

MØTEINNKALLING

Utval: Formannskapet
Møtestad: Formannskapssalen Herøy rådhus
Dato: 26.02.2015
Tid: 14:30

Melding om forfall til tlf. 70081300.

Forfall til møter i kommunale organer skal vere gyldig i hht. Lov om kommuner og fylkeskommuner § 40, nr. 1.

Varamedlemer som får tilsendt sakliste, skal ikkje møte utan nærare innkalling.

Dersom du ønskjer din habilitet vurdert i ei sak, må du melde skriftleg frå til Fellesekretariatet om dette i god tid før møtet (Forvaltningslova § 8, 3. ledd).

Fosnavåg, 18.02.2015

Arnulf Goksøyr
ordfører

SAKLISTE:

Saksnr	Innhold
PS 30/15	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 31/15	Protokoll fra førre møte
PS 32/15	Årsplan 2015
PS 33/15	Sunnmørsbadet Fosnavåg AS. Søknad om utvida lånegaranti.

PS 30/15 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 31/15 Protokoll frå førre møte



Rådmannen

SAKSFRAMLEGG

-

Sakshandsamar:	OJK	Arkivsaknr:	2015/213
		Arkiv:	146

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
32/15	Formannskapet	26.02.2015
	Kommunestyret	26.02.2015

ÅRSPLAN 2015

Tilråding frå rådmannen:

1. Kommunestyret vil understreke at hovudutfordringa i 2015 er å skape samsvar mellom dei kommunale inntektene og utgiftene, men at kommunen likevel må prioritere å legge til rette for busetjing og næringsetablering.
2. Kommunestyret godkjenner det reviderte årshjulet slik det går fram av vedlegget og ber om at budsjettrundskrivet vert lagt fram for formannskapet innan utgangen av mars.
3. I samsvar med det reviderte årshjulet ber kommunestyret om at det i løpet av 1. halvår 2015 vert lagt fram eit framlegg til prioritering av bygge- og anleggsprosjekt og prioritering av prosjekt i forhold til fylkeskommunale og statlege etatar i økonomiplanperioden fram til 2020.
4. Kommunestyret ber vidare om at det vert lagt fram saker om omdisponering av løyvde midlar grunnkjøp til infrastruktur i samsvar med saksutgreiinga.
5. Kommunestyret sluttar seg til at det vert sett i gang vurdering av organisatoriske endringar i samsvar slik at det går fram av saksutgreiinga.
6. Kommunestyret er klar over at personalsituasjonen er krevjande i ein del avdelingar og at framdrifta av ein del saker er avhengig av kva for personalressursar som vert stilt til disposisjon.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppe
- Hovudtillitsvalde
- HVO
- Kommunerevisjonen

Vedlegg:

- Vedtak i K-sak 166/14 Budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2019.
- Nye drifts- og investeringstiltak 2015.
- Årshjul
- Årsplanar for avdelingane.

Saksopplysningar:

Årsplan 2015 gjeld rådmannen og avdelingane si oppfølging av budsjettvedtaket for 2015.

I pkt 1 i budsjettvedtaket har kommunestyret vedteke strategi for dei 4 programområda i økonomiplanperioden. I årsplanane har leiarane vorte utfordra på korleis dei kan bidra til å realisere strategien på programområda økonomi, organisasjon (arbeidsmiljø), tenester og lokalsamfunn.

Kommunen sin visjon er «Herøy – ei båtlengd føre. Men vi kan ikkje ligge ei båtlengd føre på alle område. Leiarane er difor utfordra på kva det er viktig for den enkelte avdeling å vere god på (innovatør/spydspiss). I tillegg er leiarane utfordra på tverrfagleg samarbeid.

Rammene for avdelingane går fram av pkt. 2 i budsjettvedtaket. Ei rammeinnsparing på 2.300.000 kr er fordelt og innarbeidd i rammene i pkt. 2. Budsjettet vart i tillegg saldert med 8.750.000 kr i omorganisering/stillingskutt/vakansar.

I samsvar med pkt. 9 i budsjettvedtaket er det innført stans i tilsetning og vikarbruk i alle vakante stillingar, med unntak av turnusstillingar, undervisningsstillingar, stillingar knytt til ressurskrevjande brukarar, samt reinhald. Ved presserande behov for tilsetning i vakant stilling skal dette avgjerast av formannskapet. Hovudtillitsvalde og HVO får søknadene til uttale før dei vert lagt fram for formannskapet.

Vidare vart det i pkt. 9 vedtatt ein ekstern gjennomgang av organisering, struktur og tenestenivå for å sjå kvar drifta kan effektiviserast. KS- konsulent har her gjennomført ein KOSTRA- analyse som vert lagt fram for kommunestyret 26.02, jfr anna sak.

I pkt. 15 fekk administrasjonen i oppdrag å finne potensiell kjøpar til heile eller deler av aksjeposten i Tussa. Eg har hatt kontakt med meklar om dette, men det er førebels ikkje gitt noko oppdrag.

Styringshjulet/årshjulet er revidert. Eg ser eit klart behov for å kome tidlegare i gang med budsjettprosessen. Det er lagt opp til at budsjetttrundskrivet vert klart i løpet av mars. I mai/juni er det lagt inn administrativ og politisk prioritering av nye drifts- og investeringstiltak. Rådmannen legg fram sitt salderte budsjett tidleg i november. I ein del kommunar presenterer rådmannen sitt framlegg for kommunestyret før den politisk prosessen startar. Dette bør vurderast også i vår kommune.

Vurdering og konklusjon:

Hovudutfordringa i 2015 er å skape samsvar mellom inntekter og utgifter. Kommunen kan ikkje over tid ha ei drift der utgiftene er større enn inntektene. I tillegg til å gå gjennom drifta med sikte på reduserte driftsutgifter, må det gjerast ein

analyse av kommunen sitt inntektspotensial inklusive gebyr, brukarbetaling og eigedomsskatt. I ein situasjon med skattesvikt vil det også vere viktig å legge godt til rette for busetjing og næringsetablering slik at ein kan legge eit grunnlag for auka skatteinntekter.

Eg er særleg opptatt av å få ei tidleg avklaring i budsjettarbeidet når det gjeld prioritering av bygge- og anleggsprosjekt av fleire grunnar;

- Dersom slike prosjekt skal få ei rask framdrift, er ein avhengig av plan- og gjennomføringsprosessane heng saman. Det betyr at det må lagast ei tidslinje der regulering, økonomisk løyving, programfase, prosjektering, tilbodsinnhenting og gjennomføring kan gjennomførast utan unødvendig opphald. Det må også sikrast at ein har nødvendige ressursar til å arbeide med dei ulike fasane i prosjekta. Skal vi få til dette, må vi tidleg ha klare signal på kva for prosjekt som skal prioriterast i økonomiplanperioden, slik at framdrifta kan planleggast skikkeleg.
- Økonomiplanperioden 2016-2020 vert ein svært viktig periode når det gjeld prioritering av bygge- og anleggsprosjekt m.a. på grunn av kommunereformen som er planlagt gjort gjeldande frå 2020. Kommunereformen kan ha som konsekvens at det som er Herøy kommune i dag, går inn i eit større fellesskap. Det betyr at det er administrasjonen og dei folkevalde i dette fellesskapet som vil avgjere m.a. kva for bygge- og anleggsprosjekt som skal gjennomførast i vårt område etter 2020. Vi vil sjølve bestemme kva som skal realiserast før 2020. Kven som skal avgjere dette etter 2020, er enno ikkje avklara.

På dette grunnlaget har eg bede eigedomsavdelinga innan 15.05.2015 å utarbeide eit framlegg til prioritering av byggeprosjekt i økonomiplanperioden i samarbeid med dei aktuelle tenesteavdelingane. Tilsvarande har eg bede anleggs- og driftsavdelinga innan 15.05.2015 å utarbeide eit framlegg til prioritering av anleggsprosjekt i økonomiplanperioden. Det er viktig at utviklingsavdelinga og anleggs- og driftsavdelinga er koordinerte når det gjeld prioritering av dei ulike prosjekta. Tilsvarande må utviklingsavdelinga i sin 5-årsplan fylgje opp prosjekt i forhold til ytre etatar i fylke og stat.

Når det gjeld utbygging av næringsareal i 2015, er det lagt inn 2.550.000 kr etappevis utbygging av Mjølstadneset industriområde.

Når det gjeld tilrettelegging av bustadområde, ligg her inne 500.000 kr til opparbeiding av tekniske anlegg Myrabakken. Detaljplanlegginga vil skje i 2015 og utbygginga i 2016. I tillegg er her lagt inn 6.650.000 kr til infrastruktur byggefelt (Leine, Runde og Trolldalen 2). I F-sak 101/14 vart det vedteke at denne løyvinga skulle nyttast til grunnkjøp for Leine 2, Runde og Trolldalen 2, samt å utgreie og kostnadsrekne alternativ for tilfredsstillande vassforsyning inkludert branndekning til bustadfeltet Bø- Arhaug. For at det skal kunne opparbeidast kommunale bustadtomter i 2015, vil eg fremje saker om omdisponering av løyvde midlar til grunnkjøp i 2015 budsjettet (6.650 kr + 20,0 mill kr) til infrastruktur. Dette gjeld mindre infrastrukturtiltak i Vike /Toftedal og Dragsund som kan klargjer 10-15 kommunale tomter.

Når det gjeld prioritering av kommunale byggeprosjekt, er dette gjort greie for i eiga sak.

Det vil neppe vere særleg rom for nye driftstiltak i 2016.

Når det gjeld organisatoriske forhold, har det gjennom årsplansamtalane kome fram at det behov for å sjå nærare på fylgjande forhold:

- Vurdere å flytte prosjektleiarane for bygg frå anlegg- og driftsavdelinga til eigedomsavdelinga.
- Betre koordinering mellom utviklingsavdelinga og anleggs- og driftsavdelinga.
- Vurdere organiseringa av flyktingtenesta
- Vurdere organiseringa av rus/psykiatri.

Vurdering av organisatoriske forholda må sjølvstøtt skje i samråd med dei tilsette og dei tilsette sine organisasjonar.

Konsekvensar for folkehelse:

Usikkert.

Konsekvensar for beredskap:

Usikkert.

Konsekvensar for drift:

Usikkert.

Konsekvensar for økonomi:

Usikkert.

Fosnavåg, 09.02.2015

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

K-sak 166/14: Budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2019:

1. Kommunestyret vedtek følgjande strategi:

Herøy kommunestyre ser folketalsvekst og positivt omdøme som dei to mest sentrale indikatorane for positiv utvikling. Kommunestyret vedtek følgjande strategi for dei 4 programområda i økonomiplanperioden:

Arbeidsmiljø

- utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling
- utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov

Tenester

- Tilpasse tenestenivået og folk sine forventingar til det kommunen kan levere innanfor tilgjengelege ressursar
- Leggje vekt på kvalitet og kompetanse på dei tenestene kommunen leverer
- Utføre god sakshandsaming i samsvar med forvaltningslova.

Lokalsamfunn

- Leggje til rette for bustadbygging og næringsutvikling.
- Satse på kultur og oppleving
- Omdømebygging

Økonomi

- Streng prioritering i drifta
- Satse på tiltak som frigjev ressursar
- Byggje opp bufferfond
- Ta ut synergjar gjennom samarbeid

2. Rammene til dei ulike avdelingane blir slik i 2015 (runda av til næraste kr 5.000,-).

Område	Brutto		Netto	
	Utgift 2015	Inntekt 2015	Utgift 2015	Netto budsjett 2014
Pol. Leing	4.150	120	4.030	3.695
Adm leing	6.300	2.180	4.120	3.320
Servicetorget	4.150	830	3.320	3.000
Fellessekretariatet	2.405	195	2.210	2.185
Økonomiavd	6.120	470	5.650	6.160
Pers og org. avd	10.120	2.060	8.060	8.235
IKT	5.670	470	5.200	4.550
Overføringar til andre	34.830	25.850	8.980	8.800
Barnehageavdelinga	68.065	3.835	64.230	61.680
Skuleavdelinga	126.350	17.540	108.810	109.900
Barn, familie og helse	48.255	10.060	38.195	34.545
Pleie og omsorgsavd.	125.490	19.840	105.650	101.730
Bu- og habilitering	49.000	11.130	37.870	36.285
Sosial og flyktning	14.960	5.365	9.595	9.520
Kulturavdelinga	17.995	9.475	8.520	8.020
Utviklingsavdelinga	8.675	2.885	5.790	6.330
Anlegg og driftsavd.	39.790	23.830	15.960	16.240
Eigedomsavdelinga	32.870	15.595	17.275	15.140

Samhandlingsreforma	295	295	0	12.400
---------------------	-----	-----	---	--------

3. Herøy kommune vedtek den gjeldande maksimalsatsen for inntektsskattøre for år 2015.
4. Kommunale avgifter, betalingssatsar, husleiger og eigendelar vert prisjustert Om ikkje anna vert bestemt særskilt.
5. Det vert vedteke slike endringar i betalingssatsane:
 - a) Barnehagesatsane følgjer den statlege maksimalprisordninga i 2015.
Kr 2.580,- for heil plass + matpengar kr 300,-.
 - b) Husleiga for kommunale utleigebustadar vert regulert årleg etter kontraktsdato dersom endringa i konsumprisindeksen for same periode er positiv. Ved inngåing av ny husleigekontrakt vert veiledande husleige for leigeobjektet vurdert opp mot og eventuelt regulert til same nivå som for tilsvarende kommunale leigeobjekt. Dersom husleigesatsen for eit eller fleire kontraktsforhold avvik frå gjengs leige, kan forvaltar regulere husleiga til gjengs nivå i tråd med krava i husleigelova.
 - c) Vaksinasjon kr 350,- pr konsultasjon + dekning av vaksinekostnader.
 - d) Abonnementsordninga for heimetenestene vert slik:
(Pr. 1.5.14 er 1 G kr. 88.370,-
 - Timepris: kr 250,- (kr 240,- i 2014)
 - 2-3 G – Kr 1.000,- per mnd (kr 960,-)
 - 3-4 G – Kr 1.300,- per mnd (kr 1.220,-)
 - 4-5 G – kr 1.600,- per mnd (kr 1.500,-)
 - Over 5 G – kr 1.900,- per mnd (kr 1.850,-)
 - e) Leige tryggleiksalarmar kr 300,- per månad (kr 300,-).
 - f) Korttidsopphald institusjon kr 142,- pr døgn (kr 137,-)
Kommunen vil automatisk oppjustere sine satsar i tråd med sentrale justeringar.
 - g) Dagplass ved institusjon kr 74,- pr dag (kr 72,-).
Kommunen vil automatisk oppjustere sine satsar i tråd med sentale justeringar.
 - h) Sal av middag ved institusjonane kr 80,- pr middag (kr 75,-)
 - i) Utkøyring og sal av middag frå institusjonane kr 100,- pr middag (kr 90,-)
 - j) Kurdøgnprisen for opphald i institusjonane (sjukeheimane) vert sett til kr 1853,- (kr 1.776,- per døgn i 2014. 2015 blir først kjent når budsjettet til PO er vedtatt – når tilrådinga til K-styret er kjent)
 - k) Andre avgifter, betalingssatsar etc vert auka med 3,0 %
 - l) Tilknytningsavgift for kloakk, kloakkgebyr, feieavgift, renovasjonsavgift, avgift for tvungen slamtømming, elevavgift kulturskulen, prisar i skulefritidsordninga (SFO), og gebyrsatsane for byggesakshandsaming, oppmåling, planarbeid etc vert fastsett for 2015 gjennom eigne vedtak i kommunestyret.
6. Herøy kommunestyre har lagt til grunn eit forventta utbytte frå Tussa Kraft AS på minimum kr 7.100,- pr aksje og ber rådmannen gjere selskapet merksam på dette.
7. Budsjettet for 2015 fører til slike nye faste stillingsheimlar:
 - a) 0,75 årsverk PO (kreftsjukepleiar)

8. Det vert lagt fram særskilde saker for handsaming av avtalevilkår og økonomisk deltaking når søknad ligg føre når det gjeld saker knytt til planlegging og utbygging i samband med næringsutvikling og infrastrukturanlegg.
9. Kommunestyret ynskjer ein ekstern gjennomgang av organisering, struktur og tenestnivå, for å sjå kvar drifta kan effektiviserast. Ein plan for dette må snarast råd leggjast fram for kommunestyret for handsaming. Fram til denne planen er godkjent innfører kommunestyret stans i tilsetting og vikarbruk i alle vakante stillingar, med unntak av turnusstillingar, undervisningsstillingar, stillingar knytt til ressurskrevjande brukarar, samt reinhald.
 - a. Ved presserande behov for tilsetting i vakant stilling skal dette avgjerast av formannskapet.
 - b. Rådmannen får fullmakt til å utføre kontinuerlige budsjettendringar knytt til dette.
10. Budsjettrapportering og rapportering etter måltal skal skje kvart tertial 30.04 og 31.08.
11. Kommunestyret vedtek eit låneopptak på NOK 125,0 mill for 2015. Ordførar og/eller rådmann får fullmakt til å ta opp og godkjenne lånevilkåra innanfor oppgitt låneramme i budsjettet.
12. Kommunestyret vedtek låneporteføljen til Herøy kommune, og alle lån i porteføljen kan vere aktuelle for refinansiering i budsjettåret 2015. Rådmannen står fritt til å betale budsjetterte avdrag på dei lån han finn føremålstenleg, uavhengig av opprinneleg vedtak.
- 13 Rådmannen får fullmakt til å utføre budsjettendringar for det som vedkjem refusjon sjukeløn opp mot vikarutgifter, samt endringar knytt til mva kompensasjonen.
- 14 Kommunestyret vedtek budsjettet for 2015 og økonomiplanen for perioden 2015-2018 På grunnlag av dei rammer og føresetnader som er fastsett i denne planen.
15. Administrasjonen får i oppdrag å finne potensiell kjøpar av heile eller deler av aksjeposten i Tussa, med sikte på sal av heile eller delar av aksjeposten kommunen har i Tussa kraft.

