

Formannskapet

Dato: 07.06.2022 10:00

Sted: Kommunestyresalen

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil evt.
på e-post .
Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 31.05.2022

For leder i Formannskapet,

Saksliste

Saker til behandling

18/22 TV aksjon 2022	3
19/22 Søknad om serverings- og skjenkebevilling - Oh Yeah Street Kitchen AS	5
20/22 Kulturmidler	7
21/22 Planprogram - Boligplan for Berlevåg kommune 2022-2030	9
22/22 Endringer i barnevernsloven 01.01.2022 og vedtak om plan for forebyggende arbeid i Berlevåg kommune	25
23/22 Etablering av interkommunalt samarbeid i Vestre Varanger/ Oarje Várjjat- Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana	28
24/22 Etablering av Vestre Varanger barnevern - Oarje Várjjat mánáidsuodjalus	48
25/22 Vertskommunesamarbeid Vestre Varanger IT – Oarje Várjjat IT	93
26/22 Etablering av Vestre Varanger økonomi - Oarje Várjjat ekonomiiija	149
27/22 Etablering av Vestre Varanger forvaltningskontor- Oarje Várjjat dearvvašvuoahálddáhhus	210
28/22 Årsregnskap og årsmelding 2021 for Berlevåg kommune	253
29/22 1. tertial 2022 - Berlevåg kommune	362
30/22 Budsjettregulering 1 2022, drift	403
31/22 Konsekvensjustert budsjett 2023-2026 for Berlevåg kommune	409
32/22 Kultur-/ildsjelpris 2022	431



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00325-2
Saksbehandler Siv Efraimsen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

TV AKSJON 2022

Forslag til vedtak/innstilling:

Berlevåg formannskap opprettes som komite for årets TV-aksjon. Administrasjon v/ Servicekontoret administrerer det nødvendige arbeidet i forbindelse med TV-aksjonen.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

TV-aksjon NRK 2022 går til Leger Uten Grensers arbeid for å gi livreddende helsehjelp og medisiner til mennesker som trenger det mest.

Med årets TV-aksjon skal det bidras til å forebygge epidemier og behandle kjente og ukjente sykdommer i fire land: Bangladesh, Den sentralafrikanske republikk, Den demokratiske republikken Kongo og Sierra Leone. Det skal gis vaksiner, tilgang på livreddende medisiner og legebehandling. I samarbeid med forskningsorganisasjonen DNDi skal TV-aksjonsmidlene også brukes til å utvikle medisiner mot glemte, dødelige sykdommer.

Bakgrunn:**Merknader:**



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00370-2
Saksbehandler Siv Efraimsen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

SØKNAD OM SERVERINGS- OG SKJENKEBEVILLING - OH YEAH STREET KITCHEN AS

Forslag til vedtak/innstilling:

Oh Yeah Street Kitchen AS gis serveringsbevilling i sine lokaler på Torget 2. Solbjørg Vollan Pedersen godkjennes som styrer for serveringsbevillingen.

Oh Yeah Street Kitchen AS gis skjenkebevilling for øl, vin og brennevin i sine lokaler Torget 2, restaurant Oliver.

Skjenketiden settes til:

Drikke:	Dager:	Klokkeslett:
Øl	Mandag - søndag	1000 – 2300
Vin	Mandag – søndag	1000 – 2300
Brennevin	Mandag – søndag	1300 - 2300

Solbjørg Vollan Pedersen godkjennes som styrer for bevillingen og Alma Miciute som stedfortreder.

Bevillingen gjelder fram til 1. juli 2024.

Det tas forbehold om at Solbjørg Vollan Pedersen og Alma Miciute avlegger kunnskapsprøven innen 7. september 2022.

Ved evt. innsigelse fra Finnmark politidistrikt eller Skatt Nord legges saken fram for formannskapet på nytt.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

Oh Yeah Street Kitchen AS søker om serverings- og skjenkebevilling i restaurant Oliver.

Styrer for bevillingen vil være Solbjørg Vollan Pedersen med Alma Miciute som stedfortreder. Solbjørg har avlagt etablererprøve, men de må begge ta kunnskapsprøven.

Søknaden er forelagt Finnmark politidistrikt og Skatt Nord for uttalelse, men vi har ikke fått svar på henvendelsen.

Innenfor lovens maksimaltider kan kommunestyret innskrenke eller utvide tiden for skjenking, enten generelt for kommunen eller for de det enkelte skjenkested.

Lovens maksimaltid for skjenking innebærer at det er forbudt med skjenking av brennevin fra kl. 0300 til kl. 1300 og øl og vin fra kl. 0300 til kl. 0600.

Kommunestyret har i Alkoholpolitisk handlingsplan vedtatt følgende åpningstider: Skjenking av alkoholholdig drikke gruppe 1 og 2 er tillatt mellom kl. 0800 og kl. 0100 mandag – torsdag og søndager og kl. 0800 til kl. 0300 fredager og lørdager. Skjenking av alkohol i gruppe 3 er tillatt mandag – torsdag og søndager fra kl. 1300 til kl. 0100 og fredag og lørdag fra kl. 1300 til kl. 0300.

Fastsatt skjenketid kan utvides for en enkelt anledning, men ikke utover lovens maksimalgrense.

Bakgrunn:

Oh Yeah Street Kitchen AS søker i brev av 25/5-22 om serverings- og skjenkebevilling til restaurant Oliver på Torget 2.

Merknader:

Rådmannen har ingen merknader til søknaden og tilrår at bevillingen gis fram til 1. juli 2024.



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00241-2
Saksbehandler Siv Efraimsen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

KULTURMIDLER

Forslag til vedtak/innstilling:

Det settes av kr 100 000,- til kulturmidler.

Beløpet dekkes over disposisjonsfondet.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

I henhold til statuttene kan det tildeles kulturmidler to ganger pr. år med søknadsfrist 1. april og 1. september.

På bakgrunn av at avsetningen av kulturmidler måtte tilbakeføres disposisjonsfondet har vi ikke midler igjen på fondet.

Ved søknadsfristens utløp 1. april 2022 har vi mottatt en søknad om kulturmidler for våren 2022.

Det foreslås at det i første omgang settes av kr 100 000,- til kulturfond pga. kommunens økonomiske situasjon.

Bakgrunn:

Kommunestyret satte av kr 200 000,- til kulturmidler i møte 7/12-21 under sak 80/21. I forbindelse med regnskapsavslutningen 2021 måtte avsetningen tilbakeføres til disposisjonsfondet som følge av negativt netto driftsresultat. Dette i henhold til regnskapsforskriften.

Merknader:

SIB-komiteen har fått tilsagn om festivalmidler fra Troms og Finnmark fylkeskommune. Forutsetningen for denne tildelingen er at SIB- komiteen også mottar støtte fra vertskommunen. Det er ikke spesifisert hvilket beløp de må motta fra vertskommunen for å utløse tilsagnet.



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 21/00601-2
Saksbehandler Maria Kristiansen

Saksgang
Formannskapet
Kommunestyret

Møtedato
07.06.2022
16.06.2022

PLANPROGRAM - BOLIGPLAN FOR BERLEVÅG KOMMUNE 2022-2030

Forslag til vedtak/innstilling:

Fremlagt forslag til planprogram for Berlevåg kommunes boligplan vedtas.

Vedlegg:

Utkast til planprogram – Boligplan for Berlevåg kommune 2022-2030
Utredning - arealbehov for boligutvikling

Bakgrunn:

I forbindelse med arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel ble behovet for en ny og helhetlig boligplan identifisert. Arbeidet med boligplanen går nå parallelt med arbeidet med kommuneplanens arealdel.

Som en del av det forberedende arbeidet med boligplanen er det laget et forslag til planprogram som er sendt på høring før planprogrammet kan bli endelig fastsatt av kommunestyret. Planprogrammet er en «plan for planleggingen», og skal gjøre rede for formålet med planarbeidet, hvordan prosessen er tenkt lagt opp, og hvordan man skal ivareta medvirkning.

Forslag til planprogram ble lagt ut på høring og offentlig ettersyn 16. mai, med høringsfrist 10. juni.

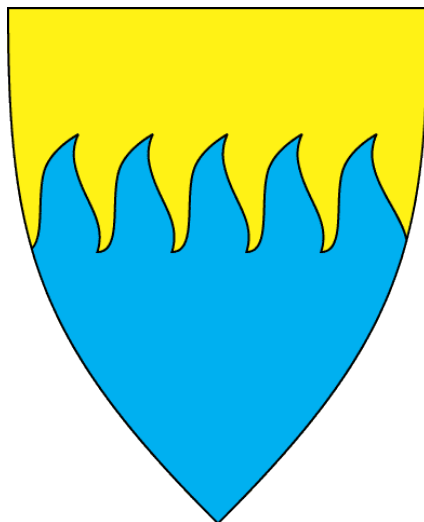
Saksframstilling:

Før planprogrammet fastsettes av kommunestyret kan formannskapet komme med innspill og eventuelt ta opp problemstillinger som ønskes løftet til kommunestyret.

Merknader:

Per nå har det ikke kommet innspill til planprogrammet. Dersom det kommer innspill før saken skal opp til kommunestyret vil en sammenstilling av forslagene bli tatt med i saksframlegget, og eventuelle foreslåtte endringer i planprogrammet markeres.

PLANPROGRAM



Boligplan for
Berlevåg kommune
2022-2030



Berlevåg kommune

- Heftig og begeistret

Om planprogrammet

Hva er et planprogram

Berlevåg kommune har iverksatt arbeidet med å utarbeide en helhetlig boligpolitisk plan for hele kommunen. Planen gjelder frem til 2030 og skal identifisere utfordringer, målsetninger og løsninger for kommunens boligpolitikk i hele perioden. Planen rulleres ved ny kommunestyreperiode.

I forbindelse med dette arbeidet er det laget et planprogram som skal gjøre rede for formålet med planarbeidet, planprosessen med frister og deltakere, opplegget for medvirkning, utredningsbehov og evt. hvilke alternativer som vil bli vurdert.

Planprogrammet sendes ut på høring og offentlig ettersyn, og skal legge til rette for at den berørte befolkningen, offentlige myndigheter, næringslivet, lag/foreninger og andre skal få mulighet til å komme med innspill og således påvirke tidlig i prosessen.

Innspill

Kommunen ønsker at så mange som mulig kommer med innspill til planprogrammet sånn at vi har et godt utgangspunkt for arbeidet videre med selve plandokumentet. Innspill og forslag sendes på e-post til postmottak@berlevag.kommune.no eller med brev til Berlevåg kommune, Rådhusgata 2, 9980 Berlevåg. Merk henvendelsen med «Innspill til boligplanens planprogram».

Frist for å komme med forslag eller innspill er 10.06.2022.



Berlevåg kommune
- Heftig og begeistret

Innhold

Om planprogrammet.....	2
Hva er et planprogram	2
Innspill	2
1. Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn for planarbeidet	4
1.2 Formålet med planarbeidet.....	4
2. Planens plassering i kommunens planstrategi	5
3. utfordringer/problemstillinger.....	6
3.1 For lite differensiert boligmarked.....	6
3.2 Eldrebølgen.....	6
3.3 Har kommunen tilstrekkelig attraktive tomtearealer tilgjengelig for utbygging?	6
3.4 Samsvarer dagens eksisterende boligmasse til befolkningens behov?	6
3.5 Bruke utbyggingsavtaler som verktøy for regulering av boligmarkedet?.....	7
4. Utredningsbehov	7
5. Føringer i planarbeidet	7
6. Organisering i planprosessen	7
6.1 Politisk forankring.....	7
6.2 Involvering i kommuneorganisasjonen	7
6.3 Medvirkning.....	8
6.3.1 Medvirkningsarenaer	8
6.3.2 Informasjonskanaler	8
7. Rollefordeling	8
8. Fremdriftsplan	9



Berlevåg kommune
- Heftig og begeistret

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for planarbeidet

I arbeidet med ny samfunnsdel og arealdel har kommunen identifisert behovet for en videreutvikling av nåværende boligplan. Det er ønskelig å få på plass en helhetlig boligplan som kan brukes som styringsverktøy for å løse eksisterende og fremtidige utfordringer, samt styrker kommunens rolle som boligpolitisk aktør.

Gjeldende boligplan for kommunen er utgått har hatt sitt hovedfokus på eldre og vanskeligstilte på boligmarkedet, og inneholder målsettinger som ikke er nådd. Ifølge Berlevåg kommunes planstrategi for 2021-2023 og kommuneplanens vedtatte samfunnsdel for 2020-2030 skal målet være å utvikle boligplanen til å gjelde boligbygging i sin helhet. Ved å utforme en overordnet boligpolitikk som ivaretar hele befolkningens behov for bolig og bomiljø vil kommunen ha et verdifullt verktøy for å løse både eksisterende, men også fremtidige boligutfordringer, og man vil se kommunens boligpolitikk i sammenheng.

En slik helhetlig boligplan vil bidra til å oppnå de overordnede målene i kommunens planstrategi om et kompetent, utviklingsorientert, trivelig og trygt Berlevåg.

1.2 Formålet med planarbeidet

I planen skal det tas stilling til de eksisterende boligsosiale utfordringene kommunen har i dag, og det skal utarbeides konkrete løsninger. Det skal også tas stilling til de boligpolitiske spørsmålene som gjelder arealutnyttelse og utbyggingsrelatert boligpolitikk. Planen skal dessuten utrede mulighetsrommet for å skape og beholde et velfungerende boligmarked der flest mulig kan ivareta egen bosituasjon. Det er i planstrategien fastslått at kommunens boligpolitikk vil være en kritisk faktor for rekruttering av arbeidskraft i de kommende årene. Det skal derfor i planen anslås hvor mange boliger det vil være behov for i planperioden, hvilke boligtyper og standard som er mest attraktive og hvor man vil tilrettelegge for utbygging.

Gjennom boligplanen skal kommunen:

- Utforme en overordnet boligpolitikk som ivaretar hele befolkningens behov for bolig og bomiljø frem til 2030.
- Sikre at det finnes tilstrekkelig med tilgjengelige arealer for differensiert boligbygging, både for privatpersoner og profesjonelle aktører
- Sikre gjennomføring av nødvendige grunnlagsinvesteringer.
- Utvikle gode og fleksible boligtilbud for å øke tilflytting og beholde rekruttering.
- Avklare boligsosiale strategier og tiltak.
- Følge opp nasjonale satsinger på boligpolitisk/sosialt område.



Berlevåg kommune

- Heftig og begeistret

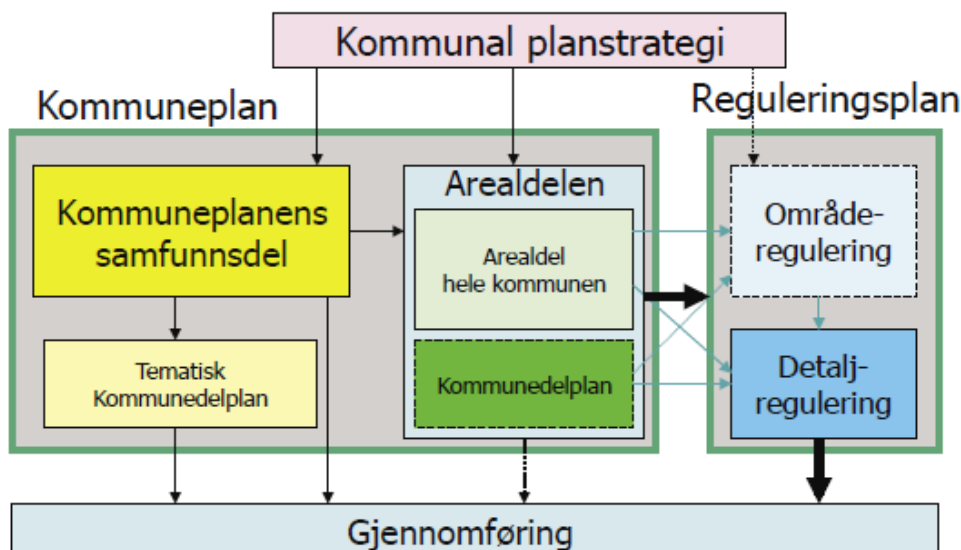
- Bidra til tilrettelegging for universell utforming av eksisterende og nybygde boliger som et ledd i samfunnsutviklingen.
- Sørge for at alle vanskeligstilte på boligmarkedet har en tilfredsstillende boligstandard.

2. Planens plassering i kommunens planstrategi

Det fremgår av plan- og bygningsloven at kommunen skal lage en overordnet kommuneplan bestående av en samfunnsdel og en arealdel. En helhetlig boligpolitisk plan kan regnes som en kommunedelplan og er ikke like omfattende som en overordnet plan. Det oppstilles derfor mindre strenge krav til blant medvirknings- og høringsprosessene, blant annet er det ikke krav om melding om oppstart av planarbeid, samt at det ikke kreves utarbeidelse av planprogram.

Kommunen har imidlertid valgt å sende ut et enkelt planprogram på høring for å sikre at vesentlige tema blir belyst i planen og samtidig som man sørger for god medvirkning. Å synliggjøre kommunens strategi og satsingsområder gjennom planprogrammet kan være et godt virkemiddel for å legge til rette for tidlig medvirkning fra berørte innbyggere og organisasjoner.

Illustrasjonen under viser plansystemet i kommunen.





Berlevåg kommune
- Heftig og begeistret

3. Utfordringer/problemstillinger

3.1 For lite differensiert boligmarked

- Fra kunnskapsgrunnlag til kommuneplanens samfunnsdel «kartlegging av arealbehov for boligutvikling» fra 2019 som er vedlagt planprogrammet ser vi at mesteparten av kommunens boliger er eneboliger og tomannsboliger.
 - 85 % av innbyggerne eier egen bolig.
 - 78 % av innbyggerne bor i enebolig.
 - 14 % bor i tomannsbolig.
- Få leieboliger på markedet, men høye leiepriser tyder på stor etterspørsel.
- Opplevs for tilflyttere som tryggere å leie, da det kan være risikofylt å kjøpe eller bygge nytt på grunn av faren for økonomisk tap ved senere salg.
- Kartlegge hvilke boligtyper der er behov for i dag, og i et langsiktig perspektiv.

3.2 Eldrebølgen

- Andelen eldre vil i følge prognosene til statistisk sentralbyrå øke sterkt frem mot 2040, og denne økningen vil inntreffe parallelt med at folketallet i kommunen synker. Det vil da bli behov for flere boliger med universell utforming.
 - Hvordan skal kommunen bidra med tilrettelagte boliger? Mål om at flest mulig eldre skal kunne bli boende i eget hjem lengst mulig. Hvordan kan kommunen tilrettelegge for de som trenger både bolig og kommunal tjenesteyting?
 - Kan man bygge boliger som fungerer som sosial arena og således motvirker ensomhet?

3.3 Har kommunen tilstrekkelig attraktive tomtearealer tilgjengelig for utbygging?

- I hvilke områder ønsker man å tilrettelegge for utbygging?
 - I utredningen «Kartlegging av arealbehov for boligutvikling» er blant annet følgende områder nevnt som potensielle områder for utbygging i Berlevåg:
 - Området mellom nybyggerfeltet og Ordfører Jentoftsgate
 - Iversenhaugen
 - Kvellobergan
 - Trønderneset
 - Området ned mot havet fra Lagmannsgate og videre til enden av Vikaveien, samt et areal i Nordregate
 - Viser til kartoversikten på side 4 i vedlegg 1 for oversikt over områder som kan være aktuelle å utvikle i Kongsfjord

3.4 Samsvarer dagens eksisterende boligmasse til befolkningens behov?

- Eie vs. Leie



Berlevåg kommune

- Heftig og begeistret

- Kvalitet/standard/størrelse på tilgjengelige boliger
- Hvilke krav til boligen har befolkningen/tilflyttere

3.5 Bruke utbyggingsavtaler som verktøy for regulering av boligmarkedet?

- Ønsker man at kommunen skal eie og leie ut flere boliger, eller vil man at andre aktører skal påta seg denne rollen?

4. Utredningsbehov

- Oppdatert kunnskapsgrunnlag om bosituasjonen i kommunen.
 - Kartlegge boligmasse og prisutvikling.
 - Hvem eier og hvem leier.
- Når kommer tilflytterne, og hvor mange er det som da vil ha behov for bolig?
 - Pendling?
- Status på kommunens utleieboliger i regi av Berlevåg eiendomsselskap.
- Oversikt over, og attraktivitetsvurdering av byggeklare tomter.

5. Føringer i planarbeidet

- Kommuneplanens planstrategi
- Kommuneplanens samfunnsdel
- Kommuneplanens arealdel (ny plan for tiden under arbeid, samkjøres med boligplanen)
- Sektorplan for helse og omsorg 2020-2024
- Regjeringens strategi for den sosiale boligpolitikken «Alle trenger et trygt hjem»
- Regjeringens strategi for et aldersvennlig samfunn «Leve hele livet»

6. Organisering i planprosessen

6.1 Politisk forankring

Formannskapet og kommunestyret holdes løpende orientert i prosessen for å skape et eierskap til planen og sørge for god politisk forankring. Planutkastet legges ut til offentlig høring før sluttbehandling i kommunestyret.

6.2 Involvering i kommuneorganisasjonen

De ulike enhetene i kommunen involveres underveis i prosessen ved behov. Aktuelle fagområder inkluderer:



Berlevåg kommune

- Heftig og begeistret

- Teknisk avdeling/byggesak
- Helse og omsorg
- Flyktningetjenesten
- NAV

6.3 Medvirkning

For å sikre en boligpolitikk som ivaretar alle innbyggerne og aktørene i kommunen legges det opp til bred medvirkning. Medvirkningsprosessene skal bidra til å besvare/løse de problemstillinger som planprogrammet tar opp.

6.3.1 Medvirkningsarenaer

- Folkemøte
- Dialogmøte med ulike grupper
 - Ungdomsrådet
 - Seniorrådet
 - Rådet for funksjonshemmede
 - Kongsfjord bygdelag
- Barnetråkk – digital medvirkningsarena for barn

6.3.2 Informasjonskanaler

- Kommunens facebookside
- Kommunens hjemmeside

7. Rollefordeling

Organ	Sammensetning	Oppgaver
Arbeidsgruppe	Rådmann, ordfører, planleggingsleder, prosjektleder for boligplanen, representant fra teknisk	Ansvar for planprosess og fremdrift fram mot politisk behandling. Utreder ihht planprogrammet selve boligplanen. Velger ut arbeidsmetoder og prosesser, ivaretar oppgavefordeling og utarbeidelse av plan/tekstforslag.
Styringsgruppe	Formannskapet	Prinsipielle avklaringer, vurderer om problemstillinger skal løftes til kommunestyret.



Berlevåg kommune
- Hefstig og begeistret

		Sender planforslag til høring og fremmer endelig planforslag til kommunestyremøtet.
Vedtaksorgan	Kommunestyret	Fastsetter planprogrammet og vurderer problemstillinger som formannskapet ønsker avklart. Vedtar endelig plan.

8. Fremdriftsplan

Dato	Aktivitet	Stikkord	Ansvar
Mars/april	Utforme planprogram	Fremdrift med angivelse av milepæler og omtrentlig tidsbruk	Prosjektleder
Mai	Gjennomgang i arbeidsgruppa	Diskutere utkast til planprogram i plenum	Arbeidsgruppa
Mai/juni	Høring planprogram	Legger planprogrammet ut på høring i 4 uker for å få innspill	Prosjektleder
Juni	Formannskapet	Orienterer om plan og planprogram med innhold.	Rådmann/prosjektleder
Juni	Kommunestyret	Vedtar planprogram	Rådmann/prosjektleder
Juni/juli	Kunnskapsinnhenting	Utredninger Gjennomgå og bearbeide innspill/merknader	Arbeidsgruppa
Juni/juli/ august	Dialogmøter med innbyggere/næringslivet	Diskusjon og idémyldring	Arbeidsgruppa
August/ september	Arbeide med plandokumentet	Lage plandokumentet klart til politisk førstegangsbehandling	Prosjektleder
September	Temamøte med kommunestyret	Kommunestyrets innspill til planutkastet før det sendes på høring	Rådmann/ prosjektleder
September/ oktober	Høring boligplan	Legger boligplanen ut på høring i 4 uker for å få innspill	Prosjektleder
November	Politisk andregangsbehandling	Formannskapet sender planforslag til kommunestyret for endelig vedtak	Rådmann/ prosjektleder

Berlevåg kommunes samfunnsdel – 10. mai 2019

Kartlegging av arealbehov for boligutvikling

I planprogrammet for Berlevåg kommunes samfunnsdel skal det utredes om dagens arealer for boligutvikling er tilstrekkelige. Dersom de ikke er det, skal det pekes på områder hvor det er mulig å utvide dagens arealer, eventuelt etablere nye. Utredningen skal også vurdere hvilke boligtyper det kan være aktuelt å satse på i framtiden.

Kort beskrivelse av boligstrukturen i kommunen

85 % av innbyggerne i kommunen eier boligen sin selv. 78 % av innbyggerne bor i eneboliger, og 14 % bor i tomannsboliger. (Kilde: SSB). Det er ganske lite tilbud av leieboliger mens etterspørselen er relativt høy. Insentivet til nybygging av selveierboliger er lavt, på grunn av forventet stort verdifall ved senere salg.

Det har vært svært liten netto tilvekst av boliger i kommunen siden år 2000, hvis man ser bort fra nybygging etter brann.

Demografiske forhold som vil påvirke boligstrukturen i kommunen

Den siste store utbyggingen av boliger skjedde mellom 1970 og 1980. Nesten alle nye boliger var eneboliger med relativt stor grunnflate, tilpasset familier. Det var i tråd med datidens trender. I 2019 er familiene mindre, det er flere enslige og det er flere som ønsker å leie framfor å eie.

Gjeldende grunnlag for boligpolitikken:

Boligplan for Berlevåg kommune ble utarbeidet i 2012. Boligplanen skal være kommunens hovedverktøy i boligarbeidet. Planen beskriver at mangelen på boenheter har hemmet rekruttering til mange deler av samfunnet. Det er beskrevet følgende tiltak:

- Bygging av hybler/leiligheter for unge i etableringsfasen samt arbeidstakere i privat næringsliv.
- Seniorboliger i form av leiligheter i bofellesskap med fellestjenester. Dette kan frigjøre boliger på markedet.
- Tjenesteboliger, primært leiligheter for rekruttering til kommunale fagområder.

Kommunen ønsker å tilrettelegge gjennom arealplanlegging, samt bruke Berlevåg Eiendomsselskap som tilretteleggende og koordinerende organ i større utbyggingsprosjekter. Kommunen vil regulere sitt samarbeid med private utbyggere gjennom utbyggingsavtaler. Det er formulert følgende målsettinger, med tidsplan:

1. Bygge ti hybler/leiligheter med ferdigstillelse høsten 2013.
2. Bygge seks seniorleiligheter i bofellesskap med ferdigstillelse høsten 2014.
3. Bygge to overgangshybler til psykiatrien med ferdigstillelse høsten 2014.
4. Utbedre de prekære behovene til kommunens egne boligmasse.
5. Bygge til sammen 30 nye boenheter innen utgangen av 2016.

Et mindre antall boenheter er bygget, men langt færre enn målsettingene.

Status: Ledige opparbeidede tomter:

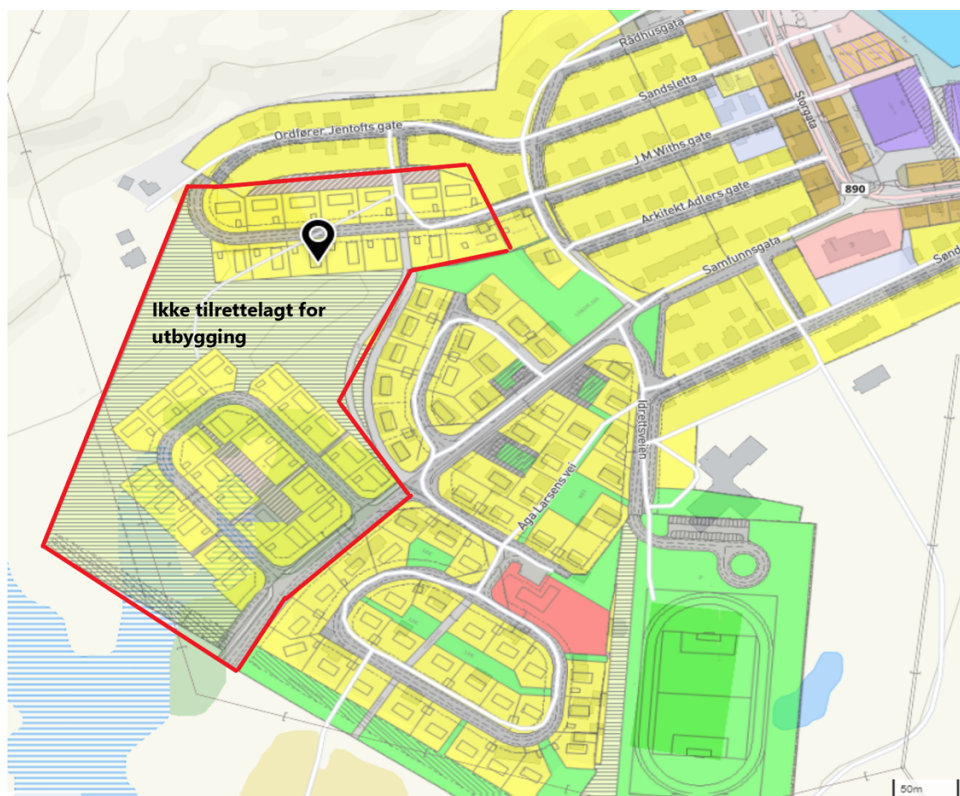
Ifølge boligplanen er det ca 20 byggeklare tomter i Berlevåg. 12 av tomtene ligger i «nybyggerfeltet» og vurderes som mindre attraktive. Siden planen ble laget er fem av tomtene i «nybyggerfeltet» ikke

Berlevåg kommunes samfunnsdel – 10. mai 2019

lenger tilgjengelig eller bygget ut. Øvrige tomter ligger spredt i Berlevåg. I Kongsfjord er et mindre antall tomter tilgjengelig i eksisterende boligfelt.

Regulerte boligtomter:

I tillegg til det arealet som er bygget ut i «nybyggerfeltet» ble det i 1971 regulert inn ca. 35 boligtomter i reguleringsplan for Idrettsveien/Ordfører Jentoftsgate. Ingen av disse tomtenes er tilrettelagt for utbygging gjennom infrastruktur som veg, vann og avløp. Arealene for boligbygging i Berlevåg sentrum er vist nedenfor.



I Kongsfjord er det mulig å etablere fem boliger/fritidsboliger i LNFR-områder.

Leiemarkedet

Berlevåg Eiendomsselskap forvalter kommunens boligmasse. Foruten personer med særlige behov, leies det ut boliger til kommunalt ansatte som flytter til kommunen. Den øvrige delen av leiemarkedet består for det meste av enkeltpersoner som leier ut eneboliger eller deler av tomannsboliger. Det finnes også et «hybelmarked» for arbeidstakere som jobber i kortere perioder. Leieprisene er relativt gode.

Mulige arealer for framtidig boligbygging

Berlevåg

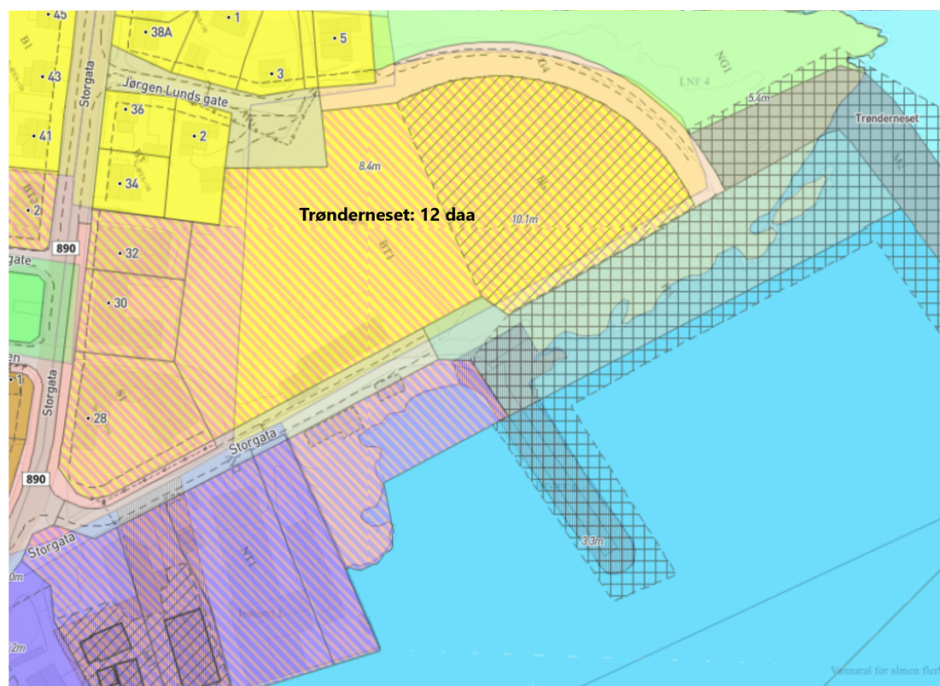
Boligplanen har skissert to områder for mulig framtidig boligbygging: «Raet», eller Iversenhaugen, mellom Søndregate og Østregate, samt «Kvellobergan» mellom Fjellveien, Øvreveien og Skonsvikveien.

Berlevåg kommunes samfunnsdel – 10. mai 2019



Ingen av områdene er regulerte. Iversenhaugen er LNFR-område. En ganske stor del av Kvellobergan er i kommuneplanens arealdel satt av til lek/idrett. I tillegg til regulering må områdene opparbeides med veg, vann og avløp før det kan tilrettelegges for utbygging.

I områderegulering for Berlevåg sentrum, havn og Revnes er ca 12 daa avsatt til kombinert bolig- og tjenesteteyting på Trønderneset. Det er krav om detaljregulering av området.



Brente Steders Regulering (BSR) fra 1948 satte av arealer til boligbygging i området Kvellobergan men også store sjønære områder fra Lagmannsgate, langs Vikaveien og et ekstra areal for for Nordregate. Områdene er ikke avsatt til boligformål i gjeldende kommunedelplan for Berlevåg

Berlevåg kommunes samfunnsdel – 10. mai 2019

tettsted (1998). Områdene med rød avgrensning nedenfor ligger nær eksisterende veg, vann og avløp. Det gjør det billigere å bygge ut, men krever likevel detaljregulering.



Kongsfjord



I områderegulering for Kongsfjord og Veines er det pekt på fire områder i Kongsfjord som kan være aktuelt å utvikle videre. Områdene er markert med gule streker i kartet ovenfor. Områdene må reguleres først. På Veines er det i planen satt av et mindre antall nye boliger/fritidsboliger.

Oppsummering:

Det er mulig å tilrettelegge tilstrekkelige arealer for ny boligbygging i Berlevåg kommune, men det kreves at det gjøres betydelige grunnlagsinvesteringer. Nye boliger innenfor tilrettelagte arealer må enten legges til mindre attraktive områder, eller gjennom fortetting eller sanering av eksisterende

Berlevåg kommunes samfunnsdel – 10. mai 2019

bebyggelse. I den nordre delen av Berlevåg er det mulig å etablere nye boligtomter gjennom ny reguleringsplan. Grunnlagsinvesteringene blir heller ikke så høye der.

Vurdering, ut fra målsettingen «Berlevåg skal være en attraktiv kommune å bo i»:

Berlevåg har i dag negativ befolkningsvekst. Kommunen ønsker å stoppe nedgangen, og få til en positiv vekst. I overskuelig framtid må denne veksten komme ved netto tilflytting. Det er to forhold som får betydning for om dette kan lykkes:

1. Det må være mulig å leie moderne boliger av god standard og med differensierte størrelser i kommunen
2. Det må være mulig å investere i bolig uten å tape ved senere salg.

Berlevåg, som andre kommuner på Finnmarkskysten, har alltid hatt stor mobilitet, dvs. høy inn- og utflytting. Dette vil neppe endre seg i framtiden. Det betyr at det å investere i en selveierbolig, enten ny eller brukt, kan oppleves som å ta for høy risiko i dag. Å leie bolig vil ikke oppleves som risikofyllt. Punkt 2 ovenfor vil være et markedsmessig forhold som er et resultat av framtidig utvikling i næringsliv og folketall. Punkt 1 er noe som det er mulig for kommunen og utbyggere å påvirke på kort sikt.

Berlevåg kommunes rolle i framtidig boligutvikling bør være:

1. Arealplanlegging med sikte på at det skal finnes tilstrekkelige arealer for differensiert boligbygging.
2. Gjennomføre nødvendige grunnlagsinvesteringer.
3. Tilrettelegge for at private boligutviklere kan bygge ut i områder i kommunen.
4. Fortsatt ivareta sitt ansvar for sosial boligbygging.



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00375-1
Saksbehandler Ulf Tore Alexandersen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

ENDRINGER I BARNEVERNENSLOVEN 01.01.2022 OG VEDTAK OM PLAN FOR FOREBYGGENDE ARBEID I BERLEVÅG KOMMUNE

Forslag til vedtak/innstilling:

Utkast til plan for Barnevernsreformen – en oppvekstreform vedtas slik den foreligger.

Vedlegg:

Utkast til Barnevernsreformen – en oppvekstreform

Saksframstilling:

Bakgrunn:

Fra 1. januar innføres en plikt til å samordne kommunens forebyggende tjenestetilbud rettet mot barn og familier. Kommunestyret skal selv vedta en plan for det forebyggende arbeidet (§ 3-1). Det gjøres også en endring i bestemmelsen om kommunens oppgaver (§ 2-1). Det vil ikke lenger følge av loven at det er barnevernleder som har ansvaret for oppgaver etter loven. Hovedformålet med endringen er å understreke og styrke kommuneledelsens ansvar for den overordnede styringen av barnevernstjenesten.

Reformen regulerer først og fremst barnevernet, men målene i reformen nås gjennom endringer i hele oppvekstsektoren i kommunene. Samlet sett er barnevernsreformen i realiteten en oppvekstreform, hvor kommunene tilrettelegger for tverrfaglig samhandling mellom ulike kommunale tjenester og nivåer. Målet er at flere utsatte barn og familier får den hjelpen de trenger på et tidlig tidspunkt.

Ny barnevernslov tydeliggjør at kommunen som helhet, og ikke bare barnevernstjenesten, har ansvar for å forebygge omsorgssvikt og atferdsproblemer, samt tydeliggjøre at det er kommunens øverste politiske og administrative ledelse som har det overordnede ansvaret for at kommunen oppfyller sine lovpålagte plikter.

De overordnede målene med barnevernsreformen er flere, men viktigst er at alle utsatte barn og familier får den hjelpen de trenger på et tidlig tidspunkt. For at dette skal fungere må kommunen altså gjennom endringer i hele oppvekstsektoren tilrettelegge for tverrfaglig samhandling mellom samtlige, relevante kommunale tjenester og nivåer.

Et annet mål er selvsagt at Berlevåg kommune oppfyller de lovendringene som reformen pålegger kommunen, bl.a. økt finansieringsansvar – som i praksis betyr at øremerkede midler til barnevernet overføres til kommunenes frie inntekter.

- Refusjonsordningen for fosterhjem avvikles og grunnfinansieringen av statlige tiltak reduseres (= kommunenes egenandel ved bruk av statlige tiltak øker)
- Midlene legges inn i kommunerammen, og kommunene kan bruke dem til hva de vil
- Reformens intensjon: Bruk en del av midlene på forebygging – tidlig oppdaging og tidlig hjelp

Et relevant og viktig mål vil være at man unngår de eventuelle økonomiske konsekvensene dersom det forebyggende arbeidet ikke fungerer, dvs. økt bruk av ulike tiltak i vertskommuner.

Arbeidet med planen har foregått siden januar 2022. Underveis har oppvekstsjef drøftet innholdet med oppvekstsjef i Båtsfjord og leder for barneverntjenesten samme sted. Andre som er forelagt planen, er veiledningsteamet for barnevernet i Berlevåg og Båtsfjord, i tillegg alle kommunalsjefer for oppvekst og kultur i Øst-Finnmark.

Administrasjonen har også vært i kontakt med Merete Jenssen, leder for barnevernseksjonen og Hilde Bremnes, oppvekst – og barneverndirektør, hos Statsforvalteren i Troms og Finnmark, bl.a. i spørsmålet om taushetsplikt og samtykke m.m.

I tillegg er utkastet til ny plan sendt for høringsuttalelser til relevante personer og etater innad i kommunen, samt viktige regionale aktører.

Planen ble lagt frem for hovedutvalget for helse og omsorg den 11. mai, og ungdomsrådet den 23. mai. En redegjørelse for hovedutvalget for oppvekst og kultur i uke 22, til formannskapet 7. juni og endelig til kommunestyret 16. juni.

Høringsuttalelser:

På tross av at det ble bedt om høringsuttalelser fra mange aktører, kom det kun inn en tilbakemelding.

Elisabeth Schanche, medlem av hovedutvalget for oppvekst og kultur:

«Leste raskt gjennom planen, men jeg kan ikke se at tannhelsetjenesten er inkludert under lokale aktører. Pr. i dag er vi den eneste helsetjenesten som innkaller alle barn mellom 3 -18 år til årlig undersøkelse gjennom hele barndommen deres. Når barna er små, er også foreldre til stede. Det setter oss i en unik posisjon til å oppdage barn utsatt for alvorlig omsorgssvikt/mishandling gjennom våre observasjoner både klinisk, oralt og ved samtaler. Vi har selvfølgelig informasjonsplikt ovenfor barnevernet, og taushetsplikt.

Kommentar:

Innspillet er tatt med i siste utkast av planen, datert 27. mai 2022. Det er videre slik at det i Stortingets møte 2. juni 2021 gjort flere endringer til lov om endringer i velferdstjenestelovgivningen, som også innbefatter tannhelsetjenesten hvor bl.a. samarbeidet mellom tannhelsetjenesten og andre etater blir presisert. Se. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-143/>

Merknader:

Rådmannen ber formannskapet og kommunestyret vedta planen slik den nå foreligger, slik at planen får politisk formell godkjenning. Rådmannen mener det er særdeles viktig at alle relevante enheter i kommunen blir gjort kjent med innholdet før sommeren, slik at arbeidet med planen kan starte til høsten.



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 20/00981-8
Saksbehandler Jørgen Holten Jørgensen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

ETABLERING AV INTERKOMMUNALT SAMARBEID I VESTRE VARANGER OARJE VÁRJJAT/ - BERLEVÅG, BÅTSFJORD, NESSEBY OG TANA

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kommunestyret tar saken til orientering.
1. Kommunestyret forutsetter at samarbeidsmodellene evalueres i løpet av 2023.

Vedlegg:

Samlet status om budsjett og finansieringsmodell
Drøftingsprotokoll tillitsvalgte

Saksframstilling:

1. BAKGRUNN OG STATUS

Vestre Varanger er etablert som et interkommunalt samarbeidsinstrument mellom fire kommuner i Vestre Varanger (Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana).

Den grunnleggende samarbeidsavtalen fra 2021

I februar 2021 ble det vedtatt en samarbeidsavtale (grunnnavtale) som skisserer mål, forventninger og avklaringer for hvordan et utvidet interkommunale tjenestesamarbeid i Vestre Varanger skal utvikles.

Av særlig viktighet er det at framtidige samarbeid skal ha nytteverdi for alle kommunene og at løsningene skal være balanserte slik at alle kommunene trekkes inn som ansvarlige partnere.

Forholdet til Statsforvalteren og departement

Kommunereformen førte ikke til store endringer i kommunestrukturen i Finnmark, men utfordringsbildet for små sårbare kommuner forblir stort. Prosjektet Interkommunalt samarbeid i Vestre Varanger ble etablert for styrke tjenestene men beholde en desentralisert struktur – som et lokalt tilpasset alternativ til kommunesammenslåing. Prosjektet går parallelt med tilsvarende prosjekt i Midt-Finnmark og støttes faglig og økonomisk av Statsforvalteren; totalt kr. 5 710 000,- er så langt bevilget med prosjektskjønnsmidler. Andre regionale og statlige myndigheter har fulgt prosjektene tett. Styringsgruppa har hatt flere møter med daværende kommunalminister, og dessuten vært vertskap for en større delegasjon fra Kommunaldepartementet. I tråd med Hurdalserklæringen har departementet nå lansert ordningen om bygdevekstavtaler. Det gis klare signaler om at samarbeidskommunene i Vestre Varanger vil få status som pilotområde med ny bygdevekstavtale, noe som vil utløse flere millioner kroner i statlig støtte de neste årene. Forutsetningen er at samarbeidsavtalene i Vestre Varanger blir vedtatt.

Prosjektarbeidet – de fire delprosjektene

I løpet av 2021 ble det startet opp et utredningsarbeid på fire ulike tjenesteområder: barnevern, IKT, økonomi samt forvaltningskontor for helsetjenester.

Nye prosjektområder i kjømda

I tillegg til de fire første tjenesteområdene har det tilkommet ideer og forslag til nye prosjekter som det skal arbeides videre med i 2022-23. Utredningsarbeid er igangsatt for mulig felles plankontor og NAV-kontor.

2. NÆRMERE OM SAMARBEIDSMODELLENE

4k-prosjektene innebærer omorganisering. Ideen er å etablere interkommunale samarbeidsordninger for tjenesteproduksjon som i dag utøves enten direkte av kommunene eller i mindre samarbeidsmodeller. Slike nye interkommunale samarbeidsløsninger om tjenesteproduksjon forutsettes etablert med hjemmel i Kommune-lovens bestemmelser om interkommunalt samarbeid.

Tjenesten organiseres i ny enhet og de ansatte samlet i et fellesskap

Det vurderes slik at både utfra et ledelses- og organisasjonsperspektiv og et ansatteperspektiv er det mest effektivt og hensiktsmessig at alle ansatte i en ny tjeneste inngår i en felles enhet under en enhetlig ledelse.

Fra ulike hold trekkes Kommunelovens bestemmelser om administrativt vertskommunesamarbeid fram som den mest gunstige modell som gir bedre ansvarslinjer for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Virksomhetsoverdragelse etter Arbeidsmiljøloven

En anerkjent metode for selve etableringen av vertskommunemodellen er at ansatte samles under felles ledelse i vertskommunen gjennom virksomhetsoverdragelse iht. Arbeidsmiljølovens kapittel 16.

AML kap 16 er er god modell fordi den er effektiv og transparent og samtidig sikrer de ansattes rettigheter på beste måte.

3. SAMARBEIDSAVTALEN

Samarbeidsavtalen er det forpliktende fundament for samarbeidet og den skal godkjennes av alle kommunestyrene som inngår i samarbeidet. Det er kommunestyrene som «eier» denne avtalen og bare kommunestyrene kan endre den.

En slik samarbeidsavtale skal inngås til hver interkommunal ordning (tjenesteområde) og avtalen skal regulere forholdet mellom de deltakende kommunene, herunder skal ansvarlig vertskommune framgå. KomL kap 20 gir anvisning på hva som skal være med i avtalen.

I 4k-prosjektene har man valgt å utarbeide så like avtaleformular som mulig for de forskjellige tjenesteområdene. En større del av avtaleutkastene har lik tekst, mens det er enkeltheter som avviker på noen områder.

Noen sentrale punkter i avtalen

Av viktige punkter i avtalen kan trekkes fram:

1. Avklaring av formalia som vertskommune, deltakende kommuner, formål og omfang av tjenestesamarbeidet.
2. Varighet
3. Budsjett- og finansieringsmodell
4. Ansattes forhold
5. Regler for endring av avtale, uttreden, opphør/avvikling av samarbeidet

Et sentralt punkt hva gjelder ansatterettigheter knytter seg til punktet om hva som skal skje dersom samarbeidet opphører/vedtas avvirket. I utgangspunktet vil det da være vertskommunen som rettslig sett ansvarlig arbeidsgiver som har ansvaret for personalet og dermed en alminnelig plikt til å ivareta alle hensyn i Arbeidsmiljøloven vedrørende overtallighet mv.

Dette innebærer en ansvars- og risikoforskyvning i forhold til situasjonen før samarbeidets etablering. For å bøte på dette er det i avtaleutkastene satt inn en forpliktende formulering hvor alle kommunene har et «solidarisk ansvar» for alle ansatte ved opphør/avvikling.

Balansert ansvarsfordeling

I tråd med prinsippene i grunnavtalen for 4k-samarbeidet fra februar 2021 så er de fire delprosjektene som nå foreligger til behandling fordelt på en balansert måte mellom de fire kommunene. Hver kommune vil få vertskommune-ansvar for hvert sitt tjenesteområde; med Berlevåg (økonomi), Tana (barnevern), Nesseby (IKT) og Båtsfjord (forvaltningskontor).

4. BUDSJETT- OG FINANSIERINGSMODELL

I samarbeidsavtalen framgår hvordan budsjett for tjenesteområdet fastsettes og hovedpunktene i finansieringsmodellen (kostnadsdekningen).

Om finansieringsmodellen

Budsjett- og finansieringsmodell bygger på det som står i den grunnleggende samarbeidsavtalen (kap 9) om kostnadsfordeling i vedtatt samarbeid, blant annet at «Det skal gjøres en nærmere vurdering av budsjett og kostnadsfordeling i felles saksframlegg og samarbeidsavtaler på de enkelte tjenesteområder» samtidig som det heter at «detaljerte kostnadsnøkler for den enkelte tjeneste bør unngås». Det framgår også at «Kostnadsfordelingen beregnes ut fra et nærmere definert fast grunnbeløp og antall innbyggere i den enkelte kommune».

I prosjektarbeidet er det på de fire områdene laget et grunnlag som viser hva en ny tjeneste vil koste RS («rund sum»). Modellbudsjettene er utarbeidet på bakgrunn av det tallmateriale som er tilgjengelig i historisk kost (budsjett/regnskap siste årene). De to prosjektene IKT og økonomi bygger i vesentlig grad på eksisterende driftsnivå, mens for barnevernstjenesten forutsettes økte kostnader. Dette er i budsjettet lagt inn som såkalt «reformtillegg», altså anslag på økte kostnader knyttet til styrket kompetanse (nye stillinger).

Felles forvaltningskontor (vertskommune Båtsfjord) er et nytt tiltak og dermed i det vesentlige en ny kostnad, slik at det derfor ikke er så lett å sammenligne med historisk kostnad.

Vedlagte notat gir utfyllende informasjon om modellen.

Økonomisk oversikt

Det er på hvert av de fire prosjektområdene laget preliminnære budsjett- og økonomiplanoppsett.

Samlet sett ligger kalkylene på 42.1 mill kr for alle fire tjenesteområder dersom man iverksetter alle reformtiltak som forutsatt i prosjektrapportene.

Førsteårsvirkning

Reformtiltakene, i det vesentlige økte ressurser innen barnevern på RS 2,9 mill kr og det nye tiltaket med forvaltningskontor i Båtsfjord på RS 2,5 mill kr, innebærer en budsjettmessig virkning første driftsår på RS pluss 5,4 mill kr.

Det er et mål å arbeide med samordninger og felles ressursbruk slik at denne summen kan bringes noe ned.

Etablerings- og pukkelkostnader

I varierende grad er det estimert oppstarts- eller «pukkel»-kostnader i prosjektene. Dette er engangskostnader i første, evt. andre driftsår. Disse engangskostnadene er noe ulike mellom prosjektene og det er på IKT-området at det største anslaget foreligger.

Muligheter for justering og balansering

Som nevnt ovenfor er det muligheter for samordning / «synergieffekter» i prosjektene som kan bringe budsjettvirkning noe ned. Et av disse områdene er samarbeid om juridisk kompetanse mellom forvaltningskontor og barnevernstjenesten. Det er imidlertid vanskelig å prissette dette på nåværende tidspunkt.

Økonomisk gevinst og merverdi

Det er i prosjektene synliggjort at nye samarbeidsmodeller kan innebære reduserte driftskostnader over tid, blant annet bør det være mulig å redusere totale kostnader innen økonomiforvaltningen med inntil 10 % på 3-4 års sikt.

Også på IKT-området kan man målsette en viss driftsmessig økonomiske gevinst.

I en viss grad er oppstartskostnader og økonomisk gevinst avhengig av de valg som gjøres mht. innretning på samarbeidet og organiseringen av selve innfasingsperioden.

5. VIDERE PLANPROSESS

Det saksmateriale som nå legges fram for kommunestyrene i 4k er et grunnlag for å fatte prinsippbeslutning om man skal virkeliggjøre de planlagte samarbeidsprosjektene.

Etter en slik prinsippbeslutning vil det etableres en ny planprosess på administrativt nivå som skal arbeide med selve oppstarts- og iverksettingsfasen.

I dette arbeidet med formaliseringer, innholdsdesign, organisasjonsbygging, virksomhetsoverdragelse mv. vil det være nødvendig med en tett dialog med ansatte og tillitsvalgte.

I dette arbeidet vil felles personalpolitiske retningslinjer innen 4k-området være viktig.

Gjennom iverksettingsperioden er det også naturlig med jevnlig rapportering om framdrift til kommunestyrene.

Bakgrunn:

Merknader:

Vedlegg:

NOTAT OM BUDSJETT- OG FINANSIERINGSMODELLER

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Innledning2. Mål: En balansert og rimelig rettferdig finansieringsmodell3. Fellesbudsjett4. Kostnadsfordeling5. Sammenligning med historisk kostnad6. Overgangsordning for budsjetteffekt7. Oppsummering |
|---|

1. Innledning

Notatet har til hensikt å gi bakgrunnsinformasjon om økonomimodeller for de tjenesteområdene som inngår i 4k-samarbeidet. Totalt er de 4 nye samarbeidsordningene beregnet å koste 42,1 mill kr i første driftsår og kostnadene skal fordeles på hver kommune etter en enkel nøkkelmodell. I notatet foreslås hvordan denne kostnadsfordelingsnøkkelen skal se ut og hvilke virkninger det har for kommunene.

2. Mål: En balansert og rimelig rettferdig finansieringsordning

Den grunnleggende samarbeidsavtalen som 4k-kommunene vedtok i februar 2021 har følgende føringer for en økonomimodell:

1. - Kostnadsfordelingen beregnes ut fra et nærmere definert fast grunnbeløp og antall innbyggere i den enkelte kommune
2. - Det skal gjøres en nærmere vurdering av budsjett og kostnadsfordeling i felles saksframlegg og samarbeidsavtaler på de enkelte tjenesteområder

Det er videre presisert at en økonomimodell ikke bør ha for detaljerte kostnadsnøkler og modellen bør være mest mulig lik i tjenesteområdene.

I tillegg er det utviklingen av en modell lagt vekt på at fellesbudsjettet ikke skal inneholde internfakturering eller intern husleie mellom kommunene.

3. Et fellesbudsjett for hvert tjenesteområde

Et vesentlig element i økonomimodellen er å konstruere et fellesbudsjett som omfatter alle kostnader som skal fordeles mellom samarbeidskommunene. Det betyr en tydelig grensegang mellom det som er felleskostnader og det som er kommunespesifikke kostnader.

For barnevern skal fellesbudsjettet dekke selve BV-tjenesten (primært lønnskostnader for saksbehandling og administrasjon samt kontorhold/reiser mv.), mens alle tiltak direkte mot barn/unge/familier er kommunespesifikke kostnader som dekkes av den enkelte kommune.

I prosjektarbeidet har man tatt utgangspunkt i eksisterende kostnadsnivå på hver av tjenestene og så

har man vurdert kostnadene ved nye elementer som foreslås i prosjektene.

I tabellen nedenfor er satt inn en hovedoversikt som viser de ulike kostnadselementene for hver av tjenestene estimert for første driftsår:

HOVEDOVERSIKT - Utgifter i budsjettforslag 2023		1	2	3	4	5
Netto	Hist kost	Basic forslag drift fellesut	Nye driftsakt (forslag)	SUM	Nye driftsakt (ønsker)	Engangskost (etb/oppss)
Barnevern	11 350 000	11 364 000	Stillinger 2 930 000	14 294 000	-	200 000
IKT	9 720 000	9 994 322	-	9 994 322	470 000	1 785 000
Økonomi	15 300 000	15 283 000	Reiseutg 50 000	15 333 000	200 000	150 000
Forvaltningskontor	-	2 545 000	-	2 545 000	-	45 000
SUM	36 370 000	39 186 322	2 980 000	42 166 322	670 000	2 180 000

De foreløpige tallene viser at iverksettelse av alle 4 prosjektene, basert på gitte forutsetninger, innebærer en total kostnad på RS (rund sum) 42,1 mill kr.

I dette tallet ligger økte ressurser til barnevern på 2,9 mill kr samt de nye kostnadene på 2,5 mill kr ved forvaltningskontor i Båtsfjord.

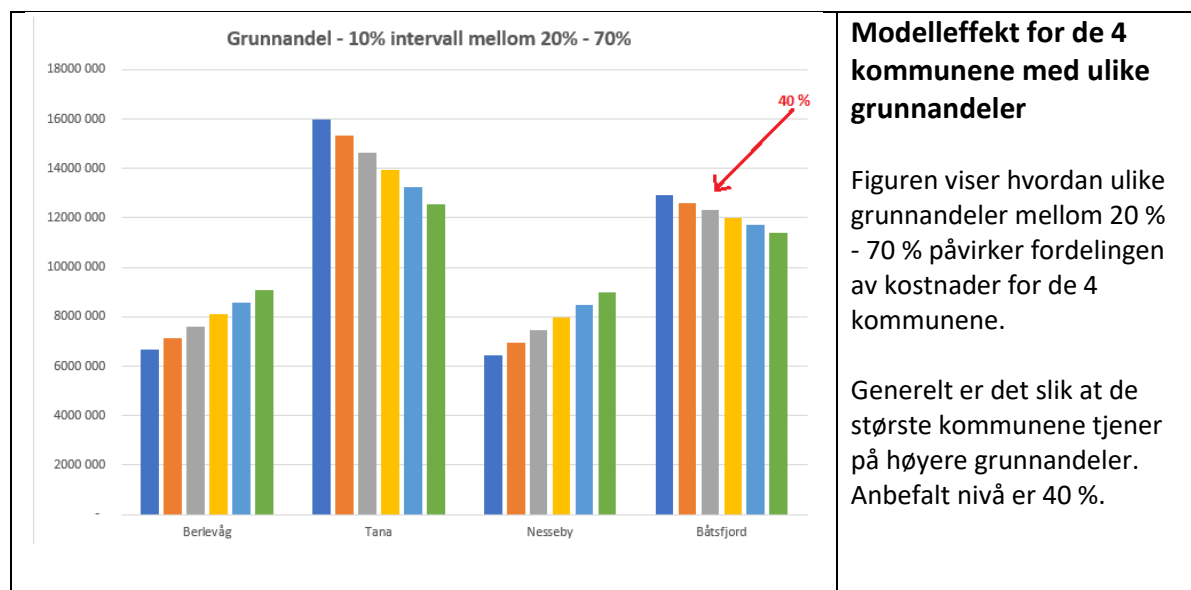
I tillegg til denne totalsummen er det satt opp 2 kolonner hvor det er angitt en sum på tiltak som er ønsket iverksatt ved oppstart (kolonne 4) samt engangskostnader/»pukkel» ved selve etableringen (kolonne 5).

I kolonne 1 er det til orientering gitt et avrundet anslag på historisk kostnad, altså hva tjenestene koster i dag, og i kolonne 2 en RS på hva prosjektene koster uten tilføring av nye ressurser.

4.Kostnadsfordeling

Fellesbudsjettet på hvert tjenesteområde skal fordeles på hver kommunene etter en kostnadsnøkkel med både fast grunnandel og den øvrige del basert på innbyggertall.

