

RAPPORT BOAHTTEVAŠ KÁRÁŠJOHKA / FREMTIDENS KARASJOK – ANDRE PROSJEKTÅR

Godkjent av styringsgruppa 16.9.21

Boahttevaš Kárášjohka / Fremtidens Karasjok ble igangsatt 1. oktober 2019. Prosjektet er et langsiktig endrings- og utviklingsprosjekt med tre trinn over 8 år:

- Trinn 1: Omstilling og etablering av **BASIS**
- Trinn 2: Utviklingskraft og **NY GIV**
- Trinn 3: Innovasjon, samskaping og **BESTE PRAKSIS**

Etter endt prosjekt skal kommunen kunne levere tjenester til innbyggerne innenfor rammen av god forvaltningsskikk, kommunen skal ha en god organisasjonspraksis og en sunn og bærekraftig økonomi.

Før oppstart av hovedprosjektet ble det gjennomført et forprosjekt der det ble avdekt at Karasjok kommune har betydelige og omfattende utfordringer på de fleste områder og på alle nivåer i organisasjonen. I trinn 1 som går frem til juni 2022, vektlegges å få på plass de grunnleggende funksjonene i en kommune, som økonomistyring, saksbehandling og å sikre innbyggerne tjenestekvalitet iht. lovkrav.

Prosjektorganisering

Fremtidens Karasjok er organisert med 4 delprosjekter:

- Økonomi og styring
- Helse og omsorg
- Oppvekst
- Teknisk

Det er blitt utarbeidet delprosjektmandat der man beskrevet målene om hva man ønsker å oppnå for hver sektor.

Prosjektansvarlig er kommunedirektør Kurt Maurstad, som er den økonomisk ansvarlige og har det overordna ansvaret for framdrift og resultater. Prosjektansvarlig skal bistå i planleggingen og oppfølgingen av prosjektet, og skal sikre prosjektet tilførsel av tilstrekkelige ressurser og kompetanse.

Prosjektleder Marit Meløy tiltrådte 16.10.19, og har ansvaret for den daglige ledelsen av prosjektorganisasjonen, og er ansvarlig for prosjektstyringen; planlegging, gjennomføring og oppfølging.

Fra juni 2020 har det vært ansatt to prosjektmedarbeider Johanna Unga og Berit Dagny Johansen, med ansvar for oppfølging av henholdsvis delprosjektene økonomi og styring og helse og omsorg, og oppvekst. Fra april 2021 har det vært ansatt ytterligere en prosjektmedarbeider i 50% stilling i delprosjekt teknisk.

Prosjektkoordinator Håvard Moe fra KS-K bistår prosjektgruppa i 20 % stilling, og har hatt ansvar for oppfølging av budsjett og økonomi, samt lederutvikling og oppfølging av strategisk ledergruppe.

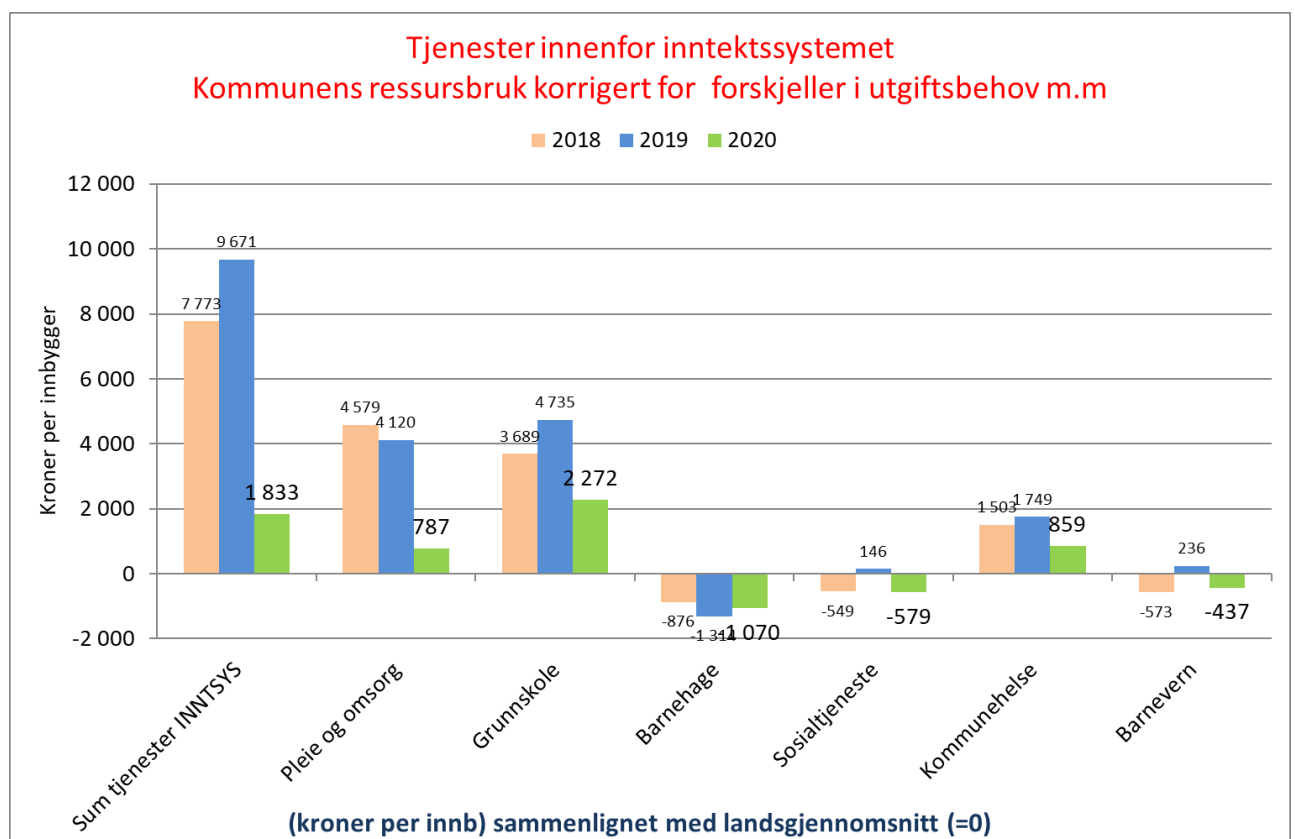
KS-K ved Olve Molvik har vært engasjert i et utviklingsarbeid knyttet til stab/støtte.

