



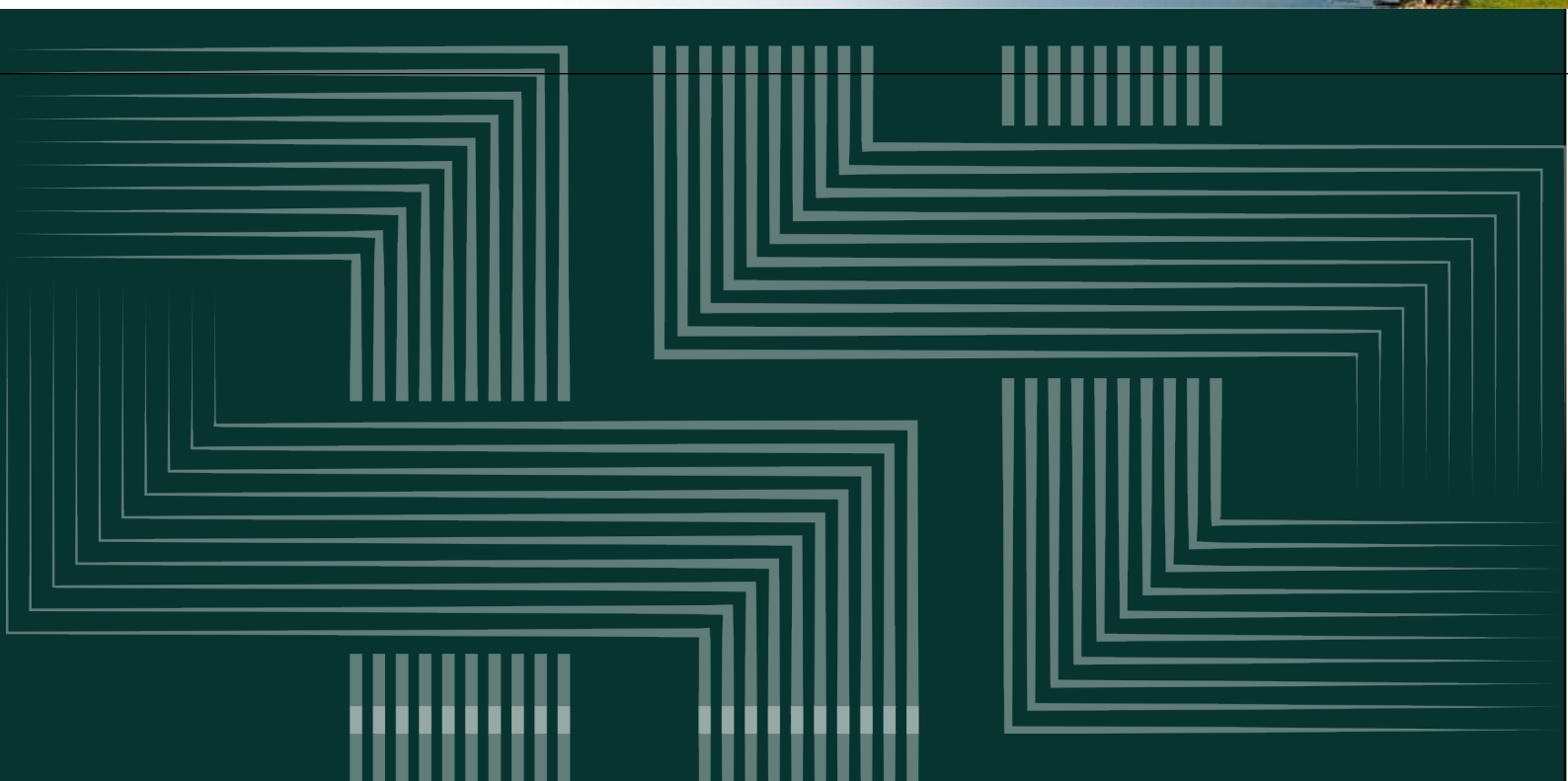
Kommunekompasset

Evaluering av forvaltningspraksisen i

Vanylven kommune

Mars 2026

NIVI Analyse – rapport 01/2026



Forord	3
1. Generelt	4
2. Metode	6
3. Resultat.....	7
4. Forvaltningspraksis pr fokusområde	14
4.1. Demokrati og samfunnsutvikling	14
Offentlighet og demokrati.....	14
Samfunnsutvikling	18
4.2. Styring og effektivitet.....	22
Styring og kontroll	22
Effektivitet.....	25
4.3. Tjenestekvalitet	28
Brukerens fokus og service.....	28
Kvalitetsutvikling	31
4.4. Organisasjonskvalitet	34
Arbeidsliv.....	34
Lederskap og medarbeiderskap	37
5. Avslutning	40

Forord

Vanylven kommune har besluttet å gjennomføre en evaluering av forvaltningspraksisen i kommunen ved hjelp av **Kommunekompasset** som metode. Dette er femte gangen Vanylven kommune gjennomfører en slik evaluering. Hensikten er å få vurdert på hvilke områder Vanylven har en god forvaltningspraksis i dag, og på hvilke områder det bør være rom for forbedringer. Dette som en del av det kontinuerlig pågående organisasjonsutviklingsarbeidet i kommunen. Denne rapporten angir hvordan Vanylven skårer på de ulike fokusområdene som Kommunekompasset evaluerer. Rapporten sammenligner også Vanylven med øvrige norske kommuner som har benyttet denne metodikken.

Resultatene i Vanylven er nå jamt over svært gode. Vanylven skårer 557 poeng. Dette er imponerende bra og er den tredje høyeste skåren som noen gang er oppnådd i en Kommunekompassevaluering i Norge! I denne evalueringen har man hatt særlig god utvikling på *område 4 Effektivitet*. Her oppnår man 82 poeng som er den høyeste skåren som noen gang er gitt på dette område i Norge! Men Vanylven har hatt meget god utvikling på alle åtte områder siden første evaluering 2014 da man skåret 273 poeng. Dette vitner om et helhetlig, systematisk og langsiktig utviklingsarbeid som er drevet frem av engasjerte, kompetente og utviklingsorienterte politikere, ledere, tillitsvalgte og ansatte. Vanylven har nå veldig mange oppdaterte og gode strategier, rutiner og styringsprosesser på plass. Det aller viktigste nå er å forankre disse politisk og administrativt, samt lære seg å ta disse i bruk i hele organisasjonen. Det hjelper ikke å ha gode systemer hvis man ikke er drevet av dem. Og det er hardt press på lederskapet og medarbeiderskapet i Vanylven kommune. Det er viktig å huske på at selv om Vanylven sannsynligvis er topp 3 (om ikke den beste!) på listen over landets mest digitale kommuner, så er kommuner først og fremst mennesker – ikke maskiner.

NIVI håper at den gode skåren også i denne evalueringen inspirerer Vanylven kommune til å fortsette dette gode arbeidet, da det er fortsatt områder og temaer hvor det bør være rom for videreutvikling og forankring/systemetterlevelse.

NIVI Analyse gratulerer Vanylven kommune med de imponerende gode resultatene og ønsker lykke til med det videre utviklingsarbeidet.

Lillestrøm, mars 2026

1. Generelt

Kommunekompasset er et verktøy for strategisk utvikling av den kommunale organisasjon og for vurdering av forvaltningspraksisen i kommunen. Verktøyet tar utgangspunkt i at en kommune er en sammensatt organisasjon med fire hovedoppgaver:

- Kommunen som politisk-demokratisk arena
- Kommunen som ansvarlig for tjenesteproduksjon overfor innbyggerne
- Kommunen som myndighetsutøvende organ i henhold til lover og forskrifter
- Kommunen som samfunnsutvikler

Kommunekompasset er utviklet for å avspeile kompleksiteten i disse oppgavene.

For enklest å forklare hvordan Kommunekompasset virker, kan man trekke paralleller til skolen. I skoleverket finnes det en *Læreplan* som sier noe om hva elevene bør kunne på de ulike trinnene. Det finnes altså en "idé" om hva som er det optimale kunnskapsnivået. Elevene får karakterer som beskriver hvor nærme de er dette idealet. På samme måte finnes det en «idé» om hva som er den "optimale kommune". Kommunekompasset vurderer hvor langt unna eller hvor nærme man er dette idealet.

Idealkommunen som beskrives av Kommunekompasset er en kommune som jobber systematisk og planmessig, som har fokus på helhet og sammenheng, som vektlegger resultater og effektivitet, som er åpen og brukerorientert, som kontinuerlig evaluerer sine tiltak og resultater og som evner å lære av denne evalueringspraksisen. Med andre ord en effektiv, utviklingsorientert, lærende og politisk styrt organisasjon.

Utgangspunktet for kriteriene ble utviklet av en internasjonal ekspertgruppe i forbindelse med utdelingen av en pris til "Årets kommune" i 1993. Ansvarlig for prisutdelingen var den tyske allmennyttige Bertelsmann Stiftung. Disse kriteriene er siden tilrettelagt og tilpasset for norske forhold av professor Harald Baldersheim ved Universitetet i Oslo. Verktøyet ble revidert i 2010, den gangen i samarbeid med søsterorganisasjonene til KS i Sverige - SKR (Sveriges Kommuner og Regioner). Det betyr at Kommunekompasset fra 2010 er et felles norsk-svensk verktøy, noe som muliggjør sammenligninger på tvers av landegrensene. Kommunekompass-versjonen fra den gangen kalles versjon 2.0. I april 2016 gjorde man en ny revidering/oppdatering av Kommunekompasset til versjon 2.1.

I 2020 gjennomførte man en ny revisjon av verktøyet. Også denne gang i samarbeid med SKR i Sverige. Det ble foretatt en helhetlig gjennomgang av verktøyet der man tok ut mange vurderingspunkter som nå er blitt mer eller mindre standard i kommunesektoren

(dvs det som «alle» gjør/har), og la til nye beste praksis metoder/arbeidsformer/modeller. Man la i større grad lagt vekt på samskaping, likeverd og samfunnsutvikling i den revisjonen. Det ble også snudd om litt på rekkefølgen på de åtte områdene slik at de henger bedre sammen og gir en mer konsistent beskrivelse av kommunens arbeid. Den versjonen som nå foreligger kalles for **Kommunekompasset 3.0**. Utviklingen fra Kommunekompasset 1.0 til Kommunekompasset 3.0 henger tett sammen med utviklingen av – og synet på – kommunesektoren de siste 25 årene:

	Kommune 1.0 Frem til ca 1990	Kommune 2.0 ca 1990 - 2015	Kommune 3.0 Fra ca 2015
Kommunen er	en myndighet	en organisasjon	et lokalsamfunn
Kommunen møter innbyggerne som	undersåtter	kunder	ressurssterke, aktive samfunnsborgere
Politikernes oppgave er	å avgjøre enkeltsaker	å styre organisasjonen	å lede lokalsamfunnet
Politikernes virke er	å behandle saker på formelle møter med formelle dagsordener	... sette mål og økonomiske rammer i dialog med fagfolk og kunder	prege dagsordenene og stimulere aktiviteten i lokalsamfunnet
Politikerne har kontakt med	få innbyggere gjennom avgjørelser av enkeltsaker	flere innbyggere gjennom dialog med brukerråd og borgerinvolvering i planlegging	mange flere innbyggere gjennom møteplasser, aktiviteter og hendelser og ved at aktive borgere involverer kommunen
Suksesskriteriet for den gode kommunen er	rettsikkerhet	faglig kvalitet, kundetilfredshet og effektivitet	et attraktivt og innovativt lokalsamfunn, hvor alles ressurser er i spill
Den gode medarbeider er faglig dyktig og er	opptatt av det korrekte og rettferdige	serviceinnstilt, imøtekommende og kan leve seg inn i innbyggernes behov	opptatt av å finne ressurser hos alle, bringe mennesker sammen i fellesskap, fasilitere og støtte
Den gode leder er	god til å huske reglene	god til styring	god til ledelse

Kommunekompasset er altså et dynamisk verktøy hvor idealet stadig fornyes/utvikles. Det betyr at hvis en kommune gjør akkurat det samme i 2026 som man gjorde i 2016, så vil man få noe dårligere skår fordi beste praksis stadig utvikler seg.

Etter en mindre revidering i 2021 har man nå versjon 3.1 og det er denne som er benyttet i denne evalueringen.

2. Metode

Kriteriene i Kommunekompasset består av følgende fire fokusområder med tilhørende åtte delområder:

Demokrati og samfunnsutvikling

1. Samspill mellom folkevalgte og innbyggere
2. Samfunnsutvikling

Styring og økonomi

3. Styring og kontroll
4. Effektivitet

Tjenestekvalitet

5. Brukerens fokus og service
6. Kvalitetsutvikling

Organisasjonskvalitet

7. Arbeidsliv
8. Lederskap og medarbeiderskap

Kriteriene tar sikte på å beskrive kommunenes faktiske systemer, rutiner og programmer på disse forskjellige områdene, altså deres iverksatte tiltak, gjeldende prosedyrer og løpende forvaltningsprosesser på vurderingstidspunktet. Planlagte - men ikke igangsatte prosesser og oppgaver - honoreres ikke. Kommunene som evalueres må kunne dokumentere sine tiltak på de forskjellige områdene for å få uttelling for dem.

Poenggivningen på hvert spørsmål avgjøres av:

- **System/prosess** – hvor omfattende, gjennomarbeidet og dokumentert systemet/prosessen er i kommunen
- **Omfang** – i hvor stor del av kommunen systemet benyttes
- **Resultat/analyse** – hvordan kommunen evner å lære av resultatene samt ta de inn i den videre utviklingen av organisasjonen og hvordan kommunen utvikler systemet/prosessen og bruker det over tid

På hver av disse åtte fokusområdene måles kommunens praksis ut ifra til sammen 75 spørsmål/indikatorer. Det kan skåres inntil 100 poeng på hvert delområde, i alt 800 poeng.

I Vanylven kommune er det gjennomført intervjuer med formannskapet, kommunedirektør, kommunalsjef, virksomhetsledere, stabspersonell og tillitsvalgte. På bakgrunn av svarene i intervjuene, samt gjennomgang av dokumenter og nettsider, har NIVI gitt en skårsetting på de åtte fokusområdene.

