



Midt-Telemark kommune

TILTAKSKORT FOR BUDSJETT 2026

Kommunestyrets vedtak

08.12.2025

Saksnr. 96/25



Innhold

1.	Innledning.....	3
2.	Sektor 1 – Kommunedirektør, Politisk, Stab	4
3.	Sektor 2 – Oppvekst	16
4.	Sektor 3 - Helse og mestring	23
5.	Sektor 4 – Teknisk.....	28
6.	Sektor 6 – Felles finanser.....	34

1. Innledning

I oversikten ligger det 31 større og mindre tiltakskort for 2026. Det er ikke laget tiltakskort for mindre tiltak og justeringer, selv om budsjetttrammene er trukket ned. Det har vært utfordrende å jobbe med kortene da det lå svært mange tiltak inne i 2025 både i forhold til budsjett vedtak og PWC rapport. Disse tiltakene vil fortsatt være sporbare. Tiltakskortene beskriver både noen nye prioriterte tiltak og mange kutt tiltak. Vi vil rapportere på kortene i regnskapet for 2026.

For hver sektor står det en oversikt over premisser som er gitt, tiltak, samt avslutningsvis et eget kort som viser tiltak som ikke fullt ut er realisert eller fjernet når vi går inn i nytt budsjettår.

Tall-tabell

Tallene er oppgitt i hele tusen kroner. Minus foran tallene indikerer redusert utgift eller økt inntekt. Det er viktig å merke seg at noen tiltak ikke vil ha helårsvirkning før i 2027. Dette skyldes som oftest at det er behov for en prosess for å gjennomføre nedbemanning i tråd med lov og avtaleverk.

Beskrivelse

Skal gi en nøytral forklaring på hva tiltaket går ut på.

Konsekvenser (positive og negative)

Vil i de fleste tilfeller beskrive de ulempene/fordelene tiltaket medfører. Det vil være mulig å finne andre/flere konsekvenser enn det som er beskrevet. Målet har vært å gi en nøktern, men realistisk vurdering.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres

Skal si noe om faren for at gevinsten ikke lar seg realisere, at tiltaket medfører annen utgiftsøkning eller at det kan oppstå situasjoner som gjør at tiltaket ikke kan gjennomføres.

Medvirkning

Angir om tiltaket er eller vil bli nærmere drøftet med tillitsvalgte. Eventuelle nedbemanningsprosesser vil følge vår nye håndbok for nedbemanning og omstilling som kommer til sluttbehandling i Arbeidsmiljøutvalget og partssammensatt utvalg i januar 2026.

2. Sektor 1 – Kommunedirektør, Politisk, Stab

Premiss for budsjettet på sektor 1	2026
For staben er det blant annet gitt følgende premisser som får betydning for om nødvendig økonomisk omstilling kan gjennomføres: 1. Budsjettvedtak bør i all hovedsak være sammenfallende med kommunedirektørens innstilling og det varsles strammere oppfølging av budsjettdisiplin på alle enheter i kommunen. 2. Det gjennomføres budsjetterte tiltak innenfor informasjonssikkerhet og et nytt tiltak knyttet til 24/7 overvåking. Alle ansatte må gjennomføre informasjonssikkerhetskursene. 3. Innenfor kultursektoren må inntektsbringende aktivitet i størst mulig grad beholdes slik at en kan betjene lån til for eksempel MTKE for Gullbring kulturhus. 4. For å redusere utgifter til økonomisk sosialhjelp er man avhengig av konjunktursvingninger og megatrender, samt tiltaksbudsjett fra staten. Forutsetning om å ikke bosette flere flyktninger i økonomiplanperioden videreføres. 5. For å jobbe godt med å redusere sykefravær og gjennomføre nødvendig omstilling og nedbemanning er man avhengig av å ha nok kompetanse og ressurser på personalavdelingen og ute i enhetene. 6. For å få best verdi effektivisering av offentlige anbud og oppfølging av avtaler må Telemark Innkjøpssamarbeid ha en bemanning som dekker det faktiske behov kommunen har til enhver tid. 7. Innføring av Framsikt, et system for helhetlig virksomhetsstyring som brukes til planlegging, budsjettering og rapportering.	

Kutt-tiltak	Reduksjon i antall ledere. Stabens andel av kuttet.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
Beskrivelse: Det legges frem en egen politisk sak om lederstillinger i kommunen 8. desember. I denne vil det bli redegjort for hvilke lederstillinger som vil bli fjernet og hva som er innsparing på hver enkelt stilling. I stab er det aktuelt å fjerne avdelingslederfunksjon på politisk sekretær, se på innsparing ved naturlig avgang og hvilke muligheter dette gir, samt at det skal reduseres en avdelingslederstilling på NAV. Strengere oppfølging av stillinger som blir ledige.				
Konsekvenser (positive/negative): Kommunedirektøren vurderer tiltaket som gjennomførbart og som en naturlig del av effektivisering av kommunen.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Lav				
Medvirkning: Alle tiltak krever medvirkning/drøftingsmøter				

Tiltak	Reduksjon sykefravær. Staben sin andel.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC tiltak	-200	-200	-200	-200
Beskrivelse: Kommunen har et svært høyt sykefravær som årlig har en høy økonomisk kostnad, samt at dette også påvirker alle andre ansatte på avdelingen negativt. Kommunen jobber aktivt med å redusere sykefraværet. Det skal blant annet legges frem en strategi for reduksjon av sykefravær. Den vil komme til arbeidsmiljøutvalget og partssammensatt utvalg i januar 2026. Tiltaket legges inn for første gang i 2026 og videreføres i hele perioden.				
Konsekvenser (positive/negative): Positive effekter: Å redusere sykefraværet gir a) økonomiske besparelser, b) økt produktivitet, c) bedre arbeidsmiljø, d) redusert belastning på kollegaer og e) kommunen kan få et forbedret omdømme (oppfattes som en mer attraktiv arbeidsgiver) Negative konsekvenser: strategien må sikre at vi unngår for stort press på ansatte for å komme tilbake på jobb når de faktisk ikke er i stand til det. Tiltakene vi iverksetter kan ikke være dårlig planlagt eller gjennomført. Det kan føre til feilaktig bruk av ressurser.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Vi er avhengig av god lederforankring og god kompetanse hos lederne i forhold til hvordan man skal jobbe med sykefraværsoppfølging. Kommunen er også avhengig av at vi får på plass gode nok styringsverktøy for dette. Det er lagt opp til kompetanseheving på lederne blant annet i forhold til sykefraværsoppfølging.				
Medvirkning: Det er lagt opp til at det skal være en god medvirkningsprosess for vår nye strategi for reduksjon av sykefravær. Arbeid er startet opp i fjerde kvartal 2025.				

Kutt-tiltak	Si opp avtaler og dataprogram.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-325	-325	-325	-325
Beskrivelse: Si opp dataverktøy og lisenser (Kommune-Kari, People@Work, Compilo årshjul m.m). Tiltaket ble iverksatt i 2025 og videreføres i planperioden. Vi skal ha et kritisk blick på hvilke dataverktøy og lisenser vi skal ha.				
Konsekvenser (positive/negative): Vi må finne erstatninger for eksempel Compilo Årshjul og bruke verktøy vi allerede har, for eksempel teams. Vi må vurdere et verktøy for medarbeiderundersøkelser, og må ha enda tettere oppfølging når det gjelder sykefravær.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Lav				
Medvirkning: Ledere, tillitsvalgte og verneombud vil bli involvert i arbeidet med Strategi for reduksjon av sykefravær.				

Nytt tiltak	Lederutviklingsprogram for å bygge kapasitet i egen organisasjon for nødvendig omstilling.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
Driftskostnad	1 100	1 100		
OU-midler	-700	-700		
Beskrivelse: Kommunen har vært i økonomisk omstilling i mange år og det finnes lite midler til kompetanseheving. Kommunen har stort omstillingsbehov både når det gjelder økonomi, sykefraværsoppfølging - samt å utvikle en «vi mentalitet» der vi står felles om utfordringene. I denne omstillingen står ledelse helt sentralt. Vi trenger at lederne jobber mer med hvordan de involverer de ansatte og skaper eierskap, anerkjenner den enkelte og gjør hverandre gode, skaper trygghet gjennom felles læring og refleksjon, arbeider systematisk med HMS, helsefremmende og sosiale tiltak samt sikrer at medarbeidere opplever mestring og trivsel, trygghet og forutsigbarhet. Videre at lederne får nødvendig økonomi kompetanse og endringskompetanse ift. omstilling og nedbemanning. Vi ser for oss å kjøre lederutviklingsprogrammet over 2 år og at i utgangspunktet alle ledere med personal - og økonomiansvar, samt frikjøpte tillitsvalgte og hovedverneombud deltar. Anskaffelsen må ut på anbud og vil kvalifisere til opplærings- og utviklingsmidler (OU midler) fra KS. OU midlene finansierer 70% og kommunens kostnader er anslått til 400.000, - pr år. Tiltaket er lagt inn i budsjettet for 2026 og 2027.				
Konsekvenser (positive/negative): Kommunedirektøren vurderer tiltaket som helt nødvendig for at kommunen skal kunne gjøre nødvendig omstilling for å få en økonomi i balanse og et sykefravær som er innenfor egne måltall. Negative konsekvenser. Kostnader til egenandel. Tidsbruk på tiltaket. Vi må sørge for å ha tilstrekkelig kapasitet.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Kommunen er avhengig av finansiering med OU-midler og evt. tilskudd fra Statsforvalter for å kunne gjennomføre dette tiltaket.				
Medvirkning: Det er ønskelig at frikjøpte tillitsvalgte og hovedverneombud deltar i programmet.				

