



Lier kommune  
GRØNNE LIER – FOR ALLE INNBYGGERE

# Cafénotat 2023



## Innhold

Innhold .....	2
Innledning og organisasjonskart.....	4
Oppvekst, kultur og idrett .....	5
Skole.....	5
Barnehage.....	6
Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT).....	7
Barnevern .....	8
Helsetjenesten barn og unge, foreldre og gravide.....	9
Tjenester til barn og unge med funksjonsnedsettelse .....	10
Lier voksenopplæring .....	12
Kulturskolen.....	13
Kultur og fritid.....	15
Helse, omsorg og velferd.....	18
Forvaltning helse og bolig.....	19
NAV .....	20
Psykisk helse og rus .....	22
Tjenester til voksne med funksjonsnedsettelse .....	23
Hjemmetjenesten .....	24
Dagsenter.....	26
Sykehjem .....	26
Boliger med heldøgns bemanning (Omsorgsboliger).....	29
Seniorsenter og Sentralkjøkken.....	29
Forebyggende tjenester .....	30
Miljø og plan.....	34
Bygg og geodata .....	34
Landbruk og Miljø.....	35
Stedsutvikling og plan.....	37
Lier vei, vann og avløp KF .....	39
Lier Eiendomsselskap KF .....	42
Formannskap og fellesfunksjoner .....	45

Digitalisering .....	45
Kvalitet og internkontroll.....	46
Kompetanse.....	46
Nærvær .....	48
IKT .....	49
Innbyggerservice.....	50
Økonomi og virksomhetsstyring.....	51

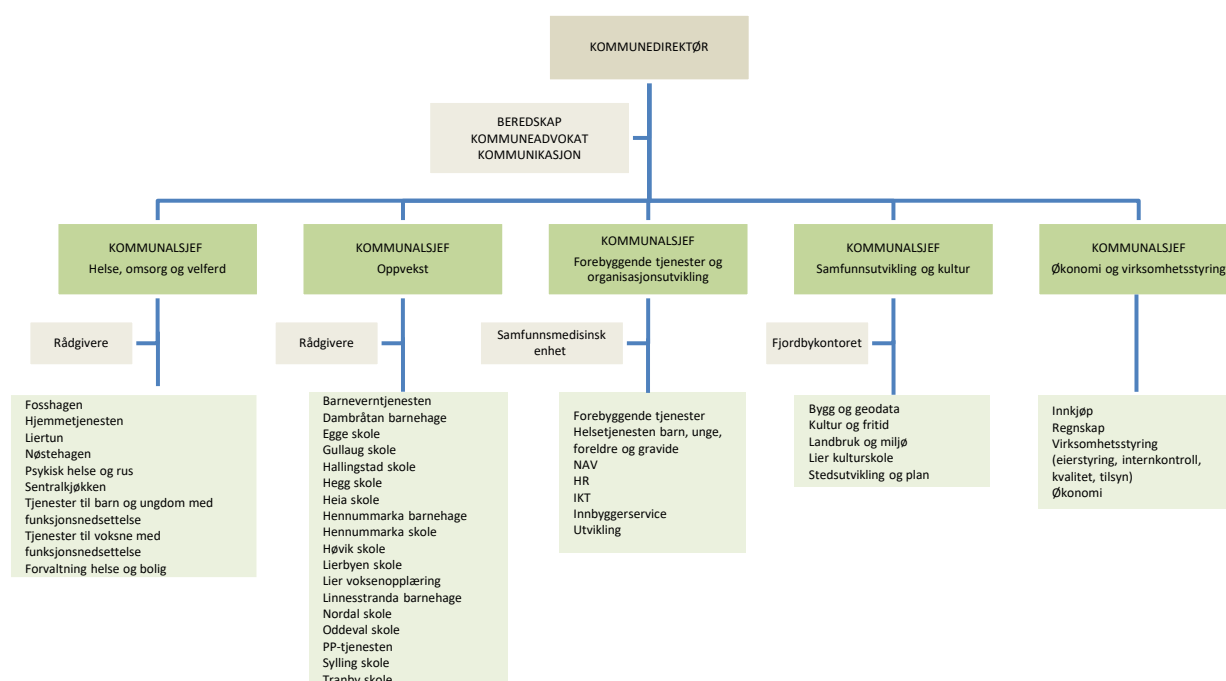
## Innledning og organisasjonskart

I Lier kommunen arrangeres det normalt hvert år en Cafésamling hvor du som folkevalgt kan møte virksomhetsledere fra sentrale tjenester til dialog og diskusjon. Formålet med samlingen er å gi økt innsikt og kunnskap om kommunens tjenester i forkant av årets prosess for budsjett- og handlingprogram.

Dette notatet er utarbeidet i samarbeid mellom virksomhetene og kommunedirektørens ledergruppe. Dokumentet gir en overordnet beskrivelse av aktuelle tema og tjenester i kommunen inn mot årets budsjett- og handlingprogramprosess.

På cafésamlingen vil det være 3 bord du skal innom. Du som folkevalgt har mulighet til å stille spørsmål til kommunens virksomhetsledere på aktuelle temaer inn mot årets handlingsprogram og budsjett. Dette notatet håper vi skal gi dere en god mulighet til å være godt forberedt.

### Organisasjonskart for Lier kommune



## Oppvekst, kultur og idrett

Oppvekst består av barnehager, skoler, barnevern, Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), helsetjenesten barn og unge, foreldre og gravide, voksenopplæringen, kulturskolen, kultur og fritid og virksomhet for barn og unge med funksjonsnedsettelse.

### Skole

I Lier har vi åtte barneskoler, to ungdomsskoler og to 1-10 skoler med litt mer enn 3500 elever.

Skolene er:

- Gullaug skole
- Hegg skole
- Egge skole
- Oddevall skole
- Nordal skole
- Hallingstad skole
- Hennesmarka skole
- Heia skole
- Lierbyen skole
- Tranby skole
- Høvik skole
- Sylling skole

#### Styrker:

- Oppvekst i Lier kommune har en felles plan for inkluderende barnehage- og skolemiljø.
- Skolene samarbeider godt på tvers av skoler og kretser.
- Hver skole gis frihet til å vektlegge og utforme hvordan de jobber med satsingsområdene ut fra ny kvalitetsplan og lokale forhold.
- Velkomstklassen på Høvik gir et godt tilbud til nyankomne elever med behov for å lære norsk språk
- Kommunens tilrettelagte avdelinger samarbeider godt og er i god utvikling.
- Skolene har laget felles dybdeområder i forbindelse med læreplanen Kunnskapsløftet for å ivareta tverrfaglig tenking og tid til å gå i dybden.
- Godt tverretatlig samarbeid. Det er innført mange gode tiltak for livsmestring gjennom et samarbeid mellom skoler, helsetjenesten, PPT, politiet, Trygg av natur, Inn på tunet, Barnevakten m.fl., som er for alle elevene.
- Erfaring viser at skolene i Lier er svært omstillingsdyktige.

#### Utfordringer:

- Økonomi og tildelte rammer er skolenes hovedutfordring. Vesentlige punkter er:
  - Elever med vedtak om spesialundervisning og særskilt norskopplæring er økende
  - Elever uten vedtak, men med behov for særskilt tilrettelegging grunnet ulike diagnoser, psykiske utfordringer, ufrivillig skolefravær og elever som opplever et utrygt skolemiljø, krever flere ansatte for å håndtere dette.
  - Å rekruttere nyutdannede blir fremover en stor kostnad da de fleste kommer med master og lønnes i henhold til dette. Nyutdannede kommer ut i arbeid med en mer snever fagkrets enn tidligere, og kan ikke brukes like fleksibelt som en allmennlærer som kunne undervise i de fleste fag.

### **Muligheter:**

- Samarbeid med lokale aktører skaper et bedre oppvekstmiljø for elevene. Skolebygget og uteområdet er viktig for nærmiljøet og må ses helhetlig, også utenfor skoletid, med varierte tilbud for å øke inkludering, tilhørighet og skolemiljøet.
- Barnehage og skole har en felles kvalitetsplan som nå implementeres i alle virksomheter. Dette gir en god helhet i arbeidet.

### **Andre viktige tema:**

- Det oppleves i dag både under- og overkapasitet på skolene. At det ikke er en vedtatt skolebehovsplan skaper utfordringer for skolene.

## **Barnehage**

Barnehage omfatter de tre kommunale barnehagene Dambråtan, Hennemmarka og Linnesstranda. I tillegg er det 21 ikke-kommunale barnehager og 2 private familiebarnehager.

### **Styrker:**

- Barnehage og skole har felles Kvalitetsplan og jobber mot de samme målene.
- Lierbarnehagen har felles plan for "Inkluderende barnehage - og skolemiljø" og deltar i felles kompetanseheving med regional ordning.
- Lierbarnehagen har språkkontakter i hver barnehage og har felles "Standard for språkarbeid".
- Lierbarnehagen har vært med å utarbeide "Aktivitet og kompetanseplan" for å kunne oppfylle målene i kvalitetsplanen.
- Våre kommunale barnehager har ansatte med høy kompetanse og lang ansiennitet.

### **Utfordringer:**

- Kun tre kommunale barnehager gir et press på å drifte mest mulig økonomisk på grunn av tilskuddsordningen til de private barnehagene.
- Barnehagebygg som er 30 - 40 år gamle fremstår ikke lenger innbydende for søkere.
- Få kvalifiserte søkere til pedagogstillinger.
- Høyt sykefravær og mangel på vikarer.
- Å gi foreldrene barnehageplass der de ønsker.
- Barn med rett til spesialpedagogisk hjelp har behov for større fleksibilitet i forhold til romløsninger.

### **Muligheter:**

- Barnehagene samarbeider godt med skole og hjelpetjenestene.
- Styrene har nettverk på tvers av eierform.
- Skape tettere faglig samarbeid mellom de kommunale barnehagene.

## Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT)

PP-tjenesten har ansvar for å utrede og ta standpunkt til om barn, ungdom og voksne har rett til spesialpedagogisk hjelp i barnehagen eller spesialundervisning i skolen. I tillegg til å gi sakkyndige råd og veiledning i enkeltsaker, skal tjenesten bistå barnehager og skoler med kompetanseheving og organisasjonsutvikling. PP-tjenesten deltar i flere tverrfaglige tiltak i samarbeid med helsetjenesten og barneverntjenesten, og jobber mot tettere samarbeid i *laget rundt barnet*. 2 ansatte i PP-tjenesten, sammen med psykologspesialist fra helsetjenesten, innehar funksjonen som Mobbeombud i deler av sine stillinger.

PP-tjenestens spesialpedagogiske team gir spesialpedagogisk hjelp til barn i førskolealder som har enkeltvedtak med denne rettigheten. Spesialpedagogene hjelper også minoritetsspråklige barn med deres norskspråklige utvikling.

### **Styrker:**

- Ansatte i PP-tjenesten har høy fagkompetanse. Flertallet har utdanning på masternivå innenfor fagområdene pedagogikk, spesialpedagogikk og pedagogisk psykologisk rådgivning.
- PP-tjenesten får gode tilbakemeldinger fra skoler, barnehager og foresatte på hjelp som mottas. Tjenesten oppleves å bestå av kompetente fagpersoner, som ønsker å være tett på for å bistå ved spørsmål knyttet til barn og elevers utvikling, læring og trivsel i barnehager og skoler.

### **Utfordringer:**

- PP-rådgivertjenesten er lavt bemannet sammenlignet med gjennomsnittet i landet og kommunene rundt oss. Bemanning i Norge og i Viken er 13,5 årsverk for tilsvarende elevtall som i Lier kommune. I Lier er det budsjettetert med 11,5 i 2023. Lav bemanning gir utfordringer med å utføre lovpålagte oppgaver innen frister og med tilstrekkelig god kvalitet. Dette gjelder elevenes sakkyndige vurdering av behov for spesialundervisning, samt behov for veiledning til skolene for bedre å tilrettelegge for elever med særlige behov.
- Det er flere barn i barnehagene med omfattende behov for spesialpedagogisk hjelp enn det som vi vanligvis har hatt de siste årene. Dette gir utfordringer med å gi tilstrekkelig spesialpedagogisk hjelp til barna innenfor de økonomiske rammene.

### **Muligheter:**

- Rutine for arbeid i *skolens ressursteam* gir større mulighet for tidlig tverrfaglig innsats. Dette fordi «*laget rundt barnet*» med skole, helsetjenesten, barneverntjenesten, PP-tjenesten, foreldre og også eleven selv møtes jevnlig for samarbeid.
- Videreutvikle samarbeid med barnehagene i ressursteam. Det planlegges med å kunne

støtte barnehagene bedre innenfor det ordinære barnehagetilbudet.

- Ny opplæringslov og kvalitetsplanen for lierskolen og lierbarnehagen gir føringer om at flere barn skal i varetas innenfor det ordinære barnehage- og skoletilbudet. Utviklingsarbeid knyttet til dette gir muligheter for at PP-tjenesten kan jobbe noe mer forebyggende og tettere på lærere i barnehager og skoler.
- Kommunens arbeid med innhold og rutiner for spesialpedagogisk hjelp for barn i førskolealder og spesialundervisning for elever i skolen videreutvikles. Dette gir bedre muligheter kvalitetsutvikling av tjenestene og et effektivt samarbeid til barnets beste.

## Barnevern

Barneverntjenesten i Lier har i dag 24,5 årsverk.

### Styrker:

- Barneverntjenesten fremstår som en solid fagtjeneste. Mange av medarbeiderne har lang erfaring og alle er engasjerte og kompetente i sitt arbeid med barn og unge. Tjenesten har spisskompetanse på vold i nære relasjoner.
- Tjenesten har mange barn på ettervernstiltak (dvs. fra 18-25 år) som betyr at tjenesten tilbyr gode tjenester som ungdommen tar med seg inn i sitt voksenliv, slik at de kan stå på egne ben.
- Barnevernet har faglig et stort fokus på å finne gode løsninger sammen med familien og barnet, det er derfor et stort fokus på kartlegging av familie og nettverk. Tjenesten skal gjøre sitt ytterste for å unngå å måtte plassere/flytte barn utenfor hjemmet. Familienettverksarbeid og Familieråd blir også viktige metoder å bruke hyppig til dette arbeidet.
- Tjenesten jobber godt tverretattlig, tjenesten er synlig en halv dag i uken ute på skole. Dette tilbudet vil alle skoler og barnehager ha i løpet av 2023. Det jobbes tett mellom alle hjelpetjenester.

### Utfordringer:

- I forbindelse med Barnevernreformen, som nå er en Oppvekstreform, vil ressursbehovet i tjenesten måtte økes spesielt på det forebyggende arbeidet som forventes. Det betyr at tjenesten må rekruttere inn nye medarbeidere med riktig kompetanse. I tillegg må vi nå fullfinansiere alle statlige kjøp, noe som er økonomisk krevende.
- Tjenesten har i 4 år hatt 2 prosjektstillinger som har spisskompetanse på Vold i nære relasjoner. Prosjektperioden er over og disse 2 stillingene bør fra 2024 implementeres i ordinær drift. Disse stillingene er helt unike, og Lier kommune er en av få kommuner som har dette tilbudet å tilby sine innbyggere.
- Barnevernreformen 2022- Oppvekstreformen har medført at tjenesten trenger nye, større og egnede lokaler. Dette arbeidet er igangsatt og jobbes med fortløpende. Målet er å få dette på høsten 2023.



- Tjenesten står i mange krevende beslutninger og avgjørelser. Dette påfører slitasje på alle ansatte.
- Etter flere barnevernssaker i Den Europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) ser man et rettssystem som utfordrer det kommunale barnevernet med flere lovpålagte oppgaver som mer samvær med tilrettelegging og tettere oppfølging av biologiske foreldre. Alle omsorgsovertakelser skal tenkes å kun være midlertidige.
- Tjenesten trenger å rekruttere flere fosterhjem i egen kommune.

### **Muligheter:**

- For å opprettholde det gode nærværet tjenesten har, vil mestringsorientert ledelse og mestringsklima fortsatt være et fokus. I tillegg jobbes det godt faglig med å bygge opp det forebyggende arbeidet og mulighetene dette gir på alle nivå rundt barnet. Fokus på «laget rundt barnet» og godt tverrfaglig samarbeid er fortsatt et sentralt prioriteringsområde.
- Som et godt grep rundt «laget rundt barnet», det forebyggende arbeidet og fokus på Oppvekstreformen, vil det fra høsten 2023 være synlig barnevernsfaglig ressurs ute på alle skoler og barnehager i Lier. Det er satt av en halv dag i uka i skole og en halv dag i måneden i barnehagene.
- Tjenesten trenger hele kommunen og innbyggerne i kommunen, til å framsnakke viktigheten med å rekruttere flere fosterhjem i egen kommune.

## **Helsetjenesten barn og unge, foreldre og gravide**

Helsetjenesten tilbyr helsefremmende og forebyggende helsetjenester til barn og unge 0-26 år, gravide og deres familier og består av:

- jordmor-/svangerskapsomsorg
- helsestasjonstjeneste
- skolehelsetjenesten i grunnskole og videregående
- ungdomshelsestasjon
- 0-26

### **Styrker:**

- Aktiv deltagelse i tverrfaglig samarbeid bl.a. Gravid i risiko, SAL (Sunne Aktive Liunger) og Livsmestring Ungdom
- Et stort antall kurs og gruppetilbud som bl.a. fødselsforberedende kurs, foreldreveiledningskurs, søskengrupper og mestringsgruppe for barn av psykisk syke og rusavhengige foreldre i 5.-7. klasse.
- Videregående skolene har ukentlig psykolog og psykiatrisk sykepleier tilstede i tillegg til helsesykepleier for å styrke psykisk helsetilbudet. Fra neste skoleår tilbys også Tankeviruskurs.