Prosjektets overordnede status

Tilsynsrapporter, KOSTRA-analysen, Kommunekompassevalueringen og de tre arbeidsnotatene fra forprosjektet viser at Karasjok har betydelig og gjennomgripende utfordringer. Fremtidens Karasjok jobber på tvers i prosjektet med 4 gjennomgripende utfordringer som ble avdekket i forprosjektet:

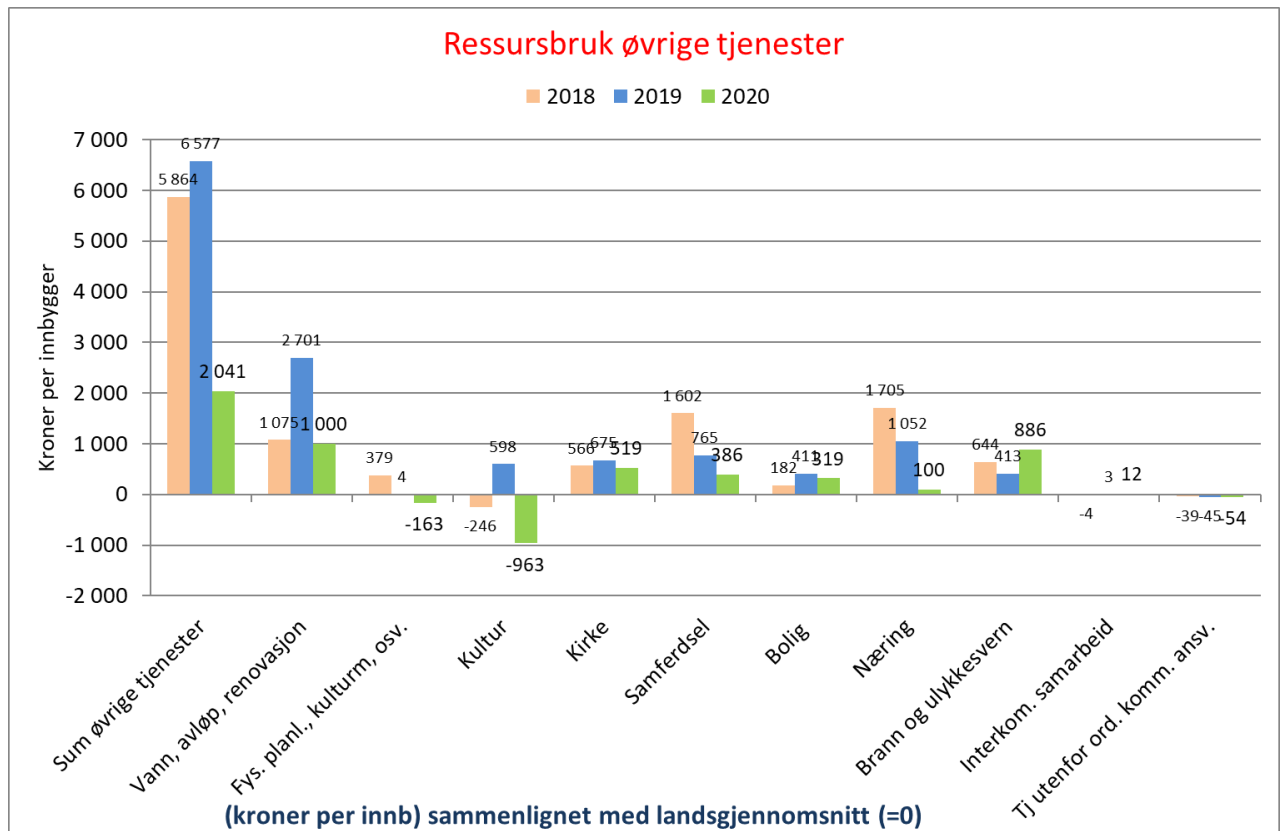
1. Samspill og ledelse
2. Organisasjonsklarhet
3. Kvalitet og tjenesteleveranser
4. Økonomi og styring