Nye Driftstiltak

2015 - 2018

Utdrag av tiltak	Totalkostnad	Tilskott	Eigenkapital	Lån	Kommentar
underskott fraskrive budsjett 2014	5 470 000		5 470 000		
uka kommunalt tilskott priv barnehagar	2 500 000		2 500 000		
assistent/fagarbeidar 100% i barnehageavd.	490 000		490 000		
evar med 1-1.beranning. januar-juli	380 000		380 000		
uka 50% personalressurs SFO Bergsøy skule	260 000		260 000		
utalar fysioterapi pleie- og omsorg	70 000		70 000		
arnevern. Auka eigedel institusjonsopphald	60 000		60 000		
handling i utlandet (lege, fysioterapi m.m.)	270 000		270 000		
riftsavtaler fysikalsk behandling	120 000		120 000		
odtgjering fosterheim	300 000		300 000		
odtgjering sjølvstendig næringsdrivande	-70 000		-70 000		
terkommunal jordmorteneste	85 000		85 000		
atlegevakt Volda	120 000		120 000		
nderbudsjetter Herøy legesenter	420 000		420 000		
eduserte straumkostnader helsesenter	-25 000		-25 000		
uka utgifter tolketeneste, heiseavd.	40 000		40 000		
uke i utgiftsdekning fosterheim	185 000		185 000		
rbeidskle til heimetenestene	190 000		190 000		
uHab. Assistentressurs i skule frå hausten 2015	180 000		180 000		
uka kostnader.krisesenter	100 000		100 000		
asjonalt nødnett	90 000		90 000		
rift av Fosnavåg konserthus og kino (Eigedom)	400 000		400 000		
uka løn støttekontakt i PO jfr k-styrevedtak	170 000		170 000		
uka løn til støttekontakt BuHab	140 000		140 000		
uka løn støttekontakt NAV/Sosial	115 000		115 000		
uka årleg løyving idrett (avtaler - Gurskøy)	60 000		60 000		
al	350 000		350 000		
refsjukepleiar (auke 75%)	550 000		550 000		
alfag 10 trinn ungdom. Skulen. Heiårsverknad	300 000		300 000		
uka dr.utg. pasientbeh, mat, medislin etc	200 000		200 000		
uka transportutgifter dagsenter PO	120 000		120 000		
leasing 3 nye bilar heimetenestene PO	150 000		150 000		
irftsmidlar til Tofestøvegen (bustad)	90 000		90 000		
lopp ID	160 000		160 000		
ukar driftskostnader SSIKT	600 000		600 000		
ompetansemidlar skuleavd	200 000		200 000		
leisesasjon og skulehelsestetesta. Opptrapping	400 000		400 000		
uka løyving Herøy frivillighetsentral	25 000		25 000		
UM	9 965 000	-	9 965 000		
alderingstiltak					
årsverk IKT (ligg inne med 4)	-680 000		-680 000		
lmorganisering/stillingskutt/vakansar	-8 750 000		-8 750 000		
uka utbytte Tussa (til kr 7.000,- per aksje)	-1 070 000		-1 070 000		
reduserte rentekostnader	-2 200 000		-2 200 000		
inføring av hameavgift	-600 000		-600 000		
uka gebyr utviklingsavdelinga	-500 000		-500 000		
uka leigeinntekter	-750 000		-750 000		
ammeinnsparing	-2 300 000		-2 300 000		
trautning av endraste uspar					

Fordeling av forslag til Rammeinnsparing

Adm leiling	30 000
Serviceforret	30 000
Økonomiavd	50 000
Personal- og org avd	90 000
IKT	40 000
Barnehage	50 000
Skule	50 000
Helse	350 000
PO	750 000
BuHab	350 000
NAV	50 000
Kultur	50 000
Utvikling	60 000
Anlegg og drift	200 000
Eigedom	150 000
Sum	2 300 000

Nye Investerings tiltak

2015 - 2018

Overførte løyvingar frå 2014 og tidlegare

Tiltak	Total Sum	Av dette Tilskott	Av dette eigenkap.	Lån	Kommunal Finansiering	Kommentarar
Nettbaserte karttenester for publikum	430 000				430 000	24/7 ordning. Kartteneste m.m.
Renovering Indre Herøy kyrkje	2 400 000				2 400 000	Renovering til 100 års jubileet
Planleggingsmidlar idrettshall, Einedalen	250 000				250 000	Ved Einedalen skule
Planleggingsmidlar Myrvåg Brannstasjon	200 000				200 000	Planlegging av nytt bygg i Myrvåg
Planleggingsmidlar Herøy kulturhus 1)	250 000				250 000	Avklare framtidig bruk av huset i samarbeid med kulturavd.
Planleggingsmidlar omsorgsbustadar	300 000				300 000	For heildøgns pleie og omorg
Oppgradering vegkryss Skarabakken	600 000				600 000	
Ny bru til Herøy gard	500 000				3 000 000	Mest sannsynleg vil det ikkje skje så mykje før tidl 2016
Leikanger skule tilkomsit/snuplass/parkeringsplass	685 000				685 000	
Bustadar unge funksjonshemma (4 sitk)	4 450 000				4 450 000	Vert ferdigstilt i april 2015
Trafikktrygging	1 000 000				1 000 000	
Ny tankbil, brannvernet	2 700 000				2 700 000	
Overbygd tribune Bergsøy stadion	2 660 000				2 660 000	
Vegarm Myklebust til Campus	6 164 000				6 164 000	Tilsagn om 10 mill. kr. i RDA-midlar(JMM)
Myrvåg omsorgssenter - ombygging tak	3 000 000				3 000 000	Totalt 5,9 mill kr i prosjektkostnad
Mjølstedneset - myrdeponi	800 000				800 000	Kan bli brukt i 2014
Mjølstedneset - etappevis utbygging infrastruktur	1 900 000				1 900 000	
Opparbeiding - Almenningen(ytre)	1 350 000				1 350 000	
Dreneringstilfak, byggefelt	940 000				940 000	
Ny brannbil - Fosnavåg stasjon	3 800 000				3 800 000	
Ombygging av Frøystad bygget	250 000				250 000	Nødvendige tilpasningar for utvida utleige
Riving av Frøystad skule	500 000				500 000	Ekstraløyving på kr 300.000 sett i høve til tidlegare løyvingar
Infrastruktur byggefelt (Leine, Runde og Trollalden 2)	6 650 000				6 650 000	Grunnkjøp. K-sak 101/14

1) Her skal ein også sjå på areal- og funksjonsanalyse knytt til Herøy Folkebibliotek jfr K-sak 151/13

Tiltak	Økonomiplan 2015 - 2018			Kommentar
	Totalt kostnad	Tilskott	Eigenkapital / Lån	
Investerings tiltak				
Arbeide IKT investeringar	2 000 000		2 000 000	Arleg sum
1x felles IKT senter på Hareid	750 000		750 000	iflg felles IKT plan.
Utviding av Kvalsund gravplass	2 500 000		2 500 000	
Planlegging Indre Herøy kyrkje	100 000		100 000	Tiltak for å betre sikkerheita.
Uventar og utstyr skulane	400 000		400 000	Kr 200.000 resterande år i økonomiplanperioda
Nytt journalsystem legetenesta	150 000		150 000	Komm frå legar til sjukeheimane og heimestenestene
Digitalisering av pasientsignalanlegg	260 000		260 000	Analoge linjer skal erstattast av digitale, Sjukeheimar
Utstyr sjukeheimane	200 000		200 000	Per år i økonomiplanperioda
Utstyr kulturhuset	160 000		160 000	Kvitevarer, beslysning, videokanon, nye bord, foajemøblar m.m.m.
Merking av turstiar i Herøyfjella	100 000		100 000	Merking og gradering av stiar i eit 50/50 prosjekt med fylket
Arkeologiske utgravingar	200 000		200 000	Sekkepost
Ly oppmålingsbil Utviklingsavd	200 000		200 000	Den gamle må skiftast ut
Osnavåg Hamn. Miljømudring	1 250 000		1 250 000	Samarbeid med Kystverket som bet for mudringa. Vi bet grunnundersøkingar på land
Strategisk pott til Grunnkjøp 1)	20 000 000		17 000 000	Arleg sum. Bustadetablering + næringsetablering
Karabakken. Planlegging 3)	500 000		500 000	Breiddeutviding og fortau K-sak 51/12. Startløyping
Systemareno. Karlegging av sjøområde	110 000		110 000	Stanta i 2013 og er ferdig i 2015
Scanning av byggesaksarkiv *)	1 200 000		400 000	Hittil brukt kr 140.000 av tid løyping 1,0 mill kr. Kostar tot 1,34 mill. Lånte 1 mill i 2014
Trafikktrygging	3 000 000		3 000 000	Ifr trafiktryggingssplanen -
Utvikling Fosnavåg	250 000		250 000	Forprosjekt
Midlar til laust utstyr + tilhengar	530 000		530 000	Til ny brannbil og ny tankbil + tilhengar
Maskemaskin og tørketrommel	160 000		160 000	Brannvernet. Spezialutstyr fpr vask/rens av kle
Utdrenningsradioar	175 000		175 000	Ekstra utstyr til 49 nødnetradioar
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Sjølvfinansierande. For å gjere litt meir av arbeidet sjølve.
Utløp. Arbeidsbil med kran	15 000 000		15 000 000	Deretter 10,0 mill kr per år. Sjølvfinansierande
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Opparbeiding av tekn. anlegg. Detalplanlegging haust 2015. Utbygging i 2016
Utløp. Arbeidsbil med kran	1 000 000		1 000 000	Drenering, masseutdifting. Anslag. 1450 meters total lengde
Utløp. Arbeidsbil med kran	11 800 000		11 800 000	Sluttfinansiering veg Campus - Myklebust. Eiga K-sak i desember
Utløp. Arbeidsbil med kran	2 550 000		2 550 000	Frå eksisterande økonomiplan
Utløp. Arbeidsbil med kran	470 000		470 000	Frå eksisterande økonomiplan
Utløp. Arbeidsbil med kran	190 000		190 000	Frå eksisterande økonomiplan
Utløp. Arbeidsbil med kran	350 000		200 000	Frå eksisterande økonomiplan
Utløp. Arbeidsbil med kran	400 000		400 000	Frå eksisterande økonomiplan
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Bygningsmessige tiltak. Planlegging med ein mindre sum ?
Utløp. Arbeidsbil med kran	1 000 000		1 000 000	Ulike tiltak knytt til bygg
Utløp. Arbeidsbil med kran	600 000		600 000	To ny bilar + ein som erstattar ein som må skiftast ut.
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Eit alternativ til leige på den private marknaden
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Eit omfattande arbeid der prisen kan bli endå høgare
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Flytting
Utløp. Arbeidsbil med kran	1 000 000		1 000 000	Arleg løyping
Utløp. Arbeidsbil med kran	250 000		250 000	Off pålegg om skifte av heis, innvendige dører, energitiltak etc
Utløp. Arbeidsbil med kran	250 000		250 000	Bla Personalgarderobber
Utløp. Arbeidsbil med kran	50 000		50 000	For heildøgn pleie og omorg. Løyst ytterlegare kr 300.000,- i 2014 som blir overført
Utløp. Arbeidsbil med kran	40 000 000		40 000 000	Til erstatning for dagens Gul avdeling (tilbygg til Blå avdeling). Tilskottet ikkje avklart
Utløp. Arbeidsbil med kran	500 000		500 000	Ifr K-sak 77/09. Gjeld PU Nye og tilrettelegde lokaler
Utløp. Arbeidsbil med kran	1 000 000		1 000 000	Dårlig forfatning. Må rivast. Tomta kan nyttast til komm tømremål
Utløp. Arbeidsbil med kran	300 000		300 000	Ekstra løyping på kr 300.000 sett i høve til tidlegare løypingar. Totalt kr 800.000,-.
Sum	113 905 000	-	5 700 000	107 405 000

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Servicetorget

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

- 80 % av henvendelsane skal løysast i Servicetorget. Dette gjeld ved personleg oppmøte og telefonar.
- Ved innkomne telefonar til sentralbordet skal ein spørre kva saka gjeld og sette telefonane til rette vedkomande.

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

- Andre avdelingar skal delta på halvparten av avdelingsmøta med informasjon
- Ha samarbeidsavtaler med avdelingane og gjere desse kjent

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

- Vere bevisst kva ein bruker pengar på redusere kurs og reisevirksomhet og heller delta på aktuelle ting som kan vere gratis (høgskulane) og ha intern opplæring
- Redusert forbruk til materiell
- ST har ikkje personar som skal slutte. I den grad andre avdelingar skal spare ved å ikkje lyse ut stilling må ein vurdere om ST kan utføre anna arbeid ved å

ta på seg meir ev. prioritere vekk oppgåver som vert gjort i dag. I denne samanhengen er det viktig å ha fokus på ST sin rolle overfor publikum-eksternt fokus. Eit arbeid som er viktig for kommunen sitt omdøme.

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- Invitere inn dei andre avdelingane til personalmøta
- Vere deltakande å dra lasset for å få utført dei daglege gjeremåla.
- La dei tilsette kome med idear og løysingar – medbestemmelse
- Synleggjere det som ikkje fungerer ved å melde avvik (kultur for korleis ein ser på avvik må det arbeidast med i organisasjonen)
- Informasjon
- Halde fram med temadagar – gjerne invitere andre avdelingar til deltaking for å halde seg orientert og styrke samhandlinga
- Nytt telefonsystem – auka effektiviteten

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

- Elektroniske tenester – hjelp til sjølvhjelp
- Auke kompetansen ved intern opplæring og informasjon frå avdelingane
- Melde avvik ved mangel på «leveranse»
- Ingen omgjering av vedtak i klageorgan
- Kjenne dei ulike prioriteringane som vert gjort i avdelinga med tanke på tenester for å informere publikum – all viktig informasjon skal delast med st

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- kjenne beredskapsplanen og kva rolle ein har ved krise
- Informere publikum i forkant der dette har allmenn interesse
- God og rett informasjon- ST må påpeike overfor avdelingane der dette ikkje fungerer
- Framsnakke organisasjonen
- Lojal for det som er bestemt
- Vere open for organisatoriske endringar og innhald i arbeidsoppgåvene
- Tilgjengelegheit i alle deler av organisasjonen. St må påpeike der dette ikkje fungerer

Andre utfordringar i 2015:

I tider der ein må spare kjem ein fort inn i ei negativ «bølgje» som virker negativt på arbeidsmiljøet og negativt for omdøme. Det er derfor viktig å sette fokus på det som ikkje koster noko:

- Informasjon eksternt
- Informasjon avdelingane imellom
- Intern opplæring- skal ein vere utøver av oppgåver er det viktig at ein har naudsynt kompetanse på område
- Samhandling- kjenne til kva kompetanse ein har i organisasjonen for å få utført oppgåver på lavast mulig nivå
- God service gir godt omdøme.
- Overgang til nytt telefonsystem og få dei tilsette til å lære å bruke det.

Dette er noko ein må ha fokus på i alle avdelingar. Servicetorget ser ofte kva publikum ikkje er nøgd med og vi tek ofte ei pådrivarrolle. Dette vert til tider opplevd som negativt for avdelinga. Utfordringa i 2015 vert etter mitt syn å få aksept for at ein tek desse initiativa.

Fosnavåg 09.02.2015

Olaus-Jon Kopperstad

Wenche Moltu

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING:Fellessekretariatet

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Prioritere avlevering av eldre og avslutta arkivmateriale til IKA Møre og Romsdal.

Arkiva har betydning for administrasjonen, samfunnet og enkeltindivid. For mange innbyggjarar vil det vere av stor personleg og/eller økonomisk betydning at denne dokumentasjonen vert ivaretatt på ein sikker og god måte.

Alle arkivdelane er no fullelektroniske og klare for digital kommunikasjon

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Sørge for at sakliste med alle vedlegg og protokollar er tilgjengeleg på nett snarast råd.

Skaffe løysing for Digital kommunikasjon – det å møte avsendar på same nivå (digitalt). Endringar i forvaltningsforskrifta har no gjort det mulig. Digital løysing til post for innbyggjarar og verksemder gir betre service og raskare svar. Dokumenta vil vere tilgjengeleg uavhengig av opningstider.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

- **Fortsatt fokus på streng prioritering og nye tekniske tiltak slik som digital løysing og oppgradert/kjøp av nytt sak/arkiv-system.som kan effektivisere forvaltninga i alle ledd.**

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- **Involvere medarbeidarar i framdrifta av nye arbeidsoppgåver, nye planar og idear**
- **Løfte i lag**
- **Prioritere eit godt arbeidsmiljø basert på trivsel og tillit**

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

Fellessekretariatet samarbeidar tett med dei seks nabokommunene og vi har gode løysingar for:

Weboverføring kommunestyremøta

Nettbrett til alle politiske utval

Tilgang til politiske møteinnkalling/protokollar for dei som ikkje har pc

Eldre og avslutta arkivmateriale er oversiktleg og tilgjengeleg

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- 1. Publisering av postliste og politikk på heimesida vår.**
- 2. Revidering av arkivplanen som er offentleggjort – Alle kan lese rutiner knytt til arbeidet vårt og fullstendig oversikt over arkivet plassert i Herøy kommune eller IKA Møre og Romsdal.**
- 3. «Framsnakke» arbeidsplassen vår**

Andre utfordringar i 2015:

- **Gjennomført kommunestyre og fylkestingsvalet med den arbeidsmengda som er i avdelinga frå før.**
- **Avlevering av avslutta arkiv frå sak/arkiv 200-2003, Stokksund skule, Bergsøy skule, Herøy Legesenter, PPT og Dr. Ørstavik til IKA Møre og Romsdal**

Fosnavåg 10.februar 2015

Olaus-Jon Kopperstad

Hilde Bringsvor Skinnes

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: PERSONAL- OG ORGANISASJON 11.02.15

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Personal- og organisasjonsavdelinga sin oppgåver er definert slik:¹

- Personal- og organisasjonsavdelinga har stab og støttefunksjon til dei andre avdelingane og skal arbeide med å utvikle kommunen sin personalpolitikk og verkemiddel på personalområdet i samarbeid med leiarar og arbeidstakarorganisasjonane
- Den har ansvar for lønnsutbetaling, søknad om tenestepensjon frå Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) samt innkrevjing av refusjon sjukepengar
- Avdelinga har eit overordna ansvar for sjukefråversoppfølging, koordinering av tenester frå Bedriftshelsetenesta, AKAN arbeidet og HMS i organisasjonen
- Ei viktig oppgåve er og å gi leiarane støtte og hjelp i personalfaglege spørsmål og i utøvinga av leiarane sitt personalansvar, samt å være kontaktledd mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.

Herøy kommune sin visjon: Herøy - ei båtlengd føre...

For oss i Personal- og organisasjonsavdelinga tyder visjonen det å vere:

- Ny-tenkjande
- Løysningsorientert
- Tilpassingsdyktige

To moglege senario i 2015

Avdelinga ser for seg to ulike senario i 2015, basert på om avdelinga får rekruttert ny medarbeidar eller ikkje, jf. K-sak 166/14: Budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2019.

Tiltak og åtgjerd som fylgjer årsplanen tek omsyn til ulike senarioa, vel og merke slik at somme tiltak og åtgjerd vert prioritert uavhengig av ressursar.

Utfordringsbilete for avdelinga og organisasjonen 2015 – slik vi ser det – er å best mogleg nytte og styrkje og dei til ein kvar tid tilgjengelege ressursane.

