

Møteinnkalling

Kommunestyret

Møtedato: 02.09.2021 kl. 10:00

Møtested: Kulturhuset

Arkivsak: 19/00313

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 95 33 25 00 eller e-post dag.sigurd.brustind@ibestad.kommune.no Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra ordfører.

SAKSKART		
Saker til behandling		
32/21	16/00134-20	Interkommunal legevakt - samarbeidsavtale
33/21	17/00188-6	Kommunesamarbeid NAV
34/21	13/00693-2	Reglement for erkjentlighetsgaver
35/21	21/00220-1	Lokale retningslinjer for heltidskultur
36/21	21/00019-10	Orienteringer, spørsmål m.m. - Kommunestyremøte 02.09.2021

Hamnvik, 26.08.2021

Sign.

Sonja Johansen

møtesekretær

Saksliste

Saker til behandling

32/21 Interkommunal legevakt - samarbeidsavtale	3
33/21 Kommunesamarbeid NAV	18
34/21 Reglement for erkjentlighetsgaver	36
35/21 Lokale retningslinjer for heltidskultur	43
36/21 Orienteringer, spørsmål m.m. - Kommunestyremøte 02.09.2021	55

Arkivsak-dok. 16/00134-20
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Saksgang	Møtedato
Formannskap	24.06.2021
Kommunestyret	02.09.2021

INTERKOMMUNAL LEGEVAKT - SAMARBEIDSAVTALE

Forslag til vedtak/innstilling:

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:
Kommunestyret vedtar å:

1. Godkjenne revidert samarbeidsavtale for interkommunal legevakt (IKL) med kommunene Lavangen, Salangen, Målselv, Ibestad, Dyrøy og Bardu
2. Organiseringen skjer etter kommunelovens kapittel 20, §20-2 som et administrativt vertskommunesamarbeid med Bardu kommune som vertskommune
3. Ny samarbeidsavtale trer i kraft 01.01.22
4. Vedtaket forutsetter godkjenning fra alle samarbeidskommunene jf. pkt. 1-3 for å tre i kraft. Dersom ikke alle kommunene slutter seg til vedtaket, går resten sammen om å utrede videreføring av legevaktsamarbeidet.

Vedlegg:

1. Forslag til samarbeidsavtale for IKL
2. Underlag til samarbeidsavtale for IKL
3. Beregnet andel per kommune

Kort beskrivelse av saken

Ibestad kommune er i dag tilsluttet interkommunal legevakt i Bardu. I dag består samarbeidet av kommunene Målselv, Bardu, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Ibestad. Bardu kommune er vertskommune. Ibestad kommune sa opp samarbeidsavtalen om interkommunal legevakt (IKL) og legevaktsentral høsten 2020. Bakgrunnen var at Målselv kommune allerede hadde sagt opp avtalen, og krevd forhandling av ny avtale.

Fakta i saken

Styringsgruppen i IKL utarbeidet et mandat for forhandling av ny samarbeidsavtale om interkommunal legevakt og legevaktsentral. Deltakende kommunene skulle være Bardu, Målselv, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Ibestad.

Det ble satt ned en arbeidsgruppe med en representant fra hver av kommunene. Arbeidsgruppa har gjennomført totalt 10 møter, og har ferdigstilt et forslag til samarbeidsavtale.

Samarbeidsavtalen inneholder alle elementer som kreves etter kommunelovens kapittel 20.

Styringsgruppen for interkommunal legevakt (IKL) Bardu har også gjennomført en prosess for å redusere kostnadene og samtidig opprettholde kvaliteten ved legevakten på et forsvarlig nivå.

Det er gjort endringer i rammene til IKL med en reduksjon på kr 3,5 millioner. Det er i hovedsak sykepleierkapasiteten på dagtid og nattestid som er redusert, i tillegg til husleie. Legebemanningen er uendret.

Vurdering

Styringsgruppen bestående av kommunedirektører/rådmenn/administrasjonssjefer i de 6 kommunene har vurdert eksisterende IKL og det er gjort vedtak om kostnadsreducerende tiltak.

Det var enighet i styringsgruppen for IKL Bardu jf. møte 20. mai 2021 om å legge frem felles forslag til ny samarbeidsavtale for legevaktsamarbeidet med vedtatte endringer. Videreføringen ivaretar en bærekraftig og kvalitativt god legevaktjeneste for innbyggerne i samarbeidskommunene.

Deltakerkommunenes andel av netto budsjett for IKL Bardu er regulert i forslag til ny samarbeidsavtale med en fordeling tilsvarende 10 % som flatt fordeles ut til hver enkelt deltakerkommune og 90 % på basis av folketall. (dato for telling: SSB 1.juli hvert år). Ibestad kommunes andel for 2022 er beregnet til vel 1,1 million, basert på utkast til budsjett 2022. Med bakgrunn i det arbeidet som er gjort for å redusere kostnadene og utarbeide ny samarbeidsavtale tilpasset driften og dagens lovverk, så anbefaler kommunedirektøren at forslag til ny samarbeidsavtale for Interkommunal Legevakt Bardu godkjennes slik innstillingen beskriver.

For det tilfelle at andre kommuner ikke tilslutter seg avtalen, iverksettes hurtigarbeidende reforhandling av avtalen med gjenværende kommuner.

Helse og miljø

Ikke vurdert

Personell

Ingen konsekvens

Økonomi

Reforhandlingen av avtalen og arbeidet med kostnadsreduksjoner ved legevakten har gitt Ibestad kommune reduserte kostnader fra kr. 1 447 457 i 2020,- , kr. 1 160 275,- i 2021, til kr. 1 107 999,- for 2022.

Samfunnsplan

Sikre en tilgjengelig og god legevakt for befolkningen

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren tilrår å vedta innstillingens 4 punkter.

Mellom Bardu, Salangen, Lavangen, Målselv, Ibestad og Dyrøy kommuner er det inngått avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om interkommunal legevakt og legevaktsentral.

Samarbeidsordningen er hjemlet i kommunelovens kapittel 20.

1 Allmenne bestemmelser

1.1 Navn og omfang

Avtalen gjelder Interkommunal legevakt (IKL) i Bardu, som er et vertskommunesamarbeid om legevaktberedskap og legevaktsentral som skal inngå i en felles legevakt for Bardu, Salangen, Lavangen, Målselv, Ibestad og Dyrøy kommuner.

1.2 Vertskommune og samarbeidskommuner

Bardu kommune er vertskommune for samarbeidsordningen, mens kommunene er samarbeidskommuner. Vertskommunen har oppgaver i forbindelse med administrasjon av ordningen, herunder støttefunksjoner og andre tjenester (for eksempel bilhold) som bidrar til kostnadseffektiv drift.

1.3 Formål

Formålet med samarbeidet er å gi gode og likeverdige tjenester til innbyggerne i samarbeidskommunene. Samarbeidet skal bidra til at befolkningen ved behov for øyeblikkelig hjelp mottar forsvarlige og koordinerte akuttmedisinske tjenester utenfor sykehus. Samarbeidet skal legge grunnlag for et robust fagmiljø som bidrar til en åpen og tilgjengelig tjeneste for brukere og samarbeidspartnere, og sikre:

- Forsvarlige tjenester for brukerne i kommunene.
- God akuttmedisinsk beredskap hele døgnet.
- Akuttmedisinsk kompetanse.
- Effektiv og stabil drift.
- Oppnå kostnadseffektiv drift for kommunene og samfunnet for øvrig, gjennom blant annet bruk av digitale verktøy.

1.4 Hjemmelsgrunnlag

Samarbeidsløsningen er opprettet og organisert som et administrativt vertskommunesamarbeid med hjemmel i Kommuneloven kapittel 20, §20-2 Administrativt vertskommunesamarbeid.

1.5 Legevaktens oppgaver

Legevaktsamarbeidet skal dekke det ansvaret og løse de oppgaver som kommunene har etter:

- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester § 3-2 første ledd nr.3.
- Akuttmedisinforskriften § 6 Øyeblikkelig hjelp i kommunen.
- Nasjonal veileder for kommunal legevakt og legevaktsentral.

I tillegg skal legevaktsamarbeidet utføre oppgaver i henhold til denne samarbeidsavtalen. Til grunn for samarbeidet ligger tjenesteavtale 1 og 11 mellom kommunene og Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) (Vedlegg 1 og 2 til denne avtale). Dette innebærer følgende:

- IKL Bardu skal ivareta felles legevaktsentral med felles nasjonalt legevaktnummer og beredskap for kommunene i henhold til øyeblikkelig hjelp.
- IKL Bardu drifter legevaktsentralen 24/7, og overtar legevaktberedskap for kommunene når legekantorene har stengt.
- Ved pandemi og ekstraordinære hendelser som kan påvirke innbyggernes helse, skal IKL Bardu, etter vedtak i styringsgruppen, være en ressurs for samarbeidskommunene. Likelydende kan styringsgruppen anmode samarbeidskommunene om å bidra med ekstra ressurser til IKL Bardu.

1.6 Lokalisering

IKL Bardu lokaliseres til Helsehuset i Bardu kommune.

1.7 Utstyrliste ved IKL Bardu

Utstyr er regulert i eget vedlegg, vedlegg 3 – utstyrliste til denne avtale.

Ved behov for ytterligere utstyr/fornyning, behandles dette som sak i faglig samarbeidsforum (se pkt 3.4) før behandling i styringsgruppen.

2 Administrasjon

2.1 Arbeidsgiverforhold

Vertskommunen er arbeidsgiver for tilsatte på legevakten (sykepleiere). Som arbeidsgiver skal vertskommunen ivareta partenes rettigheter og plikter i henhold til lov- og avtaleverk.

Samarbeidskommunene plikter å stille med leger som deltar i legevakt.

Legene i samarbeidet er tilsatt eller har driftsavtale med de respektive kommunene. For øvrige vilkår, henvises til legevaktavtalen mellom vertskommunen og legene.

Vertskommunen utbetaler lønn til legene i henhold til legevaktavtalen og trekker skatt og pensjon for timelønn til legene.

2.2 Organisering av tjenesten

- Leder av IKL Bardu er administrativ leder. Legevakta er organisert etter vertskommunens organisasjonsstruktur.
- Medisinskfaglig ansvar ligger hos legevaktoverlege.
- Legevaktene fordeles på antall stillingshjemler/fastlegehjemler i kommunene. Ved vakanser og lengre sykefravær er den enkelte kommune ansvarlig for å skaffe vikarlege.
- Ved korttidsfravær meldes fravær til legevaktsentralen som har i oppgave å skaffe vikar etter sykefraværslisten.
- Videre henvises til avtale mellom legevaktslegene og Bardu kommune (se vedlegg 4)

2.3 Prinsipper for tilsetning

Tilsetning av leder og medarbeidere skjer etter retningslinjer som gjelder for vertskommunen.

3 Delegering og kontroll

3.1 Delegering av myndighet

Etter instruksjon fra respektive kommunestyre delegerer kommunedirektør/rådmann/administrasjonssjef i samarbeidskommunene til kommunedirektør i vertskommunen å løse samarbeidskommunens oppgaver på sine vegne.

Det forutsettes at kommunedirektør i vertskommunen delegerer myndighet i overensstemmelse med vertskommunens organisasjonsstruktur og reglement. Delegeringen gjelder ikke saker av prinsipiell karakter.

3.2 Internt tilsyn og kontroll

Bestemmelsene i kommuneloven, arkivloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder med den presisering at vertskommunes kontrollutvalg er kontrollutvalg for IKL Bardu.

