

# **BEMANNINGSPLAN/OVERSIKT**

**SIRDAL KOMMUNE PR. 01.01.2010**

# SENTRALADMINISTRASJONEN

## Sentraladministrasjonens formål/hovedoppgaver

Sentraladministrasjonen har først og fremst som formål å være støtte funksjon for politisk ledelse, enheter og avdelinger.

Hovedoppgavene er følgende:

Betjening av kommunens politiske ledelse, overordnet økonomi ansvar, utbetaling og avstemning av lønn, støttefunksjon for enhetene innen personal/HMS, næringsutvikling, ansvar for postføring og kommunens arkiver, drift og utvikling av IKT verktøy, servicetorg (dvs. kundemottak, telefonsentral, internett/intranettsider)

## En beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig:

Generelt kan man si at det er ønskelig med relevant høyskoleutdannelse for de fleste stillinger i sentraladministrasjonen, unntak er enkelte av de merkantile stillingene hvor fagbrev innen kontorlaget vil være ønsket kvalifikasjon.

I stillingene er det ønskelig med relevant praksis. For mange av stillingene vil det også være ønskelig med kommunal erfaring.

## En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor:

Bemanningsnivået i sentraladministrasjonen er basert på volum og bredde i de oppgaver som skal løses. Generelt kan man si at når driften er stabil og kontinuiteten er god, vil man innenfor de fleste arbeidsområder kunne beskrive bemanningsnivået som akseptabelt.

Lønnsområdet er et område som kunne vært bedre bemannet. Området er spesielt utsatt i forhold til sykdom og fravær. Tidsfrister er en utfordring her. Stadig nye krav til kontroll og dokumentasjon er ressurskrevende.

IKT er et område som ikke er statisk. Det er innenfor dette området en rivende utvikling som gjør at behovet for ressurser kan endre seg raskt.

Det er ikke spesielle normkrav eller lovmessige krav knyttet til stillingene i sentraladministrasjonen.

<b>Bemanningsoversikt for Sentraladministrasjonen/servicetorg</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
<b>Administrativ leder</b>	<i>Rådmann</i>	9450	100	1	
<b>Næring</b>	<i>Nærings sjef</i>	9451	100	1	
<b>Økonomi</b>	<i>Økonomisjef</i>	9451	100	1	
	<i>Økonomikonsulent</i>	6559	100	1	
	<i>Regnskapskonsulent</i>	6559	100	1	
<b>Lønn og personal</b>	<i>Personalkonsulent</i>	6559	100	1	
	<i>HMS/personalrådgiver</i>	6559	100	1	
	<i>Saksbehandler personal</i>	6559	60	1	
	<i>Lønnskonsulent</i>	6559	100	2	
<b>IKT</b>	<i>IKT konsulent</i>	6559	200	2	
<b>Arkiv</b>	<i>Arkiv konsulent</i>	7451	140	2	
<b>Servicetorg</b>	<i>Leder</i>	7451	100	1	
	<i>Servicemedarbeider</i>	6912	300	3	

# TLM STAB

## TLM stabs formål/hovedoppgaver

Stabens formål er å samordne oppgavene innenfor TLM og å gi støtte til enhetene innenfor området. Hovedoppgavene er følgende: kommuneplanarbeid og annet utviklingsarbeid, kart og oppmålingsarbeid, prosjektansvar for Sirdal i utvikling, ansvar grunnforhandlinger og utbyggingsavtaler.

## En beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig:

**Kommunalsjefen** må ha relevant høyskoleutdanning og praksis knyttet til fagområdene som TLM ivaretar. Det vil også være et krav med ledererfaring. For de andre stillingene vil det være ønskelig med høyere fagrettet utdanning.

## En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor:

Bemanningen i TLM stab må ses i sammenheng med arealforvaltning. For en liten kommune som Sirdal er ”Sirdal i utvikling” av stor betydning for å sikre et godt samspill mellom TLM, kultur og næring.

Grunnforhandlinger vil i større eller mindre grad pågå kontinuerlig knyttet til utbyggingsområder. Utbyggingsavtaler er innført gjennom vedtak i kommunestyret. Samtidig er en ekspansiv kommuneplan vedtatt med flere nye byggeområder. Det er ikke spesielle normkrav eller lovmessige krav knyttet til stillingene inne TLM stab.

<b>Bemanningsoversikt for TLM stab</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
<b>Adm./saksbehandler</b>	<i>Kommunalsjef</i>		<i>100</i>	1	
<b>Komm.plan/utvikl.</b>	<i>Konsulent</i>	6559	<i>50</i>	1	<i>Prosjektstilling</i>
<b>Kart og oppmåling</b>	<i>Ingeniør</i>		<i>100</i>	1	
	<i>Konsulent</i>		<i>40</i>	1	<i>Prosjektstilling</i>
<b>Grunnforh./utb.avt.</b>	<i>Ing./tekniker</i>		<i>75</i>	1	<i>Prosjektstilling</i>

# ENHET FOR AREAL

## Hovedoppgaver/formål ved enhet for areal

Plan-, bygge- og delingssaker, lovpålagt saksbehandling etter jord-, odels og konsesjonslov, lovpålagte oppgaver innenfor miljø og naturvern, ansvarlig for innkreving av kommunale avgifter.