Nytt tiltak	Anskaffe Framsikt som program for helhetlig virksomhetsstyring.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
Etablering/opplæring	255	114		
Drift/leie	355	535	535	535
Eksterne tilskudd	-255	-114		
Beskrivelse: Framsikt er et system for helhetlig virksomhetsstyring. Over 200 norske kommuner og fylkeskommuner bruker Framsikt til planlegging, budsjettering og rapportering. Visma er største eier i Framsikt. Framsikt gir en digital samlet oversikt over økonomien i kommunen. Vi lager budsjett og prognoser i programmet. I Framsikt får vi muliggjort detaljert analyse av økonomiske data samt en forenklet rapportering til politikere og innbyggere. Framsikt bidrar også til mer effektiv ressursbruk.				
Tiltaket er finansiert over eksisterende budsjetttramme, men legges frem til orientering siden det er et nytt tiltak.				
Konsekvenser (positive/negative): Framsikt vil være et verktøy som kan bidra til å gjøre oppfølgingen av kommunens kostnadsreducerende tiltak mer oversiktlig. Samt gjøre det enklere å formidle til politikere, innbyggere og andre hvordan den økonomiske situasjonen faktisk er.				
I arbeidet med budsjettet for 2026, har det blitt brukt enormt mye tid på manuelle arbeidsprosesser, og dette er risikofylt med tanke på feil. Anskaffelse av dette verktøyet vil minimere slikt manuelt arbeid, og dermed risiko for feil.				
Framsikt gjør det også mulig å vise en rød tråd mellom kommuneplanens samfunnsdel, virksomhetsplaner og budsjett og økonomiplanen.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Ingen risiko, men vi trenger vedtak på at vi kan gjennomføre. Det er lagt inn en mulighet for ekstern finansiering, herunder skjønnsmidler. Hvorvidt vi vil få det eller ikke er usikkert.				
Medvirkning: Det gjennomføres dialog med frikjøpte tillitsvalgte og hovedverneombud om hvorvidt de tenker at dette er nødvendig.				

Nytt tiltak	Kongsbergregionen. Nytt personvernombud.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	150	150	150	150
Beskrivelse: Kommunene har en periode vært uten personvernombud. Kongsbergregionen har bekreftet av vi kan delta i samarbeid om felles personvernombud fra 1. november 2025. Personvernombudet sin rolle er å gi råd i personvern spørsmål og kontrollere at kommunen overholder personopplysningsloven og personvernforordningen (GDPR). Kommunene i regionen samarbeider om personvernarbeidet på alle områder der det er hensiktsmessig. Kommunene må selv i tillegg ha på plass en person med rolle som personvern – og sikkerhetsansvarlig. Kostnad er lagt inn fra 2026.				
Konsekvenser (positive/negative): Kommunen oppfyller med dette et lovpålagt krav. Det blir en ny utgift som det må tas høyde for i budsjett 2026 og videre framover.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Ingen risiko.				
Medvirkning: Det gjennomføres dialog med frikjøpte tillitsvalgte og hovedverneombud om hvorvidt de tenker at dette er nødvendig.				

Nytt tiltak	Trivselstiltak for å redusere sykefravær.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	250	250	250	250
Beskrivelse: Midt-Telemark kommune har som et av sine hovedmål at sykefraværet skal reduseres. Dette skal blant annet skje ved å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet og jobbe aktivt med oppfølging av sykemeldte. Det er ønskelig at det også settes av noen midler til å skape kultur der man verdsetter nærvær uten å «straffe» fravær, for å skape et positivt og trygt miljø. Den nye strategien for reduksjon av sykefravær vil inneholde noen retningslinjer for hvordan disse pengene kan brukes.				
Konsekvenser (positive/negative): Kan bidra til økt glede og samhold på arbeidsplassen.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Lav				
Medvirkning: Tiltaket bør drøftes i overordna MBA møte i forbindelse med prosess for Strategi for reduksjon av sykefravær.				

Kutt-tiltak	NMT IKT. Nedtrekk årsverk.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-388	-388	-388	-388
Beskrivelse: I budsjettet for 2025 ble det vedtatt forslag om kutt i en lærlingstilling 100% og en IKT konsulent 60% med virkning fra oktober 2026. Videre i økonomiplan-perioden kan det bli høyere innsparing, men det er ikke lagt inn nå.				
Konsekvenser (positive/negative): Positivt: Bedrer økonomien for kommunene. Negativ: Uheldig å ikke kunne tilby lærlingplasser i IKT faget i våre kommuner.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Tiltaket er innarbeidet i IKT avdelingen og arbeidsområder er endret. Det er lav risiko for at dette ikke lar seg gjennomføre.				
Medvirkning: Det har ikke vært medvirkning på dette tiltaket før det ble vedtatt i budsjett 2025.				

Nytt tiltak	NMT IKT. Ny 24/7 overvåkningsløsning.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	1 120	1 170	0	0
Beskrivelse: NMT IKT fagråd har etter råd fra IKT-avdelingen vedtatt å fremme et sikkerhetstiltak i tråd med nasjonale anbefalinger. Tiltaket sikrer 24/7 overvåking og respons ved hendelser som kan gjøre stor skade på datasystemene til kommunene. Kommunene har gjennom Digi-TV-samarbeidet inngått en felles rammeavtale på slike sikkerhetstjenester.				
Konsekvenser (positive/negative): Positivt: Kommunene vil være sikret en 24/7 overvåking av sine tjenester, og således heve sitt sikkerhetsnivå i tråd med nasjonale anbefalinger. Ansatte i IKT avdelingen vil ha tilgang på ressurser ved potensielle hendelser, og således minimere skader på kommunes tjenester. Negativt: Økte kostnader.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Er avhengig av et positivt budsjettvedtak				
Medvirkning: Tiltaket er gjennomarbeidet og fremmet av IKT avdelingen.				

Nytt tiltak	Telemark Innkjøpssamarbeid (TIS). Nytt felles årsverk.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	124	247	247	247
Beskrivelse: I 2023 vedtok representantskapet at Telemark Innkjøpssamarbeid skulle øke bemanningen med 3 årsverk. Det ble startet opp med ett nytt årsverk i 2024, med vurdering av gevinst/innsparing før videre opptrapping av de nye årsverkene. Høst 2025 ble det vedtatt at etablering av nytt årsverk skulle tas opp til vurdering i styre- og representantskapsmøte innen 1. kvartal 2026. I dette møtet skal det legges frem en gevinst/innsparings vurdering i forhold til det siste årsverket som ble etablert. Det er en forventning om at nytt årsverk i TIS blir etablert fra og med juli 2026. Dette med bakgrunn i at TIS kan fremlegge betydelig gevinst/innsparing. Tiltaket er lagt inn i budsjettet med Midt-Telemark sin andel. Tiltaket har halvårseffekt i 2026.				
Konsekvenser (positive/negative): Positive konsekvenser. En økt satsning på innkjøp kan medføre mange kroner spart samt et økt fokus på mulighetsrommet når det gjelder lokale anskaffelser.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Negativt vedtak i styre og representantskap i møte innen 1. kvartal 2026.				
Medvirkning: Ikke aktuelt.				

Nytt tiltak	Telemark Innkjøpssamarbeid (TIS). Prosjektstilling gjøres fast fra 2026.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	155	155	155	155
Beskrivelse: TIS sitt styre og representantskap vedtok høsten 2024 at Midt-Telemark, Seljord, Kviteseid og Tokke skulle ha tjenesten biladministrasjon fra Telemark Innkjøpssamarbeid. Stillingen ble opprettet som en prosjektstilling i 20%. Etter ett år skulle gevinst av stillingen vurderes, samt videre opprettholdelse av stillingen. Det ble vedtatt høsten 2025 at stillingen skulle bli fast fra og med 01.01.26. Dette med bakgrunn i at det er framlagt dokumentasjon på betydelig innsparing som følge av biladministratorstillingen.				
Konsekvenser (positive/negative): Positive konsekvenser – innsparing.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Ingen.				
Medvirkning: Ikke aktuelt.				

