

Omstillingsplan 2025 - 2028

Innhold

I. Vanylven 2027 – omstillingsplan 2025-2028	2
II. Innsparingstiltak på drifta i perioden 2025 - 2028	4
III. Organisasjonsendring – som del av omstillinga	9
IV. Sikre tenestekvalitet i omstillingsarbeidet	12
V. Sikre arbeidsmiljøet i omstillingsarbeidet	16
VI. Sikre økonomiarbeidet i omstillingsarbeidet	18
VII. Sikre kommunikasjonen i omstillingsarbeidet	19
Vedlegg	20
Rutine - planlegging og gjennomføring av omstilling	20
Stab og fellestenester	23
Kultur- og oppvekstsektoren	24
Helse og omsorgssektoren	25
Teknisk sektor	26

I. Vanylven 2027 – omstillingsplan 2025-2028

Kommunestyret blir med dette førelagt ein administrativ omstillingsplan som inneber ein driftsreduksjon på til saman kr 27 millionar. Dette for å dekkje inn akkumulert meirforbruk frå 2024.

Måla med omstillingsplanen er at kommunen i 2025 kjem nærare økonomisk balanse. Vidare at kommunen frå 2028 har eit netto driftsresultat som er på minimum 1,75 %, ein gjeldsgrad tilsvarande landsgjennomsnittet samt ein trygg buffer på disposisjonsfondet.

Det er viktig at vi lukkast med dette omstillingsarbeidet. Dette er ikkje berre knytt til meirforbruket i 2024, men også fordi kommunen frå 2027 vil få utfordringar knytt til mellom anna demografi. Utfordringane og tiltaka er skildra i Prosjektplanen for Vanylven 2027, som vart vedteken i [kommunestyret 17. juni 2024 i PS-61/24](#). Det er der skissert at kommunen vil få utfordringar på følgjande område – som også er i samsvar med KS sitt framtidsbilete «Norge 2040»:

Syssetsetting – utfordringar og løysingar

Demografi – endringane, organisasjonen og tenestene

Utanforskap – talgrunnlaget til kommunen

Økonomi – delegasjon, leiing og resultat

Planlegging – plan, regulering og infrastruktur

Kommunedirektøren har starta arbeidet med å forankre utfordringsbilete hos kommunestyret, mellomleiarane og hovudtillitsvalde i fellessamlingar – dette både i 2024 og i 2025. Den første fellessamlinga var i Ålesund 7. og 8. februar 2024, med fokus på demografi og økonomi. Med hovudtema «Framtidas Vanylven – med ansvar for eigen utvikling», der KS-konsulent Håvard Moe skisserte omstillingsbehovet ved innleiingsvis å vise til at:

«I 2024/25 ser det ut til at "alt" treff samtidig:

Løns- og prisvekst

Renteaukinga begynner å få effekt

Fallande skatteinngang

Auke i sosialhjelp både norske og flyktningar

Eldreborgja "treffer"

Sentralisering og fallande folketal i 50% av kommunane gir reduserte inntekter

Aukande forventningar

Manglande politisk omstillingsvilje

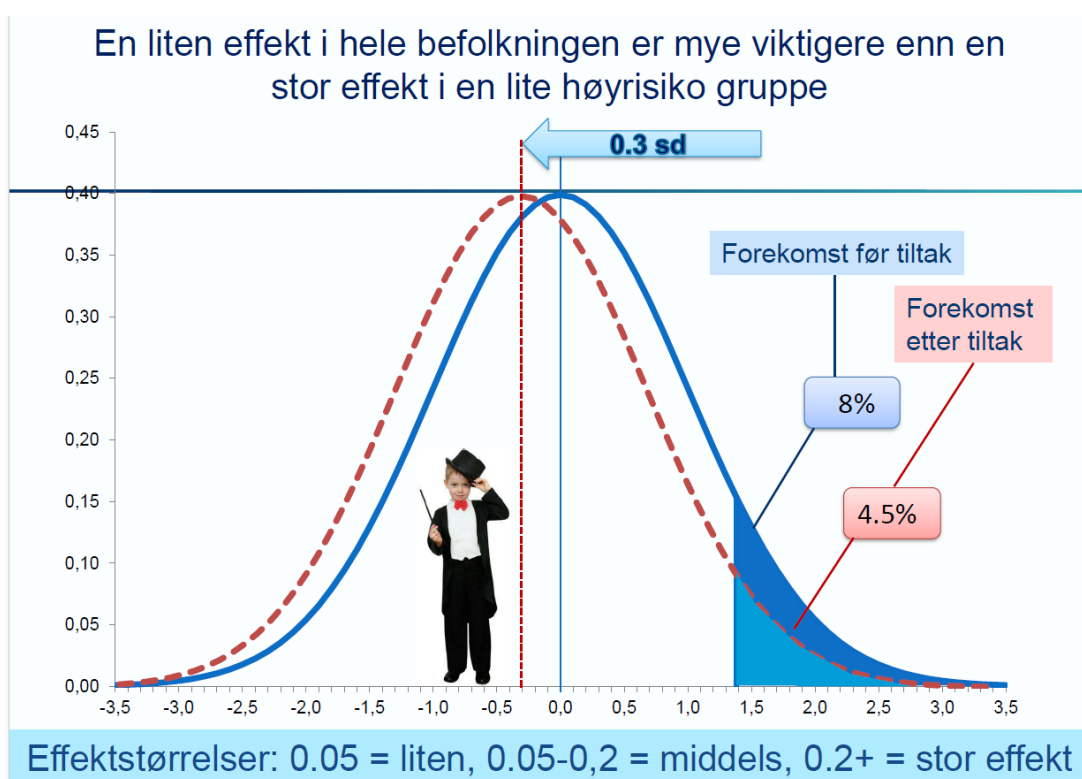
Dersom vi ser på det som vert skissert i samlinga i februar 2024, så er det mykje av det som vert knytt til økonomi som faktisk råka oss i 2024, og som vi no må omstille oss etter.

Ein annan grunn til at vi må omstille oss knytt til økonomi, er at vi også fram mot 2027 må «rigge» oss for å kunne møte utfordringar som er knytt til demografi og utanforskap. Dette må gjerast planmessig – slik at vi ikkje arbeider etter innfallsmetoden på desse oppgåvene.

Når det gjeld arbeid mot utanforskap og sysselsetting, så går dette mykje på arbeid med psykisk helse – der vi både har høg grad av utanforskap, samtidig som vi manglar arbeidskraft. I fellessamlinga med kommunestyret, mellomleiarane og tillitsvalde i Hurdal 4. – 6. februar 2025 var det fokus på psykisk helse. På samlinga innleidde professor emeritus psykologisk institutt UIO Arne Holte med innlegg «Slik styrker vi psykisk helse, forebygger psykiske lidningar og får en meir fornuftig samfunnsøkonomi». I innlegget vart det vist til at årsaka til at det er dyrt og ikkje styrke området psykisk helse er:

«Det er det som gjør det så dyrt, de indirekte kostnadene - konsekvensene - som frafall i skole, tapt utdanning, tapt arbeid, negativt forløp av fysisk sykdom når du også sliter psykisk, tidlig uføretrygding og for tidlig død.»

I innlegget vart det også nemnt at kommunane burde prioritere tiltak som treff heile befolkninga, då dette gir meir effekt – også for høgrisiko gruppene:



I samband med fokus på psykisk helse knytt til utanforskap og det som kom fram i Ung data-rapporten, vart det gjort følgjande vedtak i [kommunestyret 28. oktober 2024 i PS 119/24](#):

- «1. Resultata frå undersøkinga Ungdata 2024 og Ungdata junior 2024 vert teke til orientering.
2. Det vert arrangert ein fagdag med ungdomsråd, administrasjon, FAU, politikarane m.m for å arbeide med det negative for å snu trenden.»

Denne fagdagen vart arrangert 24. mars 2025 og vil danne eit godt kunnskapsgrunnlag for innsats mot psykisk helse for barn og unge.