¹ <http://www.heroy.kommune.no/PersonOversikt.aspx?Pkid=51&Mid1=16>

Med ressursar meiner vi:

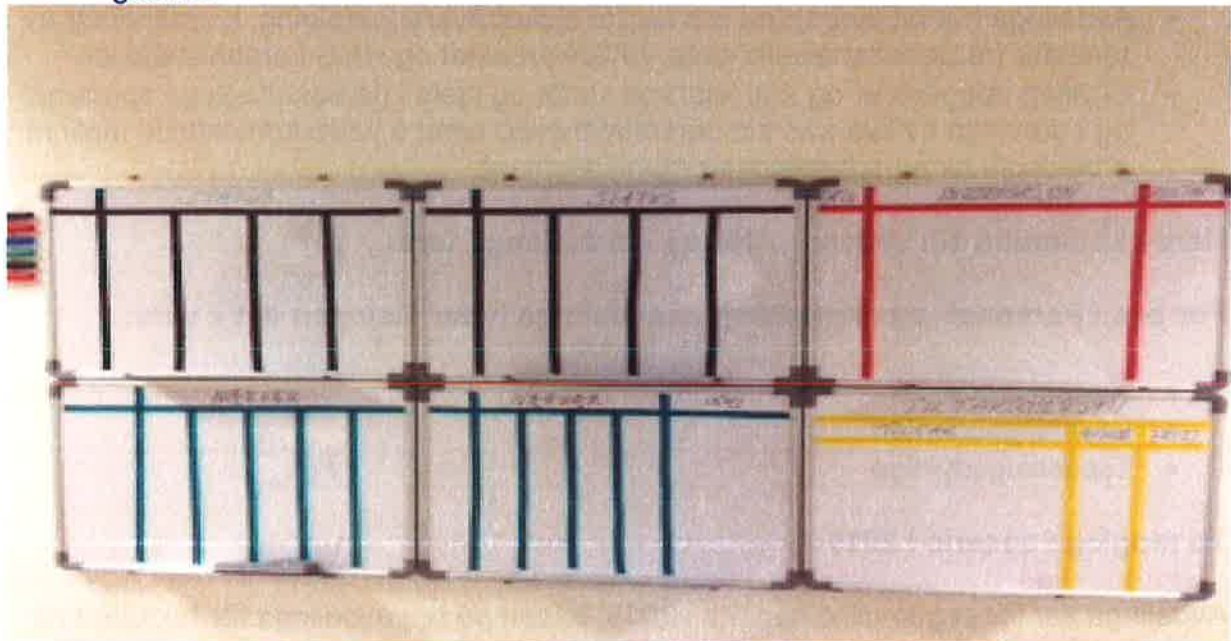
- Økonomi
- Kompetanse
- Teknologi
- Struktur
- Menneske

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

1. **Avdelinga skal arbeide med kontinuerlege forbetningsprosessar og styrkje denne tilnærminga ved å:**
 - a. bruke avdelingstavle²
 - b. fleire fagdagar
 - c. gjennomføre intern opplæring – kompetanseoverføring

Avdelingstavle



2. **Avdeling skal søke kompetanse eksternt og nytte dei moglegheiter som er internt i organisasjonen ved å:**
 - a. invitere eksterne foredragshaldarar
 - b. ha god og tett dialog med våre kollegaer i 7-stjerna
 - c. aktivt bruk og oppdatering av Kvalitetslosen

² Avdelingstavle per februar 2015

3. Jobbe med på tvers av avdelingane der vi har «like» utfordringar ved å:

- a. etablere naudsynte overordna retningslinjer/grensesnitt og presisere personal- og organisasjonsavdelinga sitt grensesnitt - tenesteveg
- b. etablere eige HMS-kurs i samarbeid med HVO og HTV
- c. jobbe for styrkje kompetansen og bruk av Kvalitetslosen og tidregistreringssystemet

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

Personal- og organisasjonsavdelingar har ein samla reduksjon på budsjettet frå 2014 til 2015 på om lag 180 000,- kroner. Reduksjonen er gjort ved generell saldering og løn til HVO. HVO-stillinga har tidlegare hatt ein heimel på 50%. Over ein periode på fleire år har HVO-stillinga vore bemanna i ein 30% stilling, og det er budsjettet der etter. Ved tilsetjing av nytt HVO i 50% stilling, er ikkje budsjettet justert opp tilsvarande.

Personal- og organisasjonsavdelingar står føre personalmessige endringar ved at 2 medarbeidarar (1,1 stilling), med stor fagkompetanse på sine områder, skal gå av med pensjon. Avdelinga har p.t. ein vakanse på 0,2 stilling.

Vi ser føre oss 2 ulike senario:

1. Avdelinga kan redusere bemanninga lik samla prosentdel som gjeng av med pensjon i tillegg til vakanse frå tidlegare. Det vil sei at avdelinga vil i løpet av året få ein samla vakanse på 1,3 stillingar
2. Avdelinga kan tilsette ny medarbeidar i 100% stilling, som erstattar dei medarbeidarane som gjeng av med pensjon. Det vil sei at avdelinga vil i løpet av året få ein samla vakanse på 0,3 stillingar

I tillegg:

3. Avdelinga har budsjettansvar for lærlingordninga i kommunen. Her er det som for andre lønskostnadar råd å kutte ved å redusere tale på lærlingar. Samla budsjett for lærlingar er om lag 1,6 millionar kroner.
4. Avdelinga som stabsfunksjon har, for utan løn og utgifter til pensjonskasse, eit lågt driftsbudsjett. Vi har eit kurs- og reisebudsjett på om lag 110 000,- kroner.

Vi vil òg søke midlar eksternt, slik som OU-midlar og midlar frå NAV. Avdelinga vil vere svært kritiske til bruken av midlar, men lyt samstundes prioritere fylgjande kurs, seminar og samlingar;

- a. Kurs i regi av KS eller andre. som vert pålagt eller tilrådd av rådmannen
- b. Kurs som er naudsynte for drifta, t.d. som løn og rapportering
- c. Kurs med KS-advokatane
- d. Interne og eksterne kurs m.m. som er lovpålagde og/eller naudsynte for å ivareta HMS i organisasjonen

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

Avdelinga ynskjer å styrkje laget, ved å vere til stade for kvarandre, overføre kompetanse og gjere kvarandre gode. Planlagde tiltak er:

1. Avdelinga skal styrkje og jobbe med kontinuerlege forbetningsprosessar, t.d. ved å etablere avdelingstavle og tavlemøte
2. Avdelinga skal gjennomføre fleire fagdagar internt
3. Avdelinga vil gjennomføre intern opplæring/kompetanseoverføring for å:
 - a. Sikre at organisasjonen beheld kompetanse
 - b. Sikre fleksibilitet
 - c. Sikre gjennomføringsevne
4. Gjennom konkret og direkte medverknad, t.d. i tavle- og avdelingsmøte, ynskjer vi å utvikle eigarskap til overordna mål so vel som eigne arbeidsoppgåver
5. Gjennom faste avdelingsmøte vere tydeleg og lydhøyr for kvarandre slik at leiar og medarbeidar saman kan finne gode løysningar og ta rette avgjerder

Avdelinga syner elles til dei skisserte senario under årsplanen sitt temaet Tenester.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

Moglegheita for avdelinga til å yte bistand ut i organisasjonen som stabsfunksjon vil vere direkte knytt til avdelinga sin ressursituasjon internt.

Det er klart at ein ytterlegar auke av vakanse vil ha stor verknad for tenesteproduksjonen i avdelinga. Dette vil direkte påverke avdelinga si evne til å yte stab- og støttefunksjon ut mot avdelingane. Likeeins vil avdelinga måtte omdisponere ressursane internt, prioritere dei aller viktigaste oppgåvene og gjennomføre omfattande opplæring for å sikre at organisasjonen har naudsynt kompetanse.

Mange av dei arbeidsoppgåvene som vert løyst i personal- og organisasjonsavdelinga er av ein slik art og karakter at det krev mykje røynsle og innsikt i organisasjonen for å utføre oppgåvene på ein effektiv og god måte. Det same gjeld bruk av ulike dataprogram og -system. Det er soleis viktig med god opplæring og kompetanseoverføring i førekant. Dette for å tryggje gode data, våre plikter i høve andre offentlege organisasjonar og våre medarbeidarar sine rettar.

Tenestenivå ved scenario 1, jf. tema Økonomi:

Det er vår vurdering at somme oppgåver må nedprioriterast og/eller overførast til andre einingar og den einskilde leiar.

Opgåver som må nedprioriterast og/eller overførast er t.d;

- Sakshandsaming av permisjonssøknadar
- Sakshandsaming etter stipend- og heidringsreglement m.m.
- Deltaking på møter og referatskriving
- Oppgåver knytt til tilsetting
- Ansvar i høve pensjonskasse på medarbeidarnivå
- Generelt oppgåver som gjeld oppfylging av einskilde medarbeidar
- Generell service i høve einingane

Opgåver som gjeld einskilde medarbeidarar må nedprioriterast og/eller overførast til næraste leiar.

Opgåver som vert prioritert er t.d:

- Kompetanseoverføring
- Lønnsarbeid og utbetalingar til tilsette
- Oppfylging av refusjonar i høve NAV
- Oppfylging av IA
- Kontaktmøte
- AMU
- Administrasjonsutvalet
- Overordna og lovpålagt HMS-arbeid

- Overordna samarbeid i høve personalpolitikk og verkemiddel på personalområdet i samarbeid med leiarar og arbeidstakarorganisasjonane
- Bistand i samband med eventuelle omorganiseringar og/eller nedbemanning

Oppgåver som er overordna for organisasjonen må prioriterast.

Tenestenivå ved senario 2, jf. tema Økonomi:

Tenestenivå vil i all hovudsak (med atterhald i høve presiseringar av gjeldande stillingsskildring og grensesnitt) vere som i dag. Samstundes vil avdelinga ha fokus på:

- Kompetanseoverføring og opplæring ny medarbeidar
- Bistand i samband med eventuelle omorganiseringar og/eller nedbemanning
- Bistand og drifte organisasjonsutvikling og forbetningsprosessar

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- 1. Skape ein trygg og god arbeidsplass ved:**
 - a. aktivt jobbe med HMS-arbeidet,
 - b. organisasjonsutvikling og
 - c. kompetansebygging, slik som skissert over under temaet Tenester
- 2. Arbeide med å profesjonalisere organisasjonen ved å:**
 - a. Syte for å overhalde lov og avtaleverk
 - b. Jobbe med at organisasjonen nyttar tenesteveg
 - c. Etablere eige HMS-kurs
- 3. Avdelinga skal i ein kvar samanheng fylgje si eiga tolking av visjonen «Ei båt lengd føre...»**
 - a. Nytenkande
 - b. Løysningsorientert
 - c. Tilpassingsdyktige

Andre aktivitetar og tiltak i 2015 som ikkje er nemnd over:

1. Personal- og organisasjonsavdelinga har sett seg ei hovudmålsetting for 2015.

Avdeling skal lage eit opplæringsprogram for leiarar (nye og røynde).

Programmet skal bl.a. fokusere på den einskilde leiar sitt ansvar:

- I høve løn
- Reiserekningar
- Tidsregistrering
- Personaloppfølging og -administrasjon
- Personalansvar og tenesteveg
- Sjukefråvær
- HMS m.m.

Avdelinga skal gjere utvikle programmet ved å:

- Nytte fagdagar
- Arbeide i grupper
- Gje medarbeidarar i avdelinga særleg ansvar for einskilde team
- Framdrifta skal følgjast opp i milepælsplan

Resultatet skal manifestere seg i ein skriftleg program og skisse for gjennomføring av opplæringa.

Ein føresetnad for programmet er at deltaking vert obligatorisk for alle leiarar.

2. Einskilde aktivitetar og tiltak

- Avdelinga mister to medarbeidarar med høg kompetanse innan avdelinga sine kjerneoppgåver – rekruttering og opplæring av eventuelt ny medarbeidar
- Om ikkje avdelinga får tilsett medarbeidar i ledig stilling, lyt avdelinga gjer omfattande endringar internt, sjå over
- Evaluering av Senioravtalen
- Evaluering av verneområda og gjennomføring av VO-dag
- I høve prosjektet «Likestilte kommunar» skal vi evaluere og vedta ny lønspolitik, evaluere lønsoppgjeret 2014 og etablere rutinar for lønsoppgjer
- Evaluere Tidsbanken og eventuelt skifte leverandør av tidsregistreringstenester
- Vurdere bruk av Every sin forhandlingsmodul
- Gjennomføre lønsforhandlingar til hausten
- Etablere nye rutinar stipendordningar
- Etablere AKAN-utval og rutinar
- Etablere Arbeidsavklaringsutval (AA-utval) og klåre rutinar for ansvar i personalsaker
- Følgje opp i høve A-ordninga og Every

Fosnavåg 11.02.15

**Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann**

**Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personalleiar**

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Økonomiavdelinga.

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlangd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

- *Ta i bruk teknologi som vil gjere arbeidsprosessane i avdelinga lettare*
- *Tilby våre kundar og leverandørar gode ordningar med omsyn til teknologiske løysingar*

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin visjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

- *Ved å vere ein tilgjengeleg og aktiv rådgjevar og samtalepartner*

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

- 1. Ikkje tilsetje folk i vakante stillingar både som følge av frivillig avgang og sjukmeldingar/permisjonar.**
- 2. Søke å spare pengar for andre avdelingar ved å fase inn tekniske løysingar som har potensiale til å gjere vår og andre sin kvardag lettare.**
- 3. Vere forsiktige i all pengebruk**

Punkt 1 vil få konsekvensar for tenestetilbodet avdelinga tilbyr.

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- 1. Legge til rette for kursing av medarbeidarar og at dei til ei kvar tid har gode nok hjelpemiddel for å gjere ein effektiv jobb.**
- 2. Vere innovative**
- 3.**

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

- 1. Klare sentrale innfordringskrav**
- 2. Halde kommunen sine uteståane krav så lave som råd (sjå på framskrivingar)**
- 3. Kort sakshandsamingstid, vere ajour, unngå klager**

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

1. Ved å vere tilgjengelege
2. Ved å yte god service
3. Ved å halde fristane for tilbakemelding til publikum og andre avdelingar i kommunen

Framdriftsplan med milestolpar for prosjekt som ligg i K-sak 166/14:

Ikkje aktuelt

Andre utfordringar i 2015:

- **Personellsituasjonen.** Statleggjering av arbeidsplassar, pensjonering og evt tilsetjingsstopp kan skape problem for avdelinga på litt sikt.
- **Innsparingar i talet på tilsette aukar sjansen for feil og samstundes kan fråværet auke pga større arbeidspress og lengre arbeidstid på den einskilde medarbeidar.**
- **Forventningane ute kan lett bli større enn det vi kan levere.**
- **Kontrollfunksjonane m.o.t. bl.a. mva refusjon, føringar kan bli svekka**
- **Statleggjering av skatteoppkrevjarfunksjonen**

Fosnavåg, 06.02.2015.

Olaus-Jon Kopperstad



Geir Egil Olsen

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: PERSONAL- OG ORGANISASJON 11.02.15

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Personal- og organisasjonsavdelinga sin oppgåver er definert slik:¹

- Personal- og organisasjonsavdelinga har stab og støttefunksjon til dei andre avdelingane og skal arbeide med å utvikle kommunen sin personalpolitikk og verkemiddel på personalområdet i samarbeid med leiarar og arbeidstakarorganisasjonane
- Den har ansvar for lønnsutbetaling, søknad om tenestepensjon frå Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) samt innkrevjing av refusjon sjukepengar
- Avdelinga har eit overordna ansvar for sjukefråversoppfølging, koordinering av tenester frå Bedriftshelsetenesta, AKAN arbeidet og HMS i organisasjonen
- Ei viktig oppgåve er og å gi leiarane støtte og hjelp i personalfaglege spørsmål og i utøvinga av leiarane sitt personalansvar, samt å være kontaktledd mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.

Herøy kommune sin visjon: Herøy - ei båtlengd føre...

For oss i Personal- og organisasjonsavdelinga tyder visjonen det å vere:

- Ny-tenkjande
- Løysningsorientert
- Tilpassingsdyktige

To moglege senario i 2015

Avdelinga ser for seg to ulike senario i 2015, basert på om avdelinga får rekruttert ny medarbeidar eller ikkje, jf. K-sak 166/14: Budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2019.

Tiltak og åtgjerd som fylgjer årsplanen tek omsyn til ulike senarioa, vel og merke slik at somme tiltak og åtgjerd vert prioritert uavhengig av ressursar.

Utfordringsbilete for avdelinga og organisasjonen 2015 – slik vi ser det – er å best mogleg nytte og styrkje og dei til ein kvar tid tilgjengelege ressursane.

¹ <http://www.heroy.kommune.no/PersonOversikt.aspx?Pkid=51&Mid1=16>

Med ressursar meiner vi:

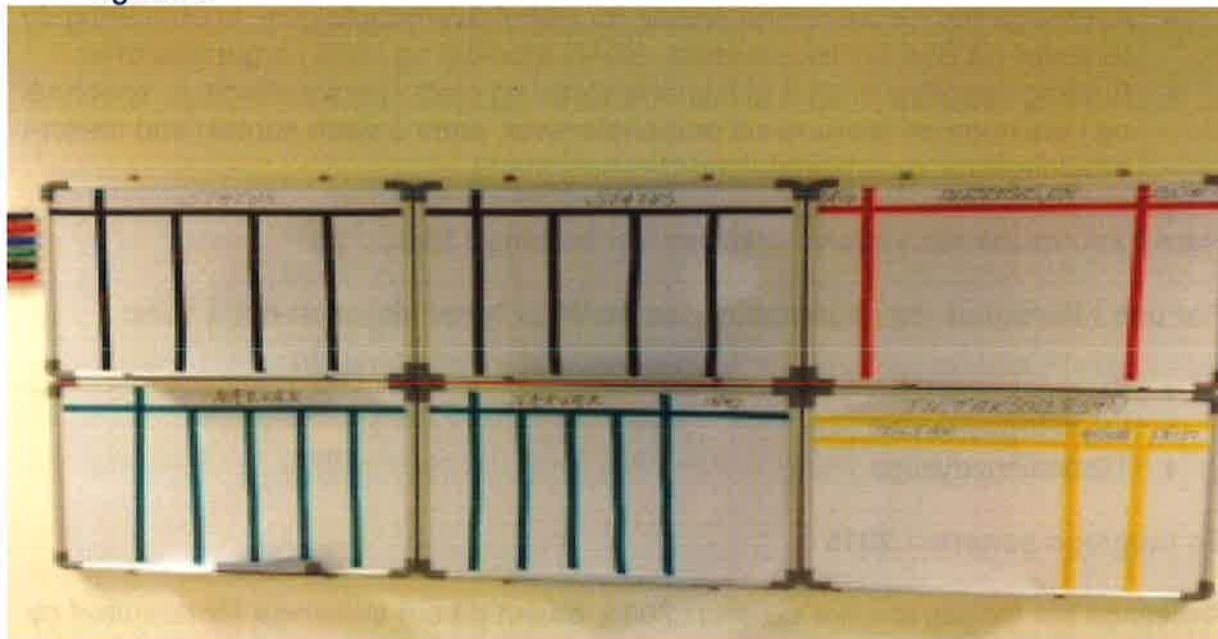
- Økonomi
- Kompetanse
- Teknologi
- Struktur
- Menneske

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

1. **Avdelinga skal arbeide med kontinuerlege forbetningsprosessar og styrkje denne tilnærminga ved å:**
 - a. bruke avdelingstavle²
 - b. fleire fagdagar
 - c. gjennomføre intern opplæring – kompetanseoverføring

Avdelingstavle



2. **Avdeling skal søke kompetanse eksternt og nytte dei moglegheiter som er internt i organisasjonen ved å:**
 - a. invitere eksterne foredragshaldarar
 - b. ha god og tett dialog med våre kollegaer i 7-stjerna
 - c. aktivt bruk og oppdatering av Kvalitetslosen

² Avdelingstavle per februar 2015

3. Jobbe med på tvers av avdelingane der vi har «like» utfordringar ved å:

- a. etablere naudsynte overordna retningslinjer/grensesnitt og presisere personal- og organisasjonsavdelinga sitt grensesnitt - tenesteveg
- b. etablere eige HMS-kurs i samarbeid med HVO og HTV
- c. jobbe for styrkje kompetansen og bruk av Kvalitetslosen og tidregistreringsystemet

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

Personal- og organisasjonsavdelingar har ein samla reduksjon på budsjettet frå 2014 til 2015 på om lag 180 000,- kroner. Reduksjonen er gjort ved generell saldering og løn til HVO. HVO-stillinga har tidlegare hatt ein heimel på 50%. Over ein periode på fleire år har HVO-stillinga vore bemanna i ein 30% stilling, og det er budsjettet der etter. Ved tilsetjing av nytt HVO i 50% stilling, er ikkje budsjettet justert opp tilsvarande.

