



---

**Utvalg:** Formannskap  
**Møtested:** Formannskapssalen  
**Dato:** 29.01.2008  
**Tidspunkt:** 09:30

---

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed. Saksdokumentene er utlagt til offentlig ettersyn på formannskapskontoret. Sakslista er utlagt på kommunens hjemmeside. Møtet er tidligere kunngjort i avisen.

### Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
	Saker til behandling		
PS 10/08	Sørheimutvalgets innstilling-høringsuttalelse fra Saltdal kommune	1-10	2007/1975
PS 11/08	Oppstart av evaluering av politisk og administrativ omorganisering i 2003	Eget hefte	2008/125
PS 12/08	Saltdal Røde Kors Hjelpekorps - Søknad om tilskudd til beredskapsutstyr	11-12	2007/1833
PS 13/08	Søknad om fritak som meddommer for Salten Tingrett		2007/1347
PS 14/08	Reguleringsplan for Junkerdal Turistsenter (Ettersendes)		

### Program for bedriftsbesøk har følgende opplegg:

Fremmøte kl. 0930

- Dragefossen 0940 – 1000 : Omvisning og orientering Rognan Bioenergi  
1000 – 1015: Omvisning på montørstasjonen og Peder Brenne  
1015 – 1110: Bedriftsorientering  
Forretningsområder  
Forsyningsikkerhet  
Utfordringer  
Innspill til energi- og klimaplan for Saltdal kommune  
Eventuelle innspill til regional utviklingsplan 2008 - 2011 for Salten
- Vev- Al- Plast 1115 – 1200: Bedriftsorientering  
Virksomhetsområder  
Samarbeidspartnere  
Utfordringer

Innspill til energi- og klimaplan for Saltdal kommune  
Eventuelle innspill til regional utviklingsplan 2008 – 2011 for  
Salten

1200 – 1230: Omvisning i bedriften

Rognan, 23.01.08

Kjell Magne Johansen  
ordfører

**Saker til behandling**



## Saltdal kommune

Arkiv: 103  
Arkivsaksnr: 2007/1975  
Saksbehandler: Anna Welle

### Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	10/08	29.01.2008

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

## Sørheimutvalgets innstilling-høringsuttalelse fra Saltdal kommune

**Foreliggende dokumenter:**  
Sørheimutvalgets innstilling.

### Sakens bakgrunn

Regjeringen Stoltenberg oppnevnte et tverrpolitisk utvalg, Sørheimutvalget, høsten 2006. Utvalget var bedt om å vurdere elementer i IS som er av politisk karakter samt de deler av inntektssystemet som ikke var en del av mandatet til Borgeutvalget. Forslagene til Sørheimutvalget måtte være innenfor en provenynøytral inntektsramme. Det vil si at forslagene ikke må innebære økte statlige bevilgninger.

Sørheimutvalget har ikke hatt som mandat å se nærmere på utgiftsutjevningen og forslag til nye kostnadsnøkler slik de forelå fra Borgeutvalget. Dette arbeidet tas i sin helhet av KR D. Regjeringen skal legge frem et samlet forslag for Stortinget våren 2008. Her vil de presentere et nytt inntektssystem basert på høringsrunden av Sørheimutvalget, Borgeutvalget (NOU 2005:18) og departementet eget arbeid.

### Lokal demokrati og friere inntektsdannelse

Hovedfinansieringsgrunnlaget av kommunesektoren må være frie inntekter – skatter og rammetilskudd. Dette er grunnleggende for en sektor som er en selvstendig del av forvaltningen, underlagt direktevalgte demokratiske organer. All erfaring viser dessuten at dette er den finansieringsformen som er mest effektiv og treffsikker i forhold til det mangfoldet norske kommuner og fylkeskommuner representerer.

Lokal påvirkning av inntektene er viktig for å ha et livskraftig lokaldemokrati. Wisløffutvalget (KOU 2005:1) anbefalte økt kommunal frihet til å øke eller redusere skattøren for inntektsskatten til kommunene med inntil to øre i hver retning. Dette vil være et lite, men prinsipielt viktig skritt for å styrke det lokale selvstyre.

## **Skatteandel**

### Utvalgets anbefaling:

Hensynet til lokal forankring av inntektene og lokaldemokratiet tillegges stor vekt av utvalget. Det er etter utvalgets syn prinsipielt viktig at en betydelig andel av inntektene kommer fra kommunale skatter og det vil være uheldig om kommunesektoren i større grad blir avhengig av statlige overføringer.

Utvalget legger avgjørende vekt på de elementene som taler i retning av en sterk skattefinansiering og anbefaler å videreføre dagens skatteandel på rundt 50 pst av de samlede inntekter. Medlemmene fra H og FrP kan under gitte forutsetninger anbefale økt skattandel utover 50 pst. Et samlet utvalg fraråder en ordning med prognosebasert inntektsutjevning. Dette er en ordning som staten garanterer for deler av avviket mellom anslått og faktisk skatteinngang. Utvalget ønsker ikke å la eiendomsskatt og konsesjonskraftinntekter inngå i skattegrunnlaget som skal utjevnes.

### Kommentar:

En forholdsvis høy skatteandel gir en sterkere kobling mellom borgerne som betaler skatt og de samme individene som brukere av ulike kommunale tjenester – det finansielle ansvarsprinsippet. En skatteandel på om lag 50 pst av samlede inntekter krever en tilpasset inntektsutjevning fordi skatteinntektene er skjevt fordelt mellom kommunene, jf eget punkt nedenfor. Saltdal kommune får 23 % (2006) av inntektene som kommunale skatter.

## **Selskapsskatt**

### Utvalgets forslag:

Selskapsskatten står for noe i overkant av 5 mrd. kr av kommunenes skatteinntekter. Kommunene får sin del etter en skattesats på 3,5 pst., som utgjør om lag 12 pst. av samlede skatter til etterskuddspliktige selskaper, mens staten får resten. Ordningen skjer etter en skatte-simuleringsmodell, og det betyr at skatten blir tilbakeført til kommunene tre år etter at skatten påløper. Ved gjeninnføringen i 2005 var det et viktig argument for tilbakeføringen at dette skulle gi lokalpolitikere insentiver til å drive næringsutvikling.

I mandatet til utvalget ble det sagt at man i vurderingen skulle legge vekt på:

- Hensynet til et likeverdig tjenestetilbud
- Hensynet til stabile og forutsigbare rammer
- Hensynet til å gi kommunene insentiver til å drive næringsutvikling, herunder hvordan selskapsskatten virker inn på det regionale næringsutviklingsarbeidet

Utvalget er delt på synet på selskapsskatten - 4 representanter (AP, SV og Sp) ønsker å avvikle den kommunale selskapsskatten og heller la kommunene få økt personskatt, resten av utvalget med representantene fra H, KrF, V og FrP (4 representanter) vil beholde denne skattarten for kommunene. De medlemmene som foreslår å avvikle selskapsskatten begrunner dette med de store forskjellene mellom kommunene i disse inntektene, som gjør det vanskelig å nå målet om likeverdige tjenestetilbud i alle landets kommuner. Dessuten varierer skatten fra år til år og er lite stabil og lite forutsigbar. Disse medlemmene uttrykker også at de ikke er overbevist om at selskapsskatten bidrar til økte insentiver til næringsutvikling.

Medlemmene av utvalget som vil beholde selskapsskatten legger vekt på at selskapsskatten bidrar til økt fokus på næringsutvikling og sikrer lokal verdiskapning. Det er også til fordel for næringssvake kommuner at det drives næringsutvikling i andre deler av landet. Den usikkerhet som er i disse inntektene mener disse medlemmene kan håndteres av kommunene.

Medlemmene fra V og KrF vil fortsatt benytte dagens skattesimuleringsmodell, mens H og FrP vil gå over til en skattefondsmoell. Dette innebærer at det opprettes et kommunalt næringssskattefond som representerer kommunene samlet som en ny felles skattekreditor. Midlene tilbakeføres til kommunene året etter at skatten er innbetalt, men er ikke kjent på høsten før budsjettidspunktet.

Alle medlemmene mener det er problematisk at deler av datagrunnlaget som fordeler skatten i dag mellom kommuner er taushetsbelagt. Her må det jobbes aktivt for å øke mulighetene for innsyn hvis skatten videreføres som en kommunal skatt.

