

NIVI-notat 2015: 3

Konkretisering av forsterknings- og samarbeidsbehov på Røst – hovedpunkter i et nasjonalt modellkommuneforsøk

Av Geir Vinsand

3. juni.2015

Under arbeid

INNHOLD

1	INNLEDNING	2
2	PRINSIPIELLE MOMENTER OG FØRINGER FOR DET VIDERE ARBEID	2
2.1	Reformbehov	2
2.2	Store muligheter.....	2
2.3	Utfordringer for kommunen.....	2
2.4	Om veivalget og Røstmodellen.....	3
2.5	Krav til minimumsorganisasjon på Røst.....	4
3	SEKTORVIS GJENNOMGANG AV FORSTERKNINGS- OG SAMARBEIDSBEHOV	5
3.1	Tre samarbeidsnivåer og to viktige samarbeidsarenaer	5
3.2	Enhet for tekniske tjenester.....	6
3.3	Enhet for helse og omsorg	7
3.4	Enhet for oppvekst.....	8
3.5	Enhet for støtte, kultur og sosial	9
3.6	Rådmann og rådmannens stab	9
3.7	Kompetanseutviklingsprogram for politikere og systematisk lederutvikling	10
3.8	Styrket kirkeforvaltning	10
3.9	Stedlig politiressurs.....	10
3.10	Regionalt kompetansekontor.....	11
4	OPPSUMMERING AV FORSTERKNINGSBEHOV OG SAMARBEIDSBEHOV FOR RØST	11
4.1	Forsterkningsbehovet.....	11
4.2	Samarbeidsbehovet	12
4.3	Felles mobiliseringsprosjekter	13
4.4	Foreløpige konsekvensvurderinger.....	13
5	FORUTSETNINGER FOR MODELLKOMMUNEFORSØK	14

1 Innledning

Dette notatet er et arbeidsdokument som har som formål å oppsummere viktige momenter i det pågående arbeid med å konkretisere Røstmodellen. Notatet er skrevet etter en tredje intervjurunde på Røst der dagens oppgaveløsning og organisering er gjennomgått med rådmann, alle enhetslederne og ordfører.

I notatet gis en første tilnærming til en rekke avgjørende spørsmål om kommunens framtid som det skal arbeides videre med i et gjensidig samarbeid mellom Røst og Bodø. Notatet ender ut i en kort beskrivelse av elementer i et mulig nasjonalt modellkommuneforøk. Notatet skal danne grunnlag for en felles søknad mellom Bodø og Røst om iverksetting av et forvaltningsforsøk som del av det videre arbeid med kommunereformen. Notatet skal også bearbeides videre til et varslet bestillerdokument overfor Bodø som skal bringes inn for vedtak i kommunenes forhandlingsutvalg.

2 Prinsipielle momenter og føringer for det videre arbeid

2.1 Reformbehov

- Dagens organisering og dimensjonering av kommunen sikrer ikke at innbyggerne får likeverdige velferdstjenester sammenliknet med andre kommuner
- Kommunen har ikke nødvendig kapasitet og kompetanse til å ivareta utviklingsoppgaver, hverken innenfor tjenesteproduksjon eller samfunnsutvikling
- Trendframskriving av dagens utviklingstrekk tilsier fallende folketall, skjevere aldersfordeling, strammere kommuneøkonomi og ytterligere nedbemannning av kommunen
- Videreføring av dagens rammebetingelser og dagens organisering gjør at Røst ikke er bærekraftig verken som kommune eller som samfunn
- Nedgangen i folketallet truer Røst som et balansert familie- og livsløpssamfunn

2.2 Store muligheter

- Røst er et rikt samfunn med store næringsmessige utviklingsmuligheter innenfor fiskeri og maritime næringer, reiseliv, landbruk, petroleumsrelatert virksomhet osv.
- Røst har en strategisk beliggenhet, hvor ikke bare kommunen, men også staten kan være tjent med et offensivt lokalsamfunn og en kompetent kommune som kan ivare liv og helse, offentlige beredskapsoppgaver etc.
- Røst er et særlig interessant og attraktivt sted for kompetent arbeidskraft som setter pris på lokal kystkultur og ekstreme naturomgivelser. Kommunen er et viktig sted for lokalisering av beredskapsfunksjoner og et særlig interessant sted for oppbygging av fagmiljøer for ivaretakelse av stedsuavhengige funksjoner.
- Røst kommune preges av ansvarlig ledelse og mange kompetente medarbeidere som kan og vil være med på å utvikle en sterkere og bedre kommune for innbyggere og næringsliv

2.3 Utfordringer for kommunen

- Kommunen har ikke nødvendig kapasitet til å løse alle lovpålagte oppgaver og innbyggerne står på noen områder uten et kommunalt tilbud
- Lovpålagte oppgaver er ikke forankret i et minimum av fagmiljøer

- Kommunens ledelse ivaretar mange roller innenfor løpende saksbehandling og tjenesteyting i tillegg til lederfunksjon
- Kommunen mangler kapasitet og kompetanse til å ivareta planlegging, forebygging, rapportering, kontroll og løpende oppfølging av systemer
- Kommunen har ingen næringsfunksjon og ingen kapasitet og kompetanse til å jobbe langsigktig med samfunns- og næringsutvikling
- Ledelse, ansatte og innbyggere opplever mangler knyttet til IKT-systemer og løpende brukerstøtte
- Ledelse og ansatte deltar i liten grad i fagnettverk og det er et stort behov for kompetanseutvikling og bedre kontakt med fagmiljøer utenfor kommunen
- Kommunen opplever store utfordringer knyttet til et fragmentert interkommunalt samarbeid
- Det er dyrt å bo og drive næringsvirksomhet på Røst som følge av smådriftsulemper og avstandsulemper som ikke blir tilstrekkelig kompensert gjennom dagens rammebetingelser
- Røst kommune tilbys midlertidig prosjektfinansiering på en rekke områder, men trenger langsigktig finansiering av en minimumsorganisasjon for opprettholdelse av likeverdige basistjenester

