



**VOLDA KOMMUNE**

## MØTEINNKALLING

**Utvalg:** Formannskapet  
**Møtestad:** Voldsfjorden, Volda rådhus  
**Dato:** 02.11.2016  
**Tid:** 12:00

Medlemar som er ugilde i ei sak vert bedne om å gje melding, slik at varamedlemar kan bli kalla inn. Jf. § 8, 3. ledd i forvaltningslova.

Vi ber om at forfall vert meldt til servicekontoret/utvalssekretær på telefon 700 58 700.

Varamedlemar får saksdokumenta førebels berre til orientering. Dei får særskilt melding når dei skal møte.

B- saker er underlagt teieplikt og er unnatekne offentleg innsyn.

Møtet er ope for publikum, med unnatak når b-saker vert handsama. Saksdokumenta er lagt ut til gjennomsyn på servicekontoret.

Jørgen Amdam  
ordfører



## **SAKLISTE**

<b>Saksnr.</b>	<b>Sak</b>
PS 196/16	<b>Godkjenning av innkalling og sakliste</b>
PS 197/16	<b>Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte</b>
OS 159/16	<b>Rus/psykiatritenesta</b>
OS 160/16	<b>Vatn og avløp</b>
PS 198/16	<b>Søknad om midlar til kjøp av nytt teleskop på Kometland</b>
PS 199/16	<b>Lokale til ungdomsklubben i Volda</b>
PS 200/16	<b>Reduksjon i antal røystekrinsar i Volda kommune</b>
PS 201/16	<b>Grunnleggande verdiar for Volda kommune</b>
PS 203/16	<b>Høyringsuttale til forskrift om innføring av betalingsordning for ferdigbehandla pasientar innanfor rus og psykiatri (vert ettersendt)</b>
PS 202/16	<b>Orienteringssaker</b>
OS 161/16	<b>Informasjon om budsjettarbeidet</b>
OS 162/16	<b>Utvida 2. tertialrapport barnevern 2016</b>
OS 163/16	<b>Lønspolitikk 2016-2019</b>
OS 164/16	<b>Informasjonsbrev om Volda Campus Arena, og invitasjon til samarbeid</b>
OS 165/16	<b>Volda Campus Arena - ny idrettshall ved Høgskulen</b>
OS 166/16	<b>Svar på brev om avhending av Volda fiskerihamn i Volda kommune - Møre og Romsdal fylke</b>
OS 167/16	<b>Samarbeidsavtale om beredskap mellom Volda kommune og Volda Røde Kors</b>
OS 168/16	<b>Språk i den nye vestlandsregionen - brev til medlemmene</b>



**VOLDA KOMMUNE**

OS 169/16

**Kandidat til Norges Vels Gründerpris**

**PS 196/16 Godkjenning av innkalling og sakliste**

**PS 197/16 Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte**

**OS 159/16 Rus/psykiatritenesta**

**OS 160/16 Vatn og avløp**



## SAKSDOKUMENT

---

Sakshandsamar:	Inger-Johanne Johnsen	Arkivsak nr.:	2016/148
		Arkivkode:	223

---

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
198/16	Formannskapet	02.11.2016

### SØKNAD OM MIDLAR TIL KJØP AV NYTT TELESKOP PÅ KOMETLAND

**Administrasjonen si tilråding:**

*Formannskapet syner til søknaden frå aksjonsgruppa for nytt teleskop på Kometland. Formannskapet ser tiltaket som eit element i å skape oppleving og kunnskapsformidling, og finn derfor å kunne løyve 25.000 kr i økonomisk støtte til nytt teleskop på Kometland med dekning over formannskapet sin disposisjonspost.*

**Vedleggsliste:**

Søknad om støtte, brev frå Aksjonsgruppa for nytt teleskop på Kometland v. Knut B. Aarseth datert 10.10.2016

**Saksopplysningar:**

Aksjonsgruppa for nytt teleskop på Kometland v. Knut B. Aarseth ber i søknad datert 10.10.16 om økonomisk stønad til innkjøp av nytt teleskop på Kometland, dette vil i så fall bli Noreg sitt største teleskop. Aksjonsgruppa har starta ein innsamlingsaksjon og har pr 10. oktober fått inn 85.000 kr i støtte. Nytt teleskop har ein kostnad på om lag 200.000 kr.

Kometland blei oppretta i 1990 og har 5 observatorium. Sidan Kometland har blitt oppretta, har det hatt omlag 15.000 besøkande.

Det er viktig med ei fornying av instrumentparken for Kometland, og målet med innsamlingsaksjonen er å finansiere innkjøp av nytt teleskop.

**Vurdering:**

Eit nytt teleskop vil vere ei viktig investering for framtida til Kometland, og det vil vere av stor interesse både for folk i nærområdet og for turistar.

Kometland er ein del av kultur- og opplevingstilbodet i Volda, og bidreg til å styrke Volda sin attraktivitet.

**Økonomiske konsekvensar:**

Beløpet blir dekt av formannskapet sin disposisjonspost

**Beredskapsmessige konsekvensar:**

Ingen

**Vurdering:**

Kommunen har ikkje noko ordning for tilskot til allmennyttige formål. Søknader frå lag og organisasjonar vert derfor avvist med bakgrunn at vi ikkje har etablert tilskotsordning til driftstilskot eller eingongstiltak. Denne søknaden er av ein annan kategori og vert å vurdere i eiga sak. Argumentasjon for å vurdere tilskot er at dette er eit opplevingsstilbod som er ope for alle, og som gir ei viss grad av merksemd og positiv fokus på Volda. Rådmannen rår til at formannskapet støtter innsamlinga til nytt teleskop på Kometland med kr 25.000.

Rune Sjurgard  
Rådmann

Inger-Johanne Johnsen  
sektorsjef kultur og service

**Utskrift av endeleg vedtak:**

Aksjonsgruppa for nytt teleskop v. Knut B. Aarseth  
Økonomiavdelinga for utbetaling av stønad (kontonr 3991 08 70401)

Volda Komune,  
Formannskapet  
v/ ordfører Jørgen Aandam

Hr. ordfører !

Viser til den positive samtala på dykkar kontor i dag 10. oktober, om stønad frå Volda komune til nytt teleskop på Kometland. Som det har kome fram i lokalavisa Møre, har vi gåande ei kronerulling for å finansiere Norges største teleskop. Dette har ein kostnad på omlag 200,000 kroner, ein kostnad ikkje Astronomiseret Kometland og underteikna ikkje kan klare åleine.

Derfor har vi i aksjonsgruppa sett i gong denne innsamlings-aksjonen som vi håper skal hjelpe oss eit godt stykke på veg slik at vi for realisert dette positive tiltaket er for lokal befolkninga.

Til no har 150 bidragsytarar stilt opp også næringsdrivande foretak, som pr. i dag, har støtta oss med 85,000 kroner. Men, vi treng ein del meir for å kome i mål med kronerullinga. Vi som står bak denne kronerullinga, meiner det er viktig med fornying av instrumentparken på Kometland med tanke på framtida.

Det vil vere med på og oppretthalde og auke interessa for dette unike tilbodet vi er så heldige å ha her i Volda.

Sidan arbeidet med å skape dette flotte astronomiseret tok til i 1990, har så mange som 15,000 menneske frå heile landsdelen sommar som vinter besøkt Kometland. Dette gjeld ikkje minst mange skuleklasser, Det seier ein heil del kor populært dette unike tilbodet er, som har fått mange til å besøke Kometland fleire gonger.

Vi håper at Volda komune også vil bidra til kronerullinga vår, slik at vi for på plass Norges største astronomiske teleskop, som vi trur vil ha stor pr. verdi for Volda. Aksjonsgruppa vil her med søkje komunen om 25,000 kroner i stønad til formålet. Vi vil verte svært glade om Volda komune vil støtte prosjektet.

Med Venleg Helsing,  
Aksjonsgruppa  
v/Knut B. Aarseth

Evt. stønad kan innbetalast til vår konto 3991 08. 70401 (Sparebank 1 Sunnmøre)



## SAKSDOKUMENT

---

Sakshandsamar:	Inger-Johanne Johnsen	Arkivsak nr.:	2014/979
		Arkivkode:	614

---

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
199/16	Formannskapet Kommunestyret	02.11.2016

### LOKALE TIL UNGDOMSKLUBBEN I VOLDA

#### Administrasjonen si tilråding:

- 1. Det blir bevilga 150.000 kr til leige av nye lokale for ungdomsklubb i Volda.*
- 2. Løyvinga blir å innarbeide i budsjett 2017 og økonomiplan 2017-2020.*
- 3. Ungdomsklubbtilbodet blir evaluert i løpet av 2018.*

#### Vedleggsliste:

#### Uprenta saksvedlegg:

#### Samandrag av saka:

I budsjettvedtaket i desember 2016, punkt 43 blei det vedtatt at det skulle gjerast ei ny vurdering av om det var mogleg å få til nye og meir tenelege lokale for ungdomsklubben.

Ungdomsklubben i Volda hadde tidlegare ein leigeavtale med Partners Eigedom i «Telebygget». Leigeavtalen gjekk ut 31. mai 2014. I april 2014 sette kommunestyret ned ei arbeidsgruppe som besto av to politikarar, to ungdommar frå ungdomsrådet og to frå administrasjonen. Det blei også vedteke at ei mellombels drift av ungdomsklubben skulle lokaliserast til salongen på samfunnshuset i påvente av ei betre løysing.

Arbeidsgruppa hadde synfaring og vurderte tre lokaler: Kjellaren på Volda ungdomsskule, Volda brannstasjon og samfunnshuset. Konklusjonen blei at ein på det tidspunktet ikkje hadde andre lokale enn Salongen på samfunnshuset som var tilgjengeleg og innanfor den økonomiske ramma.

Ungdomsklubben har no hatt tilhald på Salongen på samfunnshuset i om lag to år, og det er behov for å vurdere om desse lokala er tenelege for drift av ein ungdomsklubb, og å vurdere kor vegen går vidare for ungdomsklubben i Volda.



Dersom ungdomsklubben skal drivast vidare i kommunal regi, er det ei utfordring å finne tenelege lokale i den private marknaden innanfor den økonomiske ramma som er sett for vidare drift.

### **Saksopplysningar/fakta:**

Ungdomsklubben i Volda har i 40 år vore ein rusfri, haldningsskapande og inkluderande opphaldstad for ungdomen i Volda. Klubben er ein nøytral, sosial meistringsarena der ungdom sjølv i stor grad er med på å forme tilbodet og jobbar frivillig for å skape noko for andre. Dei har mellom anna ansvar for kiosk/kafédrift, billettering og registrering, ansvar for planlegging og gjennomføring.

Antal brukarar av ungdomsklubben har minka etter at klubben flytta frå Telebygget til Salongen på samfunnshuset. I 2014 var det 16 ungdomar som i snitt som nytta tilbodet på onsdagane, og 26 på fredagane. I 2016 varierer antal brukarar ein stad mellom 3 – 10 stk.

Dei låge besøkstala kan i stor grad koblast opp mot at lokala på Salongen opplevast som ei minimumsløysing for eit ungdomsklubblokale. Når ungdom blir spurt kvifor dei ikkje går på ungdomsklubben, svarar dei ofte at det er på grunn av at lokala ikkje er gode: Salongen er ikkje tenelege for dei behova ein ungdomsklubb har. Lokalet er lite - det er berre eitt rom og har svært begrensa moglegheit til å ha ulike aktivitetar parallelt. Klubben har biljardbord, brettspel, dataspel, sittegruppe, tv, moglegheit for å kjøpe litt snop/enkel mat, men manglar t.d. moglegheit for å ha øvingslokale for lokale band og å kunne arrangere diskotek og konsertar, som ofte blir sett på som sjølve livsnerven i ein ungdomsklubb.

Til samanlikning kan ein nemne at då ungdomsklubben var på Telebygget, hadde medlemmane i klubben tilgong på øvingslokale 6 dagar pr veke – og dette tilbodet blei mykje nytta. Mykje av utstyret som ungdomsklubben hadde og brukte aktivt medan klubben var på Telebygget, er no stua bort på eit lager, rett og slett fordi det ikkje er plass til det på samfunnshuset.

Lokala som klubben har på samfunnshuset er med andre små og lite tenelege, sett i forhold til behova som klubben har og i forhold til dei lokala som klubben hadde før. Dersom ungdomsklubben skal halde fram på Samfunnshuset, så vil det truleg føre til at oppmøtet blir så dårleg at drifta av klubben nærmast stansar av seg sjølv.

Erfaringsmessig viser det seg at dersom ein ungdomsklubb blir lagt ned er det tungt å starte opp att ved eit seinare høve. Mykje kompetanse forsvinn, og den er ikkje nødvendigvis lett å få tak i dersom ein vil starte på nytt igjen etter nokre år.

### **Treng vi ein ungdomsklubb?**

Målgruppa for ungdomsklubben er ungdom mellom 13 og 18 år, og ein søker mot å få eit størst mogleg tverrsnitt av ungdomsgruppa. Ein må ta med ulike miljø – ikkje berre dei som står utanfor, men også ungdom som er organisert i idrett, i musikkmiljø etc. På den måten får ein eit breiast mogleg nedslagsfelt. Det er viktig at klubben ikkje berre har eit tilbod som er retta mot spesielle grupper, men at den tydeleg viser at den er ein klubb for alle.

I eit folkehelseperspektiv spelar ein ungdomsklubb ei viktig rolle i arbeidet med forebygging av utanforskap:

- Ein ungdomsklubb er eit lågterskeltilbod
- Den er ein rusfri arena
- Den forebyggjer utanforskap
- Open for alle – også for ungdom som er uorganisert
- Sosialiseringsarena

- Inkluderingsarena

Ungdom treng kvarandre. Gjennom samvær knyt ein vennskap og får utvikla sosiale ferdigheiter. I dag er mange tilbod veldig spesialiserte, og interesse for og/eller ferdigheit i ei bestemt aktivitet er ofte avgjerande for deltaking. På ein ungdomsklubb treng ein verken spesielle ferdigheiter eller kunnskap for å delta. Klubben er ein nøytral arena kor ungdom med ulik kulturell og sosial bakgrunn kan møtast, og ulike interesser og verdisyn kan brytast. Ein ungdomsklubb kan fungere som ein inkluderingsarena for all type ungdom. Klubben er også ein viktig stad for ungdomen til å utvikle sin eigen kultur. I tillegg er det eit grunnleggande prinsipp at ungdomsklubben skal vere rusfri.

Barn og ungdom treng vaksne. I takt med dei raske samfunnsendingane er det nødvendig at dei vaksne står for tydelege verdiar, og at dei klarer å formidle desse til dagens unge. Her spelar dei tilsette i klubben ei anna rolle enn foreldre og lærarar. Rolla til ein klubbmedarbeidar er å tilrettelegge og rettleie, og å vere ein som har tid til samtale om både etiske og kvardagslege problem.

### **Ressursbruk**

Budsjettet/driften til Volda ungdomsklubb i 2016 er på omlag 750 000 kr, ein stor del av dette er lønnsmidlar (klubbleiar i 60% stilling + klubbmedarbeidarar som arbeider 5-8 timar pr veke).

Pr i dag er besøkstala på ungdomsklubben svært låge. Kvifor er ikkje tilbodet meir etterspurt? Er det ikkje behov for dette tilbodet lengre? Eller er ein stor del av forklaringa på dei låge besøkstala at lokala ikkje er eigna som ungdomsklubb, og ikkje gir rom for dei ulike aktivitetane som ein ungdomsklubb bør ha? Dette er i alle fall dei signala tilsette på klubben får frå ungdommen.

I og med at besøkstala for ungdomsklubben har vore så låge det siste året, så bør ein stille spørsmål ved om dette er rett og best måte å bruke ressursane på? Har ungdomsklubben makta å endre seg i takt med samfunnet elles? Kan ressursane vi pr i dag nyttar til å drifte ungdomsklubben, brukast på ein slik måte at vi når fleire i denne målgruppa? I så fall – korleis?

Då ungdomsklubben arrangerte 7. klassefest i vår, kom det over 50 ungdomar frå heile kommunen. Dette viser at det er interesse frå ungdommen for ein eiga klubb, og at det er potensiale for å rekruttere nye medlemmer til klubben.

Frå Helsestasjon og barnevernsavdelinga er det tydelege signal på at ungdomsklubben representerer eit viktig tilbod til ungdom, og at dette er eit tilbod Volda kommune *må* ha. Det er viktig at ungdom som fell mellom fleire stolar, kan få eit tilbod i ungdomsklubben. Mange unge fell utanfor diverse aktivitetar fordi det kostar mykje økonomisk å delta. Her har klubben eit solidarisk ansvar, ingen skal stengast ute på grunn av lav betalingsevne. Det er og viktig for klubben å rekruttere til eit lokale der ungdomen i stor grad kan definere innhaldet sjølve, mange unge fell utanfor organisasjonslivet fordi dei ynskjer ei friare tilnærming til si eiga fritid.

### **Vegen vidare**

Volda kommune har sidan 1986, til tross for opp- og nedgangstider for kommunen, klart å oppretthalde ungdomsklubben som rusfri møtestad for ungdom. Men ungdomsklubben står

på mange vis no ved ein korsveg: Synkande besøkstal og dårlege, små og utilstrekkeleg klubblokale gjer at ein må stille spørsmål om kor vegen vidare skal gå for ungdomsklubben.