#### Kommentar:

Saltdal kommune har tapt på den siste omleggingen av selskapsskatt. Selskapsskatten har derfor på ingen måte bidratt til næringsutvikling i Saltdal kommune. Saltdal kommune ønsker at selskapsskatten avvikles.

### **Inntektsutjevning**

#### Utvalgets forslag:

Utvalget (unntatt medlemmet fra H) tilrår at man øker den symmetriske delen av inntektsutjevningen fra dagens 55 pst til 60 pst, det vil si med 5 prosentpoeng. Den tilleggskompensasjonen som gis til kommuner på 35 pst for skatter under 90 pst av landsgjennomsnittet holdes konstant og endres ikke på av utvalget.

Inntektsutjevningen er en helt sentral del av utjevning av kommunenes frie inntekter. Den ble sist endret da Stortinget gjeninnførte selskapsskatten fra og med 2005. Utvalget begrunner behovet for en økt utjevning med behovet for å løfte inntektsnivået for kommuner som har svake skatteinntekter. Dette for å sikre kommunene nødvendige ressurser til å finansiere sine oppgaver.

Høyre sitt medlem i utvalget mener at et levende lokalt folkestyre i stor grad skal finansieres av egne skatter, og at det er liten vits i en skatteandel på nær 50 pst dersom en stor del av dette utjevnes. Medlemmene fra Sp og V mener derimot at det er nødvendig med en langt høyere utjevning, men støtter allikevel flertallet.

#### Kommentar:

Saltdal kommune er en skattesvak kommune og vil tjene på at den symmetriske delen av inntektsutjevningen øker fra 55 % til 60 %.

Saltdal kommune har ligget på en skatteinngang på 73,3 % av landets kommuner, der gjennomsnittet er 100%.

### **Distriktpolitiske tilskudd**

#### Utvalgets forslag:

Disse tilskuddene – Nord-Norge-tilskuddet, regionaltilskuddet og deler av skjønnet - er en del av distriktpolitikken for å sikre bosettingen i alle deler av landet vårt. Høyere inntekter i disse

kommunene gir muligheter for å ha et bedre tjenestetilbud til innbyggerne enn i andre kommuner.

Utvalget har tatt som gitt den summen penger som i dag er fordelt via regionaltilskudd, Nord-Norge-tilskudd og deler av skjønnet som er regionalpolitisk begrunnet (ca 130 mill. kr i 5 fylker) – samlet beløp i 2006 nær 2.089 mill. kr. Utvalget sier allikevel i rapporten at rammen for det distriktpolitiske tilskuddet bør økes med friske midler når også de samlede endringer legger fram av Regjeringen.

Utvalget (alle unntatt FrP) anbefaler at distriktpolitikken samles i ett nytt distriktpolitisk tilskudd som kobles opp mot den øvrige distriktpolitikken. Det er kommuner med de største distriktpolitiske utfordringene (kommuner i sone III og IV) som skal tildeles midler fra et nytt tilskudd. I tillegg er det bare kommuner med skatteinntekter under 120 prosent av landsgjennomsnittet (siste tre år) som skal få tilskudd.

Tabell under viser de satser grupper som utvalget anbefaler:

#### Nytt distriktpolitisk tilskudd fra IS-utvalget

Sone 1)	Område	kr per innb	kr per kommune	Andeler	
				kr per innb	kr per kommune
Sone IV	Finnmark/Nord-Troms	3 383	14 417	0,90	0,90
Sone IV	Øvrige Troms	1 316	5 607	0,35	0,35
Sone IV	Nordland	1 128	4 806	0,30	0,30
Sone IV	Resten av Norge	752	3 204	0,20	0,20
<b>Sone III</b>	<b>mindre enn 36</b>	<b>564</b>	<b>2 403</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>
				Andel av Sone III mindre enn 36	
Sone III	36 til og med 38	451	1 922	0,80	0,80
Sone III	39 til og med 41	338	1 442	0,60	0,60
Sone III	42 til og med 44	226	961	0,40	0,40
Sone III	45 til med 46	113	481	0,20	0,20
Sone III	over 47	0	0		
Sone II		0	0		
Sone I		0	0		

NIVÅ ER LIK 1	3 759	16 019
---------------	-------	--------

1)

Skatteinntekter 3 siste år under 120 pst av landsgjennomsnittet

Fordelingen av midler til kommene tar både hensyn til koblingen mot det distriktpolitiske virkeområdet (landet er delt i ulike sone) og samlet distriktsindeks – kommuner i sone III får tilskudd så sant indeksverdien er under 47. Utvalget har også foreslått et system hvor tilskudd per kommune teller med 50 pst og tilskudd per innbygger teller med 50 pst av totalt utbetaling gjennom ordninger.

Kommentar:

Saltdal kommune vil tape på utvalgets forslag til distriktpolitiske tiltak. Det er viktig at kommunen får mulighet til å tilby i det minste et likt tjenestetilbud som landet for øvrig.

Saltdal kommune støtter også forslaget om at Tromsø og Bodø blir med i denne ordningen som motorer for utvikling i Nord- Norge.

## **Befolkningsoppdatering og vekst**

### Utvalgets forslag:

I inntektssystemet foretas de fleste beregninger per innbygger, det vil si at beløpene er avhengig av kommunens samlede folketall og fordelingen i bestemte aldersgrupper. Jo flere innbyggere, desto høyere tilskudd i de fleste sammenhenger. Derfor spiller valg av dato for beregning av folketallet en viktig rolle i et slikt internt fordelingsystem. I de senere årene har det vært benyttet innbyggere per 1.1. i budsjettåret, mens man tidligere benyttet folketall per 1.1. før budsjettåret. Dette gjelder ved utregning av innbyggertilskudd samt trekk og/eller tillegg ved inntekts- og utgiftsutjevningen.

Når det benyttes folketall per 1.1. i budsjettåret kan ikke kommunen ved budsjettbehandlingen på høsten endelig vite hva kommunens rammetilskudd blir. Først lang ut i budsjettåret (ca 1.mars) kommer informasjon fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) om endelig folketall fordelt på aldersgrupper.

Sørheimutvalget anbefaler at det fortsatt benyttes oppdatert folketallet ved beregningen av inntektsutjevningen. Vekstkommuner får da rask kompensasjon for nye innbyggere knyttet til skatteinntektene inkludert inntektsutjevningen. Derimot legger utvalget seg på samme linje som Borgeutvalget og foreslår å avvikle oppdateringen av innbyggertallene for beregning av innbyggertilskudd/utgiftsutjevningen. Fra SSB har utvalget fått opplyst at telledatoen kan settes til 1.7 i året før budsjettåret. Dette sikrer en større forutsigbarhet ved beregningen av rammetilskudd.

For å imøtekomme en del av kritikken fra vekstkommunene anbefaler utvalget i tillegg at det opprettes et eget veksttilskudd i IS. Forslaget innebærer at kommuner som de tre siste årene har en vekst utover det doble av landsgjennomsnittet, får de et eget veksttilskudd – satt til kr 50.000,- per innbygger utover vekstgrensen. Kun kommuner med skatteinntekter lavere enn 140 pst. av landsgjennomsnittet for perioden er med i ordningen.

Ut fra tall for perioden 2002 – 2005 kommer et slik tilskudd å omfatte 30 kommuner med 117,6 mill kr. Perioden etter fra 2003 – 2006 reduseres antall kommuner til 25, men beløpet økes til 176,8 mill. kr. Det foreslås at veksttilskuddet finansieres ved å redusere skjønnsrammen.

### Kommentar:

Saltdal kommune ønsker å ha større forutsigbarhet i budsjettbehandlingen og ønsker en omlegging til bruk av folketall per 1.7 i året før budsjettåret.

## **Skjønnsmidler**

### Utvalgets forslag:

Skjønnsmidlene fanger opp en rekke forhold. Utvalget anbefaler at en del av skjønnet som i dag er regionalpolitisk bestemt overføres til det nye distriktspolitiske tilskuddet (130 mill. kr). Også kompensasjonen for tidligere endringer i inntektssystemet (215 mill. kr) tas ut av skjønnet og overføres til den nye overgangsordningen. I tillegg finansieres også veksttilskuddet fra skjønnet.