Personal- og organisasjonsavdelingar står føre personalmessige endringar ved at 2 medarbeidarar (1,1 stilling), med stor fagkompetanse på sine områder, skal gå av med pensjon. Avdelinga har p.t. ein vakanse på 0,2 stilling.

Vi ser føre oss 2 ulike senario:

1. Avdelinga kan redusere bemanninga lik samla prosentdel som gjeng av med pensjon i tillegg til vakanse frå tidlegare. Det vil sei at avdelinga vil i løpet av året få ein samla vakanse på 1,3 stillingar
2. Avdelinga kan tilsette ny medarbeidar i 100% stilling, som erstattar dei medarbeidarane som gjeng av med pensjon. Det vil sei at avdelinga vil i løpet av året få ein samla vakanse på 0,3 stillingar

I tillegg:

3. Avdelinga har budsjettansvar for lærlingordninga i kommunen. Her er det som for andre lønskostnadar råd å kutte ved å redusere tale på lærlingar. Samla budsjett for lærlingar er om lag 1,6 millionar kroner.
4. Avdelinga som stabsfunksjon har, for utan løn og utgifter til pensjonskasse, eit lågt driftsbudsjett. Vi har eit kurs- og reisebudsjett på om lag 110 000,- kroner.

Vi vil òg søke midlar eksternt, slik som OU-midlar og midlar frå NAV. Avdelinga vil vere svært kritiske til bruken av midlar, men lyt samstundes prioritere fylgjande kurs, seminar og samlingar;

- a. Kurs i regi av KS eller andre. som vert pålagt eller tilrådd av rådmannen
- b. Kurs som er naudsynte for drifta, t.d. som løn og rapportering
- c. Kurs med KS-advokatane
- d. Interne og eksterne kurs m.m. som er lovpålagde og/eller naudsynte for å ivareta HMS i organisasjonen

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

Avdelinga ynskjer å styrkje laget, ved å vere til stade for kvarandre, overføre kompetanse og gjere kvarandre gode. Planlagde tiltak er:

1. Avdelinga skal styrkje og jobbe med kontinuerlege forbetningsprosessar, t.d. ved å etablere avdelingstavle og tavlemøte
2. Avdelinga skal gjennomføre fleire fagdagar internt
3. Avdelinga vil gjennomføre intern opplæring/kompetanseoverføring for å:
 - a. Sikre at organisasjonen beheld kompetanse
 - b. Sikre fleksibilitet
 - c. Sikre gjennomføringsevne
4. Gjennom konkret og direkte medverknad, t.d. i tavle- og avdelingsmøte, ynskjer vi å utvikle eigarskap til overordna mål so vel som egne arbeidsoppgåver
5. Gjennom faste avdelingsmøte vere tydeleg og lydhøyr for kvarandre slik at leiar og medarbeidar saman kan finne gode løysningar og ta rette avgjerder

Avdelinga syner elles til dei skisserte senario under årsplanen sitt temaet Tenester.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

Moglegheita for avdelinga til å yte bistand ut i organisasjonen som stabsfunksjon vil vere direkte knytt til avdelinga sin ressursituasjon internt.

Det er klart at ein ytterlegar auke av vakanse vil ha stor verknad for tenesteproduksjonen i avdelinga. Dette vil direkte påverke avdelinga si evne til å yte stab- og støttefunksjon ut mot avdelingane. Likeeins vil avdelinga måtte omdisponere ressursane internt, prioritere dei aller viktigaste oppgåvene og gjennomføre omfattande opplæring for å sikre at organisasjonen har naudsynt kompetanse.

Mange av dei arbeidsoppgåvene som vert løyst i personal- og organisasjonsavdelinga er av ein slik art og karakter at det krev mykje røynsle og innsikt i organisasjonen for å utføre oppgåvene på ein effektiv og god måte. Det same gjeld bruk av ulike dataprogram og -system. Det er soleis viktig med god opplæring og kompetanseoverføring i førekant. Dette for å tryggje gode data, våre plikter i høve andre offentlege organisasjonar og våre medarbeidarar sine rettar.

Tenestenivå ved senario 1, jf. tema Økonomi:

Det er vår vurdering at somme oppgåver må nedprioriterast og/eller overførast til andre einingar og den einskilde leiar.

Oppgåver som må nedprioriterast og/eller overførast er t.d;

- Sakshandsaming av permisjonssøknadar
- Sakshandsaming etter stipend- og heidringsreglement m.m.
- Deltaking på møter og referatskriving
- Oppgåver knytt til tilsetting
- Ansvar i høve pensjonskasse på medarbeidarnivå
- Generelt oppgåver som gjeld oppfylging av einskilde medarbeidar
- Generell service i høve einingane

Oppgåver som gjeld einskilde medarbeidarar må nedprioriterast og/eller overførast til næraste leiar.

Oppgåver som vert prioritert er t.d:

- Kompetanseoverføring
- Lønnsarbeid og utbetalingar til tilsette
- Oppfylging av refusjonar i høve NAV
- Oppfylging av IA
- Kontaktmøte
- AMU
- Administrasjonsutvalet
- Overordna og lovpålagt HMS-arbeid

- Overordna samarbeid i høve personalpolitikk og verkemiddel på personalområdet i samarbeid med leiarar og arbeidstakarorganisasjonane
- Bistand i samband med eventuelle omorganiseringar og/eller nedbemanning

Oppgåver som er overordna for organisasjonen må prioriterast.

Tenestenivå ved senario 2, jf. tema Økonomi:

Tenestenivå vil i all hovudsak (med atterhald i høve presiseringar av gjeldande stillingsskildring og grensesnitt) vere som i dag. Samstundes vil avdelinga ha fokus på:

- Kompetanseoverføring og opplæring ny medarbeidar
- Bistand i samband med eventuelle omorganiseringar og/eller nedbemanning
- Bistand og drifte organisasjonsutvikling og forbetningsprosessar

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- 1. Skape ein trygg og god arbeidsplass ved:**
 - a. aktivt jobbe med HMS-arbeidet,
 - b. organisasjonsutvikling og
 - c. kompetansebygging, slik som skissert over under temaet Tenester
- 2. Arbeide med å profesjonalisere organisasjonen ved å:**
 - a. Syte for å overhalde lov og avtaleverk
 - b. Jobbe med at organisasjonen nyttar tenesteveg
 - c. Etablere eige HMS-kurs
- 3. Avdelinga skal i ein kvar samanheng fylgje si eiga tolking av visjonen «Ei båt lengd føre...»**
 - a. Nytenkande
 - b. Løysningsorientert
 - c. Tilpassingsdyktige

Andre aktivitetar og tiltak i 2015 som ikkje er nemnd over:

1. Personal- og organisasjonsavdelinga har sett seg ei hovudmålsetting for 2015.

Avdeling skal lage eit opplæringsprogram for leiarar (nye og røynde).

Programmet skal bl.a. fokusere på den einskilde leiar sitt ansvar:

- I høve løn
- Reiserekningar
- Tidsregistrering
- Personaloppfølging og -administrasjon
- Personalansvar og tenesteveg
- Sjukefråvær
- HMS m.m.

Avdelinga skal gjere utvikle programmet ved å:

- Nytte fagdagar
- Arbeide i grupper
- Gje medarbeidarar i avdelinga særleg ansvar for einskilde team
- Framdrifta skal fylgjast opp i milepælsplan

Resultatet skal manifestere seg i ein skriftleg program og skisse for gjennomføring av opplæringa.

Ein føresetnad for programmet er at deltaking vert obligatorisk for alle leiarar.

2. Einskilde aktivitetar og tiltak

- Avdelinga mister to medarbeidarar med høg kompetanse innan avdelinga sine kjerneoppgåver – rekruttering og opplæring av eventuelt ny medarbeidar
- Om ikkje avdelinga får tilsett medarbeidar i ledig stilling, lyt avdelinga gjere omfattande endringar internt, sjå over
- Evaluering av Senioravtalen
- Evaluering av verneområda og gjennomføring av VO-dag
- I høve prosjektet «Likestilte kommunar» skal vi evaluere og vedta ny lønspolitikk, evaluere lønsoppgjeret 2014 og etablere rutinar for lønsoppgjer
- Evaluere Tidsbanken og eventuelt skifte leverandør av tidsregistreringstenester
- Vurdere bruk av Every sin forhandlingsmodul
- Gjennomføre lønsforhandlingar til hausten
- Etablere nye rutinar stipendordningar
- Etablere AKAN-utval og rutinar
- Etablere Arbeidsavklaringsutval (AA-utval) og klåre rutinar for ansvar i personalsaker
- Fylgje opp i høve A-ordninga og Every

Fosnavåg 11.02.15

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personalleiar

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: _____ IKT _____

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Vi har no vore med på nokre prosjekt innan velferdsteknologi saman med PO, og vil halde fram med å støtte opp om desse prosjekta. Dette er eit spennande område der det skjer mykje nyskaping og ein har fokus på å utvikle eldreomsorga.

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Ha fokus på å flytte tenester til driftssenteret slik at det vert enklare for dei tilsette i organisasjonen og jobbe på tvers av kommunegrensene.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

1. Satse på tiltak som gir oss driftsstabile system og høg oppetid. Vi er avhengig av robuste løysingar slik at vi kan levere dei tenestane som er forventa av oss sjølv om vi har knapt med ressursar på avdelinga.
2. Stramme rutinar rundt innkjøp. Ikkje gjere lokale innkjøp dersom ein kan nytte tilsvarande ressursar på driftssenteret (gjeld serverar, brannmurar og liknande.)

Vurdere samarbeid med Ålesundskommunane om rammeavtalar for innkjøp av utstyr.

3. Prioritere arbeidet med å flytte tenester til driftssenteret, på sikt vil dette frigjer ressursar lokalt

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

1. Alle IKT-medarbeidarar deltek i felles IKT-samling for Sjustjerna ein gong i året + ein felles ekskursjon
2. I ei periode der det no vert fokus på å flytte program, serverar og tenester til driftssenteret sørgje for at dei tilsette i avdelinga føler seg inkludert i dette arbeidet. Erfaringar frå andre kommunesamarbeid syner at dei tilsette fort kan kjenne seg usikre på si eiga framtid på arbeidsplassen når tenester vert flytta. Dette er sjølv sagt ikkje ein ynskjeleg situasjon. Fellessamlingar med alle dei andre IKT-medarbeidarane i dei 7 kommunane samt mogelegheit for å hospitere på driftssenteret er tiltak som er sett inn for å forhindre dette.
3. Sørgje for forutsigbare arbeidsdagar og oppgåver so langt det let seg gjere i vår avdeling. Stress er ikkje til å unngå, men ein må prøve å avgrense dette ved å planlegge godt og setje strenge prioriteringar i travle periodar. La den enkelte få vere med og påverke sin eigen arbeidskvardag. Legge til rette for at den enkelte føler eigarskap til oppgåvene sine og kan føle stoltheit over eige og andre sitt arbeid.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

1. Sørgje for driftsstabile system. Vere lydhøre for våre brukarar sine behov slik at dei tilsette i Herøy kommune i størst mogeleg grad har dei IKT-verktøya dei treng for å utføre sine oppgåver.
2. Jobbe vidare med dokumentasjon og utvikling av IKT-avdelinga sitt planverk for å ha klare retningslinjer og prosedyrar. Vi ser dette som spesielt viktig no når vi flyttar ein del tenester over til driftssenteret og vi treng å oppdatere prosedyrar og dokumentasjon rundt systema våre
3. Fokusere på å vere tilgjengelig som brukarstøtte. Informere kva kanalar ein kan nå oss via (e-post, telefon), og at det for enkelte tenester er døgnvakt tilgjengelig på driftssenteret. Ha fokus på å gi tilbakemeldingar i dei sakene vi jobbar med og halde tidsfristar/lovnader. Støtte opp om prosessar/prosjekt der IKT er ein del.

Dette kan målast i innmelde avvik og tilbakemeldingar til avdelinga.

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

1. Godt utvikla beredskapsplan der ein utfører jamleg testing av beredskapsrutinar
Systematisk evaluering av alle beredskapshandteringar
Systematisk gjennomføring av ROS-analyser, internkontroll.
2. Legge til rette for digitale borgarar gjennom elektroniske tenester ut mot publikum.
3. Omdømebygging bør starte innad i organisasjonen. Framsnakking av kollegaer og andre avdelingar i kommunen.

Prosjektplan 2015

Tiltak/prosjekt	
Migrering brukarar i AD til driftssenteret	Naudsynt arbeid som legg til rette for at vi kan flytte tenester over til driftssenteret
Feide	Testfase
Gjennomgang PCar i skulen	Oppgradere alle PCar til windows7. Bytte PCar der ein ser det er naudsynt.
Mobilt display Sjukeheimane	Bytte av det analoge pasientvarslingsanlegget på sjukeheimane. Krev utbygging av full trådløs dekning av sjukeheimane og områda mellom bygningane Gul avd, blå avd og raud/grøn avd.
Overgang til mobil sentralbord	Ei ny løysing tvingar seg fram her, då vi no sit med ei utdatert sentralbordløysing. Demonstrasjon av ny løysing for servicetorg og IKT desember 2014.
Maskinrullering	
Tynnklient som arbeidsstasjon	Uttesting på personalavdelinga og IKT-avdelinga?
Streamingklientar på skulane	Satse vidare på streamingklientar i skulane, spesielt retta mot ungdomsskulane.
Utfasing helsedomenet	For å få eit konformt nett før migrering av brukarar til driftssenteret
Utfasing sosialdomenet	For å få eit konformt nett før migrering av brukarar til driftssenteret
Nytt EPJ legar Eggesbønes, Myrvåg og legevakt	Begge legekontora og legevakta skal over på nytt program for elektronisk pasientjournal.
Flytting av Velferd og Flyktning til DS	Applikasjonar prega av mykje feil vert no flytta over på ny database og vert lagt til driftssenteret samstundes.
Flytting av PPT fagprogram til DS	Vert flytta til driftssenteret i staden for å investere i nye tenarar lokalt
Flytting av Familia til DS	Vert flytta til driftssenteret i staden for å investere i nye tenarar lokalt
Utskifting av maskiner og flytting	Utdatert maskinpark. Vurdere tynnklientar på

av Helsestasjonsprogram til DS	kontor og bærbare for rullering for arbeid ute i felten.
Heimekontorløysing for helsestasjon	Naudsynt for å få tilgang til journalsystemet ute på skular der vi ikkje har kommunalt nett som Møre og Herøy VGS. Dagens VPN-løysing stettar ikkje krava om to-faktorautentisering.
Nytt supportsystem IKT-avdelinga	Dagens system er utvikla av Gard og er ikkje eigna lenger når vi flytta brukarkontoar til SSIKT
Nytt Inventarsystem IKT-avdelinga	Dagens system er utvikla av Gard og er ikkje eigna lenger når vi flytta brukarkontoar til SSIKT
Oppgradering Agresso	Det vert jobba med å få på plass ei prosjektstilling for sjustjerna som kan drive prosjektet framover for alle dei 7-kommunane
Val 2015	Maskin for førehandsstemming
Felles kartløysing sjustjerna?	Usikkert
Oppgradering ePhorte?	Usikkert. Prosess er starta der ein ser på ulike program som er Noark 5 godkjende.

Investeringar 2015

Målet er å setje fart på flytting av applikasjonar til driftssenteret slik at ein slepp å gjere nye investeringar i forhold til serverparken i eiga kommune.

Tiltak	Budsjettert
Maskinvare (PC, tynnklient, skrivarar, skjermar, Wifi)	1 000 000
Flytting av Velferd og Flyktning, konvertering av database	150 000
Flytting av Familia, konvertering av database	150 000
Fiber til NAV	150 000
Ephorte-oppgradering?	100 000
ePhorte samanslåing av databasar?	100 000
Renovering infrastruktur rådhuset	150 000
Utbygging WiFi sjukeheim	100 000
Nettverk Blåhaugen	50 000
Nettverk Stokksund	50 000

Andre utfordringar i 2015:

- nnn

Fosnavåg.....

Olaus-Jon Kopperstad

NN

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Barnehage

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

Legge til rette for gode prosessar der dette er tema på styrarmøta. For å auke bevisstheita om kva som skal til for å vere ei båtlengd føre samt bli einige om felles strategiar. Eit kvalitativt godt barnehagetilbod er nødvendig for å vere ei båtlengd føre. Vi vil arbeide for:

- 1. Barnehagepersonalet skal sjå kvart einskild barn og deira behov.*
- 2. Foreldre og barn oppleve å bli sett og høyrd og møtt på ein god måte.*

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

- 1. Styrarane ha lav terskel for å ta initiativ til tverrfagleg samarbeid*
- 2. Ha system for at dette blir dokumentert (tema på medarbeidarsamtalar)*

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergier gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

1. Barnehagane vil gjennomføre rammeinnsparinga ved å unngå vikarbruk der det er muleg. Dette vil og føre til redusert utbetaling til private barnehagar på sikt.

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

1. Sette temaet på dagsordenen på styrarmøta. Forvente at dette blir tatt vidare ut til den enkelte barnehage
2. Styrarane delta på leiarutviklingstiltak og andre kompetanseutviklingstiltak
3. Barnehageleiar vere pådrivar samt heile tida lytte til leiarane under seg for å fange opp kvar skoen trykker samt bli klar over den enkelte sine ressursar og bruke dei. Gi coaching til kommunale styrarar som ynskjer det.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

1. Barn og foreldre oppleve å bli sett og høyrte og tatt imot på ein god måte
2. Barnehagane ha god pedagogisk kvalitet
3. Resultatet vert målt ved medarbeidarsamtalar, tilsyn, brukarundersøkingar, foreldremøter/samtalar

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

1. Arbeide for å ha tilfredsstillande beredskapsplanar
2. Arbeide med dei tilsette sine haldningar og handlingar i høve desse måla
3. Barnehagane vere gode på å gi informasjon innad i barnehagen og ut til foreldre/samfunn. Bruke media og det gylne øyeblikk i den enkelte medarbeidar sitt møte med andre.

Andre utfordringar i 2015:

- Barnehageleiar si arbeidstid strekk ikkje til (har 80% st)
- Sjukefråveret i barnehagane
- Rekruttere pedagogar med godkjend barnehagelærerutdanning

Fosnavåg 29.01.2015

Laila K. Solhaug

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Skuleavdelinga

MÅLSETJING

- A. Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

1. Skuleutvikling i tråd med «Strategi for 2015-18, Herøyskulen - ein los i leia», der vi bygg Herøyskulen med det beste frå alle, løfte i fellesskap.
2. Ta initiativ og styring på kompetanseutvikling felles for ungdomsskule og vidaregåande skule, samt sjå skuleløpet 1.-13. i samanheng.
3. Vere best på IKT; med digital læring, skulefagleg administrasjonsprogram og FEIDE innført på alle nivå i grunnskulen.

Kvifor?

Barn og unge skal både få relasjon til heimstaden og ei fullverdig utdanning. Stimulere til at barn og unge får så mykje fagleg og sosial kompetanse som muleg, og får lyst å kome tilbake etter ferdig utdanning - med ressursar til arbeids- og samfunnsliv.

Føresetnad:

Ha tilstrekkeleg kompetanse og utstyr slik at elevar får best muleg opplæring og utvikling medan dei er elevar i grunnskulen.

