

## Orientering om vår deltakelse i programmet "Saman om ein betre kommune"

Styringsgruppen i "Kompetanse ytterst i Lofoten", som er vår del av det nasjonale programmet "Saman om ein betre kommune", har ønske om å gi tilbakemelding til kommunestyrene om prosjektet. I tillegg er det behov for kommunestyrene å behandle den fremlagte strategiske kompetanseplanen.

I tillegg til dette dokument vedlegges årsrapporten og strategisk kompetanseplan for ytterligere detaljer.

Innholdsfortegnelse:

|                                                              |   |
|--------------------------------------------------------------|---|
| 1. Bakgrunn .....                                            | 1 |
| 2. Sammendrag .....                                          | 2 |
| 3. Formål .....                                              | 2 |
| 4. Målsettinger.....                                         | 2 |
| 4.1 Resultatmål .....                                        | 2 |
| 4.2 Effektmål.....                                           | 2 |
| 4.3 Prosjektmål .....                                        | 3 |
| 5. Organisering .....                                        | 3 |
| 6. Følgeforskning .....                                      | 4 |
| 7. Aktiviteter og innhold i prosjektet.....                  | 4 |
| 7.1 Mandat.....                                              | 4 |
| 7.2 Detaljer for delprosjektene - fremdrift .....            | 4 |
| 7.2.1 Kompetanseutvikling og strategisk kompetanseplan ..... | 5 |
| 7.2.2 Økonomi, regnskap, lønn og utfakturering.....          | 7 |
| 7.2.3 Teknisk sektor .....                                   | 7 |
| 7.2.4 Styringsgruppen .....                                  | 8 |
| 8. Fremdriftsplan.....                                       | 8 |
| 9. Innstilling .....                                         | 9 |

### 1. Bakgrunn

De fire kommunene Røst, Værøy, Moskenes og Flakstad har nå deltatt i prosjektet "Kompetanse ytterst i Lofoten" siden våren 2013. Bakgrunnen for prosjektet var en oppfatning av at

- Tjenesteytingen fra kommunene var ikke som ønsket
- Stor gjennomtrekk i nøkkelstillinger
- Slitne ansatte
- Ikke optimalt renommé



Prosjektet "Kompetanse ytterst i Lofoten" tar for seg rekruttering og kompetanse til våre kommuner.

## 2. Sammendrag

Styringsgruppen har vedtatt tiltak innen økonomifeltet og strategisk kompetanseplan. Kompetanseplanen har vært til høring i kommunene. For å sikre bedre tjenesteyting er kompetansemobilisering sentral. Det legges opp til å avsette felles pott for til kompetansemidler.

Innen økonomifeltet satses det i første omgang på flere faglige nettverk.

For teknisk sektor er det etablert ett faglig nettverk.

## 3. Formål

Gjennom nye måter å organisere oss på skal vi bidra til bedre kvalitet i intern og ekstern tjenesteyting.

## 4. Målsettinger

### 4.1 Resultatmål

*Hvilke leveranser skal foreligge ved slutten av hovedprosjektet?*

- Økt stabilitet i stillinger med nøkkelkompetanse
- Alle kommuner skal ende opp med en kompetanseplan, og plan for rullering av denne
- Hver kommune – sin spesialisering
- Forpliktende avtaler kommunene mellom om bruk av felles tjenester kompetanse (*endret av styringsgruppen 30.april*)
- Så lenge kommunestrukturen er slik den er i dag for de fire samarbeidskommunene er det ønskelig å utnytte felles kompetanse (*vedtatt av styringsgruppen 12.september*)

### 4.2 Effektmål

*Konkrete gevinster som resultat av hovedprosjektet.*

- Redusere ansettelseskostnadene med 50%
- Økt stabilitet i bemanningen skal redusere restanse med 20%
- Kommunene skal få bedre omdømme som arbeidsgiver



#### 4.3 Prosjektmål

*(Hvilke leveranser vil forestående prosjektfase ha? Dette er prosjektorganisasjonens mål)*

- God felles tjenesteyting i kommunene
- Etablere et utvidet og formalisert samarbeid mellom kommunene
- Evne og vilje til å tenke på nye løsninger
- Attraktive fagmiljø