3.3 Klagesaksbehandling

Klagesaksbehandling skjer i henhold til bestemmelsene i Forvaltningsloven § 33 andre ledd og Kommunelovens § 20-5. Klagebehandling i et administrativt vertskommunesamarbeid. Vertskommunen sørger for saksbehandlingen.

4 Ledelse, styring og dialog

4.1 Styringsgruppen for Interkommunal legevakt består av:

- Administrasjonssjef i Salangen kommune
- Kommunedirektør i Lavangen kommune
- Kommunedirektør i Målselv kommune
- Kommunedirektør i Bardu kommune
- Kommunedirektør i Ibestad kommune
- Rådmann i Dyrøy kommune

Kommunedirektør i Bardu er leder av styringsgruppen.

I styringsgruppemøtene har følgende møte- og talerett:

- Legevaktsoverlege i IKL Bardu.
- Enhetsleder helse, omsorg og barnevern i Bardu kommune.
- Avdelingsleder IKL Bardu.

4.2 Faglig samarbeidsforum

IKL Bardu skal holde god kontakt med kommunene og tilgrensende fagområder. Dette innebærer blant annet:

- Rådmann/ kommunedirektør/administrasjonssjef utpeker representanter til et faglig samarbeidsforum som består av leder IKL Bardu og representanter fra samarbeidskommunene.
- Det forutsettes at representantene er enhetsledere eller ledere på tilsvarende nivå i deltakerkommunene.
- Faste møter i faglig samarbeidsforum 4 ganger pr år. Leder IKL Bardu er ansvarlig for møteinnkalling. Møtereferat sendes til styringsgruppen i IKL Bardu.
- Faglig samarbeidsforum skal drøfte legevaktens faglige drift og samhandlingen mellom helsetjenesten i deltakerkommunene og IKL Bardu.

4.3 Allmennlegeutvalg

- Allmennlegeutvalget består av legene i samarbeidskommunene.
- Legevaktsoverlege har samarbeidsmøter i interkommunalt allmennlegeutvalg.

5 Økonomi

5.1 Budsjett

Vertskommunen utarbeider årlige driftsbudsjett for IKL Bardu:

- Forslag til endring av neste års budsjett tas opp med kommunene i samarbeidet innen 1. mai.
- Budsjettforslag utarbeides av vertskommunen og fremlegges styringsgruppen for godkjenning innen medio september måned.
- Styringsgruppen i IKL Bardu godkjenner tjenestens budsjettforslag. Budsjett og økonomiplan er gyldig når de enkelte kommunestyrene i samarbeidskommunene har vedtatt dette.

5.2 Regnskap

Vertskommunen fører regnskap for drift av IKL Bardu. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunalt samarbeid og føres i vertskommunens driftsregnskap.

- Foreløpig regnskap fremlegges styret innen 01. februar.
- Endelig regnskap med årsmelding oversendes styringsgruppen innen 22. februar.
- Vertskommunen utarbeider tertialrapporter som presenteres for/ sendes styringsgruppen.

5.3 Fordeling av utgifter

Bardu kommune sender sluttkrav for foregående år og akontobeløp første halvår innen 1.juni. Akontobeløp for 2.halvår sendes ut innen 1.desember.

Fordelingen av utgiftene blant kommunene er beregnet etter følgende fordelingsmodell:

- 10% av netto budsjett fordeles først flatt på hver samarbeidskommune
- Befolkningstallet i kommunene (SSB pr 01.07) året før budsjettåret legges til grunn for beregning av resterende 90% av netto budsjett. Eventuelle prisøkninger fordeles etter samme fordelingsmodell. Refusjoner/tilskudd som samarbeidskommunene får, skal gå til finansiering av samarbeidet.

Merforbruk eller mindre forbruk på driften skal fremlegges styringsgruppen. Styringsgruppen beslutter om mindre forbruk skal settes av på fond eller tilbakebetales til samarbeidskommunene. Merforbruk fordeles etter vedtatt fordelingsmodell.

Styringsgruppen har ikke myndighet til å ta opp lån eller på annen måte pådra deltakerne økonomiske forpliktelser.

6 Informasjon, rapportering og evaluering

6.1 Rapportering

Leder av IKL Bardu skal skriftlig rapportere til styringsgruppen ved hvert styringsgruppemøte. Rapporten skal inneholde regnskapsrapport samt statistikk over konsultasjoner og telefonhenvendelser for perioden.

Vertskommunen har ansvar for innrapportering til statlige myndigheter og SSB.

6.2 Styringsgruppemøter

Styringsgruppen skal minimum har 4 møter pr år. Møteplan utarbeides med utgangspunkt i budsjettprosess og økonomirapportering. Saker til styringsgruppemøtet meldes inn skriftlig til leder av styringsgruppen senest 14 dager før møtet. Leder innkaller til styringsgruppemøter.

7 Endringer og oppløsning av samarbeidet

7.1 Uttreden og oppløsning av samarbeidet

Kommunene har 1 - ett - års oppsigelsestid. Oppsigelsestiden løper fra 1.januar påfølgende år. Hvis alle deltakerne er enige om det, kan vertskommunesamarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning. Dette med hjemmel i kommuneloven § 20-8.

Om en kommune går ut eller samarbeidet blir oppløst, vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgavene som er omfatta av samarbeidsavtalen.

7.2 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom krav om dette fremsettes skriftlig av en av kommunene i samarbeidet. Eventuelle endringer krever godkjenning av samarbeidskommunenes kommunestyre.

7.3 Utvidelse

Utvidelse av samarbeidet med flere samarbeidskommuner krever godkjenning i samarbeidskommunenes kommunestyre. Vertskommunen sørger for forhandlingene med eventuelle nye kommuner om betingelsene for inntreden i samarbeidet. Styret godkjenner fremforhandlet avtale før kommunene godkjenner.

7.4 Tvister

Uenighet om forståelse av vedtektene/samarbeidsavtalen avgjøres gjennom flertallsvedtak i en nemnd. Nemnda består av en person fra hver av samarbeidskommunene, samt en person oppnevnt av statsforvalteren.

7.5 Ikrafttredelse

Avtalen vedtas i kommunestyrene i de respektive kommuner.

Avtalen trer i kraft 01.01.2022. Det forutsettes at avtalen er vedtatt likelydende i alle kommunene innen dette tidspunktet.

- Vedlegg 1: Tjenesteavtale 1
- Vedlegg 2: Tjenesteavtale 11
- Vedlegg 3: Utstyr IKL Bardu
- Vedlegg 4: Avtale med legevaktsleger og Bardu kommune
- Vedlegg 5: Areal og beregning av husleie

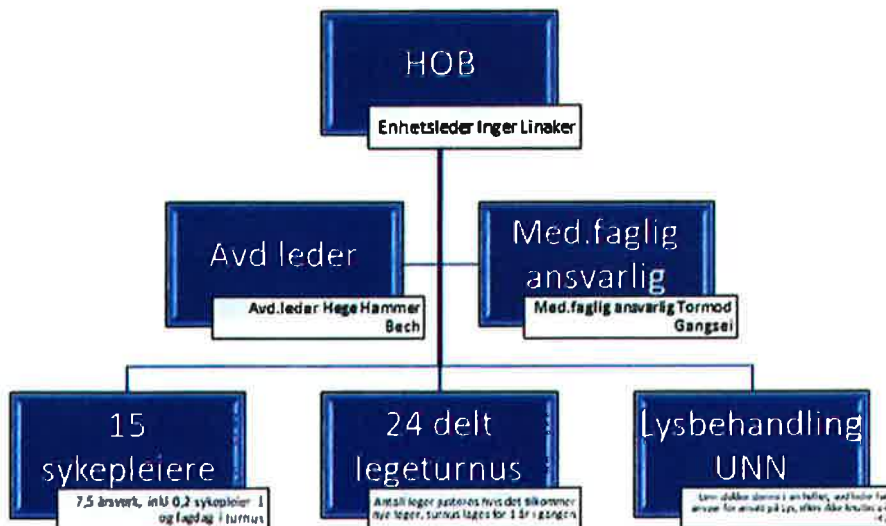
Underlag til samarbeidsavtalen

Underlag til samarbeidsavtale

1. Oppgaver som skal løses av den interkommunale legevakten (jf. lov og forskrift og bestemmelser for kommunale legevakter):

- IKL skal ivareta felles legevaktsentral med felles nasjonalt legevaktnummer og beredskap for kommunene i henhold til øyeblikkelig hjelp.
- IKL drifter legevaktsentralen 24/7, og overtar legevaktberedskap for kommunene når legekantorene har stengt.
- IKL ivaretar elektronisk visitt ved ØHD, når lokale legekantor er stengt. Vilkår for visitt fremkommer i legevaktavtalen.
- Ved pandemi og ekstraordinære hendelser, som kan påvirke innbyggernes helse, skal IKL Bardu, etter vedtak i styringsgruppen, være en ressurs for samarbeidskommunene. Likelydende kan styringsgruppen vedta at samarbeidskommunene bidrar med ressurser til IKL.

2. Hvordan legevakten skal være organisert for å løse disse oppgavene. (enkel organisasjonsskisse)



Underlag til samarbeidsavtalen

3. Hvordan legevakten skal være bemannet for å løse de skisserte oppgavene. (bemanning og kompetansekode knyttet til stillinger)

Bemanningsnorm Bardu Interkommunale legevakt fra 2022

Stilling	Kompetansekode	Årsverk
Avdelingsleder	9454	1 (reduseres til 0,5 fra medio 2022)
Sykepleier	7174	6,4
Spesialsykepleier	7523	0,9
Sykepleier1 funksjon	7174	0,2
	Totalt	8,5 (8,0 fra medio 2022)

Bemanningsplan Bardu Interkommunale legevakt

	Man	Tir	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
Dagvakt	1 spl	1spl	1spl	1spl	1spl	2spl	2spl
Dagvakt	1 leder	1 leder	1 leder	1 leder	1 leder		
Dagvakt	Spl1 funk						
Aftenvakt	2spl	2spl	2spl	2spl	2spl	2spl	2spl
Nattevakt	1spl	1spl	1spl	1spl	1spl	1spl	1spl

Totalt: 8,5 årsverk bemanning (uten leger). Reduksjon med 0,5 årsverk (leder) til 8 årsverk med halvårseffekt 2022.

4. Hvordan legevakten skal være utrustet for å løse pålagte oppgaver. (I grovt og jf. lov og forskrift/gjeldende bestemmelser for kommunale legevakter på vårt nivå).

Se vedlagt utstyrsliste.

5. Hvilke infrastruktur- og arealbehov (kvm) som må dekkes for å fylle funksjon som legevakt. (Hvilken infrastruktur skal brukes, og hvor mange kvm).

Legevakten skal være universalt utformet (tilrettelagt for funksjonshemmede). Ombygging for å imøtekomme krav innen smittevern/ prøvemottak var ferdigstilt vinteren 2021.

Totalt areal på 524m² inneholder:

Inngang, korridor, legekontor, venterom, ekspedisjon, undersøkelsesrom, kontor leder, pauserom, akuttrom, medisinrom, skyllerom, lager, lab, toaletter, soverom lege, legevaktsentral, smitemottak med sluse og egen inngang.

Legevakten benytter vertskommunens journalsystem (CGM), og er også tilknyttet helsenett. Det er lagt til rette for digitale tilsynsløsning, der det er praktisk mulig og faglig forsvarlig.

Legevakten kan disponere vertskommunens leasing bil ved utrykking. Legevakten etablerer egne rutiner for å føre oversikt over forbruk.