- B. Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin visjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eit tverrfagleg samarbeid?

1. Arbeide aktivt med omdømebygging, på alle nivå i organisasjonen.
2. Vere pådrivar for tverrfagleg samarbeid til beste for barn og unge.
3. Vere pådrivar for auka fagleg samarbeid mellom skule og næringsliv, samt stimulere til ytterlegare samarbeid mellom ungdomsskule, vidaregåande skule, høgskular, PPT og andre kompetansmiljø.
4. Grunnskulen skal samarbeide aktivt med idrettslag, kulturskule og frivillige organisasjonar, til beste for barn og unge si sosiale og heilskaplege utvikling.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

1. Vidareføre noverande praksis med sterk bevisstheit om effektiv organisering av ressursar, slik at produktiviteten held seg over tid.
2. Om kommunestyret vil; auke satsane for SFO og Kulturskulen, i tillegg til dei grep som vart gjennom budsjettvedtak for 2014 og 2015.
3. Dersom dette ikkje er tilstrekkeleg, må det gjerast investeringar for å stramme drifta ytterlegare:
 - a) trafikksikringstiltak for å redusere kostnader til skuleskyss
 - b) påbygg på eksisterande skular for å samle fleire skulekrinsar til ein

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

1. Leiarutvikling, lokalt og ved samarbeid i Sjustjerna.
2. Tilgjengelegheit og kompetanse på skulekontoret, til støtte for leiarane ute.
3. Tett dialog og oppfølging av alle avdelingsleiarar.
4. Kommunisere ut forventningar om at avdelingsleiarane følgjer opp sine medarbeidarar på ein måte som fremjar arbeidsglede og motivasjon.
5. Etter- og vidareutdanning og fagleg utvikling for tilsette.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene

skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse, og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

1. Gi rettleiing om kva rettar lov- og regelverk gir, i tråd med forvaltningslova. Avstemme forventningar mot dette.
2. Ha kompetanse og kapasitet i skuleadministrasjonen til handsaming av søknader.
3. Tverrfagleg samarbeid i sakshandsaming, der dette er aktuelt.
3. Arbeide for at ordinær undervisning skal kunne gi ei forsvarleg opplæring til flest muleg elevar, slik at spesialundervisning og norskopplæring for minoritetsspråklege kan reduserast.

Korleis kan dette målast?

Elevundersøkinga; fornøgde elevar som opplever faglege utfordringar og mestring. Kartlegging av elevresultat.

Ved vurdering av klagesaker, og Fylkesmannen si handsaming av desse.

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

1. Ved å setje brukaren (eleven) i sentrum, og møte denne og dei føresette med respekt, openheit og dialog.
2. Utvise ei løysingsorientert haldning, innanfor dei rammene ein har for arbeidet sitt.
3. Ha prosedyrar og øvingar for å handtere kriser og uønska hendingar, samt arbeide for å førebygge desse.

Andre utfordringar i 2015:

- Oppretthalde motivasjon, arbeidsglede og fokus på mandatet, i ei tid med usikkerheit, «støy» og omstilling.

- Kunne ha eit godt arbeids- og læringsmiljø, trass i fysiske og bygningsmessige utfordringar i fleire av avdelingane.

Fosnavåg 3.februar 2015

Olaus-Jon Kopperstad

Sølvi Lillebø Remøy

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: _____ Barn- ,familie og helse _____

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

Avdelinga vil innan alle sine områder arbeide for tidleg intervensjon.

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Eg vil sørkje for møteplassar kor det er grobunn for eit konstruktivt tverrfagleg samarbeid

Framheve viktigheita av samarbeid der det er naturleg.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

- 1. Halde stillingar midlertidig vakante ved sjukdom og anna frávær.**
- 2. Streng disiplin på forbruk. Prioritere kurs og samlingar som er i regionen.**
- 3. Auke gebyret på influensavaksine.**

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- 1. Stimulere kvarandre og tenkje i lag.**
- 2. Motivere til å tenkje enda meir tverrfagleg og prøve ut nye alternativ**
- 3. Prioritere felles seminar for alle som hørar til avdelinga. Dette skapar fellesskap.**

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

- 1. Diskusjon og avklaring av forsvarlegheit så vel generelt som konkret.**
- 2. Konkrete avklaringar av forventningar og diskutere om det er alle vi bør innfri. Heile tida vurdere om ein bør jobbe på ein annan måte.**
- 3. Målast ved brukarundersøkingar og ved melding av avvik.**

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- 1. Vi skal vere ein ope organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.**
- 2. Seksjonsleiarane får ansvar for å lage ein informasjonsbolk til Heimesida og Vestlandsnytt kvar månad. Aktuelle tema frå avdelinga sitt ansvarsområde.**
- 3. Vi skal vere opne og ærlege i møte med brukarane. Vi er kommunens ansikt utad og vil ivareta det på ein god måte.**

Andre utfordringar i 2015:

- motivere medarbeidarane dersom det vert store kutt i organisasjonen**
- behalde og rekruttere gode fagpersonar**

Fosnavåg.....

Olaus-Jon Kopperstad

Inger Marie Tofthagen

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Pleie- og omsorg

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

- *Vi er ei føregangskommune når det gjeld demensomsorg og bruk av velferdsteknologi, og det skal vi framleis vere*
- *I 2015 har vi hatt ein stor tverrfagleg temadag om palliasjon. Vi skal tilsette kreftsjukepleiar/koordinator. Det vert eit satsingsområde for 2015 å forbetre det palliative tenestetilbodet*

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

- *Bygge ein kultur med brukar- og løysingsfokus*
- *Ved å minne om at organisatoriske avdelingsgrenser skal vere usynlege i «pasientens helsevesen»*
- *Sørgje for effektive møteplassar og god informasjonsflyt*
- *Ha god og rett kompetanse i alle ledd*

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen med unntak av turnusstillingar, undervisningsstillingar, stillingar knytt til ressurskrevjande brukarar, samt reinhald er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

1. *Ha målretta og systematisk oppfølging på temaet i leiargruppa*

2. *Unngå bruk av korttidsvikar der det er mulig,- også i turnusstillingane. Dette skal vurderast opp mot kost/nytte på lang sikt*
3. *Vurdere meir kostnadseffektive løysingar for drift ved vakanse*
4. *Strengare praksis på tilbod om middagsombringning*
5. *Vurdere feriestengt dagsenter*
6. *Vurdere ytterlegare auke i satsar for vederlag i samband med budsjett 2016*
7. *Ta ut slark frå avdelingane fortløpande ved å samle det på område 3216 for samla oversikt. T.d. vakanse kreftsjukepleiar*
8. *Ha fokus på nærver og kompetanse*

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- *ha ein open dialog med utgangspunkt i LØFT-læresetningane og arbeidsgivarpolitikken*
- *bruke dei økonomiske utfordringane som eit høve til nytenking og utvikling*
- *legge til rette for myndiggjorte medarbeidarar, og at dei er trygge i sin fagkunnskap og gjennom å kjenne rammene som er gitt i lov- og regelverk*
- *minne om at vi er ei kommune der alle har ansvar for heilskapen*
- *vere tydelig på forventningar og ha fokus på kvalitetsforbetringstankegangen som verktøy for vidare utvikling, og bidra til auka bruk og vedlikehald av Kvalitetslosen*
- *vere bevisst på effektiv bruk av felles møteplassar som leiarmøter og fagdag*
- *effektiv bruk av dataverktøy og velferdsteknologi*

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

- Fokus på samsvar mellom vedtak og tenesteyting, spesielt i heimetenestene. Endring kan målast ved å ta ei ny ROS-analyse haust 2015
- Vere fagleg oppdatert på sakshandsaming og drøfte praksis internt.
- Vere tydelig på kva som er nødvendige/forsvarlege tenester, både innad i organisasjonen og ut mot brukarar og pårørande.
- Kvalitet på tenester kan målast på skriftlege og muntlege klager eller tilbakemeldingar, og gjennom brukarundersøkingar
- Kvalitet på sakshandsaming kan målast i om vi får medhald i klagesaker som går til fylkesmannen
- Vurdere tilråding om endring av tenesteerklæringane i samband med budsjettarbeid 2016.

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- Vi skal ha brukarfokus og sørge for god pasientflyt
- Gi nok informasjon til rett tid
- Fremje ein organisasjonskultur som tåler omstilling og raske endringar
- Ei intern kulturgruppe har ansvar for å koordinere aktivitetar knytt til kultur og opplevingar på omsorgssentra
- Den enkelte medarbeidar er vår viktigaste omdømmefaktor. Utfordinga vert difor å ta vare på dei i denne stramme økonomiske kvardagen, og viser her til tiltak under organisasjon
- Pasient og pårørande er den andre omdømmefaktoren. Vi har ei god pasientundersøking frå 2014. Vi skal gjennomføre pårørandeundersøking innan utgangen av 2016.

Framdriftsplan med milestolpar for prosjekt som ligg i K-sak 166/14:

Driftstiltak	Kommentar / milestolpar
Kr. 550 000 til oppretting av 75 % stilling for	Vert slått saman med ein tidlegare oppretta

kreftsjukepleiar/koordinator	heimel på 25 % og lyst ut i løpet av januar
Kr. 190 000 til arbeidskle til heimetenesene, med delvis finansiering av jakker i tillegg til lovkravet om overdel og bukse	Manglar full finansiering av yttertøy, og må difor i samarbeid med TV finne ei best mulig løysing for fordeling og bruk av pengane. Avklaring før påske
Kr. 170 000 til auka lønn støttekontakt	Pengane er ført på 3216. Det vert gjort ei intern budsjettfordeling i tråd med tildelte vedtak
Kr. 200 000 til auka pasientutgifter	Vert fordelt på avdelingane
Kr 120 000 til pasientskyss på dagsenter	Denne posten varierer med kvar pasientane bur. Ved evt slark vil det verte ført over til «salderingskonto» på 3216
Kr. 150 000 til utviding med 3 leasingkontrakter	Det er etablert kontakt med sikte på raskast mulig iverksetting
Investeringstiltak	Kommentar / milestolpar
Kr 260 000 til digitalisering av pasientsignalanlegg	Ferdigstilling våren 2015
Kr. 200 000 til utstyr på sjukeheimane	Vert fordelt fortøpande etter plan og behovsprøving

Andre utfordringar i 2015:

- **Arbeidspress i heimetenesene** har vore tema med arbeidstilsynet i heile 2014. Stilling som kreftsjukepleiar, samt oppretting av ei vikarstilling (ikkje friske midlar) vil hjelpe noko. I tillegg er det behov for tett oppfølging av fleire interne tiltak som kom fram i ROS-analysen som vart gjennomført på tampen av 2014.
- Oppfølging av dette vert amputert med **vakanse i to av tre leiarstillingar** på heimetenesetområdet. Den faste stillinga gjeld Myrvåg omsorgssenter, avdeling A, distrikt 3 og øyeblikkelig hjelp funksjon. Den andre er eit langtidsfråvær i leiarstillinga med ansvar for distrikt 1 og gul avdeling. På grunn av permanent vakanse i Myrvåg må det no gjerast ei vurdering på om der er betre måtar å organisere drifta på. Begge leiarstillingane dekkjer både institusjon og heimeteneste med ansvar for mange pasientar og tilsette. Funksjonane må delvis erstattast i ein overgang, og så vert det viktig å kome fram til permanente løysingar snarast råd.
- Det er meldt om **mulig ledig 50 % stilling på dagsenteret frå medio 2015**. På grunn av vakanse må det gjerast ei vurdering på om der er betre måtar å organisere drifta på.
- **Rammeinnsparing på 750 000** er eit målkrav der suksess vil avhenge av pasientgruppa og bruk av vikarar. Det er fokus på samhandling, sparetiltak og bevisstgjeriing i personalgruppa heile året. Innleige av korttidsvikar i turnusstilling vert vurdert i kvart enkelt tilfelle
- **Vidareutvikle meldingsflyten i helsenet og optimal bruk av velferdsteknologi**. Innføring av helsenet skjer etappevis, og det er tidkrevjande med opplæring og oppfølging av krava i Normen.
- **Planlegging av 16 omsorgsbustadar** inneber dialog med eigedom og plan- og byggenemnda om formkrav og innhald, omorganisering av drifta i heimetenesene, prosess mot pasient/pårørande for avklaring av nytt omsorgstilbod (dei som vil flytte til nybygget må ha omgjort vedtak, andre må få alternativ sjukeheimsplass)

- **Samarbeid med helse- og omsorgskomiteen for å få fram eit lokaliseringalternativ for nytt omsorgssenter i mai 2015**
- **Sikre tilgang på kvalifiserte vikarar.** Vi greier ikkje å dekke sommaren med eigne folk og må bruke vikarbyrå også til sommaren. Dette vil likevel vere betre kost/nytte enn å pålegge eigne tilsette overtid. Eit viktig moment i dette er at vi ikkje skal overbelaste dei fast tilsette. Vi har fått prosjektmidlar frå fylket til arbeid med deltid og vikarproblematikk. Det vert viktig å skape handlingsrom til å følgje opp dette.
- **Stort generasjonsskifte i hjelpepleiargruppa.** Det er viktig å få tilsette i lærlingstillingar for helsefagarbeidarar ! Lærlingane er viktige for oss frå dag 1 då dei er gode vikarar for oss i utdanningstida.
- **Vidareføring av velferdsteknologiprojektet .** Dette er eit tiltak i startgropa og det er viktig å følgje med på utviklinga vidare.

Fosnavåg.....

Olaus-Jon Kopperstad

Ragnhild Velsvik Berge

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: BU OG HABILITERING

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båt lengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Bu- og habiliteringsavdelinga har som mål å gje gode og verdige tenester med respekt for det einskilde menneske. For å klare dette må vi sørge for å ha kompetente medarbeidarar og vere gode til å «sjå» den som treng hjelp av oss. Å finne moglege løysingar innanfor helselovgivninga med stram økonomisk ramme, krev at vi er tenkjar nytt og løysingorienterte i forhold til samarbeid både internt i avdelinga og eksternt med andre.

Bu- og habiliteringsavdelinga vil finne betre løysingar ved behov for vikarbruk i avdelinga, og vil sette i gang eit eige prosjekt knytt til det.

God kvalitet på tenester heng ikkje kun saman med ressursstorleik. Vi må legge til rette for og bruke ny teknologi i tenesteytinga. For å klare dette må vi samarbeide tverr- og fleirsektorielt for å hente inn kunnskap om kva som er mogleg å få til. Tilrettelegging av teknologi for framtida, ved bygging av nye omsorgsbustadar, er eit døme på kva vi har fokus på.

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Bu- og habiliteringsleiar skal vere med å bidra til at innbyggjarane i Herøy kommune får gode og verdige tenester. Der det er mogleg og/eller er eit behov vil bu- og habiliteringsleiar initiere nødvendig samarbeid internt eller eksternt.

Bu- og habiliteringsleiar, som også er leiar for koordinerande eining, har til ein viss grad ansvar for at tverrfagleg samarbeid innan helse og omsorgsfeltet i kommunen fungerer.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringer for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringer og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

- 1. Bu- og habiliteringsavdelinga må vurdere om det er mogleg å justere ned bemanningsnorma i omsorgsbustadane, og samstundes halde oppe dei individuelle lovebestemte vedtaka. I vurderinga må ein sjå på om samkøyring av arbeidsoppgåver, endra arbeidsplanar, evt. å tilby brukarar flytting til anna omsorgsbustad, kan føre til effektivisering av personellressursar. ROS-vurderingar må foreligge ved nedjustering av personell. Bu- og habiliteringsleiar ser for seg at denne gjennomgangen vert krevjande og må vere eit prosjekt i lag med HTV frå Fagforbundet, FO og HVO.*
- 2. Bu- og habiliteringsavdelinga vil halde stillingar som ikkje er turnusstillingar vakante så lenge det er tilrådeleg. Dette vil føre til ein periodevis standardreduksjon for brukarar.*
- 3. Bu- og habiliteringsavdelinga skal ikkje leige inn vikar ved korttidsfråver, før ein har vurdert å om det er mogleg å klare seg utan vikar. Dette vil føre til ein standardreduksjon for brukarar.*

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine *overordna målsettingar* med å *legge grunnlag for trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- 1. Leiargruppa i bu- og habiliteringsavdelinga ønskjer å gå vidare med vikarprosjektet « Eit kompetanseteam », der vi vil tilsette personell i heile stillingar som skal arbeide på tvers i bu- og habiliteringsavdelinga. I kompetanseteamet vil vi vurdere alternative turnusar med komprimert arbeid og opp til 13 timars vaktlengde og større grad av friperiodar. Kompetanseteamet skal dekkje mesteparten av det daglege vikarbehovet i avdelinga, der vi likevel må bruke pengar for å ha vikar og skal vere eit*

arbeidsgivargrep ifht å sikre høg fagkompetanse, i staden for å få nye krav om auke i stilling frå personell utan utdanning, etter innstramma i lovverket frå 1 januar 2015 om vikarbruk.

Ideèn er tidligare teke opp med rådmann, HTV for Fagforbundet og FO og HVO, som var særst interessert i å gå vidare med eit slikt prosjekt. Denne tanken er ein annan modell enn prosjektet pleie- og omsorgsavdelinga har teke til initiativ for i sitt vikarbankprosjekt med oppjustering av deltidstilsette. Prosjektet vil vere krevjande og må vere klart til budsjettarbeidet for 2016 om vi skal kome i hamn i år.

Målet med kompetanseteam er mellom anna å få tilsette rett kompetanse, få ned bruk av overtid, unngå krav om tilsetting av vikarar utan utdanning, redusere tida avdelingsleiarane brukar til vikarinnleige og halde oppe god kvalitet på tenestene ved sjukdom.

Med eit fråvær på 10-12% i historisk perspektiv, i hovudsak legemeldt langtidsfråvær, vil vi kunne ha opp til 5 årsverk i eit slikt kompetanseteam, utan nokon stor økonomisk risiko. Det føreset at teamet då tek unna for alt sjukefråvær. I ein prøveperiode kan ein starte i litt mindre skala for å unngå risiko.

2. Tilsette skal inkluderast i prosessar som har betydning for dei. Dette vil mellom anna gjelde gjennomgangen av ressursbruk i omsorgsbustadar, der gode prosessar vil vere avgjerande for at personalgruppene støttar opp om arbeidet.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

1. Planlegge for nytt kommunalt dagtilbod/arbeidstilbod/ressurscenter som kan møte dei behov Herøy kommune må/bør ta ansvar for ifht fleire brukargrupper/innbyggjarar.

Målet er å skape betre heilskap i tenestetilbodet frå ung til vaksen, «fange» opp innbyggjarar som ikkje kan vere i noko anna statlege arbeidstiltak, unngå ein «vond sirkel» der innbyggjarar går frå å vere mogleg ressurs til brukar av omfattande omsorgstenester, skape positive økonomiske synergieffekter internt i kommunen og ut mot lokalsamfunnet.

Prosjektet er/var forankra med rådmann og i dialog med Herøy vidaregåande skule og NAV-leiar i Herøy.