- 0-26 er en dør inn i hjelpeapparatet og har blant annet telefonveiledning, individuelle konsultasjoner og familiesamtaler for de som trenger oppfølging utover ordinære helsestasjons- og skolehelsetjenestekonsultasjoner
- Helsestasjon for ungdom har gratis drop-in tilbud to ettermiddager i uken. Ungdommene kan få konsultasjoner hos jordmor, lege, helsesykepleier eller psykiatrisk sykepleier.

### **Utfordringer:**

- Samarbeid med andre tjenester rundt barn, ungdom og familier med store og komplekse utfordringer som krever oppfølging over tid. Det mangler ressurser og kapasitet til langvarig oppfølging i flere virksomheter. Dette kan være småbarnsfamilier med store belastninger og samspillsutfordringer eller familier med barn med ulike diagnoser og stort symptomtrykk.
- Økende antall henvendelser knyttet til ungdom i alderen 12/13-17/18 år med moderate psykisk helseutfordringer som er ferdigbehandlet eller ikke dårlige nok for spesialisthelsetjenesten.
- Arbeidstiden går i stadig større grad med til å håndtere alvorlige og sammensatte enkeltsaker til fordel for helsefremmende og forebyggende arbeid på gruppenivå. Dette er også dårlig samfunnsøkonomi siden brukerne ikke får et tilstrekkelig godt tilbud, noe som kan forsterke symptomer og helsehjelpbehovet over tid.
- Stor arbeidsbelastning og opplevelse av å ikke kunne ivareta brukernes behov kan gi slitasje på medarbeidere over tid.

### **Muligheter:**

- Nyansettelse som skal ha spesielt fokus på flyktningehelsetjeneste og samtaleoppfølging til familier med flyktningbakgrunn vil gi avlastning for andre som jobber med denne brukergruppen nå
- Etablert Fact Ung sammen med Drammen BUP for å gi et bedre helsehjelpstilbud til ungdom 13-25 år med alvorlige og sammensatte psykisk helse og/eller rusutfordringer
- Nye lokaler for Helsestasjon for ungdom og 0-26 kommer på plass mars 2024. Det å få disse to deltjenestene i egnede lokaler vil gi en bedre tverrfaglig utnyttelse og mulighet for utvikling av tjenestetilbudet.

## **Tjenester til barn og unge med funksjonsnedsettelse**

Virksomheten gir ulike avlastningstjenester til familier som har barn- og unge med funksjonsnedsettelse i aldersgruppen 0-23 år. Tjenestene er vedtaksfestet, og det er den totale omsorgsbyrden som er avgjørende for hva vedtaket omfatter.

Virksomhetens hovedoppgaver er å gi døgnavlastning ved Eikenga avlastningsbolig, eller privat avlastning i form av timer eller døgn i private hjem. I tillegg gir vi timebasert avlastning for ungdommer før og etter skoletid på «fritidsbasen» på Tranby. Vi har også ett avlastningstilbud til ungdom hver 4 helg på «friluftscamp».

Virksomheten koordinerer også Individuelle planer (IP) til barn og unge med funksjonsnedsettelse og ulike utviklingsforstyrrelser opp til 20 år.

#### **Styrker:**

- Virksomheten imøtekommer individuelle behov og har tett dialog og samarbeid med foreldre til barn/ungdom som mottar tjenester.
- Virksomheten har kompetanse på komplekse diagnoser og alvorlig sykdom hos barn og unge med funksjonsnedsettelse.
- Vi samarbeider med ulike virksomheter som også arbeider med barn og unge.
- Virksomheten har ansatte med god og bred fagkunnskap som legger stor vekt på å utarbeide individuelle tiltak til det beste for barnet/ungdommen og familiene.
- Personalgruppen er fleksibel, og vi har få ansatte i ufrivillig deltidsstillinger.
- Virksomheten har fokus på å gjøre hverandre gode i utførelse av tjenesten, og opptatt av å ha en god delingskultur.

#### **Utfordringer:**

- Diagnosene og helseutfordringer hos barna/ungdommene er svært komplekse og utfordrende, noe som krever spisskompetanse hos personalgruppen.
- Økt behov for tettere oppfølging av barna/ungdommene og økt behov for ressurser.
- Familier ønsker i større grad mer fleksibilitet i avlastning som gjør at det blir mer utfordrende å planlegge og fordele ressursene.
- Rekruttere og beholde ansatte med ønsket kompetanse
- Ett generelt økende behov og innvilgede vedtak om ulike avlastningstjenester og omsorgstønader. Dette er utfordrende å løse innenfor virksomhetens økonomiske rammer.
- Det finnes ikke et avlastningstilbud til brukergruppen over 18/23 år. Eikenga avlastningsbolig gir også avlastning til unge voksne i alder 18-25 år der foreldrene ikke ønsker bolig, men kun avlastning, samt der foreldrene har søkt bolig, men det ikke er ledig kapasitet. Dette gjør det utfordrende i forhold til ressurser og plass til nye familier med yngre barn med avlastningsbehov.

#### **Muligheter:**

- Opprettholder og utvikler kvalitetsrutiner i virksomheten som er i tråd med den nasjonale veilederen: Gode helse og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming.
- Etablerer samarbeid med ny barnekoordinator.
- Fokus på Alternativ supplerende kommunikasjon (ASK) og kommunikasjon.
- Fortsette med tverretatlig og tverrfaglig samarbeid for å kunne gi et helhetlig tilbud til barna og familiene.

## Lier voksenopplæring

Lier voksenopplæring har 180 deltakere på skolen. Deltakerne er fordelt på:

- norskopplæring for voksne innvandrere: 155 deltakere
- grunnskoleopplæring for voksne: 18 elever
- spesialundervisning for voksne: 14 elever

### Styrker:

- Voksenopplæringen har stor variasjon i antall og sammensetning av deltakere både fra år til år og innenfor det enkelte skoleår. Skolen har inntak av nye deltakere 4 ganger i året. Voksenopplæringen er gode på å tilpasse opplæringsløpet til deltakernes behov, og håndterer disse variasjonene ved hjelp av et kompetent og fleksibelt personale.
- Undervisningen har som mål å bidra til deltakernes samfunnsforståelse og livsmestring. Skolen tilpasser norskopplæringen både til deltakere med høy utdanning fra hjemlandet, de med liten skolegang og analfabeter. Dette inkluderer et praktisk-norsk-tilbud til deltakere med svært lite skolegang. Grunnskole for voksne tilpasses etter deltakernes nivå, med kompetansemål fra mellomtrinnet til 10. Trinn.
- Ansatte ved voksenopplæringen har høy kompetanse, både innen norsk som andrespråk, grunnskole for voksne og spesialundervisning for voksne, med blant annet dyktig pedagoger med tilleggsutdanning innen syn og tegn til tale.
- Alle deltakere får utdelt pc eller iPad, og digitale hjelpemidler brukes i stor grad i all undervisning. Voksenopplæringen har opplegg og virkemidler som gjør at undervisningen raskt kan gjøres digital hvis det blir behov for det.
- Undervisningen er fleksibel slik at deltakere kan bytte til en klasse på høyere nivå ved rask progresjon.

### Utfordringer:

- Det er en utfordring å ha tilstrekkelig fleksibilitet til raskt å kunne skalere tilbudet opp eller ned etter flyktnings situasjonen.
- Voksenopplæringen skal sikre bærekraftig drift av opplæringstilbudene som kommunen har ansvar for, men ikke får statlige tilskudd for å drifte. Dette gjelder grunnskoleopplæring for voksne og spesialundervisning.
- Høsten 2023 starter voksenopplæringen et nytt samarbeid med Viken fylkeskommune, et kombinasjonsprogram på St. Hallvard videregående skole. Dette er grunnskole for voksne i et aldersadekvat miljø for ungdommer 16-24 år som trenger mer grunnskoleopplæring for å gjennomføre videregående skole. Voksenopplæringen bidrar med lærere med høy kompetanse på området, og disse samarbeider med lærer i vgs om opplæringen. Tilbudet finansieres av integreringstilskuddet og fylkeskommunen i samarbeid.
- Statstilskuddet baserer seg på antall deltagere i norskopplæring, og dette er et tilskudd som er utbetalt etterskuddsvis. Budsjettmessig er det utfordrende å være presis nok, og

samtidig opprettholde et så nivå delt tilbud som deltakerne trenger. Mange deltagere har også behov for opplæring utover den perioden voksenopplæringen får tilskudd for.

- Voksne deltakere med lærevansker som går i et grunnskoleløp, kan få utredning og bistand gjennom PP-tjenesten. Det er en utfordring at dette tilbudet er ikke tilgjengelig for deltakere på norskkurs.

### **Muligheter:**

- Vi opprettholder og utvikler samarbeidet med mange ulike virksomheter og aktører i kommunen og fylkeskommunen. Eksempler på dette er Flyktnings-tjenesten, NAV, helsetjenesten, OPUS og videregående skole. Det er viktig å se opplæringsløpet til deltakerne under ett, og sikre gode overganger.
- Ved rekruttering legger vi vekt på bred kompetanse slik at vi er rustet til å tilpasse oss nye utfordringer.
- Deltakergruppen er i stadig endring, og deltakernes behov forandrer seg med dette. Voksenopplæringen har hele tiden sitt tilbud oppe til vurdering for å legge best mulig til rette for de som til enhver tid går hos oss. Endringer i opplegget gjøres flere ganger hvert år. Nye tilbud som f.eks kveldskurs eller nettbaserte kurs vurderes fortløpende. Fokus på mestringsorientert ledelse, og involvering av ansatte gjør dette mulig.

## **Kulturskolen**

Kulturskolen er opplæringsarena for kunst- og kulturinteresserte og feirer 35 år som kommunal virksomhet i år. Ca. 700 barn og ungdom fra 3-19 år + enkelte vokselever er hvert skoleår elever ukentlig ved kulturskolen. I tillegg skal kulturskolen være et ressurs- og kompetansesenter på kunst og kultur alene eller i samskaping med andre virksomheter. Virksomheten er samskappingsaktør for blant annet helse, velferd og oppvekst under fanen "riktig kompetanse på rett sted." Gjennom folkehelsesamarbeidet og Den Kulturelle Skolesekken møter eksempelvis kulturskolen alle kommunens 8. klassinger årlig og enkelte av kommunens 1. klassinger i skoletiden. Kulturskolen treffer ca. 6000 publikummere per år digitalt og fysisk.

Kulturskolen ledes av rektor og har 27 medarbeidere hvorav to for øyeblikket er midlertidig ansatt finansiert av tilskuddsmidler. Kun rektor er i heltidsstilling og alle de ansatte rapporterer direkte til rektor. De ansatte har i gjennomsnitt 1,5 andre arbeidsgivere.

Kulturskolen er med i flere interkommunale talentutviklings-satsninger.

Kulturskolen har ansvaret for Drømmestipendet og Den kulturelle spaserstokken. I tillegg er virksomheten med i et knippe kommunale referansegrupper og nettverk. Rektor sitter i styringsgruppen for Den Kulturelle Skolesekken og Ung Kultur Møtes.

Kulturskolen tilbyr og tildeler friplasser og drifter utleie av instrumenter. De har ellers ansvaret for instrumenter og utstyr av verdi.

### **Styrker:**

- Driftes effektivt, har gode velfungerende rutiner, balanserer budsjettet og har lavt sykefravær.
- Lærere er høyt utdannet og engasjerte pedagoger. De ser hver enkelt elev, skaper trygge rammer, tilrettelegger for god læring, og har høyt fokus på mestring.
- Har fokus på å utvikle det profesjonelle læringsfellesskapet og arbeider målrettet med forsknings- og utviklingsarbeid.
- Tilbyr et meget godt kjerneprogram, et voksende fordypningstilbud og et breddetilbud som har utviklingspotensiale, jfr. vedtatt rammeplan "Mangfold og fordypning" vedtatt våren 2016.
- Samarbeid og samskaping verdsettes og spenner vidt. Får jevnt over gode tilbakemeldinger fra elever, foresatte og publikum samt fra ulike samarbeidspartnere. Deriblant også HU-sektoren.
- Tar medvirkning på alvor. Startet i vår en Ung Ressursgruppe under navnet KUR – Kulturskolens Ung Ressursgruppe.

### **Utfordringer:**

- 124 barn og unge står uten tilbud i Kulturskolen da det ikke er ledige plasser på deres fagønsker. Kulturskolen ser ikke lenger at de har ressurser til å fylle opp plasser underveis i året om elever faller fra.
- Kulturskolens aktivitet har økt jevnt i årevis uten at det har fulgt ekstra administrasjonsressurs med den økte aktiviteten. I tillegg har kravene til markedsføring og innbyggerkontakt endret seg.
- For å kunne utvikle kulturskolen videre og for å møte de behov som til enhver tid eksisterer, er det mye tilskuddsmidler i omløp og noe midlertidighet. For kontinuitet og for å kunne beholde gode lærerkrefter trengs faste bevilgninger.
- Mange deltidsansatte fører til svekket eierskap og tilhørighet til Lier kommune. Det gir ledelsesmessig mindre fleksibilitet med tanke på å finne alternative løsninger, felles møtetider m.m. Det stiller høye krav til planlegging.
- Kulturskolen ser en økende etterspørsel etter gratis eller billige lavterskeltilbud og etter friplasser. Det er i tillegg økende forespørsel etter å låne eller leie instrumenter.
- Det mangler ressurser for å utvikle breddeprogrammet og øke kulturskolens desentraliserte tilbud. Forslag til finansiering er lagt inn i HP ved flere anledninger.
- Det mangler ressurser for å utvikle fordypningsprogrammet, samt til å etablere nye fremtidsrettede eller flerkulturelle tilbud.

### **Muligheter:**

- Kulturskolen har et større potensial som ressurs- og kompetansesenter i samarbeidet med andre virksomheter om lavterskel tilbud, mangfold og inkludering i alle faser av livet. Det finnes eksempelvis muligheter for en målrettet utvikling av Stoppen som kultur- og integreringssenter i kommunen.
- Kulturskolen har potensiale til å være med å endre mobilitetsmønsteret til innbyggerne og bidra mot målet om tilhørighet til bygda ved at kommunen får på plass et lav terskel

breddetilbud (gruppetilbud) i SFO-tiden.

- Det finnes potensiale til å utvikle Den Kulturelle Spaserstokken med omreisende musikkterapeut og etablering av et demenskor for hjemmeboende.
- Det finnes potensiale til å utvikle Kulturskolen som samarbeidspartner for flere lag og foreninger enn skolekorps, samt se alle kulturtilbud i kommunen mer i sammenheng.
- Gjennom en rammeøkning til Den Kulturelle Skolesekken finnes potensiale for at Kulturskolen kan få gjennomført prosjektet "Sangskattekista" i alle kommunens 1. klasser og en realisering av handlingsplanen for DKS vil være mulig.

## Kultur og fritid

Kultur og fritid (KF) har omfattende tjenesteportefølje, stort ansvarspenn organisert gjennom fire avdelinger: Bibliotek og kulturscene, Park, idrett og friluftsliv (PIF), Ung kultur (Ungdomshuset V2 og BUA) og Frivillighet og fritid. Virksomhetens tjenester sorterer politisk i all hovedsak under OKI, med noen oppgaver under HOV og stort grensesnitt også mot MPU.

Avdeling Park Idrett Friluftsliv (PIF) har ansvaret for drift av kommunens idretts- og nærmiljøanlegg, friområder og badeplasser, grøntområder rundt skoler, barnehager og andre formålsbygg, turstier/veier og skiløyper og publikumsdrift av svømmehallen. Videre oppgaver knyttet til kommunale grøntområder ekskl. veigrunn og skog og saksutredninger knyttet til friluftsløven, motorferdsel i utmark mv.

Avdeling Bibliotek og kulturscene har ansvaret for følgende tjeneste drift av bibliotekene i Lierbyen og på Tranby, bibliotek i butikk i Sylling samt drift av Lier kulturscene. Avdelingen har et eget arrangementsteam og et koordinerende ansvar for arrangementsmarkedsføring og drift av [www.lieropplevelser.no](http://www.lieropplevelser.no) med inkluderte virksomheter.

Avdeling Ung kultur har ansvaret for følgende drift av ungdomshuset V2, BUA utlån på Tranby og i Lierbyen, BUA aktiv og ulike aktivitetstilbud for barn og unge, samt koordinering og sikring av ferietilbud for barn og unge.

Avdeling Frivillighet og fritid har ansvaret for drift av Lier frivilligsentral og tilrettelegging for frivillighet via tilskudd og utleie av flerbrukslokaler. Videre fritidsveiledning og støtteordninger for å sikre at alle barn og unge skal kunne delta i ulike aktiviteter jfr. Fritidserklæringen. Den lovpålagte fritidskontaktjenesten ligger også her.

Kunst og kultur – stabsansatte har to medarbeidere (1,5 årsverk). Disse har ansvar for ulike kunst og kulturoppgaver, Den Kulturelle Skolesekken (DKS), kulturvernforvaltning og –formidling og faglige bidrag knyttet til områdeplaner, stedsutvikling og reguleringsplaner.

Virksomheten tilrettelegger for og samhandler mye med frivillige og foreningsliv. Det skjer blant annet gjennom å stille lokaler og anlegg til disposisjon (utleie), ved tilskudd, via samarbeidsavtaler, markedsføringshjelp, rådgivning og dialog.