Restdelen av skjønnet (unntatt den delen som fortsatt benyttes til DAA-avgiften) skal etter dette gå til:

- kompensere for spesielle lokale forhold som kostnadsnøklerne ikke tar hensyn til
- ekstraordinære hendelser som oppstår i løpet av budsjettåret
- bidra til utviklingsprosjekter
- kompensasjon til hyttekommuner som p.g.a. mange fritidsboliger har ekstraordinære utgifter

- gi bistand til kommuner med økonomisk ubalanse

Kommentar:

Saltdal kommune har forhold innenfor barnevern og ressurskrevende tjenester som gjør det interessant for oss å beholde ordningen med skjønnsmidler. Det er ofte betydelige endringer som i løpet av et år kan føre til store kostnadsøkninger for kommunen i tillegg til et forutsigbart kostnadsnivå.

**Overgangsordning**

Utvalgets anbefaling:

Det legges opp til at dagens overgangsordning legges om til en såkalt inntektsgarantiordning (INGAR). Det vil si at kun kommuner som taper mer enn et bestemt beløp per innbygger fanges opp av ordningen. Utvalget foreslår her en grense på kr 300,- per innbygger per år. Denne ordningen skal finansieres av alle kommunene (også de som taper) med et likt beløp per innbygger.

Kommentar:

Saltdal kommune er en av de gamle vertskommunene for HVPU, og har store overførsler som følge av den omleggingen som skjedde etter HVPU reformen. For noen år siden (2005) ble dette tilskuddet endret slik at halvparten av beløpet er et øremerket tilskudd og halvparten ev tilskuddet inn i utgiftsutjevningen.

For Saltdal kommune er det viktig at de overføringer som følger av det å være tidligere vertskommune ikke blir negativt påvirket av Sørheimsutvalgets innstilling.

**Forslag til vedtak :**

Forslag til innstilling framlegges i møtet.

**Rådmannens innstilling**



## Saltdal kommune

Arkiv: 031

Arkivsaksnr: 2008/125

Saksbehandler: Christin Kristensen

### Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	11/08	29.01.2008
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

## Oppstart av evaluering av politisk og administrativ omorganisering i 2003

### Foreliggende dokumenter:

- K.sak 21/01 – Organisasjons utviklingsprosess 2001
- Styringsgruppens høringsutkast dat. 18.09.02
- K.sak 50/02 – Ny politisk og administrativ organisering i Saltdal kommune
- K-sak 55/03 – Statusrapport vedr. ny administrativ organisasjonsmodell
- K.sak 31/05 – Arbeidstilsynets pålegg etter omstilling – Sluttrapport – med vedlegg
- F.sak 95/05 – Evaluering av sentraladministrasjonen – Sluttrapport
- K.sak 34/06 – Organisasjonstilpasninger innenfor de teknisk relaterte enheter
- K.sak 63/06 – Organisatoriske tilpasninger – skolesektoren i Saltdal kommune

### Sakens bakgrunn

#### Bakgrunn

Det er fremmet ønske om evaluering av så vel den politiske og administrative omorganiseringen som ble iverksatt i løpet av 2003.

Den nye administrative organisasjonsmodellen ble effektuert 01. februar 2003 med unntak av enheter som er knyttet til skole/barnehage der modellen trådte i kraft fra 01. august samme år.

Ny politisk organisering trådte i kraft fra og med kommunestyreperioden 2004-2007 som tok til i oktober 2003.

#### Mål og strategier for OU-prosessen

Kommunestyret fattet vedtak i sak 021/01 om at det skulle iverksettes en intern organisasjonsutviklingsprosess. Til å lede prosessen ble det valgt ei styringsgruppe med tre politikere, tre fra administrativ ledergruppe og to tillitsvalgte. Flere arbeidsgrupper ble nedsatt av styringsgruppa. OU-prosessen var lagt opp med mulighet til brei involvering fra kommunens ansatte og lokalpolitikere.

Følgende målsetninger for OU-prosessen ble fastsatt:

- Redusere det årlige driftsvolumet med 7 million kroner.
- Best mulig tjenestetilbud til befolkningen gjennom bedre ressursutnyttelse.
- Forbedret politisk og administrativ styring.
- Tjenesteyting nærmest mulig brukeren.

Følgende strategier ble lagt til grunn:

- Organisatoriske forenklinger, samordning og endringer av arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Oppgavefokus. Delegering.
- Bedre kompetanse og bedre utnyttelse av den kompetanse vi har.
- Omstille servicenivå og kvalitet.
- Bedre utnyttelsen av det kommunale inntekspotensialet (bedre utnyttelse av tilskuddsordninger, momsrefusjoner, egenandeler/egenbetalinger, avgiftssystem m.v.)
- Redusere investeringsvolumet.

### **Vurderinger, konklusjoner og vedtak fattet som følge av OU prosessen**

Arbeidsgruppa for politisk og administrativ organisering la medio april 2002 fram ulike forslag til så vel politisk og administrativ organisering. Høringsinstansene var politiske partier, hovedutvalgene, arbeidstakerorganisasjonene og etatene/avdelingene.

### **Ny politisk organisering**

#### **Styringsgruppas forarbeid**

Det kom inn uttalelser til politisk organisering fra til sammen 8 høringsinstanser. Her ble det gitt uttrykk for bred enighet om at hovedutvalgsmodellen hadde utspilt sin rolle.

I høringsutkastet som arbeidsgruppe 3.1. la frem var det foretatt vurderinger av overordna politiske målsetninger og grunnleggende prinsipper for den politiske organiseringen. Styringsgruppen var i likhet med flertallet av høringsinstansene av den oppfatning at hovedutvalgsmodellen hadde utspilt sin rolle. Det var også avgjørende for styringsgruppen at den nye organisasjonsmodellen ivaretok helhet, samordning og styring av ressursbruken på en bedre måte enn tidligere, samt forenkle og effektivisere politisk innflytelse og beslutningsprosess.

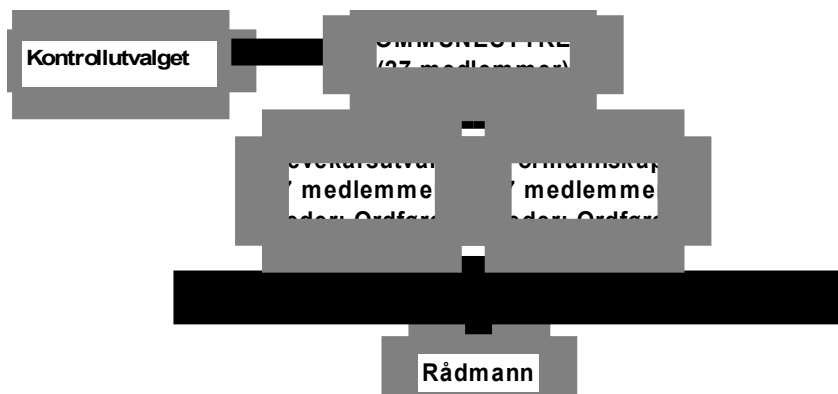
I likhet med flertallet av høringsinstansene og arbeidsgruppen mente styringsgruppen at modellforslag med et formannskap og levekårsutvalg underlagt kommunestyret til politisk organisasjonsstruktur ivaretok disse overordna målene på en god måte.

Styringsgruppen mente at fordelene ved en slik organisering, så som

- formannskapet får avlastning
- bred politisk medvirkning
- rask saksbehandling, korte beslutningsveier
- helhet og samordning i kommunestyret

veide langt tyngre i helhetsvurderingen enn det som eventuelt kunne oppfattes som en ulempe, at et levekårsutvalg ble sidestilt formannskapet. I de tilfeller levekårsutvalget og formannskapet måtte ha avvikende syn, er det kommunestyret, for så vidt som tidligere, som fatter de endelige beslutninger. Arbeidsgruppen mente at levekårsutvalget bør ha 7 medlemmer i likhet med formannskapet. Det var nødvendig med en konkretisering av ansvarsområder mellom levekårsutvalget og formannskapet. Styringsgruppen mente at ordføreren bør lede begge utvalgene.