II. Innsparingstiltak på drifta i perioden 2025 - 2028

Dersom kommunen frigjer midlar for tiltak knytt til generelle tiltak for psykisk helse, så må vi frigjere midlar på drifta av kommunen utover det å dekkje meirforbruket som vi hadde for drifta i 2024. Innsparingane for å frigjere midlar går sjølvsagt først på å sjå på moglegheitene for å redusere driftsutgifter. Dette har vi hatt som fokus på frå 4. mars 2025 og fram til 28. mars 2025 i følgjande møterekke fram til politisk behandling 8. april 2025:

1. Kommunalsjefsmøte 4. og 5. mars 2024 (omstillingsgruppa)
2. Tillitsvalde orientert i samhandlingsmøte 5. mars 2025 (arbeidsgruppe)
3. Kommunedirektøren orienterte ordføraren i samtale 5. mars 2025
4. Mellomleiarane var inviterte til orienteringsmøte 6. mars 2025
5. Kommunedirektøren sende ut e-post til alle tilsette 7. mars 2025
6. Vi har hatt kommunalsjefsmøte 10., 11., 12. og 13. mars 2025
7. Tillitsvalde vart varsla om nødvendigheita av omstilling 12. mars 2025
8. Mellomleiarane vart varsla om omstilling i møte 13. mars 2025
9. Kommunedirektøren sendt ut e-post til alle tilsette 14. mars 2025
10. Kommunalsjefsmøte 17. mars 2025 – førebuing orientering f-skap
11. Formannskapsmøte 17. mars 2025 – orientering f-skap av kommunedirektør
12. Mellomleiar møte 20. mars 2025 – innspelsrunde på drift
13. Kommunalsjefsmøte 20. mars 2025 – innspelsrunde på drift
14. Orientering til alle tilsette og mellomleiarane om status 21. mars 2025
15. Kommunestyremøte 24. mars 2025 – orientering
16. Møte med kommunalsjefane 25. mars 2025 - arbeidsmøte
17. Møte med plasstillitsvalde i Fagforbundet 25. mars 2025 - orientering
18. Møte med tillitsvalde i samhandlingsmøte 26. mars 2025- innspelsrunde
19. Møte med tillitsvalde og mellomleiarane 26. mars 2025
20. Internt møte gjennomgang av innspela/utarbeiding av plan 27. mars 2025
21. Kommunedirektøren sin stab utarbeidde oversikt som gjennomgått 28. mars 2025
22. Orientering til alle tilsette og mellomleiarane om status 29. mars 2025
23. Kommunedirektøren utarbeider ein omstillingsplan 31. mars 2025
24. Planen blir drøfta i kommunalsjefsmøte 1. april 2025
25. Omstillingsplanen blir presentert for hovudtillitsvalde 2. april 2025
26. Omstillingsplanen blir presentert for mellomleiarane 3. april 2025
27. Omstillingsplanen blir presentert for formannskapet 8. april 2025

I møte med kommunalsjefane, mellomleiarane og hovudtillitsvalde har det vore sett på ulike innsparingsforslag knytt til driftspostane – og nedanfor er oversikt frå:

I. Innsparingstiltak frå sektorleiarane for teknisk sektor og stab

II. Innsparingsforslag frå mellomleiarane

III. Innsparingsforslag frå hovudtillitsvalte

Forslag om kutt i konsulenttenester, overtidsbruk og bruk av vikarbyrå er ikkje teke med her, sidan dette var forslag som vi innleiingsvis tok inn som innsparingstiltak. I denne oversikta er det heller ikkje teke med forslag om stillingsendringar, då vi i denne fasen berre har fokus på driftsinnsparingar.

I. Innsparingstiltak frå sektorleiarane for teknisk sektor og stab

40 Teknisk sektor	2025	2026	2027	2028
Avhende kommunale vegar		300 000	300 000	300 000
Olivinhallen – betaling for barn og unge		300 000	300 000	300 000
Avhende gamle skulebygg (Åram)			300 000	300 000
Auke husleige på kommunale bustadar		500 000	500 000	500 000
Drift av miljøstasjonen – redusere tilbod		100 000	100 000	100 000
Avhende Thue skule		300 000	300 000	300 000
Service på «gamle» bilar – lyse ut		100 000	100 000	100 000
Nedstenging av badebasseng i Syvde		200 000	200 000	200 000
Sjå an brannsamarbeid med Stad		100 000	100 000	100 000
Auke inntekter med gebyr		500 000	500 000	500 000
Totalt		2 400 000	2 700 000	2 700 000
10 Stab og fellestenester:	2025	2026	2027	2028
Visma- oppseiing av fakturaavtale				300 000
Avvikle - nedbetaling av studielån		450 000	450 000	450 000
Inntekter ekstra arbeidsgivaravgift	350 000	350 000	350 000	350 000
Seie opp interkommunalt BV			4 000 000	4 000 000
Avvikle Vanylven Utvikling AS		1 000 000	1 000 000	1 000 000
Endre mobilreglementet	100 000	100 000	100 000	100 000
Totalt	450 000	1 900 000	5 900 000	6 200 000
Sektorane totalt - kommunalsjefane	2025	2026	2027	2028
Teknisk sektor		2 400 000	2 700 000	2 700 000
Stab og fellestenester	450 000	1 900 000	5 900 000	6 200 000
Totalt frå kommunalsjefane	450 000	4 300 000	8 600 000	8 800 000

II. Innsparingsforslag frå mellomleiarane

20 Kultur- og oppvekstsektoren	2025	2026	2027	2028
Opningstider i barnehagen	100 000	200 000	200 000	200 000
Opningstider ungdomsklubbar, bibliotek	50 000	100 000	100 000	100 000
Skulestruktur/storskule			2 500 000	2 500 000
Betaling for kulturskule (gratis til v-25)	75 000	150 000	150 000	150 000
Totalt	225 000	450 000	2 950 000	2 950 000

30 Helse- og omsorgssektoren	2025	2026	2027	2028
Private avtaler med fysioterapeutar		300 000	300 000	300 000
Avonova-avtalen – lyse ut ny				200 000
Alle avdelingar fjerne 0 %-stillingar	50 000	50 000	50 000	50 000
Avd.leiar går inn og tek vakter	200 000	200 000	200 000	200 000
Redusere fagdagar i ressursbanken	50 000	150 000	150 000	150 000
Revurdere medisnavtalar			100 000	100 000
Ta ned tenestenivået ved helsetenester		300 000	300 000	300 000
Multidoser – avvikle utkøyring	12 000	30 000	30 000	30 000
Dyre kostnader på gamle bilar – skifte		75 000	75 000	75 000
Eigendel – omsorgstenester		50 000	50 000	50 000
Velferdsteknologi		300 000	300 000	300 000
Redusere innleige ved sjukdom	300 000	300 000	300 000	300 000
Betaling for medisinsk utstyr		50 000	50 000	50 000
Vaksinasjon av tilsette	15 000	15 000	15 000	15 000
Sjå på legeavtalane		500 000	500 000	500 000
Totalt	627 000	2 320 000	2 420 000	2 620 000
Sektorane totalt - mellomleiarane	2025	2026	2027	2028
Kultur- og oppvekstsektoren	225 000	450 000	2 950 000	2 950 000
Helse- og omsorgssektoren	627 000	2 320 000	2 420 000	2 620 000
Totalt frå kommunalsjefane	852 000	2 770 000	5 370 000	5 570 000

III. Innsparingsforslag frå hovudtillitsvalte

20 Utdanningsforbundet	2025	2026	2027	2028
Sommar-SFO	150 000	150 000	150 000	150 000
MOT kan pausast knytt situasjonen vi s		100 000	100 000	100 000
Showbie, eit abonnement som kan seiast opp		100 000	100 000	100 000
Totalt	150 000	350 000	350 000	350 000
30 Norsk sykepleierforbund (NSF)	2025	2026	2027	2028
Multidose, etablering i bu og avlastning		100 000	100 000	100 000
Velferdsteknologi		300 000	300 000	300 000
Led lys, solselte og diverse energiforbruk		100 000	100 000	100 000
Nytte KI til turnusarbeid		100 000	100 000	100 000
Totalt		300 000	300 000	300 000
30 Fagforbundet	2025	2026	2027	2028
Medlemskap – abonnement, lisensar m.m.		400 000	400 000	400 000
Reinhaldsteam		100 000	100 000	100 000
Velferdsteknologi		300 000	300 000	300 000
Avhende kommunale bygg		500 000	500 000	500 000
Skoging		50 000	50 000	50 000
Auke bruk av multidose		100 000	100 000	100 000
Totalt		450 000	450 000	450 000