Alternativ for den vidare drifta til ungdomsklubben:

- Framhald av drifta innanfor den vedtekne økonomiske ramma (750.000 kr) og på Salongen/samfunnshuset
- Framhald av drifta i nye lokale, og dermed også auke i budsjetttramma for å dekke leigeinntektene
- Nedlegging av ungdomsklubben

Dersom ungdomsklubben fekk andre og meir tenelege lokale, vil det truleg vere som ei ”revitalisering” av klubben. Det vil truleg auke interessa for å bruke klubben, og større klubblokale vil gje moglegheit for fleire parallelle aktivitetar.

Om kommunestyret vedtek at kommunen skal leige nye lokale til ungdomsklubben, så må dette ut på anbod.

Dersom Campusprosjektet på høgskulen blir gjennomført, er det mogleg at Volda filmteater flytter ut av samfunnshuset. Dersom dette skjer, blir det frigjort plass i samfunnshuset som kanskje kan nyttast til ungdomsklubb. Ungdomsklubben treng imidlertid nye lokale raskt, og Volda kommune bør jobbe for å skaffe nye/mellombelse lokale fram til det blir ledig meir plass på samfunnshuset.

Om klubben får etablert seg i nye lokale, bør tilbodet evaluerast etter 1-2 år: Kva er resultatet av satsinga? Har besøkstala auka igjen? Kan ungdomsklubben tilby eit meir variert tilbod?

### **Helse og miljøkonsekvensar:**

[Sjå sjekkliste, slett denne linken etter bruk.](#)

Sett i eit førebyggjande perspektiv er det viktig å oppretthalde og utvikle ungdomshus som rusfrie soner. Ein ungdomsklubb bidreg til å motvirke utanforskap gjennom aktivitet og arbeid. Ungdomsklubben vil ikkje berre vere eit godt tilbod til uorganisert ungdom, men og eit ekstra tilbod til den organiserte ungdomen.

Gode, rusfrie samlingsstader for ungdomen vil gje også ein helse- og miljøgevinst i form av eit positivt oppvekstmiljø i kommunen.

### **Økonomiske konsekvensar:**

Dersom ungdomsklubben skal leige nye lokalar, vil dette krevje ei auke i budsjettet til ungdomsklubben. Dette vert å vurdere i komande budsjett og økonomiplan.

### **Vurdering og konklusjon:**

Ungdomsklubben i Volda står ved ein korsveg når det gjeld vidare drift, besøkstala er låge og det er behov for eit større lokale som kan gje eit meir variert tilbod. Signala frå barnevern og helsestasjon er tydelege: Det er behov for ein ungdomsklubb i Volda.

Det er viktig å behalde eit tilbod med ungdomsklubb i Volda kommune, og kommunestyret må ta stilling til om klubben skal halde fram i dagens lokale eller om ein skal leige nye lokale til klubben.

Rune Sjurgard  
Rådmann

Inger-Johanne Johnsen  
sektorsjef kultur og service

**Utskrift av endeleg vedtak:**



**VOLDA KOMMUNE**  
**Servicekontoret**

<i>Arkivsak nr.</i>	<i>Løpenr.</i>	<i>Arkivkode</i>	<i>Avd/Sakshandsamar</i>	<i>Dato</i>
2014/979	12532/2016	614	SVK/ MAYLAN	26.10.2016

**MELDING OM POLITISK VEDTAK - LOKALE TIL UNGDOMSKLUBBEN**

Vi melder med dette frå at Volda ungdomsråd den 17.10.16, hadde føre ovannemnde som sak PS 31/16, der det vart gjort slikt vedtak:

***Ungdomsrådet forventar at Volda kommune opprettheld tilbodet med ungdomsklubb. Lokala som var på Telebygget var svært godt eigna og ein ynskjer seg eit slikt tilbod tilbake. Ungdomsrådet ynskjer å delta aktivt i prosessen vidare med nye lokaler og utvikling av ungdomsklubben.***

Sakutgreiinga med vedlegg følgjer vedlagt.

Volda kommune, Kultur og service

May-Lisbet Lande

Koordinator for Volda ungdomsråd

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur.*

Kopi til:

Sektor kultur og service

v. Inger-Johanne

Johnsen

### **Handsaming:**

*Saka skapte som tidlegare stort engasjement i ungdomsrådet. Fleire av ungdomane hadde positive erfaringar frå ungdomsklubben då den var på Telebygget. Det vert peika på at lokala der var svært godt eigna til føremålet med ungdomskafé og scene for konsertar. Tilbodet med øvingslokarer for bandøving er saka i ungdomsmiljøet. Ungdomsrådet melder at dette er ei gjengs oppfatning i ungdomsmiljøet i Volda. Ser ein til nabobygda Ørsta der Kaihuset framleis er i drift, er dette eit populært tilbod for ungdom både frå sentrum og frå bygdene. Ungdom som tidlegare var aktive brukarar av ungdomsklubben i Volda ser liten interesse i dagens tilbod på Samfunnshuset då lokalet er trange, har dåleg luft og innbyr lite til føremålet. Ungdomsrådet i Volda er tydelege på at det er behov for ein ungdomsklubb i Volda i eigna lokale og forventar at Volda kommune opprettheld og vidareutviklar tilbodet.*

### **Røysting:**

Samrøystes vedteke

### **Vedtak i Ungdomsrådet - 17.10.2016**

***Ungdomsrådet forventar at Volda kommune opprettheld tilbodet med ungdomsklubb. Lokala som var på Telebygget var svært godt eigna og ein ynskjer seg eit slikt tilbod tilbake. Ungdomsrådet ynskjer å delta aktivt i prosessen vidare med nye lokaler og utvikling av ungdomsklubben.***



## SAKSDOKUMENT

---

Sakshandsamar:	Inger-Johanne Johnsen	Arkivsak nr.:	2014/415
		Arkivkode:	033

---

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
200/16	Formannskapet Kommunestyret	02.11.2016

### REDUKSJON I ANTAL RØYSTEKRINSAR I VOLDA KOMMUNE

#### Administrasjonen si tilråding:

- Volda kommune reduserer talet på røystekrinsar frå 16 til 6, gjeldande frå og med Stortings- og sametingsvalet 2017 slik:**
  - Austefjord krins
  - Folkestad krins
  - Dalsfjord krins
  - Øyra/sentrum krins
  - Mork krins
  - Vikebygda krins
- Etter valet 2017 skal valstyret evaluere gjennomføringa av valet.**

#### Samandrag av saka:

Kommunestyret avgjer kor mange røystekrinsar kommunen skal ha. Folkeregisteret skal ha orientering om endringar i inndeling av røystekrinsane innan 31. mars i valåret.

For stortingsvalet 2017 foreslår rådmannen å redusere antal røystekrinsar frå 16 til 6 for å få ei betre gjennomføring av valet, både når det gjeld ressursar og kvalitet.

Frist for å melde inn endringar i røystekrinsinndelinga til folkeregisteret er 31. mars 2017 jf valgloven § 9-3 pkt 1.

*Kommunestyret, eller valgstyret etter delegering, avgjør hvor mange stemmekretser kommunen skal deles inn i. Folkeregistermyndigheten skal orienteres om endringer i stemmekretsinnndelingen innen 31. mars i valgåret.*

### Saksopplysningar:

Volda kommune har 16 røystekrinsar. Krinsinndelinga har vore uendra i veldig mange år. 16 røystekrinsar på om lag 6400 manntalsførte er mange samanlikna med mange andre kommunar.

Namn på røystekrins	Antal med røysterett i 2013	Antal som røysta ved valet 2013	Antal som røysta ved valet 2015
Lid/Yksnøy	150	84	86
Mork	411	239	214
Øyra	3839	2137	2026
Vikebygda	624	341	280
Hjartåbygda	92	60	57
Fyrde	159	106	102
Kalvatn	56	38	38
Høydal	55	34	27
Fylsvik	109	71	65
Bjørkedal	175	61	70
Folkestad	233	146	130
Dalsbygd	85	49	47
Steinsvik	78	41	39
Dravlaus	180	112	100
Ulvestad	219	134	121
Velsvik	41	30	23
Uoppgitt	55	-	

Som ein ser av tabellen, har Volda kommune heile seks røystekrinsar med færre enn 100 røysteføre (Hjartåbygda, Kalvatn, Høydal, Dalsbygd, Steinsvik og Velsvik), og i tillegg tre andre krinsar der var det færre enn 100 som røysta på valdagen ved valet i 2013 og i 2015 (Lid/Yksnøy, Fylsvik og Bjørkedal).

Nokre av røystekrinsane har så få røysteføre at ein kan stille spørsmål om prinsippet om hemmeleg val eigentleg vert oppfylt. I ein røystekrins med færre enn 100-150 røysteføre kan det i utgangspunktet vere vanskeleg å halde hemmeleg val. Dessutan er det ein del av veljarane som røyser i ein annan krins enn dei er heimehøyrande eller som røyster på førehand: Mellom 25 - 36% av veljarane i kommunen førehandsrøysta ved dei to siste vala. Eit døme på dette er Vikebygda krins, der mindre enn halvparten av dei røysteberettigede valde å røyste i Vikebygda krins sitt vallokale på valdagen.

Dei låge tala på røysteføre i krinsane betyr også at ein ikkje har moglegheit til å ha krinsvis oppteljing av røystesetlane: Vallova seier at dersom ein skal ha ei krinsvis oppteljing av røystesetlar, må krinsen ha minst 100 røysteføre.

Det er mange som er involvert i avviklinga av eit val. I tillegg til valsekretariatet i Volda kommune og andre frå administrasjonen som er involvert, var det 100 medlemmer i røystestyra i Volda kommunen ved kommune- og fylkestingsvalet 2015. I tillegg er over 50 personar som er varamedlemmer.

Valdagen har alle krinsane hatt opningstid frå kl. 12.00 – 18.00, med unntak av Øyra krins som har ope frå kl. 9.00 – 20.00. Ein reduksjon i talet på krinsar vil bety at det vert færre som må ta på seg slike oppgåver. Sjølv om talet på funksjonærar må aukast for dei krinsane som evt som får fleire veljarar, vil ein samla få bruk for færre funksjonærar. Utgiftene til løn, tapt



arbeidsforteneste og godtgjersle for medlemmane i røystestyra var på ca 125.000 kr i 2015, desse utgiftene vil bli redusert om ein reduserer antal røystekrinsar.

Ein reduksjon i antal røystekrinsar vil naturleg nok føre til fleire røystar pr vallokale. Det er viktig at vallokala (dei største) har gode nok opningstider, at det er tilstrekkeleg med valavlukke og valfunksjonærar i lokala, slik at ein hindrar kødanning.

### **Universell utforming og ulike moglegheiter for å kunne røyste**

Det er viktig å legge til rette for at alle menneske med røysterett skal kunne ta del ved kommunestyre-, fylkestings-, stortings- og sametingsval. Veljarane er ei svært samansett gruppe, og dette må ein sjølvst ta høgde for når ein planlegg og gjennomfører vala. Dersom nokon blir utestengt frå å røyste, er det eit demokratisk problem som i yttarste konsekvens kan få innverknad på valresultata.

Valgloven § 9-3 pkt 2, andre til fjerde setning:

*Stemmegivingen skal foregå i egnet og tilgjengelig lokale. Velgerne skal kunne ta seg inn i valglokalene uten hjelp. Andre lokaler skal ikke benyttes med mindre særlige grunner foreligger.*

Krava om at vallokala skal vere tilrettelagte/tilgjengelege for alle veljarane er sentralt, og gjeld sjølvst både syns- og rørslehemma. Dette kravet blir lagt vekt på også frå departementet si side. Dersom kommunen hadde færre valkrinsar, ville det bli lettare å gi god tilgjenge til alle veljarane, i og med at ein då kan nytte lokale som stetter krava for universell utforming skikkeleg (tilgjenge for alle).

I forkant av kvart val må valsekretariatet kontrollere at vallokala tilfredsstillar krava, og er det lokale som ikkje stettar krava, så må det gjerast tiltak. Nokre av røstelokala som var nytta ved dei siste vala, er ikkje fullt ut tilpassa universell utforming. Det ville vere ein fordel om ein kunne nytte kommunale bygg til vallokale, då er det lettare å sikre at vallokalet er universelt utforma.

### **Fleire ulike moglegheiter for å røyste:**

Dei som av ein eller annan grunn har vanskar med å få røyste på sjøve valdagen, har gode moglegheiter til å røyste på førehand:

- Ordinær førehandsrøysting: I Volda har det vore ein sterk stigande tendens til førehandsrøysting ved dei siste vala. I 2013 blei det avgitt totalt 1323 førehandsrøyster, medan 3683 valtingsrøyster. Med andre ord: meir enn 1/3 (nesten 36 %) av veljarane røysta på førehand. Ved valet i 2015 var oppslutninga dårlegare: 846 førehandsrøyster og 3437 valtingsrøyster, dvs at i underkant av 25 % av veljarane førehandsrøysta. Dei siste vala har vist ein klar tendens til auka førehandsrøysting og denne utviklinga vil truleg fortsette. Dette tyder på at mange av innbyggjarane vel å røyste når det passar best for dei, og at dei nyttar seg av valmoglegheitene dei har. Ved valet i 2009 blei det for første gang gjennomført utvida opningstid ved servicekontoret i tilknytning til førehandsrøystinga, denne ordninga har vi også hatt ved vala i 2011, 2013 og 2015.
- Tidlegrøysting: Ved dei tre siste vala har det vore ei ordning med tidleg førehandsrøysting – frå juli månad og fram til den ordinære førehandrøystinga startar ca 10. august.
- Førehandsrøysting på helse- og sosialinstitusjonar og skular (:vidaregåande og høgskule)

- Ambulerande røysting: Veljarar som på grunn av sjukdom eller uførleik ikkje kan røyste der det blir halde førehandsrøysting, kan etter søknad til valstyret førehandsrøyste der dei bur.
- Avgje ”framand røyst”: Dette betyr at dei røysteberettiga i Volda kommune kan røyste i ein annan av valkrinsane i kommunen, og ikkje er ”avhengig” av å røyste i sin eiga røystekrins på valdagen. Det har også vore ei markant auke i slike ”framande” røyster ved dei siste vala. Ved siste val var det 126 som røysta ”framand”.

Volda kommune/valsekretariatet har gode rutinar for å orientere godt om dette via heimeside, facebook, annonser og oppslag. Informasjonen om moglegheitene for å røyste til andre tider enn på valdagen er med andre ord god.

### **Elektronisk avkryssing på valdagen**

Det har nyleg blitt gjort endringar i valloven, der det blant anna er lagt til ein ny bestemmelse i § 9-5 a om elektronisk avkryssing i manntalet på valdagen. Det er ein del usikkerheit rundt om Volda kommune vil vere ”klar” til å ta i bruk elektronisk avkryssing: Langt frå alle vallokala vi har i våre 16 røystekrinsar har nettilgong – og endå færre har stabil nettilgang. Ei føresetnad for å kunne ta i bruk elektronisk avkryssing er at elektronisk manntal blir innført i alle krinsane i kommunen samtidig. Dette betyr at dersom Volda skal ta i bruk elektronisk avkryssing, så må antal krinsar reduserast og vallokala som skal nyttast må ha stabil nettilgong og gode back-up-løysingar på nettilgongen. Dette er sjølvstøtt enklast å få på plass i vallokale som kommunen eig sjølve – t.d. skulebygg. Det er ei viss usikkerheit på om ein vil klare å få på plass stabil nettilgong på alle vallokala til valet 2017, men det bør i alle fall vere på plass til valet i 2019.

### **Helse og miljøkonsekvensar:**

Ein reduksjon i talet på røystekrinsar vil gjere det lettare å stette krav til universell utforming på vallokala.

### **Økonomiske konsekvensar:**

Kommunen vil truleg kunne spare ein del på utgiftene til valfunksjonærar, i og med at ein ikkje vil trenge så mange valfunksjonærar dersom antal vallokale blir redusert. For å sikre seg at det ikkje blir kødanning i dei største valkrinsane bør ein gå til innkjøp av nye (universelt utforma) valavlukke.

### **Beredskapsmessige konsekvensar:**

Ingen

### **Vurdering og konklusjon:**

Dersom fleire av dei minste valkrinsane vert slått saman, vil ein kunne oppnå fleire gevinstar:

- Gjennomføringa/oppteljinga av valet vil bli meir effektiv
- Utgiftene til valfunksjonærar m.o.t. godtgjersle, tapt arbeidsforteneste etc vil minke
- Lettare å få godt kvalifiserte folk til røystestyra – fleire å velje mellom
- Lettare å syte for at alle vallokala har universell utforming (:tilgjenge for alle).
- Færre vallokale vil gjere det mogleg å gå over til elektronisk manntal, noko som igjen vil gje ei meir effektiv vallavvikling og moglegheit for å få fram krinsvise valresultat

Gjennom ordningar som m.a. tidlegrøysting, førehandsrøysting, utvida opningstid på førehandsrøystinga og ambulerande røysting, har publikum gode moglegheiter til å få gitt si røyst, sjølv om antal røystekrinsar blir redusert. Det er også viktig at ein sørger for at det er tilstrekkeleg med røysteavlukke, at vallokala har gode opningstider og at det er det er tilstrekkeleg med valfunksjonærar i kvar valkrins. Dette for å hindre kødanningar på valdagen.