Styringsgruppa for OU-prosessen la fram slikt forslag til politisk organisering:



Styringsgruppa la fram ovennevnte forslag på bakgrunn av følgende vektlegging:

- effektivisering/rasjonalisering av det politiske systemet
- mer helhetlig tverrfaglig vurdering av saker
- klarere skillelinjer mellom politikerne og administrasjonen
- presisere at samhandlingspunktet mellom politisk nivå og administrasjon skal være strategisk ledergruppe/rådmann.

Spørsmål om endring av antallet på kommunestyrets medlemmer ble diskutert. Styringsgruppa konkluderte med at det vil være en fordel å beholde samme antall medlemmer i kommunestyret når man reduserer den øvrige politiske organisasjonen. Vedtak om endring av antall kommunestyremedlemmer måtte være fattet innen utgangen av 2002.

Med bakgrunn i Saltdal kommunes innbyggerantall i dag, kunne kommunestyret blitt redusert til 11 medlemmer, jfr. kommunelovens §7, nr. 2.

Styringsgruppa fant at disse to utvalg bør være like store og at 7 medlemmer var et egnet antall. Det var ikke kommet inn andre forslag angående antall medlemmer.

Formannskapets sammensetning er bestemt i kommunelovens §8 og skal være sammensatt i forhold til størrelse av grupperingene i kommunestyret.

Sammensetning av levekårsutvalget står kommunen fritt å bestemme, jfr. kommunelovens §10. Styringsgruppa foreslo at sammensetningen bør fortrinnsvis være den samme som for formannskapet, dvs. velges av og blant kommunestyrets representanter etter samme forhold som grupperinger i kommunestyret.

### **Kommunestyrets vedtak om politisk organisering**

Kommunestyret sluttet seg til formannskapets vurdering for ny politisk organisering, og gjorde slikt vedtak i sak 050/02, relatert til den politiske organiseringa:

*Saltdal kommune legger ned hovedutvalgene og går bort fra hovedutvalgsmoellen. I tillegg til kommunestyret med 27 medlemmer og et formannskap med 7 medlemmer, opprettes det et levekårsutvalg med 7 medlemmer. Levekårsutvalget skal velges fortrinnsvis av og blant kommunestyrets medlemmer etter forholdstalls prinsippet. Leder og nestleder velges av og blant kommunestyrets medlemmer.*

*Levekårsutvalget skal være driftsutvalg for den daglige drift innenfor helse, sosial, omsorg, skole, barnehage, kultur og deler av de tekniske tjenester.*

*Formannskapet får ansvar for langsiktig planlegging, økonomiplan/budsjett, areal- og reguleringsplaner, annen langsiktig planlegging, nærings saker m.v.*

*Kommunestyret får fremlagt et detaljert delegasjonsreglement som egen sak.*

*Alle øvrige nemnder og utvalg legges ned bortsett fra:*

- a. *Lovpålagte utvalg som opprettholdes som egne utvalg*
  - *kontrollutvalg*
  - *eldreråd*
  - *arbeidsmiljøutvalg (ett arbeidsmiljøutvalg for hele kommunen)*
  - *nemnder/utvalg i h.h.t. skattelovgivningen*
  - *nemnder/utvalg i h.h.t. rettsvesenet og beredskapslovgivningen*
  - *samarbeidsutvalg knyttet til hver skole og barnehage uten politisk representanter*
- b. *Lovpålagte utvalg som opprettholdes ved at formannskapet ivaretar oppgavene:*
  - *administrasjonsutvalg (partssammensatt utvalg – formannskap supplert med arbeidstakerrepresentanter)*
  - *fast utvalg for plansaker*
  - *byggningsrådet*
- c. *Lovpålagte utvalg som opprettholdes ved at levekårsutvalget ivaretar oppgavene:*
  - *5 av medlemmene fungerer som klientutvalg/klagenemnd i h.h.t. lov om helsetjenester i kommunen og lov om sosialtjenester m.v.*
  - *hele eller del av utvalget fungerer som klageorgan for et administrativt opptaksutvalg for barnehage og SFO*
- d. *Ikke lovpålagte utvalg som opprettholdes.*
  - *Ungdomsrådet*
  - *Rådet for funksjonshemmede*
- e. *Det opprettes et administrativt opptaksutvalg for barnehage og SFO.*

*Den nye politiske modellen trer i kraft ved inngangen av ny valgperiode etter at kommunestyrevalget er avholdt på høsten 2003.*

*Nytt delegasjonsreglement skal være vedtatt innen utgangen av mars 2003.*

## **Ny administrativ organisering**

### **Styringsgruppas forarbeid**

Styringsgruppas vurderinger ble sendt ut til høring. Deres vurderinger i høringsdokumentet kommer nedenfor. Etter høringsfristen var det avgitt 16 uttalelser til administrativ organisering, herav 7 konkrete forslag til organisasjonsmodell.

### **To administrative beslutningsnivå.**

Styringsgruppa var enig om følgende prinsipper:

- Forutsetningene for en mest mulig effektiv ressursbruk, god kvalitet på tjenestene, og ikke minst best mulig styring med de økonomiske ressursene som er til rådighet, er at både ledelsen og de utførende ledd har den kompetanse og myndighet som er nødvendig. Dessuten må det være et rimelig samsvar mellom tjenesteomfanget og de tilgjengelige ressursene.
- Det er en forutsetning at det er samsvar mellom de strategiske og overordna beslutningene som fattes og den daglige driften, gjennom god og effektiv kommunikasjon, få beslutningsledd og klar myndighets- og arbeidsfordeling.

- Det er et avgjørende kommunikasjonsledd mellom det politiske beslutningsnivå og administrasjonen. I samsvar med kommuneloven forutsetter styringsgruppen at denne kommunikasjonen skjer mellom øverste administrative og øverste politiske beslutningsnivå, det vil si mellom ordfører/formannskapet/kommunestyret og rådmannen. Enhver annen som uttaler seg på vegne av administrasjonen, gjør det etter fullmakt og på vegne av rådmannen.
- Den strategiske ledelsen og etatsovergrepene skal besitte kompetanse og ressurser som står i forhold til organisasjonens ambisjoner og størrelse. Disse personellressursene og fagkompetansen utgjør den strategiske ledelsen og stabsfunksjoner.
- Den daglige driften skal ivaretas nærmest mulig brukeren og innenfor gitte rammer kunne fatte de beslutningene som er nødvendig for en rasjonell og effektiv tjenesteyting. Det er her driftsledelsen befinner seg.

På denne måten kunne en utvikle kun to beslutningsnivå, rådmannen og resultatenheter eller driftsenheter. Valg mellom en organisering i driftsenheter eller resultatenheter fremgikk som nedenfor.

Et beslutningsnivå forutsetter et delegasjonsreglement som formaliserer de rammene man arbeider innenfor og der ansvar og oppgaver er definert. Innenfor hver av de to beslutningsnivåene vil rådmannen ha subdelegert sin myndighet som i tidligere organisering. Mye av det tidligere delegasjonsreglement er også brukt i den nye organisasjonsstrukturen.

#### Et strategisk ledernivå.

Det ble definert en ledergruppe som skal støtte rådmannen og utfylle denne i ledelse av kommunen. Et strategisk ledernivå, som beskrevet ovenfor har ansvar for helheten, rammestyrt og samordning, veiledning ovenfor resultatene, planlegging og kommuneutvikling, overordnet økonomiplan- og budsjettarbeid, personal, og ikke minst informasjon. Her drøftes saker som skal til politisk behandling og innstilling til politiske vedtak foretas her etter råd fra resultatene.

Rådmannen har instruksjonsmyndighet over resultatene, jfr. intensjonene i Kl.§23.1. I ledergruppen ble det også definert nestlederfunksjonen.

Denne toppledergruppen er det politiske beslutningssystemets nærmeste samarbeids- og drøftingspart.

