

Kommunereform Lofoten

Status

v/ordfører Remi Solberg, Vestvågøy kommune

Kommunereform i Lofoten - Vårt mandat:

- ▶ Prosjektet skal belyse fordeler og ulemper knyttet til etablering av ny kommunestruktur/sammenslåing av kommuner, og slik utrede muligheter for - og ønske om - eventuell sammenslåing av kommuner i Lofotregionen, basert på Regjeringens forslag om kommunereform.
- ▶ Forhandlingsutvalgets innstilling legges til grunn for beslutning i de enkelte kommunestyrer om eventuell sammenslåing.
- ▶ Kommuner som sier nei til å gå videre, trer ut av prosessen.



Prosjektorganisering

▶ Prosjekteier

- ▶ Prosjekteiere er Moskenes, Flakstad og Vestvågøy kommuner.

▶ Styringsgruppe:

- ▶ Ordfører Hans Fredrik Dal, Flakstad kommune
- ▶ Ordfører Lillian Rasmussen, Moskenes kommune
- ▶ Ordfører Remi Solberg, Vestvågøy kommune

▶ Forhandlingsutvalget:

- ▶ Kristian Møller - Politiker i Moskenes
- ▶ Lillian Rasmussen - Ordfører i Moskenes
- ▶ Trond Kroken - Opposisjonsleder i Flakstad
- ▶ Hans Fredrik Dal - Ordfører i Flakstad
- ▶ Remi Solberg - Ordfører i Vestvågøy
- ▶ Jonny Finstad - Opposisjonsleder i Vestvågøy

▶ Prosjektarbeidsgruppen

- ▶ Rådmann Erling Sandnes (leder), Flakstad
- ▶ Rådmann Kjell Idar Berg, Vestvågøy
- ▶ Rådmann Per Sperstad, Moskenes



Forhandlingsutvalget

Prinsipper som legges til grunn:

- ▶ Ivareta likeverd mellom kommunene
- ▶ Ivareta identitet, kulturforståelse og kulturutvikling
- ▶ Ivareta nærdemokrati, lokale tjenester og service til innbyggerne
- ▶ Ivareta kommunale arbeidstakeres rettigheter

Forhandlingsutvalget har følgende oppgaver:

- ▶ Utrede på overordnet nivå, kortfattet kunnskapsgrunnlag (faktagrunnlag) som viser utfordringer, muligheter, strukturelle og kulturelle forhold ved å etablere Lofoten kommune.
- ▶ Foreslå samhandlingsregler og overgangsordninger.



Ansatte/tillitsvalgte

- ▶ Prosessen skal sikre at tillitsvalgte og medarbeidere som eventuelt berøres av mulig kommunereform skal bli involvert på en god måte.
- ▶ Frem til en ny kommune er etablert skal kommunene som deltar i denne prosessen informere hverandre gjensidig før tilsetting lederstillinger og spesialiststillinger, og vurdere samarbeid der det er mulig.

Folkemøter

- ▶ Folkemøter er en god arena for å lufte alle aspekter ved en eventuell kommunereform, og gir innbyggere en anledning til å kommunisere direkte med politisk og administrativ ledelse i kommunen.
- ▶ Folkemøter er arrangert i alle tre kommunene (flere i Flakstad) og det legges opp til ytterligere innbygger involvering når forhandlingsresultater kommer.



Erfaringer fra Finland

«Viktig å samle politikerne slik at de ser det samme bildet, og holde kontinuitet også de første år etter sammenslåing gjennomført.»

Noen kommuner i Finland utgjør kostnadene for interkommunale ordninger opptil 60% av budsjettet, noe som kan gi lite handlefrihet og mindre politisk styring lokalt.

En stor kommune er betydelig mer kapabel i forhold til å håndtere utfordringer, sett i forhold til mindre/små kommuner med mange samarbeidsavtaler.

Muligheten for å reagere/handle raskt er betydelig forbedret enn før sammenslåing- kan beslutte raskere.

Ørre mulighet for å ha innflytelse og påvirkning (kommunen tas mer seriøst) på både regionalt og nasjonalt nivå.