Rådmannen foreslår derfor at antal røystekrinsar blir redusert frå 16 til 6:

- Austefjord krins (Austefjord skule): Fyrde, Kalvatn, Høydal og Fylsvik
- Folkestad krins (Folkestad skule) Bjørkedal, Folkestad, Dalsbygd og Steinsvik
- Dalsfjord krins (Dalsfjord skule) Dravlaus, Ulvestad og Velsvik
- Øyra krins (Samfunnshuset): Øyra krins
- Mork krins (Mork skule) Lid/Yksnøy og Mork
- Vikebygda krins (Vikebygd skule): Vikebygda og Hjartåbygda

Rune Sjurgard  
Rådmann

Inger-Johanne Johnsen  
sektorsjef kultur og service

**Utskrift av endeleg vedtak:**  
Servicekontoret for vidare arbeid

Valgstyrene

**Deres ref.:**

**Vår ref.:**  
2016/126

**Dato:**  
01.09.2016

---

### **Elektronisk avkryssing i manntall på valgdagen**

Valgdirektoratet viser til brev fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet av 17.06.2016 angående endringer i valgloven. Blant endringene ble det tilføyd en ny bestemmelse i § 9-5 a om elektronisk avkryssing i manntallet på valgdagen. Med dette brevet ønsker direktoratet å gi valgstyrene i kommunene noe utfyllende informasjon om hva en overgang til elektronisk avkryssing vil innebære.

Elektronisk avkryssing i manntallet har blitt gjennomført som et forsøk ved de tre siste valgene. Evalueringene har vist at kommunene som har deltatt i forsøket har vært svært fornøyde, og ønsker ikke å gå tilbake til rutinen med papirmanntall. Hensikten med å innføre elektronisk avkryssing i manntallet som en permanent frivillig ordning, er at dette vil effektivisere valgavviklingen på valgdagen både for velgere og valgfunksjonærer. Dette gjelder både i valglokalet, under opptellingen og ved valgoppgjøret. I tillegg vil elektronisk avkryssing redusere antallet feilavkryssninger i manntallet, da valgfunksjonæren gjerne benytter strekkoden på valgkortet for å slå opp velgeren i manntallet. Bruk av elektronisk avkryssing i manntallet vil videre føre til en mer ensartet valghandling for velgeren, uavhengig av hvor i kommunen man stemmer. Dette fordi man vil fjerne bruken av konvolutter for velgere som stemmer i en annen krets enn vedkommende er manntallsført. Dette vil også i større grad sikre prinsippet om hemmelige valg.

Dersom kommunen velger å benytte seg av denne ordningen, er det enkelte hensyn som må tas i planleggingen av valggjennomføringen. Valgdirektoratet ønsker å skissere disse, slik at kommunen i best mulig grad kan forberede seg til neste års valg.

### **Utstyr/nettilgang**

Dersom kommunen ønsker å innføre elektronisk avkryssing i manntallet på valgdagen, er det

en forutsetning at dette innføres i samtlige av kommunens kretser.

Kommunen må forsikre seg om at det er stabil nettilgang i alle valglokalene på valgdagen. Direktoratet vurderer at det kan være hensiktsmessig å undersøke dette i forkant av valgdagen. Valgdirektoratet vil anbefale en kablet nettløsning, da dette er den sikreste måten å sørge for stabil nettilgang.

Videre er det viktig å sørge for gode back-up løsninger på nettilgangen, i tilfelle tilgangen er ustabil. Mulige back-up løsninger vil kunne være trådløst nett, eller kjøpte rutere med 4G-nettilgang. Det kan være fordelaktig å få bistand fra eventuelle IT-ansvarlige i kommunen til dette arbeidet. Merk at det *ikke* er anledning til å benytte papirmanntall som en back-up løsning. Dersom kommunen velger å benytte seg av elektronisk avkryssing i manntallet, er dette det eneste manntallet som skal benyttes for avkryssinger.

Ved en innføring av elektronisk avkryssing i manntallet, vil kommunen måtte benytte PC-er i alle valglokalene. Kommunen må derfor sørge for at det finnes tilstrekkelig antall PC-er til å håndtere velgermassen i valglokalene. Dersom kommunen må kjøpe inn nye PC'er til dette formålet, er det viktig at det settes av midler i valgbudsjettet til dette.

## **Betydning for rutiner**

### *Fremmede stemmer*

Elektronisk avkryssing i manntallet vil bety en rutineendring for kommunene. For kommuner med flere kretser, vil man ikke lenger motta *fremmede stemmer*. Dette skyldes at et elektronisk manntall vil gi tilgang til manntallet for hele kommunen. Velgeren kan da gå til hvilken som helst valglokale i kommunen, avgi stemmen rett i urnen og bli krysset av i manntallet. Denne rutineendringen innebærer dermed at kommunen ikke trenger å behandle fremmede stemmer etter at valglokalene er stengt. Kommunene må imidlertid forholde seg til en ny stemmetype, kalt *beredskapsstemmer*.

### *Beredskap*

Dersom kommunen opplever å miste tilgang til nettet i løpet av valgdagen, og ikke greier å få koblet til back-up løsningen, må kommunen benytte en beredskapsrutine. Ved en eventuell beredskapssituasjon, må stemmegivninger avlegges i konvolutt. Det vil foreligge spesifikke oransje beredskapskonvolutter som skal benyttes i dette tilfellet. Beredskapsstemmene må behandles sentralt i kommunen etter at valglokalene er stengt. Det er ikke anledning for kommunen å benytte beredskapsrutinen i stedet for elektronisk avkryssing. Dersom kommunen velger å benytte elektronisk manntall, skal dette være tilgjengelig i alle kommunens valglokaler.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet arbeider med en forskrift for en beredskapsprosedyre. Denne vil være mye tilsvarende den som allerede benyttes under

forhåndsstemmeperioden.

### **Kretsvisе resultater**

Det er fortsatt slik at velgeren tilhører en bestemt krets. Velgeren kan imidlertid stemme hvor som helst i kommunen. Når velgeren slipper stemmeseddelen rett i urnen, vil det ikke være mulig å spore denne tilbake til vedkommende. Stemmeseddelen må derfor telles opp i den kretsen hvor velgeren faktisk møtte opp og avga sin stemme. Dette innebærer at kretsvisе resultater og oppmøteprosent kan bli noe annerledes fra tidligere år. Det er viktig å merke at resultater og oppmøteprosent ikke blir feil, men de vil gjelde for faktisk oppmøte og resultat i den aktuelle kretsen. Videre så vil det ikke bli noe forskjell i resultater og oppmøteprosent totalt for hele kommunen.

Mer informasjon om elektronisk avkryssing i manntallet vil komme på Valgmedarbeiderportalen. Det vil også bli gitt innføring i bruken av elektronisk avkryssing under opplæringen for valgmedarbeiderne våren 2017. Ved eventuelle spørsmål, kan dette rettes til [post@valg.no](mailto:post@valg.no)

Med hilsen

Elin Olderlund  
avdelingsleder

Lise Merkesdal  
rådgiver

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.

Kopi: fylkesvalgstyrene



## SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar: Berit Lyngstad

Arkivsak nr.: 2016/1354

Arkivkode: 032

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
201/16	Formannskapet Kommunestyret	02.11.2016

### GRUNNLEGGANDE VERDIAR FOR VOLDA KOMMUNE

#### Administrasjonen si tilråding:

1. Kommunestyret tek til vitande verdiprosessen som har vore gjennomført
2. Kommunestyret stadfestar verdiorda raus, modig, kompetent og lærande som grunnleggande verdiar for Volda kommune.
3. Kommunestyret er open for at det kan verte behov for ein ny verdiprosess ved kommunesamanslåing.

#### Vedleggsliste:

Notat frå arbeidsgruppa 230916

#### Samandrag av saka:

Våren 2016 tok rådmannen initiativ til ein verdiprosess. I utgangspunktet var dette knytt til arbeidet med ein arbeidsgjevarstrategi, men ein såg raskt at grunnleggande verdiar var viktig for alle strategiar, retningslinjer og rutinar som omtalar tilhøve mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Verdiar vil også vere viktige for samhandlinga internt i organisasjonen og for bygging av omdøme. Rådmannen delegerte gjennomføringa til personalsjefen, og arbeidet vart forankra i trepartssamarbeidet i jamlege møter utover våren og hausten.

I perioden mai-september organisert personalstaben 8 verdiverkstadar der om lag 200 tilsette deltok. Det vart samla inn 2022 gula lappar med til saman 230 ulike verdiord. Ei arbeidsgruppe vart satt ned og fikk som mandat å kome med forslag til fire grunnleggande verdiar for heile kommunen. Gjennom drøftingar og refleksjonar over prosessen, dei 230 verdiorda, kommunen sine styrker og svakheter, moglegheiter og utfordringar, sat

arbeidsgruppa igjen med fire verdiord ein meinte fylte mandatet på ein god måte: raus, modig, kompetent og lærande. Arbeidsgruppa ønskjer å presentere verdiorda slik:

### **RAUS**

I Volda kommune er vi rause mot kvarandre. Å vere raus betyr å gje av seg sjølve og ville kvarandre vel. Det handlar om å spele kvarandre gode. Rause menneske er inkluderande i si åtferd, i arbeid og i arbeidsmiljø. Rause menneske leiter etter ressursar og moglegheiter. Gjer dei eller oppdagar dei feil, ser dei på det som ei moglegheit til å lære. Eit fellesskap prega av rausheit er godt å vere i, og det kjem brukarane til gode.

### **MODIG**

I Volda kommune er vi modige. Å vere modig betyr å sleppe andre inn og gjere seg sårbar. Det betyr å tørre å stå opp før seg sjølve og ha integritet. Det handlar om å ha relasjonelt mot, om å vere dyktig på å gje positive tilbakemeldingar og å ta opp det som er vanskeleg - til leiarar, kollegaer og brukarar. Menneske med mot tør å utfordre det etablerte og møter det ukjente på ein trygg og open måte. Dei tør å spørje kvifor og korleis, og tør å satse sjølv om dei ikkje alltid kjenner framtida.

### **KOMPETENT**

I Volda kommune er vi kompetente. Å vere kompetent betyr å ha kunnskap, men og å vite at den må omsetjast i ein god og forsvarleg praksis skal den ha verdi for dei som motteke tenesta. Kompetente menneske har gode ferdigheiter, og greier å skape resultat gjennom å motivere, samarbeide og rettleie kvarandre. Dei verdsett personlege eigenskapar som gjer at dei står frem med truverd og naturleg autoritet. Kompetente menneske synleggjer det dei trur på og står for, slik at alle kjenner haldningane deira.

### **LÆRANDE**

Volda kommune er ein lærande organisasjon. Ein lærande organisasjon er opptatt av kontinuerleg forbetring, der læring skjer best i kvardagen. I ein lærande organisasjon kjem kvalitet i tenesta der det er eit samspel mellom alle involverte partar. I ein lærande organisasjon blir ein oppmuntra til nytenking og ein applauderer dei som får til ting i lag. Ein lærande organisasjon har eit leiarskap som er opptatt av utvikling og innovasjon, og ny lærdom fører til endring av åtferd og praksis.

### **Vurdering og konklusjon:**

Grunnleggande verdiar skal vere eit felles fundament for alle i Volda kommune, på tvers av sektorar og funksjonar; tilsette, leiarar, administrasjon og politikarar. Verdiane våre skal på den eine sida seie noko om kven vi er, men skal og vere noko å strekkje seg etter. Volda kommune står overfor store utfordringar, og vi skal inn i en samanslåingsprosess. Å ha eit solid fundament for dei framtidige oppgåvene vil vere ei styrke for heile organisasjonen.

### **Forankringa i samfunnsdelen i kommuneplanen:**

Eit godt forankra verdigrunnlag gjer at vi står fram meir heilskapleg og er med på å skape eit godt omdøme. Det gjer oss til ein meir attraktiv arbeidsgjevar, både for dei som allereie er tilsett og for dei som vurderer Volda kommune som arbeidsgjevar.

Verdigrunnlaget vårt vil indirekte vere med å bidra til å nå målet om «Kommunen som organisasjon skal vere eit førebilete i folkehelsearbeidet» innafor temaområdet Folkehelse i kommuneplanen sin samfunnsdel.

### **Helse og miljøkonsekvensar:**

Ingen direkte



**Økonomiske konsekvensar:**

Inge direkte

**Beredskapsmessige konsekvensar:**

Ingen direkte

Rune Sjurgard

Rådmann

Berit Lyngstad

sakshandsamar

**Utskrift av endeleg vedtak:**



Volda 23.09.2016

### **Verdiprosess i Volda kommune**

Dette notatet tek føre seg verdiprosessen som vart gjennomført i Volda kommune våren og hausten 2016; organisering og gjennomføring, etterarbeid og analyse og dei endelege resultatane. Notatet skal vere eit grunnlag for politisk vedtak og vidare implementering i organisasjonen

### **Oppstart**

Rådmannen tok initiativ til ein verdiprosess våren 2016. I samband med at kommunen skulle starte arbeidet med ein arbeidsgjevarstrategi, såg ein at grunnleggande verdiar ville vere ei viktig brikke og eit fundament, ikkje berre for arbeidsgjevarstrategien, men for alle strategiar og planar som omfatta tilhøve mellom arbeidsgjevar og dei tilsette. Rådmannen delegerte det vidare arbeidet til personalsjefen. Arbeidet vart forankra i trepartssamarbeidet i jamlege møter utover våren og hausten.

#### Trepartssamarbeidet består av:

Jørgen Amdam - ordførar

Erlend Krumsvik - kommunestyret

Oddbjørg Yksnøy Rangsæter - hovudtillitsvalt (Fagforbundet)

Sirikit Vågen - hovudtillitsvalt (Utdanningsforbundet)

Rune Sjurgard - rådmann

Berit Lyngstad - personalsjef/sekretær

### **Prosesen**

Personalstaben starta arbeidet med å innhente informasjon om korleis involvere større grupper i denne type utviklingsarbeid. Gode kjelder var dei tilsette i personalstaben, andre tilsette med mastergrad i samfunnsplanlegging og andre kommunar som hadde gjort liknande arbeid. Det vart bestemt at ein skulle køyre fleire verdiverkstader som var opne for alle tilsette, slik at flest mogleg kunne delta. I tillegg skulle det opprettast ei arbeidsgruppe som skulle analysere informasjonen som kom inn.

Som tillegg til prosessen var det ønskeleg at personalavdelinga laga eit opplegg til bruk ute i avdelingane for å implementere dei grunnleggande verdiane. Arbeidsgruppa har også uttrykt ønske om å involvere endå fleire tilsette ved bruk av webbasert teknologi. Slike ting vil bli vurdert fortløpande.

Til saman vart det helde 8 verdiverkstadar med omlag 180 deltakarar. Det vart samla inn 230 ulike verdiord på totalt 2022 gule lappar.



### **Arbeidsgruppa**

Arbeidsgruppa har hatt 4 møter. Alle i gruppa deltok sjølv på ein verdiverkstad. Arbeidsgruppa har jobba etter eit mandat, formulert slik:

- Kome med forslag til felles verdiar for Volda kommune, som skal leggest fram til politisk handsaming hausten 2016
- Byggje på alle innspel som har kome fram under verdiverkstadane
- Arbeidsgruppa skal ikkje ha ei matematisk tilnærming, men gjere eit skjønnsmessig arbeid basert på den kunnskap og erfaring gruppa har
- Gruppa har likevel ansvar for at intensjon og meiningsinnhald blir ivareteken og tatt med.
- Gruppa skal ha heile Volda kommune i fokus

### Arbeidsgruppa har bestått av:

Mari-Ann Sævik - sektor Helse og omsorg  
Berit Sandvik Skeide - sektor Teknisk  
Astrid Gjersdal - sektor Kultur og service  
Vibeke Berge - sektor Oppvekst  
Berit Lyngstad - personalsjef/referent

### **Resultat**

Gjennom drøftingar og refleksjonar over prosessen, alle verdiorda som kom inn, vurdering av kommunen si styrke og svakheiter, no-situasjon og framtid, sat gruppa igjen med 4 verdiord ein meinte fylte mandatet på ein god måte:

**RAUS**

**MODIG**

**KOMPETENT**

**LÆRANDE**



### **OM VERDIORDA**

Om ein søker i ulike kjelder, eller spør folk direkte, er dette noko av dei definisjonane eller meiningsinnhaldet desse verdiorda har. Arbeidsgruppa har så gjort si vurdering av verdiordet opp mot organisasjonen

### **RAUS**

- gje av seg sjølv, dele med andre
- ønske andre vel
- vere inkluderande i arbeid, arbeidsmiljø og lokalsamfunn
- sjå etter ressursane og moglegheitene i seg sjølv og andre
- ikkje leite etter feil, og når vi oppdaga feil gje tilbakemelding på ein god måte
- tolk det andre gjer og seier på beste måte (og spør om du er i tvil)
- ikkje trekk ting opp i nasa, vi har viktigare saker å arbeide med
- respektere andre og vise dei tillit

### **Arbeidsgruppa: Voldasamfunnet er eit raust samfunn?**

- Kwart år tek vi i mot 2000 studentar som får lov å prege bygda vår - Studiebygda
- kvart år tek vi i mot mange asylsøkjjarar, flyktningar og andre innvandrarar og vi kan vere stolte av inkluderingsarbeidet vårt
- kvart år vel mange å flytte til Volda fordi det er ein god og trygg plass å bu der du raskt blir ein del av lokalsamfunnet
- Voldasamfunnet har lang tradisjon for å vere raus

### **MODIG**

- å gå utanfor komfortsona si
- å møte det ukjente på ein trygg og god måte
- å sleppe andre inn
- å ha relasjonelt mot
- som leiar å ta opp ting med dei tilsette, både det å gje positive tilbakemeldingar og vanskelige ting
- som tilsett å ta opp ting med sin leiar, både det å gje positive tilbakemeldingar og vanskelige ting
- som tilsett å ta opp ting med born, elevar, pasientar, brukarar og pårørande
- å tenkje nytt
- å utfordre gamle sanningar
- å spørje kvifor og korleis
- å tørre å satse sjølv om vi ikkje har alle svara

### **Arbeidsgruppa: Har vi mot? Er vi modige?**

Sunnmøringen er kjent for å vere driftig, tørre å satse, draume stort. Er det eit kjenneteikn også på Volda-samfunnet og Volda kommune? Vi trur at det vil vere viktig i framtida å utvise større mot. På alle plan. Tilsette og leiarar, administrasjon og politikarar, organisasjon og lokalsamfunn.