3. Resultat

Kommunekompasset er et standardisert verktøy. Dette betyr at verktøyet og skåresettingen benyttes på samme måte i alle kommuner som blir evaluert. Fordelen med dette er at kommunene, i tillegg til å kunne sammenligne seg med seg selv over tid, får en mulighet til å sammenligne seg med andre norske kommuner dersom det er ønskelig.

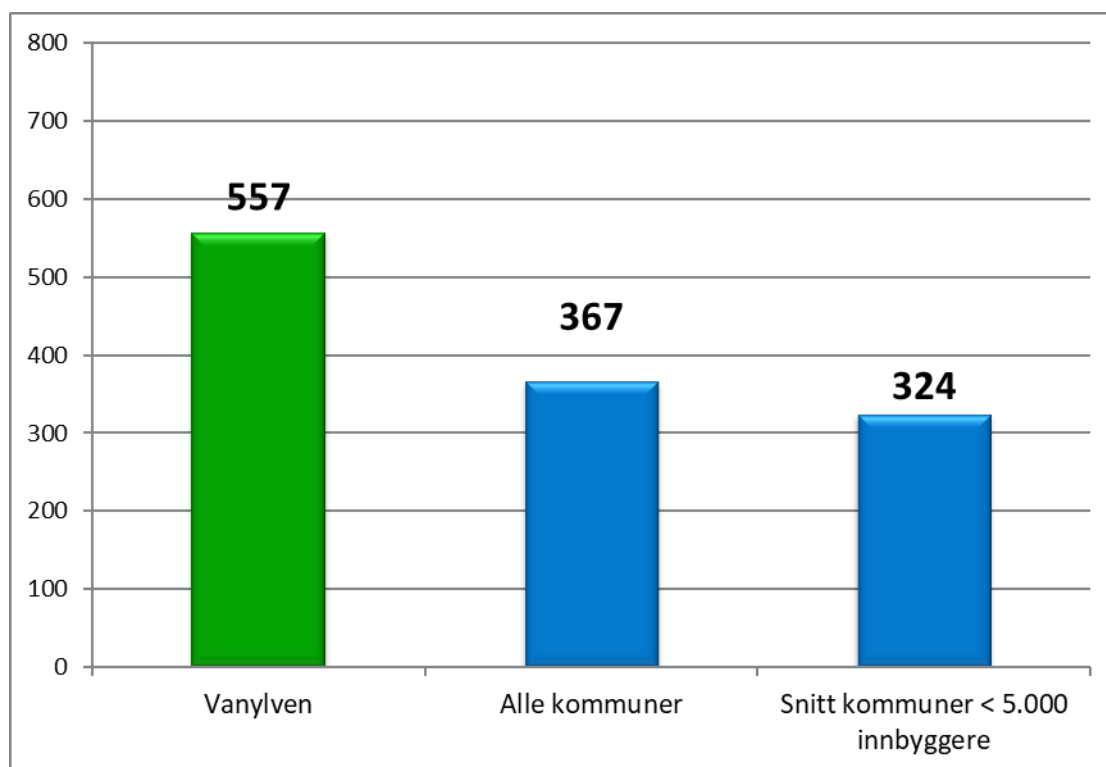
Den største verdien med Kommunekompasset er å bruke det som et støtteverktøy for utvikling av egen forvaltningspraksis. Det vil si at man etter en vurdering, velger seg ut en del områder som man setter i gang et systematisk utviklingsarbeid på. Etter 2-3 år kan man gjennomføre en ny evaluering og man vil dermed kunne vurdere om igangsatte tiltak har hatt ønsket effekt, samt legge strategien for videre utviklingsarbeid.

I og med at det er ulike muligheter for organisasjonsutvikling i kommune-Norge, avhengig av ressursgrunnlag og kompetanse i den kommunale organisasjon, så har vi valgt å gruppere resultatene etter kommunestørrelse basert på innbyggertall. Kommunekompasset i Norge opererer med tre grupperinger:

- Mindre enn 5 000 innbyggere
- Mellom 5 000 – 10 000 innbyggere
- Mer enn 10 000 innbyggere

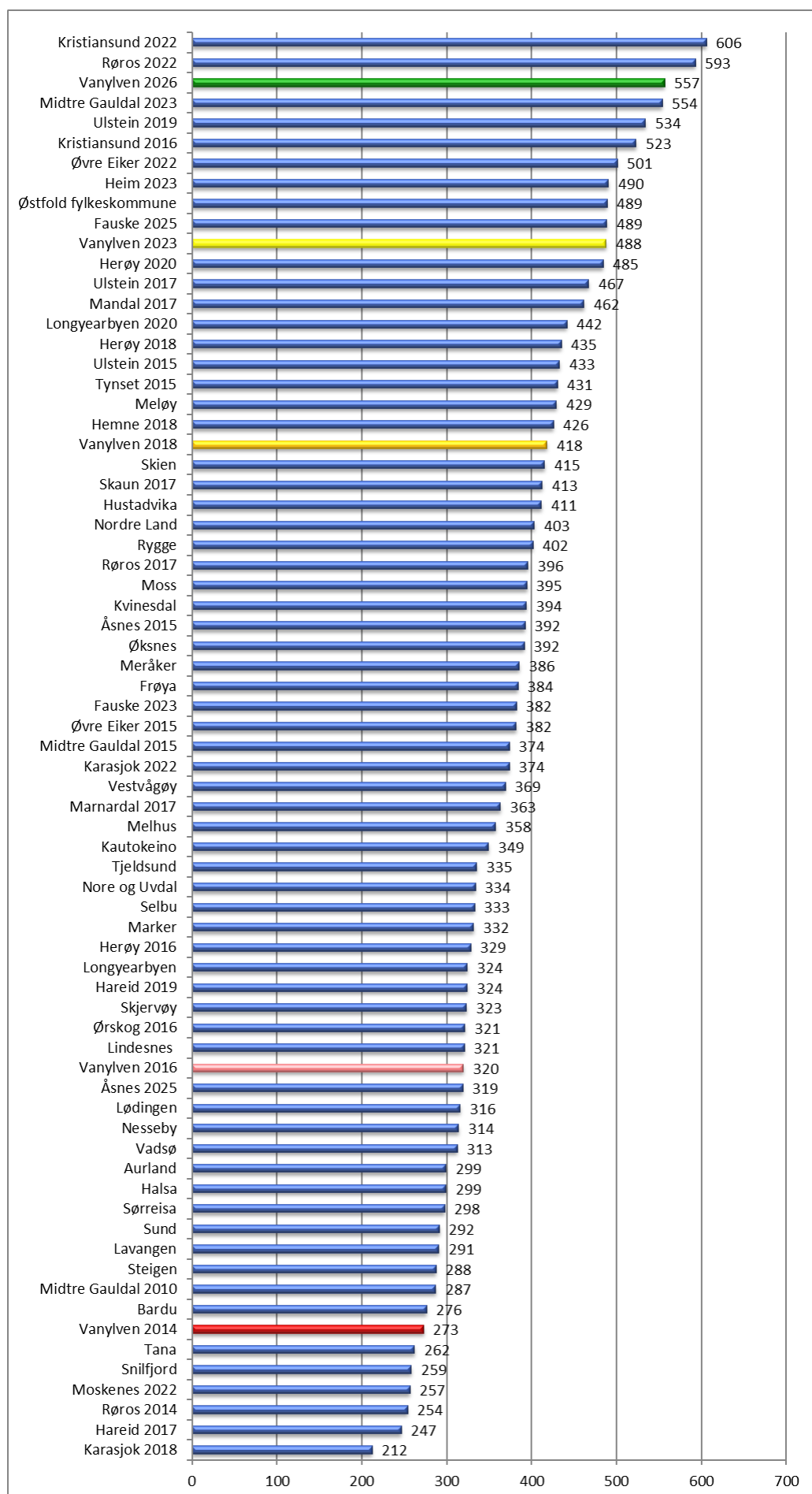
Vanylven kommune tilhører gruppa med mindre enn 5 000 innbyggere. I denne gruppen er det gjennomført 44 evalueringer av totalt 33 kommuner i Norge som er evaluert en eller flere ganger ved hjelp av Kommunekompasset etter 2015.

Vanylven kommune skårer totalt 557 poeng av 800 mulige poeng. Resultat ligger godt over gjennomsnittet både for alle norske kommuner som er evaluert (367 poeng) og for gruppen med kommuner med mindre enn 5 000 innbyggere (324 poeng):



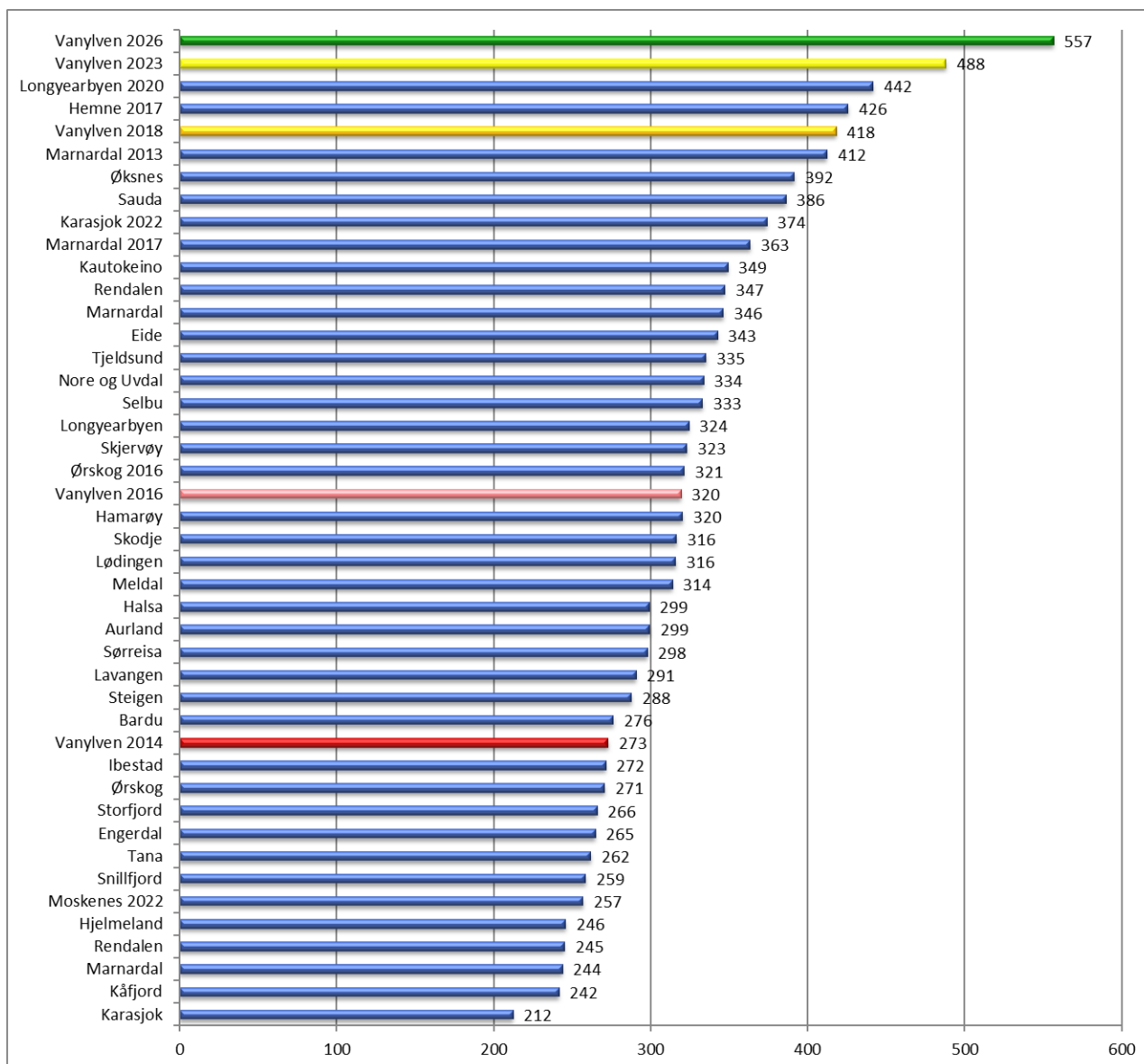
Stolpene i diagrammet visualiserer variasjonen i gjennomsnittlig skår. Hva som faktisk gjør at det er noe forskjeller, er det vanskelig å si noe sikkert om. Men ut ifra det tallgrunnlaget NIVI besitter, ser det ut til at det er en sammenheng mellom kommunestørrelse og resultat i Kommunekompasset. Dette er ikke så underlig i og med at større kommuner ofte kan dra stordriftsfordeler av å drive med utviklings- og forbedringsarbeid. Av de femten kommunene med høyest skår i Kommunekompasset har syv over 10 000 innbyggere og syv mellom 5 000 og 10 000 innbyggere og én under 5 000 innbyggere. Av de femten evalueringene med lavest skår har ti under 5 000 innbyggere og fem mellom 5 000 og 10 000 innbyggere.

Nedenfor følger oppsettet som viser resultatet fra kommuner som har gjennomført Kommunekompassevalueringer etter 2015. Resultatet til Vanylven på denne evalueringen er vist som grønn stolpe.