Et viktig punkt er å finne et rimelig og rettferdig nivå på grunnandelen, fordi variasjon i grunnandel i betydelig grad påvirker kommunenes kostnader, slik det framgår i figuren:



I denne figuren er det satt inn estimert totalkostnad for alle 4 tjenesteområdene på 42,1 mill kr.

Endring i grunnandel gir utslag i modellen og effekt er ulik mellom kommunene. For Berlevåg utgjør hvert 10%-intervall 480.000 kr og det betyr at kommunen får nær en halv million kroner i økt kostnad om man velger å øke grunnandelen med 10 %.

Motsvarende vil Tana kommune «tjene» 680.000 kr for hvert nivå grunnandelen settes opp, f eks fra 30 - 40 % eller fra 40 - 50 %.

Intervall-effekt for hver kommune pr 10 % endring framkommer i tabellen:

	Intervalleffekt pr 10 % endring i grunnandel	Anslag kostnadsdeling med 40 % grunnandel	Relativ fordeling av kostnader mellom kommunene
Berlevåg	480.000 kr	7,6 mill kr	18,1 %
Tana	- 680.000 kr	14,7 mill kr	34,8 %
Nesseby	510.000 kr	7,5 mill kr	17,7 %
Båtsfjord	- 310.000 kr	12,3 mill kr	29,3 %
	0	42,1 mill kr	99,9 %

Tabellen viser også estimert fordelt totalkostnad på hver kommune av de fire prosjektene i første driftsår, gitt kostnadsnøkkel på 40 % grunnandel samt relativ fordeling av kostnadene mellom kommunene.

En grunnandel på 40 % er relativt høy om man sammenligner med ulike interkommunale samarbeidsordninger rundt om i landet. Når man har valgt en såpass høy grunnandel i disse prosjektene i Vestre Varanger, så er det på bakgrunn av effektsimuleringer av ulike modeller og et sideblikk til hva som er kommunenes kostnader i dag.

Dermed må man se 40 % grunnandel som et forslag som skal ivareta balanse og rettferdighet samt at budsjettvirkningene ikke skal bli uforholdsmessig store for kommunene.

Anbefalt modell – eksempel

Dette eksemplet på fordeling tar utgangspunkt i estimert totalkostnad for 4k-prosjektene på 42,1 mill kr. I fordelingsnøkkel vil en se hva kommunene må ut med i fast grunnandel gitt 40 % (=4,2 mill kr hver) og resterende 60 % (25,3 mill kr) som fordeles etter innbyggertall:

KOSTNADSDEKNINGSMODELL VESTRE VARANGER summa					2023	
Fordelingsnøkkel:		Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	Sum
40% fastandel	40	4 216 632	4 216 632	4 216 632	4 216 632	16 866 529
60% folketall	25 299 793					
Berlevåg	928	3 433 993				
Tana	2 829		10 468 497			
Nesseby	880			3 256 372		
Båtsfjord	2 200				8 140 931	
SUM folketall	6 837					25 299 793
SUM betaling		7 650 625	14 685 129	7 473 005	12 357 563	42 166 322

5.Sammenligning med historisk kostnad

I arbeidet med økonomimodellene har man vurdert historisk kostnad og eksisterende budsjettnivå for hver av tjenestene i de fire kommunene.

Kommunene bygger sin økonomikunnskap på historiske regnskapsdata. I dette regnskapsmaterialet framkommer kostnader til de ulike tjenester og det er naturlig at man vil sammenligne historisk/eksisterende kostnad med hva et nytt interkommunalt organisasjonssamarbeid er estimert å koste.

De historiske tallene kan likevel inneholde feilkilder og man må derfor vise noe varsomhet med sammenligninger. Gamle regnskapstall vil normalt inneholde engangseffekter som er oppstått gjennom ett enkelt år og som ikke kan regnes som faste poster. Eksempler kan være utgifter til ekstra innkjøp, ekstra vikarforbruk eller ekstra lave strømutgifter.

Motsvarende kan inntekter være ujevne ved f eks refusjoner for sykkelønn og permisjoner eller fra ekstra salg.

Disse effektene må viskes bort dersom man skal finne ut hva en tjeneste koster i et gjennomsnittså.

Et annet moment er at historiske tall kan inneholde poster som ikke skal være med inn i budsjettet til en ny interkommunalt samarbeidsordning, som f eks kommunespesifikke utgifter eller internfakturering.

Mulige feilkilder i historiske data:	
Strukturelle forhold	kommunespesifikke forhold
Endringer i stillinger	f eks permisjoner, vakanser
Bokføringstekniske faktorer	f eks kostnadsfordeling
Engangseffekter	f eks ekstra inntekter/refusjoner

I vårt tallmateriale er det gjort avveining av regnskap/budsjett med anslagssum for å finne et tilnærmet nivå på historisk kost. Denne avrundingen viser til et kostnadsnivå på eksisterende tjenester RS 36,4 mill kr. Denne summen er satt basert på en beregning av at de historiske økonomidata ligger mellom 34,5 – 38,2 mill kr varierende noe fra år til år.

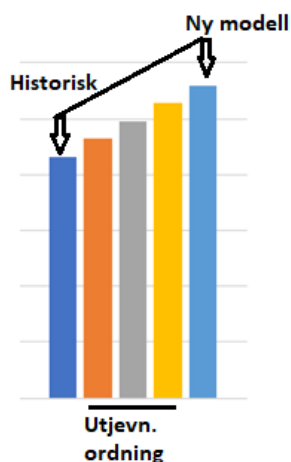
6.Overgangsordning for budsjetteffekt

For å redusere budsjettmessige utslag ved implementering av en ny finansieringsmodell i samband med etablering av et interkommunalt samarbeid, kan man innføre en overgangsordning. En slik ordning er en teknisk utjevning av effekten av ny modell ved at man balanserer gammel og ny kostnad for den enkelte kommune i et kortere tidsrom på 2-3 år.

Sammenligning med historiske tall

Det vises til forrige avsnitt (5).

Anbefaling: utjevningsordning fordelt over 3 år

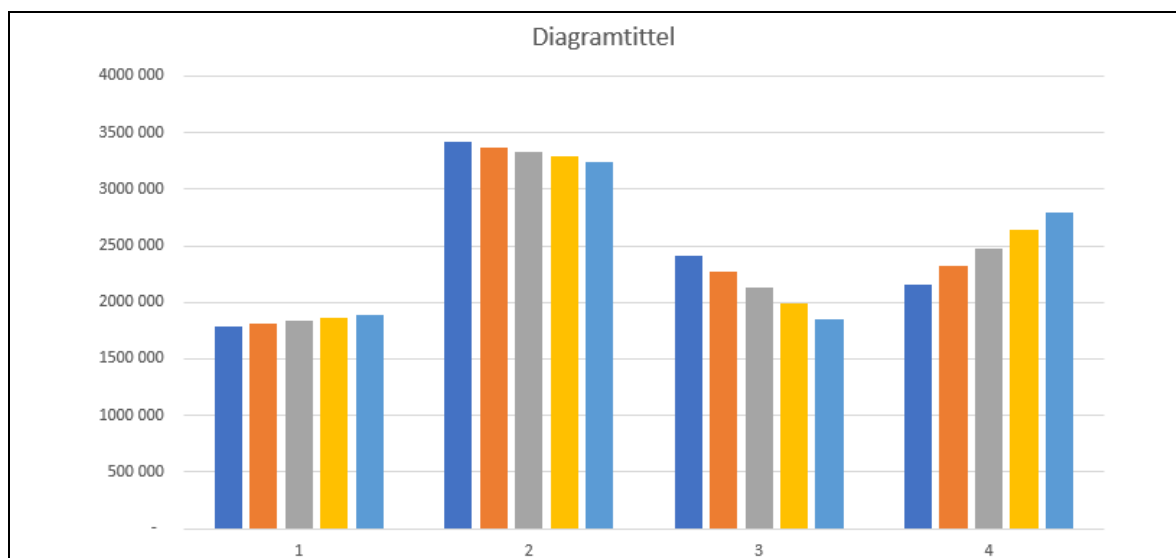


For å sikre seg mot at utslagene ikke blir for store i innfasingsperioden (i forhold til budsjett/regnskap i den enkelte kommune), så anbefales det en enkel utjevningsordning over 3 år, hvor ny modell gradvis vektet mer inn. Modellen er litt mer enkel enn det Kommunaldepartementet bruker når de faser tilskudd inn i rammetilskuddet. Dette er en enkel Excel-modell som gjør overgangen fra dagens nivå til ny modell lettere for hver av kommunene.

EKSEMPEL MED FIRE KOMMUNER

Nedenstående eksempel illustrerer hvordan en overgangsordning vil fungere over 4 år og effekten for hver av de samarbeidende kommuner.

Hovedhensikten er å utjevne budsjettmessig effekt ved innføringen av et nytt interkommunalt tjenestesamarbeid.



Forklaring: Første søyle (mørkeblå) er historiske tall (fra siste regnskap) og femte søyle (lyseblå) er fordelt kostnad ved ny modell. Normalt vil kommunene komme ulikt ut der noen får lavere utgift mens andre får høyere utgift målt mot sine egne historiske tall.

En overgangsordning vil utjevne effektene slik at ny modell «bare» vektet 25 % i første driftsår og historiske tall 75 %. Forholdstallet endres i løpet av 3 år der ny modell vektet stadig høyere og i det 4. året gjelder ny modell alene.

Som eksemplet viser vil kommune nr 3 få en lavere kostnad av dette samarbeidet på rundt regnet 500.000 kr, sett i forhold til hva tjenesten koster kommunen i dag (historisk tall).

Men utjevningen gjør at kommune nr 3 oppnår i underkant av 140.000 kr i reell årlig besparelse

gjennom innfasingsperioden og må vente til år 4 før kostnaden ved den nye modellen

Kommune nr 1 i eksemplet øker sin kostnad med knappe 100.000 kr, men den vektete innfasingen gjør at reell fordelt kostnad hvert år øker med 24.000 kr inntil år 4 da ny modell gjelder fullt ut.

Utjevning						
	Gammel hist B:2022		1 787 748	3 416 410	2 410 447	2 161 717
År 1	2023: 75 % hist og 25 % ny modell		1 812 191	3 373 471	2 270 636	2 320 024
År 2	2024: 50 % hist og 50 % ny modell		1 836 634	3 330 532	2 130 825	2 478 332
År 3	2025: 25 % hist og 75 % ny modell		1 861 077	3 287 593	1 991 013	2 636 639
År 4	2026: 100 % ny modell		1 885 520	3 244 654	1 851 202	2 794 946

7.Oppsummering

I tråd med den grunnleggende samarbeidsavtalen fra februar 2021 er det laget et forslag til kostnadsfordelingsmodell for de 4 delprosjektene.

Modellen skal praktiseres på hvert av de fire tjenesteområdene.

1. Det anbefales fordelingsmodell med en fastandel på 40 % for alle samarbeidsordningene
2. Det anbefales en overgangsordning (3 år) for å redusere *budsjettvirkning* i kommunene

.....
PAS, 04.05.2022

VEDLEGG; estimert kostnadsbudsjett på de fire samarbeidsområdene (hovedtall drift i økonomiplanperioden 2023-26)

IKT

SAMMENDRAG	2023	2024	2025	2026
Lønn og sosiale utg	5 216 099	5 216 099	5 216 099	5 216 099
Andre dr utgifter	6 355 593	6 355 593	6 355 593	6 355 593
SUM DR UTGIFTER	11 571 692	11 571 692	11 571 692	11 571 692
SUM DR INNTEKTER	1 577 370	1 577 370	1 577 370	1 577 370
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 994 322	9 994 322	9 994 322	9 994 322

Barnevern

SAMMENDRAG	2023	2024	2025	2026
Lønn og sosiale utg	12 986 000	12 986 000	12 986 000	12 986 000
Andre dr utgifter	1 388 000	1 388 000	1 388 000	1 788 000
SUM DR UTGIFTER	14 374 000	14 374 000	14 374 000	14 774 000
SUM DR INNTEKTER	100 000	100 000	100 000	100 000
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 274 000	14 274 000	14 274 000	14 674 000

Økonomi

SAMMENDRAG	2023	2024	2025	2026
Lønn og sosiale utg	12 790 000	12 790 000	12 790 000	12 290 000
Andre dr utgifter	3 922 000	3 922 000	3 922 000	3 922 000
SUM DR UTGIFTER	16 712 000	16 712 000	16 712 000	16 212 000
SUM DR INNTEKTER	1 379 000	1 379 000	1 379 000	1 379 000
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 333 000	15 333 000	15 333 000	14 833 000

Forvaltningskontor

SAMMENDRAG	2023	2024	2025	2026
Lønn og sosiale utg	2 100 000	2 100 000	2 100 000	2 100 000
Andre dr utgifter	490 000	445 000	445 000	445 000
SUM DR UTGIFTER	2 590 000	2 545 000	2 545 000	2 545 000
SUM DR INNTEKTER	-	-	-	-
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 590 000	2 545 000	2 545 000	2 545 000

VEDLEGG; estimert kostnadsfordeling på de fire samarbeidsområdene

IKT

KOSTNADSDEKNINGSMODELL VESTRE VARANGER ikt					2023	
Fordelingsnøkkel:	Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	Sum	
40% fastandel	40	999 432	999 432	999 432	999 432	3 997 729
60% folketall	5 996 593					
Berlevåg	928	813 930				
Tana	2 829		2 481 258			
Nesseby	880		771 830			
Båtsfjord	2 200			1 929 575		
SUM folketall	6 837					5 996 593
SUM betaling		1 813 362	3 480 690	1 771 262	2 929 007	9 994 322



Barnevern

KOSTNADSDEKNINGSMODELL VESTRE VARANGER BARNEVERN					2023	
Fordelingsnøkkel:	Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	Sum	
40% fastandel	40	1 427 400	1 427 400	1 427 400	1 427 400	5 709 600
60% folketall	8 564 400					
Berlevåg	928	1 162 464				
Tana	2 829		3 543 760			
Nesseby	880		1 102 336			
Båtsfjord	2 200			2 755 840		
SUM folketall	6 837					8 564 400
SUM betaling		2 589 864	4 971 160	2 529 736	4 183 240	14 274 000



Økonomi

KOSTNADSDEKNINGSMODELL VESTRE VARANGER ØKONOMI					2023	
Fordelingsnøkkel:	Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	Sum	
40% fastandel	40	1 533 300	1 533 300	1 533 300	1 533 300	6 133 200
60% folketall	9 199 800					
Berlevåg	928	1 248 708				
Tana	2 829		3 806 675			
Nesseby	880		1 184 119			
Båtsfjord	2 200			2 960 298		
SUM folketall	6 837					9 199 800
SUM betaling		2 782 008	5 339 975	2 717 419	4 493 598	15 333 000



Forvaltningskontor

KOSTNADSDEKNINGSMODELL VESTRE VARANGER eks					2023	
Fordelingsnøkkel:	Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	Sum	
40% fastandel	40	259 000	259 000	259 000	259 000	1 036 000
60% folketall	1 554 000					
Berlevåg	928	210 928				
Tana	2 829		643 011			
Nesseby	880		200 018			
Båtsfjord	2 200			500 044		
SUM folketall	6 837					1 554 000
SUM betaling		469 928	902 011	459 018	759 044	2 590 000



Nettovirkninger

BERLEVÅG	Historiske tall	RS 2021-22 (snål)	Anslag 2023	
			40 % grunnandel Basic	m/ reform
Barnevern	1,3 - 1,6	1 500 000	2 085 462	2 589 864
IKT	1,7 - 1,8	1 750 000	1 813 362	1 813 362
Økonomi	2,9 - 3,1	3 050 000	2 782 008	2 782 008
Velf	-	-		469 928
SUM	5,9 - 6,5	6 300 000	6 680 832	7 655 162
TANA	Historiske tall	RS 2021-22 (snål)	Anslag 2023	
			40 % grunnandel Basic	m/ reform
Barnevern	3,8 - 4,1	4 000 000	4 002 978	4 971 160
IKT	3,4 - 3,6	3 420 000	3 480 690	3 480 690
Økonomi	4,7 - 5,0	4 750 000	5 339 975	5 339 975
Velf	-	-		902 011
SUM	11,9 - 12,7	12 170 000	12 823 643	14 693 836
NESSEBY	Historiske tall	RS 2021-22 (snål)	Anslag 2023	
			40 % grunnandel Basic	m/ reform
Barnevern	1,5 - 1,7	1 600 000	2 037 045	2 529 736
IKT	2,3 - 2,5	2 400 000	1 771 262	1 771 262
Økonomi	3,4 - 3,5	3 450 000	2 717 419	2 717 419
Velf	-	-		459 018
SUM	7,2 - 7,7	7 450 000	6 525 726	7 477 435
BÅTSFJORD	Historiske tall	RS 2021-22 (snål)	Anslag 2023	
			40 % grunnandel Basic	m/ reform
Barnevern	3,5 - 5	4 250 000	3 368 514	4 183 240
IKT	2,1 - 2,2	2 150 000	2 929 007	2 929 007
Økonomi	3,9 - 4,1	4 050 000	4 493 598	4 493 598
Velf	-	-		759 044
SUM	9,5 - 11,3	10 450 000	10 791 119	12 364 889
TOTALSUM	Historiske tall	RS 2021-22 (snål)	Anslag 2023	
			40 % grunnandel Basic	m/ reform
Barnevern	10,1 - 12,4	11 350 000	11 493 999	14 274 000
IKT	9,5 - 10,1	9 720 000	9 994 321	9 994 321
Økonomi	14,9 - 15,7	15 300 000	15 333 000	15 333 000
Velf	-	-		2 590 001
SUM	34,5 - 38,2	36 370 000	36 821 320	42 191 322

IKT

Varjann IKT	Korr	Konsol budsj	Økonomiplan			
	R: 2021	2022	2023	2024	2025	2026
Lønnsutgifter						
Fastlønn saksbehandlere	4 247 018	4 247 018	4 247 018	4 247 018	4 247 018	4 247 018
Pensjon	969 081	969 081	969 081	969 081	969 081	969 081
Sum lønn og sosiale utgifter	5 216 099	5 216 099	5 216 099	5 216 099	5 216 099	5 216 099
Driftsutgifter						
Kontormateriell (100)	5 000	5000	5000	5000	5000	5000
Matvarer (115)	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
Post, banktjenester, telefon, internett/bredbånd (134)	1 268 200	1 173 200	1 173 200	1 173 200	1 173 200	1 173 200
Opplæring, kurs (150)	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000
Utgifter og godtgjørelser for reiser, diett, bil m.v. som	-	-	-	-	-	-
Transportutgifter og drift av egne og leide transportm	38 200	38 200	38 200	38 200	38 200	38 200
Avgifter, gebyrer, lisenser o.l. (195)	3 348 576	3 348 576	3 348 576	3 348 576	3 348 576	3 348 576
Kjøp og finansiell leasing av driftsmidler (200)	173 792	173 792	173 792	173 792	173 792	173 792
Kjøp, leie og leasing av transportmidler (210)	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Leie av driftsmidler (220)	133 664	133 664	133 664	133 664	133 664	133 664
Serviceavtaler, reparasjoner og vaktmestertjenester (598 000	598 000	598 000	598 000	598 000	598 000
Andre tjenester (som inngår i egenproduksjon) (270)	321 000	321 000	321 000	321 000	321 000	321 000
Kjøp som erstatter tj.prod (300-380)	506 162	506 162	506 162	506 162	506 162	506 162
Sum driftsutgifter	6 450 593	6 355 593	6 355 593	6 355 593	6 355 593	6 355 593
SUM TOTALE UTGIFTER	11 666 692	11 571 692	11 571 692	11 571 692	11 571 692	11 571 692
Inntekter:						
Annet avgiftspliktig salg av varer og tjenester	182 000	182 000	182 000	182 000	182 000	182 000
Refusjon sykelønn	121 208	121 208	121 208	121 208	121 208	121 208
Refusjon fra kommuner (prosj 110 + lønn oddS)	764 162	764 162	764 162	764 162	764 162	764 162
Refusjon fra andre (private)	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
Overføring fra kommunalt foretak i egen kommune	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
SUM inntekter	1 577 370	1 577 370	1 577 370	1 577 370	1 577 370	1 577 370
NETTO UTGIFTER	10 089 322	9 994 322	9 994 322	9 994 322	9 994 322	9 994 322

Økonomi

Vestre Varanger Økonomi	Korr R: 2021	Konsol budsj 2022	Økonomiplan			
			2023	2024	2025	2026
Lønnsutgifter						- 500 000
Fastlønn saksbehandlere	10 398 861	10 400 000	10 400 000	10 400 000	10 400 000	10 400 000
Fastlønn leder (forts u/ saksb)						
Trainee/aspirant/sommervikar		-	-	-	-	-
Overtid og andre tillegg	394 480	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
Pensjon	1 990 805	1 990 000	1 990 000	1 990 000	1 990 000	1 990 000
Sum lønn og sosiale utgifter	12 784 146	12 790 000	12 790 000	12 790 000	12 790 000	12 290 000
Driftsutgifter						
Kontormatriell	356 819	357 000	357 000	357 000	357 000	357 000
Velferdstiltak		-	-	-	-	-
Kurs og opplæring	169 661	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000
Reiseutg	21 191	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
Kjøregodtgj		25 000	25 000	25 000	25 000	25 000
Kontingenter, datra, system	2 759 632	2 760 000	2 760 000	2 760 000	2 760 000	2 760 000
Kjøp av tjenester	348 543	350 000	350 000	350 000	350 000	350 000
Kjøp private	110 441	110 441	110 000	110 000	110 000	110 000
mva	870 318					
Overføring andre	84 207	84 207	84 000	84 000	84 000	84 000
Renteutg, fin utg	15 911	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000
Sum driftsutgifter	4 736 723	3 922 648	3 922 000	3 922 000	3 922 000	3 922 000
SUM TOTALE UTGIFTER	17 520 869	16 712 648	16 712 000	16 712 000	16 712 000	16 212 000
Inntekter:						
Salgsinntekter	694 309	695 000	695 000	695 000	695 000	695 000
Ref staten	99 196	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000
mva ref	870 318					
Ref komm mv.	447 260	447 000	447 000	447 000	447 000	447 000
Renterinnt, fin innt	136 996	137 000	137 000	137 000	137 000	137 000
SUM inntekter	2 248 079	1 379 000	1 379 000	1 379 000	1 379 000	1 379 000
NETTO UTGIFTER	15 272 790	15 333 648	15 333 000	15 333 000	15 333 000	14 833 000

Barnevern

Vestre Varanger Barnevern	Korr	Konsol budsj	Økonomiplan			
	R: 2021	2022	2023	2024	2025	2026
Lønnsutgifter						
Fastlønn saksbehandlere, inkl.sosiale kost	10 186 000	10 186 000	10 186 000	10 186 000	10 186 000	10 186 000
Fastlønn leder, inkl. faste kostnader		1 100 000	1 100 000	1 100 000	1 100 000	1 100 000
Fastlønn merkantil, inkl. faste kostander		600 000	600 000	600 000	600 000	600 000
Fastlønn psykolog, inkl. faste kostnader		1 100 000	1 100 000	1 100 000	1 100 000	1 100 000
Sum lønn og sosiale utgifter	10 186 000	12 986 000	12 986 000	12 986 000	12 986 000	12 986 000
Driftsutgifter						
Areal / husleie						
Kontormatriell	140 000	140 000	140 000	140 000	140 000	140 000
Velferdstiltak	33 000	33 000	33 000	33 000	33 000	33 000
Kurs og opplæring		-	-	-	-	500 000
Fellessamlinger (kun tre år)			100 000	100 000	100 000	
Reiseutg	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000
Kontingenter, datra, system	415 000	415 000	415 000	415 000	415 000	415 000
Kjøp av tjenester, annonser	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000
Billån, vedlikehold bil		-	500 000	500 000	500 000	500 000
Leasing, leiebil, kjøregodtgj.	620 000	620 000				
Overføring andre		-	-	-	-	-
Sum driftsutgifter	1 408 000	1 408 000	1 388 000	1 388 000	1 388 000	1 788 000
SUM TOTALE UTGIFTER	11 594 000	14 394 000	14 374 000	14 374 000	14 374 000	14 774 000
Inntekter:						
Salgsinntekter						
Ref staten	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000
mva ref						
Ref komm mv.						
Renterinnt, fin innt						
SUM inntekter	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000
NETTO UTGIFTER	11 494 000	14 294 000	14 274 000	14 274 000	14 274 000	14 674 000

Forvaltningskontor

Vestre Varanger Forvaltningskontor		Konsolidert budsjettoversikt		Økonomiplan			
		2022		2023	2024	2025	2026
	Regnskap 21		Anslag 1/1				
Lønnsutgifter	(hovedpost)						
Fastlønn saksbehandlere	1 720 000	1 720 000		1 720 000	1 720 000	1 720 000	1 720 000
Fastlønn leder							
Trainee/aspirant/sommervikar							
Overtid og andre tillegg		-		-	-	-	-
Pensjon	380 000	380 000		380 000	380 000	380 000	380 000
Arbeidsgiveravgift				-	-	-	-
Sum lønn og sosiale utgift	2 100 000	2 100 000		2 100 000	2 100 000	2 100 000	2 100 000
Driftsutgifter							
Areal / husleie							
Kontormatriell	90 000	90 000		90 000	45 000	45 000	45 000
Velferdstiltak							
Kurs og opplæring	250 000	250 000		250 000	250 000	250 000	250 000
Reiseutg	100 000	100 000		100 000	100 000	100 000	100 000
Kjøregodtgj							
Premie gruppelev							
Kontingenter, datra, syste	50 000	50 000		50 000	50 000	50 000	50 000
Kjøp av tjenester	-						
Kjøp private	-				-	-	-
mva	-						
Overføring andre	-						
Renteutg, fin utg	-						
Sum driftsutgifter	490 000	490 000		490 000	445 000	445 000	445 000
SUM TOTALE UTGIFTER	2 590 000	2 590 000		2 590 000	2 545 000	2 545 000	2 545 000
Inntekter:							
Salgsinntekter							
Ref staten							
mva ref							
Ref komm mv.							
Renterinnt, fin innt							
SUM inntekter	-	-		-	-	-	-
NETTO UTGIFTER	2 590 000	2 590 000		2 590 000	2 545 000	2 545 000	2 545 000

PROTOKOLL

Sak: omorganisering av tjenesteområder ved interkommunalt samarbeid 4k.

*Drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte i kommunene i Vestre Varanger.
Hovedavtalen §§*

Partene viser innledningsvis til:

AML § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling vedr omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon.

1. Felles personalpolitiske retningslinjer

Utkast til felles personalpolitiske retningslinjer i 4k har vært drøftet i tillitsvalgtes organer.

2. Grunnleggende jobbgaranti

Partene er enige om:

Det skal ikke skje nedbemanning/overtallighet/oppsigelser som følge av etableringen av de fire planlagte prosjektene i 4k. En slik jobbgaranti gjelder i hele etableringsfasen til 1. januar 2026.

3. Prinsippet om virksomhetsoverdragelse

De tillitsvalgte er informert om foreliggende utkast til samarbeidsavtaler på de fire tjenesteområdene og også om anbefalingen av at omorganiseringen er tenkt å skje etter Kommunelovens bestemmelser om administrativt vertskommunesamarbeid (KomL kap 20).

4. Ansattes rettigheter ved opphør / avvikling

Samarbeidsavtalenes punkt 5.1 slår fast at ved opphør av eller uttreden fra samarbeidet skal berørte ansatte gis tilbud om jobb i den kommunen de har sitt oppmøtested i stilling vedkommende er kvalifisert til. Skal også gjelde ved evt. krav om omplassering, arbeidsavklaring ol grunnet den ansattes helsemessige årsaker.

5. Lønnsområdet

Partene er enige om:

«Lik lønn for likt arbeid» er en grunnpilar i norsk arbeidsliv og i framtidige samarbeidsmodeller bør det være et overordnet mål å arbeide for harmonisering av evt. ulikheter i lønnsforholdene. Dette må skje over tid og i tråd med interne lønnspolitiske retningslinjer. Det hviler et felles ansvar på arbeidsgiver og tillitsvalgte å arbeide for en slik utjevning.

Når beslutning om etablering av samarbeidet er tatt, skal det som del av planprosessen skje en gjennomgang av reglement og retningslinjer for om mulig å gjøre tilpasninger.

Når oversikter over lønns og arbeidsforhold foreligger, skal det drøftes hvor lang tid man skal bruke på å harmonisere evt. lønnsforskjeller. Ingen skal gå ned i lønn som følge av vertskommunesamarbeidet. Normal lønnsutvikling videreføres.

Det avholdes felles drøftinger/forhandlinger med HTV-ene fra de fire kommunene om den enkeltes samarbeidsavtaler. Dette for å sikre mest mulig likebehandling.

6. Individuelle særavtaler og goder

For å sikre at tidligere rettigheter og plikter som følge av samarbeidsavtalen/arbeidsforholdet blir

overført, har den tidligere arbeidsgiveren en vidtgående opplysningsplikt overfor ny arbeidsgiver, dog begrenset av reglene om lovbestemt taushetsplikt og personopplysningsloven.

Partene er enige om at:

- eventuelle særavtaler på individnivå må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

7. Videre planprosess

Det lages en tidsplan for prosessen videre, herunder på hvilket tidspunkt tillitsvalgte, verneombud og enkeltansatte informeres og tas med på drøfting. Det bør vurderes en høyere frikjøpsordning/bedre tilrettelegging for tillitsvalgtes arbeid i tiden fremover.

Dato: 31. mai 2022

Hovedtillitsvalgte:

Unn Berit Guttormsen
HTV Fagforbundet Berlevåg

Anne
HTV Fagforbundet Båtsfjord

Arbeidsgivere:

Jørgen Holten Jørgensen
rådmann, Berlevåg kommune

Trond Henriksen
rådmann, Båtsfjord kommune

Inger Eline Eriksen Fjellgren
kommunedirektør, Tana kommune

Charles Petterson
kommunedirektør, Nesseby kommune



Berlevåg kommune
- Heftig og begeistret

Arkivsak-dok. 20/00981-9
Saksbehandler Jørgen Holten Jørgensen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

ETABLERING AV VESTRE VARANGER BARNEVERN - OARJE VÁRJJAT MÁNÁIDSUODJALUS

Forslag til vedtak/innstilling:

Kommunestyret vedtar etablering av

1. Vestre Varanger barneverntjeneste - med oppstart i 1.halvår 2023 ut fra følgende forutsetninger:
 - a. Tjenesten organiseres som en administrativ vertskommunemodell etter kommunelovens §20-2
 - b. Tjenesten etableres med utgangspunkt i dagens ansatte og tjenestelokasjoner i hhv. Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord barneverntjeneste.
 - c. Alle kommunene skal ha tilstedeværende barnevernsfaglig personell for å sikre et forsvarlig fagmiljø og god tilgjengelighet i tjenesten
 - d. Tjenesten skal styrkes med barnevernleder samt stillinger innenfor de vedtatte økte budsjettammer for Vestre Varanger barneverntjeneste - Oarje Várjjat mánáidsuodjalus.
 - e. For å sikre én felles tjeneste og effektive styrings- og rapporteringslinjer skal barnevernleder ansettes i vertskommunen,
 - f. Felles barnevernvakt etableres som kommunes akuttberedskap senest samtidig med etableringen av Vestre Varanger barneverntjeneste - Oarje Várjjat mánáidsuodjalus .
 - g. Tana kommune blir vertskommune for Vestre Varanger barneverntjeneste - Oarje Várjjat mánáidsuodjalus. .
2. Kommunestyret legger til grunn at det skal gjennomføres et oppfølgende arbeid fram mot etableringen for å sikre forsvarlig omstilling:
 - a. Snarlig rekruttering av felles barnevernleder
 - b. Bemanningsplan med bl.a. hovedtrekk ved organisering og ledelse
 - c. Endelig tidspunkt for overgang til felles barneverntjeneste og felles barnevernvakt
 - d. Interne arbeidsformer og organisering av tjenestene
 - e. Ivaretagelse av samiske tjenestemottakere i ny tjeneste

- f. Etablering av egnet lokale i Tana og nødvendige IKT-løsninger
- g. Felles personalpolitikk og retningslinjer for å ivareta de ansattes interesser i omstillingen
- h. Etablering av rutiner for samhandling mellom kommunene og jevnlig rapportering til kommunestyrene
- i. Myndighetsfordeling mellom utpekt vertskommune, barnevernsleder og samarbeidskommuner

Vedlegg:

Avtale vertskommunesamarbeid barnevern

Sluttrapport Vestre Varanger Barnevern

Saksframstilling:

Samarbeid om barnevern inkl. barnevernsvakt er utredet og planlagt i samarbeid mellom prosjektleder og barnevernsansatte, barnevernledere og styringsgruppa for Vestre Varanger. Fra de ansatte i tjenesten er det ulikt syn på etablering av Vestre Varanger barneverntjeneste. Noe av motstanden mot sammenslåing omhandler ekstrem geografi med lange avstander, samt krevende styrings- og samhandlingsformer i ny tjeneste. Flere ansatte ønsker imidlertid sammenslåing med mulighet for økt faglig spesialisering og større kollegialt fellesskap.

I utredningen er det kartlagt styrker og svakheter med dagens tjenester, samt skissering av ny organisering. En av styrkene med dagens organisering er lokal tilknytning og nærhet mellom tjeneste og administrativ og politisk kommuneledelse. Imidlertid viser utredningen sårbare tjenester med lav robusthet mot fravær, overskridelser av frister og lovbrudd, krevende rekruttering, barnevernfaglig ufaglærte i tjenesten, svak ressursstyring, begrenset kompetanse i utredning og tiltaksarbeid og tidvis stor arbeidsbelastning med lav fleksibilitet. I tillegg er det lav kapasitet til systemrettet, strategisk og forebyggende arbeid. Kommunedirektøren henfører at dagens organisering ikke er rustet til å møte nye krav i barnevernsreformen eller i ny barnevernlov.

Vurdering

Kommunedirektøren anbefaler omstilling til en felles barneverntjeneste med forsterket ledelse og spesialiserte team. En slik organisering gir muligheter for økt kompetanse og kvalitet i alle ledd av barnevernets styring, forvaltning og tjenesteutøving.

Det anbefales en oppstartløsning for Vestre Varanger barneverntjeneste med følgende kjennetegn: 1) Felles barnevernleder som del av et lederteam. 2) Et fagteam for undersøkelse og tiltak med teamleder. 3) Et fagteam for omsorg med teamleder. Dette må anses som et forslag til organisering, og endelig organisasjonsstruktur vil besluttes i løpet av planleggings- og implementeringsfasen. Kommunedirektøren vektlegger at med en sterkere ledelses- og stabsfunksjon oppnås en nødvendig styrking av administrativ kapasitet, samt bedre muligheter for økonomisk styring og løpende rapportering til kommunestyrene. Ny organisering vil i større grad imøtekomme krav til en planmessig forebyggende innsats i alle kommunene, samt nødvendig systemrettet arbeid og kompetanseutvikling.

I utredningen anbefales administrativt vertskommunesamarbeid med virksomhetsoverdragelse. Virksomhetsoverdragelse innebærer at myndighet og personell overføres fra samarbeidskommunene til vertskommunen. Overføring av myndighet og personell til vertskommunen vil gi de beste forutsetninger for ledelse, rapportering og enhetlig personaloppfølging. Kommunedirektøren vektlegger at virksomhetsoverdragelse er gjeldende praksis ved etablering av administrativt vertskommunesamarbeid om lovpålagte oppgaver etter kommunelovens bestemmelser.

Bakgrunn:

Merknader:



Avtale om vertskommunesamarbeid barnevern

Vestre Varanger barneverntjeneste – Oarje Várjjat mánáidsuodjalus

Versjon	Dato	Hvem	Hva
0.90	2022-03-xx	Karin Pettersen	Utkast til styringsgruppe
1.0	2022-05-25	Karsten Breivik	Til formannskapene for vedtak, siste korr i felles formannskap 24/5
1.1	2022-05-25	Karsten Breivik	Korr omplussing i pkt 2.3 ref felles formannskap 24/5, Opprinnelig dok sendt FSK Tana oppdateres.

INNHold

1	<i>Avtale</i>	3
2	<i>Ansvar – hva vi skal gjøre</i>	3
2.1	Vertskommunens ansvar	3
2.2	Deltakerkommunenenes ansvar	4
2.3	Særlige bestemmelser om fordeling av kostnader for barneverntjenesten	4
2.4	Personal	4
3	<i>Styring – hvordan vi skal gjøre det</i>	5
3.1	Virksomhetsplan	5
3.2	Tjenesteavtale	5
3.3	Kommunedirektørforum	6
3.4	Rapportering	6
3.5	Virksomhetsleder	6
3.6	Politisk medvirkning	6
3.7	Klage	6
3.8	Enerett	6
3.9	Evaluering	6
4	<i>Økonomi</i>	7
4.1	Plan for kostnadsdeling	7
4.2	Innskudd, lån og investeringer	7
4.3	Budsjett	7
4.4	Regnskap	8
4.5	Overgangsordning	8
5	<i>Ikrafttredelse, endring og opphør</i>	8
5.1	Inntreden, opphør og uttreden	8
5.2	Endring av avtalen	9
5.3	Mislighold	9
5.4	Tvister	9
5.5	Kommunestyrets godkjenning	9

1 AVTALE

Det etableres avtale om administrativt vertskommunesamarbeid for barneverntjenester (heretter kalt virksomheten) etter instruks fra kommunestyrene i deltakerkommunene og kommuneloven §20-2 som følger:

- a. Deltakere i samarbeidet er kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord.
- b. Tana er vertskommune.
- c. Samarbeidet får ansvar for barneverntjeneste i samarbeidskommunene som beskrevet i kapittel 2 i denne avtalen
- d. Samarbeidet etableres fra første halvår 2023 og for øvrig som beskrevet under kapittel 5 i denne avtalen.
- e. Vertskommunen skal underrette deltakerkommunene om budsjettvedtak, endringer i tjenesteavtale, finansieringsplan, samt årlig rapport om virksomheten.
- f. Det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene skal foregå som beskrevet i avsnitt 4 i denne avtalen.
- g. Deltakerne kan tre ut av samarbeidet som beskrevet i kapittel 5 i denne avtalen.
- h. Samarbeidet kan oppløses som beskrevet i kapittel 5 i denne avtalen.
- i. Virksomhetens navn er Vestre Varanger barneverntjeneste - Oarje Várjjat mánáidsuodjalus. Vertskommunen orienterer Statsforvalteren om at samarbeidet er opprettet.

Samarbeidets formål er å etablere en barneverntjeneste med høy faglig kvalitet samt økt robusthet i tjenesten. Dette skal bidra til:

- Likeverdige tjenester til barn og familier i regionen
- En aktiv forebyggende og samhandlende barneverntjeneste
- Sikre likeverdige tjenester til samiske tjenestemottakere
- Skape en attraktiv barneverntjeneste på arbeidsmarkedet
- Ansattes kompetanse og ressurser utnyttes rasjonelt og hensiktsmessig
- Habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Skreddersøm til barnevernsreformen ved etablering av spesialiserte team
- Øke tiltaksporteføljen, rett hjelp til rett tid
- Styrking av den totale kapasiteten i tjenesten
- Kommunestyrene og kommuneledelsen i Vestre Varanger skal få økt eierskap og forankring av barneverntjenestens arbeid

Samarbeidet er del av kommunesamarbeidet i Vestre Varanger (VV) vedtatt i kommunestyrene som politisk sak 6/21 i Berlevåg, 4/2021 i Tana, 2/21 i Nesseby og 3/21 i Båtsfjord. Avtalen finnes som arkivsak 20/981 i Berlevåg, 2022/568 i Tana, 2022/216 i Nesseby og 2022/157 i Båtsfjord.

2 ANSVAR – HVA VI SKAL GJØRE

2.1 VERTSKOMMUNENS ANSVAR

Vertskommunens ansvar er å tilby og legge til rette for kvalitet i tjenesten. Tjenesten tilrettelegges og ledes som nærmere beskrevet i punkt 3.1.

Vertskommunen skal bistå deltakerkommunene ved å etablere Várjjat mánáidsuodjalus - Vestre Varanger barneverntjeneste som felles tjeneste for kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord og levere barneverntjenester i henhold til tjenesteavtale etter denne avtalen.

2.2 DELTAKERKOMMUNENES ANSVAR

Deltakerkommunens ansvar er delegasjon, lokal planlegging, vurdering av tjenestenivå og tilgjengeliggjøring av lokaler og utstyr for stedlige ansatte.

2.2.1 Delegasjon

Deltakerkommunene skal delegere sin kompetanse til vertskommunen til å treffe vedtak i enkeltsaker, samt oppdatere eget delegasjonsreglement. Virksomhetens behov for delegasjoner vedlikeholdes av virksomheten i tjenesteavtalen.

2.2.2 Øvrig ansvar for deltakerkommunene

Deltakerkommunen har videre ansvar for å

- bestemme nivået på tjenesteinnholdet i den enkelte deltakerkommunen eller tjenester direkte rettet mot innbyggere i den enkelte deltakerkommunen.
- stille til disposisjon lokaler og fasiliteter for stedlige ansatte
- HMS ansvar og ansvar for tilrettelegging for stedlige ansatte med særlige behov.
- godkjenne virksomheten som databehandler på systemer der kommunen er behandlingsansvarlig gjennom databehandleravtaler jfr personopplysningsloven
- føre tilsyn med det kommunen etter lov har ansvar for, for eksempel økonomi og internkontroll.

2.3 SÆRLIGE BESTEMMELSER OM FORDELING AV KOSTNADER FOR BARNEVERNTJENESTEN

Felleskostnader

- Driftskostnader, deler av KOSTRA-funksjon 244, deles på den enkelte kommune etter en fast grunnandel, samt etter antall innbyggere i kommunen. Med driftsutgifter menes:
 - o Drift av barneverntjenesten, herunder lønn, tjenestebiler, IT-utstyr o.l
 - o Barnevernvakt og akutthjem

Kommunespesifikke kostnader

- Utgifter til tiltak, KOSTRA-funksjonene 251 og 252, utgiftsføres den enkelte kommune der barnet har sin bostedsadresse.
- I tillegg er følgende KOSTRA- funksjon 244 kommunespesifikke:
 - o Utgifter til tolk, sakkyndig psykolog, juridisk bistand samt saksbehandling som gjennomføres av private konsulenter engasjert i barneverntjenesten.

2.4 PERSONAL

Virksomheten overtar arbeidsgiveransvar for eksisterende ansatte i Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste og Nesseby og Tana barneverntjeneste etter arbeidsmiljøloven kapittel 16.

Betingelser og rettigheter for de ansatte videreføres som de er i dag.

Oppmøtested for den enkelte ansatte bestemmes av nærmeste leder med unntak for personell ansatt i virksomheten ved etablering, som har anledning til å velge oppmøtested der de har det ved samarbeidets etablering. Barneverntjenesten skal ha tilstedeværelse i samtlige kommuner som sikrer et forsvarlig fagmiljø og god tilgjengelighet til tjenestene.

Ved etablering av samarbeidet, må det sikres lik praksis gjeldende for personalregler, overtid, reise, oppfølging, vaktordning, permisjon, osv.

Ansatte må påregne å utføre oppgaver i hele tjenesteområdet. De må derfor kunne møte i andre kommuner etter behov.

Vertskommunen har ansvar for tilsettinger. Virksomhetens bemanning beskrives i bemanningsplan som er del av virksomhetsplanen. Ved nyansettelser skal behovet for lokal tilstedeværelse vurderes, dernest ønsker om å styrke ressursene i virksomheten som helhet.

Ved inntreden, oppløsning og uttreden har ansatte rettigheter som beskrevet i kapittel 5 i denne avtalen.

Ved omplassering av helsemessige årsaker har den ansatte fortrinnsrett til stilling i hjemkommunen. Hvis det for øvrig oppstår behov for omplassering skal omplassering søkes gjort i hjemkommunen.

3 STYRING – HVORDAN VI SKAL GJØRE DET

3.1 VIRKSOMHETSPLAN

Virksomheten skal styres etter en virksomhetsplan. Planen inneholder typisk

- virksomhetens formål
- evaluering av året som har gått med situasjonsanalyse
- styringsmål basert på overordnede mål
- strategiske valg for kommende år
- tiltak som planlegges for å få en god måloppnåelse, herunder
 - o bemanning og kompetanse
 - o forventet ressursinnsats

Virksomheten utarbeider virksomhetsplanen. Planen godkjennes av vertskommunen.

3.2 TJENESTEAVTALE

Tjenestene knyttet til virksomheten detaljeres i tjenesteavtale som vedlikeholdes av virksomheten. Tjenesteavtalen beskriver

- innholdet i tjenesten.
- annet arbeid som står i naturlig sammenheng med avtalens virkeområde, herunder innkjøp av utstyr, konsulenttenester m.m.

Vedtak som treffes i vertskommunen som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, skal drøftes med kommunedirektørene i samarbeidskommunene før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

Virksomheten utarbeider tjenesteavtalen. Avtalen godkjennes av vertskommunen.

3.3 KOMMUNEDIREKTØRFORUM

Kommunedirektøren i vertskommunen oppretter et kommunedirektørforum sammensatt av kommunedirektørene i samarbeidskommunene. Forumet ledes av kommunedirektøren i vertskommunen og har en rådgivende og koordinerende rolle.

3.4 RAPPORTERING

Kommunedirektøren i vertskommunen rapporterer om virksomheten til kommunestyrene i samarbeidet i forbindelse med budsjettprosess, tertialrapport og årsavslutning.

3.5 VIRKSOMHETSLEDER

Virksomheten ledes av en virksomhetsleder som delegeres ansvar for tjenesten, personal og økonomi. Leder tilsettes av kommunedirektør i vertskommunen. Leders tittel fastsettes av vertskommunen. Leder rapporterer til kommunedirektøren i vertskommunen eller den kommunedirektøren delegerer dette til.

3.6 POLITISK MEDVIRKNING

Virksomheten kommuniserer mot politisk nivå ved redegjørelse i budsjett og årsavslutning. Virksomhetsleder møter for redegjørelse på forespørsel fra aktuelle utvalg i deltakerkommunene.

3.7 KLAGE

I vedtak som kan påklages etter forvaltningslovens § 28 første ledd, er klageinstansen den kommunen som har delegert myndigheten. Administrasjonen i vertskommunen er da underinstans etter forvaltningslovens § 33 andre ledd, jfr. kommuneloven § 20-5. Klagesaker som gjelder innfordring, behandles etter reglene i tvangsfullbyrdsloven § 5-16.

3.8 ENERETT

Virksomheten har enerett til å levere tjenestene beskrevet i tjenesteavtalen til samarbeidskommunene.

3.9 EVALUERING

Med bakgrunn i formålet i denne avtalen skal vertskommunen legge opp til en overordnet gjennomgang og drøfting av tjenesten innen ett år etter at nytt kommunestyre tiltrer.

4 ØKONOMI

4.1 PLAN FOR KOSTNADSDDELING

Vertskommunens kostnader til tjenesten finansieres gjennom innbetaling fra deltakerkommunene.

Det skilles mellom felleskostnader for samarbeidet og særkostnader for kommuner og virksomheter. Felleskostnader er kostnader som går med til drift av tjenesten – lønn, transport, kontor, osv. Særkostnader er direkte kostnader som ikke omhandler alle kommune eller virksomhetene.

Budsjetterte felleskostnader fordeles mellom kommunene etter en fordelingsnøkkel med:

- 40% av kostnad som grunnandel som deles likt mellom kommunene.
- 60% av kostnad som variabel andel som fordeles etter antall innbyggere avrundet til hel prosent¹.

Budsjettert felleskostnad faktureres av vertskommunen a-konto halvårlig. Endelig felleskostnad avregnes og faktureres ved årsavslutning.

Særkostnader faktureres fortløpende etter gjeldende regnskapspraksis. Hva som er særkostnader detaljeres i tjenesteavtalen.

Innbyggerandel justeres tilsvarende kommunaldepartementets beregning av rammetilskudd ved å benytte SSB sine tall for innbyggere pr. 1. juli foregående år.

Fordelingsnøkkel for grunnandel vs innbyggerandel er vesentlig endring av avtalen og revideres som beskrevet i avsnitt 5 under.

4.2 INNSKUDD, LÅN OG INVESTERINGER

Virksomheten har ikke anledning til å ta opp lån eller gjøre kapitalinvesteringer. Ved behov for dette skal de enkelte kommunene selv gjøre vedtak.

Eksisterende utstyr og avtaler knyttet til drift av tjenesten, overdras til vertskommunen ved etablering. Dette inkluderer felles infrastruktur samt leasingavtaler og lisenser på dette, samt personlig utstyr som telefon og PC for ansatte i tjenesten.

4.3 BUDSJETT

Budsjettet for virksomheten utarbeides av virksomheten og legges fram for kommunedirektørforumet. I budsjettet inngår hovedpostene lønn, øvrige driftskostnader og fellesenshetens del av vertskommunens administrative felleskostnader. Det skal utarbeides et driftsbudsjett som er godkjent av alle kommunene ved oppstart av samarbeidet. Ønske om endringer for neste budsjettår tas opp med samarbeidskommunene innen 1. september.

Det er vertskommunen som har det daglige ansvaret for tjenesteproduksjonen og partene i avtalen er enige om at budsjettvedtaket i vertskommunen vil være førende for samarbeidskommunenes vedtatte budsjett. Evt. avvikende endelig budsjettvedtak i samarbeidskommunen vil anses som en

¹ For 2022 utgjør innbyggerandelen Berlevåg 13%, Tana 42 %, Nesseby 13 %, Båtsfjord 32 %.

uenighet mellom partene om inngått avtale og vil kunne medføre oppsigelse av avtalen for denne kommunen.

4.4 REGNSKAP

Regnskap for virksomheten føres i vertskommunens regnskap.

4.5 OVERGANGSORDNING

Det etableres en overgangsordning på tre år for å utjevne budsjetteffekten av ny finansieringsmodell.

5 IKRAFTTREDELSE, ENDRING OG OPPHØR

Avtalen trer i kraft som beskrevet i avsnitt 1d over og oppgaver og myndighet overføres fra denne dato. Avtalen er uoppsigelig fram til 1. januar 2026. Etter dette varer avtalen inntil videre.

5.1 INNTREDEN, OPPHØR OG UTTREDEN

Samarbeidet etableres med Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana som deltakerkommuner. Samarbeidet kan ta opp andre kommuner som deltakere. Opptak av nye kommuner krever enstemmighet blant deltakerkommunene. Ved inntreden ivaretas ansattes rettigheter etter bestemmelsene i AML og Hovedavtalen. For eksisterende ansatte videreføres pensjonsavtaler og kollektivt og personlig fremforhandlede rettigheter.

Dersom deltakerne er enige om det kan samarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning, jf. Kommuneloven § 20-8. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilbakeføres ved oppløsning til deltakerkommunene etter samme fordelingsnøkkel som er etablert for deling av kostnader. Ansatte gis tilbud om arbeid i kommunen de har sitt oppmøtested. Betingelser fra virksomheten videreføres.

Deltakerkommunene kan fra og med 1. jan 2026 med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet, jf. kommuneloven § 20-8. Ved uttreden av avtalen bortfaller kommunens forpliktelse til å betale utgiftsdekning fra 31. desember påfølgende budsjettår etter at uttreden er mottatt av vertskommunen. Ved uttreden eller oppløsning vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgaver som omfattes av samarbeidsordningen. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilhører samarbeidet. Kommunen som trer ut kan forhandle om å overta eiendeler fra samarbeidet. Kommunen som trer ut plikter å gi tilbud om stilling til ansatte som har oppmøtested i denne kommunen.

5.2 ENDRING AV AVTALEN

Denne avtalen kan endres dersom en av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det. Prinsipielle endringer av avtalen drøftes i kommunedirektørforumet før oversendelse til den enkelte deltakerkommune for vedtak.

Ikke-prinsipielle endringer som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, samt endringer som følge av regulatoriske endringer drøftes i kommunedirektørforumet før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

5.3 MISLIGHOLD

Dersom en av samarbeidskommunene vesentlig misligholder sin forpliktelse etter denne avtalen, åpner dette for at de andre kommunene kan kreve opphør av samarbeidet med øyeblikkelig virkning.

5.4 TVISTER

Eventuell uenigheter mellom partene for den del av avtalen som er rettslig forpliktende skal søkes løst i minnelighet. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for de ordinære domstolene. Vernetting i slike saker skal være vertskommunens vernetting.

5.5 KOMMUNESTYRETS GODKJENNING

Avtalens gyldighet forutsetter godkjenning av kommunestyret selv i den enkelte kommune, jfr. Kommuneloven kapittel 20 § 20-4, 1. ledd.

Denne avtalen er utstedt og undertegnet i fire eksemplarer, hvorav partene beholder ett eksemplar hver.

Berlevåg, 1/7-2022

Tana, 1/7 -2022

.....

.....

Rolf Laupstad/ordfører

Helga Pedersen/ordfører

Nesseby, 1/7-2022

Båtsfjord, 1/7-2022

.....

.....

Knut Store/ordfører

Lone Johnsen/ordfører

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

Rapport utformet av prosjektleder Karin Pettersen



Foto: stiansamuelsen.com

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

FORORD

I foreliggende rapport vurderes en sammenslåing av to interkommunale barneverntjenester i Vestre Varanger, hhv. Nesseby og Tana barneverntjeneste og Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste. Det anbefales en ny felles organisering med økt kvalitet og kompetanse i alle ledd. Barnevernsfeltet skal ivareta de aller mest sårbare i samfunnet og er en kritisk viktig kommunal tjeneste. Rommet for faglig skjønn er stort, myndigheten mer inngripende enn politiet. De menneskelige og økonomiske omkostningene ved feilvurderinger er i mange tilfeller uopprettelige.

Barnevernsreformen krever store endringer i kommunene for å øke kvalitet og rettssikkerhet i barnevernsfeltet. I organiseringen av Vestre Varanger barnevern legges det opp til skreddersøm for å imøtekomme reformens krav. Målet er å skape en framtidrettet, kompetent og bærekraftig barneverntjeneste.

Sluttrapporten er skrevet av Karin Pettersen, som er tilsatt som prosjektleder for utredning av felles barnevern i Vestre Varanger. Prosjektleder startet i stillingen i august 2021. Prosjektleder er utdannet psykolog med spesialisering innen barne- og ungdomspsykologi, med lang fartstid blant annet fra spesialisthelsetjenesten for voksne og barn.

Geir Vinsand i NIVI Analyse har bidratt i løpende diskusjoner og gitt faglige innspill til struktur og innhold i sluttrapporten. Administrasjonssjef i Nesseby kommune, Olaf Trosten, har bidratt med nyttige og nødvendige faglige innspill gjennom hele utredningsperioden. Barnevernleder i Nesseby og Tana barneverntjeneste, Line Løkken, har vært en sentral samarbeidspartner. Hennes tilgjengelighet og vennlighet har bidratt til god framdrift og høy trivsel.

Deatnu-Tana, 6. januar 2022

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

INNHold

SAMMENDRAG.....	3
1 INNLEDNING	6
1.1 Kjennetegn ved Vestre Varanger som kommuneregion	6
1.2 Kommunene i 4K.....	6
1.3 Føringer i vedtatt grunnavtale.....	7
1.4 Hvorfor interkommunalt samarbeid?.....	8
1.5 Fordeler og ulemper med interkommunalt samarbeid	8
1.6 Utredningens mandat og formål	8
1.7 Metodisk tilnærming og arbeidsform	9
2 BESKRIVELSE AV DAGENS TO BARNEVERNTJENESTER.....	10
2.1 Fellestrekk.....	10
2.2 Nærmere om Nesseby og Tana barneverntjeneste.....	10
2.3 Nærmere om Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste	12
2.4 Saksmengde i de to tjenestene	13
2.5 KOSTRA-tall	14
2.6 De ansattes vurderinger	15
2.7 Erfaringsbilde fra andre interkommunale tjenester	18
2.8 Barnevernvakt i områder med lange avstander.....	20
2.9 Oppsummering av sterke og svake sider og anbefalte tiltak	20
3 ENDRINGSBEHOV OG VEIVALG	21
3.1 Barnevernsreform og oppvekstreform	21
3.2 Anbefalinger fra overordnet myndighet og fagmiljøer.....	21
3.3 Identifiserte forbedringsområder i dagens tjenester.....	22
3.4 To sentrale veivalg.....	22
4 ORGANISERING AV VESTRE VARANGER BARNEVERN	25
4.1 Mål og prinsipper.....	25
4.2 Anbefalt oppstartløsning.....	25
4.3 Forebyggende og systemrettet arbeid	28
4.4 Akuttberedskap i Vestre Varanger.....	28
4.5 Den samiske dimensjonen	29
4.6 Finansiering av den nye tjenesten.....	29
4.7 Rettslig regulering av samarbeidet	30
4.8 Vertskommuneansvaret	31
4.9 Øvrige kostnader som påløper i ny tjeneste.....	31
4.10 Tre faser i den videre oppfølging	32

Sammendrag

Dagens organisering av barneverntjenestene

I kartleggingen framkommer flere likhetstrekk mellom barneverntjenestene, blant annet likt befolkningsgrunnlag, stor sårbarhet i tjenestene og høy turnover. Begge tjenestene organiseres iht. generalistmodellen som betyr at alle ansatte i prinsippet jobber med alt. Tjenestene har markant mangel på kunnskaps- og erfaringsbaserte tiltak satt i system. Med dagens organisering av barneverntjenestene er det er lav kapasitet til systemrettet, strategisk og forebyggende arbeid. Videre er det ulikt hvorvidt tjenestene oppfyller lovkrav og frister for saksbehandling. En av tjenestene preges av svak økonomisk ressursstyring, med betydelig overforbruk inneværende år. Det er ulik rekrutteringsstrategi i de to interkommunale barneverntjenestene, der en av dem har en stor andel ufaglærte barnevernfaglige ansatte og benytter private konsulenter i stor skala. Det er en særskilt krevende situasjon for tjenesten å ha majoriteten av ansatte under opplæring, samtidig med økning i saksmengde. Kartleggingen viser at deler av tjenesten har store utfordringer med å oppnå dagens lovkrav og frister. Tjenestenes kapasitet og kompetanse vurderes ikke å være bærekraftig i møte med ny barnevernlov og nasjonale reformer.

De ansattes vurderinger

Det er gjennomført intervju med de ansatte hvor det framkommer ulike synspunkter på omorganisering. De som stiller seg kritisk til sammenslåing peker på risiko for kompetanseflukt, økt reisevirksomhet, styringsutfordringer og ulemper med fjernledelse. De som ser fordeler med sammenslåing framhever behovet for flere ansatte som gir grunnlag for faglig spesialisering, mindre sårbarhet, økt rom for systemrettet arbeid og bedre ivaretagelse av habiliteringsutfordringer på små plasser. I tillegg peker noen på fordeler med større arbeidsmiljø av hensyn til trivsel og utvikling. Flere mener det er krevende å jobbe slik status i tjenesten er i dag, der «alle gjør alt». Det er også utfordrende å tilegne seg tilstrekkelig kunnskap om de ulike fagfeltene og lovverket barneverntjenesten dekkes av.

Erfaringsbilde fra andre interkommunale tjenester

I utredningen er det innhentet erfaringer fra øvrige interkommunale barneverntjenester via dokumentstudier, hospitering og intervju av barnevernledere. De samarbeidene som er kartlagt har overlappende problemstillinger med Vestre Varanger når det gjelder avstands- og framkommelighetsutfordringer. Felles for alle er at de har klart å få til et fungerende samarbeid. Det rapporteres om økt kvalitet i tjenesten, økt handlingsrom ift. spesialiserte team, økt robusthet i tjenesten og mer likeverdige tjenester for barn og unge, når små barneverntjenester blir større.