## **KOMPETENT**

- å ha kunnskap, ferdigheiter, evner og haldningar til å gjere jobben
- å forstå at å gjere ein god jobb handlar om meir enn berre kunnskapen
- å forstå at kunnskap må kunne omsetjast i ein praksis
- at vite at kunnskap over tid kan bli "taus"
- å framstå slik at andre får tillit til oss, tenesta vi yte og avgjerslene vi tek

### **Kunnskap**

Innsikt, viten og kjennskap, ofte med bakgrunn i utdanning og erfaring.

### **Ferdigheiter**

Å kunne gjere oppgåver i praksis gjennom å motivere, samarbeide eller skape tillit hos andre. Ha gjennomføringskraft, ta avgjersle og kunne analysere andres behov

### **Evner**

Dei tilsette sine personlege eigenskapar og talent. Det å kunne framstå med truverd, vere omgjengeleg, og ha naturleg autoritet

### **Haldningar**

Dei tilsette sine meiningar, si tru, vilje og innstilling. Kjem til uttrykk gjennom indre motivasjon, samarbeidsvilje og ansvarskjensel.

### **Arbeidsgruppa: Er vi kompetente?**

Volda kommune er ein organisasjon med mykje kunnskap, i eit lokalsamfunn som veit i verdsette kunnskap. Nærheit til høgskulen gjer at kunnskapen er lett tilgjengeleg og vi har mange tilsette med høg utdanning. Skal vi vere kompetente er det viktig at vi sett kunnskapen inn i ein større kontekst, at vi greier å omsette den i praksis og at vi jobbar like mykje med haldningane våre.

## **LÆRANDE**

Å vere ein lærande organisasjon handlar om å skaffe, tolke, overføre og behalde kunnskap. Og det handlar om å handle, å setje i verk handling i høve den kunnskap en har og får, og endre eigen og organisasjonens åtferd.

Ein lærande organisasjon arbeidar med idear: nye idear som spreiest ut i organisasjonen og held dei i live med handlingar, prosessar og evalueringar

Ein lærande organisasjon både kan, og brukar, ulike prosessar for læring.

Ein lærande organisasjon opnar for læring og eit leiarskap som skal inspirere til læringsprosessane

Lærende organisasjonar er organisasjonar der menneske videreutvikler sine evner til å skape de resultatane som de egentlig ønsker, der nye og ekspansive tenkemåtar blir oppmuntret, der kollektive ambisjonar får fritt utløp og der menneske blir flinkere til å lære i fellesskap. (Senge 1999)



### **Er Volda kommune ein lærande organisasjon?**

Vi tur det er store forskjellar i organisasjonen, frå sektor til sektor, og innad i sektorane. Vi trur nokon har eit stor press på å tenkje nytt, mens andre brukar lite tid på det i kvardagen. Vi trur vi er på veg mot å bygge ein kultur for nytenking og innovasjon, men at vi har eit stykke å gå. Vi trur det er viktig at det "innovative" finn sin plass saman med det kontinuerlege kvalitetsarbeidet som vi har lang tradisjon for i nokre sektorar.

### **KVA BETYR VERDIORD FOR VOLDA KOMMUNE?**

Når verdiorda skal presenteras for organisasjonen og omverda, meiner arbeidsgruppa at det bør gjerast slik. I tillegg er det viktig at kvar enkelt arbeidsplass og kvar enkelt tilsett får reflektere rundt spørsmålet; kva betyr desse orda for oss og for meg?

#### **RAUS**

I Volda kommune er vi rause mot kvarandre. Å vere raus betyr å gje av seg sjølve og ville kvarandre vel. Det handlar om å spele kvarandre gode. Rause menneske er inkluderande i si åtferd, i arbeid og i arbeidsmiljø. Rause menneske leiter etter ressursar og moglegheiter. Gjer dei eller oppdagar dei feil, ser dei på det som ei moglegheit til å lære. Eit fellesskap prega av rausheit er godt å vere i, og det kjem brukarane til gode.

#### **MODIG**

I Volda kommune er vi modige. Å vere modig betyr å sleppe andre inn og gjere seg sårbar. Det betyr å tørre å stå opp før seg sjølve og ha integritet. Det handlar om å ha relasjonelt mot, om å vere dyktig på å gje positive tilbakemeldingar og å ta opp det som er vanskeleg - til leiarar, kollegaer og brukarar. Menneske med mot tør å utfordre det etablerte og møter det ukjente på ein trygg og open måte. Dei tør å spørje kvifor og korleis, og tør å satse sjølv om dei ikkje alltid kjenner framtida.

#### **KOMPETENT**

I Volda kommune er vi kompetente. Å vere kompetent betyr å ha kunnskap, men og å vite at den må omsetjast i ein god og forsvarleg praksis skal den ha verdi for dei som mottek tenesta. Kompetente menneske har gode ferdigheiter, og greier å skape resultat gjennom å motivere, samarbeide og rettleie kvarandre. Dei verdsett personlege eigenskapar som gjer at dei står fram med truverd og naturleg autoritet. Kompetente menneske synleggjer det dei trur på og står for, slik at alle kjenner haldningane deira.

#### **LÆRANDE**

Volda kommune er ein lærande organisasjon. Ein lærande organisasjon er opptatt av kontinuerleg forbetring, der læring skjer i kvardagen. I ein lærande organisasjon kjem kvalitet i tenesta der det er eit samspel mellom alle involverte partar. I ein lærande organisasjon blir ein oppmuntra til nytenking og ein applauderar dei som får til ting i lag. Ein lærande organisasjon har eit leiarskap som er opptatt av utvikling og innovasjon, og ny lærdom fører til endring av åtferd og praksis.



### **Vegen vidare**

Når verdiane er politisk handsama startar arbeidet med å forankre dei ute i organisasjonen. Arbeidsgruppa ønskjer at verdiane blir brukt i alle relevante dokument som omtalar forhold mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, som t.d arbeidsgjevarstrategi, sjukefråværsoppfølging, lønspolitikk osv.

Løns- og personalavdelinga må vidare utvikle eit opplegg for å forankre dette i organisasjonen:

- eit webbasert opplegg som når mange
- eit timesbasert opplegg til internopplæringa for leiarar
- eit timesbasert opplegg til å køyre i mindre grupper ute i organisasjonen

Volda kommune skal saman med Hornindal kommune danne ei ny kommune, ein ny organisasjon. Det er viktig at det valde verdigrunnlaget blir førande for korleis Volda tilnærmar seg prosessen, men samtidig må vi vere opne for at den nye kommunen har behov for eit eige verdigrunnlag. Då er det godt å vite at vi har kunnskap om korleis drive ein slik prosess.

Volda 23.09.16

Arbeidsgruppa v/ referent Berit Lyngstad

**PS 202/16 Orienteringssaker**

**OS 161/16 Informasjon om budsjettarbeidet**



## Rapport 2.tertial 2016

### MELDINGAR OG UNDERSØKINGAR

Barnevernstenesta mottok 87 nye meldingar frå 1.1. – 31.8.2016. Ingen av desse var av ein slik karakter at dei kunne henleggast.

Pr dato har vi 71 pågåande undersøkingar. I 10 av desse har vi gått utover fristen på 3 månader, noko som gir ei overskriding på 7,1 %. Ved førre SSB-rapportering (ved utgangen av juni), sette vi oss som mål å kome under 10% i løpet av året, så her kan vi vere rimeleg fornøgde med innsatsen. Vi har sett i verk ulike effektiviseringstiltak, men er samstundes bevisste på at desse ikkje skal gå utover kvaliteten i det å kartlegge omsorgssituasjonen for det enkelte barnet.

Det er viktig å vere klar over at ein alltid må rekne med nokre overskridingar på 3 månaders-fristen som lova set. Dette er også noko tilsynsmyndet er kjende med. Det kan vere saker som er kompliserte, der barnevernstenesta er avhengige av prosessar hjå samarbeidspartar, og det kan vere saker som av ulike grunnar treng lengre tid for at vi kan få oversikta.

**Meldarar:** Politiet melder oftast til barnevernstenesta. Dette fordi dei rutinemessig sender melding når dei opprettar ei sak i høve foreldre med mindreårige born. Elles dominerer meldingar frå foreldre, eller frå barn sin utvida familie. Dette er i tråd med landsgjennomsnittet, og er ein trend vi har sett gjennom mange år. Skulane melder ofte. Elles kan ein undre seg over fråveret av meldingar frå PPT, psykiatrisk helseteneste, og det vi vurderer som ei underrapportering frå helsestasjonane.

**Innhald i meldingar:** Vi har pr. dato ikkje register for detaljert innhald i meldingane. Fagsystemet «Familia» gjev førebels ikkje høve til slik rapportering utanom det som kjem fram i dei årlege rapportane til SSB. Kvar melding vert registrert i høve SSB- koder i fagsystemet, og vi vil i framtida føre desse opp i interne «manuelle» skjema. Vi kan dermed gi eit meir detaljert oversyn over dette ved neste tertialrapportering. Likevel ser vi ein klar og aukande trend på meldingar som går på vald mot barn. Vi melder 6-8 slike saker til politiet pr år, og vi deltek på «barneavhøyr» v/barnehuset i Ålesund kvar måned. I mange familiar vil involvering og samtalar frå barnevernstenesta verke førebyggjande, og for fleire familiar som kjem frå andre land og himmelstrøk, er forbodet mot å utøve vald mot barn nytt og ukjent. Mykje av vår oppgåve er å hjelpe foreldra med råd og rettleiing om dette.

Elles er ein stor del av meldingane prega av foreldrekonflikt, der vi ikkje har mandat til å avgjere tvistar om samvær. Her kan vi oftast ikkje møte foreldra (eller offentlege meldarar) på deira forventingar, då avgjersler i slike saker må skje i rettssystemet (etter Lov om Barn og Foreldre). Slik saker tek likevel mykje av tida vår, og representerer ein høg ressursbruk av personalet i tenesta.

**Strategi:** Meldings- og undersøkingsteamet har fokus på å overhalde fristane i barnevernslova. Lova legg også føringar om at «undersøkingar ikkje skal gjerast meir omfattande enn naudsynt», og her er mange faglege og skjønsmessige vurderingar som må

gjerast undervegs. Vi nyttar ulike tilgjengelege metodar i arbeidet, som til dømes «nettverksmøte» i dei sakene som kan høve til det, og der vi får samtykke frå foreldra. Vi har auka fokuset på effektivitet i undersøkingane utan at dette skal gå på kostnad av fagleg kvalitet. Vi har ei målsetjing om også å nytte «Kvellomalen» som arbeidsmåte meir systematisk enn kva vi har gjort fram til no.

Nokre saker krev samtykke frå foreldra for at ei undersøking kan gjennomførast. Nokre gonger får vi ikkje slikt samtykke, og for samarbeidspartar og andre involverte kan dette vere vanskeleg å forstå. Vurderingar i høve bruk av tvangsheimlane i lova vert gjort unntaksvis, når situasjonen for barna tilseier at dette er naudsynt.

## **HJELPETILTAK**

Hjelpetiltaksteamet har innarbeida gode rutinar på utarbeiding av tiltaksplanar, og pr no har alle barn sin tiltaksplan. Viss eit barn ikkje har ein slik aktiv tiltaksplan er det fordi saka er ny og ein ikkje har fått utarbeidd plan, eller at saka er under evaluering og tiltaksplanen ikkje er fornya.

Teamet har hatt fokus på at alle slike planar skal evaluerast jamleg, og vi ser at kvaliteten på evalueringsarbeidet stadig vert betre etterkvart som vi får meir erfaring. Det er likevel ei utfordring å ha kapasitet til å få evaluert situasjonen til kvart barn så grundig som ein ynskjer. Det kan føre til at hjelpa ein gir kanskje ikkje gir ønska effekt, eller at barnevernstenesta ikkje gjer riktige vurderingar av kva type hjelp barnet og familien treng. Vi arbeidar stadig med å evaluere vårt eige arbeid for å bli meir effektive og for å finne gode metodar for å arbeide kreativt og målretta. Individuell rettleiing og drøftingar i teamet er derfor viktig. Vi nyttar deling av erfaringar og kunnskap som reiskap for å stadig å kunne gi barn gode hjelpetiltak til rett tid.

## **BARN SOM BUR UTAFOR HEIMEN**

Vi har eit eige omsorgsteam som tek seg av oppfølging av barn og unge som bur utafor heimen, i fosterheim eller i institusjon. Dette gjeld også for dei som har fylt 18 år som har takka ja til «ettervern», og som bur/har budd i fosterheim eller i institusjon.

Pr dags dato har vi ansvar for 85 barn. Av dei er 53 under omsorg (§ 4.12), 9 barn er frivillig plassert (§4.4), og 23 har fylt 18 år og har ettervernstilltak . I tillegg følgjer vi opp 2 barn som bur heime, men med omfattande hjelpetiltak frå barnevernstenesta. 8 av dei som er under omsorg av det offentlege, bur i institusjon. Dei fleste som er på ettervern bur i fosterheim, medan nokre har oppfølging i eigen bustad. I god tid før dei fyller 18 år vert det arbeidd med å få på pass oppfølging frå andre hjelpeinstansar . Dette er ofte eit krevjande arbeid, men vi ser dette som viktig: Dette fordi desse ungdommane ofte har behov for oppfølging, hjelp og støtte utover fylte 18 år.

Målet er at alle som bur i fosterheim skal ha sin eigen omsorgsplan, og 2-4 oppfølgingsbesøk frå barnevernstenesta pr år. Pr i dag er det berre eitt barn som ikkje har omsorgsplan. Når det gjeld oppfølgingsbesøk har vi ikkje nådd målet, men det er likevel betre enn tidlegare år. Oppfølgingbesøk og samtaler med barna har høg prioritet, og alle har hatt oppfølging i form av besøk og/eller telefonsamtaler.

Fleire fosterheimar/barn får rettleiing/samtaler frå våre tilsette. Det er eit mål å gi rettleiing til alle fosterheimar som har behov, då det er viktig for å hindre at fosterforeldre gir opp. Fleire av barna/ungdommane bur i fosterheim eller institusjon andre stadar i landet, og det er mykje reising på dei som arbeider i omsorgsteamet.

Når det gjeld tilsynsordninga er vi pr i dag så å seie ajour. Her har vi tilsett ein eigen person for å få ordninga til fungere etter intensjonane i lova. Vi har prioritert dei yngste barna, og dei som nyleg har flytta i fosterheim. I samarbeid med Herøy, Sande og Vanylven kommune har vi gjennomført kurs for tilsynsførarar, eit ansvar som BUF-etat tidlegare hadde.

Rettleiing av dei tilsette vert prioritert, ved sida av medarbeidarsamtaler. Teamet har også eigne fagdagar og samarbeider også med dei andre teama om faglege spørsmål og utfordringar.

**Utfordringar og utviklingstrekk:** Vi erfarer at det stadig blir nye krevjande saker der det bør vere to aktive sakshandsamarar som følgjer opp. Vi opplever også eit stadig større press i høve foreldre som vil filme eller ta opp samtaler med barnevernet, der vi også blir eksponert og lagt ut på ulike sosiale mediar.

Det at barn bur i institusjonar eller fosterheimar langt unna, tek mykje tid og ressursar. Målet om å oppnå 2-4 oppfølgingsbesøk pr år, slik lova krev, kan derfor vere ei utfordring. Enkelte saker krev mykje merksemd og tid i kritiske periodar, noko som igjen går utover andre saker, og det er lett at vi kjem på etterskot. Handsaming av saker som blir påklaga av foreldre til rettssystemet, tek også mykje tid og ressursar.

Det er vidare ei utfordring å få ulike samarbeidsinstansar og andre kommunale tenester til å ta ansvar for ungdommar som har rett på hjelp etter andre lovverk, til dømes helse og sosiallovgivinga.