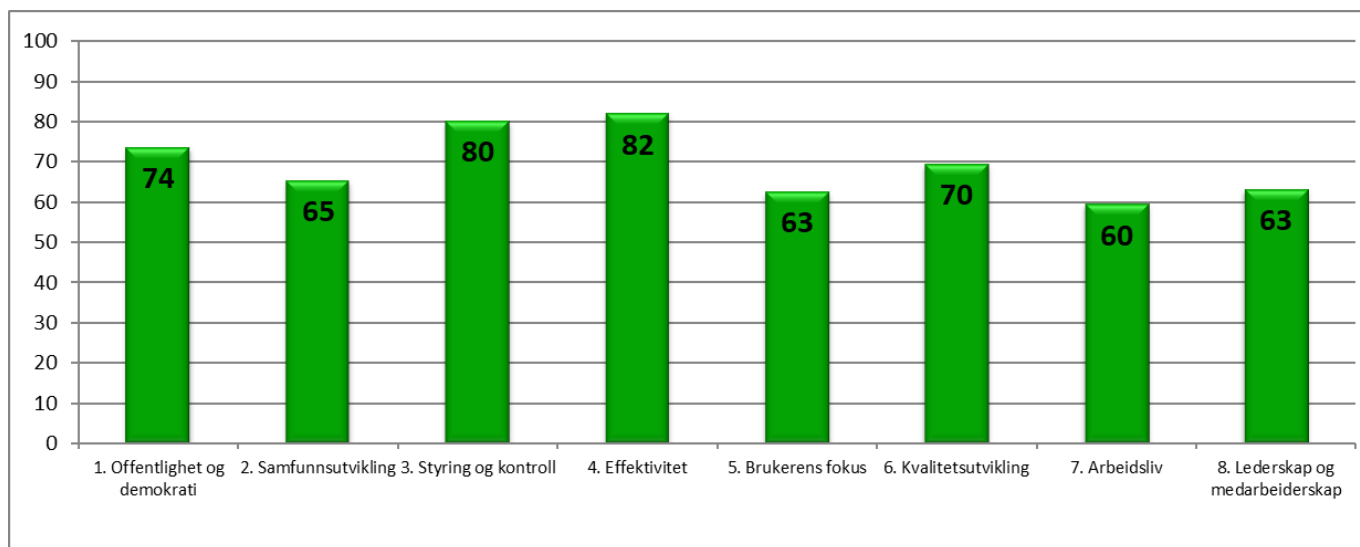
Vi ser her at Vanylven oppnår den tredje høyeste skåren som noen gang er gitt til en norsk kommune. Dette er imponerende bra! En «normalskår» i Kommunekompasset for en norsk kommune som jobber normalt godt med utviklingsarbeid ligger i intervallet 360 – 380 poeng. Under dette har man en svak forvaltningspraksis, og over dette havner man stort sett bare hvis man har satt som mål/er bevisst på å utvikle egen forvaltningspraksis.

Dersom vi begrenser utvalget til kommuner i gruppen for kommuner med mindre enn 5 000 innbyggere, så ser bildet slik ut:



Vanylven skårer nå høyest i dette utvalget (av Kommunekompassevalueringer som er gjennomført etter 2015) og får den høyeste skår som noen gang er gitt til en kommune med under 5 000 innbyggere i Norge!

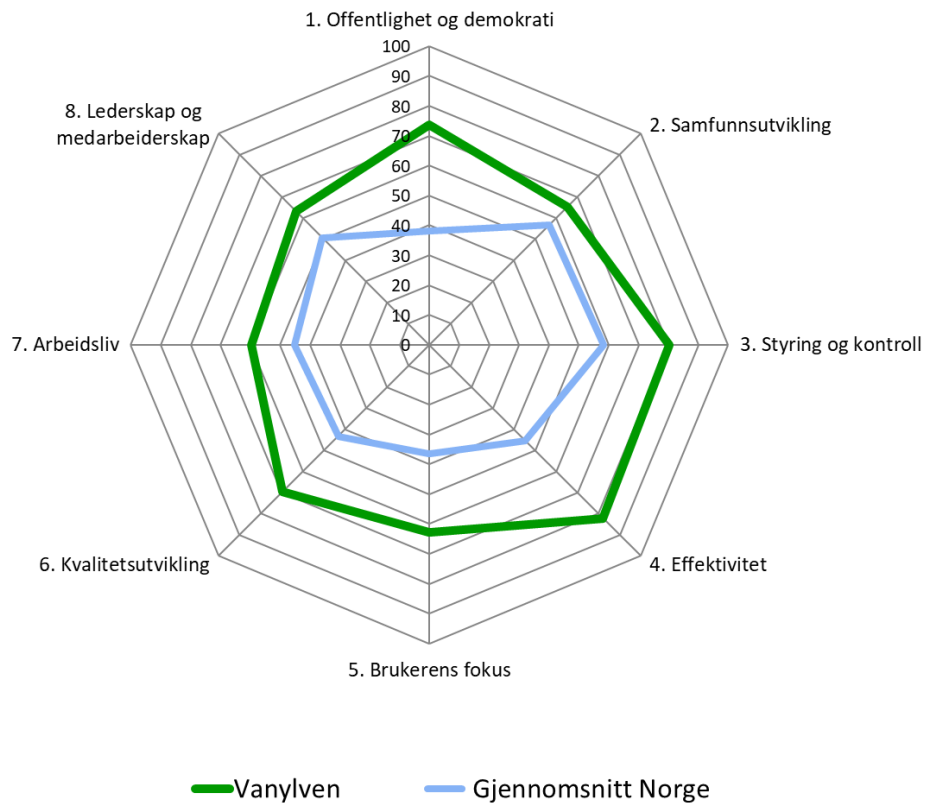
I det videre forlater vi totalskåren og går ned til de enkelte delområdene. I tabellen nedenfor kan vi se hvordan skåren på de åtte delområdene fordeler seg for Vanylven kommune:



Som vi ser, er det noe variasjon i skåren mellom de ulike områdene. Vanylven skårer over 50 poeng på alle områdene. Dette er en meget bra, da over 50 poeng regnes som en bra skår. Vanylven skårer 82 poeng på område 4 *Effektivitet*. Dette er den suverent høyeste skåren som er gitt på dette området til noen norsk kommune! Også på område 1 *Offentlighet og demokrati* har man tidens høyeste skår. Ellers skårer man nå 80 poeng på område 3 *Styring og kontroll* og 70 poeng på område 6 *Kvalitetsutvikling* som også begge er svært god skår.

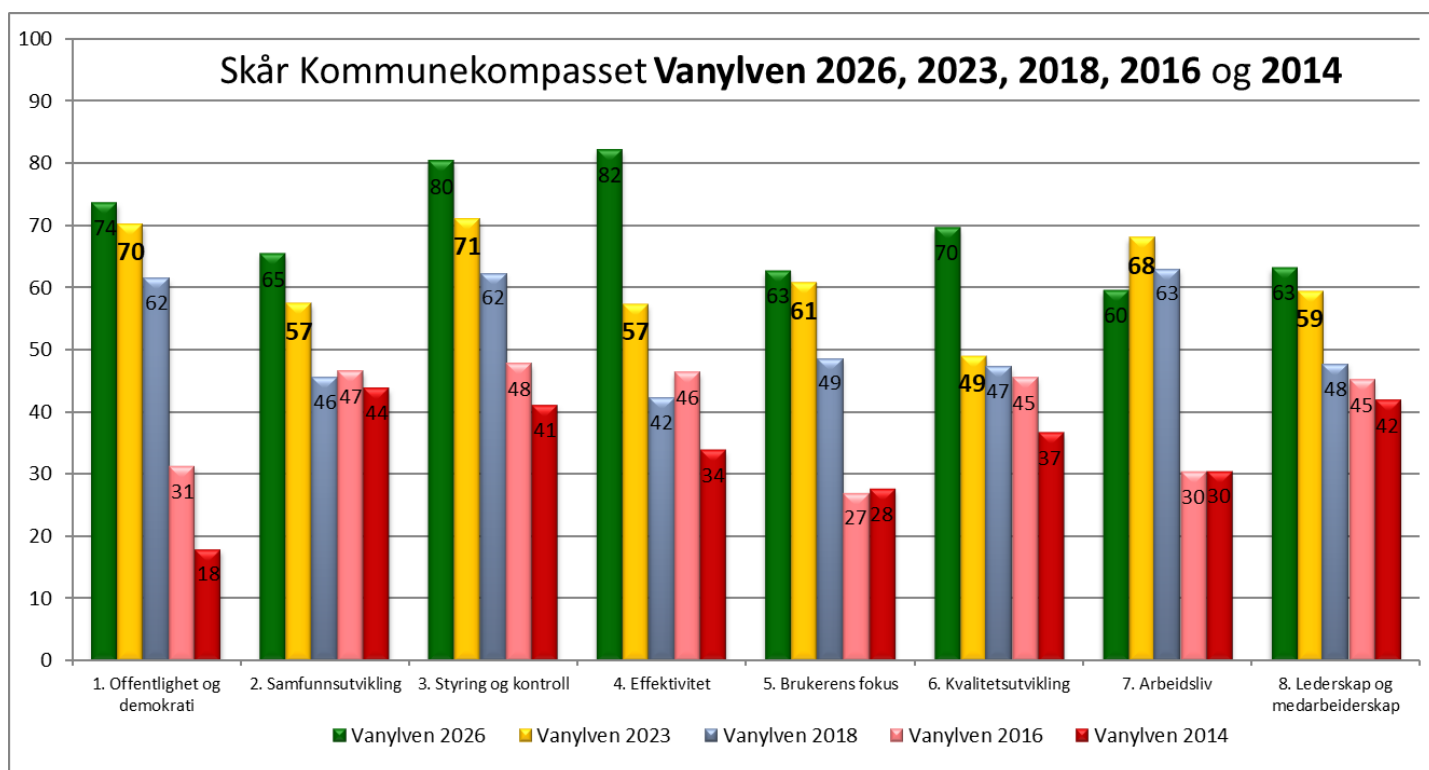
I spindeldiagrammet nedenfor har vi sammenlignet Vanylven med alle de andre evalueringene etter Kommunekompasset som er gjort siste ti år (74 stk):

Vanylven kommune vs gjennomsnittet for alle kommuner evaluert med Kommunekompasset



Som vi ser av diagrammet over, skårer Vanylven godt over snittet på alle områder.

Om vi sammenligner utviklingen på de åtte områdene fra evalueringene i 2026, 2023, 2018, 2016 og 2014, så finner vi følgende:



Vi ser at utviklingen har vært svært god på alle åtte områdene fra 2014 til 2026. Utviklingen har vært imponerende god på område 1 *Offentlighet og demokrati*, område 3 *Styring og kontroll*, område 4 *Effektivitet*, område 5 *Brukerens fokus* og område 7 *Arbeidsliv*, mens den også på øvrige området har vært god.

I det påfølgende vil vi gjennomgå alle de åtte fokusområdene. Vi vil peke på sterke og svake sider, samt si noe om grunnlaget for skårsettingen og hva som skal til for ytterligere å forbedre forvaltningspraksisen på hvert område.

4. Forvaltningspraksis pr fokusområde

4.1. Demokrati og samfunnsutvikling

FOKUSMRÅDE 1	Poeng 2026													
Offentlighet og demokrati	74	<table><thead><tr><th>År</th><th>Poeng</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>74</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>70</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>62</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>31</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>18</td></tr></tbody></table>	År	Poeng	Vanylven 2026	74	Vanylven 2023	70	Vanylven 2018	62	Vanylven 2016	31	Vanylven 2014	18
År	Poeng													
Vanylven 2026	74													
Vanylven 2023	70													
Vanylven 2018	62													
Vanylven 2016	31													
Vanylven 2014	18													

Dette første fokusområdet tar for seg kommunens kontakt med innbyggerne i et *demokratiperspektiv*.

	SUM	Maks
1. Offentlighet og demokrati	74	100
1.1 Strategi for kommunikasjon og demokratiutvikling	16,3	20,0
1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne	6,7	10,0
1.3 Innbyggernes mulighet til dialog med politikken	19,0	30,0
1.4 Transparens om resultater	7,7	10,0
1.5 Forutsetninger for gode politisk prosesser	24,0	30,0
— Fins det en plan/strategi for utvikling av demokrati og kommunikasjon?	16,3	20,0
1.1		
Vanylven kommune har utviklet en helhetlig plan for hvordan man ønsker at demokratiet i kommunen skal fungere og utvikle seg. Man har også lagt demokrati og medborgerskap som en av tre satsningsområder i Kommuneplan. Dette er meget bra og noe svært få andre kommuner i Norge gjør. Dette er en satsning man har hatt de fire siste årene og man begynner nå å få dette inn som en arbeidsform i organisasjonen der disse strategiene følges opp med konkrete tiltak og arbeidsformer rettet mot innbyggerne igjennom året. Vanylven har en oppdatert og god kommunikasjonsstrategi, som følges opp av en dedikert kommunikasjonsmedarbeider. Kommunen har en gjennomgående grafisk profil, som brukes gjennomgående på nettsteder, dokumenter og presentasjoner. Så er det en erkjennelse av at Vanylven ikke helt har klart å følge opp det offensive arbeidet man hadde i forrige periode med kommunikasjon ut mot innbyggerne. Aktiviteten på sosiale medier har blitt litt redusert og det er mindre bruk av informasjonsvideoer rettet mot innbyggerne.		
1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne?	6,7	10,0

Innbyggerne informeres om saker og politiske vedtak på kommunens hjemmesider der de er tilgjengelige for offentlig innsyn før og etter møter i politiske organer. Vanylven har evaluert nettsiden mot 47 krav til tilgjengelighet som inngår i EUs web-direktiv om universell utforming av offentlige nettsted (og mobilapplikasjoner). Dette omfatter blant annet tekstavstand, kontrast, ledetekst, statusbeskjeder, etc. Pt er det brudd på hele 14 av 48 krav. Det er ned fra 46 av 47 krav i 2022.

Kommunens nettsider er godt strukturerte, og innholdsmessige gode. Kommunen har kommet langt på bruk av elektroniske skjemaer og alle skjemaer er nå digitale. Dette er meget bra! Kommunen har gode og oppdaterte Instagram- og Facebook-sider som kommunikasjonskanal for å spre informasjon og kommunisere med innbyggerne, men med litt mindre aktivitet enn tidligere. Kommunen har en aktiv kanalstrategi og vurderer nå om de skal ta i bruk TIKTOK for i større grad å treffe de yngre innbyggerne i Vanylven. Som en del av kommunikasjonsstrategien ligger det også retningslinjer for bruk av sosiale medier, offentlighet og merinnsyn, kontakt med media, dokumentinnsyn og krisekommunikasjon.

For å markedsføre politiske møter annonseres disse på ordinær måte på kommunens nettsider og på Facebook og i lokalavisen. Kommunen presenterer ikke saker systematisk for innbyggere i form av korte og lettfattelige sammendrag, og kommunen har sluttet med «oppsnakk» med videopresentasjon av sakene i forkant av møtene i kommunestyret som publiseres på nett og sosiale medier for å informere om hva som står på den politiske agendaen. Vanylven var veldig gode på dette tidligere, men dette har «dødd ut» av ulike årsaker. Vanylven kommunen bruker video som metode for å kommunisere og bygge et positivt omdømme, men også dette med langt mindre omfang enn tidligere.