Med utgangspunkt i den overordna målsetningen vedtatt av kommunestyret har arbeidsgruppen funnet følgende strategier/delmål som grunnlag for utvikling av ny organisasjonsmodell:

- etablere en flatere struktur og tydeliggjøre resultatansvar ved å etablere resultatenheter
- synlighet, dokumentasjon og dialog med brukerne
- delegere handlingsrom lengst mulig ut i tiltakskjeden
- organisering som fokuserer på effektivitet og kvalitet
- bruk av serviceerklæringer
- bruk av markedsliknende mekanismer

#### Organisasjonsform - resultatene eller driftsenhet ?

##### Resultatenhet?

Den daglige driften kunne organiseres i resultatene eller driftsenheter etter hvilke selvstendig ansvar disse skal ha. Resultatenheter defineres ofte som enheter med selvstendig ansvar for økonomi, personal og drift. Resultatenhetene besitter stor frihet innenfor de økonomiske rammer og innenfor de krav til servicevolum og –kvalitet som kommunestyret

vedtar. Enhetene har innenfor visse rammer, som regnskapslovgivningen begrenser, et selvstendig ansvar for økonomiske underskudd, så vel som eventuelle overskudd, samt ansvaret for å definere kompetansebehov, foreta ansettelse, fatte faglige beslutninger i den daglige driften osv.

Målet var at resultatenehetene skulle ha fullt fag-, personal- og økonomiansvar, med fullt resultatansvar uten overstyring av rådmannen. Allikevel forutsatte arbeidsgruppen at rådmannen har full instruksjonsmyndighet som nevnt foran. (KI §23). Resultatenhetene serves med visse støttetjenester, veiledning og råd av strategisk ledergruppe og rådmannens stab.

En slik organisasjonsform betinget serviceerklæringer og retningslinjer for driften som vedtas av kommunestyret.

### Driftsenhet?

Alternativet til fullstendige resultatenheter var at en større grad av ansvaret for driften legges på den strategiske ledelsen og fordelt på hele ledergruppen etter definerte ansvarsområder.

Driftsenhetene ville ligne på dagens etater, med en annen inndeling av tjenesteområder, men under daglig ledelse av en kommunalsjef. Det vil i en slik organisasjon være naturlig at kommunalsjefene utgjorde strategisk ledergruppe i tillegg til rådmannen. Man kunne oppnå bedre samordning av ressursene og bedre helhet i driften enn ved tidligere etatsinndeling, men det daglige driftsansvaret ville allikevel være mer sentralisert enn ved resultatenhetsmodellen. Det kunne være en fare for at ledergruppen ble mye opptatt med den daglige driften. Dette kunne gå på bekostning av overordna strategi og tilrettelegging for politisk medvirkning og -beslutning.

Behovet for streng økonomistyring, samordning av ressursene og samhandling på tvers i organisasjonen var svært viktig for å kunne tilpasse seg en stadig tøffere økonomisk tilstand. Arbeidsgruppen var litt tvilende til mulighetene for, og viljen til samordning hvis organisasjonen splittes for mye opp i egne og selvstendige resultatenheter. En ville unngå en tilstand med mange særinteresser ved å bruke en driftsorganisasjon under ledelse som favner over mange tjenesteområder.

På den annen side oppfordrer resultatenhetsmodellen i seg selv til kreativitet og innovasjon, og den introduserte økonomisk konsekvens og budsjett disiplin på en helt annen måte enn før. Man kunne antyde at tidligere organisasjon langt på vei hadde latt behov og forbruk styre økonomien og ikke omvendt.

Kjernen i vurdering av modellen var at myndighet og ansvar i langt større grad enn før ble lagt til de tjenesteproduerende enhetene.

I tillegg til det selvstendige resultatansvaret som hver resultatenehet ville få, ville den sentrale forskjellen på de to modellene være hvordan ledelsen organiseres. Skulle organisasjonen ha driftsenheter ledet av kommunalsjefer, eller resultatenheter med selvstendige resultatenhetsledere direkte underlagt rådmannen?

Styringsgruppen mente det bør være et mål å utvikle rene resultatenheter som beskrevet foran.

Styringsgruppen mente allikevel at det i en overgangsperiode, inntil den nye organiseringen var kommet på plass, de nye samarbeidslinjene var etablert og organisasjonen hadde "gått seg til", kunne det være hensiktsmessig at den praktiske omstillingen i tillegg til rådmannen ledes av kommunalsjefer som fikk et særlig ansvar for omstillingen innenfor sine respektive "sektorer".

Etter hvert som en høstet erfaringer med den nye organisasjonen vil en finne ut om det var hensiktsmessig å gå bort fra en organisering med kommunalsjefer som leder, koordinerer og samordner enhetene. Man vurderte at i en fase to, kunne man gå over til en ren resultatenhets modell med to beslutningsnivå ved å selvstendiggjøre resultatenhetsene og overføre alt ansvar fra kommunalsjef til resultatenhetslederne.

Det kunne også oppstå behov for mulige organisasjonsendringer i fase to på bakgrunn av interkommunale samarbeidsprosjekter.

Det var også nødvendig i denne organisasjonsformen å utvikle gode retningslinjer for driften og serviceerklæringer vedtatt av kommunestyret.

### Kommunalleder

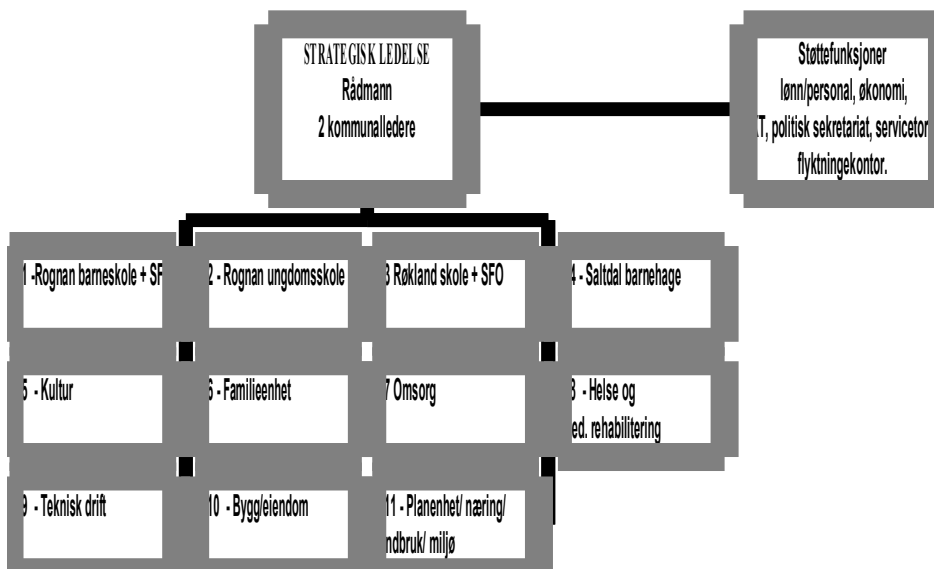
Kommunallederne var tenkt å ha den administrative lederfunksjonen for hvert sitt ansvarsområde bestående av flere resultatenheter slik det fremgikk av organisasjonsmodellen. Kommunallederne skulle først og fremst ha ansvaret for å etablere den nye organisasjonen og etablere de nye samarbeidslinjene og –rutinene i samsvar med den nye organisasjonsmodellen. Så langt det var nødvendig skulle kommunalsjefen også bære ansvar for helhet og samordning innenfor personal, administrasjon og økonomi på de respektive ansvarsområder. Kommunalleders hovedmål ville være å utvikle selvstendige resultatenheter og enhetsledere med fullt og helt ansvar for driften av enheten. Det skulle etableres lederteam bestående av kommunalleder og resultatenhetsleder innen sektoren.

Kommunestyret skulle bestemme når kommunallederne ble fritatt for det formelle lederansvar og instruksjonsmyndigheten ovenfor resultatenhetsene. Kommunallederne skulle fortsette i strategisk ledelse som rådgivere og daglig kontaktledd mellom strategisk ledelse og resultatenhetsene, og som saksbehandlere innenfor "sine" fagområder for politisk beslutningsnivå. Det var naturlig å legge kommunens administrative nestleder funksjon til en av kommunallederne.

I løpet av realitetsbehandlingen av saken, gikk man bort fra at kommunallederne skulle ha en midlertidig instruksjonsmyndighet overfor resultatenhetsene i en overgangsfase.

### Resultatenhetsleder

Resultatenhetslederne var tenkt å ha det daglige driftsansvaret for sine enheter og etter hvert overta det hele og fulle ansvaret for driften av enheten. Målet var å utvikle en organisasjon der resultatenhetslederne har hele det faglige- og økonomiske ansvar for driften på sine enheter, direkte underlagt rådmannen. Resultatenhetslederne inngikk i et lederteam med de andre enhetslederne, kommunallederne og rådmannen. Økonomisjefen ble også en del av lederteamet.