Et viktig mål er at alle barn og unge skal kunne delta i aktiviteter ved å tilrettelegge åpne tilbud, gi fritidsveiledning og ved tilskudd og utgiftsdekninger bl.a. via Eplefondet (kommunalt fond med bidrag fra Kiwanis)

Videre gjennomfører virksomheten UKM, Lierdagene, ferietilbud for barn og unge og andre små og store arrangementer - oftest i samarbeid med frivillige/andre.

### **Styrker:**

- Bredt samarbeid og samskaping med frivillige og foreninger, planlegging og gjennomføring av arrangementer, innovasjon/nytenkning, søke (og få) tilskudd til relevante prosjekter, medvirkning og dialog. Dette utgjør en betydelig ressurs og skaper gode aktiviteter og lokalsamfunn i Lier.
- Bidrar aktivt i mange tverrfaglige stedsutviklingsprosesser og strategiarbeider internt.
- Har mye engasjement og høy og bred kompetanse blant ansatte. Får ting til å skje, finner samarbeidspartnere. Får mye ut av ressursene våre.
- Sikrer gode tilbud til mange liunger og bidrag til å følge opp mange av kommunens viktige samfunns mål, samarbeidsprosjektene våre, friluftslivstilretteleggingen, lavterskel-aktivitetsfokus via BUA, arrangementstilbudene via Lier kulturscene, biblioteket og de større arrangementene nevnt over.
- Får jevnt over svært gode tilbakemeldinger fra brukere/innbyggere og samarbeidspartnere.

### **Utfordringer:**

- Biblioteket har lite synlige lokaler i 2. etasje i Lierbyen. Dette begrenser bibliotekets rolle som møteplass og aktør som for å sikre et aktivt og levende kommunesentrum. En sentral plassering på bakkeplan samlokalisert med andre publikumstilbud, som for eksempel seniorsenter, har vært ønsket i mer enn 20 år. En avklaring trenges mht. framdrift.
- Kommunen har begrensede forhold for det lokale kulturlivet, særlig mht. øvingslokaler. Det er fortsatt mange og ulike utfordringer knyttet til målet om å kunne sikre lik tilgang og mulig deltakelse for alle til gode møteplasser og aktivitetstilbud.
- Hallkapasiteten i Lier er for liten med tanke på behov. Utfordringene er finansiering av investeringer og drift.
- Forventninger om videre utvikling og flere anlegg er store. Vedtatt anleggsplan for fysisk aktivitet, idrett og friluftsliv legger føringer og flere utredningsoppdrag og prosjektplaner krever kapasitet. Nye uteanlegg krever også økt driftskapasitet.
- Arbeidskapasitet er også en utfordring i andre deler av virksomheten.
- Kunst, kultur og aktivitetstilbud knyttet til Fjordbyen og eventuelt Store Gilhus gård vil kreve driftsrammer og etter hvert også investeringsrammer for å sikre eventuelle bygg og anlegg.
- Det er vanskeligere å rekruttere frivillige til verv og oppgaver som er mer administrative og faste enn til prosjekter og aktiviteter. Det kommunale tilbudet bør tilpasses og styrkes for å kunne sikre fortsatt stor frivillighet, jfr. nylig vedtatt frivilligpolitikk



### **Muligheter:**

- Kultur og fritid bidrar aktivt til å sikre gode og tilgjengelige tjenester og muligheter for alle liunger, og bidrar også til et bærekraftig og samskapende Liersamfunn. Vi har gode forutsetninger for å gjøre en positiv forskjell for folk og lokalsamfunn. Forutsetningen er at vi sikres nødvendige ressurser til dette. Gjennom tillit og mulighet til å inngå i utviklingsprosesser kan vi skape gode resultater sammen med andre.
- Bruken av Store Gilhus gård vil både kunne styrke Fjordbyutviklingen og samtidig sikre vern og formidling av viktig historie i Lier, til glede for både dagens og morgendagens innbyggere.
- Nytt bibliotek med bredere innhold og som viktig møteplass i Lierbyen vil gi nye muligheter for utvikling og engasjement i Lier.

## Helse, omsorg og velferd

Helse, omsorg og velferd består av 10 virksomheter. Samlet leverer vi tjenester til alle innbyggere som er i behov av bistand for å ivareta sin egenomsorg, eller av sosiale grunner trenger bistand over kort eller lengre tid. Følgende virksomheter som tilhører tjenesteområdet:

- Forvaltning helse og bolig
- NAV
- Psykisk helse og rus
- Voksne med funksjonsnedsettelse
- Hjemmetjenesten
- Fosshagen
- Liertun
- Nøstehagen
- Sentralkjøkken og seniorsentrene
- Forebyggende tjenester

Helse, omsorg og velferdsområdet opplever et økt behov for tjenester innenfor de fleste virksomhetene i sektoren. Økt behov for institusjonsplasser har sammenheng med økt behov i befolkningen enn hva kommunen har av tilbud. I tillegg demografiske utfordringer ved en økende andel eldre over 80 år. Sektoren har et stort potensial for å kunne implementere og iverksette velferdsteknologi i tjenesteområdet, for å kunne redusere ressursbruken på både kort og lang sikt.

Nasjonale føringer som følger av NOU 2023:4 Helsepersonellkomisjonens rapport, «Tid for handling», vil legge føringer for hvordan kommunen fremover vil måtte planlegge helse- og omsorgstjenestene. Det vil bli færre ansatte til å utøve tjenestene og kommunen må derfor legge vekt på forebygging og egenomsorg samtidig med implementering av velferdsteknologi og heltidskultur. Flere heltidsansatte vil redusere personellveksten og øke kvaliteten i tjenesteområdene.

Sektoren opplever økt behov for tjenester på et høyt omsorgsnivå for både barn, unge og voksne med psykiske lidelser. Dette er ofte tilbud som kommunen ikke har i egen regi som fører til behov for kjøp av tilbud hos private leverandører.

Helse, omsorg og velferd har fokus rettet mot kvalitetsarbeid, brukermedvirkning og pårørendesamarbeid. Dette er områder som hører sammen, og som skal innebære en overordnet og felles forståelse for hvordan dette skal være og hvordan vi som kommune skal møte våre innbyggere.

## Forvaltning helse og bolig

Vedtakskontoret og Boligkontoret ble slått sammen til en virksomhet 01.08.2022 og endret navn til Forvaltning helse og bolig 01.01.2023. Virksomheten behandler søknader og henvendelser om helse og omsorgstjenester til alle brukergrupper i Lier kommune, i tillegg til saksbehandling og oppgaver innen det boligsosiale området. Kontoret gir informasjon om de ulike tjenestene som ytes og behandler søknader og klagesaker etter blant annet helse- og omsorgstjenesteloven, pasient - og brukerrettighetsloven, forskrift om lån fra Husbanken, lov om bustøtte og kommunale bustadstilskot. Kontoret behandler søknader om helsetjenester i hjemmet, herunder psykisk helse og rus, praktisk bistand, brukerstyrt personlig assistanse (BPA), dagtilbud, langtidsplass, korttidsplass, rehabiliteringsopphold, hverdagsrehabilitering, avlastning, omsorgsstønning, fritidskontakt, døgnbemannede boliger, trygghetsalarmer, kommunale boliger, startlån og tilskudd, statlig og kommunal bostøtte og søknader om parkeringstillatelser for forflytningshemmede.

Forvaltning helse og bolig har forløpskoordinerende ansvar for inneliggende og utskrivningsklare pasienter når det gjelder psykisk helse og tverrfaglig spesialisert rusbehandling og har også ansvaret for å koordinere og vurdere behov for tjenester ved utskrivelse fra somatisk sykehus. Virksomheten er koordinerende enhet og har barnekoordinator tillagt virksomheten.

I tillegg har kontoret ansvar for egenbetaling og fakturering for kommunens helse og omsorgstjenester, boligfremskaffelse for bosetting av flyktninger og bidra med kunnskap og innspill for en helhetlig boligpolitikk.

### **Styrker:**

- Dedikerte medarbeidere med høy faglig kompetanse, bred erfaring og stort engasjement.
- Fokus på brukermedvirkning og ivaretagelse av barnets beste.
- Kartlegging av funksjonsnivå med tanke på å gi riktig tjeneste til rett tid og i rett omfang.
- Bredt fagfelt med mulighet til å vurdere helhetlige og koordinerte tjenester for kommunens innbyggere.

### **Utfordringer:**

- Brukere med komplekse og sammensatte behov øker.
- Demografiutviklingen gir en økt andel eldre og behovet for institusjonsplasser er økende, der behovet er større enn tilbudet.
- Akuttinnkvartering av flyktninger fra Ukraina medfører et økt behov og etterspørsel av korttidsopphold og helsetjenester i hjemmet.
- Kommunen mangler egnede boliger til enkelte brukere med utfordringer innen rus og/eller psykisk helse (småhus).
- Blant startlånssøkerne er det flere som er i behov av tettere oppfølging i for- og etterkant av boligkjøp.

### **Muligheter:**

- Innføring av tjenestebeskrivelser for helse- og omsorgstjenestene vil føre til forutsigbarhet og forventningsavklaring hos innbyggerne.
- Sikre at kommunens tildeling av tjenester er forsvarlig og i samsvar med lovverk og praksis.
- Bidra til at alle tjenesteområdene i HOV implementerer velferdsteknologi.
- Bidra til å gjennomføre tiltak i helhetlig boligplan og leve hele livet.
- Etablere ambulerende team for personer med funksjonsnedsettelse, med spesielt fokus på miljøterapi. Med et slikt team kan flere bo hjemme lenger, få trening før de flytter for seg selv, settes i stand til å bo i egen bolig og gis opptrening og avlastning.
- Videreutvikle samarbeidsarenaer for at flere skal bli boligeiere, herunder utvikle samarbeid for en mer helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier. Særlig samarbeid opp mot NAV Lier og deres familiesatsning.
- Digitalisere boligsaksbehandlingen ved å ta i bruk KOBO som saksbehandlingssystem.

## **NAV**

NAV Lier består av om lag 65 ansatte fra stat og kommune. NAV sin kommunale del yter tjenester etter lov om sosiale tjenester i NAV og NAV-loven. I tillegg til den lovpålagte minimumsløsningen har kommunen lagt inn frivillig og tvungen forvaltning av økonomi i kontorets tjenestespekter. Formålet med lov om sosiale tjenester er å bedre levekårene for innbyggere i Lier kommune som er i behov av tjenester fra NAV. Den skal videre bidra til sosial og økonomisk trygghet, og at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, med et tydelig fokus på utdanning og fremme overgang til arbeid.

### **Styrker:**

- NAV Lier har kort saksbehandlingstid.
- NAV Lier har et sterkt fokus på ungdom og utenforskap.
- Kontinuerlig fokus på utvikling av kompetanse og tjenester.
- NAV Lier har positiv utvikling innen tjenestene. Lav arbeidsledighet etter tøffe år med covid-restriksjoner gjør at vi totalt sett har færre brukere enn i de forutgående årene, og kan ha større fokus på avklaring – gi helhetlige og sammensatte tjenester sammen med andre virksomheter i Lier kommune.

### **Utfordringer:**

- Det er i dag lav arbeidsledighet, men etterspørslene etter arbeidskraft er i all vesentlig grad konsentrert rundt stillinger som krever høyt kvalifisert arbeidskraft. De som har kompetanse og/eller er avklart mot arbeid kommer nå inn i arbeidsmarkedet, mens brukergruppen på NAV er brukere som fortsatt står langt fra arbeidsmarkedet. Manglende kompetanse og/eller helseutfordringer, i kombinasjon med

mobilitetsutfordringer, gjør at innbyggere som har behov for tjenester fra NAV utgjør en relativt «tunge brukergruppe». Dette påvirker lengden brukergruppen vil ha krav på økonomisk støtte fra NAV.

- Det sosiale og sosialfaglige utfordringsbildet har endret seg betydelig etter at mange under pandemien har levd på lavere inntekt enn i normaltid. Økt prisstigning i samfunnet bidrar til økt usikkerhet hos brukergruppen, og spesielt for barnefamilier. Utenforskap er en betydelig utfordring. Gjeldsrådgivningen øker markant, et område NAV ser behov for å styrke. Den totale utbetaling av økonomisk sosialhjelp har økt i Lier kommune, selv om ikke antall faste søknader øker. Hver stønadsmottaker får mer utbetalt. Der hvor NAV Lier ser en økning i antall utbetalinger er i forhold til nødhjelp.
- Barnefattigdom er et økende problem. Dette må sees i sammenheng med økende sosiale og økonomiske forskjeller i samfunnet og sosial arv. NAV har en satsning for å motvirke dette gjennom familieveiledere som følger opp lavinntektsfamilier helhetlig, men ser det ville vært nyttig å kunne styrket ytterligere instansen i forhold til tjenesten økonomisk råd og veiledning.
- NAV har en økende brukermasse med manglende basiskompetanse i norsk. Dette vanskeliggjør iverksettelse av arbeidsmarkedstiltak for å bistå denne gruppen videre inn i arbeidslivet.
- Utenforskapet blant ungdomsgruppen 18-30 år er stort i Lier, og en økende andel med psykiske helseutfordringer har krevd tiltak for å møte dette. NAV har en stilling til ungdom og utenforskap i 2022, og er i gang med arbeidet. Denne stillingen er rettet mot ungdom under 30 år med barn (lavinntektsfamilier), da disse brukerne vil kunne ha utfordringer på ulike områder som gjør det vanskelig å komme i arbeid. Ved å tilby helhetlig oppfølging til disse familiene, forventer vi at flere på sikt skal kunne komme i, og stå i arbeid, til tross for utfordringer på ulike livsområder.
- Økonomisk råd og veiledning, herunder også gjeldsrådgivning er en tjeneste i NAV kontoret som står overfor store utfordringer og økt press. Dette skyldes stor variasjon i befolkningen når det gjelder håndtering av egen økonomi, kombinert med høy gjeldsgrad i befolkningen generelt, utfordringer og konsekvenser knyttet til inntektsbortfall under pandemien, samt øke renteutgifter, strøm- og drivstoffutgifter og høyere levekostnader generelt.

### **Muligheter:**

- Effektive tiltak for å redusere barnefattigdom vil være å få flere foreldre ut i arbeid gjennom tett og målrettet oppfølging/innsats. Familiesatsing som allerede er iverksatt, vil kunne styrkes ytterligere ved en stilling til økonomisk råd- og veiledning, og vil kunne bidra til at den enkelte bedre håndterer egen / familiens privatøkonomi, med bl.a positive konsekvenser for barna i familien.
- Økt fokus på forebyggende arbeid i andre virksomheter og tverrfaglig kompetanse- og informasjonsoverføring kan bidra til at et lavere antall brukere kommer til NAV.
- Ved å opprettholde arbeidsrettingen av introduksjonsprogrammet for flyktninger, og samarbeidet mellom Flyktningetjenesten og NAV, kan man anta at overgangen til NAV

kan reduseres noe.

- Økt bruk av arbeidsrettede tiltak og supported employment som metodikk uavhengig av ytelse og tettere kontakt med arbeidslivet vil kunne medføre økt overgang til arbeid.
- Fra statlig side er det videreført stillinger til jobbspesialistteam utvidet oppfølging, og vi opprettholder funksjonen NAV-veileder i VGS.

## Psykisk helse og rus

Virksomheten består av fire ulike avdelinger innen psykisk helse og rus. Det er ca 130 ansatte fordelt på ca 80 årsverk. Tjenesten har også et koordinerende ansvar for psykososialt kriseteam, der målet er å gi innbyggerne akutt krisehjelp ved uventede og alvorlige hendelser.

Det er følgende avdelinger:

### **Avdeling psykisk helse**

Avdelingen har som oppgave å sikre nødvendige helsehjelp til personer som har utfordringer med å mestre hverdagen på grunn av psykisk helsesvikt. Avdelingen er organisert i flere underavdelinger og gir bistand til ca. 250 brukere med svært ulike behov.

- ulike mestringskurs
- individuell oppfølging som mestringsamtaler og hjemmebesøk
- Samarbeid med flyktningtjenesten i forhold til kurs og individuell oppfølging

### **Avdeling Rus**

Sikre nødvendig helsehjelp til personer med både lettere og alvorlige psykiske lidelser og lettere/alvorlige rusproblemer. Avdelingen består av tre team, der det tilbys tjenesterjobber etter en rød tråd med lavterskel og feltsykepleie med motivering, rusbehandling og ettervern. Følger opp om lag 150 personer.

### **Botiltak Heggtoppentunet**

Døgnbemannet boligtilbud til personer med psykisk helsesvikt. Det er pr. i dag 23 brukere som får vedtaksfattede tjenester av denne avdelingen.

### **Botiltak Vestsideveien**

Døgnbemannet boligtilbud til personer med samtidig psykisk helsesvikt og en aktiv rusavhengighet. Vestsideveien har 12 permanente leiligheter og en akutt plass.

#### **Styrker:**

- Dyktige og engasjerte medarbeidere med høy fagkompetanse.

- Lavterskel/drop-in-tilbud og lavterskel kurs til kommunens innbyggere.
- Vilje og evne til å tenke nytt.
- Sterkt fokus på brukerens behov.
- Godt tverrfaglig samarbeid.
- Godt samarbeid med eksterne instanser, andre virksomheter, politi ol.