2.4 Om veivalget og Røstmodellen

- Røst kommune har i 2014 gjennomført et utviklingsprosjekt om utfordringer og veivalg i kommunereformen, som er dokumentert i en egen rapport fra NIVI. I rapporten skisseres en egen Røstmodell som alternativ til full sammenslutning, med bakgrunn i kommunens ekstreme avstandsulemper og store muligheter som kommune og rikt lokalsamfunn
- Kommunestyret på Røst har valgt Bodø som samarbeidskommune i kommunereformen og ønsker å følge opp kommunereformens mål og intensjoner i samarbeid med Bodø. Kommunestyret har forutsatt at Røstmodellens prinsipper skal legges til grunn for det videre arbeid.
- Omstilling etter Røstmodellens prinsipper innebærer videreføring av kommunestatus, en forsterkning av kommunens kapasitet og kompetanse til å ivareta nødvendig stedlig oppgaveløsing, samt en systematisk avlastning fra Bodø kommune når det gjelder kompetansekrevende funksjoner.
- Røstmodellen innebærer full digital fusjon med Bodø og overgang til et lovregulert vertskommunesamarbeid der alle viktige samarbeidsavtaler skal sammes i én kompetent vertskommune. Ekstreme avstandsulemper og store lokale utviklingsmuligheter begrunner en stedlig minimumsorganisasjon som må ha bred kompetanse og stedlig kapasitet på de fleste lovpålagte oppgavefelt.
- En lokal og stedlig fullserviceorganisasjon for hoveddelen av de kommunale oppgavene må sikres uansett om det satses på en vertskommunemodell eller full kommunesammenslutning med Bodø. Kommunene ønsker å utvikle og implementere Røstmodellen før det evt. tas stilling til full kommunesammenslutning og overgang til en annen form for lokalt selvstyre på Røst.
- En intensjonsavtale om full digital fusjon og utvikling av nye Røst kommune er enstemmig vedtatt i Røst kommunestyre den 30.april 2015 og i Bodø bystyre 7.mai 2015. I intensjonsdokumentet er det formulert offensive mål for utvikling av Røst som kommune og som samfunn, og det er pekt på løsninger og konkrete strategier som det er ønskelig å prøve ut i et nasjonalt modellkommuneforsøk.

2.5 Krav til minimumsorganisasjon på Røst

- Kommunen må ha egen rådmann, den bør ha økonomisjef og den bør ha enhetsledere i 100 prosent stilling. Erfaringer med delt rådmannsfunksjon er dårlige. Hensynet til rettssikkerhet og lokal styringsevne tilsier at en minimumskommune med 60-70 årsverk bør ha en stedlig ledelse i form av en sentraladministrasjon.
- Krav til forvaltningskompetanse og hensynet til innbyggernes rettssikkerhet tilsier at et minimum av fagmiljøer må bygges opp rundt rådmannen og enhetslederne. Det må innføres et tydeligere skille mellom sentrale lederoppgaver og den løpende forvaltning og tjenesteytingen. Stedlig minimumsorganisasjon må sikre en stedfortredende kapasitet når rådmann, enhetsledere og annet nøkkelpersonell er fraværende.
- Det må ansettes fagpersonell for å ivareta lovpålagte velferdsoppgaver som i dag ikke finnes i kommunen og som er nødvendig for å sikre et likeverdig velferdstilbud. Tilgang til nødvendig fagpersonell vil i noen tilfeller begrunne ansettelses i Røst kommune, i andre tilfeller bistand fra vertskommunen eller andre.
- Hensynet til fagmiljø og stedfortredende kapasitet i sentrale nøkkelfunksjoner kan stille krav til minst to stedlige årsverk innenfor samme oppgavefelt/sektorområde. I andre tilfeller kan krav til minste fagmiljø ivaretas gjennom tverrfaglige organisering og formalisert samarbeid med fagpersonell i vertskommunen.
- Ledere og ansatte må sikres løpende kompetanseutvikling. For rådmann og enhetsledere bør det være obligatorisk å delta i fagnettverk og planlagte opplegg for lederutvikling.
- Det er behov for en gjennomgående opprustning av IKT-systemer og IKT-kompetanse i kommunen. Kommunens hjemmeside bør fornyses og oppdateres og kommunen bør sikres deltagelse i digitaliseringsprosjekter og utvikling av IKT-baserte tjenester mot innbyggerne. Tilgjengelig brukerstøtte er avgjørende for en effektiv oppgaveløsning.
- Kommunen bør ha kompetanse og virkemidler for aktiv deltagelse i nærings- og samfunnsutvikling, herunder næringssjef og tilgang til fiskerifaglig kompetanse, strategisk næringsplan og et næringsfond som gjør det mulig å delta i strategiske prosjekter. Kommunen bør ha stedlig næringssjef. Fiskerikonsulent kan samordnes med øvrig næringsapparat/ Samfunnkontoret i Bodø. Næringsfond/tiltaksmidler bør økes fra 0,5 til 2 mill. kr årlig i modellkommuneperioden (2015-2018).
- Det er behov for en snarlig og aktiv virkemiddelbruk for å stimulere til nye arbeidsplasser og tilflytting til Røst. Bodø som vertskommune og regionale myndigheter bør snarest vurdere konkrete stimulerings tiltak. Nasjonale myndigheter bør vurdere bruk av særskilte distriktpolitiske virkemidler på linje med virkemiddelpakken overfor kommuner i Finnmark og Nord-Troms for å kompensere for ekstreme avstandslemper og legge til rette for en aktiv og rask bosettings- og næringsmobilisering på Røst.
- En forsterket minimumsorganisasjon på Røst, som er godt begrunnet for å ivareta rettssikkerhet, faglighet og likeverdighet, vil i noen tilfeller kunne innebære at det etableres en administrativ og faglig overkapasitet i forhold til den lokale saksmengden og tjenestebehovet i kommunen. Hensynet til et godt arbeidsmiljø, god ressursbruk og legitimitet ifht. andre kommuner tilsier at evt. overkapasitet blir brukt til oppgaveløsning i vertskommunen. Trolig bør det innføres et prinsipp om gjensidig kapasitetsutnyttelse i avtaleverket mellom kommunene.
- Det skal bemerkes at Røst kommune i dag står overfor en rekke uløste oppgaver. Økt kapasitet vil derfor i de fleste sammenhenger være godt begrunnet og forsvarlig i forhold til mål om gode tjenester og effektiv ressursbruk. Dimensjoneringen av kommunen må også vurderes i en bredere samfunnsmessig sammenheng, der nye helårs arbeidsplasser utenfor fiskeriene vil være svært viktig for å nå målene om vekst i folketallet. Røst kommune har også relevant og verdifull kompetanse som kan være nyttig i utviklingen av

