



MØTEINNKALLING

Utval: Arbeidsmiljøutvalet
Møtestad: Kommunestyresalen Herøy rådhus
Dato: 11.06.2018
Tid: 14:00

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.

Fosnavåg, 04.06.2018

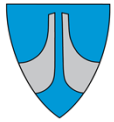
Olaus-Jon Kopperstad
leiar

OFFENTLEG SAKLISTE:

Saksnr	Innhold
PS 18/18	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 19/18	Protokoll frå førre møte.
PS 20/18	Sjukefråvær 1. tertial 2018
PS 21/18	Verneområde i sektor helse og omsorg
PS 22/18	Årsrapport frå hovudverneombod 2017
PS 23/18	Interkommunalt samarbeidsprosjekt på stab og teknisk sektor.
PS 24/18	Interkommunalt samarbeidsprosjekt for NAV og barnevern.
PS 25/18	Arbeidsmiljøprisen 2018

PS 18/18 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 19/18 Protokoll frå førre møte.



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	AKE	Arkivsaknr:	2016/138
		Arkiv:	441

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
20/18	Arbeidsmiljøutvalet	11.06.2018

SJUKEFRÅVÆR 1. TERTIAL 2018

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek saka til vitende.

Særutskrift:

Kommunestyre
Rådmannen si leiargruppe
Arbeidstakarorganisasjonane
Hovudverneombod

Vedlegg:

Tabell 1 viser sjukefråvær for 2. og 3. tertial 2017 og 1. tertial 2018

Tertialvise fråvær i % Herøy kommune 2. og 3. tertial 2017 og 1. tertial 2018									
L= Langtidsfråvær, K= Kortidsfråvær									
Avdeling	2. tertial 17	K	L	3. tertial 17	K	L	1. tertial 18	K	L
Personal og	3,15	2,23	0,93	4,12	2,91	1,21	2,89	2,27	0,62
Økonomi (>	4,86	3,26	1,6	4,1	4,1	0	11,96	2,43	9,53
Fellessekr.	0	0	0	0,47	0,47	0	16,37	0	16,37
Rådm./ass.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IKT (<5)	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Servicetorg	6,26	0,65	5,62	20,25	5,02	15,23	10,4	1,63	8,77
Utviklingsav	3,33	0,72	2,61	9	0,81	8,19	2,07	2,07	0
Barnehagea	5,71	3,47	2,24	8,07	2,91	5,16	14,67	2,92	11,75
Grunnskule	4,65	0,68	3,97	7,19	1,19	6	9,79	2,6	7,19
Anl. og drift	4,57	0,63	3,95	5,26	0,85	4,4	15,89	1,93	13,97
Brannvern (21,35	0,02	21,33	14,76	0	14,76	13,89	0,59	13,29
Helse (<40)	3,13	0,4	2,73	1,6	0,33	1,27	5,59	2,75	2,84
Pleie og om	7,79	1,67	6,12	9,98	2,34	7,64	11,08	3,19	7,89
Bu og hab. (10,52	2,1	8,82	13,71	2,67	11,04	12,84	2,98	9,05
Barnevern (14,28	1,09	13,19	14,52	0,23	14,29	13,47	1,35	12,12
Kultur (>10)	2,41	0,73	1,67	8,95	1,75	7,2	19,25	0,83	18,42
Eigedom (<	8,49	1,85	6,64	7,53	3,93	3,6	12,77	3,56	9,21
NAV kommun	21,36	1,77	19,58	24,69	2,78	21,91	19,59	0,65	18,94
Totalt fråvæ	6,83	1,4	5,43	9,32	1,91	7,41	10,94	2,66	8,28

Tabell 2 viser sjukefråvær 1. tertial 2016, 2017 og 2018

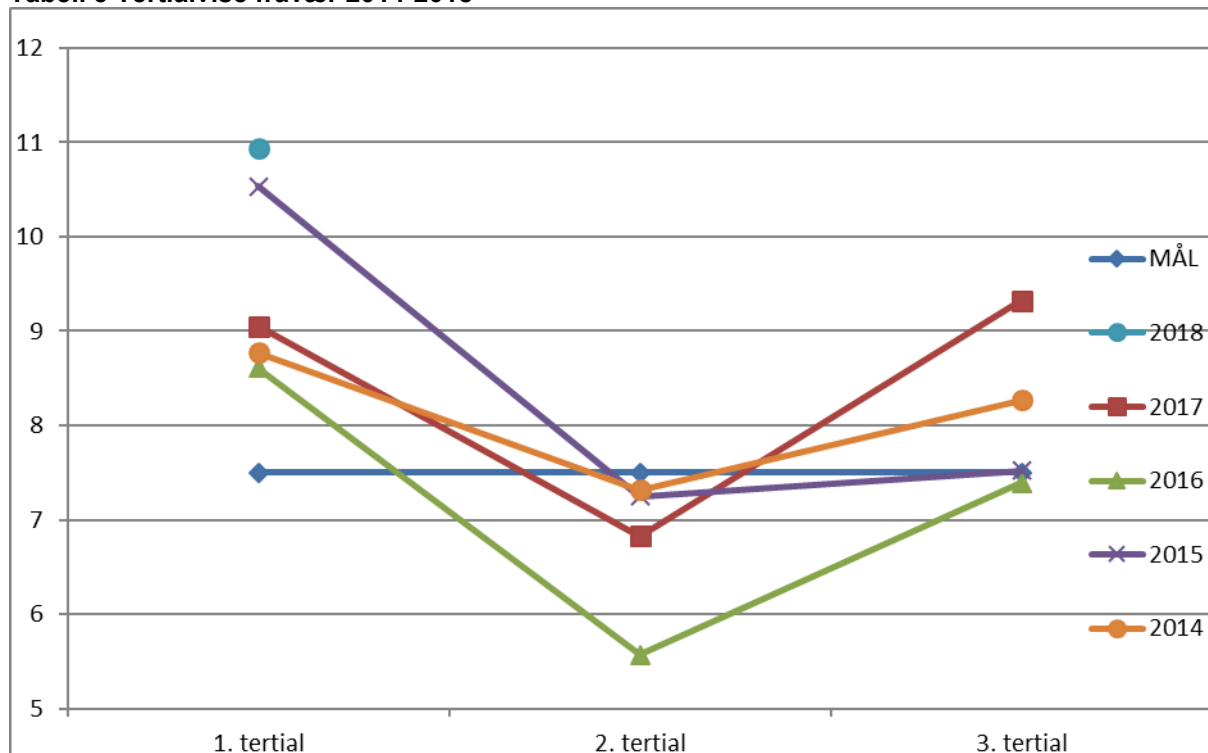
Tertialvise fråvær i % Herøy kommune 1. tertial 2016, 2017 og 2018									
L= Langtidsfråvær, K= Kortidsfråvær									
Avdeling	1. tertial	K	L	1. tertial	K	L	1. tertial	K	L
Personal og	6,57	3,01	3,56	5,81	1,99	3,81	2,89	2,27	0,62
Økonomi (>	10,48	1,36	9,13	2,77	1,36	1,41	11,96	2,43	9,53
Fellessekr.	4,74	2,77	1,98	12,71	0,64	12,07	16,37	0	16,37
Rådm./ass.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicetorg	0,71	0,71	0	5,49	4,66	0,82	10,4	1,63	8,77
Utviklingsav	5,61	2,33	3,27	17,76	0,82	16,94	2,07	2,07	0
Barnehagea	10,3	2,54	7,77	5,8	3,14	2,33	14,67	2,92	11,75
Grunnskule	7,11	2,32	4,79	6,68	1,94	4,75	9,79	2,6	7,19
Anl. og drift	1,12	1,12	0	2,01	2,01	0	15,89	1,93	13,97
Brannvern (2,23	1,9	0,32	8,98	3,66	5,32	13,89	0,59	13,29
Helse (<40)	5,03	1,34	3,38	4,72	1,17	3,55	5,59	2,79	2,84
Pleie og om	8,76	2,43	6,33	9,76	2,33	7,43	11,08	3,19	7,89
Bu og hab. (10,1	2,44	7,57	19,09	3,39	15,7	12,04	2,98	9,05
Barnevern (9,85	3,22	6,63	18,89	3,92	14,97	13,47	1,35	12,12
Kultur (>10)	7,08	2,36	4,72	1,78	0,32	1,46	19,25	0,83	18,42
Eigedom (<	19,92	2,84	14,08	6,46	2,49	3,97	12,77	3,56	9,21
NAV kommun	18,17	5,03	13,14	20,82	2,71	18,11	19,59	0,65	18,94
Totalt fråvæ	8,61	2,04	6,2	9,05	2,26	6,79	10,94	2,66	2,28

Saksopplysningar:

Herøy kommune har eit samla sjukefråvær på 10,94% for 1. tertial 2018. Dette ser vi av tabell 1 og 2. Med eit sjukefråvær på 10,94% er målet om nærvær på 92,5% ikkje nådd.

Tabell 2 syner sjukefråvær for 1. tertial dei tre siste åra. Utviklinga har vore negativ, med ein auke på 2,33% når vi samanliknar sjukefråværet 1. tertial 2016 og 2018. Dersom vi ser på sjukefråværet dei tre siste tertiala er skilnaden i sjukefråvær frå 2. tertial 2017 til 1. tertial 2018 på 4,11%, der sjukefråværet går frå 6,83% til 10,94%. Periodane for sjukefråvær gjennom året, er likevel ikkje heilt samanliknbare. Ved å sjå på spikerdiagrammet tabell 3, ser vi utviklinga i sjukefråvær gjennom året. Det vi også ser i dette diagrammet er at sjukefråværet for denne perioden ligg høgare enn målingane som er gjort åra tidlegare.

Tabell 3 Tertialvise fråvær 2014-2018



Trass auke i samla sjukefråvær, har nokre avdelingar nedgang i sitt sjukefråvær. Personal- og organisasjonsavdelinga har meir enn halvert sitt sjukefråvær frå 1. tertial 2016 til 1. tertial 2018. Dette skuldast i særleg grad at nærværet til læringane at tatt seg opp. Det er og positivt at utviklingsavdelinga har ein nedgangs i sjukefråværet frå 9% i 3. tertial 2017 til 2,07% i 1. tertial 2018 (tabell 1).

Dei fleste avdelingar, slik dei er definerte i denne rapporten har ein auke i sitt sjukefråvær i dei periodane som vi ser i tabell 1 og 2. Med utgangspunkt at vi no er organisert i sektorarar, vil dette vere grunnlaget når vi i denne rapporten der på sjukefråværet.

Sektor for oppvekst har ein samla auke i sjukefråvær både for barnehage og grunnskule, og ser vi på utviklinga i barnehage for 2. tertial 2017 til 1. tertial 2018 er det ein auke i fråværet på 8,93%. I grunnskulen er tilsvarande tal på 5,14%. Tala innanfor den enkelte barnehage varierer stort, frå 26,8% til 1,73% og i skule varierer tala frå 4,71% til 34,62%.

I avdelingane som sorterer under sektor for Helse og omsorg er også variasjonane store. Ei av dei avdelingane som ligg under Helse og omsorg er NAV kommune, som har hatt eit stabilt høgt sjukefråvær. Dersom vi ser på dei ulike tenestene, varierer fråværet frå 0 til 69,9%. I overgangen frå avdelingsorganisering til sektororganisering er også to av tenestene flytta ut av NAV. Dette gjer at samla sjukefråvær slik det kjem til uttrykk i denne tabellen, er fordelt på fleire avdelingar, men framleis under sektor for Helse og omsorg.

Avdeling for pleie og omsorg og bu og habilitering har og hatt ein auke i sitt sjukefråvær på rundt 3%, dette ser vi ved å sjå på utviklinga dei siste tre tertiala, samt samanlikne 1. tertial 2016, 2017 og 2018. Dersom vi ser på dei ulike seksjonane er variasjonane store. Dette gjeld også for områda barn, familie og helse, der fråværet også er varierende. I tabellen blir dette definert under helse, og i tabell 1 ser vi ein auke frå 3,13% til 5,59% på dette området. I tabell 2 der vi ser 1. tertial dei tre siste åra, er endringane heller små.

I det som i dag er Sektor for Stab, fell innkjøp, personal- og organisasjonsavdelinga, økonomiavdelinga, fellessekretariat (dokumentsenter/arkiv), servicetorg og eigedomsavdelinga inn der. Personal- og organisasjonsavdelinga har hatt ei halvering av sjukefråvær frå 1. tertial 2016 til 1. tertial 2018, noko som mellom anna skuldast høgare nærvær blant lærlingane. Økonomiavdelinga har hatt ein auke i sjukefråvære gjennom dei tre siste tertial. Dette gjeld også dokumentsenter/arkiv. Sjukefråværet i servicetorget er om lag halvert frå 3. tertial 2017 til 1. tertial 2018. Dette er alle små avdelingar med få tilsette, der fråvær frå ein tilsett gjer store utslag på statistikken. Eigedomsavdelinga er omfatta av fleire seksjonar, og har eit samla sjukefråvær på 12,77% i 1. tertial 2018. Dette er ein auke frå 1. tertial i 2017. Følgjer vi utviklinga frå 2. tertial 2017 til 1. tertial 2018 ser vi ein auke på 4,28%. Internt er også her variasjonane store, frå 0% til opp mot 20%. Storleiken på seksjonar varierer også, og ein eller få personar kan gi stort utslag på statistikken.

I sektor for Samfunnsutvikling som omfattar landbruksavdelinga, brann, kultur, utvikling, anlegg og drift, finn vi også variasjonar frå avdeling til avdeling og i den enkelte seksjon. Utviklingsavdelinga har nedgang i sjukefråværet med om lag 1% frå 2. tertial 2017 til 1. tertial 2018. Om vi samanliknar 1. tertial 2016 og 2018 er der ein nedgang på 3,5%. Anlegg og drift har hatt ein auke frå 2. tertial 2017 til 1. tertial 2018 på 11,32%, medan brann har hatt nedgang i tilsvarande periode med 7,46%. Kulturavdelinga har hatt ein auke på 16,84%. Landbruksavdelinga har ikkje hatt sjukefråvær i 1. tertial, men der har vi ikkje samanlikningsgrunnlag sidan avdelinga vart lagt inn under Samfunnsutvikling frå 01.01.2018.

Sjukefråværet for 1. tertial er samla sett høgt, og nær 3,5% høgare enn det Herøy kommune har sett seg som mål. Årsakene til sjukefråværet er fleire, ulike og samansette.

Herøy kommune prøver gjennom førebygging og oppfølging før, under og etter sjukefråvær å legge til rette i arbeidet for den enkelte medarbeidar. Vi har rutinar for sjukefråværsoppfølging.

Herøy kommune har ikkje system eller analysereiskap, som gjer at vi kan kontrollere årsakene til fråvær opp i mot kjønn, alder, utdanning, yrke, livssituasjon osv. for å finne årsakssamanhengar. Vi veit likevel noko om årsakene til sjukefråvær.

Nokre arbeidsoppgåver er meir fysisk og mentalt krevjande enn andre, på generelt grunnlag er sektorar som pleie og omsorg, bu og habilitering, reinhald og barnevern utsette. Dette kan vi også sjå av våre fráværstatistikkar. I nokre tilfelle kan det ta lang tid før det er avklara om den tilsette kan komme tilbake i arbeid. Eit anna element i dette, er høve til omplassering til andre avdelingar eller seksjonar i kommunen. Krav til kvalifikasjonar og kompetanse gjer avgrensingar for dette, men blir alltid vurdert i samband med oppfølging av sjukefrávær.

Vurdering og konklusjon:

Konsekvensar for folkehelse:

Auka nærvær vil ha positive konsekvensar for folkehelsa.

Konsekvensar for beredskap:

Ingen konsekvens.

Konsekvensar for drift:

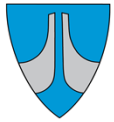
Lågt sjukefrávær har konsekvensar for drifta. Det vert mellom anna mindre arbeid med å følgje opp sjukmelde og leige inn vikarar.

Fosnavåg, 18.05.2018

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Ann Kristin Eiken
Avd.leiar

Sakshandsamar: Ann Kristin Eiken



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Helse og omsorg

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	RRK	Arkivsaknr:	2018/746
		Arkiv:	

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
21/18	Arbeidsmiljøutvalet	11.06.2018

VERNEOMRÅDE I SEKTOR HELSE OG OMSORG

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet vedtek at verneområda i sektor helse og omsorg, vert som skissert i saksutgreiinga.

Særutskrift:

Sektor helse og omsorg

Vedlegg:

Vedlegg

1 Organisasjonskart helse og omsorg

Samandrag av saka:

Herøy kommune omorganiserte heile organisasjonen i 2017. Helse og omsorg har som eit resultat av dette, endra litt i verneområda. Det er ingen auke i verneområde.

Saksopplysningar:

Verneområda i sektor helse og omsorg er slik per dato.

	Verneområde
1	Grøn avdeling og kjøkken
2	Raud avdeling og vaskeri
3	Blå avdeling, avdeling Tenestekoordinering, avdelingsleiar PO, avdelingsleiar BuHab, og kommunalsjef.
4	Heimeteneste ytre og Eggesbøtun
5	Myrvåg A og heimeteneste indre
6	Myrvåg B
7	Nestunet
8	Avlasting Toftetun og Toftestøvegen
9	Myklebusttunet og Toftetunet
10	Herøy produksjon, aktivitetssenter, vaksenopplæring Eggesbønes, heimeteneste BuHab og Solheim bustadar.
11	Legekontor Eggesbønes og Myrvåg (kommunalt tilsette)
12	Avdeling barn, familie og helse, oppvekstadministrasjon og PPT
13	NAV kommune

Vurdering og konklusjon:

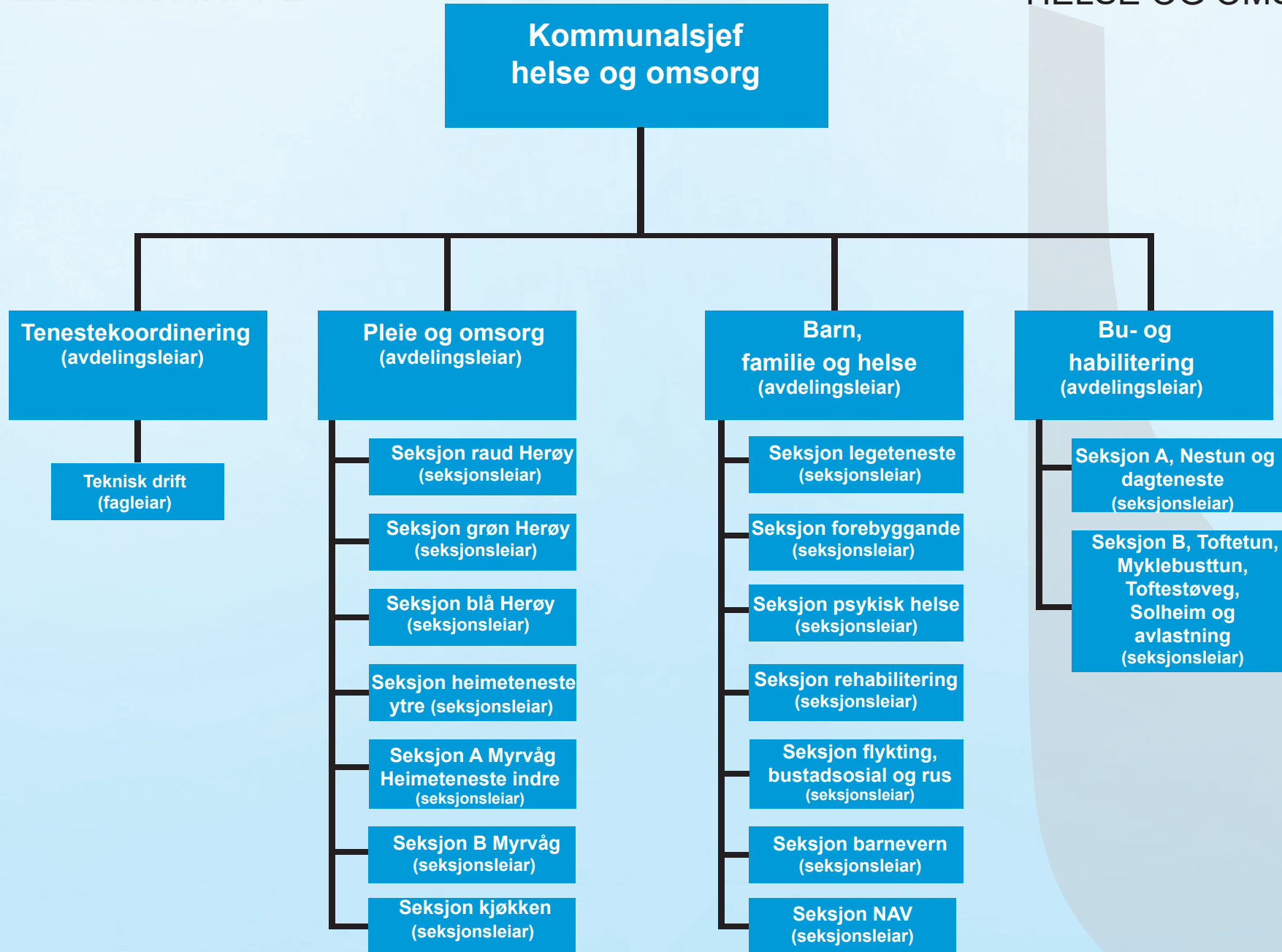
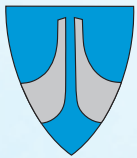
Som eit resultat av omorganiseringa i organisasjonen, har eit også sett på nytt på verneområda. Verneområda slik dei ligg føre no, er ei lita justering. Rådmannen rår til at verneområda vert vedteken, slik dei er skissert.

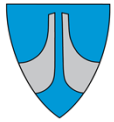
Fosnavåg, 23.05.2018

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Renathe Rossi-Kaldhol
Kommunalsjef Helse og omsorg

Sakshandsamar: Renathe Rossi-Kaldhol





Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2018/795
		Arkiv:	440

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
22/18	Arbeidsmiljøutvalet	11.06.2018

ÅRSRAPPORT FRÅ HOVUDVERNEOMBOD 2017

Tilråding:

Årsrapporten vert teke til vitende.

Særutskrift:
- Kommunalsjefane

Vedlegg:

Samandrag av saka:

Hovudverneombod (HVO) sin årlege årsrapport, tek føre seg viktige hendingar som HVO og vernetenesta har hatt fokus på og/eller arbeidd med gjennom siste året.

Saksopplysningar:

Årsrapport 2017

Arbeidstilsynet var her i mai på tilsyn på sentraladministrasjonen, hensikta med tilsynet var å sjå på Herøy kommune sitt systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerheit og medverknadsprosessane der. I etterkant av det kom pålegg som førte til ein del ekstra oppgåver også for meg som HVO.

Alle VO og HVO vert no via Famac lagt til i alle nye bygge/ombyggingsprosjekt, dette gjer at vi til ei kvar tid kan halde oss orientert om status i enkeltområda.

Personalleiarane i sjustjerna arrangerte HMS-grunnkurs i Herøy, der hadde eg og HVO i Ørsta kvar sin bolk.

I tillegg til å vere med på faste møter som kontaktmøte, leiarsamlingar, BHT-møte, IA-møte, AMU, møte i plan og byggenemd har eg vore med på samarbeidsmøte med rådmann og leiarar i sektor Helse og omsorg.

Har vore med på følgande:

- 10-faktor, eg har delteke på fleire samlingar. I tillegg har eg vore med på personalmøter i sektor helse og omsorg der ein har hatt dette på møteplanen.
- Samlingar og møte med RO(sektor helse og omsorg)
- Sektor oppvekst, arbeidsmiljøsak
- Sektor samfunnsutvikling, arbeidsmiljøsak
- Sektor helse og omsorg, arbeidsmiljøsak
- Styringsgruppe for administrativ omorganisering
- Organisatoriske endringar i sektor Helse og omsorg etter omorganisering
- Planlegging ny brannstasjon
- Organisering av flyktningstenesta
- Kommunalt eigedomsselskap
- Samarbeidsprosjekt Herøy/Vanylven

Samlingar i løpet av året:

- VO-samlingar, har i år starta med sektorvise samlingar i tillegg til fellessamlingar
- Tre HVO-samlingar i sjustjerna
- HVO-samling for Møre&Romsdal, hovedtema var samarbeid arbeidsgivar/HVO
- Arbeidsmiljøkonferansen i M&R

Kurs:

- Temadag Compilo, Molde
- HMS-opplæring, Herøy kommune

I tillegg er eg valgt inn i Arbeidsmiljøgruppa i Møre og Romsdal, dette er eit samarbeid mellom KS/Utdanningsforbundet/Fagforbundet. Vi arrangerer årleg arbeidsmiljøkonferanse og HVO-samling for heile fylket.

HVO Herøy kommune
Olaug Andreassen

Fosnavåg, 01.06.2018

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Kommunalsjef Stab

Sakshandsamar: Olaug-Andreassen (Hovudverneombod)



Rådmannen

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	OJK	Arkivsaknr:	2017/881
		Arkiv:	026

Utvallsaksnr	Utval	Møtedato
23/18	Arbeidsmiljøutvalet	11.06.2018
	Formannskapet	12.06.2018
	Kommunestyret	19.06.2018

INTERKOMMUNALT SAMARBEIDSPROSJEKT PÅ STAB OG TEKNISK SEKTOR.

Tilråding:

Herøy kommune vil delta i eit interkommunalt samarbeidsprosjekt saman med Vanylven kommune, etter følgjande fordeling og med føresetnad om ei innsparing på 0,1 årsverk per 1000 innbyggjarar:

Saksområde	Ansvarleg kommune	Innsparing
dokumentsenter, arkiv og servicetorg	Vanylven	0,9
økonomi, skatt, løn og personal	Vanylven	0,9
plan, bygg og geodata	Herøy	0,9
brannvern	Herøy	0,9

Rådmannen i den ansvarlege kommunen har i prosjektperioden ansvaret for å utarbeide ei teneste med eit godt fagmiljø; robust tenestestruktur og god tenestekvalitet – samt etablere vertskommunemodellar innanfor heile eller deler av tenesteområdet.

I prosjektperioden skal det vurderast ei funksjonsfordeling innanfor tenesteområda, for å sjå om vi kan få til interkommunale samarbeidsprosjekt med desentralisert kontorstruktur, der einskilde funksjonar innanfor kvar einskild tenesteområde kan bli samlokaliserte.

Gevinstrealiseringa må byggje på ei samla vurdering av alle tenesteområda, der Vanylven og Herøy kommunar fordeler den totale effektiviseringsgevinsten etter

folketal. Rådmannen er delegert fullmakt til å godkjenne ei slik fordeling og ved ueinighet så vil kommuneadvokaten mekle.

Styringsgruppa vil ved behov be om rapportering og/eller anna tilbakemelding frå prosjektleiarane i prosjektperioden – rapporteringa skal vere knytt til organisering, økonomi, effektiviseringspotensial og tidsplan. Rådmannen vil at dei respektive arbeidsgruppene skal bestå som fagressurs for styringsgruppa i prosjektperioden.

Rådmannen får fullmakt til å utvide samarbeidet med andre tenesteområde og godkjenne at andre kommunar blir invitert inn i samarbeidet.

Prosjektperioden er frå 1. januar 2019 til 30. juni 2021.

Særutskrift:

- Vanylven kommune
- Sande kommune
- Kommunalsjef samfunnsutvikling
- Kommunalsjef stab

Vedlegg:

Innstilling frå arbeidsgruppene

- dokumententer, arkiv og servicetorg
- økonomi, skatt, løn og personal
- plan, bygg og geodata
- brannvern

Samandrag av saka:

Vanylven og Herøy kommunar har i det siste året hatt samtalar for å vurdere samarbeidsprosjekt på det som vi kan kalle rådhusfunksjonar, og kommunane er samde om å samarbeide innanfor:

- dokumententer, arkiv og servicetorg
- økonomi, skatt, løn og personal
- plan, bygg og geodata
- brannvern
- NAV
- barnevern

Sande kommune har delteke i samtalanene og ønskjer å samarbeide på områda NAV og barnevern – det blir lagt fram eiga sak for desse to tenesteområda.

Intensjonen med samarbeidet er å sikre eit godt fagmiljø; robust tenestestruktur; god tenestekvalitet samt oppnå ein effektiviseringsgevinst.

Saksopplysningar:

Herøy kommune ser at vi i framtida vil vere sårbare på fleire tenesteområde – dette sjølv om vi kunne dokumentere gode resultat på fleire område. Kommunestyret i Vanylven vedtok den 16. mai 2017 følgjande framdriftsplan for samarbeid:

- 2017: IKT – informasjon- og kommunikasjonsteknologi
- 2018: Løn/rekneskap
- 2019: Plan/teknisk
- 2020: Barnevernstenesta
- 2021: PPT – pedagogisk-psykologisk teneste

Vanylven og Herøy kommunestyre vedtok hausten 2017 å starte utgreiingsarbeid innanfor dei fleste tenesteområda med unnatak for IKT og PPT – i tillegg var det teke med NAV og brannvern og dokumententer, arkiv og sentralbord.

Utgreiingsarbeidet starta med eit fellesmøte den 6. og 7. desember 2017 på Thon hotell i Fosnavåg, der også Sande kommune var invitert. På dette møtet deltok representantar frå fylkesmannen og NAV. Det var sett ned seks faggrupper med projekteiarar innanfor følgjande område:

- dokumententer, arkiv og servicetorg
- økonomi, skatt, løn og personal
- plan, bygg og geodata
- brannvern
- NAV

- barnevern

I tillegg var det nedsett eit politisk utval; digitaliseringsgruppe og ei styringsgruppe.

Arbeidsgruppene har hatt mellom fire og sju møte før prosjektrapport var utarbeidd og presentert i avsluttande møte i Fosnavåg på Thon hotell den 25. og 26. april 2018. Der deltok også representantar frå fylkesmannen og NAV.

Faggruppene har hatt ulik tilnærming og det er ikkje lett å samanfatte innhaldet i rapportane frå arbeidsgruppene. Det som likevel er klart, er at fagpersonane i kommunane ønskjer eit tettare samarbeid og ser utfordringane med små fagmiljø. Arbeidsgruppene har lagt fram ulike modellar til samarbeid, men det er innafør mange område eit fagleg ønskje om samlokalisering etter vertskommunemodellen.

Faggruppene har ikkje tydeleg differensiert mellom dei ulike funksjonane innafør dei ulike tenesteområda, men det går fram av prosjektrapportane for både tenesteområde «dokumentsenter, arkiv og sentralbord» og «plan, bygg og geodata», at det er lagt fram forslag til ei tenestefordeling med samlokalisering av bestemte funksjonar innanfor tenesteområda. Til dømes er det lagt fram forslag om samlokalisering av sentralbord for «dokumentsenter, arkiv og sentralbord» og tilsvarande samlokalisering av planavdeling innanfor tenesteområde «plan, bygg og geodata».

Rådmannen legg til grunn at ei slik samlokalisering av funksjonar innanfor tenesteområda kan bidra til innovasjon og effektivisering, slik at vi unngår berre å lage større tenesteområde. Til dømes kan stadsuavhengig rekneskapsføring blir skilt ut av økonomikontoret og lagt saman med tilsvarande stadsuavhengige oppgåver frå lønskontoret. Ein slik funksjon vil kunne verte samlokalisert, på same måte som det er gjort med sentralbordet. Dette vil såleis sikre betre ressursutnytting enn om det skulle vere ein del av eit større økonomikontor – spesielt med tanke på å kunne tilby ei slik stadsuavhengig teneste til fleire kommunar.

Det blir eit ansvar for den ansvarlege kommunen å sikre samlokalisering av funksjonar innanfor nemnde tenesteområde, som gir den forventa effekten som:

- godt fagmiljø med utdanna fagpersonar
- robust tenestestruktur som kan takle sjukefråvær og turnover
- god tenestekvalitet som blir målt årleg
- effektiv drift med krav om innsparing tilsvarande 0,1 årsverk per 1000 innbyggjar

Det blir lagt til grunn at på enkelte tenesteområde, så kan ein få til full samlokalisering i framtida, og på andre tenesteområde kan samlokalisering av funksjoner bidra til innovasjon og effektivisering når det gjeld kommunal forvaltning.

Vanylven og Herøy kommunar nyttar begge Kommunekompasset som evalueringsverktøy for utvikling av kommunen – dette kan vere ein viktig føresetnad for å kunne få til eit godt samarbeid.

Det blir lagt fram ny sak våren 2021 med evaluering og eventuelt forslag til vidare interkommunalt samarbeid.

Vurdering og konklusjon:

Det blir tilrådd at Herøy kommune deltek i eit to-års interkommunalt samarbeidsprosjekt på det som blir omtalt som rådhusfunksjonar, med oppstart innan 1. januar 2019.

Fosnavåg, 04.06.2018

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Prosjektrapport

Mars 2018

Arbeidsgruppe for dokument, arkiv og service
Herøy og Vanylven kommunar

Innhald

1.0 Overordna prosjektmål	3
1.1 Effektmål/mandat for arbeidsgruppa	3
2.0 Rammer og organisering	3
3.0 Arbeidsgruppa sin visjon	4
4.0 Kritiske suksessfaktorar for vidare arbeid i prosjektperioden 2018-2020	5
5.0 Avklaringar definert i prosjektet	5
5.1 Arbeidsområde som kan samlokaliseras i ein kommune (A)	5
5.2 Arbeidsområde som kan styrkast gjennom samarbeid (B)	6
5.3 Arbeidsområde som må løysast i dei enkelte kommunane (C)	6
5.4 Personvern	6
6.0 Risiko- og moglegheitsvurderingar	7
6.1 Økonomiske gevinstar	7
7.0 Korleis er kostnads- og effektbildet over tid?	7
7.1 Korleis sette konkrete mål som kan etterprøvast?	7
8.0 Arbeidsgruppa si tilråding	8

Vedlegg:

- Statusgrunnlag
- Serviceerklæring mellom Herøy og Vanylven kommunar som gjeld digital førsteline

1.0 Overordna prosjektmål

Mandatet for arbeidsgruppa vart presentert og drøfta i arbeidsgruppene under fellessamlinga den 5. og 6. desember.

Føresetnader:

- Interkommunale prosjekt som tener brukarane. Utgangspunktet er like tilbod i dei to kommunane
- Styrkje det faglege samarbeidet mellom kommunane
- Ein skal ta ut effektiviseringsgevinstar
- Digitalisering av tenester skal stå sentralt
- Utgreie ulike alternativ for samarbeid, organisering og lokalisering

Arbeidsgruppa skal i lys av mandatet og føresetnader vurdere og gje innspel om:

- Skildre samarbeidsområdet
- Myndigheitsfordeling
- Ressursar som inngår
- Kostnadsfordeling
- Andre innspel som gruppa ønskjer å løfte fram

Tillegg for stabsektoren:

- Vurdere personvernombodsrolla
 - o Felles eller kvar for seg
 - o Stillingsstorleik
 - o Andre høve

1.1 Effektmål/mandat for arbeidsgruppa

Med utgangspunkt i vedtaka i begge kommunane ynskjer arbeidsgruppa å fokusere på kva område som er realistisk å ha eit fellesskap rundt, kva oppgåver ein kan samarbeide om fagleg og kva oppgåver som av praktiske årsaker må vere lokaliserte i dei enkelte kommunane.

Samstundes vil enkelte oppgåver har eit digitaliseringspotensiale. Dette vil bli vurdert utifrå omfang, målgruppe og administrativ belastning.

Det er også ein ynskja effekt at eit fellesskap, og nokre omfordelingsgrep, vil medføre at dei enkelte stillingane vert styrka/reindyrka i eit fagleg perspektiv.

2.0 Rammer og organisering

Arbeidsgruppa etablerte ein prosjektplan for arbeidsperioden, med milepælar der sentrale avklaringspunkt skulle drøftast.

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth var prosjektleiar for arbeidsgruppene knytt til stab, og arbeidsgruppa har bestått av:

Ane Malene Søvik Nygård	- rådgjevar, Vanylven	arb.gr.leiar
Silje Ekroll Riborg	- arkivar, Vanylven	
Sonja Lade	- fagkoordinator servicetorg, Vanylven	
Iselin Nevstad Øvreid	- informasjonskonsulent, Herøy	
Hilde Skinnes	- fagleiar arkiv, Herøy	
Susann Fosnavåg	- servicevert, Herøy	
Randi Aarønes	- tillitsvald	
Marina Hoff Myking	- tillitsvald	

I tillegg deltok Elin Rokstad og Tove Kvamme frå Sande kommune som observatørar f.o.m. januar.

Arbeidsgruppa har hatt fire møte; to i Herøy og to i Vanylven.

3.0 Arbeidsgruppa sin visjon

Arbeidsgruppa har vorte utfordra til å vere visjonære, og slik vi ser det: skulle løfte seg frå dei opplevde taumane som ligg til arbeidsoppgåvene våre, både av omsyn til avgrensingar på tvers av kommunane, økonomi og ein kabal med tilsette.

I fleire år har både Herøy og Vanylven, og dei andre kommunane i sjustjerna-samarbeidet jobba saman for utvikling av tenestene våre, både fagleg og gjennom felles system for korleis oppgåvene verte løyste.

Slik arbeidsgruppa ser det, er dette eit utgangspunkt for eit endå tettare samarbeid i framtida.

Felles dokumententer

Samle alle sju kommunane i eit dokumententer – felles postmottak – spisskompetanse på arkiv. Stor nok plass til å ta inn eldre arkiv for rydding/eventuelt skanning.

Dei sju kommunane skal vere så like i oppbygning av sak/arkiv at det er same kva kommune ein journalfører for. Alle fagsystema skal vere integrerte mot sak/arkiv og svarut.

Ein rådgjevar skal tilsetjast – og vere personvernombod for alle sju kommunane og ha det overordna ansvaret i dokumententeret. Handsame innsynskrav og drifte dokumententeret med eige budsjett og prioriteringar.

Ein nestleiar/den som trer i staden for skal vere tryggleiksansvarleg for alle sju kommunane og samarbeide tett mot rådgjevaren som er personvernombod.

Politisk sekretariat

Vi skal vere så like at det er det same kva kommune vi stiller som møtesekretærar i.

Rådgjevar – skal vere valansvarleg for alle sju kommunane. Gjerne jurist som kan hjelpe den politiske toppleiinga og rådmannen. Ansvar for budsjett og prioriteringar.

Skannesenter for mottak av røystesetlar og valoppgjer.

Kommunikasjonstenesta

Kommunikasjonsfeltet er relativt nytt for kommunane, det er mangfaldig, og der er stort potensiale for samarbeid.

I løpet av våren 2018 startar arbeidet med å byggje opp nye nettsider på lik plattform (ACOS). I samarbeid med resten av kommunane legg vi i fellesskap føringane på korleis vi skal ha det.

Allereie har dei fleste kommunane teke i bruk nytt intranett, der vi også har høve til å publisere på tvers, og saman, med fleire av kommunane. Ny skjemaløysing har også vore drøfta.

Dette gjer at vi vert såpass like at det er same kva kommune ein publiserer for.

For at ein kommune skal kunne drive dette arbeidet på vegne av fleire, føreset det at der framleis er eit medvite forhold til kommunikasjon og informasjon i kommunane.

Det å kunne samlast i eit fagleg forum vil løfte dei som driv med dette i det daglege til å fungere i eit fellesskap, ei felles kommunikasjonsavdeling for kommunane.

Eit team på to-tre rådgjevarar som har eit fagleg ansvar for dette feltet for alle kommunane i sjustjerna, og som vil kunne fungere som ein koordinator for utviklingsarbeid. Teamet har overordna ansvar for informasjon- og kommunikasjonsarbeidet og for innbyggjar- og brukarorientering i servicetenestene. For planlegging, prioritering og tiltak i samsvar med strategi- og plandokument.

4.0 Kritiske suksessfaktorar for vidare arbeid i prosjektperioden 2018-2020

Oppsummering frå avtale/serviceerklæring, som utarbeidd på februar møtet.

I tillegg er det ein føresetnad for at det skal opnast for fleire mogleg samarbeid, at nytt sak/arkiv-system kjem på plass.

Med bakgrunn i ulikskap på korleis enkelte oppgåver er plassert i organisasjonen, så vil vonleg fleire oppgåver ha eit utviklingspotensiale – utfordringa for denne arbeidsgruppa har vore at mange av desse ligg innan andre fagområde, som teknisk og kultur.

Arbeidsgruppa ser at det å gjere prosessar heilelektroniske vil vere nøkkelen til effektivisering av tenestene, men det føreset at kommunane sitt innhald er «bygd på lik lest», ref. felles sak/arkiv-system.

5.0 Avklaringar definert i prosjektet

Då Herøy og Vanylven kommunar har ulik organisering, må ein definere nokre omgrep for å kunne samanlikne og ha felles ståstad under arbeidet.

Herøy kommune har delt servicetorg og dokument/politikk, medan Vanylven kommune har samla alle desse funksjonane under servicetorg.

Ein må difor skilje mellom intern og ekstern service.

I intern inngår dokument, arkiv og politikk. I ekstern inngår servicetenester retta mot publikum.

I starten vart det utarbeidd eit samanlikningsgrunnlag for å få ei oversikt på omfang og oppgåver knytt til desse områda.

Arbeidsgruppa har vurdert kva som er mogleg å samlokalisere og samarbeide om innan prøveperioden, og samstundes sjå på kva som kan vere mogleg/føremålstenleg i eit lengre perspektiv.

Arbeidsgruppa har avdekt oppgåver som vert utført på servicetorga, men som fagleg høyrer til andre avdelingar (t.d. tekniske tenester). Arbeidsgruppa vil ikkje ta stilling til om desse skal hentast ut frå servicetorg eller samlast inn, då dette omfattar andre fagområde og må løysast på eit høgare nivå.

Arbeidsgruppa starta med ei oversikt på kva oppgåver som ligg til dei enkelte – og kategoriserte desse i samsvar med fylgjande kategoriar:

A – oppgåver som kan samlokaliseras i ein kommune

B – oppgåver som kan styrkjast gjennom samarbeid

C – oppgåver som må løysast i dei enkelte kommunane

5.1 Arbeidsområde som kan samlokaliseras i ein kommune (A)

Digital førsteline: Arbeidsgruppa har vore tydeleg på at sentralbord kan samlokaliseras til ein kommune. For å fylle ut denne «arbeidsoppgåva» definerer vi digital førsteline som telefon, chat og e-post til postmottak. Arbeidsgruppa ser dette som eit høve til å avlaste dei andre arbeidsområda med å samle desse aktivitetane som eit eige arbeidsområde. Det har vore ei utfordring i begge kommunane at styring av desse funksjonane er utfordrande fordi det skjer parallelt med utføring av andre arbeidsoppgåver. Det vert krevjande å konsentrere seg med jamlege avbrot. Med ei reindyrking av sentralbordfunksjonen vil ein kunne utvikle den digitale førstelina.

Skjenkesaker: Arbeid med alkoholpolitisk plan og handsaming av skjenkesaker (ambulerande, enkeltarrangement, generelle løyver og tildeling av prikkar) kan utførast av ein kommune, på vegner av fleire.

Arkiv/dokument: I samband med ePhorte og arkiv har også opplæring vore omtalt, og arbeidsgruppa ser det som eit potensiale for meir effektiv opplæring av tilsette ved å ta i bruk e-læring.

Oppgaver som å legge inn nye brukarar, tilgangskontroll, redigering for brukarar, påminning om restanselister, opprette søk og andre endringar i ePhorte, var punkt vi merka med status A. For å utføre desse oppgåvene må ein ha ein del bakgrunnskunnskap om organisasjonane. Etter drøfting og vurdering ser ein ikkje tidssparing på det jamne, anna enn å kunne steppe inn ved kriser/ferieavvikling.

Andre oppgaver som er nemnde og kategoriserte under mogleg samlokalisering i statusgrunnlaget:

- Legge inn i kalender for Søre Sunnmøre. Denne kalendaren går ut og web-gruppa i SSIKT er einige om å syne til fylket sin kulturkalendar. Her kan aktørar sjølve sende inn opplysingar om arrangement/møte for automatisk registrering.

5.2 Arbeidsområde som kan styrkast gjennom samarbeid (B)

Gjennom samarbeidsprosjektet har terskelen også vorte lågare for å kontakte kvarandre og spørje om råd og rettleiing knytt til ulike problemstillingar.