### **Utfordringer:**

- Stor vekst i komplekse oppgaver på grunn av endrede rammebetingelser (statlige føringer).
- Brukergrupper krever spesialisert kompetanse og til dels omfattende ressurser.
- Tilstrekkelig støtte rundt avdelingsledere.
- Økning i oppgavens omfang og kompleksitet er vanskelig å løse innenfor virksomhetens økonomiske rammer. Man må påregne vekst.
- Rekruttering av vikarer med riktig kompetanse.
- Rekruttering av sykepleiere og vernepleiere.
- Manglende tilbud om adekvate boliger innen noen segment (rusfrie boliger og boliger som tåler hard bruk).

### **Muligheter:**

- Vi har stort fokus på brukermedvirkning og kompetanseutvikling hos ansatte ved bruk av egnede verktøy som FIT (Feedbackinformerte tjenester).
- Stort handlingsrom knyttet til utvikling/utprøving av nye tiltak.
- Tilstrekkelig mot og støtte internt til å si nei der vi mener kommunen ikke har ansvar.
- Tilskuddsordninger fra staten der dette er mulig og hensiktsmessig.

## **Tjenester til voksne med funksjonsnedsettelse**

Virksomheten har ansvar for 53 beboere i bofellesskapene som er spredt på seks forskjellige lokasjoner i totalt 10 boliger. Virksomheten har også ansvar for tjenester til en gruppe hjemmeboende og BPA/PA- ordninger (brukerstyrt personlig assistanse) i målgruppen.

Kjerneoppgavene er:

- Bistå brukere slik at de får ivaretatt sine grunnleggende behov - på alle plan.
- Ivareta selvbestemmelse og medvirkning til de som mottar tjenester.
- Virksomheten skal sikre gode rutiner for et godt pårørendesamarbeid.
- Virksomheten skal gi gode tjenester i henhold til vedtak.
- Målrettet miljøarbeid, som eksempelvis:
  - Legge til rette for deltagelse i meningsfulle aktiviteter, både på dagtid (Arbeid, skole) og fritid
  - Bistand til personlig hygiene, valg av rette klær, måltider, renhold av bolig og annen praktisk bistand

- Samarbeid med pårørende og verger.
- Sikre lovlighet og forebygge bruk av makt og tvang.
- Å legge til rette for gode dagaktiviteter i egen regi der beboerne har egen bemanning.

### **Styrker:**

- Det gjøres mye for å skape meningsfulle og aktive hverdager og fritid for de som bor i bofellesskapene.
- Virksomheten håndterer sammensatte problemstillinger spesielt på områdene autisme, psykisk utviklingshemming, psykisk lidelse og utfordrende atferd.
- God på oppfølgingen av fysiske helseutfordringer for våre eldre funksjonshemmede og multifunksjonshemmede beboere.
- Ressurser benyttes på en effektiv måte slik at det leveres gode tjenester.

### **Utfordringer:**

- Finne budsjettmessig dekning for nye beboere med store bistandsbehov.
- Rekruttering av høyskoleutdannede.
- Lokalteter - personalfasiliteter på enkelte lokasjoner.
- Styrking av aktivitetstilbudet ved Liertun Café, behov for penger til drift og til å bygge opp dag-/aktivitetstilbud til brukere som faller utenfor dagens aktivitetstilbud.

### **Muligheter:**

- Etablering av ambulerende tjenester med personell med kompetanse innen miljøarbeid. Antall ungdommer med funksjonsnedsettelse som bor hjemme øker, og er flere som kan bo i egne leiligheter med noe oppfølging.
- Etablere gode samarbeidsformer med alle pårørende, der både beboeres og pårørendes behov blir ivaretatt. Videreutvikle virksomheten slik at kommunen gir forutsigbare tjenester etter et likhetsprinsipp.
- Videreutvikle gode kvalitetsrutiner.

## **Hjemmetjenesten**

Hjemmetjenesten gir omsorgstjenester til alle brukergrupper som har fått vedtak om bistand i eget hjem. Hjemmetjenesten omfatter også forebyggende sykepleier/vernepleier, demenskoordinator og hjemmehjelp. Alle oppgaver utføres med fokus på egenmestring.

Tjenesten praktisk bistand /hjemmehjelp er en del av virksomheten. Bistand til rengjøring og annet praktisk arbeid (ikke nødvendig helsehjelp) utføres etter vedtak og har egenandel.

Hjemmetjenesten har i overkant av 70 årsverk og god sykepleiedekning.

Hjemmetjenestens primære oppgaver er å bistå med tjenester etter vedtak. Dette innebærer:

- Bistand til personlig hygiene.
- Ernæringsoppfølging, måltidsoppfølging.



- Medikamenthåndtering.
- Bistand til sårskift der en ikke kan komme seg til lege.
- Pleie og omsorg i livets siste faser (livsavslutning i hjemmet).

Andre viktige og økende oppgaver er:

- Unge med nedsatt funksjonsevne er en brukergruppe som har et økende behov for tjenester fra virksomheten.
- Økende andel eldre hvor hjemmesykepleien bistår med daglig praktisk bistand.
- Utbetale omsorgsstønad og privat avlastning, dette særskilt i sammenheng med alvorlig syke barn, ungdommer og flere brukere med nedsatt funksjonsnivå.
- Ta i bruk velferdsteknologi i større grad.
- Hjemmetjenesten betjener trygghetsalarmene.

### **Styrker:**

- Gi trygghet og faglig gode sykepleietjenester slik at eldre og syke kan få et reelt valg mellom å bo hjemme eller på institusjon.
- Virksomheten har en stabil ansattgruppe med høy andel av høyskoleutdannede.
- Meget gode på å gi gode tjenester i livets siste fase.
- Forebyggende arbeid mot hjemmeboende seniorer, herunder helsestasjon for eldre, lavterskel helseopplysningshjelp etter drop-in prinsipp.
- Virksomheten er en «opplæringsbedrift» med seks lærlinger og seks - syv sykepleiestudenter i tre-fire puljer gjennom et år.
- Pårørendeskole i regi av demenskoordinator.
- Samtalegruppe til de som nylig har fått en demensdiagnose.

### **Utfordringer:**

- Etter samhandlingsreformen kommer pasientene mye raskere tilbake til kommunen, pasientene er dårligere, og har et mer sammensatt bistandsbehov enn tidligere.
- Stor økning i brukergruppen med psykiske lidelser gir nye utfordringer.
- Stadig strengere krav vedrørende dokumentasjon medfører mer bruk av tid borte fra pasienten.

### **Muligheter:**

- Hjemmetjenesten gir gode og trygge tjenester til Lier kommunes innbyggere, slik at mennesker med funksjonsnedsettelse på grunn av sykdom eller lyte kan få bistand til å leve ett godt liv livet ut.
- Det har tidligere vært generelt lett å rekruttere nye ansatte. Lærlinger og studenter begynner ofte i jobb her. Etter pandemien ser man at rekruttering er mer krevende. Virksomheten får fortsatt mange tilbakemeldinger om at de opplever virksomheten som lærerik og godt fungerende.

## Dagsenter

Dagsenter omfatter Gifstad dagsenter (somatikk) og Fosshagen dagsenter (demens)

### Styrker:

- Sosialt samvær, aktivitet og næringsrike måltider.
- Dagaktivitet understøtter mulighet for å bo lenger i eget hjem.

### Utfordringer:

- Enkelte lange ruter gjør det utfordrende å holde kostnadene til transport lave.
- Å ha et differensiert tilbud til ulike aldersgrupper.

## Sykehjem

Det er nå totalt 115 heldøgns omsorgsplasser fordelt på kommunes tre sykehjem, Fosshagen, Nøstehagen og Liertun. I tillegg har Fosshagen to ektefellerom til bruk ved behov. Det gis tilbud om langtidsplass til de med demenssykdom og kognitiv svikt, langtidsplasser for de med somatiske utfordringer, rehabiliteringsplasser, lindrende plasser, og korttidsplasser. Kommunen har også tre akutte døgnplasser (KAD), disse tre plassene forvaltes av lege i samråd med sykehus og kommunen.

Antall institusjonsplasser i kommunen er totalt sett lavere enn i kommunene rundt oss, og spesielt har vi få langtidsplasser for de med somatiske utfordringer, her er antallet kun åtte plasser. Antall plasser for de med demenssykdom og kognitiv svikt er høyt, og behovet i befolkningen er, at flere med somatiske utfordringer har behov for langtidsplass. I påvente av plass på avdeling for ordinært langtidsopphold, så får flere av disse pasientene opphold på andre avdelinger, bolig med heldøgns bemanning, eller de får bistand i hjemmet.

**Fosshagen** er et ressurscenter for rehabilitering, og for personer med demenssykdom. Fosshagen Øst har 32 langtidsplasser og en forsterket skjermet avdeling med 8 plasser. To av de 32 langtidsplassene ved Fosshagen Øst er forbeholdt samboere, eller ektefeller.

Fosshagen Nord/Sør har en boligavdeling med 16 plasser, langtidsavdeling med 16 plasser, skjermet avdeling med 16 plasser og rehabiliteringsavdeling med 6 korttidsplasser og 6 rehabiliteringsplasser.

I tillegg har virksomheten dagsenter med dag og kveldstilbud. Virksomheten har 110 årsverk.

### Styrker:

- Kultur, aktivitet og livsglede. Aktivitet satt i system.
- Mange frivillige som er knyttet til virksomheten.

- Nytenkende og tar i bruk velferdsteknologi på flere områder.
- Bemanningskonsulent som sørger for rett kompetanse på rett sted.
- Ressurssykepleiere som holder i «den røde tråden». På en arbeidsplass hvor alle jobber turnus bidrar denne ressursen til å holde tak i kvalitet og forbedringsarbeid, samt bidra til bedre kommunikasjon på tvers av skift.
- Brukerråd og gode samarbeidsarenaer med pårørende.
- Venne/pårørendeforening
- Godt samarbeid mellom ledere, ressurs spl, verneombud og tillitsvalgte.

### **Utfordringer:**

- Rekruttering av sykepleiere. Mangel på sykepleiere fører til mye bruk av overtid.
- Mange ledige helsefagarbeiderstillinger på helg, fører til noe bruk av overtid.
- Boligavdeling uten stedlig nattevakt. Beboere har ofte behov for høyere omsorgsnivå.

### **Muligheter:**

- Virksomheten har mange studenter, elever og lærlinger i løpet av et år. De gir ekstra muligheter for flere typer aktiviteter. Rekrutteringsmuligheter.
- Et hus med cafe og gymsal som gir mulighet for aktivitet og hygge for både folk i nærområdet og beboere.
- Stor virksomhet med mulighet for større fagmiljøer. Mulighet til å dele kompetanse på tvers av avdelinger. Fellesundervisning.
- Mange pårørende å spille på lag med for å oppnå mål i reformen «leve hele livet».
- Det grønne korset: Gir virksomheten mulighet til å knytte avvik opp mot forbedringsarbeid.
- Bemanningskonsulent: Gir virksomheten mulighet til å bruke ressurser på tvers, få til en heltidskultur, redusere bruk av overtid, beholde de gode vikarene. Ønske om vikarpool.
- Oppstart av demenskor høsten 2023.
- TØRN - virksomheten ønsker å være fremoverlente med tanke på fremtidens ressursutfordring. Vi vil jobbe med heltidskultur, rett person på rett plass, nye turnusordninger og kvalitet.
- Husvert: Ansvar for tøyhåndtering/bestilling, matbestillinger og pakking av kolonialvarer, søppelhåndtering, lageransvarlig, garderobeansvarlig, planter innendørs, orden, møbler, bistå med det praktiske rundt arrangementer, møter og aktiviteter.

**Liertun** gir tilbud om opphold på korttids- og avlastningsplass i institusjon. Det er 10 korttidsplasser, der fem av disse brukes til rullerende avlastningsopphold. Liertun har 15 boliger i 1. etg. og 11 boliger i 2. etg. Bofellesskapet Bratromveien 7/9/11 har 21 boliger beregnet for personer med demenssykdom. Virksomheten har 50 årsverk.

### **Styrker:**

- Gir tjenester med høy kvalitet.
- Virksomheten har fokus på hva som gir livsglede for den enkelte bruker.

- Fokus på «god kvalitet uansett hvem som er på jobb».
- Dedikert personalgruppe og et godt arbeidsmiljø.
- Høy svarprosent og gode resultater på pasient-, bruker- og pårørendeundersøkelse.

#### **Utfordringer:**

- Tapte stordriftsfordeler etter at langtids plassene er flyttet til Fosshagen. Færre sykepleiere gir mer bruk av overtid.
- Utfordrende å rekruttere sykepleiere til virksomheten.
- Til dels store utfordringer med temperaturregulering i bygget, både sommer og vinter.
- Det er få frivillige tilknyttet Liertun.

#### **Muligheter:**

- Etablert storstue der beboere, besøkende og ansatte kan treffes for sosialt samvær og aktivitet.
- Attraktiv beliggenhet som kan gi rom for gode fremtidige løsninger i 3. og 4 etg.
- Tomme lokaler som kan nyttiggjøres til økning av institusjonsplasser.

**Nøstehagen bo- og omsorgssenter** er et ressurscenter for lindrende- og palliativ sykepleie. Virksomheten har tre avdelinger. Fløy 1, har åtte langtids plasser for de med behov for somatisk pleie. Fløy 2, har seks korttids plasser og tre KAD plasser. KAD - plassene fordeles av lege i samråd med sykehus og kommunen. Fløy 3, har syv lindrende plasser. Nøstehagen har også 16 omsorgsboliger.

Virksomheten har et utstrakt samarbeid med frivillige som bidrar til å skape et inkluderende og åpent hus for pasienter, pårørende, ansatte og naboer. Gifstad dagsenter er også del av virksomheten og gir tilbud til hjemmeboende. Sykehjemmet har 43 årsverk og dagsenteret har 2,25 årsverk.

#### **Styrker:**

- Det er individuell oppfølging og omsorg.
- Spesialisert kompetanse på somatisk sykepleie innenfor flere områder.
- Det er en dedikert personalgruppe med høy kompetanse.
- Huset er preget av et omsorgsfullt og godt sosialt miljø.
- Det er et stort engasjement fra mange frivillige hjelpere.

#### **Utfordringer:**

- Bygningsmassen gir utfordringer ved behov for skjerming for personer med demens.

## Boliger med heldøgns bemanning (Omsorgsboliger)

Bemanningen til omsorgsboligene sorterer under den ordinære bemanningen som er omtalt under hvert enkelt sykehjem.

Omsorgsboligene består av:

- 16 boliger for personer med somatiske utfordringer på Nøstehagen.
- 26 boliger for personer med somatiske utfordringer på Liertun.
- 16 boliger for personer med demenssykdom på Fosshagen.
- 21 boliger for personer med demenssykdom på Brattromveien.

### Styrker:

- Omsorgsboliger gir beboerne muligheter til å innrede boligen med et personlig preg.
- En omsorgsbolig vil kunne være et egnet tilbud til de med behov for trygghet og behov for felleskap med andre.

### Utfordringer:

- Boliger som er organisert som selvstendige borettslag gir kommunen liten påvirkningsgrad i tilfeller der det blir vurdert som hensiktsmessig med overføring til bolig med høyere omsorgsnivå.
- Det tar ofte for lang tid fra boligen blir fraflyttet til ny beboer flytter inn, kan skyldes både behov for oppussing og renhold. Det blir nå vurdert bedre rutiner.
- Som en følge av det lave antallet langtidsplasser innenfor somatikk, blir de med innvilget langtidsplass bosatt i bolig i påvente av ledig langtidsplass. Dette kan føre til økt bemanning i boligene og derav merforbruk.

## Seniorsenter og Sentralkjøkken

Virksomheten omfatter sentralkjøkkenet på Fosshagen og seniorsentrene på Tranby og i Lierbyen.

### Sentralkjøkkenet

- Produserer ca. 139.000 porsjoner middag i året (to retter).
- Virksomheten leverer mat til 22 avdelinger, tre kafeteriaer, to dagsenter og seks bokollektiv. Det leveres mat til opptil 70 hjemmeboende pr. dag som kjøres ut av frivillige. I tillegg leveres kolonialvarer til institusjonene, kaker, frukt og møtemat.
- Produksjonen er kok-kjøøl (sous vide)-produksjon, som ligger opptil 10 dager frem i tid, matleveranse til kommunale boliger må kjøres i egen kjølebil.

### Styrker:

- Produserer god og næringsrik mat på en svært kostnadseffektiv måte.

### **Utfordringer:**

- Det er den senere tiden blitt utfordrende å skaffe frivillige matkjørere.
- Nye krav fra sentrale myndigheter, som for eksempel matmerking, gir økte arbeidsoppgaver.

## **Seniorsentrene**

### **Styrker:**

- Seniorsentrene gir mulighet for sosial aktivitet og felleskap for eldre i kommunen.
- Seniorsentrene tilpasser driften til brukernes ønsker og er en viktig faktor for opprettholdelse av livsmestring for mange seniorer.
- Hallingstادتunet seniorsenter har velegnede lokaler med blant annet snekkerplass, danseplass, massasjerom, håndarbeidssal, trimrom og kafeteria.

### **Utfordringer:**

- Det er for små lokaler i Lierbyen.
- Det er utfordringer med transport til de som ikke klarer å komme seg dit selv.

## **Forebyggende tjenester**

Virksomheten omfatter Lierlegene, Aktivitet og mestring og Flyktningtjenesten.

### **Lierlegene**

Avdelingen er under etablering. Lierlegene etableres som kommunalt fastlegekontor med åpning av to hjemler 1. september 2023. Legene skal tilby ordinære fastlegekonsultasjoner til sine listeinnbyggere.