30 Fellesforbundet (FO)	2025	2026	2027	2028
Reduksjon konsulenttenester	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Innføre multidose		100 000	100 000	100 000
Auke satsar for brukarbetaling		50 000	50 000	50 000
Totalt				
30 Delta	2025	2026	2027	2028
Reduksjon konsulenttenester	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Eigedomsskatt på bedrifter		5 000 000	5 000 000	5 000 000
Reinhaldsteam		100 000	100 000	100 000
Kulturskule – ikkje gratis	75 000	150 000	150 000	150 000
Velferdsteknologi		300 000	300 000	300 000
Totalt		5 000 000	5 000 000	5 000 000
40 NITO	2025	2026	2027	2028
Auke husleige		500 000	500 000	500 000
Avhende kommunale bygg			300 000	300 000
Skulestruktur			2 500 000	2 500 000
Stenge ned eit basseng i Syvde		200 000	200 000	200 000
Auke gebyr knytt til byggesak og oppmåling		500 000	500 000	500 000
Felles brannvakt med Stad kommune	100 000	100 000	100 000	100 000
Plenklipp om sommaren – grendalaga	100 000	100 000	100 000	100 000
Betaling for Olivinhallen og kulturskulen		300 000	300 000	300 000
Totalt	200 000	200 000	200 000	200 000
40 Hovudvernombodet	2025	2026	2027	2028
Velferdsteknologi		300 000	300 000	300 000
Eigedomsskatt for verksemdar		5 000 000	5 000 000	5 000 000
Auke kommunale gebyr og betalingssatsar		500 000	500 000	500 000
Sikre at vi mottek all statleg refusjon/tilskot	100 000	100 000	100 000	100 000
Totalt	100 000	100 000	100 000	100 000
Sektorane totalt – tillitsvalde og HVO	2025	2026	2027	2028
Utdanningsforbundet	150 000	350 000	350 000	350 000
Norsk sykepleierforbund		300 000	300 000	300 000
Fagforbundet		450 000	450 000	450 000
Fellesforbundet				
Delta		5 000 000	5 000 000	5 000 000
NITO	200 000	200 000	200 000	200 000
Hovudverneombodet	100 000	100 000	100 000	100 000
Totalt frå tillitsvalde og HVO	450 000	6 400 000	6 400 000	6 400 000

Hovudtillitsvalde har kome med fleire forslag for å auke inntektene. Det blir her vist til Fagforbundet sitt forslag om å sjå på moglegheitene til å auke inntektene til kommunen; få bedrifter til å etablere seg i kommunen, medlemskap i Fair Play Møre og Romsdal for å auke skatteinntektene samt å auke studielånstilskot for å få fleire til å busette seg i kommunen. Hovudverneombodet viser også til at vi bør marknadsføre kommunen for å auke tilflyttinga. Kommunedirektøren vil utgreie alle desse forslaga i neste fase av omstillinga og då inn mot budsjettet 2026.

Organisasjonen sitt arbeid med innsparinga på drifta, med innspel frå sektorleiarane, mellomleiarane og hovudtillitsvalde og hovudverneombodet har gitt følgjande forslag til innsparingar knytt til driftspostane. Forslag knytt til stillingar blir ikkje teke med her:

Forslag – konkret forslag til innsparingar	2025	2026	2027	2028
Sektorleiarane teknisk og stab	450 000	4 300 000	8 600 000	8 600 000
Mellomleiarane	852 000	2 770 000	5 370 000	5 570 000
Hovudtillitsvalde og hovudverneombodet	450 000	6 400 000	6 400 000	6 400 000
Totalt frå sektorane og hovudtillitsvalde/HVO	1 752 000	13 470 000	20 370 000	20 570 000

Kommunedirektøren viser til at det innleiingsvis i arbeidet med innsparingar var gitt føringar frå kommunedirektøren om å sjå på reduksjon av konsulentbistand, overtidsbruk og bruk av vikarbyrå. Desse innsparingane har følgjande årsverknad for dei neste fire åra:

Forslag - generelle innsparingar	2025	2026	2027	2028
Konsulentbistand - reduksjon	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Overtidsbruk	2 600 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000
Bruk av vikarbyrå	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000
Totalt generelle innsparingar	6 900 000	6 900 000	6 900 000	6 900 000

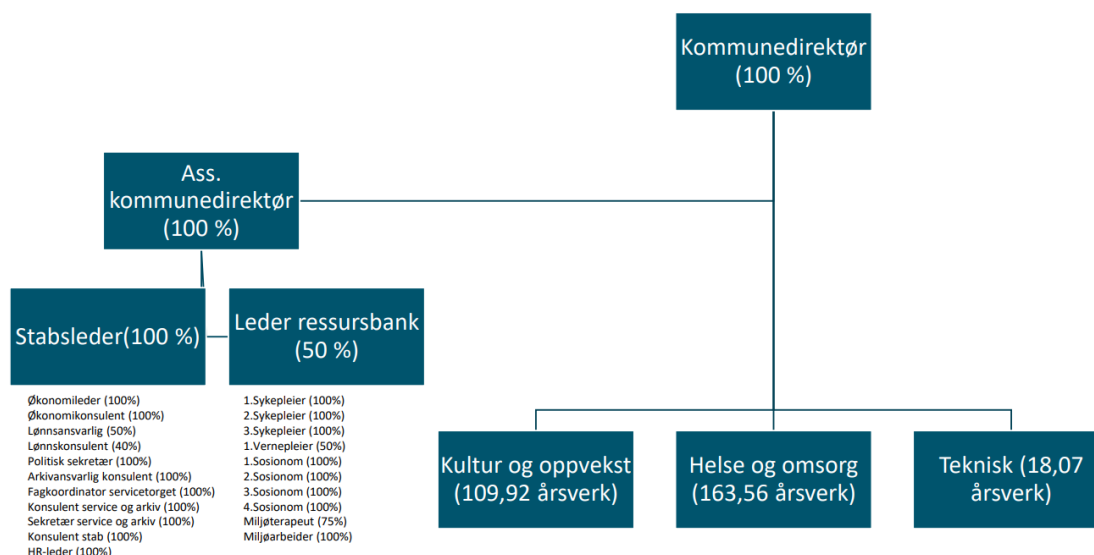
Ser vi totalt på innsparingane på drift, så har vi følgjande totaloversikt over forslaga:

Forslag - generelle innsparingar	2025	2026	2027	2028
Konkrete forslag til innsparing	1 725 000	13 470 000	20 370 000	20 570 000
Generelle innsparingar	6 900 000	6 900 000	6 900 000	6 900 000
Totalt frå sektorane/hovudtillitsvalde/HVO	8 625 000	20 370 000	27 270 000	27 470 000

Det totale innsparingsbehovet for å dekke meirforbruket er på totalt kr 27 million i 2025. Vi må difor ha innsparingar knytt til organisasjonsendring på minst kr 18 375 000 for 2025.

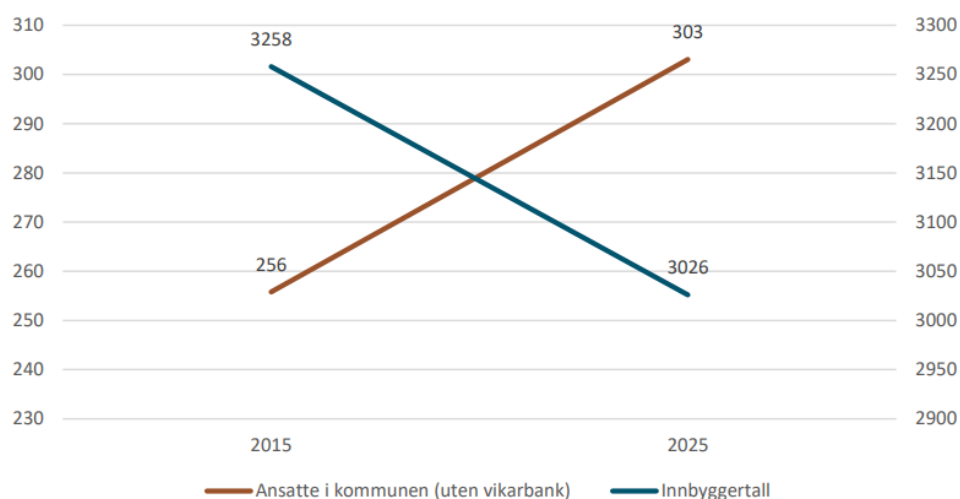
III. Organisasjonsendring – som del av omstillinga

Kommunedirektøren må sjå på organisasjonsstrukturen, både på grunn av endring i demografien og redusert folketal og ikkje minst dei store økonomiske utfordringane vi står i. Dette krev kunnskapsgrunnlag i høve til korleis vi har drifta; korleis vi driftar og korleis vi bør drifte kommunen. Kommunen har følgjande organisasjonskart for å drifte kommunen i 2025:

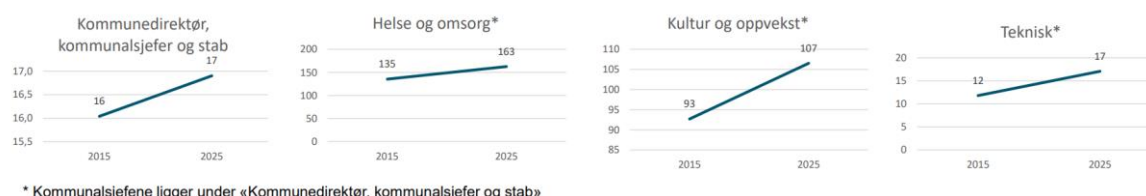


I den omstillingsfasen kommunen står i fram mot 2027, så er det viktig å få kartlagt kva ressursar vi kan bruke på å drifte tenestene og ikkje minst korleis vi skal fordele desse. Det å skaffe kunnskapsgrunnlag knytt til dette var også ein del av Prosjektplanen for Vanylven 2027. I samsvar med denne planen vedtok [kommunestyret 9. september 2024 i PS-104/24](#) at kommunen skulle bestille ei ressurskartlegging, og det var Telemarksforskning som fekk oppdraget. Resultatet av ressurskartlegging var lagt fram av Telemarksforskning på fellessamlinga i Hurdal 4. – 6. februar 2025, og rapporten knytt til ressurskartlegginga følgjer som vedlegg til denne omstillingsplanen.