Det første grepet har vært å få kontroll på den økonomiske situasjonen. Karasjok kommune har over flere år hatt betydelige merforbruk, og Karasjok ble oppført i ROBEK-lista i 2019. Tiltakene i den økonomiske omstillingen handler om reduksjon i tjenestenivå, økt produktivitet, økt effektivitet og økte brukerbetalingar. Netto driftsutgifter i Karasjok kommune har gått markant ned fra 2019 til 2020. Karasjok kommune er godt i gang med å snu økonomien fra et underskudd på 14 millioner i 2018 til pluss 10.5 millioner i 2020. Det er fortsatt et stort fokus på omstilling av økonomien for å skape mulighetsrom for fremtidige investeringer.



Diagrammet over viser at ressursbruken i forhold til objektivt beregnet utgiftsbehov (det vil si «0»-linjen) har gått betydelig innenfor områdene pleie og omsorg, grunnskole og kommunehelse fra 2018

til 2020. På øvrige områder har det ligget stabilt. På øvrige tjenesteområder har også ressursbruken gått kraftig ned fra 2018 til 2020:



Prosjektet skal bidra til å heve kvaliteten på tjenesteproduksjonen. Det er arbeidet systematisk med utvikling av tjenestekvaliteten i alle tjenester, men det er fortsatt store utfordringer i enkelte tjenester.

Fremtidens Karasjok trinn 1 er omstilling og etablering av basis. Her har målet vært å få på plass de grunnleggende funksjonene i en kommune, som økonomistyring, saksbehandling og å sikre innbyggerne tjenestekvalitet iht lovkrav.

Den nye administrative organiseringen fra 1.10.20 var en viktig milepæl for prosjektet, der ansvars plassering på ledernivå ble klarlagt.

For andre prosjektår var planen å ha et større fokus på medarbeiderskap og myndiggjøring av de ansatte. Implementering av ny organisasjonsmodell har imidlertid vært krevende, og man har i andre prosjektår fortsatt hatt et stort fokus på styringslinjene og ansvars plasseringer i kommunen.

Prosjektleders vurdering er at man er godt på vei for å etablere basis i Karasjok kommune. Det er gjort grep og vært en god utvikling det siste året i den systematiske oppfølgingen i Karasjok kommune. Man har etablert en del styringsverktøy som lederavtaler, årshjul og en ny administrativ møtestruktur.

Prosjektet arbeidet første prosjektår gjennom en rekke arbeidsgrupper som utarbeidet forslag til løsninger til beslutning i den ordinære linja. I andre prosjektår har man for det meste gått bort fra å arbeide gjennom arbeidsgrupper, da det har vært utfordrende å få implementert leveransene fra prosjektet og arbeidsgruppene i organisasjonen. Prosjektet har derfor fra 1.10.20 gradvis gått inn i

linja for å få til reelle endringer. Prosjektet har i stor grad måtte lede prosessene med utarbeidelse av nye rutiner, prosedyrer og arbeidsmetoder, og har opplevd at dette ikke er tilstrekkelig. Prosjektet må i stor grad også følge opp og sikre at endringene etterlevs. Dette har vært utfordrende uten formelle fullmakter, og prosjektleder for Fremtidens Karasjok kommune ble derfor fra 1.10.20 en del av kommunedirektørens strategiske ledergruppe sammen med assisterende kommunedirektør.