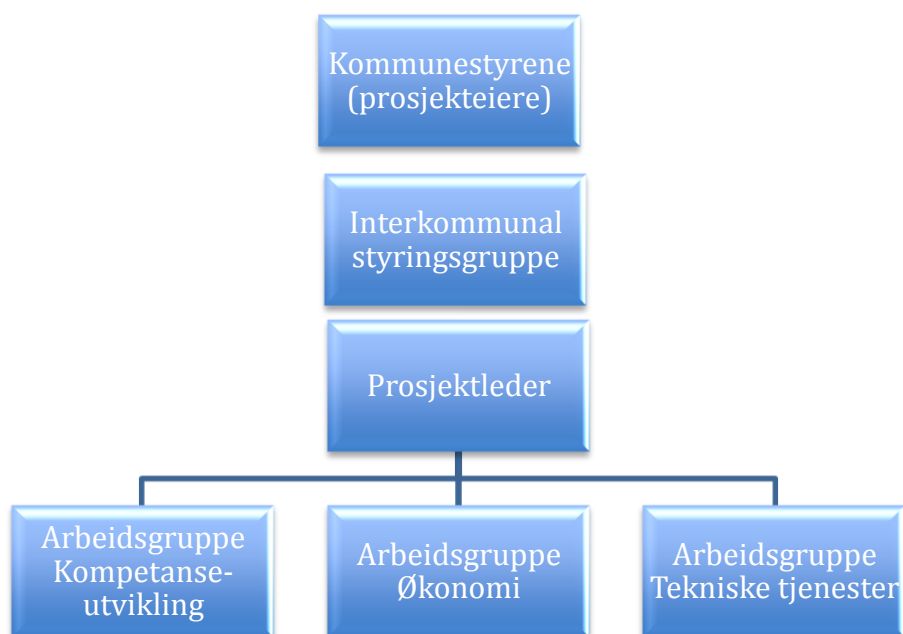
### 5. Organisering

Prosjektet "Kompetanse ytterst i Lofoten" ble delt opp i et forprosjekt og et hovedprosjekt. Forprosjektperioden var mars – juli 2013. Hovedprosjektet, som startet opp august 2013, er delt opp i to deler;

- Mulige tiltak og organisering
- Iverksetting av valgte tiltak

Vertskommune for prosjektet er Røst kommune.

Hovedprosjektet er organisert med en styringsgruppen bestående av de fire rådmennene, én ordfører og én hovedtillitsvalgt. Det er opprettet tre arbeidsgrupper i hovedprosjektet.



Kompetanse ytterst i Lofoten ble vedtatt å ha to hovedfokus som gjennom prosessen er endret til:

1. Rekruttering til nøkkelstillinger (leder og mellomledernivå)
2. Forpliktende avtaler kommunene mellom om bruk av felles kompetanse

De er opprettet tre tverrkommunale arbeidsgrupper for to tjenesteområder, samt én gruppe for kompetanseutvikling og strategisk kompetanseplan:

### 1. Økonomi, regnskap, lønn og fakturering

Medlemmer: **Kay Meløysund, leder** (Røst), Lisbeth Torstensen (Værøy), Lisbeth Mevold, Line Johansen og Solfrid Johnsen (Flakstad), Lena Britt Johnsen og Laila Jusnes Kristensen (Moskenes)

### 2. Teknisk sektor

Medlemmer: Tom Ragnar Pedersen (Røst), Frank Hansen (Værøy), **Dag Walle, leder** (Flakstad), Brita Windstad Johnsen (Moskenes)

### 3. Kompetanseutvikling og strategisk kompetanseplan

Medlemmer: Oddfrid Mikalsen (Røst), **Hege Tangen Christensen, leder** (Værøy), Vibeke Holm (Flakstad), tillitsvalgte; Hilde Beate Johansen, Ann Berit Stephansen, Ellinor Schjølberg og Lill-Anita Hellan. I løpet av året har Siw Skaar Fra RKK Lofoten deltatt i gruppen som ressursperson.

## 6. Følgeforskning

Nytt av året er at Universitetet i Nordland utfører følgeforskning på prosjektet vårt. Jill Beth Otterlei har deltatt på enkelte av møtene høsten 2014. Hensikten med følgeforskningen er å finne ut hvilken innovasjon som forekommer i prosjektet vårt, og hvordan løsningene våre blir satt ut i livet i kommunene.

Det er meningen at Universitetet i Nordland skal følge oss ut prosjekt-perioden som er ut 2015. Finansieringen kommer fra Fylkesmannen i Nordland, slik at kommunene har ingen direkte kostander.

## 7. Aktiviteter og innhold i prosjektet

### 7.1 Mandat

Mandatet for arbeidsgruppene er ikke endret i 2014. Arbeidsgruppene la i løpet av året frem tiltak for å nå de målsettinger som er satt for prosjektet.

### 7.2 Detaljer for delprosjektene - fremdrift

I styringsgruppemøtet 1.juli ble det fattet følgende vedtak:



- *Styringsgruppen slutter seg til arbeidsgruppene sine forslag til samarbeidstiltak som fremmet i juni 2014.*
- *Arbeidsgruppene får frist til november 2014 med å fremme detaljerte planer for innhold og fremdrift.*
- *Styringsgruppen har til intensjon at tiltakene startes opp i første halvår 2015.*

Arbeidsgruppene har siden august arbeidet med detaljerte planer. Arbeidsgruppene for økonomi og kompetanse har hatt flere møter og samlinger med eksterne bidragsyttere.