Arbeidsgruppa ser det som mogleg å styrke samarbeid på tilrettelegging av informasjon ved val. Når det gjeld dokument/arkiv elles, har (både) Vanylven (og Sande) framleis enkelte arkivdelar i papirformat. Det vil derfor vere meirarbeid å sende papir til rett arkiv i etterkant av registrering. Nytt sak- arkivsystem og fullelektronisk arkiv er ein føresetnad for at fleire punkt med status B kan endrast til status A. Det er derfor ikkje praktisk å samlokalisere arkiv pr. d.d.

Informasjons- og kommunikasjonsarbeid: Kommunane har mykje å hente på å etablere eit fagleg samarbeid innan dette området. Gjennom utarbeiding av planar og strategidokument, rutinar for annonsering og pressemeldingar, opplæring av tilsette, system for sosiale media, elektroniske skjema og språkvask.

5.3 Arbeidsområde som må løysast i dei enkelte kommunane (C)

Arbeidsgruppa ser at enkelte oppgaver potensielt kan samlokalisereast, men ein må ta omsyn til serviceaspektet ovanfor innbyggjarane/gruppa som tek imot tenesta.

Døme på dette er følgekort, parkeringsbevis for forflytningshemma og generelle råd/rettleiing som går føre seg i servicetorget.

Samstundes er der fleire oppgaver som vert merka C då desse vert løyst ut i organisasjonen i Vanylven kommune og i servicetorget i Herøy, og inngår soleis i oppgåvene til andre på andre avdelingar. På sikt må ein rekne med at desse anten vert lagt til servicetorg og/eller vert løyst annleis enn i dag, gjennom auka digitalisering.

Døme på dette er fakturering, utrekning av kulturmidlar, registrering av feil på gatelys og andre merknadar om avvik som kjem frå publikum.

5.4 Personvern

Arbeidsgruppa syner til at styret i SSIKT vedtok på møte den 26. januar 2018 at det skulle setjast ned ei arbeidsgruppe som skal sjå på utfordringane knytt til personvern (GDPR). Dette var med bakgrunn i ei sak frå strategigruppa. Alle kommunane har peika ut medlemmer til arbeidsgruppa, og dagleg leiar i SSIKT har ansvar for at denne gruppa startar arbeidet. Arbeidsgruppa GDPR har fått følgjande oppgåve: "Fase 1. Felles rutinar, malar osv. Fase 2. Etablere ombod, som skal handtere rutinar osv. Fase 3: Detaljkunnskap om det enkelte punkt".

Arbeidsgruppa for samarbeidsprosjektet mellom Herøy og Vanylven kommunar syner difor til dette arbeidet, og er budd på at eit slikt ansvar vil kunne bli lagt til eksisterande stillingar. I tillegg til at arbeidsgruppa GDPR vil legge ramme for omfang, og kor vidt der er føremålstenleg at fleire kommunar har felles personvernombod.

Frå Datatilsynet sin omtale av stillinga personvernombod:

Personvernombudets oppgaver kan kombineres med annet arbeid under forutsetning av at disse andre arbeidsoppgavene ikke kommer i konflikt med personvernombudets rolle. Særlig i små virksomheter kan det være naturlig å kombinere personvernombudets oppgaver med annet arbeid.

Personvernombudet må inneha en stilling som gir selvstendighet og autoritet i forhold til ledelse, ansatte og utenforstående. Avhengig av organisasjonens form og størrelse, kan dette være for eksempel arkivleder, juridisk- eller IT- ansvarlig, personalsjef, revisor eller advokat.

6.0 Risiko- og mogleighetsvurderingar

6.1 Økonomiske gevinstar

Arbeidsgruppa ser det som vanskeleg å kostnadsrekne mykje av det effektiviseringspotensialet som ligg på auka samarbeid. T.d. i arbeid med planar og strategidokument vil det sjølvsagt vere høve til sparing ved at ikkje begge kommunane må gjere parallelt arbeid, men kan samarbeide og fordele arbeidet. Innanfor dei enkelte fagområda er der difor eit effektiviseringspotensiale, som vil kunne realiserast ved at mange oppgåver vil kunne løysast på andre måtar, og samlast innan eksisterande ressursar ved t.d. naturleg avgang i avdelingane.

Det mest tydelege innsparingspotensialet er på sentralbordtenesta, då det vil frigjere ressursar med den kommunen som ikkje skal utføre dette arbeidet. Kor mykje meir ressursar dette vil seie for kommunen som skal utføre tenesta på vegner av fleire, er vanskeleg å sette eit konkret tal på då trykket varierer veldig. Samstundes som ein alltid må ha nokon tilgjengeleg til å svare anten det er ein telefon per halvtime eller der er kø med fleire telefonar. Ved å samle fleire kommunar om denne tenesta, trur arbeidsgruppa at ein vil kunne fylle arbeidsdagen for dedikerte ressursar på eitt sentralbord, samtidig som det er mogleg å legge til høvelege arbeidsoppgåver som lettare let seg kombinere med telefontenesta. Som t.d. chat og handtering av e-post til postmottak.

7.0 Korleis er kostnads- og effektbildet over tid?

Ei samlokalisering av den elektroniske førstelina vil også kunne effektivisere kommunikasjonen til publikum, med at det vert meir tydeleg og standardisert kvar og korleis ein får hjelp når ein er i kontakt med kommunen. Om ein berre ser på auken i bruken av elektroniske skjema, er det naturleg å tru at stadig meir av kommunikasjonen vil gå føre seg elektronisk. Det er viktig at der er eit godt, publikumsvenleg punkt gjennom sentralbordet der ein raskt kjem i kontakt med den som kan svare best.

Samstundes er det viktig å understreke behovet for eit godt samspel med dei som er ansvarleg for kommunikasjon, då dette heng tett saman med det potensielle trykket som kjem frå publikum. Er der god informasjon ut om aktuelle saker, er det færre som ser det naudsynt å kontakte kommunen direkte.

Gjennom ei endring i korleis oppgåvene knytt til servicetorget vert løyste, og ei form for avlastning der det er mogleg å samarbeide om enkelte fagområde, ser servicetorga det som eit høve til å yte betre service til den delen av publikum som ikkje er sjølvhjelpete.

7.1 Korleis sette konkrete mål som kan etterprøvast?

Innleiingsvis i prosjektet vart det etablert eit statusgrunnlag med innsamla informasjon om telefontrafikk og resultat frå brukarundersøkingar (både intern og ekstern) som gjer det mogleg å ta nye målingar kontinuerleg for å følgje utviklinga.

	Herøy	Vanylven
Stillingar		
Intern service – Dokumentsenter/politikk	1,9	2
Ekstern service – Servicetorget/sentralbord	4,5	1,4
Totalt	6,4	3,4
Måleindikatorar 2017		
Telefonar (snitt per mnd)	Legg inn frå statistikk	Legg inn frå statistikk
Snitt e-post til arkiv per dag (til ePhorte)	Ca. 20	Ca. 15
Journalpostar	16 000	9 000
Elektroniske søknadar per år		
Kvalitetsmåling		
Internundersøkinga		
- Arkiv/dokument	4,9	
- Servicetorg/sentralbord	4,9	5,2
- Informasjon/kommunikasjon	4,9	4,9
Innbyggjarundersøkinga		
- Nøgd med servicetorg	5,0	5,0
- Nøgd med nettbasert teneste	4,4	4,2
- Serviceinnstilling hjå tilsette generelt	4,3	4,3

8.0 Arbeidsgruppa si tilråding

Den digitale førstelina (telefon, chat, e-post til postmottak) i Herøy kommune vert flytta til Vanylven kommune frå og med 9. april. Avtale/serviceerklæring for praktisk tilrettelegging rundt flyttinga er drøfta og utkast er lagt ved. Serviceerklæringa utdjupar den digitale førstelinetenesta mellom Vanylven og Herøy kommunar.

Dei to kommunane har starta tilnæringsarbeidet med å verte likare på fleire felt. Ein samarbeider om blant anna rutinar og malar, intranett, internettside (heimeside), e-læring, skjema for utmelding/innmelding av tilsette som skal gå til ulike avdelingar.

Ved hjelp av e-læring ser vi for oss at vi kan lette på arbeidet vårt og gi betre kvalitet til dei tilsette. (Alle e-læringsvideoane skal fungere for både Herøy og Vanylven. Dei skal vere lett tilgjengeleg på intranett under kategoriar.) Forslag til e-læringsområder:

- Nytilsette
- Ephorte – «oppskrifter» på enkle operasjonar
- Forvaltning, offentlegheit og anna lovverk
- Politikk
- Personal

Arbeidsgruppa går inn for at dei to kommunane Herøy og Vanylven må ha kvar sitt personvernombod.

Arbeidsgruppa har drøfta potensielle samlokaliseringar. Viser til punkt 5.0.

Punkta er delt inn i tre kategoriar:

- A) Kan samlokalisera/flytte tenester
- B) Utarbeide felles rutinar på (få hjelp med kvarandre)
- C) Lokalisera i kvar enkelt kommune.

Oppgåver		
Saksbehandling		
A - Alkoholpolitisk plan	X	
A - Skjenkesaker (ambulerande, enkeltarrangement, generelle løyve og tildeling av prikkar)	X	X
B - Tilskot trusamfunn	X	X
C - Kulturmidlar	X	
C - Transportteneste	X	
C - Følgekort	X	X
C - Fritak kommunale avgifter (slam/kloakk, feiing og tilsyn)	X	
C - Sal av kommunale bustadtomter (kontrakt, fakturering, skøyte og konsesjonsfritak)	X	
C - Privat brøyting	X	
C - Parkeringsbevis	X	X
C - Adressetildeling	X	
Registreringarbeid:		
A - Legge inn i kalender for søre sunnmøre	X	X
C - Matrikkelføring (nyoppretting bygg, adresse og ajourhald)	X	
C - Registrere i ISY (registrere feiing, tilsyn og vannmålar samt ajourhald)	X	
C - Kommuneregisteret	X	
C - Styrevervregisteret	X	
C - Kontaktinfo nettsida	X	
C - Ledige stillingar i skjemabasen	X	
C - Oppdatering CIM (beredskap)	X	X
C - Feil på gatelys	X	
C - Avviksmelding når ting ikkje fungerer (gjeld på vegne av publikum)	X	
Fakturering:		
C - Frådeling	X	
C - Reguleringar	X	
C - Byggesak	X	
C - Dispensasjonar	X	
C - Kommunale avgifter	X	
C - Privat brøyting	X	
C - Eigedomspakkar	X	

C - Skjenkeavgift	X	
C – Tomter	X	
C - Digitale kart	X	
C - Sal av straum til båtar	X	
C - Vasslevering båtar	X	
Val:		
B - Tilrettelegge info ved val	X	X
C - Tidlegrøysting kommunale val	X	X
C - Førehandsrøysting kommuneval og stortingsval	X	X
Informasjon og kommunikasjon		
B - Utarbeide planar og strategi for informasjonsarbeidet – framtidsretta	X	
B - Annonsering	X	
B - Brosjyrar og informasjonsmateriell	X	X
B - Opplæring tilsette (også er pådrivarrolle for å få ting ut)	X	(x)
B - Pressemeldingar	X	
B - Oppdatere nettsida vedkomande tenester, nyhende m.m	X	(X)
B - Sosiale informasjonskanalar, oppdatering og overvåking (alle kommunale sider)	X	
B - Informasjonsarbeid vedkomane beredskap	X	X
B - Gi rettigheite til tilsette på nettsida	X	
B - Elektroniske skjema og oppdatering av variablar (feltverdiar)	X	
B - Delta i samarbeid med dei andre kommunene vedkomande internett, intranett, strategigruppe m.m	X	X
B - Lage til inforskjerm kvar dag	X	
B - Design ulike planar og skriv før trykking	X	
B - Turisinformasjon	X	X
B - Språkvask	X	
Andre oppgåver:		
A - Registrere møterom eksterne bestillarar	X	X
C - Råd og rettleiing (går mykje på kvar skal ein finne info, kven er rett person å snakke med, kva må ein legge ved i søknad, sjekke at naudsynt dokumentasjon ligg ved,++)	X	X
C - Konesjonsfritaksjema for private (må ligge ved alle eigedomar som skal tinglysast)	X	
C - Sal av krykker med ekstraustyr	X	
C - Sal av gripetang	X	
C - Servicepakke eigedomsopplysningar	X	
C - Sal av straumpolettar	X	
C - Løn brannvern	X	
C - Byggid-kort	X	
C - Kartutsnitt til kunde	X	
C - Hente fram opplysningar til kunde i Docmaster (deira elektroniske byggesakmappe)	X	
C - Flyttemeldingar (ferdigstille for innsending)	X	

C - Registrere inn feil og manglar kommunale bygg (Famac)	X	
C - Rapporteringar	X	
C - Godkjenning trefelling kommunal grunn	X	
C - Utrekning av beredskap og overtid utestyrken	X	
C - Grunnbokutskrift	X	
C - Matrikelbrev	X	
C - 10 – på topp	X	
C - Kontantkasseoppgjer	X	X
C - Bestilling av kontorrekvisita		X
C - TV-aksjonen		X
C - Hente medisin til institusjon		X
Dokument og politisk	Herøy	Vanylven
A - Legge inn nye brukarar i ePhorte	X	X
A - Tilgangskontroll i ePhorte	X	X
A - Redigering i ePhorte for brukarar	X	X
A - Påminning restanseliste ePhorte	X	X
A - Opprette nye søk og andre endringar i ePhorte	X	X
A - Legge inn stedfortreder og varsle	X	X
A - Opplæring i ephorte for nytilsette	x	x
A - Kurs	x	x
A - E-læring		
A - Ordne med vara for politisk utval	X	X
B - Journalføring av inngåande post	X	x
B - Rutine for arkivsjøk på ettermiddag	X	X
B - Oppdatere arkivplanen	X	X
B - Veilede i arkivdanning	X	X
B - Ekspedering av alle politiske vedtak	X	x
B - Lage møteprotokoll	X	X
B - Oppdatere ePhorte og møtekalendar ved endring	X	X
B - Forslag til møtekalendar	X	X
B - Melde opp referatskriv til politiske møter	X	X
B - Skrive saker til politisk behandling	X	X
B - Å delta på formannskap/kommunestyremøta	X	X
B - Valgarbeid annakvart år	X	X
C - Registrere møtegodtgjersle politiske møter	X	X
C - Attestere reisegodtgjersle og tapt arb.fortjeneste	X	X
C - Bestilling av bøker, kort, blommar og gåver	X	
C - Arbeidsavtaler	X	
C - Opptak og redigering av webopptak i kommunestyresalen	X	X
C - Attestere for rådmann, avdelinga og politisk	X	X
C - Skrive artikkel på heimesida	X	
C - Lage møteinnkalling	X	X

Kommentar frå arkivleiarane: Både Vanylven og Sande har fortsatt enkelte arkivdelar i papirformat. Det vil då vere meirarbeid med å sende papir til rette arkiv i etterkant av registrering. Det er derfor ikkje praktisk å samlokalisere postmottak pr. d.d. Nytt sak- arkivsystem og fullelektronisk arkiv er ein føresetnad for at fleire punkt med status B kan endre til status A.

SERVICEERKLÆRING mellom

Herøy kommune og

Vanylven kommune for digital førsteline

I fylgje kommunelova §4 skal kommunane drive aktiv informasjon om si verksemd, og i det ligg ein føresetnad av å vere tilgjengeleg og imøtekomande i kontakta med publikum. Med eit samfunn med stadig meir kvalitetsmedvitne og informasjonsorienterte innbyggjarar, må kommunane yte eit servicenivå som tilfredsstillar dei forventingane som ligg til tenestene.

Føremålet med ei slik serviceerklæring er å sikre eit brukarorientert samspel mellom Vanylven kommune som tenesteytar og Herøy kommune som bestillar av tenesta.

Sentralbord (telefon) og chat vert definert som den digitale førstelina i kommunen. Vanylven kommune vil gjennom samarbeidsavtalen arbeide med desse funksjonane.

I høve serviceerklæringa vert innbyggjarane i kommunane og andre aktørar utanfor organisasjonen definerte som dei eksterne brukarane og dei tilsette i kommunane som dei interne brukarane.

Vanylven kommune vil gjennom denne erklæringa ta på seg plikt til å yte service til dei eksterne brukarane, men vil samstundes vere avhengig av at dei interne brukarane leverar eit underlag som gjer det mogleg å yte kvalitativ god service eksternt. I det underlaget som ein føreset vert levert internt, må det ligge til grunn ein god informasjonsflyt på tvers av kommunane og ut i avdelingane.

Organisering

Kommunane utarbeidar oppdaterte **organisasjonskart** og kontrollerer at desse samsvarar med søkeord i sentralbordet.

Representantar frå administrativ leiing i begge kommunane deltek i eit utval som årleg skal gi ei evaluering av ordninga. Dersom eventuelle avvik//flaskehalsar/problem vert oppdaga, skal desse utgreiast for å kunne identifisere årsak og føreslå løysing, i samråd med fagleiar/fagansvarleg for servicetorg.

Alle tilsette i servicetorget i kommunane skal ha kjennskap til denne serviceerklæringa.

Generelle gode råd for korleis yte god service

- * Spør kva det gjeld – kanskje vert det meir tydeleg kven vedkommande skal snakke med og ein unngår å sette over feil.*
 - * Svar på førespurnader så snart som mogleg, då slepp du fleire purringar = mindre mas.*
 - * Ikkje lov noko du ikkje kan halde. Ringe deg etterpå, men har eigentleg ikkje tid før om to dagar?*
 - * Hold omgjevnadane informert – god informasjonsflyt kan tilfredsstillere informasjonsbehovet til fleire, og slik sett avlaste trykket på fleire førespurnader.*
-

Eksterne forhold

For best mogleg opplevd service frå publikum:

- Sentralbordet skal ha ei opningstid som svarar til kjernetida for dei tilsette på rådhusa, som er 09:00 – 15:00. Opningstid utover dette ser ein på som ei utfordring i høve føremålet med å yte god service, då det utanom desse tidspunkta kan vere vanskeleg å treffe sakshandsamarar/fagmiljøa. Lite tilgjengelig organisasjon gir dårleg service og dårlig omdømme.
- Gjennom godt informasjonsarbeid skal kommunane yte aktiv orientering til innbyggjarane, då der kan vere situasjonar/aktivitetar som potensielt kan bidra til stort trykk av førespurnader.
- Sentralbord har ansvar for å lese inn talebeskjedar i telefonsystema.
- Sakshandsamarar som tek i mot ein førespurnad/kontakt frå eksterne, bør, så langt det let seg gjere, fylgje opp og gje eit (midlertidig) svar innan to arbeidsdagar.
- Når sentralborda er koplå saman opnar ein samtalane med «Sentralbordet, du snakkar med ...» eller «Sentralbordet på rådhuset».

Interne forhold

For best mogleg samspel mellom kommunane og ut i organisasjonen:

- Dei tilsette i kommunane har tilgang til kontaktinformasjonen til alle tilsette på intranett. Denne funksjonen skal nyttast framfor ein førespurnad til sentralbordet.
- Herøy kommune har høve til å hente fram sentralbord dersom behovet skulle oppstå, i t.d. beredskapssamanheng eller ved akutt manglande bemanning i Vanylven kommune.
- Servicetorget vil kunne svare på førespurnader som der ikkje er direkte sakshandsamarar eller fagområde å setje over til, og som gjerne kan gjelde lokale forhold utanfor eit sentralbord sin naturlege kjennskap.
- Dei tilsette i kommuneorganisasjonane har ansvar for tilstrekkeleg fråværsmarkering i kalendrane sine – Dette må det jamleg minnst om. Dette må også løftast opp på leiarnivå som eit ansvar som kvar enkelt tilsett har.

Kvalitetssikring

- Ved oppstart av samarbeid mellom kommunane vert det gjennomført brukarundersøkingar som vil gje eit bilete av oppfatta kvalitet på tenesta. Vidare er det ynskjeleg at slike undersøkingar vert gjennomført årleg eller kvart 2. år.
- Fagleiar/fagansvarleg for servicetorg vil ha ansvar for å halde ei oversikt på eventuelle merknadar, klager eller andre forhold som vil oppstå.
- Før oppstart av samlokalisering av sentralbord bør det leggjast til rette for hospitering mellom kommunane.

Dato for overflytting av sentralbord frå Herøy til Vanylven: måndag 9. april 2018.

**SAMARBEIDSPROSJEKT MELLOM VANYLVEN KOMMUNE OG HEROY
KOMMUNE**

OBSERVATØR SANDE KOMMUNE

PROSJEKTPERIODE DESEMBER 2017-MARS 2018

FAGOMRÅDE

ØKONOMI OG SKATT

LØN, PERSONAL OG ORGANISASJON

Innhold:

Bakgrunn	3
Mandat arbeidsgrupper	4
Arbeidsprosess og framdrift	5
Skildring av samarbeidsområdet	7
Scenario for samarbeid	20
Oppgåver, struktur, teknologi og HR	22
Leiing og føresetnad for leiarskap	24
Kompetanse	24
Vurderingar	24
Harmonisering	25
Økonomi og utsikter til innsparing	26
Felles løysing for enkeltfunksjonar	26
Oppsummering/konklusjon	27
Vedlegg	

BAKGRUNN:

Saksframlegg 2017/760 Herøy kommune.

Likelydande saksdokument finn ein for Vanylven kommune.

Den politiske avgjerda om utgreiing av samarbeid mellom Vanylven og Herøy byggjer på følgjande forhold:

1. Effektivitetsutfordringa

- Meir kostnads effektiv tenesteproduksjon

2. Kvalitetsutfordringa

- Utnytte felles ressursar for å betre kvaliteten på tenesterer

3. Styring

- Klart definerte ansvar og oppgåvefordeling mellom Herøy kommune og Vanylven kommune

Faktorar som vert trekt fram som avgjerande er kommunikasjon og teknologi.

I den samla vurderinga og konklusjonen heiter det:

«Herøy kommune og Vanylven kommune har som felles målsetting å legge til rette for interkommunale samarbeidsprosjekt, som skal tene til meir kostnadseffektive og kvalitative tenester til det beste for innbyggjarane og medarbeidarane i begge kommunar.»

MANDAT ARBEIDSGRUPPER

Mandatet vart presentert og drøfta i arbeidsgruppene under fellessamlinga den 5. og 6. desember.

Føresetnader:

- Interkommunale prosjekt som tener brukarane, utgangspunktet er like tilbod i dei to kommunane
- Styrkje det faglege samarbeidet mellom kommunane
- Ein skal ta ut effektiviseringsgevinstar
- Digitalisering av tenester skal stå sentralt
- Utreie ulike alternativ for samarbeid, organisering og lokalisering

Arbeidsgruppa skal i lys av mandatet og føresetnader vurdere og gje innspel om:

- Beskrive samarbeidsområdet
- Myndigheitsfordeling
- Ressursar som inngår
- Kostnadsfordeling
- Andre innspel som gruppa ønskjer å løfte fram

Tillegg for Stabsektoren:

- Vurdere personvernombodsrolla
 - Felles eller kvar for seg
 - Stillingsstorleik
 - Andre høve

Mandat til føresetnader, og kva legg vi i desse:

Like tilbod:

Stabsfunksjonane i dei to kommunane er både interne og eksterne tenesteleverandør, sjølv om grad og omfang varierer frå avdeling til avdeling.

Føresetnaden som dette samarbeidsprosjektet byggjer på er at tilboda skal vere like i dei to kommunane. Det går ikkje fram av føresetnadane kvar desse tenestetilbodet skal kome i frå. Altså: Om det skal skje frå det respektive kommunehus, eller om det isolert sett er sjølve tenestetilbodet det er snakk om.

Styrke det faglege samarbeidet:

Dette tolkar arbeidsgruppa som at vi både skal kunne styrkje fagmiljøet og utvikle kvaliteten på tenesteområda.

Ta ut effektiviseringsgevinstar:

Å ta ut effektiviseringsgevinstar inneber at vi ved eit samarbeid skal kunne gjennomføre arbeidsoperasjonane raskare, og dermed produsere fleire tenester med same eller færre tal på ressursar. Med dette som utgangspunkt må arbeidsoppgåvene spesialisertast, og dermed også organiserast og fordelast på ein måte som gjer at vi får skalafordelar.

Effektivisering må sjåast i høve til organisering og fordeling av arbeidsoppgåver og kontroll med desse. Dei strukturelle og teknologiske sidene ved dette, er difor avgjerande.

Digitalisering:

Ein føresetnad for effektivisering er digitalisering. Dette inneber einskaplege og heilskaplege operasjonar som er lik i begge kommunar. Bortfall av fysisk papirflyt og system som snakkar med kvarandre.

Effektivisering og digitalisering er to sider av same sak.

Med utgangspunkt i føresetnadane har arbeidsgruppa sett på ulike scenario for samarbeid, der organisering og lokalisering er ein del av dette.

Arbeidsprosess og framdrift

På lik line med fleire av dei andre arbeidsgruppene starta arbeidet for økonomi, skatt, løn og personal med «kick off» på Thon Hotel, Fosnavåg 6. og 7. desember 2017. Etter dette har arbeidsgruppa hatt følgjande møte:

1. Arbeidsgruppemøte for skatt og økonomi møte på rådhuset Herøy kommune 09.01.18.
2. Arbeidsgruppemøte for løn og personal Herøy og Vanylven 10.01.18
3. Samarbeidsmøte for alle fagområder for Vanylven og Herøy samt Sande som observatør 15.01.18.

I dette møte kartla vi alle arbeidsoppgåvene i dei respektive avdelingar, og vurderte likskapar og ulikskapar, samt utsikter til kva typar samarbeid som er mogleg.

4. Samarbeidsmøte for Herøy og Vanylven med Sande som observatør 05.02.18.
Dette møte starta med rådmannen i Vanylven til stade, der føresetnadane for samarbeid, organisering og arbeidsfordeling vart drøfta. Spørsmålet om felles personvernombod vart også diskutert.
5. Videomøte mellom Herøy og Vanylven 19.02.18
I dette møte vurderte vi fordelar og ulemper, med grunnlag i tre ulike scenario for samarbeid.
6. Videomøte mellom Herøy og Vanylven 16.03.18.
I dette møte gjekk vi gjennom førebels utkast til rapport, og såg på kva som må ligge til grunn for å oppnå måla for eit framtidig samarbeid mellom Herøy og Vanylven. Stikkord for dette er harmonisering, med utgangspunkt i handlingsplanar for å nå eit overordna mål om samarbeid innan eit av tre scenario.

Skildring av samarbeidsområdet for kommunane Vanylven og Herøy

Avdelingane skatt og økonomi, løn og personal

Tabellen under gir ei oversikt over dei oppgåvene som høyrer til fagområda løn og personalområdet. Oppgåvene er dels skildra/spesifiserte og gruppa har prøvd å få fram kva som er likt/ulike i Vanylven og Herøy. I tabellen ligg også vurderingar knytt til kva som er mogleg å samarbeide om eller om oppgåvene konkret må delast.

Mange av oppgåvene ligg i dag på enkeltpersonar, og vurderingar kring dette er også tatt med. Tabellen er ikkje uttømmende, og dei vurderingane som er gjorde er ikkje heilt like frå arbeidsoppgåve til arbeidsoppgåve. Oppgåvene tek utgangspunkt i Herøy kommune sine ressursanalyser over dei to avdelingane Skatt og økonomi og Personal og organisasjon.

Tabell 1

Lønn:		
Oppgaver:	Skildring/merknad:	Konklusjon samarbeid:
Legge inn faste endringar på lønn:	Rette opp feil i forhold til siste lønskøyting td. Manglande lønsmelding ved at leiarane har gløymt å melde inn lønn. Lønsendringar skal eigentleg gjerast før lønskøytinga. Legge inn nye medarbeidarar faste og midlertidige.	Begge kommunar kan gjere dette, gitt oversikt over alle leiarar med fullstendige opplysningar på leiar, for og etternamn, e-post, arbeidsstad/ansvar. Utfordring: Korleis kanalisere oppgåvene og kva metode skal vi nytte for å fordele arbeidet.
Variabel løn:	Punsje og hente inn filer.	Digitalisering er ein føresetnad. Dersom ei fullstendig arbeidsfordeling skal kunne skje. Det er likevel ikkje mulig å fordele arbeidet med å hente ut enkeltfiler frå begge kommunar på dei respektive stadane.

Legge inn alle nye innkassotrekk og påleggstrekk:	Desse vert sende til dei ulike arbeidsplassar i kommunen og vert vidaresendt personalavdelinga. Det som kjem frå namnsmannen kjem direkte til PeOrg. Nettolønn må skjekkast av den som skal betale ut lønn.	Dersom den eine kommunen skal avhjelpe den andre, må trekket skannast og sendast vidare.
Etterbetaling:	Grunnlag for etterbetaling er ofte feil, feil utbetaling som følgje av for sein innmelding og innsending av timelister.	Den kommunen feilen høyrer heime i, må rette opp og gjennomføre etterbetaling.
Køyre ansiennitetsopprykk:	Dette skal gjerast kvar månad, og skal skje før lønskøyringa. Er ein del av faste gjeremål knytt til lønsprosessen.	Føreset at dei opplysningar som er registrert i lønssystemet er riktig. Dette er også ein føresetnad for at ein skal kunne gjer arbeidet for kvarandre.
Ta inn e-skattekort:	Vert tatt inn rett etter at alle timelister er punsja og filer er henta inn. Det må køyrast lønsforslag før skattefilene vert teken inn. Etter at det er gjort, må lønsforslaget slettast og køyrast på nytt.	Dei respektive kommunar må gjere dette. Føresetnaden er at den som skal gjere denne oppgåva må ha tilgangar. NB! Person vern!
Køyre lønsforslag: (sjekke stor/liten netto, slette dei som er feil)	Sjekke feilliste og rette opp alle feil.	Kommunane kan gjere dette for kvarandre, men lokalkunnskap er avgjerande i høve til å avdekke feil å listene.
Køyre lønsbekreftelse:	Når alle feil er retta køyrer ein lønsbekreftelse. Bokfører løna.	Det er naturleg at dette er ein del av heile lønsprosessen, og må gjerast av ein og same person.
Remitteringsforslag/	Sjå punkt over. Det vert laga forslag på desse områda: Skatt, lønn for tilsette, trekkeigarar/fagforeinings tr., innkassotrekk. Dersom det er feil på	Same person må gjennomføre heile prosessen frå lønsforslag til og med alle betalingsfiler.

Remitteringsbekreftelse:	desse, må det rettast opp.	
Lage betalingsfiler:	Neste steg etter remittering.	Den personen som gjennomfører lønsprosessen, må også lage betalingsfiler.
Ta utskrift av lister og leverer til økonomi:	Kontrollerer lister opp i mot beløp som ligg på fil.	Føreset tilgang til bank og har tilgangane for å betale. Er ein del av lønsprosessen. Innanfor respektive kommune. I Herøy kommune er det økonomiavdelinga som overfører filene til bank, i Vanylven er det lønsmedarbeidar som gjer denne jobben.
Køyre lønsslippar:	Slutten på lønsprosess. Den som gjer dette får også førespurnader om eventuelle feil på lønsslipp.	Høyrrer til same prosess.
A-meldinga:	Alle reiserekningsrapportar må vere ferdig før A-meldinga vert køyrd.	Gjerast av den som køyrer lønna. Må ha tilgang i Alt inn. Den som køyer løna har også føresetnader for å sjå feil.
Køyre/generere arbeidsforhold:	Feil i arbeidsforhold vert avdekt når du utfører første del av A-meldinga. Dette må rettast før A-meldinga vert køyrd. Det må køyrast ny rapport etter at rettinga er skjedd.	Den som har køyrd løna bør gjere dette.
Generere fribeløpoversikt:	Når det gjeld arbeidsgjevaravgift er det ulikt frå kommune til kommune.	Prosessane er ulike.
Bokføre generert arbeidsgjevaravgift for månaden:		Berre Herøy, sidan vi opererer med fribeløp.

Reiserekningar:		Jfr. Prosess med løn. Ein og same person må ta seg av denne prosessen. I prinsippet kan ein person ta seg av denne prosessen, men ein person i kvar kommune må kunne denne prosessen.
Rapportering:	SPK og KLP, pensjon. SBP ein gong per måned, KLP kvart kvartal. Køyre rapport og sjekke feil. Rette opp eventuelle feil.	Den som køyrer rapportane må ha lokalkunnskapar for å kunne avdekke feil. Den som avdekkar feila, må også rette det opp. Alle rapportar har tidsfristar.
Rapporteringa av PAI, ein gong per år, fráværingsrapportering til KS 2 gongar i året	Rapportering på person, arbeidsopplysningar og inntektsopplysningar. Viktig i høve til for eksempel tariffoppgjer. Fráværingsrapportering med ansiennitetsdato, utdanningskode.	Viktig med lokalkunnskap for å utføre denne arbeidsprosessen.
Terminoppgjer annakvar måned:	Det skal lagast terminoppgjer 6 gongar i året, og for Herøy kommune er dette 4 firma. Vanylven 3. Skatt, arbeidsgjevaravgift og påleggsteck skal summerast og sendast til økonomiavdelinga.	<p>Dei som har køyrt A-melding for kommunen må gjere dette.</p> <p>Det er mogleg at kommunane kan gjere denne jobben for kvarandre, gitt at A-meldinga er ok.</p>
Lage nye stillingskodar og heimlar når det er endringar i organisasjonen:		Dei som gjer dette må ha kunnskapar om organisasjonen. Altså, jobbar i respektive kommune.
Refusjonskrav på løn til enkeltpersonar:	Gjeld mellom anna personar som er på lønstilskot.	Respektive kommune tek seg av dette med omsyn til oppfylging av prosessen.
Ved overgong til nytt år:	Endringar må gjerast for kvart firma. Det er ein del av årsavslutninga å gjere klart til eit nytt.	I prinsippet kan dette gjerast av ein person i ei av kommunane. Nokre av satsane er ulike, men dei fleste er likevel like.

Ekstra lønskøyning:	Det må gjennomførast fleire ekstra lønskøyningar før overgong til nytt år.	Dette må gjerast i kvar enkelt kommune.
Sjukefråvær, sjukepengar og refusjonar		Førebels er det ikkje mulig å vite korleis dette vil fungere. Spørsmålet er vidare om den enkelte kommune sin rett til å hente ut opplysningar i Alt inn om tilsette/personar frå ei anna kommune. Personvernet.
		Kommunane går inn og tek denne prosessen isolert sett.

Personalområdet:		
Henting og fordeling av post:		Må gjerast på den enkelte arbeidsplass/lokasjon
Utrekning av ansiennitet:	Rett utrekning etter ansiennitetsreglement. HTA. Utbetaling i hht. ansiennitet frå den dag kravet vert lagt fram.	Kan gjerast på begge stadar. Dersom denne oppgåva skal gjerast for kvarandre må den som skal utføre arbeidet ha tilgang til ephorte i begge kommunar.
Skrive tenestetidsattestar:	I periodar er etterspurnaden etter denne tenesta stor. Kan vere tidkrevjande med omsyn til at arbeidstid og arbeidslengde kan vere ulik over tid.	Kan gjerast på begge stadar, men føreset at begge kommunane har tilgang til arkivsystem og personalmapper.
Personalforvaltning:	Søknader etter permisjonsreglement, stadfesting avslutning av arbeidsforhold.	Begge stadar kan utføre dette arbeidet, men føreset tilgang til saksbehandlingssystem. Litt ulik sakshandsamingsrutinar. Herøy: PeOrg. Sender ut svar. Vanylven: Svar ute i avdelingane. Det å kunne ta kvarandre sine saker, vil kunne vere ein styrke med omsyn til lik sakshandsaming. Vil lette jobben til den enkelte.
Permisjonssøknader, fødselspermisjonar, oppseiingar mm.		

Rekruttering:		
Utlysing:	PeOrg. Kvalitetssikrar utlysingstekst	Herøy: Samarbeid mellom fag, kommunikasjon og personal.
		Vanylven: Samarbeid mellom fag, personal.
		Kan gjerast begge stadar, og det vil vere ein styrke at kommunane kan utføre arbeidet for kvarandre både med omsyn til flyt og kvalitetssikring.
Publisere stillingar på heimeside:	Herøy: Kan gjerast både av servicetorget og personal	Kan gjerast begge stadar, men det er naturleg at den som har ansvar for den gitte tilsettinga.
	Vanylven: Personal	
Ta ut søkjarlister:	Herøy: PeOrg tek ut søkjarlister når alle søknadane har kome inn i ephorte.	Dette kan gjerast begge stadar, gitt tilgang på system. Det er naturleg at den som har ansvar for ei bestemt stilling fyl heile prosessen.
	Vanylven: Kommunalsjefane tek ut søkjarlister.	
Skrive tilbodsbrief:	Skrive tilsettingsbrief etter tilsetjingsvedtak. Litt ulik praksis i Herøy og Vanylven.	
	Herøy: Skriv alle tilsettingsbrief.	
	Vanylven: Alle tilsettingsbrief med unntak av kultur.	
Lønsfastsetjing:	Avklare med sektor/avdeling og i hht. tariff.	Kan gjerast på begge stadar av den som fyl tilsettingssaka.
Orientere tilsettingsgruppa:	Orientere leiarar, tillitsvald	Kan gjerast på begge stadar av den som fyl tilsettingssaka.
	Litt ulik praksis i dei to kommunane.	
Sende avslagsbrief:	Vanylven: Sakshandsamar	Sjå over.
	Herøy: PeOrg	
Skrive arbeidsavtalar:	Herøy: PeOrg sender ut avtalar	Begge stadar
	Vanylven: Vert gjort saman med tilsettingsbrevet	

Vedlikehold av personopplysningar:		Begge stader, gitt tilgang på system. Ved samarbeid mellom to lokasjonar, må det avgjerast kven som skal ha ansvaret. Finne ein måte å organisere og fordele dette arbeidet på.
Kontere faktura:	Herøy: Eli-Gunn	Kan gjerast begge stadar, gitt tilgang på system. Fordel med lokalkunnskap.
	Vanylven: Sigrid-Marie	
Bilgodtgjersle:	Herøy: PeOrg lagar oversikt over dei som skal ha bilgodtgjersle.	Kan gjerast begge stadar.
	Vanylven: Løn tek ut oversikt over køyreliste.	
Heidringsreglement:	Herøy: Eli-Gunn	Gjerast på dei ulike stadar.
	Vanylven: Sigrid-Marie	
Senioravtale/livsfaseplan:		Så lenge desse planane er ulike i dei to kommunane, må dette gjerast på dei respektive stadar
Rådgeving:	Alle på Personal og organisasjon	Kan gjerast på begge stadar, men må ha ein plan på korleis ein fordeler og organiserer arbeidet.
Leiarfunksjon		
HMS:	Oppfølging i HMS spørsmål og oppgåver.	Begge stadar, organisere og fordele arbeidet.
	Vanylven: Teknisk har eigen HMS-ansvarleg.	
IA:	Sigrid Marie: IA-kontakt	Må gjerast i den respektive kommune.
	Ann Kristin: IA-kontakt	
Oppfølging sjukefråvær:		I den enkelte kommune.
Personalsaker:	Herøy har hatt ein del saker, Vanylven færre.	Søke råd og samarbeide.
BHT kontakt:	Vanylven: Sigrid-Marie	I den enkelte kommune.
	Herøy: Ann Kristin	
tidBANK:	Ann Kristin/Magnus/Sigrid-Marie	Kan gjerast av begge, gitt tilgang.
Compilo:	Vanylven KF Kvalitetssikringssystem	Ulike system i dei to kommunane.

Kontakt VO og TV, HTV		I den enkelte kommune.
Drøftingar og lønsforhandlingar:	Vanylven: Sigrid Marie	I den enkelte kommune.
	Herøy: Ann Kristin	
OU-prosessar/organisasjons endringar	Lite endrignar i Vanylven. Herøy har vore gjennom store endringar.	Arbeidet som vert gjort no, er eit døme på ein felles OU-prosess og eit arbeid som vert gjort i fellesskap.
Tilsettingar:		I den enkelte kommune, men det er mogleg å fylgje opp tilsettingar i kvarandre sine kommunar gitt tilgangar og avklaring i forhold til fordeling og ansvar.
Kontaktmøte/samhandlingsmøte:	Sekr.: Ann Kristin, Sigrid-Marie	I den enkelte kommune
Rettleiing i forhold til reglar, lov og avtaleverk.	Alle som jobbar i avdelingane.	Kan gjerast av begge, men arbeidet må organiserast og fordelast.
Tilvising av all fast løn:	Vanylven: Sigrid-Marie	Må gjerast i den enkelte kommune.
	I Herøy all fastløn tilvist av leiarane.	

Arbeidsoppgåver for rekneskap, generell økonomi og leiing	Merknad:	Samanlikning Herøy mot Vanylven
Oppfølging av betalinger mot bank.	Nedlasting og bokføring av bet.filer.	Kommunane er ganske like her.
	Produsere og sende bet.filer	
	Sjekke at det er dekning for bet.filer	
	Ordne opp i beløp til feilkonto OCR	
Skanning	Skanne leverandørfaktura	Kommunane er like her.
	Validere leverandørfaktura	
EHF-faktura	Laste ned og validere.	Kommunane er like her.
	Kontakte leverandører for å få dei til å bruke EHF	
Oppfølging arbeidsflyt	Sjekke at faktura vert behandla på flyten innan tidsfrist.	Kommunane er like her.

Purringar	Sjekke at purringer på faktura ikkje er betalt tidlegare. Få tak i kopi av originalfaktura eventuelt.	Kommunane er like her.
Bokføring av leverandørfaktura	Sjekke mva om den er sansynleg, samt kontobruk ved bokføring.	Kommunane er like her.
Føring hovudbok	Føre hovudbok og passe på at beløp er dokumenterte	Kommunane er like her.
Avstemme bankkonti og balansekonti	Avstemme og finne grunn til eventuelle avvik, og korrigere	Herøy brukar elektronisk avstemmingsmodul i Agresso. Vanylven er i ferd med å gå over til elektronisk avstemming og kommunane vert då like.
Periodiske momsoppgjer	Kontrollere mva-koder, og eventuelt korrigere. Lage oppsett, som skal stemme med rapport. Korrigere etter revisoranmerkingar	Kommunane er ganske like her. Likevel forskjellig ved at Herøy avstemmer på dato, medan Vanylven avstemmer på periode (unntatt årsskiftet).
Fakturering	Fakturering fra fil	Kommunane er ganske like her. Herøy brukar forssystema Proaktiv og Speedadmin. Vanylven brukar forsystem på SFO.
	Fakturere abonnement	Litt ulik bruk av webfakturering, men begge kommunane brukar det. Litt ulike rutinar for fakturering av kommunale avgifter.
	Tilfeldig fakturering	Vanylven brukar erigne variantar ved fakturering pga efakturarabatt.
Agresso - systemarbeid	Nye perioder	Kommunane er ganske like her.
	Bilagsserier, posteringsrunder osv	Litt ulike rutinar knytt til rapportering om nye brukarar etc.
	Nye ansvar etc	
	Rett rolle til rett bruker	
	Opprette/avslutte brukere.	
Bistå attestanter og tilviser og generelt hjelp	Mange spørsmål om mva og kontobruk	Kommunane er like her. Herøy brukar eige

til Agressobrukere	Rapporter, spørringer osv	hjelpeprogram «Kostrahjelp»
Kontantkasse/kontantkort	Oppfølging av kasser	Mykje likt her, men i Herøy er det NAV som fyller på korta.
enkeltutbetalingar	Påfylling av kontantkort	
Sender remitteringsfil fra NAV	Fysisk sende remitteringsfila til banken	Likt i dei to kommunane.
Avstemming løn	Balansekonti	Mykje likt i dei to kommunane.
	AA-melding mot rekneskapen	
	RF 1022	
Dagleg leiar Vanylvs smia AS	Ymse til dømes utleige, utbygging, markedsføring, gen. administrasjon mindre vaktmesteroppdrag samt styrearbeid. Oppgåve i Vanylven. I Herøy vert tilsvarande oppgåver utført av eigedomsavdelinga.	
Rekneskapsavslutning	Avstemme og legge fram kommunerekneskapen både drifts og investeringsrekneskapen. Fleire firma i begge kommunane.	Ganske likt i dei to kommunane
Innlån og finansiering	Samarbeide med BCM - mellom anna med anbudsprosessar på lån og generell oppfølging av finansreglementet.	
		Mykje likt i dei to kommunane
Plassering av ledig likviditet	Forvalte kommunens kapital på ein best mogeleg måte. Kontakt med finansforvaltar og i samarbeid med dei plassere kommunens	Dette gjeld primært Herøy då Vanylven for tida ikkje har vesentleg med overskotslikviditet.
	Midlar til høg avkastning og lav risiko.	
Næringsutlån	Saksbehandle søknader om lån. Gjeld lån som må manuelt oppfølgjast med rente og avdragsfakturering.	Dette er oppgåve som Vanylven har.
Tertialrapportering / månadsrapportering	Administrere og dels utarbeide deler av rapporten	Litt ulike måtar å gjere dette på i dei to kommunane. Van

		ylven har ikkje månadsrapportering medan Herøy rapporterer til formannskapet 5-4-5 gongar per år + tertialrapportar til kommunestyret.
Utføre budsjettendringar – både saksbehandling og oppfølging i Agresso	Godkjenne endringar i Agresso i webmodulen. Dels saksbehandle endringar til politiske utval.	Gjeld begge kommunane
Budsjett og økonomiplanarbeid	Deltar i prosessen med å utarbeide og få vedtatt planane	Gjeld begge kommunane
Administrere Arena budsjettssystem og Framsikt	Systemansvarsarbeid generelt og bistand overfor brukarane.	Gjeld begge kommunane for Arena, men kun Herøy for Framsikt.
Konsesjonskraft	Selge årleg konsesjonskrafta – i det ligg å følgje opp markedet og lovverket på området,	Gjeld Vanylven kommune
Startlån	Bidra overfor saksbehandlar med vurdering m/m av startlånsøknader	Gjeld Vanylven kommune. Herøy berre rådgjevar i nokre saker.
Anleggsoversikt med utrekning av avskrivningar etc,	Brukar rekneark med oppfølging 2-3 gongar per år.	Vi er ganske like her.
Skatteoppkrevarfunksjonen		For Vanylven har Hallvard formell funksjon, medan i Herøy er det Jan Driveklepp som innehar funksjonen
Ymse leiings- og støttefunksjonsarbeid	Fagansvar i avdelinga og deltaking på leiarmøter etc.	Gjeld begge kommunane. Deltaking i leiarmøte gjeld Herøy. I Herøy har også økonomileiar personalansvar.
Ymse oppfølging knytt til økonomiske reglement og rutinar	Ulike reglement som til dømes finansreglementet skal vedtakast ein gong per kommunestyreperiode.	Gjeld begge kommunane og der det i dag er eit lite samarbeid.
Kostra-ansvarleg	Kvartalsvis rapportering av økonomidata.	Gjeld begge kommunane.