Innleiingsvis så blir det i ressurskartlegginga vist til utviklinga i årsverk totalt for kommunen dei siste 10 åra og då sett opp i mot folketalsutviklinga i same perioden. I oversikta nedanfor blir det vist til at kommunen har ein auke på 47 årsverk – der vi i same periode har ein reduksjon i folketalet med 226 innbyggjarar:



Dersom vi ser på Hurdal kommune – som har like mange innbyggjarar og er like stor i areal som Vanylven kommune, så hadde Hurdal kommune 192 årsverk i 2025. Dersom det blir lagt til at Hurdal kommune har to skular og ein barnehage mindre enn Vanylven kommune – og då med 20 årsverk per skule og 10 per barnehage, så skulle Hurdal kommune hatt i underkant av 250 årsverk. Vi må difor legge til grunn at Vanylven kommune burde kunne drive kommunen med om lag 256 årsverk, som tilsvarar det som kommunen hadde i 2015. Dersom vi ser på fordelinga knytt til dei ulike sektorane, så viser ressurskartlegginga følgjande tal for utviklinga av årsverk dei siste 10 åra:



Kommunedirektøren viser til at vi må starte med nedtrekk i stillingar i alle sektorane og på alle nivå.

Dersom vi legg til grunn gjennomsnittleg årsløn på kr 573 746 og med 24,7 % i sosiale utgifter (17,2 % i pensjon og deretter 6,4 % i arbeidsgivaravgift), vil dette utgjere kr 715 466 per årsverk. Med eit innsparringsbehov på ytterlegare kr 18 375 000, så må organisasjonen reduserast med 27 årsverk for å sikre innsparring på totalt kr 27 000 0000, - medan vi i 2025 berre kan sikre ein halvårseffekt. Eit nedtrekk på 27 årsverk vil berre sikre balanse i drifta for 2026 og det vil vere behov for ytterlegare nedtrekk av årsverk framover.

Med slike store innsparringsforventningar, så må vi ta strategiske grep for samtidig å kunne rigge kommunen for dei utfordringane vi veit kjem i framtida knytt til endringa i demografien. Det gjeld særleg auken i den eldste delen av befolkninga knytt opp i mot behovet for helse- og omsorgstenester. Vi må gjere kloke val no, som førebur kommunen på utfordringane i 2027, og som samtidig sikrar berekraftige tenester til innbyggjarane i kommunen framover.

Dei strategiske grepa må vere at alle leiarane må vere operative, i tillegg til å vere leiar. Vi må også arbeide meir i team på konkrete arbeidsoppgåver. På den måten vil ein sikre meir effektiv bruk av ressursane som blir overført frå staten i høve til oppgåvene vi er sett til å utføre. Dette er eit krav til leiarane og ikkje noko som kan veljast bort.

Tabellen under syner reduksjonen i budsjetttrammene til dei einskilte tenesteområda, i omstillingsprosjektet knytt til årsverk. Fordelinga er i hovudsak basert på storleiken på dei ulike budsjetta og kva som må til for å nå måltala kommunestyret har vedteke. Kommunedirektøren vil på den bakgrunn gjennomføre følgjande reduksjon i årsverka på dei ulike sektorane:

Omstilling 2025-2028 (i årsverk)	2025	2026	2027	2028
10 Stab og fellestenestene	4	4	4	4
20 Kultur og oppvekst	10	10	10	10
30 Helse og omsorg	10	10	10	10
40 Teknisk	3	3	3	3
Samlet omstilling i årsverk	27	27	27	27

Med gjennomsnittleg årsløn, inklusive sosiale avgifter, på kr 715 466, så gir dette ei teoretisk årleg innsparring på kr 19 317 582 med denne gjennomsnittsløna.

Kommunedirektøren vil leggje fram eit samla forslag til ny organisering med inntrekk tilsvarende det som er skissert av sektorane og samtidig sjå på nødvendige organisasjonsendringar. Dette etter at retningslinene for planlegging og gjennomføring av omstilling er handsama i drøftemøte med dei tillitsvalte 9. april 2025 og forslaget er drøfta med dei tillitsvalte.

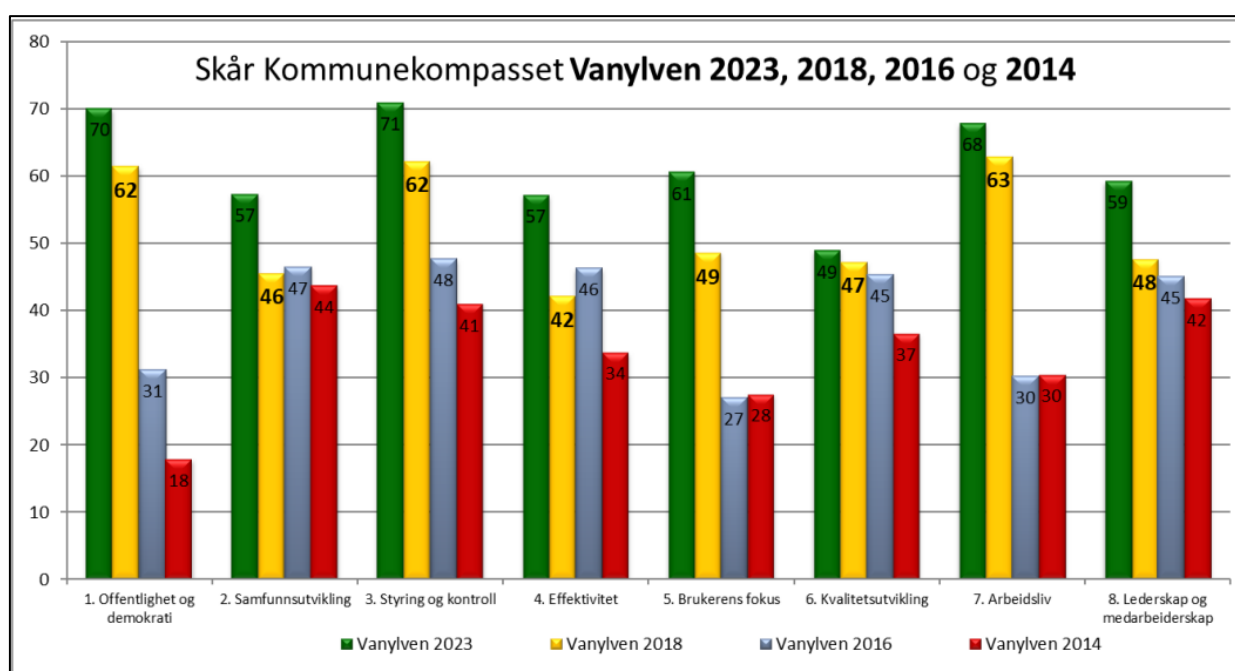
I det endelege omstillingsdokumentet vil nytt organisasjonskart og risikovurdering på sektornivå følgje som vedlegg til omstillingsplanen – dette saman med rutinane for omorganisering.

IV. Sikre tenestekvalitet i omstillingsarbeidet

Kommunen må i omstillingsarbeidet sikre at vi tek vare på tenestekvalitet og utviklar den vidare. Dette slik at vi har gode og trygge tenester for våre innbyggjarar i framtida. Det er i denne samanheng viktig at vi gjennomfører målingar som seier noko om dette arbeidet - både før og etter omstillingsarbeidet.

I denne samanheng viser ein til at Vanylven kommune sidan 2014 har hatt fokus på å utvikle ein forvaltningspraksis sett opp mot Kommunekompasset, som er ein nordisk «mønsterplan» for drift av kommunar. Den siste målinga gjennom Kommunekompasset var i 2023 – der det i etterkant var laga ein utviklingsstrategi mot neste evaluering, som er planlagt i 2026. Kommunekompasset og utviklingsstrategien var til politisk handsaming i [kommunestyret 9. september 2024 i PS 102/24](#).