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

Det er mest hensiktsmessig å rekruttere innen høyskole og universitetsnivå, men det kan også være aktuelt å rekruttere personell med realkompetanse. Det er gode erfaringer med en balanse mellom de to nivåer.

Det er viktig å styrke kompetansen i form av relevant videreutdanning samt kurs og fagsamlinger.

## Beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor

Hovedregelen er at det er lovmessige hensyn som er grunnlaget for bemanningen.

Kommunen er stor i areal og avstandene er lange. Reisetid er en del av ressursbruken med hensyn til befaringer og deltakelser innen kommunegrensene.

Hovedtyngden av fritidsbebyggelsen ligger i Øvre Sirdal. Hele landskapsvernområdene ligger i stor avstand fra kommunesenteret Tonstad hvor enhet for arealforvaltning er lokalisert.

Perioden fra 2002 – 2008 var preget av høykonjunktur. Dette resulterte blant annet i en stor byggeaktivitet. Dette genererte store arbeidsmengder for enheten..

Det er ikke spesielle normkrav eller lovmessige krav knyttet til stillingene ved enhet for arealforvaltning

<b>Bemanningsoversikt for enhet for arealforvaltning</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
<b>Administrasjon, plansak</b>	<i>Enhetsleder</i>	8451	100	1	
<b>Administrasjon</b>	<i>Saksbehandler</i>	7522	100	1	
<b>Administrasjon, plansak</b>	<i>Konsulent</i>	6559	50	1	
<b>Byggesak</b>	<i>Saksbehandler</i>	7084	50	1	
<b>Byggesak</b>	<i>Saksbehandler</i>	6559	100	1	
<b>Jord- og utmarksaker</b>	<i>Konsulent</i>	6559	100	1	
<b>Jordbrukssaker</b>	<i>Konsulent</i>	7522	60	1	
<b>Plan- og miljøraker</b>	<i>Konsulent</i>	6559	100	1	
<b>Beiteprosjekt</b>	<i>Leder</i>	6559	30	1	2 årig
<b>Praktiske oppgaver</b>	<i>Kommuneveterinær</i>	7533	100	1	

# Enhet for bygg og eiendom

## Hovedoppgaver/formål for enhet for bygg og eiendom

Bygg og eiendomsenheten har som målsetting at Sirdal kommunes bygg skal: opprettholde sin verdi over tid, tilfredsstillende brukerens behov, tilfredsstillende forskriftskrav og fremstå på estetisk positiv måte.

Hovedoppgavene er følgende:

Bygg og eiendom har ansvar for drift- og vedlikehold av kommunens bygningsmasse med tilleggende uteområder.

Det vil si renhold og byggdrift/byggvedlikehold. Det utføres også en betydelig del brukertjenester. (virksomhetsrelaterte oppgaver som ikke bidrar til å opprettholde eller øke verdien på bygninger og anlegg)

Bygg og eiendom har ansvar for drift og vedlikehold av 43166 m<sup>2</sup> av Sirdal kommunes bygningsmasse, boliger utgjør 8079 m<sup>2</sup> av dette.

I tillegg har enhet for bygg og eiendom ansvar for planlegging og gjennomføring av byggeprosjekter.

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

For at bygg og installasjoner skal være formålstjenlige og opprettholde sin verdi over tid, er det viktig at en har fagfolk med nødvendig kompetanse innenfor fagfeltene som kommer inn under byggdrift og byggvedlikehold. Enheten har derfor prioritert personer med fagbrev ved ansettelse de siste årene.

Renholderne arbeider etter renholdsplaner som er utarbeidet for hvert enkelt bygg.

*Vi ser for oss at vi også i fremtiden vil trenge ansatte med fagutdannelse innenfor disse områdene: Elektro og automatisering, VVS, Gartner, Tømrer, Maler, Renhold*

## Kompetansekrav i forhold til lov og forskrifter

Plan og bygningsloven pålegger byggeier å vedlikeholde bygg og installasjoner.

Bygg og installasjoner blir mer og mer kompliserte og det kreves derfor god kompetanse innenfor de forskjellige fagområdene for å sikre forsvarlig drift og vedlikehold.

## Beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor

Geografiske avstander, Sirdal kommune eier 24,8 m<sup>2</sup> pr innbygger, mot 9,5 m<sup>2</sup> pr innbygger i gjennomsnitt i norske kommuner, grad av brukertjenester, mengde grøntanlegg og idrettsanlegg

<b>Bemanningsoversikt for enhet bygg og eiendom</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
<i>Administrasjon</i>	<i>Enhetsleder</i>	<i>9451</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	
	<i>Saksbehandler</i>	<i>7522</i>	<i>40%</i>	<i>1</i>	
<i>Vaktmester/vedlikehold</i>	<i>Leder bygninger</i>	<i>7003</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	
	<i>Formann boliger</i>	<i>6022</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	
	<i>Arbeider m/fagbrev</i>	<i>6017</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	
	<i>Vaktmester u/fagbrev</i>	<i>6541 - 6543</i>	<i>3,2</i>	<i>4</i>	
	<i>Vaktmester m/fagbrev</i>	<i>6545 - 6546</i>	<i>4,2</i>	<i>5</i>	
<i>Renholdere</i>	<i>Renholder u/fagbrev</i>	<i>7210 - 7212</i>	<i>10,75</i>	<i>23</i>	
	<i>Renholder m/fagbrev</i>	<i>7519</i>	<i>0,53</i>	<i>1</i>	

