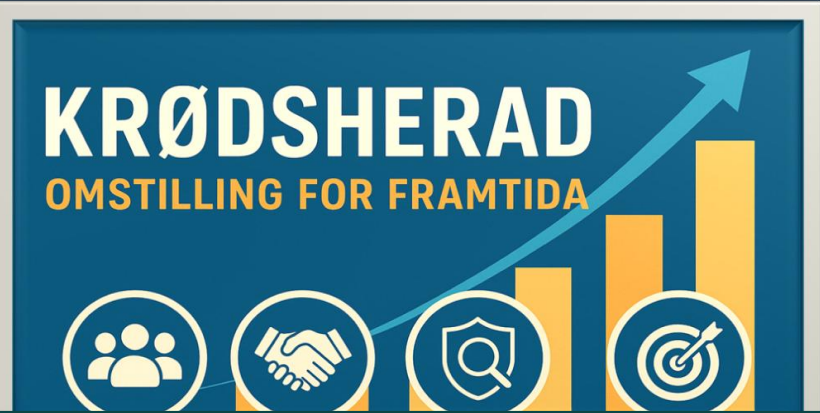


Virksomhetsbeskrivelse (1)



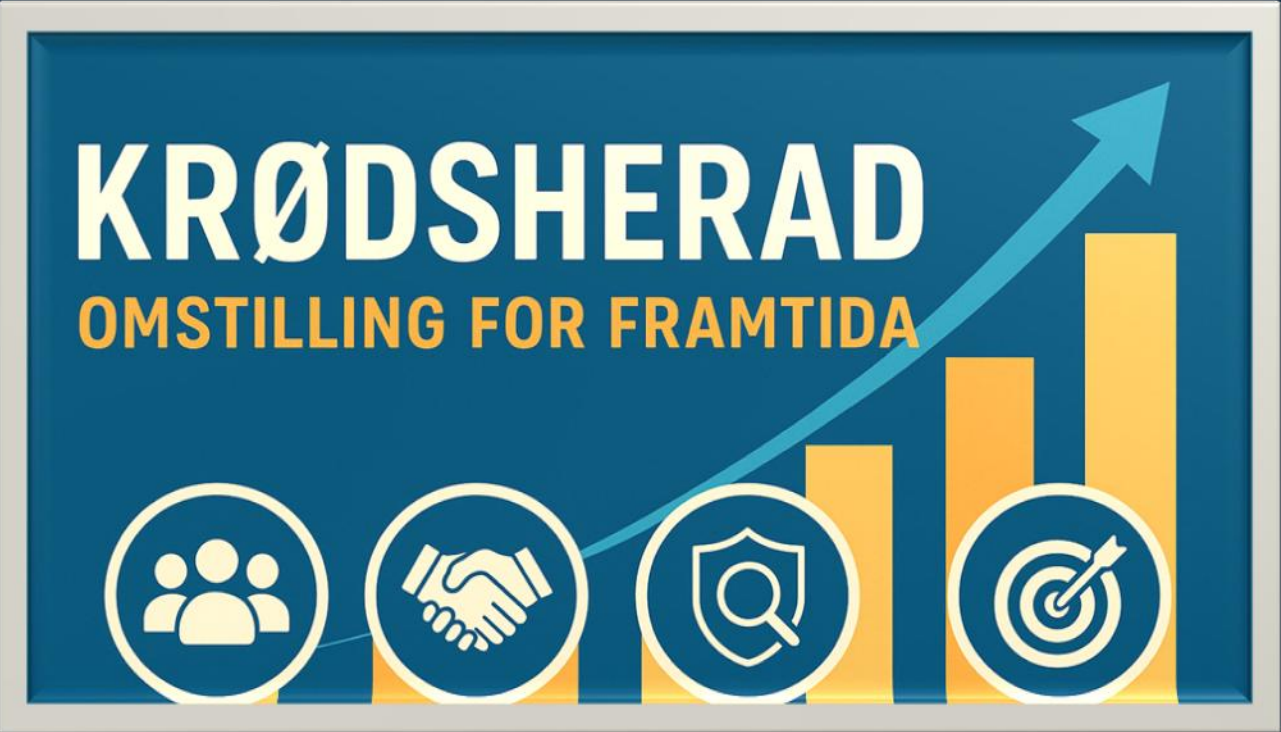
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	TJENESTEOMRÅDER: Hvert tjenesteområde leverer en rekke tjenester hver for seg • Helsestasjon- og skolehelsetjeneste: • Familieteam: • Psykisk helse- og rustjeneste: • Flyktningtjenesten: • Fysioterapitjenesten: • Frisklivssentral: • Frivilligsentral: - Annet: - SAPH - BTI	Virksomhet for forebyggende helse består av flere tjenesteområder som sammen bidrar til å styrke helse, mestring og livskvalitet for innbyggerne i Krødsherad. Tjenestene samarbeider tett for å sikre tidlig innsats og helhetlige og tilgjengelige tilbud for barn, unge, familier og voksne. Felles for alle tjenestene i Forebyggende helse jobbes det systematisk med empowerment og ansvarliggjøring. Brukerne møtes med tydelige forventninger om egeninnsats, samtidig som de får støtte til å mestre utfordringer på en måte som styrker selvstendighet og varig endring. Alle tjenestene bygger på hverandre og jobber mye på tvers av virksomhetene. Hver helsetjeneste utfører lovpålagte oppgaver. Stort omfang av lovpålagte krav om tjenester innen hver tjeneste. Ansatte har et stort ansvar knyttet til omfang av lovverk og oppgaver som skal løses. Virksomhet for forebyggende helse er en svært kompleks virksomhet ut fra tjenester, fag og lovkrav.
Hvem er tjenestene rettet mot	• Foreldre, barn, unge, voksne, hjemmeboende, omsorgsbolig, eldre, institusjon, skole, barnehage	Tjenestene utføres på Norefjellporten, på de ulike skolene og barnehagene, i hjemmet til brukere, på frisklivssentralen, på frivilligsentralen og på Kryllingheimen.
Leveres noen av tjenestene eksternt	• SAPH- samarbeidsprosjekt psykisk helse (eier) • Kjøp av tjenester: jordmortjeneste • Del av samarbeid: FACT ung	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



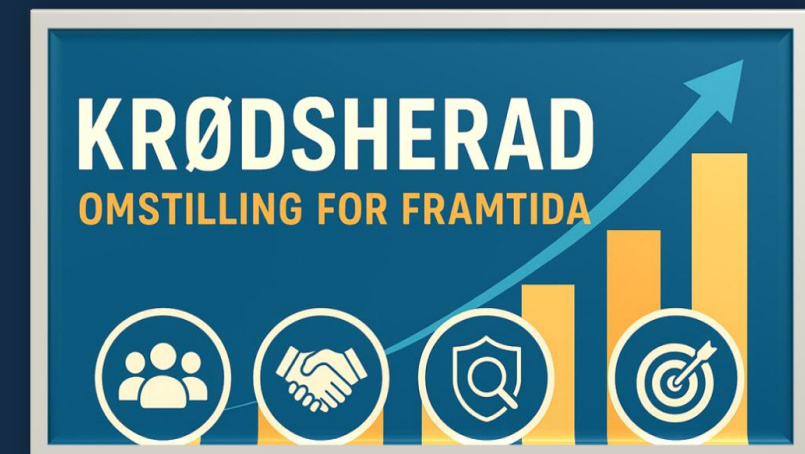
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Helsestasjon - Barnevaksinasjonsprogrammet - Helsekontroller etter nasjonalt program (14 faste kontroller) - Hjemmebesøk - Barselgrupper - Vekst, utvikling og psykososiale forhold - Tidlig identifisering av utviklingsvansker, omsorgssvikt og psykiske vansker - BTI-oppfølgning, ressursteam - TIBIR kartlegging - Foreldreveiledning, samspillstøtte og foreldrestøtte - Tverrfaglig samarbeid barnehage, PPT, barnevern og spesialisthelsetjenesten - Dialogbasert inntak - Deltakelse i familieteam Skolehelsetjenesten - Vaksinerings etter barnevaksinasjonsprogrammet - Individuelle samtaler - Rådgivning og veiledning til elever, foreldre og lærere - Tidlig identifisering av psykisk, somatiske og psykososiale vansker - Systemrettet arbeid, skolemiljø, trivsel, mobbing - Undervisning - BTI- ressursteam - Dialogbasert inntak - Deltakelse i familieteam Annet - Ansvar for forebyggende team - Barnekoordinator (individuell plan, ansvargrupper og koordinering) - Koordinering av voksevakinasjonsprogrammet - Ansvar knyttet til rus og oppfølging opp til 18 år (rådgivende enhet for russaker, testing etter anmodning fra politet) - Tuberkulose testing etter anmodning fra politiet - Ledelse, personalansvar, fagansvar, drift, økonomi - Søke tilskudd - Superbruker journalsystem (CGM)	Lovpålagte oppgaver Jobbet mye med rutiner og rammer for tjenesten siden høsten 2025. Oppdateringer etter dagens lovkrav og behov. 1,5 årsverk, hvorav 0,5 har vært tilskuddsfinansiert men på fast stilling. Tre kontorplasser på tre ulike lokasjoner
Hvem er tjenestene rettet mot	• Foreldre, barn, unge, voksne, hjemmeboende, skole, barnehage	Tjenestene utføres på Norefjellporten, på de ulike skolene og barnehagene, i hjemmet til brukere
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Kjøp av tjenester: jordmortjeneste • Del av samarbeid: FACT ung	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Psykisk helse-og rustjeneste - Samtaleoppfølging - Hjemmebesøk (kun ved vedtak om dette) - Boveiledning - Veiledning andre ansatte - Ruskonsulent - Rådgivende enhet for russaker - Ukentlige samarbeidsmøter med spesialisthelsetjenesten (eks. Modum Bad, FACT, LAR) - Samarbeidsforum med politiet - Treffet- lavterskeltilbud - 4 omsorgsboliger og oppfølging av beboere i disse - Utdeling av brukerutstyr - Vedtaksbasert	Store endringer i tjenesten det siste året, står fortsatt i omstilling. Tjenesten er rammet inn og grad av tjenester som leveres er redusert. Arbeid med rutiner – likhet for brukerne. Det stilles i mye større grad krav til brukere av tjenesten om egeninnsats. Det er gjort endringer i vedtak. På sikt gå vekk fra vedtak på alle som ikke er i behov av langvarige tjenester eller hjemmebesøk. Endringer for å møte dagens og fremtidens behov, samt brukermedvirkning, empowerment og mestring av eget liv. Behov for bolig og oppfølging fremover? Leverer vi forsvarlig tjenester knyttet til boliger og kva er kriterier? 2,6 årsverk, hvorav 0,6 har vært tilskuddsfinansiert
Hvem er tjenestene rettet mot	• Voksne, hjemmeboende, omsorgsbolig, eldre, foreldre	Tjenestene utføres på Norefjellporten, utendørs, over telefon eller i hjemmet til brukere
Leveres noen av tjenestene eksternt		Samarbeid: ARA, LAR, Modum Bad, Fact, Kriminalomsorgen, Politi, NAV, Hjemmetjenesten, Familieteam, Skole, Fysio og Ergoterapaut, Friskliv, Frivillighetssentralen, legekontoret, tannlegetjenesten, barnevern, kommuneoverlege.

Virksomhetsbeskrivelse (1)



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Fysioterapitjenesten -Oppfølging gjennom hele livsløpet. Barnefysioterapi: - <u>Helsestasjon:</u> - konsultasjon for alle, 4 uker og 4 måneder samt flere ved behov (utvikling, veiledning) - Barseltreff (fokus på mors helse, trening og aktivitet etter fødsel, bekkenbunnstrening. Ønskelig å komme i gang med konsultasjon for gravide i familiepakka) - Konsultasjoner og oppfølging barn (på Helsestasjonen eller i hjemmet) - Barn med spesielle behov oppfølging, ansvarsgruppemøter, samarbeidsmøter - <u>Barnehage og skole</u> - Samarbeid, veiledning av foreldre, veiledning/opplæring av ansatte, kartlegging (grov- og finmotorikk), observasjon, undersøkelse, skrivedans, se på hvert enkelt barn og i gruppe. Aktiviteter som fremmer barnets utvikling. Oppfølging både i barnehage/skole og hjemme, svømmehall, ute, terapiridning. Voksne og eldre hjemmeboende - Hverdagsrehabilitering (spesialisert team bestående av fysio, ergo, hjemmesykepleier. Samarbeid med privat fysio, lege og andre aktuelle) - Hjemmebesøk - Kartlegge behov for tjenester sammen med saksbehandler, ergoterapeut og hjemmesykepleier. - Seniortrim med fallforebyggende styrke og balansetrening ukentlig - Trim på dagsenter - Jobber for oppstart av Sterk og Stødig Institusjon (Kryllingheimen) - Rehabilitering korttidsopphold, etter blant annet sykehusopphold - Veiledning og opplæring - Tverrfaglige møter - Langtidspasienter: trim ukentlig, oppfølging, treningsopplegg, veiledning i apparater Annet - Kontaktperson Fritid 123 - Sommergøy - Delta på foreldremøter i barnehage og skole - Andre enkeltstående arrangement	Institutt, to fysioterapeuter med driftsavtale med kommunen. Følger opp voksne hjemmeboende poliklinisk på institutt. Stort og omfattende fagområde, 0, 8 årsverk. - Sårbarhet oppleves som utfordrende og belastende - Forventninger fra samarbeidspartnere - En ukes fravær kan ha store kosekvenser, særlig for rehabpasienter. Konsekvenser i form av helsemessige/funksjonstap for bruker og økonomiske for kommunen. - Alene med fag/ lite fagmiljø - Lite tid til faglig oppdatering
Hvem er tjenestene rettet mot	• Foreldre, barn, unge, voksne, hjemmeboende, omsorgsbolig, eldre, institusjon, skole, barnehage	Tjenestene utføres på Norefjellporten (helsestasjon), på de ulike skolene og barnehagene, i hjemmet til brukere, på frisklivssentralen og på Kryllingheimen.
Leveres noen av tjenestene eksternt		Samarbeid: skole og helsetjeneste, psykisk helse-og rustjenesten, legekontor, hjemmesykepleier, Kryllingheimen, fysikalske institutt, Flyktningtjenesten, NAV, frivilligsentral, ergo, spesialisthelsetjeneste

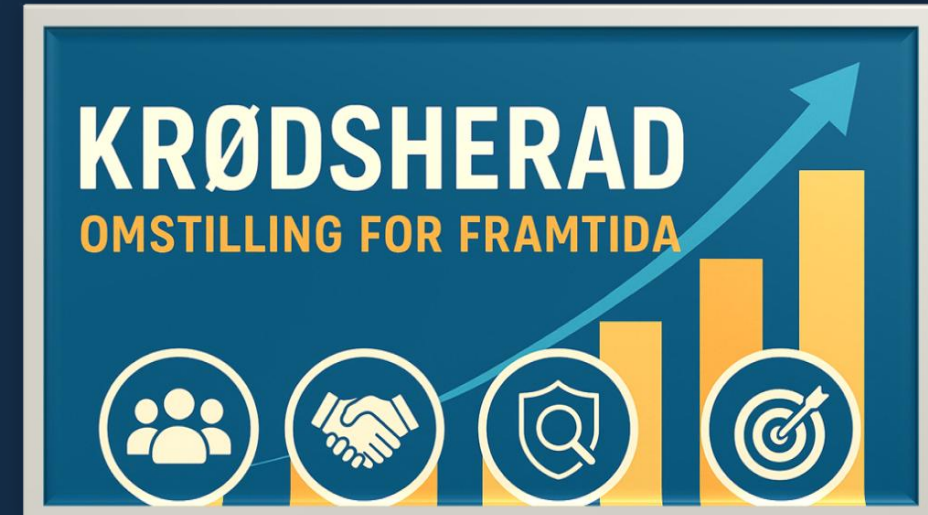
Virksomhetsbeskrivelse (1)		
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Flyktningtjenesten - Bosetting - Finne bolig, avtale med huseier, husleiekontrakter - Kommunale boliger/private boliger - Etablering: handle, møblere og klargjøre hus, strøm, wifi, postkasse ++ - Økonomi: ventestønad, økonomisk bidra før intro, kronekort, forsikring, bistand med å søke om bankkonto, bankID, bankkort - Skattekort, adresseendring, folkeregister - Helsekartlegging - Dialog med mottak, politi, UDI og IMDI - Avklaring oppstart barnehage og skole. Søke skole-og/eller barnehageplass, søke vgs-plass - Saksbehandling og vedtak - Hente nyankomne flyktninger på Gardermoen - Kvalifisering - Kompetansekartlegging - Oppsøkende arbeid med lokale arbeidsgivere for å finne jobb eller språkpraksis - Introprogram og norskopplæring for voksne, samarbeid med Modum kommune og voksenopplæring - Saksbehandling og vedtak - Holde kurs (skattesystemet, lage cv, søke jobb, diverse helsekurs) - Introduksjonsprogrammet - Fordeling, slutt mål, vedtak IMBDI og NIR - Søke tilskuddsmidler - Introstønad og andre ytelser fra kommunen - Bil - Organisere utlån av bil, samt fakturering - Drift - Billån - Annet - Hjelp utover lovkrav. Tolking, kjøre og følge opp sårbare (lege og annet) - Asvarsgrupper - Individuell oppfølging og utviklingssamtaler - Kontering og attestering, delaktig i budjett for tjenesten - Faglig, følge stadig oppdatering i lovverk - Bistår ved søknader til nav, bostøtte, husbanken - Ekstra oppfølging av familier med barn med spesielle behov - Ekstra oppfølging ved oppstart skole + samt andre instanser - Holde kurs - Følge opp ansatt omsorgsperson for enslig mindreårig flyktninger - Arrangere ulike aktiviteter og samlinger - Informasjonssflyt til flyktninger via facebookside - Kommunikasjonsteam, boligteam	Svært kompleks tjeneste. Jobber ofte tett på flyktningene i starten med mål om å gjøre de selvstendige og selvhjulpne i Norge. Lykkes svært godt med integreringsarbeidet hvor vi ser at det er mange flyktninger som velger å bli boende i kommunen, sammenliknet med andre småkommuner. I tillegg har de svært gode resultater med å få flyktninger ut i jobb. Jobber med rutiner. Inarbeidet gode rutiner for dokumetasjon og vedtak. Meldt avvik på tidligere praksis. Samarbeid: - IMDI, UDI, legekantor, tannhelse, optiker, sykehus og spesialisthelsetjeneste, frivilligsentral, forebyggende helse, barnehage, skole,voksenopplæring, BTI, PPT, økonomi og teknisk/eiendom i kommunen, NAV, 1,5 årsverk, hvorav 1,5 tilskuddsfinansiert. Av disse 0,5 fast stilling og 1 engasjement.
Hvem er tjenestene rettet mot	• Barn, unge, vosksne og eldre flyktninger	Tjenestene utføres på Norefjellporten, på og med ulike samarbeidsarenaer, i hjemmet til brukere ++.
Leveres noen av tjenestene eksternt	- Voksenopplæring i Modum kommune	