Underlag til samarbeidsavtalen

6. Kompetanse krav/særskilt utdannings/sertifiseringskrav.

Kravene følger akuttmedisinforskriften:

- Operatører av kommunale legevaktsentraler skal ha relevant helsefaglig utdanning på bachelornivå, nødvendig klinisk praksis og gjennomført tilleggsopplæring for arbeid som operatør (jf. § 13 f i akuttmedisinforskriften).
- Leger som har vakt alene må enten være spesialist i allmennmedisin eller ha gjennomført 30 måneders klinisk tjeneste etter grunnutdanningen (cand.med. eller norsk autorisasjon).
- Legen må i tillegg, eller som en del av tjenesten, ha gjennomført 40 legevakter eller ha arbeidet ett år som allmenlege i den kommunale helse- og omsorgstjenesten.
- Kommunen plikter å etablere bakvaksordninger for leger i vakt, der legen ikke oppfyller kompetansekravene i §7. Den enkelte kommune eller legevakt må vurdere om bakvakten skal være tilgjengelig for tilstedeveiledning av lege i vakt.
- Bakvaktlegen skal være vaktkompetent.
- For å oppfylle kravene i forskriftens §7 (leger) og §8 (annet helsepersonell) skal leger og helsepersonell i legevakt ha gjennomført disse to kursene innen 01.05.2021:
 - Kurs i akuttmedisin
 - Kurs i volds- og overgrepshåndtering

7. Forslag til budsjett for legevakt 2022 – basert på punktene 1 til 6.

- Se eget vedlegg for forslag til budsjett for 2022.
- Budsjettet er laget med utgangspunkt i budsjett for 2021.
- Stilling leder reduseres til 50% med halvårsvirkning fra 2022.
- Husleie reduseres med 160 000,-
- Det er budsjettert med pris/ lønnsvekst på 2,8%.

Beregnet andel pr. kommune

Kostnad til fordeling:		12 808 279,00	1 280 827,90
Fordeling pr kommune 10% flatt			213 471,32
Resterende til fordeling pr innbygger			11 527 451,10

Kommune	Innbyggertall jan 2021	Flatt 10%	90 %	Sum pr. kommune
Dyrøy	1063	213 471,32	762 993,81	976 465,12
Salangen	2089	213 471,32	1 499 429,97	1 712 901,29
Lavangen	1020	213 471,32	732 129,52	945 600,84
Bardu	3959	213 471,32	2 841 667,43	3 055 138,75
Målselv	6609	213 471,32	4 743 768,64	4 957 239,95
Ibestad	1320	213 471,32	947 461,73	1 160 933,05
Totalt	16060	1 280 827,90	11 527 451,10	12 808 279,00

Kostnad til fordeling:		12 224 279,00	1 222 427,90
Fordeling pr kommune 10% flatt			203 737,98
Resterende til fordeling pr innbygger			11 001 851,10

Kommune	Innbyggertall jan 2021	Flatt 10%	90 %	Sum pr. kommune
Dyrøy	1063	203 737,98	728 204,71	931 942,70
Salangen	2089	203 737,98	1 431 062,70	1 634 800,68
Lavangen	1020	203 737,98	698 747,70	902 485,69
Bardu	3959	203 737,98	2 712 100,16	2 915 838,14
Målselv	6609	203 737,98	4 527 474,09	4 731 212,08
Ibestad	1320	203 737,98	904 261,73	1 107 999,72
Totalt	16060	1 222 427,90	11 001 851,10	12 224 279,00

For Ibestad kommune vil kostnaden for 2022 være på kr. 1 107 999 forutsatt at Bardu kommune påtar seg hele husleien og at planlagte reduksjoner i ramme (3 %) gjennomføres.

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 16/00134
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	24.06.2021	61/21
2 Kommunestyret	02.09.2021	

Interkommunal legevakt - samarbeidsavtale

Formannskap har behandlet saken i møte 24.06.2021 sak 61/21

Møtebehandling

Votering

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:
Kommunestyret vedtar å:

1. Godkjenne revidert samarbeidsavtale for interkommunal legevakt (IKL) med kommunene Lavangen, Salangen, Målselv, Ibestad, Dyrøy og Bardu
2. Organiseringen skjer etter kommunelovens kapittel 20, §20-2 som et administrativt vertskommunesamarbeid med Bardu kommune som vertskommune
3. Ny samarbeidsavtale trer i kraft 01.01.22
4. Vedtaket forutsetter godkjenning fra alle samarbeidskommunene jf. pkt. 1-3 for å tre i kraft. Dersom ikke alle kommunene slutter seg til vedtaket, går resten sammen om å utrede videreføring av legevaktsamarbeidet.

Arkivsak-dok. 17/00188-6
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Saksgang
Formannskap
Kommunestyret

Møtedato
19.08.2021
02.09.2021

KOMMUNESAMARBEID NAV

Forslag til vedtak/innstilling:

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

Kommunestyret vedtar å:

1. Kommunestyret gir kommunedirektøren fullmakt til å inngå endelig avtale med Harstad kommune om administrativt vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester, med hjemmel i kommuneloven § 20-2, jf. NAV-loven § 14 tredje ledd og sosialtjenesteloven § 3 siste ledd, med grunnlag av de dokumenter som følger i saken:
 - Avtale om vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester
 - Partnerskapsavtale mellom NAV Sør-Troms og Finnmark og Harstad kommune
2. Kommunestyret legger til grunn at kommunedirektøren delegerer sin avgjørelsesmyndighet slik at kommunedirektøren i Harstad kommune kan fatte vedtak i de saker som ikke har prinsipiell betydning, og som ellers hører innunder avtalen om vertskommunesamarbeid. Kommunedirektøren i lbestad har møte og talerett i partnerskapsmøter, jf. Partnerskapsavtalen punkt 3.2.
3. Kommunestyret legger i utgangspunktet til grunn at vertskommunesamarbeidet kan realiseres innenfor de rammer som er gitt i budsjett og økonomiplan for 2021-2024. Kommunedirektøren bes vurdere behovet for budsjettregulering ut fra endelig tidspunkt for etablering av samarbeidet.

Vedlegg:

Utkast til avtale om vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester
Utkast til partnerskapsavtale

Kort beskrivelse av saken

Det har over en lengre tidsperiode pågått et arbeid med å utvikle ny kontorstruktur for NAV Sør-Troms. Kommunestyret ble orientert om dette arbeidet i kommunestyremøte den 11.2. 2021.

Fakta i saken

Befolkningsutviklingen gir nye utfordringer for arbeids og velferdsetaten. Arbeids- og sosialdepartementet oppnevnte allerede i 2014 en ekspertgruppe for en gjennomgang av arbeids- og velferdsforvaltningen. Ut fra gruppens tilrådning, konkluderte regjeringen i Meld. St. 33 (2015-2016) *Nav i en ny tid- for arbeid og aktivitet* med at NAV m mer arbeidsrettet, med tidligere innsats og som er tetter på brukerne, samt med mer handlingsrom for NAV-kontorene i et videreutviklet partnerskap. Samarbeid mellom NAV-kontorene er et av tiltakene for å få flere i arbeid, legge til rette for bedre brukermøter og øke den interne kompetansen i NAV.

I kjølvannet av de sentralt styrte prosesser har det pågått et lokalt arbeid med ny kontorstruktur for NAV Sør-Troms. Arbeidet med ny struktur er prosjektorganisert, «Utvikling av NAV kontor – ny organisering av tjenesten i Troms». Prosjekteier er fylkesdirektøren i NAV og de berørte kommunedirektørene. Videre er det en arbeidsgruppe med NAV-lederne, representanter fra de ansatte, og en brukerrepresentant. Arbeidsgruppen ledes av NAV lederen i Kvæfjord.

Arbeidsgruppen har som grunnlag for sine vurderinger, foretatt en kartlegging og analyse av situasjonen for kommunene Harstad, Ibestad, Kvæfjord og Skånland (fra 2020 del av Tjeldsund). Det fremgår her at Nav Ibestad har ansvar for kommunale tjenester og oppgaver i henhold til lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen. Kontoret har videre hatt ansvar for frivillig økonomiforvaltning og gjeldsrådgivning, saksbehandling av startlånssøknader til husbanken og ansvar for flyktningetjenesten. I henhold til driftsavtalen har kontoret 2 statlige årsverk inkludert leder, og ett kommunalt årsverk. Alle medarbeidere har høyskoleutdanning med 3 år eller mer. To medarbeidere har lang erfaring fra trygdeetat.

Arbeidsgruppen konkluderte slik om resultatoppnåelsen for NAV Ibestad:

«Resultatene på målekortet viser at kontoret i snitt for 2017 et variabelt resultat. Når det gjelder B16 *Andel personer med nedsatt arbeidsevne med overgang til arbeid* leverte kontoret 2 prosentpoeng under målkrav (gul). På indikator B23 *Antall formidlinger* leverte kontoret under målkrav (rød). På indikator B.15 *Andel arbeidssøkere med overgang til arbeid* leverte kontoret 2 prosentpoeng over målkrav (grønn).»

Største utfordring er oppfølging av unge under 30 år, gjelder både statlige og kommunale tjenester.

Samlet oppfattes region Sør-Troms å være et felles arbeidsmarked, med relativt korte reiseavstander mellom kommunesentrene. Felles for disse NAV kontorene er en høy andel på kommunal og statlig ytelse. Behovet for en tettere arbeidsrettet oppfølging fra NAV er større enn det som ellers er vanlig.

De små NAV kontorene er sårbare ved fravær og ferieavvikling. Tillagt økende kompleksitet i fag og oppgaver gjør det utfordrende å opprettholde tilstrekkelig service til innbyggerne. Arbeidsgruppens totalanalyse viser at det for de små kontorene er blitt utfordrende å levere tjenester med kvalitet og stabilitet på flere områder. Regionen får dermed ikke utnyttet sitt samlede ressurspotensial slik det vil være mulig under en felles ledelse.

I vurderingen av fremtidige tilpasninger, har arbeidsgruppen ut fra sentrale mål for tjenesteorganiseringen sett på hvilke hensyn den mener er viktigst for vurderingen av organisasjonsmodeller. Det er også lagt vekt på tidligere NAV vurderinger, for eksempel de årlige forventningsbrev til kommunene fra Arbeids og velferdsdirektoratet, samt statsforvalterens rapport fra 2016 om kommunestruktur. Etter dette har arbeidsgruppen kommet frem til tre aktuelle modeller for fremtidig organisering:

1. Vertskommunemodell – ett tjenestested
2. Vertskommunemodell – flere tjenestesteder
3. Samarbeidsmodell

Arbeidsgruppen har vurdert fordeler og ulemper som er oppsummert i egen rapport ut fra flere perspektiver, herunder:

- Brukerperspektivet
- Produksjonsperspektivet
- Medarbeiderperspektivet
- Kompetanseperspektivet
- Tjenester til arbeidsgivere
- Målgruppen ungdom, innvandrere, sykemeldte
- Samarbeidspartnere
- Økonomiperspektivet
- Ledelsesperspektivet
- Kommunale tjenester i kontoret

Arbeidsgruppens flertall (fra kommunene Harstad, Ibestad og Kvæfjord) anbefalte i en sluttrapport fra 2018, alternativ 2; vertskommunemodell med flere tjenestesteder. Mens mindretallet (daværende Skånland) anbefalte alternativ 3; samarbeidsmodell, som i praksis ligger opp mot dagens organisering.