Barnevernsreform og ny barnevernlov

Barnevernsreformen gir blant annet økt faglig og økonomisk ansvar til kommunalt barnevern. Det pålegges kommunene å jobbe mer sømløst rundt barna, tidlig intervensjon og forebygging framheves som avgjørende tiltak for å lykkes med reformen. I tillegg skal administrativ og politisk ledelse ha økt eierskap, forankring og styring av barnevernets arbeid.

Identifiserte forbedringsområder i dagens tjenester

Dagens status med høy turnover og lav søkermasse ved utlysninger er en trussel for fagutvikling og målsettingen om økt kvalitet i tjenesten. Det er et uttalt behov for å skape en attraktiv barneverntjeneste med evne til å rekruttere og stabilisere riktig fagkompetanse. Ledelsen må styrkes med eget lederteam som skal jobbe strategisk og systemrettet for å sikre høy kompetanse og god ressursstyring. Ved en sammenslåing har tjenesten økt mulighet for å organiseres i spesialiserte team, noe som er sterkt anbefalt med tanke på økende kompetansekrav og nye oppgaver som overføres til kommunene. Det å hente ut «det beste» fra dagens to tjenester og

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

samtidig bygge ny og sterkere organisasjon i Vestre Varanger barnevern er et viktig tiltak for å imøtekomme barnevernsreformens krav.

Overgang til én felles barneverntjeneste

Det anbefales overgang til én felles barneverntjeneste framfor videreføring av dagens to tjenester. Barneverntjenesten håndterer daglig svært komplekse barnevernfaglige og juridiske problemstillinger. De vurderinger som gjøres i barnevernet får store konsekvenser for barn og deres familier. Det er nødvendig med endring i dagens organisering for å heve rettssikkerheten til barna i regionen. Utredningen har imidlertid avdekket noen utfordringer ved sammenslåing som hovedsakelig dreier seg om styringsutfordringer, lange avstander mellom kontorstedene og frykt for kompetanseflukt. I kartleggingen har det kommet innspill på at alternativ til sammenslåing er å bygge opp tiltaksportefølje i egen kommune sammen med et forsterket kompetansesamarbeid i Vestre Varanger. Et kompetansesamarbeid løser imidlertid ikke grunnleggende sårbarhet knyttet til personell, ledelse, økonomisk stabilitet, faglig kvalitet og rettssikkerhet til barna. Økte geografiske avstander kompenseres med en desentralisert vertskommunemodell med fagkompetanse i alle kommunene. Utreder fraråder på denne bakgrunn videreføring av to barneverntjenester, og anbefaler overgang til én felles barneverntjeneste.

Overgang til faglig spesialisering

Det er sterke faglige og økonomiske argumenter for å forlate generalistmodellen til fordel for en tjeneste som gir muligheter for faglig spesialisering. Ved videreføring av generalistmodellen vil tjenestene ha vansker med å imøtekomme barnevernsreformens økende krav til kompetanse og flere ansvarsområder. Eksempelvis vil det å ha mange undersøkelsessaker kombinert med krevende fosterhjemsoppfølging og hjelpetiltak, gå på bekostning av faglig kvalitet og i verste fall føre til uriktige vedtak for de mest sårbare i samfunnet. Kommunene i 4K anbefales omstilling til en felles barneverntjeneste med forsterket ledelse og spesialiserte team.

Anbefalt oppstartløsning

Det anbefales en oppstartløsning for Vestre Varanger barneverntjeneste med følgende kjennetegn: 1) Felles barnevernleder som del av et lederteam. 2) Et fagteam for undersøkelse og tiltak med teamleder. 3) Et fagteam for omsorg med teamleder. 4) En kompetansenhet/stab med egen merkantil ressurs i hel stilling, egen stilling som psykologspesialist og tilgang til jurist med barnevernfaglig kompetanse. Hovedtrekkene i modellen er realisert og utprøvd i andre store distriktskommuner og kommuneregioner. Med en sterkere ledelses- og stabsfunksjon oppnås en nødvendig styrking av administrativ kapasitet, samt bedre muligheter for økonomisk styring og løpende rapportering til kommunestyrene. Ny organisering vil i større grad imøtekomme krav til en planmessig forebyggende innsats i alle kommunene, nødvendig systemrettet arbeid og kompetanseutvikling. En slik organisering gir muligheter for økt kompetanse i alle ledd av barnevernets styring, forvaltning og tjenesteutøving, herunder dialog mot kommunene på administrativt og politisk nivå, barnevernledelse, undersøkelsesleddet, tiltaksporteføljen, fosterhjemsoppfølging, samt tilføring av spisskompetanse som psykologspesialist og juridisk kompetanse. Det anbefales et vertskommunebytte fra Nesseby kommune til Tana kommune av praktiske og organisatoriske årsaker. Bytte av vertskommune er også begrunnet i mindre faglig og økonomisk risiko ved at den største kommunen i samarbeidet ivaretar det formelle vertskommuneansvaret.

Den samiske dimensjonen

Det er nødvendig med en helhetlig strategi for å imøtekomme samiske barns lovmessige krav på språklig og kulturelt tilpasset tjenestetilbud. Det er opprettet dialog med regionale kompetansesenter for bistand til kompetanseutvikling ift. kultursensitiv tilnærming til samiske barn og familier. I tillegg er det viktig at tjenesten rekrutterer samiskspråklige kontaktpersoner.

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

Finansiering og kostnadsfordeling

I tråd med hva som er vanlig for interkommunale barneverntjenester anbefales en to-delt finansieringsløsning: Driftsutgifter (funksjon 244) deles på den enkelte kommune etter antall barn i kommunen fra 0-22 år. Utgifter til tiltak (funksjonene 251 og 252) utgiftsføres den kommunen der barnet har sin bostedsadresse.

Overgang til en ny tjeneste vil innebære visse omstillingskostnader knyttet til nødvendighet stillingsforsterkning i ny organisasjonsmodell, behov for nye lokaler for en større tjeneste, tilgang til akutthjem og tjenestebiler tilpasset ekstrem geografi. Det vil også påløpe kostnader til IT-harmonisering og organisasjonsutvikling.

Rettslig regulering av samarbeidet

En interkommunal barneverntjeneste forutsetter delegasjon av myndighet til en utpekt vertskommune og en felles barnevernleder. Vertskommuneregelverket i kommuneloven er eneste lovlige organisasjonsform. Det legges til grunn at Vestre Varanger barneverntjeneste skal reguleres med hjemmel i kommunelovens §20-2 Administrativ vertskommune. Det er samme organisasjonsform og regelverk som ligger til grunn for dagens to interkommunale tjenester. Prosjektleder anbefaler at Vestre Vanger barneverntjeneste etableres med vertskommunen som felles arbeidsgiver. Det bør legges til grunn at fagpersonell i den nye tjenesten skal ha relevant barnevernsfaglig utdanning, fortrinnsvis ved oppstart av den nye tjenesten.

Behov for oppfølgende arbeid

I utredningen er det konkretisert tre faser i det videre arbeid med sammenslåingen, hhv. en vedtaksfase i kommunene i januar/februar 2022, en etableringsfase fra februar-september 2022 og første driftsfase fra 01.09.22. da ny tjeneste anslås å være operativ. Første driftsfase med nødvendig tid til konsolidering anslås å vare i 1-2 år. I første driftsfase vil det være behov for stegvis utvikling og utprøving av nye løsninger. Rapportens anbefalinger må betraktes som et startpunkt.

1 Innledning

1.1 Kjennetegn ved Vestre Varanger som kommuneregion

Vestre Varanger er en kommuneregion som er sammensatt med hensyn til natur, demografi og avstander. Fra det ene ytterpunktet Berlevåg i nord til Levajok i sør er det 235 km, eller ca. tre timers kjøring på sommerføre. Det geografiske området Vestre Varanger barneverntjeneste dekker er på hele 8045 kvadratkilometer. Det er et område på størrelse med Rogaland fylke, noe som innebærer at det er uvanlig langt mellom kommunesentrene. På vinterstid er fjellovergangene Kongsfjordfjellet og Båtsfjordfjellet stengt eller kolonnekjørt 40-50 dager vinterhalvåret.

Vestre Varanger er i en særstilling sett i et interkommunalt perspektiv, i lys av de ekstreme reiseavstandene og ufrivillige små kommuner uten naturlig tilgang til et regionalt senter med differensierte tilbud og kompetanse rettet mot barn og unge. Det er langt til nærmeste

2.linjetjeneste, det kan ta opp mot 5 timer en vei for et barn fra Berlevåg å reise til nærmeste Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk som er i Kirkenes. Samlet befolkningsgrunnlag for de fire kommunene er 6837 pr 1.1.2021.

1.2 Kommunene i 4K

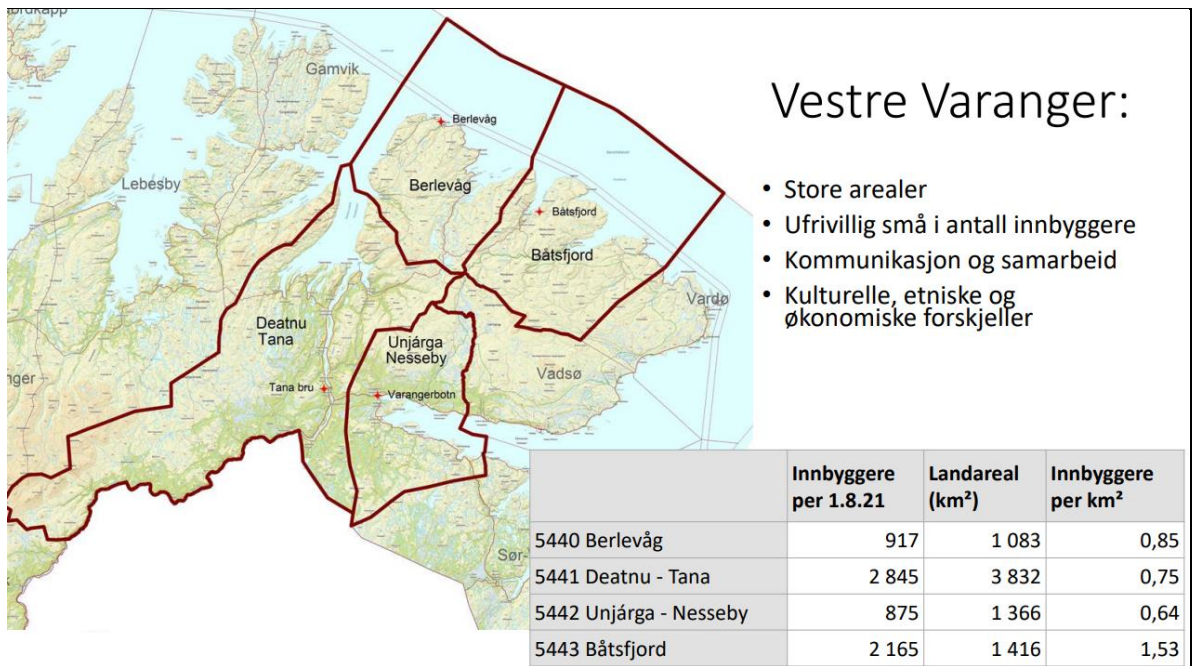
Unjárgga gielda/Nesseby kommune er en samisk kystkommune som ligger innerst i Varangerfjorden i Øst-Finnmark. Kommunen er en del av samisk forvaltningsområde, der både samisk og norsk språk er likestilt. Befolkningsgrunnlaget er på 880 innbyggere, hvorav 132 (11%) barn. Varangerbotn er kommunens tettsted.

Deanu gielda/Tana kommune er en samisk kommune i Øst-Finnmark. Tana er et geografisk og kommunikasjonsmessig knutepunkt i Øst-Finnmark. Administrasjonssenteret er Tana bru, og kommunen består av mange små bygder som strekker seg over hele kommunen. Tana kommune er Norges 5. største kommune i areal, og derav lange avstander mellom bygdene. Kommunen har 2829 innbyggere, hvorav 458 (13%) barn.

Berlevåg kommune er en aktiv fiskerikommune geografisk plassert nordvest på Varangerhalvøya, på grensen til Barentshavet. Kommunens 928 (124/13% barn) innbyggere er fordelt mellom fiskerihavnen Berlevåg og fiskeværet Kongsfjord. Berlevåg er det nordligste tettstedet på fastlandet i Norge.

Båtsfjord kommune ligger på nordsiden av Varangerhalvøya. All bosetning og administrasjon i kommunen er samlet i det store fiskeværet innerst i den 13 km lange Båtsfjorden. I 2018 var kommunen på 2. plass i Norge over kommuner med flest prosent innvandrere. Den største innvandrergruppen kommer fra Litauen. Båtsfjord har 2200 innbyggere, hvorav 393/18% er barn.

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste



Figur 1.1 Oversikt over kommunene i Vestre Varanger. Kilde: Kommunedirektør i Berlevåg

1.3 Føringer i vedtatt grunnavtale

Prosjekt Vestre Varanger ble startet opp etter initiativ fra kommunedirektørene i 1.halvår 2020. Nesseby, Tana, Berlevåg og Båtsfjord (4K) har inngått et forpliktende samarbeid om tjenesteproduksjon og kommunal forvaltning. De fire kommunene utgjør en fast kommuneregion for utvikling av interkommunalt samarbeid om tjenesteproduksjon og løpende tjenesteutvikling.

Fire samarbeidsområder er utpekt i første omgang, vertskommune i parentes: Felles forvaltningskontor for helse- og omsorg (Båtsfjord), IKT (Tana), barnevern (Nesseby) og økonomikontor (Berlevåg). Samarbeidet baseres på balansert vertskommunemodell der alle kommuner vil få ansvar for ett eller flere områder på vegne av de andre kommunene. Det er forutsatt at samarbeidet skal baseres på en desentralisert vertskommunemodell med faglige grunnressurser tilgjengelig i alle kommunene. Den felles samarbeidsstrategien for tjenesteutvikling er enstemmig vedtatt i alle fire kommunestyre (grunnavtale). Det er videre utpekt to prioriterte områder for samarbeid, som ønskes i drift så snart som mulig: IKT og barnevern. Det er også iverksatt prosesser for mulig vertskommunesamarbeid innenfor NAV og regionalt plankontor. Felles PPT er også et aktuelt samarbeidsområde.

Det pågående prosjektet har vært støttet med prosjektskjønnsmidler fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark. Fra Statsforvalteren er det signalisert at prosjektet i Vestre Varanger er høyt prioritert med bakgrunn i kommunenes spesielle geografiske stilling og betydelige utfordringer knyttet til faglig sårbarhet og stabilitet som små generalistkommuner. Prosjektet har høy prioritet også i Kommunal og moderniseringsdepartementet, bl.a. med bakgrunn i særskilt omtale av betydningen av et forsterket kommunesamarbeid i Nordområdemeldingen¹. Det er signalisert muligheter for betydelig økonomisk og faglig støtte fra regionale og nasjonale myndigheter, forutsatt at kommunene forplikter seg til et langsiktig samarbeid.

¹ Meld. St. 9 (2020-2021) (regjeringen.no)

1.4 Hvorfor interkommunalt samarbeid?

Bakgrunnen for 4K-prosjektet er felles utfordringer og betydelig faglig sårbarhet innenfor en rekke oppgaveområder som kan være egnet for interkommunalt samarbeid. Systematiske kartlegginger i regi av Statsforvalteren tyder på at kommunene i Finnmark samarbeider mindre med hverandre enn kommuner i andre deler av landet. Det er typisk at de minste kommunene samarbeider i ulike geografiske retninger, ofte til fordel for kompetanseoppbygging i de største kommunene.

NIVIs rapport fra 2019² viser at mye av dagens samarbeid er kortsiktig og ofte tilfeldig organisert. Kommunene kan oppnå bedre og mer stabile tjenester ved en mer planmessig og langsiktig forpliktende utvikling av samarbeidet mellom faste partnere. Ut fra kartleggingen i rapporten konkluderes det med at dagens interkommunale praksis ikke gir noen systematisk effekt på fagmiljøene i de mest sårbare kommunene.

1.5 Fordeler og ulemper med interkommunalt samarbeid

Interkommunalt samarbeid har både positive og negative sider. Blant annet vil det kunne bidra til bedre tilgang til nødvendig kompetanse og fagmiljøer som er nødvendig for å sikre gode tjenester. Samtidig reiser interkommunalt samarbeid noen problemstillinger. Dette gjelder blant annet praktiske utfordringer knyttet til samarbeid og koordinering mellom det interkommunale samarbeidet og andre deler av kommunens tjenester. Det er også mer prinsipielle innvendinger knyttet til at kommunestyrene bare indirekte styrer samarbeidene, og at det derfor kan bli lengre avstand til innbyggerne.

Interkommunalt samarbeid om barnevern aktualiserer noen nye problemstillinger i lys av Barnevernsreformen som trer i kraft i januar 2022, der øverste ledelse i kommunene skal involveres i større grad i styring og planlegging av barneverntjenestene. Imidlertid er det ikke et farbart alternativ å splitte opp eksisterende interkommunale barneverntjenester for å sikre nærhet til kommuneledelsen. Det må heller jobbes med å utarbeide fruktbare samhandlingsstrategier mellom barnevernledelsen og kommuneledelsen i interkommunale barneverntjenester. Barnevernsreformen skal beskrives mer utførlig senere i rapporten.

1.6 Utredningens mandat og formål

Utredningens formål er å etablere felles interkommunal barneverntjenesten for 4K-samarbeidet. Resultatet skal bli en faglig sterk barneverntjeneste som er utviklende, attraktiv på arbeidsmarkedet og med en tilstrekkelig nærhet til kommunene og brukerne. I utredningsrapporten belyses hvordan en interkommunal barneverntjeneste kan bidra til å heve kvaliteten i tjenesten og hvordan ressursene kan brukes bedre enn i dag, for å sikre bærekraftighet i tjenesten.

Mandat for utredningen er som følger:

- Beskrivelse av dagens tjenester med vekt på styrker og svakheter
- Argumenter for og imot sammenslåing - ansatteperspektivet
- Erfaringsinnhenting fra andre relevante barneverntjenester
- Argumenter for og imot en felles tjeneste sett i lys av barnevernsreformen
- Hovedmodell for organisering av en felles barneverntjeneste og barnevernvakt
- anbefalt løsning og forutsetninger for etablering av ny tjeneste
- Ivaretagelse av de samiske barna ved en eventuell sammenslåing

² NIVI Rapport 2019:4 Status for interkommunalt samarbeid i Troms og Finnmark

1.7 Metodisk tilnærming og arbeidsform

Den metodiske tilnærmingen har bestått av dokumentstudier, kvalitative intervju, møtevirksomhet med styringsgruppa og ansatte, møter med Bufetat og Statsforvalteren i Troms og Finnmark, samt noe bruk av KOSTRA-tall som en del av grunnlaget for å identifisere styrker og svakheter i tjenesten. I tillegg er det gjennomført samling med alle ansatte i Vestre Varanger, samt hospitering til Ytre-Helgeland barneverntjeneste. Prosjektleder har deltatt på samling med Midt-Finnmark barnevern, der resultatene fra KS Konsulent sin utredning av felles barneverntjeneste ble lagt fram. Det er utarbeidet en prosjektplan som beskriver mer utførlig prosjektets innhold. Det foreligger en rapport fra 2019 der en arbeidsgruppe fra NTBVT og BBBVT kartla forutsetningene for en felles barneverntjeneste. Innholdet fra kartleggingen er tatt med i denne rapporten.

2 Beskrivelse av dagens to barneverntjenester

2.1 Fellestrekk

Nesseby og Tana barneverntjeneste (NTBVT) er i likhet med Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste (BBBVT) organisert som interkommunal barneverntjeneste, med Nesseby og Berlevåg som vertskommuner, jf. Kommunelovens §20. Barneverntjenestene er administrativt underlagt kommunedirektør i vertskommunen.

Begge tjenestene er organisert etter såkalt «generalistmodell» der ansatte har oppgaver knyttet til hele eller deler av virkeområdet etter lov om barneverntjenester. Herunder mottak av meldinger, undersøkelser, hjelpetiltaksarbeid samt oppfølging av barn under omsorg. Generalistmodellen krever kompetanse på svært mange ulike felt. Det er krevende og tilnærmet umulig å bli god på alle fagfelt og lovverk som barneverntjenesten dekkes av.

Barnevernvakta er organisert ved at alle ansatte som vurderes som tilstrekkelig opplært til vaktordning har en ukes vakt hver. Vaktfrekvens avhenger av antall ansatte som inngår i vaktordningen. I perioder har for eksempel to ansatte gått vakt annenhver uke, pga. fravær og vakanser i tjenesten. Noe som anses av de fleste som begrensende for fritiden.

Begge tjenestene har vedvarende høy turnover. Inneværende år er det 3 av 5 nyansatte i NTBVT og 4 av 7 nyansatte i BBBVT. Stadige utskiftninger og sykefravær påvirker i stor grad kontinuitet i saker og kompetanse i tjenesten ved at kunnskap forsvinner ved oppsigelser. I tillegg er opplæring av nyansatte svært ressurskrevende. Det er en særlig uheldig kombinasjon med et fåtall erfarne i tjenesten som skal ha flesteparten av barnevernssakene, og samtidig drive kvalitetssikret opplæring av nyansatte.

I begge tjenestene pågår det uttalt kompetanseheving, blant annet som følge av Barnevernsreformen. Både BBBVT og NTBVT deltok på Tjenestestøtteprogrammet i regi av Bufdir i 2018. På nyåret planlegges det implementering av tiltaksmetodikk Familien i Fokus (FiF) via Bufetat i begge tjenestene. I løpet av høsten 2021 har tjenestene deltatt på flere felles kurs og regionale kompetansenettverk.

Begge tjenester bruker fagprogrammet Familia. BBBVT abonnerer på Familia arkiv inn/ut post fra IT-avdelingen i Tana kommune. De har ikke fått dette på plass ennå da BBBVT ikke har fått tilstrekkelig brukerstøtte fra IT Tana.

2.2 Nærmere om Nesseby og Tana barneverntjeneste

2.2.1 Kapasitet og kompetanse

NTBVT har totalt 5,3 årsverk i tjenesten: 1 leder, 4 kontaktpersoner og 30% merkantil stilling. Tjenesten har en todelt kontorløsning; fem kontorplasser i Nesseby og to kontorplasser i Tana, med hovedbase i Nesseby. Saksmengden mellom Tana og Nesseby har en 80%-20% fordeling, det går en del tid til kjøring mellom hovedbase i Nesseby og oppfølging av barn og familier i Tana der hoveddelen av sakene er. Barnevernleder har jobbet i tjenesten i mange år, er utdannet barnevernspedagog og tar nasjonal barnevernlederutdanning på 30 studiepoeng i regi av NTNU. Kontaktpersonene har alle relevant høyere utdanning, herunder barnevernspedagog, vernepleier og allmennlærer. I tillegg er det en pågående ansettelsesprosess med en barnehagelærer. Tjenesten har fag- og tiltakskompetanse innen barnevernfaglig juss, familieråd, DCM -den dialogiske barnesamtalen, foreldreveiledningsprogrammet COS-P samt forebyggende psykisk helsearbeid rettet mot barn og unge.

Siden 2016 er det ikke leid inn eksterne konsulenter til saksbehandling. Ved fravær og vakanser har leder omdisponert tilgjengelige ressursene i tjenesten. Tjenesten har imidlertid hatt vakante

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

stillinger over flere år, noe som følgelig har påvirket tjenestens totale kapasitet, og bidratt til sårbarhet i tjenesten. Spesielt har dette gått utover tjenestens kapasitet til forebyggende og systemrettet arbeid.

Etter deltakelse på tjenestestøtteprogrammet har man blant annet økt henleggelsesstatistikken på bekymringsmeldinger, ved at tjenesten har utarbeidet tydelige kriterier de følger for igangsetting av undersøkelse. Tidligere praksis var opprettelse av undersøkelser i alle bekymringsmeldinger som kom inn.

Barnevernleder er svært delaktig i daglig drift og oppfølging av enkeltsaker på veiledende nivå, selv om hun ikke er kontaktperson i enkeltsaker. Leder driver internkontroll, veiledning og opplæring av nyansatte. Ved saksbehandlers sykefravær følger leder opp enkeltsaker. Dette er en organisering som har fungert til en viss grad. På den ene siden vurderes barnevernleders stabilitet og tilgjengelighet å være en av hovedårsakene til at tjenesten oppfyller lovkrav og frister, sett i lys av vedvarende høy turnover og vakante stillinger. På den andre siden er leders tilgjengelighet og deltakelse svært ressurskrevende og et hinder for systemrettet arbeid og øvrige strategiske prosesser i barneverntjenesten. Med tanke på barnevernsreformens krav til forebygging og forankring/samhandling med kommuneledelsen, vurderes ikke dagens organisering å være rustet til å oppfylle kravene i reformen.

NTBVT mangler samisktalende kontaktperson i tjenesten. Dette er uheldig da Nesseby og Tana er en del av samisk språkforvaltningsområde. Det vil si at samisk og norsk språk er likestilt, og samiske familier har rett til å motta tjenester på eget språk. Tematikken skal drøftes mer utførlig senere i rapporten.

NTBVT har kjøpt inn digitalt opplæringsprogram til fagsystemet Familia, slik at nyansatte i større grad kan benytte seg av denne opplæringsportalen, framfor at medarbeidere og leder skal veilede ift. fagprogrammet. Dette vil frigjøre en god del ressurser som i dag brukes til gjentakende opplæringsrunder i Familia.

2.2.2 Overordnet styring

Kommunens øverste politiske og administrative ledelse har det overordnede ansvaret for at barneverntjenesten forvaltes i tråd med gjeldende regelverk og at tjenestene er forsvarlige. Kommuner som jobber godt med faglig utvikling av barnevernet og samordning av tjenestetilbudet, kjennetegnes ofte av at den politiske og administrative ledelsen er tett på arbeidet, vurderer kvaliteten i egne tjenester og stiller klare forventninger. Politikerne må ha kjennskap til barnevern generelt og kunnskap om barnevern i egen kommune spesielt – da kan de treffe gode beslutninger og stille realistiske rammer til disposisjon.

I både Nesseby og Tana er kommuneledelsen noe bakpå ift. forberedelser til plan for implementering av tiltak rettet mot barnevernsreformen/oppvekstreformen. Barnevernleder har via ulike kanaler informert om endringene som trer i kraft 01.01.22, og at kommunesektorene må ta grep for å klare å imøtekomme de nye kravene som kommer. Imidlertid ser barnevernleder lite konkrete tiltak iverksatt av kommunene. Dette medfører at slik status er i dag, blir det utfordrende for NTBVT å oppnå målsettingene i reformen om økt systemrettet og forebyggende arbeid, dersom det ikke gjøres tverrsektorielle tiltak, og tiltakene er forankret i kommunens toppledelse.

Barneverntjenesten skal være delaktig i arbeidet med utarbeidelse av forebyggingsplaner og nye samhandlingsstrategier. Imidlertid er barnevernleder avhengig av en felles strategi for dette arbeidet, som er forankret og styrt fra kommuneledelsen. Et anbefalt tiltak er at kommuneledelsen deltar på KS sitt prosjekt Barnevernsløftet i Troms og Finnmark, som innebærer at KS gir bistand til folkevalgtopplæring opp mot barnevernsfeltet. Dette kan bidra

til styrking av sektorovergripende innsats og da særlig styrket samhandling mellom barnevern og oppvekstsektoren.

2.2.3 Vurdering av Statsforvalteren

Statsforvalteren i Troms og Finnmark beskriver tjenesten som en stabil tjeneste over år, som oppfyller frister og lovkrav. Det foreligger enkeltstående fristbrudd, men den totale vurderingen er at dette er en stabil og velfungerende tjeneste, som vurderes som grønn ihht. Statsforvalterens trafikklysmoell. I denne modellen blir barneverntjenestene delt inn i rød, grønn eller gul kategori. Rød innebærer betydelige avvik i henhold til lov og forskrift, gul kategori betyr moderate avvik, mens grønn betyr få eller ingen avvik. For 2020 beskrives NTBVT som følger: ingen fristbrudd på meldinger og undersøkelser, alle fosterbarn får sine oppfølgingsbesøk. Det er en positiv utvikling når det gjelder barn med hjelpetiltak med plan og evaluering av tiltaksplan. Det har vært ett avvik på tilsynsbesøk inneværende år.

2.3 Nærmere om Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste

2.3.1 Kapasitet og kompetanse

BBBVT har totalt 7 årsverk, hvorav 1 leder, 5 saksbehandlere og 1 tiltakskonsulent. Tjenesten har 2 ansatte i Berlevåg og 5 ansatte, (inkl. leder) i Båtsfjord. Saksmengden er omtrent 80%-20% mellom Båtsfjord og Berlevåg. Barnevernleder har jobbet i tjenesten i mange år, er utdannet barnevernspedagog og har videreutdanning innenfor barnevernfaglig veiledning. Dette for å kunne gi ansatte mer støtte og veiledning, og forhåpentligvis bidra til stabilisering av personell. Tre av seks saksbehandlere har relevant høyere utdanning, herunder barnevernspedagog, førskolelærer med spesialpedagogikk og allmennlærer. To ansatte tar desentralisert sosionomstudie. En ansatt er utdannet tannpleier og vurderer relevant videreutdanning innenfor barnevernfaget. Tjenesten har tiltakskompetanse innenfor familieråd og trygg base.

En viktig ressurs for BBBVT er oppfølging av Veiledningsteamet i regi av Bufdir fra 2020-2022. Veiledningsteam er et tilbud om veiledning til kommuner som ønsker å styrke og utvikle barneverntjenesten. Veiledningen skal støtte kommuneledelsen og barnevernleder i å drive utviklingsarbeid slik at barneverntjenesten kan utvikle sin praksis og oppnå bedre resultater.

Båtsfjord kommune er en av kommunene i Norge med størst andel innvandrere i befolkningen. Litauske arbeidsinnvandrere utpekes som den største gruppen. Det anses som fordelaktig at en av saksbehandlere i BBBVT er fra Litauen. Da ivaretas det språklige og kulturelle perspektivet i møte med barn og familier fra Litauen. I tillegg framstår BBBVT generelt å ha fokus på kulturelle faktorer i møte med innvandringsfamilier, for eksempel ved at de oversetter nødvendig dokumentasjon til familiens morsmål.

BBBVT har inneværende år hatt utfordringer med ustabil bemanning og stort forbruk av private konsulenttjenester, kombinert med økning i saksmengde. Grunnet underbemanning store deler av året har tjenesten måtte kjøpe inn konsulenttjenester fra stiftelsen Fyrlykta for bl.a. saksbehandling, internundervisning og opplæring av nyansatte. Inneværende år har BBBVT hatt et økonomisk merforbruk på over 7 millioner kroner som har gått til ekstern konsulent for å få løst lovpålagte grunnoppgaver. Påløpte og estimerte merutgifter fordeler seg med 4,2 mill. kr for Båtsfjord³ og 3,0 mill. kr for Berlevåg⁴.

³ Barneverntjenesten i Båtsfjord og Berlevåg – Tilleggsbevilgning, sak 2021/724-3 til kommunestyret

⁴ Rapport 2.tertial 2021 Berlevåg kommune, s.28

Tjenesten har over tid hatt stadige brudd på lovpålagte oppgaver og fristoverskridelser, se mer utførlig beskrivelse i avsnittet om Statsforvalterens vurdering av tjenesten. Som følge av denne krevende situasjonen har BBBVT fått tilført ekstra stillinger de siste årene, blant annet med økonomisk støtte fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark. BBBVT har ansatt tre personer uten barnevernfaglig utdanning i inneværende år, noe som utfordrer tjenestens totale kapasitet og kvalitet ytterligere. Kvantitetsmessig er tjenesten godt bemannet, men med en slik bemanning er det krevende å oppnå en praksis som oppfyller lovens minimumskrav. De ufaglærte har et godt utgangspunkt for å bli dyktige barnevernsansatte ved at de tar relevant grunnutdanning og de ønsker å jobbe i barneverntjenesten. Men kombinasjonen av mange belastende faktorer i tjenesten og en stor andel ansatte som ikke er kvalifisert personell iht. barnevernloven, utgjør en betydelig risiko for at tjenesten ikke oppnår lovkravet om faglig forsvarlighet. Ifølge veiledningsteamet vil det med dagens bemanning ta 7 år før BBBVT oppfyller lovkrav om kompetanse i barneverntjenesten.

2.3.2 Overordnet styring

Både Berlevåg og Båtsfjord kommune deltar i overnevnte KS prosjekt Barnevernsløftet i Troms og Finnmark. Politisk og administrativ ledelse i Berlevåg og Båtsfjord er delaktige i helhetlig og samordnet implementering av barnevernsreformen. I dette arbeidet er barnevernleder inkludert, noe som bidrar til at BBBVT har et godt utgangspunkt for videre utviklingsarbeid som bl.a. en sammenslåing/omorganisering. For eksempel har oppvekstsjef i Berlevåg kommune utarbeidet en rapport for hvordan kommunen planlegger å imøtekomme nye krav i oppvekstreformen. I Båtsfjord deltok ansatte fra øvrige kommunesektorer på Bufetats traumekurs; Trygg base. I tillegg har barnevernleder nylig blitt med i en koordinerende gruppe i Båtsfjord som jobber med tverretattlig forebyggende arbeid rettet mot barn og unge i kommunen, og det jobbes aktivt med en plan for implementering av barnevernsreformen også i Båtsfjord kommune.

2.3.3 Vurdering av Statsforvalteren

Statsforvalteren i Troms og Finnmark beskriver tjenesten å være totalvurdert til en rød tjeneste som har slitt med overskridelser av frister og lovkrav over tid. De framhever imidlertid at det jobbes systematisk og målrettet med forbedringsarbeid. For 2020 beskrives tjenesten som følger: fristbrudd på meldinger og undersøkelser, men positiv utvikling på undersøkelser. 25% av barna med hjelpetiltak mangler plan. 29% av barna får ikke sin plan evaluert. Der har vært en positiv utvikling ved at alle fosterbarn får sine tilsynsbesøk. Tjenesten har ansatte uten barnevernfaglig kompetanse og utfordringer knyttet til stabilitet i bemanningen, samt stort bruk av private aktører. Barnevernleder forklarer at en andel av lovbruddene og fristoverskridelser omhandler feilregistrering i fagsystemet på grunn av nyansattes manglende erfaring ift. registrering.

2.4 Saksmengde i de to tjenestene

Tabellen nedenfor gir oversikt over saksmengden så langt i 2021 i NTBVT og BBBVT. Nøkkeltallene er hentet fra barnevernlederne i begge tjenestene.

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

Sakstype	Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste (BBBVT)	Nesseby og Tana barneverntjeneste (NTBVT)
Bekymringsmeldinger	59	40
Undersøkelsessaker	33	26
Melding aktiv sak	16	0
Henlagte meldinger	10	14
Barn under omsorg	17	8
Aktive hjelpetiltak	15	7
Aktive saker totalt	40	25

Tabell 2.1. Saksmengde og sakstyper i dagens barneverntjenester

I tabellen framkommer store ulikheter i saksmengde mellom tjenestene. Det er beskrevet en økning i saksmengde i BBBVT det siste året, og en nedgang i NTBVT. For eksempel hadde NTBVT 60 aktive barnevernssaker for ca. to år siden, som er en stor forskjell til dagens 25 aktive saker. En tabell som dette gir derav kun et øyeblikksbilde av arbeidssituasjonen i tjenestene. Men slik nøkkeltallene i tjenesten er i dag, betyr dette at det helhetlige arbeidspresset er betydelig høyere i BBBVT sammenliknet med NTBVT.

2.5 KOSTRA-tall

Utredningen har i liten grad vektlagt KOSTRA-data i identifisering av sterke og svake sider ved dagens to tjenester. Innrapporterte KOSTRA-data gir i begrenset grad et tidsriktig og dekkende bilde av kompetanse, kvalitet og ressursbruk i så små og sårbare tjenester. Det henger bl.a. sammen med høy turnover, stadig behov for omprioriteringer og begrenset kompetanse og kapasitet til å jobbe med styringsinformasjon. I utredningen er kommunens egne beskrivelse av tjenestene, samt statsforvalterens vurderinger i all hovedsak lagt til grunn for vurdering av sterke og svake sider.

Nedenfor er det gjort et uttrekk av utvalgte nøkkeldata i KOSTRA for 2020 som er ment å vise prioritering, dekningsgrad og produktivitet i de to barneverntjenestene. Tallene stemmer bare delvis med det som førøvrig rapporteres fra de to tjenestene og må derfor tolkes med forsiktighet. Tabellen inneholder standard indikatorer og relevante referansetall for de fire kommunene. Tana og Båtsfjord tilhører kostragruppe 6, mens Nesseby og Berlevåg tilhører kostragruppe 15.

Tallene for netto driftsutgifter til barneverntjenesten pr innbygger 0-22 år brukes som indikator på kommunenes samlede prioritering av barneverntjenesten. Nesseby og Berlevåg ligger høyt ifht. både sammenliknbare kommuner i samme kostragruppe og de andre kommunene. Tana og Båtsfjord ligger under sammenliknbare kommuner i sin kostragruppe og har driftsutgifter nær gjennomsnittet for Troms og Finnmark.

Tallene som viser prosentandel barn med hhv. melding og undersøkelser, tilsier at særlig Båtsfjord ligger unormalt høyt, hvilket stemmer med annen informasjon fra tjenestene. Det er betydelig mindre variasjon i andelen barn med barneverntiltak, der alle de fire kommunene ligger under tall for sammenliknbare kommuner i samme kostragruppe.

Tallene for brutto driftsutgifter er delt opp i tre funksjoner:

- Funksjon 244 som angir samlede driftsutgifter inkl. utgifter til administrasjon, egen saksbehandling, sakkyndig bistand, tolk etc.
- Funksjon 251 som dekker utgifter til barneverntiltak når barnet ikke er plassert av barnevernet dvs. utgifter til hjelpetiltak for barn og familier, plasser i sentre for barn og foreldre og tiltaksstillinger

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

- Funksjon 252 som dekker utgifter til barneverntiltak når barnet er plassert av barnevernet dvs. utgifter til fosterhjem, akutt plasseringer, institusjon og bofellesskap, samt utgifter andre hjelpetiltak og tilsynsfører i fosterhjem

Tallen for brutto driftsutgifter på disse områdene viser til dels svært store variasjoner. Også tallene for antall barn med undersøkelse eller tiltak pr. årsverk i tjenestene varierer mye. Det går ikke nærmere inn på mulige årsaker til disse store variasjonene i enhetskostnader og produktivitet.

Undersøkelser i barnevernstjenesten skal gjennomføres innen 3 måneder. I særskilte tilfeller kan denne fristen utvides til 6 måneder. Overskridelse av disse fristene regnes som avvik. Tallene nederst i tabellen tyder på at først og fremst Båtsfjord og Berlevåg barneverntjeneste har hatt utfordringer på dette området.

Det skal understrekes at små avvik kan gi store utslag i kommuner med lavt innbyggertall. Det gjelder mange av indikatorene i KOSTRA og understreker at det må jobbes videre med å sikre god rapportering og relevant styringsinformasjon fra barneverntjenesten.

Nøkkeltall	Unjárga-Nesseby	Berlevåg	KOSTRA gr.15 Nes./Berle.	Deatnu-Tana	Båtsfjord	KOSTRA gr.6 Tana/Båtsfj.	Troms og Finnmark	Landet u/Oslo
Netto driftsutgifter til barnevernstenesta per innbygger 0-22 år (kr)	17521	13998	10225	9320	9168	10611	9316	8059
Barn med melding ift. innbyggjarar 0-17 år (prosent)	11,3	8,4	7,3	7,6	14,4	5,9	6,1	5,0
Prosentdelen barn med undersøking ift. innbyggjarar 0-17 år (prosent)	4,8	6,1	6,9	6,8	14,4	5,7	5,9	4,7
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggjarar 0-22 år (prosent)	3,6	3,4	5,7	3,6	3,4	5,3	4,1	3,8
Brutto driftsutgifter (funksjon 244) per barn med undersøking eller tiltak (kr)	380455	95324	75243	46792	261727	66063	63633	55757
Brutto driftsutgifter per barn som ikkje er plassert av barnevernet (funksjon 251) (kr)	0	11500	28969	18615	85500	46913	42490	44053
Brutto driftsutgifter per barn som er plassert av barnevernet (funksjon 252) (kr)	333800	398100	415316	339300	1914000	373091	375697	431849
Barn med undersøking eller tiltak per årsverk (funksjon 244) (antall)	5,5	12,3	13,1	15,5	10,5	14,6	15,9	17,5
Undersøkingar med handsamingstid innan 3 månader (prosent)	100	63	81	90	88	90	82	90

Tabell 2.2 KOSTRA nøkkeltall for barneverntjenestene. Kilde: SSB/KOSTRA tabell 12280

2.6 De ansattes vurderinger

Informasjonen i dette kapittelet er hentet fra intervju, møtevirksomhet, workshop og løpende drøftinger med ledere og ansatte i de to tjenestene. Intervjuene ble gjennomført i alle fire kommuner på lokale barnevernkontor. 9 ansatte ble intervjuet, av disse var det 5 nyansatte inneværende år. Det var altså et flertall av informantene som var under opplæring og hadde begrenset erfaringsgrunnlag. Nedenfor oppsummeres hovedtematikken i innhenting av informasjon fra ledere og ansatte.

2.6.1 Argumenter for sammenslåing

De informantene som var positive til sammenslåing, ønsket spesialiserte team i ny tjeneste. Flere ansatte ønsket å ha mulighet til faglig fordypning. Det ble uttalt at det var utilfredsstillende å ikke ha "det lille ekstra å gi for å få til endring hos barn og familier". Det kom spesifikt forslag

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

om at undersøkelse og tiltak bør være i ett og samme team, for å bevare kontinuiteten i sakene slik at ikke foreldrene og barna må forholde seg til nye kontaktpersoner ved overgang fra undersøkelse til tiltak. Som en alternativ organisering i ny tjenesten ble det foreslått å danne egne fagteam, for eksempel der noen er spesialister på rusproblematikk, traumer, sped- og småbarn o.l.

Det er behov for å bygge opp tiltaksporteføljen, da det oppleves som utilfredsstillende at man har lite tiltak å tilby utover råd og veiledning. Det bør jobbes med å bygge opp tiltaksteam på tvers av sektorer i de fire kommunene.

Flere ønsket å jobbe mer systemrettet, slik organiseringen er i dag prioriteres dette ned. Det var ønske om å være mer til stede på skolene og barnehagene og på den måten bistå kommunene med tidlig intervensjon, forebygging, samt å synliggjøre barneverntjenesten. Det å jobbe med kompetanseheving i øvrig kommunale sektorer rettet mot barn og unge, var også et ønske hos flere.

Ansatte forteller at det er krevende å jobbe under forhold der saksmengden tidvis er stor og man skal ivareta alle ledd av barnevernfaglig arbeid. I perioder er det mange tunge undersøkelsessaker som krever betydelige ressurser, i tillegg til å følge opp øvrige ledd av barnevernfaget, som eksempelvis oppfølging av fosterhjem og reisevirksomhet. Dette er krevende for de ansatte i hverdagen, både når det gjelder arbeidsbelastning, men også en opplevelse av å ikke strekke til. Det ble foreslått at i ny organisering så kunne de som ønsket det selv, i hovedsak følge opp de barna som barneverntjenesten har overtatt omsorgen for, da fosterhjems- og institusjonsoppfølging innebærer uttalt reisevirksomhet, og dybdekompetanse på veiledning og traumeforståelse.

Bruk av lyd-bilde teknologi løftes fram som et viktig supplement i tjenesten. For eksempel kan et tiltaksteam benytte seg av Teams til foreldreveiledning ved uvær eller stengt fjellovergang. I tillegg kan lyd-bilde teknologi brukes i møtevirksomhet innad i tjenesten og ved utadrettet systemarbeid. Det ble poengtert at lyd-bilde ikke kan erstatte fysisk tilstedeværelse, på grunn av sine begrensninger ift. blant annet observasjon, kontaktetablering med foreldre og i en blikjent fase mellom ansatte i Vestre Varanger barneverntjeneste.

Det å ha et større kollegialt fellesskap vil være et løft for flere, da det ble beskrevet som tidvis belastende å være en del av et lite og gjennomsiktig arbeidsmiljø.

Nærhet og habilitet er også et tema som har hatt fokus i intervjuer og øvrige utredningsforaer. Majoriteten opplevde det ikke, utfra et ansatteperspektiv, som belastende å jobbe under små forhold i egen kommune. Fra et brukerperspektiv ble det løftet fram at det kunne være krevende å møte barnevernsansatte i nærmiljøet: "Enkelte kan oppleve det som forferdelig å møte saksbehandleren på butikken, da vil det være fordelaktig å kunne tilby utenforstående som kontaktperson". På den andre siden framkom det i intervjuene at brukere kunne fortelle om økt trygghet som følge av å få en saksbehandler/kontaktperson som er kjent i lokalsamfunnet.

Sårbarheten i tjenesten var en kime til bekymring både på ledelses- og ansattnivå. Ved fravær og vakanser i en allerede liten tjeneste, "er man marginalisert inn til skinnen med ressurser i tjenesten, det skal så lite fravær til før en er helt på bar bakke med kontaktpersoner".

2.6.2 Argumenter mot sammenslåing

Det fryktes at etter en sammenslåing så mister kontaktpersonene tett veiledning fra leder, slik de har i dag. Flere rapporterer om stor grad av mestring, fagutvikling og trygghet når de får god lederstøtte. Felles for mange var at de så fordelene med å jobbe etter generalistmodell, særlig som ny og uerfaren i barneverntjenesten og med få ansatte i enheten. En opplevde innsikt og kontinuitet i alle ledd av barnevernfaget ved generalistorganisering. Det var også lettere å overta barnevernssaker ved fravær hos andre saksbehandlere.

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

En stor del av motstanden til sammenslåing omhandler ekstrem geografi og krevende klimaforhold i Vestre Varanger regionen. Det var skepsis mot å få akuttoppdrag i vær- og føreforhold hvor man risikerte å enten ikke kunne rykke ut eller å ikke komme seg hjem igjen pga. stengt fjellovergang. Det var utsagn som at “vi hater det fjellet”, da ansatte fra BBBVT relativt hyppig må reise over Båtsfjord og Kongsfjordfjellet når de skal på sykehus, og øvrige ærender i regionsentrene i Øst-Finnmark. De fryktet at økt reisevirksomhet i ny tjeneste skal medføre mindre fritid for den enkelte.

Det var også skepsis til fjernledelse ved ny organisering, og en stilte seg spørrende til hvordan man skal klare å oppnå målsettingene i barnevernsreformen ved implementering i fire kommuner i ny tjeneste.

Videre var det frykt for at noe som begynner å fungere, eller at noe som allerede fungerer bra, skal destabiliseres og medføre at flere slutter. I begge tjenestene jobbes det iherdig med rekruttering, nyansettelser, opplæring, kompetanseheving, parallelt med barnevernfaglige kjerneoppgaver. Det er i seg selv en krevende situasjon å stå i og flere uttrykte bekymring for hvordan en omorganiseringsprosess utartes dersom konsekvensene blir ny runde med kompetanseflukt og ustabilitet.

Det var skepsis til felles barnevernvakt ved å ha vakt i kommuner man ikke kjente godt. Det var ønske om å ha to i vaktordning i en overgangsfase, en fra hver tjeneste.

Et alternativ til sammenslåing av de to barneverntjenestene var å bygge ut tiltaksteam og jobbe mer tverrsektorielt internt i kommunen, og på den måten imøtekomme barnevernsreformens nye krav. I tillegg til å arbeide videre med et tettere samarbeid om fagutvikling og veiledning mellom BBBVT og NTBVT. “Sammenslåing vil skape mer rot enn nytteverdi”. Det er ulik erfaring med samarbeid internt i de to interkommunale tjenestene. I en tjeneste ble det beskrevet mange krevende samarbeidsproblemer mellom verts- og samarbeidskommune, og unødvendig ressursbruk på systemnivå, som går på bekostning av kjerneoppgavene i barneverntjenesten.

Det var heller ikke alle som så behov for økt kompetanse i barneverntjenesten ved eksempelvis psykolog eller jurist, en opplevde at denne faglige spisskompetansen dekkes ved å leie inn sakkyndig psykolog, og det samme gjaldt juridisk bistand.

2.6.3 Hvordan lykkes med en felles tjeneste?

Et tema i intervjuene var hvordan barneverntjenesten skal lykkes med stabilisering av ansatte. Her ble det trukket fram mange faktorer som er verdt å vurdere å implementere i ny tjeneste, herunder aktiv jobbing med godt arbeidsmiljø med fokus på trivsel og fagutvikling. Årlige medarbeidersamtaler ble trekt fram som et viktig tiltak. Det opplevdes som viktig å ha klare rammer rundt betingelser i ny tjeneste, som felles regler for overtid, kjøretid, fleksitid o.l.

Det må også sikres at kontaktpersoner som jobber i samme team må oppleve en psykologisk trygghet i teamet med sine kolleger. Det å stå i tøffe saker med høyt emosjonelt trykk, krever blant annet at kollegene er trygge på hverandre, og kjenner hverandres styrker og svakheter, for å kunne være stødige barnevernsansatte sammen. Lønnsfaktoren er viktig for stabilisering, det ble foreslått et eget rekrutterings- og stabiliseringstillegg for ansatte i ny tjeneste. I tillegg til HMS tiltak som trening i arbeidstiden, felles turdager og sosiale samlingspunkt.

Opplæringsrutiner er elementært i ny tjeneste, samt systemer som sørger for at disse blir fulgt. I begge barneverntjenester foregår det opplæring av nyansatte, men det var store variasjoner i hvorvidt det forelå konkrete opplæringsrutiner, og om opplæringsrutinene ble fulgt opp av tjenesten. Det ble også løftet fram i intervjuene at tjenesten var i en særskilt situasjon med opplæring av mange nyansatte samtidig, noe som gikk på bekostning av opplæringen til den enkelte. I intervjuet kom utsagn som “da jeg begynte ble jeg kastet rett til ulvene, jeg fikk ingen opplæring og ble satt rett inn i tunge saker”. Dette er særskilt uheldig sett i lys av de komplekse

faglige og juridiske vurderingene barneverntjenesten håndterer, og vil nødvendigvis gå utover faglig kvalitet og i verste fall ikke være faglig forsvarlig.

En av fordelene med å jobbe i barneverntjenesten var høy grad av autonomi, fleksibilitet og mulighet til å strukturere arbeidsdagen selv. Tillitsbasert system, der arbeidsgiver hadde tillit til at ansatte fulgte opp jobben, ble løftet fram som en viktig faktor som bidro til trivsel. Kompetanseheving og utdanningsløp kan risikerer å bli en såkalt "flaskehals" i ny tjeneste. Fordi en sammenslått tjeneste fortsatt vil være en liten tjeneste, og det vil være behov for uttalt kompetanseheving i mange år framover. Det må lages en helhetlig kompetansehevingsplan for Vestre Varanger barneverntjeneste.

Flesteparten er enige i at det bør være ansatte i alle kommuner, av hensyn til lokal funksjonsevne. En slik organisering forutsetter gode møtestrukturer som ivaretar faglig samarbeid og felles kulturbygging. Det er ønskelig at man planlegger fysiske og digitale møter inn i et årshjul, og det er forslag om å ha flest fysiske møter fra mai til oktober og flest digitale møter fra november til mars. Det er ønske om en fulltids merkantil ressurs til fellesoppgaver i tjenesten. Det anses ikke som tilstrekkelig med dagens 30% stilling i en sammenslått tjeneste, på grunn av dobling av ansatte og saksmengde. Dette trekkes fram som en faktor som vil effektivisere tjenesten.

Det var bred enighet om at barnevernvaktordningen bør organiseres slik at en sikrer faglig forsvarlighet, og det var ønske om at man i en oppstartsfase kan gå to i vaktordningen, en fra NTBVT og en fra BBBVT. Responstid trekkes fram som en utfordring, særlig på vinterhalvåret. Noen mente at barnevernvaktordningen bør fraskilles barneverntjenesten, for å sikre at det er kvalifisert personell som har personlig egnethet og fagkompetanse til å håndtere akutt situasjoner som kan være svært krevende. På den andre siden er det svært få akutthenvendelser i løpet av ett år i begge tjenestene, slik at det utgjør et svekket saksgrunnlag for å fraskille barnevernvakta fra barneverntjenesten.

2.7 Erfaringsbilde fra andre interkommunale tjenester

Grunnlaget for dette kapittelet er hentet fra følgende kilder:

- Intervju av barnevernledere fra øvrige interkommunale tjenester i Troms og Finnmark, herunder Alta-Kvænangen, Loppa (som var i en prosess med å opprette et interkommunalt samarbeid med Alta) og Hammerfest-Måsøy.
- Intervju av leder ved Sør-Varanger barneverntjeneste som har et sammenliknbart antall ansatte som Vestre Varanger barneverntjeneste vil få.
- Deler av prosjektgruppa har vært på hospitering i Ytre Helgeland barneverntjeneste i november 2021.
- Det er hentet informasjon fra rapporten som ledet til etablering av Vesterålen barneverntjeneste⁵, KS Konsulent sin rapport fra utredning av felles barneverntjeneste i Midt-Finnmark⁶, samt evaluering av Vesterålen barneverntjeneste⁷.

De samarbeidene vi har innhentet erfaringer fra, har i ulikt omfang avstander mellom kontorsteder. De har krevende klimatiske forhold, som setter begrensninger på framkommelighet. Det er øysamfunn som er avhengig av båttransport. Det er altså overlappende problemstillinger med Vestre Varanger regionen når det gjelder avstands- og framkommelighetsutfordringer. De har på hver sin måte klart å få til et fungerende samarbeid.

⁵ Vesterålen interkommunale barnevern, Isaksen 2010

⁶ Midt-Finnmark sluttrapport, KS Konsulent 2021

⁷ Evaluering av Vesterålen barnevern, Telemarksforskning 2018

Når det gjelder målsettingen om å oppnå økt kvalitet i tjenesten, er erfaringene nokså like på tvers av de interkommunale barneverntjenestene. Alle rapporterer om at handlingsrommet ift. spesialiserte team, robusthet i tjenesten ved flere ansatte, og likeverdighet i tjenesteutøvelsen til familiene økes når små barneverntjenester blir større.

2.7.1 Sør-Varanger barneverntjeneste

I Sør-Varanger er de 13 ansatte totalt. Denne tjenesten er lik Vestre Varanger barneverntjeneste ved at de har omtrent likt antall ansatte. De har over tid jobbet med å endre praksis fra generalistmodell der alle deltok på alle møter og kjente til samtlige saker og innkomne bekymringsmeldinger. Leder var delaktig i alle ledd av driften. De har over flere år endret strukturen i organisasjonen for å imøtekomme kravene i barnevernsreformen; de har gått over til mer spesialiserte team og spissede oppgaver til hver enkelt ansatt. Det er 8 saksbehandlere som er organisert i to team: team undersøkelse-tiltak og team omsorg. I tillegg har de en fagleder med veiledningsansvar for alle saksbehandlere.

Erfaringen etter omorganisering er at ledelsen i barneverntjenesten i større grad jobber systemrettet, med økt samhandling og forebygging. Effekten av dette målrettede arbeidet ser de ved at de f.eks. får inn færre bekymringsmeldinger, og de tilskriver noe av årsaken til tett samarbeid med politi og skole ift. meldeplikt. De opplever økt tillit i befolkningen ved at flere tar direkte kontakt med barnevernet for drøfting av saker. Leder forteller om ansatte som opplever mestring, glede og motivasjon etter ny organisering.

2.7.2 Hospitering Ytre Helgeland barneverntjeneste

Det var opprinnelig planlagt at prosjektgruppa skulle reise på hospitering til Vesterålen barneverntjeneste. Imidlertid valgte vi å endre hospiteringsdestinasjon til Ytre Helgeland på bakgrunn av mer relevant småkommuneproblematikk med ansatte på flere kontorsteder, samt lange avstander mellom de ulike samarbeidskommunene. Fra prosjektgruppa var det Line Løkken og Hanne Kjærra som hadde anledning å reise på hospitering.

Ytre Helgeland barneverntjeneste består av kommunene Herøy, Alstadhaug, Leirfjord og Dønna. Dette er et geografisk område som består av flere tusen øyer, samt krevende vær- og logistikkforhold gjennom hele året. De har organisert seg via administrativ vertskommunemodell, med Leirfjord som vertskommune, og ble sammenslått i 2010. De har 20 ansatte totalt og et befolkningsgrunnlag på ca. 13000. Det er få ansatte som bor i Leirfjord, de har satelittkontor i samarbeidskommunene, og reiser inn til Leirfjord hver mandag som er fast møtedag. Tjenesten er organisert i spesialiserte team, herunder team undersøkelse, team tiltak og team omsorg. Lederteam består av leder, nestleder og teamkoordinatorer. Med en slik teaminndeling jobber saksbehandlere på tvers av kommuner og øysamfunn. De opplever det som viktig å bevare lokal stedlighet i barneverntjenesten, da det blir større distanse mellom barneverntjenesten og deres brukere og samarbeidspartnere i kommunene, ved sentralisering av ansatte til en hovedbase.

En viktig faktor for å unngå å bruke for mye tid på reising mellom kommunene, var god planlegging og oppsamling av undersøkelsessaker. Her har teamleder en viktig rolle i å bistå med planlegging og koordinering. De har klart å organisere seg på en slik måte at de ikke opplever at reisetid går på bekostning av de totale ressursene i tjenesten. Leder forteller at de ansatte er fornøyde med organiseringen av barneverntjenesten, og det er ingen som vil tilbake til gammel drift med småskala barneverntjenester og generalistarbeidere, "man slipper saker i nabolaget, det er nesten umulig å være upartisk når man jobber med nære relasjoner". De opplever det ikke utfordrende med rekruttering til stillingene, og de har en stabil bemanning. Før sammenslåing var det en kommune som hadde kultur på å ikke overta omsorgen for barn. Etter sammenslåing ble det foretatt elleve omsorgsovertakelser på ett år, på grunn av grov

omsorgssvikt som ikke var fanget opp av tjenesten. Dette eksempelet illustrerer tydelig hvordan en sammenslåing kan utjevne forskjeller i praksis og på den måten oppnå likeverdige tjenester for barn og unge.

En interessant erfaring fra helsestasjonsansatte i Herøy kommune var at de beskrev barneverntjenesten som en velfungerende tjeneste før sammenslåing. Etter at Herøy ble en del av Ytre Helgeland barneverntjeneste forteller helsestasjonsansatte om at barnevernet er mer tilgjengelig og deltakende i samarbeidsfora. De uttalte at “alt handler om organisering”. Ytre Helgeland erfarte også at i første driftsfase etter sammenslåing var det kaos og konflikter i personalgruppa. De opplevde økt turnover i 2-3 år etter omorganisering. Det tok noen år å harmonisere betingelser i tjenesten, og det ble presisert at de ikke kunne utligne alle forskjeller. De brukte mye tid på å jobbe fram felles rutiner. I første driftsfase erfarte de at saksmengden økte, men så flatet den seg ut til et mer stabilt nivå.