Kutt-tiltak	Gullbring kulturhus. Reduksjon i diverse driftsbudsjett.			2026
Slått sammen tidligere tiltak 095, 040, 161-AK5 og 163-AK4				
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-521	-1 021	-1 121	-1 221
Beskrivelse: Gjennom <i>Arbeidspakke Drift av Gullbring</i> er behov, oppgaver og bemanning i kulturhuset blitt kartlagt og vurdert. Man har sett spesielt på områdene administrasjon, arrangement, kino og kafé. Kuttet tilsvarer om lag 0,5 årsverk fra 2026. Innsparingene som er gjennomført i 2025 har vist seg å påvirke salgsinntektene noe negativt, men både selvbetjent kasse, filmtilbud, samarbeidet med kjøkkenet på sjukeheimen og ny leverandør av kioskarer gir gevinst i siste kvartal 2025. Dette vil ha virkning også i 2026 og videre. Bemanning i kafé og kino har vesentlige ansvar og funksjoner i huset ut over primæroppgavene; herunder blant annet å ivareta publikums sikkerhet i huset når huset er åpent, samt å være vertskap i huset.				
Konsekvenser (positive/negative): Konsekvensene av stillingskutt kan føre til ytterligere reduksjon i åpningstider, svikt i salgsinntekter og mindre fleksibilitet. Det er imidlertid positivt å omstille driften dersom det skjer på en måte som virker positivt for samarbeidet internt og på tvers av sektorer i kommunen, arbeidsmiljøet og omsetningen.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Tiltakene skal kunne gjennomføres i 2026, men ikke uten risiko. Et svakere filmtilfang, større konkurranse i utleiemarkedet, endringer hos leietakere og arrangører – representerer sannsynlige risikofaktorer i forhold til inntektene. Ytterligere nedbemanning er også en risikofaktor i forhold til beredskap, sikkerhet og kvalitet i tilbudet. Internkontroll og systematisk oppfølging er en viktig del av dette arbeidet.				
Medvirkning: Drøftinger i personalmøter, med fagledere og i medbestemmelsesmøte.				

Kutt-tiltak	Midt-Telemark kulturskole. PWC.			2026
Slått sammen tiltak 035, 054 og 162-AK1				
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	0	0	0	0
Beskrivelse: Midt-Telemark kulturskole har gjort en god jobb med å redusere bemanningen med om lag 1,2 årsverk fra og med skoleåret 2025/2026. Innspart beløp i 2025, som også er et PWC-tiltak, og gir effekt i 2026, er 1.252.000, - Denne reduksjonen er gjennomført i en kombinasjon av reduserte stillinger og økte inntekter fra salg av tjenester og elevbetaling.				

Kommunedirektøren ønsker ikke å foreslå ytterligere kutt i økonomiplanperioden pr nå.
Konsekvenser: De negative konsekvensene ved å kutte ytterligere er åpenbare; færre barn og unge får et forebyggende og inkluderende fritidstilbud; elevtallet er redusert fra 320 i 2023/2024 til 280 i 2025/2026 med 150 barn på venteliste. Med en videreføring av budsjetttrammen for 2025, vil kulturskolen kunne opprettholde aktivitet på 2025-nivå og friplasstilbudet til barn i lavinntektsfamilier, samt videreføre samarbeidet med frivilligheten og med andre kommunale tjenester på tvers av sektorene.
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Lav.
Medvirkning: Kutt i kulturskolen har vært tema for drøfting/vurdering i personalmøter, - og i ledermøter og medbestemmelsesmøter i enheten.

Kutt-tiltak	Redusert kulturadministrasjon.			2026
Slått sammen tiltak 041, 093 og 092				
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-478	-684	-684	-684
Beskrivelse: Kulturadministrasjonen er redusert med 1,6 årsverk i 2025. Fra 2026 vil vi redusere med ytterligere 0,4 årsverk. Dette som følge av naturlig avgang, omstilling og bortfall/overføring av oppgaver.				
Konsekvenser: Reduksjonen er gjort på områdene friby, museum og aktivitetskontakttjenesten. Midt-Telemark kommune har gjennom arbeidet med fribyforfattere, bidratt til økt oppmerksomhet om menneskerettigheter og ytringsfrihet. Stiftelsen Evju Bygdetun får nå tilskudd på linje med Bø Museum slik stiftelsesstyret har bedt om; dette i stedet for en museumsstyrer ansatt i kommunen. Koordinering av tjenesten for aktivitetskontakt er overført til helse og mestring, avdeling for tilrettelagt fritid fra 1.1. 2025 og ansvar for ungdomstiltak overføres fra 1.1. 2026.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Lav risiko.				
Medvirkning: Tema i ledermøter og medbestemmelsesmøter i enheten og med kommunalsjef.				

Kutt-tiltak	Reduserte tilskudd til ulike kulturformål.				2026
Slått sammen tiltak 097, 099, 094 og 160-AK3					
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-520	-980	-1 060	-1 060	

Beskrivelse:

I 2025 ble det gjennomført reduksjoner i tilskudd til lag og organisasjoner (kulturmidler) og kulturpris på til sammen 200.000. I 2026 er det foreslått reduksjoner i tilskudd til Røde Kors (partnerskapsavtalen er revidert), Norsk hardingfelesenter AS og på noen små tilskuddsposter.

Det vises også til egen orienteringssak til kommunestyret 8. desember på «kulturøkonomi».

Konsekvenser:

Kommunen legger til rette for og støtter opp under frivillige lag, organisasjoner, festivaler og andre aktørers viktige virksomhet i lokalsamfunnet. Forebyggende og inkluderende tilbud til barn og ungdom blir prioritert. I budsjettforslaget blir det ikke lagt inn kutt i tilskudd som utløser statlige og/eller andre eksterne tilskudd.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Det ligger avtaler til grunn for de større tilskuddene på kultur- og humanitærområdet. Flere av avtalene er nå revidert eller under revisjon, noen kan endres, mens andre avtaler er beskyttet gjennom tinglysning eller svært lang varighet.

Det er lagt inn noe mindre i kutt i 2026 på dette området enn det som er skissert tidligere.

Medvirkning:

Tema i ledermøter og medbestemmelsesmøter i eininga og med kommunalsjef.

Kutt-tiltak	Flytte bibliotek til Gullbring kulturhus.				2026
PWC.					
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-0	500	-500	-500	
Beskrivelse:					
Verbalvedtak i det opprinnelige budsjettvedtaket for 2025: Kommunestyret ber om utredning så snart som mulig på samlokalisering av bibliotek og Gullbring kulturhus. Det er en forutsetning at det ikke går utover avtale med USN.					
- Arbeidspakke flytting av bibliotek ble etablert 6. januar 2025 med kommunalsjef, enhetsleder og avdelingsledere bibliotek og kulturhus og ansattes representant. I løpet av 2025 er det nå avklart at leieavtalen med Bøgata 69 AS ikke vil bli fornyet etter 2027. Sparebanken DIN har behov for arealet til egen virksomhet. Dette betyr at folkebiblioteket vil ha behov for å kunne flytte inn i nye lokaler i løpet av 2027. - Det er gjennomført møter med eiendomsavdelingen i USN for gjensidig informasjon og god dialog om leieavtalen og planene for forsknings- og innovasjonspark ved USN – og planene for å flytte biblioteket til kulturhuset. - I september startet vi et skisseprosjekt i samarbeid med MTKE AS og arkitekt for å se på nye løsninger for å plassere biblioteket innenfor eksisterende bygningsmasse i Gullbring, uten å komme i konflikt med eksterne leietakers bruk og avtaler. Dette vil ivareta dagens avtale med USN - og kulturhusets behov for å opprettholde inntekter knytta til all utleie, kino, kafé og arrangement. - Det vil også bli lagt frem et alternativt forslag som innebærer et mindre utbygg der man får litt mer areal til bibliotek, samt et livssynsnytralt seremonirom i tilknytning til biblioteket i Gullbring. For ordens skyld kan det også nevnes at det er satt av midler i investeringsbudsjettet til oppgradering i kapellet på Bøhaugen, muligens inkludert et kulturrom.					

- Saken kommer opp i kommunestyret 8. desember.

Konsekvenser:

Det er positivt å planlegge for en samlokalisering. Her vil det uten tvil være flest positive ringvirkninger, ikke minst for kommunens innbyggere og studenter. De økonomiske konsekvensene må vurderes og ses i et langsiktig folkehelseperspektiv. Biblioteket er et av våre viktigste lavterskeltilbud og en viktig sosialt inkluderende møteplass for framtida. USN har gitt uttrykk for at det å flytte folkebiblioteket til kulturhuset på campus, vil være et godt studentvelferdstiltak som også vil kunne øke studiestedets attraktivitet.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Middels.