Vertskommuneorganisering innenfor rammene av kommunelovens kapittel 20, oppfattes av flertallet som et bidrag til å møte behovene for spesialisering og som støtte til en mer arbeidsrettet brukeroppfølging over kommunegrensene. Fagteam vil møte etterspurt faglig støtte for medarbeiderne og sikre et samordnet tjenestetilbud. Modellen åpner også for tverrfaglig samarbeid og team over kommunegrensene for prioriterte grupper som for eksempel ungdom eller innvandrere med et spesielt tilpasset innsatsbehov.

Vurdering

Det er fordeler og ulemper med alle modeller. Som nevnt ovenfor har arbeidsgruppen vurdert de forskjellige alternativene utfra de perspektivene som er nevnt ovenfor. En kort oppsummering av denne vurderingen er gjengitt her:

1. Vertskommunemodell – ett tjenestested

Fordeler: Større fagmiljø i NAV kontoret, bedre utnyttelse av fagkompetanse og ressurser, medarbeidere kan i større grad spesialisere seg innen fagfelt, reduserte kostnader til drift/kontorlokaler.

Ulemper: Lengre avstand til NAV kontoret og økt reisetid for brukere, økt behov for å innhente informasjon på grunn av manglende lokalkunnskaper, pendling for medarbeidere, økte reisekostnader, større avstander når veileder skal følge opp brukere/arbeidsgivere, mindre tilgjengelighet for samarbeidspartnere i kommunen.

2. Vertskommunemodell – flere tjenestesteder

Fordeler: nærhet og tilgjengelighet til NAV kontor der bruker oppholder seg /bor, samling og effektivisering av administrative ressurser til ledelse, veiledere blir mer spesialisert på arbeidsrettet brukeroppfølgning, felles fagmiljø på tvers av kommunegrenser og felles arbeidsmetode. Mulighet for å jobbe teambasert; et markedsteam som jobber strategisk mot arbeidsgivere, økt kompetanse og fokus på arbeidsgiverkontakt, et ungdomsteam som jobber kun med ungdom under 30 år i hele regionen, et team for kommunale nav tjenester som gir mulighet for felles metodikk og praksis i hele regionen.

Ulemper: Bruker kan bli fulgt opp av veileder som ikke jobber i samme kommune som bruker bor i, opplæring blir krevende i etableringsfasen for å få en felles metodikk, fagforståelse og kultur, ambulerende leder/avdelingsleder som ikke alltid er til stede ved behov for støtte, avstand til NAV kontor kan bli en utfordring for enkelte tjenester, kan bli krevende for NAV leder å sette seg inn i lokale forhold i alle kommuner.

3. Samarbeidsmodell

Fordeler: Brukerne har nærhet til tjeneste fra NAV, nærhet til brukere og samarbeidspartnere og kommunale tjenester, felles arbeidsmetoder og rutiner, tettere samarbeid over kommunegrenser

Ulemper: små NAV kontorer med få medarbeidere gir fortsatt en sårbarhet, ingen endringer i driftsutgifter, antall ledere blir ikke redusert, ledere i små NAV kontor blir fortsatt «arbeidende formenn», ressursene styres fortsatt av ledere på de ulike kontorene, ulike interesser kan medføre ulik bruk av ressurser.

En felles organisatorisk enhet i region Sør-Troms med flere tjenestesteder vil kunne driftes på en mer effektiv måte enn dagens selvstendige enheter. Tydeligere roller, rammer og ansvar gir mer trygget og mestring for medarbeiderne, og gjennom økt kunnskap fremstår NAV som en profesjonell aktør for innbyggerne. Dette vil også gjøre NAV til en mer attraktiv arbeidsplass og sikre tilgangen til medarbeidere med høy fagkompetanse.

Nærheten mellom innbyggere og tjenesteleverandør er viktig. En organisatorisk enhet med flere tjenestesteder vil redusere risiko for driftsstans ved fravær og ferieavvikling. Erfaringsmessig kan det oppstå situasjoner som utfordrer habilitet og nødvendig diskresjon. Dette vil enklere kunne løses ved en større og mer fleksibel organisasjon, med flere medarbeidere som kan omplasseres på kort varsel.

Utredningsarbeidet konkluderte med at et formelt vertskommunesamarbeid etter kommunelovens kapittel 20 kan danne grunnlag for kvalitativt bedre NAV tjenester og bedre samlet ressursbruk på tjenesteområdet. Kommunedirektøren er enig i konklusjonen, og vil derfor fremme tilrådning om at lbestad kommune fra 1.1.2021

skal inngå i et administrativt vertskommunesamarbeid med Harstad som vertskommune og øvrig involverte kommuner som samarbeidskommuner.

Det er i utkastet til avtale om vertskommunesamarbeid også utarbeidet et alternativ for fordeling av økonomiske byrder mellom kommunene. Gitt ulike utgangspunkt med hensyn til ressursbruken på området, er ikke dette en helt enkel øvelse. Kommuner som i utgangspunktet har hatt større relativ ressursbruk vil komme bedre ut av en slik fordeling enn kommuner som har brukt mindre ressurser på området. Det er derfor tilstrebet en modell for økonomisk fordeling basert på objektive kriterier og som kan stå seg over noe tid. For å møte kommunenes ulike utgangspunkter er det lagt inn to forutsetninger:

1. Det legges opp til en opptrapping av den faste andelen: fra 1% i 2022 via 3 % i 2023 og deretter til 5 % fra og med 2024.
2. Det er lagt inn en budsjettforventning om effektivisering i kjølvannet av omorganiseringen ved reduksjon med ett årsverk per år i perioden 2022-2024.

Med dette som utgangspunkt kommer utgiftene anslagsvis til å fordele seg slik de kommende år forutsatt likt folketall som i dag i alle kommuner:

	Regnskap 2020	Budsjett 2021	Anslag 2022	Anslag 2023	Anslag 2024	Anslag 2025
Harstad	16 047 553	14 676 606	15 412 094	14 765 937	14 131 723	14 131 723
Ibestad	692 421*	851 813	871 491	930 981	985 428	985 428
Kvæfjord	2 315 034	2 502 000	1 804 107	1 818 337	1 828 615	1 828 615
Tjeldsund	2 298 000	3 369 548	2 665 317	2 637 753	2 607 243	2 607 243
SUM	21 353 008	21 399 967	20 753 008	20 153 008	19 553 008	19 553 008

*De lave utgiftene i 2020 skyldtes vakant kommunal stilling store deler av året.

Ovenstående er de direkte driftsutgiftene i NAV samarbeidet. Utgifter som vedrører brukerne av disse tjenestene, er mer omfangsrike og forutsettes i det videre også henført direkte til den enkelte kommune. Størrelsen på disse utgiftene vil avhenge av flere forhold, men også for disse slik at et mer effektivt organisert NAV-samarbeid med dyktige medarbeidere over tid bør kunne medføre utgiftsreduksjoner.

Som det fremgår av tabellen vil det for Ibestad bli en marginal økning i direkte driftsutgifter i 2021, med en årlig økning frem til 2024. Folketallsendring i egen eller i de øvrige kommuner vil påvirke utgiftsfordelingen, det samme vil eventuelle ytterligere kostnadsreduksjoner i ny NAV tjeneste.

Det tilrås ut fra ovenstående at kommunestyret gir kommunedirektøren fullmakt til å inngå endelig avtale med Harstad kommune om administrativt vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester med hjemmel i kommuneloven § 20-2, jf. NAV loven § 14 tredje ledd, om at avtale mellom Arbeids og velferdsetaten og kommunen alternativt kan inngås av en vertskommune, og sosialtjenesteloven § 3 siste ledd som åpner for det samme i forhold til oppgavene etter denne loven.

På tilsvarende vis som for andre vertskommuneordninger, bør kommunestyret legge til grunn at kommunedirektøren delegerer sin avgjørelsesmyndighet slik at

kommunedirektøren i Harstad kommune kan fatte vedtak i de saker som ikke har prinsipiell betydning og som ellers hører under avtalen om vertskommunesamarbeid, jf. ellers gjennomgående regler gitt i kommunens delegasjonsreglement hvorved vedtak i saker som har prinsipiell betydning fortsatt vil tilligge kommunestyret i lbestad kommune, også slik at de de folkevalgte organer i vertskommunen ikke har noen instruksjonsmyndighet i lbestad kommune innenfor disse delegeringsfullmaktene.

Kommuneplanens samfunnsdel

Et av satsingsområdene i kommuneplanens samfunnsdel er samarbeid, hvorav ett av delmålene er styrket interkommunalt samarbeid. Et vertskommunesamarbeid slik det beskrives i saken vil kunne bidra til et mer robust og kompetent tilbud for innbyggerne i lbestad kommune.

Helse og miljø

Ikke vurdert

Personell

Et vertskommunesamarbeid vil ha en konsekvens for de ansatte. Kontorstedet skal opprettholdes, men med endringer i arbeidshverdagen.

Økonomi

Et vertskommunesamarbeid vil, med de faktorer som per i dag er kjent, gi en utgiftsøkning de kommende år. Samtidig vurderes denne for å være relativt lav sett opp mot fordelene ved et vertskommunesamarbeid.

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren tilrår å vedta innstillingens 3 punkter.



Avtale om vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester

Mellom Harstad, Tjeldsund, Kvæfjord og Ibestad kommuner er det inngått avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om kommunale sosialfaglige tjenester i felles NAV-kontor. Samarbeidsordningen er hjemlet i kommuneloven (Lov 2018-06-22-83) kapittel 20

1 Bakgrunn for avtalen

Et grundig utredningsarbeid i forprosjekt konkluderte med at et formelt samarbeid etter vertskommunemodellen for de fire kommunene vil danne grunnlag for kvalitativt bedre NAV-tjenester for befolkningen.

Harstad kommune er vertskommune for de sosialfaglige tjenestene som gis i NAV-kontoret, mens Tjeldsund, Kvæfjord og Ibestad er samarbeidskommuner.

Det inngås 2 avtaler mellom vertskommunen og NAV Troms og Finnmark

- Partnerskapsavtale mellom Harstad kommune og NAV Troms og Finnmark
- Avtale om drift og kostnadsdeling mellom NAV Harstad-Tjeldsund-Kvæfjord-Ibestad (NAV Sør-Troms) og NAV Troms og Finnmark.

Begge avtalene gjelder fra 01.12.21.

2 Allmenne bestemmelser

2.1 Rettsgrunnlag

Samarbeidsløsningen er opprettet og organisert med hjemmel i kommunelovens § 20-2, jmf. NAV-loven (LOV-2006-06-16-20) § 14 siste ledd og sosialtjenesteloven (LOV-2009-12-18-131) § 3 siste ledd.

2.2 Formål

Kommunene er etter lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen pålagt ansvar for å sørge for at personer som bor eller oppholder seg i kommunen tilbys råd, veiledning og nødvendige sosiale ytelser.

Formålet med å inngå et vertskommunesamarbeid om NAV-tjenestene er å skape gode og likeverdige tjenester til innbyggerne i de fire kommunene:

- Bedre tjenester for brukerne i kommunene
- Flere i arbeid og færre på stønad
- Et større og mer robust fagmiljø
- En tilgjengelig tjeneste for brukere og samarbeidspartnere
- Utnytte felles arbeidsmarked
- Økt habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Sikre enhetlig forvaltningspraksis
- Effektiv og stabil drift
- Oppnå en bedre kostnadseffektivitet for kommunene og samfunnet for øvrig

2.3 Tjenestens oppgaver

Det ansvar og de oppgaver som til enhver tid er gitt kommunene etter lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen.