2.8 Barnevernvakt i områder med lange avstander

Det finnes mange ulike måter å organisere barnevernvakta i et interkommunalt samarbeid, er erfaringen etter intervjuene. I det følgende beskrives Hammerfest-Måsøy modellen, da den anses som mest overførbar til Vestre Varanger barneverntjeneste. Det er ca. tre timers kjøring på vinterstid fra Hammerfest til Havøysund (kommunesenter i Måsøy), på dårlig vei. I tillegg består Måsøy kommune av et øysamfunn hvor man er avhengig av båttransport for framkommelighet. På vinterstid er det svært værhardt i ytre strøk av Vest-Finnmark og det er ikke sikkert at man kommer seg ut til øyene i akutsituasjoner. Av den grunn har barneverntjenesten rekruttert akutthjem i Måsøy kommune som kan ta imot barn i akutsituasjoner, slik at man sikrer forsvarlighet i tjenesten. Akutthjem honoreres med ca. 3000-4000 kr i mnd. Det er også utarbeidet en egen avtale med politiet i Vest-Finnmark, der det er avtalt at jourhavende jurist bistår barnevernvakta med vedtakskompetanse i akutsituasjoner. På denne måten sikrer man døgkontinuerlig personell med vedtakskompetanse, og belastningen ift. vaktberedskap på barnevernleder er dermed mindre.

2.9 Oppsummering av sterke og svake sider og anbefalte tiltak

Det er flere likhetstrekk mellom tjenestene mht. befolkningsgrunnlag, erfaren leder som har fagkompetanse, samt høy turnover i tjenesten. Likevel er det ulikt hvordan tjenestene oppfyller lovkrav og frister, fagkompetanse i tjenestene, bruk av private aktører, samt stor ulikhet ifht. ressursstyring. På disse områdene vurderes en sammenslåing å gi gevinstrealisering ved å styrke ledelsen med et eget lederteam, samt samkjøre rutiner, internkontroll og ressursbruk mellom dagens to tjenester. Det å «hente ut det beste» fra begge tjenester anses som et riktig steg for å oppnå målsettingene til Vestre Varanger barneverntjeneste. I tillegg er det behov for at kommuneledelsen i 4K samkjøres i større grad mht. overordnet styring og forankring av barneverntjenestens systemrettede arbeid.

3 Endringsbehov og veivalg

3.1 Barnevernsreform og oppvekstreform

Fra og med 2022 trer barnevernsreformen, også kalt oppvekstreformen i kraft. Kommunene får økt faglig og økonomisk ansvar for barnevernsområdet, og reformen er tenkt å styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats i hele oppvekstsektoren. En viktig målsetting er at flere barn skal få rett hjelp til rett tid, og rettssikkerheten til barn skal bli bedre. Bakgrunnen for å flytte ansvar fra statlig barnevern til kommune er kommunenes nærhet og innsikt til familienes behov.

Et av de konkrete tiltakene i reformen er kommunens økte ansvar for fosterhjem. Fra og med nyttår skal kommunen ha ansvar for all veiledning og oppfølging etter at barnet har flyttet inn i fosterhjemmet. Bufetat har fortsatt ansvar for rekruttering av fosterhjem, men kommunalt barnevern har en lovfestet plikt til å alltid søke etter fosterhjem i barnets familie og nære nettverk. Ansvaret for valg og godkjenning av fosterhjem samles hos omsorgskommunen. Reformen innebærer også et krav til kommunestyret om plan for forebygging av omsorgssvikt og atferdsproblemer. Dette vil bidra til en overordnet forankring av det forebyggende tilbudet og fordeling av kommunens ressurser til dette arbeidet.

I tillegg får kommunene fullt økonomisk ansvar for ordinære fosterhjem, og økte kommunale egenandeler for bruk av spesialiserte hjelpetiltak, spesialiserte fosterhjem, institusjon og akutttiltak. For eksempel vil månedlig egenandel ved institusjonsplassering øke fra dagens sats på 70 000 kr til ca. 170 000 kr i mnd. Den eksakte egenandelsøkningen har vært noe vanskelig å finne i dokumenter, men det som er sikkert er at det blir en betydelig utgiftsøkning for kommunene. Formålet med økt økonomisk ansvar er å gi kommunene bedre muligheter og sterkere insentiver til å prioritere forebyggende tilbud til barn og familier.

Ny barnevernslov trer i kraft 01.01.23. Proposisjon 73L - Endringer i barnevernloven, er bakgrunnen for barnevernsreformen. Noe av bakgrunnen for krav om mastergrad innen 2031 hos barnevernsansatte er følgende: barnevernet er først og fremst en hjelpetjeneste, men barnevernloven åpner samtidig for svært inngripende tvangstiltak. I noen tilfeller har barneverntjenesten større makt enn politiet. Dette stiller store krav til barnevernets kompetanse og til at rettssikkerheten for barn og foreldre blir ivaretatt på en god måte. Barnevernets viktigste ressurs er kompetansen til de som jobber i tjenesten. Tilsyns- og forskningsrapporter viser at det er kvalitetsutfordringer i dagens tjeneste. Rapporten Kompetanse i barnevern⁸ framhever at det er utilstrekkelig kompetanse med dagens utdanningsstatus hos barnevernsansatte, pga. kompleksiteten i sakene, maktdimensjonen og alvorlighetsgraden i barnevernfaglig arbeid.

3.2 Anbefalinger fra overordnet myndighet og fagmiljøer

Det har vært dialog med Statsforvalteren Troms og Finnmark avd. barnevern, regionledelsen i Bufetat og Statens barnehus Tromsø. De er unisone i synet på endringsbehovet i barneverntjenestene i Vestre Varanger; særlig viktig at små barneverntjenester blir mer robuste og får større faglig tyngde. Fra Bufetats side var de imidlertid noe spørrende til hvordan interkommunale barneverntjenester skal klare å imøtekomme kravet i barnevernsreformen med solid forankring av barnevernets arbeid i øverste administrative og politiske ledelse i kommunene. KS har nedsatt en nasjonal arbeidsgruppe som bl.a. jobber med å avklare hvordan en administrativ vertskommunemodell i interkommunale barneverntjenester skal forankres i

⁸ NIFU-rapport 2017

alle kommuner i et interkommunalt samarbeid. KS sine anbefalinger for organisering av de interkommunale barneverntjenestene iht. barnevernsreformen, er foreløpig ikke kjent.

3.3 Identifiserte forbedringsområder i dagens tjenester

Den nært forestående barnevernsreformen og ny barnevernlov medfører tydelig behov for endringer i dagens drift av barneverntjenestene i 4K. Anbefalte endringer for å imøtekomme kravene i barnevernsreformen er som følger:

- Behov for en større, mer attraktiv og robust barneverntjeneste der ansatte ønsker å jobbe over lengre tid.
- Med flere ansatte øker også muligheten for spesialiserte team der en kan faglig fordype seg i avgrensede områder av barneverntjenestens oppgaver. Dette er helt elementært å få til da det overføres flere ansvarsoppgaver fra stat til kommune. Med dagens generalistmodell er det en umulig oppgave å bli god på alle ledd av barneverntjenestens ansvarsoppgaver og fagområder.
- Kommunen får lovfestet plikt til samordning av tjenestetilbud til barn og unge. Det vil si at det må utvikles helhetlige og koordinerte tjenester med alle instanser i oppvekst- og helsesektoren i 4K, noe av dette arbeidet foregår lokalt i hver enkelt kommune og består av skreddersøm iht. de særskilte utfordringene kommunene står i. Forskning⁹ viser at følgende faktorer må til for å lykkes med dette: god ledelse, ansatte har en grunnleggende kunnskap om helheten og de andre tjenestene, og at det er gode strukturer som legger til rette for samarbeid og samhandling mellom ansatte og på tvers av tjenester.
- Kommunestyret skal i tillegg vedta plan for å fremme gode oppvekstvilkår og arbeid rettet mot forebygging av omsorgssvikt og atferdsvansker. Planen skal beskrive hva som er målene for arbeidet, hvordan arbeidet skal organiseres og fordeles mellom etatene i kommunen, og hvordan etatene skal samarbeide¹⁰.
- Det må lages en kompetansehevingsplan for ansatte i Vestre Varanger barneverntjeneste som hensyntar både økende kompetansekrav til barneverntjenesten som følge av reformen, men også krav om mastergrad innen 2031. I tillegg bør kommuneledelsen i 4K ha et overordnet planverk for kompetanseheving for kommunalt ansatte, og man bør etterstrebe gode avtaler med utdanningsinstitusjoner som kan tilby 4K et strategisk, langsiktig og utviklende kompetanseløft for regionen.
- Ved at kommunene får helhetlig ansvar for oppfølging av fosterhjem, medfører dette behov for økt dybdekompetanse på en rekke felt som bl.a. traumer, spesifikk foreldreveiledningsmetodikk, relasjonskompetanse samt forebygging og håndtering av atferdsvansker. Dette må inn i kompetansehevingsplanen, men forskjellen i fra dagens drift er at det kun blir de i omsorgsteamet som skal fordype seg i de eksemplifiserte fagområdene. Det er med dette ikke gitt at disse fagtemaene er uviktig for øvrige i barneverntjenesten, men med en spesialistmodell i ny tjeneste må det prioriteres hva de ulike teamene skal inneha av spisskompetanse. Tiden der alle skal kunne alt i barnevernet er forbi.

3.4 To sentrale veivalg

Slik barneverntjenestene i 4K driftes i dag og med tanke på de nye kravene som kommer, er det to sentrale veivalg kommunene står ovenfor:

⁹ Ut av blindsonene, Forskningsrådet, 2021

¹⁰ Prop. 133 L (2020-2021), regjeringen.no

1. Overgang til én felles tjeneste eller videreføring av to barneverntjenester

Hovedargumentene mot én tjeneste er blant annet fare for styringsutfordringer i et interkommunalt samarbeid, som kan bli forsterket i et samarbeid mellom fire kommuner. I en artikkel fra Telemarksforskning¹¹ pekes det på generelle utfordringer knyttet til styring av interkommunale barneverntjenester. I artikkelen skisseres risiko for at administrasjon og politikere i samarbeidskommuner mister styringen over barneverntjenesten. Den viser til utfordringer med barneverntjenestens systemrettede arbeid og mange instanser som skal samhandle i en interkommunal barneverntjeneste, noe som vil kreve store ressurser av barnevernleder. Dette er viktige problemstillinger som man må være oppmerksom på i ny tjeneste, men forskningen bygger på empiri fra Trøndelag hvor mange kommuner har valgt en sentralisert vertskommunemodell. Forskningsresultatene vurderes derfor ikke å være direkte overførbare til Vestre Varanger barneverntjeneste, hvor det legges opp til en desentralisert organisering.

NIVIs siste kartlegging fra 2021¹² viser dessuten at tre fjerdedeler av Trøndelags kommuner har videreført og videreutviklet interkommunale løsninger, slik at også interkommunale barneverntjenester kan imøtekomme kravene i barnevernsreformen. Sett i et nasjonalt perspektiv er hoveddelen av barneverntjenestene i Distrikts-Norge interkommunalt organisert. Ifølge NIVI analyse, som har god oversikt over barneverntjenestenes organiseringsformer, er det svært få distriktskommuner som vurderer reversering av interkommunale barnevern som følge av styrings- og samhandlingsutfordringer med ny barnevernsreform. Det jobbes med kompetanseutvikling og forsterket samarbeid for å møte de nye utfordringene barnevernet står overfor i årene framover. Det å velge bort større og bredere fagmiljø, økt rettssikkerhet for barn og unge samt økt kvalitet i tjenesten, til fordel for lokal forankring av små distriktsbarnevern, anses som en fallitterklæring.

Økt reisetid er et annet argument som brukes mot sammenslåing. Det fryktes mindre fritid for de ansatte, samt at reisetiden skal gå utover øvrige ressurser i barnevernet. I kapittel 4 skal forslag til organisering presenteres, men her skisseres hovedlinjene i ny tjeneste: Overordnet legges det opp til en desentralisert organisering med stedlige ressurser i alle fire kommuner. Det planlegges et møtepunkt for ansatte i Austertana som er et geografisk midtpunkt i Vestre Varanger regionen, f.eks. er det 45 minutters kjøretid fra Båtsfjord til Austertana. For enkelte i BBBVT blir dette kortere reisevei sammenliknet med traséen Båtsfjord-Berlevåg. Det skal jobbes primært i egen kommune, og sekundært/behovsmessig i samarbeidskommuner. Den store forskjellen fra dagens drift blir spesialiserte team, oppbygging av et eget lederteam, samt tilføring av ny kompetanse i tjenesten i form av psykolog- og juristkompetanse. Med denne organiseringen vil en ikke måtte reise uforholdsmessig hyppig ut av egen kommune, og man unngår dermed å bli et såkalt interkommunalt transportselskap. Det legges opp til reising i arbeidstiden, og ved uvær/stengt fjellovergang brukes lyd-bilde teknologi. I tillegg vil den totale reisetiden bli mindre for majoriteten av ansatte, ved å etablere et eget omsorgsteam. Reisetiden vil øke for de som primært jobber med oppfølging av barn som er under barnevernets omsorg, og tilsvarende mindre reisetid på de som ikke er i omsorgsteamet.

Kompetanseflukt ved omorganisering er en fryktet konsekvens av sammenslåing. Det er allerede stor turnover og kompetanseflukt i tjenesten ved dagens organisering, så det er viktig å vurdere nye løsninger for økt stabilitet. En viss uro og ustabilitet hos ansatte er en normal og forventet prosess i første fase av omorganiseringen. Det skal forsøkes å lage en god strategi for denne omorganiseringsfasen, det er alltid risiko for at noen som slutter som følge av endringsprosesser. Det anbefales å ha fokus på de langsiktige målsettingene og prinsippene for Vestre Varanger barneverntjeneste. Det er forventet at det vil ta tid før man oppnår

¹¹ Brantzæg, Styringsutfordringer knyttet til interkommunale samarbeid, Telemarksforskning 2019

¹² NIVI rapport 2021: Interkommunalt samarbeid i Trøndelag

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

gevinstrealisering av denne sammenslåingen. Hvor lang tid det tar er vanskelig å forutse - men man kan belage seg på noen år i omstillingsfase.

En annen konsekvens av sammenslåing er at alle barnevernssakene i regionen, blir Vestre Varanger barneverntjeneste sitt ansvar. I perioder med stor belastning ift. saksmengde i en kommune, kan øvrige ansatte i tjenesten bistå og avlaste. Noe som vil merkes for de ansatte – det er flere ressurser å spille på lag med ved fravær og vakanser. Det vil være ressursmessig besparende, og en vil oppnå økt grad av kontinuitet i sakene fra et brukerperspektiv, ved at man unngår høyt forbruk av private aktører som kun er inne i saken i en avgrenset periode. En kan ikke utelukke bruk av private aktører, særlig i en omstillingsfase, men på sikt er det et uttalt mål å ha lavest mulig forbruk av eksterne tilbydere i barnevernets saksbehandling og øvrige driftsoppgaver. Målet er en tjeneste som løser alle sine grunnoppgaver selv.

Oppsummert frarådes videreføring av to barneverntjenester med et forsterket faglig samarbeid. Et kompetansesamarbeid mellom de to tjenestene løser ikke grunnleggende sårbarhet knyttet til personell, ledelse, økonomisk stabilitet og rettssikkerhet til barna. En organisatorisk avstand knyttet opp mot et større fagmiljø, med tanke på fjernledelse og styrking av ledelse, må betraktes som en fordel da det er nødvendig at ledelsen skal jobbe mer strategisk og systemrettet. Økte geografiske avstander kan kompenseres med en desentralisert vertskommunemodell med fagkompetanse i alle kommunene, kombinert med særskilte tiltak for å sikre nærhet og god dialog mellom kommunene. Endring i geografiske avstander vil være små for ansatte i alle kommunene, særlig dersom møtepunkt i ny tjeneste opprettes i Austertana. Over tid kan det forventes at flere kompetansekrevene tjenester utvikles på 4K-nivå, som felles økonomikontor, felles forvaltningskontor, felles IKT-organisasjon, felles NAV-kontor og felles PPT. Et bredere kommunesamarbeid i Vestre Varanger vil gi den felles barneverntjenesten flere fagmiljøer å spille på i både systemrettet og brukerrettet arbeid. Et forsterket tverrsektorielt samarbeid om samisk tjenesteutvikling kan også inngå som del av dette.

2. Overgang til faglig spesialisering eller videreføring av generalistmodell

Det er sterke faglige og økonomiske argumenter for å forlate en generalistmodell, som er en av hovedårsakene til manglende kompetanse og stabilitet i tjenestene inkl. økonomisk merforbruk. Utfordringen med generalistorganisering er at tjenesten vil ha vansker med å imøtekomme økende krav til kompetanse og flere ansvarsområder, slik det er beskrevet i barnevernsreformen. Manglende kapasitet og kompetanse og for stor personellmessig sårbarhet er primærårsaken til at en fraråder denne modellen. Ved videreføring av generalistmodellen i Vestre Varanger, jobber man i stor grad slik som før med geografi som avgrensning av saksmengde, men under en større organisatorisk paraply. Med denne modellen blir det vanskeligere å bygge en tjeneste der ansatte føler seg som en del av et fagfellesskap. I tillegg vil det å ha mange undersøkelsessaker kombinert med krevende fosterhjemsoppfølging og hjelpetiltak, gå på bekostning av kvaliteten i de enkeltområdene og i verste fall føre til uriktige vedtak. Noe som kan få uopprettelige konsekvenser for de barn og familier det gjelder. Det vurderes derfor som nødvendig med strukturelle endringer i tjenesten i sin helhet, både for å imøtekomme kravene i barnevernsreformen, men også for å oppnå målsettingene i Vestre Varanger barneverntjeneste.

Dersom kommunene i 4K ikke ønsker omstilling til en barneverntjeneste med lederteam rundt barnevernleder og spesialiserte team, bør ikke tjenestene slås sammen. Det å bli en større enhet og fortsette å jobbe som før, vil medføre risiko for at problemene dobles. En videreføring av generalistmodell med leder og nestleder vil verken gi ønsket gevinstrealisering eller medføre at en klarer å løse de utfordringene barneverntjenestene står ovenfor i årene framover. Det legges til grunn at motivet for sammenslåing av barneverntjenestene i 4K er økt kompetanse og kvalitet i tjenesten, og da er oppbygging av lederteam og spesialiserte team den nødvendige veien å gå. Av den grunn drøftes ikke generalistmodell ytterligere i kapittel 4 ved redegjørelse av organisering av ny tjeneste.

4 Organisering av Vestre Varanger barnevern

4.1 Mål og prinsipper

Målsettingen med omorganiseringen er å etablere et faglig kompetent og forsvarlig barnevern, som er planmessig og økonomisk forankret i alle kommunene. Med faglig forsvarlighet menes det at Vestre Varanger barnevern skal være i stand til å rekruttere og stabilisere ansatte med nødvendig fagkompetanse og arbeidserfaring, fortrinnsvis barnevernspedagoger og sosionomer. Unntaksvis kan annen høyere utdanning vurderes ved barnevernfaglig relevant erfaring. Det skal foreligge en langsiktig kompetansehevingsplan for hver enkelt ansatt, med sikte på lovkrav om mastergrad innen 2031.

Det å styre den nyetablerte barneverntjenesten innenfor lovverket er et minimumskrav, men også den viktigste målsettingen i første fase av omorganiseringen. Når faglig forsvarlighet og legitimitet i tjenesten er sikret og forankret i den daglige yrkesutøvelsen, kan man starte jobben med å heve kvaliteten ytterligere i forhold til innholdet i tjenesten.

Organisatorisk foreslås en felles barnevernleder i vertskommunen med et lederteam. Det skal være stedlige fagressurser i alle samarbeidskommuner. Et overordnet og styrende prinsipp er at ansatte skal jobbe kunnskapsbasert og med høy faglig integritet i alle ledd av det barnevernfaglige arbeidet i Vestre Varanger. Barnets beste vurderinger er alltid i fokus, og derav brukes tittelen «barnets kontaktperson» på barnevernsansatte.

Vestre Varanger barnevern skal inneha en regional kompetansesenterfunksjon, enheten skal være en bærende og koordinerende instans for fagutvikling, samhandling og forebygging rettet mot barn og unge i 4K-samarbeidet. Vestre Varanger barnevern skal være første ledd i etableringen av en halvannenlinjetjeneste rettet mot barn og unge i regionen. Tjenesten skal være basert på moderne og effektive IKT-systemer, som legger til rette for god intern og ekstern samhandling.

4.2 Anbefalt oppstartløsning

Vestre Varanger barnevern er ikke et ferdig konsept, men heller en skisse til et utgangspunkt man må jobbe med å forme og utvikle videre. I første driftsfase er det viktig å justere praksis etter erfaringer og evalueringer som gjøres underveis, det er viktig at de ansatte i barneverntjenesten med verdifull erfaring fra praksis, er delaktige i utformingen av ny tjeneste.

Det anbefales en løsning med følgende kjennetegn:

- Felles barnevernleder som del av et lederteam
- Fagteam for undersøkelse og tiltak
- Fagteam for omsorg
- Kompetansenhet med egen merkantil ressurs i hel stilling, egen stilling som psykologspesialist og tilgang til jurist med barnevernfaglig kompetanse

Hovedtrekkene i modellen er realisert og utprøvd i andre store distriktskommuner og kommuneregioner, jf. omtale i kap.3. Nedenfor følger en nærmere omtale av hovedtrekkene i den nye organiseringen. Detaljene må planlegges og implementeres fortløpende etter et eventuelt vedtak i kommunestyrene om sammenslåing.

I møte med de ansatte er det pekt på en alternativ løsning med økt spesialisering i ulike fagområder og aldersinndelinger. For eksempel eget team for sped- og småbarn, barneskolebarn og ungdomsteam. I tillegg egne team for dedikerte fagområder som traumer, rus- og psykisk helse hos foreldre osv. Etter hva prosjektleder kjenner til er en slik løsning preget av sterk faglig spesialisering lite utprøvd i barneverntjenestens organisering på landsbasis. Eksisterende

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

rapporter og evalueringer av eksisterende barneverntjenester beskriver i all hovedsak elementer fra anbefalt løsning. Det anbefales ikke å prøve ut en ukjent modell i et sårbart kommuneområde med spesielle utfordringer, som Vestre Varanger anses å være. I tillegg vil ikke modellen løse grunnleggende utfordringer med brudd på lover og frister i saksbehandlingen til barnevernet. Av den grunn frarådes en mer spesialisert og oppdelt organisasjonsløsning. Imidlertid bør Vestre Varanger barneverntjeneste på sikt implementere spisset kompetanse på de overnevnte fagområdene, i nært samarbeid med andre kompetansemiljøer og tjenesteytere.



Figur 4.1 Anbefalt grunnmodell med lederteam og fagledere

Vestre Varanger barnevern blir en større organisasjon med dobling av ansatte, befolkningsgrunnlag og saksmengde. Dette medfører økt behov for ressurser til ledelse, herunder støttefunksjoner rundt barnevernleder. Oppbygging av lederteam vil være en forbedring av dagens ledersituasjon, ved at man styrker og samler lederkompetansen i Vestre Varanger barneverntjeneste.

Lederteamet vil bestå av barnevernleder, fagleder for de ulike teamene, herunder team undersøkelse og tiltak, samt team omsorg. En fagleder skal være i Nesseby-Tana og en fagleder i Berlevåg-Båtsfjord. Det anbefales at lederstillingene lyses ut. En av faglederne skal også ha nestlederfunksjon og fungere som stedfortreder for barnevernleder.

Barnevernleder skal ha ansvar for å sikre at ansatte har nødvendig kompetanse og støttefunksjoner i det daglige arbeidet til å oppnå målsettingene til Vestre Varanger barnevern. Leder skal ha ansvar for budsjettarbeid og rapportering til alle fire kommunestyre. I tillegg har barnevernleder ansvar for rekruttering og stabilisering av ansatte, arbeidsmiljø, personalarbeid og ressursstyring. Leder skal sikre gode rutiner for opplæring, internkontroll og avviksmeldinger. Barnevernleder skal ha vedtaksmyndighet ved vedtak om henleggelse og ift. akutthjemlene i barnevernloven, samt kobles på i fylkesnemndsaker. Leder skal ha inngående kjennskap til lovverket som regulerer barneverntjenesten, og sammen med lederteamet skal lovverket implementeres i det daglige arbeidet i den nye barneverntjenesten. Det er et lovpålagt krav at barnevernleder har videreutdanning innen barnevernledelse, innen 2031.

Fagledere skal ha oversikt over teamets saker, aktuelle problemstillinger teamet står i, både av personalmessig og faglig art. Fagleder skal ikke ha personalansvar, men et overordnet blikk over personalsituasjonen i teamet, samt være pådrivere for koordinering og planlegging av teamets arbeid. I tillegg skal fagleder jobbe som barnets kontaktperson.

Arbeidsfordelingen mellom faglederansvar og saksbehandling må konkretiseres ytterligere når en ser arbeidsmengden i praksis etter omorganisering.

Barnevernleder og fagledere skal ha jevnlig møtepunkter, for eksempel ukentlig ledermøte for orientering om status i teamene og planlegge tiltak for videre. Lederteamet skal vurdere innkomne bekymringsmeldinger, samt lage vedtak utfra vurderingene som gjøres.

Utredning av Vestre Varanger barneverntjeneste

Personalgruppa i sin helhet bør også ha jevnlig møtepunkter, både fysisk og digitalt. Noe som skal planlegges inn i et årshjul for å sikre forutsigbarhet og kontinuitet.

Det er en risiko ved at barnevernleder ikke kjenner til beslutningene i det løpende daglige arbeidet, da barnevernleder skal fatte vedtak i akuttsaker og nemndsaker. Det kan oppstå situasjoner der det er nødvendig med raske beslutninger, og der leder ikke kjenner til saken. Det er derfor viktig at leder har god tilgjengelighet for drøfting av akutte saker, samt holdes fortløpende oppdatert om de mest alvorlige sakene teamene står i. Dette vil være en forbedring fra dagens drift der leder er svært involvert i de fleste aspekter av saksbehandling hos ansatte. Ny organisering legger opp til å avgrense leders tilgjengelighet og involvering ift. drøfting av fortløpende problemstillinger.

Team undersøkelse og tiltak består av to sentrale deler av barnevernsansattes arbeid. Årsakene til at disse to er slått sammen i ett team er fordi Vestre Varanger barnevern foreløpig består av for få ansatte til å ha egne team dedikert til undersøkelse og tiltak. I tillegg har evaluering av blant annet Vesterålen barnevern¹³ vist at det er sårbart å dele opp undersøkelse og tiltak da man får en risikosone for svikt, når en sak går fra undersøkelse og over til tiltaksteam. Dette innebærer bytte av saksbehandlere, noe som kan være ugunstig både for de som mottar hjelp fra barneverntjenesten, men også for samarbeidspartnere. Sør-Varanger barneverntjeneste har gode erfaringer med å ha team undersøkelse og tiltak i ett team, og de har et sammenliknbart antall ansatte i tjenesten som Vestre Varanger vil få. Dette er imidlertid et punkt som må evalueres fortløpende, da det på sikt kan være hensiktsmessig å dele teamet inn i to. Dersom kommunene etablerer egne tiltaksteam på tvers av sektorene, kan det være hensiktsmessig med en inndeling av team undersøkelse og tiltak. Imidlertid er kommunene i startfasen med å bygge opp tiltakskompetanse i ulike sektorer, så dette må vurderes etter hvert.

Team omsorg skal primært jobbe med oppfølging av barn som er under barnevernets omsorg. Dette vil være ressursmessig innsparende ved at fosterhjemsoppfølging i Vestre Varanger deles opp i geografiske områder, og ansatte kan følge opp fosterhjem i nærliggende geografiske områder. Ansettelse i dette teamet innebærer økt reisevirksomhet. Av hensyn til brukerperspektivet er det formålstjenlig med et separat team for omsorgsovertakelser, slik at nye kontaktpersoner overtar ansvar etter opprivende runder i fylkesnemnda og eventuelt tingretten, for foreldrene som har mistet omsorgen for barna sine. Team omsorg skal også ha et særskilt fokus på ivaretagelse og oppfølging av foreldre som har mistet omsorgen for sine barn, samt jobbe aktivt med vurdering av tilbakeføring.

Kompetanseenheten skal fungere som en del av staben i barneverntjenesten. Det anbefales at rekruttering av psykologspesialist til Vestre Varanger barnevern. Bakgrunnen for rekruttering av psykologkompetanse inn i ny organisasjon er blant annet erkjennelsen av behov for økt kompetanse i kommunalt barnevern. En psykolog vil tilføre verdifull kunnskap innenfor mange relevante fagområder, både direkte i barnevernssakene, men også i form av internundervisning og opplæring til ansatte om bl.a. traumeforståelse, barns utvikling, tilknytningspsykologi, terapeutiske prosesser, kartlegging av psykiske symptomer hos barn og ungdom, foreldres psykiske helse og behov for helsehjelp m.m. Dernest bør det vurderes hvorvidt jurist ved felles forvaltningskontor for helse og omsorg i 4K også skal inneha en fagrolle i Vestre Varanger barneverntjeneste. En jurist kan bistå med nødvendig kompetanseheving innenfor barneverfaglig juss, i tillegg bistå med juridisk veiledning i særskilt komplekse saker. Dette vil være et viktig bidrag for å øke rettsikkerheten til mottakerne av barnevernets arbeid.

¹³ Evaluering av Vesterålen barnevern, Telemarksforskning, 2019

I staben inngår også merkantil funksjon, det anbefales å øke stillingen til 100% merkantil, da dette vil avlaste leder og kontaktpersoner betydelig i deres arbeidshverdag, og frigjøre kapasitet til barnevernets kjerneoppgaver.

Med en sterk ledelses- og stabsfunksjon vil man oppnå en betydelig styrking av administrative oppgaver samt utvidede muligheter for økonomisk styring. Fokuset på ledelse og ny organisering vil i større grad optimalisere satsing på forebyggende arbeid og kompetanseutvikling, samtidig som man oppnår mer helhetlige og likeverdige tjenester for barn og unge i Vestre Varanger.

Det vil være aktuelt å mobilisere felles økonomikompetanse og plankompetanse i systemrettet arbeid i den felles barneverntjenesten. Det må jobbes kontinuerlig med å sikre gode rapporteringsrutiner og en planmessig integrering av barneverntjenesten i den enkelte kommune.

4.3 Forebyggende og systemrettet arbeid

Det er få interkommunale barneverntjenester som har klare modeller eller metoder på hvordan møte barnevernsreformens krav om tidlig innsats og tverrfaglig samhandling. Det er imidlertid en interessant erfaring, slik det er nevnt tidligere i rapporten, at i noen interkommunale barnevern erfarer samarbeidspartnere økt synlighet og forbedret systemkompetanse når små distriktsbarnevern blir en del av et interkommunalt samarbeid. En viktig suksessfaktor for dette er organisering og ledelse av ny tjeneste. Når det gjelder forebyggende og systemrettet arbeid i Vestre Varanger barnevern, er målet at tjenesten i sin helhet skal ha økt kapasitet og kompetanse til dette i løpet av første driftsfase. Det anses på nåværende tidspunkt som mest hensiktsmessig at de lokalt forankrede barnevernsansatte jobber tett opp mot samarbeidspartnere i egen kommune, med ansvar for forebyggende arbeid i den enkelte kommune. Organiseringen av det forebyggende arbeidet vil være et område som det må jobbes med kontinuerlig i lederteamet, i nær dialog med ledelsen i den enkelte kommune og andre tjenesteytere. Igjen påpekes viktigheten av hyppige evalueringspunkt for å vurdere egen praksis og justere ved behov.

Det kan medføre utfordringer at kommunene i 4K har ulike tilnærminger til hvordan målsettingene i oppvekstreformen skal nås. Dersom noen kommuner er gode og andre er mindre gode på samhandling, forebygging og tidlig intervensjon, vil dette gi utslag i form av økt press på barnevernet i kommuner som ikke har tilstrekkelig forebyggingskapasitet. Dette kan gi negative ringvirkninger på Vestre Varanger barneverntjeneste, ved at i verste fall taper én kommunes barnevernssaker en uforholdsmessig stor andel av tjenestens totale kapasitet.

Det anbefales av den grunn at kommunene i Vestre Varanger ser på mulighetene for et utvidet samarbeid i arbeidet med reformen. Det bør tenkes nytt rundt hvordan et lavterskeltilbud eller forebyggingsprogram kan organiseres i og på tvers av kommunene. Her kan barneverntjenesten ha en viktig tilretteleggende rolle ved at de har et unikt overblikk over 4K's forebyggingsarbeid rettet mot barn og unge.

4.4 Akuttberedskap i Vestre Varanger

Organiseringen av den operative barnevernvakta i Vestre Varanger er utfordrende på grunn av lange avstander og krevende vær- og framkommelighetsforhold. Men det er ikke umulig å få til, eksempelvis har Tromsø barnevernvaktansvar for akuttberedskapen til barn og unge på Svalbard. Imidlertid er det Hammerfest-Måsøy modellen som anses å være mest overførbar til Vestre Varanger-regionen. Det er planlagt møte med politiet i Øst-Finnmark for å avklare hvorvidt den samme avtalen som Hammerfest barneverntjeneste har med politiet i Vest-Finnmark kan implementeres i Øst-Finnmark også. Avtalen går ut på at jourhavende jurist i politiet bistår barnevernvakta med vedtaksmyndighet i akuttsituasjoner. På denne måten sikres

døgnkontinuerlig tilgang på vedtakskompetanse. I tillegg er erfaringene fra vakta at det meste løses via telefonveiledning, men det må være en vaktordning som i realiteten sikrer barns lovmessige krav på akuttberedskap der de bor. Av den grunn anbefales det å rekruttere tre lokale akutthjem i Berlevåg, Båtsfjord og Tana/Nesseby som alle honoreres månedlig i perioden november-mars. Dette for å sikre barns krav på akuttberedskap også ved stengte fjelloverganger; i de tilfeller vakta ikke kan rykke ut pga. vær- og framkommelighetsutfordringer. I perioden april-oktober er det tilstrekkelig med ett felles akutthjem i Vestre Varanger regionen. I Hammerfest honoreres akutthjem med ca. 3000 kr i måneden, et honorar som Vestre Varanger også bør kunne tilby for å sikre rekruttering av akutthjem. Opplæring og oppfølging av akutthjemmene kan samkjøres. Denne organiseringen av barnevernvakta, i likhet med andre nye ordninger i Vestre Varanger, må også evalueres og justeres etter hvert som en opparbeider erfaring med driftsfordeler og -ulemper.

4.5 Den samiske dimensjonen

Norge har forpliktet seg via internasjonale konvensjoner og erklæringer¹⁴ samt nasjonal lovgivning¹⁵ til å tilby samene kulturelt og språklig tilpassede helse- og sosialtjenester. I FNs Barnekonvensjons artikkel 20 stadfestes det at det ved omsorgsplassering skal tas tilbørlig hensyn til kontinuitet til barnets oppdragelse, og til barnets etniske, religiøse, kulturelle og språklige bakgrunn. Unjárga-Nesseby og Deatnu-Tana er i tillegg begge innenfor samisk språkforvaltningsområde, og er således forpliktet av sameloven som likestiller samisk og norsk språk i tjenesteutøvelsen i kommunesektoren. Av den grunn er det viktig at tjenesten rekrutterer samiskspråklig kontaktperson. Det er imidlertid også behov for særskilt fokus og opplæring på kultursensitivitet i møte med samiske barn i barnevernet. Mange samiske familier sliter med konsekvenser av fornorskningen og har en grunnleggende mistillit til offentlige myndigheter. Det å ha kunnskap om samisk kultur og bli møtt på eget morsmål kan bidra til økt tillit og forståelse i møte med samiske barn og foreldre berørt av vold¹⁶.

Det er nødvendig med en helhetlig strategi for å imøtekomme samiske barns lovmessige krav på språklig og kulturelt tilpasset tjenestetilbud i 4K. Det er opprettet dialog med regionale kompetansesenter for bistand til kompetanseutvikling ift. kultursensitiv tilnærming til samiske barn og familier. Det skal søkes om midler fra Sametinget for videreutvikling av den samiske dimensjonen i Vestre Varanger barnevern.

4.6 Finansiering av den nye tjenesten

I tråd med hva som er vanlig for interkommunale barneverntjenester anbefales en to-delt finansieringsløsning:

1. Driftsutgifter (funksjon 244) deles på den enkelte kommune etter antall barn i kommunen fra 0-22 år
2. Utgifter til tiltak (funksjonene 251 og 252) utgiftsføres den kommunen der barnet har sin bostedsadresse

¹⁴ ILO 169 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, artikkel 27, FNs generalforsamling, 2007, artikkel 24

¹⁵ Grunnlovens §108

¹⁶ Øverli, Bergman, Finstad. «Om du tør spørre, tør folk å svare»: Hjelpeapparatets og politiets erfaringer med vold i nære relasjoner i samiske samfunn (Rapport nr.2). NKVTS, 2017

I henhold til grunnavtalens pkt. 9.2 forutsettes en nærmere vurdering av budsjett og kostnadsfordeling i forbindelse med felles saksframlegg der en felles samarbeidsavtale vil inngå.

4.7 Rettslig regulering av samarbeidet

En interkommunal barneverntjeneste forutsetter delegasjon av myndighet til en utpekt vertskommune og en felles barnevernleder. Vertskommuneregelverket i kommuneloven er eneste lovlige organisasjonsform. Det legges til grunn at Vestre Varanger barneverntjeneste skal reguleres med hjemmel i kommunelovens §20-2 Administrativ vertskommune. Det er samme organisasjonsform og regelverk som ligger til grunn for dagens to interkommunale tjenester.

I en administrativ vertskommunemodell inngås en avtale om at en utpekt vertskommune skal utføre oppgaver på vegne av én eller flere samarbeidskommuner, uten at det etableres et nytt rettssubjekt og uten noen form for interkommunal organisatorisk overbygning. Tjenesten eller oppgaven det blir samarbeidet om, delegeres til administrasjonen i en annen kommune (vertskommunen). Selv om en kommune overlater en oppgave til en annen, har den fortsatt ansvaret for at oppgaven utføres forsvarlig og i overensstemmelse med lover og regler. I et veiledningsnotat fra Statsforvalteren¹⁷ beskrives kjennetegn ved et administrativt vertskommunesamarbeid nærmere, herunder lovpålagte krav til skriftlig samarbeidsavtale.

Kommuneloven gir også mulighet for å velge vertskommunesamarbeid med felles folkevalgt nemnd etter kommuneloven § 20-3. Bruk av felles folkevalgt nemnd er ikke vanlig for interkommunale barneverntjenester og anbefales ikke som løsning for Vestre Varanger barneverntjeneste. Det skyldes at myndighetsoverføring til en egen folkevalgt nemnd vil kunne komplisere aktørbildet og gjøre det vanskeligere å etablere effektive styrings- og rapporteringslinjer mellom barneverntjenesten og den enkelte kommune. Med ny barnevernslov blir det viktigere at barneverntjenesten forholder seg direkte til politisk og administrativ ledelse i den enkelte kommune.

I utredningen av felles barneverntjeneste i Midt-Finnmark¹⁸, er det vurdert to varianter av en administrativ vertskommunemodell, hhv. med og uten virksomhetsoverdragelse. En virksomhetsoverdragelse innebærer at arbeidsgiveransvaret for de ansatte overføres fra samarbeidskommunene til vertskommunen. KS Konsulent anbefaler overføring av arbeidsgiveransvar, med henvisning til at barneverntjenesten er en operativ tjeneste med stor grad av myndighetsutøvelse som stiller krav til klare linjer for løpende styring og personaloppfølging.

Selv om skifte av arbeidsgiver kan skape noe usikkerhet blant de ansatte i en overgangsfase, anbefales at Vestre Vanger barneverntjeneste etableres med vertskommunen som felles arbeidsgiver. De personalpolitiske og styringsmessige fordelene ved en slik løsning synes åpenbare. Det er vanskelig å se for seg at en felles operativ barneverntjeneste kan fungere i praksis med ansatte fordelt på fire arbeidsgivere med ulike systemer for lønns- og arbeidsforhold, permisjoner, kompetanseutvikling etc.

Det forutsettes at det jobbes videre med den konkrete reguleringen av samarbeidet ved utformingen av samarbeidsavtalen. Det er naturlig at rapporteringsrutiner og barneverntjenestens deltakelse i tverretattlig forebyggende arbeid i den enkelte kommune

¹⁷ Rammer for interkommunalt samarbeid. Innspill til prosjektgrupper for utvikling av interkommunalt samarbeid i Midt-Finnmark og Vestre Varanger

¹⁸ Utredning av felles barneverntjeneste i Midt-Finnmark. Sluttrapport. KSK-rapport nr.12/2021

beskrives nærmere i avtalen. Organisering av felles barnevernvakt må også drøftes nærmere og evt. reguleres i en egen avtale mellom kommunene.

4.8 Vertskommuneansvaret

Videre anbefales det at vertskommuneansvaret til Vestre Varanger barnevern endres fra Nesseby til Tana kommune. Dette av hensyn til geografiske forhold, ved at det etableres et møtepunkt i Austertana som er et geografisk midtpunkt i Vestre-Varanger. Barneverntjenesten er i en særstilling sammenliknet med de øvrige utpekte samarbeidsområdene i 4K; de jobber i team og er avhengig av et godt samarbeidsklima og psykologisk trygghet for å bli gode barnevernsarbeidere. For å oppnå en slik trygghet med kollegene sine er det nødvendig at det tilrettelegges for hyppige fysiske møtepunkt, da er Tana mer egnet for vertskommuneansvar enn Nesseby som er lengst borte fra Berlevåg og Båtsfjord. Videre medfører dagens organisering at NTBVT bruker en del ressurser på logistikk mellom hovedbasen i Nesseby og Tana hvor hoveddelen av saksmengden er. Reisetiden mellom Nesseby og Tana kan brukes mer målrettet og siktemessig i ny tjeneste, dersom Tana blir vertskommune.

Det vektlegges også at vertskommuneansvaret for en så tung og individrettet lovpålagt tjeneste som barnevern bør være forankret i den største kommunen i samarbeidet, ut fra faglige og økonomiske sårbarhetsvurderinger. Tana har det største fagmiljøet og representerer den største kommuneøkonomien, som kan gi mindre sårbarhet og mindre risiko for omstillinger i barneverntjenesten som følge av utilsiktede hendelser i vertskommunen. I den største kommunen vil det være lettere å sikre at barneverntjenesten er forankret i et relevant sektorfaglig miljø.

Av NIVIs fylkesvise kartlegginger¹⁹ framgår det at det som regel er den største kommunen i samarbeidet som ivaretar vertskommuneansvaret i interkommunale barneverntjenester. NIVI anbefaler generelt at barnevern ikke bør betraktes som en stedsuavhengig funksjon, på linje med administrative støttefunksjoner.

4.9 Øvrige kostnader som påløper i ny tjeneste

- Innkjøp av biler for de kommunene som ikke har det
- Egnet lokale i vertskommunen da verken Nesseby eller Tana har gode nok lokasjoner tilpasset ny organisasjon med flere ansatte. Det er nødvendig å ha et lokale med tilstrekkelig kontorkapasitet, møterom som rommer minimum 15 personer, samt et barnevennlig rom hvor en kan ha barnesamtaler, observasjoner, gjennomføre samvær osv.
- Harmonisering av IKT-utstyr dvs. utskiftning av datasystemer slik at en kan operere sømløst mellom de ulike kontorfasilitetene
- I første driftsfase er det særskilt viktig med midler til fysiske samlinger for å bygge samhold i tjenesten
- Harmonisering av arbeidsbetingelser. En måte å løse dette på er at «beste avtale» gjelder for alle sammenliknbare stillinger. Alt kan imidlertid ikke harmoniseres, da det bør være en viss ulikhet som gjenspeiler kompetanse og individuelle forhold.
- Månedlige honorar til akutthjem.

¹⁹ Etter 2019 har NIVI gjennomført kommunevise kartlegginger i Troms og Finnmark, Nordland, Trøndelag og Buskerud.

4.10 Tre faser i den videre oppfølging

Det legges opp til tre faser i det videre arbeidet med sammenslåingen:

1. Vedtaksfase fra januar-februar 2022
Prosjektleder deltar på felles formannskapsmøte for 4K i januar. Rapporten sendes til politisk behandling i kommunestyrene i 4K så tidlig som mulig i 2022. Det skal i tillegg lages et saksfremlegg og utkast til samarbeidsavtale som skal til politisk behandling.
2. Etableringsfase fra februar-september 2022
 - a. Utlysning og ansettelse av lederstillinger, merkantil, psykologspesialist.
 - b. Rutiner og personalpolitiske retningslinjer for ny tjeneste utarbeides
 - c. Søknad og forhandling om økonomisk støtte til ny tjeneste. Det skal lages et eget budsjett for kostnader i ny tjeneste.
 - d. Finne egnede lokale for Vestre Varanger barnevern i vertskommunen, etablere møtepunkt i Austertana.
 - e. Overdragelse av ansatte til ny tjeneste i vertskommunen, harmonisering av betingelser, drøfting med tillitsvalgte.
 - f. Nødvendige IKT-løsninger må etableres, samkjøring av IT-utstyr slik at man kan jobbe sømløst på tvers av kommunene.
 - g. Rekruttering og opplæring av akutthjem til ny barnevernvakt i Vestre Varanger
3. Første driftsfase fra 01.09.22. der ny tjeneste anslås å være operativ
Dette er en ambisiøs men realistisk dato. Det er viktig med tilstrekkelig tid til forberedelsesarbeid før sammenslåing effektueres, for å sikre kontinuitet i tjenesten og forebygge mot lovbrudd og kompetanseflukt i første driftsfase. Driftsfasen bør ikke igangsettes i ferieavviklingen, derfor anslås 01.09.22 som et tentativt startpunkt. Første driftsfase med nødvendig tid til konsolidering anslås å vare i 1-2 år. Det er ønskelig at tjenesten i denne tidsperioden får en såkalt omstillingsstatus med ekstra økonomisk støtte for å etablere en velfungerende tjeneste samtidig som den er kapabel til å ivareta barnevernets kjerneoppgaver. I første driftsfase er det behov for stegvis utvikling og utprøving av nye løsninger. Rapportens anbefalinger må betraktes som et startpunkt.



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 20/00981-10
Saksbehandler Jørgen Holten Jørgensen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

VERTSKOMMUNESAMARBEID VESTRE VARANGER IT – OARJE VÁRJJAT IT

Forslag til vedtak/innstilling:

Kommunestyret vedtar etablering av administrativt styrt vertskommunesamarbeid etter kommuneloven §20-2 om felles tjeneste for drift av IT løsninger med Berlevåg, og Tana, Nesseby og Båtsfjord i henhold til framlagte samarbeidsavtale. Nesseby blir vertskommune.

Vedlegg:

Avtale vertskommunesamarbeid IT
Prosjektrapport

Saksframstilling:

Kommunesamarbeid er utredet av de ansatte i IT avdelingene i de fire kommunene høsten 2021 på oppdrag fra kommunedirektøren i Tana. Styringsgruppen har bestått av kommunedirektørene i de fire samarbeidskommunene. For å finne fram til gode løsninger har det vært avholdt en rekke møter med leverandører og samarbeidspartnere, samt andre kommunesamarbeid i landet.

Prosjektet har avgrenset arbeidet langs en organisatorisk og en teknisk akse. Det er arbeidet med fire resultatmål – etablering av organisasjon, servicedesk, nettverk og skytjenester.

Resultatmål 1 Organisasjon. Prosjektet har vurdert styringsmodeller etter kommuneloven, avtalegrunnlag, tjenestekatalog, bemanningsplaner med tilhørende ansvarsområder og planer for kompetanseutvikling. Det anbefales etablering av administrativt styrt vertskommunesamarbeid etter kommuneloven §20-2 under navnet Vestre Varanger IT – Oarje Várjjat IT.. Samarbeidet bør etter prosjektleders mening organiseres slik at ansatte organiseres i vertskommunen under felles ledelse. Det er motstand mot å skifte arbeidsgiver fra de ansatte som blir berørt. Det er videre arbeidet med bemannings- og kompetanseplan, modeller for budsjettering og oppdeling av kostnadsbildet i felleskost, kommunespesifikke kostnader og virksomhetsspesifikke kostnader, samt fordeling av felleskostnader mellom deltakerkommunene.

Resultatmål 2 er etablering av felles servicedesk for IT. Dette vil gi den nye organisasjonen en felles arbeidsflate og vil være en betydelig oppgradering fra dagens løsninger. Foreslått løsning er Pureservice. Det videre arbeidet er anskaffelse og implementering av løsning.

Resultatmål 3 er etablering av ny nettverksløsning. Dette er avgjørende for å få en moderne og helhetlig sikkerhetsløsning for kommunens IT systemer. Dagens systemer er i økende grad skytjenester som befinner seg utenfor kommunens nett. Også brukerne befinner seg stadig utenfor kommunens nett, men har like fullt behov for å nå sine fagsystemer fra der de befinner seg. For en liten organisasjon er dette stadig mer krevende å drifte sikkert på eksisterende plattform. Foreslått løsning er å bygge nett etter modell fra Secure Access Service Edge (SASE) som gir en mer avansert men samtidig enklere løsning enn dagens lag 2 baserte nettverk. De viktigste komponentene flyttes ut til skyløsninger og vi avvikler lokale løsninger. Vi har også sett på å gå fra eksisterende transportnett basert på mørk fiber til å bruke Internett som bærer for nettverket. Det videre arbeidet er anskaffelse og implementering av SASE løsning på eksisterende bærernett og eventuelt implementere internettbasert bærernett på et utvalg av lokasjoner.

Resultatmål 4 omhandler bruk av felles skyløsninger. Formålet er å samordne og forenkle drift av systemene ved å ta i bruk løsninger basert på ny og moderne arkitektur for drift, distribusjon av programvare og operativsystemer, håndtering av sikkerhet, brukere og rettigheter. Foreslått løsning baserer seg på å øke bruk av Microsoft sine skyløsninger Azure/Office365, etablere separate instanser for skydrift for de ulike kommunene, konsolidere eksisterende lokale løsninger for lagring til fordel for skybaserte løsninger, velge fellesløsninger for programvaredistribusjon og antivirus, samt å etablere flerfaktor autentisering. Vi har videre sett på forbedring av

lisensmodeller for Office og Windows programvare. Det videre arbeidet er å rydde i eksisterende løsninger og å implementere målarkitekturen.

Vurdering

For kommunene vil etablering av Vestre Varanger IT - Oarje Várjjat IT vil bidra til bedret tjenestekvalitet, sikkerhet, ledelse av IT funksjonen, standardisering og konsolidering av løsninger. På lang sikt er det også en økonomisk oppside i form av stordriftsfordeler, samt mulighet til videre tjenesteutvikling.

For de ansatte betyr opprettelsen samhandling og bedre fagmiljø, mulighet for spesialisering og kompetanseutvikling.

Konsekvenser ved å ikke etablere samarbeidet er fortsatt vanskelig ressursituasjon med få ansatte, fortsatt høyt behov for konsulenttjenester til basistjenester, samt videreføring av høy risiko knyttet til konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet.

Bakgrunn:

Merknader:



Avtale om vertskommunesamarbeid IT

Vestre Varanger IT – Oarje Várjjat IT

Versjon	Dato	Hvem	Hva
0.90	2022-02-14	Karsten Breivik	Leveranse styringsgruppe
1.0	2022-05-25	Karsten Breivik	Til formannskapene for vedtak, siste korr i felles formannskap 24/5
1.1	2022-05-25	Karsten Breivik	Korr omplassering i pkt 2.3 ref felles formannskap 24/5, Opprinnelig dok sendt FSK Tana oppdateres.

INNHold

1	Avtale	3
2	Ansvar	3
2.1	Vertskommunens ansvar	3
2.2	Deltakerkommunenenes ansvar	4
2.2.1	Delegasjon	4
2.2.2	Øvrig ansvar for deltakerkommunene	4
2.3	Personal	4
3	Styring – hvordan vi skal gjøre det	5
3.1	Virksomhetsplan	5
3.2	Tjenesteavtale	5
3.3	Kommunedirektørforum	5
3.4	Rapportering	5
3.5	Virksomhetsleder	6
3.6	Politisk medvirkning	6
3.7	Klage	6
3.8	Enerett	6
3.9	Evaluering	6
4	Økonomi	6
4.1	Plan for kostnadsdeling	6
4.2	Innskudd, lån og investeringer	7
4.3	Budsjett	7
4.4	Regnskap	7
4.5	Overgangsordning	7
5	Ikrafttredelse, endring og opphør	8
5.1	Inntreden, opphør og uttreden	8
5.2	Endring av avtalen	8
5.3	Mislighold	8
5.4	Tvister	9
5.5	Kommunestyrets godkjenning	9

1 AVTALE

Det etableres avtale om administrativt styrt vertskommunesamarbeid for IT tjenester (heretter kalt virksomheten), etter instruks fra kommunestyrene i deltakerkommunene og kommuneloven §20-2 som følger:

- a. Deltakere i samarbeidet er kommunene Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana.
- b. Nesseby er vertskommune.
- c. Samarbeidet får ansvar for drift og vedlikehold av IT systemer i deltakerkommunene. Ansvar detaljeres i tjenestekatalog som er vedlegg til samarbeidsavtalen.
- d. Samarbeidet etableres 1. juli 2022 og for øvrig som beskrevet under avsnitt 5 i denne avtalen.
- e. Vertskommunen skal underrette deltakerkommunene om budsjettvedtak, endringer i tjenesteavtale, finansieringsplan, samt årlig rapport om virksomheten.
- f. Det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene skal foregå som beskrevet i avsnitt 4 i denne avtalen.
- g. Deltakerne kan tre ut av samarbeidet som beskrevet i avsnitt 5 i denne avtalen.
- h. Samarbeidet kan oppløses som beskrevet i avsnitt 5 i denne avtalen.
- i. Virksomhetens navn er Vestre Varanger IT – Oarje Várjjat IT. Vertskommunen orienterer statsforvalteren om at samarbeidet er opprettet.

Samarbeidets formål er å etablere en IT-tjeneste med samt økt kvalitet og robusthet. Samarbeidet vil være førende for den langsiktige forpliktelsen for de deltagende kommunene, og vil være førende for planlegging av bemanning og budsjetter. Samarbeidet bidrar til:

- kostnadseffektivt og nyskapende IT funksjon basert på likeverdige samarbeid mellom deltakerkommunene.
- økt sikkerhet
- utvikling av fagmiljø og tilhørighet
- bedret kompetanse og kvalitetsutvikling
- beholde og rekruttere ansatte
- standardisering og konsolidering av løsninger

Samarbeidet er del av kommunesamarbeidet i Vestre Varanger vedtatt i kommunestyrene som politisk sak 6/21 i Berlevåg, 3/21 i Båtsfjord, 2/21 i Nesseby og 4/2021 i Tana. Avtalen finnes som arkivsak 20/981 i Berlevåg, 2022/158 i Båtsfjord, 2022/217 i Nesseby og 2022/159 i Tana.

2 ANSVAR

2.1 VERTSKOMMUNENS ANSVAR

Vertskommunens ansvar er å tilby og legge til rette for kvalitet i tjenesten. Tjenesten tilrettelegges og ledes som nærmere beskrevet i punkt 3.1.

Vertskommunen skal bistå deltakerkommunene ved å etablere Vestre Varanger IT – Oarje Várjjat IT som felles tjeneste for kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord og levere IT tjenester i henhold til tjenesteavtale etter denne avtalen.

2.2 DELTAKERKOMMUNENES ANSVAR

Deltakerkommunens ansvar er delegasjon, lokal planlegging, vurdering av tjenestenivå og tilgjengeliggjøring av lokaler og utstyr for stedlige ansatte.

2.2.1 Delegasjon

Deltakerkommunene skal delegere sin kompetanse til vertskommunen til å treffe vedtak i enkeltsaker, samt oppdatere eget delegasjonsreglement. Virksomhetens behov for delegasjoner vedlikeholdes av virksomheten i tjenesteavtalen.

2.2.2 Øvrig ansvar for deltakerkommunene

Deltakerkommunen har videre ansvar for

- bestemme nivået på tjenesteinnholdet i den enkelte deltakerkommunen eller tjenester direkte rettet mot innbyggere i den enkelte deltakerkommunen.
- stille til disposisjon lokaler og fasiliteter for stedlige ansatte
- HMS ansvar og ansvar for tilrettelegging for stedlige ansatte med særlige behov.
- godkjenne virksomheten som databehandler på systemer der kommunen er behandlingsansvarlig gjennom databehandleravtaler jfr personopplysningsloven
- føre tilsyn med det kommunen etter lov har ansvar for, for eksempel økonomi og internkontroll.

2.3 PERSONAL

Virksomheten overtar arbeidsgiveransvar for eksisterende ansatte IT tjenesten i Berlevåg, Båtsfjord og Tana etter arbeidsmiljøloven kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse.

Betingelser og rettigheter for de ansatte videreføres som de er i dag.

Oppmøtested for den enkelte ansatte bestemmes av nærmeste leder med unntak for personell ansatt i virksomheten ved etablering, som har anledning til å velge oppmøtested der de har det ved samarbeidets etablering.

Ved etablering av samarbeidet, må det sikres lik praksis gjeldende for personalregler, overtid, reise, oppfølging, vaktordning, permisjon, osv.

Ansatte må påregne å utføre oppgaver i hele tjenesteområdet. De må derfor kunne møte i andre kommuner etter behov.

Vertskommunen har ansvar for tilsetninger. Virksomhetens bemanning beskrives i bemanningsplan som er del av virksomhetsplanen. Ved nyansettelser skal behovet for lokal tilstedeværelse vurderes, dernest ønsker om å styrke ressursene i virksomheten som helhet.

Ved inntreden, oppløsning og uttreden har ansatte rettigheter som beskrevet i kapittel 5 i denne avtalen.

Ved omplassering av helsemessige årsaker har den ansatte fortrinnsrett til stilling i hjemkommunen. Hvis det for øvrig oppstår behov for omplassering skal omplassering søkes gjort i hjemkommunen.

3 STYRING – HVORDAN VI SKAL GJØRE DET

3.1 VIRKSOMHETSPLAN

Virksomheten skal styres etter en virksomhetsplan. Planen inneholder typisk

- virksomhetens formål
- evaluering av året som har gått med situasjonsanalyse
- styringsmål basert på overordnede mål
- strategiske valg for kommende år
- tiltak som planlegges for å få en god måloppnåelse, herunder
 - o bemanning og kompetanse
 - o forventet ressursinnsats

Virksomheten utarbeider virksomhetsplanen. Planen godkjennes av vertskommunen.

3.2 TJENESTEAVTALE

Tjenestene knyttet til virksomheten detaljeres i tjenesteavtale som vedlikeholdes av virksomheten. Tjenesteavtalen beskriver

- innholdet i tjenesten.
- annet arbeid som står i naturlig sammenheng med avtalens virkeområde, herunder innkjøp av utstyr, konsulenttjenester m.m.

Vedtak som treffes i vertskommunen som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, skal drøftes med kommunedirektørene i samarbeidskommunene før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

Virksomheten utarbeider tjenesteavtalen. Avtalen godkjennes av vertskommunen.

3.3 KOMMUNEDIREKTØRFORUM

Kommunedirektøren i vertskommunen oppretter et kommunedirektørforum sammensatt av kommunedirektørene i samarbeidskommunene. Forumet ledes av kommunedirektøren i vertskommunen og har en rådgivende og koordinerende rolle.

3.4 RAPPORTERING

Kommunedirektøren i vertskommunen rapporterer om virksomheten til kommunestyrene i samarbeidet i forbindelse med budsjettprosess, tertialrapport og årsavslutning.