Møtene i kommunestyret og formannskapet overføres direkte på nett igjennom en enkel teknisk løsning på Facebook. Sendingene er tilgjengelig i etterkant, men ikke sekvensielt oppdelt og koblet mot saksutredninger og protokoll.

1.3 Innbyggernes mulighet for dialog med politikken?

19,0

30,0

Kommunen jobber ikke *systematisk* for å gi innbyggerne reell deltagelse/innflytelse («medborgerdialog») i sentrale beslutningsprosesser gjennom året i form av faste innbyggermøter, brukerpaneler, høringer, mm. Men Vanylven forsøker aktiv å tenke på innbyggerne som en del av styringen av kommunen, men systematikken og aktivitetene på dette har gått litt ned de siste årene.

Kommunen avholder folkemøter når det er viktige saker på agendaen og Vanylven har mange aktive grendelag som ordfører og kommunedirektør treffer en gang pr år. Men også her har aktiviteten gått litt ned.

Kommunen har en «elektronisk forslagskasse» hvor innbyggerne kan komme med innspill og forslag til politikerne. Denne brukes veldig systematisk både for å kunne gi generelle innspill til kommunen og som kanal for innbyggerne for å kunne gi høringsinnspill på konkrete prosesser og dokumenter. Løsningen er koblet direkte mot kommunens sak/arkivsystem, noe som letter prosessen med å håndtere innspillene i etterkant. Dette er meget bra, og noe få andre norske kommuner har.

Kommunen har også «åpen talerstol» for innbyggerne i kommunestyret, men denne brukes ikke så mye. Kommunen har bare delvis samlet informasjonen på nettsiden om hvordan man kan påvirke politiske prosesser («Slik kan du påvirke»). Epost og telefonnummeret til alle politikerne ligger på kommunens nettsider, samt hvilke utvalg de er medlem av.

Vanylven er veldig systematisk på å gjennomføre innbyggerundersøkelser annen hvert år for å fange opp *innbyggernes* syn på kommunen.

1.4 Transparens om resultater?

7,7

10,0

Vanylven er generelt gode på informasjon både gjennom sosiale medier, dedikerte fagsystemer og på nettsider og video, selv om aktiviteten har blitt noe redusert de siste årene.

Vanylven har som først kommune i Norge lansert en løsning med sanntidsrapportering av alle styringsdata på nettsiden hvor alle interesserte kan følge med på utviklingen i alle styringsdata i kommunen, eksempelvis økonomistyring, sykefravær, elevfravær i skolen, antall innsynsbegjæringer, etc. Dette er meget bra, og noe ingen andre norske kommuner har. Dette er en **Gullstjerne** i Kommunekompasset (dvs absolutte beste praksis som de aller fleste andre kommuner kan lære av).

Kommunen utgir ingen fysiske eller digitale publikasjoner («Kommuneavis») for å fortelle innbyggerne om hva som er på agendaen i kommunen. Ordfører og kommunedirektør hadde for en stund tilbake «Vekeinfo» på video med et høyt antall visninger (ca 1000 pr uke), men dette er avviklet/stoppet opp.

1.5 Forutsetninger for gode politiske prosesser

24,0

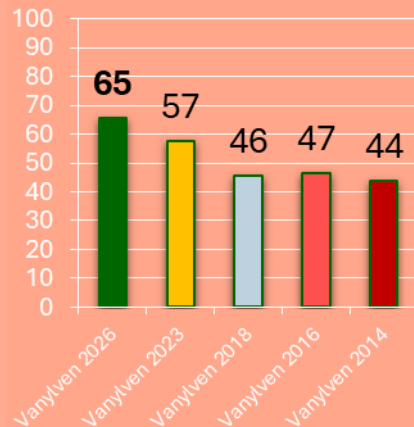
30,0

Kommunen har hatt en opplæring for de folkevalgte gjennom KS Folkevalgtprogram. Kommunedirektøren/administrasjonen er også flink på å informere politikerne underveis når det er saker på agendaen som krever fagkunnskap/innsikt. Man har de siste årene samlet hele kommunestyret og ledergruppa til et todagers strategiseminar der man har jobbet sammen med de utfordringene som Vanylven står ovenfor. Her har man valgt å reise ut av kommunen, og man har vært både i Ålesund, Hurdal og i Stadt. Formålet har vært å gi de folkevalgte faglig input, bygge laget og bygge gode relasjoner.

Kommunen sikrer kvaliteten på de saksutredningene som politikerne får ved at kommunedirektøren leser igjennom alle saksfremstillinger og gir de en helhetlig form. Politikerne opplever at det stort sett er god kvalitet på de sakene de får fremlagt, men at man ser at det brukes stadig mer KI i saksbehandlingen.

Vanylven kommune har etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte, og politisk er man veldig bevisst på roller og habilitet. Administrativt bruker mange av de vi snakket med etikkreglementet systematisk, men det foreligger ikke noen gjennomgående metodikk for å sikre at alle følger opp de etiske retningslinjene (etisk refleksjon, refleksjonskort, etikkspill eller lignende). Kommunen har oppdaterte rutiner og strukturer for å håndtere både intern og ekstern varsling.

Syrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har en egen strategi for utvikling av lokaldemokratiet og som satsningsområde i Kommuneplanen ♦ Har en oppdatert kommunikasjonsstrategi ♦ Aktiv og god Instagram- og Facebook-profil ♦ Ordfører og kommunedirektør møter grendeutvalgene årlig ♦ Har en godt utviklet elektronisk forslagskasse der innbyggerne kan komme med direkte innspill til kommunen ♦ Gjennomfører systematiske innbyggerundersøkelse for å fange opp innbyggernes og fritidsinnbyggernes syn på kommunen ♦ Har kontaktinformasjon til politikerne (e-post) tilgjengelig på nett ♦ Gode rutiner for å kvalitetssikre de politiske saksfremstillingene ♦ Kommuniserer kommunens resultater systematisk ut til innbyggerne i sanntidsrapportering	♦ Har samlet noe informasjon på nett om hvordan man kan komme i kontakt med og påvirke politikken («Slik kan du påvirke»), men innholdsmessig mangler det mye ♦ Jobber mer systematisk med innbyggerdialog/medborgerskap for å involvere innbyggerne i beslutningsprosesser ♦ Utvikle flere tiltak for å sikre at innbyggerne kan påvirke og delta i beslutningsprosessene ♦ Kommunestyremøtene overføres på nett med enkel teknisk løsning (Facebook/YouTube), men ikke sekvensielt oppdelt og koblet mot saksfremlegg («Kommune-TV») ♦ Har etiske retningslinjer, men det må lages en rutine som sikrer at alle reflekterer over disse årlig ♦ Markedsføre ikke politiske møte aktivt mot innbyggerne ut over at det legges på nettsider og Facebook og i lokalavisen ♦ Jobber ikke systematisk for å forebygge trusler og hatretorikk mot de folkevalgte	♦ Lager ikke lengre sammendrag/kortversjoner av politiske saker myntet på innbyggerne ♦ Bruke ikke lengre video systematisk for å informere om politiske saker

FOKUSOMRÅDE 2	Poeng 2026													
Samfunnsutvikling	65	 <table><caption>Samfunnsutvikling - Poeng over tid</caption><thead><tr><th>År</th><th>Poeng</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>65</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>57</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>46</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>47</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>44</td></tr></tbody></table>	År	Poeng	Vanylven 2026	65	Vanylven 2023	57	Vanylven 2018	46	Vanylven 2016	47	Vanylven 2014	44
År	Poeng													
Vanylven 2026	65													
Vanylven 2023	57													
Vanylven 2018	46													
Vanylven 2016	47													
Vanylven 2014	44													

Dette fokusområdet tar for seg kommunens arbeid som en samfunnsaktør gjennom systematisk samfunnsutviklingsarbeid.

	SUM	Maks
2. Samfunnsutvikling	65	100
2.1 Strategisk fokus	13,0	15
2.2 Sosial holdbarhet	23,8	30
2.3 Bærekraft og økologisk holdbarhet	12,0	30
2.4 Sivilsamfunn, næringsliv og kultur	16,7	25

2.1 Har kommunen en helhetlig plan / strategi for samfunnsutvikling?	13,0	15,0
---	-------------	-------------

Vanylven kommune har en samfunnsdel av kommuneplan som gjelder perioden 2025 - 2040. Planen bygger på FN's bærekraftsmål, har tre tydelige prioriteringer (Utviklingskraft og bærekraft, Folkehelse og livsmestring, Demokrati og medborgerskap) og er godt forankret både politisk og administrativt. Kommunen har startet opp et samarbeid med Statsforvalteren, Distriktssenteret og andre kommuner i regionen for å finne en mer hensiktsmessig måte å drive planlegging for små kommuner. Dette har resultert i programmet «Tett på» som skal vare ut valgperioden. Her vektlegges det involvering, opplæring og kommunikasjon ut mot innbyggerne. Gjennom dette arbeidet har man både gjennomført en revidering («planvask») av samfunnsdelen som ble vedtatt av kommunestyret i oktober 2025 og fått en betydelig større bevissthet omkring betydningen av godt planarbeid.

2.2 Sosial holdbarhet i lokalsamfunnet	23,8	30,0
---	-------------	-------------

Vanylven er den kommunen i Møre og Romsdal med størst andel av innbyggerne i en eller annen form for utenforskap. Totalt sett er 29,7 % av all befolkning mellom 16-66 år utenfor arbeid, skole eller annen aktivitet. Kommunen jobber systematisk for å motvirke dette, og hadde fra 2017-2022 en dedikert stilling (Jobbsjansen) for å bistå barn og unge mellom 15-24 år som hadde falt utenfor skole og arbeidsliv (kommer i tillegg til oppfølgingstjenesten til videregående skolen og NAV). Tjenesten har vært veldig operativ med direkte dialogen mot arbeidsgiver, opplæringskontoret, NAV og skolesektoren. Men trass dette systematiske arbeidet har man fortsatt store utfordringer og det er fortsatt behov for en betydelig og forsterket innsats på dette området for å motvirke utenforskapet i kommunen. Vanylven etablerte derfor i 2024 en alternativ opplæringsarena som et eget skoletilbud utenfor ordinær

skole, for å kunne gi elever med atferdsutfordringer og skolevegring et tilbud for å kunne unngå utenforskap allerede i grunnskolealder. Kommunen har også elektroniske løsninger som gir sanntidsinformasjon om skolefraværet slik at dette kan følges tett opp, og kommunen er sammen med 20 andre kommuner i Norge med i et pilotprosjekt sammen med Telemarksforskning der man tester ut en egen modell for å analysere utenforskapet.

Vanylven har hatt en dedikert stilling som folkehelsekoordinator, men denne funksjonen er nå delt på flere personer. Man utarbeider årlige folkehelseoversikter og deltar i Ungdataundersøkelsen. Dette benyttes systematisk av kommunen for å få bedre oversikt over status på folkehelsen i kommunen. Folkehelse har høyt fokus i Vanylven og da særlig for å fremme folkehelse hos barn og unge. Kommunen har et godt utbygd tilbud med tre idrettshaller med gratis treningstid for barn og unge. Kommunen er også medlem av Sunnmøre Friluftsråd som tilrettelegger for turer igjennom «Stikk UT». Idrettsrådet i Vanylven er også aktive for å tilrettelegge for fysisk aktivitet.

Kommunen jobber systematisk og godt med opplevd trygghet og sikkerhet. Kommunen har hatt fokus på tett samarbeid med politiet og har politirådsmøter fire ganger i året sammen med Herøy og Sande kommuner. Dette er en viktig samarbeidsarena for å ta opp spørsmål som kan bidra til økt trygghet. Kommunen har også startet med møter mellom ordfører, kommunedirektør og lokal politiavdelingssjef, slik at man kan drøfte ulike utfordringer.

Kommunen jobber godt med brannforebyggende arbeid gjennom tilbud til alle innbyggere om gratis sjekk av brannslukningsapparat og bytte av apparat. Til nå er dette byttet ut totalt 300 slukningsapparater. Kommunen har hatt fokus på bygging av ny brannstasjon, kjøp av ny brannbil og kursing av alle ansatte der man også inviterer inn fra andre brannkorps på Søre Sunnmøre. Brannsjefen er også redningsdykker og Vanylven er sammen med Ålesund brannvesen det eneste brannkorpset som har redningsdykkertjeneste. Kommunen har et tett samarbeid med Røde Kors om bygging av branngarasje og har sammen med Sibelco og Stad kommune opprettet en brannlokasjon på Åheim. Den sist ansatte i brannkorpset var brannbamsen «Bjørnis», som skal benyttes i brannforebyggende arbeid opp mot barn og unge. Brannkorpset arrangerer øvelser der både kommunedirektøren og ordføreren deltar. Dette for å sikre oppmerksomhet rundt øvelsene der også politiet og ambulansetjenesten deltar.

Vanylven har mange innvandrere fra andre nasjoner som er godt integrert i lokalsamfunnet. Kommunen jobber også godt med å ta imot og integrere flyktninger fra Ukraina. Ut over dette jobber Vanylven lite systematisk for å sikre likeverd og likestilling i befolkningen. Kommunen har ingen plan eller strategi for mangfold og inkludering, og har jobbet lite systematisk med å øke toleransen for forskjellighet i lokalsamfunnet. Men man har et velfungerende råd for funksjonshemmede.

2.3 Bærekraft og økologisk holdbarhet

12,0 30,0

Vanylven forsøker å ha høyt fokus på klima og miljø, og har dette som en del av sin visjon; «*Vanylven skal vere blant Norges fremste miljøkommunar i vidaste forstand [..]*»

Vanylven kommune har en klimaplan fra 2019, der det er satt mål for reduksjon av klimapåvirkning. Dette bygger på miljødirektoratets tall og gjelder kommunen som helhet, men ikke som organisasjon. Det er nå et krav om at kommunene skal klimabudsjettere og Vanylven har begynt dette arbeide. For å skaffe oversikt over status har man fått utarbeidet

et klimaregnskap for å kartlegge kommunens klimaavtrykk. På bakgrunn av dette skal det utarbeides klimabudsjett og etter hvert klimaregnskap for kommunen. Resultatene fra dette legges ut på kommunes løsning for sanntidsinformasjon slik at man kan justere tiltakene og/eller sette inn nye tiltak. I 2022 inngikk man også kontrakt om at Vanylven kommune skal bli Miljøtårnsertifisert og man er i slutfasen med dette arbeidet nå. Kommunen har også etablert videokonferansesystemer på alle enheter og kontor for å redusere behovet for intern og ekstern reising. Kommunen skal også vurdere om det lar seg gjøre å benytte elbil hver gang det skal gjøres nyanskaffelser i bilparken.