# Enhet for teknisk drift

## Hovedoppgaver/formål for enhet for teknisk drift

### Driftsoppgaver

- Brøyting kommunale og private veier iht reglement. Eget kommunalt reglement som sikrer private innbyggere rett til kommunal brøyting. (ca. 55 komm.veier, 42 km)
- Strøing kommunale veier
- Drifting av kommunale vannverk.
- Drifting kommunale renseanlegg. Vedlikehold sentrumsområde, lekeplasser, kommunale grøntanlegg med mer
- Vedlikehold kirkegårder
- Vedlikehold veier. Asfaltering grøfting, rassikring, feiing med mer.
- Støtte til andre enheter (Vi fakturerer ikke internt)
- Eksternt salg av tjenester innen alle enhetens fagområder

### Byggesaker

- Tillatelse til tiltak i forbindelse med tilkobling til vann og avløpsnett.
- Tillatelse til veier og avkjørsler fra kommunal vei

### Tilskuddsaker

- Asfaltering
- Spredte utslipp, veg, vannforsyning mm

### Veilys

- Vurdering av søknader om nyanlegg og utførelse av disse anleggene

### Digital infrastruktur, digitalt kartverk (registrering av alle ledninger)

### Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

Når det gjelder den ”administrative” delen av enheten krever de fleste oppgaver kompetanse på høyskole og universitetsnivå. For disse stillingene er det en stor fordel med realkompetanse i tillegg til formell utdanning.

Kompetansen har de siste årene vært god. Det blir hele tiden lagt vekt på å styrke kompetansen i form av relevant videreutdanning samt kurs og fagsamlinger.

Når det gjelder ”utestyren” er det stadig større behov for kompetanse på teknikernivå på flere av stillingene her. Dette gjelder spesielt driftsoperatørene som får mer moderne og kompetansekrevede anlegg å drifte.

Ellers er det en viktig med realkompetanse og fagbrev eller tilsvarende innen de enkelte fagområdene. Vi jobber med tilrettelegging for at alle skal ha fagbrev innen relevant fagområde.

### Beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor

Det har de siste årene vært en veldig sterk økning av hytter i øvre Sirdal samtidig som kommunen har satset på tilknytning av eksisterende hytter til offentlig renseanlegg for å opprettholde og bedre resipientene/vannforekomstene i kommunen. Det har også vært satset stort på å levere vann av god kvalitet til de fleste hytter i utbyggingsområder.

Enheten håndterer mange store utbyggingsprosjekt og en stor del av ressursene er bundet opp til dette. Kommunen er stor i areal og avstandene er lange. Reisetid er en del av ressursbruken med hensyn til befaringer og deltakelser innen og utenfor kommunegrensene. Hovedtyngden av fritidsbebyggelsen ligger i Øvre Sirdal.

Enheten har de siste årene fått styrket bemanningen innen fagområdene vann og avløp. Vi har fått en ekstra driftsoperatør samt at vi nå i tillegg til enhetsleder har en ingeniørstilling og en teknikerstilling. For øyeblikket er bemanningsressursen noe knapp, men vi mener likevel dagens bemanningssituasjon på enheten er akseptabel når situasjonen ellers på TLM blir stabilisert.

<b>Bemanningsplan/oversikt for enhet for teknisk drift</b>					
	<i>Stilling</i>	<i>St.kode</i>	<i>St %</i>	<i>Antall ansatte</i>	<i>Merknad</i>
<b>Administrasjon,</b>	<i>Enhetsleder</i>	8451	100	1	
	<i>Ingeniør</i>		100	1	
	<i>Tekniker/saksbehandler</i>		100	1	
<b>Utestyrke (Tunga)</b>	<i>Formann</i>		100	1	
<b>Vann og avløp</b>	<i>Driftsoperatører</i>		300	3	
	<i>Fagarbeider</i>		80	1	
<b>Veg</b>	<i>Fagarbeider</i>		300	3	
<b>Park og grønt</b>	<i>Fagarbeider</i>		150	1	
<b>Kirkegård</b>	<i>Fagarbeider</i>		70	1	
<b>Spesielle villkår</b>			100	2	
<b>Sum</b>					

# STAB OPPVEKST LEVEKÅR – ELEVHEIMENE

## **Hovedoppgaver/formål for stab oppvekst levekår og elevheimene**

Stabens hovedoppgave er å koordinere enhetenes virksomhet. I tillegg har staben drifts- og forvaltningsoppgaver, samt å være pådriver for utviklingsarbeid innenfor og mellom tjenesteområdene.

Overordnet ansvar for drift av sektorens enheter, skolefaglig oversikt og utvikling, barnehagefaglig oversikt og utvikling, helsefaglig oversikt og utvikling, ansvar voksenopplæring, beredskapsfaglig oversikt og utvikling, informasjonssikkerhet, rådgivning.

## **Voksenopplæring**

Dette gjelder først og fremst norskundervisning med samfunnsfag for voksne innvandrere. Det kan imidlertid og gjelde voksne som har rettigheter etter Opplæringslovens §4A.