## **Kommunestyrets vedtak**

Kommunestyret fattet slikt vedtak i sak 050/02 knyttet til den administrative organiseringa:

*Saltdal kommune går bort fra etatsmodell og innfører ny organisasjonsmodell med to beslutningsnivå. Kommunens organisasjon består heretter av rådmann, 2 kommunalledere (som sammen med rådmann utgjør kommunens strategiske ledelse), 11 resultatenheter og støttefunksjoner bestående av lønn/personal, HMS, verneledelse, økonomi/regnskap, IKT, informasjon, politisk sekretariat, skatt, innkreving, servicetorg, flyktningekontor. Det etableres følgende resultatenheter:*

R1 – Rognan barneskole, SFO, utleie/bruk Rognan svømmehall

R2 – Rognan ungdomsskole

R3 – Røkland skole (sammenslått Røkland og Junkerdal skole + SFO, voksenopplæring, utleie/bruk Røkland svømmehall)

R4 – Saltdal barnehager (Rognan, Saltnes, Høyjarfall og Knekthågen barnehager samorganisert som en resultatenhet med felles administrativ leder)

R5 – Kulturenhet: Idrett/friluft, bibliotek, kulturvern, museum, musikk og kulturskole/Vensmoen kultursenter, kino, junior- og ungdomsklubber, utleie/bruk av samfunnshus, Aktivitetshuset, Saltdalshallen.

R6 – Sosial- og familieenhet: Sosiale tjenester, barnevern, psykiatri, rusomsorg

R7 – Omsorgsenhet: Institusjoner, åpen omsorg, PUH, Knaggen aktivitetssenter

R8 – Enhet for helse og medisinsk rehabilitering: Legetjenester med støttefunksjoner, fysioterapi, ergoterapi, miljørettet helsevern, laboratorium, helsestasjon.

R9 – Enhet for teknisk drift: Vei, vann, avløp, brann/feiervesen, verksted, idretts-/grøntanlegg, slam/renovasjon

R10 – Enhet for bygg/eiendom: Bygningsvedlikehold, renhold, vaktmestertjenester, kommunale arealer

R11 – Planenhet (kommuneplan, arealplan, reguleringsplan, byggesaksbehandling, kart/oppmåling), næring, landbruk, miljø.

*Evt. fremtidig behov for nedlegging/eventuell oppretting av nye resultatenheter avgjøres av kommunestyret.*

*Hver resultatenhet har en leder som har instruksjonsmyndighet og personalansvar overfor ansatte i enheten, samt ansvar for økonomi og drift. Tilsettingsmyndighet drøftes i fase 2.*

*De to kommunalledere utgjør sammen med rådmannen kommunens strategiske ledelse og har et tverrfaglig ansvar for koordinering og samordning.*

*Støttefunksjonene skal fungere som en samlet stab hos rådmannen. Som følge av dette går økonomisjefens personalansvar som avdelingsleder ut.*

*Formannskapssekretærens funksjonen som rådmannens stedfortreder tas bort. Denne funksjon tillegges en av de to kommunallederne slik rådmannen bestemmer.*

*Den nye organisasjonsmodellen trer i kraft fra 1. februar 2003 med unntak av de enheter som er knyttet til skole/barnehage der modellen trer i kraft fra 1. august 2003.*

*Kommunestyret forutsetter at det utarbeides detaljert subdelegasjonsreglement i forhold til rådmannens delegert myndighet.*

*Kommunestyret forutsetter også at nødvendig kompetanseheving gjennomføres for å gjøre resultatene i stand til å påta seg sine selvstendige ansvarsområder.*

*Som et ledd i den videre omstillingsprosessen delegeres all ansettelsesmyndighet under rådmannsnivå til rådmannen.*

*Innholdet i lederavtaler og stillingsinstrukser for kommunallederne, resultatenhetslederne og rådmann godkjennes av administrasjonsutvalget.*

*Rekruttering til kommunallederstillinger skal skje etter at stillingene er lyst ut internt og interne søkere er vurdert. Dersom stillingene ikke blir besatt etter intern utlysning, skal stillingene lyses ut eksternt.*

*Ansettelse i stillinger som resultatenhetsledere skjer ved intern utlysning og/eller direkte tilbud slik rådmannen i samarbeid med administrasjonsutvalget bestemmer.*

*Alle tilsetninger skjer som fast stilling.*

*Omplassering av de personer som blir berørt ved at tidligere funksjon går ut eller endres vesentlig, vil skje i h.h.t. arbeidsmiljølovens bestemmelser om omorganisering.*

*Ved den videre interne organisering av resultatenheterne forutsettes arbeidet med å avklare oppgave- og ansvarsfordeling å skje som et tett samarbeid mellom rådmannen, kommunallederne og resultatenhetslederne. Den interne organisering av resultatenheterne framlegges kommunestyret for endelig godkjenning.*

I saksutredning til kommunestyret var det også nevnte følgende to faser i gjennomføring av omorganiseringen:

**Fase 1:**

- 1.1. Organisatoriske hovedstrukturer for politisk og administrativ organisering. Valg av organisasjonsmodell.
- 1.2. Definere resultatenheterne, organisering og ansvar
- 1.3. Definere ledelse- og stabsfunksjoner

**Fase 2:**

- 2.1. Nye stillingsbeskrivelser, lederavtaler og ansettelse av resultatenhetsledere og kommunalledere  
Det vil være viktig å ha utarbeidet stillingsbeskrivelser slik at enhetslederne og den strategiske ledelsen får avklart hva de har myndighet til og ansvar for og ikke minst det de ikke har myndighet til og ansvar for. Denne avklaring kan ha innvirkning på om de som får tilbud om slik stilling vil ta den.
- 2.2. Avklare personalpolitiske forhold/HA/HTA/AML  
Sørge for å planlegge i forhold til lover, forskrifter og regler slik at både det formelle og ikke minst menneskene er ivare tatt på en god måte.  
Det må avklares i detalj hvordan ansettelsene skal skje – intern utlysning av stilling kontra direkte tilbud om stilling. Dette vil ha innvirkning på hvordan endringsprosessen skal skje i forhold til:
  - oppsigelser fra stilling/overgang til ny
  - endring av nåværende stillings ansvarsmyndighet
- 2.3. Intern organisering av resultatenheterne  
Resultatenhetslederne bør (skal) være med på hvordan deres enhet skal organiseres og spesielt hvor den nye organisasjon medfører store endringer i forhold til tidligere.
- 2.4. Fysisk lokalisering av de nye enhetene  
Slik organiseringen av enhetene er foreslått, ansees det ikke som nødvendig med større omflytting for de arbeidsplassene utenfor rådhuset. Det kan derimot være nødvendig med noen endringer innenfor rådhuset.

- 2.5. Avklare og utforme de nye samarbeidsrutinene, arbeids- og ansvarsområdene, både politisk og administrativt. Delegasjon.  
Det vil være viktig å få definert skillet mellom politikernes ansvar/myndighet og det som skal ligge til administrasjon.  
Ansvars- og myndighetsfordelingen mellom kommunestyret, formannskapet og levekårsutvalget må også defineres i detalj for å unngå konflikter.  
Ev. nye samarbeidsrutinene antas å bli en videreutvikling av de man har i dag i tillegg til nye behov for samarbeid som kommer frem.
- 2.6. Konkretisere endret kompetansebehov og utforme opplæringsprogram  
Opplæringsplan utarbeides i tråd med forslag fra gruppe 3.3. og kartlegging av kompetansebehov må være et prioritert arbeid.
- 2.7. Verneombudsstrukturen/nye verneområder/AMU  
Inndeling i verneområder vurderes når den nye organisasjonen er på plass. Opplæring av nye verneombuder og AMU-medlemmer skjer i h.h.t. lovens krav.
- 2.8. Internkontrollrutiner/ kvalitetssikringsrutiner
- 2.9. Samarbeidet med BHT
- 2.10. Interkommunalt samarbeid i henhold til de vedtatte strategier, herunder etablering av servicetorg
- 2.11. Andre forhold.