	Årleg rapportering til SSB	
	Oppfølging av skjemainnleveringa ved årsskiftet og stå som kontaktperson overfor SSB.	
Innkjøpskontakt	Vere kontaktperson i innkjøpssaker overfor Ålesund kommune og avdelingane våre. I dette ligg praktisk implementering av alle innkjøpsavtalar. Deltakar i "straumgruppa" på vegne av Ålesund kommune.	Økonomiavdelinga utfører dette i Vanylven. I Herøy ingår arbeidet i eiga stilling som innkjøpar.
Ajourhald Momentum	Halde vedlike økonomiske data i sjølvkostsystemet "Momentum" med oppfølging av kommunale årsgebyr på VAR-områda.	Gjeld begge kommunane.
Tilskotsutrekning privat barnehage	Saman med saksbehandlar følgje opp regelverket knytt til tilskot til private barnehagar med årleg berekning av satsar per born og samla tilskot.	Gjeld begge kommunane.
Generell saksbehandling av økonomisaker som til dømes garantisaker.	Type saker kan variere. Garanti- og forskotteringssaker dei mest vanlege.	Stort sett likt i begge kommunane.
Opplæring	Overfor Politiske organ og i sektorar.	Gjeld begge kommunane, men Herøy har nok vore mest aktiv her.

Avdeling:	Skatt/innkreving	
Navn:		
Arbeidsoppgave:	Kort beskrivelse:	Mogleg samarbeid:
Skatterekneskapen	Bilagsføring/oppgåveregistrering	Vanskeleg å samarbeide så lenge det er krav om bilag på papir, blir dette meir arbeidskrevjande for å unngå hol i bilagsseriar. Bilag må sendast i posten.

	Kontakt med skattytarar og kundar	Må ha tilgang til Sofie eller ERP/Agresso. Det må framleis vere mogleg å få hjelp på kvart rådhus, slik at ingen blir avvist.
	Arbeidsliste i Sofie - oppfølging	Enkelt å samarbeide om, dersom arbeidsoppgåvene skal fordelast.
Skatteinnkreving	Skattar og avgifter – oppfølging og tvangsinnkreving (utleggsforretning, påleggstrekk, konkurs m.m.)	Enkelt å samarbeide om tyngre innkreving, t.d. ved at vi får felles formell skatteoppkrevjar (Herøy), som då kan ta konkursar, utleggsforretningar, tvangssal.
Søknadshandsaming	Gjeldsordning, lemping, skatteutval	Enkelt å samarbeide om, då søknadshandsaming kan delegerast til enkelte sakshandsamarar.
Rapportering	Periodisk oppgjer, årsplan, driftsplan, årsmelding og resultatrapportering.	Vanskeleg i høve til arkivering, signering. Må utarbeidast på kvart kontor, om ikkje felleskontor.
Arkivering	Dokumentasjon – ajourhald permar	Vanskeleg, må gjerast på kvart kontor.
Avstemming	Konto for skatt (hovudbok/kto.utskrift)	Enkelt å samarbeide om, kan delegerast til eitt kontor.
Nettbank	Oppfølging av utbetalingar	Enkelt å samarbeide om.
ERP	Innkreving av kommunale krav	Felles system pr. i dag. Mogleg å fordele oppgåver, men det er viktig med god kontakt med andre etatar (kravseigar).

Tre scenario:

A. Sentralisert organisering med felles leiar

1. Samlokalisering for skatt og økonomi og løn og personal
2. Felles leiar for økonomi, felles leiar for løn og personal

Fordelar:

- Betre utnytting av personalressursar, utnytting av kompetanse og bygging av fagmiljø
- Høve til funksjonsinndeling og spesialisering
- Høve til å løyse komplekse arbeidsoppgåver/sakshandsaming i felleskap
- Prioritere leiarrolla
- Mindre sårbar ved vakansar og ferie
- Styrke fagmiljø som gjer kommunane til attraktive arbeidsplassar

Ulempar:

- Avstand til brukarane, leiarar og tilsette
 - Lang reisetid for enkelte, kostnader knytt til dette
 - Kostnader til eventuelle nye lokalar, system
 - Opplever framleis at vi er for små i høve til skalafordelar
 - Lokalkunnskapar kan forsvinne
 - Saker/problemstillingar som må opp på rådmannsnivå kan bli ein flaskehals
 - Krav om kompensasjon for leiarar
 - Kostnader i form av møter, harmonisering av avtalar, system osv.
 - Kan misse arbeidsplassar
- Det er ein føresetnad ved samlokalisering at skatt og økonomi, løn og personal har kontor på same stad

Vurdering:

Ut i frå målsettinga som kjem fram i Saksframlegg 2017/760 om effektivitetsutnytting, kvalitet og styring, er det arbeidsgruppa si vurdering at vi ved ei samlokalisering kan få ei best mogleg ressursutnytting, og då er dei faglege og organisatoriske forholda også lagt til grunn.

Ved å vere samlokalisert er det mulig å:

- Organisere, fordele, koordinere, etterprøve og leie arbeidet i det daglege for dei ressursane som sorterer under skatt og økonomi, personal og økonomi
- Ei samlokalisering gir høve til dialog og samarbeid mellom faggruppene
- Ei samlokalisering gir høve til å fordele og organisere arbeidet etter prinsippet om funksjonsinndeling som gir meir effektiv utnytting av ressursane
- Synergieffekt av å samle fagressursane
- Samlokalisering skaper betre grunnlag for å følgje opp medarbeidarane

B. Desentralisert organisering med felles leiarar

Fordelar:

- Nærleiken til rådmann/kommunestyre
- Nærleiken til interne brukarar
- Reiseveg som i dag

- Bruken av lokalkunnskapar (dette kan vere både ein fordel og ein ulempe)
- Prioritering av leiarrolla
- Krav til standarisering av prosedyrar og retningsliner
- Tvinge fram krav til avdelingane ute i dei respektive kommunar
- Bevare busetnadsmønsteret og tilboda lokalt
- Omsyn til miljøet

Ulemper:

- Avstand til rådmann for den kommunen som ikkje har økonomi/personalleiar direkte under seg i kommandolina
- Manglande kunnskapar om kvarandre
- Fordeling av leiarressursar, personalressursar
- utfordringar med detaljstyring for kommunestyre og rådmann
- Avgrensingar til funksjonsinndeling
- Avgrensingar i fordeling og organisering av arbeidsoppgåver
- Høve til å utnytte kvarandre sin kompetanse i det daglege arbeidet blir mindre enn ved samlokalisering

Vurdering:

Dersom arbeidsgruppa skal ta utgangspunkt i at arbeidsplassane skal bevarast eller behaldast (lys i rådhusa) i dei respektive kommunar, er føresetnadane for å nå dei overordna måla ikkje i så stor grad til stades. Dette fordi det vil krevje meir ressursar å fylgje opp medarbeidarar på to stadar, og det vil krevje meir å koordinere og leie eit arbeid på to/tre ulike stadar.

Ei desentralisert organisering vil likevel vere eit incitament til å vidareutvikle og tvinge fram digitale tenester og teknologiske løysingar, som gjer oss i stand til å jobbe meir effektivt. Veggen mot like løysingar og like grunnlag for å utføre arbeidsprosessane vil føre både til meir effektive tenester og betre kvalitet på tenestene. På den måten at vi både får ein referanse og kontrollpunkt.

C. Organisering som i dag med avlasting og hjelp etter behov

Denne forma for samarbeid er den minst omfattande, men skal denne nyttast i praksis må ein også her ha ein gjensidig forpliktande avtale som gjer oss i stand til å handle ved behov.

Fordelar:

- Vi er i stand til å køyre løn til kvarandre om nødvendig
- Kan føre rekneskap til kvarandre
- Skatt har same system og løysingar som gir grunnlag for samarbeid (mynde og autorisasjon må på plass)
- Vi rådfører oss med kvarandre og deler kunnskapar ved behov

- Lokale avgjerder vil ikkje kome i konflikt med avgjerder i den andre kommunen
- Kvar kommune rår sjølv over eigne ressursar
- Beheld lokalkunnskapane
- Beheld kompetanse lokalt
- Beheld lokale arbeidsplassar

Ulemper:

- Førebuingar til løn må gjerast lokalt
- Har ikkje lokalkunnskapar om det som skjer ute i den respektive kommune (må vere på staden)
- Avstand til skatteytarane, arkiv og «arkivering» av dokumentasjon
- Generalister på område der vi treng djupne kunnskapar
- Begrensa høve til effektiviseringsgevinst
- Nærheit til oppgåvene kan vere ei utfordring med omsyn til profesjonalitet
- Manglande deling av kunnskapar
- Mindre utnytting av systema
- Konservering (ved å halde fram med den organiseringa og samarbeidet som vi har dag blir vi mindre tvinga til å endre og utvikle organisasjonane og dermed å tilpasse dei rammevilkåra som gjer seg gjeldande)
- Samarbeidet er mindre forpliktande og sårbarheit ved sjukdom osv. vert uendra

Felles personvernombod

Med utgangspunkt i at Personvernombodet skal ha ei omfattande rolle som i tillegg er kompetansekreivjande, er det både av økonomisk og fagleg interesse at kommunane kan dele på eit slikt ombod.

Oppgåver, struktur, teknologi og HR

Dei fleste tenestene og arbeidsprosessane som skal gjennomførast i dei to kommunane er mykje like, men dei strukturelle føresetnadane er til dels ulik. Teknologisk sett, nyttar vi mange av dei same systema, men vi har ikkje tilgang i kvarandre sine system per i dag. Informasjonsflyten som vi har behov for, føreset digitalisering.

I teorien er det ikkje noko problem og organisere og fordele arbeidsoppgåvene etter funksjonar, og dermed få ei effektivisering av arbeidsoppgåvene. Fleire like arbeidsoperasjonar og spesialisering gir effektivisering. Ei slik organisering av arbeidsoppgåvene krev harmonisering av mellom anna politikk, rutinar, reglar, retningslinjer, datasystem og digitalisering. I tillegg må ein organisere og fordele arbeidsoppgåvene uavhengig av kvar medarbeidarane på dei respektive avdelingane

sit. Føresetnadane for å oppnå stordriftsfordelar er med andre ord funksjonsorganisering.

Når det gjeld organisering og arbeidsfordelinga, må ein også sjå på dei totale «ferdigheitene» til den enkelte medarbeidar når ein vurderer «fordeling» av arbeidsoppgåver. Dersom geografisk plassering av dei ulike funksjonane skal takast med i reknestykket må også kost nytte vere med som ein av vurderingskriteriene.

I føresetnadane til mandatet heiter det at «utgangspunktet skal vere like tilbod i dei to kommunane», og rådmannen i Vanylven sa i møte den 09.02.18 at ein desentralisert modell med lys i begge/alle rådhusa er utgangspunktet. Når det gjeld like tilbod føreset arbeidsgruppa at det skal vere like tenester i dei to kommunane, men det er ikkje definert kvar desse tenestene skal komme i frå eller kva kommune som skal levere desse tenestene til medarbeidarane eller innbyggjarane i dei respektive kommunar.

Leiging og føresetnadane for leiarskap

I føringane frå saksutgreiinga frå Stab Herøy kommune 2017/760 går det fram at kommunane skal ende opp med å ha ein felles leiar på områda skatt og økonomi og personal og organisasjon, der desse leiarane skal vere stasjonert i Herøy.

Kva rolle og kva føresetnader for leiarskap avdelingsleiaren vil få, vil avhenge av kva scenario for samarbeid som vert vald og kva nivå for harmonisering som vert utfallet.

Dersom skilnadane mellom dei to/tre kommunane er om lag som i dag, vil det i stor grad bli som å tilby tenester til to/tre ulike selskap med tilpassa avtalar som er kundedrive i den forstand at skatt og økonomi og personal og organisasjon tilpassar seg den som ein leverer tenester til. Det som vert kalla «Speilbildeprinsippet.» Dette vil medføre ekstraarbeid både for leiar og medarbeidarar som skal tilpasse seg to/tre «selskap», med omsyn til dei ulikskapane som gjer seg gjeldane.

Arbeidsgruppa ser difor som den viktigaste føresetnaden for samarbeidet mellom kommunane, at det vert gjennomført ei målretta harmonisering som grunnlag for å løyse oppgåvene på ein kostnadseffektiv og kvalitetsmessig god måte. Uansett val av modell.

Samarbeidsmodellane som er skissert krev ulike grader av harmonisering, men dersom vi skal halde fram som i dag må digitalisering og tilgang til dei ulike datasystema realiserast. På den måten vil medarbeidarane på dei ulike fagfelte faktisk kunne utføre arbeidsoppgåver for kvarandre, når situasjonen tilseier at det er nødvendig.

Kompetanse

I saka om «Interkommunalt samarbeid mellom Herøy kommune og Vanylven kommune innan fagfelt i stabssektoren» ser ein føre seg ei klart og definert ansvar og oppgåvefordeling mellom Herøy kommune og Vanylven kommune. Det vert her lagt til at faktorar som kommunikasjon og teknologi vil spele ei avgjerande rolle med omsyn til avgrensingar og utsikter.

Når det gjeld å organisere og fordele oppgåver etter ansvar og kompetanse har ikkje arbeidsgruppa i særleg grad drøfta dette, men kravet til utvikling av kompetanse er ein føresetnad for å fylle dei rollene som framtidig digitalisering og teknologisk utvikling vil krevje.

Vurderingar

Arbeidsgruppa har skildra samarbeidsområda, skilnader og føresetnader for samarbeid, i tillegg til å sett på fordelar og ulemper med dei ulike samarbeidsformene.

Dersom vi tek utgangspunkt i prinsippet om effektivisering, kvalitetet og utvikling av fagmiljø, er arbeidsgruppa samd i at ei samlokalisering med alle ressursane samla på ein stad vil vere det beste. Dette fordi mange av dei oppgåvene og tenestene som

vi leverer er heile arbeidsprosessar, som ikkje kan brytast ned i enkeltfunksjonar som kan utførast av enkeltpersonar. Ein medarbeidar er avhengig av å gjennomføre ein heil arbeidsprosess for å sikre kvalitet på tenestene og at det skal vere enkelt å etterprøve for å finne feil og eventuelt rette opp feil. Ved ei samlokalisering kan til dømes to jobbe med lønsprosessar, og dermed også vere i stand til å kvalitetssikre kvarandre sine arbeidsprosessar.

Ei samlokalisering gjer oss styrka i arbeidet med komplekse arbeidsoppgåver og arbeidsprosessar. Dette kan medverk til at vi blir meir effektive og kan levere produkt til betre kvalitet.

Dersom vi vel ei desentralisert løysing, misser vi ein del av kvalitets og effektivitetsgevinsten på den måten at vi må nytte andre former for kommunikasjon, synergieffektane og den situasjonsbestemte leiinga som det er høve til å gjennomføre ved at alle er samla på ein stad fell bort.

Eit desentralisert samarbeid vil likevel vere med på å halde på andre delmål, slik som rådmannen i Vanylven understreka, at det skal vere lys i begge/alle rådhus. Dersom kommunane går inn for eit gjennomgripande samarbeid med ei desentralisert løysing, vil vi likevel stå overfor ein situasjon der begge/alle tre kommunane må tilpasse seg kvarandre gjennom harmonisering av løysingar og dei effektiviseringsgevinstar som følgjer av dette.

Det tredje scenario er ein modell om lag som i dag, men med eit gjensidig forpliktande samarbeid under tilhøve som vert definert som «samarbeid ved behov». Dette er nok den minst effektive modellen og kan nok definerast som brannsløkking. Harmonisering er nok like fullt eit krav her, om vi skal ta ut noko form for effektiviseringsgevinst.

Harmonisering

Føresetnadane for samarbeidet er at vi skal bli meir effektive, utnytte dei teknologiske og digitale løysingane som alt fins og vert utvikla for dei tenestene som vi skal levere. I tillegg skal samarbeidet styrkje det faglege fellesskapet.

Sagt på ein annan måte: «Målet er at vi skal samarbeide, men for at vi skal samarbeide må vi bli meir effektive og levere tenester til betre kvalitet.»

Ein føresetnad for at vi skal jobbe meir effektivt er at vi blir like på avgjerder, arbeidsprosessar, avtalar, normer og reglar osv. Dette vil igjen påverke organisering og fordeling av arbeid.

Døme på at einingskostnadane kan gå ned er:

- Fleire like oppgåver skaper effektivitet
- Fleire like arbeidsprosessar skaper effektivitet
- Lik politikk, retningslinjer, reglar, avtalar osv kan nyttast av fleire og lagast av færre

- Felles forhandlingar, drøftingar mm
- Reduserte einingskostnadar av digitale løysingar og system

Arbeidsgruppa sitt poeng er at å utnytte stordriftsfordelane ved å harmonisere, vil skape ein meir effektiv organisasjon med betre kvalitet på tenestene. Ei harmonisering vil gjere kommunane betre rusta til å handtere endringar, og vere mindre sårbare i samband med feriar, sjukdom osv.

Harmonisering er ein føresetnad for samarbeid, og ved ei stegvis tilnærming av like løysingar vil ei ny organisering og arbeidsdeling kunne ta form.

Harmonisering er også føresetnad for effektiv leiing.

I høve til leiing tek arbeidsgruppa utgangspunkt i dei føringane som er lagde, om at leiarane for skatt og økonomi og personal og organisasjon skal sitje i Herøy. Arbeidsgruppa ser det likevel som naturleg at tilgang på ressursar og rammevilkår elles, over tid vil kunne legge føringar både på organisering og arbeidsfordeling. Dette vil og kunne spele ei rolle for kvar leiaren skal sitje.

Økonomi og utsikter til innsparingar

Eit av delmåla for samarbeid mellom kommunane er at vi skal kunne ta ut effektiviseringsgevinstar og på den på få ei betre utnytting av den kapitalen som blir skoten inn i dei tenestene som vi produserer.

Vi har no vore gjennom ei kartleggingsfase der vi har sett på kva oppgåver vi løyser, korleis vi løyser dei, kva system vi brukar, kven løyser dei osv. I denne prosessen har vi kome fram til at vi gjennom harmoniserte løysingar, kan få meir effektiv tenesteproduksjon. Meir effektiv tenesteproduksjon, kan gi rom for førebyggjande arbeid, noko som igjen kan gjere oss i stand til å «gjere rett første gangen».

Kravet til digitale løysingar og bruk av teknologi, samt opplæring og reorganisering av oppgåver, gir ikkje utsikter til innsparing på kort sikt. Dersom vi ser dette i eit lengre tidsperspektiv, vil resultatet at ein harmoniseringsprosess vere med på å påverke til at vi også får reduserte kostnader.

Felles løysing for enkelt funksjonar

Innanfor enkelt funksjonar er vi i dag klare til å utføre tenester for kvarandre eller å ta over funksjonane til kvarandre, basert på at felles system og at data for utføring av arbeidet er klare. To døme på dette er sjølve lønsføringa og registrering og oppfølging av tidsregistreringssystemet. Teknisk sett er ikkje dette noko utfordring, men kravet om at vi har likt utgangspunkt er likevel til stade. Jf. tabell 1.

Oppsummering/konklusjon

Dersom vi tek utgangspunkt i at vi er avdelingar som leverer tilnærma like tenester, vil det ut i frå eit organisatorisk og fagleg perspektiv vil det vere naturleg å legge dei to stabsfunksjonane til ein felles lokasjon. Den viktigaste føresetnaden for samarbeid er likevel harmonisering, uansett kva nivå vi skal samarbeide på. Dette for å oppnå effektiviseringsgevinstar. Digitalisering er ein føresetnad for effektivisering.

Arbeidsgruppa tek det som gitt at ved eit samarbeid skal dei to avdelingane løn og personal, og skatt og økonomi har ein leiar for dei kommunane som går inn i samarbeidet, og med dei kommandolinene som følgjer av dette.

Kva type kostnadsfordeling som skal gjere seg gjeldande vil avhenge av kva nivå for samarbeid som vert valt.

Med utgangspunkt i avgjerd om ein av samarbeidsmodellane, vil ein handlingsplan for harmonisering av arbeidsoppgåver og felles løysingar vere det viktigaste arbeidet for tida frametter. Med dei mål som ligg i grunnlag for samarbeidet.

Vedlegg:

Ressurs- og oppgaveoversyn Personal- og organisasjonsavdeling

Ann Kristin Eiken: 100% stilling

Arbeidsoppgåver:

- HMS – rettleiing og oppfølging i organisasjonen, planarbeid, er med i arbeidsgrupper knytt til det organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø
- IA - rettleiing og oppfølging av leiarar, møter med involverte partar, handlingsplanar
- Sjukefråvær – rettleiing og oppfølging av leirar, statistikk og rapportar, omplassering mm.
- BHT – kontaktperson Herøy kommune, handlingsplanar mm.
- Personalsaker – oppfølging og oppseiingar
- Hovudadministrator tidBANK – kontaktperson Norsk Tid, opplæring, oppdatering, endringar, nye brukarar mm.
- Administrator Compilo – liknande oppgåver som er knytt til tidBANK
- Kontaktpunkt – arbeidstakarorganisasjonar, verneombod
- Drøftingar og lønsforhandlingar
- Sakshandsaming
- Arbeid med OU-prosessar på organisasjon- og personnivå, konkrete oppgåver knytt til endringsprosessar
- Involvert i enkelte tilsettingssaker
- Sekretær i kontaktmøte
- Rettleiing knytt til lover, reglar og avtaleverk

Dette er oppgåver som eg har tatt med meg inn i jobben som leiar, og desse oppgåvene grensar også dels opp i mot det som ligg i delegasjonsfullmakta med omsyn til rolle og ansvar som Personalleiar.

Eil-Gunn Botn: 100 stilling

Arbeidsoppgåver:

- Henting og fordeling av post
- Berekning av ansiennitet
- Skrivning av tenestetidsattestar
- Personalforvaltning (svare på permisjonssøknader, oppseiingar m.m.)
- Kvalitetssikre utlysingstekster på stillingar som kjem frå avdelingane
- Publisere stillingar på heimesida
- Ta ut søkjarlister frå ePhorte og sende til avdelingane når søknadsfristen er ute.

- Skrive tilbudsbrief på stilling når det er gjort tilsetjingsvedtak
- Orienterer tilsetjingsgruppa når vi mottek svar på tilbod om stilling.
- Sende avslagsbrief til dei som ikkje har fått tilbod
- Skrive arbeidsavtalar
- Punche løn ved behov
- Vedlikehald av lønssystem (endre adr. og e-post adr., kontonr., legge inn opplysningar i Memo)
- Kontere fakturaer
- Lage liste over dei som skal ha utbetalt bilgodtgjerse
- Følge opp Heidringsreglementet
- Følgje opp Senioravtalen
- Rådgjeving i administrative rutiner.
- Mange førespurnader på e-post som må svarast på. (Dette har auka).
- Ein god del telefonar frå avdelingsleiarar og tilsett.

Magnus Næverlid: 100% stilling

Arbeidsoppgåver:

Sjukefråvær, refusjonar MM

- Registrere sjukmeldingar, eigenmeldingar, permisjonar i fråværsregisteret
 - o Kvalitetskontroll sjukmeldingar, eigenmld, permisjonar osv.
- Generere refusjonskrav
- Fylle ut og sende inntektsopplysningar til NAV
- Kopiere og sende D-skjema av sjukmeldingane
- Arkivere, arkivere, arkivere.
- Registrere motteke refusjon, avstemme mot genererte krav
- Følgje opp uteståande refusjonskrav
- Purre NAV
- Følgje opp maksdatoar for sjukepengar mm.
 - o Kontakt med avdelingsleiarar om vidare forløp
- Følgje opp vedtak frå NAV, kronisk sjukdom, avslag mm.

Endringar som kjem:

- Elektroniske sjukmeldingar - oppgje leiar med personalansvar (namn + personnr) for kvar sjukmelding
- Elektroniske sjukmeldingar – sjukmeldingar kjem i altinn frå januar 2018. Nye rutinar.

Løn

- Registrere variable lønsbilag
 - o Kvalitetskontroll lønsbilag – undersøkje eller avvise lønsbilag med manglar.
- Kontrolliste variabel løn
- Registrere nye lønsmottakarar
- Endringar på eksisterande lønsmottakarar

- Rapportering til fagforeiningane
- Lønskøyning Landbrukskontoret
 - o Lønnsforslag og kontroll
 - o Lønsbekreftelse
 - o Remittering, generere betalingsfiler og overlevering til økonomi
- Lønskøyning Opplæringskontoret
 - o Lønnsforslag og kontroll
 - o Lønsbekreftelse
 - o Remittering, generere betalingsfiler og overlevering til økonomi
- Hente e-skattekort
- Rapportering til off. myndigheter - A-meldinga
- Årsavslutning løn
- Legge opp nytt år i Agresso (periodar, kalender etc.)

Div

- Rettleiing, telefonar mm.
- Ymse stadfesting mm, bl.a.
 - o skjema nedsett arbeidstid ism arbeidsløyse
 - o Opplysning til politiet ism. inkassotrekk.

Marit I. Skår: 100% stilling

ARBEIDSOPPGÅVER

Kvar lønskøyning

- Legge inn faste endringar på lønn
- Variabel bilag
- Legge inn alle nye innkassoterkk og påleggstrekk
- Etterbetaling
- Hente inn filer frå shift.
- Køyre Ansiennitetsopprykk
- Ta inn nye e-skattekort
- Køyre lønsforslag
- Sjekke stor/liten netto
- Sjekke dei med negativ netto- og slette det som er feil
- Køyre lønsbekreftelse
- Remmitteringsforslag
- Remmitteringsbekreftelse
- Lage betalingsfiler
- Ta utskrift av alle lister og levere Økonomi for utbetaling
- Køyre lønns slippar
- Melding kvar månad på alle firma

- Køyre generere arbeidsforhold
- Generere fribeløpsoversikt
- Bestille ny rapport
- Sjekke feil og rette dei.
- Sende inn rapporten og sjekke om der er feil
- Ta ut kvittering
- Bokføre generert arbeidsgiveravgift for måneden

Reiserekningsmodulen. 1 gong pr. veke

- Godkjenn til utbetaling alle som ligg klar og som eg har fått bilag på
- Ein del arbeid med å etterlyse papirkopi av rekningar som ligg klar til utbetaling.
- Køyre bokføring.
- Remmitteringsforslag
- Remmitteringsbekreftelse
- Lage betalingsfil
- Ta kopi og levere på økonomiavdelinga for utbetaling.
- EL_ komm (kommunal mobil) legge inn i systemet alle som brukar den privat, og ajourføre liste over alle med kommunal mobil.

Rapportering.

- Køyre rapportering til SPK kvar måned
- Sende inn fila via Altinn når alt er rett
- Køyre rapportering til KLP kvar 3 måned
- Sende inn fila via sida til KLP og rette alle feil (er ein jobb som tek mykje tid)
- Rapportere til PAI ein gong i året (mykje retting på ansatte før dette kvar gong.)
- Søkje og godkjenne søknad om pensjon i KLP og SPK
- Rapportere til KS 2 gongar i året, her er og ein del retting før kvar innsending.
- Rapportere egenmeldt sjukefråvær 4 gongar i året.
- Generere fråvær den 15 kvar måned.
- Halde seg oppdatertt på HTA og passe på å endre stillingskode når det vert endringar

Terminoppgjer annakvar måned

- Lage til terminoppgjer på 4 firma 6 gongar i året.
- Det er samla skatt, arbeidsgiveravgift og påleggstrekk i perioda, som skal summerast og sendast til Økonomiavdelinga for betaling.
- Lage nye stillingskoder og heimlar når det er endringar i organisasjonen
- Lage til grunnlag for refusjonskrav på lønn til enkeltpersoner for alle avdelingar i HK når dei har behov for det.
- Ved overgang til nytt år.

- Legge inn endring på satser på fagforening, nye satser for støttekontakt, pensjonistløn.
- Lage til ny kalender i det nye året i Agresso
- Køyre oppdatering av satser for ansatte
- Overføre opptente feriepenger til nytt år, og passe på at kontoane stemmer.
- Legge inn nye lønsperioder i Agresso
- Passe på at liste over dei med kommunal mobil som har brukt 5 sifra betalingsnummer, og med bruk over kr. 1000, vert registrert i Agresso på desemberlønna kvart år.
- Passe på at alle tilbakeføringar for året, tilbakeføring pensjon, retting av feil i lønssystemet og likn., vert køyrt inn i ei ekstralønnskøyreing før overgang til nytt år.
- Desember har ei ekstra lønskøyring + fleire ekstra lønnskøyring med oppretting av div. før overgong til nytt år.

Ressurs- og oppgaveoversyn Økonomiavdeling

Merete G. Frøystad – 70% stilling

- Fakturering PO, SFO, Husleige og diverse tilfeldige faktureringar (moped, internasjonal skule, kultur etc)
- Avstemming månadleg fakturering mot rekneskap
- Faste føringar i rekneskapen (utbetalingar)

Merethe Grunnan – 100% stilling

- Rekneskapsansvarleg og systemansvarleg Agresso Rekneskap
- Investeringsrekneskapen
- Bilagshandsaming
- Meirverdiavgift
- Bankavstemming
- Kostra rapportering
- Avstemming løn
- Avstemming rekneskap
- Bokføring av faktura
- Skatt/arbeidsgjevaravgift
- Barnehagetilskott

Johanna Runde – 100% stilling

- Rekneskapen til:
 - Herøy kyrkjelege fellesråd ink investering
 - Opplæringskontoret for Søre Sunnmøre (lærlingar)
- Remittering
- OCR returar

- Fakturering: barnehage, kommunale avgifter og kulturskolen
- Bankavstemming
- Skatt/innfordring kommunale krav
- Sosialfila
- Sjekke budsjettsaker i politiske fora og evt budsjettkorrigerer disse

Jan Driveklepp – 100% stilling

- Skatteoppkrevjar (ink Særnamnsmannskompetanse)
- Innfordring kommunale krav
- Sakshandsaming

Christin Vanvikaas – 50% stilling

- Skanne og sende ut manuelle fakturaer (papir/epost)
- Hente inn EHF fil og sende ut EHF fakturaane
- Sjekke purringar
- Manuelle fakturaer
- Bilagsføring

Linda K. Kvalsvik – 100% stilling

- Rekneskapsføring for:
 - o Ytre Herøy sokn
 - o Indre Herøy sokn
 - o Leikanger sokn
 - o Søre Sunnmøre Landbrukskontor
- Bankavstemmingar
- Balanseavstemmingar
- Manuelle utbetalningar til bank (t.d. barnevern)
- Remitering
- OCR
- Konserthus/kino
- Oppsyn med alle kontantkassene i kommunen
- Sosialfila og avstemming av bankkontoen
- Bilagsføring

Geir Egil Olsen – 100% stilling

- Månadsrapportering
- Lån
- Finans
- Budsjett
- Sakshandsaming
- Bokføring av leverandørfakturaer
- Opplæring
- Systemansvarleg Arena, Nordkapp og Framsikt

Organisering og arbeidsfordeling Vanylven:

Sigrud Marie Lillebø - 100% personalrådgjevar

Mette Osnes Kriken – 50% løn

Helene Bjørlykke – 50% løn

Hallvard Takset – 100 % økonomileiar

Randi Toftesund – 100% økonomi/rekneskap

Dagrun Sandnes – 80% skatt

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven
innan fagområda plan, byggesak,
oppmåling/geodata, prosjektleiing og
drift.



HERØY KOMMUNE



Vanylven kommune

Utgreiing av samarbeidsmoglegheiter
mellom Herøy og Vanylven 2018

Sist revidert 31.03.2018



Innhold

1. Innleiing.....	3
1.1 Mandat	3
1.2 Føresetnadar.....	3
1.3 Innspel frå arbeidsgruppa.....	3
2. Beskrive samarbeidsområdet i dag med oppgåvekartlegging, ressursbruk og programvareplattform.	4
2.1 Ressursar.....	4
a. Plan	4
b. Byggesak	4
c. Oppmåling/geodata.....	5
d. Prosjektleiing	5
e. Drift.....	6
2.2 Arbeidsoppgåver.....	6
a. Plan	6
b. Byggesak	6
c. Oppmåling/geodata.....	7
d. Prosjektleiing	8
e. Drift.....	9
2.3 Programvare	9
2.4 Myndighetsfordeling	10
2.5 Organisasjonsstruktur.....	10
2.6 Delegasjonsreglement	10
3. Forslag til flytting av arbeidsoppgåver mellom kommunane.....	10
3.1 Plan	10
3.2 Byggesak	11
3.3 Oppmåling/geodata.....	13
3.4 Prosjektleiing	16
3.5 Drift.....	17
4. Vurdering av flytting av oppgåver og mogleg innsparingspotensiale	17
4.1 Kva oppgåver må ligge der dei er i dag?.....	17
4.2 Kva oppgåver vil arbeidsgruppa tilrå å flytte?.....	17
a. Innsparingspotensiale.....	18
4.3 Felles programvareplattform	18
4.4 Premiss for at samarbeid skal lykkast.....	18
5. Konklusjon.....	19
5.1 Avsluttande kommentar	20



1. Innleiing

1.1 Mandat

Herøy og Vanylven er positiv til å utarbeide eit interkommunalt samarbeidsprosjekt knytt til planlegging, byggesak og kart/oppmåling seinast frå 1 januar 2019.

Herøy og Vanylven skal ved eit slikt samarbeid ta ut ein effektiviseringsgevinst i løpet av prosjektperioden.

Samarbeidsprosjektet går over 2 år med påfølgjande evaluering»

1.2 Føresetnader

Interkommunale prosjekt som tener brukarane, utgangspunktet er like tilbod i dei to kommunane

- Styrkje det faglege samarbeidet mellom kommunane - oppgåvefordeling(spesialisering)
- Ein skal ta ut effektiviseringsgevinstar
- Digitalisering av tenester skal stå sentralt
- Utgreie ulike alternativ for samarbeid, organisering og lokalisering

Arbeidsgruppa skal i lys av mandatet og føresetnader vurdere og gje innspel om:

- Beskrive samarbeidsområdet – oppgåvekartlegging
- Myndigheitsfordeling
- Ressursar som inngår – ressurskartlegging(kapasitet)
- Kostnadsfordeling

1.3 Innspel frå arbeidsgruppa

Arbeidsgruppa ønskjer også å sjå på andre tekniske fagområder som drift, veg, avløp og prosjekteing på infrastruktur

Digitalisering av eigedomsarkiv i Vanylven

Kartlegging av programvare i kommunane – må ha felles plattform

Felles gebyrregulativ (tekst, ikkje sats): For gebyr knytt til sakshandsaming og oppmåling vil det vere godt mogleg å samarbeide om regulativmodellen. Satsane vil då ikkje verte like i denne omgang. For VA ser dett ut til å bli vanskeleg frå Vanylven si side.



2. Beskrive samarbeidsområdet i dag med oppgåvekartlegging, ressursbruk og programvareplattform.

2.1 Ressursar

a. Plan

Herøy kommune har per 01.01.2018 tre årsverk knytt til planlegging. Ei stilling er kombinert med leiarfunksjon for Utviklingsavdelinga og ei stilling er kombinert med rolla som folkehelsekoordinator(50%). Avdelinga har god kontroll på plansakene som er til handsaming og alle vert handsama innanfor tidsfristen.

Vanylven har per 01.01.2018 ingen ressursar på plan. Vanylven har også folkehelsekordinator i 0,5 stilling.

b. Byggesak

Byggesak i Herøy kommune har pr i dag 3 stillingsheimlar, pr no 2,5 stillingar som arbeidar med byggesak, frådeling, rettleiing og dispensasjonsaker. Slik situasjonen er i dag må det kunne seiast at vi har god kontroll på området og løyser oppgåvene for det meste innanfor gitte tidsfristar. Byggesak i Herøy opplever byggesaksforumet for søre sunnmøre(7 stjerna) som eit godt fagleg forum inn mot oppgaveløysing. Vi kunne tenkt oss betre kunnskap om tilsyn og ulovlegheitsoppfølging. Dette er saker som er ein del av vårt arbeidsfelt, men så lenge ein ikkje vel å prioritere det oftare eller har det som ein implisert del av kvardagen, vil det erfaringsmessig verte litt tunge saker. Dette er eit område der 7 stjerna burde samarbeide og få til ei eiga avd for tilsyn. SSIKT har no sett digitalisering på dagorden inn mot ulike faggrupper i 7 stjerna – det er bra og vi i byggesaksforumet har nytta høvet til å spele inn konkrete forslag som kan bidra til meir digitalisert byggesakshandsaming. Vi har her spelt inn at vi kan ha gjennomføre tilsyn via ein app – på eit nettbrett/ipad. Dette vil gjere tilsyna like og arbeidet kan utførast i felt på ein enkel og digitalisert måte. Det å vere med vidare no når ebyggesak løysingane kjem er viktig. Då må, helst alle i 7 stjerna vere med, slik at vi jobbar på ei felles løysing som er lik - SSIKT kan her bidra til dette.

Å inngå eit samarbeid om felles byggesakshandsaming verkar som vanskeleg og vil nok ikkje gi nokon særleg økonomisk gevinst på kort sikt. Kostnadane med å kome opp på eit felles nivå, med digitalisert byggesaksarkiv også i Vanylven vert store. Ser ein utover desse 2 åra må ein vel kunne seie at ein vil hente ut økonomiske gevinstar. (Viktig at ein sitt ilag – bygg eit fagmiljø) Hadde i den samanheng vore bra å fått med Sande. Ein kunne då ha laga eit felles byggesakskontor for alle 3 kommunane, men det ville krevje flytting av arb plassar og at sevicetorg ansette i førstelinja har kunnskap om byggesak opp til eit visst nivå. Evt kunne ein ha faste byggesaksdagar i kvar kommune der innbyggarane har høve til å kome med sine spørsmål.

Byggesak Vanylven: Her er i dag rundt 0,5 årsverk på byggesak og frådelingsaker. Slik kapasiteten er i dag vert arbeidet med byggesakene lagt opp etter arbeidsmengd. Det er pr i dag to-tre stillingar som delar desse 0,5 årsverka, det vert difor fleksibilitet her, og normalt held man tidsfristane. Av dei 0,5 årsverka ligg ca. 0,4 på byggingeniør med byggesaker og 0,1



ligg på kommunalsjef for frådelingsaker, her er også oppmåling delaktig etter behov. Dei tek no matrikkelføringa. Man ynskjer her å få lagt frådelingsakene over på byggesak eller oppmåling i staden for på kommunalsjef innan kort tid. Tilsyn vert utført sporadisk, men kapasiteten på oppfølging er for liten. Kunnskapen her vert dårleg med for lite erfaringar knytt til slikt arbeid. Her er mykje å vinne på samarbeid for begge kommunane.

Det resterande på byggingeniør vert i dag bruk til drift og vedlikehald på kommunale bygningar i Vanylven. Samt prosjektering av mindre prosjekt og prosjektleiing. Det kan her vere moglegheiter for å omorganisere denne i framtida. Det resterande på denne byggingeniørstillinga ser man som vanskeleg å samarbeide om, då Herøy har eige eigedomsavdeling for drift og vedlikehald. Dette kan undersøkast nærare om det vert aktuelt. Det vil også kunne ver ein stor fordel med samarbeidet at man får heile stillingar innanfor kvart fagfelt med sterke fagmiljø. Om dette er oppnåeleg med samarbeid mellom våre to kommunar, kan ver litt vanskeleg. Dette samarbeidet bør vere ein start på eit større samarbeid der byggesaksforumet med alle sju kommunar er med.

c. Oppmåling/geodata

Geodata i Herøy har pr i dag 2 årsverk knytt til oppmåling og geodata. Begge to stillingar har kombinerte arbeidsoppgåver. Det vil sei at ein jobbar både med oppmåling/matrikkelføring og GIS arbeidsoppgåver. Avdelinga fullfører ca. 80-100 oppmålingsforretningar pr. år og alle er innanfor tidsfristar.

Matrikkelføring av bygg/adresse informasjon er delegert til servicetorg som utgjer ca 15-20% av årsverk. Ein slik fordeling av arbeidet er ikkje tidsparande. Matrikkelførar bruker mye tid å finne nødvendig informasjon.

Oppmåling/Geodata Vanylven har pr. i dag 1 og 1/2 årsverk knytt til oppmåling og geodata. ½ årsverk er oppmåling med ca. 40 oppmålingsforretningar pr. år. Denne stillinga har og ansvar for skjøte skrivning ved kjøp og sal av kommunale eigedom. 1 årsverk er knytt til geodata der oppgåvene er matrikkelføring av eigedom, bygg og adresse. Litt oppmålingsarbeid og GIS arbeidsoppgåver. Denne stillinga er og med i planarbeid.

d. Prosjektleiing

Anlegg og driftsavdelinga i Herøy har pr. i dag 2 heile stillingar på prosjektleiarar. Samarbeidar ved behov med prosjektleiarane på Eigedomsavdelinga og nyttar like malar for innkjøp, SHA-plan og liknande. Har pr. i dag ikkje nok ressursar til å utføre alle anlegg som står på budsjett/økonomiplan, men tilstrekkelig til å utføre dei som vert prioritert.

Anlegg Vanylven kommune har i dag 0,5 stilling på prosjektleiing for infrastruktur (veg, vatn, avløp og idrettsanlegg). Prosjekta vert her prosjektert, anbudsutsett, kontrahert og byggeleia gjennom denne stillinga.

Prosjektleiing for bygg Vanylven: Resterande stilling for byggingeniør vert fordelt mellom drift og vedlikehald av kommunale bygg, der de også kjem inn mindre prosjekt å



prosjektleiing av desse. Det vert rekna ca. 0,2 stilling til prosjektleiing og ca. 0,4 stilling til drift og vedlikehald.

e. Drift

Driftsavdelinga i Herøy har pr. i dag 2,5 stillingar inne på kontoret 50% er knytt til hamnetenester, 50% til utedrifta medan den andre stillinga er knytt til Avdelingsleiar Anlegg og drift samt Avløp. Dei siste 50% er knytt til drift.

Teknisk innanfor veg, vatn, avløp i Vanylven har pr. i dag 0,5 stillingar inne på kontoret.