Det er risiko knytta til økonomisk bærekraft og bygningsmessige forhold.

Det er også usikkerhet knyttet til tidspunkt for eventuell ferdigstilling/flytting.

Medvirkning:

Forankret i medbestemmelsesmøtet kultur og fritid.

Kutt-tiltak	NAV - reduksjon av økonomisk sosialhjelp			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-870	-3 070	-4 170	-4 170
Beskrivelse:				
Kostnader til økonomisk sosialhjelp skal reduseres og det skal gjøres blant annet gjennom følgende satsninger i NAV				
1. Intensivere arbeidet rettet mot langtidssosialhjelpsmottakere gjennom tett oppfølging til jobb eller helserelatert ytelse 2. Økonomisk rådgiving/frivillig forvaltning for brukere som søker nødhjelp regelmessig 3. «Muligheten» - lønnstilskudd og mentortilskudd til kommunen som ansetter brukere fra Nav for å gi dem opplæring og en sjanse i arbeidslivet. Økning på en plass. 4. Kommunalt lønnstilskudd til privat næringsliv som inkluderer fra målgruppen sosialhjelpsmottakere 5. Jobbveiledere som jobber arbeidsrettet med målgruppen sosialhjelpsmottakere 6. Kvalifiseringsprogram for brukere med rett 7. Arbeid med støtte, internt oppfølgingstiltak i Nav 8. Talenhuset – følge opp alle ungdom, gi støtte gjennom privatistløpet og videregående skole for ungdom som trenger bistand fra Nav 9. Aktivitetsplikt for brukere over og under 30 år 10. Statlige kvalifiseringstiltak til sosialhjelpsmottakere 11. God kontakt med næringslivet som inkluderer kandidater fra Nav 12. Språkstøtte i arbeidslivet – prosjekt i regi av Statsforvalteren rettet mot sosialhjelpsmottakere/flyktninger				
Se også egen orienteringssak; Budsjett 2026. NAV og reduksjon i økonomisk sosialhjelp. Kommunestyret 3. november 2025.				
Konsekvenser (positive/negative):				
Positive konsekvenser for den enkelte, for barna og familien som kommer i jobb og/eller annen helserelatert ytelse. Positive konsekvenser for kommunen som får reduserte kostnader og flere hender i produksjon som kan redusere sykefraværet. Positive konsekvenser for bedrifter som trenger arbeidskraft og for samfunnet. Flere betaler skatt, bidrar til fellesskapet og får en rekke positive ringvirkninger.				

Kan være negative konsekvenser hvis kommunen eller en privat bedrift opplever at kandidaten som får jobb ikke fungerer, og det blir en dårlig opplevelse som kan få konsekvenser for mulighetene til andre. Viktig med god dialog og tett oppfølging også fra Nav.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Risiko for at det kan ta lengre tid å avklare brukere enn planlagt, og at arbeidsmarkedet ikke ønsker å rekruttere fra brukergruppa.

Medvirkning:

Det er behov for kontinuerlig medvirkning.

Videreføring av tiltak fra 2025 til 2026 -2029 som <u>ikke</u> er blitt realisert for staben			2026
Tiltaksnummer eller navn	Budsjett 2025	2025 – 2. tertial Prognose innsparing	Negativt avvik til 2026
Kultur: Reduserte tilskudd til ulike formål (Sammenslått tiltak 097/099/094/160-AK3)	-550	-200	-350
Kultur: Reduserte kostnader; Gullbring kulturhus (Sammenslått tiltak 095/040/161-AK5/163-AK4)	-840	-492	-348
NAV: Digitalisere søknadsprosess – gjelder SKI (tiltak 164-SN4)	-250	0	-250
NAV: Bosted versus barnehage. Gjelder teknisk, SKI og oppvekst (tiltak 165-SN3)	-150	0	-150
NAV: 0,62 stilling (tiltak 018)	-499	0	-499
NAV: Muligheten (tiltak 023)	-600	-320	-280
NAV sin andel knyttet til opprinnelig vedtak om 0 flyktninger	-2 000	0	-2 000
Sum tiltak	-4 889	-1 012	-3 877

3. Sektor 2 – Oppvekst

Premiss for budsjettet på sektor 2	2026
For oppvekstsektoren er det gitt følgende premisser for å greie nødvendig omstilling i budsjettet: 1. Sektoren er avhengig av positive politiske vedtak i tråd med forslag fra kommunedirektøren. 2. Sektoren greier ikke å gjennomføre budsjettet hvis ikke dette etterleves ute i sektoren på enhetsledernivå. Dette innebærer for eksempel økt budsjettdisiplin. 3. Det er viktig å formidle vedtak ut til de ansatte i sektoren på en god måte for å skape økt forståelse. 4. Skape rom for leder rollen og kompetanseheving i forhold til ledelse.	

Nytt tiltak	Styrking av Bø skule, Rubinstep og Gvarv skole (vedtak Kommunestyret 08.12.25)				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
Bø skule	900	900	900		900
Gvarv skole	710	710	710		710
Rubinstep	440	440	440		440
Beskrivelse: Midt-Telemark kommune fikk kr. 6,2 mill ekstra i rammetilskudd i endeling statsbudsjett. 1/3 av disse midlene går til å styrke Bø skule, Gvarv skole og Rubinstep					
Konsekvenser (positive/negative): Positive konsekvenser – skolene får bedre rammer.					
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Ingen.					
Medvirkning: Ikke aktuelt.					

Tiltak	Reduksjon sykefravær – oppvekst sin andel .				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
PWC tiltak	-600	-600	-600	-600	
Beskrivelse:					

Kommunen har et svært høyt sykefravær som årlig har en høy økonomisk kostnad, samt at dette også påvirker alle andre ansatte på avdelingen negativt. Kommunen jobber aktivt å redusere sykefraværet. Det skal blant annet legges frem en strategi for reduksjon i sykefravær. Den vil komme til arbeidsmiljøutvalget og partssammensatt utvalg i januar 2026. Det er gjort en beregning på hva kommunen kan tjene på å redusere sykefraværet.

Tiltaket legges inn for første gang i 2026 og videreføres i hele perioden.

Konsekvenser (positive/negative):

Positive effekter: Å redusere sykefraværet gir a) økonomiske besparelser, b) økt produktivitet, c) bedre arbeidsmiljø, d) redusert belastning på kollegaer og e) kommunen kan få et forbedret omdømme (oppfattes som en mer attraktiv arbeidsgiver)

Negative konsekvenser: Sykefraværsstrategien må sikre at vi unngår for stort press på ansatte for å komme tilbake på jobb når de faktisk ikke er i stand til det. Tiltakene vi iverksetter kan ikke være dårlig planlagt eller gjennomført. Det kan føre til feilaktig bruk av ressurser.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Vi er avhengig av god lederforankring og god kompetanse hos lederne i forhold til hvordan man skal jobbe med sykefraværsoppfølging. Kommunen er også avhengig av at vi får på plass gode nok styringsverktøy for dette. Det er også lagt opp til implementering av kompetanseheving på lederne.

Medvirkning:

Det er lagt opp til at det skal være god medvirkning i den nye strategien for reduksjon av sykefravær.

Kutt-tiltak	Senter for kvalifisering og inkludering (SKI); reduksjon av tjenesten i tråd med PWC rapport og vedtak om null flyktninger			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	- 4 850	- 7 657	- 9 749	- 9 749
Beskrivelse: I 2025 vedtok kommunestyret at man skulle endre vedtak fra å ta imot null flyktninger til å ta imot 20 flyktninger med familiære relasjoner. Budsjettet ble imidlertid ikke endret. Gjennom 2025 har det ikke vært mulig å komme i mål med hele innsparingen. SKI fikk en budsjettreduksjon på 10,6 mill og pr oktober 2025 gjenstår ca 6,5 mill. For økonomiplanperioden er det lagt som forutsetning at man ikke skal bosette flere flyktninger. Den økonomiske risikoen er knyttet til at man ikke greier å få mange nok ut i jobb. Kommunen vil da få økte kostnader til livsopphold (økonomisk sosialhjelp). Prosessen har ført til redusert arealbehov. Det er gjort et politisk vedtak på å flytte til mindre lokaler i Bø. Dette medfører reduksjon i driftsutgifter, samt reduksjon i skyssutgifter.				