Bodø kommune til en storkommune med lange avstander og nye krav til intern organisering og styring.

3 Sektorvis gjennomgang av forsterknings- og samarbeidsbehov

NIVI har gjennomført intervjuer og samtaler med rådmann og alle enhetslederne for å konkretisere hvilke oppgaver som kan og bør løses på Røst, samt hvilke oppgaver som bør legges til Bodø som vertskommune, evt. løses gjennom bredere samarbeidsordninger i Salten. Rådmannen deltok i samtalene med enhetslederne og det er gjennomført egne samtaler om de samme spørsmål med rådmann og ordfører.

I samtalene ble det vektlagt at enhetslederne skulle vurdere egne oppgaver, ansvar og roller ut fra målene med kommunereformen, herunder hva som tjener innbyggerne og næringslivet på Røst på lang sikt og hva må til for å sikre en bærekraftig kommune med likeverdige tilbud. I gjennomgangen ble det tatt utgangspunkt i oppgavene slik de er definert i lov/forskrift og kommunens budsjettdokument. Målet med samtalene har vært å gi en første konkretisering av forsterknings- og samarbeidsbehovet, som senere skal bearbeides og drøftes med Bodø kommune og senere i kommunenes forhandlingsutvalg.

3.1 Tre samarbeidsnivåer og to viktige samarbeidsarenaer

I samtalene utkristalliserte det seg tre forskjellige samarbeidsnivåer i forhold til Bodø og to aktuelle samarbeidsarenaer for å dekke avlastningsbehovet. De tre samarbeidsnivåene ifht. Bodø kan beskrives som følger:

1. **Gjensidig tillitsbasert kompetancesamarbeid** i form av fagnettverk, felles kompetanseutvikling og løpende rådgivning begge veier mellom kommunene, som regel etter behov og initiativ fra Røst kommune
2. **Avtalebasert samarbeid uten myndighetsoverføring** til Bodø som vertskommune. Det vil innebære at Bodø gjennomfører saksforberedelse, mens de formelle vedtakene fattes av kommunestyret og administrasjonen på Røst som i dag
3. **Avtalebasert samarbeid med myndighetsoverføring** til Bodø, som innebærer at Bodø kommune tar et totalansvar for tjenesteyting på Røst inkl. offentlig myndighetsutøvelse

Løsning nr.3 ovenfor vil være en formell vertskommuneløsning som må organiseres og reguleres etter vertskommuneregelverket i kommunelovens § 28. I loven angis to former for vertskommunesamarbeid, administrativt vertskommunesamarbeid der vedtaksmyndighet delegeres fra rådmannen i Røst til rådmannen i Bodø (beregnet for såkalte «ikke prinsipielle saker»), alternativt vertskommune med felles folkevalgt nemnd, der Røst kommunestyre og Bodø bystyre delegerer likelydende myndighet til en felles folkevalgt nemnd som velges fra de to kommunestyrrene (beregnet for «saker av prinsipiell karakter»).

De to samarbeidsarenaene består av:

1. **Bilaterale avtaler** som inngås kun mellom Røst og Bodø. Hoveddelen av forsterkningsbehovet må løses på denne arenaen.
2. **Avtaler som inngås med Bodø og andre kommuner i Salten**, som f.eks. Salten Brann IKS eller IRIS Salten IKS. De sistnevnte er ikke regulert i kommuneloven, men lov om interkommunale selskaper. Alle IKS er egne rettssubjekter med egne styringsorganer utenfor kommunene. Loven angir at IKS er beregnet for forretningsmessig virksomhet, men samarbeidsformen brukes likevel på lovpålagte velferdssområder, særlig innenfor helse og beredskap (brannvern).

I samtalene ble det lagt til grunn et forsiktighetsprinsipp som innebærer at det ikke bør fjernes mer ansvar og myndighet enn nødvendig fra kommunestyre og administrasjonen på Røst. Det begrunnes med et reelt lokalt selvstyre og at Røstmodellen forutsetter lokal forsterkning og kompetanseutvikling. Hensynet til de ansatte, framtidig rekruttering og de samfunnsmessige utfordringene for Røst som lokalsamfunn er også tunge argumenter mot ytterligere ressurstapping.

Forsiktighetsprinsippet og hensynet til Røst må samtidig veies mot at også vertskommunen skal føle ansvar for velferdstjenestene og utviklingen på Røst. En god vertskommunerolle kan tilsi et mest mulig helhetlig og klar oppgave- og ansvarsfordeling, uten for mye delt ansvar og gråsoner som kan skape tvil om hvem som fatter vedtak og er ansvarlig for løsningene. Erfaring tilsier at det kan ta noe tid å finne fram til en god tilpasning av oppgave- og ansvarsfordelingen, samtidig som det er viktig å komme i gang med samarbeidet og konkrete omstillinger for å høste erfaringer.