## **Elevheimene.**

Drift av elevheimer og kjøkken og tilsyn i henhold til turnus

## **Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig**

### **Oppvekst levekår stab**

Generelt kan man si at det er ønskelig med relevant høyskoleutdanning for de fleste stillinger i oppvekst levekår stab, unntak er enkelte av de merkantile stillingene hvor fagbrev innen kontorlaget vil være ønsket kvalifikasjon.

### **Voksenopplæring**

Oppgaven er undervisning og veiledning. Det er ønskelig at ansatte har:

Kompetanse for undervisning – formell eller realkompetanse, interesse for å arbeide med fremmedspråklige, kjennskap til arbeid med flyktninger/innvandrere

### **Elevheimene – ledelse/drift /tilsyn/ kjøkken**

For lederstillingen er det ønskelig med utdanning og erfaring innenfor arbeid med ungdom.

For de øvrige stillinger er det ønskelig med relevant fagarbeider kompetanse og erfaring

## **En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor**

### **Oppvekst levekår stab**

- Leder har svært mange enheter å forholde seg til. Dette tilsier at det bør være en stab som sammen dekker de ulike fagfeltene for å gi støtte og kontinuitet til enhetsledere og sektorleder.
- Skolefaglig ansvarlig er hjemlet i Opplæringsloven §31.1 siste ledd. Dette betyr undervisningskompetanse
- Staben dekker også andre fagområder. Rimelig å ha en ansatt i staben med barnehagefaglig bakgrunn.

### **Voksenopplæring.**

Det vises til Introduksjonsloven §§3 og 4 og til Opplæringsloven §4A

Det er en forutsetning at fremmedspråklige får et tilbud som:

- De kan benytte seg av, og ønsker å benytte seg av. Dette betyr at det må være et dag tilbud som dekker behovet til de med rett og plikt til opplæring (i det vesentligste flyktninger), og et kveldstilbud for de øvrige, som er veldig forskjellige i livssituasjon.



- Begge disse tilbudene må gi mulighet for nivådeling. Det betyr at hvert tilbud bør ha to lærere.
- En del av de nyankomne flyktningene vil trenge egen lærerdekning den første tiden.

### **Elevheimene.**

Arbeidsåret er konsentrert og lagt ut over 38 uker. For å kunne gjennomføre døgkontinuerlig tilsyn er det nødvendig med det antall personer som i dag er tilsatt. Renhold og drift av kjøkken er basert på en bemanningsnorm som står i forhold til areal og elevantall.

<b>Bemanningsplan/oversikt stab oppvekst levekår</b>					
	<i>Stilling</i>	<i>St.kode</i>	<i>St %</i>	<i>Antall ansatte</i>	<i>Merknad</i>
<b>Administrasjon</b>	<i>Kommunalsjef</i>	9451	100	1	
	<i>Sekretær</i>	6866	80	1	
	<i>Plan og utviklingsleder</i>	7451	100	1	
	<i>Skolefaglig rådgiver</i>	6559	50	1	
	<i>Pedagogisk konsulent</i>	7451	100	1	
	<i>Barnehage konsulent</i>	7451	50	1	
<b>Voksenopplæring</b>	<i>Lærere</i>		181	5	

<b>Bemanningsplan/oversikt Elevheimen</b>					
	<i>Stilling</i>	<i>St.kode</i>	<i>St %</i>	<i>Antall ansatte</i>	<i>Merknad</i>
<b>Drift</b>	<i>Renholder</i>	7210	40	1	
	<i>Assistent</i>	6572	221	6	
	<i>Fagarbeider</i>	7519	89	1	
<b>Tilsyn</b>	<i>Internatbetjent</i>	6637	241	3	

# ENHET SINNES SKOLE

## Hovedoppgaver/formål for Sinnes Skule

Grunnskoleundervisning etter opplæringslov (inkl..spesialundervisning av fremmedspråklige) og et godt skolefritidstil

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

Leder stillingen bør ha pedagogisk utdanning og ledererfaring.

Alle undervisningsstillinger må ha pedagogisk utdanning

Når det gjelder SFO er det ingen krav om spesialkompetanse, men det er ønskelig med relevant fagbrev.

Det gjelder også øvrige stillinger

## En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor

Grunnlaget for bemanningsfaktor blir styrt av timetall, elevtall og klassedelingen. Sirdal har timetall utover statlige mi

SFO blir styrt av kommunale vedtekter.

<b>Bemanningsplan/oversikt for Sinnes Skule</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
Administrasjon	Einingsleiar, rektor	9451	100	1	
	Inspektør	955	20	1	
	Sekretær	6866	45	1	
Pedagogisk personale	Rådgjevar/sos.lærer	963	12	1	
	Spes.ped.ansv.	962	8	1	
	IKT-ansv.	962	12	1	
	Lektor	965	105	1	
	Adj. m opprykk	955	80	1	
	Adj. m opprykk	963	159	2	
	Adj.	962	285	3	
	Lærer	961	100	1	
	Vernepleiar	6455	78	1	
	Lærer u godkj. utd.	1423	197	3	
Ass., fagarb.	7517	27	1		
Bibliotek	Skulebibliotekar	6911	12	1	
SFO	Leiar	7637	19	1	
	Fagarb.	7517	45	1	
Svømmebasseng	Badevakt	6572	20	1	

# ENHET TONSTAD SKOLE

## Hovedoppgaver/ formål Tonstad skole

Grunnskoleundervisning etter opplæringslov (inkl spesialundervisning av fremmedspråklige) og et godt skolefritidstilbud

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

Lederstillingen bør ha pedagogisk utdanning og ledererfaring

Når det gjelder SFO er det ikke krav om spesialkompetanse, men det er ønskelig med relevant fagbrev. Det gjelder også øvrige stillinger

## En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor

Grunnlaget for bemanningsfaktor blir styrt av timetall, elevtall og klassesdeling. Sirdal har timetall utover statlig minimumskrav.