Det er forventet betydelig innsparing i økonomiplanperioden. Bosettingsforespørsel for 2026 har kommet og er på 45 flyktninger. Denne skal behandles politisk i 2026. <i>Se ellers mer informasjon i politisk orienteringssak: Budsjett 2026: Tall og fakta fra SKI/flyktning tjenesten. Kommunestyret 03.11.25.</i>
Konsekvenser (positive/negative): Positiv: En del av innsparingen er å flytte tjenesten til Kunnskapsparken i Bø. Dette reduserer utgifter på bygg. Positive ringvirkninger er at stort sett hele tjenesten kommer under ett tak, nærhet til andre tjenester, mindre avhengig av busstider, og nærhet til både skoler, barnehager, kulturhus og næringsliv. Dette kan føre til en bedre integrering av flyktningene i samfunnet. Negative: Tiltaket innebærer en svært stor omstilling i enheten. 8 ansatte er ikke lengre tilknyttet SKI, etter omstillingsprosessen i 2025. Det vil være behov for en omfattende omstillingsprosess også i 2026 Kompetansen kan forsvinne fra kommunen. Kommunen følger ikke opp vårt felles ansvar med å hjelpe andre mennesker i nød.
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Endring i politiske vedtak, vil kunne føre til at reduksjonen ikke blir som planlagt. Omstillingsprosess tar tid. Hvis tidsskjema i flytteprosessen sprekker vil kostnadsreduksjonen komme senere.
Medvirkning: Arbeidspakke og MBA. Det vil fortsatt være stort behov for medvirkning.

Kutt-tiltak	Nome og Midt-Telemark barneverntjeneste. Reduksjon i stillinger. Samt barnevernets andel av å bosette 0 flyktninger i planperioden.			2026
Budsjettetert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	-1 234	-3 585	-5 585	-5 585
Beskrivelse: PWC-rapporten har pekt på at Barneverntjenesten i Nome og Midt-Telemark drives dyrere enn sammenliknbare kommuner. Det er gitt en egen tiltaksplan for tjenesten som gir lik prosess i begge kommunene. Tiltak inkluderer blant annet reduksjon av en familieveileder, redusert innleie av konsulenter og bilhold. For Fosterhjem og Institusjon vil fokuset være på å rekruttere lokale fosterhjem og redusere på tilbudet om avlastning og støttekontakt. Flere lokale forebyggende tiltak planlegges: familieveilederrollen, bruken av konsultasjonsteam, tverrfaglige møter, bruke relasjoner på tvers av enheter og sektorer mer hensiktsmessig. Vurdere om et Familiens-hus konsept vil være hensiktsmessig.				
Konsekvenser (positive/negative):				

Reduksjon i antall ansatte er positivt økonomisk, men kan føre til økt arbeidspress. En endring og omstilling krever god ledelse og endringsvillige ansatte. Å stå i endringsprosesser kan føles negativt for enkelte, mens andre kan føle dette utviklende. Endring i tiltak vil føre til at barn ikke får like gode tilbud som tidligere, men et godt nok tilbud.
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: I barnevernet er det en ekstra risiko for at budsjett kan sprekke og kutt-mål ikke nås. Det er avhengig av hvor mange saker og plasseringer en får. Hvis kommunene ikke klarer å rekruttere fosterhjem lokalt er innsparingen på dette punkter vanskelig.
Medvirkning: Til nå i prosessen har medvirkningen vært god. Medbestemmelsesarena (MBA) og fagråd/utvidet fagråd må fortsette. Det bør utarbeides en ROS-analyse

Kutt-tiltak	Bø skule. Årsverksreduksjon.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
PWC	-1 637	-1 353	-1 353	-1 353	
Beskrivelse: Bø skule har gjort en svært god jobb med å gjennomføre reduksjon av antall ansatte i 2025. Denne jobben videreføres i 2026 der skolen skal gjøre ytterligere nedtrekk av antall ansatte som en konsekvens av økt fokus på ressursfordeling. Kommunen håpet at PWC ville komme opp med en ressursfordelingsmodell. Det kom ikke. Kommunestyret vedtok likevel reduksjonene i skole på bakgrunn av en slik modell. Da modellen ikke er utarbeidet har sektoren benyttet GSI (Grunnskolen informasjonssystem) tall, timetall på Individuelt tilrettelagt opplæring (ITO), elevtall og lærertetthet som beregning på hvilken skole som får nedtrekk. Konsekvenser (positive/negative): Positive konsekvenser er en lik lærertetthet på alle skolene i kommunen. Videre svarer en ut kommunestyrevedtak om årsverksreduksjoner i kommunen generelt. Negative konsekvenser er færre ansatte på jobb som skal gjennomføre de lovpålagte oppgavene. Økt fare for sykefravær. Det er risiko for reaksjoner fra ansatte som allerede «løper fort». Det bør lages en ROS analyse i forhold til tiltaket. Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Det er viktig for sektoren og enheten at det er tydelige retningslinjer og støtte fra HR-avdelingen. Dette vil komme gjennom ny håndbok for nedbemanning og omstilling. Omstillingsprosesser kan ta tid. Naturlig avgang vil i utgangspunktet ikke erstattes. Dette kan føre til at kompetanse forsvinner. Kritisk kompetanse vil måtte erstattes. Medvirkning: Medbestemmelsesarena (MBA). ROS-analyse utarbeides på enhet med vernetjenesten.					

Kutt-tiltak	Gvarv skole. Årsverksreduksjon.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
PWC	-2 900	-3 580	-3 580	-3 580	

Beskrivelse:

I 2025 har Gvarv skole gjort en svært god jobb med å gjennomføre store kutt og reduksjon i antall ansatte. Med bakgrunn i PWC rapporten sin anbefaling om å se på en ressursfordelingsmodell har Gvarv skole fått et betydelig nedtrekk i antall ansatte. Sektoren har benyttet GSI tall, timetall på Individuelt tilrettelagt opplæring (ITO), elevtall og lærertetthet som beregning på hvilken skole som før nedtrekk.

Konsekvenser (positive/negative):

Positive konsekvenser er en lik lærertetthet på alle skolene i kommunen, samtidig som en bidrar til en generell årsverksreduksjon i kommunen.

Negative konsekvenser vil være at det blir færre ansatte på jobb som skal gjennomføre de lovpålagte oppgavene. Fare for økt sykefravær og risiko for reaksjoner fra ansatte som allerede har høy arbeidsbelastning. Det bør lages en ROS analyse ift dette.

Det vil være viktig med lederstøtte i prosessen og godt samarbeid mellom politisk nivå, administrasjon, skoleadministrasjon, tillitsvalgte og verneombud.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Gvarv skole har allerede redusert egne kostnader betydelig i 2025. Det kan være vanskelig å motivere ansatte til å bidra i prosessen med ytterligere nedtrekk. Lokalt MBA må sammen komme fram til hvordan dette skal løses på enheten. Det er viktig for sektoren og enheten at det er tydelige retningslinjer og støtte fra HR-avdelingen. Dette vil komme gjennom ny håndbok for nedbemanning og omstilling.

Medvirkning:

Det er behov for MBA både på overordnet nivå og internt. Det er informert om budsjettreduksjon og dette vil være et viktig tema også videre.

Kutt-tiltak	Innsparing Bø skule og Gvarv skole ved opprettelse av Rubinstep			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
Gvarv skole	-990	-1 170	-1 170	-1 170
Bø skule	-2 310	-1 170	-1 170	-1 170
Beskrivelse:				
Dersom antall barn på avdeling Rubinstep holder seg stabilt har avdelingen fått en uendret budsjetttramme for 2026. Etablering av Rubinstep gir mulighet for innsparing og årsverksreduksjon på Bø skule og Gvarv skole. Innsparingene vil derfor være synlig på skolene og ikke på Rubinstep.				

Konsekvenser (positive/negative):

Positive konsekvenser for eleven er en mer tilrettelagt hverdag. Videre gir Rubinstep en mulighet for et større og sterkere fagmiljø knyttet til barn med ulike behov. Kommunen får også samlet kompetanse på et sted noe som også gir noe redusert behov for bemanning.

Negativt for enkelte ansatte som må eller har måttet endre tjenestested.

Trekk i budsjettet til Bø og Gvarv Skole fører til endringer i drift på disse enhetene. Det tar tid med omstilling og kan være utfordrende for ansatte å stå i endringsprosesser.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Å opprettholde Rubinstep avhenger av at foreldre søker barn til avdelingen.

Tiltaket krever stabil og riktig arbeidskraft på avdelingen, dette må sikres.

Det er en risiko for at innsparingen ikke skjer så fort som ønsket da en nyetablering kan kreve mer ressurser enn avdelingen vil kreve på sikt.

Medvirkning:

Lokalt og overordnet MDA må sammen komme fram til hvordan dette skal løses på avdelingen.