Resultatet frå Kommunekompasset i perioden 2014 – 2023 viser følgjande utvikling på dei åtte ulike fokusområda som blir evaluert:



I gjeldande utviklingsstrategi er det vedteke tiltak knytta til fokusområde «2. Samfunnsutvikling» og fokusområde «6. Kvalitetsutvikling». Dette for å kunne forbetre kommunen sin forvaltningspraksis fram mot ny evaluering våren 2026. Det er lagt til grunn følgjande arbeid innanfor desse fokusområda:

2. Samfunnsutvikling

Resultatet for dette området viser at kommunen har vorte betre, med ei auke frå 44 poeng i 2014 til 57 poeng i 2023. Dette er likevel eit av fokusområda som har lågast resultat i Kommunekompasset. Følgjande område er «gult» og det er naudsynt å implementere tiltak for å forbetre kommunen på desse delområda:

- Har ein nyleg vedteken kommuneplan, men denne må følgjast opp med ein konkret handlingsplan/tiltak
- Jobbe meir gjennomgåande med folkehelse som ein verksemdsprosess/perspektiv i alle delar av organisasjonen
- Jobbe meir heilskapleg og systematisk for å sikre likeverd og likestilling i befolkninga
- Har ein energi- og klimaplan, men denne må følgjast meir systematisk opp
- Jobbe meir systematisk for å redusere klimapåverknaden frå lokalsamfunnet

Vidare er det raudt på følgjande område innanfor fokusområde «Samfunnsutvikling», der kommunen må implementere tiltak for følgjande:

- Har få tiltak for å jobbe med klimatilpassing (då det ikkje opplevast som eit stort behov)
- Jobbar lite systematisk for å fremje sirkulær økonomi og forbruk i eigen organisasjon og i lokalsamfunnet elles

6. Kvalitetsutvikling

Resultatet for dette området har hatt ei forbetring frå 37 poeng i 2014 til 49 poeng i 2023. Likevel er der delområde som bør arbeidast med, gjennom implementering og kontinuitet i etablerte tiltak.

Følgjande delområde er «gult» under kvalitetsutvikling:

- Har ikkje ein heilskapleg strategi for arbeidet i kommunen med kvalitetsutvikling i tenestene, men det blir likevel jobba med dette
- Har ikkje utvikla og definert ein tydeleg «kvalitets-organisasjon» med forankring på alle verksemder, via ei sentral kvalitetsgruppe med kvalitetsrådgivar, og til KLT
- Jobbe meir systematisk med å samordne arbeidet med kvalitetsutvikling i strategisk leiargruppe, på både organisasjons- og tenesteperspektivet
- Har eit kvalitetsverktøy (Compilo) men det står framleis att noko før systemet er godt implementert
- Jobbe meir systematisk med kontinuerleg forbetring i heile organisasjonen ved å løfte opp avviksrapportar og ROS-analysar i leiarmøta
- Jobbe meir systematisk med å involvere brukarane i kvalitetsutvikling
- Har ikkje eit system som legg til rette og stimulerer medarbeidarane til kreativitet og nytenking, men ein opplever at kommunedirektør alltid er open for å prøve ut nye løysingar

Vidare er følgjande «raudt» under dette fokusområde:

- Jobbar lite med læring på tvers i organisasjonen for å identifisere gode døme og beste praksis for arbeidet med kvalitetsutvikling
- Har ikkje eit heilskapleg system på kommunenivå for å etterspørje og måle kontinuerleg forbetring

Når kommunen står i ein omfattande omstillingsprosess, så er det viktig å sikre utvikling av god forvaltningspraksis, slik at kommunen planmessig og systematisk kan sikre gode tenester til våre innbyggjarar.

Resultatet frå Kommunekompasset i 2023 vil vere ei «nullpunkts»-måling i høve forvaltningspraksis. Denne målinga vil vere utgangspunktet for å vurdere kva konsekvensar ein omstillingsprosess vil ha for dette arbeidet. Kommunedirektøren viser til at dersom kommunen klarer å arbeide vidare med utviklingsstrategien samtidig som stillingsprosessen blir gjennomført, så skal det vere mogleg å utvikle forvaltningspraksisen slik at vi får eit betre resultat gjennom ny evaluering våren 2026.

Kommunen har sidan 2015 gjennomført innbyggjarundersøking, som seier noko om kva innbyggjarane våre meiner om kommunen. Dette gjeld både på overordna nivå og knytt til enkelttenester som vi gir.

INNBYGGJARUNDERSØKINGA OVERORDNA NIVÅ 2015, 2017, 2019, 2021 OG 2024

	2015	2017	2019	2021	2024	Endring 15-24
Tjenestene fra din kommune - bruker	4,4	4,1	4,5	4,5	4,7	0,3
Næring og arbeid	3,3	3,6	3,8	3,7	3,8	0,5
Miljø i kommunen	5,1	5,2	5,2	5,3	5,2	0,1
Klima og energi	4,0	4,3	4,3	3,9	3,7	-0,3
Natur og landskap og friluftsliv	4,6	4,6	4,7	4,5	4,3	-0,3
Levekår	4,4	4,3	4,5	4,3	4,2	-0,2
Bomiljø og senterfunksjoner i kommunen der du bor	3,9	3,7	4,0	3,3	4,0	0,1
Servicetilbudet	3,9	3,5	3,7	3,0	3,9	0,0
Boligtilbudet	3,9	4,1	3,9	3,5	3,6	-0,3
Kultur og idrett	4,1	4,0	4,3	3,6	4,2	0,1
Utbygging og utvikling	3,6	3,7	3,9	3,4	3,8	0,2
Trygghet	5,0	5,2	5,2	5,4	5,1	0,1
Kommunen som bosted	4,4	4,6	4,7	4,6	4,4	0,0
Møte med din kommune	3,4	3,6	3,9	3,3	3,7	0,3
Tillit	3,5	3,8	4,0	3,6	3,6	0,1
Helhetsvurdering	3,5	3,9	4,1	3,6	3,4	-0,1
Snitt totalt	4,0	4,0	4,2	3,9	4,1	-0,1

Dersom vi ser på tilbakemeldinga på dei ulike tenestene, så har desse hatt følgjande utvikling sidan 2015 – feilmarginen er på +/- 0,3 og difor er berre endringar utover dette som er markert med gult eller raudt:

INNBYGGJARUNDERSØKINGA PÅ TENESTENIVÅ 2015, 2017, 2019, 2021 OG 2024

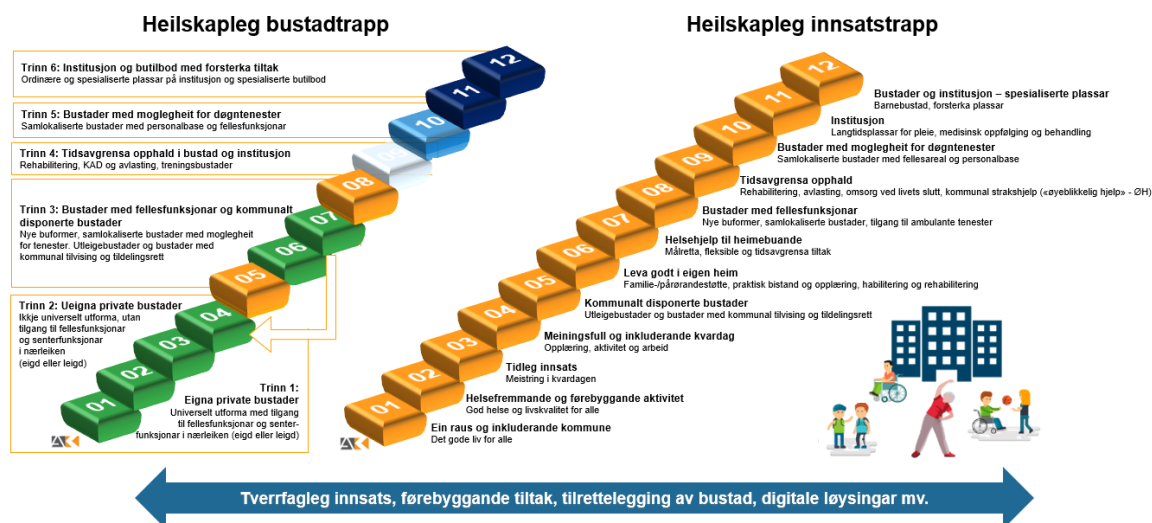
	2015	2017	2019	2021	2024	Endring 15-24
Servicetoget	4,7	5,0	5,0	4,9	5,0	0,3
Internett	4,1	4,2	4,5	4,3	4,4	0,3
Barnehage	5,0	5,1	5,1	4,9	4,7	-0,3
Grunnskule	4,4	4,3	4,6	4,0	4,0	-0,4
Fritidstilbod for ungdom	4,2	4,5	4,5	4,0	4,6	0,4
Heimehjelp	4,4	3,8	4,6	3,6	4,3	-0,1
Heimesjukepleie	4,5	4,2	4,9	4,3	4,6	0,1
Heildøgns omsorgsteneste	4,5	3,7	4,5	4,4	4,0	-0,5
Fastlege	3,9	3,2	3,9	4,5	4,8	0,9
Legevakt	4,5	3,7	4,2	4,6	5,0	0,5
Bibliotek	5,3	5,4	5,3	5,4	5,3	0,0
Kulturskolen	-	4,8	4,9	4,3	4,3	-0,5
Tenestetilbodet totalt	4,2	4,0	4,4	4,3	4,5	0,5
Snitt totalt	4,4	4,1	4,5	4,5	4,7	0,3