Samtalene var gjennomgående gode og det ble gitt en rekke konstruktive og konkrete tilbakemeldinger på hvordan nye Røst kommune bør være dimensjonert og organisert. Nedenfor følger en punktvis oppsummering av samtalene. Forslag om forsterkning av kommunens kapasitet og kompetanse ble gjennomgående begrunnet med hensynet til en forsvarlig og likeverdig tjenesteproduksjon til innbyggerne, samt at det er behov for å fristille kapasitet til utviklingsoppgaver.

3.2 Enhet for tekniske tjenester

- Enhetsleder og ansatte bør involveres i fagnettverk og kompetanseutvikling i Bodø og Salten
- Enhetsleder bør avlastes for løpende forvaltning og tjenesteytende oppgaver. Enheten bør tilføres 100 prosent stilling som avdelingsingeniør. Ute-enheten bør styrkes med ett årsverk og enhetens sekretærressurs bør økes fra 50 til 100 prosent. Samlet kapasitet på enheten etter forsterkning blir 8,2 årsverk, mot i dag 5,7 årsverk. Forsterkningen utgjør 2,5 årsverk.
- Det er ønskelig at Bodø kommune ivaretar totalansvar inkl. lokal myndighetsutøvelse for følgende oppgaver:
 - o Oppmåling og ansvar som lokal matrikkelmanndighet. Det er behov for intensivert innsats for retting av kjente feil og mangler i matrikkelen og løpende oppfølging for å sikre best mulige geodata for Røst
 - o Forvaltningsoppgaver innenfor landbruk dvs. videreføring av gjeldende avtale som fungerer godt
- Det er ønskelig at Bodø kommune ivaretar saksforberedende funksjoner og kompetansestøtte (uten myndighetsoverføring) på følgende områder:
 - o Planlegging, rullering og gjennomføring av relevante planprosesser etter PBL, inkludert samarbeid om kjøp av konsulenttjenester. Det er behov for oppstart av rullering av kommuneplan for Røst.
 - o Saksforberedelse på alle byggesaker, med unntak for enkle byggesaker som kan forberedes og avgjøres på Røst, inkl. brukervennlig løsning gjennom framtidig servicekontor
- Det er ønskelig at Salten Brann IKS overtar ansvar for forebyggende brannvern inkl. feiing på Røst. Nødvendige avtaler og muligheter for en lokalt tilpasset løsning kartlegges samtidig som konsekvenser av fullverdig deltagelse i Salten Brann IKS undersøkes. Investering i ny (brukt) brannbil må planlegges. Enhetsleder har ansvar for oppfølging og saksforberedelse med sikte på omstilling.

- Det er ønskelig at IRIS Salten IKS overtar ansvar for miljøstasjon og husholdningsrenovasjon på Røst. Røst ønsker en solidarisk ordning som kan bidra til lavere renovasjonskostnader for hushold og næringsliv på Røst. Muligheter og konsekvenser av fullverdig deltagelse i IRIS Salten kartlegges nærmere. Mulighet for varig statlig kompensasjon for ekstreme avstandslemper undersøkes. Enhetsleder har ansvar for oppfølging og saksforberedelse med sikte på omstilling.
- Dagens vannverksløsning og vann fra overflatevann er miljømessig sårbar og ikke dimensjonert for ny vannkrevende næringsvirksomhet på Røst. Grunnvannsboring er undersøkt og gir antakelig ikke en god løsning. Kommunen må derfor investere i avsaltingsanlegg, som innebærer en betydelig investering og relativt høye driftskostnader. Konsekvenser av en slik omlegging bør kartlegges og det bør søkes finansiering for en langsigtig og miljømessig trygg vannforsyning i løpet av modellkommuneperioden.
- Den kommunale havneforvaltningen bør styrkes. Oppgradering av servicetilbud bør vurderes i sammenheng med tilrettelegging for næringsutvikling, herunder arbeidet med strategisk næringsplan. Behov for tiltaksmidler.
- Røst ønsker å videreføre sitt medlemskap i IUA Salten og ser foreløpig ikke grunn til endringer i dette samarbeidet
- Røst ser behov for gjennomgang og helhetlig vurdering av utvidet samarbeid om beredskapsoppgaver i forhold til vertkommunen, herunder ansvar for ROS, planverk, kriseledelse, utstyr mv. Samarbeid om etablering av oljevernbase og spørsmålet om lokalisering av beredskapsfaglig kompetanse på Røst er naturlig å trekke inn i en helhetlig gjennomgang sammen med Bodø. Det kan være naturlig at det startes opp et felles beredskapsprosjekt med sikte på avklaring av framtidig organisering og kompetanseoppbygging.

3.3 Enhet for helse og omsorg

- Enhetsleder og ansatte involveres i fagnettverk og kompetanseutvikling i Bodø og Salten
- Det etableres et fast samarbeid med Bodø kommune om rekruttering av sykepleiere og annet fagpersonell i helse- og omsorgstjenesten
- Det tas initiativ til et forsøk med felles turnusordning med mulighet for hospitering i begge kommuner i løpet av modellkommuneperioden
- Psykiatrisk sykepleier bør ansettes i 100 prosent stilling i Røst kommune for løpende koordinering og oppfølging av tiltak overfor brukere med sammensatte behov. Kommunens miljøterapi og oppfølgingstjeneste legges til psykiatrisk sykepleier. Kommunen har i dag en 50 prosent stilling og forsterkningen utgjør dermed et halvt årsverk.
- Det er ønskelig at Bodø som vertskommune ivaretar totalansvar inkl. myndighetsutøvelse for følgende oppgaver:
 - o Alle ressurskrevende brukere, hvor det er behov for en snarlig løsning for et konkret tilfelle og hvor det bør arbeides med en langsigtig trygg og forutsigbar løsning gjennom vertskommunen og evt. andre Saltenkommuner. Mulighet for etablering av pakkeforløp etter modell av løsning for visse helsetjenester (kreftpasienter etc.), samt et kommunalt eller interkommunalt drevet tjenestetilbud bør undersøkes.
 - o Helsestertjenesten på Røst, hvor det er behov for videreføring av en 50 prosent stedlig stilling.
 - o Jordmortjeneste på Røst, hvor det er behov for en rask løsning fordi Nordlandssykehuset ikke kan brukes lenger. Bistandsbehovet kan dreie seg om en ambulerende tjeneste med 3-4 faste besøk i året, samt avtale om å sende gravide til Bodø.