2.4 Kontorsted

Tjenesten har hovedkontor i vertskommunen, Harstad, med avdelingskontor i alle tre samarbeidskommunene.

Åpningstider for drop-in-samtaler besluttes av NAV-leder etter behov og i enighet med partnerskapet. Drop-in-samtaler utføres i alle fire kommunene. Ordningen skal evalueres årlig.

3 Administrasjon

3.1 Arbeidsgiverforhold

Vertskommunen er arbeidsgiver for kommunalt tilsatte i tjenesten. Som arbeidsgiver skal vertskommunen ivareta partenes rettigheter og plikter i henhold til lov- og avtaleverk.

NAV samarbeidet vil ved oppstart ha følgende kommunalt tilsatt bemanning fordelt på kommunene:

Harstad: 23,2 årsverk

Tjeldsund: 2,0 årsverk

Kvæfjord: 23,50 årsverk

Ibestad: 1,0 årsverk

Til sammen blir dette 298,72 kommunale årsverk. Antall årsverk trappes årlig ned fra 2022 tom 2024 i henhold til effektiviseringskrav i pkt. 5.3.

Personer som er ansatt i NAV i samarbeidskommunene på tidspunktet for etablering av samarbeidet overføres til vertskommunen. Disse vil fremgå med navn og stillingsprosent i vedlegg til avtalen. Dette gjøres gjennom en virksomhetsoverdragelse i henhold til arbeidsmiljølovens kap. 16. Ansiennitet som er opparbeidet vil bli godskrevet ved overføring til Harstad kommune.

Samarbeidskommunen har selv ansvar for å håndtere de som eventuelt benytter reservasjonsrett i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen.

Fra overføringstidspunktet vil pensjonsrettighetene til de ansatte som har hørt til under samarbeidskommunen og berøres av avtalen i form av overføring til vertskommunen bli

ivaretatt av vertskommunen, men samarbeidskommunen er ansvarlig for pensjonsforpliktelsene frem til overføringstidspunktet.

3.2 Organisering av tjenesten

Leder av NAV-tjenesten er også administrativ leder for tjenesten, og er organisert etter vertskommunens organisasjonsstruktur og i henhold til partnerskapsavtale med NAV Troms og Finnmark.

Alle ansatte har kommunene Harstad, Tjeldsund, Kvæfjord og Ibestad som sitt tjenesteområde og utfører oppgaver i hele det geografiske området. Arbeidsfordeling skjer ut fra hva som er mest hensiktsmessig for best mulig måloppnåelse. Kommunene legger minimumsløsningen til grunn for tjenesteinnholdet i fellesskapet.

Tilsetting av ledere og medarbeidere skjer etter retningslinjer som gjelder for vertskommunen og i henhold til partnerskapsavtale med NAV Troms og Finnmark.

4 Delegasjon og kontroll

Kommunestyrene i samarbeidskommunene gir i henhold til denne avtalen egen kommunedirektør instruks om å delegere sin kompetanse til å treffe vedtak i enkeltsaker til kommunedirektør i vertskommunen på det saklige virkeområde som avtalen her gjelder.

Kommunene delegerer ikke myndighet til å behandle saker av prinsipiell karakter med utøvelse av politisk skjønn for lovpålagte oppgaver. Dette vil for eksempel gjelde budsjett- og økonomiplan, tertialrapporter og årsrapport i tillegg til saker av mer prinsipiell karakter som kommunestyrene selv initierer eller som legges frem av kommunedirektør i vertskommunen. Saker av slik art skal alltid behandles av deltakerkommunenes egne organer.

4.1 Internt tilsyn og kontroll

Bestemmelsene i kommuneloven, arkivloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder med den presisering at vertskommunes kontrollutvalg er kontrollutvalg for tjenesten.

4.2 Samarbeid

Tjenesten skal holde god kontakt med deltagerkommunene og tilgrensende fagorganer. Tiltak som blir iverksatt i den enkelte kommune, skal så langt det er formålstjenlig samordnes med kommunens øvrige tjenesteproduksjon og ressursinnsats.

To ganger årlig skal det avholdes samarbeidsmøter mellom kommunenes kommunedirektører og NAV-leder. NAV-leder innkaller og har sekretær funksjon i møte.

Forpliktende samarbeidsstrukturer mellom NAV-tjenesten og kommunens øvrige fagtjenester, avtales i samarbeidsmøtene.

4.3 Klage

Klage på tjenester skal mottas og behandles i NAV tjenesten. Hvis klagen ikke etterkommes til gunst for brukeren sendes klagen videre til klagenemnd i brukerens bosted kommune, eller for klage på lovpålagte tjenester, til statsforvalter for behandling.

5 Økonomi

5.1 Budsjett

Vertskommunen utarbeider årlig driftsbudsjett for tjenesten. Den enkelte kommunes budsjett- og økonomiplan gir føring for langsiktig planlegging og innhold i vertskommunens leveranser. Ønske om endring for neste budsjettår tas opp med kommunene i samarbeidet innen 1. mai foregående år. Vertskommunen utarbeider på bakgrunn av føringer lagt i samarbeidsmøte utkast til driftsbudsjett og økonomiplan for tjenesten. Vertskommunen presenterer budsjettforslag med synliggjøring av de enkelte kommuners andel av driftskostnadene innen 1. oktober. Budsjettet er gyldig når alle kommunene har vedtatt dette. Dersom kommunestyrene ikke blir enige om budsjett for kommende år, legges inneværende årsbudsjett justert for lønns- og prisstigning (statsbudsjettets forutsetninger), som budsjett for kommende år.

Alle beslutninger som kan påvirke kostnadsnivået på tjenesten utover vedtatt økonomiplan skal på forhånd godkjennes av alle kommunene.

5.2 Regnskap

Vertskommunen fører regnskap for tjenestens drift. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunalt samarbeid og føres i vertskommunens driftsregnskap.

Utgifter som gjelder tiltak og ytelser rettet mot samarbeidskommunenes innbyggere føres i vedkommende kommunes regnskap.

5.3 Fordeling av utgifter (se vedlegg)

Primært fordelingsalternativ 1 (se vedlegg)

95% etter befolkningstall pr 1.1.2021 (heretter benevnt «5/95-modell»).

[Overgangsordning for perioden 2022-2024 ihht vedlegg](#)

Effektivisering

I fordelingsmodellen forventes det en effektivisering av tjenesten ved at det bygges inn reduksjon i årsverk på 1 stilling i 2022, 1 stilling i 2023 og 1 stilling i 2024 - totalt 3 stillinger i perioden.

For kostnader som fordeles skal vertskommunen fakturere samarbeidskommunen halvårlig for a-konto beløp 30.04 og 31.08.

Bemanning

Med overheadkostnader menes vertskommunens generelle utgifter til administrasjon, herunder IKT, personalforvaltning, økonomitjenester mv. Den beregnede overheadkostnad fordeles mellom kommunene etter 5/95-modell.

Kostnader som ikke skal fordeles, men henføres til den enkelte kommune

Kostnader i forbindelse med juridisk bistand til enkeltsaker innen Lov om sosiale tjenester i NAV henføres til brukerens hjemkommune.

Andre slike kostnader skal henføres til den enkelte kommune løpende.

Kostnader til tiltak

Økonomisk sosialhjelp og andre tiltak/ytelser henføres til brukerens hjemkommune.

Disse utbetales via ett nytt fagsystem i vertskommunen og faktureres månedlig av vertskommunen.

5.4 Ansvar

Den enkelte kommune står rettslig og økonomisk ansvarlig overfor egne innbyggere (eller tidligere bosatte) for de vedtak som treffes i fellesordningen.

6 Informasjon, rapportering og evaluering**6.1 Rapportering**

Tjenesten skal rapportere til deltagerkommunene om ressursbruk, tilstand og prioriteringer i forbindelse med kommunens budsjettbehandling og gjennom de årlige regnskaper og årsmeldinger. Øvrig rapportering skjer etter vertskommunens retningslinjer.

Vertskommunen har ansvar for innrapportering av all statistikk, brukerdata og andre opplysninger knyttet til tjenesten til statlige myndigheter og SSB.

6.2 Informasjon

NAV Harstad-Tjeldsund-Kvæfjord-Ibestad (NAV Sør-Troms) har ansvaret for å gjøre tjenesten kjent overfor brukerne i deltagerkommunene og andre relevante instanser.

Det tilligger vertskommunen å gi melding til Statsforvalteren i Troms og Finnmark om opprettelsen av vertskommunesamarbeidet.

7 Deltakelse i partnerskapsmøte

I «Partnerskapsavtale mellom Harstad kommune og NAV Troms og Finnmark» er det etablert et eget samarbeidsmøte (partnerskapsmøte). Det er partene v/ kommunedirektørene og NAV direktør som har møte-, forslags- og stemmerett. NAV-leder har møteplikt med tale- og forslagsrett, samt er sekretær.

Møter avholdes ved behov, men minst en gang i halvåret.

8 Endringer og oppløsning av samarbeidet

8.1 Uttreden av samarbeidet

Kommunene kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet og kreve seg utløst ved utgangen av nærmeste regnskapsår. Ved oppløsning gjelder kommunelovens bestemmelser.

8.2 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom krav om dette fremsettes av en av kommunene i samarbeidet. Eventuelle prinsipielle endringer krever godkjenning av alle deltakerkommunenes kommunestyrer. Endringene skal gjøres skriftlig, dateres og underskrives av partene

8.3 Utvidelse

Partene er prinsipielt åpne for at andre kommuner i regionen kan bli part i avtalen.

Utvidelse av samarbeidet med flere deltakerkommuner krever godkjenning av alle kommunedirektørene.

8.4 Ikrafttredelse

Avtalen er gyldig i det øyeblikk kommunestyrene har godkjent avtalen.

Avtalen trer i kraft 01.12.2021

**Harstad
kommune**

**Tjeldsund
kommune**

**Kvæfjord
kommune**

**Ibestad
kommune**

Dato:

Hugo T Hansen
Kommunedirektør

Torbjørn Simonsen
Kommunedirektør

Merete Hessen
Kommunedirektør

Hildegunn T Dalsnes
Kommunedirektør



Partnerskapsavtale

1.0 Avtaleparter – NAV Troms og Finnmark og Harstad kommune

Denne avtalen inngås mellom kommunedirektøren i Harstad kommune som er vertskommune for kommunene Harstad, Tjeldsund, Kvæfjord og Ibestad og Arbeids- og velferdsetaten ved direktør i NAV Troms og Finnmark fylke.

Partnerskapsavtalen gjelder etablering og drift av felles NAV-tjeneste for NAV Sør-Troms, og inngås med hjemmel i NAV-loven § 14.

2.0 Formålet med partnerskapsavtalen

Formålet er å sikre eierskap og god samhandling om felles samfunnsoppdrag på arbeid- og velferdsområdet. NAV-kontorene skal levere et helhetlig og effektivt tjenestetilbud med utgangspunkt i innbyggernes behov, og i samsvar med eiernes mål, føringer og de rammer som lovverket gir. Et vesentlig mål er at eierne gjennom NAV-tjenesten kan arbeide for å få flere innbyggere i arbeid og aktivitet, og færre på stønad.

NAV Sør-Troms skal arbeide etter NAVs visjon - «Vi gir mennesker muligheter», etter Harstad kommunes visjon «Harstad attraktiv hele livet», Tjeldsund kommunes visjon «.....», Kvæfjord kommunes visjon «.....» og Ibestad kommunes visjon «.....».

Sammen skal eierne skape og utvikle et velfungerende og enhetlige NAV-tjenester for brukerne.