Kutt-tiltak	Bø ungdomsskule. Årsverksreduksjon.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	-880	-880	-880	-880
Beskrivelse:				
Det vil komme en reduksjon i antall ansatte på Bø ungdomsskule. Nedtrekket vil skje i løpet av 2026. Årsaken til nedtrekket er økt fokus på ressursfordeling samt en reduksjon i antall gjesteelever med behov for individuelt tilrettelagt opplæring (ITO).				
Konsekvenser (positive/negative):				
Tiltaket bidrar positivt til å redusere antall ansatte i kommunen.				

Negativ konsekvens er blant annet at det vil bli færre ansatte på jobb som skal gjennomføre de lovpålagte oppgavene. Fare for økt sykefravær og mistrivsel ift at man allerede opplever en hektisk hverdag.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Lav risiko siden enheten ikke hadde nedtrekk forrige år, og at enkeltelever har flyttet. Det er viktig for sektoren og enheten at det er tydelige retningslinjer og støtte fra HR-avdelingen. Dette vil komme gjennom ny håndbok for nedbemanning og omstilling.

Medvirkning:

Tiltaket krever medvirkning i form av MBA på enhet, med en felles forståelse hvordan enheten skal løse innsparingen.

Videreføring av tiltak fra 2025 til 2026 -2029 som ikke har blitt realisert. Oppvekst.			2026
Tiltaksnummer/navn	Budsjett 2025	2025 – 2. tertial Prognose innsparing	Negativt avvik til 2026*
Notat – barnebase. (tiltak 64)	-1 449	-650	-799
Ressursfordelingsmodell. (tiltak 155-O1)	-1 000	0	-1 000
SFO – foreldrebetaling/åpningstid. (tiltak 65)	-500	-300	-200
Barnevern (tiltak O3)	-500	0	-500
SKI - bilpakke (tiltak 038)	-126	0	-126
SKI – Redusert kostnad bilhold (tiltak 120)	-120	-45	-75
SKI – 0-flyktninger fordelt til SKI (tiltak 123)	-10 692	-4 192	-6 500
Sum tiltak	-14 387	-5 187	-9 200

4. Sektor 3 - Helse og mestring

Premiss for budsjettet på sektor 3	2026
For at sektor for helse og mestring skal greie den nødvendige omstillingen i budsjett 2026 og økonomiplanperioden er følgende premiss gitt: 1. Vi må våge å tenke nytt, våge å prøve ut nye ting og våge å utfordre satte sannheter. 2. Vi trenger politisk forankring og støtte (kommunestyre, formannskap, utvalg og råd). 3. Vi må håndtere forventningsgapet ved å skape en felles forståelse med ansatte, tillitsvalgte, brukere/pårørende, brukerorganisasjoner, innbyggere og politikere. 4. Vi må være tydelige i våre prioriteringer slik at alle vet hvilken retning vi skal (smarte mål) 5. Vi må ha en dynamisk drift som håndterer endringer forårsaket av endrede brukerbehov og statlige/lokale vedtak.	

NB! Sektoren har for 2026 kun lagt inn tiltakskort på de større tiltakene som krever mer omfattende prosesser. Det betyr for eksempel at tiltak som ferdigstilt i 2025 og som videreføres i 2026-29 ikke tas med, samt at mindre tiltak som ikke medfører store omstillingsprosesser holdes utenfor disse tiltakskortene.

Kutt-tiltak	Reduksjon antall ledere. Helse og mestring sin andel.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
Beskrivelse: Sektoren må redusere lederårsverk tilsvarende 1 mill i 2026. Det kan håndteres ved å redusere på avdelingsleder-, enhetsleder- eller kommunalsjefsnivå. Det er de tre ledernivåene sektoren har. Vi har i dag 17 avdelingsledere, 4 enhetsledere og 1 kommunalsjef.				
Konsekvenser (positive/negative): Positive konsekvenser vil være kostnadsbesparelser, mulighet for effektivisering og styrket fagmiljø ved at ansvar flyttes ut. Negative konsekvenser vil være svekket ledelseskapasitet, økt belastning på gjenværende ledere, mulig redusert styring og kontroll og tap av lederkompetanse				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Det kan være flere elementer som kan påvirke om dette tiltaket kan gjennomføres eller ikke. Organisatorisk risiko (kan føre til at vi ikke klarer å innfri andre innsparingsområder), endringsmotstand hos de som får overført arbeidsoppgaver når noen slutter, juridisk og avtalerettslig risiko (oppsigelser og omplasseringer må følge lovverk og avtaler)				
Medvirkning: Dette tiltaket vil måtte drøftes i overordna MBA møter.				

Kutt-tiltak	Lik ressursfordeling i institusjonstjenestene.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-1 500	-1 500	-1 500	-1 500	
Beskrivelse: Vi skal ha samme ressursfordeling mellom institusjonsbyggene våre, med utgangspunkt i metodikken i tjenestestyrte bemanning.					
Konsekvenser (positive/negative): Det er positivt at det blir en lik fordeling av årsverksressurser mellom Sauherad Bygdeheim og Bø sjukeheim avd. Vihus/Jønneberg.					
Tiltaket vil medføre at en avdeling må nedjustere årsverksressursen og kreve en omstilling på hvordan en legger opp arbeidshverdagen.					
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Tiltaket medføre behov for endringer på rutiner, prosedyrer og hvordan en løser arbeidsoppgaver. Viktig at institusjonene lærer av hverandre i denne prosessen.					
Medvirkning: Medvirkning på hvordan dette skal håndteres ute på avdelingen i lokale MBA, og så vil premisset om lik ressursfordeling drøftes i overordna MBA.					

Kutt-tiltak	Bofellesskapene: Grivhaugen/Hagestad, Notevarp, Solbakken og Grauteknapp. Reduserte driftskostnader og omstillingsarbeid.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-7 500	-7 500	-7 500	-7 500	
Beskrivelse:					
Dette tiltaket er begrunnet med KOSTRA rapporten fra 2024 der Midt-Telemark ligger høyt over andre sammenlignbare kommuner innenfor dette tjenestoområdet. Vi må derfor identifisere konkrete tiltak vi kan sette i verk for å få ned driftskostnadene i bofellesskapene.					
Det handler om å se på hvordan vi <i>organiserer og innretter tjenester til mennesker med funksjonsnedsettelser</i>. PWC rapporten skal fortsatt benyttes som et kunnskapsgrunnlag i arbeidet. Dette tiltaket er jobbet med i en egen arbeidspakke (oppstart 2025) og skal svare ut følgende spørsmål i løpet av 2025-1.kvartal 2026. -Har vi en best mulig boligstruktur? -Hvordan er tildelingspraksisen vår? -Hvilket tjenestenivå skal vi ligge på? -Hvordan utnytter vi kompetanse og ressursbruk på tvers av bofellesskapene våre? -Hvordan utnytter vi det elektroniske pasientjournalssystemet/andre digitale system for å unngå manuelt papirarbeid?					
Konsekvenser (positive/negative):					
Det er vanskelig å fastslå hvilke konsekvenser disse tiltakene vil få før en har den samla rapporten klar, men det vil påvirke hverdagen til både brukere og ansatte og utfordre flere sider, deriblant arbeidsformer/rutiner til ansatte og hvordan vi definerer hva som er «gode nok» tjenester til brukerne. Negative konsekvenser kan videre være økt sykefravær, redusert omdømme samt klager til statsforvalteren, Det bør lages en ROS analyse som en del av arbeidspakka.					

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Dette tiltaket vil påvirke mange sider av tjenestene i bofellesskapene, både til de som mottar tjenester og til de som yter tjenestene. Tiltaket vil være avhengig av at vi klarer å håndtere alle fem premissene som det er vist til innledningsvis. Medvirkning: Arbeidet i arbeidspakken har hatt medvirkning med både lokale tillitsvalgte og verneombud, samt hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Oppfølging av rapporten vil kreve same type medvirkning som en har hatt i arbeidet i forkant av rapporten.

Kutt-tiltak	DRIV. Reduserte driftskostnader.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-1 212	-1 212	-1 212	-1 212	
Beskrivelse: Vi ønsker å se nærmere på hvordan vi organiserer og innretter tilbud om arbeid, aktivitet og kvalifisering for mennesker med nedsatt funksjonsnivå, og eller psykisk helse utfordringer. I dette arbeidet skal en spesielt vurdere om nedleggelse av Mariposa kafe kan bidra til nødvendig innsparing, og samtidig bidra til å opprettholde andre viktige tjenester til målgruppen på DRIV. Konsekvenser (positive/negative): Ved å legge ned Mariposa får vi færre arbeids- og opplæringsplasser i kommunalregi (en mindre arena for arbeidstrening og mestring), samt at vi mister en arena som fremmer positive holdninger til funksjonsnedsettelse. For brukerne som får sitt tilbud der vil det medføre endringer i rutiner, arbeidsoppgaver etc. Samtidig vil tiltaket bidra til at en opprettholder andre viktige tjenester til langt flere av brukerne som er en del av målgruppen på DRIV. Andre negative konsekvenser kan være redusert omdømme. Dette bør det sees ekstra på før tiltaket skal gjennomføres. Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Tiltaket vil være avhengig av at vi klarer å håndtere alle fem premissene som det er vist til innledningsvis. Medvirkning: Tiltaket vil kreve medvirkning på flere nivå (både overordna MBA og lokale MBA). Dialog med aktuelle bruker organisasjoner.					