- Det er ønskelig at Bodø kommune bidrar med lokal opplæring og kompetanseheving for å sikre likeverdige helse- og omsorgstjenester overfor andre krevende brukere som håndteres i helse- og omsorgstjenesten på Røst. Det er behov for en nærmere konkretisering av ressurskrevende brukere og hvilke funksjonsgrenser som bør utløse tjenesteleveranser fra vertskommunen, evt. overføring av helhetlig ansvar til vertskommunen. Modellkommuneperioden bør brukes til konkretisering av oppgave- og ansvarsfordeling, samt høste erfaringer med konkrete former for bistand og tjenesteleveranser fra vertskommunen.
- Det er ønskelig at nye omsorgsboliger og nytt sykehjem på Røst planlegges og utvikles i nært samarbeid med Bodø kommune for å sikre riktig dimensjonering og en funksjonell bygningsmasse i forhold til framtidige helse- og omsorgstjenester på Røst
- Lange avstander og særskilte beredskapshensyn gjør at Røst må ha en egen KAD-plass som i dag er etablert på sykehjemmet
- Det bør ansettes en folkehelsekoordinator i 100 prosent stilling med ansvar for etablering av frisklivstilbud og utarbeidelse av lovpålagt folkehelseplan i samarbeid med kommuneoverlegen. Folkehelsekoordinator skal i tillegg ivareta løpende intern koordinering (helse i alle sektorer), eksterne samarbeidsavtale med fylkeskommunen og forvaltning av tiltaksmidler. Nødvendige tiltaksmidler bør tilføres kommunen. Kommunen har i dag en 20 prosent stilling som folkehelsekoordinator som ivaretas av enhetsleder for støtte, kultur og sosial. Forsterkningen utgjør 0,7 årsverk med tillegg av nødvendige tiltaksmidler.
- Kommunen er godt fornøyd med etablert samarbeid om miljørettet helsevern og smittevern gjennom formalisert samarbeid med Helse og Miljøtilsyn Salten IKS.
- Røst er tilsluttet felles legevaktssentral for Salten lokalisert i Bodø. Innføring av nytt nødnett krever nær planlegging og samhandling med Bodø og de øvrige Saltenkommunene.
- Kommuneoverlegen deltar i kommuneoverlegenettverk i Salten, som fungerer godt.
- Røst ønsker å videreføre dagens gode legeordning med stedlig kommuneoverlege som ivaretar kommunale legeoppgaver og legevakt og fastlegefunksjon i samarbeid med vikarleger.
- I modellkommuneperioden er det ønskelig å etablere et prosjekt i samarbeid med Bodø om framtidens primærhelsetjeneste for å konkretisere sårbarhet og aktuelle bærekraftige løsninger for kommuner med ekstreme avstandsulemper. Prosjektet bør ta utgangspunkt i gjeldende helselovgivning og føringer i pågående reformarbeid og det bør innhentes erfaringer fra andre relevante lokalsamfunn/kommuner. Konsekvenser av både desentraliserte og sentraliserte løsninger bør utredes, inkludert en helhetlig oppgaveoverføring for lovpålagte primærhelsetjenester til vertskommunen. En nærmere prosjektbeskrivelse bør utvikles i nær dialog med helsefaglig ledelse i Bodø og relevante Saltensamarbeid. For å sikre ledelse og framdrift er det behov for en egen prosjektleder. Ressursbehovet anslås til en 50 prosent stilling.

3.4 Enhet for oppvekst

- Enhetsleder og ansatte involveres i fagnettverk og kompetanseutvikling i Bodø som vertskommune
- Gjensidig utnyttelse av kompetanse og muligheter for hospitering bør undersøkes
- Enhetsleder avlastes for ansvar som rektor og involvering i direkte tjenesteyting. I modellkommuneperioden bør enhetsleder fungere som bindeledd og oppvekstkoordinator mot vertskommunen, herunder ivareta ansvar for planlegging av nytt skolebygg, etablering av fagnettverk og systemer for kompetanseutvikling for de ansatte, samt satsing på pedagogiske utviklingstiltak i skolen.

- Skolen på Røst bør tilføres en 100 prosent stilling som rektor for ivaretakelse av daglig ledelse av skolen inkl. SFO. Forsterkningen utgjør ett årsverk. Det er planlagt nedbemannning i barnehagen med ett årsverk som følge av færre barn.
- Det er ønskelig at Bodø tar et helhetlig ansvar for følgende lovpålagte tjenester på Røst:
 - o Fullverdig PPT-løsning på linje med intern praksis i Bodø. Gjeldende samarbeidsavtale innebærer besøk fra PP-tjenesten i Bodø fire ganger i året, som vurderes som for lite
 - o Voksenopplæringstilbud på Røst, hvor kommune ikke har etablerte tilbud
 - o Kulturskoletilbud på Røst, der kommunen i dag ikke har tilbud
 - o Bibliotektilbud, der Røst har en 30 prosent stilling som biblioteksjef. Mulighet for utvikling av filial under biblioteket i Bodø bør undersøkes. Tjenesten koples mot nytt skolebygg.
- Det er ønskelig at Røst og Bodø går sammen om å planlegge nytt skolebygg på Røst med tilhørende undervisningsformer og pedagogiske opplegg.
- Det bør lages en egen skoleutviklingsplan for Røst i samarbeid med vertskommunen i modellkommuneperioden