Hamnesjef Vanylven: Det er i dag tilsett ein person i 0,5 stilling som hamnesjef. Dette er ei nyoppretta stilling i 2017/2018 der det er utarbeida hamnedistrikt i Vanylven. I samband med stillinga er det også innkjøpt hurtiggåande Targa 27 fots båt. Av resterande stilling vil ca. 0,3 ligge på personen som eigedomsforvaltar for kommunens næringseigedomar, Fiskåholmen (tidlegare Ulstein verft) mm. resterande 0,2 av stillinga ligg som sakshandsamar på teknisk sektor.

2.2 Arbeidsoppgåver

a. Plan

Planavdelinga i Herøy har arbeidsoppgåver knytt til handsaming av private detaljreguleringsplanar, utarbeiding av kommunale detalj- og områdeplanar, utarbeiding av samfunnsplanar(planstrategi, kommuneplan, kommunedelplanar og temaplanar mm.).

Plan har ein person som er knytt opp som folkehelsekoordinator i 50% stilling med diverse arbeidsoppgåver. Mykje arbeid i 2017 knytt til ungdataundersøking. Ein person på avdelinga har arbeidsoppgåver knytt til behandling av saker om RDA- midlar og midlar frå kommunalt næringsfond og er kontaktperson opp mot næringslivet.

Vanylven har i dag ingen tilsett på planavdelinga. Arbeidsoppgåvene som høyrer til under plan(samfunnsplanlegging og detaljplanlegging) vert ikkje utført.

b. Byggesak

Byggsak Herøy tek hand om byggesaker, frådelling, dispensasjonar, tilsyn og rettleiing innanfor fagområdet. Vi har ikkje avløp, vatn eller veg som fagområde. Matrikkelføring og fakturering ut av byggesaksgebyr ligg til servicetorget.

Byggesak Vanylven: Det vert her tatt hand om alt ved byggesakene frå søknad om løyve til ferdigattest. Frådellinga ligg i dag på kommunalsjef. Tilsyn vert gjort sporadisk etter behov, då gjerne etter ulovlegheitsoppfølging og farleg/skjemmande bygg. Oppfølginga her er for dårleg då kunnskap og erfaringar knytt til dette ikkje er bra nok. Det er godt samarbeid om vatn, avlaup og veg i byggesakene internt i sektoren. Matrikkelføring ligg i dag på oppmåling, men kan også utførast på byggsak. Fakturering av byggesaker, frådelling, oppmåling mm. ligg



pr. no på byggingeniør. Servicetorg og nettside er dårleg oppdatert. Her burde man samarbeide med å få dette meir likt mellom kommunane.

c. Oppmåling/geodata

Geodata Herøy har 3-delte arbeidsoppgåver.

1. Oppgåver som er knytt til matrikkelloven: oppmålingsforretningar, matrikkelføring, adressering, retting av eigedomskart, rettleiing.
2. Gis arbeid:
 - Utarbeiding av temakart/analyser/3D prosjekter.
 - Kartløyising for innsyn
 - Planregister, arbeid med reguleringsplanar
 - Andre GIS prosjekter
 - Ajourføring av FKB.
 - Samarbeid med kommunane i 7-stjerna om felles QMS server. Herøy og Ulstein har ansvar om serveren. Men Herøy er støtte apparat for Vanylven, Sande og Volda.
 - Drone arbeid (også arbeidsoppgåver frå Eigedomsavdelinga).
 - Leidningskart for VA, registrering av data i Gemini.
 - Skredfare vurdering.
3. Grunnnerver – utarbeiding av avtaler, søknad, tinglysing av skøyter.

Fakturering ut av oppmålingsgebyr, utskrift av situasjonskart/nabovarsling/meglerpakke og enkelt rettleiing ligg til servicetorget.

Alle arbeidsoppgåver som ligg hos Geodata vert gjort innan tidsfristar og etter beste evne.

Oppmålingsforretningar vart gjennomført med god kvalitet og vi har ingen klagar på oppmålingsarbeid. Av og til manglar vi kompetanse å tolke gamle utskifting dokument som gjer det vanskelig å kvalitetsheve gamle eigedomsgrenser i Matrikkelen. Ingen av annaste har utdanning som landmålar med begge har gått på etterutdanning kurs for landmålarar (eigedomsmåling).

Arbeidsoppgåver knytt til gis arbeidet vert utført med god kompetanse og interesse. Herøy geodata alltid tar i bruk nye løysingar og finner gode idear. Vi jobbar heile tida med å lage nye temakart, illustrasjonar knytt til sakshandsaming.

Oppmåling Vanylven

- Utføre delingssaker/oppmålingsforetninger i felt.
- Utarbeide fakturagrunnlag i oppmålingssaker.
- Skjøte skriving ved kjøp og sal av kommunal eigedom.
- Rettleiing i delingssaker

Geodata Vanylven

- Matrikkelføring av bygg, adresse, eigedom og konsesjonssaker.
- Utarbeiding av temakart
- Kartløyising for innsyn/web



- Ajourføring av FKB
- Arbeid med reguleringsplaner
- Samarbeid med kommunane i 7-stjerna om felles QMS server.
- Ledningskart for VA ?
- Tilrettelegging av oppmålingsarbeid.
- Kontakt og rettleiing når det gjeld kart og oppmålingssaker.

d. Prosjektleiing

Prosjektleiing Herøy:

- Nybygging av teknisk infrastruktur:
 - Politisk handsaming
 - Samarbeid med andre etatar (vatn, el)
 - Engasjere konsulent
 - Lage innkjøpsdokument
 - Innkjøpsprosess, anten anbod på Doffin eller via rammeavtalar, spør omfang
 - Kontrahering av entreprenør
 - Oppfølging i byggeperiode/byggeleiing
 - Økonomisk avslutning
- Utbyggingsavtalar med private (Pbl §17):
 - Dialog med utbygger
 - Lage avtaleutkast
 - Polisk handsaming
 - Oppfølging i anleggsfase
 - Overtaking
- Budsjettprosess – lage 4 årsplan
- Bidragsytar til kommunedelplan for avløp (faglig innhald)
- Prosessar kring finansiering, td. søknadar om støtte
- Innspel i regulerings saker ved behov

Prosjektleiing Vanylven:

- Nybygging av teknisk infrastruktur (veg, vatn, avløp og uteidrettsanlegg):
 - Utarbeid forprosjekt med kalkyler for budsjett
 - Utføre grunnforhandling
 - Prosjektering av anlegg
 - Utarbeiding av konkurransegrunnlag og teikningsgrunnlag.
 - Prosjektkoordinering med andre kabel og leidningsetatar
 - Utføre komplett anbodskonkurranse.
 - Kontrahering av entrepriser
 - Utarbeiding av arbeidsteikningar
 - Byggeleiing og økonomistyring



e. Drift

Driftsavdelinga i Herøy:

- Veg
- Idrettsområder, friområde og leikeplassar
- Avlaupsanlegg
- Slam
- Renovasjon
- Hamn

Teknisk i Vanylven:

Har ansvar for:

- Veg
- Vassanlegg
- Avløpsanlegg
- Kommunale bygg
- Idrettsområder og leikeplassar
- Kyrkjegardsdrift og graving
- Slam
- Renovasjon
- Hamn

2.3 Programvare

Begge kommunane bruker GisLine som basis programvare for arealplanlegging, matrikkelføring, oppmåling. I tillegg har Herøy Arcgis som vert brukt til 3D, analyser, Marine grunnkart.

På oppmåling er det et ønske at Vanylven avdelinga får tilgang til Gisline oppmålingsforretning modul med beregning/utjevning av måledata.

For vann/avlaup leidningskart bruker Herøy Gemini men Vanylven VA-Gisline. Begge kommunane bruker programvare til registrering/innsyn.

Tabell 1. Oversikt om programvare

Oppgåve	Programvare	Herøy	Vanylven
Saksystem	Ephorte	x	x
Innsyn Kart	Kommunekart	x	x (er ikkje i bruk)
	GISLINE		x
Oppmålingsforretning	GISLINE	x	
Planregister	GISLINE	x	x
Temakart/analyse	GISLINE	x	x
	ArcGIS	x	
3D data	GISLINE		x
	ArcGIS	x	



VA data	Gemini	x	
	VA-GISLINE		x
VA prosjektering	Autocad		x
Veg prosjektering	LIMA		x

2.4 Myndighetsfordeling

Utviklingsavdelinga og Anleggs- og driftsavdelinga i Herøy kommune har delegert mynde til å gjere vedtak i «ikkje prinsipielle saker». Avdelingane har felles kommunalsjef og saker kan løftast til kommunalsjefen for vedtak eller vidareending til politisk handsaming.

2.5 Organisasjonsstruktur

Herøy kommune er i dag organisert etter kommunalsjefmodellen. Herøy har 4 sektorar (Helse og omsorg, oppvekst, stab og Samfunnsutvikling). Utviklingsavdelinga og Anleggs- og driftsavdelinga er egne avdelingar under Samfunnsutvikling med egne avdelingsleiarar og med felles kommunalsjef. Under kvar avdelingsleiar er det ulike fagleiarar.

Vanylven kommune har flat struktur under kommunalsjefar og rådmann. For Teknisk sektor vil det sei at kommunalsjef er leiar for byggesak, oppmåling og VAR områda.

2.6 Delegasjonsreglement

Utviklingsavdelinga i Herøy har i dag delegert mynde til å gjere vedtak i «ikkje prinsipielle saker» innanfor byggesak og oppmåling. Dette gjeld i hovudsak vedtak etter plan- og bygningslova(pbl) §§ 19, 20, 26 og 32, matrikkellova §§ 33 og 34.

Saker etter desse paragrafane som er «prinsipielle» skal fremjast for politisk handsaming i Maritim og teknisk komitè.

Saker som skal handsamast etter pbl. §§ 4 og 9-13 skal handsamast politisk i Formannskap eller Kommunestyre.

Saker som skal handsamast etter Jordlova skal oversendast til Landbrukskontoret for vedtak. Saker som skal handsamast etter veglova skal oversendast til Anleggs- og driftsavdelinga for vedtak.

Anleggs- og driftsavdelinga i Herøy

3. Forslag til flytting av arbeidsoppgåver mellom kommunane

3.1 Plan

Herøy har i dag tre stillingar på plan. Vi behandlar alle vanlege reguleringsplanar innanfor fristen på 12 veker og har såleis tilstrekkeleg med kapasitet.

Sidan Vanylven per i dag ikkje har plankompetanse er det ikkje relevant å vurdere samarbeid. Herøy kommune vil derfor sjå på kva moglegheiter vi har for å bistå Vanylven i plansaker.



§ 12-2 områderegulering § 12-3 detaljreguleringar og § 12-14 reguleringsendringar:

- Planavdelinga i dag har god kontroll på detaljplanane som er under handsaming. Dersom planavdelinga skulle ta på seg fleire arbeidsoppgåver vil nok sakshandsamingstida på dei enkelte saken gå opp, men framleis vere innanfor kravet til handsaming innan 12 veker. Sidan det er relativt få detaljreguleringsplanar i Vanylven kan Herøy kommune derfor bistå på behandling og utarbeiding av detaljplanar etter § 12-3 og § 12-14.
- Planavdelinga i Herøy har per i dag ikkje kompetanse på regulering av veg og treng derfor data frå Vanylven ved regulering av offentlege eller private vegar.
- Planavdelinga kan også utarbeide saksframlegg for plansakene. Dette kan vere fornuftig då planleggar kjenner saka best og kan skrive saka raskare enn ein sakshandsamar som må sette seg inn i saka. Planleggar i Herøy vil også vite kvifor kva val som har blitt teke undervegs i planprosessen. Dersom Vanylven ynskjer å ta saksførbuinga sjølve har likevel ikkje Herøy noko i mot det.
- For at planavdelinga i Herøy kan ta på seg planarbeid for Vanylven vil det vere svært viktig at Vanylven har gode digitale kartløyningar (helst kommunekart proff som Herøy nyttar) med same utval og kvalitet på kartlaga som Herøy kommune har.

§ 11-1 kommuneplan og kommunedelplanar (område, tema eller sektor)

- Planavdelinga i Herøy har i dag fleire kommunedelplanar under rullering eller revidering og har ikkje kapasitet til å ta på seg fleire kommuneplanar eller kommunedelplanar.

Planavdelinga kan bidra inn i prosessar og Vanylven vil såleis få tilgang til kompetansen som er på Herøy kommune si planavdeling.

3.2 Byggesak

Kva kan vi samarbeide om på byggesak?

- Felles malar
- Felles rettleiingsmateriell
- Felles kurs og opplæring
- Byttarbeid – i dette ligg det at ein ved sjukdom/anna fråver tek over byggesaker frå den kommuna som ikkje greier å halde tidsfristane. Evt at ein kjøper teneste/fakturerer for medgått tid.
- Tilsynssaker i kvarandre sine kommunar, f eks at vi i Herøy tek 5-10 tilsyn i Vanylven og motsatt.

Byggesak Herøy og Vanylven møttast for å diskutere samarbeidet 08.03.2018. Vi held fast på at vi kan inngå eit samarbeid som går på å saman utvikle heimesidene likt- gjere dei lette å bruke for dei som skal finne fram inn mot byggesaker. Viktig å ha eit sterkt fokus på dette med oppdatert informasjon på heimesidene våre. Vi må vere «på» no når vi mest truleg får



nytt sakssystem- ebyggesak er på veg inn for fullt. Her må vi samarbeide tett – gjerne gjennom 7 stjerna.

Skal ein no i fase 1 få ein effekt av eit samarbeid må ein finne dei felles plattformene ein rett å slett kan samarbeide om – begge byggesaksavdelingane kan gjennom eit samarbeid verte styrka ved at ein kan ta arbeid frå kvarandre ved behov – f eks gjennom timepris pr medgått tid. Vilkaoret er at vi er oppe å går på same verkty – digitalisert byggesaksarkiv må vere på plass i Vanylven, samt tilgangar i sakssystema og kartløyisingar. I neste fase vil det bli meir aktuelt å sjå på om ein kan kutte halvestillingar, kanskje kjem Sande også med og vi kan, viss det er vilje til det politisk få ei felles byggesaksavdelinga?

Det er også viktig å tenke på at det å drive byggesaksbehandling er meir enn å fatte vedtak. Det er difor slik at dersom ei kommune, for eksempel Herøy skal ta over all byggesaksbehandling må vi få tilført ei stilling til eller i alle fall 50%. Det betyr at vi må ha 3,5 stillingar på byggesak. Viss ikkje kan ein risikere at ein ikkje greier å drive ei fullverdig god byggesaksbehandling i tråd med det som sentrale mynde legg opp til. Byggesaksbehandlinga framover går i retning av meir fokus på tilsyn og meir ansvar på dei som søker/utfører prosjekta. Då er det viktig at vi har byggesaksavdelingar med tidsmessig spelarom for å utøve byggesak som dekker opp heile sakene frå rettleiing/førehandskonferanse til evt ulovlegheitsoppfølging. Dette kan ein først verte god på når einingane er større , for eksempel Herøy, Vanylven og Sande, eller det optimale, nemleg 7- stjerna . (eller alle fem kommunene i ytre, Herøy Sande Vanylven Ulstein og Hareid)

Økonomi:

Ser ikkje noko stort innsparingspotensiale gjennom det kortsiktige samarbeidet på 2 år. Dette vil først kome ved eit større samarbeid f.eks 7-stjerna.ett pr år.

Konklusjon frå byggesak Herøy:

Herøy byggesak og Vanylven byggesak kan nok få til ein samarbeidsavtale som går på å hjelpe kvarandre dersom ei av byggesaksavdelinga skulle kome «bakpå» med sakene – slik at begge kommunane har ein buffer mot sjukdom og anna langvarig sjukdom. Ein vil også kunne samarbeide om malar, rettleiing og felles kurs/opplæringsmateriell.

Byggesak Vanylven: Gjennom møter mellom byggesak i Herøy og Vanylven den 18. januar og 8. mars har man kome fram til nokre synspunkt i forhold til samarbeid og moglege løysingar som må til for å få dette i stand. Vanylven stiller seg bak dei første punkta til Herøy med felles malar for vedtak mm. Felles rettleiingsmateriell, å kurs og opplæring. I tillegg kan namnast felles mal for handtering av spørsmål i fyrstelina på servicetorget ved kontakt, samt gode nettsider med korrekt og lett forståeleg informasjon. Her er potensiale for å spare tid stort.

Tilsyn utpeikar seg som det av arbeidsoppgåvene vi ikkje får prioritert godt nok. Det resterande arbeidet med sakshandsaming går forholdsvis greitt å fylje opp. Man held tidsfristar bra så lengebyggesakshandsamarane er på jobb fulltid. Men med en gang nokon skulle bli vekk over ei periode, får man problem med å oppfylle fristar. Man ser då for seg at hovudsamarbeide på noverande tidspunkt vil vere på dette med bytearbeid i «pressa tider».



Vanylven stiller seg bak det som vert skissert frå Herøy på dette. Korleis man ser for seg ein formell avtale på slikt arbeid lyt man ta etter at man har fått bekrefta at samarbeidet blir noko av. Eventuelt at man får innspel frå styringsgrupper eller politiske fora.

Om man vil få alle halvestillingar inn i fulltidsstillingar for byggesakshandsaming, lyt dette vere del av eit større samarbeid med fleire enn to kommunar involvert. Man ser ikkje for seg noko stor økonomisk gevinst med å flytte stillingsprosentar frå Vanylven til Herøy, eller omvendt i denne omgang.(2 år) Det vil heller krevje større investeringar i digitalisering for å kunne få felles plattformer i eit samarbeid. Om her ikkje er den store økonomiske gevinsten som peikar seg ut no, må man ikkje gløyme effektiviseringsgevinsten av det som vert skissert over, mest sannsynleg vil dette også medføre større tidssparing, å då også økonomiske innsparingar her.

3.3 Oppmåling/geodata

Diskusjon om samarbeid vert oppdelt slik:

- oppmåling,
- matrikkelføring,
- planarbeid, planregister
- Innsynsløysingar, temakart, GIS

Oppmåling.

Oppmåling/Eigedomsoppmåling fungerer godt i begge kommunane i dag.

Den kompetansen som ligg til dette fagområdet er viktig for den enkelte kommune og behalde.

Landmålarane sin eigedomskompetanse kjem godt med i andre kommunale oppgåver innanfor byggesak, plan, vatn- og avlaup med meir.

Eit samarbeid mellom kommunane kan være:

- Felles informasjon til innbyggerne på heimesida til kommunen.
- Felles/samme tenester innen oppmåling.
- Felles rutinar/arbeidsbeskrivelser av tenestene vi utfører til kommunens innbyggere.
- Felles tekst til gebyrregulativ for oppmålingstjenester.
- Utveksling av kompetanse, råd i vanskelige saker og lovtolkingar.

Ved at Vanylven kommune innfører bruk av GISLINE oppmålingsforretning og får digitalt eiendomsarkiv og byggesaksarkiv kan Vanylven utføre oppmålingstjenester for Herøy og omvendt. Eks. der en kommune er inhabil i oppmåling saka og ved lengre sykefravær m.m.

Lovendring som er viktig å nemne:

Endringar av Matrikkellova seier at «Kommunen skal peike ut ein landmålar for kvar oppmålingsforretning. Landmålararen må ha gyldig landmålarbrev..»



Lovendringer legar opp til, at dei som er ansatte som landmålar no, må få gyldig landmålarbrev. Det er krav om utdanning og praksis for å få brevet.

Det kan være aktuell med eit felles oppmålingskontor. Dette kan ein først verte god på når einingane er større, for eksempel Herøy, Vanylven og Sande, eller det optimale, nemleg 7-stjerna.

Alternativ å flytte oppmålingstjeneste til privat virksomhet gir lite gevinst fordi at det er andre oppgåver knytt til oppmåling kvar kommune har ansvar for: VA ledningar, nye vegar, FKB data som skal innmållest, arealplanlegging.

Matrikkelføring.

Oppmålingsdata som vert utført av kommunal landmålar bør matrikkelførast av det same kommune. Det er mye enklare å jobbe når ein har nær kontakt med han som har fullført oppmålingsforretning. I Herøy vert oppmåling/matrikkelføring gjort av det same person. I Vanylven varierer dette.

Endringar av Matrikkellova seier at: «Kommunen kan etter avtale overlata til annan kommune etter reglane i kommunelova kapittel 5 A eller til sentral matrikkelstyresmakt, å føre matrikkelen på sine vegner.»

Det kan være aktuell at Vanylven tar over matrikkelføring av jordskiftesaker og saker frå Statens vegvesen. Slike saker er ikkje ofte men har ei spesifikk registrering som treng erfaring. Pr. i dag er det Vanylven som har beste kunnskap om slike saker. Her ser Herøy stor nytte av et samarbeid med Vanylven.

Vi har i dag et samarbeid der vi yter hjelp til kvar andre ved tekniske problem ved føring i matrikkelen.

Begge kommunane er einige om at det er behov for prosjekt Kvalitetsheving av Matrikkelen. Vi foreslår at dette blir utført som et digitaliseringsprosjekt. Her kan vi samarbeide om å kjøre en felles prosess og drage inn fleire kommuner. Her bør ein også sjå på om staten/kartverket kan komme på bana.

Herøy har pr. i dag digitalt gnr/bnr-byggesaks arkiv som gjer at gamle dokumenta er lett tilgjengelige via internett og det vert brukt mindre tid å finne rette dokument. Vanylven ser også fordel med eit digitalt arkiv. Viss kommunane har digitalt arkiv (tilgang til gamle oppmålingssaker, målebrev, byggesøknad) er det mulig å flytte matrikkelføring/retting av kart. Men her vi må nemne at stor del av feilrettingssaker begynner seg med oppmøte på kontoret av grunneigar.

Planarbeid, Planregister

Herøy har pr. i dag digitalt planregister – kart og dokumentarkiv. Vanylven har planarkiv på Excel-format. Programvaren GISLINE planarkiv er innkjøpt men ikke tatt i bruk. Vanylven har Kommuneplan og 17 Reg. planer som er gjeldende, reg.planane er digitale og med forskjellig



kvalitet i henhold til SOSI-standard. Her har Vanylven et arbeid som må utføres med å kvalitetsheve disse planene til gjeldende SOSI standard og innlegging i planarkivet til kommunen. Her ser Vanylven stor nytte av et samarbeid med Herøy. Herøy kan bistå med erfaring og kompetanse til et slikt arbeid eller gjøre arbeidet etter medgitt tid.

Innsynsløsning, Temakart, GIS

I Herøy bruker Sakshandsamarar/servicetorg Kommunekart som innsynsløsning til kart/matrikkeldata. Vanylven bruker GisLine. Fordel med Kommunekart er at den er internett basert og passordbeskyttet og kan brukast kvar som helst, mer framtidsretta løsning. Kan brukast også på telefon/nettbrett.

For å få løsningen å fungere, krev det ein del arbeid og kompetanse. Herøy kan bistå med erfaring og kompetanse til et slikt arbeid eller gjøre arbeidet etter medgitt tid.

Det vert diskutert at begge kommunane bør ha like temakart. Vi skal gå gjennom liste.

Begge kommunane ser føre seg ein modell der Herøy bygger opp en Kommuneløsning for Vanylven og drifter denne. Vanylven står for oppdaterte basiskart og temakart som brukes i løsningen.

Analyseverktøy

Vanylven har ikkje analyseverktøy eller kompetanse innen dette fagområdet.

Herøy har god kompetanse om å bruke Matrikkeldata og kartdata til analyse og 3D og har verktøy for å utføre dette.

Ajourhald av kartbaser

Ajourhald av kartbaser blir i dag utført i den enkelte kommune. Her kan ein sjå på løsninger der ein kommune tar seg av vedlikeholdet/ajourholdet for begge kommunene eks AR5 basen.

Konklusjon:

1. I prosjekt periode kan samarbeid gå på å etablere lik kartgrunnlag/plattform (temakart, kartløsning, planregister).
2. I tillegg kan samarbeide om :
 - Felles malar, rutinar
 - Felles rettleiingsmateriell
 - Felles kurs og opplæring
 - Byttearbeid – i dette ligg det at ein ved sjukdom/anna fråver tek over oppgåver. Evt at ein kjøper teneste/ fakturerer for medgått tid.
3. Vi foreslår og at drift og produksjon av WMS-tjeneste i Kommunekart løsningen for Vanylven kan bli utført i Herøy der denne kompetansen er størst. Mens ajourholdet



og ansvar for at karta er oppdaterte ligg i Vanylven. Samme modell kan gjelde for planarkiv at Herøy utfører drifta av planarkiv og produksjon av planene i WMS-format i WEB løysinger. Mens Vanylven har ansvaret for ajourholdet av planene.

4. Matrikkelføring av jordskiftesaker/Statens vegvesen vert flytta til Vanylven.
5. I prosjekt perioden skal vi og sjå på muligheter med felles ajourhold/oppdatering av kartbasene til Vanylven og Herøy. Eventuell flytte ajourføring av AR5 til Vanylven.

3.4 Prosjektleiing

Herøy og Vanylven jobbar ulikt når det gjeld prosjekt med nybygging av infrastruktur:

Oppsummering av hovudtrekka	
Herøy	Vanylven
Prosjektering vert utført av konsulent på rammeavtale (rammeavtale med fleire konsulentar i samarbeid med Ålesund kommune)	Prosjekterar sjølve, delvis med bistand frå konsulent ved krevjande/spesielle oppdrag.
Har rammeavtale med to grunnentreprenørar på inntil 2 mill kr	Har ikkje rammeavtale med entreprenør
Har samarbeid internt med prosjektleiarane på eigedom og innkjøpskonsulent kring det formelle (regelverk, malar, innkjøpsdokument, kontraktsoppfølging mm), samt rammeavtale for bistand ved behov ved konkurranser.	Har ikkje samarbeid kring det formelle
Har prosjektleiing for bygg på anna sektor (stab).	Har også prosjektleiing for bygg i same avdeling.
Har løysing for å få levert inn anbod digitalt.	Har ikkje løysing for digitale anbod.
Prosjektleiarane fører timer på prosjekta og prosjektbudsjetta vert belasta med 650 kr pr. time.	Prosjektleiar si løn vert ført ...

Vanylven vel å teikne sjølv og ikkje ha rammeavtalar, medan i Herøy meiner vi at rammeavtalane gir oss muligheit til å utføre fleire prosjekt og det vil uansett ikkje vere realistisk å ha kompetanse internt til dei meir spesielle og komplekse prosjekta. Sidan Herøy har rammeavtale med entreprenør på enkle prosjekt, er det ikkje behov for å produsere anbodsmaterial av same omfang som ved dei større prosjekta, samstundes som rammeavtalen gjer innkjøpsprosessen vesentleg enklare. I Herøy er det slik at løna til prosjektleiarane vert belasta prosjekta med 650 kr pr. time..

Det at kommunane jobbar forskjellig treng ikkje nødvendigvis gi at den eine gjer rett og den andre feil. Kommunane har ulik storleik og det kan synast som at begge utfører prosjektarbeid på ein velfungerande måte for sin situasjon.

Det er ein fordel at same personen fyl opp dei ulike frå oppstart prosjektering til ferdigstilling av fysisk arbeid for å ha kontinuitet og sleppe dobbeltarbeid, så vi ser det som lite aktuelt å splitte oppgåvene. Begge kommunane meiner dei har knapt med ressursar i henhold til



oppdragsmengd pr. i dag, og det ser ikkje ut til å endre seg framover. Det er også store geografiske avstandar. Sjølv om ein i teorien kan ta prosjektleiing for kvarande og ein kan nytte digitale verktøy for møtevirksomheit og liknande, vil ein ved slike prosjekt vere avhengig av også fysisk oppmøte på staden, ofte på kort varsel. Å utføre oppgåver for kvarande vil fungere som å leige inn konsulent der den andre må bistå i oppfølginga likevel, noko som då opptek ressursar unødig.

Vi ser det slik at gruppa er for liten til å få særskilte effektar av eit samarbeid, i alle fall i form av innsparing og effektivisering. Det vi ser som sær positivt, er å kunne fortsette å ha ein dialog ved utfordringar kring dei formelle prosessane i prosjektsamanheng.

Eit anna moment er at vi i denne prosessen berre har hatt som oppgåve å sjå på prosjekt på anleggssida og ikkje sett heile biletet med prosjekt/drift på byggsida. Bygg og byggdrift er organisert forskjellig i dei to kommunane.

3.5 Drift

Både Herøy og Vanylven kommune har fult sin kapasitet i dag når det gjeld arbeidsressursar. Lokalisering til anlegga i kommunen og intern kunnskapen til eigne anlegg gjer det lite effektivt å samarbeide om arbeidstokken. Når det gjeld leige av utstyr mellom kommunane og felles investering i nytt utstyr ser ein derimot eit innsparingspotensial.

4. Vurdering av flytting av oppgåver og mogleg innsparingspotensiale

4.1 Kva oppgåver må ligge der dei er i dag?

Byggsak Vanylven: Pr. no bør byggesak vere representert på rådhuset i Vanylven då man er avhengig av dokument og planar som ligg i papir form her. Ved betre opplæring av servicetorget sine tilsette og oppdaterte nettsider med betre veiledarar, ebyggesak, digitale fellesarkiv og digitalt kartmateriell som td. situasjonsplan på felles dataløysingar, ser man for seg at dette kan endrast. Dette er kostbare investeringar som lyt gjerast før man kjem i gang, men etter gruppas meining er dette heilt nødvendig for eit godt og effektivt samarbeid. Når dette er på plass bør det då leggest opp til felles byggesakskontor mellom Herøy og Vanylven, gjerne med fleire enn to kommunar for å sikre eit sterkare fagmiljø. Tilsyn i byggesaker er noko som ikkje vert fylt godt nok opp i Vanylven her ville det vert ein stor fordel å få hjelp utanfrå både med kompetanse og det å vere ein uavhengig part. Dette er noko som bør samordnast med eit større samarbeid. Det har vert arbeid med felles tilsyn mellom sjustjerne kommunane. Dette ser ut til å ha stoppa opp pr no.

Geodata: Matrikkelføring av oppmålingsarbeid bør ligge til kommunen som utførte forretning. Ajourføring av FKB, unntatt AR5 (landbruksdata).

4.2 Kva oppgåver vil arbeidsgruppa tilrå å flytte?

Plan: Arbeidsgruppa vil rå til at Herøy får ansvaret for all planlegging i dei to kommunane. For utarbeiding av samfunnsplanar legg vi til grunn at det vert tilsett ein samfunnsplanleggar



der kostnadane vert delt på dei to kommunane og at Fylkesmannen bidreg med 50% av lønsmidlane.

Geodata: Arbeidsgruppa vil rå til at Herøy får ansvaret for drift av kommunekart, planregister. Vanylven for ansvar for matrikkelføring av saker frå jordskifteretten/Statens vegvesen.

a. Innsparingspotensiale

Plan: For Vanylven sin del vil det vere eit innsparingspotensiale ved at Herøy tek all detaljregulering og då slepp Vanylven å tilsette ein person til dette. Herøy vil då ta gebyr frå dei private som utarbeidar planar etter vanleg gebyrregulativ og for kommunale planar vil Vanylven betale Herøy kommune per time. Samla meiner vi dette vil gje ei auka inntekt for Herøy kommune og ei innsparing for Vanylven ved at dei slepp å tilsette ein planleggar.

4.3 Felles programvareplattform

Informasjon frå Norkart (levandør av GisLine): Reglane er at kvar kommune må kjøpe og betale vedlikehald for modulane dei bruker. Dersom alle kommunane i Søre Sunnmøre kjøper ein modul har det vore gitt 25% rabatt på vedlikehald og kjøp. Når då to kommunar i same samarbeid går saman kan vi ikkje gje ytterlegare rabatt.

Oppmålingsforretning vert knytta til kommunens sak/arkiv og må difor installerast i begge kommunane.

4.4 Premiss for at samarbeid skal lykkast

- Vanylven må digitalisere sitt byggesaksarkiv.
- Vanylven må heve kvaliteten på dei digitale kartløyvingane og lage digitale plankart etter dagens SOSI-standard.
- Digitalt planarkiv må også vere på plass.
- Det må tilsettast felles samfunnsplanleggar for Herøy og Vanylven (plan kan organiserast etter Vertskommunemodellen, men spørsmålet om «korleis» overlet vi til styringsgruppa å avgjere).
- Dersom det skal samarbeidast må utarbeidast delegeringsmynde mellom kommunane i «ikkje prinsipielle saker».
- Herøy og Vanylven må ha tilgang til saksarkiv for å kunne skrive saker for kvarandre.
- I saker der Herøy eller Vanylven tek på seg arbeid for den andre (i staden for innleige av konsulentar) kan det fakturerast etter nærare avtale.
- Vanylven kjem inn i same «syklus» som Herøy på oppdatering av flyfoto.
- Forenkling av heimeside og samkøyre Herøy og Vanylven ift. informasjon og slik at dei tilsette i kommunane kan rettleie for begge kommunane.
- Digitalisering av søknadsskjema.



5. Konklusjon

Arbeidsgruppa har i dette prosjektet ikkje sett på kostnadar ved dei ulike tiltaka, men ynskjer at det skal kome tydeleg fram at for å ha eit effektivt samarbeid må det investerast i digitalisering av kart, byggesaksarkiv og programvare. For å kunne ta i bruk framtidige digitale løysingar må kommunane etablere ei felles digital plattform først.

Herøy og Vanylven skal ved eit slikt samarbeid ta ut ein effektiviseringsgevinst i løpet av prosjektperioden. Samarbeidsprosjektet går over 2 år med påfølgjande evaluering.

Arbeidsgruppa meiner det ikkje vil vere realistisk å ta ut effektiviseringsgevinst i form av økonomisk innsparing i løpet av ei prosjektperiode på 2 år. Vi meiner at i den 2 årsperioda vil vere eit behov for auka investering for å «likestille» kommunane. Innsparing vil kome på lenger sikt.

Eit premiss for eit godt samarbeid vil vere å samkøyre heimesidene og ha oppdatert informasjon for innbyggjarane. Det må vere enkelt å finne fram til informasjon og til dei ulike søknadsskjema.

Første steg vil vere at Vanylven kjøper tenester med Herøy og eit styrka samarbeid og back-up for kvarandre.

Arbeidsgruppa foreslår at det vert inngått eit prosjekt innanfor plan med vertskommunemodell der Herøy står som arbeidsgjevar og har personalansvar for alle planleggarane. For å arbeide med samfunnsplanar for Vanylven må det tilsettast ein person der kommunane deler kostnadane.

Premiss for samarbeid mellom kommunane på byggesak må vere gode digitale løysingar som er like mellom kommunane. Slik at man har dei nødvendige tilgangane i den andre sitt system for effektiv sakshandsaming. Felles for kommunane er at tilsynsdelen ikkje vert fylt godt nok opp, her er moglegheitene for samarbeid veldig gode. Samtidig utpeikar ulike former for fråvær seg som noko vi kan samarbeide om, med å i periodar ta over saker for kvarandre. Som tidlegare nemnd er det då ting som må på plass.

Arbeidsgruppa foreslår at ansvar for drift av digitalt planarkiv ligg til Herøy.

Matrikkelføring av jordskiftesaker/Stanes vegves vert flytta til Vanylven.

Ajourføring av AR5 kartdata vert flytta til Vanylven.

Drift og produksjon av WMS-tjeneste i Kommunekart løysinga for Vanylven kan bli utført i Herøy. Mens ajourholdet og ansvar for at karta er oppdaterte ligg i Vanylven.

For fagområde drift ser arbeidsgruppa det vanskeleg å finne potensiale for flytting av arbeidsoppgåver og spesialisering. Uteseksjonane kan ved eit samarbeid dra nytte av kvarandre sitt utstyr. Dette vil spare både tid og ressursar.

For fagområde prosjektleiing ser arbeidsgruppa det vanskeleg å finne potensiale for flytting av arbeidsoppgåver og spesialisering. Samarbeidet mellom kommunane kan vere på innkjøp og vere støtte for kvarandre ved ulike utfordringar.



5.1 Avsluttande kommentar

Herøy meiner at innanfor fagområda plan, byggesak, oppmåling og geodata kan ein på sikt samlokalisert gjennom interkommunal samarbeidsprosjekt. Ein bør då satse på å samle fleire kommunar for å klare å etablere «heile stillingar» og kunne oppnå spesialisering innanfor fagfelta.

Herøy meiner at det ikkje er naudsynt med denne kompetanse på kvart rådhus, men ein kan legge opp til td. videochat med sakshandsamar for å kompensere for at rådhusa ikkje er «bemanna». Ein vil også måtte heve kunnskapsnivået på 1.linjetenesta(servicetorg) ift. enkel rettleiing innanfor desse fagområda.

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven innan fagområde brann



HERØY KOMMUNE



Vanylven kommune

**Utgreiing av samarbeidsmoglegheiter
mellom Herøy og Vanylven 2018**

Sist revidert 04.04.2018

Innhold

1. Innleiing.....	4
1.1 Mandat.....	4
1.2 Føresetnader	5
1.3 Innspel frå arbeidsgruppa.....	5
2. Beskrive samarbeidsområdet i dag med oppgåvekartlegging, ressursbruk og programvareplattform.....	6
2.1 Ressursar	6
a. Herøy	6
b. Vanylven.....	6
2.2 Arbeidsoppgåver	7
a. Brannsjef	7
a. Herøy	7
b. Vanylven.....	8
b. Forebyggande	8
a. Herøy	8
b. Vanylven.....	9
c. Beredskap	9
a. Herøy	9
b. Vanylven.....	9
2.3 Programvare	10
c. Herøy	10
d. Vanylven.....	10
2.4 Myndigheitsfordeling.....	10
a. Herøy	10
b. Vanylven.....	10
2.5 Organisasjonsstruktur	11
a. Herøy	11
b. Vanylven.....	11
2.6 Delegasjonsreglement	12
a. Herøy	12
b. Vanylven.....	12

3. Forslag til flytting av arbeidsoppgåver mellom kommunane	12
3.1 Felles brannvern	12
3.2 Felles brannsjef	14
4. Konklusjon	15

1. Innleiing

Herøy og Vanylven er positiv til å utarbeide eit interkommunalt samarbeid knytt brann- og redning. Herøy og Vanylven skal på eit slikt samarbeid ta ut ein effektiviseringsgevinst i løpet av prosjektperioden. Samarbeidet skal gå over 2 år med påfølgjande evaluering.

Over heile landet blir det etablert interkommunale samarbeidsformar innan brann- og redning, som stadig fleire sluttar seg til. Mindre kommunar må etter kvart erkjenne at dei aleine vanskeleg klarar å oppfylle forskriftskrav og dei krav til kvalitet som krevjas for tenesta. Samarbeid i større einheit er einaste moglegheit til å utnytte samla kompetanse og ressursar mellom kommunar. Herøy og Vanylven står slik sett betre rusta med eit slikt samarbeid.

Eit interkommunalt samarbeid har fleire store fordelar:

- Felles risiko- og sårbarheitsanalyse (ROS) / dokumentasjon av brannvernet/brannordning
- Felles forvaltning, som gjev langt større handlingsrom.
- Større fagleg miljø, både innan forebyggjande arbeid og beredskap, med tilgang på spisskompetanse
- Innanfor ulike områder (juridisk, heiltids tilsette og opplæring m.m.)
- Felles rutinar og prosedyrar for internkontroll og HMS
- Felles innkjøp og vedlikehald, med raskare utskifting av utstyr
- Betre og samordna opplæring og øvingsverksemd
- Større fridom og større ansvar i eit interkommunalt samarbeid.

Med heimel i Kommunelova § 27 om interkommunalt samarbeid og Lov om brann- og eksplosjonslova av 14. juni 2001 kan Herøy og Vanylven organiserast som eit interkommunalt brannvesen. Dette er ein organisering som passar godt for desse tenestane og erfaringar frå andre delar av landet er svært gode.

1.1 Mandat

Vedtak Herøy kommunestyre:

«Herøy kommunestyre er positiv til å utarbeide eit interkommunalt samarbeidsprosjekt med Vanylven kommune på tekniske fagområde knytt til planlegging, byggesak og kart/oppmåling seinast frå 1 januar 2019.

Herøy kommune og Vanylven kommune ynskjer å utarbeide ein samarbeidsavtale om å etablere felles administrativ brannsjefsstilling frå 1. januar 2019. Herøy kommune skal ved eit slikt samarbeid ta ut ein effektiviseringsgevinst i løpet av prosjektperioden.

Samarbeidsprosjektet går over 2 år med påfølgjande evaluering»

Vedtak Vanylven kommunestyre:

Vanylven kommune er positiv til å utarbeide eit interkommunalt samarbeidsprosjekt med Herøy kommune på tekniske fagområde knytt til planlegging, byggesak og kart/oppmåling seinast frå 1. januar 2019.

Vanylven kommune og Herøy kommune ynskjer å utarbeide ein samarbeidsavtale om å etablere felles administrativ brannsjefstilling frå 1. januar 2019.

Vanylven kommune skal ved eit slikt samarbeid ta ut ein effektiviseringsgevinst på 0,5 årsverk i løpet av prosjektperioden.

Mandat:

Arbeidsgruppe for brann skal med heimel i brann- og eksplosjonslova § 15 m.a gi innspel om:

- Beskriving av samarbeidsområdet
- Myndigheitsfordeling
- Ressursar som inngår
- Varsling og alarmeringsrutinar
- Samband nødnett
- Kostnadsfordeling
- Oppseiing av avtale
- Revisjon/rullering
- Vaktordning
- Andre innspel som gruppa ønskjer å løfte fram

1.2 Føresetnader

Interkommunale prosjekt som tener brukarane, utgangspunktet er like tilbod i dei to kommunane

- Styrkje det faglege samarbeidet mellom kommunane - oppgåvefordeling (spesialisering)
- Ein skal ta ut effektiviseringsgevinstar
- Digitalisering av tenester skal stå sentralt
- Utreie ulike alternativ for samarbeid, organisering og lokalisering

1.3 Innspel frå arbeidsgruppa

Herøy kommune sine representantar løfta inn modellen med å slå saman dei to brannverna til ei eining under ein ledelse.

2. Beskrive samarbeidsområdet i dag med oppgavekartlegging, ressursbruk og programvareplattform.

2.1 Ressursar

a. Herøy

Herøy har 2,5 administrative stillingar fordelt slik:

Brannsjef 0,5 stilling

Leiar beredskapsavdelinga 1 stilling (0,5 beredskap og 0,5
brannførebyggjande)

Leiar Førebyggjande avdeling: 1 stilling (0,5 leiar og 0,5 utførande)

Beredskapsutstyr:

Mannskapsbil – S.1.1 fullt utstyr bil med klippeutstyr. Registrert for 5.

Tankbil – S.2.4 utstyrt med RD og klippeutstyr. Registrert for 4.

Vaktbil – S.0.1 – Utstyr med litt førstehjelpsutstyr, 2 handslokkera og 2 RD
stoler med flaskesett. Registrert for 4.

Alle beredskapsbilane er utstyrt med Locus navigasjon.

Brannbåt – S.1 Båt – Pioneer Multi med 50 hestar påhengsmotor.

IUA mellomdepot i Myrvåg med kjemikaliedykkerar

Mannskap:

Fosnavåg stasjon f.t 20 personar. 4-delt rullerande vaktturnus.

Myrvåg f.t 8 personar. Berre sjåfør i beredskap. 4-delt vaktturnus.

b. Vanylven

Vanylven har administrative stillingar fordelt slik:

Brannsjef 0,16 stilling

Leiar beredskapsavdelinga 0,16

Leiar Førebyggjande avdeling: 0.16

Samla til 0.5 stilling.

Det er pr. februar 2018 følgjande ressursar i VBR:

Brannstasjon Fiskå:

Vaktbil-Z01-Peugeot Partner 4x4-modell 2010, 4-delt rullerande kombi-
vaktturnus

Røykdykkarbil-Z11- Mercedes1124-modell 1993

Redningsbil-Z17-Mercedes312D/35-modell 1995

Skaphengar med overflateredningsutstyr-Alt nytt 2018

Redningsbåt –Pioner båt m/5-hk

Tilgang på havnevesen-båt ved behov: Targa 27, kan benyttes ved IUA aksjon

IUA-utstyr

15 mann tilknytt Z1 pr.dd (av disse ca. 5 røykdykkarar og 2 nyttilsette utan kurs)

Branngarasje Syvde:

Mannskapsbil -Z22-Ford Transit 100-modell 1990 – Ny bil bestilt, antatt levering tidleg haust.