I tillegg til ordinære fastlegeoppgaver vil legekantoret gi nødvendig helsehjelp til sesongarbeidere, flyktninger og andre som oppholder seg i kommunen uten å ha fastlege i kommunen. Personer i omsorgsbolig, som ikke har mulighet til å oppsøke fastlegen sin, kan få hjemmebesøk av Lierlegene ved behov. Det planlegges legetjenester i felt til rusmisbrukere i anneksets lokaler. Lierlegene vil også ivareta kliniske oppgaver innen smittevern som koronavaksinering, smittesporing og lignende samt polikliniske sykepleietjenester.

Siden 1. mars 2019 har kommunen fått ansvar for utdanning av leger innen allmennmedisin. I forbindelse med utdanningsløpet må leger ha minst to års praksis som fastlege. Ved å opprette kommunalt legekantoret kan kommunen tilby slik tjeneste i egen regi uten at legen må si opp sin stilling i f.eks. sykehjem eller helsestasjon. Flere leger enn tidligere ønsker også fast ansettelse i spesialiseringsperioden sin.

### **Styrker:**

- Evne til å ivareta kommunens plikter til legetjenester som faller utenfor fastlegeordningen.
- Høy kompetanse i beredskap i forhold til smittsomme sykdommer etter pandemien.
- Ivaretagelse av spesialiseringsløpet til kommunalt ansatte leger.

#### **Utfordringer:**

- Usikkerhet knyttet til fastlegeordningen nasjonalt.
- Usikkerhet knyttet til pandemi og vaksinasjon fremover.
- Planlegging av avdelingen avhenger av at modulbygg ferdigstilles til avtalt tid.

#### **Muligheter:**

- Attraktiv kommune i forhold til rekruttering av leger til sykehjem etc.
- Anledning til å samle kommunalt ansatte leger i en pool, for bedre samhandling på tvers og for å sikre et faglig miljø.

### **Avdeling aktivitet og mestring**

Avdelingen organiserer følgende tjenester: Hverdagsrehabilitering, fysio- og ergoterapitjenesten, hjelpemiddeltjenesten og Frisklivssentralen. Avdelingsleder koordinerer og følger i tillegg opp kommunens avtalefysioterapeuter (selvstendig næringsdrivende), som også inngår i fysioterapitjenesten.

#### **Styrker:**

- Kompetente og engasjerte fagpersoner med høyt nærvær og lav turn-over.
- Fleksibel og serviceinnstilt holdning overfor tjenestemottakere.
- Avdelingens nye organisering under Forebyggende tjenester gir gode forutsetninger for tjenesteutvikling og et styrket fagmiljø.
- Godt tverrfaglig samarbeid som sikrer brukerne et helhetlig tilbud.

#### **Utfordringer:**

- Økning i antall brukere med komplekse og sammensatte behov dreier ressursbruken.
- Logistikk av ansatte baseres på bruk av private biler i tjenesten.
- Lav dekning av kommunalt ansatte fysioterapeuter, ergoterapeuter og avtalefysioterapeuter sett opp mot sammenlignbare kommuner.
- Økende press på tjenesten syns- og hørselskontakt.
- Uegnete lokaler for vask av hjelpemidler.
- Friskliv har begrensede muligheter for lagring av utstyr og mangel på samtalerom i nåværende lokaler.

#### **Muligheter:**

- Endringsvillighet og muligheter for å se på videre organisering av tjenesten, f.eks. inntaksteam og rehabiliteringsteam.

- Økt grad av samskaping, både internt i avdelingen og overfor andre aktører, kan gi synergieffekter.
- Fokus på tidlig intervensjon kan sikre effektive tiltak og gir god forebyggende effekt.
- Potensiale i et tettere samarbeid mellom avdelingen og kommunens avtalefysioterapeuter.
- Utvikling av gode nøkkeltall vil på sikt kunne forbedre evaluering av tjenestene og bidra til kvalitetsutvikling.
- Ferdigstillelse av portnerboligen til frisklivs-aktiviteter vil gi muligheter for utvikling av tilbudet.

## **Flyktningtjenesten**

Avdelingen består for tiden av 22 årsverk, og er oppskalert med 9 midlertidige årsverk pga økt arbeidsmengde.

Avdelingens oppdrag er å ta imot og etablere nyankomne flyktninger, bistå og veilede deltakere i introduksjonsprogram på vei mot målet om å bli selvforsørget og få et godt og innholdsrikt liv for seg og sin familie i Lier kommune. Introduksjonsprogrammets varighet er fra 3 måneder – 3 år. Pr dags dato er det 101 personer i introduksjonsprogram.

Det har vært en stor økning i antall flyktninger grunnet Ukrainakrisen. Kommunestyret vedtok anmodning fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) om å bosette 130 personer i 2023. I løpet av juli vil Lier kommune ha bosatt 31 voksne og 18 barn.

### **Styrker:**

- Engasjerte og faglig kvalifiserte medarbeidere som jobber målrettet med målgruppen.
- God politisk og administrativ forankring av flyktningsarbeid i kommunen.
- Klar samarbeidsavtale mellom Flyktningtjenesten og Lier voksenopplæring.
- Gode resultater for flyktninger i introduksjonsprogram. Måloppnåelsen i 2022 var 70,5% flyktninger i arbeid eller utdanning etter endt program.
- Økt satsning på målrettede arbeidssøkerkurs, kurs i digitale ferdigheter, kurs i økonomistyring og ICDP kurs (foreldreveiledningskurs).

### **Utfordringer:**

- Sterk vekst i avdelingen gir utfordringer knyttet til kontorplasser og ansattes behov.
- Onboarding av nye midlertidige ansatte krever ekstra ressurser av faste ansatte.
- Finne egnede praksisplasser med mulighet for ansettelse til personer som kan lite norsk.
- Kort tid i introduksjonsprogram for personer som har videregående utdanning i hjemlandet. Programtiden for denne gruppen er 3 – 6 måneder med mulighet for forlengelse i 6 måneder hvis det er sannsynlig at de når sitt mål i program.
- God flyt i samarbeid med eksterne instanser.



### **Muligheter:**

- Utvikling av samarbeidsavtale med NAV og andre instanser i kommunen gir gode rammer for det videre arbeidet.
- Fokus på flyktingenes barn og familie i samarbeid med frivilligsentralen.
- Rammene i kommunen gir gode vilkår for systematisk og målrettet sosialfaglig arbeid.
- Gode muligheter for å finne praksisplasser og varige arbeidsplasser ved systematisk jobbing. Etablert arbeidskoordineringsteam i flyktningtjenesten
- Se på muligheten for å utvikle et tverretattlig flyktningsteam for å bedre samarbeid/koordinering mellom etater og fange opp utfordringer knyttet til integrering og helseoppfølging av flyktninger.

## Miljø og plan

### Bygg og geodata

Bygg og geodata består av totalt 20 årsverk inndelt fagområdene byggesak og geodata/oppmåling. Virksomheten er svært publikumsorientert og er lokalisert i rådhuset i Lierbyen. Finansieringen er dels via gebyrinntekter (ca. 70 prosent), mens det resterende er skattefinansiert (ca. 30 prosent).

Byggesak er organisert med fagleder, seks byggesaksbehandlere, en juridisk rådgiver og to som arbeider med ulovlighetsoppfølging og tilsyn. Hovedarbeidsoppgavene knytter seg til behandling av byggesaker, delesaker, ulovlighetsoppfølging og tilsyn, alt etter plan- og bygningsloven. I tillegg behandler fagkontoret seksjoneringsaker og har ansvaret for henvendelser knyttet til ras- og skredfare. Sistnevnte er en ny oppgave som ble lagt til virksomheten i 2021.

Juridisk kompetanse benyttes også av stedsutvikling og plan. Det er avsatt en saksbehandler (jurist) i 50 % stilling som saksbehandler for utbyggingsavtaler i regi av stedsutvikling og plan.

Geodata og oppmåling er organisert med avdelingsleder, fire oppmålingsingeniører, en GIS-ingeniør og to konsulenter. Hovedarbeidsoppgavene knytter seg til:

- gjennomføring av eiendomsmåling etter matrikkeloven
- føring av matrikkelen (viktige eiendomsopplysninger i eiendomsregisteret)
- adressering
- utlevering og salg av eiendomsinformasjon
- ajourhold av kommunens kartgrunnlag og planregister. Dette danner grunnlaget for opplysningene i kartportalen.
- oppdatering og bruk av geografiske informasjonssystemer, herunder tilby GIS-tjenester til interne virksomheter.

#### **Styrker:**

- Nærhet til innbyggerne, det er enkelt å få til møter med våre saksbehandlere. Korte og effektive beslutningsveier gjennom kort avstand fra saksbehandler til overordnet ledelse.
- Tverrfaglig kompetanse med varierte fagbakgrunner gir god saksbehandling og godt arbeidsmiljø med lavt sykefravær.
- Motiverte ansatte som ønsker å ta i et tak.
- Godt arbeidsmiljø, høyt nærvær og motiverte ansatte.
- Godt samarbeid med andre virksomheter i kommunen.

- Godt og oppdatert kartverk som er tilgjengeliggjort for innbyggerne via vår kartportal, herunder gode flybilder fra ulike perioder opp gjennom årene.

#### **Utfordringer:**

- Stadig mer krevende saker, mange med høyt konfliktnivå og hvor tiltakshaver legger mye arbeid/penger i å få igjennom sitt ønske «spiser» opp saksbehandlingstid og ressurser. Dette gjelder både i den primære saksbehandlingsprosessen, men også i etterkant gjennom klagesaksbehandling.
- Det har tidligere vært kapasitetsutfordringer innenfor byggesaksbehandling. Dagens samfunnssituasjon har endret flere ting. Dramatisk lavere aktivitet i byggebransjen og mindre saker til behandling. Inntektsdrivende saker blir ikke igangsatt. Gebyrinntektene går ned. Det er nok saker til behandling, men disse genererer lavere inntekt per sak.
- Forventningene til kommunen generelt er økende. Dette gjelder blant annet i forhold til saksbehandlingstid, tilgjengelighet og digitale løsninger (selvbetjeningsløsninger).

#### **Muligheter:**

- Digitalisering vil kunne gjøre arbeidet mer rasjonelt og samtidig legge til rette for flere selvbetjeningsløsninger for publikum. Dette vil kunne frigjøre mer ressurser til saksbehandling. Det legges til grunn at innføringen av eksempelvis EByggesak som saksbehandlingsverktøy vil gi noen slike effekter på sikt.
- Mange nyansatte i geodataavdelingen gir gode muligheter til å tenke nytt i forhold til rutiner og arbeidsmetoder. Dette kan gi en positiv effekt i forhold til virksomhetens forbedringsarbeid.

## **Landbruk og Miljø**

Virksomheten har ansvar for landbruk-, vilt- og miljøsaker i kommunen. Virksomheten er lokalisert på Foss Gård i Lier. Inn under virksomheten er også avdelingen Tilsynskontoret for små avløpsanlegg, som er et vertskommunesamarbeid. Virksomheten har samlet sett 13,6 årsverk, fra 1.april 2023.

Landbruk og miljø saksbehandler søknader og spørsmål knyttet til blant annet:

- Lovsaker (jordlov, konsesjonslov, skoglov, forurensningsloven, vannforskriften m.m.)
- Tilskuddsforvaltning: (produksjonstilskudd, miljøtilskudd, tilskudd til landbruksveier m.m.)
- Klimatiltak i landbruket
- Landbruksbasert næringsutvikling, søknader til Innovasjon Norge
- Viltsaker: søknader om skadefelling, fastsettelse av jaktkvoter, endring av vald, administrering av fallviltgruppe m.m.
- Veterinærvakt, Lier er vertskommune for Drammen vakt-distrikt som omfatter gamle Drammen og tidligere Røyken og Hurum kommuner.

- Forvalte skogfundsordningen
- Administrere kommuneskogen
- Oppdatering av markslagskart, gårdskart, ajourhold/ vedlikehold
- Prosjekter

Virksomheten har en miljørådgiver med ansvarsområde vassdrag og vannkvalitet. Stillingen er tredelt og består av en 50% stilling på prosjekt Ren Drammensfjord (finansieres fra Miljødirektoratet), en 40% stilling på vannområde Lierelva (finansieres av Viken fylkeskommune og Lier kommune) og 10 % stilling til øvrige miljøsaker (Lier kommune). Virksomheten har også en miljørådgiverstilling i 50% som jobber med blant annet tilsyn og pålegg i aktuelle saker, ulike forurensningsspørsmål/saker opp mot Statsforvalter i samarbeid med kommunens beredskapsleder og øvrige virksomheter. Denne stillingen har et svært bredt ansvarsområde.

Tilsynskontoret har ansvaret for alle private avløpsanlegg, altså alle anlegg som ikke er tilknyttet kommunale ledninger innenfor syv samarbeidende kommunene: Drammen, Lier, Holmestrand, Hole, Øvre Eiker, Modum og Krødsherad. Følgende oppgaver utføres: tømning av tanker (administrering av denne tjenesten som utføres av private firmaer), kontroll og tilsyn med anleggene, bistand til kommunene knyttet til spørsmål innenfor fagområdet, samt utslippstillatelser innenfor dette området m.m.

#### **Styrker:**

- Dyktige medarbeidere, høy tverrfaglig kompetanse og spesialisering på de forskjellige fagområdene. Attraktiv spisskompetanse hos medarbeidere som etterspørres av andre fagmiljøer til foredrag, kurs m.m.
- Informasjon/sosiale medier/nyhetsskriv og god kontakt mot landbruksnæringen og befolkningen.
- Gode på nettverksbygging og har et stort nettverk i forvaltningsapparatet, forskningsmiljøer og næringslivet både lokalt, regionalt og på landsbasis knyttet til landbruket, miljø og vassdrag.
- Tilsynskontoret for små avløpsanlegg er innenfor sitt fagområde blitt en ressurs på nasjonalt nivå, får henvendelser fra andre områder av landet og er på sitt område ledende i Norge.
- Samlokalisering med Tilsynskontoret og Norske landbruksrådgivning er en stor fordel og svært nyttig for fagmiljøet på Foss gård.

#### **Utfordringer:**

- Stadig mer sammensatte og krevende lovsaker kan være svært ressurskrevende.
- Tidkrevende saksbehandling knyttet til klagesaker og ulovlighetsoppfølging.
- Trenger fortsatt økt kapasitet på fagområdet ytre miljø til å styrke innsatsen på miljøområde, blant annet økt gjennomføring av kommunalt tilsyn, dokumentasjon og oppfølging av grunnforurensing samt rådgivning til innbyggere og næring.
- Flere saksbehandlere har eneansvar for sine fagområder. Dette gjør oss mer sårbare ved at saksbehandlingen kan bli mer forsinket enn ønskelig ved blant annet sykefravær.

### **Muligheter:**

- Utvikle tett og godt samarbeid og fagmiljø i kommunen, som har fokus på landbruk og miljø. Utvikle samarbeide med nabokommuner for å dekke opp kapasitet ved for eksempel sykefravær.
- Økt kompetanse på vannmiljø/miljøspørsmål styrker virksomheten, Utvikle dette videre spesielt med tanke på håndtering av vannmiljørelatert saksbehandling.
- Muligheter for å engasjere seg i prosjektarbeid når det hentes inn ekstern finansiering. Eksempler kan være deltagelse i prosjektene Matveien, oppfølging av Haugerudmyra og arbeidet med fremmede arter og utvikling av helhetlig forvaltningsløsning for spredt avløp.
- Effektivisering og økt kvalitet gjennom nye IT-verktøy.
- Rutiner i nytt kvalitetssystem gir grunnlag for bedre internkontroll og forbedringsarbeid.
- Utvikle Tilsynskontoret for små avløpsanlegg videre.

### **Stedsutvikling og plan**

Virksomheten består av 10 medarbeidere inkludert virksomhetsleder og er lokalisert på rådhuset. Virksomheten er utadrettet med bred kontaktflate mot andre interne virksomheter, men også i betydelig grad mot innbyggere, næringsliv, interesseorganisasjoner og statlige etater

Virksomheten har ansvaret for:

- strategiarbeidet i samfunnsutviklingsarbeidet
- by-og stedsutvikling
- utarbeidelse av planer (kommuneplan, kommunedelplan, områdeplaner og detaljplaner)
- saksbehandling av privat initierte reguleringsplaner (myndighetsutøvelse)
- plan og porteføljestyling vann-, avløp og vei
- buskerudbyen
- næringsliv
- klima

### **Styrker:**

- Mange erfarne og kompetente medarbeidere som har jobbet ved virksomheten i mange år og som kjenner kommunen godt.
- Nærhet til kommunens innbyggere, næringsliv, utbyggere, interesseorganisasjoner og korte rapporteringsveier (lav terskel for utenforstående å gjøre avtaler/ avtale møter med virksomheten ved behov).
- Fleksibel organisasjon.

### **Utfordringer:**

- Virksomheten er relativt liten. Dette innebærer at arbeid med porteføljen, med så mange viktige prosjekter og planer for kommunen, krever prioritering. Det er ikke kapasitet til å kjøre alle sakene parallelt. Erfaringen så langt viser i tillegg at flere av de store planene også tar betydelig lengre tid enn antatt.
- Kompetanse / kapasitet knyttet til utvikling av egne overordnede planer, eks. Lierbyen, Tranby, Fjordbyen, fortetting, etc. Bruk av konsulenter er derfor relativt høyt.
- Kompetansen er i dag begrenset med hensyn til by/stedsutvikling og urbanisme, som er målet for utviklingen eks. fjordbyen.
- Innovative og tverrfaglige plan- og stedsutviklingsprosesser.
- Kompetanse/kapasitet knyttet til utbyggingsavtaler (ansvaret for utbyggingsavtaler er nå lagt til stedsutvikling og plan).
- Det ligger forventninger til stedsutviklingsplanen (Fjordbyen, Lierbyen, Tranby, Gullaug, etc) men virksomheten har ikke gjennomføringskraft (ressurser) knyttet til den fysiske utviklingen av områdene (oppfølgingen av planene).
- Begrenset kapasitet/kompetanse til forhandlinger/avtaleinngåelse knyttet til utbyggerbidrag/fordeling infrastrukturkostnader (områdemodellen).