3.5 VIRKSOMHETSLEDER

Virksomheten ledes av en virksomhetsleder som delegeres ansvar for tjenesten, personal og økonomi. Leder tilsettes av kommunedirektør i vertskommunen. Leders tittel fastsettes av vertskommunen. Leder rapporterer til kommunedirektøren i vertskommunen eller den kommunedirektøren delegerer dette til.

3.6 POLITISK MEDVIRKNING

Virksomheten kommuniserer mot politisk nivå ved redegjørelse i budsjett og årsavslutning. Virksomhetsleder møter for redegjørelse på forespørsel fra aktuelle utvalg i deltakerkommunene.

3.7 KLAGE

I vedtak som kan påklages etter forvaltningslovens § 28 første ledd, er klageinstansen den kommunen som har delegert myndigheten. Administrasjonen i vertskommunen er da underinstans etter forvaltningslovens § 33 andre ledd, jfr. kommuneloven § 20-5. Klagesaker som gjelder innfordring, behandles etter reglene i tvangsfullbyrdelsesloven § 5-16.

3.8 ENERETT

Virksomheten har enerett til å levere tjenestene beskrevet i tjenesteavtalen til samarbeidskommunene.

3.9 EVALUERING

Med bakgrunn i formålet i denne avtalen skal vertskommunen legge opp til en overordnet gjennomgang og drøfting av tjenesten innen ett år etter at nytt kommunestyre tiltrer.

4 ØKONOMI

4.1 PLAN FOR KOSTNADSDDELING

Vertskommunens kostnader til tjenesten finansieres gjennom innbetaling fra deltakerkommunene.

Det skilles mellom felleskostnader for samarbeidet og særkostnader for kommuner og virksomheter. Felleskostnader er kostnader som går med til drift av tjenesten – lønn, transport, kontor, osv. Særkostnader er direkte kostnader som ikke omhandler alle kommune eller virksomhetene.

Budsjetterte felleskostnader fordeles mellom kommunene etter en fordelingsnøkkel med:

- 40% av kostnad som grunnandel som deles likt mellom kommunene.

- 60% av kostnad som variabel andel som fordeles etter antall innbyggere avrundet til hel prosent¹.

Budsjettert felleskostnad faktureres av vertskommunen a-konto halvårlig. Endelig felleskostnad avregnes og faktureres ved årsavslutning.

Særkostnader faktureres fortløpende etter gjeldende regnskapspraksis. Hva som er særkostnader detaljeres i tjenesteavtalen.

Innbyggerandel justeres tilsvarende kommunaldepartementets beregning av rammetilskudd ved å benytte SSB sine tall for innbyggere pr. 1. juli foregående år.

Fordelingsnøkkel for grunnandel vs innbyggerandel er vesentlig endring av avtalen og revideres som beskrevet i avsnitt 5 under.

4.2 INNSKUDD, LÅN OG INVESTERINGER

Virksomheten har ikke anledning til å ta opp lån eller gjøre kapitalinvesteringer. Ved behov for dette skal de enkelte kommunene selv gjøre vedtak.

Eksisterende utstyr og avtaler knyttet til drift av tjenesten, overdras til vertskommunen ved etablering. Dette inkluderer felles infrastruktur samt leasingavtaler og lisenser på dette, samt personlig utstyr som telefon og PC for ansatte i tjenesten.

4.3 BUDSJETT

Budsjettet for virksomheten utarbeides av virksomheten og legges fram for kommunedirektørforumet. I budsjettet inngår hovedpostene lønn, øvrige driftskostnader og fellesenhetsens del av vertskommunens administrative felleskostnader. Det skal utarbeides et driftsbudsjett som er godkjent av alle kommunene ved oppstart av samarbeidet. Ønske om endringer for neste budsjettår tas opp med samarbeidskommunene innen 1. september.

Det er vertskommunen som har det daglige ansvaret for tjenesteproduksjonen og partene i avtalen er enige om at budsjettvedtaket i vertskommunen vil være førende for samarbeidskommunenes vedtatte budsjett. Evt. avvikende endelig budsjettvedtak i samarbeidskommunen vil anses som en uenighet mellom partene om inngått avtale og vil kunne medføre oppsigelse av avtalen for denne kommunen.

4.4 REGNSKAP

Regnskap for virksomheten føres i vertskommunens regnskap.

4.5 OVERGANGSORDNING

Det etableres en overgangsordning på tre år for å utjevne budsjetteffekten av ny finansieringsmodell.

¹ For 2022 utgjør innbyggerandelen Berlevåg 13%, Tana 42 %, Nesseby 13 %, Båtsfjord 32 %.

5 IKRAFTTREDELSE, ENDRING OG OPPHØR

Avtalen trer i kraft som beskrevet i avsnitt 1 **Error! Reference source not found.** over og oppgaver og myndighet overføres fra denne dato. Avtalen er uoppsigelig fram til 1. januar 2026. Etter dette varer avtalen inntil videre.

5.1 INNTREDEN, OPPHØR OG UTTREDEN

Samarbeidet etableres med Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana som deltakerkommuner. Samarbeidet kan ta opp andre kommuner som deltakere. Opptak av nye kommuner krever enstemmighet blant deltakerkommunene. Ved inntreden ivaretas ansattes rettigheter etter bestemmelsene i AML og Hovedavtalen. For eksisterende ansatte videreføres pensjonsavtaler og kollektivt og personlig fremforhandlede rettigheter.

Dersom deltakerne er enige om det kan samarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning, jf. Kommuneloven § 20-8. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilbakeføres ved oppløsning til deltakerkommunene etter samme fordelingsnøkkel som er etablert for deling av kostnader. Ansatte gis tilbud om arbeid i kommunen de har sitt oppmøtested. Betingelser fra virksomheten videreføres.

Deltakerkommunene kan fra og med 1. jan 2026 med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet, jf. kommuneloven § 20-8. Ved uttreden av avtalen bortfaller kommunens forpliktelse til å betale utgiftsdekning fra 31. desember påfølgende budsjettår etter at uttreden er mottatt av vertskommunen. Ved uttreden eller oppløsning vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgaver som omfattes av samarbeidsordningen. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilhører samarbeidet. Kommunen som trer ut kan forhandle om å overta eiendeler fra samarbeidet. Kommunen som trer ut plikter å gi tilbud om stilling til ansatte som har oppmøtested i denne kommunen.

5.2 ENDRING AV AVTALEN

Denne avtalen kan endres dersom en av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det. Prinsipielle endringer av avtalen drøftes i kommunedirektørforumet før oversendelse til den enkelte deltakerkommune for vedtak.

Ikke-prinsipielle endringer som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, samt endringer som følge av regulatoriske endringer drøftes i kommunedirektørforumet før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

5.3 MISLIGHOLD

Dersom en av samarbeidskommunene vesentlig misligholder sin forpliktelse etter denne avtalen, åpner dette for at de andre kommunene kan kreve opphør av samarbeidet med øyeblikkelig virkning.

5.4 TVISTER

Eventuell uenigheter mellom partene for den del av avtalen som er rettslig forpliktende skal søkes løst i minnelighet. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for de ordinære domstolene. Vernetting i slike saker skal være vertskommunens vernetting.

5.5 KOMMUNESTYRETS GODKJENNING

Avtalens gyldighet forutsetter godkjenning av kommunestyret selv i den enkelte kommune, jfr. Kommuneloven kapittel 20 § 20-4, 1. ledd.

Denne avtalen er utstedt og undertegnet i fire eksemplarer, hvorav partene beholder ett eksemplar hver.

Berlevåg, 1/7-2022

Tana, 1/7 -2022

.....

.....

Rolf Laupstad/ordfører

Helga Pedersen/ordfører

Nesseby, 1/7-2022

Båtsfjord, 1/7-2022

.....

.....

Knut Store/ordfører

Lone Johnsen/ordfører

7

Várjjat IT (VIT)

Prosjektrapport

Versjon	Dato	Hvem	Hva
0.1	2022-01-05	Karsten Breivik	Utkast
0.3	2022-01-07	Karsten Breivik	Utkast til prosjektet og kommunedirektør
0.5	2022-01-10	Karsten Breivik	Utkast til styringsgruppen
0.5.1	2022-01-12	Karsten Breivik	Oppdatert bemanningsplan
0.5.2	2022-01-18	Karsten Breivik	Oppdatert etter gjennomgang prosj og komm dir
1.0	2022-01-19	Karsten Breivik	Leveranse styringsgruppe
1.0.1	2022-02-01	Karsten Breivik	Oppdatert avsnitt vertskommune

Sammendrag

Kommunesamarbeid om drift av IT for kommunene Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana er utredet av de ansatte i IT avdelingene i de fire kommunene høsten 2021 på oppdrag fra kommunedirektøren i Tana. Styringsgruppen har bestått av kommunedirektørene i de fire samarbeidskommunene. For å finne fram til gode løsninger har det vært avholdt en rekke møter med leverandører og samarbeidspartnere, samt andre kommunesamarbeid i landet.

Prosjektet har avgrenset arbeidet langs en organisatorisk og en teknisk akse. Det er arbeidet med fire resultatmål – etablering av organisasjon, servicedesk, nettverk og skytjenester.

Resultatmål 1 Organisasjon. Prosjektet har vurdert styringsmodeller etter kommuneloven, avtalegrunnlag, tjenestekatalog, bemanningsplaner med tilhørende ansvarsområder og planer for kompetanseutvikling. Det anbefales etablering av administrativt styrt vertskommunesamarbeid etter kommuneloven §20-2 med Nesseby som vertskommune under navnet Várjjat IT (heretter VIT). Samarbeidet bør etter prosjektleders mening organiseres slik at ansatte organiseres i vertskommunen under felles ledelse. Det er motstand mot å skifte arbeidsgiver fra de ansatte som blir berørt. Det er videre arbeidet med bemannings- og kompetanseplan, modeller for budsjettering og oppdeling av kostnadsbildet i felleskost, kommunespesifikke kostnader og virksomhetsspesifikke kostnader, samt fordeling av felleskostnader mellom deltakerkommunene.

Resultatmål 2 er etablering av felles servicedesk for IT. Dette vil gi den nye organisasjonen en felles arbeidsflate og vil være en betydelig oppgradering fra dagens løsninger. Foreslått løsning er Pureservice. Det videre arbeidet er anskaffelse og implementering av løsning.

Resultatmål 3 er etablering av ny nettverksløsning. Dette er avgjørende for å få en moderne og helhetlig sikkerhetsløsning for kommunens IT systemer. Dagens systemer er i økende grad skytjenester som befinner seg utenfor kommunens nett. Også brukerne befinner seg stadig utenfor kommunens nett, men har like fullt behov for å nå sine fagsystemer fra der de befinner seg. For en liten organisasjon er dette stadig mer krevende å drifte sikkert på eksisterende plattform. Foreslått løsning er å bygge nett etter modell fra Secure Access Service Edge (SASE) som gir en mer avansert men samtidig enklere løsning enn dagens lag 2 baserte nettverk. De viktigste komponentene flyttes ut til skyløsninger og vi utvikler lokale løsninger. Vi har også sett på å gå fra eksisterende transportnett basert på mørk fiber til å bruke Internett som bærer for nettverket. Det videre arbeidet er anskaffelse og implementering av SASE løsning på eksisterende bærernett og eventuelt implementere internettbasert bærernett på et utvalg av lokasjoner.

Resultatmål 4 omhandler bruk av felles skyløsninger. Formålet er å samordne og forenkle drift av systemene ved å ta i bruk løsninger basert på ny og moderne arkitektur for drift, distribusjon av programvare og operativsystemer, håndtering av sikkerhet, brukere og rettigheter. Foreslått løsning baserer seg på å øke bruk av Microsoft sine skyløsninger Azure/Office365, etablere separate instanser for skydrift for de ulike kommunene, konsolidere eksisterende lokale løsninger for lagring til fordel for skybaserte løsninger, velge fellesløsninger for programvaredistribusjon og antivirus, samt å etablere flerfaktor autentisering. Vi har videre sett på forbedring av lisensmodeller for Office og Windows

programvare. Det videre arbeidet er å rydde i eksisterende løsninger og å implementere målarkitekturen.

Innhold

Sammendrag.....	2
Innledning.....	6
Mandat.....	6
Resultatmål.....	6
Avgrensinger.....	8
Effekt mål.....	8
Arbeidsmetode.....	9
Om kommunene.....	10
Erfaringer fra andre kommunesamarbeid.....	12
Øvrige samarbeid.....	13
Resultatmål 1: Organisasjon.....	15
Navn.....	15
Styringsmodell.....	15
Ytre organisering – vertskommunemodell.....	15
Avtaleverk.....	15
Kommunedirektørutvalg.....	16
Politisk samarbeid.....	16
Ansettelsesforhold.....	17
Vertskommune.....	18
Medbestemmelse og de ansattes ønsker.....	18
Involvering og drøfting med tillitsvalgte.....	19
Indre organisering.....	20
Kortsiktig perspektiv.....	20
Lansiktig perspektiv.....	20
Bemanning.....	21
Kompetanse.....	21
Økonomi.....	21
Skille felles, kommunespesifikke og virksomhetsspesifikke kostnader.....	22
Fordeling av felleskostnader.....	23
Budsjett.....	23
Regnskap.....	24
Attesting og anvisning.....	25

Fakturering	25
Resultatmål 2: Servicedesk	25
Dagens situasjon	25
Kravspesifikasjon	25
Alternativer	26
Foreslått løsning	26
Videre arbeid	26
Resultatmål 3: Nettverk	26
Dagens situasjon	27
Kravspesifikasjon	27
Alternativer	28
Foreslått løsning	29
Videre arbeid	30
Resultatmål 4: Felles skyløsninger	31
Dagens situasjon	31
Alternativer	31
Foreslått løsning	32
Videre arbeid	33
Kommende prosjekter	33
Prosjektforslag: Digitaliseringsstrategi	33
Prosjektforslag: Sikkerhetskonsept	34
Prosjektforslag: Konsolidering fagsystemer	35
Prosjektforslag: Datanett for kommunenes boliger	35
Prosjektforslag: Konsolidering datasentre	35
Vedlegg: Bemanningsplan	36
Primærroller	36
Sekundærroller personell	38
Vedlegg: Fordeling felleskostnader	40
Veileder til kontoplanen i KOSTRA	41
Vedlegg: Risikovurdering	42
Risikopunkter	42
Risikomatrise (konsekvens og sannsynlighet)	43
Utsikter inneværende fireårsperiode	43

Innledning

Prosjektet er del av balansert kommunesamarbeid mellom Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana. Samarbeidet etablerer vertkommunesamarbeid innen områdene økonomi (Berlevåg), felles inntakskontor for helsetjenesten (Båtsfjord), barnevern (Nesseby) og IT (Tana). Initiativet ble tatt av Berlevåg kommune høsten 2019, ble videre spesifisert i rådmannfellesskapet og vedtatt i kommunestyrene i 2021.

Prosjektet adresserer problemer som følger av at IT funksjonen i disse kommunene for en stor del består av få personer. Dette gjør planlegging vanskelig, øker risiko og er problem for beredskap og kompetanseutvikling – de ansatte må være generalister i stedet for spesialister. Formålet med prosjektet er bedret effektivitet og tjenestekvalitet gjennom samarbeid ved at beredskapen bedres, det blir bedre fleksibilitet i forhold til ferier, ansatte får bedre mulighet til å spesialisere seg.

Grunnlagsdokumenter er

- Forprosjekt - Etablering av vertskommunesamarbeidet - Varanger IKT
- Samarbeidsavtale om tjenesteproduksjon og tjenesteutvikling i Vestre Varanger (grunnnavtale)
- Kommunestyrets vedtak i sak 4/2021

Mandat

Prosjektets mandat beskriver følgende formål:

Prosjektet legger til rette for og implementerer vertskommunesamarbeid innen IT mellom Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana. Tana er vertskommune. Målet er at ved prosjektets slutt er det etablert en fungerende driftsorganisasjon der menneskene er ansatt i Tana kommune, men har fritt arbeidssted i de samarbeidende kommunene. Det er også etablert en felles driftsplattform for kommunene og det vesentligste av systemer er flyttet over på denne.

(merknad: I løpet av prosjektperioden er vertskommune endret fra Tana til Nesseby)

Resultatmål

Resultatmål definerer prosjektets leveranser. Prosjektet har identifisert fire resultatmål som er avgjørende for å få etablert et fungerende IT samarbeid mellom kommunene.

Mål	Beskrivelse
Etablering av organisasjon	<p>Styringsmodeller etter kommuneloven vurderes og org etableres basert på valgt modell. Det utarbeides avtalegrunnlag, tjenestekatalog og saksframlegg for formannskap og kommunestyrene.</p> <p>Det utarbeides bemanningsplaner med tilhørende ansvarsområder og planer for kompetanseutvikling. Ansatte, tillitsvalgte, AMU og bedriftshelsetjeneste involveres etter krav i AML.</p> <p>Det etableres budsjett, regnskapsplan og fordelingsnøkler for kostnader mellom kommunene.</p>
Etablering av felles servicedesk	<p>Det gjøres behovskartlegging, gjennomgang av produkter i markedet, anskaffelse og implementering av ny felles servicedesk.</p> <p>Servicedesk er IT sin arbeidsflate. For å kunne motta arbeidsoppgaver og fordele disse ut mellom personell er det avgjørende at arbeidsflaten er felles mellom deltakerkommunene.</p>
Etablering av felles nettverk	<p>I forbindelse med etablering av kommunesamarbeidet må vi bygge en nettløsning som egner seg. Det har skjedd mye også på dette området de siste årene. Vi må se på hvilke modeller som både egner seg til å kople kommunene sammen og som egner seg til å ta oss framover med nye krav til administrerbarhet, sikkerhet, tilgjengelighet over alt.</p> <p>På dette området har vi tradisjonelt hatt stor avhengighet til eksterne leverandører og det er også en målsetting at vi i større grad skal bli i stand til å gjøre denne jobben selv.</p>
Etablering av skyløsninger basert på Microsoft Azure og Office 365	<p>Etablere domenetjenester for framtiden som støtter flere kommuner. Arbeidet her tar for seg domenespesifikke problemstillinger som lisensmodeller, valg av verktøy for tanking av maskiner og distribusjon av programvare, migrering og avvikling av filservere til fordel for Sharepoint og Onedrive og flerfaktorautentisering.</p> <p>Vi må også gjøre en vurdering på single/multi tenant løsninger, forhold til leverandører og spørsmål om vi skal integrere oss tettere mot Microsoft som egen serviceprovider.</p> <p>Samarbeidet vil ha store fordeler av at løsningene innen dette området er samkjørte mellom kommunene.</p>

Tabell 1: Resultatmål

Avgrensinger

Formålet med prosjektet er å gjøre kommunene i stand til å etablere et samarbeid som kan fungere over tid. Prosjektet har derfor avgrenset seg til å undersøke temaer som oppleves grunnleggende for å etablere samarbeidet. Avgrensingen gjør at viktige temaer innen IT ikke besvares i dette arbeidet og som må arbeides videre med i tiden etter etablering av organisasjonen. Temaer som ikke behandles eksplisitt i dette prosjektet er eks. konsolidering av datasenter, konsolidering av fagapplikasjoner, Sertifikater/PKI infrastruktur, dokumentasjon, valg av klientmaskiner og serverplattform, trådløs infrastruktur, printløsninger, transportnett, nettsider, innkjøpsavtaler eller felles integrasjoner mot nasjonal infrastruktur som folkeregister, Norsk Helsenett og Digipost. De temaene som er valgt er likevel avgjørende for å kunne arbeide videre med de andre oppgavene.

Effektmål

Effektmål er knyttet til formålet med prosjektet og prosjektets langsiktige virkninger for virksomheten. Gjerne en ønsket endring fra dagens situasjon, ofte uttrykt i form av verdiskapning eller gevinst. Følgende effektmål er identifisert ved gjennomføring av prosjektet.

Område	Mulige gevinster
Tjenestekvalitet	<p>Felles servicedesk legger til rette for bedret oppgaveflyt, prioritering og rapportering.</p> <p>Felles organisering gir mulighet for å yte mer forutsigbare tjenester for brukere, og samtidig mulighet for strategisk utviklingsarbeid.</p> <p>Felles organisering legger til rette for mindre sårbarhet i tjenesten ved avlastning i ferier og vakanser</p>
Sikkerhet	<p>Forenklet og enhetlig konfigurasjon i ny nettverksmodell gir bedre oversikt. Secure Access Service Edge (SASE) løsning gir in-line sikkerhetsmekanismer som all trafikkflyt går igjennom.</p>
Fagmiljø og tilhørighet	<p>Flere ansatte gir et bredere fagmiljø. Økt mestringsklima og trivsel gjennom kompetansmobilisering og utvikling.</p>
Kompetanse og kvalitetsutvikling	<p>Organisering med definerte roller gir mulighet for kompetanseutvikling og spesialisering for den enkelte. Å kunne arbeide innen områder man har interesse for kan også gi økt trivsel.</p> <p>Videre gir spisskompetanse redusert behov for å sette bort oppgaver til eksterne. Dette gir reduserte kostnader og gjør at kunnskap om egne systemer blir bedre.</p>

Samhandling	Flere kolleger gir mulighet for å kunne støtte seg på kolleger for enkeltoppgaver. Det blir mindre brannslukking og oppstyking av arbeidsdagen.
Ledelse	Samlet ledelse kan sette av tid til helhetlig ledelse og kvalitetsutvikling
Fellesoppgaver	Felles infrastruktur gir mulighet til å løse oppgaver som tanking, patching, oppgraderinger, onboarding og offboarding, mer effektivt. Rollefordeling gir mulighet til å håndtere oppgaver som dokumentasjon, lisenshåndtering, innkjøp og fakturering mer effektivt.
Beholde og rekruttere	Bredere fagmiljø, mulighet for å bruke sin kompetanse og godt og stabilt arbeidsmiljø gjør det å rekruttere og sikrer at ansatte blir lenger i tjenesten.
Standardisering	Standardisering av løsninger gir potensielt stordriftsfordeler i form av kompetansebehov, lisenser og leverandører.
Konsolidering av løsninger	Etablering av felles infrastruktur gjør det mulig å konsolidere redusere antall servere og brannmurer og etter hvert konsolidere datasentre.
Økonomi	Stordriftsfordeler, mindre konsulentbruk, forenklet infrastruktur

Tabell 2: Effektmål

Arbeidsmetode

Prosjektet består av IT ansatte i de fire kommunene. Det er etablert arbeidsgrupper for å arbeide med hvert av resultatmålene. Gruppene møtes ukentlig på teams og fysisk ved behov.

Gruppene har i en kartleggingsfase arbeidet fram tekniske kravspesifikasjoner for løsninger og har hatt møter med en rekke leverandører innen de ulike fagområdene.

På organisasjonssiden har vi arbeidet særlig med styringsmodell for samarbeidet, lokalisering av vertskommune, rolle- og kompetansebeskrivelser, balansering av samarbeidet, modeller for fordeling av kostnader på ulike deler av samarbeidet og fordeling mellom kommunene. Vi har også avholdt en rekke møter med andre kommuner som har etablert kommunesamarbeid på IT for å høre på deres erfaringer med samarbeidet.

Arbeidet dokumenteres fortløpende i Confluence som er felles Wiki løsning som er opprettet for prosjektet.

Prosjektet har presentert status i møter med styringsgruppe og felles formannskapsmøter i kommunene.

Om kommunene

Kommunene i det planlagte samarbeidet er ganske like i størrelse, infrastruktur, fellessystemer og fagapplikasjoner.

Kommunene benytter i dag rundt 90 applikasjoner hver. Noe over halvparten er software-as-a-service (SaaS) som betyr at leverandørene drifter applikasjonene som skytjenester. De øvrige er driftes som on-premise systemer som vil si at de driftes i kommunenes egne datasentre.

Kommune	Beskrivelse
Berlevåg	<p>Kommunen har 928 innbyggere. Kommunen har 113 ansatte. Heltidsandel 82,30%, Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 94,40%. Antall elever i kommunale skoler 63¹.</p> <p>KOSTRA-gruppe EKG15 (Kommuner med 600 til 1 999 innbyggere og høye frie disponible inntekter per innbygger).</p> <p>IT i kommunen har en fast stilling.</p> <p>Kommunen har eget datasenter. Noe utstyr i datasenteret er leaset.</p> <p>IT budsjettet for 2022 er 1 714 000kr.</p>
Båtsfjord	<p>Kommunen har 2 200 innbyggere. Kommunen har 236 ansatte. Heltidsandel 67,80%, Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 85,50%. Antall elever i kommunale skoler 205.</p> <p>KOSTRA-gruppe EKG06 (Kommuner med 2 000 til 9 999 innbyggere, middels bundne kostnader og høye frie disponible inntekter per innbygger).</p> <p>IT i kommunen har 1,5 faste stillinger. En stilling er fast på IT, mens en halv stilling deles mellom IT og økonomi.</p> <p>Kommunen har eget datasenter.</p> <p>IT budsjettet for 2022 er 2 233 000kr.</p>
Nesseby	<p>Kommunen har 880 innbyggere. Kommunen har 135 ansatte. Heltidsandel 68,10%, Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 86,30%. Antall elever i kommunale skoler 91.</p>

¹ <https://www.ssb.no/statbank/table/11971/tableViewLayout1/>

	<p>KOSTRA-gruppe EKG15 (Kommuner med 600 til 1 999 innbyggere og høye frie disponible inntekter per innbygger).</p> <p>IT i kommunen har 1,5 faste stillinger. Den halve stillingen fylles av en ansatt fra Tana som er i Nesseby hver andre uke.</p> <p>Kommunen deler datasenterkapasitet og Internettforbindelse med Tana. Kommunen eier lokal infrastruktur selv, og deler felles infrastruktur med Tana med en 30/70 kostnadsfordeling for felles infrastruktur.</p> <p>IT budsjettet for 2022 er 3 061 805kr.</p>
Tana	<p>Kommunen har 2 829 innbyggere. Kommunenen har 311 ansatte. Heltidsandel 79,80%, Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 91,90%. Antall elever i kommunale skoler 229.</p> <p>KOSTRA-gruppe EKG06 (Kommuner med 2 000 til 9 999 innbyggere, middels bundne kostnader og høye frie disponible inntekter per innbygger).</p> <p>IT i kommunen har 3,5 faste stillinger. Tana har hatt samarbeid med Nesseby i rundt 15 år.</p> <p>Deler datasenter som er lokalisert i Tana, har felles tenant i Azure, felles domenekontrollere. Infrastrukturen eies av kommunen i fellesskap med Nesseby. Kostnadsfordeling 70/30 mot Nesseby for felles infrastruktur.</p> <p>Tana gjør også applikasjonsdrift på barnevernets system Familia for Nesseby, Båtsfjord, Berlevåg, Lebesby og Gamvik.</p> <p>IT budsjettet for 2022 er 4 378 641kr.</p>

Tabell 3: Oversikt kommunene

Erfaringer fra andre kommunesamarbeid

Prosjektet har hatt dialog med andre kommunesamarbeid. Felles for alle samarbeidene er at de kjører tradisjonelle nett med sentralisert infrastruktur. Mørk fiber og MPLS med sentraliserte sikkerhetskomponenter er fortsatt utbredt teknologi. SD-WAN er brukt noen steder. Office 365 med domene i Azure er tatt i bruk blant alle parter, men alle bruker fortsatt lokale domenekontrollere.

Samarbeid	Beskrivelse
Fosensamarbeidet	<p>Fosensamarbeidet drifter Osen, Ørland, Åfjord, Indre Fosen.</p> <p>Disse har implementert kvalitetssystem i Sharepoint og kjører felles innkjøpssystem for kommunene.</p> <p>De ser også på ny helseplattform i sky som samordner lege, helsestasjon, fysio, pleie og omsorg. Helseplattformen har utgangspunkt i Helse Midt og er i startgropa, så dette vil være interessant å følge i tiden som kommer.</p>
Regiondata	<p>Regiondata drifter Lesja, Lom, Sel, Skjåk, Vågå, Dovre.</p> <p>Samarbeidet er basert på interkommunalt samarbeid (§27 etter gammel kommunelov) i stedet for vertskommunesamarbeid. Ansatte på lokasjonene er ikke underlagt samarbeidet – det ville vært en fordel om de var det.</p> <p>Regiondata fokuserer på felles fagsystemer og er avtalepartner mot leverandører, dette forenkler avtalebehandling og anskaffelsesordning. De har felles domenestruktur for alle kommunene.</p> <p>På lisensieringssiden har Regiondata valgt Microsoft EAS large account med Cryon som leverandør – samarbeidet har tilstrekkelig antall brukere for at dette er en aktuell løsning.</p> <p>Ved etablering ble hele nettverksinfrastrukturen lyst ut på anbud og alle lokasjoner kjører SD-WAN fra Eidsiva. Nettverket er forenklet slik at det leveres 5 VLAN på hver lokasjon (i motsetning til Tana/Nby som leverer rundt 100).</p>

	Etter etablering av samarbeidet er konsulentkostnader redusert fra rundt 750' til rundt 350'. Alle kommunene kjører felles tenant i Azure.
Harstad kommune	<p>Harstad kommune overtok drift av Ibestad i 2018 og er i ferd med å ta inn Lavangen, Salangen, Gratangen og muligens Dyrøy.</p> <p>Organisasjonen består av 11 personer. 5 på driftsside, 5 brukerstøtte, 2 lærlinger.</p> <p>Ved overtakelse av Dyrøy, ble hele Dyrøy sin infrastruktur bygget opp på nytt. Det ble etablert eget IKT fond for utskifting hvert fjerde år.</p> <p>Hver kommune har separate domenekontrollere, nett og virtualiseringsløsninger så foreløpig ikke hentet ut synergier her. Samarbeidet har tatt i bruk Identity Management løsning (MS IAM) og bruker denne også med Feide.</p> <p>Samarbeidet har egen ansatt for velferdsteknologi.</p>
Midt Finnmark IKT	<p>Midt Finnmark IKT er under etablering.</p> <p>Samarbeidet bygger på vertskommunesamarbeid med Gamvik som vertskommune og Porsanger, Nordkapp, Lebesby som deltakerkommuner. Det er til 7-8 ansatte i samarbeidet, hvorav 2 i Gamvik.</p> <p>Samarbeidet legger opp til et løsere samarbeid der ansatte ikke overføres til vertskommunen. Det legges også opp til at samarbeidet ikke samkjører IT tjenestene i felles løsninger i samme grad som diskuteres i Varanger, men lar heller de øvrige virksomhetenes behov styre utviklingen samarbeidet tar. Samarbeidet utreder blant annet ny IT løsning for barnevernet.</p>

Tabell 4: Andre kommunesamarbeid

Øvrige samarbeid

Det finnes en rekke samarbeid som levere arenaer for samarbeid eller teknologi som kan innføres direkte. Vi kan delta sterkere.

Samarbeid	Beskrivelse
Digitaliseringsnettverket for Troms og Finnmark	Etablert i 2021 og administreres av Harstad kommune. Faggrupper er modellert etter nasjonalt oppsett (Helse, Oppvekst, Teknisk). Det fjerde nasjonale samarbeidet på arkitektur er foreløpig ikke etablert i dette samarbeidet. Fokus framover er å knytte disse mot nasjonal digitaliseringsstrategi, rulle ut KS sine felleskomponenter og se på felles elektroniske kommunikasjons løsninger (EKOM).
Digitaliseringsdirektoratet (DigDir)	DigDir tilbyr nasjonale fellesløsninger som kan brukes som er byggeklosser i utviklingen av offentlige digitale tjenester. De har også oversikt over finansieringsløsninger som medfinansiering, Stimulab til tidligfasearbeid som involverer tjenestedesign, EU-programmer tilbyr finansiering for å koble norsk og europeisk infrastruktur og «lån» i fremtidig budsjetter.
Foreningen Kommunal Informasjonssikkerhet (KiNS)	KiNS arrangerer en årlig konferanse der medlemmer møtes for “networking” og faglig påfyll. KiNS arrangerer kurs innenfor ISO 2700x, teknisk informasjonssikkerhet og GDPR samt lokale/regionale seminarer. KiNS samarbeider spesielt tett med Datatilsynet. Andre samarbeidspartnere er Digdir, KS, NSM, Direktoratet for e-helse, DSB, CSA, NTNU CCIS, Kommune CSIRT og Utdanningsdirektoratet. KiNS jobber aktivt med å spre informasjon og høyne kompetansen til medlemmene.
Nasjonalt velferdsteknologiprogram	Er et samarbeid mellom KS, Direktoratet for e-helse og Helsedirektoratet som skal bidra til at flere kommuner tar i bruk velferdsteknologi. Velferdsteknologi kan gi bedre tjenester for eldre som bor hjemme og pasienter i sykehjem, pasienter innen rus og psykisk helse, og personer med nedsatt funksjonsevne.
Vigo IKS	Vigo IKS ivaretar utvikling og forvaltning av fylkeskommunenes felles IT-systemer innen videregående opplæring, samferdsel og fellestjenester.
KS	Kommunenes sentralforbund utvikler en rekke fellestjenester, herunder deling av inntekts- og skatteopplysninger fra Skatteetaten, DigiBarnevern, DigiHelse, DigiHelsestasjon, Digitale sosialtjenester (Digisos), Fiks-plattformen, SvarUt, Verktøykasse plan- og byggesak, OSV.

Tabell 5: Øvrige samarbeid

Resultatmål 1: Organisasjon

Navn

Det foreslås at samarbeidet kalles Várjjat IT (VIT) som betyr Varanger IT. To av fire kommuner i 4K-samarbeidet tilhører forvaltningsområdet for samisk språk hvor samisk er likestilt med norsk i den kommunale forvaltningen, jf. sameloven § 3-3 første ledd. For å synliggjøre og styrke samisk språk anses det som naturlig at prosjektet har et samisk hovednavn.

Styringsmodell

Styringsmodellen er en abstraksjon som viser hvordan virksomheten er organisert og styrt. I prosjektet skiller vi mellom ytre og indre organisering.

Ytre organisering – vertskommunemodell

Samarbeidet foreslås etablert som administrativt styrt vertskommunesamarbeid.

Kommuneloven regulerer modeller for interkommunalt samarbeid. Loven gir at interkommunalt samarbeid skal foregå gjennom et interkommunalt politisk råd, kommunalt oppgavefellesskap, vertskommunesamarbeid, interkommunalt selskap, aksjeselskap eller samvirkeforetak, en forening eller på en annen måte som det er rettslig adgang til. Kommuneloven av 2018 viderefører reglene om vertskommunesamarbeid i tillegg til IKS og loven introduserer også to nye modeller; interkommunalt politisk råd og kommunalt oppgavefellesskap (KO). Dette gir altså flere alternativer for organisering.

Grunnavtalen mellom kommunene² la til grunn at samarbeidet skulle etableres som vertskommunesamarbeid eller som kommunalt oppgavefellesskap.

Kommunalt oppgavefellesskap forutsetter et representantskap og er etter loven å anse som et «folkevalgt organ» hvilket betyr at det må ha åpne møter og følge de samme reglene som et kommunestyre. Dermed gjenstår vertskommunesamarbeidet som den eneste realistiske modellen for interkommunalt samarbeid når det er tale om praktisk og faglig tjenesteutøvelse uten overordnet styreorgan, slik det tenkes i Vestre Varanger.

Avtaleverk

Kommuneloven stiller krav til samarbeidsavtale for vertskommunesamarbeid. Avtalen skal inneholde bestemmelser om

- deltakerne i samarbeidet
- hvem av deltakerne som er vertskommune

² Samarbeidsavtale om tjenesteproduksjon og tjenesteutvikling i Vestre Varanger

- hvilke oppgaver og hvilken myndighet som skal legges til vertskommunen
- når oppgaver og myndighet skal overføres
- hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om
- hvordan det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen skal foregå
- hvordan deltakerne kan tre ut av samarbeidet
- hvordan samarbeidet skal oppløses
- annet som etter lov skal fastsettes i avtale.

Punktene over skal godkjennes av kommunestyret. Øvrige punkter kan godkjennes av kommunedirektørene. Statsforvalteren skal informeres om at samarbeidet er opprettet.

Det foreslås å bygge avtaleverk som følger

- En samarbeidsavtale styrer vertskommunesamarbeidet mellom de fire kommunene. Samarbeidsavtalen legges fram som saksfremlegg for felles formannskap og for kommunestyret for godkjenning.
- En tjenestekatalog legges til som vedlegg til samarbeidsavtalen. Tjenestekatalogen beskriver innholdet i tjenesten. Kommunedirektørutvalget (se nedenfor) gis fullmakt til å godkjenne tjenestekatalogen. Tjenestekatalogen revideres fortløpende og legges fram for kommunedirektørutvalget for godkjenning.
- En finansieringsplan legges til som vedlegg til samarbeidsavtalen. Finansieringsplanen beskriver kostnadsfordelingen mellom kommunene. Planen beskriver også skillet mellom felles, kommunespesifikke og virksomhetsspesifikke kostnader. Kommunedirektørutvalget (se under) gis fullmakt til å godkjenne finansieringsplanen etter innspill fra VIT. Finansieringsplanen revideres dessuten etter ønske fra minst en av deltakerkommunene.

Kommunedirektørutvalg

Samarbeidet mellom de fire kommunene ledes i dag av kommunedirektørfellesskapet som også er styringsgruppe for de fire innledende prosjektene. Det er hensiktsmessig å videreføre denne konstruksjonen som et kommunedirektørutvalg sammensatt av kommunedirektørene i samarbeidskommunene som rådgivende og koordinerende rolle for å utføre oppgaver som er deltakerkommunenes ansvar i de ulike tjenestesamarbeidene.

Politisk samarbeid

Det er også hensiktsmessig å sikre politisk støtte for samarbeidet. En mulig måte å gjøre dette på er at samarbeidsavtalen spesifiserer at virksomheten tar initiativ til gjennomgang og presentasjon av samarbeidet for politisk nivå innen et år etter at nytt kommunestyre har sammenträtt.

Det politiske nivået tildeler driftsmidler til det enkelte samarbeidet, så samarbeidet er avhengig av at politikerne er kjent med hva virksomheten driver med. Formålet med en

gjennomgang er å gjøre politisk nivå kjent med samarbeidet, skape en arena for dialog mellom kommunene og samtidig legge til rette for politisk oppfølging av kommunesamarbeidene. Det politiske samarbeidet kan ha en rådgivende/hørende rolle i tjenestesamarbeidene.

Ansettelsesforhold

Prosjektleder anbefaler at ansettelsesforhold flyttes over til vertskommunen, såkalt virksomhetsoverdragelse etter Arbeidsmiljøloven kapittel 16. Dette er også styringsgruppens foretrukne modell. Det er motstand mot virksomhetsoverdragelse fra flere av de ansatte.

Bakgrunnen for anbefalingen fra prosjektleder er tro på at organisasjonen må bygge på en fast struktur og fremme felles kultur. En velfungerende organisasjon fordrer god og enhetlig ledelse. Uten enhetlig organisasjons- og lederstruktur oppstår risiko for fragmentering og ineffektivitet i tjenestene. Leder for VIT bør ha arbeidsgiveransvar slik at det kan stilles krav som arbeidsgiveransvar, instruks og styringsrett, lederrolle med oppfølgingsansvar for alle ansatte, resultatansvar og målstyring.

Grunnavtalen mellom kommunene som ble lagt fram for kommunestyrene legger til grunn:

- Punkt 5.4 «Det interkommunale samarbeidet i Vestre Varanger skal organiseres med utgangspunkt i kommuneloven bestemmelser om vertskommunesamarbeid og kommunalt oppgavefellesskap. Behov for sentralisering av arbeidsgiveransvar og virksomhetsoverdragelse skal vurderes nærmere som del av samarbeidet.»
- Punkt 6. «Utvikling av tjenestesamarbeidet i Vestre Varanger forutsetter vilje til et langvarig og forpliktende samarbeid som vil påvirke tjenestestruktur, arbeidsgiverforhold og investeringer i kommunene.»
- Punkt 10. «Personalpolitiske retningslinjer. I løpet av 2021 skal det utarbeides felles personalpolitiske retningslinjer for håndtering av konsekvenser for arbeidsgiver og de ansatte av vedtatte omstillinger.»

Det er ikke formelle hindringer i veien for at ansatte kan inngå i en felles interkommunal enhet basert på vertskommunemodellen og fortsatt ha sitt rettslige arbeidsforhold hos opprinnelig arbeidsgiver, men at en slik modell hvor ansatte i en driftsenhet har forskjellige arbeidsgivere vil likevel rokke ved etablerte prinsipper for organisasjonsmodellering samt innebære risiko for en mer tungvint og mindre effektiv driftsmodell. Konkrete problemstillinger knyttet til dette er dessuten:

- Styringsrett. Om personell er ansatt i deltakerkommuner, disponerer deltakerkommunen de ansatte. Mangel på styringsrett vanskeliggjør drift av virksomheten. Det blir også problematisk å fordele kostnadene rundt samarbeidet. I en modell der alle er ansatt i samme virksomhet inkluderes personalkostnader og budsjetteringen blir enkel. Dersom personell er ansatt i deltakerkommunene, må kostnadsfordelingen ta høyde for dette.
- Sykemeldinger. Ved sykemeldinger er det også problematisk at fagansvarlig ikke kan følge opp den ansatte da fagleder ikke har personalansvar. Dette skyldes delvis at

dette gjøres via Altinn og NAV som krever knytting til organisasjonen for å få tilgang til oppfølging.

- Attesting. Dersom alle er ansatt i samme organisasjon og har samme tilganger til økonomisystemet, vil det forenkle attesteringsarbeidet siden alle fakturaer på samarbeidsområdet vil komme til vertskommunen.
- Lønnsutvikling. Det forenkler harmonisering av lønnsstruktur og -utvikling mellom ansatte i avdelingen.

Todelt lederskap mellom fag- og personal kan være en kilde til uro og usikkerhet, ikke minst i en desentral organisasjon hvor mange av de ansatte ikke har daglig fysisk nærhet til leder. Tjenesteleder vil måtte avsette god tid, særlig i innfasingperioden, til arbeidet med organisasjonsbygging og kultur.

Vertskommune

Arbeidsfordelingen mellom kommunene og IT-prosjektets forprosjekt la til grunn Tana som vertskommune for IT-samarbeidet. I november 2021 kom det ønske fra barnevernsprosjektet om å bytte vertskommune slik at Tana ble vertskommune for barnevern og Nesseby ble vertskommune for IT. Barnevernet ønsker å plasseres i en større kommune som senter for samarbeidet.

For IT er det også naturlig å tenke plassering i kommunen med flest ressurser, mest infrastruktur, arbeidsoppgaver og brukere av tjenesten – i dette tilfellet Tana. Dette gir blant annet bedre styringsmuligheter for leder. Dersom Nesseby blir vertskommune vil det på lang sikt være naturlig å styrke vertskommunen med personell, men styringsgruppen har lagt til grunn at det ikke er aktuelt å kreve bytte av kontorsted for de eksisterende ansatte. På kort sikt vil derfor IT-miljøet i Nesseby fortsatt være mindre enn i Tana.

Saken er diskutert mellom kommunedirektørene i Nesseby og Tana og i drøftinger med de tillitsvalgte i Tana og Nesseby. Ordførerne er orientert. Ønske om bytte av vertskommune ble lagt fram for de ansatte i Tana 7. desember. Tilbakemelding fra de ansatte i Tana var at de samme argumentene som barnevernet benytter også kan anføres for at IT bør være i Tana.

Det er foreløpig ikke kommet en avklaring på spørsmålet om plassering av vertskommune. Prosjektet tar derfor henvendelsen til orientering og fortsetter arbeidet med utgangspunkt i at IT-funksjonen etableres i Tana. Beslutning om plassering bør tas av styringsgruppen for 4k og ses i sammenheng med nåværende og kommende områder for 4k samarbeidet.

Medbestemmelse og de ansattes ønsker

De ansatte har vært deltatt i arbeidet gjennom ukentlige møter der organisasjonsform er diskutert. Representanter for alle kommunene har vært med i disse møtene.

Det er sterk enighet i at et samarbeid i en vertskommunemodell er veien å gå videre.

Det er betydelig motstand mot virksomhetsoverdragelse fra flere av de ansatte i kommunene. De viktigste anførselene er at det er ikke nødvendig å bytte arbeidsgiver,

kommuneloven stiller ikke krav til dette og vi kan samarbeide godt og fortsatt være ansatt der vi er i dag. Videre at man ikke har søkt på jobb i nabokommunen, samt at det blir lengre avstand til leder.

Involvering og drøfting med tillitsvalgte

Virksomhetsoverdragelse utløser krav etter arbeidsmiljøloven kapittel 16, blant annet med informasjon til ansatte og dialog og drøftinger med fagforeningene. Det er avholdt møter med tillitsvalgte:

Nesseby 16. november. Avholdt møte med tillitsvalgte etter spørsmål om å bytte vertskommune slik at Tana ble vertskommune for barnevern og Nesseby ble vertskommune for IT. De viktigste tilbakemeldinger var at de har forståelse for at det kan være ønske om bytte av vertskommunesamarbeid. De etterspurte også om det er et generelt prinsipp for alle samarbeidene at man ønsker å over tid flytte over folk for å styrke miljøet fagmiljøene.

Tana 8. desember. Avholdt møte med tillitsvalgte 8. desember etter spørsmål om å bytte vertskommune. Viktigste tilbakemeldinger var

- Hvorfor kan ikke hovedbase for barnevernet være i Tana selv om Nesseby er vertskommune? Prosjektleder svarer at leder for samarbeidet sitter i vertskommunen og da er det naturlig å ha de ansatte også i nærheten.
- Kommunedirektøren kommenterer at styringsgruppen ikke har utarbeidet felles informasjonsmaterieil for alle prosjektene og hun tar dette med seg videre.
- Kommunedirektøren foreslår videre at alle hovedtillitsvalgte tas med i den videre prosessen for å få bredest mulig representasjon.

Tana 16. desember. Avholdt møte med tillitsvalgte i forbindelse med fellesinformasjon om samarbeidene, særlig spørsmål om virksomhetsoverdragelse og også bytte av vertskommune. Alle fagforeninger var invitert. Viktigste tilbakemelding var:

- Tillitsvalgte var opptatt av involvering av de ansatte. Ønsker at de ansatte er med tidligst mulig. De som får utvidet arbeidsområde gir utgangspunkt for lønnsdiskusjoner.
- Ønske om informasjon ved endring i tariffavtale og tiltak for arbeidstakere. Endring kontor, ending tariffavtale, etc.
- Vil gjerne bli informert om andre planlagte samarbeid. Her ble bibliotek tjenester løftet fram som et mulig område.
- Spørsmål om blir barneverntjenesten bedre ved å flytte til Tana – det er lettere å rekruttere fra Vadsø når tjenesten er i Nesseby.
- Er de ansatte villige til å tjenestested til Austertana? Kommunedirektøren svarte at det blir ikke nødvendigvis kontor plass i Austertana, men mulig møtepunkt for felles møter
- Kommunedirektøren understreket at det ikke vil være påkrevd å bytte arbeidssted. Dette er et premiss for å få samarbeidet i gang.
- Prosjektleder IT ser det som naturlig å styrke vertkommunene over tid.

Det var enighet om at møtet var å betrakte som et orienteringsmøte og at det kalles inn til nytt drøftingsmøte senere.

Endelig prosjektrapport sendes til de tillitsvalgte med anmodning om bemerkninger før politisk behandling.

I det videre arbeidet blir det viktig å fortsatt involvere de tillitsvalgte. Videre planlegges møter med AMU og bedriftshelsetjeneste.

Indre organisering

Innen vertskommunemodellen organiseres VIT etter en desentralisert modell der organisasjonen samlet får et helhetsansvar for drift av tjenestene i alle kommunene. Den interne organiseringen planlegges i et kortsiktig og et langsiktig perspektiv.

Oppgaver løses etter nivåer beskrevet i tjenestekatalog som er vedlegg til samarbeidsavtalen.

Kortsiktig perspektiv

På kort sikt prioriteres å ivareta interessene til de ansatte i organisasjonen ved at:

- Eksisterende personell fortsetter å ha oppmøte på nåværende arbeidssted.
- Det etableres nye arbeidsavtaler med roller etter behov identifisert i bemanningsplanen som er vedlegg til dette dokumentet. Det etableres kompetansemål for rollene den ansatte trer inn i, forslag til dette er også beskrevet i bemanningsplanen. Eksisterende betingelser i arbeidsavtaler videreføres i den nye organisasjonen. Ansatte kan pålegges å dekke opp lokalt behov i kortere perioder.
- Ved nyansettelser, prioriteres å ivareta den lokale IT funksjonen ved at det sikres at det finnes en person på hver lokasjon. Deretter prioriteres å styrke vertskommunen.
- Ved behov løses oppgaver vi mangler kompetanse på ved å bruke ekstern bistand.

Lansiktig perspektiv

For å utvikle organisasjonen på lang sikt er det ønskelig å styrke kapasiteten og samhandling i vertskommunen:

- Antall ansatte i samarbeidet dimensjoneres etter behov som påløper. Roller i organisasjonen etableres etter bemanningsplanen.
- Det etterstrebes å ha lokal tilstedeværelse, men det prioriteres å styrke de oppgavene organisasjonen har som helhet.
- Nyansatte i samarbeidet må påregne å endre oppmøtested for kortere tid dit det er hensiktsmessig for løse oppgaver

Bemanning

Det er behov for en rekke roller for å dekke opp de viktigste fagområdene innen IT. I ny organisasjon ønsker vi å definere opp konkrete roller for å styrke de viktigste funksjonene innen IT driftsorganisasjon. Vi skiller mellom primærroller som vi trenger vi å bemanne med dedikert personell og sekundærroller som tas av noen ved behov.

Detaljene rundt bemanning er framstilt i bemanningsplanen som er vedlegg til dette dokumentet.

Ved fravær av ansatte i deltakerkommunene med én ansatt løses oppgavene av den øvrige delen av VIT. Dersom fraværet medfører at det ikke er noen til å ivareta oppgaver lokalt over lengre tid, bemannes lokalkontoret med en person fra de andre deltakerkommunene etter behov - som utgangspunkt kan man tenke en til to dager i uken. Detaljene rundt dette beskrives i tjenestekatalogen som er vedlegg til samarbeidsavtalen.

Kompetanse

Det er avgjørende å rekruttere personell med kompetanse, men det er også viktig å legge til rette for opplæring i arbeidstiden, samt å sikre at det finnes opplæringsressurser tilgjengelig for de ansatte. IT løsninger er mer omfattende enn tidligere, og det er ikke lenger tilstrekkelig å være generalist på alle fagområder. Med flere mennesker i en større organisasjon har vi mulighet til å spesialisere oss mer innenfor ulike roller. En IT utdanning gir basiskompetanse, mens spesialistkompetanse oppnås ved å gjøre opplæring i arbeidslivet. Det er en trend i bransjen at kompetanse måles i sertifiseringer som tas og vedlikeholdes. Noen sertifiseringer er produktspesifikke, mens andre er mer generelle.

Ved å dele inn oppgaver i roller, blir det tydeligere hvor vi trenger å forbedre kompetanse. I dagens situasjon har vi tilstrekkelig kompetanse på Windows løsninger på klient og server, servicedesk, applikasjonsdrift for de systemene som driftes lokalt og økonomi, vi trenger å styrke prosesskompetanse for å fylle roller som leder, servicemanager og sikkerhetsansvarlig og vi trenger å styrke teknisk kompetanse på områder som lisenser, web, nettverk og databaser. I dag løses oppgaver vi ikke har kompetanse ved konsulenter og ved å knytte oss nært opp til leverandørene.

I ny organisasjon knyttes oppgaver og kompetansemål mot hver rolle. Eks. er sertifiseringer på Office365 spesifikk i forhold til produktet, mens sertifiseringer på IT service management (ITIL) og Certified Information Security Manager (CISM) er generelle sertifiseringer innen henholdsvis service management og IT sikkerhet. Noen sertifiseringer Implementing and Administering Cisco Solutions (CCNA) er produktspesifikke men er ansett som bransjestandard på generelt nettverk. Detaljer beskrives i bemanningsplan som er vedlegg til dette dokumentet.

Økonomi

På økonomisiden er det flere forhold som må på plass i forbindelse med etableringen.

Grunnavtalen legger til grunn fordeling av felleskostnader etter en modell basert på et fast grunnbeløp og en prosent etter innbyggertall. Vi må altså bygge en modell for skille ut felleskostnader og en modell for fordeling av disse

Vi må også å bygge en kontoplan som modell for regnskapsføring som setter oss i stand til å budsjettere, attestere, anvise, fakturere og rapportere til kommunene og eksterne parter.

Skille felles, kommunespesifikke og virksomhetsspesifikke kostnader

Det er godt regnskapsprinsipp å plassere kostnadene i virksomheten de oppstår i. Det etableres derfor som prinsipp å skille mellom felleskostnader i samarbeidet (felles drift og infrastruktur), den enkelte kommunes spesifikke kostnader (eks. kostnader til bygg og prosjekter innad i en kommune) og virksomhetsspesifikke kostnader (eks. personlig utstyr og lisenser for fagsystemer). Hva som inngår i felleskostnader for samarbeidene og hva som er kostnader knyttet til kommuner eller virksomheter beskrives i en finansieringsplan som er vedlegg til samarbeidsavtalen. En fordeling kan se ut som i tabellen under

	Felleskost VIT	Særkost kommune	Særkost underenhet/ virksomhet
Lønnskostnader ansatte	X		
Kontorkostnader	X		
Transport, opplæring og øvrige personellkostnader	X		
Lisenser fagsystemer IT (datasentre Teamviewer, fagsystemer)	X		
Serviceavtaler (Cisco, HP, Dell)	X		
Sentrale nettverksinfrastruktur (switcher innkjøp, tilkøpling nett)	x		
Konsulentkostnader (infrastruktur, IT fagsystemer) (Hva med elektriker?)	x		
Nettverk drift og vedlikehold sentralt, mellom og internt i kommunene	x		
Nettverk lokalt i bygg - vedlikehold og oppgradering av rutere, switsjer og aksesspunkter	x		
Adgangskontroll		X	
Nettverk lokalt i bygg - nyetablering, tilkøpling, flytting og oppgradering av kabling, etc		X	
Lisenser (M365, Windows)		X	
Videoutstyr		X	
Lisenser fagsystem (Visma Velferd, Opmanager, Capa systems, Trend)			x
PC'er og periferutstyr			x
Telefoner			x

Lokale printere	X
Nettverksprintere	X
Konsulentkostnader fagsystemer	X

Tabell 6: Kostnader felles, kommune- og virksomhetsspesifikke

Arbeidet med å skille ut felles-, kommunespesifikke- og virksomhetsspesifikke kostnader tar mye tid og diskusjon og vil i oppstarten trolig være gjenstand for mye justering. Skillet reguleres i finansieringsplanen som er vedlegg til samarbeidsavtalen.

Fordeling av felleskostnader

Felleskostnader fordeles mellom kommunene etter en nøkkel basert på et fast grunnbeløp og en andel etter antall innbyggere i kommunen. En mulig modell splitter budsjetteringen etter modellen ovenfor i felles, kommunespesifikke og virksomhetsspesifikke kostnader. Felleskostnadene deles mellom kommunene med et fast grunnbeløp på forslagsvis 800 000. Resten av felleskostnadene som ikke dekkes av grunnbeløpet fordeles mellom kommunene etter andel innbyggere i kommunene.

Kommunespesifikke og virksomhetsspesifikke kostnader dekkes av kommunene og virksomhetene direkte, så kommunenes totale kostnader blir

$$\text{totalkost kommune} = \text{felleskost grunnbeløp} + \text{felleskost innbyggerdel} + \text{kommunespesifikk kostnad} + \text{virksomhetsspesifikk kostnad}$$

Skisse av modell for fordeling av felleskostnader vises i vedlegg «Fordeling av felleskostnader» til dette dokumentet.

Budsjett

Samarbeidet blir organisert som en virksomhet under vertskommunen. Budsjetter og regnskap underlegges vertskommunen.

Ved etablering av samarbeidet benyttes sum av de eksisterende IT budsjettene som utgangspunkt for samarbeidets budsjett. Etter etablering legges det fram revidert budsjett for samarbeidet med kostnader knyttet til etablering av ny infrastruktur. I revidert budsjett må postene deles opp i felleskostnader og særkostnader som beskrevet over. Budsjettet fra VIT danner grunnlag for kommunenes egen behandling av de samlede IT kostandene.

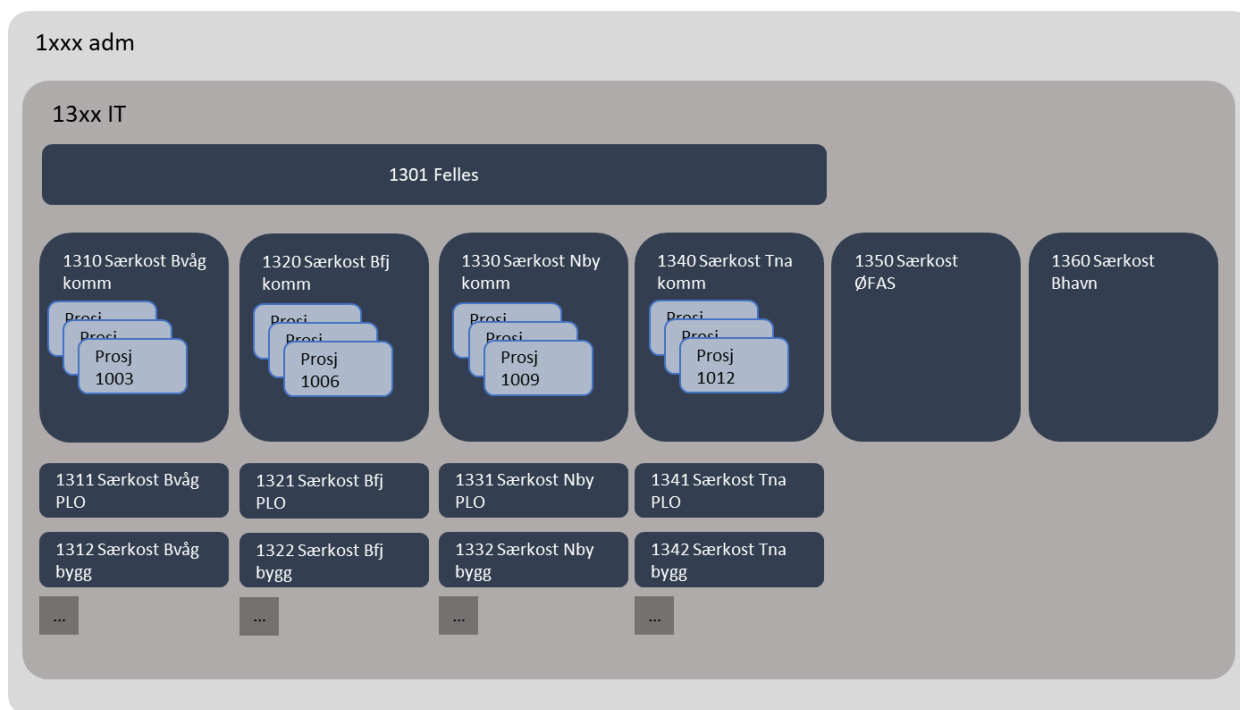
Budsjettvedtaket i vertskommunen vil være førende for samarbeidskommunenes vedtatte budsjett. Et avvikende endelig budsjettvedtak i samarbeidskommunen må anses som uenighet mellom kommunene og behandles som en tvist mellom partene i tråd med samarbeidsavtalen eller hvor enn dette reguleres.

For 2022 er samlede budsjetttrammer for de fire kommunene ca 12 millioner kroner.