### 7.2.1 Kompetanseutvikling og strategisk kompetanseplan

Utkast til felles strategisk kompetanseplan har vært ute på høring i kommunene i november 2014. Planen med vedlegg var ferdig fra arbeidsgruppens side i slutten av november.

Styringsgruppen anbefalte i sitt møte 11. desember 2014 kompetanse-planen overfor AMU/Administrasjonsutvalg og kommunestyre i den enkelte kommune.

#### 7.2.1.1 Målsetting

Kommunens kompetanseplan skal være et verktøy for å nå kommunens overordnede mål. Den skal sikre nødvendig kompetanse til å kunne gjennomføre pålagte oppgaver, møte fremtidige krav og utfordringer, utvikle stadig bedre tjenester, samt sikre innbyggerne i kommunen gode tjenester.

Kommunens kompetanseplan skal:

- Bevisstgjøre organisasjonen på hva vi trenger av kompetanse
- Motivere ansatte til å gjennomføre kompetansehevende tiltak, ut over det som pålegges i tjenesten
- Virke rekrutterende
- Motivere ansatte til å videreforedle nyervervet kompetanse ut i virksomheten
- Motivere for at lærlinger tas inn i virksomheten
- Bygge opp lederkompetanse
- Stimulere til samarbeid, også på tvers av avdelinger og kommunegrenser
- Virke kompetansemobiliserende

#### 7.2.1.2 Økonomiske hensyn

Det legges ikke opp til tiltak i 2015 som vil gi nevneverdige utlegg for kommunene. Innvilgede skjønnsmidler til prosjektet vil bli brukt til tiltakene. Kommunenes andel vil da i stor grad være egeninnsats(arbeidstid).

Det er ønskelig at rådmann forvalter en avsatt felles pott for kompetansemidler. Den avsatte kompetansepotten skal brukes til utvikling. Det innebærer at den



enkelte enhet selv må budsjettere med lovpålagte kurs over eget driftsbudsjett. Det samme gjelder fagmøter, seminarer og lignende.

Selve budsjetteringen av fellespotten skjer på følgende måte:

1. Basert på de ulike innspillene fra avdelingene og en overordnet vurdering av rådmannens ledergruppe, blir det satt en ramme for de ulike enhetene. I tillegg skal det budsjetteres med en egen "restpott", som skal ivareta tiltak på tvers av enhetene. Summen av dette utgjør den samlede fellespotten for kompetansetiltak.
2. Det bør også settes av øremerkede etter-/videreutdanningsmidler, som kan skytes inn som stipend til ansatte som på eget initiativ ønsker å ta utdanning som er definert som kritisk kompetanse. (NB! Bindingstid bør praktiseres for slike tiltak). Søknader om stipend behandles av administrasjonsutvalget etter anbefaling fra den respektive enhetsleder.
3. "Restpotten" skal forvaltes av rådmannen, etter føringer fra enhetsleder stab og støtte.
4. Enhetslederne står fritt innenfor eget budsjett til selv å finansiere opp tiltak som ikke når opp i prioriteringen på de sentralt avsatte kompetansemidlene. Her kan organisasjonsutviklingsmidler fra KS være aktuelle.
5. For gjennomføring av kommunens kompetanseplan er det en målsetting at det avsettes i den årlige budsjettprosessen 0,5% av de totale lønnsmidlene. Til tverrfaglig pott avsettes 1/4 av disse midlene, resterende 3/4 innarbeides i de enkelte enheters budsjett.

#### **7.2.1.3 Læringsarenaer og kompetansemobilisering**

Det er et mål å satse mer på interne læringstiltak i vår kommune. Dette for å dekke konkrete kompetansebehov og for å bedre det generelle læringsmiljøet. Det er belegg for å hevde at bruk av interne læringstiltak i en organisasjon er mer virkningsfullt enn eksterne. Det er videre et mål å bli mer bevisst det å lære av hverandre i hverdagen, utvikle retningslinjer for hospitering og erfaringsutveksling innad i organisasjonen.

Det legges stor vekt på kompetansemobilisering, også på tvers av enheter. Dette skal være et viktig verktøy for kommunen. Dette vil ha betydning for tilstedeværelse, stolthet, selvtillit og kvalitet i tjenesten.

Anerkjennelse er viktig motivasjonsfaktor for ansatte og virker kompetansemobiliserende. Hos oss anerkjenner vi kompetente medarbeidere som ikke har formalkompetanse. Dette står ikke i kontrast til kravet til formalkompetanse i beskyttede stillinger.



Primært skal kurs og opplæring skje i våre kommuner. Dette for å redusere kostandene og øke deltakelsen.

#### 7.2.1.4 Strategier og tiltak

Det legges oss til tre kompetansestrategier som er tilføring, investering og involvering. Disse følges opp med tiltak for 2015.