SFO blir styrt av kommunale vedtekter

<b>Bemanningsplan/oversikt for Tonstad skule</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Talet på tilsette</b>	<b>Merknad</b>
<b>Administrasjon</b>	<i>Einingsleiar/rektor</i>	9451	100	1	
	<i>Undervisningsinspektør</i>	955	70	1	
	<i>Sekretær</i>	6866	60	1	
<b>Undervisning</b>	<i>Lærer</i>	0961	390	5	
	<i>Adjunkt</i>	0962	780	9	
	<i>Adjunkt m/tilleggsutd.</i>	0963	1050	13	
	<i>Lektor</i>	0966	30	(1)	<i>Same som underv.insp.</i>
<b>Skuleassistentar</b>	<i>Fagarbeidar</i>	7518	80	1	
	<i>Fagarbeidar</i>	7519	80	1	
<b>SFO</b>	<i>Dagleg leiar SFO</i>	7451	75	1	
	<i>Assistentar</i>	7517	85	1	
	<i>Assistentar</i>	7518	85	1	
	<i>Sekretær</i>	6866	15	1	

# ENHET FOR KULTUR

## Hovedoppgaver/formål for enhet for kultur

Enhetens formål er å tilby et rikt og allsidig kultur og fritidstilbud for alle grupper i Sirdal. Dette ønsker en blant annet å oppnå gjennom gode tilskuddsordninger og et tett samarbeid mellom kommune, lag og foreninger samt næringslivet.

## Oppgaver/ansvar

- Sirdal fjellmuseum, kulturhuset, Sigbjørn K. huset og T. Dahl huset
- Bibliotekjenesten
- Idrettslag/friluftsliv og øvrige foreningsliv
- Nærmiljøanlegg
- Kultur og reiseliv
- Kommunal ungdomsklubb
- Drift av kommunal kino
- Kunst og kulturformidling
- Kultur- og bygningsvern
- Sirdal musikk- og kulturskole (SMOK)

Det er lovpålagt at hver kommune skal ha et folkebibliotek.

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

Det er få formelle krav til utdanning/kompetansenivå i forhold til ansatte innenfor enhet for kultur. Unntaket er biblioteket, der lov om folkebibliotek sier at ”alle kommuner skal ha fagutdannet biblioteksjef” Men ”departementet kan dispensere fra bestemmelsen i denne paragraf og gi nærmere forskrifter om kvalifikasjonskrav og overgangsordninger”

Det er et sterkt ønske om at de som får jobb innenfor kultursektoren har utdanning fra kulturstudier (ulike retninger) på høyskole/universitetsnivå. I forhold til kulturskolen er det blant annet ønskelig med musikkfaglig bakgrunn. Tradisjonelt er det ofte lærere som arbeider i kulturskolene.

## Beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor:

Innenfor kultur er det i liten grad lovmessige hensyn som er grunnlaget for bemanningen. (Med unntak av bibliotek og delvis SMOK)

Både politisk og administrativt har det vært vilje til å satse på kultur og stillinger knyttet til dette feltet, noe som viser igjen på den høye aktiviteten vi har. (jf. årets kulturkommune på Agder 2009) En viktig faktor med å tilsette klubbleder var at en ønsket å prioritere ungdommen og gi et samla tilbud til denne gruppa i hele kommunen.

<b>Bemanningsplan/oversikt for kulturenheten</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
<b>Administrasjon</b>	<i>Enhetsleder</i>	9451	100	1	
	<i>Konsulent</i>	6559	100	1	
<b>Bibliotek</b>	<i>bibliotekansvarlig</i>	6559	100	1	
	<i>Filialstyrer Sinnes</i>	7026	24	1	
<b>Fritidsklubb</b>	<i>Klubbleder</i>	6572	100	1	
<b>Museum</b>	<i>Leder</i>	7451	100	1	
<b>Kino</b>	<i>Kinoansvarlig</i>	6863	Ca. 30	1	<i>timebasert</i>
	<i>Kino maskinist/billetør</i>	7216	Ca. 15	4	<i>timebasert</i>
<b>Musikk skolen</b>	<i>Rektor</i>	0953	100	1	
	<i>Musikk og kulturarb.</i>	6816	53,82	4	
	<i>Lærer</i>	0961	50	1	
	<i>Adjunkt</i>	0962	41,15	3	
	<i>Adjunkt M/till.utd.</i>	0963	5,2	1	
		1423	25,8	1	

Når det gjelder SMOK har vi en ramme på 3 årsverk.