Kommunedirektøren ynskjer at vi skal kunne gjennomføre omstillingsarbeidet samtidig som vi sikrar at opplevd kvalitet i tenestene kan opplevast like gode som i 2024. Dette har vi gjennom innbyggjarundersøkinga ei nullpunkts-måling på og det vil vere naturleg at vi tek ei ny innbyggjarundersøking hausten 2026.

Samtidig som vi skal sikre opplevd kvalitet, så må vi på grunn av dei generelle utfordringane som vi får frå 2027 også endre tenestetilbodet. Dette er også i samsvar med det som var uttalt i Hurdal om at vi måtte flytte tenestetilbodet frå individretta til generelle tiltak inn mot befolkninga. Det blir vist til at Vanylven kommune er med i eit fireårig [prosjekt saman med Statsforvalteren, Fylkeskommunen og Distriktssenteret](#) som ser på korleis vi skal planleggje drift av kommunen framover – noko som er svært nyttig. Prosjektet fokuserer no på Innsatstrappa, der [våre tenester](#) blir plassert i Innsatstrappa med dei individretta og dyre tenestene øvst og dei generelle tenestene nedst.

Dersom kommunen skal lukkast med omstillinga, både knytt til omstillingsprosessen vi står i som følge av det økonomiske resultatet for 2024, og knytt opp i mot det generelle utfordringsbilete som er vist til i Prosjektplanen for 2027, så må Vanylven kommune yte tenestene på ein annan måte.

Strategi for heilskapleg innsats i Vanylven kommune



Webinar Helhetlig innsatstrapp i Vanylven kommune 2025



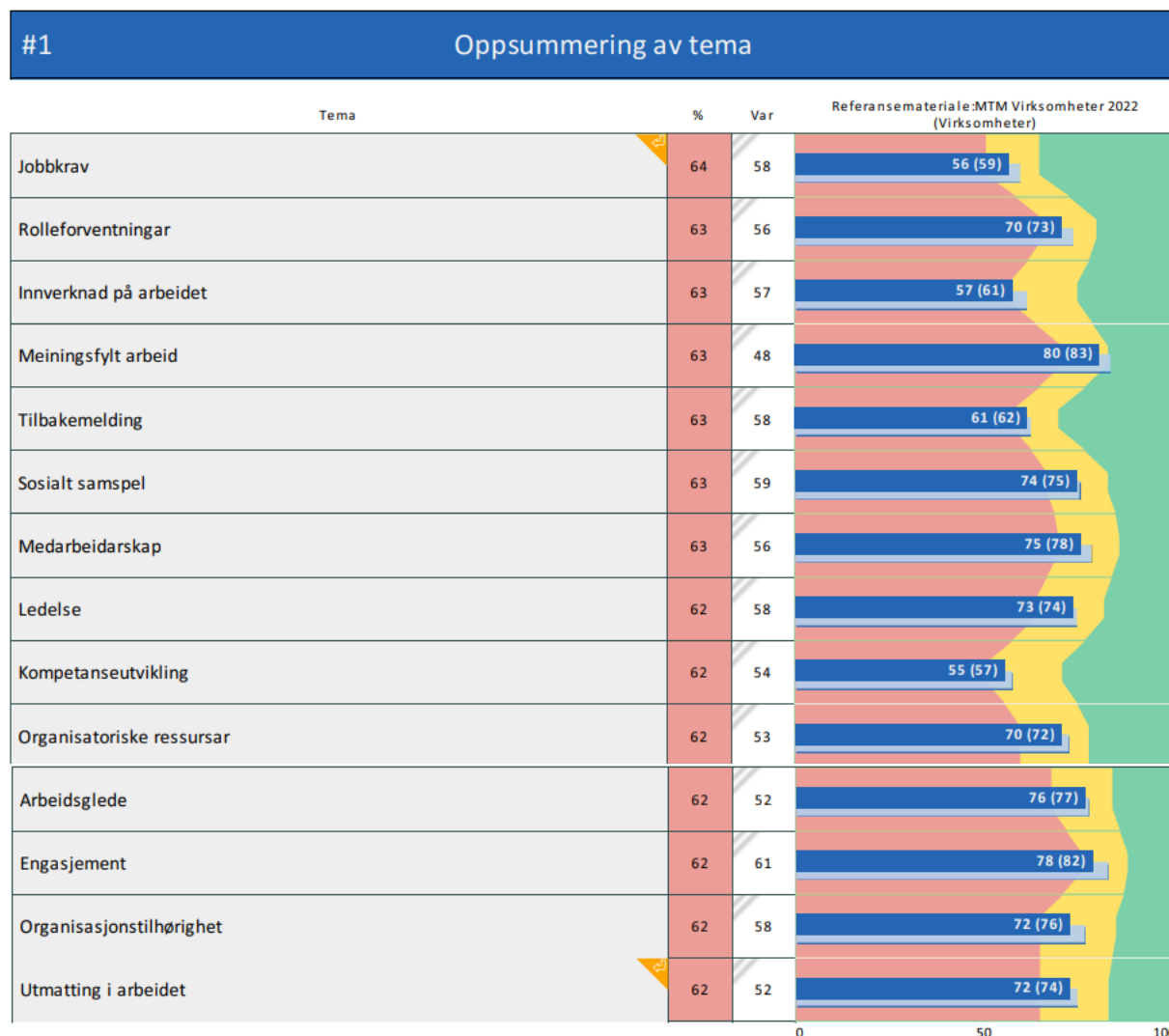
V. Sikre arbeidsmiljøet i omstillingsarbeidet

Når vi gjennom denne omstillingsplanen skal redusere organisasjonen med 27 årsverk, så er det viktig at vi legg ein robust plan for å sikre eit sunt og trygt arbeidsmiljø. Dette vil bidra til å oppretthalde det låge sjukefråværet vårt – som så langt i år ligg på imponerende 7,95 %. Dersom vi ser på dei to første månadane for dei tidlegare åra, så har vi følgjande tal:

2025	2024	2023	2022
7,95 %	11,48 %	10,73 %	12,02 %

[Kommunens sentralforbund \(KS\) har ein reknemodell](#), som viser kor mykje sjukefråværet kostar kommunane. Dersom vi ser på reduksjonen frå 2022 – 2025 i Vanylven kommune – og dersom vi legg til grunn årsverknad – så har vi ei utgift på kr 12.591.566 på 12,02 % sjukefråvær og kr 8 328 032 ved eit sjukefråvær på 7,95 %. Dette gir ei **innsparing på kr 4 264 533** ved ein nedgang i sjukefråværet på 4,07 % og dette tydeleggjer kor viktig det er å fokusere på arbeidsmiljøet i omstillingsprosessen.

Kommunen må også på dette området skaffe ei nullpunkts-måling. Dette får vi gjennom medarbeidarundersøkinga som vi gjennomfører i april 2025 og er den same arbeidsmiljøundersøkinga som var gjennomført av Avonova i 2021 og 2022. [Resultatet frå 2022 finn er lagt ut her](#) og når vi får resultatet frå 2025, så kan vi sjå om kva trendar som visast frå 2022 – 2025.



Ved gjennomføringa av arbeidsmiljøundersøking (medarbeidersamtale) før omstillingsprosessen, så vil dette vere eit godt utgangspunkt for å identifisere både styrkar og utfordringar i dagens arbeidsmiljø. Dette slik at vi kan setje i verk tiltak som tek vare på både trivsel for dei tilsette og målsettinga ved den organisatoriske endringa.