### **Muligheter:**

- Kommunen er en presskommune som betyr at innflytting av både næringsliv og innbyggere i stor grad skjer av seg selv, forutsatt at det legges til rette med areal til boligutvikling og næring.
- Næringsareal er pr. i dag den største utfordringen, boligområder er det tilstrekkelig av forutsatt fortetting innenfor allerede eksisterende planavklarte områder, som Lierbyen og Tranby, samt ikke minst utvikling av Fjordbyen og Gullaug.
- Kommunen må i fremtiden i større grad enn i dag søke tettere samarbeidet med våre nabokommuner.
- Det store utviklingspotensialet i Fjordbyen og på Gullaug må tas ut på en slik måte at de bidrar til at kommunen når sin klimamålsetting, og at det er attraktivt nok til å "vinne frem" i konkurranse med mange andre byutviklingsprosjekter på Østlandet.
- Smartere og mer effektiv areal- og mobilitetsutvikling er et viktig element ved rullering av kommuneplanens arealdel.

## Lier vei, vann og avløp KF

Lier vei, vann og avløp KF har ansvar for teknisk infrastruktur i Lier kommune. Foretaket ivaretar drift, vedlikehold, utbygging, utvikling og forvaltning av kommunens infrastruktur innen vei, vann og avløp. Foretaket betjener Lier kommunens innbyggere, og har totalt 8 890 abonnenter på vann og avløp.

Vei er en skattefinansiert tjeneste. Vi har ansvar for:

- 182 km kommunale veier
- 39 km kommunale gang- og sykkelveier
- 6625 veilyspunkter hvorav 869 langs Fylkesvei og 471 i natur og fritidsarealer. Av 6625 punkter så er 2250 skiftet til LED belysning.

Vann og avløp er en gebyrfinansiert tjeneste. Vi har ansvar for:

- 186 km distribusjonsnett på vannforsyningen
- 314 km avløpsnett (spillvann + overvann+avløp felles). Av disse er 97 % separert mellom spillvann og overvann.
- 45 pumpestasjoner
- 5 høydebassenger
- 10 trykkøkingsstasjoner og ca. 100 reduksjonsventiler på vannforsyningsnettet
- 4 kommunale renseanlegg lokalisert henholdsvis i Linnes, Tronstad, Sjøstad og Sylling

Lier VVA KF er organisert med 3 avdelinger og samlokalisert på Bilbo. Avdelingene er Plan, prosjekt og forvaltning, Utvikling, kunde og kvalitet og Driftsavdeling. Foretakets verdier er samarbeid, kvalitet og innovasjon som igjen er utledet fra Lier kommunens verdier som er åpen, tilgjengelig og etterrettelig.

### **Styrker:**

- Solid selskap med motiverte og høyt kompetente medarbeidere med lokal kunnskap, både ingeniører og fagarbeidere. Dette er gjenspeilet i medarbeiderundersøkelsen.
- Attraktiv arbeidsplass
- Samlet bedrift med tydelig visjon og sterke samt gjennomarbeidet verdier.
- Profesjonelt styre og god forståelse for samhandling med det politiske miljøet og rådmannen. God forankring i det politiske og administrative miljø.
- Godt omdømme og gjennomføringskraft.
- Tydelig, og forankret bruk av bærekraftsmålene i virksomheten.
- Oppdaterte forvaltnings- og beredskapsplaner samt regionalt samarbeid innenfor vannforsyning og avløpshåndtering. Dette i henhold til gjeldende lovkrav og for å sikre godt og nok vann til Lier kommunes innbyggere i tillegg til forsvarlig håndtering av avløpsvannet.

- Oppdaterte forvaltnings- og beredskapsplaner som sikrer trygg fremkommelighet for Lier kommunes innbyggere på kommunale veier og gangveier.
- Vi har forståelse av utfordringsbilde av infrastrukturtilstand (“Norsk vann rapport – State of the nation om etterslepet på vann og avløpstjenester»).
- Offentlig eierskap og selvkost basert gir legitimitet.

### **Utfordringer:**

- Store og kompliserte prosjekter som krever tett oppfølging og ressursbruk
- Områdeplaner legger opp til at kommunen overtar flere anlegg. Dette krever ressurs, utvikling av maskinpark, og driftsarealer.
- Alder og tilstand på anleggene innebærer et betydelig fornyingsbehov for å møte krav til HMS, klimaendringer, IKT- og anleggssikkerhet, økte regulatoriske krav og vekst i næring og abonnenter.
- Stort fremtidig investeringsbehov innen avløpsrensing samtidig som demografi og geografi påvirker gebyrer. Dette gjør oss mer sårbare for endringer i økonomiske rammebetingelser.
- Krav fra overordnet myndighet knyttet til renseanlegg utfordrer fremdriften. Dette sett fra et regionalt perspektiv.
- Endret krav og rammebetingelser fra sentrale myndigheter både i forhold til drift og forvaltning av veinett samt vann- og avløpsnett. Mulig innføring av selvkostområde for overvann og krav til nitrogenfjerning, mikroplast og medisinerester på avløpsvannet.
- Forventninger for bistand på oppgaver utenfor foretakets kompetanse og ansvarsområde.
- Høy konkurranse på rekruttering av faglige ressurser og kompetanse. Foretaket i konkurranse med konsulentselskaper.
- Høy gjennomsnittsalder i virksomheten.

### **Muligheter:**

- Benytte store prosjekter og områdeplaner som argumentasjon for rekruttering av kompetent personell.
- Nedleggelse av renseanlegg frigjør arealer.
- Sikre gode samhandlingsrutiner med basis organisasjon som sikrer bedre samordning, mer effektive prosesser og tydelige roller og myndighet.
- Eventuell sertifisering innen miljø og kvalitet gir potensial for mer effektiv ressursbruk og redusert miljøpåvirkning.
- Sentralisering av renseløsning gir mulighet og potensial for mer automatisering og stordriftsfordeler.
- Potensiale og mulighet for bedre og fremtidsrettet kundebehandling for å sikre konkurransekraft og tilfredse kunder.
- Potensial for regionalt samarbeid innen avløpsrensing åpner for mer robuste og bærekraftige løsninger.



- Utveksling og utnyttelse av kompetanse på tvers av virksomhetene og foretakene i Lier kommune.
- Målrettet rekrutteringsarbeid for å ivareta og fornye kompetanse.

## Lier Eiendomsselskap KF

Lier eiendomsselskap KF (LEKF) ledes av et profesjonelt styre på seks medlemmer. Daglig leder rapporterer til styret og har en personalgruppe på 72 medarbeidere etter 3 virksomhetsoverdragelser. Lier Boligselskap AS i 2019 og Alier AS i 2021).

Foretaket har felles kontoradresse på Ringeriksveien 175 etter samlokalisering oktober 2021.

LEKF ivaretar eierrollen for alle kommunens bygg og eiendommer, inkludert utleieboliger. De operative bygg- og renholdstjenestene er nå i hovedsak inkludert i foretaket og utføres i egenregi.

Eierrollen omfatter forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av eksisterende bygg og eiendom. Foretaket ivaretar også byggherrerollen i nye prosjekter innen eiendomsområdet.

### **Noen nøkkeltall:**

122 106 m <sup>2</sup>	egne formålsbygg
3 400 m <sup>2</sup>	egne bygg til næringsutleie (inkl Haugestad)
9 583 m <sup>2</sup>	innleid areal
396	utleieboliger
46 m <sup>2</sup>	snitt str. utleieboliger

Kommunestyret vedtok i desember 2020 at foretakets finansieringsmodell er internhusleie. Modellen er implementert, og detaljeringsgradene er i utvikling. Reglene for husleie er utarbeidet og avtalene etableres mellom foretaket og kommunedirektøren v/kommunalområdene.

### **Styrker:**

- Ett samlet eiendomsselskap som gir samlede og koordinerte tjenester.
- Personell som samlet representerer betydelig, relevant og kompetent erfaring fra bygg og eiendomsdrift i Lier kommune, andre kommuner og privat sektor.
- Prioriterer kompetanseheving generelt, og innen områdene energi, klima og miljøstyring samt eiendomsutvikling spesielt. Dette for å søke å nå de målsetningene som påhviler foretaket gjennom kommunens energi og klimaplan samt særlige utviklingsoppdrag.
- Solid kompetanse innen prosjektledelse og styringer innen bygg og eiendomsområde.
- Høy kvalitet i arbeidet med boligmassen der LEKF bidrar betydelig inn i feltarbeidet knyttet til leietakergruppen.
- Prioriterer og bidrar aktivt inn i samhandlingen med kommunedirektøren, kommunalsjefer og øvrig kommuneorganisasjon.

- Foretaket kjennetegnes av å:
  - utøve eierrollen på en ansvarlig måte
  - være fokusert på mulige løsninger og gjennomføringsevne
  - være gode til å yte råd og bistand i prosjekter, drift og service
  - inneha god faglig kompetanse og lang erfaring
  - effektivt utnytte tilgjengelige ressurser
  - ha et godt arbeidsmiljø

### **Utfordringer:**

Kommunale tjenester har høy utviklingshastighet, noe som også skaper store behovsendringer. Dette er utfordrende av kostnadshensyn og mulighet for valg av strategi/planlegging slik at forutsigbarhet og langsiktighet blir ivaretatt.

Foretaket vil i perioden 2023-2025 iverksette relevante tiltak for å møte en periode med forhøyet turnover i personalgruppa (alder/pensjon)

Den negativ kostnadsutviklingen innen energi- og byggebransjen gir usikre økonomiestimat og utfordrer den tilgjengelige økonomien. I tillegg erfares manglende stabilitet i materialleveranser som igjen gir utsettelse og mulige svikt i leveringstidspunkt på byggeprosjekter.

### **Prosjekter**

- Brukers forventning, ønske og behov for kortere gjennomføringstid enn det som er faktisk mulig.
- Uklare, motstridende ambisjonsnivåer i bestilling og i prosjektgjennomføring. Herunder endringer sent i prosessen.
- Ufullstendige behovsbeskrivelser som kan gi økt risiko for endringer med påfølgende konsekvenser for fremdrift, kvalitet og kostnad.

### **Forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling (FDVU)**

- Noe mer stabilitet i kostnadsdrivere og økt konkurranse i markedet, men allikevel betydelig uforutsigbart.
- Krevende å til enhver tid ha gode rammeavtaler innenfor den mengde fagområder som omfattes av FDVU.
- Begrenset ressurs inn i systemetablering for oppfølging og ajourhold av FDVU.

### **Boligteamet**

- Et antall leietakere har behov for biveiledning og praktisk oppfølging. Manglende boferdigheter vanskeliggjør mestring som leietaker og mulighet for å finne trygghet i eget hjem. Konsekvensen av dette oppleves gjennom krevende bomiljøer, svært hard bruk av boligene og høyt behov for vedlikehold og skadeutbedringer.
- LEKF har startet et Boteam, som består av to personer, som hjelper beboere med større og mindre praktiske oppgaver i hverdagen. De jobber også generelt med å forbedre de ulike bomiljøene der LEKF leier ut boliger.

- Det er behov for lokasjonsavklaring om «småhus» som kan avlaste og forbedre eksisterende bomiljøer. Det er startet et prosjekt for å få etablert småhus i Lier.

#### **Øvrig**

- Kommuneorganisasjonens kunnskap og aksept for foretakets rolle, posisjon, myndighet og fullmakter.

#### **Muligheter:**

- Det ligger ytterligere muligheter til forbedringer, optimaliseringer og effektiviseringer ved å utnytte handlingsrommet i foretaksformen.
- Foretakets gode bygningskompetanse benyttes- og kan videreutvikles til å bistå kommunedirektøren i utviklingen av et bygningsvolum som er tilstrekkelig, godt utnyttet, tilpasset og fleksibelt for fremtidig utvikling/endring.
- Økt kunnskap i kommunens organisasjon om hva foretaket har ansvar for, vil kunne gi økt engasjement, forståelse og aksept, men også tydeligere forventninger. Dette vil igjen gi bidrag til profesjonalisering og videreutvikling av LEKF.
- Videre prosess, kvalitet og effektiviseringsmuligheter.
- Økt oppmerksomhet på tidlig fase i prosjekter med store muligheter for tilpasninger.
- Videre utviklingsprosesser av den operative eiendomsdriften og renhold i egen organisasjon, som resulterer i positive synergier gjennom økonomi, kvalitet og kompetanse.
- Bedre tilpasset boligmasse for vanskeligstilte gir forbedrede bomiljøer.

## Formannskap og fellesfunksjoner

Samfunnet er i stadig endring. For på best mulig måte støtte opp om gode tjenester til våre innbyggere er det viktig at kommunen gjennom styring og støttetjenester sikrer en effektiv ressursbruk. Dette kapittelet omhandler temaer og tjenester som er sentrale bidrag i dette arbeidet.

### Digitalisering

Lier kommunes [digitale strategi](#) ble vedtatt i mars 2019. Strategien skal bidra til at Lier kommune tar bevisste valg i innføringen av digitale løsninger og har et helhetlig perspektiv. Lier kommune opplever stadig strammere økonomiske rammevilkår og økende forventninger til digitaliserte løsninger både internt i organisasjonen og eksternt fra kommunens innbyggere. I møte med utfordringer og forventninger er kommunen avhengig av å finne smarte og effektive løsninger der vi ser på endring av arbeidsprosesser og utnyttelse av ny teknologi.

Det foregår flere digitaliseringstiltak i kommunen, deriblant to større digitaliseringsprosjekter. Prosjektet «Digital arbeidsplass» legger til rette for bedre samhandling mellom ansatte i skole og resten av kommunen. Samtidig skal prosjektet sørge for oppgradering, sikring og bedre utnyttelse av Microsoft 365. Prosjektet «Oppvekstadministrativt system» er en oppgradering av Visma Flyt i skole og barnehage. Den nye versjonen fører til enklere og bedre kommunikasjon mellom skole/barnehage og hjem. I tillegg vil oppgradert system ha en bedre løsning for behandling av sensitive opplysninger.

Innenfor velferdsteknologi er det innen helse- og omsorg nødvendig med en videreføring av tidligere handlingsplan. Her vil forankring hos lederne i virksomheten være sentral for å ha størst mulig effekt. Kommunen må i dette arbeidet også tilegne seg økt kompetanse på teknologiområdet som kan bidra til økt forståelse, samt bedre bruk av både eksisterende og nytt verktøy som forenkler arbeidsprosesser og hever kvaliteten på tjenesten.

#### **Utfordringer:**

- Det er utfordrende å prioritere utvikling og digitalisering parallelt med drift.
- Virksomhetene har begrenset kapasitet til å bidra i arbeidet og ta systemansvar.
- Utilstrekkelig grunnlag for helhetlig prioritering av prosjekter på tvers i kommunen.
- Varierende prosjektkompetanse i kommunen.
- Det digitale trusselbildet endres stadig – risikoen for datasikkerhetsbrudd øker.
- Digitalisering er både tids- og kostnadskrevende.

#### **Muligheter:**

- Digitalisering og utvikling vil effektivisere driften.
- Følge den digitale utviklingen i samfunnet og imøtekomme innbyggernes forventninger.
- Økt fokus på gevinstrealisering og synergieffekter på tvers i kommunen.
- Øke den generelle digitale kompetansen.

- Samarbeid med andre kommuner – eksempelvis gjennom DigiViken (digitaliseringssamarbeid for kommunene i Viken).
- I større grad ta i bruk oppdaterte og mer standardiserte løsninger.
- Porteføljeforvaltning gir mer helhetlig oversikt og bedre grunnlag for prioritering.

## Kvalitet og internkontroll

Kvalitetspolicyen, *Stadig bedre*, er det grunnleggende og styrende dokumentet for vårt kvalitets- og forbedringsarbeid. Internkontroll er en viktig del av virksomhetsstyringen i Lier kommune. Internkontrollen er egenkontroll som skal understøtte styringen, samt bidra til å synliggjøre utfordringer og prioriteringer, slik at vedtatte mål nås.

Kommunen har etablert et helhetlig kvalitetssystem, Rettesnora. Systemet består av dokumentmodul, avvikmodul, risikomodul og årshjul. Prosjektet med implementering av dokumentmodulen og avviksmodulen er gjennomført, med noen få unntak, men innen utgangen av mai 2023 har alle virksomheter flyttet prosedyrer, retningslinjer og andre type verktøy over fra Risk Manager (tidligere kvalitetssystem) til Rettesnora.

Arbeidet med å implementere risikomodulen har startet opp. Det er utarbeidet maler til bruk for risikovurdering av tjenestekvalitet, personvern/informasjonsikkerhet (GDPR), HMS og samfunnsikkerhet og beredskap.

Det å implementere et nytt kvalitetsledelsessystem omfatter hele organisasjonen og krever mye av hver enkelt virksomhet og hver enkelt medarbeider. Et slikt utviklingsarbeid vil komme i tillegg til normal drift for hver virksomhet.