# ENHET FOR BARNEHAGENE

## Hovedoppgaver/formål for barnehagene

Sirdal kommune skal gi et barnehagetilbud av høy kvalitet. Kvalitet handler om hva vi gjør, og hvordan vi gjør for å oppnå en bestemt egenskap eller et bestemt formål. Barnehagene vil i fremtiden ha økt fokus på systematisk kvalitetsarbeid.

Det skal gis et barnehagetilbud i henhold til kommunale føringer og vedtak. En skal gi barna en sikker og god start i livet, i nært samarbeid med foreldre/foresatte og andre aktuelle instanser.

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

Enhetsleder bør ha pedagogisk utdanning i tillegg til administrativ utdanning og erfaring. Pedagogiske ledere må ha førskolelærerutdanning.

Det er en målsetting at øvrig personell skal ha fagbrev som barne og ungdomsarbeidere

## Beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor:

Det er nasjonale minstenormer for bemanningsfaktor i barnehager. Sirdal kommune har gjort vedtak om at høyeste bemanningsfaktor skal gjelde for barnehagene i Sirdal.

<b>BEMANNINGSPLAN/OVERSIKT FOR BARNEHAGEENHETEN ØVRE SIRDAL BARNEHAGE</b>					
	<i>stilling</i>	<i>St.kode</i>	<i>St%</i>		<i>merknad</i>
<b>Administrasjon</b>	styrer		50		Jmf. Bghloven § om pedagogisk bemanning
<b>Barn under 3 år (9 stk)</b>	Ped.leder		100		jmf. § 1 forskrift om pedagogisk bemanning
	førskolelærer		100		Jmf. Barnehageplan for Sirdal kommune
	fagarbeider		100		
<b>Barn over 3 år (18 stk)</b>	Ped.leder		100		Jmf. § 1 forskrift om pedagogisk bemanning
	førskolelærer		100		Jmf. Barnehageplan for Sirdal kommune
	fagarbeider		100		

**BEMANNINGSPLAN/OVERSIKT FOR BARNEHAGEENHETEN****TONSTAD BARNEHAGE**

	<i>Stilling</i>	<i>St.kode</i>	<i>St%</i>	<i>Antall ansatt</i>	<i>merknad</i>
<b>Adiministrasjon</b>	Enhetsleder		50	1	Begge bhg. i Sirdal
	styrer		100	1	Jmf. Bghloven som pedagogisk bemanning
	sekretær		40		
<b>Barn under 3 år (30stk)beredskapspl. til 3 barn</b>	Ped.leder		300	3	jmf.§1forskrift om pedagogisk bemanning
	førskolelærer		300	3	Jmf. Barnehageplan for Sirdal kommune
	fagarbeider		300	3	
<b>Barn over 3 år 60 stk.beredskapspl. til 6 barn</b>	Ped.leder		300	3	jmf.§1forskrift om pedagogisk bemanning
	førskolelærer		300	3	Jmf. Barnehageplan for Sirdal kommune
	fagarbeider		300	3	
<b>Annet</b>	Støttepedagog/ spesialpedagog		100	1	For begge barnehagene
	Kokke		53	1	

# NAV ENHETEN

## Hovedoppgaver/formål for NAV enheten

Råd, veiledning og sosialt forbyggende arbeid, sosialt arbeid som kan bidra til å løse eller forebygge økonomiske problemer. Tidsbegrensede økonomiske hjelpetiltak, sosiale lån, gjeldsrådgivning, praktisk bistand m.m

Få brukere av stønad til livsopphold over i arbeid og aktivitet, innføring av kvalifiseringsprogrammet, innføring av arbeidsavklaringspenger (AAP)

I samarbeid med helseenheten forbyggende rusarbeid, tiltak for rusmisbrukere, oppfølging av misbrukerens familie.

Boliger til vanskeligstilte (lov om sosiale tjenester §3.4)

Saksbehandling i forhold til Husbanken, START – lån, bostøtte, utbedringstilskudd samt administrasjon av TT – kort (transporttjenesten for funksjonshemmede)

Flyktning arbeid – bosetting og integrering av flyktninger

## Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig

NAV leder må ha formell og relevant kompetanse på høyskole nivå. Videre er det nødvendig med bred erfaring både fra kommunal og statlig forvaltning.

Øvrig fagpersonell må ha relevant utdanning helst på høyskolenivå. De må videre gjennomføre interne opplærings kurs som velferd, info trygd.

Ansatte må gjennomføre opplæring i bruk av Arena for registrering og oppfølging av brukere som er i Kvalifiseringsprogrammet.

Ansatte må også delta på kurs i bruk av GOSYS. IKT verktøy for NAV /sosial.

## En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor

Oppgavene ved etablering og oppstart av NAV Sirdal har vært store. utfordringen ved etablering av et lite NAV kontor er, at de samme rammene for drift må på plass, uavhengig av om det er lite eller stort kontor. Vi er få ansatte som skal betjene alle oppgavene som ligger til drift av NAV på kommunal og statlig side. Det er en spesiell situasjon å ha to styringslinjer å forholde seg til. Det forplikter at partene i partnerskapet på både kommunal og statlig side fungerer optimalt. Jmf. Lokal samarbeidsavtale.

Kostnadsprinsipp:

”Kommune og stat svarer for sin andel av felles driftsutgifter i forhold til antall årsverk som partene er representert med i lokalkontoret”.