2.1. Fysisk lokalisering, og utforming av NAV Sør-Troms

NAV Sør-Troms er lokalisert med hovedkontor i Harstad, og kontorsteder på Evenskjer, Borkenes og Hamnvik. Det tilbys fullverdige NAV-tjenester ved alle lokasjoner.

NAV sine lokasjoner er sikret etter kravene til universell utforming i NAV-loven § 13. Utformingen av eventuelle nye lokaler er i henhold til NAVs arealkonsept og kommunenes føringer til fysisk utforming.

Åpningstider for drop-in-samtaler ved hovedkontor og øvrige kontorsteder tilpasses det til enhver tid gjeldende behov. Forhåndsplanlagte møter med brukere gjennomføres der det er mest hensiktsmessig for bruker. NAV-kontorene skal skiltes på utsiden av bygningen, med logo og stedsnavn.

3.0 Organisering og drift av NAV Sør-Troms

3.1 Styring, ledelse og drift av NAV Sør-Troms

NAV Sør-Troms er underlagt instruksjonsmyndighet av begge eiere, henholdsvis Harstad kommune (vertskommunen) og staten ved Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Troms og Finnmark.

NAV-leder er i kommunen plassert i ledergruppen til kommunedirektøren i Harstad kommune og rapporterer til kommunedirektøren i Harstad. NAV-leder deltar i NAV Troms og Finnmark sin ledergruppe, og rapporterer til direktøren i NAV Troms og Finnmark.

Alle ansatte i NAV Sør-Troms utfører oppgaver i hele det geografiske området, uavhengig av hvor de har kontorsted. Det legges opp til at samarbeidet mellom kontorstedene og ledelse av tjenesten, i stor grad skal kunne gjennomføres ved bruk digitale plattformer.

3.2 Partnerskapsmøte

Det avholdes møter mellom fylkesdirektøren i NAV Troms og Finnmark og kommunedirektøren i Harstad minimum to ganger per år. Kommunedirektørene i Tjeldsund, Kvæfjord og lbestad deltar i møtene i henhold til vertskommuneavtale mellom Harstad, Tjeldsund, Kvæfjord og lbestad. I tillegg til å følge opp kontorets resultatoppgjør vil samarbeidsmøtets funksjoner blant annet være:

- Utarbeide felles mål- og resultatkrav jf. Pkt. 3.6
- Drøfte strategier og iverksette tiltak for videreutvikling av partnerskapet og NAV-tjenesten i kommunene
- Følge NAV-tjenestens utvikling med søkelys på et godt arbeidsmiljø
- Følge opp IA - målsettinger
- Være arena for konfliktløsning ved eventuelle interessekonflikter
- Gjennomføre årlig evaluering av driften, årlig revidering av driftsavtale og vurdere revisjon av partnerskapsavtalen.

Styringssignaler og beslutninger ivaretas i kommunal og statlig styringslinje. Medbestemmelse ivaretas av NAV-leder som avholder møte med de lokale arbeidstakerorganisasjonene på kommunal og statlig side.

NAV-leder er ansvarlig for agenda til partnerskapsmøtene.

3.3 Tilsetting av leder og medarbeidere

Eierne er enige om å ha felles administrativ og faglig ledelse for NAV Troms og Finnmark

Ved NAV Sør-Troms er NAV-leder tilsatt på statlige vilkår. NAV-leders fullmakter går frem av delegasjonsvedtak.

Ved utskiftning av NAV-leder er eierne enige om at vurdering av hvilke vilkår som er gjeldende ved en nyrekruttering er gjenstand for forhandling. Eierne beslutter tilsetningsvilkår før utlysning av stilling.

Tilsetting av eventuelle mellomledere og medarbeidere i NAV-kontoret er underlagt NAV-leders ansvar. Kunngjøring for medarbeidere styres ut fra om statlige eller kommunale vilkår gjelder for stillingen.

3.4 Personvern/informasjonsikkerhet/beredskap

Sikkerhetsarbeidet ved NAV Sør-Troms er omfattet av følgende rutiner som vi eiere er enige om:

- «Felles sikkerhetsnorm for Arbeids- og velferdsforvaltningen»
- Harstad kommunes interne sikkerhetsrutiner

Rutinene som omfatter personvern/informasjonsikkerhet/beredskap gjelder for alle medarbeidere i NAV-kontorene, uavhengig av om vedkommende er ansatt i stat eller kommune.

3.5 Medbestemmelse ved NAV Sør-Troms

Medbestemmelse ved NAV-kontoret utøves innenfor rammen av hovedavtalene. Stat og kommune vil legge til rette for hensiktsmessige systemer for god samhandling og reell medbestemmelse i kontoret.

3.6 Mål og resultatkrav ved NAV Sør-Troms

NAV-leder har ansvar for at det utarbeides årlig virksomhetsplan for NAV-tjenestene i samarbeid med medarbeidernes organisasjoner. Eierne av NAV Sør-Troms ønsker følgende resultatmål for kontoret: Følge mål- og disponeringsbrevet for NAV fylke, kommunebrevet som sendes alle kommuner og lokale mål som fastsettes i årlige handlingsplaner.

Gjensidig informasjonsflyt må sikres, og begge eiere vil informere den andre eier i forhold som kan påvirke NAV-kontoret.

3.7 Kompetanseutvikling ved NAV Sør-Troms

Det skal årlig i samarbeid med medarbeidernes organisasjoner utarbeides en felles kompetanseplan. Kompetanseplanen skal regulere mål, oppgaver og ansvar for kompetanseutvikling (herunder økonomisk ansvar for kompetanseutvikling).

Det er enighet om at alle medarbeiderne ved kontorene skal ha likeverdig tilgang til kompetanseutviklingstiltak.

3.8 Delegert myndighet til NAV-leder, og oppgaveutførelse på hverandres myndighetsområder

Eierne er enige om at NAV Sør-Troms ledes av en NAV-leder som har felles administrativt og faglig ansvar for alle deler av NAV Sør-Troms sin virksomhet, og som rapporterer og forholder seg til begge eierne av NAV-tjenesten i Sør-Troms. Leders fullmakter går frem av delegasjonsvedtak.

Eierne er enige om at medarbeidere ansatt i statlig linje ved Arbeids- og velferdsetaten kan utføre oppgaver på kommunenes myndighetsområder. Nærmere angivelse av hvilke oppgaver dette gjelder, går frem av delegasjonsvedtak. Eier av myndighetsområdet har ansvar for at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å kunne utføre oppgavene.

Eierne er enige om at medarbeidere ansatt i kommunal linje kan utføre alle oppgaver på Arbeids- og velferdsetatens myndighetsområder. Eier av myndighetsområdet har ansvar for at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å kunne utføre oppgavene.

Delegert myndighet må utøves innenfor de til enhver tid gjeldende styringsdokumenter, lover, forskrifter og instruksjoner. Nærmere henvisning til disse, går frem av delegasjonsvedtak.

Delegasjonsvedtakene kan til enhver tid endres, eller trekkes tilbake.

3.9 Driftsavtale

Eierne svarer etter avtale seg imellom for sin andel av felles driftsutgifter i forhold til antall årsverk de er representert med i det felles NAV-kontoret. Utgifter knyttet til NAV-leder stillingen deles 50% på NAV stat og 50% på kommunen, uavhengig av tilsettingsforhold. Leieutgifter knyttet til lokalene deles mellom den enkelte kommune og NAV Troms og Finnmark i forhold til antall årsverk.

Særskilte tjenester som ikke dekkes av denne avtale, avtales og faktureres særskilt.

4.0 Tjenestetilbud ved NAV Sør-Troms

NAV Sør-Troms har ansvaret for Arbeids- og velferdsetatens tjenester i Harstad, Tjeldsund, Kvæfjord og Ibestad.

Dette omfatter følgende tjenester:

- Ansvar for å levere tjenester på området arbeidsrettet brukeropfølging; herunder oppfølging av arbeidssøkere uten ytelser, oppfølging av arbeidssøkere som mottar dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, overgangsstønad, uføretrygd og tiltakspenger
- Oppfølging av arbeidsmarkedet og arbeidsgivere
- Oppfølging av ansvar etter lov om sosiale tjenester; økonomisk stønad, råd og veiledning, kvalifiseringsprogrammet, midlertidig bolig og individuell plan. Dersom enheten skal tillegges oppgaver ut over denne minimumsløsningen, forutsetter det enighet mellom partene.

5.0 Brukermedvirkning ved NAV Sør-Troms

For å forbedre tjenestekvaliteten i NAV-tjenestene, og for å tilpasse tjenestene til brukernes behov skal brukermedvirkning ivaretas både når det gjelder individnivå, systemnivå og når det gjelder utvikling av tjenestene

6.0 Samhandling med øvrige tjenestetilbud

Eierne er enige om at samhandling med andre kommunale og statlige tjenester enn de som etter denne avtalen inngår i NAV kontorene reguleres av andre samarbeidsavtaler ved behov.

7.0 Prinsipper for tvisteløsning ved uenighet

Eierne er enige om å søke å løse alle konflikter om inngåelse og fortolkning av denne avtalen gjennom forhandling lokalt. Skulle dette ikke føre fram vil tvisten løses i samsvar med forskrift om nemndbasert tvisteløsning.

8.0 Revisjon

Eierne er enige om at det legges til rette for at Riksrevisjonen, Arbeids- og velferdsdirektoratets internrevisjon og kommunens revisor kan utføre sine oppgaver i forhold til NAV kontoret på en hensiktsmessig måte.

9.0 Avtaleperiode

Avtalen gjelder fra 1.12.2021

Evalueringsintervall for avtalen er en gang pr år. Avtalen justeres ved enighet om endringer.

Sted, dato
Harstad...

Harstad kommune

Hugo Thode Hansen
Kommunedirektør

Grete Kristoffersen
Direktør

Vedlegg: driftsavtale og delegasjonsvedtak

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 17/00188
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	19.08.2021	72/21
2 Kommunestyret	02.09.2021	

Kommunesamarbeid NAV

Formannskap har behandlet saken i møte 19.08.2021 sak 72/21

Møtebehandling

Votering

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Formannskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:
Kommunestyret vedtar å:

1. Kommunestyret gir kommunedirektøren fullmakt til å inngå endelig avtale med Harstad kommune om administrativt vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester, med hjemmel i kommuneloven § 20-2, jf. NAV-loven § 14 tredje ledd og sosialtjenesteloven § 3 siste ledd, med grunnlag av de dokumenter som følger i saken:
 - Avtale om vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester
 - Partnerskapsavtale mellom NAV Sør-Troms og Finnmark og Harstad kommune
2. Kommunestyret legger til grunn at kommunedirektøren delegerer sin avgjørelsesmyndighet slik at kommunedirektøren i Harstad kommune kan fatte vedtak i de saker som ikke har prinsipiell betydning, og som ellers hører innunder avtalen om vertskommunesamarbeid. Kommunedirektøren i lbestad har møte og talerett i partnerskapsmøter, jf. Partnerskapsavtalen punkt 3.2.
3. Kommunestyret legger i utgangspunktet til grunn at vertskommunesamarbeidet kan realiseres innenfor de rammer som er gitt i budsjett og økonomiplan for 2021-2024. Kommunedirektøren bes vurdere behovet for budsjettregulering ut fra endelig tidspunkt for etablering av samarbeidet.

Arkivsak-dok. 13/00693-2
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang
Administrasjonsutvalget
Formannskap
Kommunestyret

Møtedato

REGLEMENT FOR ERKJENTLIGHETSGAVER

Forslag til vedtak/innstilling:

Fremlagte forslag til revidert reglement for erkjenthetsgaver vedtas.