## TILTAKA FOR EINSLEGE MINDREÅRIGE FLYKTNINGAR I VOLDA OG ØRSTA

**Planarbeid:** Einslege mindreårige flyktingar har hjelpetiltak etter barnevernslova § 4-4. Vi har siste året hatt stort fokus på utarbeiding av tiltaksplanar, samt jamleg evaluering av desse. Vi har fått innarbeidd gode rutinar på å utarbeide tiltaksplanar, og er godt i gang med å få innarbeidd rutinar for evaluering. Av dei ungdomane som ikkje hadde tiltaksplan ved utgangen av august, er planane no under utarbeiding. Ein vil halde fokus på dette i tida framover, særskilt på evalueringsdelen.

**Tiltaka i Volda:** Busetjing: Ein har ikkje planar om å busette nye ungdomar i andre tertial, då ville vente på kommunestyresak om eventuell vidare busetjing. På kommunestyret i august vart det vedteke å busetje 6-7 EM i barnevernstiltaket, og vi har i etterkant av dette meldt inn ledig kapasitet til IMDI.

Ved utgangen av august hadde vi åtte ungdomar knytt til personalet i bufellesskapet. Ein av desse har eit særskilt eige tiltak, medan 13 ungdomar hadde oppfølging på hybel. Desse vert følgt opp av «oppfølgingstenesta».

**Tiltaka i Ørsta:** Busetjing: Ein har busett ein EM i andre tertial i Ørsta. Ved utgangen av august var ti ungdomar knytt til dei to bufellesskapa. To av desse bur på hybel utanfor

bufellesskapet. Ni ungdomar har hybel med oppfølging som hjelpetiltak, og vert følgt opp av «oppfølgingstenesta».

**Oppdrag for barnevernstenesta elles:** Ein følgjer i dag opp ein ungdom frå «ordinært» barnevern.

Leiar for fagteam melding og undersøking: Kyrre Grimstad

Leiar for fagteam hjelpetiltak i heimen: Aina Opsvik Øyehaug

Leiar for fagteam barn under omsorg: Ann Reidun Vik

Leiar for fagteam einslege mindreårige flyktningar Volda og Ørsta: Torill Osborg Vinjevoll

Volda 7.oktober 2016

*Brynhild Solvang*

barnevernssjef



**VOLDA KOMMUNE**  
**Servicekontoret**

«MOTTAKERNAVN»  
«KONTAKT»  
«ADRESSE»  
«POST» «POSTSTED»  
»

Arkivsak nr.	Løpenr.	Arkivkode	Avd/Sakshandsamar	Dato
2016/846	12331/2016	081	SVK/ SONHAV	20.10.2016

**MELDING OM POLITISK VEDTAK - LØNSPOLITIKK 2016-2019**

Vi melder med dette frå at administrasjonsutvalet den 04.10.2016, hadde føre ovannemnde som sak PS 11/16, der det vart gjort slikt vedtak:

***Lønspolitikken vert vedteken som den ligg føre. Administrasjonsutvalet føreset at revideringa våren 2017 vert lagt fram for utvalet til handsaming.***

***Vedlegg 1 «Omgrep og forklaringar» skal ordet kompleksitet forklarast.***

Sakutgreiinga med vedlegg følgjer vedlagt.

Volda kommune, servicekontoret

Sonja Håvik  
konsulent

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur.*

# SAKSDOKUMENT

---

Sakshandsamar:	Birgitte Sævik Pedersen	Arkivsak nr.:	2016/846
		Arkivkode:	081

---

<b>Utvalsaksnr</b>	<b>Utval</b>	<b>Møtedato</b>
11/16	Administrasjonsutvalet	04.10.2016

## LØNSPOLITIKK 2016-2019

### Handsaming:

Odd A. Folkestad kom med slikt framlegg:

*Vedlegg 1 «Omgrep og forklaringar» skal ordet kompleksitet forklarast.*

Fagforbundet Volda, v/Oddbjørg Yksnøy Rangseter, kom med slike merknader:

*Merknader til vedlegg 3 Kompetanseløn i Lønnspolitikk 2016 – 2019*

*Fagforbundet Volda er usamde i den store differansen i kronebeløpa mellom studiepoeng og fagskulepoeng.*

*Dette er ikkje etter intensjonane i Riksmeklingsmannens møtebok frå dei sentrale tariffoppgjera i 2008 og 2010.*

*Utdrag frå Riksmeklingsmannen si møtebok frå 2010, pkt.5 Lokale forhandlingar:  
«Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende norm:*

*Om lag kr. 20000,- for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.»*

*Riksmeklingsmannen viser til varigheita/lengda på utdanninga, ikkje til studiepoeng.*

*Fagforbundet Volda ber om at arbeidsgjevar legg fram dokumentasjon på at den store differansen i kronebeløp som er lagt mellom studiepoeng og fagskulepoeng ikkje er i strid med intensjonen i rettleiande norm for lønnstillegg for kompetanse som er nedfelt i Riksmeklingsmannen si møtebok frå 2008/2010.*

Det vart ikkje røysta over merknadane frå Fagforbundet Volda.

## **Røysting:**

Tilrådinga frå administrasjonen, med tillegg frå Odd A. Folkestad, vart samrøystes vedteken.

## **Vedtak i Administrasjonsutvalet - 04.10.2016:**

*Lønspolitikken vert vedteken som den ligg føre. Administrasjonsutvalet føreset at revideringa våren 2017 vert lagt fram for utvalet til handsaming.*

*Vedlegg 1 «Omgrep og forklaringar» skal ordet kompleksitet forklarast.*

## **Administrasjonen si tilråding:**

*Lønspolitikken vert vedteken som den ligg føre. Administrasjonsutvalet føreset at revideringa våren 2017 vert lagt fram for utvalet til handsaming.*

## **Vedleggsliste:**

Lønspolitikk 2016 - 2019

## **Samandrag av saka:**

Volda kommune sin lønspolitiske plan er frå 2005. Ei partsamansett gruppe har arbeidd med revidering/ny lønspolitikk. I samband med handsaming av tariffoppgjeret 2016 gjorde administrasjonsutvalet vedtak om at den nye lønspolitikken skulle handsamast i administrasjonsutvalet.

## **Saksopplysningar:**

Den partsamansette gruppa består av tre frå arbeidsgjevar sida og tre frå arbeidstakersida. Arbeidsgjevar er representert ved personalsjef, opplæring- og oppvekstsjef og helse- og omsorgssjef. Desse er utnemnt av rådmannen. Frå arbeidstakersida er Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund valt som representantar. Arbeidsgjevar har stilt med sekretær i arbeidet.

Arbeidsgruppa har arbeidd i prosess og forslaget til lønspolitikk har vore til høyring hjå arbeidstakarorganisasjonane og hjå sektorsjefane. Ein har ikkje fått inn merknader til utkastet frå sektorsjefane. Det er heller ikkje kome skriftlege merknader til utkastet frå arbeidstakarorganisasjonane. Utkastet var til drøfting på kontaktmøte 1.september. På møtet kom det munnlege innspel. Noko var redaksjonelle, desse er det teke omsyn til i det endelege utkastet. Det kom også inn merknad på at ein ønskte inn redaksjonelle merknader. Dess

I kontaktmøte 01.09.16 med arbeidstakarorganisasjonane vart lønspolitikken gjennomgått med ei utvida gruppe av arbeidstakarorganisasjonar. Det kom inn redaksjonelle merknader som er tatt inn i dokumentet.

I tillegg kom der inn forslag om å stryke denne setninga: «Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb» i punkt 8 og at ein under punkt 8 kunne ta inn lønssamtale som verkemiddel.

Arbeidsgjevar har valt å ta inn punktet om lønssamtale. Ein har valt å ikkje ta bort setninga om konkret jobb tilbod, men har lagt til ei formulering i setninga: *«Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at jobb bytte kan vere føreståande.»*

### **Vurdering og konklusjon:**

Forslag til ny lønspolitikk er gjennomarbeidd i samspel mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane. Leiarar og arbeidstakarorganisasjonar har hatt høve til å kome med innspel undervegs og i sluttarbeidet. Det har vore ei god prosess fram mot ferdig utkast.

Rådmannen vurderer at dette er ein politikk som kan nyttast i dei føreståande lønsforhandlingane og i det daglege arbeidet.

Det er viktig at politikken, etter at den er vedteken, vert kjend for alle i organisasjonen og at den vert arbeidd vidare med slik at den er fullverdig til forhandlingane 2017.

Dokumentet skal vere levande og spegle tida vi lever i og utfordringane Volda kommune møter. Vi skal ha rett kompetanse for å sikre god drift i tenestene. Vi skal ha ein kompetansehevande organisasjon og skal rekruttere og behalde arbeidskraft. Ikkje minst skal det for dei tilsette vere tydeleg kva dei kan forvente av arbeidsgjevar og kva arbeidsgjevar forventar av dei på området løn og i spørsmålet om lønsauke.

Årlege rulleringar vil gjere at lønspolitikken blir tidsretta og fyl syklusane og utfordringane vi vil stå over for i framtida.

Rådmannen innstiller på at administrasjonsutvalet vedtek lønspolitikken som den ligg føre, og at revideringa våren 2017 vert handsama i utvalet.

### **Helse og miljøkonsekvensar:**

Ein kjend lønspolitikk kan bidra positivt til arbeidsmiljøet i organisasjonen.

### **Økonomiske konsekvensar:**

Ingen kjende på noverande tidspunkt.

### **Beredskapsmessige konsekvensar:**

Ingen

Rune Sjurgard  
Rådmann

Berit Lyngstad  
Personalsjef

### **Utskrift av endeleg vedtak:**

Formannskapet  
Sektorsjefar  
Arbeidstakarorganisasjonane



## **Innholdsliste**

<b>1. Innleiing</b>	<b>Side 2</b>
<b>2. Mål 2016-2019</b>	<b>Side 2</b>
<b>3. Omgrep og forklaringar</b>	<b>Side 2</b>
<b>4. Forholdet til uorganiserte</b>	<b>Side 2</b>
<b>5. Lønsfastsetting</b>	<b>Side 2</b>
<b>6. Likelønsperspektiv</b>	<b>Side 3</b>
<b>7. Rekruttere</b>	<b>Side 3</b>
<b>8. Behalde</b>	<b>Side 3</b>
<b>9. Løn vikarar og ferievikarar</b>	<b>Side 3</b>
<b>10. Stillingar i HTA kap. 4 og 5.</b>	<b>Side 4</b>
<b>11. Kompetanseplan</b>	<b>Side 4</b>
<b>12. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4</b>	<b>Side 4</b>
<b>13. Avansementstillingar jf. HTA og kriterium</b>	<b>Side 4</b>
<b>14. Funksjonar</b>	<b>Side 4</b>
<b>15. Leiarstillingar i HTA kap 4 og 5</b>	<b>Side 5</b>
<b>16. Leiarstillingar i kap. 3</b>	<b>Side 5</b>
<b>17. Revidering av lønspolitikken</b>	<b>Side 6</b>

## **Vedlegg:**

1. Omgrep og forklaringar
2. Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4 (Vert ferdigstilt i 2017) og kap.5.
3. Kompetanseløn
4. Prosedyre for vidareutdanning
5. Funksjonstillegg (Vert ferdigstilt i 2017)
6. Løn vikarar/ferievikarar

## **1. Innleiing**

Hovudtariffavtalen sitt lønssystem føreset at det lokalt vert utarbeidd ein lønspolitikk. Politikken skal vere kjend for alle tilsette. Den skal nyttast som personalpolitisk verkemiddel for å sikre kompetanseutvikling, rekruttering, meir heiltid og utvikling av kvalitativt gode tenester.

For å sikre at lønspolitikken har samanheng med kommunen sine mål, skal lønspolitikken jamleg reviderast. Lønspolitikken gjeld for perioden 2016 – 2019.

Lønspolitikken er bygd på prinsippa i Hovudtariffavtalen (HTA).

Lønspolitikken gjeld for alle tilsette i Volda kommune jf. HTA kap.1, §1-1 og er ein del av kommunen sin strategiske arbeidsgjevarpolitikk.

## **2. Mål 2016-2019**

Lønspolitikken skal medverke til rekruttering av rett kompetanse i alle stillingar (jf. budsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019)

Lønspolitikken skal bidra til å behalde og utvikle kompetente og engasjerte medarbeidarar (jf. budsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019 og førre lønspolitikk)

Tilsette skal kunne stå lengst mogeleg i arbeid (jf. budsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019 og seniorpolitikken)

Kvinner og menn skal likehandsamast i vurdering av løn og avansement (HTA kap.3)

## **3. Omgrep og forklaringar**

Sentrale og lokale avtalar og arbeidsgjevarpolitiske dokument inneheld ulike omgrep som ein i det daglege ikkje nyttar. Ein har difor lagt ved forklaring på dei mest sentrale omgrepa. Sjå vedlegg 1.

## **4. Forholdet til uorganiserte**

Arbeidsgjevar har ansvar for å ivareta ein forsvarleg lønspolitikk for alle tilsette. Uorganiserte har ikkje forhandlingsrett. På generell basis kan uorganiserte krevje lønskompensasjonen som arbeidsgjevar vurderer og tek stilling til. Før lokale forhandlingar skal det i drøftingsmøte avklarast korleis tilbod til uorganiserte skal fastsetjast.

## **5. Lønfastsetting**

Lønfastsetting skjer ved tilsetting og ved sentrale og lokale forhandlingar heimla i HTA. Dersom løn ved tilsetting fråviker frå til ein kva tid gjeldande tariff, skal løna fastsettast av personalsjef i samråd med sektorsjef.

Alle stillingar i kap. 4 i HTA får størstedelen av sin lønn regulert sentralt i samband med tariffoppgjera i kommunal sektor. Medarbeidarar og leiarar i kap. 5 og 3. får all lønn fastsett lokalt. For medarbeidarar i kap. 4 vil det i hovudsak vere slik at størrelsen på lokal pott, avtalt i sentralt tariffoppgjer, avgjer om det og kan verte lønsforhandlingar lokalt.

Lønfastsetjing skal byggje på objektive kriterium med utgangspunkt i oppgåver, ansvar, kompleksitet som er knytt til stillinga og medarbeidaren sitt bidrag til å nå

sektoren/kommunen sine mål. Dette skal danne grunnlaget for å plassere tilsette i rett stillingskode og dermed lønsnivå både ved tilsetting og ved lønsforhandlingar.

Ved lokale forhandlingar gjeld bestemmingane i HTA og kriterium som vert fastlagt i drøftingmøte jf. vedlegg 3 til HTA. Protokoll skal skrivast.

## **6. Likelønsperspektiv**

Høve til lønsutvikling skal vere uavhengig av kjønn og lønspolitikken skal medverke til auka grad av likestilling mellom kvinner og menn.

Riktig lønsnivå må relaterast til ansvar, oppgåve, innsats, resultat. Sjå vedlegg 2. Ein må søke å rette opp uønska og utilsikta lønsskilnader som ikkje er knytt til desse kriteria.

## **7. Rekruttere**

Lønspolitikken skal medvirke til eit konkurransedyktig lønsnivå som gjer at kommunen kan rekruttere god og rett kompetanse for å yte tenestene. I stillingar med rekrutteringsutfordringar, t.d. der ein over tid nyttar ukvalifisert arbeidskraft eller har lange vakanseperiodar, kan løn nyttast som verkemiddel. Kommunen skal ikkje vere unødig lønsdrivande. Ved lønsfastsetjing må ein ta omsyn til marknadssituasjonen og konsekvensar lønsnivået har for resten av organisasjonen.

## **8. Behalde**

Saman med andre arbeidsgjevarpolitiske tiltak, skal lønspolitikken bidra til å behalde kvalifiserte og engasjerte medarbeidarar så lenge som råd opp mot pensjonsalder. Sjå Seniorpolitiske retningsliner for Volda kommune.

I stillingar med høg utskifting bør ein vurdere om løn skal nyttast som verkemiddel for å halde på kvalifisert arbeidskraft. Likeeins dersom det er fare for å misse tilsette med verdfull kompetanse for kommunen. Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at bytte av jobb kan vere føreståande.

Lønssamtale kan og vere eit verkemiddel for å behalde arbeidskraft.

Ved lønsfastsetjing må ein ta omsyn til marknadssituasjonen og konsekvensar lønsnivået har for resten av organisasjonen.

## **9. Løn vikarar og ferievikarar**

Elever og studentar som vert tilsett som vikarar, får ei lønsfastsetjing som vist i vedlegg 6. Løna vert justert kvar år med utgangspunkt i endringar og føringar lagt i sentralt hovudoppgjer.

## **10. Stillingar i HTA kap. 4 og 5**

Ved lokale forhandlingar skal kompleksitet, kompetanse (formal og real), ansvar, innsats og resultatoppnåing vere ein del av kriteria.

Det skal vere eit rimeleg samsvar mellom graden av ansvar og lønnskompensasjonen. Tilsette som tek på seg eit meiransvar enn andre med same stillingsnemning og som aktivt syter for kompetansedelning i etterkant av etter-/vidareutdanning skal vurderast for lønsmessig kompensasjon.