Det er imidlertid behov for å konsolidere den nye administrative organiseringen. Det gjelder særlig at strategisk ledergruppe må definere og sette mål for organisasjonen, samt iverksette og følge opp prosesser. Et viktig grep vil være å styrke kommunedirektørnivået ut prosjektets trinn 1. Det er et stort behov for å følge enhetene tett, samtidig som man har omfattende prosesser på plansiden som krever stort fokus fra Strategisk ledergruppe. Kommunedirektøren har derfor vurdert det som hensiktsmessig å fordele saksporteføljen og tjenesteområdene mellom assisterende kommunedirektør og prosjektleder for Fremtidens Karasjok fram til 30.9.23. I en overgangsfase er det også behov for å styrke ledelseskapasiteten i stab/støtte for å sikre at stabsutviklinga fortsetter. Det vil være av avgjørende betydning for å lykkes med den nye organiseringen at det tas grep for å få kommunedirektørens stab til å fungere bedre. De neste årene vil man ha store utskiftninger i staben pga naturlig avgang og det skal legges opp til en nedbemanning også her. Her må fokus være på selvbetjeningsløsninger og digital kompetansen.

Prosjektet er sterkt involvert i prosessen med utarbeidelse av kommuneplanens samfunnsdel. Kommuneplanens samfunnsdel skal revideres i 2021 og 2022 for å kunne ha et oppdatert styringsverktøy, med klare føringer for hvordan utviklingen i kommunen skal ivaretas - sett ut fra dagens situasjon og forutsetninger. Det er det viktigste strategiske utviklingsverktøyet for kommunen, og skal være grunnlag for tjenesteområdenes planer og virksomhet. Det er også et viktig verktøy for å kunne fastsette mål for enhetenes virksomhet og tjenestetilbud. Prosjektet Fremtidens Karasjok bidrar faglig inn i arbeidet med samfunnsdelen, da man har god oversikt over utfordringsbildet, og kan bidra i utformingen av satsningsområder, mål og strategier. Prosjektleder har oppfølgingsansvar for planarbeidet i strategisk ledergruppe.

Fremtidens Karasjok, planarbeidet og de store investeringsprosjektene har vist seg å ha mange krysningspunkt, og det er derfor tatt grep for å samordne arbeidet. Investeringsprosjektene for ny skole og nytt helsesenter er organisatorisk flyttet fra teknisk enhet til kommunedirektørens stab og avdeling for kvalitet, utvikling og styring og linket tydeligere opp mot arbeidet i Fremtidens Karasjok.

Informasjon og medvirkning

I hovedprosjektet prioriterte man i startfasen informasjon og dialog med ansatte. Prosjektet har hatt informasjonsmøter på alle tjenestestedene både ved oppstart og underveis, og de ansatte er blitt orientert om prosjektet via nyhetsbrev tilsendt på e-post. Alle styringsdokumenter er lagt ut på Karasjok kommunes nettside.

Kommunestyret har fått orientering om framdriften i prosjektet på kommunestyremøter, og prosjektet har også møtt i hovedutvalgsmøter for informasjon og dialog. Prosjektet har hatt en aktiv rolle i dialogseminarene i forbindelse med budsjettarbeidet, og har bidratt til en mye bedre samhandling og dialog mellom administrasjonen og politikerne i Karasjok kommune.

Prosjektet har hatt liten kapasitet til å prioritere målrettet kommunikasjonsarbeid, spesielt eksternt. Man samarbeider nå tett med Karasjok kommunes større investeringsprosjekter for ny skole og nytt helsesenter for å samordne kommunikasjon og medvirkningsprosesser.

I det interne informasjonsarbeidet har covid-19 gjort en del begrensinger i prosjektets møtevirkosomhet. Prosjektet har anmodet om at enhetsledere etter behov inviterer prosjektet til personalmøter, noe som i liten grad er skjedd. Det er blitt informert om framdrift i prosjektet på ledersamlinger, og alle ledere har et ansvar for å informasjonsflyt nedover i linjeorganisasjonen. Prosjektet har hatt et årlig informasjon- og dialogmøte med de tillitsvalgte der man har diskutert prosjektets fremdrift og prioriteringer.

I forbindelse med arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel, der prosjektet har en aktiv rolle, vil det bli arbeidet mer målrettet og systematisk med kommunikasjon, informasjon og dialog både internt i organisasjonen og med befolkningen for øvrig. I arbeidet vil man spille på at samfunnsdelen vil gi retning for fremtidens Karasjok.