Regnskap

IT etableres som ansvarssted i vertskommunen. IT tildeles ansvarsnumre under 13xx. Under 13xx etableres ansvar for felleskostnader for hver kommune (f eks Berlevåg får 1310 til Berlevågs felleskostnader). Det etableres i tillegg ansvarssteder for de ulike virksomhetenes særkostnader (eks. Sektor for Pleie og Omsorg i Berlevåg får ansvar 1311). For prosjekter i kommunene eller virksomhetene, etableres egne prosjektnumre.

Det etableres egne ansvar for eksterne virksomheter som driftes av samarbeidet. Med eksterne virksomheter menes virksomheter som leverer eget regnskap. Det vil si at kostnader ikke regnskapsføres i kommunens budsjett. Dette gjelder til sammenligning ØFAS, Båtsfjord havn, Berlevåg havn, SEG, Joddu villakssenter, Menighetsrådet i Berlevåg, Menighetsrådet i Båtsfjord, Menighetsrådet i Nesseby, Menighetsrådet i Tana. Modellen er skissert i figuren nedenfor.



Figur 1: Ansvar ny modell

Regjeringens «Veileder til kontoplanen i KOSTRA³» gir videre veiledning i føring av regnskapet for IT og for kommunesamarbeid, dette detaljeres i vedlegg «fordeling av felleskostnader» til denne rapporten.

Merk at det i tillegg finnes virksomhetsspesifikke særkostnader som ligger i virksomhetenes egne budsjetter og som sådan ikke berører IT sitt budsjett. Dette er for eksempel fagsystemer, nettbrett som skolene selv har anskaffet og bygningsautomatikk.

³ https://www.regjeringen.no/contentassets/bbb36cc4ebcc460b83aedfb68ca95c6d/2022/nov-2022/des-2021_veileder-til-kostra-kontoplanen-2022.pdf

Regnskapsmodellen over gir IT mulighet til å håndtere slike kostnader uten å måtte sende hver faktura videre til virksomhetene.

Attesting og anvisning

Kostnader attesteres av de ansatte i fellesskapet og anvises av leder for samarbeidet. Kommune- eller virksomhetsspesifikke kostnader attesteres primært av den ansatte som sitter fast i kommunen.

Fakturering

Vertskommunen utfakturerer en gang per tertial. Fakturering består av akonto-del for budsjetterte felleskostnader, samt oppgjør av påløpte kostnader for kommune og virksomhetsspesifikke ansvar.

Resultatmål 2: Servicedesk

Servicedesk er IT sin arbeidsflate for å melde og følge opp oppgaver. Prosjektet må levere en felles servicedesk slik at vi kan koordinere oppgavene mellom de ansatte. Formålet er å samle alle forespørsler til IT gjennom ett system slik at oppgavene kan fordeles mellom de ulike ansatte. Dette frigjør tid til å arbeide målrettet med oppgaver som ellers ofte blir nedprioritert.

Arbeidet med servicedesk har bestått av kartlegging av behov, dialog med leverandører med påfølgende presentasjoner og testing av enkelte av produktene. Vi har også støttet oss på rapporter utarbeidet av eksterne strategiselskaper som følger trender og produkter i markedet. Vi har særlig brukt rapporter fra Gartner som slipper trendanalyser og deres «Gartner Magic Quadrant» som klassifiserer markeds og innovasjonsledere innen ulike teknologiområder, men også sett på analyser fra Forrester og Ovum som gjør tilsvarende analyser av trender, leverandører og produkter.

Dagens situasjon

I dag benytter Tana og Nesseby Sensedesk til logging og fordeling av oppgaver. Berlevåg benytter et hjemmeutviklet system, mens Båtsfjord ikke har noe oppgavestyringssystem.

Kravspesifikasjon

Det er utarbeidet kravspesifikasjon for systemet. Overordnet er det fokusert på at man må kunne:

- melde inn saker fra alle kommuner
- tildele saker mellom ansatte

- støtte ITIL metodikk
- motta saker fra publikum
- integreres med telefoniløsninger
- kunne benyttes i andre avdelinger i kommunen i tillegg til IT

Alternativer

Prosjektet har vurdert følgende løsninger TOPdesk, Pure Service, Zendesk, Solar Winds, Manage Engine, Service Now!, Freshdesk, Jira servicedesk, Zoho ServiceDesk Plus og Micro Focus Service Management Automation (SMAx).

Løsningene varierer i kompleksitet og pris fra rundt 10 000 til mange hundre tusen per år. Det avgjørende for oss har vært at løsningen støtter ITIL arbeidsprosesser, har mulighet for integrasjoner mot andre systemer som økonomi og lønn, kan brukes på en hensiktsmessig måte av ansatte og publikum samt at det er et system som kan gjenbrukes i andre deler av organisasjonen som har behov for oppgavestyring.

Foreslått løsning

Foreslått løsning er PureService. Løsningen fyller de viktigste kravene, har middels høy kostnad, det tilbys månedlig fri opplæring for nye brukere, er ikke konsulentdrivende, har flytlisenser som gir fleksibilitet ved utvidelse av bruk til andre avdelinger. Løsningen er i bruk i en rekke kommuner og fylkeskommuner.

Videre arbeid

Det videre arbeidet består av anskaffelse og implementering.

På lengre sikt kan systemet integreres mot andre systemer for automatisering av arbeidsflyt. Eksempelvis kan systemet integreres mot økonomi og personalsystem for automatisering av onboarding og offboarding.

Resultatmål 3: Nettverk

Dagens nettverkssikkerhet er designet med datasenteret som fokuspunkt for tilganger. Utviklingen går mot skyløsninger og i dag er rundt halvparten av kommunens løsninger skytjenester. Samtidig trenger brukerne i økende grad å kunne jobbe fra hvor som helst. Når både brukerne og applikasjonene våre nå er utenfor virksomheten så snur det tilgangsproblemet på hodet, og eksisterende løsninger er ikke lenger den beste måten å designe nettverk og sikkerhet på. Punktsikring er ikke tilstrekkelig lenger og markedet beveger seg i retning av integrerte sikkerhetstjenester.

Arbeidet med nettverk har bestått av intern kartlegging av behov, dialog med leverandører med påfølgende presentasjoner av produkter. Vi har også her støttet oss på rapporter fra Gartner. Vi har også undersøkt hva som brukes i andre kommuner.

Dagens situasjon

I dag benytter alle kommunene et flatt lag 2 nettverk. Sentralt i datasentrene sitter en kjerneswitch som definerer VLAN og ruting mellom VLAN skjer via to brannmurer. Tana og Nesseby er knyttet sammen i samme nett med mørk fiber over fjellet og benytter felles infrastruktur i Tana.

Nettet distribueres fra datasentrene til lokasjonene via mørk fiber. Fibrene eies av Varanger Kraft og leies av kommunene.

Brannmurene er det markedet kaller «next generation» som i praksis betyr at de har innebygget innbruddsbeskyttelse (IDS/IPS) som oppdateres automatisk fra leverandøren.

Problemet med dagens løsning er at den ikke skalerer godt. Lag 2 teknologi egner seg til lokalnett, men blir uoversiktlig når nettet blir stort.

Videre har bruksmønsteret endret seg. Dagens løsning beskytter brukerne bra når de sitter på kontoret, men har begrenset effektivitet når man sitter på hjemmekontor.

Kravspesifikasjon

Det er utarbeidet kravspesifikasjon for systemet. Overordnet er det fokusert på at trafikken rutes (IP lag 3) i stedet for switsjes (IP lag 2) mellom nettene. Dette skalerer bedre og gir bedre mulighet til å sikre nettene.

Videre er det ønskelig at mest mulig av sikkerheten er automatisert og ligger in-line med trafikkflyten. Bruk av ende til ende sikkerhet gjør at en liten IT avdeling uten eget sikkerhetsteam kan fortsette å drifte nettverk rimelig trygt. En trend i markedet at man ser den totale sikkerhetsløsningen i større sammenheng. Gartner har definert begrepet Secure Access Service Edge (SASE) som kombinerer flere sikkerhetsområder innen nettverk. Innholdet i begrepet er beskrevet i tabellen under.

SASE område	Beskrivelse
Secure web gateway	Secure web gateway beskytter trafikk som initieres med kall fra innsiden av nettet – typisk vil kall til en nettside initieres ved å skrive en URL eller klikke på en link. Trafikken sendes gjennom et felles punkt som skanner datastrømmer fra ukjente URL'er for skadelig programvare.
Cloud Access Security Broker (CASB)	Cloud Access Security Broker (CASB). CASB gjør autentisering av brukere og autorisasjon av brukeres tilgang til applikasjoner. En CASB kan gjøre avanserte autorisasjonsvurderinger slik at en bruker

	eksempelvis kan få tilgang til en ressurs når brukeren er på kontoret på dagtid, mens tilgang kan nektes utenfor arbeidstid, dersom brukeren kaller opp et system fra utlandet, eller liknende.
Data loss prevention (DLP)	Data loss prevention (DLP). DLP består i å merke dokumenter med «graderinger» og beskytte merkede dokumentene fra å sendes på epost, lastes opp til privat lagring, å skrives ut, osv.
Remote browser isolation	Remote browser isolation gir tilgang til risikofulle websider ved å vise disse i en skybasert nettleser. Nettsiden kjøres ikke i lokal nettleser - brukeren ser bare bildet av nettsidene. Dersom skadelig programvare kjøres i nettleseren, håndteres dette dermed i et trygt miljø slik at brukerens maskin ikke utsettes.
Software-defined wide-area network (SD-WAN)	Software-defined wide-area network (SD-WAN) kan kombinere flere internettforbindelser ut av nettet. For eksempel kan dette brukes til redundans i nettet slik at trafikk sendes over fiber til vanlig, men ved feil rutes trafikken over til mobilnett eller andre teknologier.
Cloud-based outbound firewall functionality	Cloud-based outbound firewall functionality plasserer brannmurene i skyen. Definisjoner for nettsider med kjente svakheter vedlikeholdes sentralt
Zero Trust Network Access (ZTNA)	Zero Trust Network Access (ZTNA). Ved tilgang til interne ressurser sjekkes autentisering og autorisasjon i flere lag. For eksempel kan tilganger til et intranett gis direkte, mens tilgang til følsomme systemer krever riktig gruppetilhørighet og i tillegg at brukeren logger på med med 2-faktor autentisering. I dag benyttes VPN teknologier til dette, men når VPN forbindelser opprettes har brukeren tilgang til hele VPN nettet. Dette gir mulighet til sideveis trafikk i nettet som kan utnyttes ved angrep. ZTNA til tilgang til kun den tjenesten som er definert i systemet og isolerer tilgang til øvrige maskiner i nettet.
DNS sikkerhet	DNS sikkerhet. Domain Name System (DNS) oversetter domenenavn (eks. vg.no) til IP adresser (eks. 195.88.54.16) som kan rutes på Internett. En kjent angrepsvektor er å infisere organisasjonens DNS tjeneste slik at domenenavnet mappes til en annen adresse som utgir seg for å være domenenavnet. DNS sikkerhet holder oversikt over kjente adresser og nettleverandører som deltar i slikt og stenger tilgang til systemer som kjører hos slike leverandører, såkalt «guilt-by-association».

Tabell 7: Secure Access Service Edge (SASE)

Alternativer

Prosjektet har vurdert løsninger fra Cisco, Cloudflare, Iboss, Illumio, Fortinet, Palo Alto Prisma Access, Netscope og Zscaler. Arbeidet har bestått av dialog med leverandører med påfølgende presentasjoner og testing av enkelte av produktene.

SASE løsning. Alle leverandørene er kjente internasjonale aktører. Noen leverandører nærmer seg en full SASE plattform, mens andre leverer på tradisjonelle plattformer med lokalt utstyr og begrenset funksjonalitet. Iboss, Netscope og Zscaler har mest komplett funksjonalitet. Zscaler har tilgangspunkt eller point-of-presence (POP) i Oslo, Iboss har i POP i Stockholm og Netscope har i London og Amsterdam så alle vil være tilstrekkelige for vår bruk. Alle disse har enten co-lokasjon eller «private peering» med Microsoft slik at nettverksaksess til Office365 er bra. Løsningene brukes av virksomheter som Siemens, DnB og Equinor. Kostnad for løsningene ligger på 4-600 000/år for størrelsen på vår organisasjon.

Transportnett. Det benyttes i dag mørk fiber til kommunikasjon mellom lokasjoner og datasenter. Dette er en rask og sikker forbindelse, men det er en lag 2 punkt-til-punktforbindelse som gjør oss avhengige av å rute all trafikken til et sentralt datasenter. Dette er normalt kostbare forbindelser, men i avtalene med Varanger kraft er de forholdsvis rimelig priset. Men med denne løsningen vil vi i tillegg være avhengige av lokal brannmurinfrastruktur. I dialog med Varanger kraft har vi vurdert lag 3 MPLS nett som alternativ. Dette gir redundans i nettet fordi tjenesten leveres på fiberringen som går rundt Varangerhalvøya. Men MPLS vurderes også som gårsdagens teknologivalg siden internettrafikk fra hver lokasjon også her må rutes til sentralisert datasenter før det sendes ut. MPLS ville vært en god løsning dersom tjenestene lå i et sentralt datasenter, men trenden er økt bruk av software-as-a-service (SaaS) der tjenestene ligger i skyen. Vi ønsker å bevege oss bort fra avansert lokal infrastruktur, til en mer moderne løsning. Ved å benytte Internett som sambandsbærer i kombinasjon med en SASE løsning får vi en mer avansert og mindre komplisert løsning. Med prisene vi i dag har på mørk fiber blir ikke kostnadsforskjellen stor, men gjennom ny offentlig anskaffelse bør det være mulig å spare 10-20% i nettverkskostnader.

Lokal gateway. Ved bruk av SASE reduseres behovet for lokale brannmurer og sikkerhetsløsninger i datasentret. All trafikk initieres fra innsiden av datasenternettet eller mot en ekstern skybasert brannmur. Datasenternettet er dermed usynlig fra utsiden har ingen direkte angrepsvektorer. I nettet fra en lokasjon trenger man bare en router som gjør en GRE eller IPsec VPN forbindelse mot SASE løsningen. Her passer åpne løsninger bra. Det finnes flere velkjente alternativer, eks. VyOS, OpnSense eller Free Range Routing (FRR) på toppen av en linuxdistribusjon. Løsningene her kan også lage site-to-site VPN løsninger mellom datasentre og lokasjoner der dette trengs for eks. datasenterkonsolidering. Ideelt bør det brukes protokoller som dmVPN og BGP for å automatisere dette.

Foreslått løsning

	Valgt fellesløsning	Erstatter
SASE løsning	Iboss, Netscope eller Zscaler. Løsningene fra disse har likeverdig funksjonalitet. Valg av løsning baseres på konkurranse.	Klient VPN løsninger på hjemmekontor Lokale brannmurer i datasentre

Lokale gatewayer fra lokasjoner til SASE løsning	VyOS på commodity i x86 plattformer. Eksisterende brannmurer brukes inntil videre men ved utskifting erstattes de lokale brannmurene med enkle routere. De to brannmurene i Båtsfjord har end-of-life i 2021 mens de øvrige fire brannmurene har noe lengre levetid.	6 lokale brannmurer som fases ut over de neste par årene
Internettaksess fra lokasjoner	Lokal internettaksess fra hver lokasjon. Det lyses ut konkurranse i markedet for rundt 40 lokasjoner. Ny løsning fases inn etter hvert som SASE løsninger kommer online og eksisterende brannmurer går end-of-life	Mørk fiber fra lokasjoner til datasentre

Videre arbeid

Det gjøres anskaffelse av SASE løsning. Leverandørene Iboss, Netscope og Zscaler inviteres med til begrenset anbudskonkurranse etter anskaffelsesforskriften. Konkurransen kjøres med bistand fra Finnut consult i Vadsø.

Ut over året implementeres løsningen først i Tana og deretter tas de andre kommunene med inn i løsningen.

Implementering av SASE løsningen legger til rette for kommende arbeid:

- Anskaffelse av nye aksessnett til kommunene. Anskaffelsen gjøres som åpen konkurranse etter anskaffelsesforskriften. Formålet er å erstatte eksisterende lag2 nett basert på mørk fiber med direkte internettaksess fra hvert bygg.
- Erstatte sikker sone for applikasjoner som Familia, Profil og Velferd.
- Konsolidere datasentre

Resultatmål 4: Felles skyløsninger

Azure er Microsoft sin skyløsning. Kommunen bruker denne til katalogtjenester og pålogging av brukere. Office365 er Microsoft sin kontorstøtteløsning med en blanding av lokalt installert programvare som Word og Excel, og skybaserte tjenester som epost, Teams og lagringsområder.

Tjenesteomfanget har økt betydelig de siste årene og ved etablering av VIT bør vi vurdere å ta i bruk mest mulig av de tjenestene som er tilgjengelige i plattformen og harmonisere bruken mellom deltakerkommunene. Dette må veies opp mot lisenskostnadene for tjenestene.

Dagens situasjon

I dag benytter Tana og Nesseby felles område (tenant) i Azure. Båtsfjord og Berlevåg har separate tenants.

Lisenser. Tana benytter Microsoft 365 Enterprise (E3) for ansatte og Microsoft 365 Education (A3) for elever og lærere. I Båtsfjord, Berlevåg og Nesseby benytter en miks av Microsoft 365 Business Premium og Microsoft 365 Frontline (F3) for ansatte og Microsoft 365 Education (A3) for elever og lærere. Tana, Nesseby og Båtsfjord benytter Atea som leverandør, mens Berlevåg tar det meste av lisenser fra Serit/Eltele.

For tanking og distribusjon av programvare benytter Tana, Nesseby og Båtsfjord Capa Installer mens Berlevåg benytter Microsoft Endpoint Manager (Microsoft Intune + SCCM).

Multifaktor autentisering er ikke etablert i kommunene. Dette er anbefalt som sikkerhetsmekanisme.

Conditional access. Autorisering av tilgang til applikasjoner er ikke etablert. Dette er viktig for applikasjoner med personsensitive opplysninger.

Antivirus/endepunksbeskyttelse. For endepunksbeskyttelse og antivirus benytter Berlevåg Microsoft Defender, Båtsfjord benytter Symantec og Tana/Nesseby benytter Trend Micro. Løsningene bør konsolideres.

Printløsning. Vi benytter to ulike printløsninger, Konica SafeQ og Canon Uniflow. Løsningene bør konsolideres.

Filservere. Vi benytter fortsatt lokale filservere. Dette er vanlig, men nå kan OneDrive og Sharepoint/Teams erstatte disse.

Alternativer

Prosjektet har vurdert eksisterende løsninger opp mot hva som finnes tilgjengelig fra Microsoft. Arbeidet har bestått av gjennomgang av egne erfaringer, produktbeskrivelser og testing av funksjonalitet i de ulike kommunene, samt dialog og rådføring med Microsoft,

Eltele og Atea. Overordnet er det fokusert på at man må kunne ha en felles løsning for alle kommunene. Arbeidet har vært omfattende og gjengis her i korte trekk.

De viktigste spørsmålene til avklaring er om alle kommuner skal håndteres i samme Azure instans eller om vi skal ha separate instanser, hvordan vi håndterer programvarelisenser, valg av felles antivirusløsning, distribusjon av programvare.

Azure AD/Office365 tenants. Valget står mellom single tenant (alle kommuner i samme tenant) eller multitenant (separate tenants for hver kommune). Fra et driftsståsted anbefaler alle leverandører å samle alle kommunene i en singel tenant. Fra et lisensståsted medfører dette noen begrensinger. Den foretrukne lisensen for ansatte er Microsoft 365 Business Premium som dekker alle våre behov, men som koster halvparten av E3. Microsoft 365 Business Premium er en løsning for mindre bedrifter og har et tak på 300 installasjoner i organisasjonen. Samlet bryter kommunene denne grensen, og vi vil ikke kunne bruke disse rimeligere lisensene. Ved å operere med separate tenants kan vi utnytte de lisensene vi ønsker og dermed samlet unngå ekstra lisenskostnader på noen hundre tusen per år. En multitenant løsning gir enklere mulighet til å ta inn andre kommuner i samarbeidet, og også en enklere vei for separasjon dersom en av kommunene ønsker å gå ut av samarbeidet.

Leverandør lisenser. Microsoft endrer sin lisensiering fra 2022 til New Commerce Experience (NCE). Kostnadmessig betyr den endrede modellen en prisøkning på rundt 10%. Med endret modell må vi ikke lenger nødvendigvis kjøpe lisenser gjennom partnere som Atea og Serit/Eltele. Det må derfor vurderes om det nye samarbeidet skal etablere seg som en Cloud Service Provider (CSP) for kommunene.

Antivirus/endepunksbeskyttelse. Som nevnt over brukes tre ulike løsninger, vi bør bruke en løsning i stedet. Alle løsningene vi bruker er anerkjente som markedsledere av Gartner. I tillegg er blant annet CrowdStrike og SentinelOne nye interessante leverandører i markedet. Prismessig er det ikke stor forskjell.

Programvaredistribusjon. I dagens løsning benyttes Microsoft Endpoint Manager og Capa Installer. Capa Installer er en eldre løsning og det ser ikke ut til å være mye utvikling på løsningen lengre. Microsoft Endpoint Manager er en sammenslåing av Microsoft System Center Configuration Manager (SCCM) for PC'er og Microsoft Intune for management av pad'er og telefoner. Løsningen integrerer godt mot øvrige Azureløsninger.

Foreslått løsning

Foreslått løsning er å øke bruken av Microsoft teknologi og avvikle andre løsninger. Vi ønsker å benytte teknologier som kan integreres i samme driftsplattform og samtidig redusere antall løsninger og leverandører. Formålet er å forenkle drift og administrativ overhead for skyløsningene våre.

Foreslått løsning består av

Valgt fellesløsning	Erstatter
---------------------	-----------

Tenant	Multitenant (hver kommune har egen tenant)	Single tenant mellom Tana og Nesseby
Administrativt overbygg for tenant	Microsoft Lighthouse som felles overbygg	-
Lisenser	Microsoft Business Premium og Microsoft Frontline F3 for ansatte Microsoft Education A3 for lærere og elever. Microsoft P1 eller P2 for tilgang til skytjenester som antivirus, sentralisert tanking og multifaktor autentisering.	Microsoft E3 lisenser i Tana
Distribusjon av programvare	Microsoft Endpoint Manager	Capa Installer
Multifaktor autentisering	Microsoft Azure MFA	-
Conditional access	Azure AD (evt implementeres dette med CASB/ZTNA på nettverkssiden)	-
Antivirus/endepunktsbeskyttelse	Microsoft Defender	Trend Micro, Symantec
Printløsning	Konica SafeQ, Canon Uniflow eller Azure print	Konica SafeQ eller Canon Uniflow
Filservere	Microsoft Teams/Sharepoint for fellesområder, Onedrive for personlige data.	Lokale filservere i Tana/Nesseby og Båtsfjord
Leverandør lisenser Windows og Office365	VIT vurderer å etablere CSP avtale med Microsoft	Lisensleveranser fra Atea og Eltele på Microsoft

Videre arbeid

Prosjektet arbeider videre med etablering av løsningene. Det må settes opp en detaljert plan for det videre arbeidet. Det må også ryddes i eksisterende lokale løsninger parallelt med at ny samlet løsning rulles ut.

Kommende prosjekter

Etablering av ny organisasjon er starten på samarbeidet. Forhåpentligvis vil implementering av organisasjon med felles nettverk, skytjenester og servicedesk legge til rette for videre arbeid. Under skisseres noen mulige videre steg.

Prosjektforslag: Digitaliseringsstrategi

Digitalisering handler om å ta i bruk kjent teknologi i virksomhetene. De siste årene har man i flere av våre kommuner etablert en rekke forbedringer, eks. Svarinn/svarut i fagsystemer

som Visma Profil og Visma Familia, Digisos på NAV, Digipost for dialog med publikum og nye arkivsystemer i flere av kommunene. Dette er bra, men arbeidet har vært preget av punktdigitalisering uten strategisk overbygg.

Det bør utvikles en digitaliseringsstrategi som omtaler forhold knyttet til:

- Internt arbeid i kommunene (fullelektronisk timeføring, oppgaveflyt, masterdata, integrasjon mellom fagsystemer som overføring av timer til lønn)
- Sikkerhet (Forhold til Datatilsynet, NSM, Regjeringens Nasjonale strategi for digital sikkerhet)
- Bruk av IT i helse (Helseplattform i sky (Fosensamarbeidet), alarmer, overvåking så folk kan bo hjemme lengre)
- Bruk av IT til byggstyring (ventilasjon, varme, adgangskontroll og overvåking)
- Bruk av IT til sentrale driftsanlegg/SD/SCADA (vann og avløpsanlegg og internet of things)
- Ta i bruk nasjonale løsninger og felleskomponenter (Svarinn/svarut kommunikasjon mellom fagsystemer, Digisos, Folkeregisteret, Enhetsregisteret, Kostra)
- Hvordan vi møter innbyggere digitalt (nettsider, kartløsninger, «Gata mi», mottak av henvendelser, varslingsystemer ved avvik)
- Hvordan vi samarbeider med andre fora (eks. Digitaliseringsnettverket for Troms og Finnmark, Digitaliseringsdirektoratet, Foreningen Kommunal Informasjonssikkerhet (KiNS), Nasjonalt velferdsteknologiprogram, Vigo, KS), leverandører (definere noen strategiske partnere), andre kommunesamarbeid
- Finansieringsordninger (KS/Digifin, Statsforvalterens «Prosjektskjønn», Varanger kraft, NKOM midler)
- Opplæring av ansatte i virksomehtene

Strategien bør gi oversikt over muligheter som finnes og dagens status. En vedlikeholdt digitaliseringsstrategi kan være veiviser for framtidig bruk av teknologi i kommunene og samtidig gi bestillerkompetanse til kommende prosjekter for interessenter som kommuneledelse, politikere og innbyggere.

Prosjektforslag: Sikkerhetskonsept

Det bør utvikles et sikkerhetskonsept for IT sikkerhet som knyttes opp mot kommunens styringssystem.

Sikkerhetskonseptet beskriver IT sikkerheten på overordnet nivå og kan inneholde scenarier, teknologi, rutiner og roller. Eventuelt kan det bygges ut med sjekklister for sikkerhet for sentrale komponenter som nettverk, servere, fagsystemer og brukere, samt responsplaner for ulike scenarier

I forkant bør det gjøres et arbeid for å få oversikt over eksisterende ressurser knyttet til IT sikkerhet, herunder:

- Regulatoriske forhold (personopplysningsloven/personvernforordningen (GDPR), forvaltningsloven, eForvaltningsforskriften, offentleglova, sikkerhetsloven, Forskrift om informasjonssikkerhet, Forskrift om sikkerhetsadministrasjon, Arbeidsmiljøloven, Arkivloven, Helseregisterloven, Internkontrollforskriften)
- Veiledere (NSM grunnprinsipper, GDPR sin personvernkonsekvensanalyse (DPIA), Datatilsynets veileder om digitale tjenester og forbrukeres personopplysninger, Direktoratet for eHelse sin veileder i informasjonssikkerhet og personvern ved bruk av teknologi i kommuner (velferdsteknologi), Norm for informasjonssikkerhet og personvern i helse- og omsorgssektoren (Normen))
- Myndigheter (Datatilsynet, Nasjonal sikkerhetsmyndighet, Nasjonal kommunikasjonsmyndighet)
- Dokumentasjonskrav (databehandleravtale)
- Samarbeider (Foreningen Kommunal Informasjonssikkerhet (KiNS), andre kommuner)

Prosjektforslag: Konsolidering fagsystemer

Det kan være nyttig å konsolidere noen fagsystemer. Dette gjelder særlig for tjenester som slås sammen i de øvrige 4k samarbeidene.

Visma Familia benyttes av barnevernet og saksbehandling vil tjene på at disse slås sammen.

Visma Profil, og Visma Velferd kan konsolideres på serversiden og databasesiden, men det er trolig ikke mye å hente på hel konsolidering før eventuelt tjenestene for slås sammen.

På økonomi benytter alle kommunene Xledger. Systemet er allerede satt opp med separate instanser for de ulike virksomhetene (kommunene, kirkeområdene), og det vil trolig være lite å hente på en sammenslåing. Hva gjelder timeføring i Visma Flyt porteføljen med tilhørende integrasjoner mot Xledger kan det være aktuelt å se på dette.

Området med konsolidering av fagsystemer må utredes nærmere.

Prosjektforslag: Datanett for kommunenes boliger

Kommunene administrerer i størrelsesorden 200 boliger. Det kan være mulig å legge disse inn i kommunenes nettavtaler. Siden alle i dag trenger datanett kan dette bidra til sosial utjevning ved å redusere kostnader for beboerne.

Prosjektforslag: Konsolidering datasentre

Det er i dag datasentre i Berlevåg, Båtsfjord og Tana. Her er det åpenbare fordeler med sammenslåing. Maskinkapasiteten i Tana er i dag tilstrekkelig til å kjøre servere, databaser, nettverksinfrastruktur for de øvrige kommunene.

Vedlegg: Bemanningsplan

Bemanningsplanen viser forslag til personellroller i avdelingen. Det angis omtrentlig stillingsbehov og kompetansebehov. Kompetansebehovet er beskrevet med forslag til sertifiseringer for hver oppgave og kan være utgangspunkt for en kompetanseutviklingsplan. Vi skiller mellom primærroller som må fylles og sekundærroller som fylles ved behov.

Primærroller

Noen har alltid disse rollene.

Rolle	Stillings- behov	Ansvar	Forslag kompetansebehov
IT sjef/Chief Information Officer (CIO)	1	Overordnet <ul style="list-style-type: none"> - Økonomi - Personalforvaltning (Vurdere organisasjonen, ansettelser, lønnsforhandlinger, ferie, fravær) - Opplæring - Eskalering 	Erfaring med: <ul style="list-style-type: none"> - Personal, utvikling - Økonomi - Planlegge - Forhandle
Tjenesteansvarlig/ Service manager	0,3	Oppfølging <ul style="list-style-type: none"> - Kjenne alle kunder og deres behov - Utvikle tjenester - Kundekontakt - Leverandørkontakt - Håndtere avtaler - Rapportering 	ITIL 4.0 Foundation: IT service management COBIT 2019: Control Objectives for Information Technologies
Sikkerhetsansvarlig/ Chief Information Security Officer (CISO)	1	Oversikt <ul style="list-style-type: none"> - Regulatoriske krav - Følge opp varsler fra relevante registre, for eksempel nsm.no for Nasjonalt cybersikkerhetssenter (NCSC), National vulnerability database og cve.org for Common Vulnerabilities and Exposures (CVE) 	Certified Information Security Manager (CISM), Certified Information Systems Auditor (CISA) eller The Computing Technology Industry Association (CompTIA) SC-200 Security Operations Analyst Associate

		<ul style="list-style-type: none"> - Sikre at design og praksis i driftsmiljøet er sunn - Sikre at vi er klare for revisjon 	<p>SC-400: Microsoft Information Protection Administrator</p> <p>AZ-500 Azure Security Engineer Associate</p>
		<p>Praktisk sikkerhet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sjekke mailfiltere, backuper, brannmurer, antivirus - Vedlikeholde sertifikater, opprette egen Certificate Authority (CA) ved behov - Eventuelt SIEM systemer - Gjennomføre øvelser på sikkerhetsbrudd 	
Serviceesk	1,5	<p>Håndtere henvendelser</p> <ul style="list-style-type: none"> - Request - Incidents - Problems - Change requests 	<p>IT service management (ITIL 4.0 Foundation)</p> <p>Kunne windows drift</p>
Drift Windows og databaser	2	<p>Overordnet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Azure - Brukere - Maskiner - Grupper - Tilganger - Epost, Sharepoint, One drive - Azure skytjenester - SQL server <p>Rutiner</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rydde mailfiltere - Rydde brukere - Sjekke sertifikater <p>Forvaltning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dokumentere systemer 	<p>AZ-104 Microsoft Azure Administrator</p> <p>AZ-303 Microsoft Azure Architect Technologies</p> <p>AZ-304 Microsoft Azure Architect Design</p> <p>Powershell</p> <p>DP-900 Microsoft Azure Data Fundamentals</p> <p>DP-300 Azure Database Administrator Associate</p>
Nettverksdrifter	0,5	<p>Drift</p>	<p>200-301 CCNA Implementing and</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Routere og switsjer - Brannmurer - Access control gateways - Reverse proxyer - DNS - DHCP - VPN brukere - VPN partnere - Trådløst - LTE/4G - Vedlikehold IP planer, nettverkskart 	<p>Administering Cisco Solutions</p> <p>350-401 CCNP Implementing and Operating Cisco Enterprise Network Core Technologies (ENCOR)</p> <p>AZ-700 Designing and Implementing Microsoft Azure Networking Solutions</p>
App drift	2	<p>Kjenne hvordan systemene er driftet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tegninger - Tilganger - Kontakt sys eier og forvalter 	Kursing av leverandører

Sekundærroller personell

Noen tar disse rollene ved behov.

Rolle	Stillingsbehov	Ansvar	Forslag kompetansebehov
Arkitekt	Vurderes	<p>Design</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablering nye systemer - Oppflg eksisterende systemer - Oppflg dokumentasjon 	<p>TOGAF 9 Foundation</p> <p>ArchiMate Foundation</p> <p>AZ-303: Microsoft Azure Architect Technologies</p> <p>AZ-304: Microsoft Azure Architect Design</p>
Prosjektleder	Ved behov	<p>Levere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nye systemer - Nye kunder - Nye leverandører - Endringer eksisterende infrastruktur 	<p>Prince2 Foundation fra Axelos, Project Management Professional (PMP) fra Project Management Institute, eller Prosjektlederprosessen (PLP) fra Innovasjon Norge</p>

			For smidige prosjekter er eks. Scrummaster fra Scrum Alliance et alternativ
Webutvikler	Vurderes	Oppdatere nettsider Kommunikasjon	Kommunikasjon Sertifiseringer ikke så relevant men for eksempel 70-480 Programming in HTML5 with JavaScript and CSS3 Bør kunne litt om HTML, CSS, XML, json, REST, JavaScript/ TypeScript og rammeverk som REACT eller Vue
Økonomiansvarlig	Ivaretas foreløpig av leder	Budsjett, regnskap, fakturering, attestering/anvisning, fordelingsnøkler	Forståelse regnskap og oversikt samarbeidsavtalene
Lisensmanager	Ivaretas foreløpig av leder eller service manager	Sikre at vi har riktig lisensiering på operativsystemer, Office, servere, antivirus, SASE, databaser, fagsystemer Avtaler med sertifikatleverandører	Opplæring leverandører 70-705: Designing and Providing Microsoft Licensing Solutions to Large Organizations

Vedlegg: Fordeling felleskostnader

Tabellen under viser en mulig modell for kostnadsfordeling.

	Felleskost VVIKT	Felleskost grunnbeløp	Innbyggere	Innbygger andel [%]	Felleskost innbygger- del	Sum felleskost	Kommune- spesifikke kostnader	Virksomhets- spesifikke kostnader	Sum budsjett Varanger IKT
Berlevåg		800 000	928	14	907 701	1 707 701	200 000	100 000	2 007 701
Båtsfjord		800 000	2 200	32	2 151 877	2 951 877	300 000	100 000	3 351 877
Nesseby		800 000	880	13	860 751	1 660 751	200 000	100 000	1 960 751
Tana		800 000	2 829	41	2 767 118	3 567 118	400 000	100 000	4 067 118
Sum	9 887 446	3 200 000	6837	100	6 687 446	9 887 446	1 100 000	400 000	11 387 446

Tabell 8: Fordeling felleskostnader

Les tabellen slik:

- Felleskost framkommer ved å ta sum av dagens budsjett og trekke fra estimerte kommune- og virksomhetsspesifikke kostnader (trenger gjennomgang). Vi trekker så fra grunnbeløpet og får 6 687 446 til fordeling etter innbyggere.
- Berlevåg har $928/6837 = 0,14 = 14\%$ av innbyggerne i samarbeidet.
- Felleskost innbyggerdel for Berlevåg blir 14% av Budsjetter felleskost VIT = $0,14 * 6\,687\,446 = 907\,701$
- Berlevåg sine totale kostander blir felleskost innbyggerdel + felleskost grunnbeløp + kommunespesifikke kostnader + virksomhetsspesifikke kostnader = $800\,000 + 907\,701 + 200\,000 + 100\,000 = 2\,007\,701$

Merk: Talle i tabellen over estimerer. Dagens budsjetter er ikke oppdelt i virksomhetsspesifikke, kommunespesifikke og felleskostnader.

Veileder til kontoplanen i KOSTRA

Regjeringens «Veileder til kontoplanen i KOSTRA⁴» for 2022 anbefaler at funksjon 290 benyttes av vertskommunen for samlet føring av alle utgifter og inntekter knyttet til samarbeidet. Finansieringsbidraget fra samarbeidskommunene skal inntektsføres som refusjon (art 750) på funksjon 290. Utgifter tilsvarende finansieringsbidraget fra vertskommunen fordeles fra funksjon 290 til korrekt funksjon på de respektive artene (art 010...285), samtidig som funksjon 290 krediteres for intern fordeling av utgifter. Funksjonen skal «gå i null». Veiledningen definerer IT som fellesfunksjon som følger:

Felles IKT-løsninger for hele kommunen. Dette inkluderer anskaffelse, drift og vedlikehold inkludert brukerstøtte til fellessystemer. Utgifter knyttet til "fagsystemer" (pleie- og omsorgssystemer, sosialsystemer, system for barnehageopptak, geografiske informasjonssystemer til reguleringsplanlegging og forvaltning av eiendommer og anlegg m.m.) henføres til de funksjonene som systemene betjener. Også arbeid knyttet til "fagsystemer" som samlet utgjør minst 20 % av én stilling, skal fordeles.

Om interkommunalt samarbeid sier veiledningen videre

Har kommunen organisert IKT-tjenesten i samarbeid med andre kommuner (for eksempel i interkommunalt selskap eller kommunalt oppgavefellesskap), skal kommunens andel som vedrører fellessystemer, eksempelvis lønns- og regnskapssystem, til funksjon 120. Kommunens andel som vedrører fagsystemer, skal til tjenestefunksjon. Kommunens andel er nettoutgiften i samarbeidsløsningen som vedrører kommunen.

⁴ https://www.regjeringen.no/contentassets/bbb36cc4ebcc460b83aedfb68ca95c6d/2022/nov-2022/des-2021_veileder-til-kostra-kontoplanen-2022.pdf

Vedlegg: Risikovurdering

Det er gjort en overordnet risikovurdering av prosjektet. Risikopunktene er identifisert i tabellen nedenfor og oppsummeres i Tabell 10: Risikomatrise. Til slutt kommenteres rammebetingelser.

Risikopunkter

ID	Risikopunkt	Konsekvens	S	K	Risikodempende tiltak
1	Stoppordre fra bestiller	Prosjektet stanses	1	3	God informasjon
2	Ett eller flere av de andre fagområdene i 4k trekker seg ut av samarbeidet.	Hele 4 skrinlegges Må finne annet samarbeidsområde for å balansere	2	2	Prosjektledersamarbeid, felles planverk Planlegge for flere samarbeidsområder strategi for å vise fram fordelene/gevinster og besvare ulempene.
3	Styringsgruppe bruker lang tid på beslutninger.	Usikkerhet rundt hvordan virksomhetene skal organiseres, forsinker prosjektet	2	2	
4	Tillitsvalgte vil stanse prosessen	Forsinkelse av prosjektet	2	1	Involvering snarest, info
5	Sårbarhet – avdekker nye problemer med drift	Redusert kvalitet på tjenester i kort eller lang periode	3	2	Kartlegging, planlegging, oversikt, arkitektur.
6	Prosjektdeltakere slutter	Prosjektet utsettes	2	1	Dialog
7	Kostnader for omstilling blir for høye	Får ikke gjort investeringer. Medf. forsinkelse av prosjektet, får ikke på plass ny infrastruktur. Sikkerhetsrisiko	3	2	Vurdere budsjett og konsekvens underveis. Budsjettgjennomgang, revidert budsjett.
8	Andre stakeholders (politikere, formannskap i fire kommuner)	Forsinkelser, kanskje stopp	1	3	Kartlegge stakeholders. Kartlegge problemområder. Informasjon, oversikt over kost, synliggjøre gevinster, definisjoner mål.

9	Uoversiktlig budsjetter i dagens tjenester	Får ikke riktige tall for budsjettering av tjenesten	3	2	Gjennomgang budsjetter
10	Eksisterende infrastruktur avviker fra målarkitektur	Behov nye investeringer	3	2	Kartlegge hoveddelene i arkitekturen, dialog med leverandører
11	Manglende samordning av IT strategi og ambisjonsnivå mellom kommunene	Kan gi vansker med styring og organisering	2	2	God styringsmodell, nok ressurser, kunnskap, metodikk, struktur og organisering
12	Svak økonomisk situasjon i deltakerkommuner	Vanskelig å enes om felles ambisjoner og målsettinger	2	2	

Tabell 9: Risikopunkter

Risikomatrise (konsekvens og sannsynlighet)

	Liten sannsynlighet	Medium sannsynlighet	Høy sannsynlighet
Høy konsekvens	1	2	
Medium konsekvens		3, 4, 6, 11, 12	5, 6, 9, 10
Liten konsekvens		3	

Tabell 10: Risikomatrise

Utsikter inneværende fireårsperiode

Ytre faktorer

- Det eksterne trusselbildet mot IT systemer øker iflg trusselvurderinger fra Regjeringen, Sikkerhetstjenesten og Nasjonal sikkerhetsmyndighet. Det har vært nylige angrep på kommuner vi kan sammenligne oss med.
- Lovkrav er ikke ventet å endre seg vesentlig de neste fire år. De siste års innføring av lovkrav gjennom EU sitt GDPR regelverk som er implementert i personvernlovgivningen gir behov for oppfølging både teknisk og administrativt. De faktiske mulighetene til å følge arkivlovens regler om avlevering kan forventes å bli bedre i årene som kommer.

- Det er ikke planlagt for innlemming av nye eksterne kunder. Dagens kunder har vært tilknyttet driftsmiljøene lenge. Gamvik og Lebesby planlegger deltakelse i interkommunalt samarbeid i Midt-Finnmark. Dette gir høy sannsynlighet for at de tar tilbake sin egen drift av Vismaporteføljen som i dag driftes i Tana.
- Det er ikke planlagt for innlemming av nye kommuner i samarbeidet.

Indre faktorer

- Tana kommune står trolig foran omorganiseringer for å bedre den økonomiske situasjonen. Dette kan potensielt ha betydning for utviklingen av firekommunerssamarbeider.



Berlevåg kommune
- Heftig og begeistret

Arkivsak-dok. 20/00981-11
Saksbehandler Jørgen Holten Jørgensen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

ETABLERING AV VESTRE VARANGER ØKONOMI - OARJE VÁRJJAT EKONOMIJA

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kommunestyret slutter seg til at 4k kommunene i Vestre Varanger etablerer en felles tjenesteenhet for økonomiforvaltningen.
2. Enheten etableres med hjemmel i Kommuneloven § 20-2 som administrativt vertskommunesamarbeid med Berlevåg som vertskommune og med parallelle samarbeidsavtaler til Tana, Nesseby og Båtsfjord.
3. Vedlagte utkast til samarbeidsavtale mellom kommunene godkjennes, herunder reglene for kostnadsdekning (finansieringsmodell).
4. I Berlevåg etableres en intern tjenesteenhet direkte underlagt rådmannen og med et sett av administrative fullmakter til virksomhetsleder for økonomienheten. Det etableres parallelle tjenesteleveranseavtaler mellom økonomienheten og hver av de 4 samarbeidende kommuner, hvor kvalitative og kvantitative mål er fastsatt for hva økonomienheten skal levere av faglige tjenester.
5. Styringsgruppa (rådmenn/kommunedirektør) gis myndighet til å fastsette økonomienhetens internorganisasjon, innholdsmodell og tempoplan for etablering og oppstart.

Det presiseres at virksomhetsmodellen baseres på dagens fire arbeidslokasjoner i et nettverksfellesskap ledet fra Berlevåg.

Vedlegg:

Avtale vertskommunesamarbeid økonomi
Prosjektrapport om felles økonomiforvaltning

Saksframstilling:

I 2021 vedtok kommunestyrene i 4k-kommunene en samarbeidsavtale om tjenesteproduksjon og tjenesteutvikling i Vestre Varanger (Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord).

På bakgrunn av denne avtalen ble prosessen med å utrede samarbeid på fire utvalgte tjenesteområder startet opp. De utvalgte områdene var IKT, barnevern, økonomi og forvaltningskontor helse/omsorg.

Hele samarbeidsprosjektet i 4k er gitt støtte og veiledning fra fylkesmann og departement.

Økonomitjenesten i kommunene er å regne som en støttetjeneste som ligger til det administrative apparatet under ledelse av rådmannen. Det er ingen lovkrav eller regelverk om organisering av tjenesten, slik at det står kommunene fritt til å organisere som man vil.

Rapportens første del omhandler bakgrunnsmateriale med kort analyse av status og lokale utfordringer, erfaringer fra andre steder som har etablert felles økonomikontor samt noen faktorer som vil påvirke tjenesten framover.

Bortsett fra Nesseby/Tana-prosjektet 2004-2008 er det bare ett klart eksempel på at kommuner har valgt å avbryte et økonomisamarbeid og det er Tjeldsund/Evenes i Nordland, som avsluttet felleskontoret fordi Tjeldsund gjennom «kommunereformen» ble sammenslått med Skånland i Troms. Utover dette uttrykkes det tilfredshet med interkommunale økonomikontor hvor de drives idag.

Vurdering

Rapporten forslår at det etableres et felles økonomikontor i 4k-kommunene Vestre Varanger.

Samarbeidet bygges på en samarbeidsavtale (tjenesteavtale) hjemlet i kommuneloven §§ 20-2 / 20-4 og etableres etter reglene om administrativ vertskommunemodell.

Det fordrer at vertskommunen blir ansvarlig for å lede den nye økonomienheten og at tjenestene produseres og leveres til kommunene etter nærmere spesifisering (leveranse katalog).

Den overordnede styringen av virksomheten blir som for øvrige interkommunale ordninger. Kommunestyret i hver kommune skal ha det øverste ansvar og styring/kontroll utøves i tråd med kommunenes vedtatte eierstrategi og periodisk rapportering.

Internorganisasjon og modellvalg

I prosjektrapporten er presentert ulike samarbeidsmodeller for en felles økonomitjeneste.

Det legges avgjørende vekt på at det etableres en felles organisasjonsenhet for hele personalgruppen og at enheten ledes av en felles leder. Det forutsettes at etablering av den nye felles enheten kan skje etter reglene i arbeidsmiljøloven kap. 16 om virksomhetsoverdragelse.

En felles enhet er også i tråd med innspill fra økonomilederne ved oppstart av prosjektet; «Vi foreslår at de 4 økonomiavdelingene slås sammen til en avdeling med 1 felles leder».

Når det kommer til den modellvalg for den virksomhetsinterne organisering skal den bygge på eksisterende arbeidsplasslokasjoner og bygges opp som nettverksbasert organisasjon.

Merverdi og gevinstrealisering

Den vedtatte samarbeidsavtalen i 4k peker på at samarbeidet skal være balansert og ha nytte for alle kommunene. Det skal søkes å oppnå merverdi av de omstillinger som gjøres.

For økonomiområdet peker rapporten på følgende oppsummerte mål om merverdi

- Forsterket kompetanse og innsats mot prioriterte områder som internkontroll og kvalitetsutvikling
- Økt standardisering av lokale system og rutiner som grunnlag for effektiviseringsgevinster
- Økt spesialisering på prioriterte fagområder med kompetanseheving for ansatte
- Økt støtte / opplæring på økonomiområdet til virksomhetslederne i alle fire kommunene
- Det er også satt opp et foreløpig mål om gevinstrealisering på bakgrunn av oppnådd effektivisering på 10% økonomisk innsparing innen fem år.

Framdriftsplan

I rapporten foreslås at det settes en konkret dato for etablering. I den første tiden vil det være behov for tilpasning og det må planlegges for en fredningsperiode på to år hvor fellesenheten får tid og rom til å komme i godt gjenge. Krav om merverdi og gevinstrealisering bør skje etter en slik innkjøringsperiode, dvs. etter 2025.

Man skal heller ikke undervurdere de utfordringer som kan oppstå i nye organisasjoner, særlig knyttet til nye strukturer og arbeidsmønstre som distansearbeid og virtuelle nettverk.

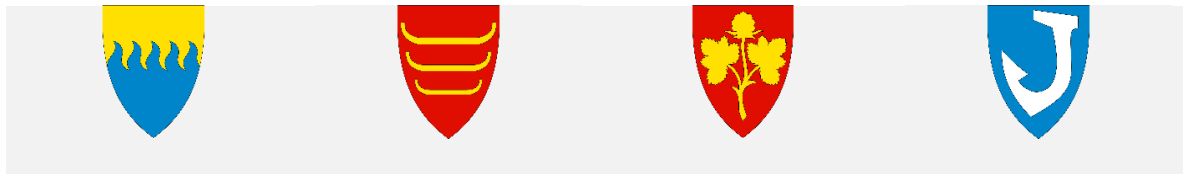
I den videre prosess er det nødvendig med god dialog og aktiv medvirkning andsynes ansatte og tillitsvalgte (HTV).

Oppstartsplan

Etter at beslutning om virksomhetsmodell er gjort av kommunestyrene går prosjektet over i en ny fase som retter seg mot etablering og oppstart. Det vil da bli tatt fram en rammeplan for oppstart som nærmere beskriver nødvendige tiltak og handlinger, herunder etablering av internorganisasjonen, bemannings- og kompetanseplan for ansatte, testkjøringsprogram og tilpasning av teknisk infrastruktur og rammebetingelser.

Bakgrunn:

Merknader:



Mars 2022

Etablering av felles økonomiforvaltning i 4k Vestre Varanger

Forslag

Prosjektrapport

Forslag til styringsgruppa

Sammendrag

I kapittel 1 er det gitt en kort redegjørelse for bakgrunnen, mandatet og prosessen til dette interkommunale samarbeidsprosjektet mellom 4k-kommunene i Vestre Varanger.

I kapittel 2 presenteres status og utfordringer ved økonomifunksjonene i kommunal forvaltning generelt og i 4k-kommunene i Vestre Varanger i særdeleshet.
















I kapittel 3 settes mål og forutsetninger for et forpliktende samarbeid om en felles økonomiforvaltning i Vestre Varanger.

I kapittel 4 gjennomgås muligheter; hvilket innhold skal en fellestjeneste ha og hvordan skal den organiseres. Det presenteres ulike modeller for tjenesteinnhold og samarbeidsmodeller.

I kapittel 5 presenteres hvilke kriterier som bør være på plass for å lykkes med et samarbeid om felles økonomitjeneste i Vestre Varanger.

I kapittel 6 gis anbefalinger om modellvalg og hvordan en framtidig felles økonomiavdeling i VV bør etableres.

Forslag

	Lønn	Regnskap	Faktura / innfordring	Budsjett / øk styring
Kommune A				$\frac{x \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$
Kommune B				
Kommune C				
Kommune D				

Kapittel 1

1.1 Bakgrunn for prosjektet

De fire kommunene i Vestre Varanger, Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord, har sammen etablert en interkommunal plattform for utvikling av varierte former for samarbeid om tjenester. Samarbeidet er etablert under prosjektnavnet 4k.

I januar/februar 2021 ble en felles samarbeidsavtale behandlet og vedtatt i hvert av de fire kommunestyrene.

Samarbeidsavtalen

Avtalen er en politisk viljeserklæring for utvikling av samarbeidsløsninger og legger grunnlaget for arbeid med konkrete prosjekter.

Om bakgrunnen heter det i avtalens punkt 2:

Samarbeidet mellom de fire kommunene har utviklet seg gradvis i lys av voksende oppgaver og økende sårbarhet som generalistkommuner. Utfordringene framover vil stille krav til et utvidet og mer forpliktende samarbeid for å sikre god rettssikkerhet og likeverdige velferdstjenester til innbyggerne. Økt samarbeid er nødvendig for å henge med i den digitale utviklingen og planlagte reformer innenfor alle de brede velferdstjenestene.

Erfaringene fra Kommunereformen 2014-16:

Noe av bakteppet for samarbeidsprosjektet finnes i kommunenes behandling av Kommunereformen. De fire kommunenes sluttvedtak om Kommunereformen (2016) er tydelige på at alle kommunene ønsker å være selvstendige kommuner i framtida, men at sterkere interkommunalt samarbeid kan være et alternativ til sammenslåing:

«Berlevåg kommune ønsker å forsterke det interkommunale samarbeidet.»¹

«Nesseby kommune forblir egen kommune etter kommunereformen.»²

«Tana kommune avslutter arbeidet med kommunesammenslåing og går videre med å utvikle flere samarbeid med aktuelle nabokommuner.»³

«Båtsfjord skal bestå som egen kommune, det skal jobbes med å forsterke samarbeidet i region og med være nærmeste nabokommuner.»⁴

Oppstart med 4 samarbeidsprosjekter

Med basis i samarbeidsavtalen ble det i 2021 etablert 4 konkrete saksområder som skal utredes nærmere med sikte på forpliktende samarbeid. Ved siden av økonomiforvaltning gjelder det IKT, barnevern og helseforvaltningskontor.

I tråd med avtalen ble det vektlagt at alle kommunene skal oppnå gevinst ved samarbeid og ansvaret for de 4 saksområdene ble fordelt slik at hver fikk ansvaret for hvert sitt område. Ansvaret for å utrede felles økonomiforvaltning ble lagt til Berlevåg kommune.

Samarbeidet er støttet av fylkesmannen og kommunaldepartementet.

Prosjektene ledes av en styringsgruppe som er dannet av rådmennene i 4k-kommunene.

¹ Berlevåg kommunestyre, vedtak 16.06.2016

² Nesseby kommunestyre, vedtak 22.06.2016

³ Tana kommunestyre, vedtak 25.02.2016

⁴ Båtsfjord kommunestyre, vedtak 22.06.2016

1.2 Mulighetsanalyse for felles økonomiforvaltning

Mandat og prosess

Til prosjektarbeidet med felles økonomiforvaltning er laget et prosjektmandat som gir tydelige retningslinjer for hva og hvordan prosjektet i sin første fase som inneholde.

Første fase er utarbeiding av prosjektrapport og den skal danne grunnlag for å ta beslutning om prosjektet skal realiseres.

Premisser for interkommunalt samarbeid

Utgangspunktet for denne utredningen er å avklare hvorvidt interkommunalt samarbeid om økonomitjenester i 4k-samarbeidet Vestre Varanger kan redusere sårbarhet i dagens tjeneste- og oppgaveleveranse og bidra til større fagmiljøer, bedre kompetanse- og ressursutnyttelse og bedre service overfor brukere av tjenestene.

Oppsummering av ansattevurderinger

Ansattegruppa i de fire økonomiavdelingene er ganske stor (16-17 medarbeidere) og det har i prosessen vært avholdt et felles Teamsmøte og tre dagsamlinger for hele ansattegruppa. Mer enn dette har vært vanskelig å få til pga. pandemi- og arbeidssituasjonen.

Det råder ulike syn blant de ansatte om hvilken modell og prosessinnretning som er best, respektive fra kommune- og medarbeiderperspektiv. Ansattegruppa erkjenner i fellesskap de daglige utfordringer kommunene har i forhold til sårbarhet og framtidig kompetanse/kapasitet. Samtidig skaper forslag om omorganiseringer usikkerhet, også av praktisk og lokal karakter. Likeledes er det litt usikkerhet omkring å flytte over til ny arbeidsgiverkommune (vertskommunemodell) og noen som synes at prosessen har gått fort. Samtidig er det gitt uttrykk for at det politiske system nå må bestemme rammene, slik at prosessen kan gå videre.

I tillegg til graden av formalisering av samarbeidet, er det uttrykt usikkerhet om forhold som peker framover som at «noen kontor» på sikt kan bli mindre; enkeltarbeidsplasser eller helt uten ansatte. Spørsmål om å beholde økonomikompetanse i strategisk kommuneledelse er også trukket fram. Noen peker også på den virksomhetsinterne oppgavefordeling (spesialiserings- vs generalistfunksjon i jobbutførelsen). Gjennom gruppearbeid og diskusjoner er det satt opp punkter som ansattegruppa er opptatt av. Usikkerhet retter seg også til hvordan det vil være å ha et arbeidsfellesskap på fire lokasjoner som er relativt nye arbeidsmåter det ikke er stor praksiserfaring på, selv om man de siste årene har lært en del om data- og distansearbeid.

Lokalt språk

4k kommunene ligger i et område med tradisjoner for flere språk og dialekter.

De to kommunene Tana og Nesseby har vedtatt at de skal tilhøre *samisk språkforvaltningsområde*, hvilket har formelle og praktiske implikasjoner for kommunenes forvaltning og tjenesteyting.

Området er også preget av norsk- og finskspråklige tradisjoner.

Prosjektet har brukt norsk og ingen dokumenter er oversatt til annet språk eller dialekter.

Dersom det etableres en felles økonomiforvaltning i Vestre Varanger forutsettes det at man tilpasser seg regelverket som gjelder for skriftlig og muntlig språk (norsk lovgivning samt lokale kommunale vedtekter og styringsdokument).

Administrative forføyninger

Til prosjektarbeidet er det laget enkle ROS-analyser; den ene i forhold til selve prosjektarbeidet, en annen i forhold til etablering av en felles tjenesteenhet for økonomifunksjonen og den tredje i forhold til risiko ved oppstart og drift av fellesheten.

Disse ROS-analysene er en del av det administrative prosessverktøyet som er blitt benyttet og følger ikke rapporten som vedlegg.

1.3 Om Vestre Varanger

Vestre Varanger defineres som egen samarbeidsregion av de fire kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord.



Berlevåg og Båtsfjord ligger helt ute på kysten, som typisk tettsted eller fiskevær med betydelig fiskeflåte og -industri. Tana og Nesseby har litt mer landkommunepreg med spredt bosetting i flere bygder og interne avstander, likevel slik at det er utviklet et service- og kommunikasjonsknutepunkt både ved Tana bru og i Varangerbotn.

Mellom Berlevåg, Båtsfjord og Tana/Nesseby ligger Kongsfjord- og Båtsfjordfjellet; lange fjelloverganger som kan være besværlige vinterstid.

Reiseavstander etter veg:

Fra Varangerbotn (administrasjonsstedet i Nesseby) til Berlevåg er 152 km.

Fra Berlevåg til Båtsfjord er 91 km og fra Berlevåg til Tana bru er 134 km.

Fra Tana bru til Båtsfjord er 106 km og fra Tana bru til Nesseby (Varangerbotn) er 18 km.

Befolkningsutvikling

	2001	2011	2021	Framskrivn 2030
Berlevåg	1.212	1.031	928	958
Tana	3.044	2.897	2.829	2.945
Nesseby	963	893	880	927
Båtsfjord	2.451	2.071	2.200	2.186
SUM	7.670	6.910	6.837	7.016

Kilde: SSB; folketall i kommunene.

Framskriving: SSB Regionale befolkningsframskrivinger (<https://www.ssb.no/regfram/>) - hovedalt. (MMMM).

Kommunal økonomi

Noen nøkkeltall på den økonomiske status i kommunene er presentert i kap. 2.3.