Virksomhetsbeskrivelse (1)



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	Frisklivssentral - Gruppetimer, individuelle samtaler og oppfølging, individuell oppfølging trening, holde kurs og samlinger, helseopplysning, tilskuddsmidler og rapportering, Aktivitetstilbud til barn og unge, fakturering Frivilligsentral - Koordinering - Informasjonsdeling - Tilskudd og rapportering - Aktiviteter og samlinger - ++++++ Familieteam - Forebyggende arbeid- tidlig innsats - Foreldreveiledning - Individuelle samtaler – behandling og oppfølging barn og ungdom. - Oppfølging/veiledning i barnehage/skole. SAPH SAPH= Samarbeidsarena psykisk helse. - Koordinering - Tilskudd og rapportering BTI -Koordinering og samhandling. Ressursteam. Tibir (foreldreveiledning). Familiepakka Prosjekt knyttet til utvikling av universelt tilbud i Krødsherad. Fra gravide og til barna går på videregående. Fokus på overganger. Forebyggende arbeid.	Frisklivssentralen er ikke en lovpålagt organisasjonsform, men tjenestene og oppgavene frisklivssentralen utfører er lovpålagte. 0,7 årsverk. Møtepøss som formidler kontakt mellom mennesker i lokalmiljøet. Lavterskel psykisk helsetjenesten for barn og unge i alderen 0-20 år. Krever ingen henvisning. Anbefales i forkant av eventuell henvisning til spesialisthelsetjenesten (BUP). Tverrfaglig team som består av fagpersoner med ulik kompetanse innenfor blant annet helse, utvikling, familie- og relasjonsarbeid, psykologi. Samarbeider på tvers av saker og med andre instanser. SAPH er et interkommunalt folkehelsesamarbeid mellom kommunene Modum, Krødsherad, Sigdal og Øvre Eiker, Modum Bad og Buskerud fylkeskommune. Samarbeidet har særlig fokus på barn og unge, både gjennom direkte tiltak, samt gjennom styrking av kompetansen hos de som jobber tett på dem. Bedre Tverrfaglig Innsats, BTI-modellen, er en samhandlingsmodell som beskriver den sammenhengende innsatsen i og mellom tjenester rettet mot gravide, barn, unge og familier som det er knyttet en bekymring til. BTI-modellen skal bidra til tidlig innsats, samordnede tjenester og foreldreinvolverin. Hjelpetiltakene som blir iverksatt har fokus på å styrke beskyttende faktorer og redusere risikofaktorer rundt barnet/ungdommen/familien.
Hvem er tjenestene rettet mot	• Foreldre, barn, unge, voksne, hjemmeboende, eldre	
Leveres noen av tjenestene eksternt		

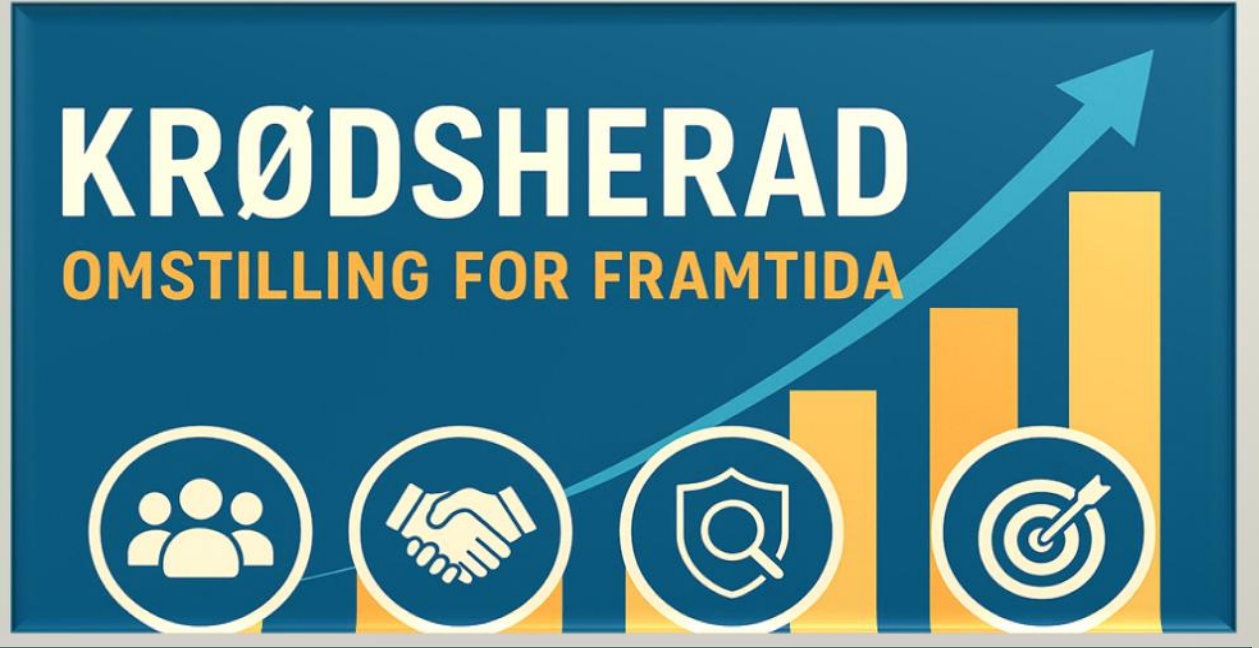
Virksomhetsbeskrivelse (2)



Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	11,4 årsverk	4,4 årsverk er/har vært tilskuddsfinansiert. Budsjett på 10,5 millioner.
Antall ansatte	15	
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	0	
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	- Utdanningskrav i stillinger - Mange tjeneste- og fagområder fordelt på få ansatte. - Lovpålagte oppgaver	- Tjenester med stillinger hvor det er krav til spesifikk kompetanse (eks. fysioterapeut, psykolog, helsesykepleier) - Økende krav om spesialisert kompetanse som må utføres av generalister i en liten kommune. Ingen fagnettverk - Sikkerhet ved hjemmebesøk, spesielt psykisk helse-og rustj.
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	- Virksomhetsleder med fag, økonomi- og personalansvar for alle tjenester, samt folkehelsesteam. - Avdelingsleder Helsestasjon –og skolehelsetjenesten med fag, drift- og personalansvar, samt noe budsjett-og regnskapsarbeid/ansvar v tjenesten. - Daglig leder frivilligsentralen. Personalansvar BUA har Sigdal kommune.	Svært stort omfang av reise- og møtevirksomhet. Samarbeider med barnehager, skoler, PPT, barnevern, politi, spesialisthelsetjeneste(r) (FACT, Modum Bad, DPS, sykehus++), kriminalomsorgen, polti, andre kommuner, ergoterapitjenesten, hjemmetjenesten, institusjon, bolig, legetjenesten, jordmortjeneste, tannhelsetjenesten

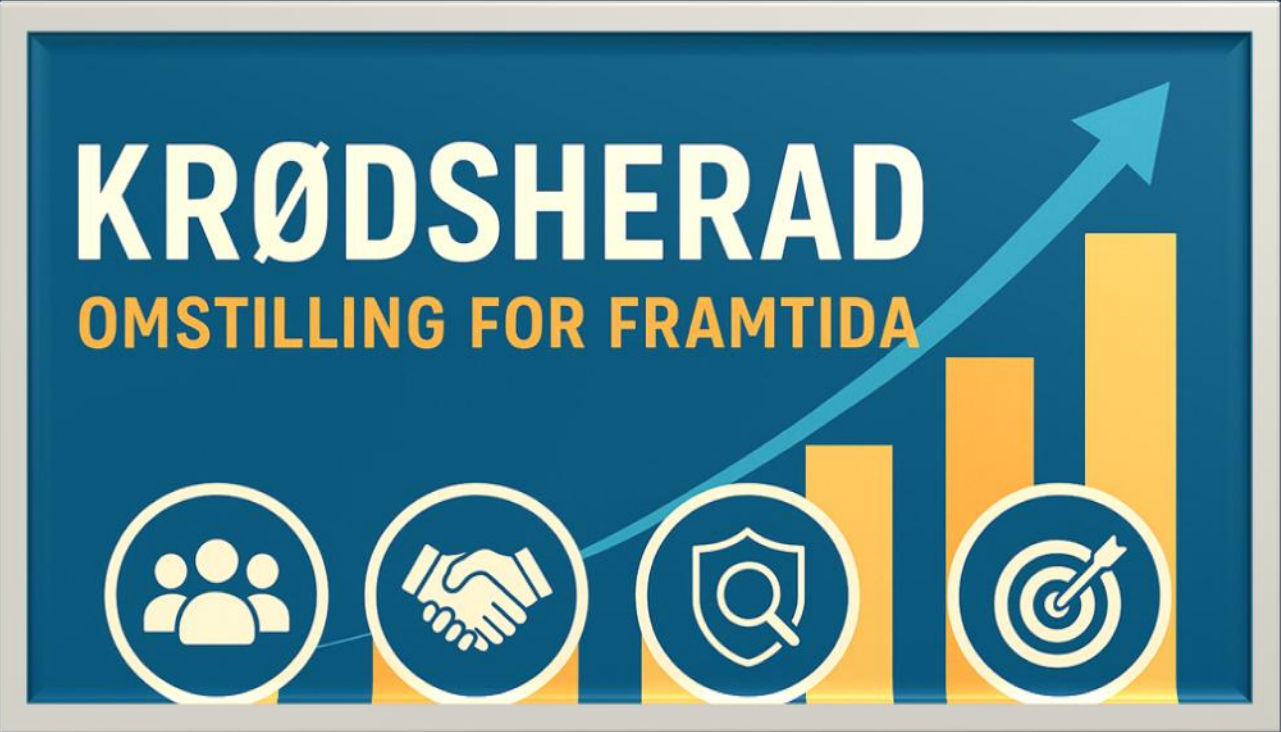


Ressursbruk



Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»		Det er gjort store omstillinger i Forebyggende helse i løpet av 2025 for å møte dagens og fremtidens utfordringer, samt merkbart økende behov for tjenester. Tjenestenivået har vært for servicepreget og det er jobbet mye for å ramme inn tjenestene slik at lovpålagte oppgaver overholdes. Felles for tjenestene er at de jobber for å ansvarliggjøre tjenestemottakere ved å stille tydelige krav om egeninnsats og bidrar med hjelp til selvhjelp. Dagens tjenestenivå vurderes som forsvarlig innenfor gitte lovkrav, men med lite rom og kapasitet til å jobbe forebyggende og kostnadsbesparende i et samfunnsperspektiv- spesielt psykisk helse-og rustjeneste og skolehelsetjenesten. Det er registrert flere avvik og det jobbes mer med rutiner og rammer for tjenestene. Overleveres: leders bruk av privat tid for å løse oppgavene. Oppgaver utover lovkrav er tilskuddsbaserte aktiviteter som for eksempel Sommergøy og lavterskeltilbudet Treffet.
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	Praksis vurderes som forsvarlig innen gitte lovkrav. Stor usikkerhet knyttet til om vi leverer forsvarlige tjenester ved egne ROP-boliger og oppfølging av brukere bosatt i disse	Boligsosialt arbeid/boveiledning (tidsbruk og ressursspørsmål)
Utviklingstendenser driftskostnader	Økende behov for tjenester, spesielt psykisk helse- og rustjeneste og helsestasjon- og skolehelsetjeneste. Trolig økende behov for boligsosialt arbeid fremover/ bemanedde boliger	
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	Krødsherad kommune bruker 3683 kroner per innbygger på kommunehelse. Dette tilsvarer en reussursbruk på 76,% og er dermed lavere enn langsgjennomsnittet og andre kommuner i samme KOSTRA-gruppe. Krdøsherad kommune bruker 3683 kroner per innbygger på sosiale tjenester. Dette tilsvarer en ressursbruk på 76,8%, og er dermed lavere enn landsgjennomsnittet og andre kommuner i samme KOSTRA-gruppe.	Krødsherad bruker betydelig lavere summer på områdene kommunehelse og sosiale tjenester enn sammenliknbare kommuner. I KOSTRA regnes også stillinger finansiert av tilskuddsmidler med.
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	- Gave til nyfødte kryllinger - Kostnader og drift ved 2 biler (tidsbruk) - Vippskonto- avsluttet	Alle nyfødte kryllinger mottar gave fra kommunen- saueskinn. Ansatte bruker mye tid på å følge opp virksomhetens biler. Flyktningtjenesten disponerer 1 bil som er i drift stort sett hele tiden. Helse disponerer 1 bil, men behovet for denne er 1-2 ganger per uke.

Hovedfunn fra ekstern støtte



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	• Har ikkje hatt bistand frå ekstern støtte	

Identifiserte utfordringer			KRØDSHERAD OMSTILLING FOR FRAMTIDA	
Nr	Hva	Hvorfor		
1) Generelle utfordringer				
1	Mange tjeneste- og fagområder, fordelt på få ansatte	Sårbart ved sykdom, fravær og turnover (risikerer å bryte loven ved fravær). Avhengig av svært dyktige og selvgående medarbeidere. Psykisk belastning for ansatte. Krav om spesifikk kompetanse. Økende forventning og krav om spesialistkompetanse innenfor allerede spesifikk kompetanse. Omfattende lovverk og oversikt ved fagansvar. Omfang av ansvar innen hver tjeneste fordelt på få ansatte. Kan forvente at det blir utfordrende å rekruttere kompetanse. Vanskelig å møte forventninger om tjenesteleveranse		
2	Tilskuddsordninger fjernet og lagt inn i kommunens rammetilskudd.	Hvordan sikre finansiering av faste stillinger og lovpålagte tjenester dersom budsjettet ikke økes i tråd med kommunens økte rammer? Opptrappingsplaner med tilskuddsordninger, hvor det forventes av kommunene skal dekke tjenestene når tilskuddsordningen avsluttes. Kommunen skulle mottatt 1,3 millioner i tilskudd i 2026 som ble fjernet (kommunalt rusarbeid og friskliv). Samt ca 500 000 lønnsmidler Helsestasjonen. Utfordrende å beholde kompetanse når stillinger ikke er faste eller fulle.		
3	Ikke realistisk budsjett, uforutsigbart økonomisk og skjult kostnader	Tilskuddsordninger har over tid bidratt til å «dekke over» manglende budsjett for drift og lønn- reelle kostnader ved drift av en tjeneste er skjulte. Budsjett dekker ikke alle lønnskostnader til faste stillinger. Engasjement og stillinger finansiert av tilskudd skaper uforutsigbarhet og usikkerhet for arbeidstakerne- høy risiko for å «miste» nødvendig kompetanse.		
4	Mange samarbeidspartnere og mange lokasjoner å dekke	Omfattende møtevirksomhet for tjenestene og ledelse. Samarbeider tett med alle andre virksomheter i Livsløp. Mange samarbeidspartnere å forholde seg til eksternt. Mye tid går med til reise.		
5	Flere oppgaver skal løses av kommunene	Krav til kompetanse, kompetansebehov, generalister som også skal fungere som spesialister		
6	Fellestjenester	Manglende malverk og rutiner for oppgaver som gjelder for hele kommunen. Risiko for dobbeltarbeid og forskjellsbehandling av ansatte.		
Nr	Hva	Hvorfor		
2)Tjenestespesifikke utfordringer				
1	Økning i antall henvendelser psykisk helse og rus	Tydelig økning i antall henvendelser. I 2025 hadde tjenesten oppfølging av 85 personer! Brukerne er ofte dårligere enn tidligere, samtidig som spesialisthelsetjenesten reduserer sitt tilbud og avslår flere henvisninger. Det er grunn til å forvente at denne utfordringen vil øke i årene som kommer. I tillegg ser vi en økende andel flyktninger med behov for tjenesten, og et generelt økt behov for tolketjenester på tvers av alle tjenesteområder. Varierende bruk av ventelister- brukere må vente for å få hjelp.		
2	Økende behov for barnekoordinator	Flere barn og unge har behov for koordinerte tjenester og per i dag ligger ansvaret for barnekoordinator på helsestasjonstj. I 2026 har Krødsherad kommune 10 barn med barnekoordinator, og antallet forventes å øke. Hvordan løse alle lovpålagte oppgaver innen helsestasjon- og skolehelsetjenesten innenfor gitt ramme?		
3	Demografi – flere eldre	Flere eldre, forventet økt tjenebehov. Færre yngre, men må levere samme lovpålagte oppgaver. Kommunal fysioterapi følger opp gjennom hele livsløpet. Hvordan jobbe forebyggende ved økende behov for tjenester til aldrende befolkning?		
4	Flyktningtjenesten	Stor usikkerhet knyttet til dagens verdensbilde og morgendagens behov		
5	Stor grad av konfliktsaker i Krødsherad	Famileteam opplever stor grad av konfliktsaker mellom foreldre sammenliknet med nabokommune. Foreldre med stort behov for veiledning knyttet opp mot konflikt.		
6	Utenforskan	Ved økt utenforskan er det større behov for tjenestene i forebvggende helse		