STATUS FOR DELPROSJEKTENE

Delprosjekt Økonomi og styring

I kommunedirektørens stab startet man opp et prosjekt med å bidrag fra Olve Molvik i KS-K for å arbeide med utvikling og etablering av kommunedirektørens stab. Det har vært behov for en gjennomgang om hvordan stab/ støtte skal støtte opp om den nye organisasjonsmodellen. For å rydde opp i ansvarsforhold også i denne delen av organisasjonen er det opprettet avdelinger med avdelingsledere. Man har videre jobbet med hovedoppgaver, årshjul og kompetansebehov. Det har resultert i at hovedoppgavene er beskrevet og avklart hvem som har ansvar for å utføre hvilke deler av oppgaver. Dette har vært et viktig bidrag for å oppnå organisasjonsklarhet. Det er også lagd årshjul, som skal brukes aktivt i den administrative møtestrukturen. Tema på for eksempel enhetsledermøte vil være styrt av det som i perioden er aktuelt i forhold til årshjulet.

Et viktig grep for å lykkes med omstillingen, har vært å opprette et nytt fagområde i staben; avdeling for styring, kvalitet og utvikling der også Fremtidens Karasjok inngår. Fagområdet skal bidra til å utarbeide og samordne overordnede mål og strategier for Karasjok kommune, og har ansvaret for det overordnede planarbeidet. Fagområdet har oppgaver knyttet til utvikling og kvalitetsforbedring av kommunens tjenestetilbud. I fagområdet inngår skolefaglig rådgiver, helsefaglige rådgivere og næringskonsulent. Det at Fremtidens Karasjok er en del av dette fagområdet har bidratt til at prosjektet i mye større grad er en del av kommuneorganisasjonen. Prosjektet samarbeider tett med rådgiverne, og man har fått til en mer koordinert innsats.

Delprosjektet har brukt mye ressurser på å bistå i arbeidet med å ta i bruk økonomistyringsprogrammet Framsikt. Budsjett 2021 og økonomiplan 2021-2024 blir utarbeidet i Framsikt, og publisert som hjemmeside. I 2021 har man også tatt i bruk rapporteringsmodulen i Framsikt. Man har pr. September 2021 utarbeidet tre kvartalsrapporter i Framsikt. I kvartalsrapportene har enhetslederne måttet gi et skriftlig innspill på status i henhold til eget regnskap sammenlignet mot budsjett og sykefravær. Dette har vært et viktig grep for å arbeide med planleggings- og rapporteringskulturen i Karasjok kommune.

De faste månedlige økonomiverksted mellom økonomileder og enhetsledere er blitt godt implementert og er med på å sikre god økonomikontroll og tidlig avdekke avvik for å kunne sette inn nødvendige tiltak. Det har vært fokus på å gi enhetslederne en god økonomiforståelse, der man blant annet har hatt temaet ABC for kommuneøkonomi med Håvard Moe på en av ledersamlingene.

Videre har man i delprosjektet fulgt med på utarbeidelse og publisering av prosedyrer i Compilo (kvalitetssikringssystem). Prosjektet har overlevert Compilo fra prosjektet til å bli en del av ordinær

drift, der man i personalavdelingen har oppnevnt systemansvarlige og superbrukere på alle nivåer. Status for arbeidet er nå at det er noen fagområder som har kommet lang og andre er akkurat i oppstartsfasen. Det vil fra prosjektets side framover være fokus på Compilo som et verktøy i kommunens internkontroll.

Delprosjekt Oppvekst

Det har over tid vært store utfordringer ved Karasjok skole både knyttet til organisering, økonomistyring, arbeidsmiljø og elevenes læringsmiljø. Dette har medført at innen delprosjektet er det blitt arbeidet nesten utelukkende med skole. Kommunedirektøren både som prosjektansvarlig for Boahhtevaš Kárášjohka og som skoleeier har bedt om å prioritere organisering av skolen prioriteres fram til høsten 2021, for sikre forsvarlig drift.

Det ble derfor igangsatt en prosess for å utrede og foreslå organisering av Karasjok skole. Det har over tid vært store organisatoriske utfordringer ved Karasjok skole, noe som har gjort det svært vanskelig å få til endringer. Derfor var det nødvendig å gjøre større grep for å få til en god og hensiktsmessig organisering.

Prosjektet har ledet en prosess der man har utredet en ny organisasjonsmodell fra skoleåret 2021/2022. I prosessen ble det lagt vekt på Karasjok skole skal ha klare strukturer for ansvar og myndighet, og organisasjonsmodellen legger til rette for en distribuert ledelse med fokus på samhandling og prosessen mellom ledere og medarbeidere, med delegering til kompetente medarbeidere.

Det er opprettet avdelinger ved Karasjok skole, som ledes av avdelingsledere. De tidligere inspektørstillingene er omgjort til avdelingsledere med en formell lederfunksjon. Sammen med rektor utgjør disse skolens lederteam. Man har gått bort fra modell der man har rektor på topp med inspektører med hovedsakelig administrative funksjoner uten formelt lederansvar. Med dette har man lagt til rette for en mer helhetlig styring av skolen, og frigjort kapasitet for rektor for å utøve strategisk ledelse som en enhetsleder.