Kutt-tiltak	Legetjenestene. Redusere driftskostnader.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-2 000	-3 000	-5 000	-6 000	
Beskrivelse: KOSTRA tallene for 2024 viser at vi ligger 12.9 mill.- over sammenlignbare kommuner på området 241: <i>diagnose, behandling og rehabilitering</i>. Størstedelen av dette er knyttet til legetjenestene. Tiltaket innebærer å få ned driftskostnadene ved kommunens legetjenester gjennom følgende tiltak; - Få flere leger som går inn på en ordning med næringsdrift kontra å være kommunalt ansatt					

- Investering i AI-verktøy som åpner for flere konsultasjoner (øke inntekter) - Kvalitetssikre regningskort (øke inntekter) - Øke takst-kompetansen hos ansatte (øke inntekter) - Ansette hjelpepersonell for å gjøre flere oppgaver for legene som effektiviserer konsultasjoner (oppgavefordeling). - Optimalisere listelengder - I tillegg skal inntekspotensialet ved å slå sammen Gvarv og Bø legekantor vurderes. -
Konsekvenser (positive/negative): Lykkes vi med hovedtiltaket der flere går over til næringsdrift vil innsparingspotensialet være stort. De andre tiltakene vil i sum effektivisere tjenesten, men samtidig kreve omstilling og endring av rutiner og arbeidshverdagen. Negative konsekvenser vil kunne være rekrutteringsutfordringer og påfølgende økte kostnader til vikar.
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Vi er avhengig av at leger ønsker en overgang til næringsdrift (fra å være på kommunal fastlønn). Vi er også avhengig av at den nye fastlegeforskriften (kommer i 2026) åpner opp for mer fleksibilitet innenfor oppgavedeling og taksting. Når det gjelder sammenslåing av legekantor vil vi være avhengig av at vi klarer å håndtere alle fem premissene som det er vist til innledningsvis.
Medvirkning: Samarbeidsutvalget (SU) vil være en viktig arena her (administrasjon, hovedtillitsvalgt fra legeforeningen og lokal tillitsvalgt fra legeforeningen)

Kutt-tiltak	Redusert sykefravær. Redusere merkostnader som skyldes sykefravær.				2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029	
	-4 100	-4 100	-4 100	-4 100	
Beskrivelse: Sykefraværet i sektoren var 13.1% i både 2023 og 2024. I 2025 har vi fram til august et snitt på 10.6%. Vi må jobbe mer aktivt og systematisk for å få ned sykefraværsprosenten. Tiltaket vil kreve en helhetlig og systematisk tilnærming, der arbeidsmiljø, ledelse og individuelle behov vil være viktige områder. Vi legger arbeidet opp til ulike faser: - Starte med kartlegging og analysearbeid - Se på forebyggende arbeidsmiljøarbeid - Jobbe med tidlig innsats og oppfølging - Vurdere tiltak for psykisk helse - Se på kultur og kommunikasjon - Tettere dialog fra avdelingsnivå med NAV og legetjenesten					
Konsekvenser (positive/negative): Å få ned sjukefraværet vil bedre arbeidsmiljøet, gi økt kvalitet på tjenestene, reduserer kostnadene, økt produktivitet og kapasitet, bedre omdømme og attraktivitet samt skape økt medarbeidertilfredshet. Det er i utgangspunktet ingen negative sider ved å få ned sjukefraværet, gitt at en i dette arbeidet klarer å balansere dette arbeidet slik at de ansatte som reelt sett trenger en sjukemelding skal kunne få det uten å føle på negative holdninger/stigma.					
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Vi er avhengig av alle fem premissene som det vises til innledningsvis.					
Medvirkning: Dette tiltaket vil kreve medvirkning på alle nivå (overordna og lokalt MBA)					

Videreføring av tiltak fra 2025 til 2026 -2029 som ikke er realisert. Helse og mestring.			2026
Tiltaksnummer/navn	Budsjett 2025	2025 – 2. tertial Prognose innsparing	Negativt avvik til 2026
Tiltak Bo og Mestring (sammenslåtte tiltak 029/082/B1/B2/B3/B4)	-6 557	-3 097	-3 460
Dag- og aktivitetstilbud (tiltak 083)	-386	-278	-108
Tiltak legetjenesten (sammenslått tiltak 028/088/166/167/168/169/L4)	-5 909	-2 668	-3 241
Bilpakke hjemmesykepleie (tiltak 038)	-260	0	-260
Notat kjøkken. (Tiltak 79)	-700	-498	-202
Nytt – redusert sykefravær (tiltak 109)	-1 000	0	-1 000
Sum tiltak	-14 812	-6 542	-8 271

5. Sektor 4 – Teknisk

Premiss for budsjettet på sektor Teknisk	2026
1. Unngå at kommunens økonomiske situasjon og sektorens innsparinger går ut over og bremser utviklingen i Midt-Telemark samfunnet. Dette kan gi negative konsekvenser for befolkningsutvikling og utvikling av næringslivet. 2. Utfordrende å rekruttere, spesielt til lederstillinger. Dette kan påvirke gjennomføringsevnen. 3. Nøktethet i driften der vi fortløpende sparer der vi kan i driften. 4. Som følge av innsparinger og struktur endringer i egen og andre sektorer vil det oppstå overbemanning innenfor noen områder. Dette må tas ut fortløpende fortrinnsvis med naturlig avgang.	

Tiltak	Reduksjon sykefravær – teknisk sin andel			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	-200	-200	-200	-200
Beskrivelse: Tiltaket går ut på å redusere sykefraværet i sektoren og innenfor renhold spesielt. Årsaken til at renhold vil ha spesielt fokus er fordi det er her sykefraværet er høyest og fordi det er her det settes inn vikar ved lengre fravær.				
Konsekvenser (positive/negative): En reduksjon i sykefraværet vil være positivt både for de ansatte og for kommunen.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Mye av sykefraværet er langtidsfravær og mye er ikke arbeidsrelatert. Langtidsfraværet som er arbeidsrelatert, kan skyldes forhold som ligger langt tilbake i tid og dermed er vanskelige å gjøre noe med nå.				
Medvirkning: Tiltaket er nytt for Teknisk og ikke behandlet i medbestemmelsesmøter i sektoren, men vil bli tatt opp på møte 21. november 2025.				

Kutt-tiltak	Reduserte kostnader til renhold.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	-1500	-2500	-2500	-2500
Beskrivelse: Tiltaket består i å redusere kommunens kostnader til renhold. Tiltaket ble startet i 2025, der det er gjennomført et kutt på 500.000. Total innsparing i 2026 vil være 1.5 mill. Dette kan gjøres gjennom flere virkemidler. Endret organisering ved utførelsen av arbeidet, automatisering og reduksjon i renholds				

standarden. Det er sannsynlig at en kombinasjon av disse vil gi det beste resultatet. For at endringene skal ha økonomisk effekt må det resultere i færre årsverk innen renhold.

Konsekvenser (positive/negative):

Lavere renholds standard og redusert bemanning.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Beløpene som er foreslått av PWC virker store og omregnet til årsverk så er det snakk om betydelig nedbemanning. For at tiltaket skal være realistisk så er en avhengig av at det totale arealet som renholdes også går ned som planlagt i tiltaket fortetting bygg. Videre at den nye håndboka for nedbemanning og omstilling ferdigstilles og følges opp.

Medvirkning:

PWC rapporten og foreslåtte tiltak er gjennomgått i medbestemmelsesmøte Teknisk 9.5.2025. Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025. For dette tiltaket vil det også bli løpende medvirkning som en del av arbeidet med tiltaket.

Kutt-tiltak	Fortetting av kommunens bygningsmasse.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-600	-1000	-1250	-1250
Beskrivelse:				
Fortetting av bruken av kommunens bygningsmasse. Hovedstrategi er å flytte fra innleide lokaler og inn i egne bygg, samt utnytte arealene i egne bygg bedre. Det kan bli aktuelt å avhende kommunalt eide bygg i denne prosessen. Eiendomsselskapets bygg regnes som kommunens egne i denne sammenhengen. Innsparingen kommer ikke nødvendigvis på Teknisk da noen enheter i kommunen betaler husleie over egne budsjetter.				
Konsekvenser (positive/negative):				
Tiltaket medfører flytting av lokaler for ansatte og brukere. Det medfører også ombyggingskostnader som blir belastet på drift eller via husleie fra MTKE AS.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:				
For innsparing i 2026 og videre er en avhengig av at omstillingsarbeidet i de andre sektorene videreføres og at dette åpner muligheter for fortetting.				
Medvirkning:				
Gjennomgått på medbestemmelsesmøte Teknisk 10.01.2025. Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025. I forbindelse med de ulike flytteprosessene som følger av tiltaket er det og vil bli gjennomført medvirkning.				