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse Eiendom og

Infrastruktur

Mandag 09.03.2026

Navn

Virksomhetsleder Bjørn Kristian Bråten



Krødsherad
kommune

- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer



Virksomhetsbeskrivelse (1)

Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Drift og vedlikehold av: • Vann og avløp, kommunale anlegg og Norefjell vann og avløpsselskap AS sine anlegg. Herunder spesielt fokus på drikkevannsproduksjon, høydebasseng. • Prøvetaking av drikkevann, månedlig uttak, dokumentasjon og innsending av vannprøver fra om lag 20 prøvepunkter. • Drift av Norefjell Renseanlegg, herunder også drift av 14 pumpestasjoner med tilhørende tilsyn, renhold og service. Samt administrativ oppfølging av oppgavefelleskapet • Drift av Krøderen renseanlegg, herunder drift av 7 pumpestasjoner, med tilhørende tilsyn, renhold og service • Prøvetaking av avløpsrensing. Krever akkreditering. 3 akkrediterte driftsoperatører. • Øvrig prøvetaking, med fokus på miljø og badevann, uttaging, dokumentasjon og innsending. Sigevannsprøver, badevann, fjordprøver og bekkeprøver. • Drift og vedlikehold av alle kommunale bygg og boliger. • Drift av svømmehall, herunder prøvetaking, renhold og badevakt • Utleie av kommunale bygg og boliger. Vi forvalter ca 100 leieavtaler • Utarbeidelse av fakturagrunnlag kommunale avgifter, renovasjon, vann og avløp. Herunder avlesning av vannmålere både i bygda og på fjellet.	Antall m2 formålsbygg innen 2029 øker med ca 2500 m2 kontra 2022 dette i seg selv fører til en kostnadsøkning basert på kostra tall for 2024. på 3000 000 kr i 2026 kroner.



Virksomhetsbeskrivelse (1)

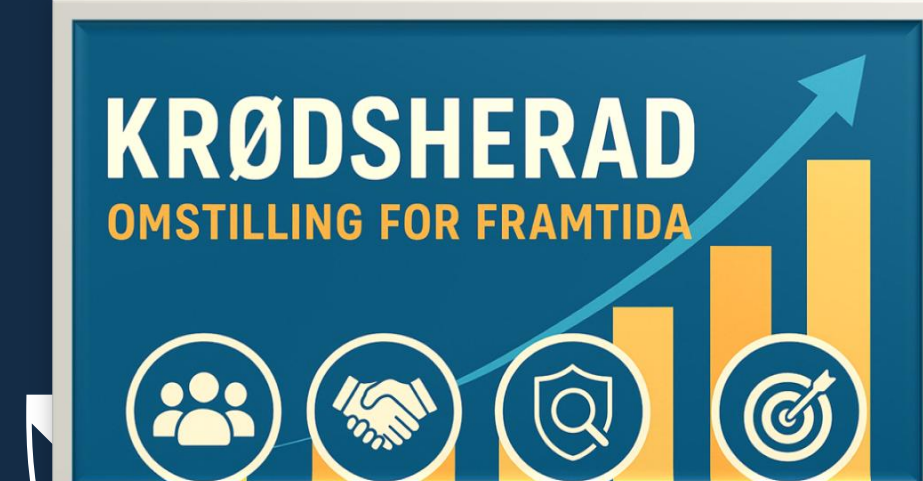
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Info til meglere. Meglerpakker. • Drift og vedlikehold av ca 55 km kommunale veier • Drift og vedlikehold parker, badeplasser, idrettsanlegg og grøntområder, herunder søppeltømming, plenklipping, vegetasjon, badebøyer. • Bistand til drift av kirkegådene, i hovedsak transport og lagring av materiell. • Drift av tiltak igangsatt av velforeningene, herunder opp og nedtaking av vinterbelysning og ampler, vanning av blomster og transport avfall etter dugnader. • Drift av vei og uteområder slettemoen avfallsmottak. • Daglig, periodisk og hovedrenhold av alle kommunale formålsbygg, svømmehall, brannstasjon, legesenter. Mm • Smittevern og hygienetiltak, spesielt fokus på kryllingheimen og legesenteret. • Flytting og diverse oppdrag internt i kommunen. • Oppfølging og bistand til ulike entreprenører som innehar rammeavtaler og serviceavtaler som naturlig tilhører øvrige ansvar. • Kommunens kontakt i ulike oppgavefelleskap, Hallingdal Renovasjon, Tilsynskontoret for små avløpsanlegg, DRBV. • Teknisk vakt. Døgntkontinuerlig vakt, ivaretar kritisk infrastruktur og kritiske hendelser tilknyttet kommunale bygg. • Prosjektledelse for investeringsprosjekter innen VA, bygg og infrastruktur	Antall m2 formålsbygg innen 2029 øker med ca 2500 m2 kontra 2022 dette i seg selv fører til en kostnadsøkning basert på kostra tall for 2024. på 3000 000 kr i 2026 kroner.

Virksomhetsbeskrivelse (1)



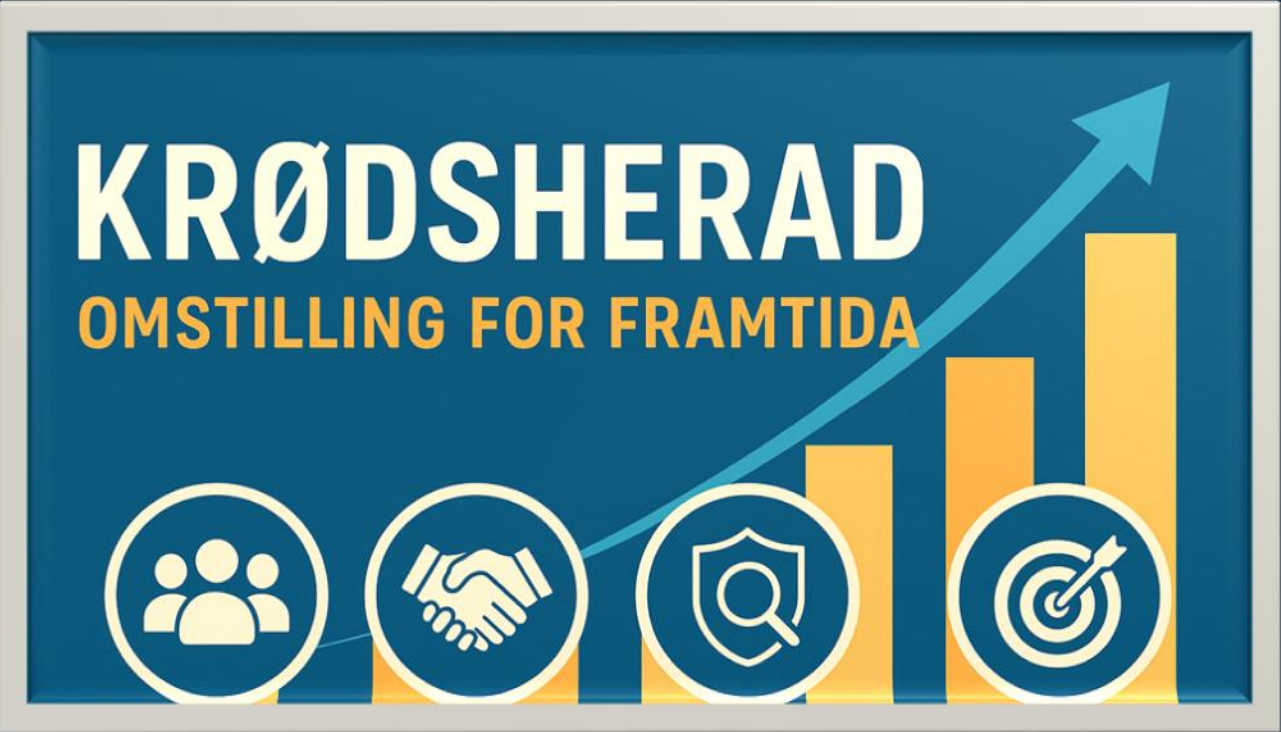
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvem er tjenestene rettet mot	• Alle virksomheter i Livsløp, skole, barnehage, omsorg og forebyggende • Leietakere i kommunens næringslokaler • Leietakere i kommunale boliger • Brukere av kommunale veier, parker og badeplasser. • Abonnenter tilknyttet kommunalt vann og avløp. • Abonnenter tilknyttet Norefjell Vann og Avløpsselskap AS • Utbyggere/forslagstillere. Da i samråd/ samarbeid med plan og forvaltning • Legesenter • Brukere av svømmehallen og leietagere av for eksempel idrettshall, kultursal og samfunnshus.	
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Tjenester gjennom driftsavtalen med NVA er til en vis grad eksternt gjennom avtale mellom NVA og Eggedal vann og avløpsselskap AS • Drift av Norefjell Renseanlegg. Deleid av Sigdal kommune • Rensing av slam på Norefjell Renseanlegg, levert fra spredt avløp. • Krødsherad Idrettslag • Velforeninger • Stiftelser Krøderbanen og MS Kryllingen	

Virksomhetsbeskrivelse (2)



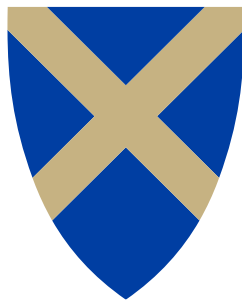
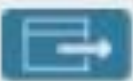
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	19,75 Totalt 8,15 årsverk til renhold 7 årsverk til teknisk utedrift. (1,5 NVA, 2,6 VA, 2,9 Bygg, Vei, Park mm) 4,6 årsverk administrativt (1,1 NVA.)	2,6 årsverk er finansiert av NVA gjennom driftsavtalen
Antall ansatte	22	
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	- Administrasjon 2 ansatte. 1,6 årsverk - Teknisk utedrift 1 årsverk - Renhold 2 årsverk.	
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	- Rapportering til offentlige myndigheter, Mattilsynet og Statsforvalter - Avdelingsleder drift er ofte et knutepunkt og i perioder tungt belastet fra flere hold - Kompetanse på tekniske anlegg, Mangler en toer ved fravær av kritisk kompetanse over tid. - Kritisk kompetanse knyttet til smittevern, gulv og overflatekunnskap. Kjemi/HMS og kvalitetssystem og planverk. - Akkreditering for prøvetaking, avgjørende for utslippstillatelsen til Norefjell renseanlegg - Kapasitet til prosjektledelse, planarbeid og utvikling	
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	Virksomheten består av en virksomhetsleder som ivaretar prosjektleder oppgaver både for kommunen og NVA. Virksomheten understøttes av saksbehandler i 60% stilling og Fagansvar VA i 100% stilling. I tillegg er det to avdelinger under virksomhetsleder med hver sin avdelingsleder. Avdelingsledere har ansvar for fag, peronsal og økonomi Avdelingsleder renhold utfører en del renhold selv og er ca 50% administrativ. Avdelingsleder utedrift er 100% administrativ. Arbeidsprosesser: Saksbehandling, rapportering, kundekontakt, grunneierkontakt, utredningsarbeider. Kontrahering og oppfølging av entreprenører. Oppfølging av og samarbeid med velforeninger.	

Ressursbruk

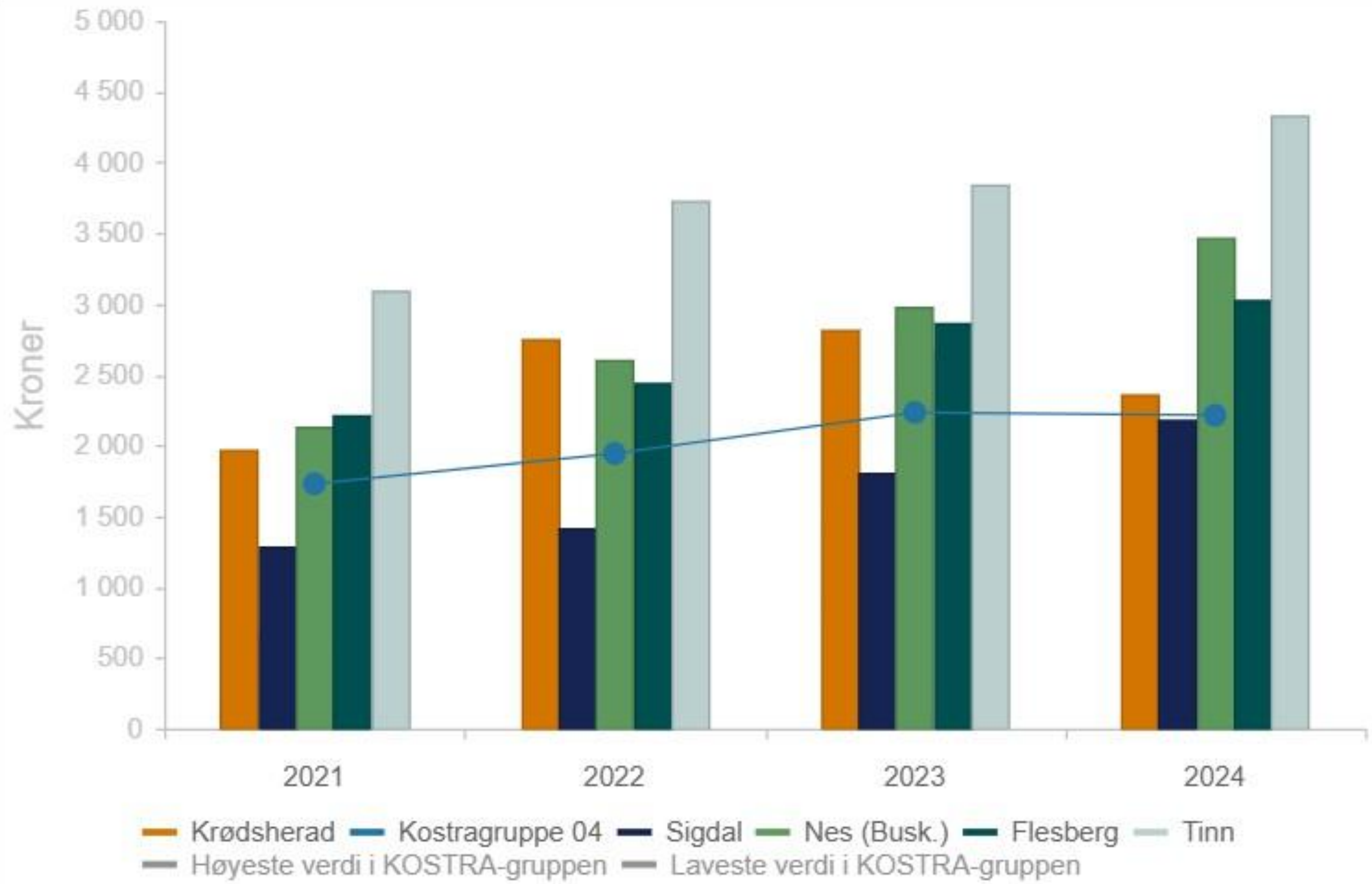


Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»	• Det oppleves at det generelt forventes rask respons i fra både omsorg og oppvekst noe som går utover hva som bør kunne forventes. Dette er da oppgaver som kommer i tillegg til nødvendige rutineoppgaver	
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	• Prosjektledelse; prosjektering, anskaffelse og gjennomføring av prosjekter • Renholdsplanene er basert på minimumskrav fra miljørettet helsevern og arbeidstilsynet. Vi får ofte forespørsler om for eksempel hyppigere renhold enn det som ligger i minimumskravet. Dagens nivå vurderes som forsvarlig, men oppleves som et minimum.	
Utviklingstendenser driftskostnader	• Sårbare for utviklinger i kraftpriser. Har vært en betydelig økning i strømkostnader siste 5 år. • Forsikringspremier økt med ca 20% siste 2 år • Økning i driftskostnader knyttet til pålagte/nødvendige serviceavtaler på nye bygg.	
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	• Kostra tall for 2024 for eiendomsforvaltning sammenlignet med Sigdal, Flesberg, Nesbyen, Sigdal og KOSTRA gruppe 4	Nye slider følger.
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	• Tilskudd: Statsforvalter, Enova osv blir søkt da dette er aktuelt. • Abonnement og lisenser, har vi ikke mye ut over det som er absolutt nødvendig. Har et system som heter Ibinder som er et prosjekthotell. Mulig man på sikt kan se om dette kan implementeres i noe av de andre systemene vi har. Dette systemet koster ca 40 000 pr år. • Sattelittelefoner, trenger vi disse når vi har nødnett. Belastes på ansvar 3000	

Netto driftsutgifter per innbygger (332) kommunale veier (B)



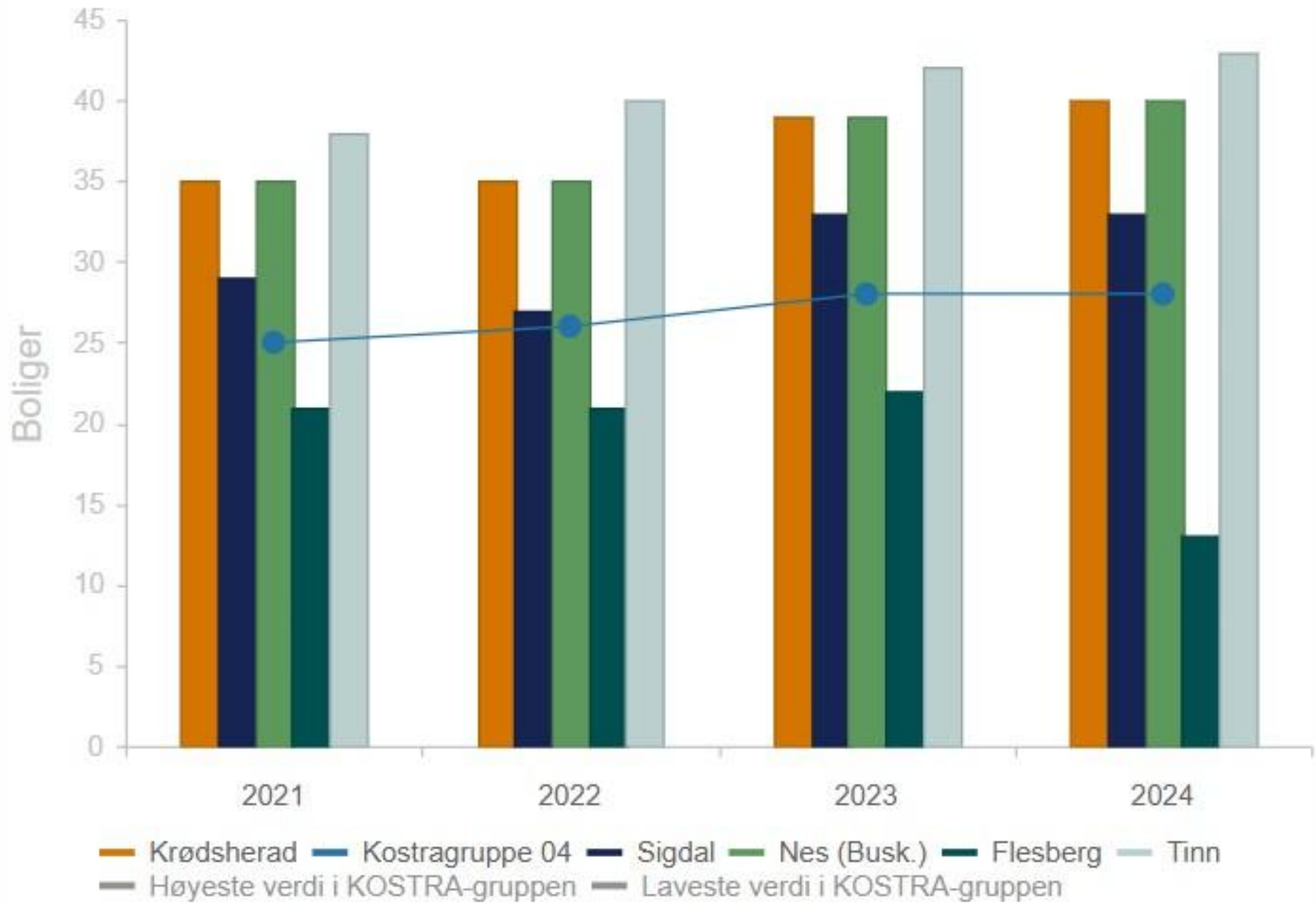
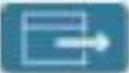
Krødsherad
kommune



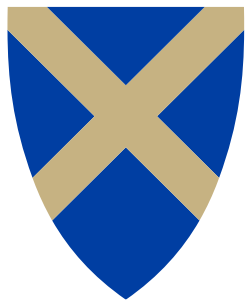
	2021	2022	2023	2024
Krødsherad	1 963	2 751	2 820	2 355
Kostragruppe 04	1 729	1 943	2 233	2 213
Sigdal	1 279	1 418	1 801	2 187
Nes (Busk.)	2 140	2 606	2 986	3 466
Flesberg	2 209	2 439	2 866	3 036
Tinn	3 098	3 723	3 843	4 334



Kommunalt disponerte boliger per 1000 innbyggere (B)



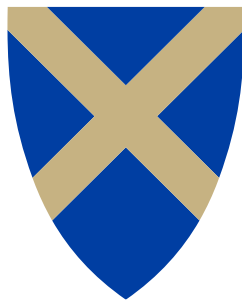
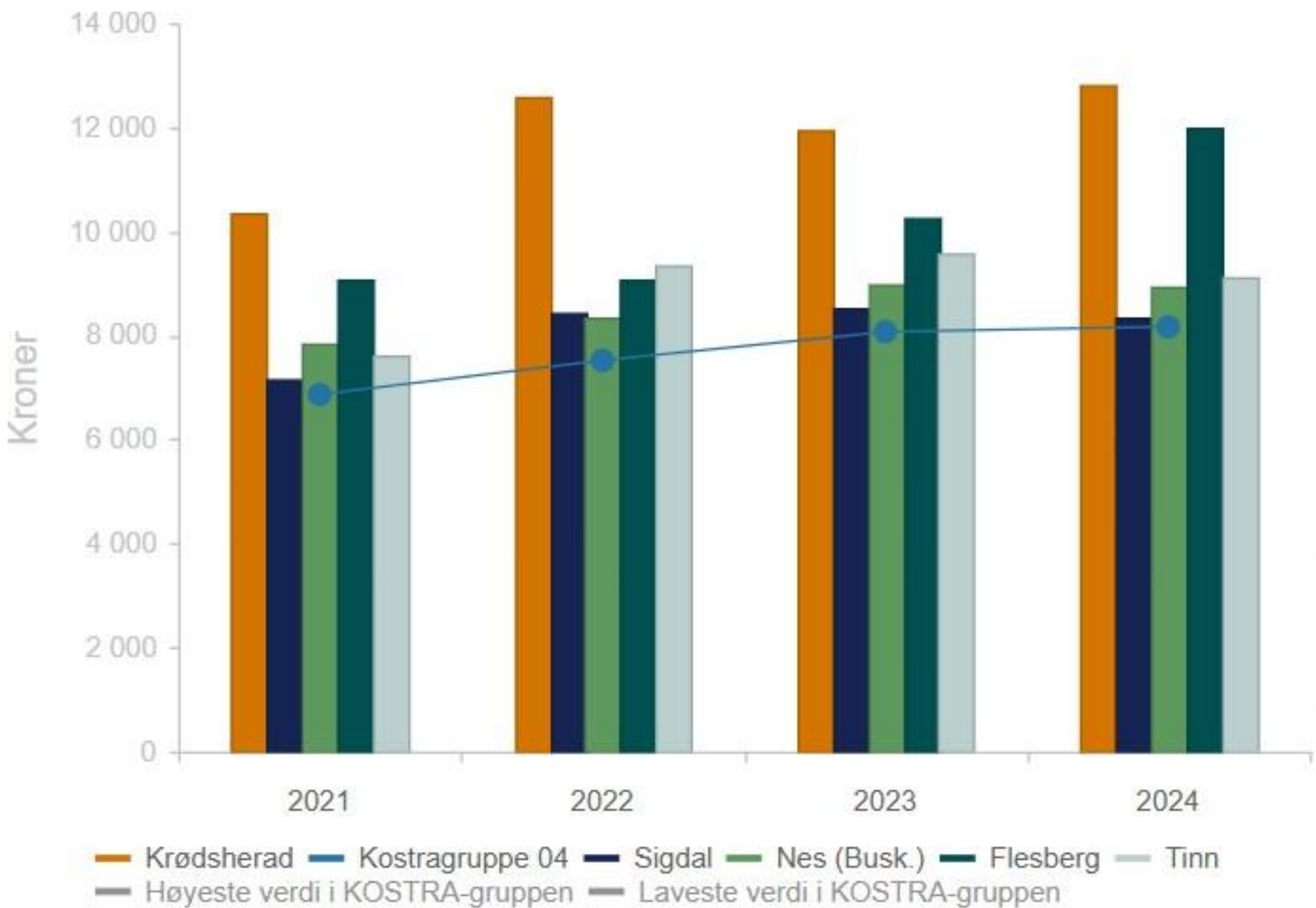
	2021	2022	2023	2024
Krødsherad	35	35	39	40
Kostragruppe 04	25	26	28	28
Sigdal	29	27	33	33
Nes (Busk.)	35	35	39	40
Flesberg	21	21	22	13
Tinn	38	40	42	43



Krødsherad
kommune

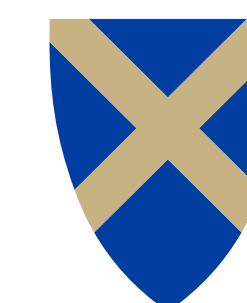


Netto driftsutgifter til kommunal eiendomsforvaltning per innbygger
(B)



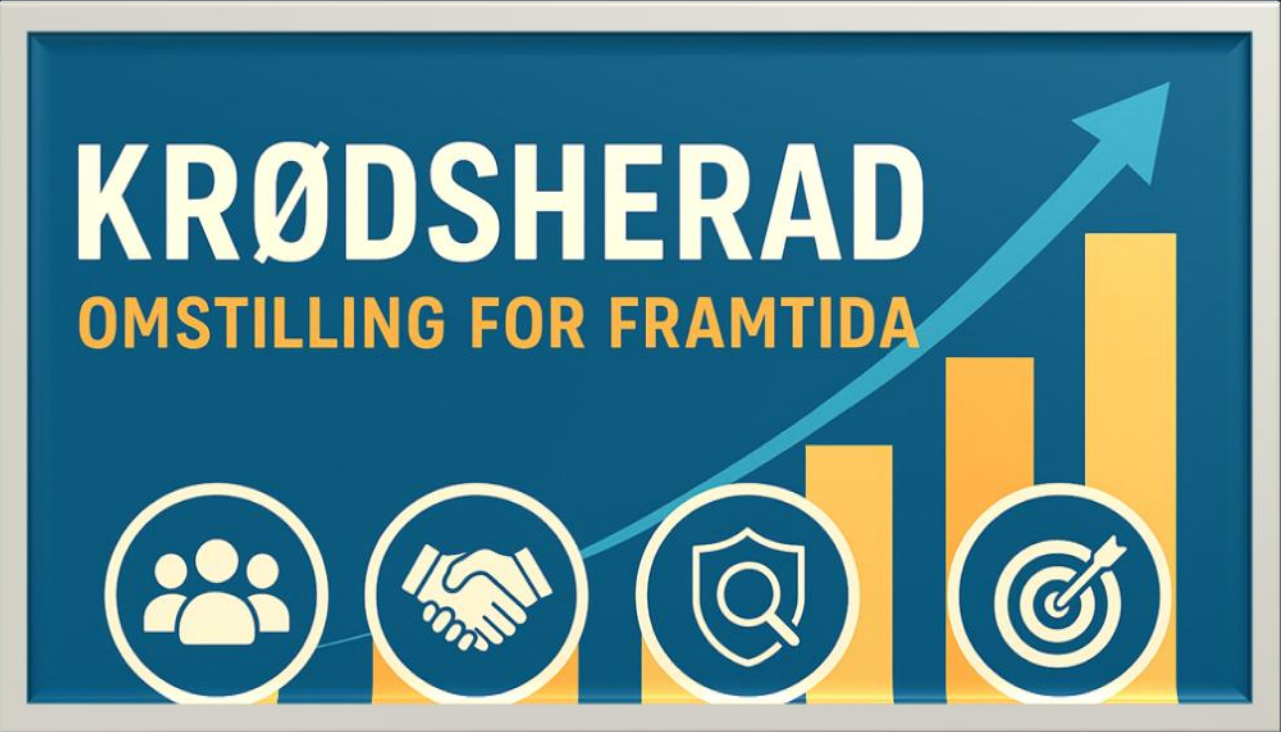
Krødsherad
kommune





	2024						
	Netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av samlede driftsutgifter (prosent)	Netto driftsutgifter til forvaltning av eiendom per innbygger (kr)	Areal på formålsbygg per innbygger (m2)	Utgifter til vedlikehold per kvadratmeter (kr)	Utgifter til driftsaktiviteter per kvadratmeter (kr)	Herav utgifter til renhold (kr)	Herav energikostnader per kvadratmeter (kr)
3318 Krødsherad	13,0	1 177	8,08	145	772	136	218
3332 Sigdal	8,3	946	5,83	123	881	232	253
3334 Flesberg	10,7	1 057	7,33	51	837	184	116

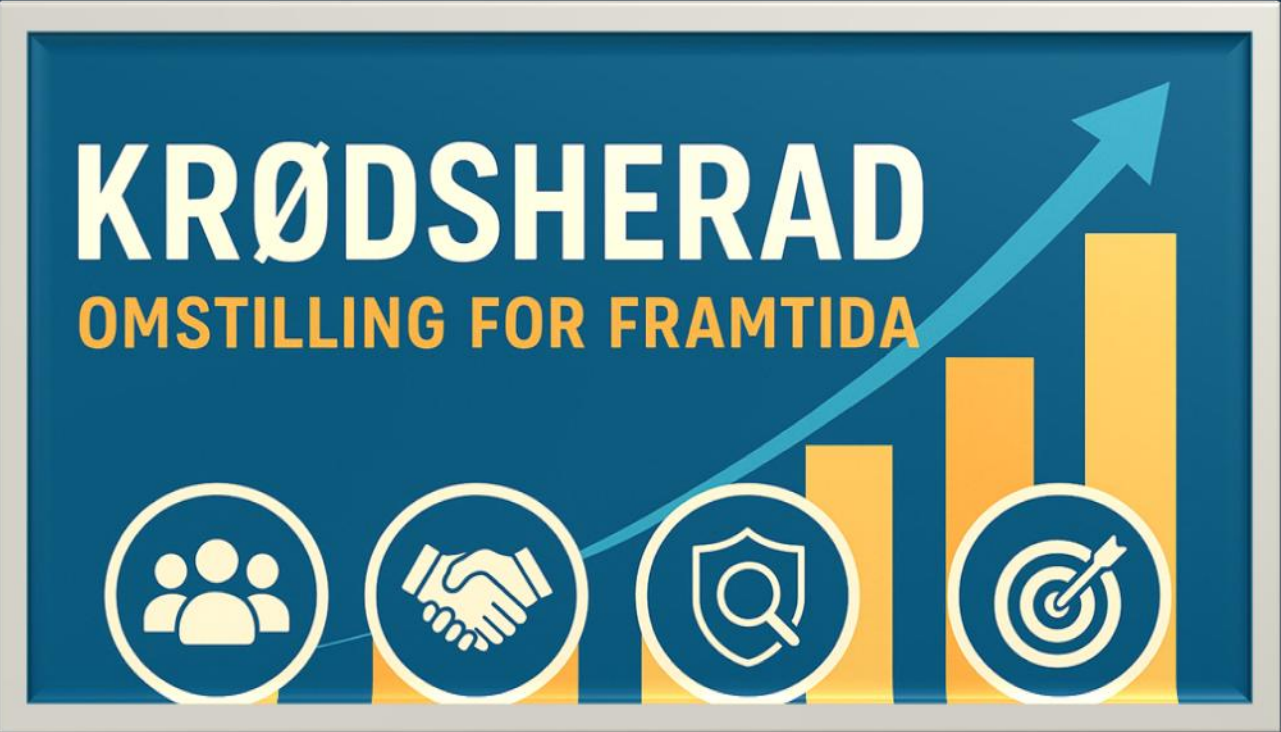
Hovedfunn fra ekstern støtte



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Det er gjennomført felles prosess fordelt på 3 ulike gjennomganger: drift, renhold og den administrative gjengen,. Alle ledet av Helge og medvirket av tillitsvalgte. 1.Det er for mye leiting Utfordrende å finne dokumenter og avtaler i arkivet. Mange beslutninger og avgjørelser er ikke sporbare. Mange saker og beslutninger kommer seint inn i arkivet. Ute i drifta er det mange mindre «ekornlager», uten system for hva som finnes hvor. 2. Sløsing i daglig drift 3.«For mange sjefer» Må flytte ting hit og dit	1. Bruker tid på å finne ressurser/materiell Materiell, maskiner og utstyr har ikke faste plasser som er merket. Dokumenter og avtaler er ikke lette å finne eller er arkivert i tide. Mye rot i historisk arkiv i kjelleren. 2. Eksempler på sløsing: Leie container for møbler som ikke blir brukt Blir satt til å gjøre små jobber istedenfor å gjøre ferdig det vi driver med. Unødvendig kjøring pga. manglende / dårlig planlegging. Leite etter utstyr. Septik har 20 x mer fosfor og kommer inn i prosessen på feil sted. Unødvendig deltakelse/overrepresentasjon i møter. Manglende oversikt og dokumentasjon på gamle kjemikalier. Nye golvvaskemaskiner kan utnyttes enda bedre. Mangler visuell oversikt over uka arbeidsoppgaver som kan bedre HMS og skape synergier i hverdagen.

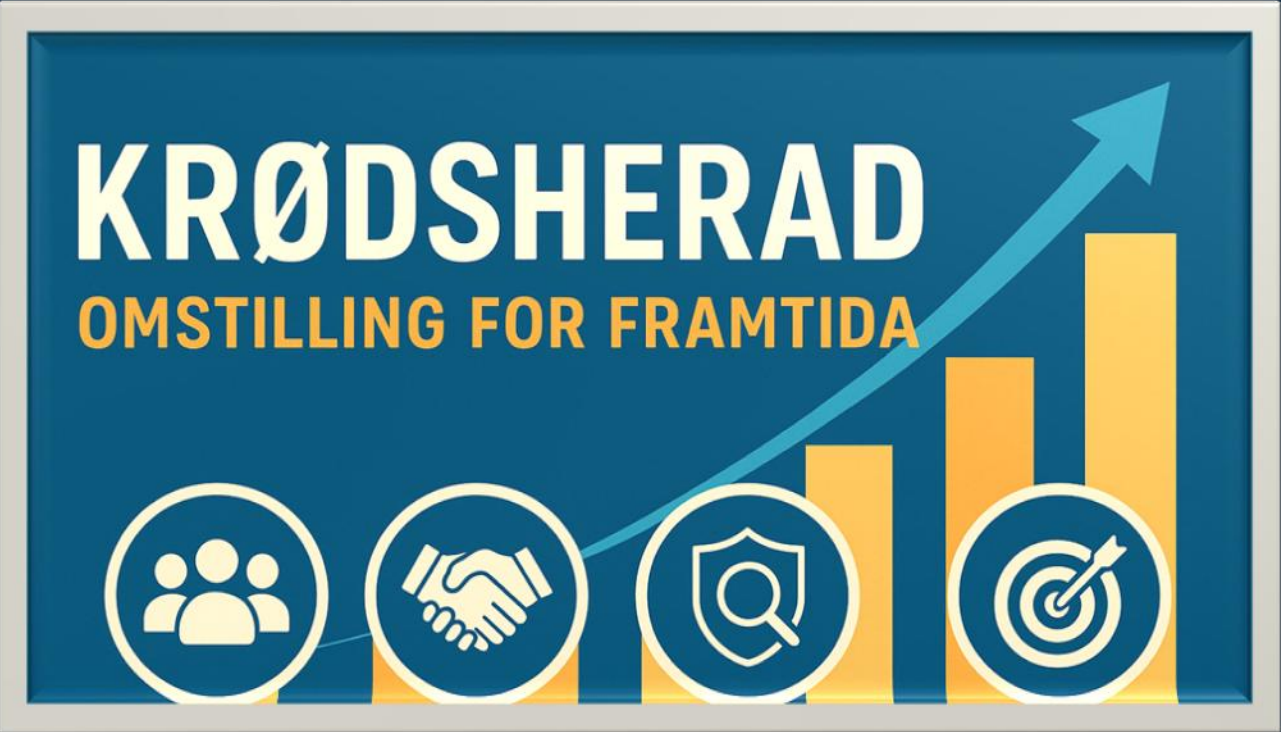
Identifiserte utfordringer

Urangert:



Nr	Hva	Hvorfor
1	Overproduksjon	For høy ønsket frekvens fra brukere/ overleverig ift. avtale
2	Utgifter til vask og evt tilrigging	Gratis utleie av for eksempel kultursalen, selv om det betales inngang. Medfører ekstra timer til vask uten indekning i budsjett
3	Feil eller mangler ved fakturering	Uklart hvorfor men for eksempel manglende rutiner. Tar en del fokus å rydde opp og misfornøyde kunder
4	Overrepresentasjon	For stor deltakelse i møter. Unødvendig bruk av tid og kan i noen tilfeller skape uklare linjer
5	Ansvarsfraskrivelse ifm driftsavtale NVA	NVA opplever at kommunen i noen tilfeller fraskriver seg ansvar spesielt knyttet til økonomi.
6	Leiting/søking etter avtaler/dokumenter	Dårlig arkivering og eller avtaleforvaltning
7	Avbrudd i planlagt arbeid	Innspill / spørsmål fra for eksempel kommunestyre som må prioriteres før det som ligger i plan eller pågående arbeid
8	Sløsing pga «dårlig» kommunikasjon	I noen tilfeller hendelser som kunne vært løst raskere med bedre/tydeligere kommunikasjon mellom drift og administrasjon. Og i noen tilfeller internt på drift for eksempel ifm fravær og overlapp på ansvarsområder.
9	Purring / leiting	Leiting etter rapporter eller purring på svar pga manglende levering eller svar.
10	Unødvendig høy kostnad til kjemikalier	Manglende styringssystem for dosering og for liten lagringsplass som fører til mindre rasjonelt og dyrere innkjøp.
11	Unødvendig flytting frem og tilbake	For mange som har meninger. Eksempel skap som skulle flyttes, så ikke flyttes. Så ble flyttet for så å flyttes tilbake til Krøderen
12	Unødvendig leie	Leie av container til møbler som ikke blir brukt.
13	Unødvendig kjøring/leiting	Lagrer ting på ulike steder og uorganiserte lagre
14	Unødvendig kjøring	Unødvendig kjøring pga dårlig planlegging eller reiser to personer da det ikke er behov
15	Unødvendig lang tid før feil eller lekkasjer blir utbedret.	Manglende system/verktøy for å avdekke. Eksempel manglende SD anlegg på noen bygg og sonevannmålere på hovedvannledninger
16	Dårlig innmelding i FDV systemet, som fører til behov for mer info før utførelse	Eksempel manglende sted, manglende bilder, alvorlighetsgrad osv
17	Unødvendig lager	Innkjøp før lagerbeholdningen tilsier behov for innkjøp

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
18	For mye bruk av kjemikalier/vaskemiddel	For høy evt. feil dosering
19	Er vi for nøye/overproduksjon	Renholdsplan er et minimum, yrkesstoltheten sier større behov.
20	Manglende kommunikasjon ved flytting	Unødvendig vask av rom på Kryllingheimen, manglende informasjon om pasienter som skal flytte.
21	Unødvendig lagring	Lagrer materiell og kjemikalier som ikke benyttes
22	Motstand mot utvikling	Utfører renhold på gamle måten, ny maskin blir ikke benyttet, fører til unødvendig tid og belastning på renholder

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse plan og forvaltning

Mandag 09.03.2026

Nina Lesteberg
Virksomhetsleder



Krødsherad
kommune

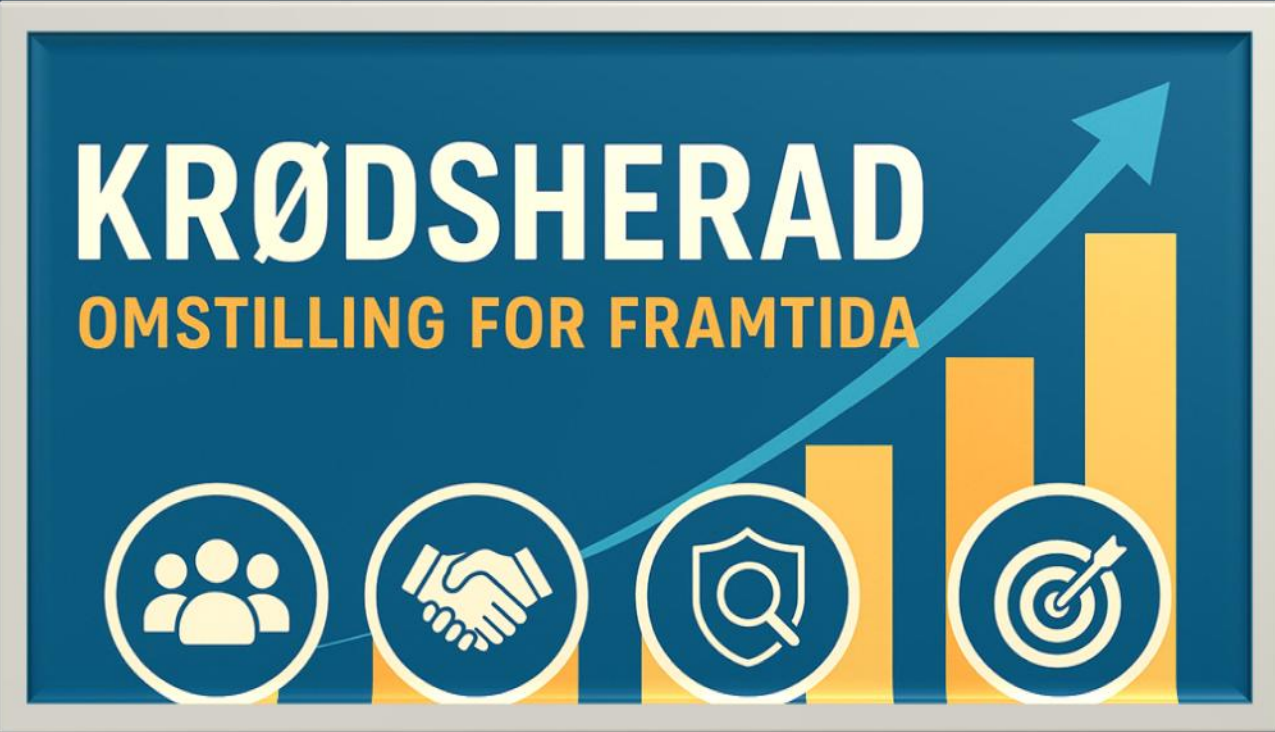
- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer



Virksomhetsbeskrivelse (1)



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Plan- og byggesaksbehandling • Svare ut meglerpakker • Ajourføring av kartdata • Oppmåling • Matrikkelføring • Adressering • Jordbruk • Viltforvaltning • Motorferdsel • Skogbruk • Vassdragsovervåkning • Klima og miljø • Trafikksikkerhet • Sekretær i infrastrukturfond Norefjell • Avtaleforvaltning • Innkjøpskontakt • Bistand eiendomsforvaltning • Næringsutvikling • Fakturering • Arkivering • Rapportering • Valgmedarbeider	• En ansatt i virksomheten bruker 30 % av arbeidshverdagen på internkontroll og HMS for alle virksomheter • En ansatt i virksomheten bruker 40 % av arbeidshverdagen på juridisk rådgivning for flere virksomheter • En ansatt i virksomheten bruker 30 % av arbeidshverdagen som innkjøpskontakt, samt en andel som avtaleforvalter
Hvem er tjenestene rettet mot	• Innbyggere • Hytteeiere • Forslagstillere • Utbyggere • Næringslivet • Infrastrukturfond Norefjell • Interne virksomheter	
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Skogfond – kjøper denne tjenesten av Sigdal kommune • Oppmåling – kjøper denne tjenesten av Flesberg kommune	• Fra november 2025. Vi betaler kr. 1675 pr time • Begynner når oppmålingssesongen 2026 starter. Vi skal betale kr. 650 pr time



Virksomhetsbeskrivelse (2)

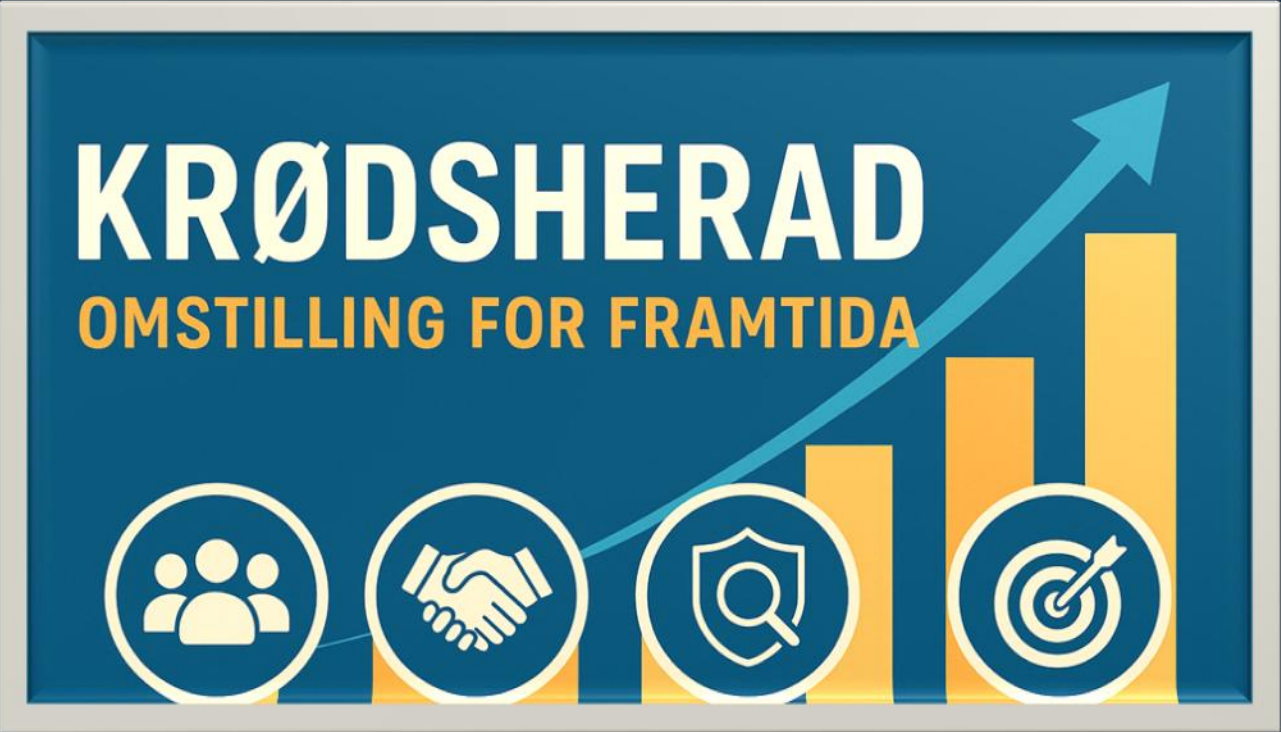
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	• 7,8	
Antall ansatte	• 8	• Noen av disse ansatte leverer tjenester utover virksomheten (ref forrige lysbilde)
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	• Ingen	
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	• Hovedsakelig en ansatt pr fagområdet, det er veldig sårbart • En ansatt på landbruk er kritisk	
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	• Lederstruktur: virksomhetsleder, med fagansvar, personalansvar og økonomiansvar. Ingen avdelingsledere • Arbeidsprosesser: Saksbehandling, rådgivning, samarbeid på tvers av fagområder. Rutiner ligger i Compilo. Myndighet etter delegeringsreglementet	• Jobber/samarbeider på tvers av fagområder. Vi gjennomfører virksomhetsmøter hver 14. dag, med både fast agenda, og innmeldte saker. • Delegeringsreglementet er under revidering. Etter revidering vil delegeringsreglementet bli bedre egnet for P&F til å jobbe mer effektiv

Ressursbruk



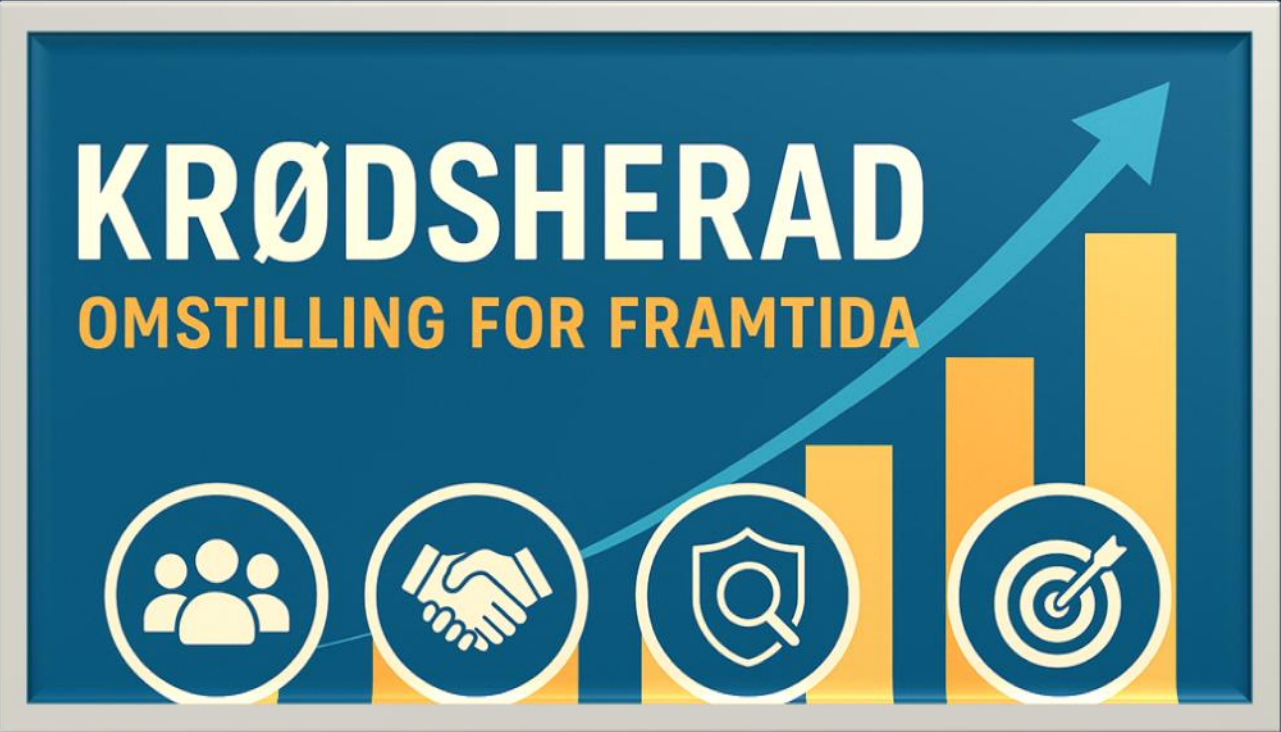
Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»	Leverer svært godt på byggesak og plan	- Har landets korteste saksbehandlingstid på bygge- og delesaker - Virksomheten får gode tilbakemeldinger fra utbyggere på at plansakene blir behandlet mer effektivt hos oss enn andre kommuner
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	- Får ikke vært proaktiv innenfor klima- og miljø, pga samme person jobber med internkontroll og HMS - Hittil er ikke offentlig anskaffelser og moms kompensasjon alltid fulgt i infrastrukturfond Norefjell – er i gang med å ordne opp i dette nå - Kan gjøre mer sett opp mot ulovlighetsoppfølging - For lite ressurser på landbruk	Saker til ulovlighetsoppfølging kan glippe på grunn av at det pr i dag ikke er noe register på tips som mottas eller saker vi selv fanger opp
Utviklingstendenser driftskostnader	- Lønnskostnadene har økt de siste åra. Noe av dette skyldes selvfølgelig lønnsvekst, men også at det i løpet av 2024 ble opprettet en ny stilling i virksomheten - Økning i utgifter fra 2024 til 2025. Dette skyldes i stor grad at utgifter til områderegulering Krøderen måtte flyttes fra investering til drift, samt avsetning til bundne driftsfond knyttet til selvkost. - P&F leverer en del fellesfunksjoner utover våre primæroppgaver, som juridisk rådgivning, internkontroll og HMS, og innkjøpskontakt og avtaleforvaltning, samt at vi fakturerer og arkiverer mye selv	- Uvisst om det ble bevilget penger til den nye stillingen, eller om den kun er tatt fra ordinær drift - Uvisst om disse fellesfunksjonene er gitt nok prioritet sett opp mot budsjett, eller om har det vært en stille styrkning av P&F. Pr i dag betaler P&F alle lønnskostnadene til de 8 ansette, og P&F har da lønnsutgifter knyttet til funksjoner som omfatter områder utenfor P&F
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	- Selvkostgraden (i 2024) for bygge- og delesaker var på 94 %, seksjonering på 75 %, kart og oppmåling var på 99 % og plansaksbehandling på 82 % - Brutto driftsutgifter av totale utgifter på bygge- og delesak og seksjonering ligger vi godt an sammenliknet med Sigdal og Nes, og omtrent på samme nivå som Kostragruppe 4. Det samme gjelder for kart og oppmåling - Plansaksbehandling ligger derimot mye over både Sigdal, Nes og Kostragruppe 4. Vi har en del årsverk som blir belastet funksjon 301 - Mye tyder på at vi bruker mindre på landbruk enn hva vi får i utjevningsinntekt og dette innebærer en underfinansiering. Dette er en materie som må sees på ytterligere inn i tiltaksfasen.	- Selvkostgraden er lavere for seksjonering og plansaker pga færre saker enn anslått. Likevel er alle selvkostgradene høyere enn for Kostragruppe 4. Det er tatt grep med endringer i selvkostmodellen for å bedre selvkostgraden for plan og seksjonering. Selvkostmodellen går blant annet ut på å anslå antall saker innenfor hver selvkostområdet. Dette er en krevende øvelse, for antall saker er utenfor vår kontroll. Kongsbergregionen skal i gang med å se på et likt gebyrregulativ for alle kommunene i Kongsbergregionen. Vi har antakelig potensiell til å få inn mer gebyr ved å gjøre om gebyrregulativet. - Vi må undersøke med sammenlignbare kommuner hvorfor de har så mye lavere tall enn oss på brutto driftsutgifter av totale utgifter på plansaksbehandling
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	- Gjort noen endringer på type mobilabonnement slik at de er bedre tilpasset behovet, og sparer litt i løpet av et år. - Outdoor Active er sagt opp, og blir borte fra 2027. Sparer da 33 000 årlig.	

Hovedfunn fra ekstern støtte



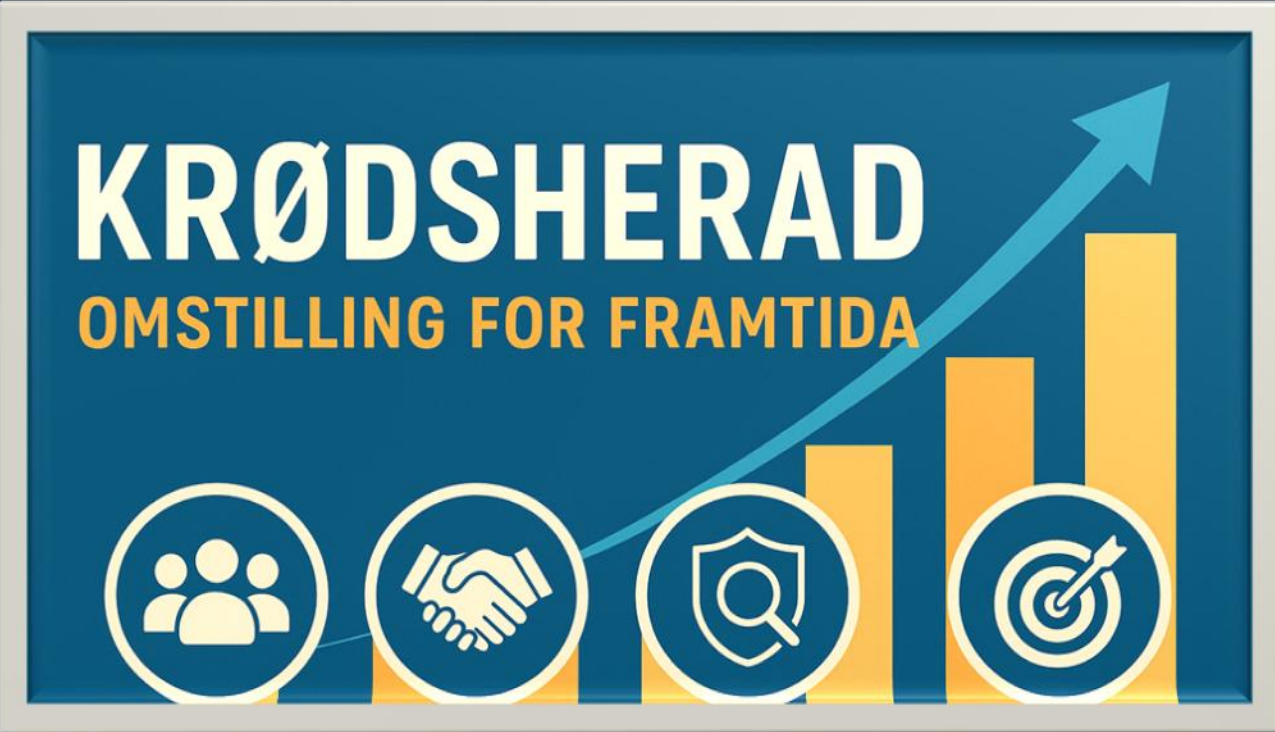
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	• Det brukes for mye tid på leting. Det er problemer med å finne dokumenter og avtaler i arkivet. Dokumenter og avtaler er ikke lette å finne, eller arkiveres i tide. Det er mye rot i arkiv i kjelleren • Tidvis manglende forutsigbarhet ved gjennomføring av planer og prosjekter. Planprosesser går veldig ofte over lang tid, og da er det viktig å sikre kontroll, gjennom f.eks at planene som skal utarbeides/revideres jf planstrategien har tilhørende økonomiske dekning og ressurser i administrasjonen i perioden planene skal lages • Nye planer/oppgaver kreves behandlet raskt, f.eks forprosjekt Noresund. • Planlagte oppgaver og planprosesser sinkes pga nødvendige avklaringer fra ledelsen tar tid, eller er uklare • For høyt arbeidspress og for mange arbeidsoppgaver på en person på landbruk. Kan være brudd på arbeidsmiljøloven	

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
1	Gå glipp av mulige tilskuddsmidler til tiltak	Har opplevd at søknadsfrist for tilskudd har gått ut, uten at saksbehandler fikk nødvendig informasjon fra annen virksomhet for å ferdigstille søknad
2	Tidkrevende politiske dispensasjonsbehandlinger som ikke har fått merknader fra regionale myndigheter	I saker hvor regionale myndigheter ikke har merknader til dispensasjonssøknader behandles de likevel politisk. Dette er tidkrevende fordi det krever omfattende saksbehandling, det må ventes til det er politiske møter, samt at det koster mer for søker. Det kan resulterer i at flere vegrer seg for å søke, og dermed bygger ulovlig
3	Manglende system for arkivering/behandling av avtaler	Elements er et dårlig verktøy for avtaleforvaltning. Det er utfordrende å finne tidligere inngåtte avtaler, og utfordrende å arkivere dagens avtaler på en effektiv måte. Avtalene ligger nå med et lølbladssystem på diverse kontorer og hvelv. Noe gamle avtaler er sendt til IKA-Kongsberg og arkivert under «diverse», og en avtale er blitt tilsendt fra tidligere ordfører. Enkelte avtaler finner vi ikke i det hele tatt.
4	Ulik tolkning etter politiske møter	En utfordring for effektiv drift er ulik tolkning etter politiske møter. F.eks når politiske vedtak med lavere prioritet, prioriteres foran politiske vedtak med høyere prioritet, utenfor forutgående koordinering mellom ledelsen og fagfolk. Når ressurser omdisponeres uforutsett skaper det «stopp-og-start» arbeid. Erfaringer viser at dette fører til ineffektiv ressursbruk, redusert framdrift på politisk prioriterte oppgaver, en belastning på medarbeidernes motivasjon, faglig integritet og uklarhet hos ansatte (sagtann-prinsippet). Hva i politiske diskusjoner må/skal inn i vedtak? Dersom en politiker under behandling av en sak f.eks sier at et ord må bytte fra «bør» til «skal», uten at andre politikere sier noe på det, så er det noe som bør inn i vedtaket. Mer presise vedtak vil forhindre at det er opp til administrasjonen å tolke/forstå hva som skal med i videre behandling

Identifiserte utfordringer



5	For lite ressurser på landbruk	Generelt høyt arbeidspress innenfor landbruk. For mange oppgaver for en ansatt. F.eks forventer Statsforvalteren at saksbehandler innenfor landbruk stiller på samlinger og kompetanseheving. Ofte er det parallelle sesjoner på jordbruk og skogbruk. Må bruke tid i etterkant av samlinger for å innhente informasjon fra de sesjonene saksbehandler ikke får deltatt på. Tid som sårt skulle vært brukt på andre oppgaver. Oppgavene som skal løses innenfor fagområdene i landbruk er veldig omfangsrike, og det innebærer mange tidsfrister.
6	Rammeforståelse/manglende opplæring	Det oppleves tidvis som utfordrende å sikre felles forståelse for gjeldende regelverk. Dette kan føre til uklarhet rundt roller, beslutningsgrunnlag og oppfølging i enkeltsaker. Som et eksempel ble det opprettet et ansettelsesutvalg. Ut fra hvordan dette ble gjennomført fremstår det uklart om de som opprettet utvalget hadde forståelse for om det forelå hjemmel (evt. hvilken hjemmel) til å opprette utvalget. Som en konsekvens blir heller ikke de materielle eller prosessuelle reglene som gjelder for et utvalg fulgt. Dette fører til økt risiko for saksbehandlingsfeil og mer ressursbruk knyttet til oppfølging og retting. Det finnes også eksempler på at kommunen i realiteten fatter et enkeltvedtak, uten at forvaltningslovens regler blir fulgt. Forvaltningsloven stiller blant annet krav til at enkeltvedtak skal inneholde en samtidig begrunnelse og opplysninger om rettigheter som f.eks. klagerett. Dersom disse kravene ikke oppfylles, kan det føre til at den som er berørt ikke får tilstrekkelig informasjon til å forstå grunnlaget for vedtaket eller til å ivareta sine rettigheter. Dette kan igjen svekke rettssikkerheten og tilliten til forvaltningen, og kan også gi grunnlag for at vedtaket blir påklaget eller kjent ugyldig. En del av årsaken til de nevnte problemene er trolig manglende eller utdatert opplæring. Et vanlig svar ved spørsmål om hvorfor noe er «gjort på den måten» er «slik har vi alltid gjort det», eller «jeg så på en gammel sak». Dette kan tyde på at praksis i enkelte tilfeller videreføres uten at det gjøres en tilstrekkelig vurdering av om fremgangsmåten fortsatt er i tråd med gjeldende regelverk og kravene i forvaltningsloven. Når ansatte i stor grad baserer seg på tidligere saker eller etablerte rutiner, kan feil eller uheldig praksis bli videreført over tid.
7	Ansvarslinje	Det oppleves tidvis som utfordrende å sikre felles forståelse av ansvarslinjer. Dette gjelder blant annet hvorvidt virksomhetsledere er klar over sitt ansvar for f.eks internkontroll. Det samme gjelder som saksbehandlere: hvilke rammer opererer den enkelte innenfor, og hvordan ivaretas dette når ansatte leverer tjenester på tvers av flere virksomheter? Uklare ansvarslinjer skaper risiko for både avvik og mangelfull etterlevelse av regelverket.

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse Økonomi

Mandag 09.03.2026

Ole Erik Skotterud Rasmussen
Økonomisjef



Krødsherad
kommune

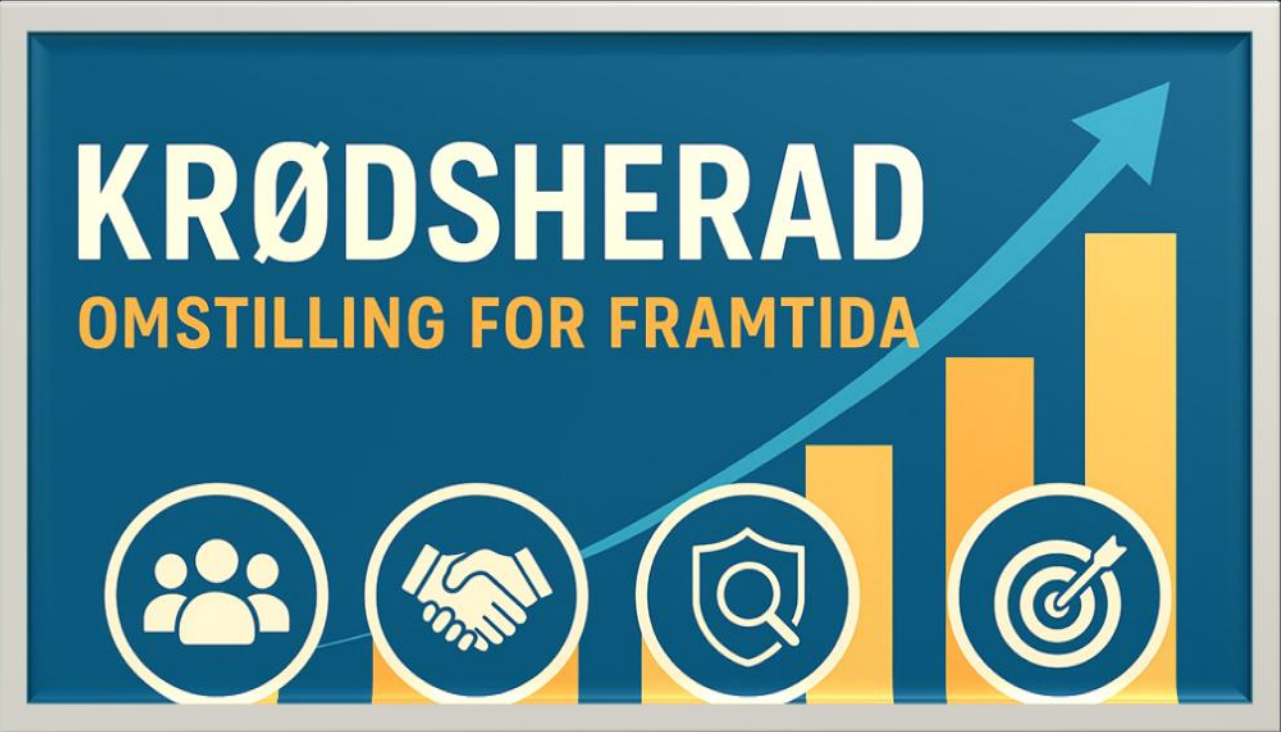
- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer



Virksomhetsbeskrivelse



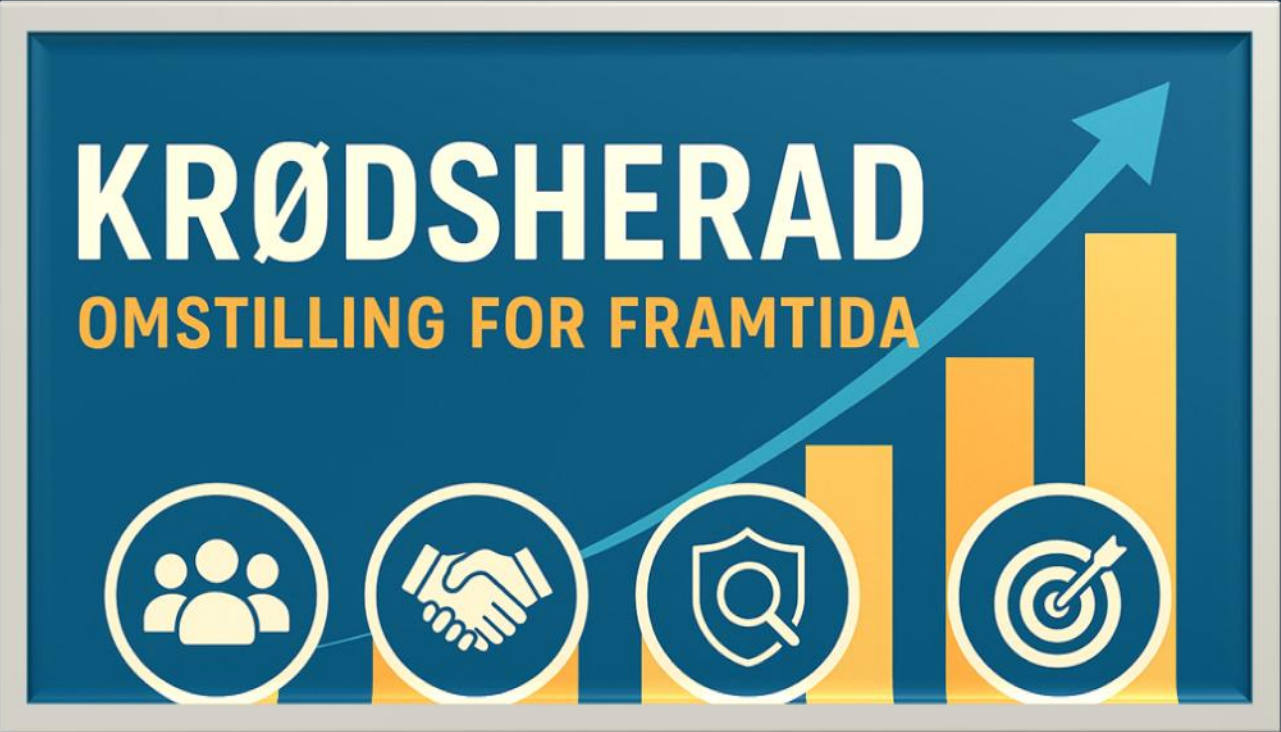
Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Budsjett • Regnskap • Fakturering • Fakturabehandling • Innfordring • Kontantkasser • Årsavslutning • Bostøtte • Startlån • Eiendomsskatt • Lønn • MVA • Økonomiplan • Årsbudsjett • Årsregnskap • Årsberetning • Økonomireglement • Finansreglement • Arkivering • Rapportering • Strategisk og politisk økonomirådgivning • Brukeradministrasjon Visma Plus, Visma Tid, HRM og Framsikt • Økonomitjenester til NVA AS • Deltagelse i SUKSIT Kongsbergregionen	
Hvem er tjenestene rettet mot	• Resten av kommunen virksomhet • Innbyggere • Politikere • Hytteeiere • NVA AS	
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Innfordring – Leveres av Kapitalkontroll • Selvkost – Leveres av Momentum	



Virksomhetsbeskrivelse (2)

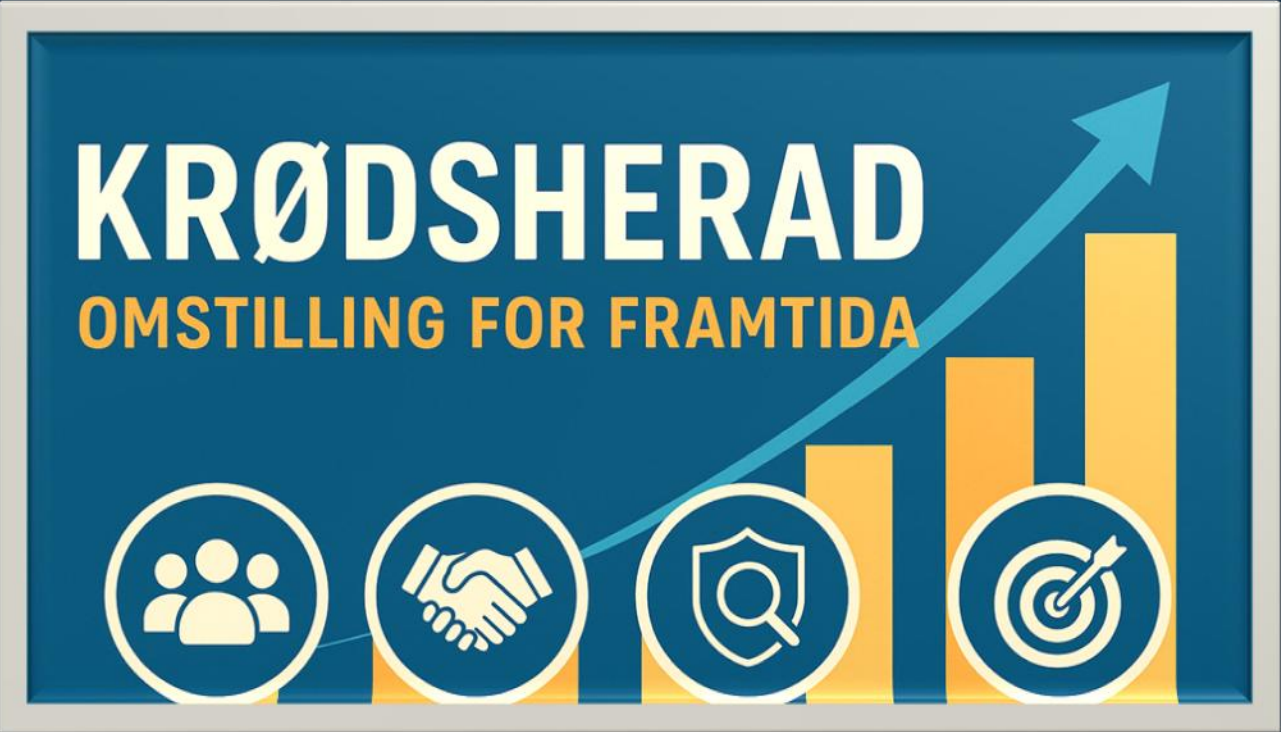
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	4 årsverk	1 årsverk er finansiert gjennom driftsavtalen med NVA AS
Antall ansatte	4 Ansatte	
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	Ingen	
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	Flere av leveransene har kun en fagansvarlig. Lønn, eiendomsskatt og regnskap er spesielt utsatt.	
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	- Lederstruktur: Virksomhetsleder - Arbeidsprosesser: Saksbehandling, rådgivning, samarbeid tversektorielt, rapportering. Rutinebeskrivelser er spredt, skal samles i Compilo. - Manglende struktur på arbeidsprosesser utenfor årsavslutning og budsjett.	Gjennomføres ukentlig korte avdelingsmøter.

Ressursbruk



Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»	Fakturering, regnskap og budsjett – Økonomikontoret bruker mye tid på å tette hull når det mangler informasjon.	Det er ingen «overleveranse» når man ser totalt sett på kommunen, men økonomikontoret opplever en «overleveranse» knyttet til hva som ytes internt for organisasjonen.
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	Dagens grunnbemanning er minimum. Spesielt innenfor økonomistyring i drift- og investering er det behov for 1 ÅV for å drifte forsvarlig.	
Utviklingstendenser driftskostnader	- Har økt siste år både med innlemmelse i Kongsbergregionen tjenesteutvikling. Kjøp av tjenester og programvare som Momentum, Visma Plus, Kapitalkontroll og Framsikt. Har ikke bidratt til reduksjon i Årsverk. - Økonomisamarbeidet blir potensielt dyrere for Krødsherad kommune.	
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	Rapport fra Kongsbergregionen om fremtidig økonomisamarbeid viser at Krødsherad kommune har nest best dekning.	Rapporten er ikke kvalitetssikret men gir kun en indikasjon. Eksempelvis er ikke kontrollere inkludert i oversikten og det er heller ikke en fullstendig oversikt over alle tjenestene som leveres fra de ulike økonomikontorene.
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	Nei, men gjeldende avtaler bør gjennomgås grundig, samles i en oversikt og revideres jevnlig.	

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
1	Oppdukkende arbeidsoppgaver avbryter arbeidshverdagen og påvirker det planlagte.	Saksbehandlere får ofte avbrutt arbeidshverdagen med enkeltsaker. Henvendelsene kommer ofte i muntlig form og kunne egentlig blitt sendt som en e-post. Noen ganger har ikke avsender gjort noen forsøk på å finne ut av problemstillingen på egenhånd. Avbrytelsene skaper lavere tempo og redusert kvalitet på andre arbeidsoppgaver.
2	Manglende overholdelse av tidsfrister	Et gjentakende problem er å overholde frister knyttet til lønn og fakturabehandling. Det er ofte store etterslep som medfører gebyrer og korreksjoner. Skaper merarbeid for saksbehandlere.
3	Manglende rutiner før iverksetting.	Rutiner utarbeides på etterskudd når en ny ordning/vedtak/avtale er vedtatt. Noe som virker enkelt på overflaten kan være komplekst å gjennomføre i praksis.
4	Manglende informasjon/kommunikasjon.	
5	Manglende langsiktig planlegging	Kommunen har en tydelig planhierarki. Utover kommunedelplaner og reguleringsplaner, er det et bredt spekter av reguleringsplaner, temaplaner og handlingsplaner. Mange av planene har flere strategier, delmål, oppdrag og tiltak. Oppfølgingen og prioritering av disse planene etter vedtak, oppleves som mangelfull i det daglige.
6	Manglende kompetanse.	Ved kontroll av regnskap og fakturaer blir det identifisert mange feil. Eksempelvis feilføringer KOSTRA, feil MVA-koder eller manglende dokumentasjon.

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA



Krødsherad – Omstilling for framtida

Presentasjon virksomhetsanalyse HR og Fellestjenester

Mandag 09.03.2026

Kjersti Aasen
Virksomhetsleder

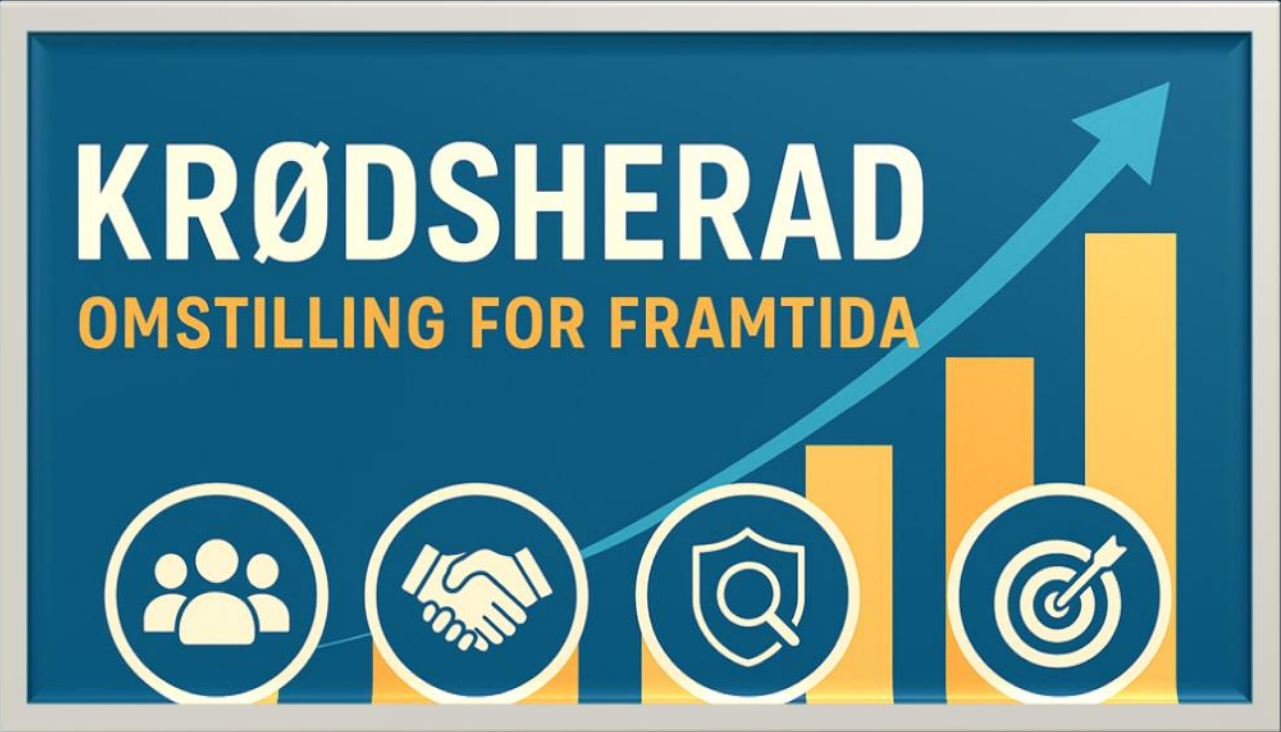


Krødsherad
kommune

- ☐ Virksomhetsbeskrivelse
- ☐ Ressursbruk
- ☐ Hovedfunn fra eksterne
- ☐ Identifiserte utfordringer

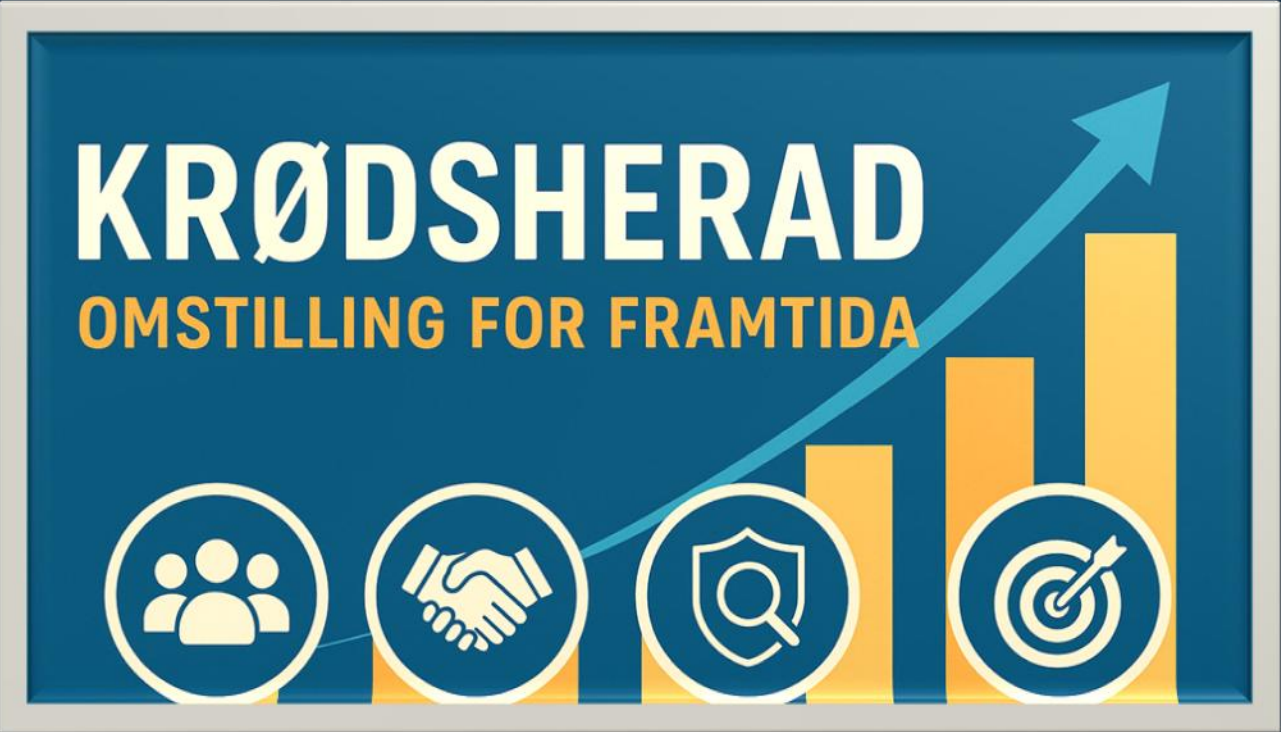


Virksomhetsbeskrivelse (1)



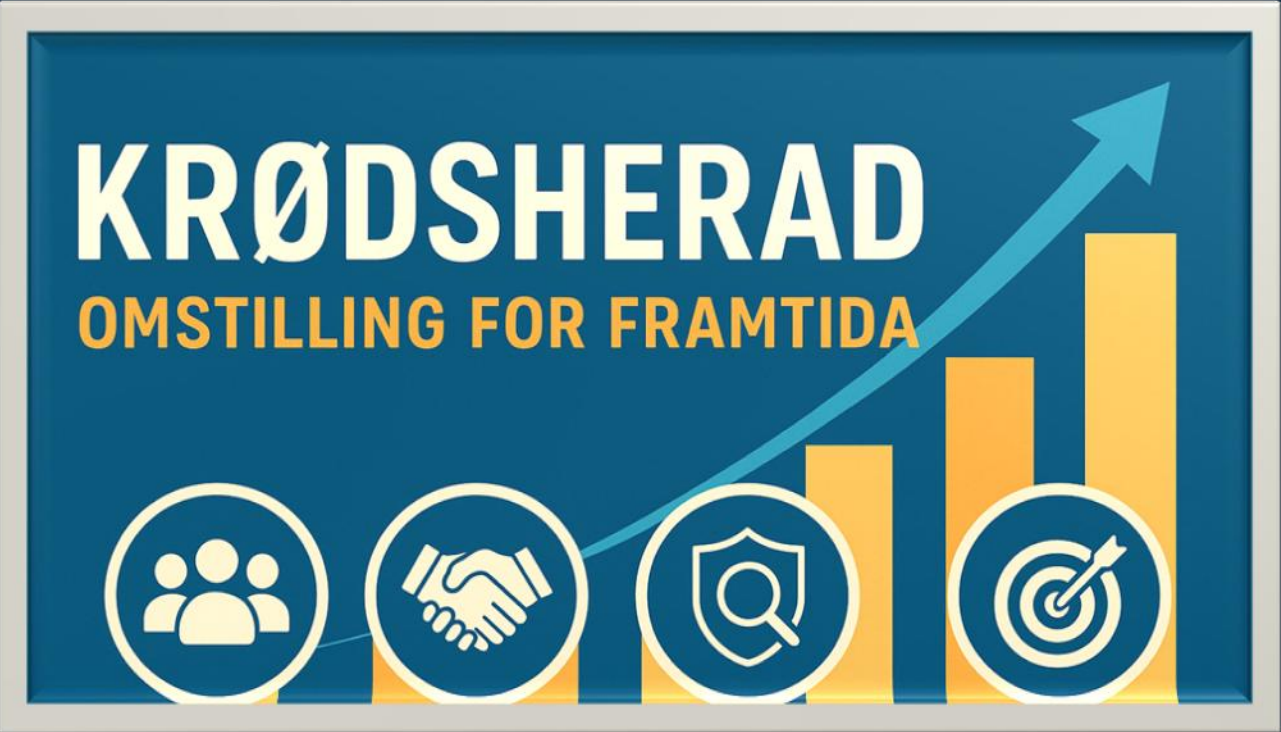
Spørsmål	Svar	Svar
Hvilke tjenester leverer virksomheten i dag	• Saksforberedelser og politiske saker • Møteadministrasjon • Sekretariatsansvar i andre utvalg • Opplæring og faglig støtte • Godtgjøring og økonomi • Journalføring og innsyn • Valg- og permisjonsrelaterte saker • Regelverk og delegering • Teknisk ansvar i møter • Primær oppgaver saksbehandler – skjenke, servering og tobakksbevilling • Ringeriks- og Kongsbergregionene – Kommunikasjonsteam • Digiviken • Digitalisering/integrasjoner • Kommunikasjon – herunder krisekommunikasjon • Universell utforming • Vigsel • Effektivisere manuelle prosesser eks: digitale søknadsskjemaer for innbyggere, bookingløsning for utleieobjekter i kommunen. • Dokumentmaler i arkivsystemet • Integrasjoner mellom systemer • Kommunens nettside – informasjon • Ansattportal • Sosiale medier • Kommunekontakt • Informasjonsoppdrag • Bildetaking/filmer • Kommunikasjonsplan/Handlingsplan • Kommunens profil • Vigsler - Koordinator og saksbehandler	• Følge opp Visma Tid og Visma Expencc • Ansvar for kommunens HR-funksjon • Støtte til ledere • Svare ut spørsmål om ansettelsesforhold og lønn for hele organisasjonen. • Pensjon – Kommunens kontaktperson til KLP og SPK. • Drift og utvikling av HR-arbeidet: • rekruttering og onboarding • håndtering av personalsaker og arbeidsrettslige problemstillinger • avslutning av arbeidsforhold • Lønn i samarbeid med lønningsansvarlig i Økonomiavdelingen. • HR-nettverk Kongsbergregionen • Følge opp kommunens e-post/innboks • Servicetorg og sentralbord • Utleie av kommunens lokaler • Utlevering av vannmålere, søppelposer og strøsand • Kantine – oppvask/rydding • Kaffemaskin – Rengjøre/påfyll • Støtte for kantinemedarbeiderne • Salg av diverse bøker etc. • Kopiering • Bestille kontorrekvisita • Frankeringsmaskin • Post ut og inn • Flagging • Gaver • ARX-dørssystem • Nøkler ved utleie • Bistå ved valg • Bistå ved formannskaps- og kommunestyremøter (servering)

Virksomhetsbeskrivelse (1)



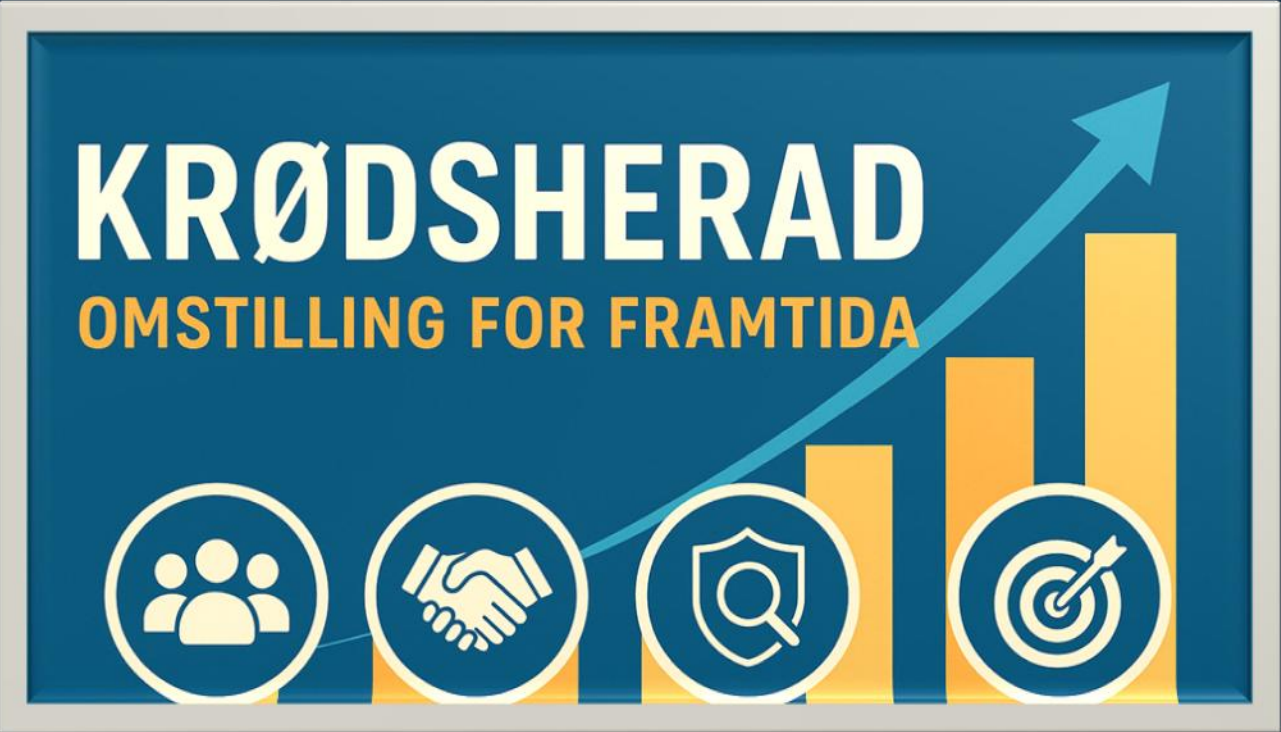
Spørsmål	Svar	Svar
Hvem er tjenestene rettet mot	• Ansatte • Innbyggere • Hytteeiere • Media • Politikere	
Leveres noen av tjenestene eksternt	• Dokumentsenteret i Kongsbergregionen • Securitas (tobakk- og skjenkekontroller)	

Virksomhetsbeskrivelse (2)



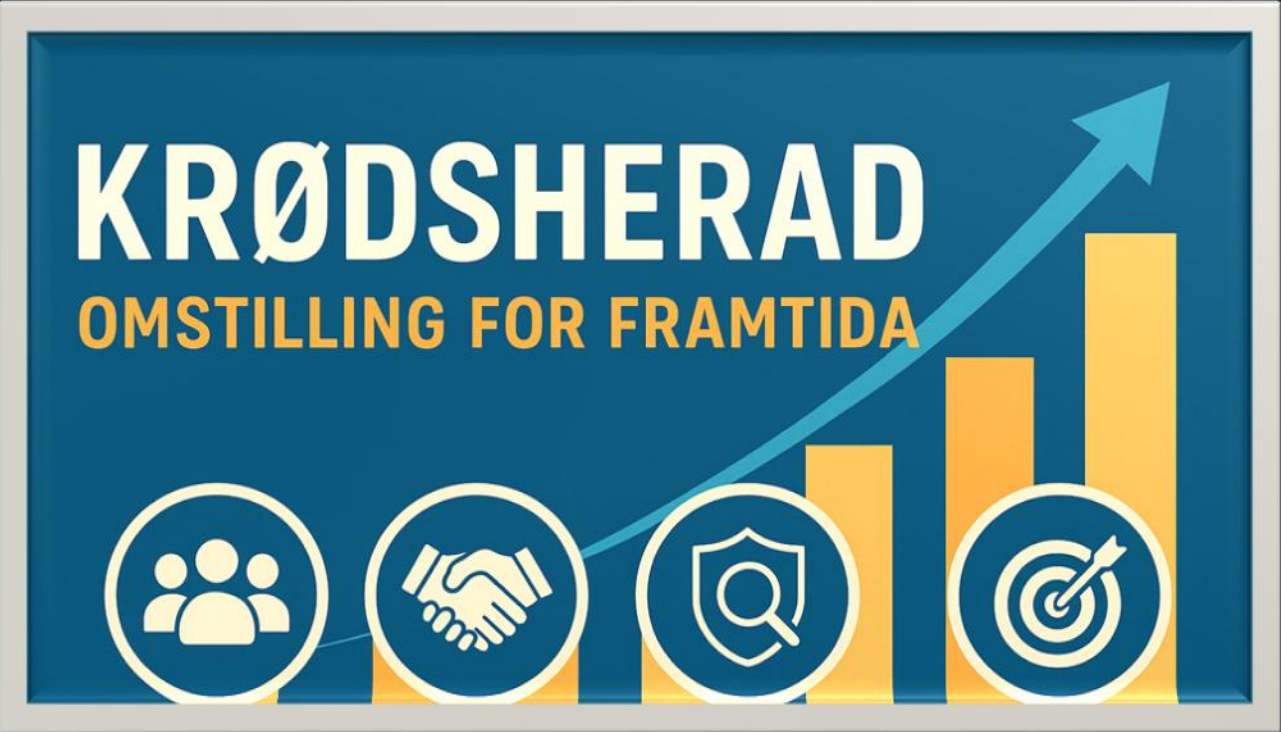
Spørsmål	Svar	Merknader
Antall årsverk	• 4	
Antall ansatte	• 4	
Forventet naturlig avgang innen 31.12.2029	• 1 i 2026 • Mulig 1 i 2029	
Belys sårbarhet og kritisk kompetanse	• En ansatt pr. fagområde, svært sårbart.	Noe overlapping, men fordi tjenesten gjøres sjelden, glemmer man.
Beskriv lederstruktur og arbeidsprosesser	• Lederstruktur: Virksomhetsleder med ansvar for fag, økonomi og personal. • Arbeidsprosesser: Rådgivning, saksbehandling, serviceoppgaver, samarbeid med resten av organisasjonen.	Svært selvgående medarbeidere, frihet under ansvar. Vi har virksomhetsmøter hver 14. dag med faste og innmeldte saker. Noen fagområder jobber tett med økonomiavdelingen.

Ressursbruk



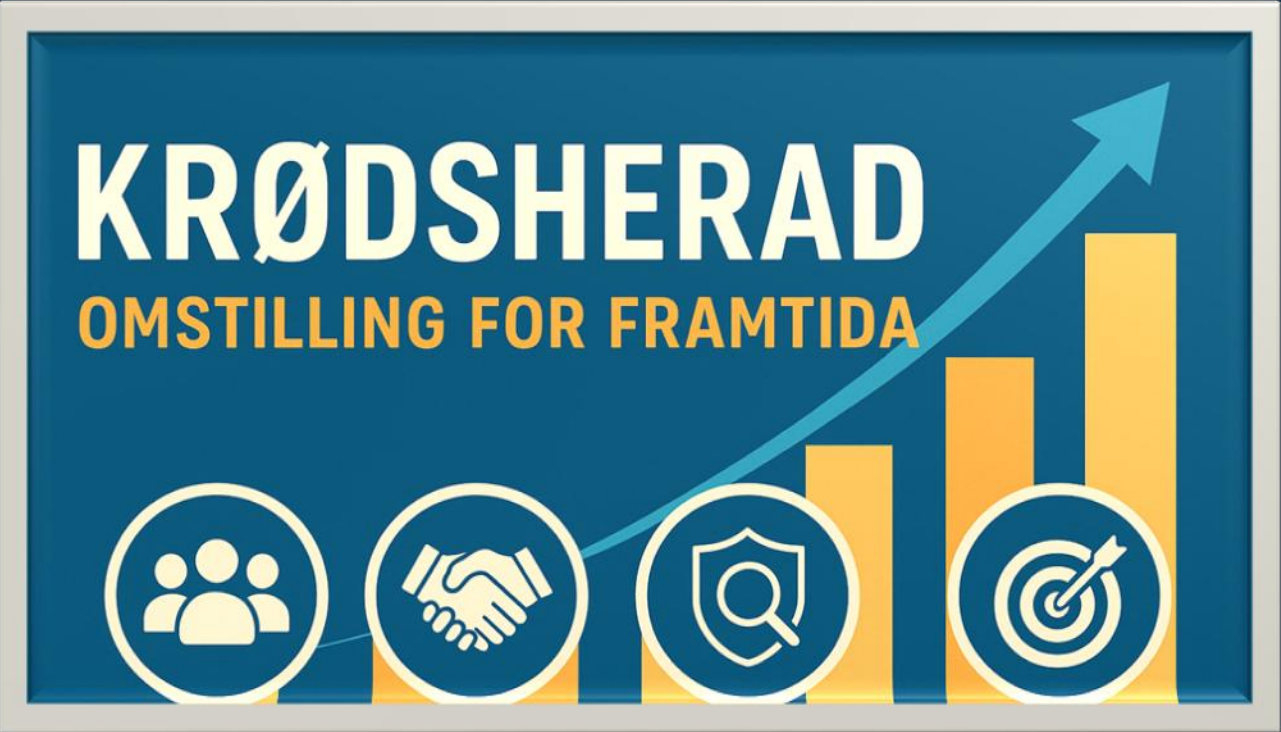
Spørsmål	Svar	Merknader
Er det tjenester som i dag leveres utover lovkrav og normer, områder hvor det «overleveres»	Ikke alt vi gjør er et lovkrav, men en forventning samfunnet har til oss, f.eks. SoMe.	«Kommunekontakt» oppfattes som overlevering. Informasjonen der ligger også ute på 5 andre steder på SoMe.
Hvordan vurderes dagens praksis vs forsvarlig nivå	Sårbart, vi er 1 person innenfor hvert fagområde. Det blir fort noen utfordringer dersom 1 er borte over lengre tid.	
Utviklingstendenser driftskostnader	- Driftskostnadene har økt. Skyldes at lisenser, serviceavtaler og andre fellesutgifter for kommunen er flyttet til ansvar 4000, uten at nødvendigvis midlene er flyttet i budsjettet. 2 årsverk er flyttet ut fra virksomheten, 1 til eiendom og teknisk infrastruktur og 1 til Dokumentsenteret i Kongsbergregionen.	Lønnskostnader er flyttet til Eiendom og teknisk infrastruktur. Vi betaler vår del av utgiftene til Dokumentsenteret. Har gitt oss en besparelse på ca. kr 270.00 slik det ser ut nå.
Hvordan ser drifta ut ift ressursbruk , sammenliknet med andre kommuner	Ut fra KOSTRA 2024 ser det ut til at Krødsherad bruker mye på administrasjon, styring og fellesutgifter i forhold til Sigdal og Nes. Vi ligger også høyere enn KOSTRA-gruppe 4.	Forskjellen skyldes hvordan føringene gjøres i KOSTRA. Krødsherad fører alle disse utgiftene samlet på funksjon 120. Det er ikke noe som tilsier at Krødsherad skal ha høyere utgifter enn Sigdal og Nes. Dette må vi undersøke nærmere.
Er det identifisert tilskudd, innkjøp, abonnement, lisenser eller tilsvarende som ikke er nødvendig	Digitale medier 1881 – kr 30.000	

Hovedfunn fra ekstern støtte



Spørsmål	Svar	Merknader
Hvilke hovedfunn er trukket frem fra ekstern støtte	Avbrytelser i arbeidshverdagen er en stor utfordring for HR og Fellestjenester og Økonomi	HR og Fellestjenester og økonomi har hatt felles gjennomgang med ekstern støtte. Dette fordi vi jobber tett sammen.

Identifiserte utfordringer



Nr	Hva	Hvorfor
1	Tidsfrister som ikke overholdes.	Medfører purring, frustrasjon og forsinkelse.
2	Manglende strategisk kommunikasjon og langsiktig planlegging (årshjul).	
3	For mange avbrytelser som kommer ofte.	Arbeidet avbrytes svært ofte av oppgaver som haster for andre.
4	Rutiner er ikke klare før oppgaver settes i gang.	Manglende informasjon for å yte god og riktig service.
5	Bruker mye tid på innhenting av informasjon fra organisasjonen.	
6		

KRØDSHERAD

OMSTILLING FOR FRAMTIDA