Tankbil Z24-Mercedes Benz 2543-modell 1997

9 mann tilknytt Z2 pr.d.d. (av disse ca. 4 røykdykkarar og 1 nyttilsett utan kurs)

2.2 Arbeidsoppgåver

a. Brannsjef

a. Herøy

Følgje opp brannlova sitt formål om å verne liv, helse, miljø og materielle verdier mot brann og eksplosjon, mot ulykker med farlig stoff og farlig gods og andre akutte ulykker, samt uønskede tilsiktede hendelser.

Herunder plikt til å:

- Forebygge brann og eksplosjon samt organisere og gjennomføre brann- og eksplosjonsvernsarbeidet i kommunen.
- Sikre ein beredskap knytt til ulykke- og skadeforebyggande handtering av farleg stoff og ved transport av farlig gods på land, samt krav til beredskap og innsats overfor akutte ulykker der brannvesenet har ei innsatsplikt.
- Sikre innbyggerane ein så god brann- og ulukkesberedskap som mogleg ut frå gitte føresetnader for å unngå skade på helse, liv, eigedom og miljø.
- Drive førebyggande arbeid innan brann og ulykke for å unngå skade på helse, liv, eigedom og miljø.

Teneste-/ansvarsområde:

Dagleg leiing og koordinering av brannvernet i kommunen innafor følgjande teneste-ansvarsområde:

- Førebygging av brann og ulukker
- Brann- og ulukkesberedskap
- Informasjonsarbeid knytt til ansvarsområdet

Lovverk som sorterer til avdelinga:

- Brann- og eksplosjonsvernlova m/forskrifter
- Arbeidsmiljølova
- Internkontrollforskriften

Leiaren (brannsjef) har ansvar for avdelinga som omfattar:

- Formelt ansvar (administrativ og fagleg leiar)
- Personalansvar (leie og utvikle dei tilsette)
- Økonomiansvar (effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressursar)
- Organisasjonsansvar (effektiv organisasjon med eit godt arbeidsmiljø)
- Tenesteansvar (ansvar for tenester med god kvalitet)
- Resultatansvar (rapportere og følgje opp avtalte målsettingar)
- Teamansvar (ansvarleg for å sjå den samla kommunale verksemda under eitt og syne vilje og aktiv handling til omstilling for å ivareta det som til ei kvar tid samla sett er dei beste løysingane for kommunen).

Sjå heile formålsskildring til brannsjef, i vedlegg 1

b. Vanylven

- Brannsjefsmøte
- IUA-møte
- Møte i Brannbefalslaget
- Avtalar brannmannskap og tilsetje nye
- Oppfølging kurs/utdanning
- Interne brannbefalsmøte
- BRIS-oppfølgning/rapportering inkl. årstrappport/statistikk
- Vision Boss oppfølging/oppdatering mannskap /køyretøy /tidsplanleggar, budsjettering/rekneskapsoppfølging kontinuerlig (Agresso/Arena/Momentum)
- Bålbrenning-behandle søknader /inspeksjonar/ instruksar /avvik
- Søknader om overnatting
- Arrangere varmvøingar (avtale/klargjere objekt)
- Fyrverkeri –behandle søknader utsal/oppfølging/kontroll)
- Lage ROS-analyser
- Utdanningsplanar/sertifiseringsplanar
- Strategiplanar og alle former for skjema til intern bruk
- Vaktordninga-koordinere/følgje opp og lage underlag for godtgjersle kvar mnd inkl. rutiner

b. Forebyggande

a. Herøy

- Branntilsyn §13 objekt
- Sjekke bekymringsmeldingar
- Informasjon, motivasjonsretta tiltak
- Kartleggingsarbeid – risiko for brann
- Kampanjar og aksjonar
- Feie og tilsynsteneste, oppfølging av avtale med Ulstein/Hareid

b. Vanylven

- Ta del i førebyggjande forum
- Feiing-ordne avtalar/ anbod/ annonsering/ avviksoppfølging/ oppdatering Komtek
- Ansvar for utføring av §13-tilsyn/avtalar med utførande/ oppfølging/ rapportutsending
- Ansvar for utføring av tilsyn bustader/avtalar/ oppfølging
- Budsjett
- Barnehagane i kommunen/omvisning årlig stasjon eller bilar ut/ Skulane/årlig 6-kl.undervisning inkl. sløkkjeøvingar ute/ i samarbeid med DLE
- Arrangere Open dag på brannstasjonen årlig
- Oppdatering IUA-rutiner/planar inkl. utstyr
- Brannvarslar-aksjonar årlig i tillegg til andre aksjonar eks. komfyrvakter, fritidsbustader....

c. Beredskap

a. Herøy

- Sjå til at Herøy brann og redning til ei kvar tid har ein god og forsvarlig beredskap.
- Brannøvingar – årsplan og gjennomføring
- Vaktlistar/beredskap
- Kjøretøy og utstyr
- Informasjon til mannskap
- Superbruker på fagprogrammet: Adapt-IT
- Superbruker på VisionBoss
- Sjå til at HMS og prosedyrehandboka vert følgt.
- Gjennomfører månedlige brannmøter i befalsgruppa – sekretær i møta.

Er den som har tettast kontakt opp mot mannskap/tilsette. Vert bindeledd mellom administrasjon og tilsette i Herøy brann og redning.

b. Vanylven

- Ansvar for at bilpark /utstyr og mannskap er i forskriftsmessig stand og fungerer til ei kvar tid
- Kontroll av røykdykkarutstyr årlig (avtale på plass)
- Utdanning og kurs for dei som treng det må følgjast opp og økonomiske forhold må ordnast opp i
- Planlegge og utføre øvingar(min 8/år) for alle mannskap inkl. rapportering/evaluering
- Samøvingar med eksterne

- Følgje opp avtale med Luftambulansen «mens vi venter på ambulansen»
- Avlønning av brannmannskap må følgjast opp 2 g/år og underlag frå timelister må lagast og sendast økonomi
- Godkjenne utgifter utlegg mannskap, ansvar for vedlikehald av basestasjonar vhf-radio

2.3 Programvare

c. Herøy

- Adapt-IT – Fagprogram for drift av Herøy brann og redning
- Locus – Kartprogram for å finne sted vi skal rykke ut til og for å sende statusmeldingar til 110-sentralen.
- Compilo – Program for avvikshandsaming.
- KOMTEK – tilsynsmodulen
- KOMTEK – Feiing og tilsyn
- BRIS – For rapportering av hendingar og årsrapportering MOB (melding om brannvesenet) til DSB.
- Farlig stoff – App
- Vision Boss

d. Vanylven

- LOCUS-Kartprogram utrykningsbilar (installert kun i vaktbil Z01 foreløpig)
- KOMTEK- feiing/tilsyn med feltmodul (Ulstein kommune har tilgang)
- BRIS
- VISION BOSS

2.4 Myndigheitsfordeling

a. Herøy

Avdelingsleiarar har delegert mynde til å gjere vedtak i «ikkje prinsipielle saker». Avdelingane i sektor for samfunnsutvikling har felles kommunalsjef og saker kan løftast til kommunalsjefen for vedtak eller vidareending til politisk handsaming.

Delegasjonsreglementet ligg ved som vedlegg.

Viser ellers til Herøy sitt forslag til avtale, som byggjer på vertskommunemodellen.

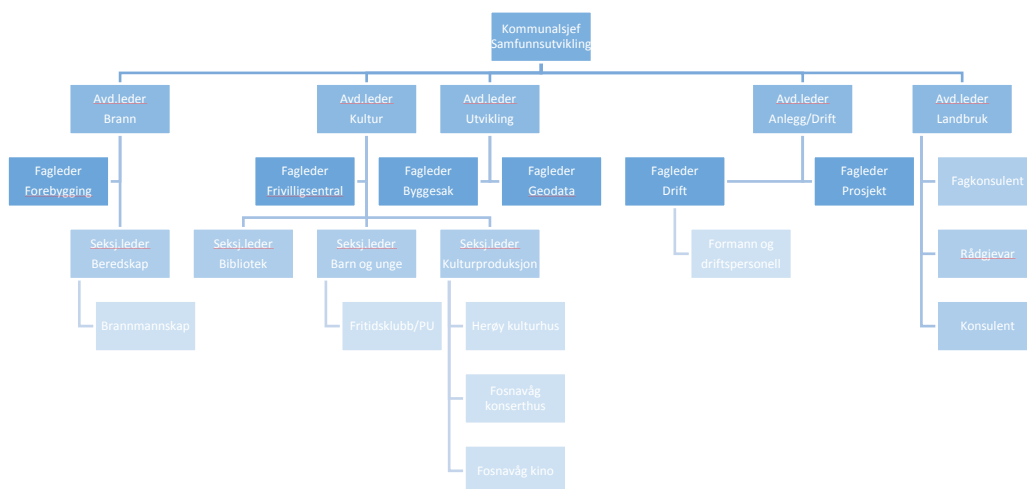
b. Vanylven

Kommunestyre/Rådmann/kommunalsjef/brannsjef

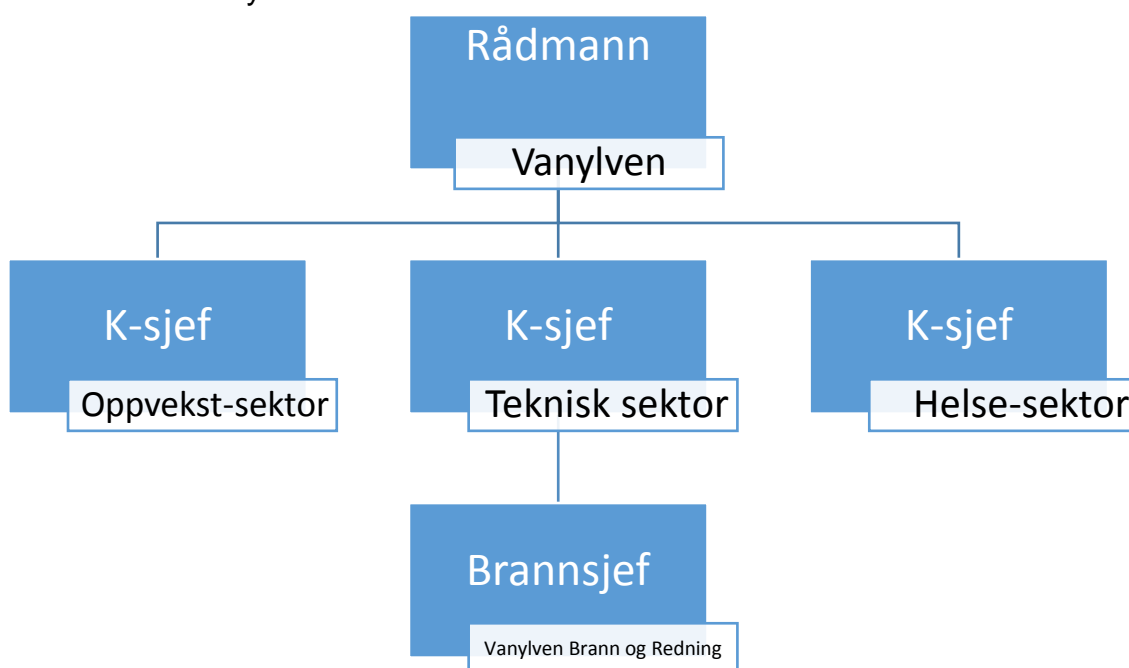
2.5 Organisasjonsstruktur

a. Herøy

Herøy kommune er i dag organisert etter kommunalsjefmodellen. Herøy har 4 sektorar (Helse og omsorg, oppvekst, stab og Samfunnsutvikling). Brannavdelinga er eiga avdeling under Samfunnsutvikling med eigen avdelingsleiar. Under kvar avdelingsleiar er det ulike fagleiarar



b. Vanylven



2.6 Delegasjonsreglement

a. Herøy

Herøy har eige delegasjonsreglement for brann. Sjå vedlegg

b. Vanylven

Delegasjon brannsjef Vanylven:

Det er signert ein avtale 16.02.17 mellom kommunalsjef og brannsjef:

Kommunalsjefen gir delegasjonen som i sin tid var gitt frå rådmann i sin heilskap vidare til brannsjef. Brannsjef kan skrive under brev sjølvstendig for det som gjeld brann, men med kopi til kommunalsjef. Delegerte vedtak skal skrivast i ePhorte og kopi til kommunalsjef. Ramma for delegering omfattar ikkje viktige prinsipielle saker eller område som lova legg til kommunestyret sjølv. Viktige prinsipielle saker vil vere:

- Dokumentasjon av brannkorpset.
- Definisjon av innhald i og utarbeiding av ROS-analyser
- Dimensjonering av brannkorpset utover lokale ROS-analyser i medhald av lokale vedtak.
- Lokale planar for brannvernarbeidet
- Vedtak i henhold til Brann –og eksplosjonsvernlova §13. fjerde ledd om eventuelle lokale forskrifter, §7 tredje ledd tiltak ved store arrangement, §28 gebyr for feiing og tilsyn.
- Budsjett for brannvern m.m. ligg til brannsjef som attestant, større innkjøp over kr.10.000,- skal leggjast fram for kommunalsjef før bestilling.

3. Forslag til flytting av arbeidsoppgåver mellom kommunane

3.1 Felles brannvern

Herøy kommune legg til grunn at samarbeidet mellom kommunane må vere smidig og ha hovudfokus på brukarane av tenestane. Ein ser det som vanskeleg å få full effekt av samarbeidet dersom ein ikkje legg til grunn ei full sammenslåing av dei to brannverna. Ei effektiv felles administrativ leiing krev at ressursane vert samla og at ny brannsjef får enkle, forutsigbare og gode vilkår for å utøve arbeidet sitt.

Føremålet med eit felles brann- og feievesen må vere å samordne dei administrative, beredskapsmessige og førebyggjande ressursane for å kunne yte betre og meir effektive tenester til innbyggjarane.

Herøy kommune legg til grunn at vertskommunemodellen legg eit godt grunnlag for eit vertskommunesamarbeid for felles brann- og feievesen for kommunane Herøy og Vanylven. Avtalen må omfatte alle kommunale oppgåver som vert definert Lov av 14.6.2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med

farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernlova).

Samarbeidet bør gjennomførast etter reglane i kommunelova kapittel 5A, jf. § 28-1 b Administrativt vertskommunesamarbeid, jf. også kommunelova § 28-1 a-k. Herøy er vertskommune, og Vanylven er samarbeidskommune.

Ein ny brannsjef vil ha ansvar knytt til desse hovudområda:

- Formelt ansvar (administrativ og fagleg leiar)
- Personalansvar (leie og utvikle dei tilsette)
- Økonomiansvar (effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressursar)
- Organisasjonsansvar (effektiv organisasjon med eit godt arbeidsmiljø)
- Tenesteansvar (ansvar for tenester med god kvalitet)
- Resultatansvar (rapportere og følgje opp avtalte målsettingar)
- Teamansvar (ansvarleg for å sjå den samla kommunale verksemda under eitt og syne vilje og aktiv handling til omstilling for å ivareta det som til ei kvar tid samla sett er dei beste løysingane for kommunen).

Ein viser elles til utkast til avtale mellom kommunane, delegeringsmynde og formålskildring til brannsjefen for meir detaljert informasjon.

Fordelar:

- Kommunen vil vere betre rusta til å løyse lovpålagde oppgåva som dei i dag ikkje maktar sjølve. Det gjeld t.d. gjennomføring av lovpålagd branntilsyn, kontroll av piper og eldstadar og å sikre arbeidsgivaransvaret for utrykkingspersonell i samsvar med arbeidsmiljølova.
- Eit felles brannvern vil skape eit nytt fagmiljø som vil kome begge kommunane til gode og ikkje minst knyte kommunane nærmare saman. Kvalitet på mange av tenestane vil verte betre.
- Det er mogleg å avvikle samordna vakttenesete i Vanylven, Herøy ordnar utkalling av mannskap (har vaktordning 24/7 i dag). Vanylven har pr. i dag felles vakt mellom brann og teknisk vakt. Ved overgang til brannvakt i Herøy vil Vanylven kommune framleis sitje att med utgiftene til teknisk vakt, men vil ha ei monaleg innsparing då det er antyda 50% gikk til brannordninga.
- Plassering av organisasjonen på ein stad vil kunne skape eit fagleg miljø som vil vere attraktivt, og som kan trekkje til seg godt kvalifisert mannskap.
- Organisasjonen vil vere enklare å leie om dei ulike avdelingane er samla på ein plass. Leiarjobben vil bli meir attraktiv og det vil bli lettare å bygge teamhaldningar.
- Ein vil også kunne ha ein enklare digitalt datanett om organisasjonen vert slått saman.

Ulemper:

- I dag kombinera Vanylven leiarstilling i brannvernet med ingeniørstilling i teknisk sektor. Kanskje kan det i framtid vere vanskelegare å rekruttere nye ingeniørar til kommunen dersom branntillegget (brannsjef) blir teke bort.

3.2 Felles brannsjef

Ein felles brannsjef sitt føremål er å samordne dei administrative, beredskapsmessige og førebyggjande ressursane for å kunne yte effektive tenester til innbyggjarane.

Modellen krev at kommunestyret i Vanylven delegerer mynde til Herøy kommune for brannsjefen sine oppgåver, jf. kommunelova § 23 nr. 4 og § 28-1 a.

Brannsjefen får mynde til å forvalte og gjennomføre oppgåvene som kommunane har i følgje brann- og eksplosjonsvernlova og handheve reglane om bålbrekking.

Brannsjefen vert ved etablering organisatorisk underlagt samfunnsutvikling i Herøy kommune. Brannsjefen sin næraste overordna vert kommunalsjef samfunnsutvikling. Vesentlege endringar i organisering skal drøftast mellom kommunane. Brannvesenet si organisering skal samsvare med relevante lover, forskrifter, retningslinjer og vedtekne brannordningar i begge kommunar. Etter at forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen eventuelt vert revidert, skal det utarbeidast felles ROS-analyse og brannordning for kommunane som vert lagt fram for begge kommunestyra til godkjenning.

Brannsjefen skal ha hovudkontor i Fosnavåg. Tilgjenge til tenesta for aktuelle brukarar må sikrast som for alle andre kommunale einingar.

Brannstasjonar for beredskapsstyrken vil vere i samsvar med gjeldande brannordningar og regelverk elles.

Fordelar:

- Organiseringa av samarbeidet kan gjennomførast i to eller tre trinn. I første omgang kan kommunane samarbeide om brannsjef. Beredskap fungerer godt.
- Eit samarbeid på området brannsjef får lite å seie for eksisterande stillingar i kommunen.
- Det blir skapt eit brannteknisk miljø med høg kompetanse, der primærkommunen får del i 2,5 stillingar ekstra.

Ulemper:

- Ordninga medføra ein del uklare ansvarsområde. Det må utarbeidast ein detaljert avtale og delegasjonsreglementet mellom den einskilde kommune og brannsjef.
- Eit samarbeid om brannsjef delen av brannvernet blir etter måten liten i ein «liten» organisasjon. Vertskommunen bør/må i tilfelle ta seg av det

administrative arbeidet med personell. Dette må betalast av primærkommunen.

4. Konklusjon

Mellom medlemmane i branngruppa er det ulike meiningar om saka og det er såleis ikkje mogleg å representere ei samla tilråding overfor styringsgruppa. For ei nærmare oppsummering viser ein til fordelar og ulemper ein har teke opp i utgreiinga.

Fleirtalet i gruppa vil tilrå at det vert etablert eit felles brannkorps mellom Herøy og Vanylven kommune, ein vil då få ein sterkt fagleg brannvern eining med ein forholdsvis stor tyngde og stabilitet til å møte framtida sine utfordringar. Det må understrekast at ein eventuell forventning om innsparing ikkje er det viktigaste bak denne tilrådinga.

Dei lokale beredskapskorps knytt til dei einskilde brannstasjonar vil i hovudtrekk vere uendra i ein ny organisasjon. Unntak er brannbefal som eventuelt vil gå ut og erstatta av eit felles brannbefalsteam for begge kommunane. Dette inneber at dei lokale brannstasjonane vil fungere om lag som før, men under ny leiing

Mindretalet i gruppa meiner at eit samarbeid bør avgrensast til å omfatte berre felles brannsjef.

For begge alternativa er vertskommunemodell alternativet med Herøy som vertskommune.

I etterkant av siste møte den 22.03.2018 har brannsjefen i Vanylven og tillitsvalgt for brannmannskap i Vanylven kome med ytterligare merknadar. Desse merknadane og alle referat frå prosessen ligg som vedlegg til rapporten.

Branngruppa ser med dette seg ferdig med utgreiingsarbeidet og oversendar denne til styringsgruppa for vidare handsaming.

Vedlegg:

Formålsskildring til brannsjef

Delegasjonsreglementet Herøy kommune frå kommunalsjef til avdelingsleiar brann

Avtale mellom Vanylven og Ulstein, feiing og tilsyn

Avtale mellom Herøy og Ulstein, feiing

Utkast til felles avtale for eitt samla brannvern.

Utkast til felles avtale for ein felles brannsjef.

Brannsjefen i Vanylven sine merknadar med excelskjema

Tillitsvalgt for brann sine merknadar

Svar på merknadar frå kommunalsjefen i Herøy.

FORMÅLSSKILDRING BRANNSJEF

Føremålet med teneste-/resultatavdelinga:

Følgje opp brannlova sitt formål om å verne liv, helse, miljø og materielle verdier mot brann og eksplosjon, mot ulykker med farlig stoff og farlig gods og andre akutte ulykker, samt uønskede tilsiktede hendelser.

Herunder plikt til å :

- forebygge brann og eksplosjon samt organisere og gjennomføre brann- og eksplosjonsvernsarbeidet i kommunen.
- Sikre ein beredskap knytt til ulykke- og skadeforebyggande handtering av farleg stoff og ved transport av farlig gods på land, samt krav til beredskap og innsats overfor akutte ulykker der brannvesenet har ei innsatsplikt.
- Sikre innbygarane ein så god brann- og ulukkesberedskap som mogleg ut frå gitte føresetnader for å unngå skade på helse, liv, eigedom og miljø.
- Drive førebyggande arbeid innan brann og ulykke for å unngå skade på helse, liv, eigedom og miljø.

Teneste-/ansvarsområde:

Dagleg leiing og koordinering av brannvernet i kommunen innafor følgjande teneste- ansvarsområde:

- Førebygging av brann og ulukker
- Brann- og ulukkesberedskap
- Informasjonsarbeid knytt til ansvarsområdet

Instruks etter brannlovgivinga for brannsjef med stedfortredar

1. Brannsjefen har leiinga av kommunen sitt brann- og feiarvesen, jfr. brannlovens § 12. Brannsjefen har delegert mynde frå kommunestyret. Hans næraste overordna i branntekniske spørsmål er Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap.
2. Brannsjefen skal best mogleg halde seg ajour med utviklinga i sløkketeknikk og brannførebyggande arbeid og pliktar å gjennomgå naudsynte kurs.
3. Brannsjefen er sakshandsamar for saker som skal fremjast for kommunestyret.
4. Brannsjefen skal utarbeide forslag til budsjett for brann- og feiarvernet. Han skal gje årleg melding om brann- og feiarvernets tilstand og verksemd i året som har gått, og fremje forslag om dei forbetringar han vurderer som

naudsynte eller ynskjelege.

5. Brannsjefen utarbeider utkast til årsmelding om brannvernet og liste over særskilde brannobjekt (§13-bygg) i samsvar med gjeldande regelverk og for at årsmeldinga og lista i tide blir framlagt til handsaming og innsending til DSB.
6. Brannsjefen skal, etter uttrykking av brannvernet, utarbeide og rapportere hendinga i samsvar med retningsliner fastsett av DSB.
7. Brannsjefen skal sjå til at krava i vedteken brannordning til ei kvar tid er oppfylt, jfr brannlovas §10. Dersom dette ikkje er tilfelle, eller det er behov for revisjon av brannordninga, skal det leggast fram sak for kommunestyret med forslag om tiltak.
8. Brannsjefen skal vurdere behovet og i tilfelle utarbeide innsatsplanar for særskilde brannobjekt mv nemnt i brannlova §13.
9. Brannsjefen skal sjå til at:
 - Brannvernet til ei kvar tid er klart for innsats.
 - Varslings-, alarmerings- og sambandsutstyr er i orden og regelmessig blir kontrollert og ettersett
 - Brannvernet sitt materiell er på plass og i orden, blir tilfredsstillande oppbevart og vedlikehalde, og motorisert materiell regelmessig prøvekjørt.
 - Forsyning av sløkkevatn med tiltak og innretningar er effektive.
 - Moglegheit for sløkkehjelp blir kartlagt og hjelpa tilrettelagt iht reglane i brannlova.
 - Mannskapsstyrken er fulltallig og har naudsynt kompetanse.
 - Det blir utarbeidd og halde ajour oversikt over personell i brannvernet med opplysningar om m.a. bupel, arbeidsstad, telefon, næraste pårørande, ulike sertifikat og godkjenningar.
 - Alt personell i brannvernet får elektronisk tilgang til, og såleis er kjent med, gjeldande instruksar. I tillegg kan ein ved behov få utskrift.
 - Personellet vert gjort kjent med kva måte det vil bli alarmert og korleis dei skal forhalde seg ved alarm.
 - Personellet får den naudsynte opplæring og øving.
 - Personellet blir informert om faremoment i tenesta og korleis dei best kan verne seg mot skade.
10. Testalarm/prøvealarm vert sendt ut av 110-sentral etter gjeldande intervall.
11. Brannsjefen pliktar å delta i overordna vakt iht forskrift om organisering og dimensjonering av brannvern. Er brannsjefen fråverande har overordna vakt (0.1-vakt) brannsjefens mynde.
12. Ved oppmoding om bistand til anna brannvern, politi eller ambulanse skal brannsjefen la brannvernet yte bistand i den grad han finn mogleg utan vesentleg risiko for beredskapen i eigen kommune, jfr. brannlova §12 og §15.

13. Brannsjefen fører kommandoen på skadestad, jfr. likevel reglane i brannlovas §12 og punkt 11 ovanfor.
14. Dersom brann eller annan aksjon har tatt eller truar med å få slikt omfang at det er fare for at innsatsen til eige brannvern ikkje vil være tilstrekkeleg, pliktar brannsjefen å tilkalle bistand så sant slik hjelp kan bli effektiv, jfr brannlovas §12.
15. Brannsjefen skal sørgje for at brannsyn og andre inspeksjonar samt feiing blir utført i samsvar med gjeldande retningslinjer.
16. Denne instruks gjeld tilsvarande, så langt den passer, for personell som tenestegjer i brannsjefens stad (stedfortredarar).

Lovverk som sorterer til avdelinga:

- Brann- og eksplosjonsvernlova m/forskrifter
- Arbeidsmiljølova
- Internkontrollforskriften

Leiing av teneste-/resultatavdelinga brannvernet:

Leiaren har ansvar for avdelinga som omfattar:

- Formelt ansvar (administrativ og fagleg leiar)
- Personalansvar (leie og utvikle dei tilsette)
- Økonomiansvar (effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressursar)
- Organisasjonsansvar (effektiv organisasjon med eit godt arbeidsmiljø)
- Tenesteansvar (ansvar for tenester med god kvalitet)
- Resultatansvar (rapportere og følgje opp avtalte målsettingar)
- Teamansvar (ansvarleg for å sjå den samla kommunale verksemda under eitt og syne vilje og aktiv handling til omstilling for å ivareta det som til ei kvar tid samla sett er dei beste løysingane for kommunen).

Fosnavåg, 18.07.2017

Jarl Martin Møller, kommunalsjef

Kopi: Revisjon, leiarteam samfunnsutvikling, rådmann og formannskapet (ref)

DELEGERING AV MYNDE – AVDELINGSLEIAR

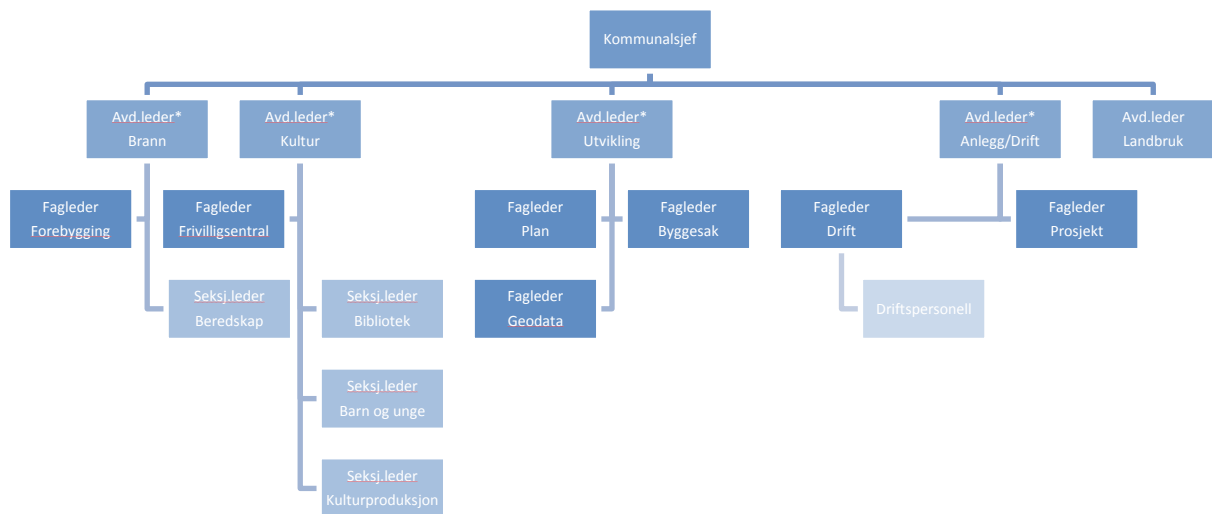
UTGANGSPUNKTET FOR DELEGERING AV MYNDE

Kommunestyret har ved delegeringsreglement fastsett delegering av mynde til rådmannen, jfr. K-sak 27/16. Etter kommunelova skal all delegering frå politisk nivå til administrasjonen gjevast til rådmannen. Rådmannen har fått delegert avgjerdsmynde frå kommunestyret i saker som ikkje er prinsipielle. Det kan i enkelte høve vere uklart kva som er prinsipielle/ikkje-prinsipielle saker. Der det er tvil, må ein ta opp dette med rådmannen som fremjar spørsmålet til politisk avklaring. Rådmannen kan delegere mynde vidare så langt det ikkje står at mynde i ei sak er lagt til "rådmannen sjølv".

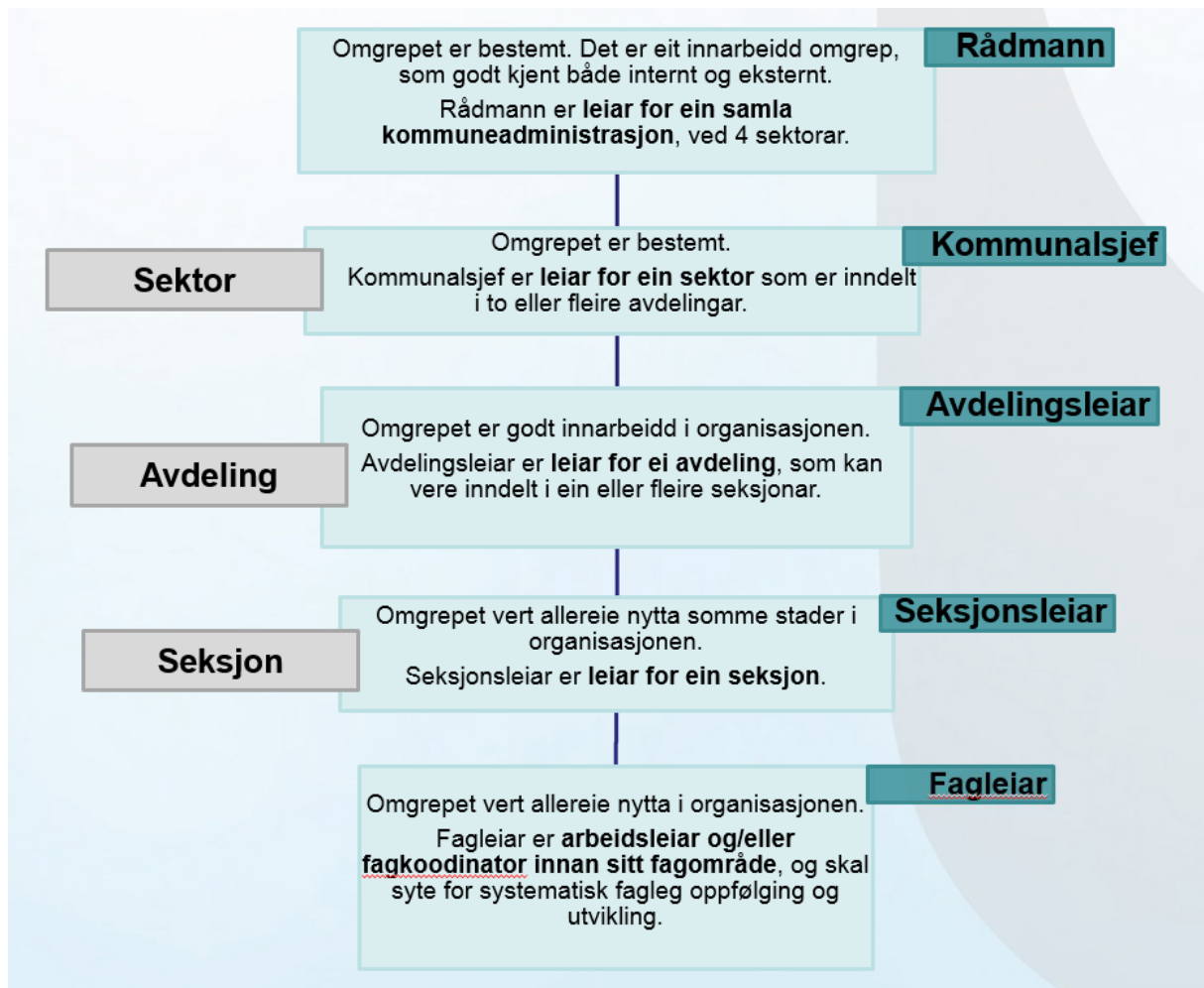
2 ORGANISERING

Kommunalsjefen syner til hovudstrukturen vedteken av Herøy kommunestyre i K-sak 144/16.

Sektor for samfunnsutvikling er organisert slik pr 01.01.2018:



Organisasjon og leiaromgrep i Herøy kommune



Avdelingsleiar rapporterer direkte til kommunalsjefen og deltek aktivt i kommunalsjefen si leiargruppe i overordna planlegging, utvikling og samordning på tvers av ansvarsområda .

Avdelingsleiar er tillagt det totale ansvaret (personal, økonomisk og fagleg) ansvar for heile området.

Avdelingsleiar er arbeidsgjevar sin representant for det delegerte området, også i situasjon der det oppstår arbeidskonflikt/streik.

3 GENERELT OM DELEGERING

Kommunalsjefen fastset følgjande vidaredelegering, jfr. delegering frå kommunestyret til rådmannen i K-sak 27/16 og notat frå rådmann til kommunalsjefen datert 14.12.2016, sak 2016/1726. Vidaredelegeringa gjeld inntil noko anna vert avgjort av kommunalsjefen.

1.

Avdelingsleiaren får delegert avgjerdsrett i einskildsaker av ikkje prinsipiell karakter for det område som sorterer under avdelingsleiaren i samsvar med gjeldande ansvarsområde og organisering, så langt mynde elles er delegert til rådmannen og det elles ikkje er gjort anna avgrensing.

For enkeltvedtak er det grunngjevingsplikt og klagerett. Kommunalsjefen har fullmakt til å handsame klage på vedtaka som underinstans. Elles vert det synt til klagereglene i særlovene når det gjeld klageprosedyre for enkeltvedtak etter særlov.

2.

Avdelingsleiar har med bakgrunn i myndet som er delegert **utviklings- og driftsansvar** for ansvarsområdet som er tillagt.

Totalansvar. Avdelingsleiar har fagleg ansvar, ansvar for personalleiing og for økonomistyring i ansvarsområdet. Avdelingsleiar har ansvar for plassering og fordeling av ansvar og arbeid i området ut frå overordna prinsipp for arbeidsgjevarpolitikk, organisering og verdigrunnlag for Herøy kommune. Organiseringa skal gjennomførast etter spelereglane i lov og avtaleverk og i samråd med kommunalsjefen.

3. **Føre var prinsippet.** Avdelingsleiaren skal praktisere "betre føre var" - prinsippet og konferere med kommunalsjefen i saker når det kan vere grunn til å tru at saka kan vere konfliktfylt, ha økonomiske el. juridiske konsekvensar, eller har særleg interesse for politiske utval, berørte partar, pårørande eller andre.

4. Avdelingsleiaren kan, på vegne av kommunalsjefen, uttale seg til media om faglege spørsmål, faktiske tilhøve og skildring av situasjon innanfor det ansvarsområde som er tillagt. Det vert stilt krav om lojalitet til kommunen sin overordna policy. Uttalerett kan delegerast vidare i enkeltsaker eller fast etter konkret avtale med kommunalsjefen. Slik delegering skal skje skriftleg.

Vidaredelegering.

Vidaredelegering skal skje skriftleg, med kopi til kommunalsjefen, kommunerevisjonen og økonomileiar. Når det gjeld personalansvar skal personalavdelinga ha kopi. Avdelingsleiaren har ansvar for praktiseringa av vidaredelegeringa.

4. TENESTER

Planlegging/utvikling

Avdelingsleiaren har planleggingsansvar for sitt ansvarsområde.

Avdelingsleiaren skal følgje opp statlege pålegg om utarbeiding av planer, og på eige initiativ drive fagleg utvikling av ansvarsområdet. Avdelingsleiaren skal i god tid vurdere arealbehov og behov for bygningsmasse for tenestene. Avdelingsleiaren har ansvar for utarbeiding av framlegg for sitt område til kommuneplan, økonomiplan, årsbudsjett og årsrapport, og for utarbeiding av fagplanar.

Sakshandsaming

Avdelingsleiaren har ansvar for all sakshandsaming innanfor tillagt ansvarsområde, og elles etter avtale i det enkelte høve. All saksførebuing skal skje som fullført sakshandsaming.

Sakshandsaming til politisk nivå skal skje i god tid og takast opp med kommunalsjefen før ferdigstilling av saka. Det gjeld fristar for ferdigstilling av saker for utsending til utvalshandsaming.

Avdelingsleiaren skal sjå til at ansvarsområdet følgjer gjeldande prosedyrer og krav til datasikring, arkiv og sakshandsaming.

5. ØKONOMI

Budsjettansvar (drifts-/resultatansvar)

Avdelingsleiaren har ansvar for gjennomføring av vedtatt budsjett for ansvarsområdet, med mål og tiltak og føresetnader. Avdelingsleiar har medansvar for gjennomføring av budsjettet for heile kommunen.

Avdelingsleiaren har budsjettansvar og rett til å gjere budsjettendringar i samråd med kommunalsjefen innafor eige budsjett med dei avgrensingar som ligg i delegasjonsreglement i budsjettsaker, om fullmakt til administrasjonen og gjeldande økonomireglement:

- sjå under eitt inntektsførte sjukepengar og inntak av sjukevikarar.
- sjå under eitt budsjetterte utgifter og inntekter innafor den enkelte artsgruppe, når dette er naudsynt for å gjennomføre dei oppgåver som er føresett i budsjettet og det ikkje ligg føre særlege føresetnader for ein budsjettart. Myndet gjeld ikkje disponering av ikkje-budsjetterte inntekter.

Avdelingsleiaren pliktar å rapportere i samsvar med gjeldande retningsliner for rapportering. Rapporteringa skal gi orientering til kommunalsjefen, rådmannen og politiske styringsorgan om utviklinga i tenesteomfang og -innhald i høve til dei mål og resultatkrav som ligg i vedtatt budsjett.

Avdelingsleiaren skal melde frå til kommunalsjefen så tidleg som råd om det oppstår vanskar i høve vedteken ramme, og skal sette i verk og elles foreslå dei tiltak som er naudsynte for å oppretthalde balansen i budsjettet.

Innkjøpsmynde

Avdelingsleiaren har innkjøpsmynde / rekvisisjonsrett innanfor sitt budsjettansvarsområde, i høve til gjeldande innkjøpsreglement, gjeldande rammevilkår for offentlege kjøp, og i høve til reglar for bilagshandsaming.

Tilvisingsrett

Avdelingsleiaren har tilvisingsrett for heile ansvarsområdet, jfr. eiga oppstilling over budsjettansvar. Tilvising skal skje i høve til gjeldande økonomireglement og rutine for bilagshandsaming.

Kommunalsjefen kan ikkje tilvise rekningar som vedkjem ein sjølv (kurs, køyregodtgjerse m.v.). Slike rekningar skal tilvisast av kommunalsjefen. Tilsvarande gjeld ved vidaredelegering innanfor ansvarsområdet.

6. ORGANISASJON / PERSONALUTVIKLING / LEING

Personalansvar og instruksjonsmynde

Avdelingsleiaren har personalansvar og instruksjonsmynde for alle tilsette i området. Avdelingsleiaren skal syte for god intern kommunikasjon og ha jamleg oppfølging av sine medarbeidarar gjennom jamlege møte og individuelle medarbeidersamtalar. Det skal leggjast vinn på å utvikle positivt arbeidsmiljø og trivsel blant dei tilsette.

Avdelingsleiaren skal ivareta samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane og oppfølging av hovudavtalen og hovudtariffavtalen. Avdelingsleiaren pliktar å følgje gjeldande rutiner og retningsliner for kvalitetssikring (jfr. fråversstatistikk, oppfølging av eigenmeldingsrutinene og HMS/internkontroll.

Avdelingsleiaren har ansvar for personalutvikling og kompetansebygging for området. Behov og tiltak skal vurderast i høve mål, resultatkrav, utvikling av tenester og forvaltningsoppgåver.

Avdelingsleiraren er ansvarleg for handsaming av personalsaker i samsvar med gjeldande lov- og avtaleverk, gjeldande prosedyrer og reglement i Herøy kommune. Leiarfunksjonen skal utøvast i tråd med retningsliner frå rådmannen, kommunalsjefen og kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk uttrykt i personalpolitiske retningsliner, lønspolitikk m.v. Personalfunksjonen i kommunen gjev støtte og råd i personalsaker.

7. RAPPORTERING

Avdelingsleiaren skal rapportere til kommunalsjefen om forvaltninga av det delegerte myndet. Administrative vedtak etter fullmakt skal settast i protokoll og refererast/rapporterast til vedkomande politiske organ.

Det vert synt til prosedyrene for rapportering, vedteken av kommunestyret i K-sak 86/02.

Det vert elles synt til kommentarane under kap V om budsjettansvar.

8 AVGRENSING I DELEGERT MYNDE

Med atterhald om avgrensingar i det delegerte myndet kommunalsjefen har fått frå rådmann datert 14.12.2016, sak 2016/1726 er mynde vidaredelegert til avdelingsleiar for området etter prinsippet om negativ avgrensing innanfor tillagt ansvarsområde. Dette inneber at mynde i ikkje-prinsipielle saker er delegert så langt ikkje noko anna er sagt. Det vert likevel minna om føre-var-prinsippet og prinsippet om ikkje-prinsipielle saker.

Det er ikkje delegert mynde til å:

- Opprette eller nedleggje stillingar eller engasjement.
- Gjere tilsettingar før det er godkjent at den oppretta stillingsheimelen kan brukast og lysast ut eksternt el. internt.
- Forhandle om løn eller fastsette løn for tilsette.
- Gi permisjonar utover velferdspermisjonar og lov-/avtalefesta rettar (altså ikkje til å gi langtidspolispermisjonar ved overgang til ny stilling m.v.)
- Gjere om stillingsheimlar
- Gjere disponeringar utover det som det er dekning for i budsjettet for ansvarsområdet.

9 SAMORDNING OG TVERRFAGLEG SAMARBEID

Den enkelte avdelingsleiar har eit aktivt ansvar for å innleie til samarbeid med andre, og til å etablere faglege nettverk/fagteam med dei som ein må samarbeide med i oppgåveløysinga. Det skal ikkje vere vassette skott mellom avdelingar og sektorar.

Avdelingsleiaren skal elles medverke til godt samarbeid og effektiv tenesteyting på tvers av heile organisasjonen. Eit ope og kontinuerleg samarbeid mellom ansvarsområda og servicetorget er avgjerande for å yte god service.

YMSE

1.

Dersom omgrepet "avdelingsleiaren sjølv" er brukt, så inneber dette at myndet ikkje kan delegerast vidare.

2.