En del av oppgavene som har ligget til NAV Flekkefjord skal i løpet av ettersommeren overføres til NAV Sirdal.

For gjennomføring av de oppgavene som skal ligge til NAV Sirdal må ressursene som ligger i avtalen på plass.



<b>Bemanningsplan/oversikt for NAV sosialenheten og flyktning</b>					
	<i>Stilling</i>	<i>St.kode</i>	<i>St %</i>	<i>Antall ansatte</i>	<i>Merknad</i>
Administrasjon	NAV leder	8451	50/50	1	*50 % stat
Sosionom	Veileder oppfølging	7168	100	1	
Sekretær	Veileder mottak	6863	80	1	* stilling bør økes fra 80 til 100 %.
Flyktningkonsulent	Flyktningkonsulent	6559	40	1	*se notat
<b>Stillinger ligger i Oppvekst og levekår:</b>					
Lønn:					*se notat
Flyktningkonsulent	Flyktningkonsulent	7451	50	1	
Flyktningkonsulent	Flyktningkonsulent	7451	10	1	*se note

### **Merknad**

Kun 40 % av flyktningressursene ligger i NAV enheten

Flyktningkonsulent i 50 - og 10 % stilling jobber i administrasjon til Oppvekst og levekår, men ansvar/lønn ligger til NAV. Dette er en uoversiktlig og lite hensiktsmessig organisering av flyktningkonsulent stillingen. Det er uholdbart å ha ansvar for stillinger som ikke ligger i kontoret.

# PLEIE OG OMSORG ENHETEN.

## Hovedoppgaver/formål for pleie og omsorg

### Lovpålagte oppgaver:

Pleie og omsorg utfører tjenester og oppgaver etter lov om helsetjenesten i kommunene og lov om sosiale tjenester.

Tjenester som pleie og omsorg tilbyr etter lov om helsetjenesten i kommunen er hjemmesykepleie, dagsykehjem, korttidsopphold, rehabiliteringsopphold og langtidsopphold.

Tjenester som pleie og omsorg tilbyr etter lov om sosiale tjenester er praktisk bistand og opplæring (herunder hjemmehjelp og brukerstyrt personlig assistent), avlastning, fritidskontakt /støttekontakt, bolig med helgdøgnsomsorgstjenester og omsorgslønn.

### Ikke lovpålagte tjenester:

I Sirdal kommune tilbyr pleie og omsorg enheten følgende tjenester som ikke er lovpålagt; dagsenter, sysselsetting tilbud i samarbeid med ASVO, trygdebolig, omsorgsbolig uten heldøgnsbemanning, omsorgsbolig med heldøgnsbemanning, trygghetsalarm og matombringing.

### Lokale vedtak:

Fotpleie, frisør, og hørselkontakt.

### En beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig:

Kompetansen er for det meste på videregående - og høyskole/universitetsnivå. Vi har i vaskeri, renhold og pleie noen ufaglærte, men de har gjennom flere år opparbeidet seg betydelig real kompetanse.

Flere forskrifter til kommunehelsetjenesteloven og lov om sosiale tjenester setter krav til kompetanse og sier også noe om hvordan tjenestetilbudet skal utformes og hva det skal inneholde.

Pleie – og omsorgsenheten har med utgangspunkt i dette utarbeidet en turnus og ansatt det antall faglært helsepersonell, som er nødvendig og hensiktsmessig for å kunne gi et døgnkontinuerlig tjenestetilbud.

Fotpleie tilbud og frisør tilbud gjøres av private aktører som disponerer lokaler og utstyr på Sirdalsheimen. Pleie- og omsorg betaler ikke lønn, men er ansvarlig for utstyr og lokaler.

Hørselkontakt er etter forskrift et tilbud i samarbeid med spesialisthelsetjenesten (sykehus) hvorpå de sørger for kursing mens kommunen sørger for personale og lønn.

### En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor.

Det er lovmessige og forskriftmessige hensyn å ta i forhold til grunnbemanning. Det er naturlig å sammenligne seg med sammenlignbare kommuner.

Sirdal kommune har et høyt tjenestenivå. Dette vises ved at tjenestetilbudet er likt for hjemmeboende om du bor på Tonstad eller Ådneram. Dette medfører flere ansatte i hjemmebasert omsorg i forhold til befolkningstall. Andre kommuner har differensiert tjenestetilbud i forhold til avstand fra kommunesentrum og nærhet til tjenestekontor.

Sirdal kommune er også en av få kommuner som tilbyr middagsutkjøring alle dager i uken. Andre kommuner tilbyr gjerne i ukedager, men ikke i helger og høytider.

Pr i dag har vi en stabil andel gjestepasienter og gjestedøgn. Sirdal kommune har en stor andel fritidsbebyggelse og pleie – og omsorgsenheten regner med flere oppdrag i tilknytning til disse da hyttene blir mer og mer tilrettelagt for alle aldersgrupper og funksjonsnivå. Pr i dag utløser gjestepasienter merforbruk av personell som igjen utløser bruk av overtid.

Turnus er lagt etter brukes behov for tjenester. Dette medfører at antall ansatte som er på jobb er tilnærmet likt uavhengig av dag, kveld, natt og om det er hverdag, helg, ferie eller høytid.