3.5 Enhet for støtte, kultur og sosial

- Enhetsleder har et for omfattende og heterogent ansvarsområde. Tjenesteytende oppgaver innenfor sosial, folkehelse/friskliv og kultur bør skilles ut i egne fagstillingar og det er behov for styrking og omorganisering av kommunens publikumsmottak og servicekontor.
- Som framtidig dimensjonering bør det sikttes mot: 1 årsverk i ledelse, 1 årsverk i publikumsmottak, 2 årsverk på servicekontor, 1 årsverk NAV/sosial + 1 årsverk folkehelse/friskliv, 1 årsverk kultur/idrett, til sammen 7 årsverk
- Dimensjonering i dag: 1 årsverk ledelse, 1,3 årsverk servicekontor, 0 årsverk NAV/sosial, 0,2 årsverk folkehelsekoordinator + 0,5 årsverk kultur, til sammen 3 årsverk
- Forsterkningen vil utgjøre til sammen 4 årsverk, hvorav 1,7 årsverk til servicekontor/publikumsmottak og 2,3 årsverk til fagstillingar innenfor sosial og kultur/idrett. Enhetsleder fristilles til lederoppgaver og utviklingstiltak.
- Det bør startes opp et prosjekt sammen med Bodø om framtidens publikumsmottak og servicekontor, med formål å konkretisere oppgaver, tjenester, myndighet, systemer og organisering av 1.linjen mot brukerne. Arbeidsfordeling ifht. Bodø bør klarlegges.
- NIVI vil utarbeide et notat om utfordringer og aktuelle løsninger for organisering av tjenester i NAV. Det vil skje i nært samarbeid med Røst, Bodø og NAV Nordland. Dagens avtale med NAV-Nordland videreføres inntil videre.
- Det er ønskelig at Bodø kommune overtar totalansvar for barnevern på Røst. Eksisterende samarbeidsavtale om felles tjeneste med Værøy, Moskenes og Flakstad flyttes til Bodø.
- Enhetsleder bør delta i gruppe for IKT-omlegging sammen med rådmann og økonomisjef og lede omstillingar og utviklingstiltak på egen enhet. Enhetstilknytning for utskilte fagstillingar bør drøftes i arbeidet med ny organisasjonsplan for Røst kommune.
- Arbeid med forbedring av kommunens hjemmeside og digitale tjenester mot innbyggerne bør gis priorititet. God opplæring og tilgjengelig brukerstøtte/lokal orakelfunksjon vurderes som svært viktig.

3.6 Rådmann og rådmannens stab

- Røst bør ha egen rådmann i 100 prosent stilling og egen økonomisjef 100 prosent stilling.
- Rådmann og økonomisjef bør tilføres en 100 prosent avlastningsressurs for overordnet ledelse av omstillingar mot vertskommunen, interne omorganiseringer og kommunikasjonstiltak mot innbyggere og næringsliv på Røst m.m.

- Det er behov for tilsetting av en stedlig koordinator for modellkommuneprosjektet og utviklingen av Nye Røst kommune. I første omgang må IKT-omlegging prioriteres, herunder skifte av saksbehandlersystem og økonomisystem, iverksetting av opplæringstiltak, brukerstøtte etc. Det bør vurderes å lage en samlet IKT-plan for Røst hvor omlegginger og utviklingstiltak beskrives nærmere. En koordinator bør være på plass så snart som mulig og senest fra 1.10.2015. Skifte av fagsystemer er aktuelt fra 1.1.2016.
- Det er ønskelig at Bodø tar et helhetlig ansvar for følgende oppgaver:
 - o Juridisk rådgivning, juskompetanse, gjelder hele kommunens virksomhet
 - o IKT-systemer, herunder infrastruktur, opplæring og brukerstøtte, samt digital tjenesteutvikling
 - o Personaloppgaver med unntak for oppgaver som bør løses lokalt
 - o Innkjøpsfunksjon, herunder rammeavtaler, innføring av systemer og håndhevelse av regelverket om offentlige anskaffelser
 - o Skatteoppkreverfunksjon, herunder evt. håndtering av oppgaveoverføring til staten
 - o Utfakturering og innfordring
 - o Rapportering og controllerfunksjon
- Lokalisering av stedsuavhengige tjenester på Røst i samarbeid med Bodø bør undersøkes, f.eks. enhet for lønnskjøring eller en regnskapsfunksjon for deler av vertskommunens virksomhet

3.7 Kompetanseutviklingsprogram for politikere og systematisk lederutvikling

Etablering av Nye Røst kommune innebærer grunnleggende endringer i kommunens organisasjon, arbeidsform og prioriteringer. Forsterkningen av kommunen og det utvidede samarbeidet vil innebære nye roller og behov for systematisk opplæring og kompetanseutvikling for politikerne. I samarbeid med Bodø bør det etableres et eget opplæringsprogram med tilbud til alle politikere i kommunestyret på Røst. Programmet bør inkludere tilbud om opplæring i IKT-basert saksbehandling og det bør lages et samlet opplegg for den kommende kommunestyreperioden. Programmet bør synliggjøres som del av modellkommuneforsøket.

Det er også ønskelig at rådmann og enhetsledere inkluderes i systematisk lederutvikling i samarbeid med vertskommunen.

3.8 Styrket kirkeforvaltning

Røst har tidligere deltatt i et nasjonalt forsøk sammen med Bodø kommune der kirkelig fellesråd i Bodø var et vertsfellesråd med arbeidsgiveransvar for alle kirkelige fellesrådsstillinger på Røst og Værøy, herunder kirkeverge (leder), klokker, kirketjener, organist, graver, rengjører, menighetssekretær og barne- og ungdomsarbeider. Forsøket ble etablert i 2008, men er nå nedlagt og samarbeidet om kirkelige stillinger har opphørt.