I tillegg til nytt kvalitetssystem benyttes Framsikt som verktøy for å oppnå helhetlig virksomhetsstyring. I Framsikt styres Handlingsprogramprosessen med de føringer som kommer fra kommuneplanen helt frem til måneds-, tertial- og årsrapporteringen. Dette verktøyet sikrer styring av økonomi, sykefravær, politiske bestillinger, verbalvedtak, handlingsprogramtiltak, samt mål og sjekklister for god internkontroll i den enkelte virksomhet.

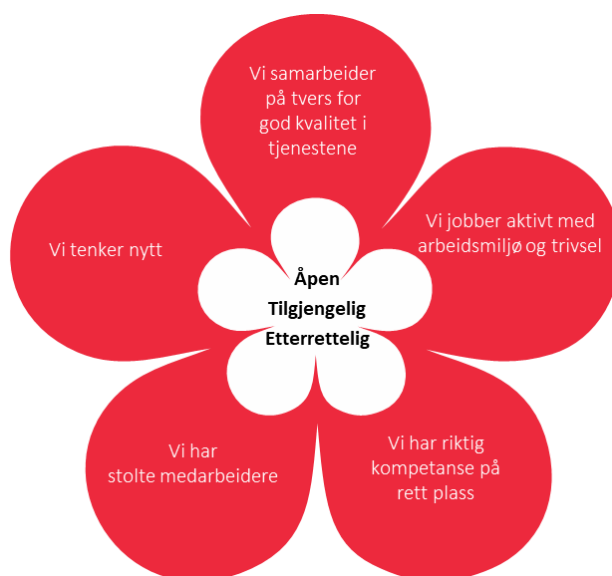
## Kompetanse

Kommuneplanens samfunnsdel meisler ut seks satsingsområder og legger, sammen med temaplaner og strategier, rammen for fremtidig kompetanseplanlegging- og utvikling: *Lier kommune skal være en attraktiv og nyskapende organisasjon med gjennomføringskraft.*

Kommunens arbeidsgiverstrategi: "*Sammen for grønne Lier*", har hovedfokus på 5 ambisjoner for organisasjon og medarbeidere, slik at kommuneorganisasjonen kan ivareta sitt samfunnsoppdrag og yte kvalitative og effektive tjenester til innbyggerne.

Kompetansestrategien peker ut fem retningsgivende faktorer som det skal jobbes med i Lier kommune. Kompetansearbeidet skal være

- 1) Prioritert
- 2) Integrert
- 3) Ansvarliggjort
- 4) Målrettet
- 5) Enkelt å gjennomføre



Strategien ble ferdigstilt i 2022 og ble evaluert og justert i første kvartal 2023 med fornyet tiltaksoversikt

## Rekruttering

Lier kommune har en helhetlig rekrutteringsstrategi og en ny kompetansebasert rekrutteringsprosess for å sikre en strukturert utvelgelse og kvalitetssikring av kandidater, samtidig som vi har en profesjonell rekrutteringsprosess som skaper godt omdømme. Det arbeides med et felles introduksjonsprogram som skal ivareta velkomst, opplæring og oppfølging for alle nyansatte.

Det er viktig å bygge kommunens omdømme som attraktiv arbeidsgiver og i større grad vise frem de fortrinn som finnes på våre arbeidsplasser. Målrettede tiltak bør vurderes for å rekruttere til særlig konkurranseutsatte stillingsgrupper. Det jobbes med en ny lokal lønnspolitikk. Også dette for å bygge en attraktiv kommune som tiltrekker og beholder kompetente og engasjerte medarbeidere.

Tjenesteområdene Helse, omsorg og velferd samt Oppvekst, knytter kompetanseutvikling til egne behovsanalyser og tema- og fagplaner. Her er det laget systematiske kompetanseplaner med årshjul for å videreutvikle kompetansen.

## Lærlinger

Lier kommune er en selvstendig lærebedrift og tilbyr læreplass i 5 fagretninger. Fagansvarlige for fagretningene kontor, barn- og ungdomsarbeider og helsefag arbeider med å styrke kvaliteten på kommunes opplæring. Våre lærlinger skal oppleve høy grad av mestring,

motivasjon og mening i sine læreløp. Pr. dato har Lier kommune 32 lærlinger fordelt mellom det ordinære løpet (2 år skole+2 år lære) og det 4-årige dobbeltkompetanseløpet (4 år parallelt skole og lære) ved Lier videregående skole. I tillegg tilbyr kommunen rekrutt- og læreplasser til det nasjonale «menn i helse prosjektet». Kommunen jobber systematisk videre med å nå vårt nye mål som er en lærling per 500 innbygger.

### **Utfordringer:**

- Arbeidsmarkedet i regionen er mer konkurranseutsatt enn noen gang. Det blir stadig mer utfordrende å konkurrere med våre nabokommuner Asker og Drammen om lønnsbetingelser.
- Nabokommuner som har større kompetansesentre og fagutviklingsmiljøer gir disse klare fortrinn i rekruttering av ledere og fagpersoner. Lier kommune er avhengig av å videreutvikle egne fagarenaer og kunne tilby ansatte utviklings- og karrieremuligheter.
- For å utvikle en offensiv heltidskultur, er kommunen avhengig av et godt partssamarbeid og felles forståelse for hensikt og målsettinger. Det er nødvendig med vilje fra partene til åpenhet om alle konstruktive tiltak for å finne felles løsninger. For eksempel utprøving av alternative turnuser. Dette jobbes nå med å få på plass Årsturnus på sykehjem og hjemmetjenesten. Lier kommune skal også være med i Tørn-prosjektet.
- Det er krevende å prioritere tid og ressurser til langsiktige interne investeringer i leder- og medarbeiderutvikling som først gir avkastning frem i tid.

### **Muligheter:**

- En stolt og sterk organisasjonskultur med kompetente medarbeidere som forteller om stor vilje til fleksibilitet, endring og utvikling for grønne Lier.
- Digitalisering gir nye former for organisasjonslæring og læringsmetodikk/verktøy.
- Etablere et løpende lederutviklingsprogram for å styrke mestringsorientert ledelse totalt sett i kommunen og lederskapet hos hver enkelt leder.
- Videreutvikling av læringsmiljøer internt i organisasjonen ved å samarbeide, samhandle og dele.
- Et balansert forhold mellom å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetanse.
- Profesjonell og målrettet kommunikasjon internt og eksternt for å synliggjøre fortrinn og bygge godt omdømme. Medarbeidere som er stolte over egen arbeidsplass er ofte de beste ambassadørene for tilfang av ytterligere engasjement og kompetanse.

## **Nærvær**

Nærvær har vært et viktig fokus i Lier kommune gjennom flere år, og Prosjekt Helsefremming og nærvær ble initiert for å styrke helsefremmende arbeidsplasser i kommunen og jobbe mot økt nærvær, samt jobbe med tiltak for å redusere fravær. Økt nærvær vil gi redusert behov for midlertidig tilsetting og medføre bedre stabilitet i planlagt bemanning med riktig kompetanse til det beste for brukerne. Prosjektgruppen består av representanter fra Arbeidslivssenteret, NAV



Lier og arbeidstakerorganisasjonene, i tillegg til Hovedverneombud og HR.

Arbeidsgiverstrategien vektlegger å utvikle arbeidsplasser som fremmer god fysisk og psykisk helse, samt skape arenaer der medarbeidere blir hørt og har innflytelse. Helsefremmende arbeidsplasser skapes av alle og et godt arbeidsmiljø er et felles ansvar, og dette er et viktig fokus i nærværarbeidet. (oppfølgingen av pilotvirksomhetene.) Lier kommune jobber med å øke nærværet blant ansatte med fokus på forebyggende tiltak i arbeidsmiljøet, i tillegg til oppfølging av virksomheter med lavt nærvær. Kompetansehevende tiltak og et systematisk og strukturert nærværarbeid, med engasjement og eierskap hos virksomhetene, er viktig.

Kompetanse og engasjement er en forutsetning for et konstruktivt partssamarbeid. Lier kommune har over år bygget et meget godt samarbeidsklima mellom ledelse og arbeidstakerorganisasjonene.

Vernetjenesten har en vesentlig rolle i det systematiske HMS arbeidet i kommunen. Høy kompetanse innen helse, miljø og sikkerhet er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i alle kommunens virksomheter. Lier kommune gjennomfører årlig Grunnkurs i arbeidsmiljø i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, som er obligatorisk for alle nye verneombud. Hovedverneombud jobber med styrking av lokale verneombud og bistår i arbeidsmiljøspørsmål ved behov. Den overordnede kvalitetspolicyen og videreutvikling av digitale verktøy er også viktig for det systematiske HMS arbeidet, og det har den siste tiden være et stort fokus på melding og håndtering av avvik.

## **IKT**

Lier IKT er en liten enhet som har ansvaret for drift av kommunal IKT infrastruktur samt applikasjoner til kommunen. I tillegg gis det støtte på operativsystem nivå for brukerne (Windows) samt rådgivning innenfor GDPR og DPIA. Virksomhetsområdene er selv ansvarlig for å ha støttefunksjoner for sine respektive fagsystemer, dette kan gi et noe fragmentert ansvarsfordeling.

Den raske samfunnsutviklingen innen IT området stiller stadig nye krav til faglig kunnskap og utvikling. Kommunedirektøren har startet en prosess for å få et godt vurderingsgrunnlag for hvordan Lier kommune bør organisere sin drift av IKT tjenester i årene fremover.

### **Styrker:**

- Det er et godt arbeidsmiljø med lav turn over.
- Det er høy faglig kompetanse hos enkeltansatte for deres oppgaver.

### **Utfordringer:**

- Det er i dag et sterkt behov for oppgradering av mye av det datatekniske i kommunen, dette betegnes som at kommunen har en høy teknisk gjeld.
- Dette er et økede behov for support i takt med økt digital bruk ute i de kommunale

tjenestene, dette presser frem et behov for døgnbasert support. Dataavdelingen er liten, og det vurderes å være vanskelig og etablert en vaktordning utover ordinær dagarbeidstid innenfor dagens ressurser.

- Det er høy gjennomsnittsalder blant ansatte og samtidig vanskelig å rekruttere dyktige IKT medarbeidere til et lite lokalt datakontor i dagens arbeidsmarked
- Implementering av nye dataløsninger i kommunen gir økte arbeidsoppgaver og behov for kompetanse som i dag ikke er i virksomheten.

### **Muligheter**

- Mye fagkompetanse og erfaring som kan bygges på og bidra til vider utvikling i samsvar med kommunens digitale strategi
- Samorganisering av alle IKT ressursene i kommunen vil gi mulighet for en ennå mer helhetlig drift av kommunens IT portefølje

## **Innbyggerservice**

Innbyggerservice har som oppgave å levere service, informasjon og dokumentasjonstjenester til interne og eksterne samarbeidspartnere på en effektiv og profesjonell måte. Området kan hovedsakelig deles inn i dokumentasjon, tilrettelegging av politiske prosesser, samt dialog og kontakt. I praksis innebærer dette oppgaver som sekretariat, møtedokumenter, innsyn, sentralbord og resepsjon, post og journalføring, valg mm. Brukergruppene er mange og sammensatte som innbyggere, ansatte og virksomheter, publikum, folkevalgte, brukere av andre tjenester i kommunen, kommunens samarbeidspartnere og presse.

Innbyggerservice er i stor grad en digital virksomhet hvor ansvaret bygger på juridiske rammebetingelser og krav. Virksomheten har fokus på utvikling innenfor åpenhet (offentlighet), digitalisering, automatisering, kunstig intelligens og robotisering, og det folkevalgte systemet. Prosesser og prosjekter som skal effektivisere, være ressursbesparende eller øke kvaliteten, og sikre lovlighet innenfor eget ansvarsområde i kommunens tjenester prioriteres framover.

### **Styrker:**

- Virksomheten opplever i dag å ha god digital kompetanse for innen eget fagfelt.
- Det er stor grad av motivasjon for utvikling blant ansatte.

### **Utfordringer:**

- Fagområdets behov for endret kompetanseprofil tar tid å imøtekomme.
- Økende behov for prioritering av virksomhetens utvikling innen fagområder er utfordrende og prioritere i forhold til løpende oppgaver/daglig drift.
- Økt kompleksitet i noen av fagområdene.
- Organisasjonens kjennskap til, prioritering, erkjennelse og anerkjennelse av fagområdene.

### **Muligheter:**

- Effektivisering og økt kvalitet i kommunens dokumentasjon.
- Tilrettelegge for enklere åpenhet/offentlighet gjennom digitalisering.
- Fange opp større andel dokumenter for bevaring, offentliggjøring og senere gjenfinning.
- Profesjonalisere mottak av henvendelser.
- Potensiale for økt samarbeid internt og eksternt.

## **Økonomi og virksomhetsstyring**

Regnskapsområdet omfatter føring av kommuneregnskapet og regnskapet til to kommunale foretak. Ansvarsområdet omfatter også internkontroll og opplæring i regnskapsrelaterte rutiner til virksomhetene.

Anskaffelsesområdet innebærer fremforhandling av rammeavtaler for varer og tjenester som har et slikt omfang at dette er ønskelig. Kontraktsoppfølging er også en viktig del av ansvarsområdet. Videre bistår området med enkeltanskaffelser til virksomhetene. Opplæring i anskaffelsesregelverket, drift og utvikling av e-handelsplattformen, implementering av anskaffelsesstrategien og opplæring og internkontrollaktiviteter innenfor anskaffelsesområdet er også viktige oppgaver.

Økonomi-området bistår virksomhetene i å ha god økonomisk og resultatmessig oppfølging av egen virksomhet, utarbeidelse av budsjetter og rapporteringer til politisk ledelse i tråd med vedtatt årshjul for økonomisk planlegging og oppfølging. Opplæring i bruk av systemer og utvikling av rutiner på økonomi og virksomhetsstyringsområdet er også viktige oppgaver.

### **Utfordringer:**

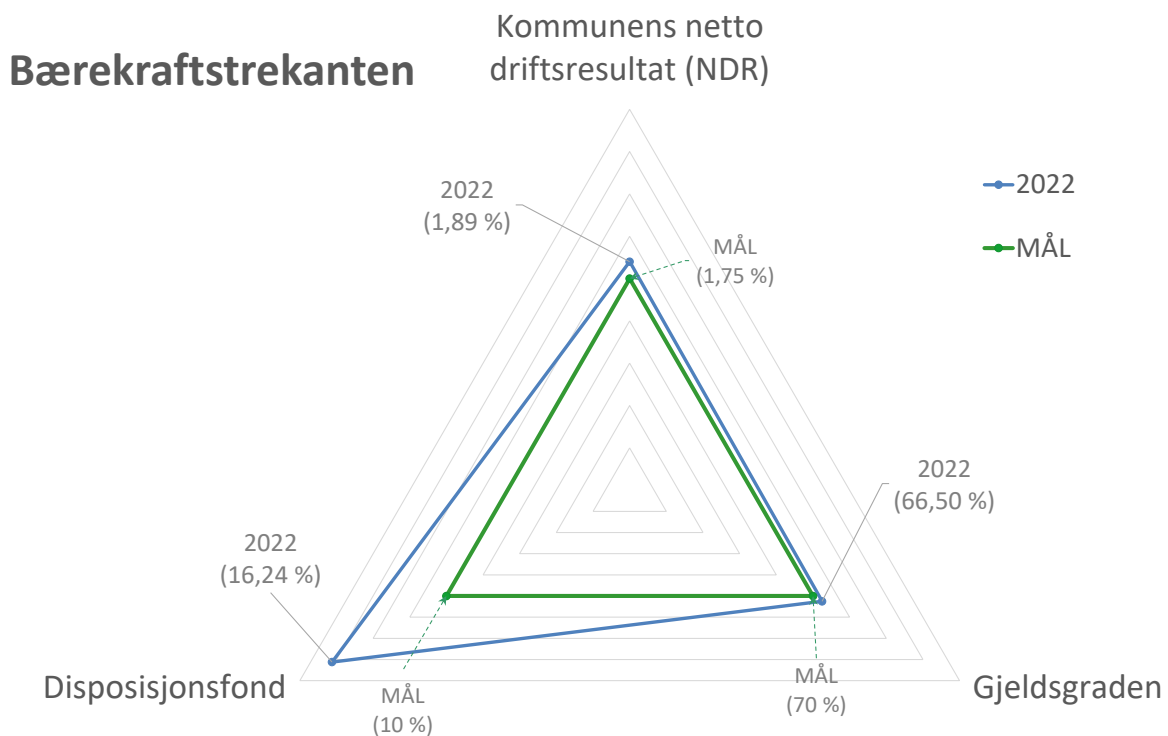
- Lier kommune har en liten og effektiv administrasjon sammenlignet med gjennomsnittet av norske kommuner. Dette er en styrke, men gir også noen utfordringer. En liten organisasjon gir sårbarhet.
- Det stilles stadig høyere krav til offentlige anskaffelser fra både leverandørmarkedet, tilsynet i anskaffelsessaker (KOFA) og samfunnet for øvrig. Anskaffelsesfunksjonen i Lier kommune er liten og sårbar.

### **Muligheter:**

- Samarbeide med andre kommuner der det er hensiktsmessig.
- Lier kommune er en del av det interkommunale samarbeidet Viken Vest innkjøpssamarbeid. Dette bidrar positivt til kommunens kapasitet til å gjennomføre rammeavtale-prosesser og ha en profesjonell oppfølging av avtaler.