Kommunedirektøren må på overordna nivå sikre at informasjon flyt fritt og kontinuerleg, slik at alle nivå i organisasjonen kjenner seg informerte og involverte. Dette ved at kommunedirektøren gir regelmessige oppdateringar om både økonomiske forhold og statusen for omstillingstiltaka, slik det har vore gitt i e-post sidan 7. mars 2025. Vidare er det avgjerande at mellomleiarane i kommunen spelar ei aktiv rolle i å kommunisere årsakene til nedbemanninga; dei økonomiske realitetane som ligg til grunn for denne prosessen samt dei langsiktige måla for å sikre ei berekraftig drift. Samtidig må leiarane ha ein tydeleg og open dialog, som kan bidra til å redusere usikkerheit og stress blant dei tilsette.

Det bør også etablerast støttesystem som rådgjeving, støtte og tilpassa opplæring for dei som vert direkte råka av nedbemanninga. Dette vil hjelpe dei tilsette med å handtere overgangen og sikre at dei kan ta vare på trivsel og eiga helse i ei tid med stor usikkerheit. Denne tilnærminga skal ikkje berre fokusere på deira individuelle situasjon, men også på å oppretthalde eit robust teammiljø der samarbeid og kollektiv støtte vert prioritert. På den måten vil ein ta vare på den positive dynamikken som har bidrege til det låge sjukefråværet. I tillegg er det viktig å ha eit system for å evaluere effekten kontinuerleg, slik at ein kan identifisere eventuelle endringar i arbeidsmiljøet og raskt setje inn nødvendige korrigerande handlingar før situasjonen utviklar seg negativt. Gjennom arbeidsmiljøundersøkinga, som vi gjennomfører i april 2025, sikrar vi at alle aspekt – frå fysisk til psykososial tryggleik – blir grundig kartlagde. Dette vil gje eit heilskapleg bilete av den noverande situasjonen og vere retningsgjevande for kva som må betrast for å ta vare på tryggleik og helse til den tilsette gjennom omstillingsperioden.

Sjølv om det er ein utfordring å balansere dei økonomiske måla med dei menneskelege behova, er det mogleg å finne ei heilskapleg løysing der vi både oppnår dei nødvendige kostnadsreduksjonane og samstundes tek vare på eit arbeidsmiljø som gjer det mogleg å handtere endringane utan å ofre medarbeidarane sitt velvære. Dette krev at ein nyttar både strategiske planleggingsmetodar og ein empatisk leiarstil, der alle tilsette vert møtte med respekt og forståing, og der ein oppmuntrar til aktiv medverknad og konstruktiv tilbakemelding.

I ein slik omstillingsprosess vert det òg sentralt å fokusere på opplæring og kompetanseutvikling, slik at dei tilsette som vert råka direkte av nedbemanninga kan rekrutterast til nye roller innanfor kommunen. Dei som blir verande får høve til å vidareutvikle sin faglege kompetanse og tilpasse seg dei nye arbeidsprosessane. Ein slik innsats krev eit tett samarbeid mellom tillitsvalde, HR-avdelinga og leiarane på alle nivå, slik at vi saman utviklar ein handlingsplan der både kortsiktige og langsiktige tiltak er ivaretekne.

VI. Sikre økonomiarbeidet i omstillingsarbeidet

Kommunedirektøren viser til at det økonomiske grunnlaget for rapportering og rapporteringa i organisasjonen er for dårleg. Ein gjennomgang av dette og endringar knytt til dette, vil vere ein del av omstillingsarbeidet som er starta opp, og arbeidet innanfor dette området vil bli slutført innan 30. juni 2025.

Inntil denne endringa er på plass, så har kommunedirektøren sjølv gått inn. Først for å sikre at det grunnlaget som det blir rapportert på er haldbart for rapportering og her går det på forståing og innsikt i budsjettpostar – både på finans og ned på avdelingsnivå. Det er viktig at den som har budsjettansvar har kunnskap om det som er ført i rekneskapen og det som kan forventast å blir ført – utover lønspostane. Kommunalsjefane har fått i oppdrag, og vil få støtte til å ta dette arbeidet nedover i organisasjonen, og det blir no arbeidd mot å få eit realistisk budsjett periodisert på kostnadane i rekneskapen for mars 2025 og sikre rapportering kvar månad gjennom heile året.

På overordna nivå har kommunen i tillegg til rekneskapstala ei nullpunktsmåling i høve kostnadsnivå og andre nøkkeltal - dette gjennom Kommunal Rapport sitt Kommunebarometer. Medan Kommunekompasset seier noko om korleis vi jobbar og innbyggjarundersøkinga i høve til opplevd kvalitet, så seier Kommunebarometeret noko om innrapporterte tal. Kommunedirektøren har i tabellen nedanfor gitt ei oversikt over resultata i Kommunebarometeret sidan 2019:

Område	Vekting	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grunnskule	20%.	30.	8.	17.	23.	11.	18
Pleie og omsorg	20 %	389.	372.	287.	247.	304.	272
Barnehage	10 %	93.	171.	158.	9.	105.	59
Barnevern	10 %	325.	190.	295.	124.	192.	188
Økonomi	10 %	60.	228.	276.	238.	309.	353
Helse	7,50 %	150.	137.	16.	125.	171.	95
Sosialteneste	7,50 %	29.	124.	249.	228.	312.	329
Kostnadsnivå	5 %	326.	295	216.	165.	164.	---
Kultur	2,50 %	168.	79.	328.	177.	242.	253
Miljø og ressursar	2,50 %	253.	242.	289.	281.	146.	253
Sakshandsaming	2,50 %	25.	44.	72.	166.	257.	194
Vatn og Avløp	2,50 %	188.	143.	130.	220.	187.	176
TOTALT		28.	121.	159.	91.	177.	129.

Vi ser då utviklinga på dei ulike områda, der økonomi og sosialteneste er dei områda vi skårar dårlegast på – vi blir her rangert mot dei andre 357 kommunane i Norge.

I det omstillingsarbeidet som vi no står i, så må vi også sikre at resultata i Kommunebarometer har ei positiv utvikling – spesielt dei indikatorane som er knytt til kostnadsnivået på tenestene.

VII. Sikre kommunikasjonen i omstillingsarbeidet

Kommunedirektøren må sikre god kommunikasjon i omstillingsarbeidet.

Kommunen har ein kommunikasjonsstrategi, sist vedteke i [kommunestyret 5. september 2023 PS 90-23](#), som er viktig i det arbeidet vi skal inn i når det gjeld omstilling og flytting av tenestefokus frå individretta tiltak til generelle tiltak for heile befolkninga.

Når vi ser på den gjeldande kommunikasjonsstrategien, så omhandlar denne også følgjande retningslinjer:

- Retningslinjer for bruk av sosiale media i Vanylven kommune
- Retningslinjer for offentlegheit og meirinnsyn
- Retningslinjer for kontakt med media
- Retningslinjer for dokumentinnsyn
- Retningslinjer for krisekommunikasjon

I den situasjonen kommunen står i knytt til omstilling, så blir det spesielt vist til følgjande i kommunikasjonsstrategien:

“Alle tilsette har lov til å kritisere kommunen som institusjon, men ein har eit lojalitetsansvar til arbeidsgjevar, og bør halde seg til følgjande punkt:

- Ein bør alltid ha prøvd å ta opp spørsmåla internt. Det vert vist til interne rutinar for varslings, jfr. arbeidsmiljølovens §3-6.
- Kritikken skal leggjast fram på eigne vegne.
- Offentleg kritikk skal ha ei forsvarleg form og kritikken skal ha allmenn interesse.
- Arbeidstakar har rett til å varsle tilsynsmynde, eller andre offentlege mynde, jf. arbeidsmiljølova §2-4.
- Det er forbode med mottiltak mot arbeidstakar som varslar, jfr. arbeidsmiljølova §2-4.”

Kommunedirektøren ynskjer sjølv sagt at leiarar og tilsette er lojal mot kommunen, men vil likevel minne om ytringsfridomen. Dette kjem også klart fram i retningslinjer for offentlegheit og meirinnsyn under punktet “LOJALITETSPRINSIPPET VS. YTRINGSFRIDOM”. Dette er ei vanskeleg øving og vi kan seie at til lenger oppe i organisasjonen nokon er tilsett, dess meir vil den tilsette bli sett på som representant for kommunen og ikkje som privatperson.

Dette med ytringsfridom og lojalitetsplikt kjem også tydeleg fram i kontakt med media – her må leiarane hugse at dei svarar på vegner av kommunedirektøren. Det er kommunedirektøren som må stå til ansvar og difor må kommunedirektøren kjenne til kva som blir formidla til media – utover det som kan reknast som faktum. Til dømes er det greitt for ein avdelingsleiar i omsorgs- eller oppvekstsektoren uttaler seg om at det har vore ein vasslekkasje, men det er truleg ikkje greitt å uttale seg om kven som har ansvaret for dette og kva vi skal gjere for unngå dette i framtida. Men har ein berre høyrte frå andre at det har vore ei vasslekkasje, så skal ein også vere forsiktig med å stadfeste dette – før dette er undersøkt.