Denne delegeringsfullmakta er ei systematisering av dei fullmaktene som gjeld i dag og inneber i og for seg ikkje noko nytt. Presisering av delegeringa vert gjort etter behov. Delegeringsfullmakt kan elles trekkjast attende.



Vedlegg 6

AVTALEDOKUMENT

mellom

Vanylven kommune (VK)

Teknisk sektor

(org. nr 964 978 662)

(heretter kalla Oppdragsgjevar)

og

[Leverandør]

UHSTEIN KOMMUNE

(heretter kalla Leverandøren)

er det inngått følgjande avtale:

1.Kontraktsubjekt

Feiing og tilsyn av fyringsanlegg i Vanylven kommune - 2016

2.Avtalen sitt innhald

Avtalen gjeld kjøp av Feie og Tilsynsteneste av fyringsanlegg i Vanylven kommune, og består av dette avtaledokumentet og følgjande andre dokument:

Konkurransgrunnlag med vedlegg:

- Vedlegg 1: Tilbodsbrev
- Vedlegg 2: Eigenerklæring løns –og arbeidsvilkår
- Vedlegg 3: HMS-eigenerklæring
- Vedlegg 4: Tilbydar sine atterhald og avvik
- Vedlegg 5: Prisskjema
- Vedlegg 6: Avtaledokument (dette dokumentet)

- Ved motstrid mellom vedlegga går konkurransegrunnlaget føre.

3.Kontraktsum:

Kategori	Pris kr	Eining
Feiing pipe med 1 røykløp		Pris pr. feiing
Feiing ekstra røykløp eller pipe nr.2		Pris pr. feiing
Feiing/kontroll av pipe/fyringsanlegg etter pipebrann		Pris pr. pipe
Tilsyn av fyringsanlegg/brannvarsling/sløkkjeutstyr		Pris pr. husstand

N.B! Oppgitte prisar er eks. mva!

4.Kontraktstid

- Avtaleperiode: 01.07.2016-30.06.2018 (+opsjon 1+1 år) med estimert oppstart av avtale 1.juli 2016.



5. Opsjon


- Opsjon vert automatisk utløyst ved avtaledato, ellers må entreprenøren sin kontaktperson varslast skriftlig 2 månader før kontraktsdato av VK

5. Prisregulering

- Prisane vert indeksregulerte etter Konsumprisindeksen. Basis er indeks pr. juli 2016. Første regulering vert 01.01.2017 ut frå indeks pr desember 2016. Prisen skal regulerast 01.01. kvart år i heile kontraktsperioden. Entreprenør er ansvarleg for å regulere prisen, og gi VK skriftleg framstilling av prisreguleringa og nye prisar for komande år. Foreldelsesfrist er 2 år.


Dato: 1.7.2016

For Oppdragsgjevar:



[Namn] TERJE KOLSTAD

For Leverandøren:



[Namn] ARNE RUNAR VIK

Avtalen er underteikna i to eksemplar, der kvar part får eitt eksemplar.

Kontaktpersonar:

Hos Kunden:
Magne Lundehaug
Rådhuset
6143 Fiskå

(tlf 97494380) eller magne.lundehaug@vanylven.kommune.no

MARTE F. HANSEN

Hos Leverandøren:
[Namn og adresse]

A V T A L E

OM VERTSKOMMUNESAMARBEID OM BRANNVERN

mellom

Herøy kommune - vertskommune
(ORG.NR. 964 978 840)

og

Vanylven kommune - samarbeidskommune
(ORG.NR. 964 978 662)

1. Verkeområde, føremål, samarbeidsform og namn
 - a. Verkeområde:

Avtalen gjeld etablering av eit vertskommunesamarbeid for felles brann- og feievesen for kommunane Herøy og Vanylven. Avtalen omfattar alle kommunale oppgåver som vert definert Lov av 14.6.2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernlova).
 - b. Føremål
Føremålet med eit felles brann- og feievesen er å samordne dei administrative, beredskapsmessige og førebyggjande ressursane for å kunne yte betre og meir effektive tenester til innbyggjarane.
 - c. Samarbeidet vert å gjennomføre etter reglane i kommunelova kapittel 5A, jf. § 28-1 b Administrativt vertskommunesamarbeid, jf. også kommunelova § 28-1 a-k. Herøy er vertskommune, og Vanylven er samarbeidskommune.
 - d. Det felles brannvesenet skal heite Herøy og Vanylven brannvesen
2. Delegering av mynde
 - a. Kommunestyret i Vanylven(samarbeidskommunen) delegerer mynde til Herøy kommune(vertskommunen) for brannvesenet sine oppgåver, jf. kommunelova § 23 nr. 4 og § 28-1 a. Saker av ikkje prinsipiell karakter kan avgjerast administrativt.

- b. Saker i Vanylven kommune som er prinsipielle, vert handsama politisk av Vanylven kommune, jf. kommunelova § 28-1 b. nr. 1. Saksutgreiing vert utført av aktuell sakshandsamar i vertskommunen for rådmannen i samarbeidskommunen.
- c. Brannsjefen avgjer om ei sak er prinsipiell eller ikkje. Ved tvil legg brannsjefen spørsmålet fram for rådmann og ordførar i Vanylven til avgjerd.

3. Organisering og lokalisering

a. Oppgåver og mynde

- i. Herøy og Vanylven brannvesen får mynde til å forvalte og gjennomføre oppgåvene som kommunane har i følgje brann- og eksplosjonsvernlova § 9 – 14.
- ii. Vertskommunen får mynde til å handsame og handheve reglane om bålbrekking etter Lov om vern mot forurensningar og om avfall av 1981-03-13, nr. 6 (forureiningslova) § 9 og akutt forureining, jf. § 43.
- iii. Klage på vedtak følgjer reglane i Lov om behandlingssmåten i forvaltningssaker av 1967-02-10 (forvaltningslova) kap. VI. Dvs. at vedtak knytt til saker eller objekt i Vanylven kommune følgjer klagesaksgangen etter reglementet for delegering av mynde i Vanylven. Tilsvarande gjeld for saker i Herøy. **Vaktlaget i Herøy kommune fungerer også som brannvakt for Vanylven kommune. Brannsjefen kallar då ut korpset i Vanylven kommune. (Z01).**

b. Organisering

- i. Herøy og Vanylven brannvesen vert ved etablering organisatorisk underlagt samfunnsutvikling i Herøy kommune som eiga avdeling. Brannsjefen sin næraste overordna vert kommunalsjef samfunnsutvikling. Vesentlege endringar i organisering skal drøftast mellom kommunane. Brannvesenet si organisering skal samsvare med relevante lover, forskrifter, retningslinjer og vedtekne brannordningar i begge kommunar. Etter at forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen eventuelt vert revidert, skal det utarbeidast felles ROS-analyse og brannordning for kommunane som vert lagt fram for begge kommunestyra til godkjenning.

c. Lokalisering

- i. Herøy og Vanylven brannvesen skal ha hovudkontor i Fosnavåg. Tilgjenge til tenesta for aktuelle brukarar må sikrast som for alle andre kommunale einingar.
- ii. Det skal vere brannstasjonar for beredskapsstyrken i samsvar med gjeldande brannordningar og regelverk elles.

Husleige vert betalt av det felles brannvesenet overført eller fakturert frå huseigar.

4. Tilsette

a. Arbeidsgjevaransvar

Herøy kommune har som vertskommune arbeidsgjevaransvar for alle tilsette i det felles brannvesenet.

b. Prinsipp for tilsetjing

Tilsette i Vanylven brannvesen vert etter avtale mellom dei tilsette, kommunen og fagorganisasjonane overført til vertskommunen (Herøy) i den stillingsbrøk dei har per 01.01.2018 med unntak av stillingar omfatta av punkt 4 c under Dette vert regulert som individuelle avtalar med dei tilsette. Vertskommunen er arbeidsgjevar som m.a. inneberer å ha tilsettingsmynde og personaloppfølging.

c. Administrative deltidsstillingar

For administrative deltidsstillingar, må det førast særskilde forhandlingar

d. Tilsette sine rettar

Ved eventuell nedbemanning eller opphøyr av ordninga med felles brannvesen, har dei tilsette rettar i samsvar med gjeldande avtaleverk arbeidsmiljølova kapittel 16

e. Kompetanse

Det er vertskommunen sitt ansvar å syte for at dei tilsette i felles brannvesen har den kompetanse som til ei kvar tid vert kravd i brann- og eksplosjonsvernlova med forskrifter.

5. Materiell, utstyr og køyrety

Køyrety eigd av Vanylven brannvesen vert framleis ståande som Vanylven kommune sin eigeidom, men dei blir disponert av vertskommunen. Driftsutgifter knytt til aktuelle køyrety som må fakturerast Vanylven kommune, vert refundert av Herøy kommune. Anna brannvernmateriell i Vanylven kommune vert vederlagsfritt overført til vertskommunen. Verdi skal takserast av uavhengig fagkyndig saman med ein representant for kvar av kommunane seinast innan dato for iverksetting av avtalen.

6. Investeringar

Investeringar i materiell og køyrety for Herøy og Vanylven brannvesen er vertskommunen og samarbeidskommunen sitt felles ansvar og skal belastas etter følgjande brøk: **Herøy kommune xx %, Vanylven kommune xx % basert på avrunda folketal på 8.965 for Herøy kommune og 3.187 for Vanylven kommune, jf. elles punkt 11 c.**

Ny brannstasjon i Fosnavåg er Herøy kommune sitt ansvar å koste. Eventuelle til- eller påbygg for brannstasjon(ar) i Vanylven er det Vanylven kommune sitt ansvar å koste. Husleige, jf. punkt 3 c, ii, kan deretter justerast i samsvar med kostnader til rente og avdrag knytt til tiltaket.

7. Sløkkjevatn

Den einskilde kommune er ansvarleg for sikker leveranse av sløkkjevatn. Ansvarleg eining for kommunal vassforsyning pliktar å ha eit a jour leidningskart som til ei kvar tid skal vere tilgjengeleg for det felles brannvesenet. Kommunane har på same måte ansvar for funksjonstesting og vedlikehald av sine egne hydrantar og brannkummar.

8. Økonomi

a. Fordeling av utgifter

Vertskommunen sine årlege driftsutgifter for Herøy og Vanylven brannvesen vert fordelt ved at Vanylven kommune betalar **xxx** kr pr. innbyggjar pr. 1.7.2018 basert på SSB sine tal til Herøy kommune. I tillegg betalar Vanylven kommune eit årleg beløp på **50.000 kr** i administrasjonskostnader til Herøy kommune for fellestenestene økonomi, lønn, personal, arkiv m.m. Beløpa vert justert årleg basert på SSB sin lønsindeks. Eventuelle endringar i drifts- eller investeringsgrunnlaget skal også kunne gje endringar i beløpet pr. innbyggjar, jf. punkt 6, sjå også punkt 11 c.

b. Budsjett

Årleg budsjettframlegg vert utarbeidd av rådmannen i Herøy og sendt til Vanylven kommune før vedtak i Herøy kommunestyre.

c. Oppgjør

Vertskommunen fakturerer a-kontosummar til samarbeidskommunen 3 gonger i året. Faktura vert utstedt den 15. i månaden for kvart påbegynt tertial, og a-kontosummen vert stipulert ut frå forventa kostnad med drifta for kvartalet. Avrekning skal skje kvart år i samband med rekneskapsavslutninga for driftsåret.

d. Feiing og tilsyn med fyringsanlegg i kommunane vert finansiert etter prinsippa om sjølvkost og fakturert av respektive kommune til objekteigarar i kommunane. Brannsjefen og rådmannen i Herøy utarbeider budsjett for dette sjølvkostområdet og sender dette til rådmannen i Vanylven innan den 1.10. kvart år. Framlegget vert basert på tal på objekt i Vanylven.

e. Feiing og tilsyn med fyringsanlegg skal følgje prinsippa for sjølvkost i Herøy kommune.

9. Rapportering

a. Økonomisk rapportering

Brannsjef rapporterer til rådmann i vertskommunen. Ved vesentlege økonomiske avvik, skal rådmann i Herøy orientere rådmann i Vanylven om forholdet, årsaker og tiltak. Økonomirapporteringa følgjer elles rutinane for rapportering i vertskommunen.

b. Årsrapport og rekneskap

Årsrapport og rekneskap vert sendt frå vertskommunen til samarbeidskommunen straks dette er klart.

c. Vedtak

Brannsjef i Herøy er ansvarleg for å rapportere alle enkeltvedtak for saker i Vanylven kommune til rådmannen i Vanylven.

d. Rapportering til sentrale mynde

Brannsjef i Herøy er ansvarleg for rapportering til sentrale mynde p.t. Direktoratet for samfunnstryggleik og beredskap (DSB).

10. Samarbeidsorgan og evaluering

Det vert etablert eit samarbeidsorgan for Herøy og Vanylven brannvesen der rådmennene i verts- og samarbeidskommunen, og brannsjef tek del. Organet skal drøfte alle tilhøve kring samarbeidet og drifta, derunder økonomiske tilhøve og budsjett. Årsmelding frå føregåande år og årsplan bør drøftast i organet. Det skal vere minst eitt årleg møte i samarbeidsorganet, som skal haldast innan den 15.6. kvart år. Brannsjefen i vertskommunen skal kalle inn til møtet.

11. Iverksetting, endring av avtalen, evaluering og oppløysing

a. Iverksetting.

Oppgåver og mynde i medhald av denne avtalen vert overført frå og med 01.01.2019.

b. Endring av avtalen

Rådmennene i begge kommunar kan foreslå endringar i avtalen. Eventuelle endringar må godkjennast av kommunestyra både i Vanylven og Herøy.

c. Evaluering

For å sikre at begge kommunane bidreg økonomisk i samarbeidet mest mogeleg korrekt i høve dei plikter kommunane har etter brann- og eksplosjonsvernlova, skal dei

økonomiske sidene av avtalen evaluerast etter at rekneskapen for det andre heile driftsåret er lagt fram.

d. Oppløysing

Avtalen er ikkje tidsavgrensa. Det felles brannvesenet kan oppløysast ved at ein av partane etter kommunestyrevedtak seier opp avtalen. Oppseiingstida er eitt år gjeldande frå første årsskiftet etter oppseiingsdato.

e. Utstyr og verdiavskriving

Ved avvikling av samarbeidet, skal kommunane ha tilbake utstyr av verdi tilsvarande det kommunen overførte ved iverksetting av avtalen inkludert eventuell oppgradering. For verdifastsetting gjeld same ordning som under punkt 5 og fordelingsnøkkel elles basert på folketal, jf. punkt 8.

12. Erstatning

Kommunane beheld ansvar for økonomisk erstatning som vert søkt frå egne innbyggjarar eller føretak.

13. Tvistemål

Om kommunane etter forhandlingar ikkje vert samde om tvistar som måtte kome mellom samarbeidskommunane, vil tvistemål om verksemda måtte avgjerast etter reglane i «Lov om mekling og rettergang i sivile tvister».

Avtalen er vedteken i kommunestyra i Vanylven den2018 i sak nr., og i Herøy den2018 i sak nr.....

Vanylven/Fosnavåg,

.....
Lena Landsverk Sande
ordførar i Vanylven

.....
Arnulf Goksøyr
ordførar i Herøy

A V T A L E

OM VERTSKOMMUNESAMARBEID OM FELLES BRANNSJEF

mellom

Herøy kommune - vertskommune
(ORG.NR. 964 978 840)

og

Vanylven kommune - samarbeidskommune
(ORG.NR. 964 978 662)

1. Verkeområde, føremål, samarbeidsform og namn
 - a. Verkeområde:

Avtalen gjeld etablering av eit vertskommunesamarbeid for felles brannsjef for kommunane Herøy og Vanylven. Avtalen omfattar alle kommunale oppgåver som vert definert Lov av 14.6.2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernlova).
 - b. Føremål
Føremålet med eit felles brannsjef er å samordne dei administrative, beredskapsmessige og førebyggjande ressursane for å kunne yte effektive tenester til innbyggjarane.
 - c. Samarbeidet vert å gjennomføre etter reglane i kommunelova kapittel 5A, jf. § 28-1 b Administrativt vertskommunesamarbeid, jf. også kommunelova § 28-1 a-k. Herøy er vertskommune, og Vanylven er samarbeidskommune.
2. Delegering av mynde
 - a. Kommunestyret i Vanylven(samarbeidskommunen) delegerer mynde til Herøy kommune(vertskommunen) for brannsjefen sine oppgåver, jf. kommunelova § 23 nr. 4 og § 28-1 a. Saker av ikkje prinsipiell karakter kan avgjerast administrativt.
 - b. Saker i Vanylven kommune som er prinsipielle, vert handsama politisk av Vanylven kommune, jf. kommunelova § 28-1 b. nr. 1. Saksutgreiing vert utført av aktuell sakshandsamar i vertskommunen for rådmannen i samarbeidskommunen.

- c. Brannsjefen avgjer om ei sak er prinsipiell eller ikkje. Ved tvil legg brannsjefen spørsmålet fram for rådmann og ordførar i Vanylven til avgjerd.

3. Organisering og lokalisering

a. Oppgåver og mynde

- i. Brannsjefen får mynde til å forvalte og gjennomføre oppgåvene som kommunane har i følgje brann- og eksplosjonsvernlova § 9 – 14.
- ii. Vertskommunen får mynde til å handsame og handheve reglane om bålbrekking etter Lov om vern mot forurensningar og om avfall av 1981-03-13, nr. 6 (forureiningslova) § 9 og akutt forureining, jf. § 43.
- iii. Klage på vedtak følgjer reglane i Lov om behandlingssmåten i forvaltningssaker av 1967-02-10 (forvaltningslova) kap. VI. Dvs. at vedtak knytt til saker eller objekt i Vanylven kommune følgjer klagesaksgangen etter reglementet for delegering av mynde i Vanylven. Tilsvarande gjeld for saker i Herøy.

b. Organisering

- i. Brannsjefen vert ved etablering organisatorisk underlagt samfunnsutvikling i Herøy kommune. Brannsjefen sin næraste overordna vert kommunalsjef samfunnsutvikling. Vesentlege endringar i organisering skal drøftast mellom kommunane. Brannvesenet si organisering skal samsvare med relevante lover, forskrifter, retningslinjer og vedtekne brannordningar i begge kommunar. Etter at forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen eventuelt vert revidert, skal det utarbeidast felles ROS-analyse og brannordning for kommunane som vert lagt fram for begge kommunestyra til godkjenning.

c. Lokalisering

- i. Vanylven og Herøy brannvesen skal ha hovudkontor i Fosnavåg. Tilgjenge til tenesta for aktuelle brukarar må sikrast som for alle andre kommunale einingar.
- ii. Det skal framleis vere brannstasjonar for beredskapsstyrken både på Fiskå, branngarasje i Syvde og i Fosnavåg/Myrvåg i samsvar med gjeldande brannordningar og regelverk elles.

4. Tilsette

a. Arbeidsgjevaransvar

Herøy kommune har som vertskommune arbeidsgjevaransvar for brannsjefen i brannvesenet.

b. Tilsette sine rettar

Ved eventuell nedbemanning eller opphøyr av ordninga med felles brannsjef, har den tilsette rettar i samsvar med gjeldande avtaleverk arbeidsmiljølova kapittel 16

c. Kompetanse

Det er ~~vertskommunen~~ **brannsjefen** sitt ansvar å syte for at dei tilsette i brannvesenet har den kompetanse som til ei kvar tid vert kravd i brann- og eksplosjonsvernlova med forskrifter.

5. Materiell, utstyr og køyrety

Køyrety eigd av dei einsskilde brannvesen vert som tidlegare.

6. Investeringar

Investeringar i materiell og køyrety for Vanylven og Herøy brannvesen vert som tidlegare.

~~Ny brannstasjon i Fosnavåg er Herøy kommune sitt ansvar å koste. Eventuelle til- eller påbygg for brannstasjon(ar) i Vanylven er det Vanylven kommune sitt ansvar å koste.~~

7. Sløkkjvatn

Den einsskilde kommune er ansvarleg for sikker leveranse av sløkkjvatn. Ansvarleg eining for kommunal vassforsyning pliktar å ha eit a jour leidningskart som til ei kvar tid skal vere tilgjengeleg for brannvesenet. Kommunane har på same måte ansvar for funksjonstesting og vedlikehald av sine egne hydrantar og brannkummar.

8. Økonomi

a. Fordeling av utgifter

Vertskommunen sine årlege driftsutgifter for felles brannsjef vert fordelt ved at Vanylven kommune betalar **xxx** kr til Herøy kommune. Beløp vert justert årleg basert på SSB sin lønsindeks.

b. Budsjett

Årleg budsjettframlegg vert utarbeidd av brannsjefen og lagt fram for rådmannen i Vanylven for vidare handsaming.

c. Oppgjer

Vertskommunen fakturerer a-kontosummar til samarbeidskommunen 3 gonger i året. Faktura vert utstedt den 15. i månaden for kvart påbegynt tertial, og a-kontosummen vert stipulert ut frå forventa kostnad med drifta for kvartalet. Avrekning skal skje kvart år i samband med rekneskapsavslutninga for driftsåret.

d. Feiing og tilsyn med fyringsanlegg i kommunane vert finansiert etter prinsippa om sjølvkost og fakturert av respektive kommune til objekteigarar i kommunane. Brannsjefen og rådmannen i

Herøy utarbeider budsjett for dette sjølvkostområdet og sender dette til rådmannen i Vanylven innan den 1.10. kvart år. Framlegget vert basert på tal på objekt i Vanylven.

- e. Feiing og tilsyn med fyringsanlegg skal følgje prinsippa for sjølvkost i kommunen.

9. Rapportering

a. Økonomisk rapportering

Brannsjef rapporterer til rådmann i vertskommunen. Ved vesentlege økonomiske avvik, skal rådmann i Herøy orientere rådmann i Vanylven om forholdet, årsaker og tiltak. Økonomirapporteringa følgjer elles rutinane for rapportering i vertskommunen.

b. Årsrapport og rekneskap

Årsrapport og rekneskap vert sendt frå vertskommunen til samarbeidskommunen straks dette er klart.

c. Vedtak

Brannsjef i Herøy og Vanylven er ansvarleg for å rapportere alle enkeltvedtak for saker i Vanylven kommune til rådmannen i Vanylven.

d. Rapportering til sentrale mynde

Brannsjef i Herøy og Vanylven er ansvarleg for rapportering til sentrale mynde p.t. Direktoratet for samfunnstryggleik og beredskap (DSB).

10. Samarbeidsorgan og evaluering

Det vert etablert eit samarbeidsorgan for Vanylven og Herøy brannvesen der rådmennene i verts- og samarbeidskommunen, og brannsjef tek del. Organet skal drøfte alle tilhøve kring samarbeidet og drifta, derunder økonomiske tilhøve og budsjett. Årsmelding frå føregåande år og årsplan bør drøftast i organet. Det skal vere minst eitt årleg møte i samarbeidsorganet, som skal haldast innan den 15.6. kvart år. Brannsjefen i vertskommunen skal kalle inn til møtet.

11. Iverksetting, endring av avtalen, evaluering og oppløysing

a. Iverksetting.

Oppgåver og mynde i medhald av denne avtalen vert overført frå og med 01.01.2019.

b. Endring av avtalen

Rådmennene i begge kommunar kan foreslå endringar i avtalen. Eventuelle endringar må godkjennast av kommunestyra både i Vanylven og Herøy.

c. Evaluering

For å sikre at begge kommunane bidreg økonomisk i samarbeidet mest mogeleg korrekt i høve dei plikter kommunane har etter brann- og eksplosjonsvernlova, skal dei økonomiske sidene av avtalen evaluerast etter at rekneskapen for det andre heile driftsåret er lagt fram.

d. Oppløysing

Avtalen er ikkje tidsavgrensa og kan oppløysast ved at ein av partane etter kommunestyrevedtak seier opp avtalen. Oppseiingstida er eitt år gjeldande frå første årsskiftet etter oppseiingsdato.

12. Erstatning

Kommunane beheld ansvar for økonomisk erstatning som vert søkt frå egne innbyggjarar eller føretak.

13. Tvistemål

Om kommunane etter forhandlingar ikkje vert samde om tvistar som måtte kome mellom samarbeidskommunane, vil tvistemål om verksemda måtte avgjerast etter reglane i «Lov om mekling og rettargang i sivile tvistar».

Avtalen er vedteken i kommunestyra i Vanylven den2018 i sak nr., og i Herøy den2018 i sak nr.....

Vanylven/Fosnavåg,

.....
Lena Landsverk Sande
ordfører i Vanylven

.....
Arnulf Goksøyr
ordfører i Herøy

Jarl Martin Møller

Fra: Magne Lundehaug
Sendt: 4. april 2018 12:59
Til: Jarl Martin Møller
Kopi: Mona Stenersen; Trond Barstad; Terje Kolstad; Andreas Chr. Nørve; Lena Landsverk Sande; Tore Langvatn; Eli Karin Kvalsund; Philipp Kessler-Myking; Olaus-Jon Kopperstad
Emne: SV: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven- avsluttande kommentarar
Vedlegg: Statusrapport brannsjef Van 03.04.2018.xlsx

Hei Jarl Martin!

Beklager at det vart litt surr i «klipp og liminga» i excel-vedlegget eg sende ut i går: Eg har no retta opp det som du nemner under og legg ved eit revidert vedlegg:

«Reint praktisk så er **alle** underlagt felles brannsjef også ei brannvakt i Vanylven»
og

«Stussar og på at kommunalsjef i Vanylven skal ha ansvar for vaktordninga i Herøy og at ein ser for seg at mannskap skal vere stasjonert i Herøy , men vere underlagt kommunalsjef i Vanylven.»

Håper det ser betre ut på vedlegget no.

Med helsing

Magne Lundehaug brannsjef
Teknisk sektor
Vanylven kommune



Tlf 700 30000 | Dir 70030062 | Mob 97494380

Fra: Jarl Martin Møller
Sendt: 4. april 2018 10:33
Til: Magne Lundehaug
Kopi: Mona Stenersen ; Trond Barstad ; Terje Kolstad ; Andreas Chr. Nørve ; Lena Landsverk Sande ; Tore Langvatn ; Eli Karin Kvalsund ; Philipp Kessler-Myking ; Olaus-Jon Kopperstad
Emne: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven- avsluttande kommentarar

Eg ferdigstiller rapporten i morgon tidleg, men vil kome med nokre vurderingar her.

Trond:

Jeg står fremdeles for 50% administrativ brannsjefstilling. (Dvs 16,67x3) Da stetter vi mandatet vi fikk fra begge kommunene, og man kan finne en løsning mht fordelingsoppgavene etc. Skulle man mot formodning ikke være fornøyd med tingenes tilstand etter prøveperioden, er det mulig å reversere uten større inngrep. Jeg påberoper meg retten å sende et skriv, men dette skal gå til administrasjonen, og politikerne i Vanylven kommune. Det er viktig å ha på seg rette hatten – også i disse sakene. Dette skrevet er klart etter et mannskapsmøte mandag 9. april 2018.

Svar: Eg viser til referatet der ; Magne og Trond ser for seg å vidareføre dagens vaktordning inntil vidare og viser då til modell 2. Eit minimumskrav er at ein vidareføre denne vaktordninga i prøveperioda.

Frå Herøy si side har vi ikkje motførestillingar til dette, men Vanylven kommune må ta ei avgjerd sjølve. Kostnaden vert Vanylven sin. Reint praktisk så er **alle** underlagt felles brannsjef også ei brannvakt i Vanylven. Vil Vanylven ut av prosjektet etter prøveperioda står ein sjølvstøtt fritt til det (som normalt).

Magne :

1. Arbeidsgruppa i Vanylven (brann), må skrive inn sitt syn på vaktordning og beredskap innen 3.april som er i dag:

Eg har snakka med k-sjef Terje Kolstad i dag ang. dette og han meinte at han ikkje hadde noko meir å tilføye. Dei to andre i brann-gruppa i VK har ikkje vore tilgjengelige.

For min eigen del følte eg at eg hadde behov for å avklare dagens status for eigen del, då det er stort sprik i brann-gruppa om kva som bør endrast frå 01.01.2019. I denne samanheng har eg laga eit enkelt excel-ark som er vedlagt.

Eg presiserer at denne epost og vedlegg er skrive av brannsjefen i Vanylven, men i brann-gruppa i Vanylven er vi 3 stk.(av 4)som er rimelig bra enige.

Arket treng vel ikkje forklaring, men framstiller for meg dei 3 alternativa som er komme «på bordet» pr. d.d. Det siste alternativet(Alt.3) som alle? i Herøy-gruppa støttar og K-sjef Vanylven konverterte til på siste møte 22.03.18,

er eit alternativ som eg i dag **ikkje** meiner er reelt, då det ligg utanfor mandatet brann-gruppa har fått frå k-styret i VK.

Svar: Mine kommentarar til excelarket er følgjande:

Alternativ 1 er ikkje i tråd med mandat, det er forventa ei endring frå begge kommunestyra slik eg ser det.

Alternativ 2 Ingen kommentarar, men er usamd i merknaden din om praktisk gjennomføring av samarbeidet. Ny brannsjef med underliggende funksjonar og mannskap må forhalde seg til HMS og prosedyrehandbok i tillegg til delegasjon og oppgåvebeskriving. Vanylven vil ta del i same opplegget som Herøy har i dag, men dimensjonert iforhold til lokal brannordning.

Alternativ 3 er vi usamde om og det er greitt. Eg viser til mandat gitt frå styringsgruppe og punktet «Andre innspel som gruppa ønskjer å løfte fram». Gruppa står altså fritt til å foreslå innspel som går utover mandatet slik eg ser det. Om politikarane går vidare med dette er ei anna sak. Stussar og på at kommunalsjef i Vanylven skal ha ansvar for vaktordninga i Herøy og at ein ser for seg at mannskap skal vere stasjonert i Herøy , men vere underlagt kommunalsjef i Vanylven. Trur ikkje det er dei store økonomiske forskjellane i dette alternativet heller. Det er lagt opptil innsparing i begge kommunane! Alle alternativ må godkjennast politisk og det er ikkje noko spesielt med alternativ 3 .

- Når det gjeld rapporten frå branngruppa som skal leggst fram for styringsgruppa, synes eg at det er komme inn ein del uheldige formuleringar.
 - Svar: Kva er uheldig ??? Du må kome med kva som er uheldig og kome med endringsforslag! Frist i morgon tidleg kl 08 med å kome med merknadar til formuleringar.
- Eg ønskjer at møtereferat frå brann-gruppa også kan bli tilgjengelig for styringsgruppa når dei skal gjere sine vurderingar i tillegg til denne eposten m/vedlegg.
 - Svar: Samd
- Til sist vil eg gjerne presisere at underteikna sjølvstøttar mandat frå k-styre. Eg meiner at Alternativ 2 med felles brannsjef, beredskapsleiar og førebyggjandeleiar plassert i Herøy kan vere eit brukbart alternativ for Vanylven. Som eg har hevda tidligare, må det i så fall komme fram konkrete planar for korleis Herøy har tenkt å «drifte» Brann og redning i Vanylven i praksis før ein kan slå fast at beredskapen blir god nok og kan fungere.

Svar: Ein felles brannsjef skal sjå til at alt dette vert følgt opp, det er eit krav. Kan ikkje sjå at Vanylven får eit dårlegare tilbod, snarare tvert om. Ein må sjå til korleis Herøy vert drifta i dag og som utgangspunkt tek ein del i same ressursane, men igjen iforhold til dimensjoneringa i Vanylven.

I tillegg meiner eg at ei vaktordning i Vanylven er eit nødvendig supplement for «administrasjon» plassert i Fosnavåg.

Svar: Ikkje usamd, men Vanylven må dekke dette. Sjå siste referat og kommentarar ovanfor Befalsvakt eller vakt med utrykningleiarar i Vanylven kan begge vere alternativ.

Svar: Ikkje usamd, ein må vurdere fleire alternativ framover. Ny brannsjef vil vere sentral i desse vurderingane.

Det viktigaste for meg som brannsjef i Vanylven, er at beredskapen etter 01.01.2019, er minst like bra som den er i dag.

Svar: Samd, det skal den vere

Vi har i dag ein flott gjeng med innsatsvillige og flinke folk i Vanylven Brann og Redning.

Svar: Tvilur ikkje på det, det er ein flott gjeng i Herøy og.

Til dags dato har dei løyst dei oppgåvene dei har fått på ein betryggande måte og vi håper dette kan fortsette.

Svar: Det er bra og høyre. Det skal dei og gjere i framtida uavhengig av organisering ein vel i dei ulike kommunane.

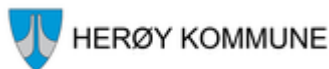
Helsing

Jarl Martin Møller

Kommunalsjef

Samfunnsutvikling

Tlf. 70081300 Mob. 97506761



www.heroy.kommune.no

Fra: Magne Lundehaug

Sendt: 3. april 2018 18:00

Til: Jarl Martin Møller <jarl.martin.moller@heroy.kommune.no>

Kopi: Mona Stenersen <mona.stenersen@vanylven.kommune.no>; Trond Barstad <tro-bars@online.no>; Terje Kolstad <terje.kolstad@vanylven.kommune.no>; Andreas Chr. Nørve <andreas.chr.norve@vanylven.kommune.no>; Lena Landsverk Sande <lena.landsverk.sande@vanylven.kommune.no>; Tore Langvatn <tore.langvatn@heroy.kommune.no>; Eli Karin Kvalsund <eli.karin.kvalsund@heroy.kommune.no>; Philipp Kessler-Myking <Philipp.Kessler-Myking@heroy.kommune.no>

Emne: SV: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven

Hei Jarl Martin!

Du ber om eit par ting i eposten den 28. mars:

1. Legge inn avtale med Ulstein kommune vedr. Feiing og tilsyn:

Det er gjort i dag.

2. Arbeidsgruppa i Vanylven (brann), må skrive inn sitt syn på vaktordning og beredskap innen 3.april som er i dag:

Eg har snakka med k-sjef Terje Kolstad i dag ang. dette og han meinte at han ikkje hadde noko meir å tilføye. Dei to andre i brann-gruppa i VK har ikkje vore tilgjengelige.

For min eigen del følte eg at eg hadde behov for å avklare dagens status for eigen del, då det er stort sprik i

brann-gruppa om kva som bør endrast frå 01.01.2019. I denne samanheng har eg laga eit enkelt excel-ark som er vedlagt.

Eg presiserer at denne epost og vedlegg er skrivne av brannsjefen i Vanylven, men i brann-gruppa i Vanylven er vi 3 stk. (av 4) som er rimelig bra enige.

Arket treng vel ikkje forklaring, men framstiller for meg dei 3 alternativa som er komme «på bordet» pr. d.d. Det siste alternativet (Alt.3) som alle? i Herøy-gruppa støttar og K-sjef Vanylven konverterte til på siste møte 22.03.18,

er eit alternativ som eg i dag **ikkje** meiner er reelt, då det ligg utanfor mandatet brann-gruppa har fått frå k-styret i VK.

- Når det gjeld rapporten frå branngruppa som skal leggest fram for styringsgruppa, synes eg at det er komme inn ein del uheldige formuleringar.
- Eg ønskjer at møtereferat frå brann-gruppa også kan bli tilgjengelig for styringsgruppa når dei skal gjere sine vurderingar i tillegg til denne eposten m/vedlegg.
- Til sist vil eg gjerne presisere at underteikna sjølvstøttar mandat frå k-styre. Eg meiner at Alternativ 2 med felles brannsjef, beredskapsleiar og førebyggjandeleiar plassert i Herøy kan vere eit brukbart alternativ for Vanylven. Som eg har hevda tidligare, må det i så fall komme fram konkrete planar for korleis Herøy har tenkt å «drifte» Brann og redning i Vanylven i praksis før ein kan slå fast at beredskapen blir god nok og kan fungere. I tillegg meiner eg at ei vaktordning i Vanylven er eit nødvendig supplement for «administrasjon» plassert i Fosnavåg. Befalsvakt eller vakt med utrykningleiarar i Vanylven kan begge vere alternativ. Det viktigaste for meg som brannsjef i Vanylven, er at beredskapen etter 01.01.2019, er minst like bra som den er i dag. Vi har i dag ein flott gjeng med innsatsvillige og flinke folk i Vanylven Brann og Redning. Til dags dato har dei løyst dei oppgåvene dei har fått på ein betryggande måte og vi håper dette kan fortsette.

Ha ein god dag alle!

Med helsing

Magne Lundehaug brannsjef
Teknisk sektor
Vanylven kommune



Tlf 700 30000 | Dir 70030062 | Mob 97494380

Fra: Jarl Martin Møller

Sendt: 28. mars 2018 09:08

Til: Terje Kolstad <terje.kolstad@vanylven.kommune.no>; Mona Stenersen <mona.stenersen@vanylven.kommune.no>; Magne Lundehaug <magne.lundehaug@vanylven.kommune.no>; 'tro-bars' <tro-bars@online.no>; Eli Karin Kvalsund <eli.karin.kvalsund@heroy.kommune.no>; Tore Langvatn <tore.langvatn@heroy.kommune.no>; Philipp Kessler-Myking <Philipp.Kessler-Myking@heroy.kommune.no>

Kopi: Olaus-Jon Kopperstad <olaus-jon.kopperstad@heroy.kommune.no>; Andreas Chr. Nørve

<andreas.chr.norve@vanylven.kommune.no>

Emne: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven

I felles mappe - P:\FE Interkommunalt samarbeidsprosjekt\07 Arb.gruppe Brann\Felles rapportmal\SLUTTRAPPORT_28032018 ligg sluttrapporten med vedlegg.

Dropbox - <https://www.dropbox.com/sh/ntz8wqfja2bxq4w/AACpG0126m60fbAHDcZi0kpsa?dl=0>

Arbeidsoppgåve Vanylven i siste møte : *Arbeidsgruppa i Vanylven skriv inn sitt syn på vaktordning og beredskap i rapporten innan måndag morgon*

Eg kan ikkje sjå at dette er skreve inn i rapporten, men reknar med at det let seg gjere innan 3 april.

Elles må brannsjefane legge inn på same mappe som ovanfor avtalane som ein har med Ulstein kommune vedr. feiing og tilsyn.

God påske til alle saman.

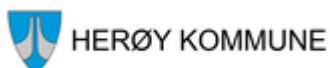
Helsing

Jarl Martin Møller

Kommunalsjef

Samfunnsutvikling

Tlf. 70081300 Mob. 97506761



www.heroy.kommune.no

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven - Brann							
Kort oppsummering/statusrapport sett frå Brannsjef i Vanylven kommune sin ståstad pr.03.04.2018:							
	Er alternativ innafor mandat frå K-styre?	ENDRING betyr i hovudsak:	% stilling	Stasjonert fysisk:	Organisatorisk underlagt:	Økonomisk konsekvens:	Merknad:
Alternativ 1	JA	Ingen endring		Vanylven	K-sjef Teknisk sektor Vanylven	VK: Ingen endring HK: Ingen endring	
Alternativ 2	JA	Felles brannsjef Felles beredskapsleiar Felles førebyggjande leiar Fortsatt Befalsvakt i Vanylven Stasjonar og utstyr som no Mannskap tilsett i:	100 % 100 % 100 % 4-delt Fiskå & Syvde	Fosnavåg Fosnavåg Fosnavåg Vanylven Fiskå og Syvde Vanylven kommune	K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy	VK: VK må overføre 50% stilling til Herøy og samtidig betale ut tilsvarande stilling, altså ein auke på om lag 50% stilling frå i dag HK: Får tilført 50% stilling frå Vanylven og får ny person tilsett i 50 % stilling. Dette betyr utan å finrekne at reknestykker her går omtrent i 0.	Det er i dette alternativet ikkje klarlagt enno korleis det praktisk skal ordnast med leiarfunksjonar i Fosnavåg og eit brannkorps og vaktordning i Vanylven Brannsjef Vanylven har etterspurt dette
(Alternativ 3)	NEI	Felles brannvern Herøy/Vanylven Felles brannsjef Felles beredskapsleiar Felles førebyggjande leiar KUN Befalsvakt i Herøy Stasjonar og utstyr ? Mannskap tilsett i:	100 % 100 % 100 % 5-delt? ??	Hovudkontor Fosnavåg Fosnavåg Fosnavåg Fosnavåg Fosnavåg Iflg.brannordningar og regelverk Herøy kommune	K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy K-sjef Samfunnsutvikling Herøy	Ser ikkje grunn til å vurdere økonomien i dette alternativet då det ligg utanfor det mandat som er gitt til Brann-gruppa av k-styret i Vanylven	Uaktuelt alternativ før k-styret i Vanylven evt. gjer eit nytt vedtak
rev.04.04.2018 Brannsjef Vanylven, Magne Lundehaug							

Jarl Martin Møller

Fra: Jarl Martin Møller
Sendt: 4. april 2018 10:33
Til: Magne Lundehaug
Kopi: Mona Stenersen; Trond Barstad; Terje Kolstad; Andreas Chr. Nørve; Lena Landsverk Sande; Tore Langvatn; Eli Karin Kvalsund; Philipp Kessler-Myking; Olaus-Jon Kopperstad
Emne: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven- avsluttande kommentarar

Eg ferdigstiller rapporten i morgon tidleg, men vil kome med nokre vurderingar her.

Trond:

Jeg står fremdeles for 50% administrativ brannsjefstilling. (Dvs 16,67x3) Da stetter vi mandatet vi fikk fra begge kommunene, og man kan finne en løsning mht fordelingsoppgavene etc. Skulle man mot formodning ikke være fornøyd med tingenes tilstand etter prøveperioden, er det mulig å reversere uten større inngrep. Jeg påberoper meg retten å sende et skriv, men dette skal gå til administrasjonen, og politikerne i Vanylven kommune. Det er viktig å ha på seg rette hatten – også i disse sakene. Dette skrevet er klart etter et mannskapsmøte mandag 9. april 2018.

Svar: Eg viser til referatet der ; Magne og Trond ser for seg å vidareføre dagens vaktordning inntil vidare og viser då til modell 2. Eit minimumskrav er at ein vidareføre denne vaktordninga i prøveperioda.

Frå Herøy si side har vi ikkje motførestillingar til dette, men Vanylven kommune må ta ei avgjerd sjølve. Kostnaden vert Vanylven sin. Reint praktisk så er alle underlagt felles brannsjef også ei brannvakt i Vanylven. Vil Vanylven ut av prosjektet etter prøveperioda står ein sjølvstøtt fritt til det (som normalt).

Magne :

1. Arbeidsgruppa i Vanylven (brann), må skrive inn sitt syn på vaktordning og beredskap innen 3.april som er i dag:

Eg har snakka med k-sjef Terje Kolstad i dag ang. dette og han meinte at han ikkje hadde noko meir å tilføye. Dei to andre i brann-gruppa i VK har ikkje vore tilgjengelige.

For min eigen del følte eg at eg hadde behov for å avklare dagens status for eigen del, då det er stort sprik i brann-gruppa om kva som bør endrast frå 01.01.2019. I denne samanheng har eg laga eit enkelt excel-ark som er vedlagt.

Eg presiserer at denne epost og vedlegg er skrive av brannsjefen i Vanylven, men i brann-gruppa i Vanylven er vi 3 stk.(av 4)som er rimelig bra enige.

Arket treng vel ikkje forklaring, men framstiller for meg dei 3 alternativa som er komme «på bordet» pr. d.d. Det siste alternativet(Alt.3) som alle? i Herøy-gruppa støttar og K-sjef Vanylven konverterte til på siste møte 22.03.18,

er eit alternativ som eg i dag **ikkje** meiner er reelt, då det ligg utanfor mandatet brann-gruppa har fått frå k-styret i VK.

Svar: Mine kommentarar til excelarket er følgjande:

Alternativ 1 er ikkje i tråd med mandat, det er forventa ei endring frå begge kommunestyra slik eg ser det.

Alternativ 2 Ingen kommentarar, men er usamd i merknaden din om praktisk gjennomføring av samarbeidet. Ny brannsjef med underliggende funksjonar og mannskap må forhalde seg til HMS og prosedyrehandbok i tillegg til delegasjon og oppgåvebeskriving. Vanylven vil ta del i same opplegget som Herøy har i dag, men dimensjonert iforhold til lokal brannordning.

Alternativ 3 er vi usamde om og det er greitt. Eg viser til mandat gitt frå styringsgruppe og punktet «Andre innspel som gruppa ønskjer å løfte fram». Gruppa står altså fritt til å foreslå innspel som går utover mandatet slik eg ser det. Om politikarane går vidare med dette er ei anna sak. Stussar og på at kommunalsjef i Vanylven skal ha ansvar for vaktordninga i Herøy og at ein ser for seg at mannskap skal vere

stasjonert i Herøy, men vere underlagt kommunalsjef i Vanylven. Trur ikkje det er dei store økonomiske forskjellane i dette alternativet heller. Det er lagt opptil innsparing i begge kommunane! Alle alternativ må godkjennast politisk og det er ikkje noko spesielt med alternativ 3.