## **11. Kompetanseplan**

I Volda kommune skal det utarbeidast sektor-/avdelingsvise kompetanseplanar. Planen skal bygge på ei analyse av gapet mellom ønska og faktisk kompetanse i organisasjonen.

Ein kompetanseplan inneheld tiltak som skal nyttast i rekruttering av nytt personale. Den skal og vise strategien for å vedlikehalde og utvikle allereie erverva kompetanse og korleis ein planlegg vedlikehald av sertifiseringar m.m.

## **12. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4**

Lønspolitikken skal vere med å motivere til kompetanseutvikling med sikte på å nå kommunen sine mål og behalde arbeidstakarar. Det er vesentleg for kommunen at tilsette har relevant kompetanse slik at ein kan yte gode tenester.

Medarbeidarar som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant vidareutdanning blir vurdert for lønsauke.

Fastsetting av lønn etter fullført etter-/vidareutdanning vert gjort utifrå det som er fastsett i kap. 4 i HTA. Sjå vedlegg 3. ”Kompetanseløn” og vedlegg 4. ”Prosedyre for vidareutdanning”

Lønstillegg gitt som kompetansetillegg skal kome i tillegg til grunnløn etter ordinære kap. 4.2.1- forhandlingar. Tillegget vil falle vekk ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane.

## **13. Avansementstillingar jf. HTA og kriterium** (Vert ferdigstilt i 2017)

## **14. Funksjonar**

Tilsette som tek på seg eit særleg ansvar for avtalte og avgrensa arbeidsoppgåver kan kompenseras med ein tillegg i løn for utføring av desse. Primært skal det settast av tid til utføring av slike ekstraoppgåver.

Lokale tillegg som er definerte som funksjonstillegg fylgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonen går over til andre, misser ein tillegget.

Vi har desse funksjonstillegga, sjå vedlegg 5 (Vedlegget er førebels og vert ferdigstilt i 2017).

## 15. Leiarstillingar i HTA kap 4 og 5

Det er eit generelt prinsipp at leiarar skal ha høgare løn enn den/dei som han/ho er leiar for. Der kan likevel vere unntak som til dømes nøkkelpersonell, særlege fagpersonar og særlege utdanningsgrupper.

Det er viktig å rekruttere og behalde kompetente leiarar som kan utvikle medarbeidarar og syte for kvalitativt gode tenester. Det skal vere samsvar mellom ansvar og lønsfastsetting.

Desse objektive kriteria er gjeldande for lønsdanning hjå leiarar:

- Budsjettansvar
- Personalansvar
- Differensiering etter størrelse
- Kompleksitet
- Måloppnåing
- Økonomistyring

Leiarar, som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant etter-/vidareutdanning, kan vurderast for lønsmessig kompensasjon ved dei lokale forhandlingane.

## 16. Leiarstillingar i kap. 3

Kode/kap	Hovudnemning i HTA	Namn på stilling-/ar	Innhald i stillingar	
9430		Øverste administrative leder	Rådmann	
9440	3.4.1	Kommunalsjef	Barnevernssjef Helse- og omsorgssjef Oppvekstsjef Personalsjef Servicesjef Teknisk sjef Utviklingssjef Økonomisjef	
9451	3.4.2	Leder, virksomhetsleder	Leiar eigeidomsavdelinga Leiar helse og omsorg Leiar helsestasjonen Brannsjef Styrar barnehage	Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi og personalansvar
9951	3.4.2	Rektor	Rektor Rektor kulturskulen	Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi og personalansvar

Ved vurdering av lønsfastsetjing og i lønsforhandlingar nyttar vi kriteria fastsett i HTA kap.3, pkt.3.4.

## **17. Revidering av lønspolitikken**

Arbeidsgjevar tek initiativ til gjennomgang og revidering av den lokale lønspolitikken innan utgangen av mai kvart år. Både arbeidsgjevar og arbeidstakarsida har rett til å fremje forslag om endringar. Ein skal legge vinn på å sikre samanheng mellom utviklinga sentralt, lokale behov og Volda kommune sine mål i lønspolitikken.

### **Vedlegg:**

1. Omgrep og forklaringar
2. Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4 (Vert ferdigstilt i 2017) og kap.5.
3. Kompetanseløn
4. Prosedyre for vidareutdanning
5. Funksjonstillegg (Vert ferdigstilt i 2017)
6. Løn vikarar/ferievikarar

## Omgrep og forklaringar

1. Etterutdanning: Kortare kurs som gjev fornying og ajourføring av ei grunnutdanning innan eit fagområde. Utdanninga gjev ikkje formell kompetanse i form av studiepoeng.
2. Formalkompetanse: Arbeidstakaren si grunnutdanning, vidareutdanning og etterutdanning.
3. Funksjonstillegg: Lønnskompensasjon som er tidsavgrensa for den tida ein har funksjonen. Vert utbetalt saman med månadsløna og er pensjonsgjevande.
4. Garantilønn: Garantert årslønn ved 0 i ansiennitet
5. Grunnlønn: Løna i ei stilling utan tillegg.
6. HA: Forkorting for Hovudavtalen. Den inneheld bestemmingar om forhandlingsordningar, prosedyrar, arbeidsgjevars og tillitsvalde sine rettar og plikter. Hovudavtalen er eit verkemiddel for å sikre samhandling og gode prosessar mellom partane i arbeidslivet.
7. HTA: Forkorting for Hovudtariffavtalen. Den er den viktigaste tariffavtalen i KS-området med omsyn til m.a. løn og godtgjersle, lokale forhandlingar, arbeidstid og pensjon.
8. Kompetanseløn: Lønstillegg med bakgrunn i auka formalkompetanse. Desse tilleggga er i tillegg til årslønn, og vil flyte oppå eventuelle ansiennitetsopprykk i tariffperioden.
9. Kompetanseplan: Viser tiltak for å tette gapet mellom ønska og faktisk kompetanse på arbeidsplassen.
10. Kompleksitet: Noko som er samansett og består av ulike delar. I vår samanheng tenkjer vi på organisatorisk kompleksitet eller fagleg kompleksitet.
11. Kriterium: Kjenneteikn som gjev grunnlag for bedømming, klassifisering.
12. Lokal pott: Pengar avsett i sentralt lønsoppgjer som skal forhandlast om lokalt.
13. Lokale drøftingar: Møte mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjon(ar) der arbeidstakersida får framføre sitt syn og med det får ei reell moglegheit til å påverke utfallet av ei sak.
14. Lokale forhandlingar: Forhandlingar som skjer i kommunen. For tilsette i kap. 3 og 5 skjer dette kvart år. For tilsette i kap. 4 er det ein del av det totale (og sentrale) lønsoppgjeret.
15. Lokalt tillegg: Løn som er framforhandla i lokale forhandlingar.
16. Lønsgliding: Forskjellen mellom den totale lønsauka i ei bestemt periode og det lønstillegget som er avtale for same periode. Kan m.a. gjelde lønsauke som fylje av auka ansiennitet eller personlege tillegg ved tilsetjing.
17. Lønsmemnd: Nemnd som avgjer ei konflikt mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.
18. Lønspolitikk: Dei føringane som arbeidsgjevar, etter drøfting med tillitsvalde, legg til grunn for fastsetjing av løn. Skal vedtakast av administrasjonsutvalet og rullerast kvart år.
19. Lønssamtale: Samtale mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar der tema er kva tiltak som kan setjast i verk for at arbeidstakar skal oppnå betre lønsutvikling.
20. Minstelønn: Nedre lønsgrense for ei stilling.
21. Organisert: Arbeidstakar som er medlem av ein arbeidstakarorganisasjon.

22. Overheng: Forskjellen mellom lønsnivået du har ved utgangen av eit kalender år og gjennomsnittsløna same året.
23. Pendelvoldgift: Dersom det vert brot i dei lokale forhandlingane og partane er samde om det, kan dei dei sende saka over til ei voldgiftsnemnd. Voldgiftsnemnda si oppgåve vil vere å gje medhald til det standpunkt som ein av partane har.
24. Praksis-/erfaringskompetanse: Kunnskap om yrke eller faget, arbeidsmetodar og prosessar som arbeidstakaren har utvikla gjennom praksis.
25. Realkompetanse: Omfattar formalkompetanse og praksiskompetanse.
26. Seniorpolitikk: Dei føringane som arbeidsgjevar legg til grunn for å tilpasse arbeidet til og behalde dei eldste arbeidstakarane.
27. Stillingskode: Ei talkode som er med på å definere type stilling. Vert og nytta i rapportering
28. Studiepoeng: Studiepoeng er måleeininga som vert nytta for å skildre kor omfattande eit fag eller et studium er på høgskulenivå. T.d. 60stp. = 1 års studie.
29. Uorganisert: Arbeidstakar som ikkje er medlem av ein arbeidstakararorganisasjon.
30. Verknadsdato: Den datoen t.d. lønsauke skal gjelde frå.
31. Vidareutdanning: Utdanning som gjev ny formell kompetanse på universitets- og høgskulenivå. I utdanninga er der ei eksamens – og vurderingsordning. Utdanninga gjev utteljing i form av studiepoeng.
32. Voldgift: Partane i arbeidslivet frivillig overlet avgjersle av ein tvist til andre personar eller institusjonar enn de vanlege domstolane.
33. Årsløn: Årsløn tek utgangspunkt i at det vert utbetalt løn for 12 månadar i året.
34. Månadsløn: Element som er med i omgrepet månadsløns; avtalt månadsløn og uregelmessige tillegg.



**Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4 (vert ferdigstilt i 2017) og 5.**

<b>Kode /kap. i HTA</b>	<b>Hovudbenemning i HTA</b>	<b>Namn på stilling</b>	<b>Innhald i stillingar</b>
<b>Kap.5</b>			
8451	Leder	Legevaktsjef	
8530	Rådgjevar	Rådgjevar Rådgjevar personal Rådgjevar kommunalteknisk avdeling Fagleiar seksjon plan Kommuneoverlege Kommuneplanleggar Spesialrådgjevar	Må kunne arbeide sjølvstendig. Utgreie og gjere ei sak klar for administrativt eller politisk vedtak. Ha oversikt over lov og avtaleverk og kunne gje råd og rettleing.

## Kompetanseløn

Tilsette som har gjennomført etter- og/eller vidareutdanning som er planlagt i samråd med leiar, og er i samsvar med avdelinga sin kompetanseplan, skal vurderast for lønsopprykk.

Dokumentert relevant utdanning utover stillingsnemning/kode og løn etter gjeldande lønstabell i HTA, kan etter særskilde forhandlingar få slikt kronetillegg:

- 60 studiepoeng: kr 34.000
- 30 studiepoeng: kr 17.000
- 15 studiepoeng: kr 8.500
  
- 60 fagskulepoeng: kr 17.000
- 30 fagskulepoeng: kr 8.500

Etter- og vidareutdanning som ikkje er studiepoengbasert, men som i lengde og nivå kan sidestillast med studiepoeng, kan etter konkret og individuell vurdering gje lønstillegg.

Krav om forhandlingar skal fremjast gjennom arbeidstakarorganisasjonane.

Lønstillegg får verknadsdato månaden etter at

- dokumentert fullført utdanning er levert arbeidsgjevar
- godkjenning frå Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) er levert arbeidsgjevar

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg for utdanning utover 60 studiepoeng.

Dersom kompetanse fører til opprykk i høgare stillingsgruppe, fell lokalt tillegg vekk.

### HTA – vedlegg 6 merknader vidareutdanning

*”Tilfredsstillar en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggstudanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggstudanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggstudanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønstilllegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggstudanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.”*

### Overgangsordning:

*Fram til dato for iverksetjing av lønspolitikken skal kostnaden til kompetanseløn takast av pott for påfylgjande lokale lønsforhandlingar, jf. tidlegare kompetanseportokoll.*

*Nye rutine for kompetanseløn gjeld frå 01.01.2017*

## **Prosedyre for vidareutdanning**

### **Mål:**

Volda kommune skal yte forsvarlege tenester. Styrke kompetansen i samsvar med utarbeidde kompetanseplanar i sektorane.

### **Søknad:**

Søknad om støtte/permisjon/ m.m. vert sendt næraste leiar. Mal for søknad finn du på Kvalitetslosen.

Før handsaming av søknaden vert forventningssamtale gjennomført mellom leiar og den tilsette.

### **Forventningssamtalen sitt innhald:**

Arbeidsgjevar sine forventningar, den tilsette sine forventningar. Felles forståing av framtidig rolle, arbeidsoppgåver, løn o.a. Eventuelt oppfølgingsamtale vedkomande progresjon ved lengre studie. Mal til samtalen finn du på Kvalitetslosen. Referat vert lagra i Ephorte på personalmappa.

**Funksjonstillegg**

Ligg på toppen av grunnløn og fylgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonen går over til andre, misser ein tillegget.

<b>Funksjon</b>	<b>Utifrå stillingsprosent / uavhengig av stillingsprosent /flatt tillegg</b>	<b>Sist endra/vilkår</b>	<b>Per år</b>
Instruktør, per lærling	Uavhengig av stillingsprosent		12 000
Kontaktlærer	Uavhengig av stillingsprosent		16 500

Ved opphøyr av lokalt oppretta funksjonar, jfr. SFS 2213 som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar i høve HTA kap. 4.2.1. vert lønstillegget rekna inn i grunnløna til dei medarbeidarane som har funksjonen på tidspunktet funksjonen vert lagt ned.

**Andre framforhandla protokoller eller føringar gjeve i kommunale vedtak:**

<b>Stilling</b>	<b>Utifrå stillingsprosent / uavhengig av stillingsprosent /flatt tillegg</b>	<b>Sist endra/vilkår</b>	<b>Per år</b>
Pedagogisk leiar	Utifrå stillingsprosent		18 000
Stedfortreder (der anna ikkje er særskild framforhandla)	Utifrå stillingsprosent		15 000
Spesialhjelpepleier (minimum) meir enn ein hjelpepleiar	Utifrå stillingsprosent		10 000
Senior (der ikkje anna er særskild framforhandla)	Utifrå stillingsprosent	Seniorpolitiske retningslinjer Vilkår: Ved lokale pott forhandlingar	6 000

**Løn vikarar /ferievikarar**

Reviderte satsar per 01.05.2016

Unge under 16 år (80% av minsteløn kr 282 000)		Kr 225 600
Unge 16-18 år (90% av minsteløn kr 282 000)		Kr 253 800
Over 18 år startløn assistent		Kr 282 000
Elevar m/ vg.skule – fagarbeidarutd. som er relevant for stillinga (fagarb.løn kr 326 300 minus minsteløn kr 282 000 = 44 300/2 = 22 200)	Ferdig 2 år vg.skule	Kr 282 000 + 22 200 = Kr 304 200
	Ferdig 1 år læretid	Kr 326 300 – 304 200/2 = 11 100 Kr 304 200 + 11 100 = Kr 315 300
Pleie og omsorg: Sjuepleie- og vernepleiestudent utan autorisasjon (85% av løn høgskuleutdanna kr 373 700)	Ferdig med 1 år	Kr 317 700
(90% av løn høgskuleutdanna kr 373 700)	Ferdig med 2 år	Kr 336 400
(95% av løn høgskuleutdanna kr 373 700)	Ferdig med 3 år	Kr 355 100
Anna relevant høgskuleutdanning (utgangspunkt ass.løn utan ans. kr 282 000 + tillegg kr 7 000)	Fullført 60 stp	Kr 289 000
(ass.løn + kr 14 000)	Fullført 120 stp	Kr 296 000
	Fullført 180 stp	Løn tilsvarende fagarbeidar Kr 326 300 (+ eventuelt ansiennitet)

Volda Campus Arena  
Storgata 8  
6100 VOLDA

Til  
Volda Kommune  
Høgskulen i Volda  
Møre og Romsdal fylke v/utd.avd.

Volda, 26/10-16

## VOLDA CAMPUS ARENA - IDRETT OG SKULE

Vi viser til vår pressekonferanse saman med Sparebank 1, fredag 21.10.16 og påfølgande presseomtale. På pressekonferansen vart det opplyst at idretten ved Volda Handball og KFUM Volda Volley har skipa selskapet Volda Campus Arena AS med formål å tilrettelegge for realisering av idrettshall i Volda. Sparebank 1 er med som samarbeidspartnar.

Det er med stor glede og entusiasme vi registrerer at Voldasamfunnet stiller seg positive til det som er presentert.

Bakgrunnen for skipinga av selskapet kan kort oppsummerast slik:  
Idretten i Volda har i mange år hatt underdekning av areal for hallidrett. Bygging av nye Øyra skule er i sluttfasen –utan innandørsareal til utøving av kroppsøving. Fleire har behov for nytt og moderne anlegg: Ungdomsskulen har behov for moderne kroppsøvningsanlegg. Idrettsbygget krev oppgradering med vesentleg investeringsbehov samtidig med at leigeavtalen utgår i 2020, jfr. informasjon frå høgskulen og Statsbygg. Møre og Romsdal fylke har kommunisert behov for nytt og moderne kroppsøvningsanlegg for vidaregåande skule.