(Sjå vedlegg: Førebels prosessnotat)

- 2. Avdelinga skal arbeide med kvalitetsutvikling ifht fagleg dokumentasjon i elektronisk fagsystem i 2015 etter tilbakemelding frå Fylkesmann i 2014. Målet er at alle tilsette skal nytte eit fagleg språk ved dokumentasjon av helsefagleg arbeid. Avdelingsleiarane i avdelinga har som ansvar å følgje opp dette.*
- 3. Avdelingsleiarane skal følgje opp presiseringar i lovverket som vil utløyse behov for tvangsvedtak etter HOTL § 9, i hovudsak knytt til digital overvaking i omsorgsbustad/avlastingsinstitusjon, der dette er ynskja av pårørande/verge og brukar ikkje har samtykkekompetanse.*
- 4. Anna kompetanseheving i avdelinga særskilt for 2015, vert vurdert ved rullering av avdelinga sin kompetanseplan.*

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- 1. Avdelinga skal ha reviderte planar/prosedyrar knytt til beredskap. Ifht brannberedskap; plansamarbeid med eigendomsavdelinga som utleigar.*
- 2. Framsnakke dei nye bustadane som er tilrettelagt for unge funksjonshemma som vert ferdige i april 2015. Desse er tilrettelagt for framtida og pårørande er særst nøgde.*
- 3. Arbeide for å få på plass eit teneleg dagtilbod til det beste for Herøysamfunnet.*

- 4. Avdelinga skal fortsette å vere samarbeids- og omstillingsvillig. Avdelinga deltek aktivt i interkommunalt 7-stjerne nettverk der helseforetaket er representert og i fleire kommunale samarbeidsfora.*

Fosnavåg 06.02.15

Olaus-Jon Kopperstad

Renathe Rossi-Kaldhol

Årsplan 2015 NAV Herøy

Felles målbilde: Tidleg intervensjon

Auke overgangen til arbeid og aktivitet
Aktivitetskrava skal praktiserast strengt
Ressursane skal rettast mot dei som har størst behov
Personar under 30 år skal prioriterast

Prioriteringar frå Herøy kommune

Visjon: ei båtlengd føre

NAV Herøy skal i sitt arbeid med **ungdom** vere i front av metode- og fagutvikling, og skape konkrete resultat gjennom tidleg intervensjon.

Misjon: Tverrfagleg samarbeid:

NAV Herøy skal inngå skriftlege samarbeidsavtaler der det er aktuelt. NAV Herøy skal ha god kunnskap om andre kommunale tenester, og ha god kjennskap til aktuelle samarbeidspartnarar.

Økonomi:

1. Følgje rutinane for dokumentasjon ved søknad om økonomisk sosialhjelp og føre ein streng praksis på aktivitetskrav
2. Bortfall av kompetansemidlar og inga deltaking på kurs og konferansar
3. Alle innkjøp skal godkjennast

Prioriteringar frå NAV Møre og Romsdal:

- vi skal gi brukarane individuelt tilpassa oppfølging og rett hjelp til rett tid. Personar under 30 år skal prioriterast
- vi skal gi fleire arbeidsgjevarar rekrutterings- og formidlingsbistand og IA-tenester
- vi skal vidareutvikle tydeleg leiing og heilskapleg styring
- vi skal auke kvaliteten på tenestene våre ved å bruke Standard for arbeidsretta brukaroppfølging, rettleiings- og arbeidsmarknadsplattforma
- vi skal alle bidra til eit godt arbeidsmiljø med vekt på nærværsarbeid og inkluderande arbeidsliv
- Vi skal ha god styring på drifts- og tiltaksøkonomi

Felles medarbeidarspektiv:

Arbeidsmiljø og nærvær:

- HKI score på minimum 24
- Totalt nærvær på 94 %
- medarbeidersamtale og kompetanseplan for alle tilsette

Kompetanse

- styrke arbeidsmarknadskompetansen
- styrke rettleiingskompetansen
- styrke kompetanse på samanhengar mellom fattigdom, helse, inkludering og arbeid

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Kulturavdelinga

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

- *Bidra til å utvikle Fosnavåg konserthus og Fosnavåg kino til å «Bli et senter for konsert og kulturaktiviteter samt reiseliv og kurs/konferanser i regionen»*
- *Bidra i arbeidet med detaljregulering av øya Herøy med kringliggjande områder for å kunne leggje til rette for utvikling av eksisterande og nye kulturtilbod.*

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

- *Avdelinga sine etablerte og nye aktivitet skal fortsatt skje i samhandling med andre kommunale avdelingar og offentlige instansar, privat næringsliv og frivillige aktørar.*

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

1. Avdelinga misser ein 50 % ressurs når Andreas sluttar. Som konsekvens av dette vil avdelinga gjennomgå og vurdere avvikling av oppgåver og/eller reduksjon i tenestenivå.
2. Avdelinga vil vidareføre fokus på kulturhuset og idrettshallen som heilheit for å redusere kostnader og auke inntektene, samt nytte ressursane betre.
3. Avdelinga vil ha særleg fokus på kostnader og inntekter i konserthuset og kinoen med mål å finne best mogeleg driftsnivå både i lys av den kommunale økonomien og marknaden.

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

1. Å vere bevisst kva som motiverer og korleis implementere desse i kvardagen er eit viktig grunnlag for god drift og utvikling. I tillegg til dei faste møta med leiarane vil vi auke tal samlingar for alle tilsette frå 2 til 4 årlege samlingar.
2. Legge til rette for dei opplæringsbehova den enkelte/seksjonane har for å bidra til at kommunen når sine mål.
3. Legge til rette for dei opplæringsbehova den enkelte medarbeidar har for å bidra til at seksjonen/avdelinga når sine mål.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

1. Når frivilligsentralen vert flytta til kulturhuset vil aktivitetane verte tilpassa iht. behov og for å nå fleire målgrupper. Dette skal målast på tal aktivitetar ved årsstart og årsslutt, samt ei vurdering av trivsel, kvalitet og behov ved kulturhuset og sentralen etter at denne vert flytta til nye lokalar.
2. Med utgangspunkt i vedtatt budsjett og etterspørsel i marknaden finne fram til rett ressursbelastning og god drift ved kulturhus og kino.
3. Reetablere og utvikle aktiviteten i fritidsklubben etter stenging i byggefasen.

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

1. Fortsette arbeidet med å å gjere Fosnavåg konserthus og Fosnavåg kino til å «Bli et senter for konsert og kulturaktiviteter samt reiseliv og kurs/konferanser i regionen» saman med Thon Hotell og andre samarbeidspartnarar.
2. Fremje Friluftslivets år 2015.
3. Fortsette arbeidet med utvikling av Herøy kulturhus og Herøyhallen, i samarbeid med brukarar av huset og eigedomsavdelinga.

Framdriftsplan med milestolpar for prosjekt som ligg i K-sak 166/14:

Andre utfordringar i 2015:

- Fremje sak til politisk behandling av organisering av drifta ved Fosnavåg konserthus og Fosnavåg kino.
- God og hensiktsmessig leiging og drift av kulturhuset og idrettshallen.

Fosnavåg 9. januar 2015

Olaus-Jon Kopperstad

Eileen Gjerde

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Utviklingsavdelinga

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss ?

Avdelinga legg til grunn at at innovasjon, nytenking og effektivisering er ein del av kvardagen i avdelinga.

Å utvikle ei effektiv kartforvaltning bidreg til ressursbesparelse for alle i samfunnet og kommunen skal gjennom brukervenlege tenester forenkle kvardagen til innbyggjarane og tilsette.

Ved å forenkle og forbetre enkeltvedtaka kan ein effektivisere saksbehandlinga internt og bidra til at innbyggjarane ikkje må vente unødig. Effektiv mottakskontroll og gode elektroniske ekspederingsløysingar bidreg til ein enklare kvardag. Ved å gjere gards- og bruksnummerarkivet tilgjengeleg for heimelshavere og næringsaktørar kan ein spare vesentlege offentlege ressursar og bidra til ei meir effektiv forvaltning.

Legge til rette for effektive og gode planprosessar der ein reduserer intern saksbehandlingstid vil vere ei målsetjing for avdelinga. Ein skal gjennom gode førebuingssmøte avdekke relevante spørsmål og forhold som skal sikre at planprosessane held god framdrift og etter planane er godkjende.

Byutviklingsprosjektet Fosnavåg er eit pilotprosjekt der berekraftig arealplanlegging og utbygging vil gi Herøy nasjonal merksemd.

Avdelinga vil gjennom strategisk arbeid utarbeide ein fem års plan som sikrar samhandling og tverrsektoriell satsing mot eit offensivt Herøy 2020.

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Gjennom å utvikle eit enno sterkare internt samarbeid på tvers avdelingane vil ein kunne optimalisere ressursbruken ved investeringar på sikt. Faste samordningsmøter

vil vere sentrale for å få effekt på arbeidsprosessane samt eigne budsjettmøter der økonomiplan og rammer for komande år vert lagt.

Møte med eksterne fagmiljø kan bidra til forventningsavklaringar som gir effektiviseringsgevinstar i forvaltninga på sikt.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

Utviklingsavdelinga vil i 2015 ha desse fokusområda for å sikre kommunestyret sine føringar vert ivaretatt:

- halde stillingar tilgjengelege stillingsheimlar vakante i 2015.
- effektivisere intern og ekstern tenesteproduksjon ved å ta i bruk ny teknologi
- redusere eller ta bort tenestetilbod som ikkje lovpålagde.
- auke inntekter.

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhold og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

Eg som leiar ønskjer å bygge ei avdeling i tråd med kommunestyret sine ambisjonar om å ha ein organisasjon som held god fagleg standard og som bidreg til positivt arbeidsmiljø.

Avdelinga vil legge til rette for:

- relevante kompetansehevande kurs som gir meir effektive arbeidsprosessar.
- større medverknad og ansvar i planlegging av eigen kvardag.
- å forsterke arbeidsplassen sitt positive arbeidsmiljø.
- årlege medarbeidersamtalar
- regelmessige møter innanfor dei ulike fagområda bidreg til forutsigbare prosessar.

- personleg utvikling.
- avdelingstur.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

Det viktigaste vil vere å sørge for at dei enkelte tenesteområda i avdelinga får rett prioritering. Ved å legge til rette for politisk forventningsavklaring vil ein kunne imøtekome behov og krav som samfunnet har til organisasjonen til ei kvar tid.

Avdelinga har fokus på at saksbehandlingstida er innanfor eit forsvarleg nivå og ikkje går utover lova sine krav. Ved å ha fokus på gode interne rapporteringar kan ein følgje opp at måla vert nådd på dette punktet løpande.

Revidering av sakshandsamingsrutiner og prosedyrer i kvalitetsloven vil sikre god og lik sakshandsaming itråd med lova sitt formål. Måloppnåing vert ivaretatt gjennom fylkesmannen si avgjerd i klagesaker.

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

Avdelinga vil ha fokus på bruker/kundetilfredshet samt vere løysingsorientert i vår tilnærming til ulike saker som avdelinga er involvert i.

Avdelinga skal vere aktiv i samfunnsbygginga ved legge til rette for eit mangfald av aktivitetar i tråd med overordna planverk og på bakgrunn av dei gjennomgåande perspektiva til kommuneplanen sin samfunnsdel.

Avdelinga skal bidra til ei meir effektiv eigedomsforvaltning som bidreg til auka aktivitet i bustadmarknaden i kommunen. I 2015 vil grunnkjøp og sal av kommunale eigedomar ha prioritet frå avdelinga si side.

Avdelinga skal vere open og innovativ og søkje samarbeid der det er naturleg.

Avdelinga skal yte kvalitet, vere rask, og ha forutsigbar saksbehandling som gjev grunnlag for godt omdømme.

Andre utfordringar som skal prioriterast i 2015:

- 5 års plan med samhandling og tverrsektoriell satsing
- Følgje opp planprioriteringa 2015
- Sørge for ei effektiv, god og rask handsaming av bygge og delesaker
- Sørge for at ventetid på oppmåling er tilfredstillande.
- Fullføre scanning av byggesaksarkiv
- Utvikle gode karttenester til organisasjonen, innbyggjarar og andre.
- Gjennomføre byutviklingsprosjektet for Fosnavåg
- Følgje opp miljøprosjekt Fosnavåg hamn
- Vidareføre samordningsmøter internt i organisasjonen
- Få på plass effektiv grunnkjøpsavdeling med rett kompetanse og framdrift
- Gjennomføre strategiske grunnkjøp for å få fart på bustadbygginga.
- Følgje opp kommunereformarbeidet

Fosnavåg.....

Olaus-Jon Kopperstad

NN

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: Anlegg og drift/Brannvern

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Kommunal infrastruktur skal planleggast, byggast, driftast og vedlikehaldast på ein kostnadseffektiv og fagleg forsvarleg måte for å hindre forfall og økonomisk verdireduksjon.

Brannvern og beredskap skal gjennom tilsyn, opplæring, øving og samarbeid med andre naudetatar driftast på ein fagleg forsvarleg som gir god tryggleik for alle som oppheld seg i kommunen.

Kommunale nybygg skal planleggast og byggast til beste for brukarane der ein tek i bruk nye teknikkar/innovasjon og kost/nyttevurderingar i eit vidt perspektiv.

I samarbeid med m.a. Utviklingsavdelinga legge fram eiga sak om langsiktig prioritering av anleggsprosjekt(4 – 5 års plan).

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Anleggs- og driftsavdelinga/Brannvernet skal halde fram og vidareutvikle det tverrfaglege samarbeidet både internt i kommuneorganisasjonen, næringsliv, lag og organisasjonar. T.d. har slikt samarbeid medført at det har vorte tilrettelagt for næringsutvikling, bygging av idrettsanlegg gjennom utbygging av anlegg og infrastruktur.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

1. Innføring av hamneavgifter
2. Effektivisering
3. Betre økonomistyring og prioritering
4. Ikkje ta inn vikarar ved vakanse
5. Kutte i evt. unødvendige kostnader

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

- God informasjon til alle tilsette om situasjon, moglegheiter og utfordringar
- God opplæring/innføring i arbeidsoppgåver og rutiner
- Gjennomføre avdelingsmøte jamleg
- Gjennomføre avdelingssamling 1. gong pr. år
- Gjennomføre månadlege arbeids-/framdriftsmøte med kvar enkelt i administrasjonen
- Tett sjukefråværsoppfølging
- Innføring av teknisk vakt evt. kombinert med hamnevakt
- Anleggs- og driftsavdelinga vil innan 01.07.2015 gjennomføre drøftingar med tilsette prosjektleiarar BYGG og Egedomsavdelinga om overføring av ansvaret for byggeprosjekt til Egedomsavdelinga.
- Gjennomføre naudsynt omorganisering av brannvernet i samsvar med vedteken Brannordning for Herøy kommune. I hovudsak at mellombels ordning med delt 40% stilling mellom Brannsjef/Varabrannsjef vert gjort om til 50% brannsjefsstilling frå 01.07.2015.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast?

- styrke informasjonsarbeidet på internett og intranett om avdelinga sitt ansvarsområde og aktuelle prosjekt, kva rammevilkår vi arbeider under og kva som har prioritet
- måleparameteret for om ein har lukkast vil vere registrerte klager på tenestene

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

- Med redusert bemanning store delar av året vil det vere urealistisk for avdelinga å bidra til forsterking av tiltaka kommunestyret har lagt til rette for i 2015. Det skal jobbast beinhardt for å oppretthalde forsvarleg drift og gjennomføring av investeringsprosjekt.

Andre utfordringar i 2015:

Anleggs- og driftsavdelinga/Brannvernet har følgjande særlege utfordringar:

1. Avdelinga er underbemanna i forhold til dei oppgåver som skal løysast. Det er innført tilsetjingsstopp som for Anleggs- og driftsavdelinga alt har medført konsekvensar for både drift og prosjektgjennomføring. Ved utarbeiding av årsplan 2015 har avdelinga ei driftsingeniørstilling som har vore vakant sidan september 2014. Vidare vil ei driftsingeniørstilling bli vakant frå sommaren 2015 pga. pensjoning. Avdelinga sit då igjen med ein driftsingeniør. Det er på noverande tidspunkt uklart om og når ein evt. får lyse ut og tilsetje i dei ledige stillingane. Dette vil uvilkårleg føre til redusert kapasitet for alle ansvarsområda til avdelinga.
2. Brannvernet vil i 2015 ha særlege utfordringar i samband med at to av fem overbefal går av med pensjon frå sommaren av. Det er knytt spesifikke krav til utdanning/kompetanse for overbefal. Grunna liten kapasitet ved Norges Brannskule(20 plassar/100 søkjarar) har vi ikkje fått kursplassar i 2015. Dette kan føre til utfordringar med omsyn til overbefalsvakt/brannberedskap.

Det vert elles vist til vedlagt oversikt over tiltak og investeringar og vedtak i K-sak 166/14: Budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2019.

Fosnavåg, 09.02.2015

Olaus-Jon Kopperstad

Jon Rune Våge

VEDLEGG

ANLEGG- OG DRIFTSAVDELINGA

Tiltak og investeringar 2015 – Gjennomføring og framdrift

Prosjekt	Gjennomføring/Målsetningar
Økonomisk avslutning av prosjekt	Gjennomføre økonomisk avslutning av prosjekt etter kvart som dei blir ferdigstilte/tekne i bruk.
Utbyggingsavtalar	Oppfølging av utbyggingsavtalar med private alt etter framdrift frå utbygger. Om lag 10 stk. i ulike fasar av gjennomføring.
ANLEGGSPROSJEKT:	
Ny bru til Herøy gard	Avklare brukonstruksjon med sikte på bygging 2016.
Leikanger skule - parkering/snuplass	Gjennomføre planlegging/tilbudsprosess 2015.
Leidningsanlegg Moltu - avlaup	Gjennomføre opparbeiding 1. halvår 2015.
Opparbeiding Allmenningen – samanbinding mellom Fosnavåg Brygge og hotellet m.m.	Ferdigstilling restarbeid i løpet av 2015.
Vegarm Myklebust-Campus	Oppstart opparbeiding februar 2015, ferdigstilling 1. halvår 2015.
Infrastruktur bustadfelt – opparbeiding <ul style="list-style-type: none"> • Vike-Toftedal – restopparbeiding • Dragsund bustadfelt – vidare utbygging 	Midlar ikkje avsett/ikkje prioritert. Vert fremma egne saker ved kapasitet.
Mjølstadneset ind.område – tilrettelegging for myrdeponi	2.halvår 2015
Mjølstadneset ind.område – delutbygging infrastruktur	2.halvår 2015
Dreneringstiltak bustadfelt	Slutføring i løpet av 2015
Eggesbøvegen – Avlaupsleidningar/Fortau m.m.	Før 1. september 2015. Ikkje løyving. Eiga sak må framleggast.
Pumpeleidning frå Vågsholmen til Ytre Allmenning – samarbeidsprosjekt med Herøy Vasslag	I løpet av 2015
Vassforsyning Bø-Arhaug – utgreiing alternativ. F-sak 101/14	I løpet av 2015
Myrabakken bustadfelt – detaljplan tekniske anlegg	I løpet av 2015
Veg over Kleppeåsen – oppgradering delstrekningar	I løpet av 2015

Nørvågen – avlaupsanlegg	Planlegging i 2015
BYGGEPROSJEKT:	
Omsorgsbustadar for unge funksjonshemma	Ferdigstilling våren 2015.
Omsorgsbustadar m/heildøgns pleie i staden for Gul avdeling	Utlysing på anbod våren 2015. Oppstart bygging hausten 2015.
Idrettshall Einedalen – planlegging	Går ut
Planlegging brannstasjon Myrvåg/ombygging Fristad	I løpet av 2015.
Myrvåg omsorgsenter – ombygging tak	Ferdigstilling våren 2015
Barnehage i Indre Herøy – småbarnsavdeling - planlegging	Oppstart planlegging når komiteutgreiing og evt. vedtak om plassering og storleik er gjort.
Samlokalisering av dagtilbod	Planlegging i løpet av 2015
Tribuneoverbygg Havila stadion	Ferdigstilling våren 2015.