For å styrke kirkeforvaltningen på Røst er det ønskelig å revitalisere og starte opp det tidligere samarbeidet med Kirkevergen i Bodø. En styrking av kirkelige stillinger og tiltaksmidler bør tas med i modellkommuneforsøket etter nærmere dialog med Bodø kommune.

3.9 Stedlig politiressurs

Røst har hatt en ordning med stedlig politimann på Røst, etter en særavtale med Salten politidistrikt. Sett fra kommunen er erfaringene med ordningen gode og det vurderes som viktig at samme ordning eller en tilsvarende løsning videreføres ved de kommende omstillinger under Politireformen.

3.10 Regionalt kompetansekontor

Røst kommune deltar i samarbeid om Regionalt kompetansekontor (RKK) i Lofoten. Kontoret driver opplæring og kompetanseutvikling på oppdrag fra kommunene, delvis også fra fylkeskommunen, fylkesmannen og KS. Røst deltar i tillegg i Karrieresenter Lofoten som driver yrkes- og utdanningsveiledning og det finnes en rekke aktører innenfor samme oppgavefelt. Behovet for samordning og effektivisering synes åpenbart og sett fra Røst vil det være en fordel om alle former for offentlig finansierte kompetansetiltak organiseres med utgangspunkt i Bodø kommune. Det kan bety endringer i etablert samarbeid mot Lofoten og utvidet samarbeid mot Bodø og kommunene i Salten.

4 Oppsummering av forsterkningsbehov og samarbeidsbehov for Røst

4.1 Forsterkningsbehovet

Ovenfor er det pekt på en rekke ulike typer tiltak som vurderes som nødvendig for å sikre en god måloppnåelse i forhold til målene med kommunereformen:

- En systematisk satsing på kompetanse- og opplæringstiltak ledere, ansatte og politikere
- En styrking av kommunens lederressurser og fagkompetanse
- Etablering av nye fagstillingar og nye fagmiljøer på områder hvor kommunen tidligere ikke har hatt et tilbud
- En styrking av kommunens næringsfond og økte tiltaksbudsjetter innenfor alle enheter
- En varig og forutsigbar avlasting for kompetansekrevende oppgaver fra vertskommunen, jf. nærmere omtale nedenfor
- En felles mobilisering sammen med Bodø for å avklare oppgavefordeling og finansiering av Nye Røst kommune, jf. nærmere omtale nedenfor
- Forslag om styrket kirkeforvaltning, videreføring av stedlig politiressurs og effektivisering av offentlige finansierte kompetanseutviklingstiltak
- Forslag til endringer i nasjonale rammebetegnelser for næringsutvikling og bosetting på Røst

Gjennomgangen tilsier at Røst kommune tilføres samlet 12,5 årsverk i forhold til dagens dimensjonering, jf. oversikt over nye og oppdimensjonerte stillinger nedenfor.

Funksjon	Stillingsandel i Nye Røst kommune i prosent	Forsterkning ifht. dagens kapasitet i prosent
Næringssjef	100 %	100 %
Fiskerikonsulent	100 %	100 %
Avdelingsingeniør	100 %	100 %
Styrket teknisk uteavdeling	100 %	100 %
Styrket sekretærressurs teknisk	50 %	50 %
Prosjektleder framtidens primærhelsetjeneste	50 %	50 %
Folkehelsekoordinator/frisklivtilbud	100 %	80 %
Psykiatrisk sykepleier	100 %	50 %
Publikumsmottak og servicekontor	300 %	170 %
Kommunal sosialtjeneste/NAV	100 %	100 %
Kultur og idrett	100 %	50 %
Rektor/styrket skoleledelse	100 %	100 %
Avlastning rådmann	50 %	100 %
Prosjektkoordinator Nye Røst	50 %	100 %
Sum	1400 %	1250 %

Tabell 1. Forslag til nye stillinger som bør tilføres Røst kommune

For 2015 bør det søkes finansiering for om lag halvparten av forsterkningsbehovet. Følgende stillinger bør prioriteres mht. finansiering og rekruttering:

- Prosjektkoordinator Nye Røst (50%)
- Avlastning rådmann (50%)
- Næringssjef (100%)
- Avdelingsingeniør teknisk (100%)
- Prosjektleder framtidens primærhelsetjeneste (50%)
- Folkehelsekoordinator (80%)
- Styrking av enhet for støtte, kultur og sosial (100%)
- Rektor/styrket skoleledelse (100%)

Prioriterte stillinger utgjør 6,3 årsverk og må sees i sammenheng med behov for avlastning av ledere for arbeid med omstilling og utvikling i samarbeid med Bodø kommune. Alle enheter i kommunen vil bli berørt og det legges opp til en medarbeiderdrevet omstilling.

4.2 Samarbeidsbehovet

Nedenfor følger en oversikt over aktuelle oppgaver og samarbeidsformer. I den sektorvisse gjennomgangen er det dokumentert behov for formalisert samarbeid på 23 oppgavefelt, hvorav de fleste er nye samarbeidsområder. I tillegg kommer løpende samarbeid om leder- og kompetanseutvikling for de ansatte, samarbeid om rekruttering og ulike typer samarbeidsprosjekter inkl. samarbeid om kirkeforvaltning.