Volda kommune etablerte tidleg i 2015 ei hallgruppe med formål å kartlegge moglegheiter for ny idrettshall i Volda. I møta har kommunen uttrykt følgande:

«Volda kommune ynskjer også at idretten vurderer moglegheita for at dei sjølve kan bygge ein hall, med støtte frå kommunen. Ved ein slik løysing vil idretten stå friare i forhold til plassering av hallen, tidsperspektiv for å få hallen på plass og kva dei ynskjer at hallen skal innehalde.»  
(Møtereferat i hallgruppa 19.05.2016)

"Kommunen ynskjer at idretten framleis vurderer same løysing som er gjort ved bygging av Mørehallen i Volda. Idretten vil då stå som eigar og utbygger av hallen, og vil kunne motta støtte frå kommunen til investering og drift." (Møtereferat i hallgruppa 29.6.2016)

Idretten har følgd oppmodinga med det resultat at idretten ved Volda Campus Arena har gjort avtale om kjøp av tomteareal på Joplassen til formålet.

Idretten har konkludert med at plassering på Joplassen er ei løysing som er framtidsretta og god. Ein sambruk mellom skule og idrett vil her kunne utløyse gode synergjar og stimulere området til stor aktivitet og bli ein viktig og verdifull møteplass på dag- og kveldstid.

Side 1 | 3

Sentrale tilhøve vi har lagt vekt på er følgande:

### **1. Gymsal for grunnskulen og vidaregåande skule.**

Nye Voldahallen skal fungere som gymsal, i fyrste rekkje for Øyra skule og ungdomsskulen. Volda Kommune ved oppvekstsjefen har formidla at Steinrøysa ikkje er aktuell for grunnskulen. Når det gjeld Volda vgs vil gangavstanden vere 5-7 minutt. Vi vil her gå i dialog med Volda vgs, og vonar verdien av gym-undervisning i ein ny og moderne idrettshall vil kunne oppvege denne avstanden.

### **2. Idrettsanlegg for Høgskulen.**

Høgskulen har dei siste åra i m.a. årsrapportar og planar skildra nytt/oppgradert idrettsanlegg på campus som eit av tre sentrale ønskemål. I tillegg har Høgskulen ved brev av 29.04.16 frå direktør til Volda kommune/prosjektgruppa peika på nettopp Joplassen som aktuell plassering. Det såkalla grusbanealternativet vart då av Høgskulen peika på som uaktuelt eller mindre aktuelt (sjå vedlegg). Høgskulen har også nett utarbeidd ein Campusutviklingsplan. I denne planen er det vurdert strategiar og konkrete tomter/areal for framtidig utvikling av campus. Joplassen inngår ikkje i desse planane.

Vår vurdering er at utvikling av Joplassen til idrettsformål vil både kunne tilfredsstille Høgskulen sitt behov for campusnært idrettsanlegg, og samstundes ikkje vere i konflikt med Høgskulen sin utviklingsplan, og vi ser fram til godt og fruktbart samarbeid med høgskulen om prosjektet.

### **3. Parkeringstilhøve.**

God arealdisponering vil vere om Nye Voldahallen vert bygd med parkeringsareal i underetasje (ref. f.eks. Fosshaugane Campus) og i dette ligg det muleg med samdrift med skulane i området. Saman med etablering av overflateparkering på anna tilgrensande kommunalt areal, vil dette gje rom for ei unik og omfattande løysing på samla parkeringsbehov i området, jf., også skissert behov frå Høgskulen si side.

### **4. Tilkomst.**

Joplassen ligg ved etablerte gang- og sykkelveggar som gjer tilkomsten trygg for mjuke trafikkantar. Plasseringa er sentral ut frå omsyn til trafikk og tilpassing til framtidige auka/endra behov. God og eksisterande infrastruktur med E39 rett utanfor, kollektivtilbod og innslag for komande Voldatunnel gjer kommunikasjonsforholda optimale.

### **5. Utvidingsmoglegheiter.**

Vi vil i utgangspunktet skissere Nye Voldahallen som ei minimumsløysing med 2 speleflater med tilhøyrande fasilitetar som vil gje hallidrettane i Volda nødvendig treningstid. Joplassen er så stor at den også kan ha plass til ein evt. symjehall og eventuelle utviding av hallkapasitet.

### **6. Andre synergjar og samspel med Høgskulen.**

Ein kan dra nytte av viktige funksjonar som allereie ligg i eksisterande bygg ved større arrangement (handball/-volleyballskule, landskampar, NM, salsmesser etc), i fyrste rekkje Berte Kanutte-huset (kantine, mm) og utløyse gode synergjar.

- Nye Voldahallen skal vere teknisk utstyrt med spisskvalitet (kamerarigg, lysforhold, fiber, etc) tilrettelagt for medieproduksjon med høg kvalitet.
- Idretten har klare og realistiske ambisjonar om arrangement på nasjonalt og internasjonalt nivå, det vil innebere at ein kan tilrettelegge hallen kvalitet- og arealmessig som ein særst god og unik arena for medietrening og reell medieproduksjon ved aktuelle arrangement. Ein vil kunne legge til rette for eit unikt samspel mellom idretten, høgsulen sitt mediemiljø og dei store nasjonale medieinstitusjonane i tillegg til dei lokale og regionale.
- Sentral plassering inntil Campus vil på ein unik måte legge til rette for eit slikt samspel til beste for alle partar og samfunnsutviklinga i Volda generelt.

Saman ser vi fram til utvikle eit godt samarbeid som fører til at vi lukkast med å realisere planane og kan opne ny Voldahall i 2018.

Vi vil raskt ta initiativ til direkte og god dialog med dykk for vidare dialog og samarbeid.

Med venleg helsing



Arild Bakke  
Leiar  
Volda Campus Arena AS



Rune Aarflot  
Nestleiar  
Volda Campus Arena AS



Hei,  
Sender på vegne av Volda Campus Arena AS (VCA) informasjon om prosjektet, og invitasjon til samarbeid i den videre prosessen.

Saman ser vi fram til utvikle eit godt samarbeid som fører til at vi lukkast med å realisere planane, og kan opne ny Voldahall i 2018.

Vi vil raskt ta initiativ til direkte og god dialog med dykk, for vidare dialog og samarbeid.

For Volda Campus Arena AS  
Rune Aarflot  
Nestleiar



Høgskulen i Volda

Postboks 500  
6101 Volda

Telefon: 70 07 50 00

Besøksadresse:  
Joplassvegen 11  
6103 Volda

postmottak@hivolda.no  
www.hivolda.no

Volda kommune

Dykkar referanse	Vår referanse	Vår sakshandsamar	Vår dato
2015/443	15/01055-4	Jacob Kjøde, jk@hivolda.no	29.04.2016

### Svar til Volda kommune - Vurdering av lokalisering i samband med utgreiing av ny idrettshall - Voldahall

Eg viser til dykkar brev av 200416. Når det gjeld den vedlagte skissa som de omtalar som ei grov teikning, har vi tidlegare svart at akkurat den plasseringa ikkje er aktuell (sjå brev av220915).

Dette er ei vanskeleg sak for høgskulen fordi plasseringa av ein idrettshall grip inn i drifta av verksemda vår og oppfølginga av campusplanen når det gjeld uteområda. Men vi ønskjer å kome i ein positiv dialog med Volda kommune om plassering av hallen. Vi har diskutert ulike alternative plasseringar som de finn i vedlegget til dette brevet. Vi håpar at dei kan vere utgangspunkt for vidare diskusjonar.

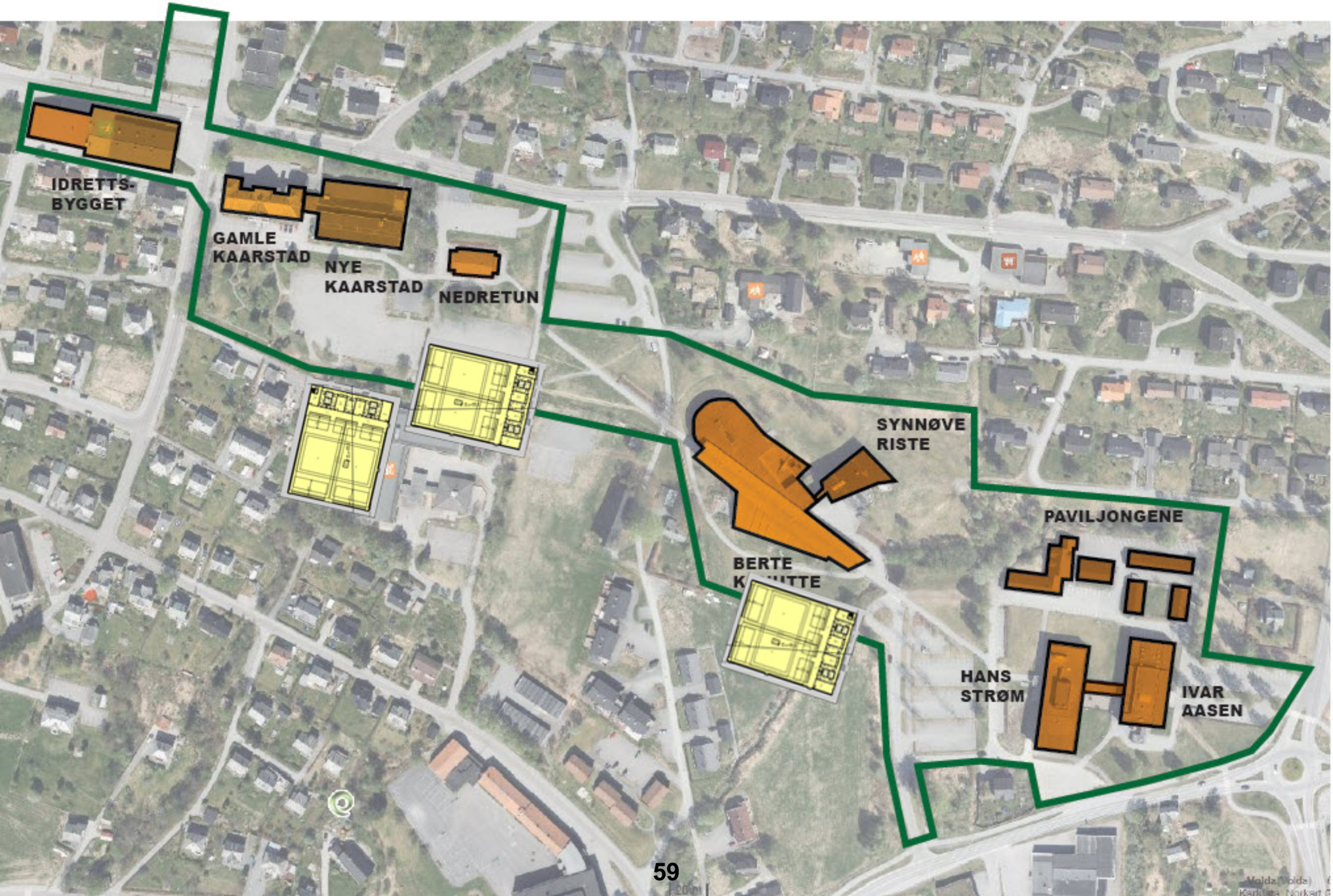
Når det gjeld spørsmålet om særlege vilkår dersom ein landar å ei løysing som ligg innafør den eine grusbana, er det vårt syn at hallen ikkje må vere dominerande i høve til Kaarstadhuset. Andre moglege vilkår må avklarast i vidare drøftingar.

Vi kan stadfeste at det ikkje er aktuelt for høgskulen å gå inn i noko samarbeid om planlegging og eventuell bygging av ein idrettshall. Vi har dekt våre behov i Idrettsbygget.

Med helsing  
Leiinga

Jacob Kjøde  
høgskuledirektør

Kopi til: Volda kommune v/Unni Strand, Avdeling for kulturfag v/Aud Folkestad, Drift v/Leif Roar Strand



IDRETTS-BYGGET

GAMLE KAARSTAD

NYE KAARSTAD

NEDRETUN

SYNNØVE RISTE

PAVILJONGENE

BERTE K...

HANS STRØM

IVAR AASEN

Ber om at denne e-posten vert sendt ut som orienteringssak for formannskapet 2. november og deretter til kommunestyret.

Mvh

Rune

---

**Fra:** Rune Sjurgard

**Sendt:** 24. oktober 2016 10:11

**Til:** erlend@naturlegvis.no; Johnny@kragseteigedom.no; olav.fure@moreforsk.no

**Kopi:** 'stig.brautaset@sparebanken.no'; Jacob Kjøde; Stale.Solgard@mrfylke.no; trond.hjelseth@mrfylke.no; Kjell Magne Rindal; Jeanette Brandal; V-Postmottak; Jørgen Amdam

**Emne:** Volda Campus Arena - ny idrettshall ved Høgskulen

Att: Volda idrettsråd, Volda handball og Volda volleyball

Vi syner til det pågåande samarbeidet mellom idretten, fylkeskommunen og kommunen om planlegging av idrettshall, der Høgskulen no også er invitert inn i samarbeidet. I media fredag 21. oktober vart vi som ei positiv overrasking informert om at idretten vil løyse prosjektet og stå som utbyggjar.

Med atterhald om at alle forhold kan avklarast synest kommunen dette er positive signal, og melder at vi ventar å verte invitert til forhandlingar saman med dei andre partane som er føresett å inngå i prosjektet.

helsing



**Rune Sjurgard**  
rådmann

Tlf 70058700/90053752  
[www.volda.kommune.no](http://www.volda.kommune.no)







**VOLDA KOMMUNE**  
**Teknisk sektor**

KYSTVERKET  
Postboks 1502

6025 ÅLESUND

Arkivsak nr.	Løpenr.	Arkivkode	Avd/Sakshandsamar	Dato
2016/1099	12248/2016	P23	KTA/ LARFJE	18.10.2016

**SVAR PÅ BREV OM AVHENDING AV VOLDA FISKERIHAMN I VOLDA  
KOMMUNE - MØRE OG ROMSDAL FYLKE**

Syner til Kystverkets sak 2016/1726-9.

Volda kommune noterer seg den forlengta fristen til 21. Desember for å avgjøre om kommunen ynskjer å kjøpe Volda fiskerihamn for 1.000.000 kroner. Kommunen stiller midlertidig spørsmål ved taksten som er lagt til grunn for prissettinga. I verditaksten står det klart og tydelig «*Rent visuelt sett synes moloen å være i generelt god stand - men ikkje foretatt noen grundige undersøkelser av utvasking eller lignende - normalt vedlikehold må påregnes - utbedre sprekker i betongplatt etc - det trekkes derfor fra kr 150.000,- til dette.*».

Volda kommune meiner utan å ha gjennomført grundigare undersøkingar at det kan være større settingar i den yttarste delen av moloen, samt eit behov for ein omfattande plastring av yttersida av moloen. Kommunen må vite den totale statusen på moloen før ein kan vurdere og ta over moloen og ber derfor Kystverket gjennomføre ein grundigare verditakst, kor det går klart fram kva vedlikehaldskostnadar er reparasjonskostnadar moloen vil trenge dei neste 30 åra. Estimaten må baserast på tekniske undersøkingar og ikkje visuell inspeksjon frå land. Ein må også vurdere om prisen skal regulerast ned ved avdekking av større vedlikehaldskostnadar.

Kommune opplyser om at Norconsult har gjort omfattande grunnundersøkingar i området med utbygging av ny ferjekai på Vikeneset. Kystverket oppmodas til å ta kontakt med Norconsult då disse undersøkingane kan ha betyding for verditaksta til fiskerihamna.

Det skal nemnast at kommunen har blitt kontakta av ein privatperson som kanskje ynskjer å starte med fiske og nytte Volda hamn som hamn. Då ingen ting er avklart og kommunen ikkje har hørt meir sidan fyrste henvending kan dette betraktast som informasjon, men det visar at Volda fiskerihamn fortsatt kan være ei attraktiv hamn for fiskarar.

Med helsing

Lars Fjærvold  
sakshandsamar

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur.*

Postadresse:  
Stormyra 2  
6100 Volda

postmottak@volda.kommune.no  
Telefon:

www.volda.kommune.no  
Org. nr: 939 760 946  
Bankgiro: 3991.07.81727



Volda Røde Kors har i mange år hatt et veldig godt samarbeid med Volda kommune og dette har vi fortsatt. Men det blir mer og mer fokus på det skriftlige og formelle både hos oss og samarbeidspartnere. Norges Røde Kors har derfor jobbet en del med at de lokale Røde Kors foreningene skal ha formelle samarbeidsavtale om beredskap med kommunene. Mange Røde Kors foreninger og kommuner har nå signert samarbeidsavtale om beredskap. Volda Røde Kors ønsker derfor å få formalisert samarbeid rundt beredskap med Volda kommune. (Blant annet har Eid og Ørsta formalisert dette tidligere i år. Eid signerte også tilsvarende avtale med Sivilforsvaret nylig )

Vi har laget et forslag til avtale som er basert på nasjonal mal og tilpasset lokale forhold. Denne skal ikke gi Volda kommune noen økonomiske forpliktelser utover slik det fungerer i dag. Vi håper dere kan se på utkastet vårt. Når avtalen er endelig håper vi å få til et kort møte med signering.