Arbeidet med kompetanseplanen skal samordnes med lokale prosesser i kommunen.

#### 7.2.2 Økonomi, regnskap, lønn og utfakturering

Arbeidsgruppen ønsket at man i første omgang danner faglige nettverk for å utnytte vår felles kompetanse. Styringsgruppen har anbefalt tiltakene. Det er oppnevnt tre faglige nettverk og ett prosjekt;

- Nettverk for lønn
- Nettverk for regnskap
- Nettverk for innfordring
- Prosjekt for utfakturering (for lite fagområde til å danne nettverk)

Ett av nettverkene er allerede virksom. Det er nettverket for regnskap.

Det legges ikke opp til tiltak i 2015 som vil gi nevneverdige utlegg for kommunene. Innvilgede skjønnsmidler til prosjektet vil bli brukt til tiltakene. Kommunenes andel vil da i stor grad være egeninnsats(arbeidstid).

#### 7.2.3 Teknisk sektor

Styringsgruppen har akseptert de tiltak som arbeidsgruppen har fremmet. Det er å kjøre tre felles prosjekter for å ta igjen etterslep innen teknisk sektor for siden å kunne yte den tjenesteproduksjon som er ønskelig med dagens begrensede bemanning. Prosjektene er

- Innmåling av VA-nettverket
- Korrigering av matrikkelen
- Utarbeidelse og revisjon av FDV-planer og -tjenester.

Gjennomføring av de tre tiltak nevnt avhenger av finansiering ved skjønnsmidler fra Fylkesmannen, og det er pr begynnelsen av januar klart av vi ikke får slike midler. Eneste tiltak i tillegg er faglig nettverk for kompliserte/ressurskrevende byggesaker som det er planlagt oppstartet i februar 2015. Innhold er ikke avklart, men det er ønskelig å bruke samme mal er benyttet i arbeidsgruppen for økonomi.



Et justert finansieringsbehovet er slik, hvorav det er søkt om 50% støtte fra Fylkesmannen:

| Område                     | Innhold                                | 2015           | 2016            | 2017            | SUM             |
|----------------------------|----------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Vann og avløp              | Innmåling av VA-nettverket – tre år    | 700.000        | 721.000         | 742.000         | 2,16 mill       |
| Karttjenester og matrikkel | Korrigerings av matrikkelen – tre år * | 700.000        | 721.000         | 742.000         | 2,16 mill       |
| FDV-planer og -tjenester   | Utarbeidelse og revisjon – to år       | 700.000        | 721.000         |                 | 1,4 mill        |
| <b>SUM</b>                 |                                        | <b>2,1mill</b> | <b>2,2 mill</b> | <b>1,5 mill</b> | <b>5,8 mill</b> |

Totalt er det stipulert 90 månedesverk for å gjøre alt ferdig, men i denne omgang begrenser vi prosjektet.

Styringsgruppen vil diskutere avslaget fra Fylkesmannen av søknaden for tekniske tjenester før beslutning om fremdrift avgjøres.

Det er usikkerhet om videre fremdrift i delprosjektet og om alle kommuner vil delta videre. Usikkerheten er hovedsakelig basert på økonomisk evne til å gjennomføre omforente tiltak, samt kapasitet i organisasjonene.

#### 7.2.4 Styringsgruppen

Erling Sandnes, rådmann i Flakstad kommune, overtok som leder av styringsgruppen da Nils Olav Hagen (rådmann i Moskenes) sluttet i april. Ny i styringsgruppen i år er Per Sperstad, rådmann i Moskenes.

## 8. Fremdriftsplan

Forenklet kan fremdriftsplanen settes opp slik:

Igangsetting av interkommunale nettverk innen økonomiområdet:

- Februar 2015
- 2-4 møter i året

Igangsetting av interkommunalt nettverk for særlig ressurskrevende byggesaker:

- Igangsatt januar 2015

Implementering av strategisk kompetanseplan:

- Vinter og vår 2015
- Kompetanseuke siste uke av april/første uke av mai 2015
- Bruke arbeidsplassen for læringsarena – særlig fokus vår 2015



## 9. Innstilling

Kommunestyret i ----- kommune vedtar følgende i forbindelse med prosjektet "Kompetanse ytterst i Lofoten":

1. Kommunestyret tar prosjektleders orientering til etterretning.
2. Strategisk kompetanseplan som vedlagt denne sak vedtas som kommunens plan for område.
3. Tiltakene for økonomisektoren med fagnettverk og prosjekt vedtas som kommunens tiltak i første omgang for økonomisektoren.
4. Tiltakene for teknisk sektor med ett fagnettverk vedtas som kommunes foreløpige tiltak innen teknisk sektor.

Richard Sandnes, prosjektleder  
Røst, januar 2015