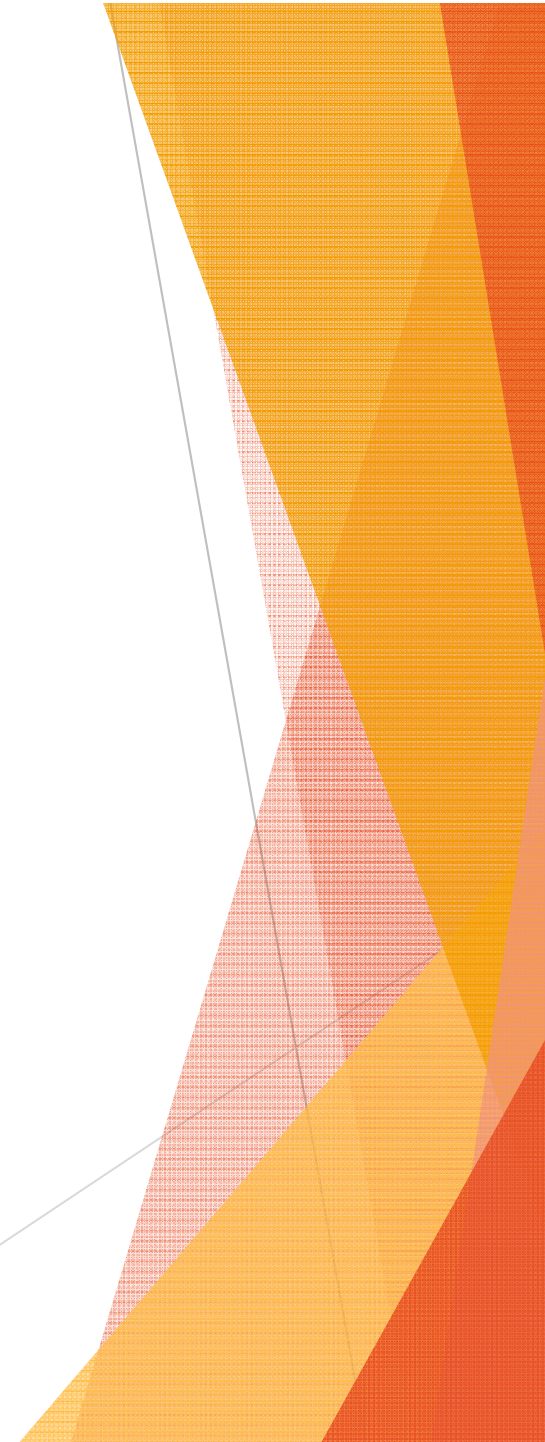
Olkeavstemming om navn og kommunevåpen gir kanskje ikke reell medbestemmelse - hvis man har en stor part som vinner «uansett».

Unge tak med nedleggelse av skoler og ønske om å samle eldreomsorg. Ungdom byr seg ikke, men noen eldre - også politikere - henger fortsatt gamle tradisjoner (bruker de gamle kommunevåpen på jakken).



Utfordringene:

- ▶ Ta de vanskelige avgjørelsene så tidlig som mulig
 - ▶ Struktur på de kommunale tjenestene/-tilbudet
 - ▶ Struktur på den sammenslåtte organisasjonen
 - ▶ Tidlig og tydelig på eventuelle omplasseringer av ansatte
- ▶ Ikke harmoniser lønninger til det høyeste nivå!
- ▶ Ikke bruk/bestem i detalj hva de «statlige gulrøttene» skal brukes til (slingringsmann)



Økonomiske perspektiver

- ▶ Viktig at totaløkonomien råder!! (fortsatt..)
- ▶ Reduserte behov for investeringer
- ▶ Arealer og bygg, som tidligere ble lite brukt, kan utnyttes mer effektivt etter sammenslåing.
- ▶ Må ha nok ressurser i forkant
 - * Prosjektledelse og strategisk arbeid
 - * Vær klar til å tilføre/kjøpe nødvendig kompetanse (ha etterspørselskompetanse!)
- ▶ Har hatt positiv utvikling, også økonomisk - Ville ikke hatt dette som 3 enkeltkommuner.
- ▶ Risiko for harmonisering oppover:
 - Høyere lønnsnivå - Høyere servicegrad/nivå □ større kostnader og økt kompleksitet
 - Strukturelle harmoniseringer: Arealbehov/-bruk for f.eks skoler, uteanlegg

Organisasjon og ansatte

Involver ansatte

- ▶ Oppsigelsesvern for ansatte på 5 år (Finland) ga for stor «beskyttelse», men alderssammensetning i arbeidsstyrken kan gi rask naturlig avgang og jobbskifter.