Vanylven jobber for å redusere klimapåvirkningen fra lokalsamfunnet på flere plan. Man har arrangert en «klimadag» knyttet til energikommisjonens rapport med fokus på å skape forståelse hos befolkningen knyttet til energispørsmål og skal ha en ny «klimadag» medio september. Vanylven kommune samarbeider med Vanylven Utvikling AS for å bidra til Miljøtårnsertifisering av næringslivet i kommunen – dette også som et ledd i å redusere klimapåvirkningen i kommune.

Kommunen har også bidratt økonomisk for å sikre ladestasjoner i kommunen, som også er viktig for å kunne redusere klimapåvirkningen til innbyggerne.

Kommunen har hatt lite fokus på arbeidet med klimatilpasning ut over å ivareta nasjonale og regionale krav gjennom planarbeidet. Man har heller ikke jobbet systematisk med sirkulærøkonomi med mål om økt gjenbruk i egen organisasjon, men har begynt å se litt på hvordan dette kan gjøres med utstyr og møbler. Kommunen har ikke satt i gang tiltak for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i lokalsamfunnet.

2.4 Sivilsamfunn, næringsliv og kultur	16,7	25,0
---	-------------	-------------

Kommunen arbeider for styrke frivillighet, organisasjoner og samskaping gjennom flere ulike satsninger. Kommunen har hatt en frivilligplan siden 2017, og har fokus på samarbeid med frivilligheten. Kommunen samarbeider med frivillige lag og organisasjoner for tjenesteutvikling eksempelvis gjennom utvikling av idrettshaller og ny branngarasje på Syvde.

I 2018/2019 var kommuneledelsen, politisk ledelse og næringslivsorganisasjonen på rundtur til alle 13 grendelaga i kommunen, noe man så gjentok i 2022/2023 og på nytt høsten 2025. Kommunen har tidligere hatt en pott med «frie» midler som grendelagene kan benyttet til lokale samfunnsutviklingstiltak, men dette er nå avviklet på grunn av dårlig kommuneøkonomi. Kommunen har også i 2024 etablert en frivilligsentral, som også var et av tiltakene i frivilligplanen og som er koordinere arbeidet med BUA (utlånssentral) som man har hatt siden 2018.

Kommunen markerer også årlig frivilligheites dag 5. desember, der administrasjonen lager mat for alle de frivillig som takk for den innsatsen de gjør for Vanylven som lokalsamfunn. Kommunen har også en veteranplan og markerer veterandagen hvert år, for å sikre god kommunikasjon og oppfølging av denne gruppa.

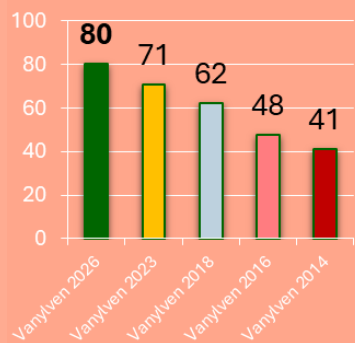
Kommunen har sammen med næringslivet etablert Vanylven Utvikling AS der kommune har observatørstatus i styret og bidrar med kr 1.000.000 i driftstilskudd i året. Denne organisasjonen skal utarbeide utkast til planarbeid og håndtere søknadene om tilskudd.

I tillegg så har kommunen møte med næringslivet på politisk nivå og ofte sammen med Vanylven Utvikling AS, mens kommunedirektøren i 2022 starta med møte med ledelsen i de største bedriftene (Sibelco, Mowi, Hofseth, etc).

Vanylven har et rikt og aktivt kulturliv. Dette er organisert i en egen kulturavdeling, for å sikre fokus på dette området. Man har også en godt utviklet kulturskole med gratis tilbud fra høsten 2026. Vanylven har en egen kulturminneplan.

Syrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har en nylig vedtatt, planvasket og oppdatert kommuneplan ♦ Jobber i et bredt perspektiv for å fremme inkludering og motvirke utenforskap ♦ Har et aktivt kulturliv ♦ Godt utviklet kulturskoletilbud ♦ Gir støtte til personer og organisasjoner som aktivt bidrar til utviklingen av lokalmiljøet gjennom grendelagene og direkte støttet ♦ Jobber systematisk med å øke opplevd trygghet og sikkerhet (ut ifra det som er det opplevde behovet) ♦ Jobbe godt og systematisk for å sikre likeverd og likestilling i befolkningen og da særlig med ungt utenforskap ♦ Jobber godt og systematiske på samspillet med sivilsamfunnet og frivilligheten som bidrag til å utvikle lokalmiljøet ♦ Er en god støttespiller for lokalt næringsliv	♦ Jobbe mer gjennomgående med folkehelse som en virksomhetsprosess/perspektiv i alle deler av organisasjonen ♦ Har en energi- og klimaplan, men denne må følges mer systematisk opp ♦ Jobbe mer systematisk for å redusere klimapåvirkningen fra lokalsamfunnet	♦ Har få tiltak for å jobbe med klimatilpasning (da det ikke oppleves som et stort behov) ♦ Jobber lite systematisk for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i egen organisasjon og i lokalsamfunnet for øvrig

4.2. Styring og effektivitet

FOKUSOMRÅDE 3	Poeng 2026													
Styring og kontroll	80	 <table><caption>Score for Styring og kontroll</caption><thead><tr><th>År</th><th>Poeng</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>80</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>71</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>62</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>48</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>41</td></tr></tbody></table>	År	Poeng	Vanylven 2026	80	Vanylven 2023	71	Vanylven 2018	62	Vanylven 2016	48	Vanylven 2014	41
År	Poeng													
Vanylven 2026	80													
Vanylven 2023	71													
Vanylven 2018	62													
Vanylven 2016	48													
Vanylven 2014	41													

Dette fokusområdet tar for seg kommunens styringssystem, dvs hvordan er transformasjonen fra politiske vilje og vedtak ut i organisasjonen, samt tilbakerapportering til politisk nivå.

	SUM	Maks
3. Styring og kontroll	80	100
3.1 Strategi for styring	8,7	10
3.2 Politisk styring	27,7	40
3.3 Analyse og rapportering	27,3	30
3.4 Samspill politikk og administrasjon	16,7	20

3.1 Strategi for styring	8,7	10,0
---------------------------------	------------	-------------

Vanylven har en tydelig beskrevet styrings- og oppfølgingsmodell i et eget styringsdokument (revidert 2025) slik at politikere, ansatte og utenforstående kan få innblikk i og se sammenhengen i styringsprosessene i budsjett- og økonomiplan. Kommunen har 32 planer, strategier og handlingsplaner på alle områder som man oppdaterer fortløpende, man har et bevisst forhold til årshjulene og man er flinkt til å gjennomføre de planlagte aktivitetene. Politisk oppleves det også at dette henger godt sammen og at kommunen har en tydelig «rød tråd» som man følger. Det ligger digitale årshjul på kommunens nettsider som gjør det enkelt for både politikere, ledere, ansatte og innbyggere å følge med. Dette er meget bra!

Selv om systemet beskrives i teorien, så har ikke Vanylven kommune slått sammen handlingsdelen til kommuneplan og økonomiplanen til en «Handlings- og økonomiplan» (HØP). Det tydeliggjøres ikke konkret hvordan man skal jobbe med målene i samfunnsdelen og hvilke tiltak som skal iverksettes på tjenesteområdene og virksomhetene for å nå målene. Man kaller det fortsatt derfor for «Økonomiplan og budsjett». Vanylven har ikke hentet målene fra samfunnsplanen inn en handlingsdel (4-årig strategi/tiltaksplan) og man har heller ikke slått dette sammen med økonomiplanen (slik de fleste kommuner gjør det i dag), slik at man får en «Handlings- og økonomiplan» i et felles dokument, som man så rapporterer på i årsmeldingen. Det er derfor vanskelig (for de som ikke kjenner Vanylven godt) å se sammenhengen og hvordan Vanylven arbeider for å operasjonalisere

samfunnsplanen i konkrete tiltak. Å finnes det meget gode løsninger for dette i en AI-planassistent, men det forutsetter ut man kan plansystemet og vet hva man skal spørre om. Vanylven bør bli flinkere/mer aktive på å visualisere sammenhengene i plan og styringssystemet.		
3.2 Styring, visjon og verdigrunnlag	27,7	40,0
Vanylven kommune har vedtatt en visjon i kommuneplanen; «<i>Vanylven skal vere blant Norges fremste miljøkommunar i vidaste forstand, med fokus på trivsel, vekst, berekraftig utvikling. Vi skal legge til rette for nytenking og innovasjon i næringslivet, eit bumiljø som skapar trivsel og samhald, kompakte og trygge tettstadar, infrastruktur for eit aktivt kulturliv og friluftsliv, og eit tilfredsstillande og effektiv tenestetilbod</i>». Organisasjonen opplever at visjonen er grei nok, men at den er for lang og gir for lite energi og motivasjon til at den kan brukes aktivt. Kommunen har også et veldig tydelig verdigrunnlag; <i>Samhald, Entusiasme, Kvalitet, Trivsel, Openheit, Respekt</i>. Også disse brukes relativt lite i den daglige driften av kommunen, men er mer kjent enn visjonen. Kommunestyret utøver sitt styringsansvar gjennom vedtak og oppfølging av de saker som fremmes og igjennom de planer og strategier som foreligger. Kommunestyret i Vanylven forholder stort sett til det langsiktige utfordringsbildet i kommunen, men man opplever også at politikerne først og fremst er representanter for bygden de kommer fra og ikke kommunen som helhet. Dette kan tidvis gi vedtak som kommer for sent og som ikke er «kraftfulle» nok. Vanylven har som nevnt ikke utviklet et tydelig system for helhetlig virksomhetsstyring med gjennomgående mål fra samfunnsdelen inn i økonomiplan, som følges opp med tiltak og økonomiske midler i budsjett, og som iverksettes i gjennomgående virksomhetsplaner med målbare indikatorer på virksomhetsnivå, for å kunne måle resultatene av tiltakene i årsrapporten. Så har noen enheter virksomhetsplaner, andre har årsplaner og andre igjen har ingen ting. Men det er altså ikke et helhetlig gjennomgående system for virksomhetsstyring i Vanylven. Kommunen har tatt i bruk Framsikt som system for helhetlig virksomhetsstyring. Dette for bedre å kunne se ressursbruk i sammenheng med mål og resultater, men det gjenstår fortsatt mye på å ta dette i bruk i hele organisasjonen på hele virksomhetsstyringen. Pr nå er Framsikt først og fremst et budsjett- og rapporteringssystem for økonomirapporteringen.		
3.3 Oppfølging og analyse	27,3	30,0
Styringen skjer ut ifra de rammer som legges i budsjettvedtaket om høsten. Vanylven har vedtatt å avvike tertiærreporteringen og har som tidligere nevnt gått over til sanntidsrapportering av styringsdata, og man har nå også nylig fått plass en oppsummerende statusrapportering av alle styringsdataene ved fastlagte tidspunkt. Dette er meget bra! Så er fortsatt periodiseringen en utfordring, og det er dermed litt uklart om avvikene skyldes feil periodisering eller faktisk mer-/mindreforbruk. Organisasjonen er veldig lojale til de budsjetttrammene som er tildelt, og man har god kontroll på drifta. Vanylven har utviklet et helhetlig system for internkontroll beskrevet i et eget reglement. Kommunen bruker Compilo som sitt kvalitetsverktøy for hele organisasjonen. Det meldes avvik i Compilo og disse rapporteres også i sanntidsrapporteringen på nettsiden. Alle avdelinger har HMS-grupper. Dette følges godt opp og det gjennomføres ROS-analyser etter		

et fastlagt årshjul på hva som skal skje når. Vanylven får dermed til en kontinuerlig forbedring og kvalitetsutvikling av hele kommuneorganisasjonen. Dette er meget bra.

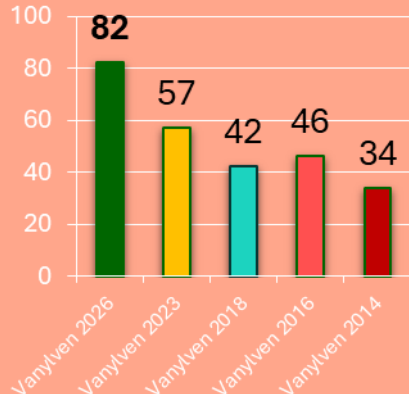
3.4 Samspill mellom politikk og administrasjon

16,7 20,0

Det er et ryddig forhold i samspillet mellom politikk og administrasjon i Vanylven. Politisk har man stor tillit til kommunedirektøren og organisasjonen. Man forholder seg (stort sett) til de vedtatte og kjente styringslinjene, og det er relativt sett lite sammenblanding av roller i Vanylven. Samtidig så opplever flere av de vi snakket med at politikken tidvis er lite profesjonelle, hendelses- og tiltaksstyr og veldig opptatt av sin bygd og den enkelte innbygger på bekostning av langsiktighet, helhet og alle.

Vanylven har utviklet et system med mange arenaer der folkevalgte og administrasjon kan bygge kompetanse og diskutere kommunens strategiske utfordringer og muligheter. Man har som tidligere nevnt årlige todagerssamlinger for hele kommunestyret og alle ledere og tillitsvalgte, samt at man har flere arbeidsmøter i formannskapet knyttet til ulike temaer.

Syrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har en helhetlig godt beskrevet styringsmodell ♦ Jobber godt med analyser av resultat og korrigerende tiltak i forhold til forventet resultat igjennom året ♦ Har politiske resultatfokus på mer enn bare økonomi og sykefravær ♦ Godt samspill mellom politikk og administrasjon ♦ Tydelig rolleavklaring på hva som er den politiske oppgaven (hva/når) og den administrative oppgaven (hvordan/hvem) ♦ Rapporterer meget godt på målbare indikatorer i styringssystemet i sanntidsrapporteringen ♦ Har et godt og gjennomarbeidet system for Internkontroll ♦ Har flere gode årlige arenaer med fokus på systematisk og åpen dialog mellom alle politikere, ledere, tillitsvalgte og administrasjon for felles læring og refleksjon	♦ Har en helhetlig kommunevisjon/kommuneverdier, men disse må forankres/benyttes bedre i hele organisasjonen ♦ Har helhetlige gjennomgående mål i kommuneplanen, men disse er ikke brutt ned på hovedmål og strategier og hentet gjennomgående inn i budsjett- og økonomiplan ♦ Bruker Framsikt som system for helhetlig virksomhetsstyring, men fortsatt et stort potensial for å ta i bruk flere moduler i dette som et helhetlig system for virksomhetsstyring ♦ Oppsummerer sanntidsdata på nettsiden i månedlige/tertiarvise statusrapporterter med analyse og prognose, men denne kan med fordel utvides/utvikles mer	♦ Har ikke system med gjennomgående virksomhetsplaner, forankret i målene i budsjett- og økonomiplan (men enkelte virksomheter har egne virksomhetsplaner)

FOKUSOMRÅDE 4	Poeng 2026													
Effektivitet	82	 <table><thead><tr><th>Vår</th><th>Score</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>82</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>57</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>42</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>46</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>34</td></tr></tbody></table>	Vår	Score	Vanylven 2026	82	Vanylven 2023	57	Vanylven 2018	42	Vanylven 2016	46	Vanylven 2014	34
Vår	Score													
Vanylven 2026	82													
Vanylven 2023	57													
Vanylven 2018	42													
Vanylven 2016	46													
Vanylven 2014	34													

Dette fokusområdet tar for seg hvordan kommunen jobber med å koble ressursinnsats og resultater som oppnås, dvs *effektiviteten* i organisasjonen.

Hele dette området er meget bra, **og Vanylven oppnår tidens høyeste skår i en kommunekompassevaluering på dette området i Norge!** Hele området er en **Gullstjerne** i Kommunekompasset (dvs absolutte beste praksis som de aller fleste andre kommuner kan lære av).

	SUM	Maks
4. Effektivitet	82	100
4.1 Strategi for effektivitet	17,3	20
4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	18,3	20
4.3 Sammenligninger for å øke effektiviteten	15,3	20
4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	20,0	20
4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten	11,3	20

4.1 Strategi for effektivitet	17,3	20,0
--------------------------------------	-------------	-------------

Vanylven kommune har vedtatt en tydelig strategi for omstilling og effektivitetsutvikling, gjennom «Omstillingsplan 2025-2028». Denne tar for seg en helhetlig omstilling på alle områder, men med særlig fokus på å effektivisere gjennom økt bruk av digitale verktøy. Vanylven er en lavinntektskommune med fallende folketall, noe som sammen med reduserte skatteinntekter de siste årene har ført til en konstant presset økonomi. Men Vanylven har ansvarsbevisste politikere og ledere og man jobber veldig systematisk med effektiviseringen av kommunen i alle deler av organisasjonen for å klare å omstille driften. Samtidig opplever man at beslutningen på politisk nivå tar litt for lang tid og man blir dermed hengene litt «bakpå» i forhold til omstillingsbehovet.

4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	18,3	20,0
--	-------------	-------------

Vanylven kommune har ikke noen klar strategi (tildelingsmodeller, demografidrevet budsjettering eller lignende) for å tilpasse sin virksomhet til den demografiske utviklingen. Man har veldig god innsikt i dette igjennom tjenesten www.regionalanalyse.no fra Telemarksforskning. Men politisk er det liten vilje til reelt å ta tak i hva dette *faktisk* kommer til å bety for tjenesteproduksjonen i Vanylven fremover. Man har ingen

ressursfordelingsmodeller i de store tjenesteområdene for å sikre at ressursbruken ikke øker (eller reduseres) når antall brukere endre seg på en tjenestene.

Vanylven har det siste året jobbet systematisk sammen med PwC for å utvikle en tydelig prosjektmetodikk for gjennomføring av større prosjekter. Her er det utviklet modeller både for porteføljeoversikter, porteføljestyring og gevinstrealisering. Det samme systemet/metodikken brukes til å planlegge og gjennomføre større *utviklingsprosesser* for å sikre systematisk fokus på ansvar, kostnader, kvalitative mål, fremdrift, etc. Det rapporteres i sanntid på status og fremdrift på dette på kommunens nettsider.

Man har også tatt i bruk en AI-assistent på kommunens nettsider som gjør at politikere, ledere, ansatte og innbyggere kan søke i kommunens prosjektdatabase. Dette er meget bra!

4.3 Sammenligninger for å øke effektiviteten

15,3 20,0

Vanylven kommune benytter KOSTRA-data og andre styringsdata systematisk for å sammenligne seg med andre kommuner for å avdekke forskjeller i dekningsgrader, prioritering, produktivitet og effektivitet på kommunenivå. Det presenteres KOSTRA-tall i budsjett- og økonomiplan og årsmeldingen og man kjøper med (u)jevne mellomrom analyser av kommunens ressursbruk av eksterne kompetansemiljøer for å se ressursbruken i Vanylven i lys av beste praksis. Så gjenstår det fortsatt litt på å få dette inn i driftssystematikken som en del av årshjulet.

De siste årene har man som en del av omstillingsprosjektet brukt mye tid og energi på å sammenligne ressursinnsats og resultater på tvers av virksomheter og tjenesteområder. Det er mye fokus på status og utvikling både på økonomi, tjenesteproduksjon og på sykefravær.

4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten

20,0 20,0

Vanylven kommune er en fremoverlent og utviklingsorientert kommune som bruker mye tid på å finne nye arbeidsmodeller og digitale verktøy som kan utvikle tjenestetilbudet. Man har tatt i bruk både automatisering, kunstig intelligens, digitale skjemaer, sensortechnologi, roboter, etc i stor skala, og det meste som kan digitaliseres er nå digitalisert i Vanylven. Man har satt fokus på effektive innkjøp gjennom en egen innkjøpsstrategi (som også sikrer lokale innkjøp) og opprettet en egen vikarpool med fast ansatte vikarer som jobber innenfor helsesektoren. Man har omorganisert administrasjonen og forenklet og slanket staben, samt redusert arealbruken gjennom å flytte inn i kontorlandskap. Vanylven er sannsynligvis en av Norges mest digitale og administrativt effektive kommuner i 2026.

4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten

11,3 20,0

Kommunen er i noen grad flink til å samarbeide internt mellom ulike virksomheter for å øke effektiviteten igjennom felles prosjekter og læring på tvers. Særlig på stabsområdet har man kommet langt på dette, mens man på andre områder fortsatt har en del å gå på.

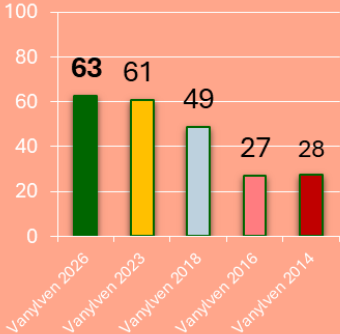
Vanylven kommune samarbeider litt mindre enn tidligere med andre kommuner i regi av 7-stjerna for å effektivisere tjenestene. Dette oppleves fortsatt at det interkommunale samarbeidet er viktig for Vanylven, samtidig som man på stadig flere områder opplever at

man kan gjøre dette både enklere, raskere og bedre innenfor egen organisasjon. Men den store utfordringen er å klare å skaffe riktig kompetanse.

Vanylven jobber i noen grad sammen med andre eksterne aktører (frivilligheten, lag, organisasjoner, andre private aktører, etc) for å effektivisere driften, øke kvaliteten, samt støtte og videreutvikle tjenestene. Man har en egen plan for frivillighetspolitikk, Frivillighetssentral og beredskapsvakter fra Røde Kors i alle bygder. Frivilligheten er inne med underholdning og beredskapsvakter på Syvdetun og Friskliv jobber med trim for eldre. Man har forsøkt å få frivilligheten til å overta middagskjøring for de eldre, men det har man ikke fått til (enda).

Styrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har en tydelig gjennomgående strategi for effektivitet ♦ Har en godt utviklet prosjektmetodikk for planlegging, gjennomføring og oppfølging av prosjekter ♦ Gjennomfør sammenligninger av kostnader (KOSTRA-analyser) og kvalitet (tjenesteanalyser) for å identifiser utfordringsbildet og mulighetsrom ♦ Kommet veldig langt på digitalisering – det som kan digitaliseres er digitalisert ♦ Jobber godt med å utvikle og forenkle administrasjonen gjennom ny teknikk og nye arbeidsmåter ♦ Samarbeider godt med andre kommuner for å kutte kostnader og utvikle kvaliteten gjennom 7-Stjerna ♦ Jobber godt med nye organisasjonsmodeller/former (vikarpool, interkommunalt samarbeid, mm) for å opprettholde og utvikle effektiviteten ♦ Benytter sammenligninger internt mellom enheter i kommunen for å øke effektiviteten	♦ Har et veldig godt verktøy for å analysere den demografiske utviklingen, men jobber ikke systematisk gjennom verktøy og modeller for å tilpasse sin virksomhet til endringene ♦ Mer systematisk på tvers av tjenesteområder for å øke effektiviteten og lære av hverandre ♦ Jobber mer sammen med frivilligheten for å utvikle kvaliteten og effektiviteten i tjenestetilbudet	

4.3. Tjenestekvalitet

FOKUSOMRÅDE 5	Poeng 2026													
Brukerens fokus og service	63	 <table><thead><tr><th>År</th><th>Poeng</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>63</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>61</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>49</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>27</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>28</td></tr></tbody></table>	År	Poeng	Vanylven 2026	63	Vanylven 2023	61	Vanylven 2018	49	Vanylven 2016	27	Vanylven 2014	28
År	Poeng													
Vanylven 2026	63													
Vanylven 2023	61													
Vanylven 2018	49													
Vanylven 2016	27													
Vanylven 2014	28													

Dette fokusområdet tar for seg kommunens kontakt med innbyggerne i et *serviceperspektiv* og hvordan kommunen jobber for å forstå og legge til rette for å dekke *brukerens behov* med forståelse for deres perspektiv og behov.

	SUM	Maks
5. Brukernes fokus	63	100
5.1 Strategi for å ha brukerens fokus	8,7	20
5.2 Medarbeidernes fokus på service	3,3	20
5.3 Tilgjengelighet	20,0	20
5.4 Informasjon om tjenestetilbud	17,3	20
5.5 Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	13,3	20

5.1 Strategi for å ha brukerens fokus og service 8,7 20,0

Vanylven kommune har utarbeidet en egen strategi for service og brukerorientering i 2018 for å sette fokus på brukermøte, brukernes behov og opplevelse av tjenesteleveransen. Dette er en veldig god plan, som få andre kommuner i Norge har utformet. Utfordringen er at det virker som om det er relativt lav bevissthet om den i organisasjonen og at denne ikke er revidert eller rullert siden 2018.

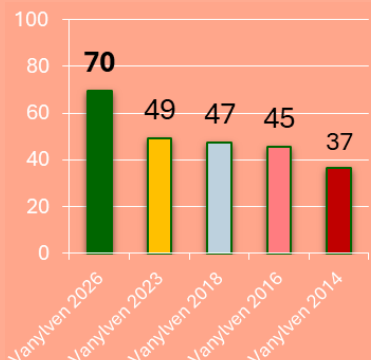
I 2023 utviklet man tjenestebeskrivelser for alle virksomheter, og det virker å generelt å være høyt fokus på brukerorientering og service i kommunen, selv om det ikke foreligger ikke noen tydelig plan og tiltak for hvordan Vanylven kommune skal jobbe med dette som organisasjon fremover.

5.2 Medarbeidernes fokus på service 3,3 20,0

Det foregår ikke en helhetlig og systematisk opplæring av ansatte i Vanylven kommune med fokus på brukermøter og god service. Perspektivet løftes noe i det daglige arbeidet på enkelte personalmøter i de ulike virksomhetene. På servicetorget har man jevnlig evalueringer av vanskelige situasjoner og diskusjoner om hva som skaper gode brukeropplevelser, mens i andre virksomheter virker dette å være mer tilfeldig.

Kommunen har ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser. Dette kan være månedens serviceopplevelse, servicepris, fotokonkurranser på månedens serviceøyeblikk eller lignende.		
5.3 Tilgjengelighet	20,0	20,0
Vanylven kommune har jobbet veldig godt med å forenkle kontakten med kommuneorganisasjonen. Man har et veiledningssenter på rådhuset som gir generell informasjon og veiledning om kommunale tjenester. Vanylven har også som tidligere nevnt jobbet mye med å øke den digitale tilgjengeligheten for innbyggere. Man har en digitaliseringsstrategi hvor dette er fokuset, og dette har gitt gode resultater. Så å si alle skjemaer er nå digitale. Man har tatt i bruk app'er i skole og barnehage og har kommet lang på digital samhandling mellom hjem og skole/barnehage. Man har tatt i bruk «Helsa mi» innenfor helsetjenestene og jobbet masse med tjenstedesign i alle sektorer. Ellers er Vanylven en liten kommune og det er kort vei mellom tjenesteyter og tjenstemottager, så det meste løses med daglig dialog, nærhet og kjennskap.		
5.4 Informasjon om tjenestetilbud	17,3	20,0
Nettsiden er kommunens hovedkanal for presentasjon av kommunens servicetilbud. Vanylven har teknisk gode sider og digitale skjemaer på alle tjenester. Man har tatt i bruk kunstig intelligens i kommunens søkemotorer på nett slik at man kan benytte en AI-assistent for å søke på tvers i kommunens planer. Dette er meget bra Kommunen er aktivt til stede på Facebook og Instagram med gode og oppdatert sider. Vanylven har kommet relativt langt (sett i forhold til andre norske kommuner) på bruk av video som kommunikasjonsverktøy for å informere og markedsføre kommunen generelt og om tjenester og viktige hendelser spesielt, men bruken av dette er noe redusert de senere årene. Kommunen skårer godt i åpenhetsbarometeret med en 25. plass (av 356) i 2023.		
5.5 Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	13,3	20,0
Vanylven kommune jobber systematisk for å gjøre det mulig for brukerne å påvirke tjenestenes utforming ut over det som skjer i den daglige dialogen med tjenstemottagerne. Kommunen gjennomfører brukerundersøkelser (for å fange opp brukernes syn på tjenestene), men bruken av dette er noe redusert de siste årene. Man har pårørendecontact på hver fløy på sjukeheimen samt at de lovpålagte rådene (Eldreråd, Ungdomsråd, og råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne) og utvalgene (SU, FAU, etc) brukes relativt aktivt. Vanylven kommunen er god på undersøkelser, innbyggerdialog og høringer og dette brukes systematisk i planprosessene og det rapporteres på det aktivt i etterkant. Kommunen har flere gode initiativ, men det er fortsatt et potensial for mer systematiske og helhetlige modeller for tilbakemeldinger fra brukerne i hele organisasjonen.		

Styrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har servicetorg på rådhuset ♦ God på bruk av sosiale medier ♦ Bruker rådene (Eldreråd, Ungdomsråd, etc) systematisk ♦ Jobber godt og systematisk med å forenkle kontakten med kommuneorganisasjonen gjennom ulike digitale løsninger ♦ Gode på bruk av digitale skjemaer og e-service ♦ Gode nettsider med god informasjon og gode (KI) søkeverktøy	♦ Har en dedikert strategi for brukerorientering og service, men denne må løftes høyere på agendaen ♦ Har utarbeidet tjenestebeskrivelser, men disse må brukes mer aktivt og løftes opp på dagsorden ♦ Enkelte gode initiativ og rutiner for å innhente brukernes synspunkter gjennom brukerråd/dialogmøter – men fortsatt et potensial for utvikling ♦ Gjennomføre flere brukerundersøkelser og følge de mer systematisk opp ♦ Gode på bruk av video som verktøy for å fortelle om kommunens servicetilbud og for å lære opp brukerne, men bruken av dette bør økes	♦ Har ikke noe system for å trene og utdanne medarbeiderne for å utvikle det gode brukermøte og god service ♦ Ingen samarbeid med andre eksterne aktører for å sette fokus på og for å lære opp ansatte i servicekultur og brukerorientering ♦ Ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser

FOKUSOMRÅDE 6	Poeng 2026													
Kvalitetsutvikling	70	 <table><caption>Bar chart data</caption><thead><tr><th>Vanylven</th><th>Score</th></tr></thead><tbody><tr><td>2026</td><td>70</td></tr><tr><td>2023</td><td>49</td></tr><tr><td>2018</td><td>47</td></tr><tr><td>2016</td><td>45</td></tr><tr><td>2014</td><td>37</td></tr></tbody></table>	Vanylven	Score	2026	70	2023	49	2018	47	2016	45	2014	37
Vanylven	Score													
2026	70													
2023	49													
2018	47													
2016	45													
2014	37													

Dette fokusområdet tar for seg hvordan kommunen jobber med utvikling, fornyelse, innovasjon og organisatorisk læring.

	SUM	Maks
6. Kvalitetsutvikling	70	100
6.1 Strategi for kvalitetsutvikling	13,3	20
6.2 Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	13,3	20
6.3 Kontinuerlig forbedring	22,0	30
6.4 Samarbeid for kvalitetsutvikling	21,0	30

6.1 Strategi for kvalitetsutvikling	13,3	20,0
--	-------------	-------------

Vanylven kommune har ikke en overgripende strategi for hvordan det skal jobbes med kvalitet og kvalitetsutvikling i organisasjonen. Det er ikke etablert et tydelig og felles «kvalitetsbegrep» gjennom en kvalitetshåndbok, eller en tydelig «kvalitetsorganisasjon» gjennomgående i hele organisasjonen med tydelig oppdrag, ansvarsplassering og oppfølging. Men de vi snakket med var opptatt av den faglige tjenestekvaliteten, og dette er noe som er høyt på agendaen i de virksomhetene vi snakket med.

Kommunen har vedtatt en helhetlig utviklingsstrategi for organisasjonsutvikling på kommunenivå som gjelder for 2025-2028. Dette er den fjerde utviklingsstrategien i Vanylven og disse har hatt stor betydning for utviklingen av kommunen som organisasjon de siste 10 årene. Dette er veldig bra!

6.2 Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	13,3	20,0
--	-------------	-------------

Kommunen samordner i noen grad organisasjonsutviklingsarbeidet og kvalitetsarbeidet på kommunenivå i kommunedirektørens strategiske lederteam. Vanylven har ikke en dedikert kvalitetsrådgiver som møter månedlig i ledermøtene til strategisk ledergruppe og gjennomgår status på kvalitetsarbeidet, herunder avviksrapportering og tiltak for å lukke avvik. Tjenestekvalitet er bare tema i strategisk ledermøte når det er spesielle saker eller hendelser på agendaen.

Som nevnt over har ikke Vanylven etablert et system med en tydelig gjennomgående «kvalitetsorganisasjon». Det vil si med kvalitetsgrupper på alle tjenestesteder som rapporterer til en overordnet kvalitetsgruppe (ledet av kvalitetsrådgiver) som har som ansvar å følge opp det systemiske i kvalitetsarbeidet, herunder avviksanalyser og kontinuerlig

forbedring. Man har heller ikke etablert et system med ledelsens årlige gjennomgang, men man har et system med årlige ROS-analyser som følges godt opp på alle tjenestesteder. Det virker også som man er relativt gode på både å melde avvik og å lukke de. Men de løftes i liten grad opp på systemnivå for å se om det er noen sammenheng i avvikene. Kvalitetsarbeidet følges først og fremst opp av den enkelte enhetsleder gjennom daglig drift og igjennom ulike strukturer på tjenesteområdene. Det rapporteres fortløpende på status i aktive avvik i sanntidsrapporteringen, men det oppsummeres ikke verbalt og med avvik hverken til formannskapet eller kommunestyret i årsmeldingen.

6.3 Kontinuerlig forbedring

22,0 30,0

Vanylven kommune benytter som sagt Compilo som sitt kvalitetsverktøy. Det brukes gjennomgående i hele organisasjonen, og det virker som det er relativt godt implementert i hele organisasjonen. Oppvekst og teknisk sektor opplever å ha funnet formen på dette arbeidet, mens helse og omsorg fortsatt mangler litt på å ha et helhetlig system på plass. Man melder avvik, men det virker fortsatt å være en manglende felles og systematisk *kvalitetskultur* i Vanylven.

Det er i liten grad beskrevet konkret hvordan kvalitetsarbeidet skal organiseres og følges opp i praksis. Gjennom et tydelig årshjul for prosessene, gode prosedyrebeskrivelser, avviksmeldinger via Compilo, systematiske ROS-analyser, analyse og oppfølging av avvikene i kvalitetssirkler/kvalitetsgrupper, rapportering, samt ledelsens gjennomgang og systematiske grep for å forhindre gjentagende feil, så skal kommunen ha en helhetlig kvalitetsstyring (og internkontroll) som gir kommunestyret et godt grunnlag for å ivareta egenkontrollen.

Kommunen har ikke et system for å samle inn forbedringsforslag fra sine ansatte igjennom ulike former «forbedringsforslag». Det ligger som en mulighet i Compilo, men denne har man ikke tatt i bruk. Man har ikke noen form for innovasjonspris eller lignende for å løfte frem de gode eksemplene eller motivere de ansatte til å komme med forbedringsforslag. Men det ligger som sagt en veldig god løsning på nett hvor *innbyggerne* kan komme med forbedringsforslag.

Man har ingen system eller strategi for å støtte innovasjonsarbeidet for å utvikle kvaliteten i tjenestene ut over å heie på de gode initiativene. Men Vanylven er en veldig «fremoverlent kommunen» som er villig til å prøve ut nye systemer, arbeidsformer og teknologiske løsninger. Utfordringen for Vanylven er at veldig mye av innovasjonsarbeidet ser ut til å være drevet frem av kommunedirektøren personlig. Dette gjør kommunen sårbar ved en eventuell jobbfratreden fra kommunedirektøren.

6.4 Samarbeid for kvalitetsutvikling

21,0 30,0

Vanylven kommune har ingen strategi for å få enheten til å samarbeide på tvers for å lære av hverandre, identifisere beste praksis og løfte frem gode eksempler. Men alle de vi snakket med opplever at enhetene har blitt mye bedre de siste årene til å lære av hverandre på tvers av tjenesteområdene, dele gode eksempler og utvikle beste praksis.

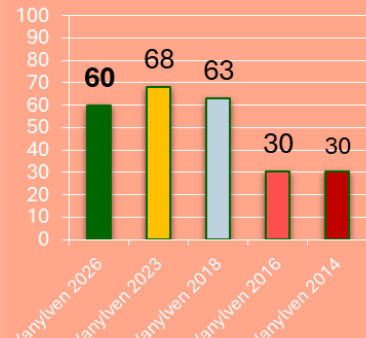
Vanylven kommune har fortsatt mye samarbeid med nabokommunene for å utvikle kvaliteten (og kompetansen til de ansatte) på tjenestene. Dette skjer særlig gjennom samarbeidene i regi av 7-Stjerna. Tidligere var det mye felles opplæring på tvers av

kommunegrensene, men nå skjer det mer gjennom ulike fagråd, fagnettverk og kompetanseforum. I oppvekst er man tett på 7-stjerna, mens man i helse og omsorg opplever at dette er litt mindre viktig nå enn før.

Vanylven kommune samarbeider noe med kompetansemiljøer fra universitets- og høyskolesektoren for å utvikle kvaliteten på tjenestene og for å finne nye måter å løse utfordringene på. Man har også hatt veldig mye samarbeid med ulike konsulentmiljøer, men dette er noe reduser både som følge av økonomi og at det ble for mange konsulentdrevne prosesser på en gang.

S styrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har en helhetlig utviklingsstrategistrategi for kommunens arbeid med organisasjonsutvikling ♦ Jobber godt med å ta i bruk digitalisering og ny teknikk for å utvikle kvaliteten på tjenestene ♦ Jobber godt sammen med andre kommuner for å utvikle kvaliteten på tjenestene ♦ Samarbeider systematisk med organisasjoner (høyskole, konsulenter, etc) som arbeider med forskning og utvikling ♦ Jobber systematisk med kontinuerlig forbedring i hele organisasjonen ved å løfte opp avviksrapporter og ROS-analyser i ledermøtene ♦ Jobber godt med læring på tvers i organisasjonen for å identifisere gode eksempler og beste praksis for arbeidet med kvalitetsutvikling ♦ Har et helhetlig system på kommunenivå for å etterspørre og måle kontinuerlig forbedring gjennom ulike målinger, avviksrapportering, kommunekompassevalueringer, etc	♦ Har ikke en helhetlig strategi for kommunens arbeid med kvalitetsutvikling i tjenestene, men det jobbes allikevel med dette ♦ Har ikke utviklet og definert en tydelig «kvalitetsorganisasjon» med forankring på alle virksomheter, via en sentral kvalitetsgruppe med kvalitetsrådgiver, og inn til SLG – men det finnes elementer av det ♦ Jobbe mer systematisk med å samordne arbeidet på strategisk nivå i strategisk ledelse ♦ Har et kvalitetsverktøy (Compilo) men det gjenstår fortsatt noe før systemet er godt implementert hele organisasjonen. ♦ Jobbe mer systematisk med å involvere brukerne i kvalitetsutvikling ♦ Har ikke et system som tilrettelegger og stimulerer medarbeiderne til kreativitet og nytenkning, men det oppleves at kommunedirektør alltid er åpen for å prøve ut nye løsninger og er en stor pådriver for innovasjon	

4.4. Organisasjonskvalitet

FOKUSOMRÅDE 7	Poeng 2026													
Arbeidsliv	60	 <table><thead><tr><th>År</th><th>Poeng</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>60</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>68</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>63</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>30</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>30</td></tr></tbody></table>	År	Poeng	Vanylven 2026	60	Vanylven 2023	68	Vanylven 2018	63	Vanylven 2016	30	Vanylven 2014	30
År	Poeng													
Vanylven 2026	60													
Vanylven 2023	68													
Vanylven 2018	63													
Vanylven 2016	30													
Vanylven 2014	30													

Dette fokusområdet tar for seg hvordan kommunen jobber med arbeidsgiverrelaterte spørsmål.

	SUM	Maks
7. Arbeidsliv	60	100
7.1 Strategi for et bærekraftig arbeidsliv	13,0	15
7.2 Strategisk kompetansemobilisering	22,0	40
7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær	17,9	25
7.4 Likeverd og mangfold	6,7	20

7.1 Strategi for et bærekraftig arbeidsliv 13,0 15,0

Vanylven kommune har en helhetlig arbeidsgiverstrategi som gjelder frem til 2026. Vanylven har hatt denne i snart 3 år, men det er få av de vi snakket med som føler et eierskap til den. Det må gjøres en jobb med å forankre denne i hele organisasjonen.

Vanylven har et godt utviklet sett med rutiner og reglementer for de fleste områdene som omhandler personalpolitiske spørsmål. Kommunen har nylig også tatt i bruk en KI-assistent fra ayfie som gjør det mulig for kommunen å søke i alle kommunes HR-reglementer på tvers. Dette er meget bra!

7.2 Strategisk kompetansemobilisering 22,0 40,0

Vanylven kommune har ikke jobbet helhetlig og systematisk med strategisk kompetanseutvikling for å møte framtidens behov. Det ble gjort en jobb med å samle inn informasjon i 2022, men så sluttet HR-sjefen og da stoppet dette arbeidet opp. Man har en kompetanseplan fra 2016/2017 men denne er ikke revidert. Men de fleste tjenestestedene har relativt god oversikt over dette.

Vanylven jobber med kompetanseutvikling for sine medarbeidere for å møte framtidens behov. Det gjøres både igjennom å benytte sentrale ordninger (særlig innenfor Oppvekst og Helse og Velferd) og via 7-Stjerna. Men alle lokale midler til dette er nå fjernet som følge av den stramme økonomiske ramma i Vanylven de siste årene. Det oppleves av alle vi snakket med at kommunen er positiv til alle som vil ta (relevant) etter- og videreutdanning, men at det ikke er økonomisk rom for dette.