- Når det gjeld rapporten frå branngruppa som skal leggest fram for styringsgruppa, synes eg at det er komme inn ein del uheldige formuleringar.

○ Svar: Kva er uheldig ??? Du må kome med kva som er uheldig og kome med endringsforslag! Frist i morgon tidleg kl 08 med å kome med merknadar til formuleringar.

- Eg ønskjer at møtereferat frå brann-gruppa også kan bli tilgjengelig for styringsgruppa når dei skal gjere sine vurderingar i tillegg til denne eposten m/vedlegg.

○ Svar: Samd

- Til sist vil eg gjerne presisere at underteikna sjølvsgatt støttar mandat frå k-styre. Eg meiner at Alternativ 2 med felles brannsjef, beredskapsleiar og førebyggjandeleiar plassert i Herøy kan vere eit brukbart alternativ for Vanylven. Som eg har hevda tidligare, må det i så fall komme fram konkrete planar for korleis Herøy har tenkt å «drifte» Brann og redning i Vanylven i praksis før ein kan slå fast at beredskapen blir god nok og kan fungere.

Svar: Ein felles brannsjef skal sjå til at alt dette vert følgt opp, det er eit krav. Kan ikkje sjå at Vanylven får eit dårlegare tilbod, snarare tvert om. Ein må sjå til korleis Herøy vert drifta i dag og som utgangspunkt tek ein del i same ressursane, men igjen iforhold til dimensjoneringa i Vanylven.

I tillegg meiner eg at ei vaktordning i Vanylven er eit nødvendig supplement for «administrasjon» plassert i Fosnavåg.

Svar: Ikkje usamd, men Vanylven må dekke dette. Sjå siste referat og kommentarar ovanfor Befalsvakt eller vakt med utrykingleiarar i Vanylven kan begge vere alternativ.

Svar: Ikkje usamd, ein må vurdere fleire alternativ framover. Ny brannsjef vil vere sentral i desse vurderingane.

Det viktigaste for meg som brannsjef i Vanylven, er at beredskapen etter 01.01.2019, er minst like bra som den er i dag.

Svar: Samd, det skal den vere

Vi har i dag ein flott gjeng med innsatsvillige og flinke folk i Vanylven Brann og Redning.

Svar: Tviler ikkje på det, det er ein flott gjeng i Herøy og.

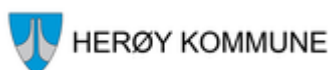
Til dags dato har dei løyst dei oppgåvene dei har fått på ein betryggande måte og vi håper dette kan fortsette.

Svar: Det er bra og høyre. Det skal dei og gjere i framtida uavhengig av organisering ein vel i dei ulike kommunane.

Helsing

Jarl Martin Møller
Kommunalsjef
Samfunnsutvikling

Tlf. 70081300 Mob. 97506761



www.heroy.kommune.no

Fra: Magne Lundehaug

Sendt: 3. april 2018 18:00

Til: Jarl Martin Møller

Kopi: Mona Stenersen ; Trond Barstad ; Terje Kolstad ; Andreas Chr. Nørve ; Lena Landsverk Sande ; Tore Langvatn ; Eli Karin Kvalsund ; Philipp Kessler-Myking

Emne: SV: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven

Hei Jarl Martin!

Du ber om eit par ting i eposten den 28. mars:

1. Legge inn avtale med Ulstein kommune vedr. Feiing og tilsyn:

Det er gjort i dag.

2. Arbeidsgruppa i Vanylven (brann), må skrive inn sitt syn på vaktordning og beredskap innen 3.april som er i dag:

Eg har snakka med k-sjef Terje Kolstad i dag ang. dette og han meinte at han ikkje hadde noko meir å tilføye. Dei to andre i brann-gruppa i VK har ikkje vore tilgjengelige.

For min eigen del følte eg at eg hadde behov for å avklare dagens status for eigen del, då det er stort sprik i brann-gruppa om kva som bør endrast frå 01.01.2019. I denne samanheng har eg laga eit enkelt excel-ark som er vedlagt.

Eg presiserer at denne epost og vedlegg er skrive av brannsjefen i Vanylven, men i brann-gruppa i Vanylven er vi 3 stk. (av 4) som er rimelig bra enige.

Arket treng vel ikkje forklaring, men framstiller for meg dei 3 alternativa som er komme «på bordet» pr. d.d. Det siste alternativet (Alt.3) som alle? i Herøy-gruppa støttar og K-sjef Vanylven konverterte til på siste møte 22.03.18,

er eit alternativ som eg i dag **ikkje** meiner er reelt, då det ligg utanfor mandatet brann-gruppa har fått frå k-styret i VK.

- Når det gjeld rapporten frå branngruppa som skal leggest fram for styringsgruppa, synes eg at det er komme inn ein del uheldige formuleringar.
- Eg ønskjer at møtereferat frå brann-gruppa også kan bli tilgjengelig for styringsgruppa når dei skal gjere sine vurderingar i tillegg til denne eposten m/vedlegg.
- Til sist vil eg gjerne presisere at underteikna sjølv sagt støttar mandat frå k-styre. Eg meiner at Alternativ 2 med felles brannsjef, beredskapsleiar og førebyggjandeleiar plassert i Herøy kan vere eit brukbart alternativ for Vanylven. Som eg har hevda tidligare, må det i så fall komme fram konkrete planar for korleis Herøy har tenkt å «drifte» Brann og redning i Vanylven i praksis før ein kan slå fast at beredskapen blir god nok og kan fungere.
I tillegg meiner eg at ei vaktordning i Vanylven er eit nødvendig supplement for «administrasjon» plassert i Fosnavåg.
Befalsvakt eller vakt med utrykningleiarar i Vanylven kan begge vere alternativ.
Det viktigaste for meg som brannsjef i Vanylven, er at beredskapen etter 01.01.2019, er minst like bra som den er i dag.
Vi har i dag ein flott gjeng med innsatsvillige og flinke folk i Vanylven Brann og Redning.
Til dags dato har dei løyst dei oppgåvene dei har fått på ein betryggande måte og vi håper dette kan fortsette.

Ha ein god dag alle!

Med helsing

Magne Lundehaug brannsjef
Teknisk sektor
Vanylven kommune



Tlf 700 30000 | Dir 70030062 | Mob 97494380

Fra: Jarl Martin Møller

Sendt: 28. mars 2018 09:08

Til: Terje Kolstad <terje.kolstad@vanylven.kommune.no>; Mona Stenersen <mona.stenersen@vanylven.kommune.no>; Magne Lundehaug <magne.lundehaug@vanylven.kommune.no>; 'tro-bars' <tro-bars@online.no>; Eli Karin Kvalsund <eli.karin.kvalsund@heroy.kommune.no>; Tore Langvatn <tore.langvatn@heroy.kommune.no>; Philipp Kessler-Myking <Philipp.Kessler-Myking@heroy.kommune.no>

Kopi: Olaus-Jon Kopperstad <olaus-jon.kopperstad@heroy.kommune.no>; Andreas Chr. Nørve <andreas.chr.norve@vanylven.kommune.no>

Emne: Sluttrapport frå brann Herøy og Vanylven

I felles mappe - P:\FE Interkommunalt samarbeidsprosjekt\07 Arb.gruppe Brann\Felles rapportmal\SLUTTRAPPORT_28032018 ligg sluttrapporten med vedlegg.

Dropbox - <https://www.dropbox.com/sh/ntz8wqfja2bxq4w/AACpG0126m60fbAHDcZi0kpsa?dl=0>

Arbeidsoppgåve Vanylven i siste møte : *Arbeidsgruppa i Vanylven skriv inn sitt syn på vaktordning og beredskap i rapporten innan måndag morgon*

Eg kan ikkje sjå at dette er skreve inn i rapporten, men reknar med at det let seg gjere innan 3 april.

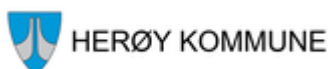
Elles må brannsjefane legge inn på same mappe som ovanfor avtalane som ein har med Ulstein kommune vedr. feiing og tilsyn.

God påske til alle saman.

Helsing

Jarl Martin Møller
Kommunalsjef
Samfunnsutvikling

Tlf. 70081300 Mob. 97506761



www.heroy.kommune.no

Dag 1, 06.12.17

Leiar: Magne Lundehaug

Sekretær: Tore Langvatn

Viddevakt: Mona Stenersen

Andre medlemmer: Terje Kolstad, Eli Karin Kvalsund, Trond Barstad

Prosjektleder - gruppe: Jarl Martin Møller

Mandat: Vedtak som er gjort av Herøy kommunestyre vert limt inn i dokumentet som avsnitt 2 i mandatet.

Avsnitt 3: Vert korrigert - i dag fristilt.

Beskriving av samarbeidsområde: Begge brannverna må beskrive og vise kva vi gjer i praksis. For å få dette på papiret så kan det kreve både eit og to møter før alt er avklart.

Vanylven har satt ned ei strategigruppe for brann som starta opp i januar 2017. Det er avholdt 7 møter i gruppa. Siste møte vart holdt september 2017. Det vart ikkje sett dato for nytt møte så arbeidet har stoppa opp etter det. Vanylven har kompetanseplan, skal tilsette 5 nye brannkonstabler, 5 skal ut i andre halvår 2018. Vanylven har valgt å behalde Syvde branngarasje. Vaktordning vert videreført som no: kombinert teknisk/brannvakt.

Herøy held også på med revisjon av ROS-analyse og revisjon av brannordning. Her er det nedsett arbeidsgruppe med: brannsjef, leiar førebyggjande, VO og TV (fagforbundet, Delta og Nito).

Vanylven har åpne avvik etter tilsyn fra DSB som dei ønsker å lukke. Vanylven har også hatt tilsyn av arbeidstilsynet. Her er det fleire åpne avvik som må lukkast.

Begge brannvern kjøper tenester frå andre brannvern. Herøy/Vanylven kjøper feietenester frå Ulstein. Vanylven kjøper tilsyn med særskilte brannobjekt §13 objekt med Ulstein.

Nødnett: Herøy har utfordring i forhold til enkelte bygg vedkomande utalarmering.

Kostnadsfordeling: Samarbeidsform - utdanningsoversikt - krav til dei som skal rekrutterast inn.

Oppseiing av avtale: Dette punktet er knytt til evaluering av samarbeidsprosjektet: To år innan vi er satt i drift.

Revisjon/rullering: Knytt til evaluering av samarbeidsprosjektet.

Myndighetsfordeling: Må avklarast i forhold til kven brannsjefen skal rapportere til. Må også sjåast på om det er behov for delegasjon frå kommunestyra i Vanylven og Herøy.

Begge kommunene må legge fram sitt delegasjonsreglement.

Brannsjef for begge kommuner: Intensjonen er at stilling som 100% brannsjef vert utlyst før prosjektet vert iverksett 01.01.2019. Eventuelt før om kommunane er samde om det.

Vaktordning: I dag har kommunen to heilt forskjellige vaktordningar. Vanylven har ikkje krav om vaktlag på rullerande vakt. Herøy har vaktlag på vakt 24/7 ved Fosnavåg stasjon og tankbilsjåfør på vakt 24/7 ved Myrvåg stasjon.

Brannsjef og stedfortreder skal være med i vaktordning.

Andre innspel som gruppa ønskjer å løfte fram: Kva ligg i felles administrativ brannsjef? Må definerast. Utdanning - kompetanseplan - kompetanseoversikt. Brannsjef skal ha stedfortreder - fysisk person - ikkje krav til stillingsbrøk for varabrannsjef.

Dag 2 - 07122017

Ny person inn frå Herøy brannvern Phillipp K Myking.

Tore og Jarl setter opp forslag til nytt mandat med dei endringar som har kome fram. Vert sendt til alle medlemmar i gruppa for gjennomgang deretter vert dette sendt over til styringsgruppe for godkjenning

Referat med oppsummeringar sendes til mannskap på løysingar som dei ulike brannverna har

Arbeidsplan/Møteplan

Januar - fokus på korleis vi er organisert og korleis vi arbeidar.

Februar - sjå muligheter

Mars - Konkretisere

Vi henter inn ressurser som er naudsynte for å sikre avklaringar ved behov.

All informasjon som skal presenterast i møte skal leggest på fellesmappe P kvelden før møte vert halde.

Møte:

Klokkeslett: 9-11

Dager : Torsdagar

Frekvens : kvar 14 dag frå den 11/1.

Siste møte 22/3 (rapport levert denne dagen, vi går igjennom rapporten).

trond@nystol-fagerhol.no

Milepælar:

Jan 11 -

Korleis ein er organisert og bygd opp (sjå til mandat)

Vanylven kl 09 til 10 deretter Herøy

kl10-11. Ein avklarar internt forberedelse til møte i eigen kommune.

40-45 min presentasjon deretter samtale og diskusjon

Jan 25-

Felles brannsjef - korleis får vi det til og kva muligheter gir dette for ei framtidsretta brann og redningsteneste. i kommunane.

Modellar for samarbeid, utlysing , delegasjon, myndighet, vaktordning og andre vktige funksjonar som samarbeidet skal dekke

Målet for møte er å lage ei grovskisse på hovudstruktur for organisering av det adm.nivå i brann og redningsteneste.

Februar 8 –

Økonomiske forhold, tenestekjøp, effektiviseringsgevinst, digitalisering

Skisse på flyten i økonomien i brannvernet (inntekter og utgifter)

Mars 8-

Fysisk møte i Vanylven . Dagssamling kl 10-16. Kva teneste får vi med det nye samarbeidet og rapporten vert utarbeidd i felleskap.

Mars 22 –

gjennomgang av ferdig rapport.

Referat

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven

Møte nr 3 - 08022018_ videomøte

Møtt:

Vanylven - Magne Lundehaug, Mona Stenersen, Terje Kolstad, Trond Barstad

Herøy: Tore Langvatn, Eli Karin Kvalsund, Jarl Martin Møller, Phillip Kessler Myking

Sande: Meldt avbud

Referent : Jarl Martin Møller

Tema:

Økonomiske forhold, tenestekjøp, effektiviseringsgevinst, digitalisering. Skisse på flyten i økonomien i brannvernet (inntekter og utgifter)

Oppsummering av førre møte:

Arbeidsoppgåve førre møte:

Felles brannsjef - korleis får vi det til og kva muligheter gir dette for ei framtidsetta brann og redningsteneste. i kommunane.

Modellar for samarbeid, utlysing , delegasjon, myndighet, vaktordning og andre viktige funksjonar som samarbeidet skal dekke

Målet for møte er å lage ei grovskisse på hovudstruktur for organisering av det adm.nivå i brann og redningsteneste

Konklusjon:

Vanylven lagar modell for ein. adm brannsjef.

Herøy presenterte vertskommunemodell som sitt forslag til vidare samarbeid

Vanylven

Presenterte sine tal, sjå mappe for detaljer

Herøy

Presenterte sine tal og utfordringar. Sjå mappe for detaljer

Anna:

Det vert oppretta rapportmal på fellesområde. Tore og Magne begynner å skrive inn dagen status i dokumentet. Bør vere ferdig til neste møte den 8.3.18.

Neste møte: 08.03.2018

Fysisk møte i Vanylven, kommunestyresalen . Dagssamling kl 10-16. Kva teneste får vi med det nye samarbeidet og rapporten vert utarbeidd i felleskap.

Jarl Martin Møller,

ref

Referat

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven

Møte nr 4 - 08023018_ fysisk møte i Vanylven

Møtt:

Vanylven - Magne Lundehaug, Mona Stenersen, Terje Kolstad, Trond Barstad

Herøy: Tore Langvatn, Eli Karin Kvalsund, Jarl Martin Møller, Philipp Kessler-Myking

Referent : Jarl Martin Møller

Tema:

Kva teneste får vi med det nye samarbeidet og rapporten vert utarbeidd i fellesskap.

Oppsummering av førre møte:

Vanylven lagar modell for ein. adm brannsjef – ligg som vedlegg på mappe

Herøy presenterte vertskommunemodell som sitt forslag til vidare samarbeid – ligg som vedlegg på mappe

Samarbeidsmodellar – 2 utkast ligg føre

Ein gjekk gjennom dei utkasta punktvis og hadde ein god og brei diskusjon kring forslaga.

Brannsjefane skal innan 16 mars levere ulike modellar for beredskapen i Vanylven kommune med omsyn til utrykningsleiarar/kombivakt/andre modellar mm.

Brannsjefane går igjennom rapporten og evt. komplementerer det ein har lagt inn etter gjennomgangen i møte.

Jarl Martin legg inn opplysningar i kapittel 1 i rapporten.

Neste møte: 22.03.2018

Avsluttande møte

Jarl Martin Møller,

ref

Referat

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven

Møte nr 1 - 11012018_ videomøte

Møtt:

Vanylven - Magne Lundehaug, Mona Stenersen, Terje Kolstad, Trond Barstad

Herøy: Tore Langvatn, Eli Karin Kvalsund, Jarl Martin Møller, Phillip Kessler Myking

Sande: Kjell Martin Vikene , Rasmus Ekroll, Kjell Hauge, Ronny Prozenko, Lars Petter Sandvik og Asgeir Mundal

Referent : Jarl Martin Møller

Tema:

Ein ser på korleis ein har organisert og bygd opp brannverna i kommunane

Vanylven

Magne Lundehaug presenterte organisering av brannvernet i Vanylven. Presentasjonen gav eit godt inntrykk av korleis brannvernet er organisert. Oppsummering punktvis:

- Organisasjonskart
- Kart over brannstasjonane i Fiskå og Syvde.
- Vanylven har kombinert teknisk vakt/befalsvakt brann.
- Vanylven har bestilt ny brannbil til Syvde brannstasjon. Den får dei levert neste år.
- Vanylven hadde 24 alarmer i 2017.
- Mannskapsbil til Syvde i 2018 og mannskapsbil til hovudstasjon på Fiskå med 4mill i 2019.
- Forslag til strategiplan vart lagt fram. Ikkje dei store endringane i forhold til i fjor.
- Spørsmål fra brannsjefen i Sande. Har Vanylven samla alle lovpålagte stillingar i ei stilling? Brannsjef Mangne Lundehaug: ja eg har alle stillingane. Leiar beredskap og leiar førebyggjande brannvern med 16% på kvar i tillegg til brannsjefsfunksjonen.
- ROS-analyse for Vanylven vart utarbeidd av Magne Lundehaug i 2015.
- Revidert brannordning 2017. NB! Den er ikkje vedteken.
- Gjeldande brannordning for Vanylven er frå 2006.
- Utdanning og kartleggingsoversikt over mannskap.
- Instruks for teknisk vakt/befalsvakt brann.
- Vanylven har eit ope avvik med DSB: Gjeld instruks for befalsvakt/overordna vakt.
- Arbeidstilsynet hadde tilsyn med Vanylven i juni 2017. 5 åpne pålegg.

- Vanylven kjøper tenester med Ulstein brannvesen: tilsyn med §13 Særskilte brannobjekt.
- Sjekklister for stasjonane. Sjekkliste for veke/månadskontroll.
- Viste bilder frå Vanylven.
- Vanylven har 21 mann totalt på Fiskå og i Syvde

Alle dokument er å finne på felles områder på server - P:\FE Interkommunalt samarbeidsprosjekt\07 Arb.gruppe Brann\MØTER\Møte 1 11012018_videomøte\Vanylven

og dropbox -

https://www.dropbox.com/sh/ewdvop3tnb0iahx/AADJrTVP_i04FLnWTT4KLbs3a?dl=0

Herøy

Tore Langvatn presenterte organisering av brannvernet i Herøy. Presentasjonen gav eit godt inntrykk av korleis brannvernet er organisert. Sjå powerpoint på server eller dropbox for detaljer.

Alle dokument er å finne på felles områder på server – P:\FE Interkommunalt samarbeidsprosjekt\07 Arb.gruppe Brann\MØTER\Møte 1 11012018_videomøte\Herøy

og dropbox –

<https://www.dropbox.com/sh/jx17o6u7z107gr5/AAC-6U4YCs0zQvBU1fENIeyha?dl=0>

Sande

Kjell Martin Vikene presenterte muntleg korleis brannvernet er organisert og ein oppsummerer punktvis:

- 1 stasjon med 16 mann lokalisert på Larsnes
- Depot Kvamsøy med 6 mann, skogbrannreserve
- Depot Sandsøy med 6 mann, skogbrannreserve
- Befalsvakt er kombinert med teknisk vakt med skifte kvar måndag.
- Endring frå 1/1-18 der brannmeister på Larsnes er gått ut og ein har definert utrykningsleiarar
- Etablert arbeidsgrupper på områder knytt til øving, matriell og opplæring
- Funksjonane brannsjef, varabrannsjef, forebyggande og beredskap er lagt til eksisterande stillingar på teknisk (ikkje skilt ut som eigne stillingsheimlar)
- Øyane er ei utfordring og AMBU står sentralt i beredskapen. Depot rykkjer ut og legg til rette for mannskap som kjem frå Larsnes.
- 1 mann frå kvart depot inngår i styrken på stasjonen på Larsnes, viktig bindeledd mellom depot og brannstasjon.

- Depot er branngarasjer med eldre biler og noko utstyr
- 2 gonger i året er det felles øvingar
- Volum på utrykningar er det same som Vanylven 20-25 stk. Mykje trafikk knytt rv61 og noko helseoppdrag.
- Ikkje hatt tilsyn frå arbeidstilsynet.
- Lokalitetane på brannstasjonen på Larsnes er ikkje tilfredstillande
- Ny brannbil er venta i veke 3
- Vaktbil inngår i brannvernet
- Bra vassverkdekning i kombinasjon med nærleik til sjø
- Har og samarbeid med redningsskøyte, viktig
- Avvikshandtering i Compilo
- ROS analyse frå 2010, godkjent av DSB
- Mannskap og utdanning er ei utfordring. Vanskeleg å motivere til å delta på dette, men nye som kjem inn skal ta utdanning.
- 6 sjåførar i deltidskorpset, tilfrdstillande

Neste møte: 18/1-01 kl 09-11

Arbeidsplan fram til neste møte 25.01.18:

- Vi møter til interne møter i respektive kommuner der vi førebur oss til møte den 25.1
- Modellar for samarbeid
 - Vertskommunemodellen kan vere eit alternativ for organisering.
 - Sjå til Landbruksmodellen mellom Herøy, Ulstein og Hareid
 - Hente inn avtale mellom Ulstein og Hareid
 - Sjekke med Ålesund regionen kva som finst der.
- Sjå på felles instruks for ny brannsjef
 - Sjå dette i sammenheng med egne instruks, Ålesund og Hareid/Ulstein
 - Utlysing av stilling, internt eller eksternt ?
- Vaktordning
 - Felles vakt, kva utfordringar og muligheter gir det
 - Utrykningsleiarar sin funksjon i ny organisering

Jarl Martin Møller,

ref

Referat

Samarbeidsprosjekt Herøy og Vanylven

Møte nr 5 - 2203018_ videomøte

Møtt:

Vanylven - Magne Lundehaug, Terje Kolstad, Trond Barstad

Forfall: Mona Stenersen

Herøy: Tore Langvatn, Eli Karin Kvalsund, Jarl Martin Møller, Philipp Kessler-Myking

Referent : Jarl Martin Møller

Tema:

Modellar for beredskap

Magne gjekk igjennom skisse for beredskap, ligg på mappe.

Magne og Trond ser for seg å vidareføre dagens vaktordning inntil vidare og viser då til modell 2. Eit minimumskrav er at ein vidareføre denne vaktordninga i prøveperioda.

Arbeidsgruppa i Vanylven vil skrive inn i rapporten sitt syn på dette.

Modell for samarbeid

Arbeidsgruppa er delt i synet.

Magne og Trond viser til mandatet og meiner at gruppa sin konklusjon skal vere i tråd med dette - Felles brannsjef.

Dei andre vil innstille på å slå saman dei to brannverna.

Vertskommunemodellen gjeld for begge alternativa..

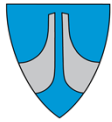
Mona var ikkje tilstades i møte og kunne gi sitt syn.

Veg vidare

Arbeidsgruppa i Vanylven skriv inn sitt syn på vaktordning og beredskap i rapporten innan måndag morgon

Jarl Martin ferdigstillar rapporten neste veke og frist for å melde endringar på ferdig rapport er 3 april.

Jarl Martin Møller, ref



Rådmannen

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	OJK	Arkivsaknr:	2017/881
		Arkiv:	026

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
24/18	Arbeidsmiljøutvalet	11.06.2018
	Formannskapet	12.06.2018
	Kommunestyret	19.06.2018

INTERKOMMUNALT SAMARBEIDSPROSJEKT FOR NAV OG BARNEVERN.

Tilråding:

Herøy kommune vil delta i eit interkommunalt samarbeidsprosjekt saman med Sande og Vanylven kommunar med innsparing tilsvarande 0,1 årsverk per 1000 innbyggjarar:

Saksområde	Vertskommune	Innsparing
NAV	Herøy kommune	0,9 årsverk
barnevern	Herøy kommune	0,9 årsverk

Fylkesmannen gir støtte til ei stilling for etablering av eit tiltaksteam under barnevernet, der dei samarbeidande kommunane må finansiere ei stilling til tiltaksteam. Vilkår for støtte frå fylkesmannen er at det bli etablert eit vertskommunesamarbeid mellom dei samarbeidande kommunane.

Rådmannen i vertskommunen har ansvaret for å utarbeide ei teneste med eit godt fagmiljø; robust tenestestruktur og god tenestekvalitet.

Rådmennene i samarbeidskommunane skal drøfte og godkjenne vesentlege endringar i tenesta. Som vesentlege endringar reknar ein endring av kontorstruktur, oppseiing av husleigekontraktar, auke i stillingsheimlar og tilsvarende – på tenesteområde NAV må i tillegg fylkesdirektøren godkjenne slike endringar. I NAV vil en inngå en ny partnerskapsavtale mellom den nye vertskommunen og NAV Møre og

Romsdal, denne samarbeidsavtalen er etter samme lest som avtalene som NAV Møre og Romsdal i dag har med de tre kommunene.

Gevinstrealiseringa må byggje på ei samla vurdering av begge tenesteområda, der kommunane fordeler den totale effektiviseringsgevinsten etter folketal. Rådmannen er delegert fullmakt til å godkjenne ei slik fordeling, og ved ueinigheit så vil «kommuneadvokaten» til vertskommunen mekle.

Styringsgruppa vil ved behov be om rapportering og/eller anna tilbakemelding frå prosjektleiarane i prosjektperioden – rapporteringa skal vere knytt til organisering, økonomi, effektiviseringspotensial og tidsplan. Fylkesdirektøren i NAV, eller den han utpeikar, er medlem i styringsgruppa for sakar knytt til NAV. Rådmannen vil at dei respektive arbeidsgruppene skal bestå som fagressurs for styringsgruppa i prosjektperioden.

Herøy kommune som vertskommune. vil vedta samarbeid med Vanylven kommune frå 1. januar 2019, sjølv om Sande kommune eventuelt skulle seie nei, eller utsette, handsaminga av saka.

Organisering av tenestene etter vertskommune-modellen skal fylgje arbeidsmiljølova sine reglar om overdraging av verksemd, og elles dei ålmenne spelereglane i arbeidslivet, slik som Hovudavtale og Hovudtariffavtale.

Prosjektperioden er frå 1. januar 2019 til 30. juni 2021.

Særutskrift:

- Sande kommune
- Vanylven kommune
- Kommunalsjef helse og omsorg Herøy

Vedlegg:

- Innstilling frå arbeidsgruppe NAV
- Innstilling frå arbeidsgruppe barnevern

Samandrag av saka:

Herøy, Sande og Vanylven kommune har i det siste halvåret hatt samtalar for å vurdere samarbeidsprosjekt på det som vi kan kalle rådhusfunksjonar, og dei tre kommunane har hatt dialog om samarbeid om NAV og barnevern.

Intensjonen med samarbeidet er å sikre eit godt fagmiljø; robust tenestestruktur; god tenestekvalitet samt oppnå ein effektiviseringsgevinst. Vidare skal tenestesamarbeida sikre lokal brukarkontakt og tverrfagleg samarbeid i den enkelte kommunen.

Saksopplysningar:

Herøy kommune vil i framtida vere sårbare på fleire tenesteområde – sjølv om vi kan dokumentere gode resultat på fleire område. Vi har saman med Sande og Vanylven kommunar hatt samtalar om fleire tenesteområde innanfor det som kan kallast «rådhusfunksjonar».

Utgreiingsarbeidet starta med eit fellesmøte den 6. og 7. desember 2017 på Thon hotell i Fosnavåg, der også Sande kommune var invitert. På dette møtet deltok representantar frå fylkesmannen og NAV. Det var sett ned seks faggrupper med prosjektleiarar innanfor følgjande område:

- dokumentsenter, arkiv og sentralbord
- økonomi, skatt, løn og personal
- plan, bygg og geodata
- brannvern
- NAV
- barnevern

Vanylven, Sande og Herøy kommunar var samde om å utgreie samarbeid for NAV og barnevern. Desse arbeidsgruppene har hatt fire møte kvar – og sluttrapporten til arbeidsgruppene følgjer som vedlegg til saka. Mandatet til arbeidsgruppene var:

1. Utgreie om ei interkommunal teneste vil gi betre tenester og fagleg gevinst
2. Korleis ein best kan organisere og lokalisere ei interkommunal teneste
3. Utgreie ulike alternativ for samarbeid mellom kommunane.

Det er utarbeidd ein prosjektrapport som var presentert i avsluttande møte i Fosnavåg på Thon hotell den 25. og 26. april 2018. Der deltok også representantar frå fylkesmannen og NAV.

Faggruppene har hatt ulik tilnærming, men det som likevel er klart er at fagpersonane i kommunane ønskjer eit tettare samarbeid og ser utfordringane med små fagmiljø. Arbeidsgruppene har lagt fram ulike modellar til samarbeid, men det er innanfor begge områda **eit fagleg ønskje om samlokalisering etter vertskommunemodellen, der NAV i tillegg ser for seg moglegheitene for å tilby tenester i de tre lokasjonane vi har i dag, men at dei tilsette vil ha hovudsete i**

lokala til vertskommunen medan fleirtallet i arbeidsgruppa for barnevern ønskjer samlokalisering.

Rådmannen kan ikkje sjå at det er mogleg å få til full samlokalisering frå 1. januar 2019 og det blir heller ikkje vurdert som ønskjeleg. Det som likevel må bli vurdert, og som er vertskommunen sitt ansvar, er ei samlokalisering av funksjonar slik at vi gradvis kan få større fagmiljø.

Faggruppene har ikkje tydeleg differensiert mellom dei ulike funksjonane innanfor dei ulike tenesteområda. Men for begge tenesteområda er felles **administrasjon** nemnt som ein felles funksjon som vil gi gevinst.

I tillegg går det fram av prosjektrapporten frå barnevern at det er eit ønskje om eit tiltaksteam som ein funksjon. Dette er ein funksjon med to stillingar som må bli samlokalisert og som vi også får støtte til gjennom Fylkesmannen.

Det blir eit ansvar for vertskommunen å sikre samlokalisering av funksjonar innanfor nemnde tenesteområde, som gir den forventa effekten som:

- godt fagmiljø med utdanna fagpersonar
- robust tenestestruktur som kan takle sjukefråvær og turnover
- god tenestekvalitet som blir målt årleg
- effektiv drift med krav om innsparing tilsvarande 0,1 årsverk per 1000 innbyggjar

Det blir lagt fram ny sak våren 2021 med evaluering og eventuelt forslag til vidare interkommunalt samarbeid.

Vurdering og konklusjon:

Det blir tilrådd at Herøy kommune deltek i eit to-års interkommunalt samarbeidsprosjekt på tenesteområda NAV og barnevern, med oppstart innan 1. januar 2019.

Fosnavåg, 04.06.2018

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

**Interkommunalt
samarbeid kring NAV
for Herøy, Sande og
Vanylven:**

Saksopplysningar

I løpet av første kvartal 2018 har ein arbeidsgruppe gjennomført ein vurdering om eit interkommunalt samarbeid kring NAV tenester for Herøy, Sande og Vanylven vil gi betre tenester og fagleg gevinst, eventuelt korleis.

NAV Sande og NAV Vanylven er svært sårbare i dag ved fråvær, ferie og det vanskelig å delta på felles opplæring, fagsamling og møter, medarbeidarar går dermed glipp av verdifull kompetanse.

1. Kort beskrivelse av kontorene:

	NAV Herøy	NAV Sande	NAV Vanylven
Leder ressurser:	100%	50%	50%
Åpningstider for drop-in samtaler:	Mandag, onsdag og fredag kl. 10-12	Mandag, onsdag og fredag kl. 10-12	Mandag, onsdag og fredag kl. 10-12
Antall stillinger (stat+kommune+ledig):	12+3,7	2,8+1 +2,4 barnevern (pt)	2+2+0,5
Sammensetning K/M:	15/1	4/0	3/1
Verneombud:	Ja	Ja	Ja
Tillitsvalgte:	Stat	Stat/kommune	Stat
Organisering:	Oppfølging / Mottak / Jobbkonsulent / SYFO	Alle gjør alt. Barnevernstilsette arbeider kun med oppgaver inn mot barnevernsarbeid.	Alle gjør alt
Interne prosjekt:	«Klekkeriet» ungdom under 30 år		
Eksterne prosjekt:	«Kvikk Herøy»		«Jobbsjansen» 18-21 år «Tynna Knuten»
Legemøter:	Ingen møter		Faste møter 1 gang per måned
Rapportering (kommune):	Leder for Barn, familie og helse	Rådmann	Kommunalsjef Helse og omsorg
IT system kommunale tjenester:	Velferd	Velferd	Velferd
Annet:		Barnevern er besluttet at skal flyttes ut av NAV	
Brukerutvalg:	Ja	Nei	Nei
Antall brukere:			
HL/DS/Tiltak/Andre	153/221/51/12	30/21/4/13	18/13/9/4
AAP/VV/Sykemeldte	236/45/287	56/22/75	107/23/104
Husleiekontrakt slutt:	31.05.2019	11.09.2018	09.05.2022
Innbyggere	8 957	2 540	3 203

HL-helt ledige, DS-delvis sysselsatt, AAP-arbeidsavklaringspenger, VV-varig vernet (desember tall)

2. Avstander mellom kontorene (i km):

	NAV Herøy	NAV Sande	NAV Vanylven
NAV Herøy		34	55
NAV Sande	34		22
NAV Vanylven	55	22	
Myrvåg (alternativ)	17	17	38

3. Arbeidsoppgaver / arbeidsfelt:

- Økonomisk sosialhjelp / remittering
- Råd og veiledning
- Midlertidig botilbud
- Garanti for depositum
- Husbanken
- KVP
- Medlemmer i ansvarsgrupper
- OT- samarbeid med videregående skole
- Sykefraværsoppfølging
- Arbeidsavklaringspenger
- Uføretrygd
- Dagpenger
- Tiltakspenger
- Innsøking på tiltak
- Jobbklubb
- Oppfølging ut mot arbeidsgivere (rekruttering, arbeidstrening, permittering, sykefravær)
- Oppfølging ut mot andre samarbeidspartnere
- Deltakelse i IA-utvalg i kommunen
- Drift av Jobbklubb / Klekkeriet / Jobbsjansen / Ulike samarbeidsprosjekter med kommunen / andre
- Ta sjansen
- Virksomhetsplan / Markedsplan / Markedsanalyse / HMS Plan / Opplæringsplan / annen rapportering til stat/kommune/fylkesmann
- Vedlikehold av IK system / Rutiner
- Rekruttering av nye medarbeidere
- Intern opplæring / fagmøter / andre møter
- Arkivering / post

Vurdering

Arbeidsgruppa har komet frem til at eit interkommunalt NAV samarbeid vil gi betre tenester og fagleg gevinst.

Betre tenester

- Breiare tilbod til brukarane
- Betre kvalitet på tenestene / sikre likebehandling
- Likare saksbehandling/vurdering
- Moglegheit til å tilby «utvida» åpningstid / «økt» tilgjengelighet, ved at brukerne kan benytte det kontoret de «ønsker» for drop-in
- Breiare utval av tiltaksplasser
- Tilgang til eit større arbeidsmarknad
- Gode back-up løysningar ved ferie og anna fråvær
- En kan unngå å komme for tett på brukarene (nabo, familie, slekt)

Kompetanse:

- En vil få eit større fagmiljø
- Samarbeide på tvers sikrar trygghet og mestring i jobben
- Kompetanseutvikling / -deling på tvers av einingane
- Felles fagmøter innan sosialt, arbeidsavklaringspengar, marknad, ungdom, flyktning, anna)
- Felles opplæringstiltak
- Økt tilgang på spesialkompetanse
- Mulighet til å delta på fagsamlinger o.a. i større grad enn i dag

Administrasjon:

- Felles funksjoner, slippar dobbelt arbeid
- Mindre intern administrering – «ein av alt»: virksomhetsplan, målekort, HMS plan, opplæringsplan, internkontroll system, interne rutinar, samarbeidsavtale / fellesrutinar for flyktning/oppfølgingstjenesten, beredskapsplan, marknadsplan, ferieplan, etc.
- Mulighet til å etablere ein leiargruppe

Anna:

- Mindre konkurranse om arbeidskraft
- Digitalt kommunalt arkiv i Velferd er ein føresetnad
- Økt sikkerhet for de ansatte

Karriere:

- Mulighet til spesialisering
- Karrierevei
- Mulighet til å få alle inne på «statlige vilkår» (lønn, reise, lunsj, stemping o.a.)

3. Ulike alternative former for organisering:

Alternativ 1: Uendret struktur – dagens ordning	
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none">- God oversikt over porteføljen, intern kompetanse og samarbeidspartnere- Nærhet / tilgjengelighet til brukerne, bedrifter og samarbeidspartnere- Gode rutiner ved nødhjelp- Kommunale arbeidsplasser i kommunen- Vet hvem en skal kontakte når- Nærhet til leder- Tett på kommunal ledelse- Ta del i kommunal utvikling	<ul style="list-style-type: none">- Mye uformell dialog som dukker opp- Sårbarhet ved fravær, ferie, ved deltagelse på opplæring/fagsamling o.a., intern kompetanse- Forventninger om tilgjengelighet- For nær brukar (naboen)- Sårbarhet – økt belastning for den enkelte- Manglende muligheter for kompetanseutvikling- Konkurransen om arbeidskraft- Mister kompetanse, har ikke tid til å delta på fagsamlinger o.a.- Mange oppgaver som fordeles på få-

Alternativ 1 er vurdert av gruppen, gruppen er samstemt på å ikke gå videre med denne modellen.

Alternativ 2a: Vertskommune modellen – en felles leder og avdelingsledere – samlokalisert

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none">- En kommune å forholde seg til- Lett å samarbeide internt, trygghet og mestring- Kompetanseutvikling / -deling- Bedre kvalitet på tjenestene / likebehandling- Karrierevei- Mindre konkurranse om arbeidskraft- Mulighet til å få alle inne på «statlige vilkår» (lønn, reise, lunsj, stemping o.a.)- Digitalt kommunalt arkiv i Velferd (reduere behovet for arkivplass)- Økt sikkerhet for de ansatte- Mulighet til å økt åpningstid / «økt» tilgjengelighet, ved at brukerne kan benytte det kontoret de «ønsker» for drop in(?)- Alle har Velferd i dag- Gode back-up løsninger ved ferie og annet fravær- Økt tilgjengelighet- Bredere tilbud til brukerne- Mindre intern administrering – «en av alt» (Virksomhetsplan, HMS plan, Opplæringsplan, IK system, interne rutiner, samarbeidsavtale / rutiner Flykning/OT), markedsplan- Felles fagmøter (sosial, AAP, marked, annet)- Felles opplæringstiltak- Likere saksbehandling/vurdering- Økt tilgang på spesialkompetanse- Bredere utvalg av tiltaksplasser- Større arbeidsmarked uten grenser- Større fagmiljø- Felles funksjoner, slipper dobbelt arbeid- Kan utvides til å gjelde flere kontor (senere)- Lavere kostnader husleie	<ul style="list-style-type: none">- Mister lokale arbeidsplasser i kommunen- Mindre ressurser (stat)- Økt avstand til kommunene- Reisetid for bruker / ansatt / samarbeidspartnere- Økte reise kostnader- Ulik bruk av kommunale IT systemer- Kost ved samordning av kommunale IT systemer- Tid til å samordne organisasjonene, rutiner o.a.- Ulike kulturer- Fare for å miste statlige ressurser- Ulike maler i Velferd- Ulikt nivå for sosialstønadene

Alternativ 2b: Vertskommune modellen – en felles leder og avdelingsledere – desentralisert løsning (oppretholde dagens lokasjoner)

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> - En kommune å forholde seg til - Lett å samarbeide internt, trygghet og mestring - Kompetanseutvikling / -deling - Bedre kvalitet på tjenestene / likebehandling - Karrierevei - Mindre konkurranse om arbeidskraft - Mulighet til å få alle inne på «statlige vilkår» (lønn, reise, lunsj, stemping o.a.) - Digitalt kommunalt arkiv i Velferd (reduere behovet for arkivplass) - Økt sikkerhet for de ansatte - Mulighet til å økt åpningstid / «økt» tilgjengelighet, ved at brukerne kan benytte det kontoret de «ønsker» for drop in(?) - Alle har Velferd i dag - Gode back-up løsninger ved ferie og annet fravær - Økt tilgjengelighet - Brede tilbud til brukerne - Mindre intern administrering – «en av alt» (Virksomhetsplan, HMS plan, Opplæringsplan, IK system, interne rutiner, samarbeidsavtale / rutiner Flykning/OT), markedsplan - Felles fagmøter (sosial, AAP, marked, annet) - Felles opplæringstiltak - Likere saksbehandling/vurdering - Økt tilgang på spesialkompetanse - Brede utvalg av tiltaksplasser - Større arbeidsmarked uten grenser - Større fagmiljø - Felles funksjoner, slipper dobbelt arbeid - Kan utvides til å gjelde flere kontor (senere) - Arbeidsplasser i alle kommunene 	<ul style="list-style-type: none"> - Mer reisetid for leder - Mindre ressurser (stat) - Økt avstand til kommunene - Økte reise kostnader - Ulik bruk av kommunale IT systemer - Kost ved samordning av kommunale IT systemer - Tid til å samordne organisasjonene, rutiner o.a. - Ulike kulturer - Fare for å miste statlige ressurser - Ulike maler i Velferd - Ulikt nivå for sosialstønadene - Høyere husleiekostnader - Binder opp flere ressurser ved åpning/samtaler i kontoret

Alternativ 3: Felles leder – 3 kontor – 1 partnerskapsavtale	
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> - Mindre sårbar ved fravær, ferie, opplæring, annet - Mulighet til å redusere åpningstider - God oversikt over ressurser, porteføljen, intern kompetanse og samarbeidspartnere - Nærhet / tilgjengelighet til brukerne, bedrifter og samarbeidspartnere - Gode rutiner ved nødhjelp - Kommunale arbeidsplasser i kommunen - Vet hvem en skal kontakte når - God oversikt over arbeidsmarkedet 	<ul style="list-style-type: none"> - Lovlighet (NAV M&R sjekker) - Mye uformell dialog som dukker opp - Forventninger om tilgjengelighet - For nær brukar (naboen) - Sårbarhet – økt belastning for den enkelte - Økt belastning på leder i forbindelse med rapportering til 3 kommuner

Alternativ 3 er vurdert, men ikke anbefalt å gå videre i gruppen.

Alternativ 4: Sande / Vanylven går sammen men en felles leder, med et tett og formelt samarbeid med NAV Herøy	
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> - Redusert sårbarhet - Nærmere geografisk - Kan være et trinn 1 i en videre prosess - God oversikt over porteføljen, intern kompetanse og samarbeidspartnere - Nærhet / tilgjengelighet til brukerne, bedrifter og samarbeidspartnere - Kommunale arbeidsplasser beholdes i kommunene - Vet hvem en skal kontakte når - Akseptabel nærhet til leder - Tett på kommunal ledelse - Ta del i kommunal utvikling - Fulltidsleder 	<ul style="list-style-type: none"> - Usikker på om sårbarhet ved fravær, ferie, ved deltagelse på opplæring/fagsamling o.a. er redusert tilstrekkelig - Fare for å miste statlige ressurser - Forventninger om tilgjengelighet - Økt belastning på leder i forbindelse med rapportering til 3 kommuner - Mindre tilstedeværelse - Mulighet for spesialisering

Alternativ 4 er vurdert av gruppen, men ikke anbefalt å arbeide videre med i gruppen da den ikke vil gi særlig effekt.