Nr	Oppgave	Behov/kapasitet	Samarbeidsform	Myndighets-overføring	Hjemmelsgrunnlag	Leverandør
1	Næringsfunksjon, strategisk næringsplan, felles virkemidler	Felles mobilisering	Avtalebasert	Nei	Avtalefrihet	Bodø
2	Opmåling og geodata	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	Ja	KL §28b/særlover	Bodø
3	Landbruksforvaltning	Som i dag	Avtalebasert	Ja	KL §28b/særlover	Bodø
4	Planlegging etter PBL	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	Nei	PBL/KL §28	Bodø
5	Byggesaksforvaltning	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	Nei	PBL/KL §28	Bodø
6	Forebyggende brannvern	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	Ja	Særlov/KL§28b?	Salten Brann IKS
7	Renovasjon og miljøstasjon	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	Ja	KL§28b/særlov	IRIS Salten IKS
8	Ressurskrevende brukere	Enkeltilfelle	Avtalebasert	?	KL§28b/særlov	Bodø
9	Helsestertjeneste	50% stilling	Avtalebasert	?	KL§28b/særlov	Bodø
10	Jordmortjeneste	Begrenset behov		?	KL§28b/særlov	Bodø
11	Barnevern	Vurderes nærmere	Avtalebasert	Ja	KL§28b/særlov	Bodø
12	Øvrig sosialtjeneste/NAV	Vurderes nærmere	Avtalebasert	Ja	KL§28b/særlov	Bodø
13	PPT	Noe utvidet ifht. gjeldende avtale	Avtalebasert	Ja	KL§28b/særlov	Bodø
14	Voksenopplæring	Begrenset behov	Avtalebasert	Ja	KL§28b/særlov	Bodø
15	Kulturskoletilbud	Begrenset behov	Avtalebasert	?	KL§28b/særlov	Bodø
16	Bibliotekstilbud	Begrenset behov	Avtalebasert	?	KL§28b/særlov	Bodø
17	Juridisk bistand	Løpende behov	Avtalebasert	nei	Avtalefrihet	Bodø
18	IKT totalansvar	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	nei	Avtalefrihet	Bodø
19	Personalforvaltning	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	nei	Avtalefrihet	Bodø
20	Innkjøpsfunksjon	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	nei	Avtalefrihet	Bodø
21	Skatteoppkrevrfunksjon	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	nei	KL§28b/særlov	Bodø
22	Utfakturering og innfording	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	nei	Avtalefrihet	Bodø
23	Rapportering og controllerfunksjon	Foreløpig ukjent	Avtalebasert	nei	Avtalefrihet	Bodø

Tabell 2. Aktuelle samarbeidsområder mot Bodø kommune, ekskl. samarbeid om kompetanseutvikling og løpende prosjekter

4.3 Felles mobiliseringsprosjekter

I gjennomgangen er det pekt på behov for å starte prosjekter og felles aktiviteter på en rekke områder, herunder blant annet:

- Kompetanseutviklingsprogram for politikerne og administrative ledere
- Strategisk næringsplan
- Forbedring av havneforvaltning og havneservice
- Rullering av kommuneplan
- Avklaring av framtidig brannvernloøsning, renovasjonsloøsning og vannforsyning på Røst
- Samarbeid om beredskapsoppgaver, oljevernbase
- Forsøk med felles turnusordning og hospitering
- Oppgave- og ansvarsfordeling for ressurskrevende brukere
- Planlegging av nytt sykehjem
- Framtidens primærhelsetjeneste
- Planlegging av ny skole og skoleutviklingsplan for Røst
- Framtidens publikumsmottak og servicekontor
- Framtidig NAV-loøsning
- Lokalisering av stedsuavhengige tjenester til Røst
- Samarbeid om kirkeforvaltning, lokal politiressurs og tilbydere av kompetanseutvikling
- Samarbeid for å påvirke nasjonale rammebetingelser og virkemiddelbruk

4.4 Foreløpige konsekvensvurderinger

I gjennomførte samtaler blir det understreket at forsterkning av Røst kommune og avlastning kommunens ledelse er en forutsetning for å komme i gang med nødvendige omstillinger på de

ulike sektorområdene. De omstillinger som er beskrevet vil ha konsekvenser for følgende aktører:

- **Innbyggere og næringsliv på Røst**, som vil merke en rekke nye offensive satsinger og forbedringer, herunder bedre tilrettelegging for næringsutvikling og bosetting og økt innsats med mål om billigere, bedre og mer likeverdige velferdstjenester
- **Ansatte i Røst kommune**, som for første gang på mange år vil merke økt tilføring av stillinger og ressurser for å utvikle kommunen og lokalsamfunnet. Omstillingen har som mål å skape bredere fagmiljøer med bedre betingelser for ledelse, mindre sårbarhet og et mer bærekraftig og attraktiv arbeidsmiljø. Utvidet samarbeid med Bodø ser foreløpig ikke ut til å medføre at noen ansatte må bytte arbeidsgiver. Omstillingen til nye Røst kommune vil innebære interne omstillinger i form av endringer i stillingsinnhold, etablering av nye funksjoner og en ny administrativ og politisk organisasjonsplan for kommunen.
- **Bodø som vertskommune**, som vil måtte frigjøre og organisere nødvendig ledelse og kapasitet til å betjene Røst kommune på en rekke oppgavefelt. Samarbeidet medfører økte investeringer og driftsutgifter som det er naturlig at vertskommunen får kompensert. Merkostnader og prinsipper for beregning av vertkommunestilskuddet krever nærmere analyse. For å unngå mange ulike avtaler om kjøp og salg, er det ønskelig med en samlet finansieringsløsning for å dekke forsterkningsbehovet.
- **Samarbeidsordninger i Salten**, herunder i første rekke Salten Brann IKS og IRIS Salten IKS
- **Nabokommuner i Lofoten**, der Røst på noen områder har et etablert samarbeid som må endres

5 Forutsetninger for modellkommuneforsøk

Det er ønskelig at forsøket startes opp fra høsten 2015 og at forsøksperioden varer i tre år fram til høsten 2018. Følgende disposisjon kan legges til grunn for søknaden.

1. Tilslutning til Røstmodellens prinsipper og vilje til langsiktig finansiering av minimumsorganisasjon
2. Formål med forsøket og mål i forsøksperioden
3. Oversikt over nødvendige omstillinger
4. Tidsrammer og milepæler
5. Foreløpig oversikt over finansieringsbehov i modellkommuneperioden
6. Prioriteringer og finansieringsramme for 2015
7. Organisering av det videre arbeid
8. Dokumentasjon og formidlingstiltak
9. Vurdering av læringspunkter og overføringsverdi