Kutt-tiltak	Reduserte kostnader til vedlikehold av boliger.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
PWC	-2000	-2500	-3000	-3000
Beskrivelse:				

Tiltaket kommer fra PWC rapporten og begrunnes med at Midt-Telemark ligger betydelig høyere på KOSTRA tallene fra 2024 for kostnader til kommunale boliger per innbygger enn kommunene det er valgt å sammenlikne med.

Dette kan ha flere årsaker; blant annet i forhold til hva vi rapporterer kontra hva andre kommuner rapporterer av kostnader på denne funksjonen. Videre kan man se på nivået på utgående husleie sammenlignet med nivået på inngående husleie og våre egne drifts og vedlikeholdskostnader. Et annet interessant fenomen er sammensetting og utforming av bebyggelsen og hvordan dette rapporteres. Kostnader knyttet til istandsetting av kommunale boliger etter skade ol. Sammensettingen av type boliger kommunen disponerer opp mot behovet. Antall flyktninger osv.

Tiltaket består i å utrede årsakene til de høye KOSTRA tallene og sette inn innsparingstiltak der en ser at det er et reelt høyt forbruk.

Konsekvenser (positive/negative):

Potensielt dyrere husleie for beboerne i kommunale boliger og lavere drifts og vedlikeholds kvalitet.

Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:

Risikoen er stor siden de samme kostnadene kuttes flere ganger i ulike tiltak og forslaget fra PWC er svært lite konkrete og gjennomarbeidet.

Medvirkning:

PWC rapporten og foreslåtte tiltak er gjennomgått i medbestemmelsesmøte Teknisk 9.5.2025.

Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025.

Kutt-tiltak	Privatisering av kommunale veger.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-700	-2 000	-2 000	-2 000
Beskrivelse:				
Tiltaket omhandler reduksjon i det kommunale vegnettet for å kunne redusere kommunens kostnader til vegvedlikehold. Det er også et mål om at fordelingen av hvilke veger som er kommunale skal gjøres på mer objektive kriterier, samt at vegvedlikeholdet på de gjenværende vegene skal bli styrket.				
Saken skal legges fram for politisk behandling i to omganger. Først en sak der det fastsettes kriterier for hvilke veger som skal være kommunale. Deretter en sak der de vegene som ikke lenger skal være kommunale etter kriteriene privatiseres. Det er ikke aktuelt å ta opp private veger som fyller kriteriene for å være kommunale i kommunal drift nå.				
Konsekvenser (positive/negative):				
Færre kommunale veger og dermed reduserte kostnader og bedre vedlikehold på de resterende vegene. Økte kostnader for de private som overtar tidligere kommunale veger.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres:				
Innsparingen er avhengig av kapasitet i administrasjonen og politiske vedtak. Innsparing i 2026 beregnes til å være usikker.				
Medvirkning:				
Gjennomgått på medbestemmelsesmøte Teknisk 10.01.2025. Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025.				

Kutt-tiltak	Oppsigelse og reforhandling av lisenskostnader			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-200	-200	-200	-200
Beskrivelse: Gjennomgang av kostnader til programvare-abonnement.				
Konsekvenser (positive/negative): Endringene er tenkt gjennomført uten at det går utover nødvendige lisenser.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Innsparingen er avhengig av at det finnes reell konkurranse i markedet.				
Medvirkning: Gjennomgått på medbestemmelsesmøte Teknisk 10.01.2025. Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025.				

Tiltak	Bilpakke Teknisk.			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	386	386	386	386
Beskrivelse: Tiltaket går ut på å etablere en 50% stilling for å forvalte og følge opp kommunens bilpark. Dette gjelder blant annet servicer, kjørelengde, annet vedlikehold, skader, forsikringer mm. Oppfølgingen må skje i nært samarbeid med innkjøpskontoret som forvalter rammeavtalene for anskaffelser av biler. Stillingen er besluttet lagt til Teknisk sektor under Eiendomsenheten.				
Konsekvenser (positive/negative): Reduserte kostnader ved kommunens bilhold og bedre oppfølging av kommunens kjøretøy.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Tiltaket er avhengig av å lykkes med ansettelse i stillingen.				
Medvirkning: Gjennomgått på medbestemmelsesmøte Teknisk 10.01.2025. Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025.				

Kutt-tiltak	Reduserte kostnader til bilhold. Andel teknisk.	2026

Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-250	-250	-250	-250
Beskrivelse: Tiltaket er en konsekvens av tiltak «Bilpakke Teknisk» og inneholder den forventede innsparingen dette tiltaket vil gi for Teknisk sektor ved lavere kostnader til bilhold.				
Konsekvenser (positive/negative): Reduserte kostnader ved kommunens bilhold og bedre oppfølging av kommunens kjøretøy.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Innsparingen er avhengig av å lykkes med tiltak «Bilpakke Teknisk».				
Medvirkning: Gjennomgått på medbestemmelsesmøte Teknisk 10.01.2025. Tiltakskatalogen for 2026 vil bli tatt opp som sak på medvirkningsmøte i sektoren 21. November 2025.				

Videreføring av tiltak fra 2025 til 2026 -2029 som ikke er realisert. Teknisk.				2026
Tiltaksnummer/navn	Budsjett 2025	2025 – 2. tertial Prognose innsparing	Negativt avvik til 2026	
Reduserte kostnader til renhold. PWC.	-500	-500	0	
Areal bygg.	-350	-400	50	
Reduserte kostnader til vedlikehold og Boligstiftelsen. PWC.	0	0	0	
Kommunale veger – privatisering.	-500	0	-500	
Sei opp abonnement i kommunen (tiltak 115).	-200	-30	-170	
Bilpakke Teknisk.	386	60	326	
Reduserte kostnader til bilhold Teknisk.	0	0	0	
Tiltak fra 2025 som ikke er videreført som tiltak i tiltakskatalogen, men der innsparingen er videreført i budsjettet. (1)				
Energi	-1000	-1000	0	
Redusert vedlikehold teknisk	-1200	-1200	0	
Notat. Stoppe (reduere) tilskudd Telemarkskanalen	0	0	0	
Sommervedlikehold veg	-700	-700	0	
Byggvedlikehold	-1000	-1000	0	
Redusert overføring til næringsutvikling	0	0	0	
Tiltak fra 2025 som ikke videreføres som tiltak og ikke er lagt inn i budsjettet.				

Økt selvkostgrad plan, kart, oppmåling. PWC (2)	0	0	0
Sum tiltak	-5064	-4770	294

(1) De fleste av disse var i utgangspunktet rene budsjettkutt uten noen videre prosess. Andre er avklart gjennom kommunestyrevedtak som tilskuddet til Telemarkskanalen. Tiltakene avsluttes derfor som tiltak og videreføres som en del av de ordinære driftsbudsjettet.

(2) Tiltak T1 Økt selvkostgrad plan, kart og oppmåling. Fra PWC rapporten er ikke lagt inn i budsjettforslaget. Tiltaket bygger på tall fra 2024. PWC foreslo en økning i gebyrinntektene på 600 000,- fra 2026 og 1 million fra 2027 og videre i perioden. I budsjettet for 2025 var det allerede lagt inn en økning på 1. million. Denne har vist seg å ikke være realistisk.

Gebyrregulativet gjennomgås og vedtas årlig i forbindelse med budsjettet og inntekter og kostnader dokumenteres gjennom selvkostberegningene. Administrasjonen foreslår et gebyrnivå for disse tjenesten med bakgrunn i forventet aktivitet i bygge bransjen (antall saker) og konkurransesituasjonen mot andre kommuner. PWC tiltaket inneholder derfor ikke noe som ikke allerede blir utført og vurdert.

6. Sektor 6 – Felles finanser

Nytt tiltak	Eiendomsskatt – økt skatt på vannkraft og næringseiendom			2026
Budsjettert beløp	2026	2027	2028	2029
	-1 766	-1 766	-1 766	-1 766
Beskrivelse: Maksimere inntekter på eiendomsskatt i 2026 til til lovlig sats. 1 promille opp i 2026 til 6,6 promille. Ingen videre økning i 2027, vedtak i Kommunestyret 08.12.2025.				
Konsekvenser (positive/negative): Kommunen får mer inntekter, mens eierne får høyere utgifter.				
Risiko for at tiltaket ikke kan gjennomføres: Krever vedtak i kommunestyret.				
Medvirkning: Ikke relevant.				