## Økonomisk styring

I henhold til kommuneplanen, Handlingsprogrammet og økonomireglementet skal Lier kommune sikre økonomisk bærekraft gjennom tre overordnede økonomiske handlingsregler. Disse økonomiske handlingsreglene er knyttet til netto driftsresultat, disposisjonsfond, og netto lånegjeld. Handlingsreglene er førende for arbeidet med årsbudsjett, økonomiplan og 10-årig investeringsplan som inngår i kommunens handlingsprogram. Sammenhengene mellom disse tre indikatorene kan illustreres slik:



Kommunens handlingsregler er at netto driftsresultat skal være minst 1,75% av inntektene, Disposisjonsfond skal være minst 10% av inntektene og gjeldsgraden på rentebærende gjeld på under 70% av inntektene. Alle indikatorene måles i prosent av brutto driftsinntekter. En nærmere introduksjon til en presentasjon av denne bærekraftstrekanten (Kommunaløkonomisk bærekraft) finner du [her](#).

Som det fremkommer av figuren ble netto driftsresultat høyere enn målet i handlingsregelen. Resultatet i Lier uten de kommunale foretakene ble 45,7 millioner kroner eller 1,89 %. Dette var noe bedre enn budsjettert. Hovedårsaken er høyere skatt og rammetilskudd og høyere kompensasjon for koronautgifter enn forventet.

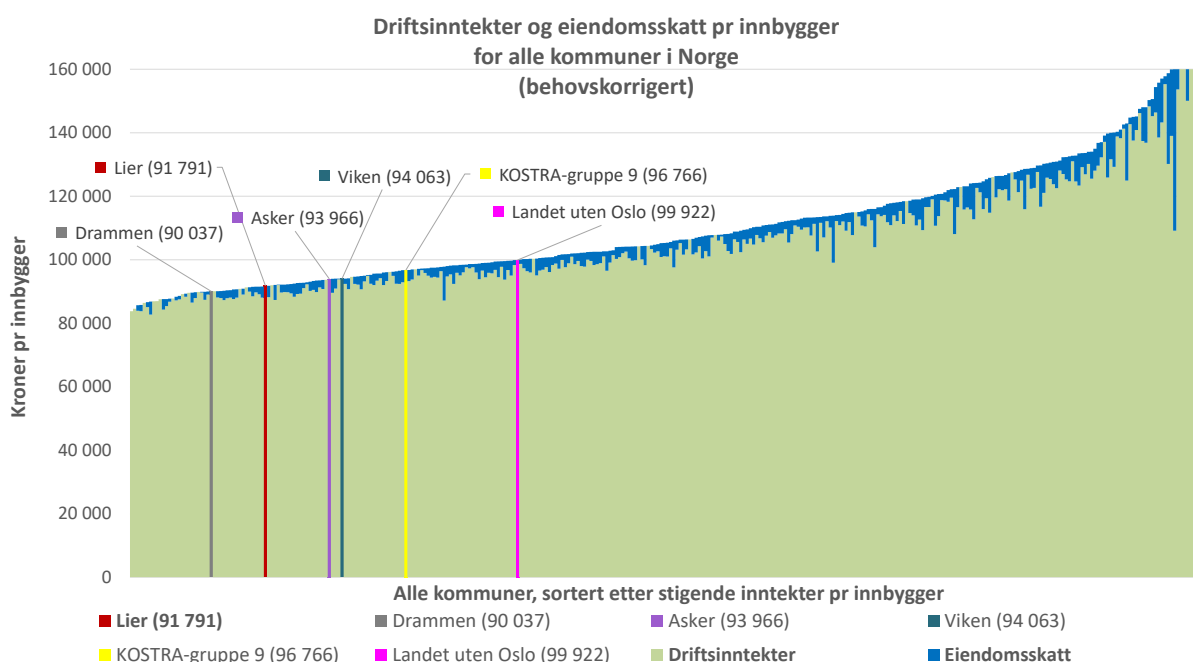
Disposisjonsfondet utgjør 392,2 millioner kroner ved utgangen av 2022 etter at årets mindreforbruk er tilført fondet. Fondet utgjør nå 16,2 % av driftsinntektene, hvilket er vesentlig høyere enn kravet i handlingsregelen. I Handlingsprogrammet for 2023-2026 er det vedtatt å bruke 123 millioner kroner av fondet for å finansiere investeringer. Dette vil redusere fondet slik

at det ligger på handlingsregelen.

Handlingsregelen for gjeldsgrad beregnes av lånegjeld, eksklusive lån til investeringer innenfor selvkostområder (finansieres av gebyrer fra innbyggerne). Videreformidlingslån er også tatt ut. Ved utgangen av året var denne delen av lånegjelden 1,6 mrd.kr, eller 66,5 % av driftsinntektene. Selv om dette er under handlingsregelen på 70 % er det en bekymring knyttet til at lånegjelden vil øke vesentlig de kommende årene som følge av vedtatte investeringsplaner.

## Driftsinntekter og eiendomsskatt

Lier kommune har noe lavere inntekter per innbygger sammenlignet med landet forøvrig. Det betyr at det er begrensede ressurser til kommunal tjenesteproduksjon.



*Driftsinntekter og eiendomsskatt per innbygger for alle kommuner i Norge (behovskorrigert)*

Figuren over viser alle kommuner sortert etter stigende inntekter pr innbygger fra venstre mot høyre. Begrepet behovskorrigert innbygger betyr at befolkningsgrunnlaget i Lier kommune omgjøres til befolknings sammensetningen i en norsk gjennomsnittskommune for lettere å kunne sammenligne Lier med andre kommuner. For de kommunene som har eiendomsskatt er dette vist med blå farge på toppen av inntekten.

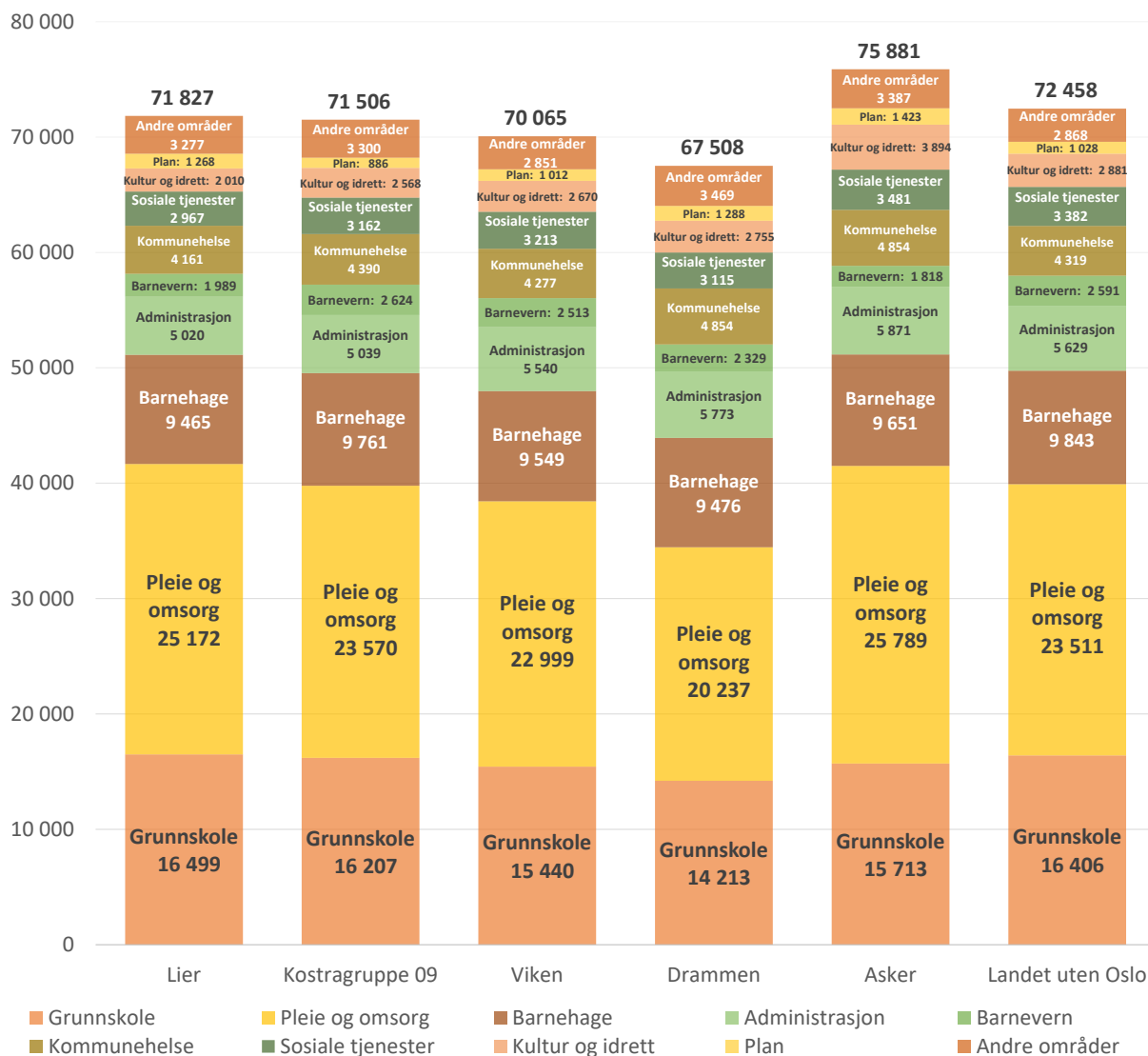
## Kostnadsnivået i tjenestene

Kostnadsnivået i tjenestene er i hovedsak relativt lavt sammenlignet med tilsvarende kommuner, men det er noe variasjoner mellom tjenestene i Lier.

Tabellen og grafen nedenfor viser kostnader per tjenesteområde målt per innbygger. Tallene er justert for utgiftsbehov. Det vil si at tallene er korrigert for at de forskjellige kommunene har

ulik befolknings sammensetning.

### NETTO DRIFTSUTGIFTER PER INNBYGGER OG TJENESTEOMRÅDE (BEHOVSKORRIGERTE KOSTRA-TALL)



	Lier	Kostragruppe 09	Viken	Drammen	Asker	Landet uten Oslo
Grunnskole	16 499	16 207	15 440	14 213	15 713	16 406
Pleie og omsorg	25 172	23 570	22 999	20 237	25 789	23 511
Barnevern	1 989	2 624	2 513	2 329	1 818	2 591
Barnehage	9 465	9 761	9 549	9 476	9 651	9 843
Kommunehelse	4 161	4 390	4 277	4 854	4 854	4 319
Sosialt	2 967	3 162	3 213	3 115	3 481	3 382
Kultur og idrett	2 010	2 568	2 670	2 755	3 894	2 881
Plan, kulturminner, natur og nærmiljø	1 268	886	1 012	1 288	1 423	1 028
Administrasjon	5 020	5 039	5 540	5 773	5 871	5 629
Andre områder	3 277	3 300	2 851	3 469	3 387	2 868
- Brann og ulykkesvern	710	1 052	912	737	847	1 050
- Kommunale boliger	255	146	277	715	406	278
- Samferdsel	1 430	1 326	1 162	1 034	1 399	1 350
- Næringsforv. og konsesjonskraft	121	22	-201	213	-7	-619
- Landbruk	252	122	125	236	190	122
- Kirke	509	632	576	534	552	687
<b>Totalt</b>	<b>71 827</b>	<b>71 506</b>	<b>70 065</b>	<b>67 508</b>	<b>75 881</b>	<b>72 458</b>

Vi har tatt med Drammen og Asker som enkeltkommuner i sammenligningen. Dette er store naboer vi ofte ser til, men vi skal være oppmerksomme på at deres kostnadsnivå ikke er representativt for kommuner som ligner på Lier med hensyn til kvalitet i tjenesteproduksjonen, innbyggertall og inntekter per innbygger.

**Grunnskolen** i Lier driftes med høyere kostnad enn alle vi sammenligner oss med i tabellen ovenfor. KOSTRA-gruppe 9 og landet uten Oslo driftes rundt 2 % billigere enn Lier. Drammen har lavest kostnad, og driver grunnskole 16 % rimeligere per innbygger enn hva Lier gjør. Viken og Asker driver grunnskole henholdsvis 8 og 5 % rimeligere enn Lier. Vi vet fra tidligere at kostnader til lokaler i lierskolen ligger høyt sammenlignet med andre kommuner. Et viktig element i kostnader til lokaler er avskrivninger, som omtrent tilsvarer renter og avdrag. Dette er ikke kostnader kommunen kan effektivisere bort på kort sikt, og ikke noe som kan forsvinne innen eksisterende skolestruktur. Den største delen av kostnader er likevel kostnader til ordinær undervisning, som også inkluderer spesialundervisning. Her er det i Lier en stor kostnadsøkning både fra 2020 til 2021, og fra 2021 til 2022. Antall årsverk i grunnskolen har hatt en stor økning, noe som både skyldes at spesialundervisningen har økt mye og at lærernormen nå er oppfylt ved alle skolene. Gjennomsnittlig gruppestørrelse for 1.-10.trinn er lavere i Lier enn alle vi sammenligner oss med i tabellen ovenfor (12,3 i Lier mot 14 i Drammen).

**Barnehagesektoren** i Lier driftes fortsatt med noe lavere kostnad enn alle vi sammenligner oss med. Forskjellene blir mindre for hvert år, noe som nok for en stor del skyldes bemanningsnormer som gjør barnehagene mer like.

**Pleie og omsorg** driftes med høyere kostnad enn utvalget, unntatt Asker.

Det skyldes 23,4 millioner kroner i høyere koronautgifter enn i 2021, hvorav 80 % gikk på overtidslønn som følge av KS-avtalen. Det ble netto vekst på 16,6 millioner kroner til nye institusjonsplasser ved flytting av Liertun til Fosshagen, samt opprettelse av en ny avdeling på Liertun. I tillegg ble det en økning på 15 millioner kroner for kjøp av plasser, hvorav 4 millioner kroner er institusjonsplasser, og 11 millioner kroner tilhørte hjemmetjenesten (psykisk helse og BPA).

For helse- og omsorgstjenester i institusjon ligger kostnadene relativt lavt i Lier, mens for helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende ligger kostnadene relativt høyt. Det er her viktig å være klar over at hjemmeboende ikke kun er eldreomsorg løst av hjemmetjenesten. 40 % omfatter tjenester til eldre, mens øvrige tjenester går til personer med utfordringer knyttet til rus og/eller psykisk helse (16 %) samt unge og voksne brukere med funksjonsnedsettelse (37 %).

Når det gjelder omsorgstjenester for eldre brukere, er det både kvalitativt og kostnadmessig gunstig at brukere får hjemmebaserte tjenester i stedet for tjenester i institusjon, så langt det er mulig. De lave kostnadene Lier har til institusjon henger dels sammen med at vi tilrettelegger for at folk kan bo hjemme lenger, samt en effektiv drift av institusjonsplassene våre. Å jobbe for en god hjemmetjeneste og gode boforhold, som gjør det mulig at flest mulig bor hjemme livet ut, er viktig også fremover for å holde kostandene her nede.

Utgifter til **administrasjon, styring og fellesutgifter** ligger lavest i utvalget. Kommunen ligger relativt likt med KOSTRA-gruppe 9, men er rimeligere på administrasjon og dyrere på administrasjonslokaler og forvaltningsutgifter til eiendom. Administrasjonslokaler kan være dyrere grunnet at rådhuset føres som administrasjonslokaler selv om det er flere tjenester på rådhuset som ikke er administrasjon. Totalt sett forteller dette oss at administrasjonen er effektiv. Lier kommune er imidlertid i vekst og administrasjonen merker kapasitetsutfordringer. Vi vil også bli stilt overfor kapasitetsmessige utfordringer fremover som følge av store utviklingsprosjekter, blant annet Fjordbyen. Kompetanse på utbyggingsavtaler, bestillerfunksjon for offentlig infrastruktur og plankompetanse vil bli viktig for å sikre en positiv utvikling og gode beslutningsgrunnlag for politisk nivå.

**Plan, kulturminner, natur og nærmiljø** drives rimeligere i Lier enn i Drammen og Asker. Dette kan skyldes både kostnadseffektivitet og andre prioriteringer i Lier enn i Drammen og Asker. Drammen og Asker bruker mer på rekreasjon i tettsted og naturforvaltning og friluftsliv, men mindre på plansaksbehandling og byggesaksbehandling. Mot KOSTRA-gruppe 9 bruker Lier vesentlig mer per innbygger på de to sistnevnte.

For andre områder ligger Lier på nivå med KOSTRA-gruppe 9, Drammen og Asker, men dyrere enn Viken og Landet uten Oslo. Dette er områder som er vanskelig å sammenligne mellom kommuner.

I totale utgifter per innbygger, ligger kostnadsnivået i Lier noenlunde på samme nivå som KOSTRA-gruppe 9.

#### **Styrker:**

- Kommunen fikk i 2022 et sterkt netto driftsresultat, og selv om ekstraordinære høye skatteinntekter bidro til dette.
- I 2022 oppfyller Lier de økonomiske handlingsreglene som er vedtatt.
- Lier drifter sine tjenester kostnadseffektivt, og har en kostnadseffektiv administrasjon.
- Kommunen har betydelige verdier i selskaper. Dette er verdier som kan redusere behov for låneopptak og finanskostnader frem i tid og bidra til å realisere fremtidig befolkningsvekst og områdeutvikling.

#### **Utfordringer:**

- Samlede investeringer som er planlagt er betydelige, og vil gi for høye finans- og driftskostnader.
- Flere av tjenestene som melder om overforbruk, og det er behov for tiltak for å få virksomhetene i økonomisk balanse.