Korleis ein best kan organisere og lokalisere ei interkommunal teneste.

Arbeidsgruppa har vurdert ulike alternativ for organisering og lokalisering, dette er nærare beskriven i vedlegg til rapporten.

Arbeidsgruppa har konkludert med at eininga vil ha hovudbase i Herøy (fortrinnsvis Myrvåg) med avdelingar på Larsnes og Fiskå. Eininga vil ha en felles leder med inntil to avdelingsleiare.

Brukarene vil kunne oppsøke hvilket kontor en ønsker for drop-in samtaler, men en ønsker å tilstrebe forhandsavtalte møter. Avtalte brukermøta skal gjennomføres nærest mulig brukar.

Enheten tar sikte på opprettholdelse eller øke tilgjengeligheten for brukerne, men vil måtte kunne vurdere enhetens åpningstider.

4. Vurdering av dagens lokaliteter

Gruppen har vurdert dagens lokaliteter lokalisering av hovedbase for et interkommunalt NAV samarbeid, og sett på fordeler og ulemper ved dagens lokaliteter (to av gruppens medlemmer er uenig i uttrykket hovedbase).

Alternativ 1: Vanylven (Fiskå)	
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none">- Her er plass til mer enn 4- Har et stort mottak, muligheter for å bygge om- Muligheter for å benytte kommunestyresalen til møter- Muligheter for utvidelse av dagens lokaliteter- Lav arbeidsgiveravgift	<ul style="list-style-type: none">- Stor avstand til hovedtyngden av brukerne- Merutgifter for å forflytte medarbeidere (km/diett)- Reisetid ved forflytting av medarbeidere (inntil 1,5 hver vei)

Alternativ 2: Sande (Larsnes)	
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none">- Midtpunkt mellom kontorene- God tilgang på søkere ved rekruttering	<ul style="list-style-type: none">- Har uegnede lokaler- Ikke muligheter for utvidelser av lokalene- Dårlig kapasitet på møtelokaler- Ingen ledige lokaler- Merutgifter ved forflytting av personell

Alternativ 3: Herøy (Fosnavåg)	
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> - Har gode funksjonelle lokaler - Muligheter for å overta lokaler etter andre kommunale tjenester (flyktning/bolig sosial og rus) - Muligheter til ombygning av arkiv til kontorer/møterom - Har gode møterom fasiliteter - Har 5 egne samtalerom - Her er plass til mer enn 4 - Har et stort mottak - Muligheter for å benytte kommunestyresalen / Grunderparken til større møter / annen aktivitet - God tilgang på søkere ved rekruttering - Størrelsen på det kommunale støtteapparatet 	<ul style="list-style-type: none"> - Fysisk langt fra Fiskå til Fosnavåg - Merutgifter ved forflytting av personell

Ut fra ovennevnte gjennomgang går gruppen inn for Fosnavåg som hovedbase for interkommunalt samarbeid.

Gruppen anser en lokalisering som Myrvåg som enda bedre egnet, gitt at det er mulig å oppdrive tilsvarende gode lokaliteter.

Utgørelse ulike alternativ for samarbeid mellom kommunane.

Arbeidsgruppa har vurdert ulike alternativ for samarbeid mellom kommunane, dette er beskrevet i eiga vedlegg til denne rapporten.

Arbeidsgruppa går inn for vertskommunemodellen.

Fleirtalet i arbeidsgruppa går inn for Herøy som vertskommune, mindretallet vil la dette stå åpent.

Det er viktig å sikre et nært og godt samarbeid med alle tre kommunane.

Arbeidsgruppa har bestått av følgjende:

NAV leiarane Ingrid Nystøyl, Hilde Knotten Dyrhol og Jarle Stordal

Kommunens leiing: Renathe Rossi-Kaldhol og Arnhild Nordaune

Tillitsvalgt og verneombud: Randi Aarones, Siv Bente Suleiman og Ingunn Eltvik

Representant frå fylkesleddet i NAV: Erik Husby

Arbeidsgruppas konklusjon:

1. Arbeidsgruppa tilrår etablering av felles kontor for NAV Herøy, Sande og Vanylven, organisert som vertskommunesamarbeid etter kommunelova § 28 a og b.
2. Fleirtalet i arbeidsgruppa går inn for at Herøy kommune vært vertskommune, mindretalet vil at det skal stå opennt kven som skal være vertskommune. NAV kontoret organiseras innafor ein minimumsløysning av tenestar.
3. Arbeidsgruppa anbefaler å opprettholde 3 lokasjoner.
4. De ansatte ønsker en felles base i Myrvåg.
5. Fleirtalet i arbeidsgruppa ynskjer at NAV Leiar rapporterer til rådmann i vertskommunen.
6. Målet er at vertskommunesamarbeidet trer i kraft snarast mulig og innan 01.09.2019.
7. Vertskommunemodellen skal evaluerast innan 31.12.2020.

**Rapport frå arbeidsgruppa
«Samarbeid mellom
Herøy, Sande, Vanylven
Barnevernteneste»**



Innhold

Samansetning av arbeidsgruppa.....	3
Mandat til arbeidsgruppa	3
Kort oversikt over dei ulike kontora	4
Avstandar mellom kontora (i km):.....	5
Arbeidsoppgåver / arbeidsfelt for kommunal barnevernteneste i dag	5
Framtidige endringar og nye krav til kommunal barnevernteneste	5
Skildring av den enkelte barnevernteneste;	6
Herøy kommune.....	6
Sande kommune.....	10
Vanylven kommune	12
Erfaring frå Storfjord barnevernteneste	14
Barnevernvakt-beredskap	15
Ulike alternative former for organisering:	16
Konklusjon og gruppas tilråding.....	20

Samansetning av arbeidsgruppa

Herøy kommune:

Leiar for barneverntenesta -Evy Løfoll

Avd.leiar for barn, familie og helse - Inger Marie Tofthagen

Sande kommune:

Leiar for barneverntenesta - Toril Urkedal

Sakshandsamer i barneverntenesta - Ann Kristin Ringstad

Vanylven kommune:

Leiar for barneverntenesta - Marion Vik

Kommunalsjef for helse og omsorg sektoren - Arnhild Nordaune

Tillitsvalt:

Hovudtillitsvalt frå Utdanningsforbundet i Herøy - Oddbjørn Vinjevoll

Verneombud:

Hovudverneombud frå Vanylven kommune -Ingunn Hanebrekke Endal

Gruppa vart konstituert ved første møte den 4.1.2018

Leder, Toril Urkedal

Referent; Marion Vik

Mandat til arbeidsgruppa

Arbeidsgruppa har fått følgjande mandat frå kommunane sine rådmenn;

- 1. Utgreie om eit interkommunalt barnevern vil gi betre tenester og fagleg gevinst , evt. korleis.*
- 2. Korleis ein best kan organisere og lokalisere ei interkommunal teneste.*
- 3. Utgreie ulike alternativ for samarbeid mellom kommunane*

Kort oversikt over dei ulike kontora

	Herøy	Sande	Vanylven
Leder ressurser:	100%	100%	100%
Antall stillinger saksbehandlere	6	2	2
Merkantil	0.2	0	0.3
Organisering:	team	generalist	generalist
tiltaksstillinger	0	0,4	0
Tverrfaglige møter:	Tverrfaglig team i skule og barnehage Faste samarbeidsmøte med helsestasjon og PPT Politimøter Under etablering samarbeidsmøte med Tannhelsetenesta og NAV Samarbeidsmøter med Sande/Vanylven	Ressursgruppe Faste møte med helsestasjon Politimøter	TFT kvar måned Tverrfagleg ressurs team KOT samarbeid kvar måned
IT system kommunale tjenester:	familia	Familia	familia
Hjelpetiltak	68	21	29
Fosterbarn	12	3	7
tilsynsbarn	14	4	8
Innbyggere	8 957	2 540	3 203

Avstandar mellom kontora (i km):

	Herøy	Sande	Vanylven
Herøy		34	55
Sande	34		22
Vanylven	55	22	

Arbeidsoppgåver / arbeidsfelt for kommunal barnevernteneste i dag

- Vurdere meldingar
- Undersøkingar
- Oppfølging av hjelpetiltak
- Råd og rettleiing
- Fosterheimsoppfølging
- Tilsynsoppfølging
- Tverrfagleg samarbeidsgrupper
- Forebyggande arbeid ift barns psykiske helse

Framtidige endringar og nye krav til kommunal barnevernteneste

Det er under arbeid ein stor lovendring av dagens lov om barneverntenester. Prop.106 L (2013) viser flytting av ansvar og oppgåver frå stat til kommune. Det gir små kommunar utfordringar med å levere forsvarlige og kvalitetsmessige gode tenester. Barnevernloven blir en rettighetslov. Det vil komme mange endringar som skal styrke barns og foreldre rettigheter.

Til dømes blir ansvar for fosterheimsrekruttering, matching og oppfølging ligge til kommunen og det er førespegla at det vil skje i løpet av 2020. Statlige tiltak vert lagt ned og kommuner må bygge opp.

Skildring av den enkelte barnevernteneste; Herøy kommune

Barneverntenesta i Herøy Kommune har 6 faste årsverk. Barnevernleiar, 5 fagstillingar/sakshandsamarar og i tillegg 1 engasjementstilling tilført av statlige midlar. Tenesta har ei merkantil stilling på 25%.

Organisering og ansvarsfordeling

Barneverntenesta i Herøy er organisert under sektor for helse og omsorg. Denne er vidare strukturert under fire under- avdelingar der barneverntenesta er definert under avdeling for «Barn, familie og helse».

Leiar er direkte under leiar for «Barn, familie og helse» avdelinga og er med på leiarmøta.

Intern organisering i barneverntenesta

Barneverntenesta i Herøy arbeider etter spesialistmodellen.

Mottak: Leiar tek mot, vurderer, registrerer og fordeler meldingar.

Undersøkingsteamet: Undersøkingsteamet skal etablere kontakt med barnet og familien.

- Gjennomføre undersøkinga innan 3 månader (i særlege høve 6 månader)
- Lage plan for undersøkinga
- Innhente komparentopplysning frå offentlege instansar som har med barnet/familiar å gjere.
- Samtale med barnet
- Samtale med foreldra
- Observasjonar
- Samarbeidsmøte
- Utarbeide undersøkingssrapport /Kvillo malen etter undersøkinga. Vedtak om tiltak eller henlegging. Evt.fremje sak for Fylkesnemda (dvs. utarbeide sluttrapport/saksframlegg). Drøfte tiltaket med tiltaksteamet før saka vert overført. Tiltaksteamet vert med på gjennomgang av undersøkingssrapport ilag med familien.
- Skrive tiltaksplan etter undersøking dersom vedtak om tiltak.
- Bistå i akuttsaker.

Tiltaksteamet : Etablere kontakt med barnet/familien, første treffpunkt skal vere seinast ved gjennomgang av sluttrapport ilag med undersøkingsteamet og familien.

- Skrive tiltaksplan i samarbeid med barn og foreldre.
- Iverksetje tiltak;
- Følgje opp tiltak
- Evaluere tiltak; til fastsett evalueringsdato, evalueringa skal vere skriftleg og målast opp i mot målsettinga.
- Lage nye vedtak/tiltaksplan med ny målsetting.
- Førebu saker til Fylkesnemda
- Bistå i akuttsaker
- Overføre saker til omsorgsteamet
- Rekruttere tiltak
- Sikre politiattest

*Omsorgsteamet skal koplast på når ein tek til å førebu ei sak for Fylkesnemda. Dette for å sikre naudsynt informasjonsflyt og eigarskap til saka. Dette innebere at ein i møte med Bufetat og i rekrutteringa/godkjenninga av fosterheim/val av institusjonstilbod, skal vere med ein frå omsorgsteamet. Den frå tiltaksteamet som har førebudd saka til nemnda møter som kommunen sin representant og eig saka til vedtak frå nemnda ligg føre, evt. anke til tingretten. Då skal saka endeleg overførast til omsorgsteamet.

Omsorgsteamet

Etablere kontakt med familien/barnet/fosterfamilien/institusjonen før endeleg plassering.

Følgje opp plasseringane:

- Sende melding om plassering til relevante instansar
- Varsle plasseringskommunen og sikre godkjenning av fosterheimen og oppnemning av tilsynsførar
- Heimebesøk minimum 4 gongar pr. år, evt. 2 dersom plasseringa har vart i over to år og det er fatta vedtak om redusert tal på heimebesøk
- Oppfølging skal dokumenterast skriftleg
- Ha kontroll med talet på tilsynsbesøk og følgje opp dette.

Følgje opp/iverksetje støttetiltak i fosterheimen:

- Ansvarsgruppe/samarbeidsmøter
- Forsterkningstiltak. NB! Drøftast og avklarast med Bufetat

Samarbeid mellom Herøy, Sande og Vanylven Barnevernteneste

- Avklare, skrive søknad og refusjonskrav. (Merkantil har ansvar for refusjonskrava).

Følgje opp biologiske foreldre, rettleiing og samværsplan:

- Utarbeide samværsplan etter vedtak frå Fylkesnemda
- Organisere det praktiske rundt samvær, tilsyn og økonomisk.
- Følgje opp foreldra etter behov og eventuelt hjelpe dei vidare i hjelpeapparatet.
- Evt. førebu ankesaker

Ettervern:

- Iverksetje og følgje opp tiltak for ungdom mellom 18-23 etter ein oppsett ettervernsavtale

Tilsynsbarn

- Oppfølging av barn plassert i Herøy frå andre kommunar.

Utfordringar og behov i Herøy

Barneverntenesta har dei siste 2 åra vore prega av ein del utskifting av personalet, ny leiar, permisjonar og langtidssjukmeldingar, noko som gjer tenesta sårbar.

Samstundes har ein ressurskrevjande og tunge saker.

Det vart viktig for tenesta å fokusere på å yte/sikre fagleg forsvarlege tenester.

Undersøkingsteamet har fokus på fristar og tiltaksteamet på planarbeid.

Oppfølging/evaluering av saker har i perioden blitt nedprioritert og evalueringsfristane utvida.

Det har i vore noko vakanse og det har vore opplæring av nye vikarar.

Ein valgte likevel i denne perioden å nytte ein del tid på å skrive ei ny rutinehandbok.

Gjennom denne prosessen vil ein få ei felles plattform for arbeidet vidare.

Prosessarbeidet ville føre til betre kjennskap og kunnskap om arbeidsfeltet og arbeidsmetoder, ein opparbeidde seg kunnskap om sitt arbeidsområde både juridisk , fagleg og gjennom gode rutiner trygge eit fagleg godt barnevern.

Hausten 2017 tok barnevernavdelinga del i Regjeringen si kompetansesatsing , der formålet var kvalitets- og tjenesteutvikling. Heile avdelinga var deltakande og leiar tok utover dette del i eit utvida lederløp. I tillegg til dette har leiar i 2017 teke del i kommunen sitt leiarutviklingsprogram.

Vidare er ein av den oppfatning at barneverntenesta sine tilsette skal ta del i vidareutdanningstilbodet fram til 2024 gjennom ein utarbeidd kompetanseplan for denne perioden

Samarbeid mellom Herøy, Sande og Vanylven Barnevernteneste

Herøy kommune har styrka det førebyggjande arbeidet generelt og det tverrfaglege arbeidet spesielt. Ein har danna fundamentet for tidleg oppdaging og tidleg innsats :

April 2012 endra barneverntenesta i Herøy si interne organisering frå å jobbe etter generalistmodellen til å jobbe i spesialistteam. Dette er ein modell som ein har arbeidd etter i nærare 5 år. Ein har opparbeidd seg erfaring med modellen og arbeidsgleda og motivasjonen hjå den enkelte har auka. Dei enkelte team har spisskompetanse på sine områder, meir effektive, sakene blir betre kvalitetssikra.

Ein kan sjå at team-modellen er sårbar i høve sjukmeldingar og liknande, men ein viss rotasjon i arbeidsområdet er nødvendig, då ulikt arbeidspress/tempo i perioder gir ulike belastning, og alle skal ha kjennskap til heile saksfeltet.

Herøy kommune har vidare valgt ein tverrsektoriell modell framfor interkommunalt samarbeid.

Dette er ein modell der ein ser at samarbeidet har blitt styrka og barn blir tidlegare oppdaga. Avdelinga er bygd opp med fokus på barnet og familien som brukargruppe, og kravet til tenestene er bygd på prinsippa om tidleg intervensjon, integrering og tverrfagleg samordning av tenestene.

I avdeling for Barn ,Familie og Helse er barnevernet samorganisert med seksjon for førebyggjande eining, legetenesta, psykiatritenesta og rehabilitering. Samlokalisert med PPT, skuleadministrasjonen og barnehageadministrasjonen. Med slik organisering av tenestene for barn og familie har det tverrfaglege samarbeidet og tidleg intervensjon blitt styrka. Vi har positive erfaringar med ein slik modell, vi ser at barn vert tidlegare oppdaga.

Samstundes har ein fokus på tidleg oppdaging ved å styrke innsatsen innan det førebyggjande arbeidet. Det er tverrfaglege team i alle skular og barnehagar og faste samarbeidsmøte mellom barneverntenesta/helsekontoret og PPT, samt med førebyggjande eining i politiet.

I høve drifta av barneverntenesta/forsvarleg teneste har ein i enkelte saker utvida fristen, men ikkje fristbrot.

Herøy på lik linje med dei fleste barneverntenester har ei utfordring i høve tilgangen på fleire og ulike tiltak . Det å kunne ha eit eige tiltaksteam i tenesta ville sjølvsagt være svært ønskjeleg, framfor å kjøpe inn tiltak frå private aktørar. Dette ser ein at barneverntenesta ikkje pr. dato er dimensjonert nok for.

Barneverntenesta i Herøy er ei middels stor teneste, ein har sjølvsagt begrensa handlingsrom innanfor kompetanseheving der eit større fagmiljø gir auka mulegheiter.

Samarbeid mellom Herøy, Sande og Vanylven Barnevernteneste

Kort opp summert er Herøy barneverntenesta sine behov i dag;

- A Større tiltaksportefølje/utvikle tiltaksteam/stillingar
- B Auke handlingsrom i høve kompetanseheving/spesialisering

Sande kommune

Befolkningsgrunnlag

Sande kommune har 2540 innbyggjarar. Av desse er 555 i alderen 0-18 år.

Organisering av barnevernstenesta

Barnevernstenesta er organisert i nav-kontoret, lokalisert på rådhuset. Kontoret har totalt 7 tilsette, av desse er 2,4 stillingar knytt til barnevern. Nav-leiar har personal- og budsjettansvar, og rapporterer til rådmannen.

Barnevernleiar er tilsett i heil stilling, og har mykje saksbehandling lagt til stillinga. Ein saksbehandlar arbeider heil stilling, og vi har ein tilsett i 40 % stilling knytt til tiltak.

Saksbehandlar arbeider etter generalistmodell, og har saker frå mottak av melding via undersøkelse til oppfølging og avslutning av tiltak. Oppfølging og tilsyn av fosterbarn ligg også i dette arbeidet.

Tiltaksarbeidar har hovudvekta av arbeidet sitt med tiltak i heimen og råd og rettleiing, men bistår også i undersøkelsesarbeid.

Styrker som generalist og lokal

Arbeidsmåten gir god kjennskap til lokale forhold. Ein har god oversikt over det offentlege tenestetilbodet og over aktivitetstilbodet i kommunen. Ein får inngåande kjennskap til sakene, og ein har gode moglegheiter til relasjonsbygging både til barn/familiar og til samarbeidspartar.

Det er innarbeidd faste samarbeidsfora på ulike områder. Sande kommune har ei ressursgruppe for barn og unge. I gruppa deltek skule, barnehage, ppt, psykisk helse (hab/rehab), kultur, helsestasjon, lege, fysioterapeut og barnevernstenesta. Det er faste månadlege møter, der ein drøfter saker på systemnivå, tenkjer felles om førebygging og drøfter saker etter samtykke. Det er faste samarbeidsmøter med helsestasjonen to-tre gongar i halvåret. Samarbeidsmøter med politiet i lag med dei andre barnevernstenestene i sjustjerna. I tillegg har vi eit etablert samarbeid med barnevernstenestene i Herøy og Vanylven der vi kan rådføre oss med kvarandre.

Utfordringar

Barnevernstenesta opplever seg svært sårbar med få tilsette. Siste tre åra har vore prega av mykje sjukefråvær og vakanse i stillingane. Dette har ført til prioritering av fristarbeid – melding og undersøkelse -, og nedprioritering av oppfølging og evaluering.

Ei lita teneste har begrensa moglegheiter til fagleg utvikling og vidareutdanning, og det er svært lite tid til tenesteutvikling – system og rutiner. Det er utfordrande å halde seg oppdatert også på endringar i lovverk og forskrifter.

Fagmiljøet er svært lite, ofte står ein åleine med vurderingar og gjennomføring av oppgåver. Dette kan gi utfordring i høve til rolle som profesjonell og privat, når ein ikkje kan skjermast for saker som kjem nær.

Barnevernstenesta i Sande har ingen akuttberedskap. Etter ordinær kontortid har vi ikkje noko system som ivaretek barn om noko skulle oppstå. Barnevernstenestene i sjustjerna har utarbeidd forslag til ei interkommunal barnevernsteneste.

Nedbygginga av tiltak frå buf-etat gir kommunene auka ansvar for eigne tiltak. Varsla lovendringar vil gi kommunene fleire oppgåver og meir ansvar innanfor barnevernsfeltet.

Sande kommune er «medeigar» i interkommunal PMTO-terapi, med Ulstein som vertskommune. Tiltaket kosta i 2017 rundt kr 120 000,- for vår kommune. Vi nyttar private aktørar til både undersøkelsesarbeid og tiltak. I 2017 vart det utbetalt rundt kr 170 000,- knytt til tiltak, i tillegg noko til akuttbistand.

Framover

Barnevernstenesta i Sande driv allereie marginalt med tanke på å greie dei oppgåvene vi er pålagde i dag. Med nye lovkrav og endra ansvarsområde, er vi ikkje rusta til å drive ei forsvarleg teneste. Det er behov for eit større fagmiljø med barnevernsperspektiv og større handlingsrom innanfor mellom anna kompetanseheving.

Kort oppsummert er Sande barneverntenesta sine behov i dag;

- Fleire personale å spele på når det er stor turn over/sjukemeldinger.
- Fleire tilsette for å få moglegheit til faglig utvikling og vidareutdanning
- Store nok til å halde seg oppdatert på lover og forskrifter
- Rett tiltak til rett tid
- Store nok til å ha forsvarlig akuttberedskap

Vanylven kommune

Befolkningsgrunnlag

Dei siste åra har det i Vanylven vore nedgong i folketalet. Pr. 3.kvartal er det 3203 innbyggjarar i kommunen, og av desse er 669 born i alderen 0 – 19 år. (SSB 10.1.18)

Organisering og personale i barnevern

Barneverntenesta er organisert i avdeling Barn og Unge under helse og omsorg sektoren. Barn og Unge består av barneverntenesta, helsestasjon og jordmortenesta. Det er 0,3 avdelingsleiarressurs. Personalressursane i barneverntenesta inneheld 3 sakshandsamarar i 100%, der barnevernleiar er ein av dei. I tillegg er det 0,3 % stilling som merkantil knytta til tenesta.

Sakshandsamarane arbeider etter generalistmodellen. Det vil sei at alle arbeider med undersøkingar, tiltak i og utanfor heimen, og med born i alle aldrar frå 0 til 23 år.

Utfordringar og behov

Sida 2005 må ein kunne sei at tenesta har vore prega av ein del utskifting av personalet. Samtidig har ein hatt komplekse saker og mange omsorgsovertakinga. Tenesta har difor vore og er sårbar. Det har vore lite tid til nytenking og endringsarbeid. Omorganiseringa som vart gjort i 2013 samstundes med ein ny barnevernleiar, gav håp om nedskrivne rutinar og system. Det var og behov for å ha meir fokus på meir tverrfagleg samarbeid.

Mål om nedskrivne rutinar satt i system og oppbygging av kompetanse har det ikkje vore kapasitet til å prioritere. Stor turn over gjør at leiar si tid går til opplæring og tett oppfølging i klientsaker.

Det vert kjøpt inn ekstern rettleiing som hjelpetiltak inn i familiar frå private aktørar grunna manglande fagleg kompetanse i barneverntenesta. Det er få tilgjengelig og difor lite å velje av ut i frå behov for tiltak. Det er utfordring med effektive/dyktige private aktørar og nyutdanna sakshandsamare som skal stå for eigne vurderingar knytt til fungering i familien. Det er behov for å bygge opp eit tiltaksteam der barneverntenesta kan plukke/søke på det tiltaket som familien trenger. Ikkje måtte hyre den private som er tilgjengelig.

Ressursar og styrkar

I dag, januar 2018, er tenesta framleis prega stor turnover. Barnevernleiar har vore stabil sidan 2014 og vi har i dag oversikt over sakene og kvar vi har utfordringar. I dialogmøte med

Samarbeid mellom Herøy, Sande og Vanylven Barnevernteneste

Fylkesmann den 5.1.2018 var dei ikkje lenger bekymra for drifta av barneverntenesta ift fristbrot og oppfølging av saker.

Vi har fått eit veldig godt og tett tverrfagleg samarbeid med andre tenester i kommunen, både på system nivå og på individnivå. Vi har TFT (Tverrfaglig team) gruppe som møtast ca 1 gong i månaden der faglege utfordringar vert løfta opp. TFT har som førebyggjande tiltak, psykologisk førstehjelp i alle 3.klassene. Alle faginstansar (helsestasjon, barnevern, PPT og fysioterpi) som arbeider med barn og unge orienterer på foreldre møte i barnehage og skule. Det er tilbod til alle barnehagar at TFT gruppa kommer samla på besøk 3 gonger i året for å drøfte ilag med barnhagen det dei er oppteken av. Det kan være tema på system og individnivå. Målet er at same tilbod vert gitt til alle skulane.

Kommunen har Tverrfagleg ressursgruppe som møtast 2 gonger i året der relevante kurs/opplæring og andre aktuelle tema vert løfta opp i fellesskap.

Det er gitt tilbakemeldingar om at barnevern er lett å samarbeide med og at nå er terskelen for å ta uformell kontakt er lav. En kan velje å lese ut av statestikken at barnevern har tillit, då det er aukande tal meldingar dei siste åra.

Barneverntenesta har stor nytte av kollegaer i Kommunal oppfølgingsteneste, PPT, bhg, skule, helsestasjon og fysioterapi. Vi jobbar med dei same familiane og med samtykke til samarbeid får vi til gode endringsfokuserte prosesser. Det er viktig for Vanylven å halde på dette uformelle og formelle samarbeidet som kommunen har fått til.

Økonomi

Det er mange, komplekse og krevjande saker og manglande erfaring og fagkompetanse blant personalet gjør terskelen lav for å kjøpe inn eksterne rettleiarar. I 2017 brukte vi 646 000 kr på konsulentar. (inkluderer kjøp av tolk og ein sakkyndig utgreiing) Barneverntenesta har ikkje eigne foreldre rettleiingstiltak. Av den sum vi kjøper tenester for kan det være fristande å tenke seg ein saksbehandlar til på kontoret, samstundes som alle fikk opplæring og oppfølging med foreldre rettleiingsprogram.

Barneverntenesta har i dag 8 fosterbarn. Barna bur i anna kommune i Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane. Vi utbetalte i 2017 kr 1 811 000,- i arbeidsgodtgjersle og kr 758 000,- i utgiftdekking.

Barneverntenesta har 8 tilsynsbarn som bur i vår kommune der andre kommunar er omsorgskommune. Det vert utbetalt lønn etter timelister der Vanylven kommune har skreve engasjement avtale og omsorgskommune vert refundert 2500 kr pr besøk pr barn.

Vanylven kommune meiner at det no er kontroll på budsjettet til barneverntenesta.

Kort opp summert er Vanylven barneverntenesta sine behov i dag:

- Fleire personale å spele på når det er stor turn over/sjukemeldinger.
- At tenesta får meir faglig kompetanse og større faglig fora til å handtere komplekse saker.
- Tilgang til fleire og ulike tiltak som kan passe til den familien vi skal hjelpe

Erfaring frå Storfjord barnevernteneste

Den 14.februar møtte arbeidsgruppa barnevernleiar i Storfjord barnevern Lene Solheim

Overordna organisering:

- Styringsgruppe: alle 4 rådmenn, møtet vår og haust. Skriftleg rapport til møte og stoda i tenesta.
- 5 budsjett, eit felles for drift, eit for kvar kommune
- Kostnadsfordeling: Drift: 30% flatt, 70 % fordelt etter barnetal. Kostnad knytt til enkeltbarn fakturerast heimkommunen månadleg.
- Auka reiseutgifter, har tre leasingbilar. Reisekostnadar vert fordelt, drift.
- Kommunevis rapportering til fm og ssb
- Ved omorgansiering: tilsette som fekk lengst reiseveg fekk kompensert noko på løna. Ikkje ved seinare tilsettingar
- Beredskap: Plan: bvleiar har døgnvakt på tlf, til drøfting og veiledning. Stedfortreder ved behov. Kompensert 50 000,- pr år. Håper å få denne godkjent av fylkesmannen. Utrykning gir overtid.
- Alle samarbeidsmøter vert haldne lokalt i den enkelte kommune, og muligheter for klientsamtalar i kommunene
- Samarbeidspartar i alle kommunene opplever eigarskap til barnevernstenesta
- Erfaringar med dette: mange foreldre ønsker samtalar utanfor sitt eige område – mindre synleg
- Barnevernleiar har møter med einingsleiarar i den enkelte kommune
- Tverrfagleg samhandling: dei ulike instansar saknar det uformelle samarbeidet; stikke innom, møtast i gangen
- Tilbakemeld frå samarb.partnerar: Breiare fagleg kompetanse

Samarbeid mellom Herøy, Sande og Vanylven Barnevernteneste

- Barnevernstenesta har blitt meir tydeleg og avgrensa, har ikkje lenger flytande overgangar/samarbeid med andre kommunale tenester
- Svært bevisst på at tenesta dekkjer alle deler av geografisk område, forbudt å snakke om avstandar
- Ikkje nok eigarskap til kommunene
- Kommunene lengst unna, bruker barnevern mindre

Intern organisering

- 11 stillingar, inkl ei som tilhøyrer Skodje kommune – førebygging - + 60 % merkantil
- Bv.leiar er også SLT-koordinator
- Leiar har ikkje eigne saker, men er med på saksdrøft i alle teama.
- Gått over til spesialisering på oppgåver – fleksible ved gode relasjonar
- Mld/us: tre stk
- Oppf/eval: fire stk
- Oppf.fosterheim/ettervern: to stk
- Alltid saksbehandlar ein og to, mindre sårbart ved fråvær.
- Tiltaksbank med ulike kompetansefelt; pmt, familieterapeut...
- Dei ulike teama har møte kvar veke til saksdrøft – leiar er med
- Fellesmøte alle teama annakvar veke til personalspørsmål, generell info, kunnskapsdeling mm
- Erfaringar med teamarbeid: overgangane kan vere vanskelege. Koblar derfor inn neste team tidlegare enn før.
- Ingen av dei tilsette ønsker seg tilbake til «gamle dagar»
- Rekruttering uproblematisk, mest frå Ålesund/Sula, men har også tilsette frå fjordstroka innanfor
- Største utfordringa: køyring; tidkrevjande og dyrt – komp med mobiltlf, bærbar pc. Strengt reglar for heimekontordagar.

Barnevernvakt-beredskap

Herøy, Sande og Vanylven kommune er med på søknad til Fylkesmann om prosjektskjønns midlar for å organisere/bygge opp ei samla barnevernvakt på Søre Sunnmøre i lag med Volda, Ørsta, Hareid, Ulstein og Hornindal barnevernteneste.

Ulike alternative former for organisering:

Alternativ 1: Uendret struktur – dagens ordning	
Fordeler	Ulemper
<p>Det er godt samarbeid med barnehager og skuler i kommunen, samt andre kommunale avdelingar. Det gir god oversikt over lokale forhold.</p> <p>Det er nærheit til brukarane våre og stor grad av brukarmedvirkning, noko det er stort fokus. Vi har fleire samtaler med barna og bruker tid på å treffe dei heime og på skulen. Det gjør det lettare med ei geografisk nær teneste.</p> <p>Tett og uformelt samarbeid gir moglegheit for å etablere relasjonar over tid, både med brukar og samarbeidspartnere.</p> <p>Generalistmodellen som Sande og Vanylven arbeidet etter i dag gir familiane og sbh moglegheit til å følgje kvarnadre frå Start til slutt.</p>	<p>Liten muligheit til vidareutdanning.</p> <p>Lite fagmiljø og lite moglegheit til dagleg fagleg kollegaveiledning</p> <p>Vanskelig å starte opp egne tiltak, som foreldreveiledningsprogram, familierapeut osv. Bygge opp ein tiltaksteam knytta til eigen teneste.</p> <p>Sårbart i høve fråvær; sjukefråvær, ferieavvikling, kurs/utdanning</p> <p>Rolleutfordringar privat/profesjonell og lett komme i konflikt med saker som står sbh nær.</p>

Sande og Vanylven har lite/ingen fristbrot i høve til undersøkingar. Dei er likevel for sårbare i dag. Stor turn over og sjukefråvær gjer tenestane ekstra sårbare.

Herøy har i dag ei større teneste. Herøy får ved denne strukturen behalde den modellen som dei over tid har bygd opp og som dei har god erfaring med.

Herøy har ei teneste som i dag fungerer godt i dag, er samorganiserte og samlokaliserte med andre etater i kommuna som arbeider med barn og unge. Dei har ein innarbeida modell som fungerer godt, tverrfagleg tenking og fokus på tidleg inn.

Herøy har gode innarbeida rutinar innad på kontoret og er mange nok til å ta over for kvarandre ved sjukdom, slik at ein sørger for at dei lovpålagde oppgåvene vert løyste på trass av sjukdom.

Alle tre kommunane må rustas opp for framtidens nasjonale krav.

Alternativ 1 er vurdert av gruppa og barneverntenestene har ulikt syn på behov for endring. Herøy kan halde fram som i dag med uendra struktur. Sande og Vanylven er for små til å halde fram som i dag med uendra struktur

Alternativ 2 a: Vertskommune modell – Samlokalisering med adm.leder	
Definisjon: <i>Eitt kontor der alle tilsette har arbeidsplassen sin. Mulighet til å ha møte og samtaler i den enkelte kommune – ha tilgang til møterom, samt ein arbeidsplass td til skrivearbeid.</i>	
Fordeler	Ulemper
<p>Større fagmiljø.</p> <p>Mulighet til å bygge opp en tiltaksteam.</p> <p>Større mulighet til fagleg utvikling</p> <p>Meir merkantil. Frigjere meir tid for saksbehandlarane.</p> <p>Mulighet til meir Fagteam-stillingar, betre veiledning og opplæring av nyttilsette.</p> <p>Større fagmiljø, kontinuerleg kollegarettleing og meir tid til betre oppfølging av sakshandsamarar, Dette spesielet viktig i dei tunge/komplekse sakene</p> <p>Mindre sårbart i høve fråvær og turnover.</p> <p>Større muligheter innan intern organisering (generalist/spesialist/teammodell)</p> <p>Med ein adm.leiar står ein betre rusta til å lage kvalitetssikringar og felles rutinar, som stetter nye lovkrav, varsla oppgåver og ansvar.</p>	<p>Vi mister samorganisering/ samlokalisering i kommunen med andre i hjelpeapparatet, modellen med tverrfaglig samarbeid og fokus på tidleg inn. Utfordring i høve til å halde på gode lokale samarbeidsfora</p> <p>Reiseavstandene vil auke drastisk, det vil gå med mykje arbeidstid til å reise til og frå møter, samtaler med barn og foreldre og heimebesøk. Kan bli lengre reiseveg for enkelte tilsette og brukarar, samarbeidspartar også.</p> <p>Den brukarmedvirkninga vi har i dag vil bli meir utfordrande å gjennomføre med større reiseavstander. Det blir vanskelig å følgje dagens føringar med fokus på samtaler med barna.</p>

Med ei større barnevernteneste, der alle tre vert samlokalisert med felles adm.leder, vil vi vere dimensjonert for dagleg drift, og vil vere det alternativet som best vil kunne møte nye utfordringar og krav.

Sande og Vanylven er dei tenestene som vil tene mest fagleg på ei samlokalisering med felles adm.leiar.

Det er ei stor ulempe å miste det uformelle lokale samarbeidet og nærleik til familiane.

Alternativ 2a er vurdert av gruppa og alternativet er det som klart gir den beste faglege tenesta om ein ser dei tre kommunane under eitt i eit framtidig perspektiv. En i gruppa er usamd i at denne løysinga er den beste.

Alternativ 2 b: Vertskommune modell - Felles adm.leder med base i den enkelte kommune	
<i>Definisjon: Alle tilsette er tilsett i same kommune, som har det administrative ansvaret for drifta. Kontor i kvar kommune, men leiar disponerer personalet.</i>	
Fordeler	Ulemper
<p>Felles saksbehandlingsrutiner som gir større likebehandling for alle tre kommunane sine innbyggjare.</p> <p>Kollegarettleing og støtte</p> <p>Mindre sårbart</p> <p>Nærleik til brukarane</p> <p>Nærleik til samarbeidspartnarar</p> <p>Meir knytt til kommunen</p> <p>Større fagmiljø</p> <p>Mulighet til å bygge opp en tiltaksteam.</p> <p>Større muligheit til fagleg utvikling</p>	<p>Leder blir mindre tilgjengelig for sakshandsamarane.</p> <p>Det kan være behov for å ha ein barnevernsleder med beslutningsmyndighet til stades i det daglege. Det er mange drøftingar og faglege avgjerd som må fattast i et høgt tempo.</p> <p>Det vil kanskje kunne bety at ein har behov for fagteamstilling på kontoret som har fagansvar og bestutningsmyndighet i tillegg til administrativ leder. Mindre tid til sakshandsaming.</p> <p>Leder må forholde seg til tre administrasjonar.</p>

Felles for alle kommunene så gir denne modellen mogleheita til å halde på det samarbeidet ein har bygd opp over tid med barnehager og skuler. Brukarmedvirkning og nærleik til barna der dei bur og går på skulen vil bestå.

Alternativ 2b er vurdert av gruppa. Fleirtalet meiner at alternativet er for vagt til å sikre nødvendige endringar. Barnevernleiarene tilhøyrar fleirtalet og meiner at barneverntenesten då vil vere som i dag. Fleirtallet meiner at oppgåvene til leiar blir uoverkommelig. Ein i gruppa meiner at dette alternativet kan fungere med god organisering.

Alternativ 3a Vertskommune modell – Vanylven og Sande samlokalisert med felles leder og tett samarbeid med Herøy	
Fordeler	Ulemper
Vi vil kunne dra nytte av samarbeid faglig, samarbeide om felles tiltak.(hjelpetiltak, foreldreveiledning) Felles kurs/opplæring Felles rutiner	Framleis for små til å stette komande krav, og forsvarleg drift

Alternativ 3a er vurdert av gruppa og konklusjon er at dette alternativet vil ikkje stette Sande og Vanylven kommunane sine behov for å styrke tenesta i dag og framtida.

Alternativ 3 b: Vertskommune modell - Vanylven og Sande med en felles leder men har kvar vårt kontor som i dag.	
Fordeler	Ulemper
Felles rutiner	Framleis for små, samstundes som leiar vil vere meir fråværande

Alternativ 3b er vurdert av gruppa og konklusjon er at dette alternativet vil ikkje stette Sande og Vanylven kommunane sine behov for å styrke tenesta i dag og framtida.

Konklusjon og gruppas tilråding

Arbeidsgruppa har vurdert ulike alternativ for samarbeid og samlokalisering for å svare på mandatet som var gitt av kommunane sine rådmenn;

1. *Utgreie om eit interkommunalt barnevern vil gi betre tenester og fagleg gevinst , evt. korleis.*
2. *Korleis ein best kan organisere og lokalisere ei interkommunal teneste.*
3. *Utgreie ulike alternativ for samarbeid mellom kommunane.*

OPPSUMMERING

Arbeidsgruppa har vurdert fordeler og ulemper opp mot kvarandre. Gruppa er samde om at vertskommunemodell med ein leiar er den einaste løysinga som gir fagleg gevinst til alle kommunane. Gruppa er delt i synet på graden av samlokalisering. Fleirtalet meiner at for å få den beste tenesta, er samlokalisering etter modell 2a det einaste alternativet. Mindretalet av gruppa meiner modell 2b vil dekke behova, og at denne modellen bør prøvast først.

Gruppa ser at barnevernstenesta må være av ein viss størrelse for å kunne arbeide etter teammodell. Dette gir rom for ein viss grad av spesialisering innanfor dei enkelte arbeidsområda, noko som gir meir effektive tenester og betre hjelp.

Ei betre teneste betyr at barn og familiar møter ei barnevernsteneste som har tilgjengelige tiltaksløysingar som kan stette familien sine behov, og der dei får sakshandsamar som har eit nært nettverk med kompetanse og fagleg støtte i sine kollegaer. Det kan leggest ein plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling der tenesta samla på sikt vil kunne ha brei fagleg kompetanse, både innanfor sakshandsaming og tiltak. Ei slik teneste vil være betre rusta til å ta i vare familiar med kompliserte hjelpebehov.

Ved samanslåing vil ein utvikle ei felles fagleg plattform som vil gi ein meir einheitleg og lik praksis i arbeidet med familiar.

Turnover og sjukefråvær er eit stor utfordring i dei to minste tenestene. Ei felles teneste gjer det lettare å fordele arbeidsoppgåver. Det er grunn til å tru at dette reduserer og fordeler belastningstoppane. Dette vil igjen auke trivsel, redusere sjukefråvær og minke turnover. Det er ei føresetnad for å lukkast med samanslåing at det vert sett inn ressursar i både tid, leiging og personal for å få ein god prosess. Barnevernreforma gir kommunen stadig meir ansvar, noko som betyr at den enkelte teneste må utvikle nye, fleire og betre tiltak. Dette betyr

Samarbeid mellom Herøy, Sande og Vanylven Barnevernteneste

at ein ikkje kan gå utifrå at samanslåing vil gi reduserte utgifter på kort sikt. Krav om barnevernvakt i 2018 vil krevje ressursar.

Vi ønskjer å behalde og rekruttere personale frå alle tre kommunane. Samlokalisering endrar reiseavstand og reisekostnader for dei som alt er tilsette. Her må det forhandlast mellom arbeidstakarorganisasjonane og leiing for å finne tilfredstillande ordningar. På same måte må ein få til ordningar som oppmuntrar til nyrekruttering frå alle kommunane.

På tiltakssida vil ein kunne sjå muligheit til innsparing på sikt. Dette fordi ein i dag kjøper eksterne tenester frå private aktørar. Dette er kostbart, og ein må bruke dei tiltaka ein til ei kvar tid har tilgang på. Ved å bygge opp kompetanse innanfor sitt eige tiltaksteam, vil tiltaka kunne spissast meir direkte mot hovudutfordringane i familien, og dermed gi betre hjelp til dei mest sårbare.

Det etablerte tverrfaglege lokale samarbeidet vil kunne bestå ved samanslåing, men det uformelle samarbeidet står i fare for å svekkast ved samlokalisering. Vidareutvikle eit godt tverrfagleg samarbeid gjennom gode samhandlingsrutiner

Gruppa har ikkje funne anna samarbeidsløysing som kan gi alle kommunane fagleg og betre tenester. Både Herøy, Sande og Vanylven har kapasitet til å være vertskommune.

TILRÅDING

Gruppa si tilråding vert på bakgrunn av dette arbeidet at ein slår saman barnevernstenestene i dei tre kommunane til ei felles barnevernsteneste. Tenesta må vere organisert etter vertskommunemodellen med ein leiar.

Fleirtalet tilrår alternativ 2a.

Eit mindretal tilrår alternativ 2b.

Larsnes 21.03.18

Evyr Løfoll

Inger Marie Tofthagen

Toril Urkedal

Ann Kristin Ringstad Marion Vik

Arnhild Nordaune

Oddbjørn Vinjevoll

Ingunn Hanebrekke Endal