Man har hatt en omfattende prosess der ansatte og tillitsvalgte er blitt involvert fra en tidlig fase, og den nye organisasjonsmodellen oppfattes derfor å være godt forankret på skolen. Man er nå i gang med rekruttering av den nye ledergruppa på skolen.

Delprosjekt Teknisk

Delprosjektet har hatt fokus på følgende områder:

- Klar og tydelig ledelse
- Fokus på strategisk og langsiktig tenkning
- Effektiv organisering og god arbeidsflyt.
- Roller og ansvarsområder er avklart og akseptert
- Oppgavefordeling og delegasjoner er forstått og etablert både internt i avdelingen og i organisasjonen forøvrig.
- En drift i balanse

Den økonomiske situasjonen til Karasjok kommune innebærer begrenset vedlikehold av bygg og infrastruktur. Det er ved hjelp av KS-K identifisert effektivisering og kostnadsreducerende tiltak innenfor de fleste områdene i sektoren. Det er lagt grunnlag for økonomiske innsparinger og økte inntekter. Samtidig er vedlikeholdsetterslepet stort og fortsatt økende for alle kommunale bygg og

infrastruktur. Et av hovedmålene med prosjektet er å realisere midler slik at man kan iverksette et utbyggingsprogram som omfatter alle de kommunale formålsbyggene.

Delprosjektet har ikke hatt tilfredsstillende fremdrift etter at KS-K faset ut sin tilstedeværelse. De tilrådninger som KS-K ga i sin sluttrapport er i liten grad fulgt opp. Dette skyldes en del fravær fra nøkkelpersoner i enheten. Det ble derfor ansatt en prosjektmedarbeider i 50% stilling fra april 2021. Thor Edvard Andersen har hatt ansvar for å utvikle og gjennomføre tiltak innen teknisk enhet sammen med enhetsleder. Prosjektmedarbeideren har i første omgang fulgt opp FDV for å fullføre de prosessene som ble igangsatt av KS-K, som fullføring av implementering av FAMAC og effektivisering ved prioritering og utførelse av arbeidsoppgaver.

Når det gjelder utbyggingsprogrammet, så er det blitt tatt grep for å bedre samordne de store investeringsprosjektene med det utviklingsarbeidet som Fremtidens Karasjok leder.

Investeringsprosjektene er fra våren 2021 organisatorisk flyttet inn under kommunedirektørens stab og avdeling for styring, kvalitet og utvikling som ledes av prosjektleder for Fremtidens Karasjok. Med dette grepet vil man sikre at utformingen av formålsbyggene vil være tråd med utviklingen av tjenestene og organisasjonen.

Delprosjekt Helse og omsorg

Helse og omsorgssektoren i Karasjok kommune har hatt store utfordringer over tid, særlig knyttet til manglende ledelseskapasitet. Det har vært et stort gap mellom budsjett og regnskap og tjenestene har gjennomgående høyt sykefravær. Tjenestene er kjennetegnet ved et gjennomgående høyt tjenestenivå, med lav terskel for å gi tjenester som gir høy ressursbruk. Man har også hatt manglende oversikt over tjenestene og mange ubehandlede søknader om tjenester. Dette har man til stor del klart å snu, men det gjenstår fortsatt arbeid før man er helt på riktig vei.

Arbeidet i delprosjektet har vært utfordrende, men man har likevel hatt en god utvikling. Man har klart å holde en lav restanseliste på saksbehandlingen. Man har innenfor noen enheter klart å holde god økonomisk kontroll, mens andre fortsatt har store utfordringer med å holde budsjett. Det samme gjelder sykefraværet, som innenfor noen enheter er lavt, og andre steder ikke. Det har vært fokus på oppfølging av enhetslederne gjennom det siste året. Man har dessverre fortsatt ikke hatt den ønskede stabilitet på ledersiden. Mange av enhetene har også store utfordringer med rekruttering av fagkompetanse og vakanse i tjenestene som går utover tjenestekvaliteten.

Høsten 2020 var det mye fokus på å støtte ledelsen innenfor helse og omsorg, og man etablerte et fastmøtepunkt, *fagnettverk*. Fagnettverket har fått gode tilbakemeldinger fra enhetslederne, møtet er deres og et naturlig sted for de å etablere og vedlikeholde et godt samarbeid mellom dem og deres enheter.

I samme periode etablerte man en fast møtестruktur for saksbehandling av søknader om helse og omsorgstjenester, og man brukte høsten 2020 og våren 2021 på å finne den rette formen. I august fikk møtестrukturen navnet *Tildelingskontor*. Tildelingskontoret er kommunens inntaksteam og koordinerende enhet. Man er nå i ferd med å rekruttere en rådgiver som vil ha oppfølgingsansvaret for tjenestetildelingen.