Med vennlig hilsen

Tormod Eldholm  
Korpsleiar  
Volda Røde Kors Hjelpekorps  
Postboks 162  
6101 Volda  
tlf. 92015436  
[korpsleiar@voldahjelpekorps.no](mailto:korpsleiar@voldahjelpekorps.no)  
[www.voldahjelpekorps.no](http://www.voldahjelpekorps.no)

# **SAMARBEIDSAVTALE OM BEREDSKAP**

## **mellom**

### **Volda kommune og Volda Røde Kors**

#### **1. OM AVTALEN**

Avtalen skal stimulere til samarbeid mellom Volda kommune og Volda Røde Kors (heretter kalla partane) i beredskapsarbeidet. Utgangspunktet for samarbeidet er "Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap" sin visjon om eit trygt og robust samfunn, der alle tek ansvar og Røde Kors sitt oppdrag blir å avdekke, hindre og lindre menneskeleg naud og lidning.

Avtalen mellom partane gjeld i fredstid og inkluderer samarbeid før, under og etter ekstraordinære hendingar.

I situasjonar der samarbeidet kjem i konflikt med redningsaksjonar eller oppdrag under leiing av politiet må samarbeidet avklarast, inkl. bruk av ressursar i Røde Kors i enten kommunens kriseleiing eller i lokal redningsentral (LRS) avhengig av den ekstraordinære hendinga sitt omfang.

Partane hefter ikkje på noko tidspunkt for dei andre sine handlingar, og skal gjennom heile samarbeidet ivareta sin integritet, uavhengigheit og eigenart.

#### **2. OM PARTANE**

Beredskapsplanen for Volda kommune inneheld oversikt over kva tiltak kommunen har førebudd å handtere av uførutsette hendingar, samt plan for kommunen si kriseleiing, varslingslister, ressursoversikt, evakueringsplan og plan for informasjon til innbyggjarane og media. Volda kommune reviderer beredskapsplanen ein gong i året og gjennomfører årleg øving.

Volda Røde Kors blei skipa i 1944 og driv sine aktivitetar i tråd med det internasjonale Røde Kors, der mandat og prinsipp og i tråd med Lover for Norges Røde Kors. Volda Røde Kors har aktivitetar innan søk, redning, omsorg, barn/unge, og er godt utrusta med lokale og utstyr.

#### **3. SAMARBEID OM BEREDSKAP**

Avtalen omfattar samarbeid mellom Volda kommune og Volda Røde Kors før, under og etter ekstraordinære hendingar. Samarbeid under ekstraordinære hendingar er nærare utdjupa i avtalen punkt 4.

Samarbeidet mellom partane før ekstraordinære hendingar ligg på planarbeidsnivå og inneber gjensidig deltaking i møte og fora, der beredskap og krisehandtering står på agendaen.

Volda Røde Kors er representert i det kommunale beredskapsrådet.



#### **4. SAMARBEID VED EKSTRAORDINÆRE HENDINGAR (større ulykker, kriser og katastrofar)**

Ved behov stiller Volda Røde Kors med representant i den kommunale kriseleiinga.

Med utgangspunkt i kommunen si ROS-analyse og beredskapsplan, er Volda Røde Kors budd på å stille med ressursar som følgjer:

- Søk og redning

Ved søk- og redningsoppdrag støttar Volda Røde Kors Hjelpekorps politiet og er såleis stilt til disposisjon for politiet. Utover denne type oppdrag er hjelpekorpsset ein del av Volda Røde Kors sine samla ressursar og kan såleis hjelpe i samband med kommunens sitt behov for støtte.

- Evakuering

Ved behov hjelper Volda Røde Kors til med transport ved evakuering.

- Evakuer- og pårørandesenter

Volda Røde Kors kan stille med ressursar til å opprette og drifte evakuer- og pårørandesenter. Dette gjeld m.a. registrering, forpleiing og generell omsorg. Ved ekstraordinære tilhøve, til dømes lengre straumstansar, kan Røde Kors-huset i Gamle Engesetvegen 8 nyttast.

- Kommunalt kriseteam

På førespurnad frå kommunalt kriseteam, kan Volda Røde Kors stille med frivillige innan omsorg.

- Helse- og omsorgsteneste

Ved bortfall av kritisk infrastruktur stiller Volda Røde Kors med frivillige som kan oppsøke brukarar av heimebaserte tenester og innbyggjarar elles for tilsyn, utkøyring av mat, vatn, medisinar og brensel. Tilsvarande ved ein pandemi. Her kan Volda Røde Kors i tillegg hjelpe kommunen under massevaksinasjon, med oppgåver innan organisering, informasjon, førstehjelp og omsorg.

- Samband

Volda Røde Kors har nødnett som hovedsamband. Dette inkluderer også repeatere. Som reserve samband har Volda Røde Kors eit VHF-samband med stor dekning og kapasitet på utstyr. Utanom internt bruk kan Volda Røde Kors støtte t.d. heimesjukepleie med samband når mobiltelefonnettet er nede, samt sikre samband til grendene i kommunen i slike situasjonar. Volda Røde Kors har også eigen satellittelefon. Alle desse sambanda vert stilt til rådvelde for å støtte kommunal kriseleiing.

- Generelt

Ved ekstraordinære hendingar som krev ressursar utover det som Volda Røde Kors kan stille med, vil Volda Røde Kors be om støtte frå andre Røde Kors-foreiningar i fylket/nabofylket. Behov for støtte frå Volda Røde Kors utover dei allereie nemnde oppgåver, må avklarast direkte mellom partane.

#### **5. OPPLÆRING OG KOMPETANSE**

Volda Røde Kors har sjølv ansvaret for opplæring av sine medlemmer i samsvar med Røde Kors sine planar og krav for deltaking i egne aktivitetar.

Ved øvingar og kurs, som er knytte til beredskapsarbeid og beredskaps-/kriseplanen, vil kommunen invitere Røde Kors som deltakarar.

## 6. TEIEPLIKT

Alle medlemmer i Volda Røde Kors har skrive under etikk- og teieplikt, som inneber å hindre at andre får tilgang til personsensitive opplysningar som medlemen får tilgang til gjennom sin aktivitet i Røde Kors. I tillegg er alle frivillige i aktiviteter som involverer barn og unge pålagt å framvise avgrensa politiattest.

## 7. FORSIKRINGAR

Volda Røde Kors har avtale om ansvars- og ulykkesforsikring for alle sine frivillige gjennom Norges Røde Kors. Denne forsikringa gjeld alle under 75 år som deltek i aktivitetar i regi av Røde Kors.

## 8. ØKONOMI

Volda Røde Kors dekkjer sine eigne utgifter til opplæring av medlemmer samt drift og vedlikehald av eige utstyr. Innsatsen frå dei frivillige i Volda Røde Kors er uløna.

Utgifter i samband med oppdrag Volda Røde Kors utfører for HRS/politiet, også i krisesituasjonar, vert dekt av HRS si refusjonsordning.

Å sette Volda Røde Kors i beredskap medfører ingen kostnad eller forplikting for kommunen. På same måte gjeld deltaking i møter, stab, etc.

Kostnader til oppdrag / tiltak Volda Røde Kors set i verk på eige initiativ medfører ingen kostnad for kommunen, med mindre dette er spesielt avtalt.

Ved konkrete oppdrag for kommunen, dekker kommunen kostnader til transport og eventuelt mat og drikke til mannskap etter same satsar som hovudredningssentralen. Unntak skal avtalast særskilt. Dette kan t.d. vere;

- Behov for innkjøp / leige av naudsynt utstyr / tenester til oppdraget
- Uventa kostnader kan dekkast etter avtale.

## 9. AVTALEN SI VARIGHEIT OG OPPSEIING

Begge partar kan seie opp, eller krevje avtalen reforhandla med 3 månaders skriftlig varsel.

Volda kommune og Volda Røde Kors møtast årleg for oppdatering og informasjonsutveksling, inklusiv oppdatering av ressursoversikta til Volda Røde Kors.

Volda, xx. oktober 2016

For Volda kommune

For Volda Røde Kors

.....  
Jørgen Amdam  
Ordfører

.....  
Audun Kr. Høidal  
leiar  
Volda Røde Kors

.....  
Tormod Eldholm  
korpseiar  
Volda Røde Kors Hjelpekorps



Til våre medlemmer

*Dato:*  
24. oktober 2016

LANDSSAMANSLUTNINGA AV NYNORSKKOMMUNAR (LNK)  
Postboks 7044 St. Olavs plass, 0130 Oslo  
Telefon 22 33 14 00 – Post@LNK.no  
Bankgiro 3450 07 00574 – Org.nr. 974 339 943

## Språk i den nye Vestlandsregionen

Intensjonsplanen av 16.09.2016 mellom Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane, slår ikkje fast at den nye Vestlandsregionen skal ha nynorsk som administrasjonsspråk. Dei tre fylkesordførarane har alle i ettertid stadfesta at det ikkje er tatt endeleg stilling til kva administrasjonsspråk den nye regionen skal ha. Dette skal avklarast i den vidare prosessen.

LNK vil oppmoda alle medlemmene våre, kommunar, interkommunale selskap og andre institusjonar og verksemder, til å gje fråsegn om den nye Vestlandsregionen. Den nye regionen vil vera ein stor produsent av skriftleg materiale. Det vil såleis vera eit stort tilbakesteg for nynorsken om ikkje dette skjer på nynorsk, med same omfang som i dag. Ein ny stor vestlandregion bør ha gode føresetnader for styrking av nynorsken.

LNK vil be medlemmene våre å ta inn eit punkt om språk i fråsegna si om den nye regionen. Eit forslag til formulering kan vera:

«..... kommune/ museet/ IKS/KF/AS ber om at Vestlandsregionen klarare støttar opp om det nynorske språket når den nye regionen skal skipast. Desse tilleggspunkta om språk bør difor inn i intensjonsplanen:

1. Staten skal bruke nynorsk i sin skriftlege kommunikasjon med regionen
2. Regionen skal ha nynorsk som administrasjonsspråk
3. Det skal utarbeidast eigne språkreglar for tilsette, som tek vare på dei språklege rettane for private rettssubjekt (personar, bedrifter, organisasjonar, institusjonar)
4. Regionen skal vere eit føredøme for klart språk i offentleg forvaltning»

Lukke til med arbeidet.

Med vennleg helsing

Vidar Høviskeland  
dagleg leiar

*Brevet er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*

LANDSSAMANSLUTNINGA AV NYNORSKKOMMUNAR (LNK)  
Postboks 7044 St. Olavs plass, 0130 Oslo  
Telefon 22 33 14 00 – Post@LNK.no  
Bankgiro 3450 07 00574 – Org.nr. 974 339 943

Ordfører  
Rådmann  
LNK-kontakt

LNK reknar med at dei fleste medlemene våre på Vestlandet ønskjer å uttala seg om den nye Vestlandsregionen. Som vedlegg til denne e-posten legg me difor med eit brev som omtalar moglege språklege konsekvensar av ein ny region. Det er viktig at slike språkpolitiske perspektiv kjem fram i ei kommunal høyringsfråsegn.

E-posten går også som kopi til alle dei andre medlemene i LNK . Me minner om at dette er ein "brei" høyringsrunde - der alle har høve til å koma med innspel.

Med vennleg helsing  
Vidar Høviskeland  
dagleg leiar i LNK

--

---

Landssamanslutninga av nynorskkommunar (LNK)

E-post: [post@LNK.no](mailto:post@LNK.no)

tlf.: 0047 90 50 66 17

Postadresse: Pb 7044 St.Olavs plass, 0130 OSLO

Kontoradresse: Pilestredet 8, OSLO

[www.LNK.no](http://www.LNK.no)

Org. nr. 9743 39943

VOLDA KOMMUNE	
Saker	2013/250
Arbeid	Ordt. JorÅmel
13 OKT 2016	
Emner	
Klassering P	
Klassering S	

**NORGESVEL**  
DET KONGELIGE SELSKAP FOR NORGES VEL

Volda Kommune  
Næringsutvikling og entreprenørskap  
Stormyra 2  
6100 Volda

Deres ref:

Vår ref:

Dato: 10.10.2016

Kilde: 405855 BDB

Norges Vels gründerpris 2017:

## Har dere en god kandidat i din kommune?

Norges Vels Gründerpris tildeles personer som har gjort en spesiell innsats i eget lokalsamfunn, organisasjon eller bedrift. Gjennom denne prisen ønsker vi å premiere og oppmuntre gründere for deres innsats.

Alle kan sende inn forslag på kandidater. Fristen er 15. november 2016.

Det er ofte lokale ildsjeler og gründere som bidrar til nødvendig vekst og utvikling i lokalsamfunnet. Vi håper du vil bidra til at informasjon om Norges Vels Gründerpris kommer ut i din kommune slik at vi også i år får mange gode kandidater.

Forslag til måter å gjøre prisen kjent:

- Kommunens inter- og intranett
- Privat og profesjonelt nettverk
- Lokale pressekontakter
- Oppslagstavler

Du finner mer informasjon i vedlegget og på [www.norgesvel.no/grunderpris](http://www.norgesvel.no/grunderpris)  
Her kan du også laste ned plakater.

Ønsker du mer informasjon, ta gjerne kontakt.

Vennlig hilsen  
for Det Kongelige Selskap for Norges Vel



Øyvind Ørbeck Sørheim  
Administrerende direktør



Eli Aaserud Heiberg  
Saksbehandler/markedsansvarlig  
Tel: 947 91 970  
e-post: [eli.aaserud.heiberg@norgesvel.no](mailto:eli.aaserud.heiberg@norgesvel.no)



# Norges Vels Gründerpris

## Honnør til nyskaping

Norges Vels Gründerpris er etablert for å gi honnør til nyskaping og igangsetting. Prisen gis i form av en sølvmedalje. Gründerprisen tildeles personer som har gjort en innsats i eget lokalsamfunn, organisasjon eller bedrift - i tråd med Norges Vels visjon om livskraftige lokalsamfunn.

Norges Vels Gründerpris tildeles en gang i året. Medaljen henger høyt og det er relativt få som får den.

I 2016 gikk prisen til gründerne bak Stokkoya Sjøsenter; Roar Svenning, Torild Langklopp og Ingrid Langklopp. Trioen fikk prisen for å ha utviklet stedet til et av Norges beste reisemål, og for å være en motor for annet næringsliv og bosetting i området.

I 2015 gikk prisen til Halvor Olsen for å ha utviklet Holte Gård til en moderne produksjonsbedrift med en sterk merkevare som leverer fjærkre til en rekke velassorterte butikker, restauranter og delikatesseforretninger. Olsen har bidratt til vekst i det lokale næringslivet i Drangedal, og som inspirator vist at det går an å skape vekstbedrifter.

**Heder for samfunnets beste i mer enn 200 år**  
Det Kongelige Selskap for Norges Vel har en lang tradisjon for å hedre personer som gjør en innsats for samfunnets beste. Stiftelsesloven fra 1809 nevner tildeling av utmerkelse som mulig arbeidsområde. Det var viktig å hjelpe frem nye ideer og bygge opp ny virksomhet i en tid da landet var preget av fattigdom og hungersnød.

Nye produkter ble presentert på utstillinger, vurdert og premiert - ofte med medaljer. Den mest kjente av Norges Vels medaljer er Medaljen for lang og tro tjeneste som ble etablert i 1888 for å hedre ansatte i landbruk og privat husholdning.

## Kriterier for tildeling

### Statutter for tildeling

- Mottakeren skal være en person som har gjort en spesiell innsats i eget lokalsamfunn, organisasjon eller bedrift.
- Innsatsen skal være framtidsrettet og nyskapende, og ha ført til utvikling i lokalsamfunnet.
- Innsatsen skal kunne stå som et mønster for annen nyskaping.

### Eksempler på nyskaping

Natur og kultur er viktige ressurser i lokalsamfunnet, og noen eksempler på nyskaping som kan fortjene heder gjennom Norges Vels Gründerpris kan for eksempel være:

- Hente frem og ivareta lokale mat- eller kulturtradisjoner
- Verdiskaping for lokalmatprodusenter
- Bruk av lokale råvarer og ressurser på nye måter
- Produktutvikling eller nye produkter i andres eller egen bedrift
- Fornybar energi eller andre miljøtiltak
- Innsats som har bidratt til å skape arbeidsplasser

Forslag til kandidater og begrunnelse må fylles ut i et eget forslagsskjema og undertegnes av minst to personer.

### Kontakt oss for mer informasjon

Eli Aaserud Heiberg  
Mobil: 947 91 970  
E-post: [eli.aaserud.heiberg@norgesvel.no](mailto:eli.aaserud.heiberg@norgesvel.no)  
Norges Vel, Eli Aaserud Heiberg, PB 115, 2026 Skjetten



Norges Vels Sølvmedalje ble lansert i 1893. Medaljen er preget i sølv og er 40 millimeter i diameter. Sølvmedaljen overrekkes sammen med et diplom og medaljen leveres i en fin gaveeske av tre foret med sort fløyel. Det følger også med en brosjyre som gir en kort beskrivelse av medaljene Norges Vel har tildelt og tildeler.

På forsiden av medaljen er det avbildet en sittende kvinne i nasjonaldrakt, som rekker fram en krans med høyre hånd og holder et kornbånd i venstre. På baksiden er det norske riksvåpenet omgitt av teksten "Det Kongelige Selskab for Norges Vel - stiftet 29de december 1809".

[www.norgesvel.no/grunderpris](http://www.norgesvel.no/grunderpris)