Kommunebarometer (Kommunal Rapport)

	2018	2019	2020	
Berlevåg	360	394	282	Kommunenes nummerplassering på den samlede oversikten. Finnmarkskommunene kommer ofte dårligere ut i slike målinger. Så bør man ikke overtolke tallene – det er kanskje viktigere er å se dette som noe som kan bli bedre.
Tana	421	338	250	
Nesseby	381	319	342	
Båtsfjord	422	362	227	

(Antall kommuner er endret 2019/2020: i 2020 var det totalt 356 kommuner)

Kapittel 2

2.1 Økonomifunksjonen i kommunene, lovkrav og kompetanse

En nøkkelkompetanse-tjeneste på bakrommet

Innledning

Økonomifunksjonen i kommunene er en støttetjeneste plassert i den sentrale administrasjonen og med ansvarsoppgaver direkte til linjeorganisasjonen. Økonomifunksjonen benevnes ofte som en såkalt *backoffice*-tjeneste, men er viktig og nødvendig for all virksomhet og planlegging i kommunene, både for løpende drift og som beslutningsstøtte for styringsorganene.

<p>De fire hovedrollene til en kommune som relaterer seg til formålsparagrafen i den nye kommuneloven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokaldemokratisk arena • Tjenesteprodusent • Samfunnsutvikler • Myndighetsutøver 	<p>Støtte og support-tjenester Økonomi og IKT er sentrale indre-tjenester som skal støtte opp om kjernevirksomheten, slik at oppgavene løses og rollene fylles som planlagt.</p>
---	---

Økonomifunksjonen i kommunene er like gammel som kommunene selv. Den gamle herredskassereren var, sammen med ligningssekretæren, i egentlig forstand det første innslag av kommunal administrasjon, i alle fall i distriktskommunene. Dette forholdet har også definert økonomifunksjonens viktige rolle i kommunene. Kommunene hadde helt til 2020 et ansvar for skatteoppkrevingen, en oppgave kommunene gjorde på vegne av staten.

Siden 1980-tallet har kommunene fått stadig større frihet til å organisere sin administrasjon, slik at det i dag ikke foreligger noe lovkrav til hvordan kommunene organiserer sin økonomiforvaltning. Nå er økonomifunksjonen å oppfatte som en ren støttetjeneste i den kommunale administrasjon, eller med termene fra KommuneLoven en del av rådmannens eller kommunedirektørens «hjelpemiddel».

Generalbestemmelsen i den nye KommuneLoven

I KomL fra 2018 er det tatt inn i lovens kapittel om økonomiforvaltning⁵ en ny innledende bestemmelse med overordnede krav til styringen og forvaltningen av kommunens virksomhet og økonomi. Her inngår for det første en ny «generalbestemmelse», som slår fast at kommunene skal *forvalte sin økonomi slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid*. For det andre inngår det generelle kravet om at kommunene skal bygge sin virksomhet på planlegging.

Når KommuneLoven tydelig poengterer kravene til kommunene så betyr det både kommunestyrets plikter som øverste ansvarlige organ samt administrasjonens ansvar i utøvelse av daglig ledelse.

⁵ **KommuneLovens § 14-1: Grunnleggende krav til økonomiforvaltningen**

Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid. Kommuner og fylkeskommuner skal utarbeide samordnede og realistiske planer for egen virksomhet og økonomi og for lokalsamfunnets eller regionens utvikling. Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte finansielle midler og gjeld på en måte som ikke innebærer vesentlig finansiell risiko, blant annet slik at betalingsforpliktelser kan innfris ved forfall.

Kommunelovens kapittel 14 med tilhørende forskrifter, samt de etterfølgende kapitlene 15-16 og kapitlene om kontroll, revisjon og økonomisk ubalanse redegjør nøye for krav og forventninger til hvordan kommune skal håndtere sin økonomiforvaltning.

Men hva som er god økonomiforvaltning lar seg ikke definere uttømmende på en kort måte, som det såkalte «Kommunelov-utvalget» uttalte i sin innstilling:

I alminnelighet handler økonomiforvaltningen om at kommunen selv legger til rette for å kunne utøve sine oppgaver på beste måte samtidig som man ivaretar eget handlingsrom, både i dag og i fremtiden. Nøye prioriteringer, jevnlig oppfølging av budsjettet, egenfinansiering av investeringer, planmessig vedlikehold av eiendom og håndtering av risiko er noen stikkord.

Utvalget går ikke nærmere inn på hva dette krever av kommunene. Det må være opp til den enkelte kommune å avgjøre hvordan økonomiforvaltningen skal innrettes for å ivareta langsiktige hensyn ut fra lokale forhold og utfordringer.⁶

Ikke formkrav til kompetanse og organisering

Det følger av dette at når Kommuneloven pålegger kommunene oppgaver og stiller krav og forpliktelser, så er spørsmålet om hvordan man velger å løse oppgavene og innfri krav og forventninger, i største mon et lokalt ansvar.

Kommunene er gitt stor frihet til å organisere sin virksomhet etter hva de selv mener er hensiktsmessig. Lovkravet til kompetanse er innrettet mot ledelsen i kommunen. I KomL § 13 er øverste leder av administrasjonen, kommunedirektøren, gitt myndighet og ansvar for å sikre at kommunene driver forsvarlig, herunder har kompetanse og kapasitet til å etterleve gitte krav og forventninger.

Forslag

Skjerpede krav til internkontroll, revisjon og kontrolltiltak

Kommunelovutvalget pekte i sin innstilling på at kontrollen med økonomiforvaltningen i kommunesektoren har blitt redusert etter 2004, blant annet som følge av at dette ikke lenger var en del av forskriftsmessig regnskapsrevisjon. Utvalget foreslo derfor at det skal utføres en fast kontroll med økonomiforvaltningen (forenklet revisorkontroll), utover det som hører under finansiell revisjon.⁷

I den nye Kommuneloven finner man dette nedfelt i § 24-9:

§ 24-9. Forenklet etterlevelseskontroll med økonomi-forvaltningen

Regnskapsrevisor skal se etter om kommunens eller fylkeskommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak.

Revisor skal basere oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering, som skal legges fram for kontrollutvalget. Revisor skal innhente tilstrekkelig informasjon til å vurdere om det foreligger brudd på lover, forskrifter eller vedtak, der bruddet er av vesentlig betydning for økonomiforvaltningen.

Revisor skal senest 30. juni avgi en skriftlig uttalelse til kontrollutvalget, med kopi til kommunedirektøren, om resultatet av kontrollen.

Den nye Kommuneloven innfører også skjerpede krav til egenkontroll og internkontroll, slik Kommunelovutvalget hadde kommet med forslag om:

Utvalget foreslår å innføre en ny og mer omfattende bestemmelse om internkontroll i kommuneloven. Denne skal bidra til å styrke internkontrollen ved å gjøre reguleringen av internkontrollen tydeligere og mer helhetlig.

⁶ NOU 2016:4 Ny Kommunelov (s. 221-222)

⁷ NOU 2016:4 Ny Kommunelov (s. 332-333)

Samtidig skal ikke bestemmelsen være en uttømmende regulering av all internkontroll som gjøres. Bestemmelsen skal angi et lovkrav om hva som etter kommuneloven minimum må gjøres av internkontroll.⁸

De skjerpede kravene til egenkontrollsystem og internkontrollaktiviteter gjelder både kommunestyret, kontrollutvalget og kommunedirektøren (administrasjonen). Kommunelovutvalget medgir at strenge bestemmelser om økonomisystem og kontroll griper inn i det kommunale selvstyret, men at dette er nødvendig:

Reglene for økonomiforvaltningen kan oppleves som inngripende i det kommunale selvstyret. Det er utvalgets vurdering at ulempene ved dette mer enn veies opp av fordelene med å ha regler som trykker grunnlaget for selvstyret og de oppgavene som kommunene har ansvar for.

Med de uheldige konsekvensene som manglende økonomisk styring kan ha, er det etter utvalgets vurdering fortsatt nødvendig å fastsette krav til og begrensninger i kommunenes økonomiforvaltning og mulighetene til å foreta visse økonomiske disposisjoner.⁹

2.2 Økonomiforvaltningens oppgaver

Skjematisk og grovkornet kan innholdet i økonomiområdets oppgaver struktureres slik:

<p>Lønnsforvaltning Løpende lønnsarbeid A-Å Pensjon Ajourhold A-melding, KLP og PAI Kontroll, avstemming og oppgjør Refusjoner NAV</p>	<p>Regnskap, føring og sluttregnskap Bilagsregistrering og kontering Kontroll og avstemmingsoppgaver Fakturering i alle fasonger Innfordring – utestående pengekrav Likviditetsstyring Særregnskap (kirke/KF)</p>
<p>Budsjett / økonomistyring / rapportering Budsjett A-Å, periodisk rapportering og kontroll Økonomisk planlegging / økonomianalyser Kostra/SSB-ansvarlig Finansforvaltning / -reglement Økonomisk internkontroll</p>	<p>Tilleggsfunksjoner Eiendomsskatteforvaltning Selvkostregnskap Koordinering innkjøp / rammeavtaler Gebyr- og avgift regulativ Utvidet egenkontroll, kvalitetsutvikling</p>

Dimensjonering og kapasitetsbygging av den lokale økonomiforvaltning i kommunene har som mål å ivareta krav og forventninger i lov- og regelverk (f eks å lage budsjett) samt produsere interntjenester (som f eks lønnskjøring) som tilfredsstillere kommunenes behov både når det kommer til kvalitet og driftssikkerhet.

⁸ NOU 2016:4 Ny Kommunelov (s 296)

⁹ NOU 2016:4 Ny Kommunelov (s 214)

2.3 Nærmere om økonomiavdelingene i 4k-kommunene

Alle fire kommunene i Vestre Varanger har en tradisjonell form på økonomiforvaltningens oppgaveportefølje og de er også nokså likt organisert.

Fire nokså like nabokommuner

4k-kommunene er i dag hverseg oppsatt med egen økonomifunksjon, organisatorisk plassert i den sentrale administrasjon. Alle fire kommuner har nokså tradisjonelle og fullskala økonomikontor som ivaretar de viktigste arbeidsområdene innen regnskap, lønn, faktura/innfordring og budsjett/økonomistyring/rapportering.

Det er ulikheter hvordan økonomikontoret er plassert i organisasjonene. Det typiske er at økonomikontoret er en selvstendig stabsavdeling med egen tjenesteleder som deltar i den strategiske ledergruppe. Slik er det i Berlevåg, Nesseby og Båtsfjord, men organiseringen i Tana er noe annerledes ved at økonomifunksjonen inngår i en større serviceavdeling og økonomilederen deltar ikke fast i ledergruppemøtene.

Organisasjonsstrukturen kan endre seg. I noen kommuner har leder- og enhetsstrukturen vært nokså fasttømret over lengre tid, mens det har vært – og fortsatt pågår – omorganiseringer i et par kommuner (Tana og Båtsfjord).

Bemanningsmessig er kommunene ganske likt oppsatt. Økonomifunksjonen i kommunene har en relativt stor inngangsportefølje fordi kommunen som firma må ha egen lønnskjøring, egen kontoføring av regnskap og egen budsjettmodul.

Dermed må man ha en viss grunnbemanning for å kunne utøve disse funksjonene.

Til sammen

Sammendrag årsverk i kommunene	Årsverk
Berlevåg	4
Tana	4,5
Nesseby	3
Båtsfjord	5
SUM	16,5

Det er et fellestrekk at alle kommunene mener at de sentrale funksjonene i økonomiavdelingene fungerer rimelig bra og har tilfredsstillende kompetanse og kapasitet til løpende drift, så lenge alle stillingene i bemanningsplanen er besatt. Kommunene opplever med ujevne mellomrom vakanser og fravær som kan sette press på tjenestene.

Et annet fellestrekk er at ingen av kommunene har aktive kompetanseutviklingsplaner. Endelig gis det et godt inntrykk av verktøy og infrastruktur. Både datavare og system fungerer bra, selv om det savnes å kunne sette av ressurser til kvalitetsoppfølging av systemleverandør gjennom egne systemansvarlige.

Kort oppsummering av selv-evaluert status i kommunene

Nesseby

Økonomiavdelingen har over lang tid vært egen virksomhet og har en bemanningsplan med 3,5 årsverk. De mener selv å ha god kompetanse og kapasitet til løpende driftsoppgaver, selv om det på enkelte områder kan oppstå noe etterslep. Innfordringsområdet flyter rimelig bra. Likeledes mener de at budsjettarbeid, økonomistyring og rapportering er oppgaver som håndteres godt. Det er også laget rutiner for finansforvaltningen som fungerer OK. På områdene for økonomisk

internkontroll er det fortsatt formelle mangler, men et arbeid med dette pågår.

Til arbeidet med selvkostregnskap brukes tjenester fra privat selskap og eiendomsskatt på verker/bruk opereres av teknisk. Nesseby fakturerer ikke, men har innfordring. Det er i 2021 laget helt nytt økonomireglement og i dette tillegges funksjon som innkjøpsansvarlig i kommunen til økonomisjefen.

Båtsfjord

I Båtsfjord ligger økonomiavdelingen som en egen virksomhet og kommunen har i mange år hatt en flat og bred struktur. Nå er det startet et organisasjonsprosjekt (intern ledergruppe) for å lage en sektormodell. I dag er lønn og personal adskilt, der lønn ligger i økonomiavdelingen mens personal ligger utenfor. Bemanninga på avdelingen har også vært noenlunde stabil og slik har det vært over mange år. Da skatteoppkrevingen ble tatt bort fra kommunen i 2020, beholdt man «skatte»-stillingen i økonomiavdelingen.

Kommunen mener selv at det går bra med regnskap, innfordring og faktura. Lønn er litt sårbart med bare en person og det må alltid planlegges godt for ferier, fravær etc.

Budsjettarbeid, økonomistyring og rapportering går veldig greit. Selvkost og eiendomsskatt er tjenester hvor teknisk har ansvar, men hvor økonomi bidrar. Kommunen planlegger å se nærmere på nytt finansreglement, men samtidig er utfordringene på dette feltet ikke så store. Det ligger ingen kommunal innkjøpsfunksjon i økonomiavdelingen (det er tenkt anskaffelse av datasystem for innkjøp). Utvikling og forbedring av den økonomiske internkontrollen jobbes det med kontinuerlig.

Berlevåg

Økonomikontoret i Berlevåg er en stabsavdeling hos rådmannen og denne organiseringen har fungert over tid. Økonomisjefen har lang erfaring fra avdelingen og fra lederstillingen.

I dag er det fire faste hele stillinger på avdelingen. Det var vakanse og fravær gjennom 2020 blant annet som følge av sykdom, men situasjonen er bedret gjennom 2021 slik at avdelingen nå fungerer tilfredsstillende.

Økonomiavdelingen mener selv at det er veldig god kontroll på lønn og likeledes på alle funksjoner ved regnskap A-Å. Mener også at faktura og innfordring er oppgaver som løses bra.

Budsjett og økonomistyring, samt rapportering, fungerer bra. Selvkostområdene løses gjennom bruk av datasystem. Avdelingen mener at økonomisk internkontroll er ganske bra, mye «takket være oppegående revisor». Oppsummert føler man at man er ganske god på ganske mye av de praktiske løpende oppgavene, samtidig som det er situasjoner hvor man kan være sårbare ved fravær og at det jevnt over er tidspress i kommunal sektor.

Tana

Økonomifunksjonen har vært plassert i en egen virksomhet som «økonomi og service»-etat, men er det siste året omflyttet til å bli en stabsfunksjon hos kommunedirektøren. Enheten er etter egen bedømming godt bemannet og har hatt relativt stabil personalsituasjon. Dog har det vært mer turbulent hele siste år (2021) med komplekse saker og også vakanser. Det foregår vinter 2022 vurderinger og nyrekruttering.

Tana er ganske bra på reglement og rutinebeskrivelser (det er laget mange), men noe svakere på å kontrollere at de fungerer og etterleves internt. I 2021 fikk kommunen tilbakemelding om situasjonen på internkontrollområdet fra kommunerevisjonen. Mener selv å ha god kompetanse på budsjett, økonomistyring og rapportering, men viktig kompetanse slutter.

I dag er det ikke deltakelse fra økonomiavdelingen i de ukentlige ledermøtene, men økonomi blir tatt inn når det budsjett- og økonomirapporter behandles. Økonomisk internkontroll har vært «minus», men signalene er at dette arbeidet skal starte opp.

Økonomiavdelingens forvaltningsansvar for økonomiske verdier

Innledning

De fire kommunene i Vestre Varanger med til sammen nær 7.000 innbyggere forvalter store økonomiske verdier.

Nedenfor er tatt med noen nøkkeldata for å illustrere omfanget av ressurser og forpliktelser, slik at man får et samlet bilde av hvilket ansvar økonomiforvaltningene har.

Nøkkeltallene presenteres for kommunal drift eksklusive kommunale foretak og interkommunale selskap.

Årlige inntekter

	Beløp (1000 kr)				Sammenstilt 4 k-
	2020				
	Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	
Rammetilskudd	67 969	160 300	78 280	108 120	414 669
Inntekts- og formueskatt	25 531	74 459	20 286	58 016	178 292
Eiendomsskatt totalt	8 209	6 776	599	7 776	23 360
Andre skatteinntekter	118	14	0	0	132
Andre overføringer og tilskudd fra staten	1 157	8 843	15 619	6 706	32 325
Overføringer og tilskudd fra andre	32 065	69 300	28 745	41 761	171 871
Brukerbetalinger	5 289	3 940	2 782	6 566	18 577
Salgs- og leieinntekter	12 351	32 759	16 019	23 815	84 944
Sum driftsinntekter (A)	152 689	356 391	162 330	252 760	924 170

Årlige utgifter

Lønnsutgifter og oppgavepliktige godtgjørelser	74 365	194 882	85 444	142 009	496 700
Sosiale utgifter	8 871	17 034	11 474	16 159	53 538
Kjøp av varer og tj som inngår i komm tj produksjon	24 249	49 196	27 259	37 995	138 699
Kjøp av tjenester som erstatter komm tj produksjon	18 348	38 975	11 235	26 602	95 160
Overføringer og tilskudd til andre	12 493	28 108	11 201	13 945	65 747
Avskrivninger	10 208	22 184	7 537	13 875	53 804
Sum driftsutgifter (B)	148 534	350 379	154 150	250 585	903 648

(kilde: SSB-kostra)

Kommunene har i sum en årlig driftsinntekt på nær 925 mill. kr. og hvis en tar med kommunale foretak og interkommunale selskap så ligger omsetningen over 950 mill. kr.

Lønnsforvaltningen er på omkring 500 mill. kr. og det kjøpes inn varer og tjenester for nær 250 mill. kr.

Lokal eiendomsskatt utgjør enn samlet inntekt på 23,3 mill kr. Over 330 mill. kr. av inntektene er salgs- og leieinntekter eller særtilskott/-overføringer som krever gode rutiner og innsats å kreve inn.

Balanseverdier

	Beløp (1000 kr)				SUM 4 k- "konsern"
	2020				
	Berlevåg	Tana	Nesseby	Båtsfjord	
A. Anleggsmidler	760 116	1 191 476	516 105	1 002 089	3 469 786
herav: Faste eiendommer og anlegg	518 113	602 872	265 643	504 913	1 891 541
A.2 Finansielle anleggsmidler	22 068	32 502	21 794	50 286	126 650
herav: Aksjer og andeler	14 276	17 073	6 302	22 200	59 851 ←
herav: Utlån	7 792	15 429	15 492	28 086	66 799
A.4 Pensjonsmidler	207 248	539 977	219 282	399 595	1 366 102 ←
B. Omløpsmidler	91 371	125 886	67 157	118 664	403 078
herav: Bankinnskudd	59 409	49 402	46 969	71 597	227 377
B.3 Kortsiktige fordringer	31 962	76 484	20 188	47 067	175 701
herav: Kundefordringer	8 018	8 757	15 119	8 640	40 534
herav: Premieavik	11 547	37 752	3 287	23 138	75 724
Sum eiendeler (A+B)	851 487	1 317 362	583 262	1 120 753	3 872 864
C. Egenkapital	231 214	245 486	210 514	270 174	957 388
C.1 Egenkapital drift	49 721	36 843	34 178	55 294	176 036 ←
herav: Disposisjonsfond	36 669	11 972	27 163	41 622	117 426
herav: Bundne driftsfond	13 035	24 839	7 015	13 672	58 561
C.2 Egenkapital investering	283	4 834	2 645	-4 755	3 007
herav: Ubundet investeringsfond	1 368	1 520	1 212	1 390	5 490
herav: Bundne investeringsfond	210	3 314	1 433	1 325	6 282
D. Langsiktig gjeld	596 747	1 016 714	347 315	809 116	2 769 892
herav: Lånegjeld til kredittinstitusjoner	376 653	503 844	141 942	413 045	1 435 484 ←
D.3 Pensjonsforpliktelse	220 094	512 870	205 373	396 071	1 334 408
E. Kortsiktig gjeld	23 857	55 164	25 432	41 463	145 916
herav: Leverandørgjeld	10 012	24 135	8 618	19 095	61 860
herav: Annen kortsiktig gjeld	12 803	32 118	16 800	21 162	82 883
Sum egenkapital og gjeld (C+D+E)	851 818	1 317 364	583 261	1 120 753	3 873 196

(kilde: SSB-kostra)

Samlet lånegjeld i kommunene var på vel 1,43 mrd. kr. Kommunenes oppsamlede pensjonsmidler, respektive -forpliktelser beløper seg til noe over 1,3 mrd. kr.

Ved utgangen av 2020 hadde de fire kommunene til sammen 176 mill. kr. inntående i driftsfond, hvorav mestedelen på det frie disposisjonsfondet.

Kommunene skal ha et lokalt finansreglement som bestemmer hvordan finansforvaltningen skal være (både gjeld og eiendeler) og det skal utarbeides interne rutiner for risikostyring og jevnlig rapportering.

Samlet sett er det store verdier som løper gjennom de kommunale kassene hvert år. Nøkkeltallene tjener som illustrasjon på at de store verdiene, både som inntekter og utgifter - som eiendeler og gjeld - må forvaltes på en god og kompetent måte.

En driftssikker og kompetent økonomiforvaltning er en sentral brikke i å sikre verdiene og hindre mislighold, slik at kommunene får inn de inntekter de skal ha og at det ikke utbetales pengebeløp urettmessig.

Nærmere om Kommunerevisjonen

Kommunerevisjonen er en viktig del av den kommunale forvaltning og gjennom Kommuneloven har revisjonen en tydelig rolle i økonomisystemet og også en rolle i hele den lokale forvaltning og tjenesteproduksjon.

Det er kontrollutvalget og kommunestyret som avgjør revisjonstjenesten. I et interkommunalt

økonomisamarbeid vil det generelt sett være en fordel om kommunene er tilknyttet samme revisjonsselskap.

I dag er Tana, Berlevåg og Nesseby knyttet til KomRev NORD, mens Båtsfjord har knyttet seg til Vest-Finnmark Kommunerevisjon.

Teknisk kompatibilitet

De fire økonomiavdelingene framstår i nåværende form som relativt like, både mht. organisering, innhold og teknisk utrustning.

Det er få gråsonefelt hvor oppgaver er delt mot andre sektorer eller tjenester. Det er heller ikke delte stillinger eller funksjoner som påvirker situasjonen negativt.

2.4 Utfordringsbilde – eksterne og interne påvirkningsfaktorer

Utfordringsbildet: hva vet man om faktorer som utfordrer kommunene på dette saksfeltet i årene som kommer?

En nøkkelkompetanse-tjeneste på bakrommet

Økonomifunksjonen i kommunene er en støttetjeneste plassert i den sentrale administrasjonen og med ansvar direkte til linjeorganisasjonen. Den benevnes som en såkalt *backoffice*-tjeneste, men er viktig og nødvendig for all virksomhet og planlegging i kommunene, både for løpende drift og som beslutningsstøtte for styringsorganene.

Eksterne påvirkningsfaktorer

Økonomiforvaltningen er omgitt av et lov- og regelverk som regulerer arbeidet, men er i mindre grad utsatt for endringer gjennom politiske reformer mv. Uaktet dette så har det de siste årene skjedd politisk motiverte endringer i rammebetingelsene ved statliggjøringen av skatteoppkreverrollen.



Økt digitalisering og automatisering

De sterkeste vedvarende drivkreftene som påvirker tjenesten er automatisering og digitalisering og dette forventes fortsatt å være tilfelle. Denne stadige tilpasningen utfordrer lokal kompetanse, men på samme tid innehar man praksiserfaring som kan håndtere endringer, i alle fall dersom de følger etablert mønster. Det innebærer en styrke ved organisasjonen.

Skjerpede krav til internkontroll

Fra 01.01.2021 er Kommunelovens § 25 trådt i kraft og inneholder strengere krav til kommunene hva gjelder systematisk internkontroll. Sentralt i dette er utarbeidelse av rutiner og prosedyrer samt avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik. Selve internkontrollsystemet retter seg særlig mot å sikre at regelverk og rutiner etterleves.



Særlig innen økonomiforvaltningen stilles det krav til internkontroll. Men den kompetanse som finnes innen økonomifaget kan nyttiggjøres overfor linjeorganisasjonen. En god internkontroll er også verdifull i forhold til kommunerevisjonens arbeid.

Egenkontroll er et vidt begrep og kan omfatte prosesser for å gi rimelig sikkerhet for målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering, og overholdelse av lover og regler. Kommunene har tradisjonelt hatt mange ulike kontrolltiltak, men de har gjerne vært fragmenterte og lite systematiserte. Dette har medført risiko for at avvik ikke har blitt avdekket og fulgt opp, og vi har sett uønskede hendelser i kommunesektoren, som kan knyttes opp til svikt i internkontrollen.

Det kan skilles mellom spesifikk internkontroll på tjenesteområder, og mer generell for gjennomgående støttefunksjoner. Økonomisk internkontroll er en sentral del av virksomhetens internkontroll, og knytter seg til regnskapet, og transaksjoner som ender i regnskapet.¹⁰ Den skal bidra til at kommunen effektivt når sine økonomiske mål, og forhindre ressursløsning og misligheter.

Også økonomilederne peker på internkontroll som et vanskelig område. Ved siden av generell sårbarhet ved noen sentrale økonomitjenester, er det internkontroll som framtrer som et arbeidsfelt med svakheter. Tross at kommunene har utarbeidet et sett av styringsdokument og rutinebeskrivelser med avvikssystem, så er det aktive handlingsorienterte kontrollarbeidet underprioritert på flere hold.

Interne faktorer

Også indre og organisatoriske faktorer gir utfordringer på sikt. Selv om situasjonen i 4k-kommunene i dag preges av relativ stabil bemanning og god praksiskompetanse, så kan det i et 4-6 års perspektiv skje endringer ved naturlig avgang, vakanser mv. som det er rimelig å hensynta.

Kompetanse og kapasitet

Økonomilederne er nokså samstemte i at det i dag finnes tilstrekkelig kompetanse og kapasitet internt i organisasjonene til de løpende arbeidsoppgavene. Men det framheves at man lever med en sårbarhet fordi mye praksiskunnskap ligger på individnivået med risiko for tjenesteutøvelsen ved fravær, ad hoc-situasjoner, etc.

De fire kommunene har ikke til nå hatt formalisert samarbeid innen økonomiområdet på annet plan enn som et personlig anlagt nettverk. Forøvrig poengterer økonomilederne samstemte at infrastruktur mht. data og fagsystemer er tilstrekkelig og god.

Trygg og stabil ledelse

Å bygge opp og lede en ny organisasjon med flere geografisk adskilte arbeidslokasjoner og en medarbeiderstab med bakgrunn fra fire ulike lokale miljøer, vil være en spennende og krevende oppgave. I innfasingperioden må det gis tid til å drive lederrollen slik at organisasjonen slipes til og dyktiggjøres, samtidig som dialogen og kommunikasjonen med personalgruppa må være tett, trygg og oppfrende.

¹⁰ Kommuneleoven (2018) §§14-1 og 14-13.

Kulturell omstilling

Etablering av en ny organisasjon innebærer endringer for de ansatte. Fra å være en viktig del av en lokal organisasjon til å virke og operere i et større nettverksbasert kommunefellesskap der mestedelen av kollegaene og arbeidsoppgavene finnes utenfor synsvidde spredt rundt i regionen og utenfor den kjente lokale organisasjonen, vil utfordre selvbildet.

Det blir viktig å sette inn tiltak for å bygge et godt arbeidsfellesskap, arbeidsmiljø og en ny organisasjonskultur. Dette vil komme som typiske etableringskostnader og måtte ha oppmerksomhet i lang tid etter oppstart.

Om distansearbeid og distribuerte arbeidslokasjoner

Innledning

4k-samarbeidet tar utgangspunkt i en balansert fordeling av arbeidsplasser og at ansatte skal ha mulighet til å kunne arbeide fra sin nåværende arbeidsplass også i et interkommunalt format.

Dette vil innebære en mental og praktisk omstilling av så vel tilvante arbeidsmønstre som arbeidsmiljø. De ansatte må tilvennes til å arbeide i et nyskapt og virtuelt fellesskap, med fysisk distanse til sine kollegaer i nettverksteamet og med mer bruk av digitale kommunikasjonsformer. Samtidig er dette den eneste praktiske måten å organisere dette på, så lenge en gruppe medarbeiderne sammen skal utføre en viss mengde arbeidsoppgaver fordelt på 4 ulike steder. Det faller dermed ned på det som særpreger all innovasjon og utvikling – det er både krevende og spennende.

Bevisst holdning til at man vil foreta en omstilling som forutsetter nye arbeidsmåter og nye sosiale kommunikasjonsmåter mellom medarbeidere på innen samme organisatoriske enhet.

Nye arbeidsmønstre vokser fram

Lokalmiljø og omgivelser rundt arbeidsplassene endres gradvis og kontinuerlig. Den senere tiden er helt nye holdninger og arbeidsmønstre kommet til gjennom de erfaringer pandemien har gitt. Større selskap, som Schibsted, har gjort evalueringer av pandemi og bruken av hjemmekontor med sikte på å tilrettelegge en politikk for framtida¹¹. Men selv om modernitet og nye arbeidsvaner innebærer muligheter, så må verdien ved faste arbeidsplasser ikke underkjennes. Fortsatt er fysiske arbeidsmiljø og fellesskap viktige for kultur, innovasjon og effektivitet.

Digitalisering – distansearbeid – virtuelle nettverksteam

Å arbeide på distanse og i et virtuelle nettverksteam er nye arbeidsmønstre som det er lite erfaring og forskning på. Her kan det også være betydelige ulikheter mellom bransjer og yrkesgrupper.

Det finnes mye erfaring fra ulike former for ambulerende arbeid, arbeid på flere arbeidslokasjoner og såkalt nomade-arbeid (som Telenor praktiserte på sitt hovedkontor) hvor medarbeidere ikke har egne faste, fysiske kontor. De nye trendene med utstrakt bruk av distansearbeid og virtuell kommunikasjon mellom nære medarbeidere er fortsatt uvante for mange og det er forhold som man må hensynta ved omorganiseringer.

¹¹ «- I Schibsted startet vi med å spørre de ansatte. Ønsket de å returnere, eller hadde de fått sansen for hjemmekontortilværelsen? Svaret var – overveldende – det siste. Omtrent åtte av ti ønsker å jobbe helt eller delvis hjemmefra, også etter pandemien. Det har vi valgt å legge til rette for, og lar den enkeltes ønsker veie tungt når hvert team bestemmer seg for arbeidsform i en ny, hybrid hverdag.»
(Kristin Skogen Lund, konsernsjef Schibsted, artikkel 30. august 2021)

I en rapport fra SNF ¹² blir det blant annet pekt på at de ansatte opplever «*det som mer utfordrende å bygge og vedlikeholde relasjoner i virtuelle team som følge av mindre sosial interaksjon og noe mangel på kjennskap til hvordan fjernlokaliserte teammedlemmer bør imøtekommes og håndteres*» og at «*mulighetene for å bygge relasjoner til andre ansatte på tvers av teamene færre*».

Samme regelverk for arbeidsmiljø og hms

Regelverket for arbeidsmiljø og hms er universelt og gjelder uansett hvordan arbeidsplassene er organisert. Men regelverket kan henge litt etter utviklingen og er ofte avhengig av praktiske erfaringer av nye trender og lengre utredningsarbeider før det kan implementeres. Det er et selvstendig krav til arbeidsgivere å tilrettelegge arbeidsplass og -miljø og ansvaret gjelder ikke minst når arbeidsgivere foretar omorganiseringer og omstillinger.

Virtuelle team i teorilitteraturen

I likhet med det generelle teambegrepet finnes det flere definisjoner av virtuelle team hver med sine ulike tilnærminger og vinklinger.

Thompson ¹³ definerer virtuelle team som «*et oppgavefokusert team som møtes uten at alle dets medlemmer er fysisk til stede eller nødvendigvis arbeider til samme tid. Et virtuelt team består av medlemmer som jobber sammen på tvers av tid og rom ved hjelp av elektronisk informasjonsteknologi*».

Denne definisjonen innbefatter de kanskje to viktigste kjennetegnene ved virtuelle team, hvorav det ene handler om bruken av teknologibasert kommunikasjon, nemlig at e-post, internett og annen nettbasert teknologi gjør at teamets medlemmer kan kommunisere uten å sitte ansikt til ansikt. Det andre kjennetegnet ved virtuelle team er knyttet til uavhengighet fra tid og rom, slik at medlemmer av virtuelle team arbeider fra forskjellige lokasjoner og på tvers av store geografiske avstander.

Nærmere om tillitsbasert arbeid og effektivitet

Alle typer team, både tradisjonelle og virtuelle, er avhengige av tillit for å arbeide effektivt. Høy grad av tillit er i teamlitteraturen ansett for å lede til positive relasjoner, åpen kommunikasjon, samarbeid og bedre beslutningstaking, noe som gjør det til et typisk kjennetegn på effektive team (Lukić & Vračar). ¹⁴

For å etablere tillit i virtuelle team påpeker Liao ¹⁵ at teammedlemmene bør treffes ansikt til ansikt mens teamet ennå er i en oppstartsfasen, og at det videre bør legges til rette for slike fysiske møter jevnlig for å etablere og opprettholde tilliten. I tillegg foreslås det at teamet fokuserer på bruk av tale- og videobaserte kommunikasjonsverktøy for å stimulere til synkron informasjonsdeling og interaksjon.

Det er derfor mye som tyder på at nye virtuelt baserte enheter hvor medarbeiderne ikke møter hverandre fysisk på samme arbeidsplass hver dag, må investere i relasjonsbygging og organisasjonskultur på nye måter. En måte kan være å tilrettelegge for jevnlig sosiale kontakt- og møtepunkter.

¹² Westbye Ølstad / Ringen (2019), Samhandling i virtuelle team, SNF-rapport nr 03/19, Bergen.

¹³ Thompson (2015). Making the Team: A Guide for Managers.

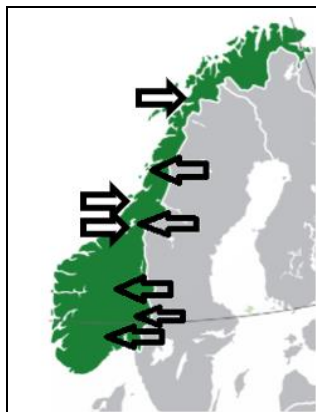
¹⁴ Lukić & Vračar (2018). Building and Nurturing Trust Among Members in Virtual Project Teams.

¹⁵ Liao (2017). Leadership in Virtual Teams: A Multilevel Perspective.

2.5 Erfaringer med økonomisamarbeid i andre kommuner

Innledning

Samarbeid om økonomitjenester i interkommunale modeller er etablert og i drift flere steder i landet. I dette avsnittet presenteres en håndfull av disse. Et fellestrekk er at ordningene har vært i drift noen år og således hatt tid til å vinne erfaringer.

	<p>Det finnes ulikheter mellom organisering og innhold. Av disse 8 eksemplene er det både vertskommunesamarbeid og IKS. Innholdet i de interkommunale tjenestene varierer også noe. Viktige områder som regnskap, faktura og innfordring har alle plassert i den interkommunale fellesenheten og de fleste har også lønnsfunksjonen der. Derimot har noen beholdt områdene budsjett/økonomistyring/rapportering i «hjemkommunen» og plassert dette området i nærhet av rådmannen.</p>
---	---

Inn-Trøndelag

Inn-Trøndelag Regnskap og Lønn¹⁶ er et administrativt vertskommunesamarbeid innenfor økonomifunksjoner opprettet av kommunene Inderøy, Steinkjer og Snåsa. Kommunene har et samlet folketall på ca 33.000, hvorav Steinkjer har 24.000. Vertskommune for den interkommunale økonomienheten er Inderøy (med 6.700 innbyggere). Samarbeidet gjelder regnskap og lønn, mens budsjett og økonomistyring fortsatt ligger til hver kommunene. I Inderøy er det eksempelvis en controller/økonomirådgiver i rådmannens stab og i Snåsa egen økonomisjef.

HALD-samarbeidet

HALD-samarbeidet rundt Sandnessjøen på Helgelandskysten (Herøy, Alstahaug, Leirfjord og Dønna) ble etablert 2013 og er organisert med et økonomikontor på rådhuset i senterkommunen Alstahaug, samt en liten avdeling på Herøy som driver fakturahåndteringen. I 2018 hadde økonomikontoret 11 ansatte. De 4 kommunene har til sammen et folketall nær 13.000. Samarbeidet knaket en del i 2017-18 etter den første 4-årsperioden. Da ble det framlagt ny avtale med forslag til justert kostnadsfordeling. Opprinnelig var modellen basert bare på innbyggertall, men så kom et forslag til ny modell med en fast grunnandel på 25 % og resterende 75 % fordelt etter innbyggertall. Leirfjord sa opp avtalen, noe som umiddelbart forårsaket at Alstahaug varslet oppsigelse av motsvarende avtale om IKT-samarbeid. Det ledet i sin tur til hektisk møteaktivitet mellom kommunene før alt roet seg og ny avtale ble vedtatt fra 2019.

Erfaringene er oppsummert slik av administrasjonssjefen i Leirfjord: Den interkommunale fellesenheten for økonomi og skatteinnkreving har vært i drift siden 2013. Utgangspunktet for samarbeidet var en målsetting om økonomisk gevinst. Men, like viktig var gevinster som:

- ♣ Redusert sårbarhet for økonomitjenesten i den enkelte kommune
- ♣ Mulighet for overlapping av arbeidsoppgaver ved ferie/fravær
- ♣ Økt samlet kompetanse (fagmiljø)
- ♣ Økt effektivitet

¹⁶ <http://www.inderoy.kommune.no/inn-troendelag-regnskap-og-loenn.286087.no.html>

- ♣ Bedre utnyttelse av spisskompetanse
- ♣ En samlet fagenhet fremstår som mer attraktiv i rekrutteringsøyemed
- ♣ Økt kvalitet på tjenestene
- ♣ Reduksjon av kostnader

Etter vel 5-6 års drift «*har økonomienheten innfridd på de fleste områder*». Siden oppstart er personalressursene redusert med ca. 4 årsverk, dette har skjedd ved naturlig avgang. Kvalitetsmessig har enheten løftet seg betydelig, bl.a. har samtlige kommuneregnskap blitt ferdigstilt og overlevert kommunerevisjonen innen frist og HALD-kommunene har fått gjennomført 5%-kravet om arbeidsgiverkontroller de siste årene.

Midt-Gudbrandsdal Økonomikontor

Midt-Gudbrandsdal Økonomikontor (MGØ)¹⁷ er et interkommunalt samarbeid mellom Ringebu og Sør-Fron kommune. De to kommunene er omtrent jevnstore og har samlet ca 7.500 innbyggere. Selskapet ble opprettet i 2005 og er organisert i tre avdelinger; innfordring av kommunale krav, innkjøp og regnskapsavdeling.

I tillegg håndterer de også innfordring av kommunale krav for nabokommunen Nord-Fron og ulike særregnskap (kirke, m.v.).

Både MGØ og den ene deltakerkommunen «*har ønsket å legge lønn til samarbeidet*», men den andre kommunen vegrer fordi de vil beholde sin egen eksisterende integrerte ordning mellom lønn og personal. De sentrale økonomifunksjonene budsjett/økonomistyring ligger fortsatt til rådmannens stab i hver enkelt kommune.

Odal økonomikontor

Odal økonomikontor¹⁸ åpnet i 2014 og er et felles økonomikontor for Sør-Odal og Nord-Odal kommuner. De to kommunene er nokså jevnstore og har i alt nær 13.000 innbyggere. Økonomikontoret er lokalisert i kommunehuset i Nord-Odal og har i dag 14 ansatte som jobber innenfor fagområdene lønn, regnskap/faktura/innfordring samt budsjett / finans (inkl økonomirapportering og investeringer).

Innherrred kommunesamarbeid Regnskap, Innfordring og Lønn (IKRIL)

Innherrred kommunesamarbeid Regnskap, Innfordring og Lønn (IKRIL)¹⁹ er et samarbeid mellom kommunene Verdal og Levanger. Kommune er ganske jevnstore med et samlet folketall på ca 25.000. Kommunene ligger også geografisk nær hverandre og hadde tidligere en etablert Samkommune som ramme for samarbeidet (inntil samkommunemodellen ble tatt ut av loven 2017).

IKRIL har ansvaret for regnskap, lønn og faktura/innfordring i de to kommunene og et ikke ubetydelig antall ulike interkommunale ordninger (KF, IKS, m.v.). Antall ansatte har vært rundt 15 personer. Det arbeides nå med flere nye prosjekt for å se på utviklingspotensialet i IKRIL, både internt og eksternt. Et prosjekt er rettet mot et mulig samarbeid nordover og det eksisterende samarbeidet rundt Steinkjer (Inn-Trøndelag Regnskap og Lønn, se ovenfor) og et annet forslag er å vurdere å utvide oppgaveporteføljen for IKRIL.

FØNK

FØNK²⁰ er et fellesskap mellom tre mindre kommuner i Numedalen, Buskerud. Nore og Uvdal kommune, som ligger øverst i Numedalen, har arbeidsgiveransvaret for fellestjenesten for Numedalskommunene (FØNK). De tre kommunene har i alt ca 6.500 innbyggere, hvorav Rollag er

¹⁷ <https://www.ringebu.kommune.no/mgo/>

¹⁸ <https://www.nord-odal.kommune.no/category17253.html>

¹⁹ <https://www.verdal.kommune.no/Organisasjon/Virksomhetsomrader/Regnskap-innfordring-og-lonn/#arsberetning>

²⁰ <https://www.rollag.kommune.no/artikkel/felles-oekonomitjeneste-for-numedal>

den minste med ca 1.400 innbyggere.

Det er FØNK som utarbeider grunnlaget for arbeidet med budsjett- og økonomiplan samt perioderapporter og regnskapsavslutningen. Lederen i FØNK (økonomisjefen) deltar i ledermøtene i alle tre kommunene. Det poengteres at *«i særlig arbeidskrevende perioder (budsjett- og regnskapsperiodene) prioriteres deltakelse der disse sakene er på agendaen»*.

Astafjord-samarbeidet

De tre kommunene Gratangen, Lavangen og Salangen i Sør-Troms har siden 2008 hatt flere interkommunale samarbeidsordninger, blant annet økonomitjenester, IKT, kart/oppmåling og barnevern. Til sammen er det om lag 4.400 innbyggere i området, der Lavangen er minst med rundt 1000 innbyggere og Salangen er størst med 2.200 innbyggere. Det er 5-6 mil på både/og-veg mellom de to ytterste kommunene, så dagpendling er mulig.

Astafjord Innfordring er et samarbeid med Gratangen som vertskommune og hadde 3,5 årsverk før statliggjøringen av skatteoppkreverfunksjonen. Nå har de 1,5 årsverk og ivaretar særnavnsfunksjonen og overtar innfordringen av alle kommunale krav etter at hovedkrav er forfalt.

Det sies fra Astafjord Innfordring at *«1,5 årsverk noe i underkant av hva som er forsvarlig for å kunne sikre en faglig forsvarlig tjeneste over tid»* og at *«dersom man vurderer å skille ut innfordring som en egen enhet i et eventuelt økonomisamarbeid, så er det veldig viktig å samle disse ressursene på et fysisk sted.»*

Astafjord Lønn og Regnskap har Lavangen, den midterste kommunen, som vertskommune og kontorsted er kommunesenteret Tennevoll. Det er om lag 7-8 ansatte som utfører regnskap/lønn A-Å. Budsjett- og økonomistyring er ikke en del av samarbeidet, men ivaretas lokalt i kommunene.

Fra Gratangen sier en kommunal enhetsleder: *«Mitt klare inntrykk er at hver enkelt kommune er fornøyd med samarbeidet. Det er ingen som ønsker seg tilbake til tiden før samarbeidet.»* Riktignok kan det oppstå mindre gnisninger som at interkommunale ordningen (ofte) unntas budsjettkutt og at kommunene ikke har direkte styring med enkelte detaljer i ordningene.

Rådmannen i Lavangen uttaler at *»- samarbeidet som ble satt i drift i 2008 har vært en soleklar suksess med tanke på stabil arbeidskraft og i tillegg evnen til å levere gode tjenester. De interkommunale avdelingene har bidratt til større fagmiljø, flere ansatte med samme kompetanse som kan overta jobben ved fravær.»*

Fosen-samarbeidet

Fosen-samarbeidet mellom 4 kommuner (Indre Fosen, Ørland, Åfjord og Osen) som tilsammen har et folketall på vel 25.000 innbyggere. Største kommuner er Ørland og Indre Fosen (ca 10.000 innbyggere hver) og minste kommune er Osen (ca 1.000). Samarbeidet har utviklet seg over år og består av mange ulike tjenester.

På økonomiområdet er det delt i 3 ulike avtaler; en for regnskap/faktura, en for lønn og en for innfordring. Disse samarbeidsavtalene ble først etablert i 2004.

*Fosen Regnskap*²¹ er et samarbeid som fører regnskap og er fakturamottak for de 4 kommunene, samt kirkelige fellesråd, kommunale KF, IKS og AS. Kontoret ligger i Ørland kommune (Bjugn), har 9-10 ansatte og et årsbudsjett på vel 8 mill. kr.

Fosen Lønn er felles lønningskontor for de 4 kommunene på Fosen og kontoret har ansvar for utlønning til kommunene samt tilhørende firma og kirkelige fellesråd. Åfjord kommune er vertskommune for Fosen Lønn, kontoret har 6 ansatte og et årsbudsjett på 6 mill. kr. De ansatte jobber på distanse mot nokså faste firma (A-Å) og har ordinært kundemøter en gang per år. De ansatte mener det fungerer godt, de *«sitter i et fagmiljø, hvor deling av kunnskap og opparbeiding av kompetanse står sterkt i fokus.»* Lederen poengterer at *«lønnsområdet siden 2015 er blitt mer og mer komplekst (ex. a-meldinger) og sier at hun «hadde sett mørkt på å sitte alene i en kommune med dette»*,

²¹ <https://orland.kommune.no/tjenester/okonomi-og-finans/fosen-regnskap/>

Fosen inkasso er et samarbeid om innfordring av ubetalte forfalte pengekrav for fire kommuner på Fosen og vertskommune er Indre Fosen. I tillegg til kravene fra kommunene direkte, inndrives krav fra Fosen Renovasjon IKS, Fosen Regionråd og Indre Fosen kirkelige fellesråd. Samarbeidet har et årsbudsjett på vel 3,5 mill kr og 3-4 ansatte.

Dersom man summerer får man et samlet årsbudsjett på om lag 17-18 mill kr og nær 20 ansatte. Det særegne ved Fosen er at de har separate avtaler på hvert av de 3 økonomiområdene og at vertskommuneforpliktelsene ligger til 3 ulike kommuner.

....

Kommunene gir tilbakemelding om at tjenestene fungerer bra og ordningen med 3 separate avtaler er også ok, så de «*har ikke diskutert samordning av tjenestene*» og «*ser det vel heller ikke som særlig aktuelt i de kommende årene.*»

Fra Fosen får man også inntrykk av at det «*er forholdsvis få utfordringer med å ha dette delt, så lenge man har samme fagprogrammer.*». De poengterer at felles IKT-struktur og fagprogram bør ligge i bunn av samarbeidene. Hver kommune har i dag egen stilling for budsjett og økonomistyring. Oppsummert synes det å være tilfredshet med ordningene. Osen, som er minste kommune og ligger ganske lang reiseavstand fra de øvrige (ca 10 mil dårlig veg), gir god tilbakemelding på hvordan ordningene fungerer.

Nye samarbeid om innfordring etter statliggjøringen av skatteinnkrevingen

I forbindelse med statliggjøringen av skatteinnkrevingen i 2020 er det flere kommuner som har gått sammen og etablert et nytt interkommunalt samarbeid om innfordringsoppgavene. Dette har skjedd gjennom å omorganisere personalressursene som tidligere lå til skatteinnkreving/kemnerfunksjon og sette disse inn i nye funksjoner for å konsolidere og forsterke kommunenes innsats på innfordring av kommunale pengekrav. Blant annet på Toten og i Hallingdal er det etablert nye vertskommune-samarbeid, eller reforhandlet gamle avtaler, for å håndtere kommunenes oppgaver på dette feltet. De seks kommunene i Hallingdal (Hol, Ål, Hemsedal, Gol, Nes og Flå) har etablert et felles innkrevingskontor med to ansatte. De fire kommunene på Toten (Gjøvik, Søndre Land, Østre og Vestre Toten) har etablert et samarbeid med Vestre Toten som vertskommune for innfordringsoppgaver og kontoret er satt opp med 6 stillinger.

Andre samarbeid

Det finnes også eksempler på samarbeidsløsninger som er nedlagt. Et eksempel er den nokså kortvarige løsningen mellom Nesseby og Tana som var i gang i tidsrommet 2004-08. Erfaringene fra prosessen rundt etablering og avvikling av dette samarbeidet er nyttig kunnskap og det er presentert litt nærmere i et eget avsnitt.

Et annet eksempel er Nordlandskommunene Tjeldsund og Evenes, et samarbeidet ble avsluttet under «kommunereformen» da Tjeldsund ble sammenslått med Skånland og overflyttet til Troms fylke. Kommunene var jevnstore og Evenes var vertskommune for et økonomisamarbeid som omfattet alt fra skatt til lønn, men ikke låneforvaltning, budsjett- og økonomirapportering.

Oppsummering

Et typisk trekk ved disse eksemplene er at kommunene ligger i geografisk nærhet og med relativt korte reiseavstander, selv om to av kommunene i HALD er øykommuner og avhengige av ferjer. Daglig pendling mellom kommunesentraene er for størstedelen mulig (med mulig unntak av Osen/Åfjord på Fosen og Snåsa).

Et annet trekk er at funksjonene i stor grad er samlokalisert, men med visse modifikasjoner, særlig hva angår Fosen-samarbeidet som skiller seg ut med en tydelig desentralisert modell (3 ulike vertskommuner og 3 samarbeidsavtaler).

Alle disse samarbeidsordningene ble etablert før Kommunereformen (2015-16) og har dermed fungert både over ganske mange år og også «overlevd» strukturdebatten.

	Regnskap	Faktura/ innforbr	Lønn	Budsjett / øk styring	Innkjøp		
Inn-Trøndelag	x	x	x				
HALD (S sjøen)	x	x	x	x			
Gudbrandsdal	x	x			x		
Numedal (FØNK)	x	x	x	x			
Odal	x	x	x	x			
Innherred (IKRIL)	x	x	x				
Astafjord	x	x	x				
Fosen	x	x	x				

Forøvrig er det noen ulikheter med hensyn på innhold og tjenestekatalog. I noen av samarbeidsmodellene er budsjett/økonomistyring/rapportering fortsatt i «hjemkommunene». Bare i ett av samarbeidene er innkjøp lagt til fellesenheten. Ingen av samarbeidene har koblet personalfunksjonen til lønn og lagt den inn fellesskapet.

Den region med en kommunestruktur mest lik Vestre Varanger er Numedal, selv om reiseavstandene der er kortere og mindre besværlige enn i Finnmark (strekning nord-sør i Numedal 7-8 mil). I Numedal deltar økonomisjefen i fellesenheten fast på ledermøtene i hver av de 3 samarbeidskommunene.

2.6 Erfaringer fra økonomisamarbeid Nesseby-Tana 2004-2008

Nesseby og Tana hadde en periode et formalisert interkommunalt samarbeid om økonomitjenester. Selv om dette ligger 15 år tilbake i tid og mye er endret, så er det forhold ved prosess og organisering som det kan være nyttig å lære av.

Ordringen startet som med en forsøksperiode og det ble etter dette laget en evalueringsrapport²². Rapporten bygger i stor grad på intervju og samtaler med interessenter, i første rekke ansatte og brukere. Dette evalueringsarbeidet skjedde i en kritisk periode hvor samarbeidet hadde vært gjennom en toårig prøveperiode og hvor man anså det nødvendig med en del justeringer for å få modellen til å fungere bedre. Året etter at evalueringsrapporten forelå, vedtok imidlertid Tana kommunestyre å avslutte samarbeidet.

I evalueringen framkommer interessant informasjon om hvordan deltakerne opplevde samarbeidsprosjektet. Intervjuserien med ansatte/brukere peker gjennomgående på organisatoriske og kulturelle forhold som avgjørende faktorer og det blir vist til at organiseringen var for løs og at arbeidsmiljøet i for stor grad var preget av at de ansatte kom fra to ulike arbeidsplasser.

Den interkommunale samarbeidsmodellen fra 2004-2008 var satt opp med et eget styre, som besto av rådmennene fra de to samarbeidskommunene. Ordningen med styre fungerte ikke tilfredsstillende – noe rådmennene også tydelig ga uttrykk for i evalueringen.

Forhold som ble trukket fram var blant annet holdninger som man mente var preget av:

- at det var et forsøk og dermed «vente og se og la det gå seg til»
- lavere motivasjon hos ansatte som opplevde å bli flyttet mot sin vilje
- «vanskeligheter» som det ble snakket om, men «utsatt inntil videre» og «utsatt «på ubestemt tid»

²² Evalueringsrapport av interkommunalt samarbeid om felles økonomikontor mellom Nesseby og Tana, Organisasjonsutvikling Bjørn Magne Sørensen 2007.

Noe av dette endret seg gradvis til det positive og man oppsummerer med at de ansatte ga stadig bedre tilbakemeldinger på ordningen med felleseenheten.

<p>I intervjuene kommer det fram utsagn som "vente og se hva det blir til", "det er flere som liksom tenker at vi skal tilbake til Tana etter prøveordningen", "når det blir en fast ordning, ser jeg det naturlig at man samkjører og overlapper mer", "vi har startproblemer", "vi er liksom to kommuner fremdeles"</p> <hr/> <p>Om det sosiale miljøet sies "det er blitt mye bedre, veldig godt sosialt miljø", "jeg trives her og har det veldig greit", "synes det er som før", "det sosiale har vi ikke klart å få sånn som vi burde ha fått, alle spiser ikke i lag, fra gammelt av at noen spiser senere enn andre", "det er vi sjøl som må", "sånn som det er nå trives jeg kjempegodt".</p> <hr/> <p>På spørsmål om ansatte synes at de er godt informert om jobberelaterede saker, svarer 2 "ingen forskjell", 1 "mindre enn før" og 3 "litt mer enn før". Det bare understreker viktigheten av god informasjon og kommunikasjon. Leder av økonomiavdelingen må fortsatt legge mye vekt på dette.</p> <hr/> <p>I intervjuene kommer det fram utsagn som "et styre som fraskrev seg alt ansvar", "styret skulle jo ha fulgt opp hele opplegget, det gjorde de jo ikke", "hvis styret hadde fungert slik det skulle, hadde det vært et stort poeng med styret".</p>	<p>Utvalgte utklipp fra evaluerings-rapporten 2007</p>
---	--

Rapporten tok også for seg utfordringsbildet, slik man så det i 2007, og de viktigste punktene for å få samarbeidet til å fungere bedre ble oppsummert slik:

- holdninger til forsøksordningen
- oppgavefordeling mellom ansatte og fellesskapsdannelse
- oppgaveinnhold / tjenestetilbud i felles økonomiavdeling
- informasjon og kommunikasjon internt i avdeling og i forhold til interne brukere
- ledelse
- styrets funksjon
- vertskommunemodell

Forslag

Som tiltaksplan ble det satt opp et program med 9 punkter og dette skulle legge grunnlaget for å revitalisere og omgruppere samarbeidsprosjektet med sikte på å få det til å fungere som en permanent ordning.

Dersom man gjennomgår disse punktene og ser på relevans for et nytt prosjekt anno 2022, så kan det kommenteres slik:

Tiltaksplan anno 2007	Relevans til 4k-prosjektet anno 2022
1. Vertskommunemodellen gjennomføres med virkning fra 01.08.2007	Dette er viktige organisatoriske faktorer og de må alle adresseres inn mot et nytt prosjekt.
2. Ordningen med styre avvikles så snart det formelt er behandlet og vedtatt	
3. Arbeidsgiveransvaret legges til vertskommunen	
4. Tjenesteytingsavtale i forhold til begge kommuner revideres og oppdateres	Det forutsettes at ny samarbeidsavtale skal inneholde fullstendig tjenestekatalog og leveranseavtale.
5. Ny oppgavefordeling mellom ansatte på økonomiavdelingen gjennomføres	Dette vil bli ivaretatt gjennom arbeidet med bemannings- og kompetanseplan i den nye organisasjonsmodellen.
6. Samordne og ta i bruk felles systemer, rutiner, maler mv.	Viktig punkt som vil være sentralt i en ny felles økonomienhet. Standardisering vil måtte være et nøkkelbegrep.
7. Systematisere informasjons- og kommunikasjonstiltak	

<p>Det ble i 2007 pekt på behovet for bedre intern informasjon i medarbeidergruppen.</p>	<p>Begge disse punktene handler om ledelse, kulturbygging, arbeidsmiljø og medarbeiderdialog og i en ny organisasjon er dette svært viktig og må vurderes som en kritiske suksessfaktorer.</p>
<p>8. Aktiv personalledelse, medarbeider- og organisasjonsutvikling. I rapport 2007 heter det bl.a. under dette punktet: «-leder må prioritere sin innsats til lederoppgaver, med vektlegging av tiltak som er nødvendige for reelt sett å skape en felles økonomiavdeling.»</p>	<p>en ny organisasjon er dette svært viktig og må vurderes som en kritiske suksessfaktorer.</p>
<p>9. Brukerintervjuer innbyggere som eksterne brukere av økonomiavdelingen</p>	<p>I 2007 var det mer publikumskontakt ikke minst pga. skatteoppkrevingen og det er nå borte. Innbyggerkontakten er redusert og punktet av mindre viktighet.</p>

Det er vanskelig å gi en oppsummering av prosjektet så mange år senere, men mye tyder på at integrasjonsprosessen ble langtekkelig og gikk for sakte, slik at man opplevde å arbeide på samme måte med sine ting fra de to kommunene. Veggen tilbake ble veldig kort.

Evalueringsrapporten viste likevel, som nevnt ovenfor, en gradvis holdningsendring blant ansatte. På det litt hypotetiske framtidsspørsmålet om hva man selv ville gjort hvis man hadde all makt til å bestemme, så kan man skimte en positiv undertone for fortsatt samarbeid:

I intervjuene i mars 2007 ble ansatte stilt spørsmålet "hvis det lå til deg – ene og alene – å beslutte om ordninga med felles økonomikontor skal bli permanent eller opphøre etter prøveperioden, hva ville du beslutte?" I svarene fra de ansatte sies "jeg tror at den bør fortsette", "jeg ville sagt ja til at den skal fortsette på grunn av at du da har andre som kan gjøre en jobb når du er borte", "det som skjer det skjer, jeg innordner meg etter det", "jeg er for at vi skal fortsette samarbeidet, det er uøkonomisk og uklok å ikke fortsette", "vil at det skal fortsette, har inntrykk av at de fleste ønsker det", "helt klart fortsette med økonomisamarbeidet, uten tvil. Håper at det fortsetter, ser store fordeler med det", "for mitt eget vedkommende så hadde det vært best at jeg jobbet i Tana, kortere vei til arbeid. Hvis det blir permanent, så er man jo ikke negativ til det, vi har jo allerede sloss og krangla om det tidligere, så det mener jeg at det er vi ferdig med, nå må det jo være opp til kommunestyrene å gjøre vedtak om hva de egentlig vil".