<b>Bemanningsplan/oversikt pleie og omsorgsenheten</b>					
	<b>Stilling</b>	<b>St.kode</b>	<b>St %</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Merknad</b>
<b>Administrasjon</b>	<i>Enhetsleder</i>		100	1	
	<i>Saksbehandler</i>		100	1	
	<i>Sekretær</i>		50	1	
	<i>Ambulerende vaktmester</i>		100	1	
<b>Fagpersonale</b>	<i>Sykepleiere inkludert 4 gruppeledere og ledende sykepleier</i>		1520	27	
	<i>Hjelpepleiere/vernepleier inkludert 3 fagledere</i>		3629	51	
	<i>Assistenter/hjemmehjelpere</i>		462	16	
	<i>Aktivitører</i>		100	2	
<b>Kjøkken/renhold</b>	<i>Kokk</i>		200	2	
	<i>Assistenter/kjøkken</i>		96	4	
	<i>Renholdere</i>		509	7	
	<i>Assistenter vaskeri</i>		136	4	
	<b>Totalt</b>		<b>7002</b>	<b>117</b>	

# HELSE ENHETEN

## Hovedoppgaver/formål for pleie og omsorg

Helseenheten har følgende faglige hovedoppgaver:

### **Ambulansetjeneste**

Akutt stabilisering og transport av pasienter til lege og sykehus, trygghetsalarmer, førstehjelpskurs og vedlikehold av kommunens nødnett.

### **Legekontor**

Pasientbehandling v/Tonstad legekontor og Tjørhom legekontor, legevakt for øyeblikkelig hjelp hver dag hele døgnet, laboratorietjeneste, miljørettet helsevern, smittevern, tilsynstjeneste ved Sirdalsheimen og Grubbeli.

### **Helsestasjon**

Helsestasjon og vaksinasjon av småbarn, skolehelsetjeneste m/vaksinasjon og helserådgivning, reisevaksinasjon, jordmortjeneste, folkehelsearbeid

### **Fysioterapi/ergoterapi**

Tjenester utføres for beboere ved sirdalsheimen og pasienter tilknyttet hjemmesykepleien, Funksjonsvurdering av skolebarn og barn ved helsestasjonen, vurdering av hjemmeforhold, funksjonsnivå og behov for hjelpemidler, kontakt overfor hjelpemiddelsentral, utlån av utstyr

### **Psykiatri**

Individuelle tjenester, dagtjenester ”Blå huset”, gruppetilbud for ulike brukergrupper, botjenester, oppfølging innen skole/barnehage, familieveiledning

### **Edruskapsvern**

Kontroll iht. alkohollov og røykelov på serveringssteder, oppfølging av ruspasienter, MOT forbyggende arbeid blant ungdom, SLT lokalt samarbeid med politiet, oppfølging av pasienter i LAR, Interkommunalt prosjekt i forebyggende rusarbeid.

## **Beskrivelse/vurdering av hvilken faglig kompetanse som er nødvendig og hensiktsmessig**

Kompetansekravene varierer i forhold til oppgavene, men generelt kan man si at det kreves høyere relevant utdanning og ønske om erfaring.

Det vil også for noen av fagsområdene være krav om spesialistutdanning

Merkantile stillinger og stillinger hvor det er lederansvar er tillagt er det ønskelig med administrativ utdanning og relevant praksis.

Dette er stillinger som i stor grad er i kontakt med mennesker og personlige egenskaper som ivaretar dette vil bli vektlagt.

## **En beskrivelse/vurdering av grunnlaget for ressursnivå/bemanningsfaktor:**

Betjeningen ved helseenheten har svært mange og omfattende oppgaver .Bl.a krever håndteringen av medisiner til LAR-pasienter mye tid. .Det er ofte lang køer av pasienter som skal ta blodprøver og personalet må gå overtid eller arbeide ekstra dager for å få gjort det nødvendige arbeidet.

Generelt kan man si at bemanningen ved helseenheten er god. Enhetsleder vil likevel bemerke at arbeidsmengde ved laboratoriet ikke står i forhold til ressursnivået.

## **Bemanningsplan/oversikt for helseenheten**

	<i>Stilling</i>	<i>St.kod e</i>	<i>St %</i>	<i>Antall ansatte</i>	<i>Merknad</i>
<b>Legekontoret</b>	- Enhetsleder/kommune overlege, fastlege	9451	100	1	
	Fastlege		100	2	
	Helsesekretær		100	1	
	Laboratoriesykepl.		125	2	
<b>Helsestasjon</b>	Helsesøster		100	1	
	Sykepleier		70	3	
	jordmor		50	1	
<b>Ergoterapi/fysioter</b>	Ergoterapeut	7451	100	1	
	Fysioterapeut	7451	100	1	
<b>Psykatri</b>	Avd.sykepleier/psyk.s	7523	100	1	
	Psyk.sykepleier	7523,6 676	100	2	
	Sykepleier	6675	20	1	Psyk.dagsenter
	Hjelpepleier	7077	20	1	Psyk.dagsenter
	Sykepleier vakant	50			
<b>Edruskap/Rus</b>	miljøterapeut	6675	100	1	
<b>Ambulanse</b>	Ambulansearbeider/sta sjonsleder	7519	100	1	
	Ambulansearbeidere	6986	457	6	