Dobbel belastning i administrasjon

- ▶ Drifte sin ordinære jobb + ta tak i byggingen av den nye kommunen. (TTT!)

Mulighet for å trimme organisasjonen i forhold til oppgaver.

- ▶ Lettere å fatte beslutning i en og samme organisasjon! Kan effektivisere forvaltningen



Naturlig avgang - rekruttering

7.17 viser aldersfordeling i Vestvågøy kommune fordelt på tjenesteområder.

Alder	Under 40 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	Totalt	Over 55 år	
						Antall	%
Administrativ ledelse/ støtteenheter	3	13	16	7	39	16	41
Administrativ/Komm/Service	25	28	35	19	107	34	32
Barne- og ungdomstjenester	81	99	81	50	311	79	25
Barnevern	29	31	30	11	101	21	21
Barnevernshjem	131	102	111	65	409	110	27
Barnevern Eiendomsdrift. KF	7	9	22	14	52	27	52
fordelt totalt	276	282	295	166	1019	287	28

7.17 Alderssammensetning for ansatte Vestvågøy kommune pr 31.12.2015 (hentet fra årsrapport 2014)

..organisasjonen .. Forts.:

- ▶ Mulighet for å redusere driftskostnader, men ingen automatikk
 - ▶ Fordele kostnader på større område og flere skattebetalere
 - ▶ Mulighet for å redusere arealbehov/bygningsmasse: Betingelser politiske beslutninger, hvilke bygg som skal selges/avsluttes (markedsmuligheter)
 - ▶ Reduserte IT kostnader
- ▶ Bedre risikohåndtering
 - ▶ Driftssikkerhet, vikarer, Sikring av kreditter/økonomi
- ▶ Bedret etterspørselskompetanse!!
- ▶ Lettere tilgang på spesialkompetanse



Organisasjons utfordringer

- ▶ Større organisasjoner arbeider mer sektorbasert - kan skape skille/avstand som ikke var før. Men, sektorfokus kan gi bedre innsikt og mer kunnskapsbasert styring/ledelse
- ▶ Organisasjonsgrenser (eks. kommunegrenser) er grenser!
- ▶ Profesjonalisering av drift og forbedrede prosesser
- ▶ Kollegialt samarbeid: Blitt noe helt annet i en og samme organisasjon
(Desentralisert samarbeide er bra, men det er ressursødende å sitte hver for seg)

Muligheter

- ▶ Muligheter for å tilpasse til Best Practice: En organisasjon gjør dette lettere
- ▶ Bedre individrettigheter: Lettere å ivareta
- ▶ Bedre kunnskapsutvikling/-deling
- ▶ Positiv endringspuls → Menings-skapende for menneskene
- ▶ Kan lettere tilgodese spesialbehov lokalt (koordinere programkostander)
- ▶ Kulturkrasj → Skaper noe nytt og har nyskapende effekt

Lokal forankring for Lofoten

Befaring til Finland - stor gruppe

- ▶ Tillitsvalgt, rådmenn og ordførere ser prosjektet også som et utviklingsarbeid
- ▶ Bruker lokale aktører til utredning av Faktagrunnlag
 - ▶ Gir læring og verdiskaping lokalt
 - ▶ «..nye tall oppdages..»

«Puster fortsatt med magen»



Videre prosess

- ▶ Dokumentgrunnlag forefinnes
 - ▶ Regjeringens «gulrøtter og inntektsgarantier» er kjent
- ▶ Forhandlingsutvalget i arbeid
 - ▶ Resultater fra Forhandling gis K-styrer kontinuerlig
- ▶ Felles formannskapsmøter
- ▶ Endelig avtalegrunnlag?
- ▶ Endelig beslutning

November

Desember →

Febr - april

K-styre Mai

K-styre Juni

Kejsarinnans utedass

Kejsarinnans utedass har fått sitt namn av att det enligt tradition har byggts till kejsar Alexander III:s gemål Maria Fedorovna när kejsarparet besökte Dalsbruk år 1885.

Keisarinnan käymälä

Keisarinnan puuce on saanut nimensä siitä, että tarinan mukaan se on rakennettu keisari Aleksanteri III:n puolisolle Maria Fedorovnalta, kun keisaripari vieraili Taalintehtaalla vuonna 1885.