I møte 21.10. har styringsgruppa drøftet hvilke av de ovennevnte punkter i fase 2 er det nødvendig med en avgjørelse i form av politisk vedtak og hvilke av disse som bør avklares snarest for å sikre fremgang i den videre prosessen. Styringsgruppa har konkludert med at punkt 2.1, 2.2 og 2.3 er de som det bør arbeides videre med snarest for å få enhetene på plass.

### **Pkt. 2.1 Nye stillingsbeskrivelser, lederavtaler og ansettelse av resultatenhetsledere og kommunalledere**

Styringsgruppa er enig om at det må utarbeides nye stillingsbeskrivelser for både rådmann, kommunalledere og resultatenhetslederne.

I tillegg til vanlige arbeidsavtaler skal det inngås lederavtaler som omtaler de rettigheter og krav som lederen kan stille til arbeidsgiver, samt de plikter og krav som arbeidsgiver kan stille til den enkelte leder. Man forutsetter også at en del av lederavtalen vil omhandle resultatkrav og mål og som revideres årlig i forhold til økonomiplan.

I vedtaket i k.sak 21/01 har kommunestyret vedtatt følgende når det gjelder stillingsbeskrivelser og lederavtaler:

1. Formannskapet skal normere alle nye stillinger i den nye organisasjonsplanen og vedta stillingsbeskrivelser og kravspesifikasjoner for kommunens øverste ledelse, rådmannen, nestleder (rådmannens stedfortreder) og etatsjefene eller tilsvarende eventuelle nye stillinger i ny organisasjonsmodell, inngå lederavtaler og foreta nyansettelser på vegne av Saltdal kommune etter at den nye organisasjonsplanen er vedtatt av kommunestyret.
2. Rådmannen gis myndighet til å utarbeide og vedta stillingsbeskrivelser og kravspesifikasjoner for alle øvrige stillinger i nye organisasjonsmodell, og foreta ansettelse i alle stillinger, jfr. kommunelovens §24 med unntak av de stillingene som kommer inn under formannskapets myndighetsområde jfr. pkt.1. Ansettelse av rådmann kan bare gjøres av kommunestyret jfr. kommunelovens §22.

Styringsgruppa foreslo at innholdet i lederavtalene for resultatenhetslederne, kommunallederne og rådmannen godkjennes av administrasjonsutvalget.

Styringsgruppa foreslo også at alle tilsetninger bortsett fra rådmann delegeres til rådmannen.

Når det gjelder spørsmål om fast ansettelse eller ansettelse på åremål, har kommunestyret i siste setning av vedtaket i sak 21/01 bestemt følgende: ”Alle tilsetninger av interne søkere skjer som fast stilling.” I dette vedtak er det også bestemt at så langt det er mulig, skal stillinger ansettes ved intern utlysning, jfr. neste pkt.

## **Pkt. 2.2. Avklare personalpolitiske forhold/HA/HTA/AML bl.a. i forhold til rekruttering.**

I vedtak i k.sak 21/01 pkt. 3 er det bestemt at ”Tilsetninger i nye stillinger etter at ny organisasjonsmodell er vedtatt av kommunestyret, bør skje etter at stillingene er lyst ut internt og interne søkere er vurdert. Dersom stillingene ikke blir besatt etter intern utlysning, skal stillingene lyses ut eksternt.”

Styringsgruppa foreslår at kommunalleder stillingene lyses ut internt og ansettes av rådmannen. Deretter skjer ansettelsen av resultatenhetslederne enten ved intern utlysning eller ved direkte tilbud slik rådmannen i samarbeid med administrasjonsutvalg bestemmer.

Omplassering av de personer som blir berørt ved at tidligere funksjon går ut eller endres vesentlig vil skje i h.h.t. arbeidsmiljølovens bestemmelser om omorganisering.

## **Pkt. 2.3 Intern organisering av resultatene**

Administrative arbeidsoppgaver og koordineringsoppgaver er i dag knyttet til etatene samt sentraladministrasjonen innenfor områdene

- merkantile tjenester
- personal
- lønn
- økonomi/regnskap
- tverrfaglig samarbeid/koordinering

Disse oppgavene drøftes og organiseres i samarbeid med resultatenhetslederne etter følgende tre modeller:

- a) Alt av merkantile funksjoner sentraliseres mest mulig til støttefunksjoner som f.eks. sentral arkiv, sentral postføring, sentral fakturering, samling av andre oppgaver som er fordelt på etatene i dag. De politiske sekretariatsfunksjonene som etatene tidligere har hatt, vil bli borte og de utvalg man har i den nye organisasjonen vil ivaretas sentralt.
- b) Det legges opp til at hver resultatenhet har en merkantil ressurs og at man fortsetter med desentralisert post og arkiv m.v. De sentral merkantile funksjoner server kun den strategiske ledelsen, rådmannen, ordfører og øvrige politikere.
- c) Det kan også tenkes at en kombinasjon av a og b kan være ønskelig. En slik organisering vil kreve klare skillelinjer mellom det som skal ivaretas sentralt og det som skal gjøres ute i enhetene.

De øvrige punktene i fase 2 ansees som interne administrative problemstillinger som kan avgjøres etter hvert som man finner frem til løsninger.

I en evaluering bør det også foretas en status på i hvilke grad punktene i begge faser er gjennomført.

## **Statusrapport høste 2003**

I september 2003 ble det fremmet en statusrapport vedr. omorganiseringen av administrasjonen som ble tatt til orientering av kommunestyret.

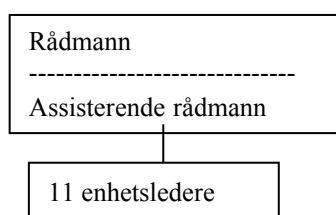
### Arbeidstilsynets pålegg vedr. omstillingsprosessen i Saltdal

Arbeidstilsynet har i 2004 foretatt en gjennomgang av hvordan omorganiseringsprosessen ble gjennomført. Det som kom fram var kommentarer til selve prosessen som ble gjennomgått i forkant av politisk behandling av saken. Denne gjennomgangen resulterte i pålegg fra Arbeidstilsynet. Det ble satt i gang arbeid for å imøtekomme disse pålegg og sluttrapport ble presentert for kommunestyret i sak 31/05. Sluttrapporten er senere oversendt til Arbeidstilsynet og samtlige pålegg ble lukket som oppfylt. Dette arbeidet bidro til en større bevissthet om hvordan man skal kjøre ulike prosesser i framtiden slik at bl.a. brukermedvirkning og medbestemmelse blir bedre ivaretatt.

### Endringer/prosesser i den administrative organiseringa

Etter omorganiseringa og fram til dags dato er følgende endringer i den administrative organiseringa iverksatt/blitt vurdert:

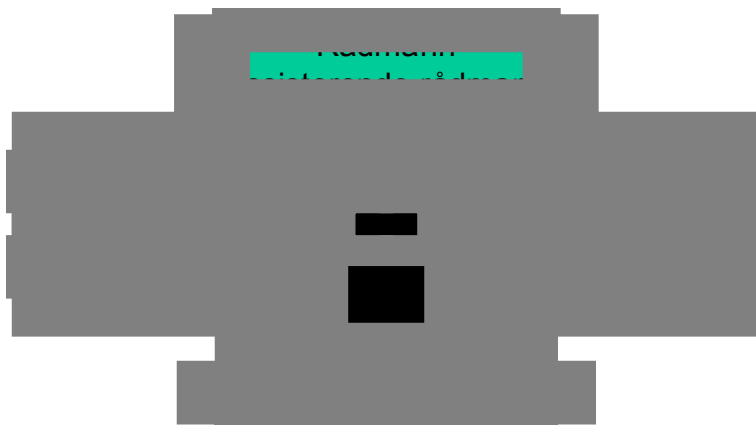
- A. Evaluering av sentraladministrasjon der det ble konkludert med følgende:  
*Saltdal formannskap godkjenner sluttrapporten fra arbeidsgruppa og fastslår følgende:*  
1) **Lederstrukturen** organiseres i to nivå, skissert som følger:



*Alle 11 resultatenhetsledere rapporterer direkte til rådmannen.*

- 2) **Rådmannsrollen.** *Det utarbeides en lederavtale med rådmannen, med årlig definerte resultatmål, basert på tilbakemeldinger fra formannskap og i form av medarbeidersamtale. Dette vil regulere hva rådmannen til enhver tid skal sette fokus på i tillegg til de lovbestemte oppgaver i kommunelovens § 23.*
- 3) **Tjenestefordeling.** *Sentraladministrasjonen er riktig sammensatt når det gjelder fagområder og bemanning i forholdt til de oppgaver som skal ivaretas. Saltdal kommune har få årsverk i sentraladministrasjon sammenlignet med andre kommuner, som følge av videre delegering av oppgaver til enhetene.*
- 4) **Organisering.** *Følgende tiltak utredes/iverksettes:*
1. *Stillingsbeskrivelsene, herunder stillingsbenevnelse, må gjennomgås med tanke på oppgavefordeling.*
  2. *Konsekvensvurdere en videre delegering av oppgaver knyttet til personal, lønn og økonomi.*
  3. *Tilføre større ressurser til overordnet personal arbeid gjennom intern arbeidsfordeling i sentraladministrasjonen.*
  4. *Forbedre overordnet økonomistyring.*
  5. *Servicekontorets oppgaver og funksjon må konkretiseres.*
  6. *Sentraladministrasjonen må bli tydeligere på sin rolle som kommunal utviklingsaktør.*
  7. *Sentraladministrasjonen må vurdere å innføre serviceerklæringer.*
  8. *Det sees nærmere på muligheten for å bruke nytt dataverktøy/nye systemer for å forbedre tjenester og effektiviteten, eksempelvis innenfor økonomi, personal, HMS, intranett, saksbehandling.*
  9. *Tittelen kommunaleder endres til assisterende rådmann.*
  10. *Betegnelsen rådmannskontor endres til administrasjonskontor.*

5) **Ressursbehov og bemanning.** Følgende modell velges med tanke på organisering av sentraladministrasjonen:



Som det framgår av ovennevnte, ble det foretatt organisatorisk endring fra 2 kommunalledere til 1 assisterende rådmann.

B) I juni 2006 ble det fattet følgende vedtak om organisasjonstilpasninger som resulterte i sammenslåing av enhetene teknisk drift og bygg/eiendom til en enhet – Bygg og teknisk drift:

1. *Enhet for bygg og eiendom og enhet for teknisk drift slås sammen. Den nye enheten benevnes enhet for bygg- og teknisk drift.*
2. *Iverksettelsesdato settes til 23.06.06.*
3. *Organiseringen evalueres etter 2 år.*
4. *Administrasjonen har ansvar for å sikre:*
  - *at god implementering av de to enhetene følges opp*
  - *opplæring og kompetanseheving*
  - *organisering av renhold/vaktmester lederfunksjoner*
  - *overføring av oppgaver fra VAR-sektor til sentraladministrasjonen.*
  - *eventuell overføring av oppgaver til andre enheter skal utredes.*

C) I november 2006 ble det vurdert en eventuell sammenslåing av enhetene Rognan barneskole og Rognan Ungdomsskole. Kommunestyret fattet følgende vedtak:

1. *Dagens organisering med to enheter, Rognan barneskole og Rognan ungdomsskole, videreføres.*
2. *Når det gjelder arbeidstidsordningen for lærerne, kvalitet i skolen og en felles målsetting for grunnskolen i Saltdal forutsettes dette vedtatt gjennom en felles strategiplan for grunnskolen i Saltdal.*

D) Som følge av oppretting av NAV Saltdal er forvaltnings- og tjenesteproduksjonen innen sosial og familieenheten redusert. Det er behov for å vurdere om denne enheten skal videreføres, ved eventuelt overføring av forvaltnings- og tjenesteproduksjon til eller fra andre resultatenheter. Slik vurdering kan samordnes i tid med evaluering av den politiske og administrative organiseringa. I tillegg er flytningekontoret overført til NAV Saltdal fra sentraladministrasjonen.

### **Vurdering**

I år blir det 5 år siden omorganisering av det politiske og administrative systemet ble iverksatt og man erkjenner at det kan være betimelig med en fullstendig evaluering av begge systemer. Evalueringa av omorganiseringa kan skje på to måter:

- separate evaluering av den politiske organiseringa og av den administrative organiseringa
- å foreta en samordnet evalueringsprosess av den politiske og administrative omstillinga.

Da disse to omstillinger er gjensidig avhengig av hverandre, kan det synes som mest formålstjenlig å foreta en samordnet evaluering.

### **Evalueringsprosessen**

Da prosessen ikke forventes å bli komplisert eller konfliktfylt, ser man ikke behov for ekstern bistand.

Det foreslås at ansvaret for prosessen ligger til en styringsgruppe med følgende sammensetning:

- 3 politikere som f.eks. ordfører, varaordfører, opposisjonsleder
- 2 fra administrasjon
- 1 tillitsvalgt

Rådmannen vil anbefale at styringsgruppa får opprette arbeidsgrupper etter behov.

Mandat:

- Fremme sak vedr. en samlet og samordnet evaluering av omorganiseringen av den politiske og administrative organisering som ble foretatt i 2003.
- Evalueringen skal ta utgangspunkt i de mål og strategier som lå til grunn for omorganiseringen samt de to faser for gjennomføringen.
- Sak vedr. samordnet evaluering fremmes for kommunestyret 19. juni.

### **Rådmannens innstilling**

Det gjennomføres en samlet og samordent evaluering av politisk og administrativt organisering som trådte i kraft i løpet av 2003. Prosessen kjøres som en intern prosess uten ekstern bistand.

Ansvaret for prosessen legges til en styringsgruppe med følgende sammensetning:

- 3 politikere som f.eks. ordfører, varaordfører, opposisjonsleder
- 2 fra administrasjon
- 1 tillitsvalgt

Formannskapssekretæren fungerer som prosjektleder og sekretær for styringsgruppa.

Styringsgruppa oppretter arbeidsgrupper etter behov.

Mandat:

- Fremme sak vedr. en samlet og samordnet evaluering av omorganiseringen av den politiske og administrative organisering som ble foretatt i 2003.
- Evalueringen skal ta utgangspunkt i de mål og strategier som lå til grunn for omorganiseringen samt de to faser for gjennomføringen.
- Sak vedr. samordnet evaluering fremmes for kommunestyret 19. juni.



## Saltdal kommune

Arkiv: 223

Arkivsaksnr: 2007/1833

Saksbehandler: Christin Kristensen

### Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	12/08	29.01.2008

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

## Saltdal Røde Kors Hjelpekorps - Søknad om tilskudd til beredskapsutstyr

### Foreliggende dokumenter:

- Søknad fra Saltdal Røde Kors Hjelpekorps dat. 16.10.07

### Sakens bakgrunn

Som det framgår av søknaden trenger hjelpekorpsen å fornye viktig og nødvendig førstehjelpsutstyr som skal brukes i deres redningsarbeid. De søker om kr. 50.000,-.

Det nevnes også at de ønsker økonomisk forutsigbarhet fra det offentlige i forhold til deres behov for fornyelse av utstyr over tid.

### Vurdering

Da dette ikke ansees å komme inn under tilskudd til lag og foreninger som kulturenheten har ansvar for, eller tilskudd fra næringsfond, legges saken fram for formannskapet til behandling.

### Rådmannens innstilling

Ingen innstilling.



## Saltdal kommune

Arkiv: 033

Arkivsaksnr: 2007/1347

Saksbehandler: Christin Kristensen

### Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	13/08	29.01.2008
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

## Søknad om fritak som meddommer for Salten Tingrett

### Foreliggende dokumenter:

- E-post fra Olav Eldøen dat. 06.01.08

### Sakens bakgrunn

Olav Eldøen har søkt om fritak fra vervet som meddommer for Salten Tingrett.

Han har vært valgt som meddommer i flere perioder. Ved en rask undersøkelse har man funnet at han har hatt vervet i hvert fall siden 1996 dvs. 3 perioder.

I hht. Domstollovens §74, kan en person kreve seg fritatt når vedkommende har vært medlem av utvalg for meddommere i to perioder tidligere.

### Vurdering

Da Olav Eldøen oppfyller kravet for å kunne fritas, anbefales det at søknaden innvilges.

### Rådmannens innstilling

Ingen innstilling.