Kommunalsjefane får i oppdrag å gå gjennom kommunikasjonsstrategien med tilhøyrande retningslinjer og gjere denne kjend i eigen organisasjon – dette opp i mot pågåande omstillingsarbeid.

Vedlegg

Rutine - planlegging og gjennomføring av omstilling

Denne rutinen er eit tillegg til lovverk, tariffavtalar og rettspraksis. Arbeidsgjevar skal setje i verk rutinen når det oppstår behov for omstilling eller nedbemanning i verksemda.

1. Føremål

Føremålet med rutinen er å sikre ein føreseieleg prosess på alle nivå i organisasjonen. Kommunedirektøren har ansvar for å setje i gang prosessen så tidleg som mogleg, og delegerer vidare koordinering av arbeidet.

Rutinen skal sikre at:

- Krava i arbeidsmiljølova om eit forsvarleg arbeidsmiljø under og etter prosessen vert ivaretekne.
- Krava i lov- og avtaleverket om informasjon og medverknad vert ivaretekne.
- Risikovurderingar (ROS) vert gjennomførte som ein obligatorisk del av prosessen.
- Handtering av overtalige skjer etter tydelege og føreseielege kriterium i tråd med gjeldande lover og avtalar.
- Omstillingskompetanse, informasjonsflyt, medverknad og omsorg for kvar einskild medarbeidar vert ivareteke.
- Eit forsvarleg tenestetilbod vert halde ved lag gjennom heile prosessen.
- Ein aktivt søker løysingar for å unngå oppseiingar av fast tilsette.

2. Ansvar og omfang

Rutinen gjeld for alle omstillings- og nedbemanningsprosessar som får konsekvensar for dei tilsette og arbeidsmiljøet, og i andre situasjonar der ein får overtalige. Rutinen gjeld heile organisasjonen og skal nyttast i alle einingar der omstilling kan finne stad.

Einingsleiar har ansvar for at rutinen er kjend og vert følgd opp.

Rutinen skal ikkje nyttast ved mindre omstillingar utan vesentlege konsekvensar for arbeidsoppgåver, bemanning eller arbeidsstad.

3. Plikter hos arbeidstakar og styringsrett hos arbeidsgivar

Organisasjonen er i stadig utvikling, og krav til endring og omstilling er vanleg for alle medarbeidarar. Arbeidsgjevar kan difor pålegge nye arbeidsoppgåver, ansvar, eller flytte medarbeidarar til andre avdelingar eller stillingar. Dette kan òg innebære reduksjon i bemanning, oppseiingar eller endringsoppseiingar jf. aml §15-7.

Arbeidsgjevar skal ivareta medarbeidarane sine interesser under prosessen.

Medarbeidarane har plikt til å vise fleksibilitet, omstillingsvilje og bidra aktivt til organisasjonsendringa.

4. Omgrepsavklaring

4.1 Kompetanse- og bemanningsplan

Bemanningsplanar er viktige grunnlagsdokument for kvar eining eller avdeling. Ved endringar i organisasjonen skal ein utarbeide ny kompetanse- og bemanningsplan. Planen skal vise korleis oppgåver vert løyste i dag, og korleis ein skal løyse dei etter omstillinga. Planen skal samsvare med tenestenivået og behova i verksemda, og kan

inkludere endringar i tal tilsette og roller.

4.2 Utvalsområde

Gruppa av tilsette som er aktuelle for omstilling eller nedbemanning, definert etter avdeling, funksjon eller andre kriterium.

4.3 Utvalskriterium

Kriterium som nyttast for å velje ut dei tilsette som vert berørte av omstilling: kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold.

4.4 Innplassering

Å plassere medarbeidarane i ny bemanningsplan etter omstilling.

4.5 Overtaligheit

Situasjon der det er fleire tilsette enn det er rom for i ny bemanningsplan. Arbeidsgivar skal sikre fast stilling til tilsette med slik rett før prosessen startar.

4.6 Anna passande arbeid

Tilbod om anna stilling som samsvarar med kvalifikasjonane til tilsette som vert overtalige, for å unngå oppseiing. Arbeidsgivar skal tilby nødvendig opplæring.

5. Prinsipp for prosessen

5.1 Informasjon, medverknad og omsorg

- Sakleg grunn for omstilling må formidlast så tidleg som mogleg.
- Informasjon skal leggje grunnlag for god dialog og innsikt mellom partane.
- Vurdere behov for eigen informasjonsplan eller omstillingsplan.
- Fortløpande informasjon frå kommunedirektør og leiarar til tilsette.
- Involvering av tilsette, tillitsvalde og verneombod tidleg i prosessen.
- Medverknad i risikovurderingar og tiltaksplanar.
- Arbeidsgivar skal tilby anna passande arbeid for å sikre inntekta til overtalige tilsette.

5.2 Klargjering av roller

- Ansvar for aktivitetar og oppfølging skal klargjerast i omstillingsplanen.
- Avklare ansvar for oppretting og oppfølging av saker i WebSak.

5.3 Risikovurdering (ROS)

- Tidleg gjennomføring av ROS-analyse i samarbeid med verneombod og tilsette.
- Setje i verk tiltak for å redusere risiko.

5.4 Omstillingsplan

- Planen skal nyttast aktivt og arkiverast i WebSak.
- Planen skal innehalde mål, framdrift, ansvar og roller.

5.5 Kompetanse- og bemanningsplan

- Tidleg utarbeiding av planen for oversikt over oppgåver, mål, årsverk og kompetansebehov før og etter omstillinga.

5.6 Drøftingar med tillitsvalde

- Dokumenterte drøftingar jf. hovudavtalen og arbeidsmiljølova.
- Drøfting av behov, mål, utvalsområde og kriterium.
- Individuelle drøftingar med berørte tilsette ved overtalligheit.

5.7 Handtering av overtalige

- Individuelle samtalar med overtalige tilsette, med moglegheit for tillitsvald deltaking.
- Vurdere overtalige for interne stillingar i avdeling, eining, deretter øvrige stillingar i kommunen.
- Avslag på tilbod om passande stilling kan føre til oppseiing.

5.8 AMU-orientering ved større omstillingar

- Planar og ROS-analyse vert handsama i AMU ved større prosessar.
- Masseoppseiingar regulerast av arbeidsmiljølova §15-2.

6. Evaluering

Proessen skal evaluerast grundig etter gjennomføring med deltaking frå leiarar, tillitsvalde og vernetenesta.

7. Referansar

Arbeidsmiljølova, internkontrollforskrifta, Hovudavtalen KS.

Stab og fellestenester

Innleiing

Ein viktig del av omstillingsarbeidet er å tilpasse tenestetilbodet til vedtekne budsjетtrammer

Nr.	Tiltak	Innsparing i heile tusen			
		2025	2026	2027	2028
	<i>Omstillingskrav</i>				
	Sum tiltak				

Konsekvens for kvalitet/drift

Ingen konsekvens for drift.

Kompenserande tiltak

Ingen kompenserande tiltak.

Årseffekt

2025:

Kultur- og oppvekstsektoren

Innleiing

Ein viktig del av omstillingsarbeidet er å tilpassa tenestetilbodet til vedtekne budsjетtrammer

Nr.	Tiltak	Innsparing i heile tusen			
		2025	2026	2027	2028
	<i>Omstillingskrav</i>				
	Sum tiltak				

Konsekvens for kvalitet/drift

Ingen konsekvens for drift.

Kompenserande tiltak

Ingen kompenserande tiltak.

Årseffekt

2025:

Helse og omsorgssektoren

Innleiing

Ein viktig del av omstillingsarbeidet er å tilpassa tenestetilbodet til vedtekne budsjетtrammer

Nr.	Tiltak	Innsparing i heile tusen			
		2025	2026	2027	2028
	Omstillingskrav				
	Sum tiltak				

Konsekvens for kvalitet/drift

Ingen konsekvens for drift.

Kompenserande tiltak

Ingen kompenserande tiltak.

Årseffekt

2025:

Teknisk sektor

Innleiing

Ein viktig del av omstillingsarbeidet er å tilpassa tenestetilbodet til vedtekne budsjетtrammer

Tiltak for å oppnå omstillingskrav

Nr.	Tiltak	Innsparing i heile tusen			
		2025	2026	2027	2028
	<i>Omstillingskrav</i>				
	Sum tiltak				

Konsekvens for kvalitet/drift

Ingen konsekvens for drift.

Kompenserande tiltak

Ingen kompenserande tiltak.

Årseffekt

2025:

