

KOMMUNEDIREKTØREN ORIENTERER

Formannskapsmøte 17.10.24

Petter Lindseth
kommunedirektør



TEMA

- Ungdata 2024
- Nedbemanning og omstilling
- Orientering fra kommunalsjef oppvekst om status strukturtiltak

Ungdata 2024

Velferdsforskningsinstituttet NOVA + KORUS + kommune

En indikator på hvordan staa er, blant ungdomsskoleelevene

Livskvalitet
Familie
Skole
Venner
Regelbrudd
Mobbing
Vold
Seksuell
trakassering
Fritidsaktiviteter
Nærmiljø

Trygghet
Måltider
Fornøyd med livet
Påvirkning
Status
Mestring
Medier
Dataspill
Gaming og venner
SoMe og venner
Bruk av SoMe

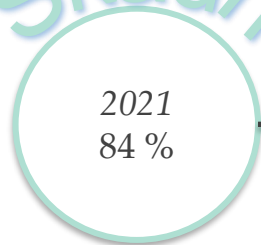
Noen å snakke med
Helse
Matvaner
Fysisk aktivitet
Press
Framtid
Rusmidler
Alkoholbruk
Drikkepress
Nakenbilder
Trivsel i nærmiljøet

Svarprosent: 86 %
- Tilsvarende 331
ungdommer

**Fire typer
rapporter:**

- Standard
- Trend
- Kjønn
- Klassetrinn

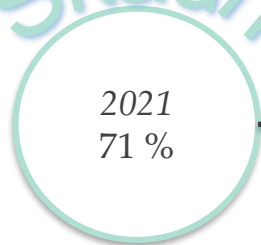
Skaun



Skaun



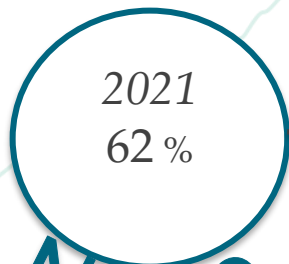
Skaun



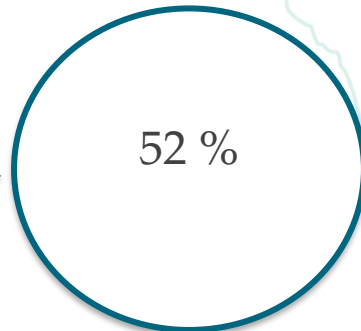
7 %



Differanse:
9 %



10 %



5
Norge

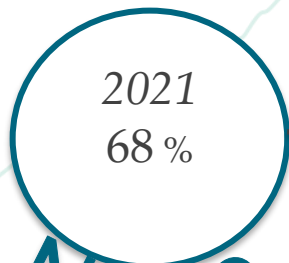
Skaun



10 %

58 % er fornøyd med lokalmiljøet.

Differanse:
0 %



1 %

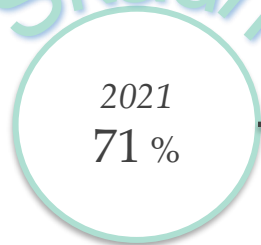
67 %

9 %

Hvorfor er ungdommene mindre fornøyd med lokalmiljøet i Skaun i 2024?

Norge

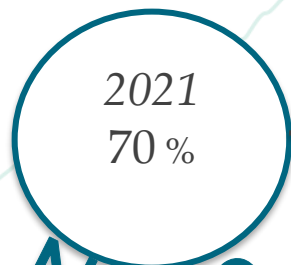
Skaun



1 %

**70 % er fornøyd
med helsa si.**

Differanse:
1 %



3 %

67 %

Norge

Skaun

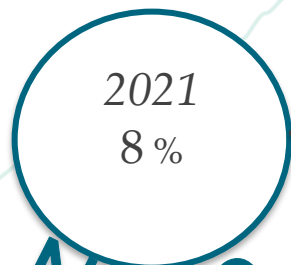


0 %

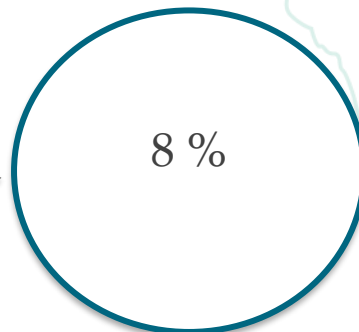


Differanse:
0 %

0 %

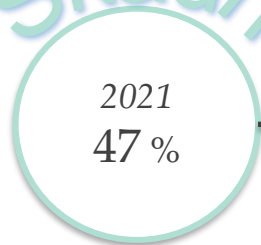


0 %



8
Norge

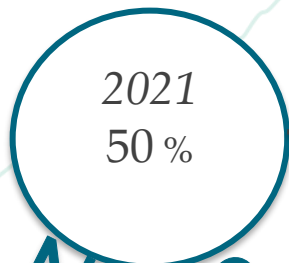
Skaun



13 %

60 % er
involvert i
ingen
regelbrudd.

Differanse:
3 %



5 %

45 %

15
%

Norge

Skaun

2021
36 %

19 %

55 % opplever
lokaler å treffe
andre unge på
fritida som svært
bra.

Differanse:
15 %

0 %

2021
51 %

4 %

55 %

10
Norge

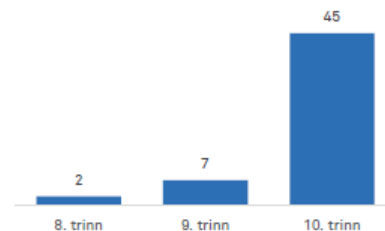
Skaun

2021
10 %

7 %

17 % har vært beruset på alkohol i løpet av det siste året.

Prosentandel som har vært beruset i løpet av det siste året. Blant elever på ulike klassetrinn



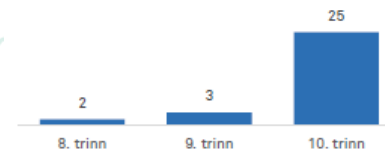
Skaun

2021
6 %

3 %

9 % får lov til å drikke alkohol av sine foreldre/foresatte.

Prosentandel som får lov av foreldre/foresatte å drikke alkohol. Blant elever på ulike klassetrinn



Skaun

2021
10 %

10 %

20 % ha blitt
tilbudt
hasj/marihuana
det siste året.

Differanse:
6 %

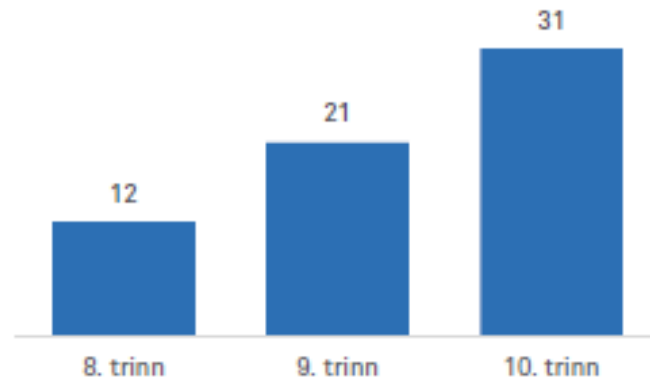
2021
16 %

4 %

21 %

1 %

Prosentandel som har blitt tilbudt hasj eller marihuana i løpet av det siste året. Blant elever på ulike klassetrinn



12
Norge

Skaun

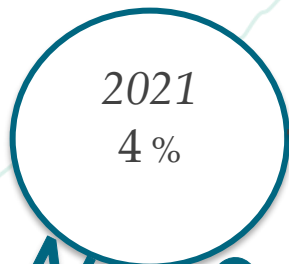


4 %

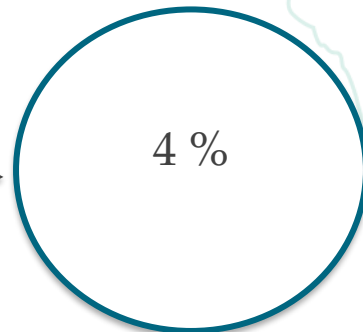


5 % har brukt hasj
eller marihuana i
løpet av det siste
året.

Differanse:
3 %



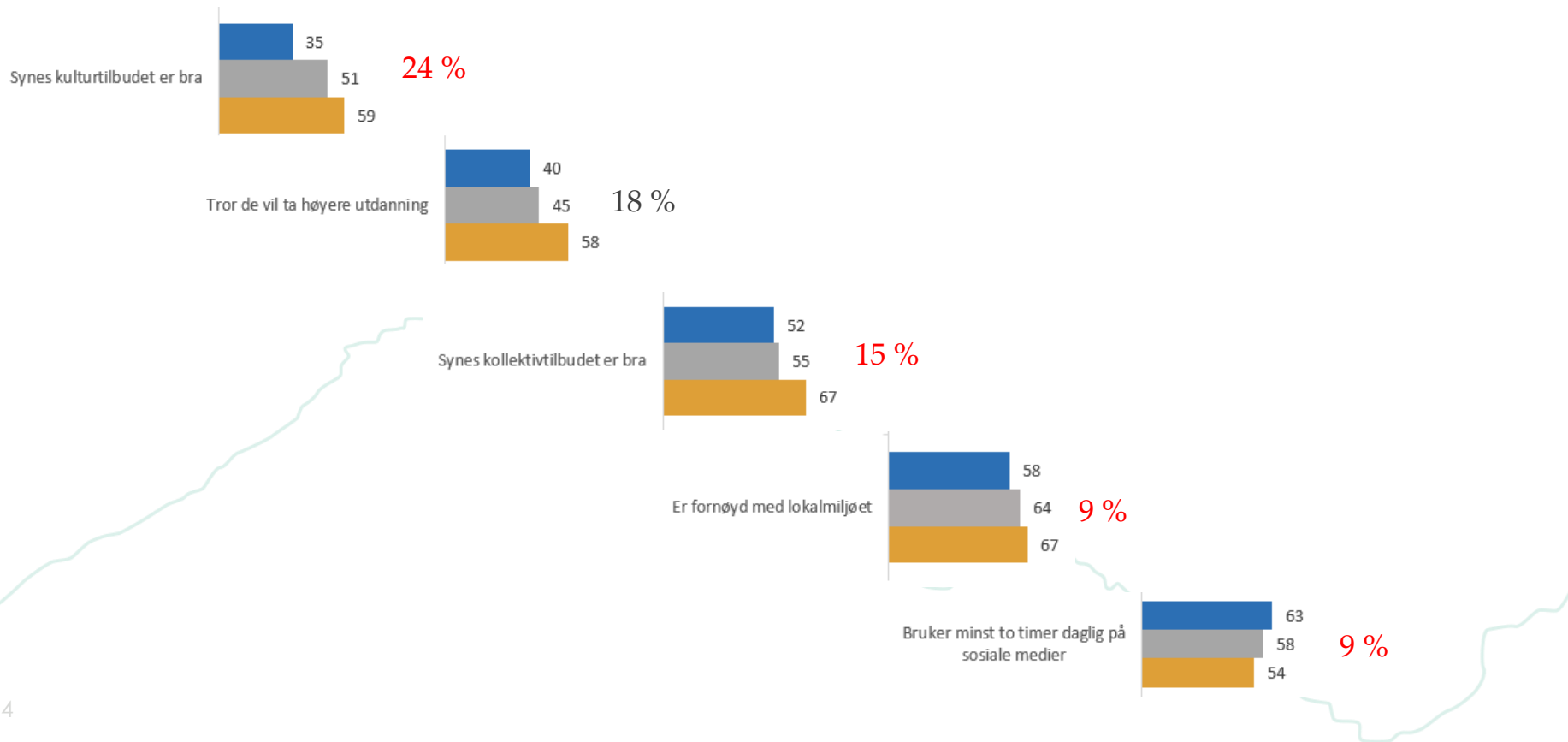
0 %



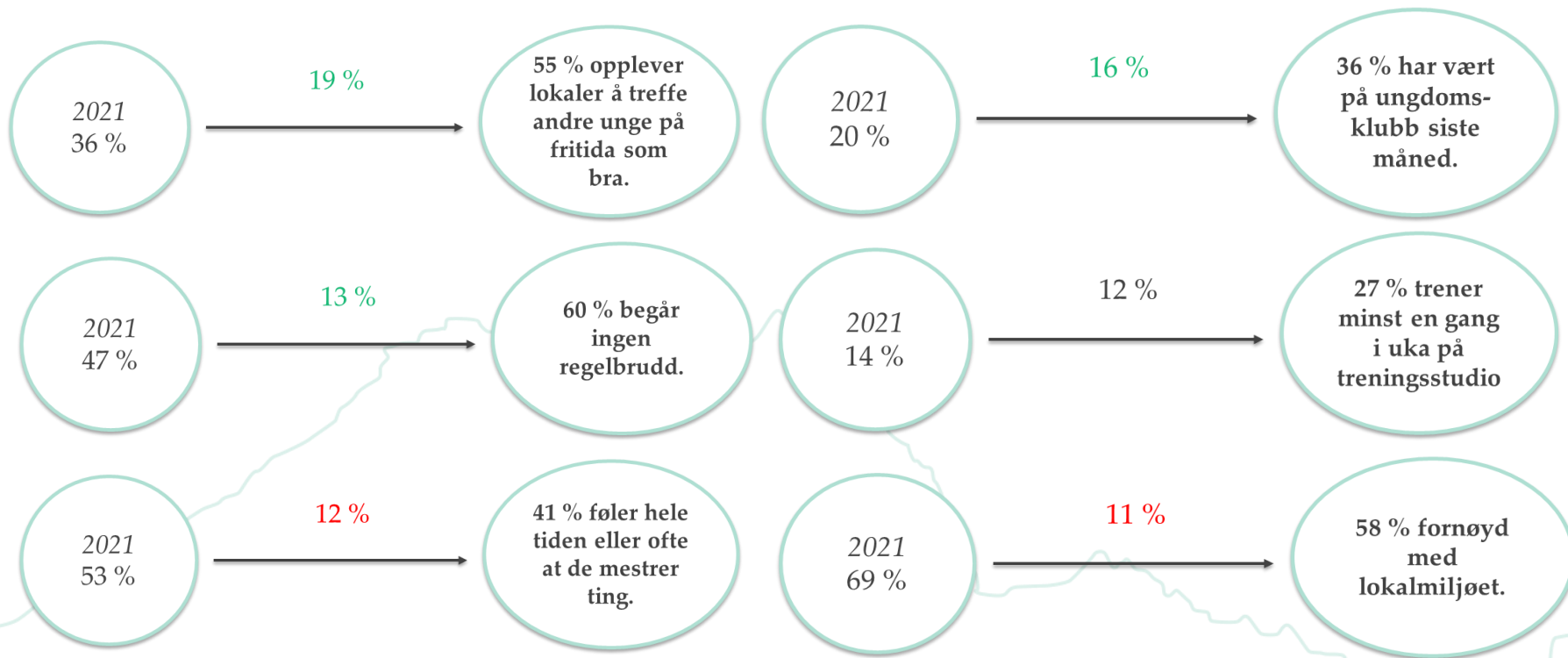
4 %

Norge

LENGST FRA LANDSSNITTET



STØRST ENDRING

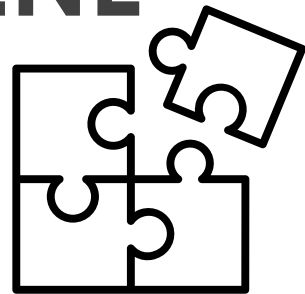




95 % av
ungdommene
svarer at de
har svart ærlig
på
spørsmålene.

Å JOBBE MED RESULTATENE

- Hvordan tolker ungdommene resultatene?
- Hvordan tolker ansatte resultatene?
- Hvordan tolker foresatte/foreldre/nærmiljø resultatene?
- Regional og nasjonal kontekst



- Trygghet, mestring og tilhørighet
- Vold begått av og mot barn
- Systematisk rusforebygging
- Støtte i foreldrerollen
- Vold i nære relasjoner inkludert seksuelle overgrep mot barn



2024

Gjennomført uke 10-11

Rapporter slutten av mai

HOKU 6.juni

Ungdomsråd 12.juni (15.oktober)

Intern gjennomgang på enheter

Ungdata Trøndelag – offentlig medio august

Standardrapport publiseres medio august

Nasjonal gjennomgang september

Politiråd 24.september

Åpent møte SUS september 2024

Svarprosent: 86 %

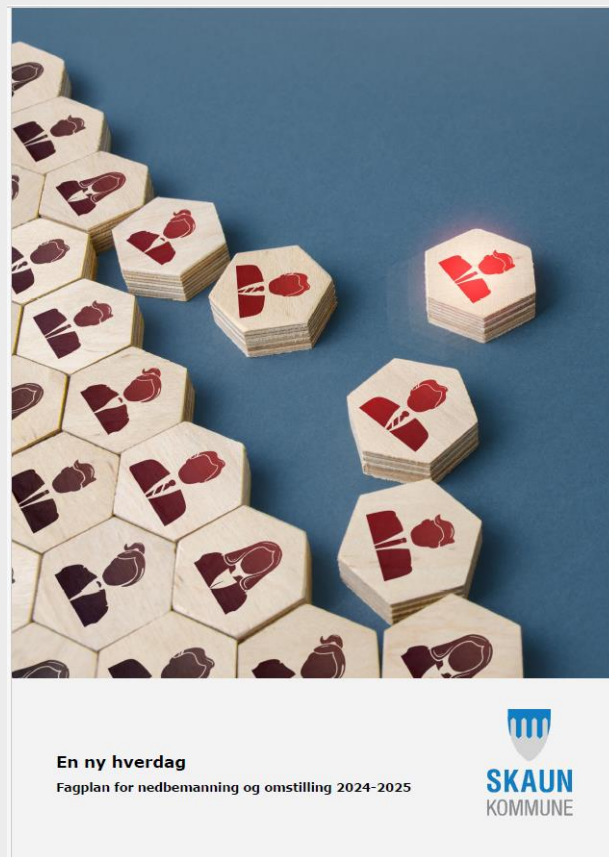
- Tilsvarende 331 ungdommer

Fire typer rapporter:

- Standard
- Trend
- Kjønn
- Klassesett

EN NY HVERDAG

- For å sikre nødvendig økonomisk bærekraft (inklusive midler til videre investeringer) må lønnsutgifter reduseres med **50 årsverk** med effekt fra **1. august 2025**.
- For å tilpasse seg til en ny hverdag må kommunen evne å forsterke sitt fokus og leveranser innen:
 - Nærværarbeid
 - Digitalisering og gevinstrealisering
 - Tverrfaglig samarbeid/ teamarbeid mellom tjenestoområdene
 - Utbygging og befolkningsvekst



En ny hverdag

Fagplan for nedbemanning og omstilling 2024-2025



PÅ VEIEN MOT EN NY HVERDAG

.....legger vi vekt på:

- Godt partssamarbeid
- God informasjon
- Et utviklende arbeidsmiljø

.. og jobber systematisk og tverrfaglig med:

- Nærvær
- Digitalisering og gevinstrealisering
- Utbygging og befolkningsvekst

Tydelig, raus og
engasjert



EN NY HVERDAG - TIDSLINJE

Tidslinje nedbemanning og omstilling 2023- 2025

Aktivitet	Tidsperiode
Møte i arbeidsgruppa	Hver uke/2.hv uke
Fase 1: Forankring	2023 - april 2024
Fase 2: Kartlegging og analyse:	Mai - august 2024
Fase 3: Endring og utvikling	Mai 2024 - juni 2025
Ansettelsesstopp	Juni 2024 - juni 2025
Fase 4: Tiltak dersom prosessen ikke fører frem	Nov/des 2024 - juni 2025
En ny hverdag	2023 - 2025
MÅL Hvordan løse oppdraget med 50 årsverk mindre?	1. august 2025

Ny hverdag

FASE 2: KARTLEGGING OG ANALYSE

Kartlegging 1 og 2 har vært et viktig kunnskapsgrunnlag i budsjettarbeidet

Hvilke oppgaver utføres i dag, hvilke oppgaver MÅ vi utføre og hvilke konsekvenser får det dersom vi reduserer eller kutter ut oppgaver?