Vanylven jobber litt mindre med å profilere seg som en attraktiv arbeidsgiver enn tidligere. Tidligere var man veldig aktiv på sosiale medier, lagde flere rekrutteringsfilmer rettet mot spesielle yrker, deltok ute på høyskoler, regionale yrkesmesser, etc, men dette er kraftig redusert nå på grunn av kapasitet og økonomi. Man er fortsatt flinke til å ta imot lærlinger og studenter i praksis, etc. Men kommunen sliter voldsomt med å få tak i kvalifisert personell i alle stillinger og alle sektorer. Man har nedsatt en gruppe som skulle jobbe med «rekrutter og beholde», men denne er ikke fulgt opp.

Kommunen har en rekrutteringsstrategi med en tilhørende handlingsplan, for å sette systematisk fokus på rekruttering og kompetansemobilisering. Kommunen bruker WEBCruiter som system for å kvalitetssikre ansettelsesprosessene. Dette fungerer relativt godt, men man har ikke et eget system for onboarding og oppfølging av nyansatte. Det er også stor utskifting av ledere som gjør at man ikke får organisasjonslæring på området, men ofte må «starte på nytt» ved hver rekruttering.

7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær

17,9 25,0

Vanylven kommune jobber med utvikling av arbeidsmiljøet gjennom bruk av M2M Avonova sitt system for arbeidsmiljøutvikling. Dette oppleves å fungere godt og man har god oppfølging på resultatene fra medarbeiderundersøkelsen og at det jobbes godt utviklingen av arbeidsmiljøet.

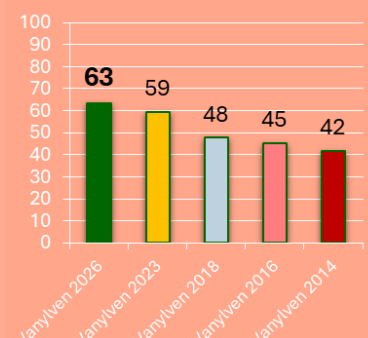
Kommunen har en oppdatert rutine (prosedyrebeskrivelser, sjekklister, informasjonsbrev) for hvordan lederne skal følger opp arbeidet med nærvær og lavt sykefravær. Det er faste møtepunkter med den som er IA-ansvarlig hos NAV for alle ledere. Det ligger også som fast tema som løftes i medarbeidersamtalen for å sikre at folk er forberedt på å bli kontaktet om de skulle bli sykemeldt. Så er det nok allikevel litt opp til den enkelte leder om hvordan dette blir fulgt opp i praksis, og flere rapporterer at det ikke blir tett nok oppfølging på dette. Man er også for lite flinke til å se hvordan man kan bruke arbeidskraft på tvers i organisasjonen ved sykmelding (om man jobber i barnehage og brygger benet så kan man fortsatt gjøre en jobb på kontor).

7.4 Likeverd og mangfold

6,7 20,0

En kommune skal speile sine innbyggere når det gjelder kjønn, alder, etnisitet, funksjonshindringer, seksuell legning, mm. Vanylven kommune har ikke tatt aktive grep for å øke likeverdet i organisasjonen og sikre mangfoldet blant medarbeiderne for å sikre at kommunen speiler sine innbyggere. Det står omtalt som satsningsområdet i arbeidsgiverstrategien, men ut over perspektivene kjønn og lønn som er naturlig tilstedeværende i rekruttering av medarbeidere, så er det ingen konkrete tiltak som synes for å sikre likeverd på arbeidsplassen.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Har et helhetlig verktøy for å jobbe med utvikling av arbeidsmiljøet gjennom Avonova ♦ Gjennomfører systematiske medarbeiderundersøkelser ♦ Har en felles mal/metodikk for gjennomføring av medarbeidersamtaler som følges godt opp ♦ Jobber systematisk med oppfølging for å øke nærværet og redusere sykefravær	♦ Har en helhetlig arbeidsgiverstrategi, men denne må forankres i organisasjonen ♦ Jobber helhetlig og systematisk for å sikre kvaliteten i rekrutteringsprosessene, men det må gjennomføres mer systematisk opplæring og oppfølging for å sikre at denne blir fulgt ♦ Har ikke felles verktøy for strategisk kompetansekartlegging på kommunenivå, men har allikevel relativt god oversikt ♦ Jobbe mer systematisk med strategisk kompetanseutvikling for å møte framtidens behov ♦ Har kompetanseplan med tilhørende tiltaksdel, men det må settes av mer midler til å følge denne opp ♦ Jobbe mer systematisk med å profilere kommunen som en attraktiv arbeidsgiver ♦ Jobbe mer systematisk for å øke mangfoldet i organisasjonen	♦ Har ikke gode prosedyrer og rutiner for onboarding og offboarding ♦ Jobber ikke systematisk med å oppnå likeverd og likestilling på arbeidsplassen

FOKUSOMRÅDE 8	Poeng 2026													
Lederskap og medarbeiderskap	63	 <table><caption>Score for Lederskap og medarbeiderskap</caption><thead><tr><th>År</th><th>Score</th></tr></thead><tbody><tr><td>Vanylven 2026</td><td>63</td></tr><tr><td>Vanylven 2023</td><td>59</td></tr><tr><td>Vanylven 2018</td><td>48</td></tr><tr><td>Vanylven 2016</td><td>45</td></tr><tr><td>Vanylven 2014</td><td>42</td></tr></tbody></table>	År	Score	Vanylven 2026	63	Vanylven 2023	59	Vanylven 2018	48	Vanylven 2016	45	Vanylven 2014	42
År	Score													
Vanylven 2026	63													
Vanylven 2023	59													
Vanylven 2018	48													
Vanylven 2016	45													
Vanylven 2014	42													

Dette fokusområdet tar for seg hvordan lederskap og medarbeiderskap forvaltes og etterleves i kommunen.

	SUM	Maks
8. Lederskap og medarbeiderskap	63	100
8.1 Strategi for lederskap og medarbeiderskap	12,0	20
8.2 Lederskapets oppdrag og forutsetninger	17,3	30
8.3 Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	20,0	20
8.4 Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	13,9	30
8.1 Strategi for lederskap og medarbeiderskap	12,0	20,0
Vanylven kommune har en tydelig tenkning for hvordan lederskapet i kommunen skal utvikles og hvilke forventninger man har til godt lederskap. Dette står beskrevet både i arbeidsgiverpolitikken som «Plattform for god leiing». Denne brukes ikke så mye lengre, da det er veldig mye fokus på omstilling og drift i ledersamlingene. Men den burde løftes opp på agendaen igjen med tydelige forventninger til hva godt lederskap i omstilling skal være. Vanylven jobbet litt med <i>medarbeiderskap</i> igjennom begrepet «kompetente medarbeidere». Det er satt fokus på medvirkningspliktene og bevisstgjøring av at du er dine kollegers arbeidsmiljø i medarbeiderundersøkelsen. Samtidig gjør den økonomiske situasjonen at man har tatt vekk de få midlene som var til dette som gikk til «motivasjonsdagen». Ut over dette er det ikke konkretisert hva godt medarbeiderskap skal være i Vanylven kommune eller hvordan man skal jobbe for å utvikle dette fremover. Flere av informantene vi snakket med tok til ordet for at man burde ha høyere fokus på dette fordi man sliter med å koble på de ansatte (og innbyggerne) i hva som er bakgrunnen for de store omstillingene.		
8.2 Lederskapets oppdrag og forutsetninger	17,3	30,0
Vanylven kommune jobber relativt systematisk med å utvikle av kommunens toppledelse som rollemodeller for hele organisasjonen. Det har vært store endringer i den strategiske ledelsen, og enhetslederne er nå mye tettere koblet på den strategiske ledelsen. Kommunedirektøren har vært litt «usynlig» for enhetslederne, men har kommet tettere på i og med at det nå er mer «direkte kontakt» i enhetsledermøtene. Vanylven kommune har ikke et gjennomarbeidet system for å tydeliggjøre ledernes oppdrag og mandat gjennom årlige lederavtaler som følges opp med faste ledersamtaler. Man følges		

opp på fag og økonomi gjennom enhetsledermøtene og sektormøtene, men ikke på det individuelle lederskapet. Dette uttrykkes som et savn fra mange av de lederne vi snakket med.

Lederne i Vanylven gis relativt gode forutsetninger og støtte for å kunne utøve et godt lederskap (effektive IKT-støttesystem, håndterbart kontrollspenn, gode lederforum, god støtte, etc), men det har vært gjennomført store endringer de siste årene der mye av staben er slanket bort og man har tatt i bruk digitale løsninger i stedet for. Samtidig har man også fjernet kommunalsjefsnivået, slik at lederne føler at det er litt overlatt til seg selv i utøvelsen av lederskapet og de vet ikke helt hvem de skal sparre med når det blir utfordringer. Dette gjør at mellomlederne tidvis opplever at det er krevende å stå i lederrollen. En måte å løse dette på er å organisere lederskapet i faste tverrfaglige nettverksteam der lederne kan hente støtte hos hverandre.

Vanylven har ingen arenaer der man jobber med å løfte frem betydningen av et kollektivt orientert lederskap som bærere av kommunens visjon, verdigrunnlag og oppdrag. I den grad det skjer så er først og fremst i enhetsledermøtene som arrangeres hver måned, og på de sektorvise ledermøtene som stort sett er to ganger i måneden. Men her er det veldig mye driftsrelaterte saker, og lite fokus på lederskap. En måte å løse dette på kan for eksempel være å innføre en digital «HR-time» en gang i uka der man jobber med lederskap og HR-spørsmål.

8.3 Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	20,0	20,0
Ledelses- og organisasjonsstrukturene i Vanylven oppleves å fungere relativt godt for å ivareta spredning av informasjon, samt diskutere mål, tiltak, resultater og analyser. Viktig ledelsesinformasjon kommuniseres igjennom fagsystemer og Compilo, samt igjennom linja på sektormøter og mellomledersamlinger. I tillegg skriver kommunedirektør nyhetsbrev hver søndag til alle ledere med det som er av viktig informasjon. Alle vi snakket med opplever at dette fungerer svært god og at de har enkel tilgang til nødvendig ledelsesinformasjon og gode og effektive digitale støttesystemer. Dette er meget bra!		
8.4 Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	13,9	30,0
Vanylven har jobbet systematisk med lederutvikling opp igjennom de siste ti årene med flere runder med intern lederutvikling i samarbeid med ulike konsulentmiljøer og formell lederopplæring i regi av Høgskulen på Vestlandet. Så er dette tonet litt ned de siste årene både av hensyn til økonomi og kapasitet i organisasjonen. Vanylven kommune har ikke utviklet en felles handlingsplan eller konkrete tiltak for hvordan man skal jobbe med å utvikle et mer påkoblet og aktivt medarbeiderskap i kommunen. Vanylven har en tydelig strategi for å skape forutsetninger for innflytelse og delaktighet for alle ansatte. Det er opprettet HMS-møter/kvalitetsgrupper på alle virksomheter der plasstillitsvalgte, verneombud og virksomhetsleder møtes for å holde fokus på helse, miljø og sikkerhet, samt fokus på løpende drift, økonomistyring og kvalitetsarbeid. Så er det fortsatt enkelte enheter som har litt å gå på når det gjelder struktur og systematikk, men stort sett ser dette ut til å fungere svært godt.		

Styrker	Utfordringer	Svakheter
♦ Lederne har gode forutsetninger og støtte for å kunne utøve et godt lederskap ♦ Kommunedirektøren er synlig og tydelig i utviklingsarbeidet ♦ Meget god og systematisk ledelsesinformasjon	♦ Har en strategi for lederskap i en felles lederplattform og i arbeidsgiverstrategien, men disse må forankres og brukes mer aktivt i ledergruppa ♦ Har fastlagte tverrfaglige enhetsledermøter hver måned hvor man jobber mye med driftsspørsmål, men man må også jobbe for å sikre at lederne agerer som forbilde og er bærere av kommunens visjon, verdigrunnlag og mål på disse møtene ♦ Har ikke et gjennomarbeidet system med faste ledersamtaler på bakgrunn av lederavtalen for alle ledere, men man forsøker å ha tett oppfølging av lederne ♦ Kommunedirektør/strategisk ledelses kan med fordel bli mer synlig og tettere på enhetslederne og organisasjonen ♦ Ha mer systematisk fokus på lederutvikling ♦ Har et system med HMS-grupper på alle enheter for å gi de ansatte innflytelse, delaktighet og ansvar igjennom partsgrupper som stort sett fungerer godt, men fortsatt noen enheter hvor dette ikke er oppe og står	♦ Har ikke et gjennomgående system med lederavtaler for alle ledere ♦ Har ikke en strategi for medarbeiderskap ♦ Jobbe ikke systematisk med utvikling av medarbeiderskapet

5. Avslutning

Dette er femte evaluering av Vanylven kommune ved hjelp av Kommunekompasset. Skåren på alle områder ligger høyere - og til dels betydelig høyere - enn landsgjennomsnittet for alle kommuner som har evaluert seg med Kommunekompasset. Vanylven kommune skårer nå tiende høyest i Norge og fremstår som et godt eksempel for resten av kommune-Norge på hvordan man bør jobbe systematisk med utviklingsarbeid over tid!

Så er det fortsatt enkelte områder på alle fokusområdene hvor det bør være rom for et utviklingsarbeid. Særlig gjelder dette område 2 *Samfunnsutvikling*, 4 *Effektivitet*, område 5 *Brukerens fokus*, og område 6 *Kvalitetsutvikling av tjenestene*.

Vanylven har veldig mange gode strategier, rutiner, systemer og prosedyrebeskrivelser. Men det mangler fortsatt en del på å få organisasjonen og lederskapet til å eie og praktisere disse. Det må jobbes mer systematisk og helhetlig med å få hele lederskapet til å praktisere den gode forvaltningspraksisen man har utviklet.

Vanylven kommune har et veldig godt grunnlag for å jobbe videre med spennende utvikling siden organisasjonen fremstår som en godt motivert gruppe med meget kompetente medarbeidere, ledere og politikere.

Lykke til med det videre arbeidet!

NIVI Analyse AS

www.nivianalyse.no