MÅ prosjekt(mogleg med dagens bemanning) **BØR** prosjekt **ØNSKA** prosjekt

ÅRSPLAN – MÅLKART 2015

AVDELING: EIGEDOMSAVDELINGA

MÅLSETTING

Kommunen sin visjon, *Herøy – ei båtlengd føre*, er offensiv og knyter historie og framtid saman. Gjennom identitetsbygging, skape felleskjensler og legge grunnlag for innovasjon skal ein gjere bevisste val på kva område ein skal vere i forkant.

På kva område skal avdelinga fylgje opp kommunen sin visjon og vere ein innovatør/spydspiss?

Kommunestyret har i K-sak 162/12 vedteke fylgjande overordna målsetjing for eigedomsforvaltninga:

«Den kommunale bygningsmassen skal forvaltast, driftast og vedlikehaldast på ein kostnadseffektiv og fagleg forsvarleg måte for å hindre forfall og økonomisk verdireduksjon.

Bygningsmassen skal vidareutviklast med fokus på brukarfunksjonalitet, arealeffektivitet, energieffektivitet og omstillingsfleksibilitet.»

Målsetjinga er eit viktig utgangspunkt for eigedomsavdelinga si målsetjing om å drive profesjonell eigedomsforvaltning.

Herøy kommune skal vere ein attraktiv kommune og ynskjer å leggje til rette for tverrfagleg samarbeid både i kommuneorganisasjonen og ut mot næringslivet, FoU og lag og organisasjonar.

Korleis skal du som leiar bidra til at Herøy sin misjon vert ivaretatt gjennom avdelinga sitt daglege arbeid og legge grunnlaget for eitt tverrfagleg samarbeid?

Eigedomsavdelinga vurderer fortløpande korleis samarbeidet med andre avdelingar kan styrkast og forbetrast. Dette har mellom anna leia til ein revisjon av prosedyre for byggeprosjekt og prosedyre for bustadforvaltning. Formålet er å sikre eit avklart og formålstenleg samarbeid mellom dei ulike avdelingane involvert. Arbeidet ferdigstillast i 2015.

Økonomi

Kommunestyret har lagt føringar for at avdelingane skal syte for streng prioritering i drifta, satse på tiltak som frigjev ressursar, leggje grunnlag for å byggje opp bufferfond og ta ut synergjar gjennom samarbeid.

Rammeinnsparinga på dei ulike avdelingane og nedbemanning av organisasjonen er ein føresetnad for kommuneøkonomien for 2015.

Korleis skal di avdeling bidra til at kommunestyret sine føringar og forventningar om ein reduksjon i budsjettet og nedbemanning vert gjennomført i 2015 ?

Avdelinga vil i 2015 kvalitetssikre driftsbudsjettet på detaljnivå for å luke ut unødvendige kostnader eller unødvendig høgt kostnadsnivå.

Avdelinga vil i budsjett 2016-prosessen spele inn forslag til endringar i budsjettering av energikostnader. Formålet er å sikre fokus på energisparing i heile organisasjonen og sikre driftsgevinstar gjennom målbevisste investeringstiltak med enøk-effekt.

Avdelinga vil i 2015, saman med brukarane, revidere reinhaldsplanane for kommunale bygg for å hente ut eventuelt innsparingspotensial og for å sikre eit avklart omfang på reinhaldstenestene ved kommunale formålsbygg. For skulebygg bør dette vere avklart innan sommaren 2015. For øvrige bygg må dette vere avklart tidsnok til budsjettprosess 2016.

Eigedomsavdelinga sett ikkje inn vikar ved sjukefråvær hos avdelingsstaben, byggdriftarane eller kantinemedarbeidaren. Ved sjukefråvær hos reinhaldarane vert sjukevikar ikkje sett inn før andre fråværsdag.

Organisasjon

Herøy kommune skal gjennom sine styringsprinsipp *samhandling, kommunikasjon, medverknad og nytenking* nå sine overordna målsettingar med å legge grunnlag for *trivsel, miljø, samhald og nyskaping* i kommuneorganisasjonen og samfunnet.

Kommunestyret vil utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling og utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov. Dei overordna målsetjingane som gjeld for organisasjonen og samfunnet skal følgjast opp.

Korleis skal du som leiar bidra til motiverte medarbeidarar og legge grunnlag for at organisasjonen sine overordna målsetjingar vert ivaretatt ?

Eigedomsavdelinga gjennomfører i 2015 stabsmøter kvar 14. dag. Staben reiser også på fagsamling ein gang i året.

Eigedomsleiar gjennomfører i 2015 månedlege fagmøter.

Driftsleiar har daglege morgonmøter med byggdruftarane. Eigedomsleiar stiller på månedlege driftsmøter.

Reinhaldarane har årlege fagsamlingar.

Avdelinga har vidare gjennom utarbeiding av HMS-plan for avdelinga også starta arbeidet med ein kompetanseplan for dei tilsette.

Avdelinga har også i 2014 bidrege til at fleire reinhaldarar har påbegynt fagbrev ved Herøy vidaregåande skule. Dette arbeidet fortsett i 2015.

Funksjons- og arealanalyse for byggeprosjekt vert vidareutvikla i 2015 som byggeprogram. Byggeprogram utarbeidast av eigedomsavdelinga, i samarbeid med den aktuelle tenesteytande avdeling som grunnlag for etterfylgjande prosjektering og bygging. Byggeprogrammet sikrer medverknad frå rett avdeling til rett tid.

Eigedomsavdelinga har i 2014 ferdigstilt plan for helse-, miljø- og sikkerheit for sitt ansvarsområde, overordna risikovurdering inkludert. På bakgrunn av HMS-planen, ferdigstiller Eigedomsavdelinga i 2015 beredskapsplan for sitt ansvarsområde. Beredskapsplanen beskriv intern organisering og prioriterte tiltak knytt til særskilt vurderte risikosituasjonar, mellom anna brann i kommunale bygg, straumbrot og ekstremvær.

På bakgrunn av HMS-planen, har Egedomsavdelinga i 2014 revidert samtlege instruksar knytt til brannvern og samanfatta det i ein heilskapleg evakueringsplan for det einskilde bygg. Avdelinga vil i 2015 rulle desse evakueringsplanane ut i organisasjonen, i samarbeid med den aktuelle avdeling.

Egedomsavdelinga har også utarbeida eit konsept for driftsplan; systematisk og førebyggjande tilsyn med kommunale bygg. Driftsplanen er ikkje sett i verk då avdelinga ikkje har fått dei naudsynte personalressursane til dette innafør byggdrift.

Egedomsavdelinga har også utarbeida eit konsept for samarbeidsavtalar med dei tenesteytande avdeling som avklarar ansvarsfordeling, ansvar og oppgåver mellom einingane.

Egedomsavdelinga vil innan 01.07.2015 gjennomføre drøftingar med dei tilsette i anlegg- og driftsavdelinga og egedomsavdelinga om overføring av ansvaret for byggeprosjekt til egedomsavdelinga.

Egedomsleiar har vidare bestemt at det skal vere sjokolade tilgjengeleg på alle stabsmøter. Sjokolade vert finansiert av egedomsleiar's private lommebok og er eit naudsynt bidrag for å sikre folkehelse og trivsel og optimisme i avdelinga.

Tenester

Kommunestyret ber avdelingane om å tilpasse tenestenivået innanfor tilgjengelege ressursar sett i lys av dei forventningar innbyggjarane har til kommunen. Tenestene skal utøvast med kvalitet og tilstrekkeleg kompetanse og sakshandsaminga skal vere i tråd med forvaltningslova.

Korleis kan du som leiar sikre at forventningane som er stilt vert ivaretatt på best mogleg måte innanfor ditt ansvarsområde og korleis skal dette målast ?

Egedomsavdelinga vil i 2015 styrke informasjonsarbeidet på internett og intranett. Formålet er å sikre best mogleg informasjon om avdelinga sitt ansvarsområde og aktuelle prosjekt ut i organisasjonen, kva rammevilkår vi arbeider under og kva som har prioritet.

Lokalsamfunn

Herøy kommune ynskjer at innbyggjarane, frivillige organisasjonar og næringsliv skal vere tilfredse med kommunen som tilretteleggjar, samfunnsbyggjar og tenesteytar.

Kommunen har målsetting om å vere :

- ei trygg kommune med god beredskap.
- ein open organisasjon som gir informasjon til innbyggjarane.
- ein organisasjon som er samarbeids- og omstillingsvillig.
- ein organisasjon som fremjar godt omdømme.

I budsjettet for 2015 legg kommunestyret til rette for ei satsing på bustad- og næringsutvikling, kultur, opplevingar og omdømebygging.

Korleis skal du og di avdeling forsterke tiltaka som kommunestyret har lagt til rette for i 2015 ?

Eigedomsavdelinga har i 2014 utarbeida utkast til kommunedelplan for bustadpolitikk. Planen legg grunnlaget for kommunens vidare satsing på bustadar og næringsutvikling gjennom nye arbeidsmåtar og definerte målsettingar.

Ansvaret for saker knytt til ubebygd eigedom er frå 1.12.2014 overført til utviklingsavdelinga. Eigedomsavdelinga prioriterer i 2015 å avslutte saker knytt til bustadbygging og næringsbygging. Restanseoversikt utarbeidast innan 15.3.2015.

Avdelinga har gjennom årleg løyving av investeringsmidlar til leikeplassar og leikeplassutstyr påbegynt ei oppgradering av uteområdet ved kommunale barnehagar og skular. Arbeidet fortsett ut 2016 med eit oppgradert og moderne uteområde som resultat ved dei fleste skule- og barnehagebygg.

Eigedomsavdelinga vil i 2015, i samarbeid med kulturavdelinga og andre interessegrupper, fremme sak om den vidare utviklinga av kulturhusområdet. Dette som innspel til budsjett 2016 og eit viktig spørsmål å avklare når hotell, konserthus og kino no er opna i sentrum. Likeins vil opninga av Sunnmørsbadet legge grunnlaget for ei avklaring av korleis kulturhusområdet skal utviklast vidare.

Avdelinga vil i 2015 særleg fokusere på kjerneverdiane pålitelegheit og servicevilje og skjerper praksisen om førebels svar i dei saker der dette er påkrevd.

Framdriftsplan med milestolpar for prosjekt som ligg i K-sak 166/14:

Det organisatoriske hovudansvaret for kommunens byggeprosjekt er delt mellom Eigeomsavdelinga og Anlegg- og driftsavdelinga:

- Programfase Eigeomsavdelinga
- Prosjekteringsfase Anlegg- og driftsavdelinga
- Anbødsfase Anlegg- og driftsavdelinga
- Gjennomføringsfase Anlegg- og driftsavdelinga

Tabellen nedanfor syner kun framdrifta knytt til programfasa. Framdrift for øvrige delfaser framgår av årsplanen for anlegg- og driftsavdelinga. Dei fleste prosjekt har også fått meir beskrivande namn enn det som framgår av budsjettvedtaket.

BYGGEPROSJEKT	15/T1	15/T2	15/T3
Barnehage i indre Herøy Budsjett 2015 – kr. 250 000 i planleggingsmidlar			
• Programfase	X		
•—Prosjekteringsfase			
•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			
Brannstasjon i indre Herøy Budsjett 2015 – kr. 250 000 i planleggingsmidlar			
• Programfase	X		
•—Prosjekteringsfase			
•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			
Herøy ressurscenter Budsjett 2015 – kr. 500 000 i planleggingsmidlar			
• Programfase	X		
•—Prosjekteringsfase			

•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			
Herøy kulturhus – rehabilitering og tilbygg Budsjett 2015 — kr. 250 000,- i planleggingsmidlar			
• Programfase	X	X	
•—Prosjekteringsfase			
•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			
Moltu skule – rehabilitering Budsjett 2015 – kr. 500 000 i planleggingsmidlar			
• Programfase	X	X	
•—Prosjekteringsfase			
•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			
Herøy rådhus – rehabilitering Budsjett 2015 – kr. 250 000 i planleggingsmidlar			
• Programfase	X	X	
•—Prosjekteringsfase			
•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			
Myrvåg omsorgssenter – rehabilitering Budsjett 2015 – kr. 250 000 i planleggingsmidlar			
• Programfase	X	X	
•—Prosjekteringsfase			
•—Anbødsfase			
•—Gjennomføringsfase			

Eigedomsavdelinga har i tillegg ansvaret for fleire mindre investeringsprosjekt. Framdriftsplanen for desse prosjekta vert ikkje delt inn i delfaser:

ANDRE INVESTERINGSPROSJEKT	15/T1	15/T2	15/T3
Kjøp av bilar til Eigedomsavdelinga	X	X	
Kjøp av lift til Eigedomsavdelinga	X	X	
Frøystad skule – riving av byggetrinn 1	X	X	X
Herøy kulturhus – ombygging for IKT og Frivillegsentralen	X	X	
Gamle Helsestasjon – Eggesbøvegen 20 – Riving	X	X	X
Brannsikring av utleigebustadar	X	X	X
ENØK-tiltak	X	X	X
Oppgradering av leikeplassar og leikeplassutstyr	X	X	X
Nedre Dragsund 2 – ombygging	X		

Andre utfordringar i 2015:

Eigedomsavdelinga peiker særleg på fylgjande utfordringar i 2015:

1. Eigedomsavdelinga er underbemanna i forhold til dei oppgåver som skal løysast. Vi prøver likevel å gjennomføre oppgåvene ovanfor og har von om at det skal vere gjennomførbart.

Fosnavåg 5.2.2015

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Robert Myklebust
Eigedomsleiar



Økonomiavdelinga

SAKSFRAMLEGG

-

Sakshandsamar:	GEO	Arkivsaknr:	2013/52
		Arkiv:	256

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
33/15	Formannskapet	26.02.2015
	Kommunestyret	26.02.2015

SUNNMØRSBADET FOSNAVÅG AS. SØKNAD OM UTVIDA LÅNEGARANTI

Tilråding frå rådmannen:

1. Herøy Kommune vedtek å auke den kommunale lånegarantien til Sunnmørsbadet Fosnavåg AS med inntil 20,0 mill kr + 10% slik at den totalt utgjer 65,0 mill kr + 10% (71,5 mill kr) som simpel kausjon eller sjølvskuldnarkausjon i samband med bygging/sluttfinansiering av byggeprosjektet.
2. Herøy kommune godkjenner lånevilkåra slik dei går fram av lånetilbod dagsett 28.01.15 frå Kommunalbanken AS.
3. Dersom det viser seg at låneopptaket vert større enn det reelle behovet skal differansen innbetalast som eit ekstraordinært vedtak.
4. Herøy kommune ber styret i Sunnmørsbadet Fosnavåg AS om å finne løysingar som gjer at den langsiktige gjelda vert redusert ned mot 45,0 mill kr.

Særutskrift:

- Fylkesmannen i Møre og Romsdal, Fylkeshuset, 6404 Molde
- Sunnmørsbadet Fosnavåg AS, Lisjebøvegen 18, 6091 Fosnavåg
- Vest kontrollutvalssekretariat
- Søre Sunnmøre Kommunerevisjon, her
- Økonomiavdelinga, her

Vedlegg:

- 1 Søknad frå Sunnmørsbadet AS dater 12.02.2015
- 2 Utskrift av godkjent protokoll etter styremøte 29.01.2015 - sak 15/15
- 3 Finansieringsplan
- 4 Epost frå Kommunalbanken datert 28.01.2015

Saksopplysningar:

Sunnmørsbadet Fosnavåg AS er i ferd med å slutføre badeanlegget i Fosnavåg. Det har ei tid vore kjent at kostnadane er høgare enn budsjettert og at selskapet etter kvart vil kome i ein likviditetsskvis.

Styret i selskapet har tilrådd ein auke i låneopptaket i Kommunalbanken på 20,0 mill kr og har no i brev datert 12.02.2015 søkt Herøy kommune om auka lånegaranti. Det vil seie ein auke frå 45,0 mill kr (+10%) til 65,0 mill kr (+ 10%).

I K-sak 9/13 vedtok Herøy kommune å stille ein lånegaranti på 35,0 mill kr til selskapet. I denne summen låg innfriing av eldre lån på i alt 8,8 mill kr (Dette låneopptaket vart ikkje effektuert).

I K-sak 99/14 vedtok Kommunestyret (mot 4 røyster) å utvide lånegarantien til 45,0 mill kr + 10% (totalt 49,5 mill kr). Også her skulle eksisterande lån i KLP innfriast.

Kommunal lånegaranti

I kommunelova § 51 om «Garantier og pantsetjing for andres økonomiske forpliktelser» står det slik i punkt 2:

«Det kan ikkje stilles kausjon eller annen økonomisk garanti knyttet til næringsvirksomhet som drives av andre enn kommunen eller fylkeskommunen sjølv».

I tillegg til denne paragrafen er det også utarbeidd ei eiga forskrift med tittelen «Forskrift om kommunale og fylkeskommunale garantier». Denne forskrifta vart gjort gjeldande frå 03.01.2001.

I forskrifta sin § 2 står det slik:

«Når en kommune eller fylkeskommune stiller garanti for tredjepersons økonomiske forpliktelse, kan kommunen/fylkeskommunen forplikte seg ved simpel kausjon eller selvskyldnerkausjon».

Vedtaket om å stille garanti og garantiavtale/garantierklæring skal alltid opplyse om garantiens levetid/kor lenge den varer. Dersom den er knytt opp til ei investering kan garantitida ikkje overstige levetida på investeringsobjektet.

Garantien treng statleg godkjenning (Fylkesmannen) dersom den er større enn kr 500.000,-. Med andre ord må eit positivt vedtak i kommunestyret godkjennast av staten ved Fylkesmannen i Møre og Romsdal.

Sunnmørsbadet Fosnavåg AS er eit AS der Herøy kommune er hovudaksjonær med ein eigardel som overstig 50%. Lånetilbodet frå Kommunalbanken AS har ei nedbetalingstid på 25 år og dette stettar etter vår meining vilkåra i garantiforskrifta.

Det er heller uvanleg å gi kommunale garantiar til aksjeselskap. Men i dette tilfellet er det ikkje konkurrentar i mils omkrins og det gjev såleis ikkje garantisøklar ein økonomisk og konkurransemessig fordel framfor andre aktørar i marknaden. Sunnmørsbadet Fosnavåg AS vil bli brukt til symjeopplæring i grunnskulen noko som er ei kommunal primæroppgåve. I tillegg vil det bli gitt symjeopplæring til andre grupper som t.d. barnehageborn og elevar i den vidaregåande skulen. Herøy kommune har vore ei førgangskommune i symjeopplæringa dei siste åra og Sunnmørsbadet Fosnavåg AS har vore viktig brikke i denne opplæringa.

Herøy kommune har, som nemnt tidlegare i saka, garantert for lån gitt til Herøy Varmtvassbasseng AS/Sunnmørsbadet Fosnavåg AS. Sist dette skjedde var i K-sak 99/14 då kommunen garanterte for eit lån på 45,0 mill kr + 10% (effektivt 49,5 mill kr).