- Vi har klart å ta ca 15 årsverk så langt i år, men ikke med full effekt i 2024
- Vi ser at vi kan ta ned årsverk i 2025, avhengig av strukturtiltak og barnetall, reduksjon og endring av arbeidsoppgaver, men..

...vi ser det kan bli utfordrende å nå 50 årsverk ved hjelp av naturlig avgang...

FASE 3: ENDRING OG UTVIKLING

For å lykkes med endring og utvikling, trenger vi god endringsledelse og strategisk styring

- Innovasjon
- Tverrfaglig samarbeid
- Interkommunale tjenestesamarbeid

Men fortsatt mange usikkerhetsmomenter:

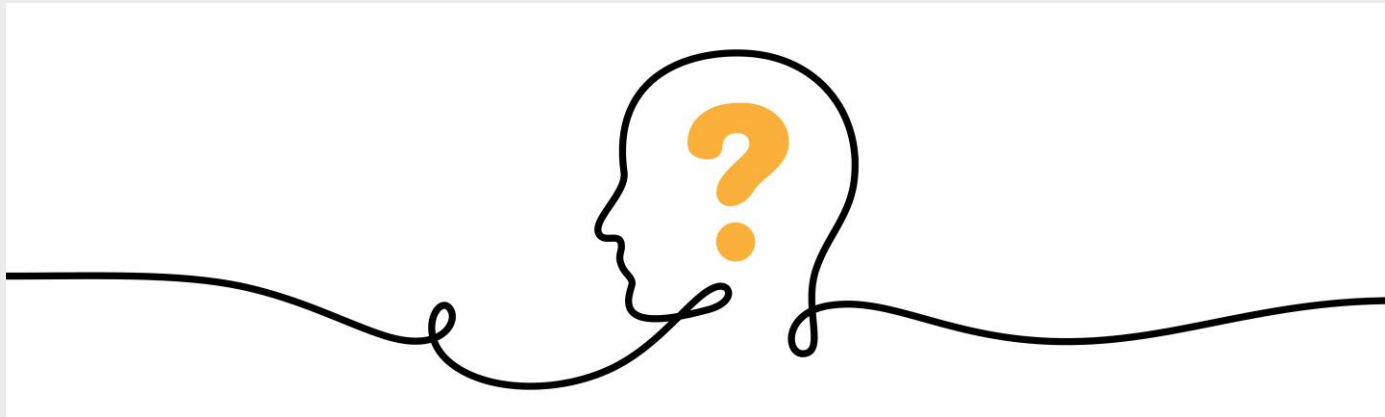
- Struktur
- Befolkningstall / barnetall
- Klarer vi å redusere oppgaver? Gjøre ting på en helt annen måte?

INVOLVERING

- Orientering i Arbeidsmiljøutvalget 30. september
- Ukentlige møter i arbeidsgruppa for En ny hverdag
- Utvida Lederforum onsdag 2. oktober
- SLG bruker oktober til arbeid med budsjett 2025
- Orientering i FSK 17. oktober
- FSK får budsjettforslaget 12. november
- Behandling i FSK 19. november
- Vedtak i KST 17. desember

FASE 4: DERSOM NEDBEMANNINGSMÅL IKKE OPPNÅS

- Dersom mål om nedbemanning ikke oppnås ved naturlig avgang etter kartleggingsfasen vil det iverksettes alternative tiltak som kan resultere i oppsigelser
- En prosess som kan ende med oppsigelser vil ha ulike faser og kan være krevende



FASE 4: DERSOM NEDBEMANNINGSMÅL IKKE OPPNÅS

En prosess som kan ende med oppsigelser vil ha følgende faser:

- Beslutte omorganisering/nedbemanning
- Drøftingsmøte
 - Hvor skal nedbemanning skje?
 - Kriterier for utvelgelse?
 - Alternative tiltak
- Overtallighetssamtale
- Forhåndsvarsel (forvaltningsloven § 16)
- Drøftingsmøte (arbeidsmiljøloven § 15-1)
- Omplussing/tilbud (arbeidsmiljøloven § 15-7)
- Oppsigelse