Vedlegg:

1. Forslag til reglement for erkjenthetsgaver.
2. Reglement for erkjenthetsgaver (gammelt).
3. Referat fra drøftingsmøte 19.05.2021 – Sak 2.

Kort beskrivelse av saken

Gjeldende retningslinjer for tildeling av erkjenthetsgaver er fra januar 2012. Det er nå behov for en revidering av retningslinjene.

Fakta i saken

Fra 1. januar 2021 er det nye regler og grenser for gaver i arbeidsforhold.

Vurdering

Det er ikke skatteplikt på gaver til ansatte inntil 5.000 kr. pr. ansatt i løpet av inntektsåret. Gaven må bestå i annet enn et pengebeløp. Gavekort, under forutsetning av at dette ikke kan veksles inn i penger, er godtatt.

Under forutsetning av at gaven består av annet enn pengebeløp, kan det også gis skattefrie gaver innenfor gitte beløpsgrenser ved enkelte spesielle anledninger. For jubileums- eller oppmerksomhetsgaver er denne beløpsgrensen fastsatt til 4 000 kr.

Det kan også gis en skattefri gave i anledning av at mottakeren har minst 20 års tjenestetid. Deretter kan det gis gave skattefritt etter hvert 10 års tjenestetid. Fritaket gjelder i slike tilfeller for verdier inntil 8.000 kr

Oppmerksomhetsgaver av bagatellmessig verdi, for eksempel blomster, konfekt, (rimelig) vinflaske mv. vil normalt ikke anses som skattepliktig for mottaker. Slike

gaver er skattefrie, selv om det i samme året ved andre anledninger er gitt andre skattefrie gaver innenfor beløpsgrensen på 5 000 kr pr. ansatt i løpet av inntektsåret.

Ved utarbeiding av reglementet er ovenstående retningslinjer lagt til grunn, samtidig har man sett på tilsvarende reglement i omkringliggende kommuner og forsøkt å harmonere med disse.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

Helse og miljø: *Ikke vurdert*

Personell: *Ikke vurdert*

Økonomi: *Ikke vurdert*

Samfunnsplanen: *Ikke vurdert*

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler at det vedlagte forslag til reglement for erkjenlighetsgaver vedtas.



Reglement for erkjenthetsgaver Ibestad kommune

1. Reglementet gjelder for alle fast tilsatte i Ibestad kommune.
2. All lov- og avtalefestet permisjon (etter tiltredelse i kommunen) regnes i denne sammenheng med som kommunal tjeneste.
3. Erkjenthetsgaver belastes den enkelte enhets budsjett.
4. Enhetsleder er ansvarlig for at reglementet følges opp.

Anledning

Oppmerksomhet

Åremålsdag 50 og 60 år.

Det tilstås ikke erkjenthetsgaver fra Ibestad kommune for øvrige «runde» år.

Gave/blomster inntil 1.000,- kr.

Tjenestejubileum

Når en arbeidstaker har tjenestegjort i kommunen i 25 år, tilstås en gave til en verdi av 3.000,- kr.

Fratreden ved pensjonsalder

Etter 10 års tjeneste i kommunen tilstås gave/blomster til en verdi av 1.000,- kr.
Etter 20 års tjeneste i kommunen tilstås gave/blomster til en verdi av 2.000,- kr.
Etter 30 års tjeneste i kommunen tilstås gave/blomster til en verdi av 4.000,- kr.

Alvorlig sykdom

Ved alvorlig sykdom gis en blomsterhilsen til en verdi av ca. 500,- kr.

Dødsfall

Når en arbeidstaker dør skal det sendes en blomsterhilsen, fortrinnsvis krans eller båretbukett til avdødes bære til en verdi av inntil 1.000,- kr. Kommunen skal under begravelsessermonien være representert ved avdødes nærmeste leder.



Reglement for erkjenningsgaver og oppmerksomhet ved merkedager

1. Reglementet gjelder for alle fast ansatte i Ibestad kommune.
2. All lov- og avtafefestet permisjon (etter tiltredelse i kommunen) regnes i denne sammenheng med som kommunal tjeneste.
3. Erkjenningsgaver belastes seksjonens budsjett.
4. Seksjonsleder har ansvar for at reglementet følges opp.

Anledning

30 års tjeneste i kommunen.

Fratreden (pensjonering/fratreden i yrkeslivet etter minst 10 års tjeneste i kommunen).
Ved kortere avtreden skal det være en avslutningsmarkering m/blomster.

Åremålsdag 50 og 60 år.

Bryllup.

Alvorlig sykdom

Dødsfall

Oppmerksomhet

Det søkes om tildeling av Norges Vel's medalje for lang og tro tjeneste iht kriterier gitt for utdeling av denne utmerkelsen. Det deles også ut blomster. Personalavdelingen søker om tildelingen. Utdeling skjer i kommunestyret.

Gave inntil 1.000 kr

Gave inntil 1.000 kr.

Blomsterhilsen ca 500 kr.

Blomster, ca 500 kr.

Krans/blomster eller annen oppmerksomhet for inntil 1.000 kr.
Det flagges på rådhuset og på arbeidsplassen.

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 13/00693
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.06.2021	3/21
2 Formannskap		
3 Kommunestyret		

Reglement for erkjenningsgaver

Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 14.06.2021 sak 3/21

Møtebehandling

Forslag fra Hugo Salomonsen:

Åremålsdag 50 og 60 år: Ordet «blomster» fjernes, slik at setningen lyder: «Gave inntil 1.000,- kr.»

Forslag fra Sissel Johansen:

Dødsfall: «blomster» fjernes i ordet «blomsterhilsen, slik at første del av første setning lyder: Når en arbeidstaker dør skal det sendes en hilsen...]

Omforent forslag: Reglementet suppleres med setningen: «Reglementet revideres hver kommunestyreperiode.»

Votering

Reglement for erkjenningsgaver vedtas enstemmig med endringer nevnt over.

Administrasjonsutvalgets vedtak/innstilling

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta fremlagte forslag til revidert reglement for erkjenningsgaver medfølgende endringer:

- Åremålsdag 50 og 60 år: Ordet «blomster» fjernes, slik at setningen lyder: «Gave inntil 1.000,- kr.»
- Dødsfall: «blomster» fjernes i ordet «blomsterhilsen, slik at første del av første setning lyder: Når en arbeidstaker dør skal det sendes en hilsen...]
- Reglementet suppleres med setningen: «Reglementet revideres hver kommunestyreperiode.»

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 13/00693
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.06.2021	3/21
2 Formannskap	24.06.2021	59/21
3 Kommunestyret		

Reglement for erkjenthetsgaver

Formannskap har behandlet saken i møte 24.06.2021 sak 59/21

Møtebehandling

Votering

Det ble votert over administrasjonsutvalgets forslag. Enstemmig vedtatt.

Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å vedta administrasjonsutvalgets forslag til reglement for erkjenthetsgaver med følgende endringer:

- Åremålsdag 50 og 60 år: Ordet «blomster» fjernes, slik at setningen lyder: «Gave inntil 1.000,- kr.»
- Dødsfall: «blomster» fjernes i ordet «blomsterhilsen, slik at første del av første setning lyder: Når en arbeidstaker dør skal det sendes en hilsen...]
- Reglementet suppleres med setningen: «Reglementet revideres hver kommunestyreperiode.»

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 13/00693
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.06.2021	3/21
2 Formannskap		
3 Kommunestyret		

Reglement for erkjenthetsgaver

Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 14.06.2021 sak 3/21

Møtebehandling

Forslag fra Hugo Salomonsen:

Åremålsdag 50 og 60 år: Ordet «blomster» fjernes, slik at setningen lyder: «Gave inntil 1.000,- kr.»

Forslag fra Sissel Johansen:

Dødsfall: «blomster» fjernes i ordet «blomsterhilsen, slik at første del av første setning lyder: Når en arbeidstaker dør skal det sendes en hilsen...]

Omforent forslag: Reglementet suppleres med setningen: «Reglementet revideres hver kommunestyreperiode.»

Votering

Reglement for erkjenthetsgaver vedtas enstemmig med endringer nevnt over.

Administrasjonsutvalgets vedtak/innstilling

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta fremlagte forslag til revidert reglement for erkjenthetsgaver medfølgende endringer:

- Åremålsdag 50 og 60 år: Ordet «blomster» fjernes, slik at setningen lyder: «Gave inntil 1.000,- kr.»
- Dødsfall: «blomster» fjernes i ordet «blomsterhilsen, slik at første del av første setning lyder: Når en arbeidstaker dør skal det sendes en hilsen...]
- Reglementet suppleres med setningen: «Reglementet revideres hver kommunestyreperiode.»

Arkivsak-dok. 21/00220-1
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang
Administrasjonsutvalget

Møtedato

LOKALE RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR

Forslag til vedtak/innstilling:

Administrasjonsutvalget vedtar «Retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».

Vedlegg:

1. Forslag til «Lokale retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».
2. Referat fra drøftingsmøte 19. mai 2021, sak 4.

Kort beskrivelse av saken

Høy andel deltidsansatte er en av de største arbeidsgiverutfordringer kommunene står ovenfor, dette ifølge KS årlige arbeidsgivermonitor. Kommunene står også ovenfor en kommende utfordring med behov for økt kompetanse- og arbeidskraft, samtidig som andel innbyggere i arbeidsfør alder er synkende.

Deltidsansatte står for et arbeidskraftpotensial som kan imøtekomme kommende utfordringer ved økte stillingsstørrelser og flere i hele stillinger.

Kommunesektoren skal gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø, noe blant annet heltidskultur vil bidra til. Hovedtariffavtalen (HTA) § 2.3 legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling, og at det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Fakta i saken

Under fjorårets sentrale forhandlinger ble følgende avtalt:

«Partene sentralt samarbeider om en FoU som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Prosjektet skal blant annet utvikle kunnskap og verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene sentralt ber lokale parter drøfte kommunens utlysningspraksis innen 1. juni 2021. Kunnskap fra FoU prosjektet vil være nyttig grunnlag for drøftingene. Drøftingen bør legge grunnlag for videre samarbeid om en utlysningspraksis som fremmer heltidskultur, samt klargjøre roller, ansvar og forventninger. Det fremgår av HTA kap.1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Utlysningspraksis bør være ett av temaene i retningslinjene.»

Vurdering

Hovedmålet med heltidskultur er å øke kvaliteten på de kommunale tjenester som leveres innbyggerne i Ibestad kommune. Medarbeiderne er den viktigste faktoren for å øke kvaliteten på tjenestene. For å oppnå økt kvalitet må andelen heltidsmedarbeidere økes. Heltidskultur er et mål for hele kommunen.

Vi ser at antallet mindre deltidsstillinger er innen Helse- sosial og omsorg (HSO) som i 2020 hadde 36 deltidsstillinger under 80%. Til sammenligning var det i Oppvekst 19 stillinger under 80%.

Ibestad kommune har ikke tidligere utarbeidet retningslinjer for heltidskultur.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

Helse og miljø: Heltid gir bedre forutsetninger for å utvikle gode fagmiljøer og tilby tjenester av god kvalitet, da små stillinger gir lite forutsigbarhet både for ansatte og arbeidsgiver. Det er lettere å bli inkludert å påvirke arbeidsmiljøet når en er tilstede hver dag, noe som også vil være med på å øke trivselen på jobb.