Superbrukere Gerica ble etablert som en arbeidsgruppe med mål om å forberede bruken av kommunens journalførings- og saksbehandlingssystem innenfor pleie og omsorg. Etter et godt utført arbeid med systematisering og organisering i Gerica, tok hjemmesykepleien våren 2021 i bruk LMP (mobil pleie). LMP har kun fått gode tilbakemeldinger, og er et godt verktøy for å økt pasientsikkerhet og mer effektiv ressursbruk. *Superbrukere Gerica* er nå etablert som en fast gruppe, og fortsetter med kontinuerlig forbedringsarbeid i systemet, samt opplæring av ansatte og ledere.

Arbeidet med å forberede og sikre god grunnbemanning og turnus foregår kontinuerlig innenfor helse og omsorg, men dette er noe enhetene i stor grad utfører uten støtte fra delprosjektet.

Det er blitt etablert et kartleggingsteam, der man har tatt i bruk kartleggingsskjema og utarbeidet prosedyre. De arbeides videre med å profesjonalisere kartleggings/vurderingsbesøk for å kunne utføre enda bedre saksbehandling.

Det må også jobbes med faglig kursing og utvikling av de ansatte slik at de både blir i stand til å løse sine oppgaver bedre og at de blir mer motiverte for å gjennomføre de nødvendige faglige omstillingene som må til i pleie og omsorgstjenesten i Karasjok.

Selv om man generelt har hatt god måloppnåelse, så er det fortsatt store utfordringer innen institusjonsbasert omsorg spesielt. Man har igjennom hele første prosjektåret hatt betydelig fokus på driften på sykeavdelinga og det er gjort mye godt arbeid. Men utfordringene viste seg å være betydelige større enn det man antok ved etableringen av prosjektet, både når det gjaldt manglende ledelse, stor uro i arbeidsmiljøer, stor mangel på fagkompetanse, store svakheter i dokumentasjon og systemisk arbeid, faglig kvalitet, utarbeidelse av turnus, oppfølging og samhandling med pårørende og pasienter, samhandling og koordinering med øvrig tjenester internt i Karasjok og med sykehuset, mm.

Det har vært forsøkt flere tilnærminger fra KS-Konsulent og prosjektledelsen både med direkte intervensjon i daglig drift, oppfølging og veiledning av ledere, bistand til turnusplanlegging, deltagelse på personalmøter, kulturfokus, veiledning av ansatte, faglig bistand med mere. Tross at det er lagt ned et betydelig arbeid og at man har oppnådd en del – særlig i forhold til økonomi - så har man ikke lyktes med å etablere en ny «plattform» for videre drift som gjør at man er trygg på at denne tjenesten vil kunne arbeide videre på egenhånd med støtte fra prosjektet lokalt. Hovedutfordringen er av ledelsesmessig karakter, og Karasjok kommune har derfor søkt om ekstraordinære skjønnsmidler for å styrke den daglige tilstedeværende ledelsen i sykeavdelinga for å gi rom for å jobbe både med styring og struktur, relasjonsledelse, endringsledelse og ikke minst utvikling av en hensiktsmessig og brukerfokuset organisasjonskultur. Det anses som svært viktig å få til et mer helhetlig og påkoblet medarbeiderskap der de ansatte generelt og sykepleierne spesielt i større grad ser på seg selv som aktører i organisasjonsutviklingsprosessen og ikke motspillere og «brikker» i den pågående og helt nødvendige omstillingsprosessen.

I kommunedirektørens stab er det nå etablert to stillinger knyttet til oppfølging av helse- og omsorgssektoren, der den ene stillingen vil ha ansvar for tjenestetildeling og saksbehandling og den andre stillingen for kvalitet i tjenesteytelsen og internkontroll. Med denne styrkinga av fagkompetanse og oppfølgingskapasitet på overordnet nivå vurderes det at delprosjektleder for helse og omsorg vil kunne fase ut den tette oppfølging av tjenesteområdet i løpet av 2021.