Risikoen for kommunen ved å garantere for lån

Rådmannen ser at det vil medføre ein økonomisk risiko ved å auke lånegarantien frå effektivt 49,5 mill kr (45,0 mill + 10%) til 71,5 mill kr (65,0 mill + 10%) til Sunnmørsbadet Fosnavåg AS. Samstundes har kommunen ytt ein garanti på nær 22,1 mill kr til entreprenøren Christie & Opsahl AS. Denne garantien gjeld for «Byggherrens kontraktsforpliktelser, herunder forsinkelsesrenter og inndrivelsesomkostninger ved mislighold». Denne garantien gjeld i utgangspunktet til 01.10.2015, men tilleggstid kan påreknast i samband med evt sluttkrav (K-sak 123/13).

Herøy kommune har også forskottert 12,0 mill kr i Tippemidlar. Når tippemidlane vert utbetalt er ikkje kjent, men ein voner at første delutbetaling kjem hausten 2015.

Når dette er sagt er det framleis slik at verdien av anlegget er langt høgare enn lånebelastninga og slik sett kan ein forsvare ei garantistilling. Eit stort areal i bygget er no leigd ut til ein lokal aktør innan treningssenterbransjen. Dette er med på å styrke økonomien i Sunnmørsbadet Fosnavåg AS og redusere kommunen sin risiko ved å godkjenne ein utvida lånegaranti.

Rådmannen meiner at Sunnmørsbadet Fosnavåg AS vil gi eit betre tilbod til mange grupper i Herøy og nærområdet. Herøy kommune er ein føregangskommune når det gjeld symjeopplæring i barnehagar og grunnskular og dette utvida tilbodet vil utvilsomt gjere symjeopplæringa i området endå betre.

Finansieringsplanen

Dei siste kjente tala syner eit kapitalbehov på nær 243,4 mill kr eks mva. I summen her ligg det ei reserveavsetjing på 6,9 mill kr. Om lag 225,5 mill kr av dette er stadfesta finansiert og ein manglar såleis om lag 17,9 mill kr. I tillegg til dette har ein

hittil fått forskottert 12,0 mill kr av totale tippemidlar på om lag 14,1 mill kr. Såleis har Sunnmørsbadet Fosnavåg AS eit likviditetsbehov på 20,0 mill kr – tilsvarande det dei no ber om auka lånegaranti for. Føresetnaden her er at kommunen og deretter Sunnmørsbadet Fosnavåg AS får overført RDA midlane for 2014 i god tid før utbetalingane til entreprenøren forfell til betaling. I tala ovanfor har ein ikkje teke omsyn til evt salsinntekter for steinmassene som ligg lagra på området – verdsett til om lag 3,9 mill kr i K-sak om vegarm Myklebust-Campus eller om ein slepp å nytte reserveposten på 6,9 mill kr.

Sunnmørsbadet Fosnavåg AS presierer i sin søknad at ei lånegjeld på 65,0 mill kr vil vere for høg over tid og at styret vil framover jobbe for å få den redusert. Vert total lånegjeld redusert til 45,0 mill kr vil ein kunne få eit budsjett i balanse.

Vurdering og konklusjon:

Herøy kommune si lånegjeld er stor og per 31.12.2014 var den nær 640,0 mill kr. Kommunen har også stilt mange lånegarantiar/sjølvskuldskausjonar og om ein ser vekk frå det som gjeld Sunnmørsbadet Fosnavåg AS utgjør dei om lag 44,0 mill kr (inkl kommunens del av gjelda til SSR).

Konsekvensar for folkehelse:

Symjeopplæring og det å vere trygg i vatnet er viktig for innbyggjarane i Herøy kommune, spesielt med tanke på den vektlegginga det maritime miljøet har i lokalsamfunnet. Dette byggeprosjektet vil også auke tilbodet av aktive fritidstilbod i kommunen, noko som vil ha positive helseeffekter over tid. Samstundes vil utvidinga av badeanlegget auke attraktiviteten for kulturhusområdet der andre aktive fritidstilbod inngår. Også effekten av møteplassar innbyggjarane imellom blir forsterka og det er såleis mange gode folkehelseeffektar i dette prosjektet.

Konsekvensar for beredskap:

Kan ikkje sjå at denne saka har spesielt store konsekvensar for beredskapen.

Konsekvensar for drift:

Kommunen eig området rundt Sunnmørsbadet Fosnavåg AS og kulturhuset og sjølv om det er bygd slik at vedlikehaldskostnadane skal vere små vil det etter kvart føre til meirarbeid og meirkostnadar for kommunen si anleggs- og driftsavdeling og kommunen si Eigedomsavdeling. Truleg vil det ikkje vere snakk om dei store meirkostnadane dei første åra. I tillegg til dette har kommunen kostnadar knytt til bruken av badet (symjeopplæring) og om desse kostnadane vil auke over tid er vanskeleg å seie no.

Konsekvensar for økonomi:

Ein lånegaranti vil ikkje ha konsekvensar for kommunen sin økonomi før den eventuelt blir gjort gjeldande. Å måtte finansiere inntil 65,0 mill kr over 25 år vil auke dei kommunale rente- og avdragskostnadane med om lag 3,9 mill kr per år.

Om kommunen vel å ikkje garantere for låneopptaket kan ein ikkje sjå bort frå at garantien kommunen har gjort gjeldande overfor entreprenør Christie & Opsahl AS blir gjort gjeldande.

Ein kommunal lånegaranti vil redusere Sunnmørsbadet Fosnavåg AS sin rentekostnadar monaleg sett i høve til at selskapet ikkje hadde slik garanti.

Fosnavåg, 16.02.2015

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Geir Egil Olsen
Avd.leiar

Sakshandsamar: Geir Egil Olsen

Herøy Kommune,

6090 Fosnavåg.

SUNNMØRSBADET FOSNAVÅG AS (SF AS). SØKNAD OM UTVIDA LÅNEGARANTI.

Styret i SF AS har i sak 15/15 vedteke å søkje om utvida låneramme på inntil MNOK 20,0 i Kommunalbanken, og samstundes søkje Herøy kommune om utvida kommunal lånegaranti med MNOK 20,0 + 10% . Denne garantien er naudsynt for å sikre både ferdigstilling og fullfinansiering av det pågåande byggeprosjekt.

Likviditetsbudsjett pr 12.02.15 viser at selskapet får ein pressa likviditet i mars -2015. Det er såleis sterkt ønskjeleg at Herøy kommune gir sitt svar på søknaden innan utgangen av februar 2015.

BAKGRUNN.

Herøy kommune har tidlegare stillt garanti overfor Kommunalbanken for SF AS si lånegjeld for eit beløp på inntil MNOK 45,0 + 10%. Kommunen sitt garantiansvar vert gradvis redusert i samband med nedbetaling av lånet og fell bort etter 25 år med tillegg av 2 år for betaling av evt uteståande renter og omkostnadar.

Herøy kommune har og i samband med bygging og finansiering av SF AS, stillt garanti overfor entreprenør Christie & Opsahl (C&O AS) for sine kontraktsforpliktelsar for inntil NOK 22.097.100. Garantien utgår seinast 01.oktober 2015.

SF AS gjer merksam på at garantien overfor C&O AS vil falle bort seinast 01.09.15 og dermed redusere Herøy kommune sitt garantiansvar.

FINANSIERINGSPLAN. KOSTNADAR.

SF AS har det meste av byggeperioden vore underfinansiert. Prosjektet har såleis ikkje hatt tilfredstillande finansiering i høve til dei forpliktelsar selskapet har teke på seg gjennom inngåtte kontrakter, eller som følgje av dei kostnadspåslag som er tilkome i prosjektperioden til no.

Dette har ført til anstrengt likviditet som er blitt løyst gjennom kommunal forskottering av tildelte tippemidlar samt gjennom kortsiktige likviditetslån frå eigarane med garanti i sist tildelte RDA-midlar (MNOK 30,0, tildelt november 2014).

Styret i selskapet har frå kapitalutvidinga i selskapet i slutten av september 2014, arbeidd systematisk med å få oversikt over dei samla kostnadane ved prosjektet , og å sikre ei trygg finansiering.

Prosjektrapport pr 10.02.15 tilseier at prosjektet får ein sluttkostnad på MNOK 242,9 inkludert ei reserveavsetning på MNOK 6,9. Styret har vurdert at risikoen i prosjektet er fortsatt stor, og ein er såleis ikkje trygg på sluttkostnaden enno.

Styret ser det som sær s viktig å få på plass ei fullfinansiering av prosjektet, noko som vil skape trygghet for at prosjektet kan fullførast. Disse synspunkt har og vore drøfta i selskapet sitt eigarmøte.

Styret har utarbeidd finansieringsplan datert 12.02.15 og årsprognose 2016, datert 15.01.15, som begge ligg ved.

Disse syner følgjande.

1. Samla kostnad pr 10.02.15 vurdert til MNOK 242,9 inkl reservar MNOK 6,9.
2. Manglande finansiering under gitte føresetnadar MNOK 12,8.
3. Usikkert finansieringsbidrag frå salg av steinmasser MNOK 5,0.
4. Årsprognose 2016 med lånegjeld MNOK 65,0 viser driftsunderskot.
5. Selskapet si langsiktige gjeld må reduserast vesentlig (til mellom MNOK 25,0 - 45,0) for at drifta skal vere berekraftig.

Styret har starta eit meir langsiktig arbeid for å få selskapet si langsiktige lånebelasting ned på eit berekraftig nivå. Dette omfattar m.a.:

1. Søknad om auka tildeling av tippemidlar (søknad sendt).
2. Reklameinntekter og søknadar om tildeling av sponsormidlar.
3. Nye søknadar om auka tildeling av RDA-midlar.


KONKLUSJON.

Sunnmørsbadet Fosnavåg AS søker Herøy kommune om utviding av lånegaranti overfor Kommunalbanken med MNOK 20,0, frå MNOK 45,0 + 10% til MNOK 65,0 + 10%.

6090 Fosnavåg 12.02.15



Bjørn Martin Aasen
Styreleiar



Arve Moltubakk
Nestleiar

Vedlegg:
Finansieringsplan datert 12.02.15
Årsprognose 2016.

Utskrift av godkjendt protokoll styremøte 29.01.15, sak - 15/15

Sak - 15/15: Låneopptak Kommunalbanken.

I sak- 5/15 pkt 3 gjorde styret slikt vedtak:

”Styret bed arbeidsutvalget vidareføre arbeidet med både den kortsiktige og langsiktige finansieringa av prosjektet. Arbeidsutvalget får, om nødvendig, fullmakt å inngå kortsiktig låneavtale med aksjonærane for å sikre selskapet nødvendig likviditet. Styret bed og arbeidsutvalet vidareføre arbeidet med ein søknad om utvida låneramme i Kommunalbanken med utvida kommunal garanti. Slik søknad skal ikkje sendast før eigarmøtet har drøfta selskapet sin situasjon.”

Søknad har vore sendt Kommunalbanken som i utgangspunktet stiller seg positiv under føresetnad av at det m.a. vert stillt utvida kommunal lånegaranti.

Vedtak:

1. Styret bed og arbeidsutvalet vidareføre arbeidet med ein søknad om utvida låneramme i Kommunalbanken på inntil 20 mill. med nedbetalingstid inntil 25 år, sikra med utvida kommunal garanti. Slik søknad om garanti skal ikkje sendast før eigarmøtet har drøfta selskapet sin situasjon.
2. Styret gir fullmakt til arbeidsutvalet til å akseptere endelige lånebetingelser, samt velje bank.
3. Styret vil på eigarmøtet 30.01.15 legge fram ein oversyn over alternative finansieringsmåtar med sikte på drøfting med eigarane.

Finansiering av badeland

Investering:

Investeringsbudsjett ekskl. merverdiavgift	240 616 610		
25% MVA på mva-pliktige kjøp	59 226 201		
Investeringskostnad inkl merverdiavgift	<u>299 842 811</u>		
MVA - refusjon (ekskl. trenignssenter 2,75 mill)	-56 476 201		
Investeringskostnad	243 366 610	Investering uten MVA	243 366 610

Finansiering:

Herøy Kommune, uteområde K-sak 211/12	25 000 000		
Herøy Kommune, veg Sunnmørsbadet -Lisjebøvegen	10 000 000		
RDA tilskot -F-sak 45/11 og 214/11	mottatt 90 000 000		
Godkjent RDA forprosjekt	mottatt 100 000		
Forhåndsinnstilt godkjent RDA søknad	30 000 000		
Tilførte renter 2014 (kr. 4 754 764 i 2014)	mottatt 4 754 764		
RDA tilskot -PS-sak 103/13 av 02.12.13 -omdsiponert nov 2014	mottatt 10 000 000		
Spelemidler -Førehandsgodkj. 22.5.13	12 mill 14 100 000		
Aksjekapital innbet sept 14 (7 mill)	mottatt 5 000 000		
Lånefinansiering jfr. tilbud av 12.06.2014 (45 mill /refinans.)	mottatt 36 584 156	Herav bekreftet	225 538 920

Finansiering forventet - mangler formelle vedtak:

Andre finansieringer:

Salg av masser	5 000 000		
		Innstilt finansiering	5 000 000
		Stadfesta finansiering	230 538 920

Mangler finansiering**12 827 690**

From: Marit Urmo Harstad
Sent: 28. januar 2015 15:37
To: 'arve.moltubakk@tussa.com'
Subject: Sunnmørsbadet Fosnavåg AS - tilleggsfinansiering

Hei,
Jeg viser til ditt brev av 13./23. januar, samt til hyggelig samtale i dag angående ovennevnte.

Som nevnt på telefon så er vi positive til å se på en låneforespørsel forutsatt at nødvendige vedtak og dokumentasjon er på plass. I denne saken vil vi be om regnskap 2014 (evt. foreløpige tall), og et realistisk budsjett (gjørne for flere år) som bl.a. viser/forklarer hvordan man kommer ned på et forsvarlig nivå på lånegjelden. I tidligere dokumentasjon stod det opplyst at EK skulle økes med 7 eller 8 m. I søknaden kan jeg kun se at EK er økt med 5m. Et absolutt krav for å yde lån er positiv EK i selskapet.

Som nevnt på telefon så kan gjerne deler av lånet sikres med fastrente. Dog kan ikke fastrente inngås på et annuitetslån. Dere må derfor velge enten serielån (like store halvårlige avdrag), eller bulletlån (avdragsfritt) på den delen som evt. ønskes på fastrente.

Som en indikasjon har vi lest av fastrente i dag for et serielån med 25 års underliggende løpetid:

Renteregulering:	1 ÅR	2 ÅR	3 ÅR	4 ÅR	5 ÅR	6 ÅR	7 ÅR	8 ÅR	1
Nominell rente:	1,38 %	1,29 %	1,31 %	1,41 %	1,53 %	1,65 %	1,79 %	1,89 %	2
Effektiv rente:	1,38 %	1,30 %	1,31 %	1,41 %	1,53 %	1,66 %	1,80 %	1,90 %	2

Vi har nedenfor listet opp våre standardkrav til dokumentasjon:

For lån til selskap kreves selvskyldnergaranti fra kommunen(e). I tillegg vil følgende betingelser ligge til grunn (være del av vår lånedokumentasjon):

- Låntager kan ikke endre eiersammensetningen eller virksomhetens formål uten skriftlig samtykke fra Kommunalbanken.

- Låntager kan heller ikke selge vesentlige eiendeler eller foreta fusjon, oppkjøp, fisjon eller oppsplitting av selskapet, uten skriftlig samtykke fra banken.
- Låntager skal ikke drive "næringsvirksomhet", jf. kommunelovens § 51 annet ledd.
- Vi forutsetter at ovennevnte betingelser, som gjelder i hele lånets løpetid, også godkjennes og bekreftes av garantisten.

For ordens skyld har vi nedenfor listet opp våre formelle krav som må oppfylles ved lånefinansiering av kommunalt AS, stiftelser og organisasjoner m.m.

- Firmaattest (ikke eldre enn 3 måneder)
- Oppdaterte vedtekter i signert stand / rett kopi bekreftet av signaturberettiget.
- Styrets vedtak om låneopptak i undertegnet stand, ref. vedtektene. Vedtak skal inneholde beløp og avdragstid. Myndighet til å vedta endelige lånebetingelser samt velge bank kan være videredelegert til f eks styrets leder / daglig leder.
- Kommunens garantivedtak. Banken krever selvskyldnergaranti.
- Fylkesmannens godkjenning av garantivedtaket.
- Regnskap for siste år, budsjett for inneværende år.

Forslag til garantivedtak:

Selvskyldnergaranti

1. Y kommune garanterer med selvskyldnergaranti for lån kr X som (debitor) tar opp til (prosjektnavn).
2. Garantien gjelder for lånets hovedstol maks. X kroner med tillegg av 10 % av til enhver tid gjeldende hovedstol til dekning av eventuelle påløpte renter og omkostninger. Kommunens maksimale garantiansvar kan ikke overstige (X kroner + 10 %).
3. Garantiansvaret reduseres i takt med nedbetalingen på lånet og opphører etter Z år med tillegg av inntil 2 år, jfr. garantiforskriftens § 3.

Informasjonen er hentet fra vår hjemmeside www.kommunalbanken.no under fanen Lån, Lånesøknad, skroll nedover og klikk på ordet «dokumentasjon» osv.

I tillegg til ovenstående vil vi anbefale at styret evt. også fatter vedtak om å pantsette selskapets eiendommer. Kommunalbanken har selvskyldnergaranti og vil ikke kreve pant, men vi anbefaler at kommunen vurderer å ta pant for å sikre garantien sin. Likeledes anbefales det at kommunen og selskapet inngår en regressavtale som sikrer kommunens interesser.

Regressavtale ved selvskyldnerkausjoner (informasjon hentet fra side 10 i Utlånshåndboken som ligger på vår hjemmeside)

Det kan være fornuftig at kommunen eller fylkeskommunen som selvskyldnergarantist også etablerer en *regressavtale* med låntager, for å regulere gjensidige rettigheter og forpliktelser mellom partene. Aktuelle emner er låntagers informasjonsplikt i det daglige, låntagers muligheter til å selge hele/deler av virksomheten eller anleggsmidler eller foreta debitorskifte (bør godkjennes skriftlig av garantisten), låntagers varsling til garantist ved mislighold, garantistens rettigheter/krav til låntager ved mislighold, for å nevne noen. Forhold omkring eventuelt pant i fast eiendom vil være naturlig å regulere i regressavtalen.

Kommunalbanken opplever at det som oftest ikke etableres regressavtale, og anbefaler dette. Vi gjør oppmerksom på at Kommunalbanken som långiver ikke vil være part i en regressavtale, og at denne må arrangeres mellom garantisten og låntager separat.

Det er bare å ta kontakt om noe er uklart eller dere har andre spørsmål.

Vi imøteser å høre fra dere.

Med vennlig hilsen

MARIT URMO HARSTAD

Kunde- og markedsansvarlig

muh@kommunalbanken.no

Telefon + 47 21 50 20 57

Mobil + 47 982 47 057

KOMMUNALBANKEN AS

Haakon VII's gate 5b

Postboks 1210, Vika

0110 Oslo

www.kommunalbanken.no

Ta miljøhensyn - vurder om du virkelig må skrive ut denne e-posten

Denne e-posten med dokumenter og filer kan inneholde konfidensielt materiale. E-posten er utelukkende til bruk av den personen som den er ment rettet til. Hvis denne e-posten er mottatt av andre personer enn den som er tilsiktet den, kontakt avsender og slett alle kopier.