Personell: Deltagelse i arbeidslivet er en sentral verdi i vårt samfunn. Heltidsarbeid har betydning for den enkeltes økonomi og er med å fremme selvstendighet, tilhørighet og evnen til å mestre eget liv.

Økonomi: Økt andel heltid og heltidskultur vil ha mange positive driftsmessige konsekvenser, også økonomiske; redusert kontrollspenn for den enkelte leder, færre rekrutteringsprosesser, mindre ressurser til opplæring og veiledning, sterkere eierskap til arbeidet, lavere turnover, forutsigbar arbeidstid for både ansatte og leder, økt kontinuitet og faglig kvalitet i arbeidet. Alle de nevnte effektene vil påvirke nærværet positivt, og sykefraværet går ytterligere ned.

Samfunnsplanen: Ikke vurdert

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren mener at det framlagte forslaget til «Retningslinjer for heltidskultur i Ibestad kommune» vedtas.

Lokale retningslinjer for heltidskultur



Ibestad kommune

Vedtatt i Administrasjonsutvalget xx.xx.2021

Innholdsfortegnelse

Målsetting.....	3
Begrensninger	3
Reglement, lov- og avtaleverk.....	3
Hvorfor heltidskultur?	3
Overordnede prinsipper for heltidskultur	4
Utlysningspraksis	4
Ansvar	4

Målsetting

Ibestad kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kvalifisert arbeidskraft. Heltidsarbeid skal være hovedregelen.

- Stillingsutlysninger skal som hovedregel være 100%.
- Ved stillingsutlysninger under 80 % skal det foretas en vurdering av behovet (jfr. HTA kap. 1, §2.3.1).
- Øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse årlig.
- Redusert innleie/vikarbruk.
- Færre deltidsstillinger.

For å få til en kulturendring må dette forankres både i leder- og personalgruppene. Dette innebærer at alle enheter i Ibestad kommune skal til enhver tid ha fokus på heltidskultur, og ha god oversikt over tilstand og utvikling på dette området.

Begrensninger

Retningslinjene skal ikke være til hinder for å ansette/beholde ansatte med redusert arbeidsevne, eller til hinder for ansettelse i rekrutteringsstillinger/deltid i forbindelse med utdanning.

Reglement, lov- og avtaleverk

Det er flere bestemmelser om deltidsstillinger i lov- og avtaleverk, samt interne reglement. Bestemmelsene beskriver rettigheter for deltidsansatte til å utvide sin stilling, og hvordan dette skal skje.

- Arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) Fortrinnsrett for deltidsansatte:
- Arbeidsmiljøloven [§ 14-4 a](#) Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid
- Hovedtariffavtalen [kap. 1, § 2-3](#) Heltids/deltidsstillinger

Interne reglement:

- Lønnspolitisk plan pkt. 1.6
- Tilsetningsreglementet pkt. 3.7

Hvorfor heltidskultur?

Forskning på området viser at heltidskultur gir følgende effekter:

- ✓ Bedrer arbeidsmiljøet
- ✓ Høyere kvalitet i tjenestene gjennom økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet
- ✓ Økt trygghet og forutsigbarhet for tjenestemottakerne
- ✓ Fremmer et lærende arbeidsmiljø
- ✓ Økt kompetanse/nok hender
- ✓ En lønn å leve av/bedre pensjon
- ✓ Attraktiv arbeidsgiver/ omdømmebygging

- ✓ Fremmer likestilling mellom kjønnene
- ✓ Mer tid til ledelse
- ✓ Frigjorte midler, flere faste ansatte i større stillinger er lønnsomt
- ✓ Bedre og mer hensiktsmessig organisering og drift

Overordnede prinsipper for heltidskultur

- Enhetslederne kartlegger ståsted for egen enhet.
- Enhetene skal ta i bruk ulike virkemidler for å skape heltidskultur.
- Vurdere alternative turnusordninger som ivaretar større og hele stillinger.
- Alle ledige deltidsstillinger skal vurderes i forhold til å oppnå større stillingsandeler ved enheten (eventuelt forsøke å tilrettelegge for å kombinere med en stilling på annen enhet).
- Gjennomføringen skjer i nært samarbeid mellom enhetsleder, medarbeidere og tillitsvalgt, gjennom gode prosesser med klare målsettinger.
- Ledige deltidsstillinger meldes inn til personal for utlysning innenfor gitte frister. Dette for å sikre at en kan vurdere å kombinere stillinger fra flere arbeidssteder til større stillinger.
- Heltid oppnås innenfor vedtatt budsjett.
- Ledige stillinger lyses ut og tilsettes, som hovedregel i 100%. Med «hovedregel» menes, i de aller fleste tilfeller.
- Unntaksvis kan en lyse ut og tilsette i lavere stilling. Ved utlysning under 80 % skal dette foretas etter HTA kap. 1, §2.3.1.
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte bidrar sammen til at en har tilgjengelig spisskompetanse på turnus med fokus på heltid.

Utlysningspraksis

- Internutlysning skal vurderes for å gi deltidsansatte mulighet til økt stilling.
- Utlysningene skal inneholde informasjon om at lbestad kommune er en kommune med fokus på heltidskultur.
- Det lyses som hovedregel ut heltids stillinger, og unntaksvis lavere enn 80%.
- Vurdere stillinger på flere enheter for å kunne tilby større stillingsdel til ansatte. Deltidsstillinger lyses ikke ut før det er sjekket om en gjennom samhandling på tvers av flere enheter kan skape en større stilling.
- Ved utlysning av 100% stilling skal ikke denne deles opp ved tilsetting i stillinga.
- Informere om i utlysningsteksten om rekrutteringstiltak/motiveringstiltak kommunen har som er aktuelle for den konkrete stilling.

Ansvar

Enhetsleders ansvar:

1. Ta initiativ til kulturendring på egen avdeling/enhet – jobbe med heltidskultur
2. Gjennomføre virkemidlene i sin enhet i samarbeid med tillitsvalgte og øvrige ansatte.
3. Søke samarbeid, samordning, bistand og løsninger på tvers av avdelinger og enheter.

4. Kartlegge deltidsansattes ønsker gjennom intervju og ha rutiner som fanger opp meldinger fra deltidsansatte om de ønsker utvidet stilling, og til enhver tid ha en oppdatert liste over disse.
5. Avgi årlig tilbakemelding om antall deltidsstillinger og antall ansatte som har fått økt opp sin stilling.
6. Oversende oppdatert liste over ansatte som ønsker utvidet stilling til personalavdelingen ved endring.
7. Være ekstra oppmerksom på å veilede ansatte som ønsker kompetanseheving for å fylle aktuelle kvalifikasjonskrav for å komme i posisjon til å få utvidet stilling

Den ansattes ansvar:

1. Melde skriftlig til nærmeste overordnede ved ønske om større stilling.
2. Samarbeide med arbeidsgiver og tillitsvalgt om å finne løsninger, blant annet gjennom forsøk og utprøving av nye tiltak og turnusløsninger.
3. Delta i enhetens kartlegging knyttet opp til kommunens mål om å redusere antall deltidsstillinger.
4. Bidrar til å endre kulturen på egen arbeidsplass i retning en heltidskultur.

Verneombudenes ansvar:

1. Delta i planlegging og gjennomføring av tiltak.
2. Sørge for at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt ved endringer og endringsprosesser.

Tillitsvalgtes ansvar:

1. Samarbeide med arbeidsgiver for å finne gode løsninger.
2. Følge opp og støtte vedtatte løsninger, bidrar til evaluering og utvikling.
3. Bidra til en kulturendring der heltid blir det selvfølgelig valget.

Personalkontorets ansvar:

1. Påse at de enkelte enheter følger retningslinjene.
2. Vurdere deltidsproblematikk opp mot ledige stillinger og stillingsutlysninger.
3. Innkaller til årlige drøftingsmøter med tillitsvalgte om deltidsstillinger.
4. Evaluerer utlysningspraksis og utvikling av hel/deltidsstillinger.
5. Bidrar til å legge til rette for/være pådriver for heltidskultur i hele organisasjonen.

IBESTAD KOMMUNE



Referat fra drøftingsmøte

Dato: 19.05.2021 kl. 10:00 – 11:30

Sted: Ibestad kommune – Kommunestyresalen

Til stede:

Fra administrasjonen: Kommunedirektør Hildegunn Thode Dalsnes
Ass. kommunedirektør/personalsjef Roald Pedersen.

Fra Fagforbundet: Monica Simonsen
Fra FO: Solbjørg Hind
Fra Utdanningsforbundet: Susann Myrvang (til kl. 11:00)
Yngve Lange

Andre: Lill Grethe Fosshaug, hovedverneombud (kun sak 1)

Referent: Roald Pedersen

Sak 1:

Organisasjonsstruktur.

Kommunedirektøren innleder møtet. Hun orienterer om det som er skjedd siden forrige møte, og presenterer det endelige forslag til ny struktur.

Kommunedirektøren går gjennom hver enhet i endelig forslag og gir et mer inngående beskrivelse av disse, og også eventuelle endringer som er foreslått i forhold til tidligere.

Ny organisasjon skal formelt iverksettes 1. januar 2022.

Tillitsvalgte har ingen innvendinger til den foreslåtte løsningen.

Sak 2:

Reglement for erkjentlighetsgaver.

Det var enighet mellom tillitsvalgte og administrasjonen om vedlagte «Reglement for erkjentlighetsgaver og oppmerksomhet ved merkedager» (Vedlagt referatet).

Sak 3:

Krav om uttak fra streik (omgjort fra forhandling til drøfting)

Det ble enighet om at følgende funksjoner unntas fra streik/plassfratredelse ved en eventuell arbeidskamp i forbindelse med mellomoppgjøret pr 1.05.2021.

- Enhetsleder sykehjem
- Enhetsleder hjemmetjenesten
- 2 ansatte med arbeidsoppgaver knyttet til vaksinasjon (covid 19).

Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

Sak 4:

Lokale retningslinjer for heltidkultur

Det var enighet mellom tillitsvalgte og administrasjonen om vedlagte «Retningslinjer for heltidkultur – Ibestad kommune (Vedlagt referatet).

Roald Pedersen
referent

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00220
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.06.2021	4/21
2 Formannskap		
3 Kommunestyret		

Lokale retningslinjer for heltidskultur

Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 14.06.2021 sak 4/21

Møtebehandling

Votering

Lokale retningslinjer for heltidskultur vedtas enstemmig.

Administrasjonsutvalgets vedtak/innstilling

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta fremlagte forslag til «Retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00220
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.06.2021	4/21
2 Formannskap	24.06.2021	60/21
3 Kommunestyret		

Lokale retningslinjer for heltidskultur

Formannskap har behandlet saken i møte 24.06.2021 sak 60/21

Møtebehandling

Votering

Formannskapets forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar «Retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».

Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00220
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.06.2021	4/21
2 Formannskap		
3 Kommunestyret		

Lokale retningslinjer for heltidskultur

Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 14.06.2021 sak 4/21

Møtebehandling

Votering

Lokale retningslinjer for heltidskultur vedtas enstemmig.

Administrasjonsutvalgets vedtak/innstilling

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta fremlagte forslag til «Retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».

Arkivsak-dok. 21/00019-10
Saksbehandler Sonja Johansen

Saksgang
Kommunestyret

Møtedato

ORIENTERINGER, SPØRSMÅL M.M. - KOMMUNESTYREMØTE 02.09.2021

Forslag til vedtak/innstilling: **Informasjons saker:**

1. Informasjon fra ordfører.

Vedlegg:
Ingen

Møtestart kl. 0800 -1400. Saksbehandlingen starter kl. 1000.