REGNSKAPSOVERSIKT – BOAHTTEVAŠ KÁRÁŠJOHKA 1.10.19 – 31.8.21

UTGIFTER

	Regnskap 10.2019-08.2021	Budsjett 10.2019-08.2021	Avvik	Totalt budsjett 2019-2022
Lønn inkl. sosiale kostnader	3 281 932	4 283 333	1 001 402	6 750 000
Ekstern kompetanse fra konsulent	8 731 502	6 010 556	-2 720 946	6 700 000
Prosjektkostnader - drift	386 809	925 000	538 191	1 250 000
Reisekostnader	197 591	300 000	102 409	300 000
Sum	12 597 834	11 518 889	-1 078 945	15 000 000

INNTEKTER

	Regnskap 10.2019-08.2021
Refusjon fra staten	6 350 000,00
Refusjon av sykepenger	170 743,00
Sum	6 520 743,00

Det opprinnelige budsjett for Fremtidens Karasjok var 15 000 000,-. I tråd med vedtak i styringsgruppa brukte man de avsatte midlene til eksterne konsulenter i løpet av 2020. Det ble gitt en tilleggsbevilgning fra kommunestyret på 1 850 000,- for 2021. Disse midlene er blitt brukt til eksterne konsulenter, slik at man fram til nå har et forbruk på 8,7 millioner på denne posten. Det er 2 millioner mer enn opprinnelig budsjett. Det er imidlertid et mindreforbruk på lønn, på grunn av at ansettelsen av delprosjektledere ble gjort på et senere tidspunkt enn planlagt og KS-K ivaretok denne funksjonen i en lengre periode.

Oversikt over inntektene i prosjektet:

Opprinnelig bevilgning	15 000 000,00
Ekstra bevilgning til 2021 fra kommunestyret	1 850 000,00
Refusjon sykepenger	173 770,00
Inntekter totalt i prosjektperioden	17 023 770,00

FRAMDRIFT OG PRIORITERINGER 2022 - BOAHTTEVAŠ KÁRÁŠJOHKA / FREMTIDENS KARASJOK

I opprinnelig prosjektplan skal trinn 1 Basis i Karasjok kommune gå frem til juni 2022. Her vektlegges å få på plass de grunnleggende funksjonene i en kommune, som økonomistyring, saksbehandling og å sikre innbyggerne tjenestekvalitet iht. lovkrav.

Styringsgruppa har vedtatt at prosjektperioden for trinn 1 – Basis forlenges til 31.12.22.

For resten av prosjektperioden gjenstår det 4,3 millioner, og styringsgruppa vil disponere restmidlene slik:

Budsjett september 2021 - desember 2022	
Prosjektleder inkl. sosiale utgifter	1 420 000
Prosjektmedarbeider/delprosjektleder 100%	1 110 000
2 prosjektmedarbeidere/delprosjektleder 50 % ut juni 2022	630 000
Ekstern kompetanse fra konsulent	700 000
Prosjektutgifter	500 000
Totale utgifter	4 360 000,00

Budsjettforslaget dekker lønnskostnadene for prosjektleder fram til 31.12.22. Det er engasjert en prosjektmedarbeider på delprosjekt teknisk, og for å sikre videre fremdrift legges det opp til å utvide engasjementet ut juni 2022. Delprosjektlederne har kontrakter fram til 30.6.22, og det foreslås at en av stillingene forlenges ut 2022. Stillingen som foreslås forlenges vil i første rekke arbeide med videreutvikling i kommunedirektørens stab.

Med den reviderte prosjektperioden legges det opp til at man gjennomfører en ny kommunekompassundersøkelse høsten 2022. Fram mot sommeren 2022 prioriteres arbeidet med ny samfunnsdel, samt oppfølging av pågående prosesser. Etter at ny samfunnsdel er vedtatt vil prosjektet bistå i utvikling av mål- og resultatstyring basert på de nye styringsdokumentene. Tett og god oppfølging av tjenesteområdene vil være viktig i starten, og prosjektleder for Fremtidens Karasjok vil sammen med assisterende kommunedirektør ha oppfølgingsansvar for tjenesteområder og enheter fram til høsten 2023.

Endringer tar tid å implementere, og vurderingen er at man i den avgjørende fasen av etableringen av basis i Karasjok kommune som man nå går inn i vil behøve større lederkapasitet på enkelte områder.

Satsningsområder for Boahhtevaš Kárášjohka / Fremtidens Karasjok for 2022:

- Kommuneplanens samfunnsdel
- Utvikling av ny organisering – videre lederoppfølging, samt midlertidig økning av lederkapasiteten på kommunedirektørnivået for tettere oppfølging av tjenesteområdene og enhetene
- Videreutvikling av stab/støtte - organisering, kompetansebehov og internkontroll
- Utvikling av mål- og resultatstyring- kommuneplanens handlingsdel med økonomiplan
- Videreutvikling av tjenestekvalitet i alle tjenester med fokus på brukernes opplevde kvalitet
- Fokus på medarbeiderskap og myndiggjøring av de ansatte
- Kommunekompassevaluering

- Utarbeidelse av prosjektplan for Boahttevaš Kárášjohka / Fremtidens Karasjok Trinn 2