Ett år senere ble samarbeidet vedtatt nedlagt og så langt vi kan bringe i erfaring så ble det ikke gjort noen nye utspill om å ta opp ideen til ny vurdering inntil 4k-samarbeidet tok initiativ.

Kapittel 3 Mål og basisforutsetninger

Prosjektet er igangsatt med utgangspunkt i samarbeidsavtalen som kommunestyrene i 4k har vedtatt og prosjektmandatet som er utarbeidet. På bakgrunn var dette er det satt konkrete mål knyttet til prosjektarbeidet.

3.1 Prosjektmål

Hovedmål

- * Hovedmålet med prosjektet er å kartlegge betingelsene for å etablere en felles enhet for økonomiforvaltning i de fire kommunene i Vestre Varanger
- * Prosjektet skal også legge grunnlaget for å realisere en felles økonomienhet

Prosjektet bygger på det etablerte 4k-samarbeidet og samarbeidsavtale vedtatt i de fire kommunestyrene. I samarbeidsavtalen er dette forankret i pkt. 4.4:

Kommunene skal utvikle forpliktende samarbeid om administrative støttefunksjoner, som lønn, regnskap, personal, arkiv, servicekontor og andre støttefunksjoner, hvor det etter en nærmere vurdering kan være klare merverdier ved et forsterket samarbeid.

Effektmål

Prosjektmålet skal nås med et sett av underliggende effektmål:

1. Redusert sårbarhet og økt driftssikkerhet

En felles enhet skal gi redusert sårbarhet i tjenestene gjennom at ressursene i de fire kommunene samordnes.

2. Økt kvalitet bredde-dybde

En felles enhet skal gi tjenester av høy kvalitet, minst på høyde med det som leveres i dag.

3. Attraktivitet for personell og ansatte

En felles enhet skal gi ansatte trygge og attraktive arbeidsplasser samt skape forutsetninger for et godt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter.

4. Samordningsgevinster

En felles enhet skal gi samordningsgevinster for kommunefellesskapet.

3.2 Basisforutsetninger

En felles økonomitjeneste i de fire kommunene i Vestre Varanger vil i første rekke handle om en omorganisering. Utgangspunktet er eksisterende tjenesteproduksjon, nåværende personalgruppe og vedtatte økonomiske budsjetterammer.

Personalmessige forutsetninger

Følgende forutsetninger legges til grunn:

- Ingen kommunalt ansatte skal sies opp som en konsekvens av dette prosjektet
- Det legges til rette for at de ansatte skal ha mulighet til å arbeide ute i den enkelte kommune, noe som også anses hensiktsmessig med utgangspunkt i regionens geografi
- Det skal legges stor vekt på involvering og tilrettelegging for positive utviklingsmuligheter for de ansatte på det som i dag er fire ulike økonomiavdelinger.

Øvrige forutsetninger

For å oppnå et velfungerende samarbeid med muligheter for gevinstrealisering skal man legge følgende forutsetninger til grunn:

Likeverdige partnere: Kommunene skal være likeverdige partnere i det framtidige samarbeidet. Samarbeidet skal baseres på medvirkning, tillit og gjensidige forpliktelser. Finansiering av fellestiltak skal også være preget av balanse og rettferdighet.

Administrativ støttfunksjon: en felles økonomienhet er å betrakte som en typisk administrativ støttfunksjon.

Høyere kvalitet: Valgt modell for samarbeid skal tilstrebe leveranse av økonomitjenester som har høy kvalitet på minst dagens nivå.

Videre standardisering og konsolidering: Et økonomisamarbeid forutsetter en videre standardisering av system og rutiner, samt en fortsatt utvikling av de kommunale fagsystemene (IKT).

3.3 Forpliktende samarbeid som forutsetning

Det finnes flere typer interkommunalt samarbeid og de kan variere fra frivillige og uforpliktende utvalg og råd, til tunge og pålagte samarbeidsmodeller.

Når kommuner går sammen i et interkommunalt prosjekt for å løse løpende tjenesteoppgaver må man strekke seg så langt som mulig i retning av å skape en forpliktende struktur og virksomhetsmodell, slik det er uttalt i samarbeidsavtalens pkt 4.4.

Det er viktig både med tanke på kosteffektivitet og forutsigbarhet og trygge rammer for de ansatte.



3.4 To hovedfaser i prosessen - innramming og innfasing

Arbeidsprosessen forutsetter at prosjektet deles i to hovedfaser. Den første fasen – innrammingen - gjelder utarbeidelse av grunnlagsdokumenter og prosjektrapport som skal gi analyse og vurderinger av mulighetene for å etablere en felles økonomienhet.

Basert på dette kan det foretas valg av modell for samarbeidet.

Den andre fasen gjelder det konkrete arbeidet med å etablere felleseenheten og tar til etter at beslutning om modell er gjort. Til denne innfasingen er det nødvendig å lage en egen rammeplan som omfatter organisasjon, personalgruppen og teknisk infrastruktur.

Kapittel 4 Organisatorisk innramming

4.1 Innledning

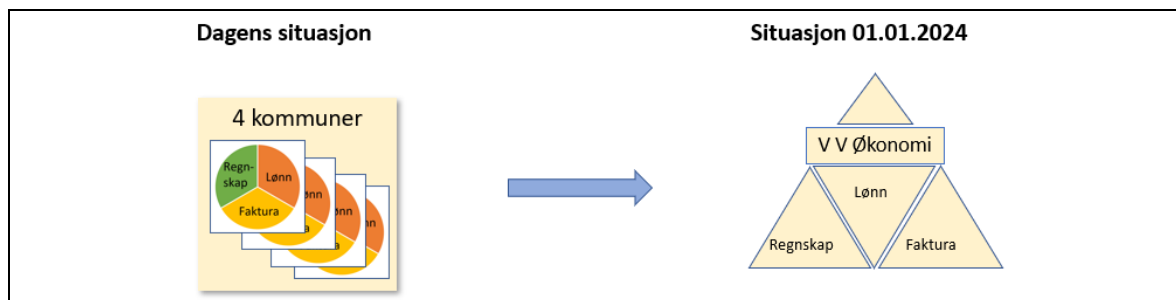
I dette kapitlet drøftes mulige organisasjonsmodeller for en felles økonomiavdeling.

Det gjelder både den eksterne organiseringen som rettsgrunnlag, hjemmel, arbeidsmodeller og den interne organiseringen i form av tjenesteinnhold og virksomhetsorganisasjon.

Som presisert i kap 3 vil planlegging av en felles økonomienhet i de fire kommunene i Vestre Varanger i hovedsak defineres som et omorganiseringsprosjekt.

Utgangspunktet er de oppgaver og tjenester som utføres i nåværende økonomienheter i hver av kommunene. Det forutsettes samme ressursinnsats mht. personell og økonomi som dagens nivå inn i en ny enhet og det forventes ingen tilpasning til nye faktorer i omgivelsene av typen politiske reformer eller teknologiske knekkpunkter.

Den mulighetsanalyse som her presenteres bygger således på de prosjektmål og basisforutsetninger som satt opp i kap. 3, hvor fire kommuner går sammen om å løse oppgavene i en ny organisasjon.



Hovedstruktur på innramming

1	Ytre organisering og rettsgrunnlag	Vurdere og fremme forslag til juridisk rammemodell for en ny fellesenhet. En ny felles enhet skal etableres med feste i lovgivning og den skal ha egne vedtekter i form av en forpliktende avtale. Det er nødvendig å fastsette regler for styring og finansiering av enheten.
2	Oppgaveinnhold og tjenstedesign	Vurdere og fremme forslag til hvilke oppgaver og tjenester som en ny fellesenhet skal produsere og levere. Det er nødvendig å se nærmere på ulike modeller, vurdere muligheter som data og infrastruktur gir samt trekke inn erfaringene fra interkommunale økonomikontor andre steder i landet.
3	Intern virksomhetsorganisering	Vurdere og fremme forslag til ulike modeller for hvordan en ny felles økonomienhet skal organiseres og ledes. Det er nødvendig å vurdere forholdet mellom tjenester og organisasjon, hvilke behov som oppstår for omstilling og arbeidsrettslige utfordringer slik de er nedfelt i aml og hovedavtalen, herunder spørsmålet om vertskommuneforpliktelse og virksomhetsoverdragelse.

4.2 Ytre organisering og rettsgrunnlag

Den rettslige forankring av samarbeidet er KommuneLovens bestemmelser og loven gir muligheter for å velge mellom ulike modeller, kfr KomL sjette del (kapitlene 17-21).

Hvilken modell som velges vil til en viss grad ha betydning for hvordan samarbeidet i praksis skal modelleres i kommunene.

Vertskommunemodellen

Vertskommunesamarbeid i en eller annen form (kap 20) synes å være den mest aktuelle formen for å ramme inn samarbeidet rent juridisk og administrativt vertskommunesamarbeid er den mest hensiktsmessige og effektive måten. Det vises her til erfaringer fra andre kommuner hvor denne modellen er omtalt som hovedalternativet for å organisere interkommunalt samarbeid omkring rene administrative støttefunksjoner som økonomitjenestene. Andre løsninger som IKS innebærer en mer tungrodd modell.

Ut fra denne formelle rammen står kommunene fritt til å finne den mest hensiktsmessige måten å organisere tjenestene på og dette bør vurderes nøye.

Det vises også til Kommunaldepartementets veiledning om interkommunalt samarbeid.^{23 24}

Samtidig presiseres det at KommuneLovens regulering av vertskommunemodellen først og fremst gjelder folkevalgte og administrative ansvarslinjer, og sier ingenting om hvordan den enkelte tjeneste bør organiseres med hensyn til lokalisering mv.

Når det gjelder administrativt vertskommunesamarbeid, er det viktig å merke seg at avtalene som inngås er bilaterale mellom den enkelte deltakerkommune og vertskommunen, i motsetning til vertskommune med nemnd der avtalen er felles for alle deltakerne. Det betyr at det må inngås separate avtaler mellom hver enkelt deltaker og vertskommunen. Disse kan være likelydende, men dette åpner også for at avtalene kan inngås på forskjellige saksområder og med forskjellig føringer/instruksjoner fra den enkelte deltakerkommune. Dette gjør at modellen har forholdsvis stor fleksibilitet.

Som vedlegg til prosjektrapporten ligger utkast til en mal for samarbeidsavtale (eller tjenesteavtale) mellom de fire kommunene om en ny felles økonomienhet med Berlevåg som vertskommune. Det vil være hensiktsmessig at avtalene er like, men ikke absolutt nødvendig. Det er mulig å tenke seg at tjenesteinnholdet varierer, men det er best for effektivitet og struktur at avtalene er like.

En sentral del av samarbeidsavtalen gjelder kostnadsdekning. Det vises til vedlagte notat om mulige finansieringsmodeller. Der er ulike varianter av en blandingsmodell med en mindre fast grunnandel og en større innbyggerbasert del, slik det forutsettes i den vedtatte samarbeidsavtalen synliggjort. Resultatet viser nokså små variasjoner om grunnandelen settes i et spenn mellom 20 eller 30 %.

Forholdet til regelverket om offentlige anskaffelser

Interkommunalt samarbeid innebærer at noen andre enn den enkelte kommunen utfører kommunale oppgaver. Spørsmålet da blir om dette kan gjøres uten at anskaffelsesreglene kommer til anvendelse, eller om oppgaven må settes ut på anbud slik at også andre kan konkurrere om oppdraget.²⁵

I en utredning for Kommunal- og regionaldepartementet, *Nye anskaffelsesdirektiver og unntaket for offentlig-offentlig samarbeid. Forholdet til norske interkommunale samarbeidsordninger*,

²³ <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/vedlegg/komm/veiledere/vertskommunemodellen.pdf>

²⁴ Kommunal- og regionaldepartementet, veileder nr H-2258.

²⁵ NOU 2016:4 Ny KommuneL, s 210.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9da72a7f8f38486e81509be0b2f4818b/no/pdfs/nou201620160004000dddpdfs.pdf>

gjennomført av Advokatfirmaet Hjort DA, blir det gjort nærmere rede for unntakene i det nye anskaffelsesdirektivet.

Med bakgrunn i dette utredningsarbeidet, så forutsettes at et nytt vertskommunesamarbeid i Vestre Varanger på administrative støttetjenester ikke kommer i berøring med regelverket for offentlige anskaffelser. Det forutsetter da at deltakerkommunen kan utøve en kontroll over enheten som svarer til den kontroll kommunen utøver over egen virksomhet samt at den vesentlige delen av virksomheten til enheten består i å betjene de samarbeidende kommunene.

4.3 Tjenesteinnhold og oppgavedimensjonering

I dette avsnittet utredes alternative modeller for tjenesteinnhold i en ny felles økonomienhet.

Innledning

Når den ytre (juridisk enhet) og indre (virksomhetens struktur) organiseringen for en interkommunal samarbeidsordning skal avgjøres, er det vurderinger som i en viss grad gjøres uavhengig av hva innholdet i tjenesten skal omfatte. Oppgaveporteføljen som skal fylle virksomheten vil være en selvstendig vurdering.

Nedenfor presenteres mulige modeller for tjenesteinnhold og oppgaveportefølje for en ny, felles økonomiforvaltning i Vestre Varanger.

Vurderingene tar utgangspunkt i økonomiavdelingenes funksjon og oppgaveportefølje (se kap 2.2). Som bakgrunn vektlegges også ulike erfaringer fra andre steder i landet som har etablerte samarbeid om økonomitjenester (se kap 2.5).

Forslag

En meny å velge fra

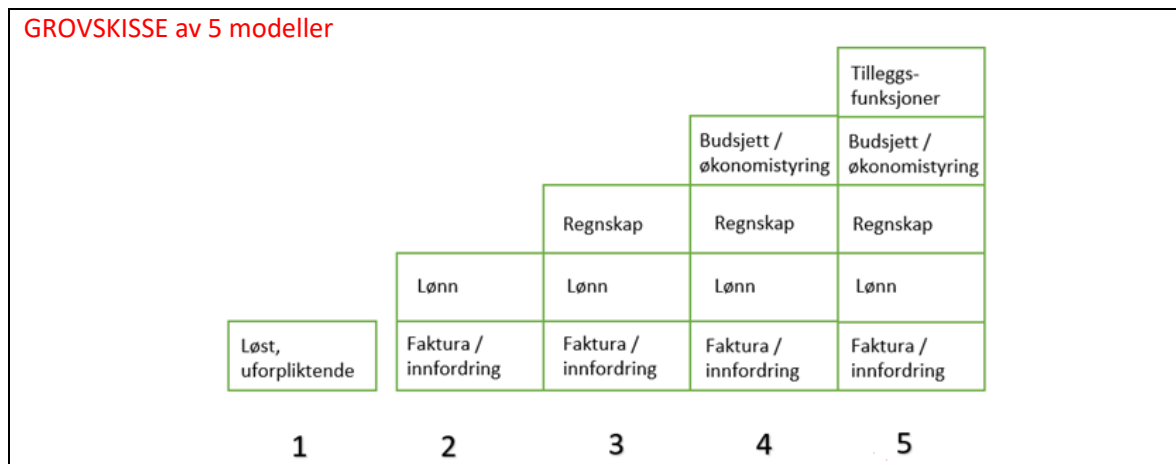
De ulike modellene presenteres som en slags påbyggingsmeny, som starter med et begrenset innhold og som kan bygges videre til en fullskala modell.

Skjematisk og grovkornet kan innholdet i økonomiområdets oppgaver struktureres slik (fra kap 2.2):

<p>Lønnsforvaltning Løpende lønnsarbeid A-Å Pensjon Ajourhold A-melding, KLP og PAI Kontroll, avstemming og oppgjør Refusjoner NAV</p>	<p>Regnskap, føring og sluttregnskap Bilagsregistrering og kontering Kontroll og avstemmingsoppgaver Fakturering i alle fasonger Innfordring - krav Likviditetsstyring Særregnskap (kirke/KF)</p>
<p>Budsjett / økonomistyring / rapportering Kostra-ansvarlig Finansreglement Økonomisk internkontroll</p>	<p>Tilleggsfunksjoner Eiendomsskatteforvaltning Selvkostregnskap Koordinering innkjøp / rammeavtaler Gebyr- og avgiftregulativ</p>

De store og tunge områdene gjelder altså det som ligger rundt lønn, regnskap, faktura og innfordring («L-R-F-I»). Disse oppgavene er arbeidsintensive, men også i stor grad automatisert. Det kan påregnes videre utvikling med mer datasystemutvikling og digitalisering.

Modeller for innhold og dimensjonering av en ny, felles økonomienhet



Modell 1

En slik modell kan fungere både med en avtalefestet plattform eller uten noen form for skriftliggjort avtale. Den kan involvere ulike antall kommuner og på ulike nivå når det gjelder innhold.

Modellen vil være organisatorisk løs og uten faste rammer som vedtekter, styringssystem eller ledelse. Den vil være et løst og uforpliktende samarbeid som i stor grad vil bygge på frivillighet og være avhengig av enkeltpersoners innsats for å gi konkrete resultater. Den vil i liten grad binde kommunene til et fellesskap rundt oppgaveforvaltning.

I forhold til å oppnå konkrete resultat til fellesskapets beste, vil en slik modell være ustabil, uforutsigbar og uoversiktlig all den tid den er avhengig av frivillig innsats.

Modellen kan passe som et beredskapsfenomen hvor enkeltkommuner eller enkeltpersoner kan innhente hjelp og støtte ved utførelse av oppgaver når spesielle eller akutte hendelser oppstår. Her vil modellen framstå som en midlertidig hjelpefunksjon eller et adhoc-preget tiltak. Dersom hjelp eller støtte utøves må eller kan det i hvert enkelt tilfelle avtales økonomisk kompensasjon.

Den anses å ha svakt potensiale for strukturert forbedringsarbeid, effektivisering og gevinstrealisering.

Modellen vurderes som lite hensiktsmessig i forhold til de mål som er satt for kommunesamarbeidet i Vestre Varanger.

Generelt om modellene 2 – 5

Disse modellene forutsetter et forpliktende samarbeid mellom deltakerkommunene og må bygge på en bindende avtale, fast organisasjon og en enhetlig ledelse. Avtalen må også inneholde et regelstyrt og forutsigbart økonomisk fundament for samarbeidet.

Disse grunnleggende forutsetningene er like for alle alternativene i modell 2-5.

Modellene skiller seg ad ved at de innebærer ulikt innhold, eller oppgaveforvaltning, som samarbeidet er tenkt å løse. De er satt opp på en slik måte at det kan ligne på byggeklosser hvor flere og større oppgaver tillegges for hvert modellalternativ. Modell 2 blir en liten «minimumsløsning» mens modell 5 blir en fullskala «maksimalløsning».

Modell 2

I modell 2 er innholdet i en felles økonomiforvaltning tenkt som oppgavene lønn A-Å samt innfordring og fakturahåndtering. Det betyr at en felles økonomienhet etableres med tilstrekkelig

kapasitet og kompetanse til å gjøre alle de oppgaver på disse feltene som i dag gjøres av de fire kommunene hver for seg. Kapasitet og kompetanse må hentes fra dagens organisasjoner slik at en ny fellesenhet vil bestå av personell rekruttert fra eksisterende økonomikontorer.

Interkommunale samarbeidsløsninger av denne typen finnes i dag, blant annet i Astafjord og på Fosen (se kap. 00). Fosen er en befolkningsrik region, men Astafjord er på størrelse med Vestre Varanger. Imidlertid er det slik at alle ansatte er lokalisert til samme arbeidssted både på Fosen og i Astafjord. Samlokalisering i Vestre Varanger er betydelig vanskeligere og modell 2 innebærer at bare en mindre del av dagens økonomiansatte vil inngå i en ny fellesenhet.

Modell 3

I modell 3 legges alt arbeid med regnskap A-Å inn i fellesenheten som da vil ha en betydelig tyngre oppgaveforvaltning.

Modell 3 vil framstå som en nokså komplett regnskapsteknisk avdeling (lønn, faktura, innfordring og regnskap - forkortet til «LRFI»), eller langt på vei samsvare med det en tenker som oppgavene på det gamle «kommunekassererkontoret» (minus skatt som nå er statliggjort).

Denne modellen skiller seg også fra modell 2 ved at den vipper flertallet av økonomiansatte over til en ny fellesenhet. Det vil dermed være flesteparten av dagens ansatte som inngår i den nye enheten, mens et mindretall forblir i hver enkelt kommune.

Dette vippepunktet er viktig sett hen til personal- og arbeidsgiverpolitiske perspektiver. Det er følgelig også viktig for organisering og ledelse av den nye enheten. Endelig må en trekke fram at når tyngdepunktet vipper over så blir den nye enheten tilstrekkelig stor (oppgave- og personalmessig) til at man øyner muligheter til gevinstrealisering eller merverdi ved samarbeidet. Samarbeidet går altså fra å være praktisk anlagt mot å løse konkrete oppgaver til å kunne ha tyngde til effektivisering og kvalitetsforbedringsarbeid i egen regi.

Modell 4

Modell 4 bygger på modell 3 med tillegg av oppgaver som relaterer seg til budsjettarbeid og økonomistyring. Denne nye «byggeklossen» gjør at tilnærmet alle av dagens økonomiansatte tiltenkes å inngå i den nye enheten og det gir en fullverdig, integrert felles økonomiforvaltning for de fire kommunene i Vestre Varanger som kan ha behøvelig kompetanse og kapasitet på økonomifeltet til hver av kommunene.

I et personal- og arbeidsgiverperspektiv vil dette være en styrke fordi hele medarbeidergruppen omfattes av endringen. Likeså vil det gi tyngde til fellesenhetens organisasjon og ledelse.

Et felles økonomikontor i Vestre Varanger etter en fullskala-modell vil bli en fagenhet som ressursmessig minst er på høyde med miljøene i Alta, Sør-Varanger og Hammerfest.

En slik enhet vil ikke bare framstå som en solid fagenhet, men gi bedre forutsetninger for merverdi og gevinstrealisering til kommunefellesskapet. Det vil øke evnen til å ivareta viktige oppgaver og fellestiltak som standardisering i kommunene, spesialisering i organisasjonen og opplæring/støtte til (nye) virksomhetsledere i kommunene.

Modell 5

Modell 5 framstår som en «modell 4+»-variant. Den inneholder, som modell 4, alle elementene til en fullverdig økonomiforvaltning tilpasset kommunene i Vestre Varanger. I tillegg er modellen tiltenkt å kunne ivareta oppgaver som i dag ikke helt og fullt ligger til alle økonomikontor, men som det er naturlig at felles, forsterket økonomikontoret har ansvar for. Det gjelder oppgaver som koordinering og oppfølging av innkjøp/rammeavtaler samt grensesnittområder mot andre fagfelt (f.eks. teknisk avdeling vedrørende selvkost, eiendomsskatteforvaltning, mv).

En fullskala «pluss»-variant vil også ha tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å styrke kommunenes innsats med økonomisk internkontroll og kvalitetsutvikling. Det er mulig å se for seg egne ressurser

avsatt spesielt for å gi de fire kommuneledelsene en tilfredsstillende internrevisjonstjeneste. Modellene 4 og 5 er nokså like i forhold til personal- og arbeidsgiverperspektivet. Fellesenheten vil ressursmessig (personell, økonomi mv) være like stor, så forskjellen er mer knyttet til muligheter for satsning på nye, viktig felt. Det vil også gjøre organisasjonen mer attraktiv for de ansatte både når det gjelder motivasjon for å jobbe bredde/dybde og i forhold til kompetanseutvikling og nye karriereveier.

En fullskala modell vil framstå som en solid organisasjon og kunne fungere som et bredt kompetansesenter for kommunene mht. alle økonomitjenester. Den vil ha en bredde i kompetanse og kapasitet samt et ressursgrunnlag minst på linje med økonomiavdelingene i henholdsvis Sør-Varanger, Hammerfest og Alta.

Den vil også være rasjonell i forhold til kommunerevisjonens arbeid.

Fordeler og ulemper ved ulike innholdsmodeller

Nedenfor er satt opp noen momenter med vurderinger av modellene. Momentene er satt opp i et organisasjonsperspektiv og det er ikke tatt inn eventuelle forventninger fra eksterne parter eller politiske føringer (f eks forventninger fra regional stat eller departement).

<p>Fordeler med å velge en «minimodell»</p> <ul style="list-style-type: none"> - ta små kontrollerte og oversiktlige skritt - bedre sikkerhet for at alle deltjenestene fungerer i løpende drift - involverer en mindre gruppe ansatte - kan skaffe seg erfaringer underveis ved hvert skritt - bedre tid til planlegging og tilrettelegging 	<p>Fordeler med å velge en «maksmodell»</p> <ul style="list-style-type: none"> - involverer alle ansatte i en felles prosess - utvikle en fullverdig økonomitjeneste → sterkt kompetansemiljø i 4k - hvis dette er målet, så bør man erobre posisjonen i en bevegelse - bedre muligheter for «merverdi» og gevinstrealisering
<p>Ulemper ved å velge en «minimodell»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalgruppen blir delt i to; noen som omfattes av endringen og de andre ikke. Splittet personalgruppe kan påvirke arbeidsmiljø. - To adskilte personalgrupper på 3-4 arbeidslokasjoner kan være uheldig også for den daglige arbeidsutførelsen, samt at miljøene kan bli små og mer sårbare. - Mindre handlingsrom for utvikling. - Mindre muligheter for å skape merverdi og gevinstrealisering. 	<p>Ulemper ved å velge en «maksmodell»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noe høyere risiko på grunn av prosjektets uprøvde elementer (som distanselokasjoner), dog usikkert om den er høyere enn en minimodell. - Det blir en ganske stor organisasjonsenhet i et 4k-perspektiv. - Noe høyere risiko når det gjelder å få alle oppgavene til å fungere fra oppstart. - Litt større «avstand» mellom økonomitjenestene og kommuneledelsen, men det er et moment som er mer allment for interkommunale ordninger.

4.4 Intern virksomhetsorganisering

4.4.1 Teoretiske hovedalternativer

I litteraturen og i evalueringer fra praksisfeltet finnes det beskrivelser av ulike modeller for organisering av kommunal og interkommunal virksomhet. En av disse er presentert under som figur A. Den beskriver fire ulike hovedalternativer for hvordan en interkommunal tjenesteorganisasjon kan bygges opp.²⁶

Figur A: Ulike hovedalternativer for organisasjonsmodell

<p>Felleskontor i vertskommunen</p> <p>Tradisjonelt har man regnet det som mest effektivt og rasjonelt at virksomheten er samlet på et felleskontor, hvor alle tjenester og personell er samlokalisert.</p>	<p>Hovedkontor i vertskommunen med avdelinger / elementer i andre kommuner</p> <p>En løsning med ett hovedkontor og avdelinger i andre kommunene. Disse avdelingene kan være fagbasert (for eks. at all fakturabehandling kan skje på et sted), basert på behov i den enkelte kommune eller med utgangspunkt i den kompetanse som finnes i de ulike kommunene.</p>
<p>Nettverksmodell</p> <p>Dette kan være en mindre fasttømret struktur hvor personalet kan arbeide fra ulike steder (sine hjemkommuner) og med muligheter for en utstrakt fleksibel oppgaveløsning.</p>	<p>Hovedkontor med ambulerende tjenester</p> <p>En noe «foreldet» modell der alt er samlokalisert i ett hovedkontor som i sin tur kan ha faste «utekontordager» i de andre kommunene. Slik tilstedeværelse i kommunene krever så et høyere reisebudsjett og denne modellen var nok mer aktuell da fysisk frammøte og kontakt var nødvendig (for eks. publikumskontakt) og de digitale tjenestene var mindre utviklet.</p>

En annen teoretisk tilnærming er beskrevet med 3 alternativer:²⁷

<p>Hovedkontor-modellen</p>	<p>Samling av (alle) ressursene på en felles lokasjon. Denne modellen hvor tilnærmet alle ressurser er samlet på en arbeidslokasjon vil være best egnet dersom man primært søker stordriftsfordeler i form av økonomigevinst eller legger avgjørende vekt på å styrke fagmiljø / kompetanse, eventuelt i rekrutteringshensikt. Denne modellen må anses å være den mest radikale sett i et Varanger-perspektiv.</p>
<p>Fagdelt geografimodell</p>	<p>Flere geografiske lokasjoner med ulike fagoppgaver. En modell med flere arbeidslokasjoner og (delvis) innrettet etter fag- eller oppgavehåndtering kan ses på som en type fleksibel nettverksorganisasjon. Denne modellen kan også innebære et litt avgrenset hovedkontor med «satelitter» som har spesialiserte oppgaver.</p>
<p>Distribuert modell</p>	<p>Desentral modell med lokale arbeidsplasser. I en desentralisert modell vil arbeidslokasjoner være distribuert i en geografisk struktur og oppgavene til en viss grad er tilpasset dette, i særlig grad hensyntatt personell, evt behov for nærhet til publikum. Hovedkontorets funksjoner forutsettes å være avgrenset. Samtidig er denne modellen i en viss grad individorientert og dermed fleksibel for endringer.</p>

²⁶ Disse 4 modellene er nærmere beskrevet i f eks NIVI Analyse (Geir Vinsand) 2021.

²⁷ En annen variant av denne er brukt av bl a Telemarksforsking i ulike kommunestrukturutredninger.

Generelle vurderinger

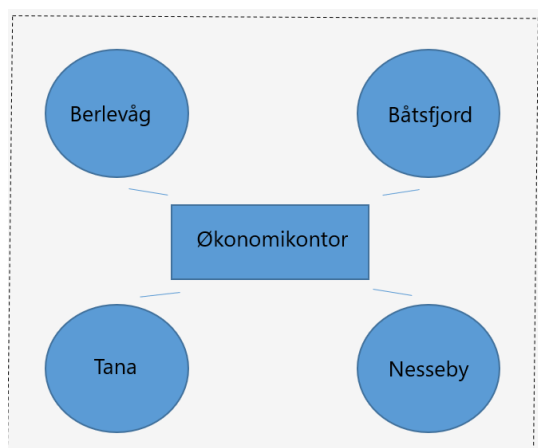
Dersom en felles økonomienhet skulle etableres fra grunnen av som en nyskaping – og uten ressursforutsetninger - kunne tradisjonelle lokaliseringskriterier vært lagt til grunn, så som potensiale for økonomiske stordriftsfordeler, fagmiljø-/rekrutteringshensyn, stedsfaktorer som samfunns-, kultur- og næringsmiljø etc.

Dette 4k-prosjektet gjelder en ønsket omorganisering basert på eksisterende driftsfaktorer, som lokasjonsstruktur, personell, kompetanse etc.

Samtidig vurderes nærhet til publikum/innbyggere å være et underordnet kriterium når man skal vurdere organisasjonsmodell for den kommunale økonomiforvaltningen.

Målet må være å finne en modell som best er tilpasset de lokale forhold og som gir de 4 samarbeidskommunene en felles gevinstrealisering.

Forholdet til de ansatte er av stor betydning og må vektlegges. I dag er det fire lokasjoner og de ansatte har – i tillegg til sine arbeidsrettslige rettigheter og sine fagkunnskaper – også stor og verdifull kompetanse om lokalsamfunnet og de kommunale tjenestene/virksomhetene på hvert sted.



I den vedtatte samarbeidsavtalen mellom kommunene er det forutsatt at man skal bygge på dagens lokasjonsstruktur og ta hensyn til geografi og de ansattes etablerte arbeidsmønstre. Det vises til avtalens pkt. 5.

Når utgangspunktet er de etablerte lokasjonene og at reiseavstand i praksis umuliggjør at alle kan samles til ett arbeidssted i et fysisk felleskontor, så vil valg av intern organisasjonsmodell for virksomheten måtte basere seg på en tilpasset modell med bruk av flere av de etablerte lokasjonene.

Dersom en setter dette opp mot de de teorimodellene som er presentert i kap. 4.4.1 vil nettverksmodell eller distribuert modell være det som passer best. Det innebærer lokale arbeidslokasjoner i et nettverk og uten at det etableres et hovedkontor.

Samtidig er det nødvendig å understreke at virksomhetsmodell i en viss grad henger sammen med hvilke oppgaver en velger å legge til fellesenheten og eventuelt hvilke planer en har for framtidig utvikling. Det vil altså variere om oppstart skjer med en minimodell eller en fullskala modell.

Ulike former for blandingsmodeller er også mulig. En slik variant mellom nettverk og fagdelt geografimodell kan være om spesielle fagoppgaver blir lagt til en lokasjon, slik som presentert i neste avsnitt.

-o0o-

4.4.2 Intern modellering - Vestre Varanger Økonomi

Innledning

Det er flere mulige veier fra dagens situasjon til en ønsket ny modell. Det vil være behov for grundige vurderinger og medvirkning fra mange interessenter for å skape en modell som tilfredsstillende settet av kriterier:

- en ny enhet skal drives effektivt og yte kvalitative gode tjenester,
- den skal ivareta de ansatte og gi trygge og attraktive arbeidsplasser
- og den skal gi eierkommunene gevinst

En ny fellesenhet etableres på grunnlag av dagens struktur på arbeidslokasjoner og eksisterende bemannings- og organisasjonsplaner som finnes i de fire kommunene. Selv om man ikke skal rokke ved dagens struktur av arbeidslokasjoner, så er det behov for endringer i arbeidsmønster og arbeidsoppgaver. Disse endringer må skje uten at de ansatte mister trygghet og arbeidsglede og uten at arbeidsgiver mister kompetanse og effektivitet.

Mulighetsanalyse

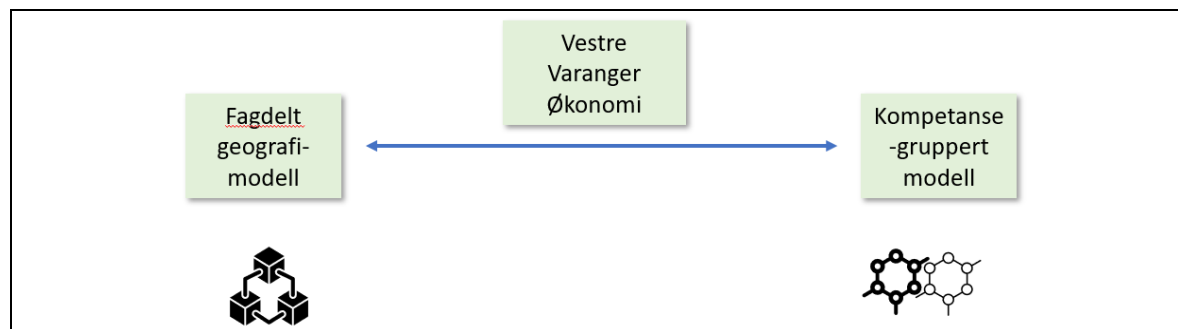
Innholdsmodellene som er presentert ovenfor påvirker hvordan en fellesenhet organiseres. Slik sett er det mange ulike muligheter, men i et strategisk perspektiv må det dynamiske elementet vektlegges. Det betyr at det er nødvendig å se mulighetene målt opp til en fullskala innholdsmodell.

Illustrasjon av to mulige ytterpunkter

Som en illustrasjon på det spennet som finnes mellom ulike modeller for intern organisering av arbeidsoppgavene, så viser figuren to ytterkant-modeller.

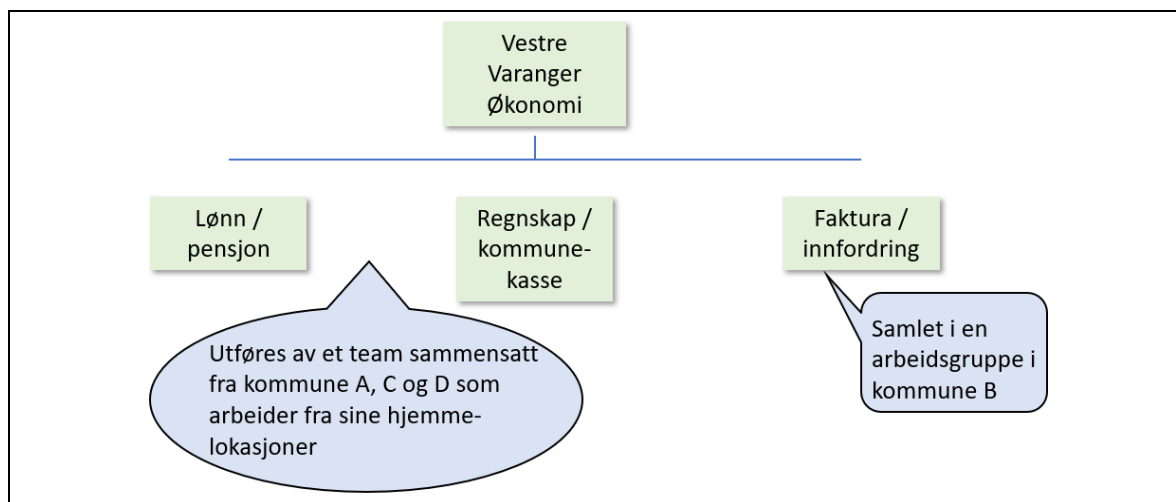
I den ene modellen er arbeidsfordeling og -oppgaver fordelt etter fagområde og arbeidsplasslokasjon (geografi). Eksemplet kan være at all fakturahåndtering/innfordring skjer på en lokasjon i kommune A, mens arbeidsoppgavene innen fagområdet lønn/pensjon løses fra en lokasjon i kommune B. Endelig kan det som hører til arbeidet med regnskapsføring mv. skje fra en lokasjon i kommune C, eventuelt delt mellom kommune C og D.

Det kan her henvises til erfaringene fra Fosen i Trøndelag (kfr. kap 2.5), hvor økonomisamarbeidet er delt i 3 separate samarbeidsavtaler og 3 forskjellige kommuner har vertskommuneansvar for hvert sitt område (hhv regnskap – lønn - innfordring). Det må imidlertid tillegges at «Fosen-modellen» omfatter fire kommuner som i sum har rundt 25.000 innbyggere og der den minste vertskommunen er større enn den største kommunen i Vestre Varanger. Erfaringene fra Fosen er nyttige, men det foreligger skala-differanser.



I den andre ytterkant-modellen er arbeidsoppgavene delt etter hva personalet har av kompetanse og erfaring. Her kan de som har sin praksis og kompetanse i første rekke knyttet til lønn samarbeide i et

team, selv om de sitter på flere ulike geografiske lokasjoner, eksempelvis i kommune B, C og D. Disse vil i sum utgjøre økonomienhetens «spesialteam» på lønn. Tilsvarende kan 2-3 ansatte på ulike geografiske lokasjoner utgjøre et «faktura- og innfordringsteam».

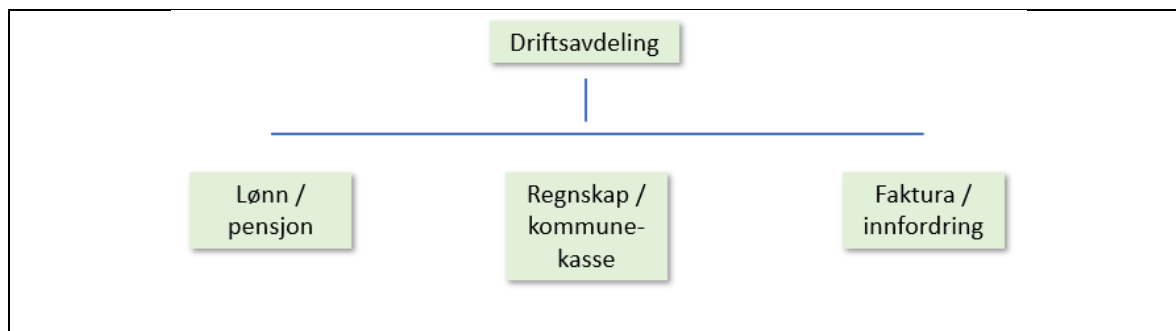


Illustrasjonen viser til at det er et stort rom med muligheter, innenfor de to ytterkantmodellene. Eksempelvis kan en mellomløsning være, slik som vist på figuren, at oppgavene innenfor faktura-/innfordringshåndtering skjer fra en sentralisert lokasjon, mens de mange oppgavene innen lønn- og regnskap er delt mer på flere lokasjoner etter praksiskompetanse og erfaring.

Den interne modellering må analyseres og vurderes nærmere basert på hvilket innhold av tjenester en velger å sette; i oppstartsfasen eller senere hen. Et viktig moment er at jo bredere innhold som legges inn i den valgte modellen, jo større er rommet for mulig intern organisering. I denne prosessen er medvirkning fra de ansatte viktig.

Aktuelle modeller

Et middepunkt for en ny organisering er en modell med tjenesteinnhold som omfatter økonomitjenestenes mest sentrale oppgaver som lønn, regnskap og faktura/innfordring («LRFI»). Dette er kap. 3 benevnt som modell 3 og innebærer en samarbeidsløsning med en nokså komplett regnskapsteknisk avdeling. Denne modellen vil ha preg av å være orientert mot typiske løpende driftsoppgaver og også være bundet til tidsfrister og rutineskjema. Modellen vil også omfatte flertallet av personalgruppa.



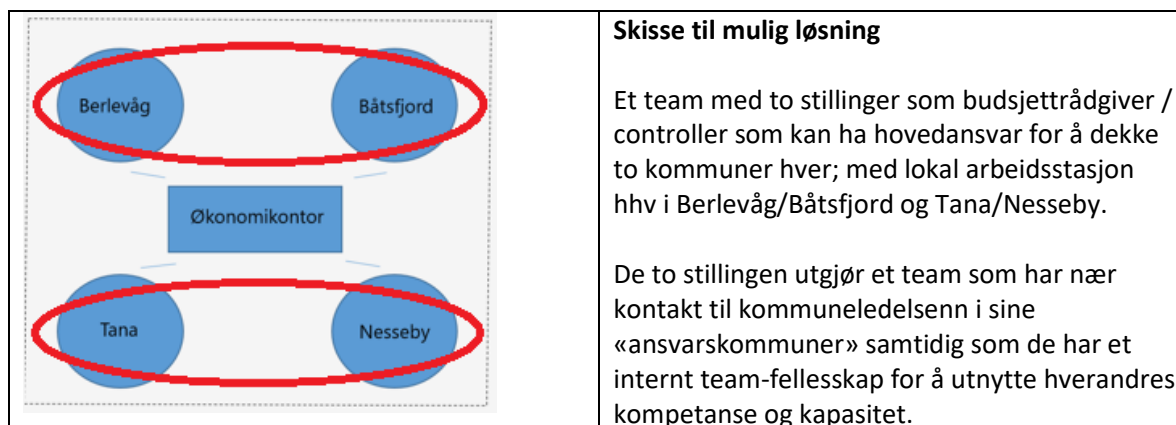
I denne modellen legges dagens arbeidslokasjoner til grunn, noe som innebærer at det vil være to eller flere medarbeidere på hver lokasjon.

Budsjett, økonomistyring og rapportering

Dersom de strategisk orienterte fagområdene «budsjett, økonomistyring og rapportering» kommer inn i fellesenheten allerede ved etableringstidspunktet, skal altså den nye enheten anordne saksbehandling og tilrettelegging av økonomisk informasjon direkte til toppledelsen i de fire kommunene på en ny måte.

Her vil utgangspunktet være at kommunene har forskjellige strukturer, system og kulturer og de økonomiansatte i fellesenheten vil kunne møte ulike sett av forventninger, også fra folkevalgte.

Gjennom samhandling og utviklingsprosesser vil man over tid kunne innføre mer likeartede strukturer og også standardisere systemer. Et eksempel kan være *årshjul* og *reglementer* som noenlunde enkelt kan samordnes mellom kommunene.



Forslag

Spesial-team for internkontroll, kvalitetsutvikling og innkjøp

En fullskalamodell (modell 5) forutsettes å ha tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til både å kunne ivareta og utvikle løpende driftsoppgaver og prosessorienterte oppgaver samt gjennom samordningseffekt og prioritering også ha ressurser til satsinger på nye, strategisk viktige tiltak. Et høyt prioritert område bør være generell egenkontroll og økonomisk internkontroll. Internkontroll er et område som ikke kan kjøpes *fiks-ferdig* med konsulenter eller dataprogram; det bør være en fastmontert del av organisasjonen (-e) og en naturlig del av det løpende arbeidet for kommunal ledelse.

Et annet tilgrenset fagområde er overordnet koordinering av kvalitetsutvikling i kommunene.

Et tredje område er systemansvar for innkjøpsfunksjon og forvaltning av rammeavtaler mv.

En ny felles økonomienhet har potensiale til å utvikle seg slik at den kan ivareta disse ansvarsområdene. Det er mulig å prioritere slik at det settes inn anslagsvis 1 ½ - 2 årsverk rettet mot disse spesialoppgavene. Oppgavefeltet er noenlunde likt fordelt i de fire kommunene og arbeidslokasjon blir dermed fleksibel.

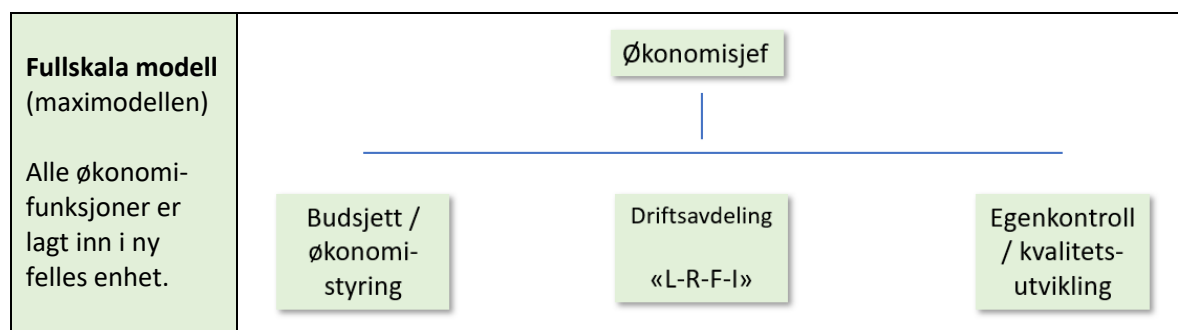
Sammenstilling av en fullskala modell

De operative tjenestene Lønn, Regnskap og Fakturering/innfordring («LRFI») utgjør kjernevirksomheten i en kommunal økonomiforvaltning og vil naturlig inngå i en ny fellesenheter, iallefall som opsjon over tid.

En rendyrket «LRFI»-enhet basert på de operative økonomitjenestene vil som inngangskapital ha en veltrent praksiskompetanse. Samtidig vil den starte opp som ny nettverksorganisasjon med ansatte plassert på flere arbeidsstasjoner og «innkjøring» av nye rutiner vil måtte ha sterkt fokus.

I en fullskala modell vil økonomiavdelingen kunne ha en organisasjon inndelt i 3 hovedområder:

1. En nokså stor driftsavdeling med oppgaver på de operative kjerneområdene Lønn, Regnskap og Fakturering/Innfordring mv («LRFI»).
2. En litt mindre avdeling - et team på anslagsvis med 2 - 2 ½ årsverk - med hovedoppgaver innen budsjett-økonomistyring-rapportering (strategiske økonomioppgaver).
3. En liten avdeling (muligvis med ressurs på 1 ½ -2 årsverk) rettet mot oppgaver som økonomisk internkontroll, egenkontroll og strategisk kvalitetsutvikling (også som støttefunksjon for rådmann/kommunedirektør og virksomhetsledere).
I tillegg kan funksjonen som innkjøpsansvarlig (koordinering og kontroll med anskaffelser og forvaltning av rammeavtaler) inngå i den nye økonomitjenesten med en stillingsbrøk- om ikke fra etableringstidspunktet, så noe senere når den nye organisasjonen er kommet i godt gjenge.



En fullintegret modell for økonomiforvaltningen i Vestre Varanger vil ressursmessig stå relativt sterkt og ha en bemanning minst på linje med kommuner som Sør-Varanger, Alta og Hammerfest.

Det gir rom for å kunne frigjøre ressurser til prioriterte forbedringstiltak. Ett viktig tiltak er at kommunene i Vestre Varanger etablerer og utvikler intern kompetanse på egenkontroll, økonomisk internkontroll og kvalitetskoordinering. Til dette kreves systematisk og målrettet arbeid som igjen er betinget av dedikerte ressurser. Etablering av en slik «internrevisjonstjeneste» vil styrke kommunenes innsats og evne til å sikre effektivitet i både økonomisystem og tjenesteproduksjon.

Utviklingsperspektiv - fleksibilitet og tilpasninger

Etablering av ny felles økonomienhet vil måtte skje ved omstilling av eksisterende struktur og arbeidsmønstre. Samtidig må den nye organisasjonen få muligheter til å utvikle seg etter hvert som en får erfaringer med hvordan tjenestene fungerer.

Viktige stikkord vil være fleksibilitet og tilpasninger. Selv om en starter med en modell, så vil den kunne modereres noe over tid for eksempel med hensyn til rekruttering, spesialisering på økonomiområdets deltjenester, mv. Her bør en imidlertid vurdere nøye hva som er rasjonelt og hensiktsmessig basert på tilgangen til ressurser og kompetanse samt kommunenes behov.

Samtidig blir stadig flere arbeidsoppgaver og tjenester digitale og nettbaserte, hvilket har betydning for organisering og arbeidsprosesser i organisasjonen. Digitalisering gjør det mulig med samhandling og samarbeid mellom kommunale enheter uten at disse er samlokaliserte. Dette er en utvikling som i seg selv kan gi økt fleksibilitet når det gjelder lokalisering av kommunale arbeidsplasser og tjenester.

Et annet moment er forholdet til de ansattes vilje. I et lenger perspektiv kan det oppstå situasjoner

hvor ansatte, enkeltvis eller i gruppe, fremmer ønskemål om endret arbeidslokasjon. Slike situasjoner må avklares med ledelse, samarbeidskommunene og også forholde seg til gjeldende organisasjonsplan og bemanningsplan.

Økonomikompetanse i bestillerrolle

Ved felles økonomienhet vil det oppstå et tydeligere skille mellom en selvstendig økonomiavdeling og de øvrige kommunale administrative og folkevalgte funksjonene.

Fra det veletablerte interkommunale samarbeidet på Fosen, som har en god del års erfaring, bruker «økonomikontoret» å tale om kommunene som deres kunder.

Et slikt skille har både fordeler og ulemper, men er framfor alt et spørsmål om rolleavklaring og tilpasning.

For kommuneledelsen blir det nødvendig å etablere en bestillerrolle og innrette seg slik at det som kreves av økonomikompetanse er definert, skriftliggjort og satt inn i et årshjul og en leveranseavtale med planlagte aktiviteter og milepæler.

For økonomiavdelingen blir det nødvendig å omstille seg fra å være en aktiv og integrert del av den lokale staben til å tenke arbeidsoppgavene og tjenestene som forhåndsbestilte leveranser. Noe av denne tenkingen finnes også i dag, men det vil bli en skarpere betoning på at arbeidet er definert som en forventet innfrielse av en avtale.

Behovsinnrettet tilrettelegging

En felles økonomiavdeling må ha kapasitet til å gi alle fire kommunene likeverdige tjenester.

Interessentene har også forskjellige behov. Dersom samarbeidet omfatter regnskap/ faktura, lønn og innfordring er forholdet i særlig grad rettet mot linjeorganisasjonen / virksomhetene i kommunene.

Dersom samarbeidet utvikles til en fullskala modell for en felles økonomiforvaltning vil man komme nærmere inn på flere av interessentene, ikke minst de overordnede styringsorganene.

Interessentene	Prosessbehov	Avtalt tilrettelegging
Folkevalgte styringsorganer	Nødvendig med nærvær av økonomikompetanse i formannskapets og kommunestyrets møter.	-fysisk oppmøte ved T1 og T2, budsjett/ØKP, regnskap/årsmelding og ellers ved behov. -deltakelse på skjerm for mindre emner i politiske møter, samt i større grad for små forsamlinger som formannskapet.
Kommuneledelse	Deltakelse ledermøter Perioderapportering Budsjettprosess Regnskap/årsmelding	-mulig med skjerm hvor økonomisaker er kurante/korte. -rapporter kan presenteres på skjerm. -fysisk fram møte ved alt prosessarbeid.
Virksomhetsledere	Perioderapportering Budsjettprosess Regnskap/årsmelding Støtte/oppfølging/opplæring	-mye kontakt kan skje på skjerm. -tyngre prosesser krever fysisk nærvær. -oppfølging/opplæring av nye ledere vil i en viss grad kreve fysisk nærvær, men mye kan også skje på skjerm.

Utover de løpende prosessorienterte oppgavene, vil dialog og avklaringer om enkeltstående økonomisaker og utredninger/analysearbeid lett kunne løses på skjerm/nett.

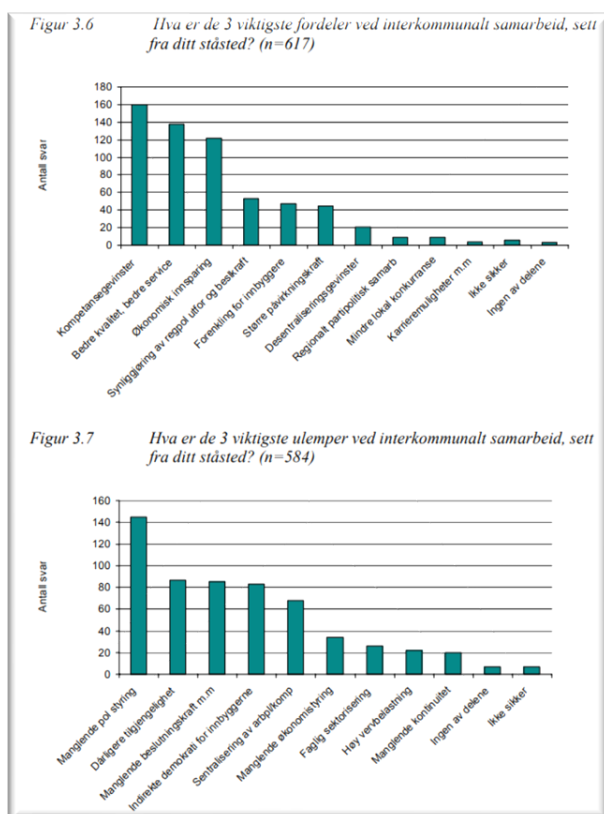
I utgangspunktet skal arbeidet skje i henhold til en arbeidsplan (årshjul) som er satt opp i fellesskap mellom økonomiavdelingen og hver av de fire kommunene. Her vil det også være ulikheter fordi den enkelte kommune kan ha lokale rutiner og prosesser som adskiller seg fra de øvrige, for eksempel budsjettprosess og rapporteringsrutiner.

Man forutsetter styring etter strammere årshjul med planlagte aktiviteter og milepæler tilpasset hver kommune.

Interkommunale modellens iboende svakheter

Norske kommuner har lang tradisjon med å samarbeide og det er etablert et utall av ordninger rundt om i landet. Samarbeidsmodellene varierer både mht. organisering og innhold.

Det finnes visse fellestrekk i holdninger når man måler kommunale leders vurdering av hvordan disse ordningene fungerer.



I en stor spørreundersøkelse gjort 2006 på oppdrag av KS²⁸, ble kommunale lederne/politikere spurt om fordeler og ulemper ved interkommunalt samarbeid.

Fordelene var i hovedsak knyttet til tre faktorer:

Kompetansegevinster, bedre kvalitet og service samt økonomisk innsparing.

Når det gjelder mulige ulemper, var det mange som påpekte manglende politisk styring som den viktigste ulempen ved interkommunalt samarbeid. Dårligere tilgjengelighet, sentralisering av arbeidsplasser og kompetanse, indirekte demokrati og manglende beslutningskraft var også ulemper påpekt av mange.

Rådmennenes besvarelse avvek ikke i forhold til politikernes svar.

Selv om undersøkelsen er noe gammel, så står resultatene i linje med lignende undersøkelser gjort senere, blant annet i forbindelse med revisjoner av Kommuneloven og Ny Kommunereform. Svarene er ikke overraskende. Interkommunalt samarbeid er ofte begrunnet med ønske om å bedre kommunenes tjenestetilbud og effektivisering. På den andre siden blir allment den mer politiske dimensjonen som manglende styring og beslutningskraft/indirekte demokrati trukket fram som ulemper ved interkommunalt samarbeid.

Manglende budsjettkontroll

Ved siden av manglende politisk styring trekkes det ofte fram, særlig fra rådmannssiden, at det er vanskelig å holde budsjettkontroll med interkommunale ordninger. De oppfattes å leve ved siden av den ordinære virksomheten og rammes mer sjelden av innstramminger og budsjettkutt som tidvis må gjøres i kommunebudsjettene, blant annet fordi deres internbudsjetter oppleves mindre tilgjengelige og transparente.

Dette er utfordringer som er relevante å vektlegge når man etablerer nye samarbeid.

²⁸ Rapport 2006-057 Interkommunalt samarbeid i Norge – omfang og politisk styring. Utarbeidet av ECON Analyse for KS. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/vedlegg/komm/interkommunalt-samarbeid/econ-2006_057-interkommunalt-samarbeid-i-norge.pdf

4.5 Kriterier for valg av modell

Vi har i det foregående sett nærmere på ulike organisasjonsmodeller. For å kunne vurdere hvor godt de enkelte organisasjonsmodellene treffer kommunenes behov, og for å kunne vurdere de ulike organisasjonsmodellene mot hverandre, er det nødvendig å etablere et sett med kriterier, som representerer sentrale funksjoner organisasjonen bør ivareta og som modellene kan vurderes opp mot.

Rene teoretiske betraktninger av vurderingskriteringer for valg av modell er imidlertid ikke hensiktsmessig i avgrenset prosjekt som 4k. Som underlag for beslutning bør man være henvendt mot lokale kriterier som ivaretar kommunefelleskapet og som er oppstilt som prinsipper og føringer i den vedtatte samarbeidsavtalen.

Lokale kriterier som ivaretar kommunefelleskapet og som er oppstilt som prinsipper og føringer i den vedtatte samarbeidsavtalen:

1. Formåls- og kostnadseffektivitet

Med formålseffektivitet tenker man at organisasjonsmodellen er hensiktsmessig for å løse virksomhetens prioriterte oppgaver. Kostnadseffektivitet peker på resultat målt mot innsats; den valgte modellen må bidra til at oppgavene løses med minst mulig kostnad og at den legger til rette for rasjonell utvikling og bruk av kompetanse og unngår ressursløsning.

2. Forholdet til de ansatte

Det er de ansattes kompetanse som danner grunnlaget for hva en ny, felles enhet har evne til å produsere av tjenester. Valg av modell må derfor ta hensyn til de ansatte som i dag jobber på de fire økonomiavdelingene. Personalgruppas interesser må vektlegges både mht. intern organisering og struktur, oppgavefordeling og arbeidsmuligheter samt muligheter for kompetanseutvikling og gode arbeidsplasser.

3. Eksternt utfordringsbilde for tjenesten - sårbarhet

Ofte vil forventinger, muligheter og trusler i omgivelsene ha innvirkning på de valg man gjør. For kommunesektoren utgjør både statlige krav og lokalt press i ulike format faktorer som påvirker hva og hvordan man håndterer utfordringene.

4. Virksomhetsinterne forhold som kompetanse, infrastruktur og ressurser

Lokale ressurser i form av personell, økonomirammer samt infrastruktur og datasystem er faktorer som påvirker valg av løsningsmodeller.

De 4 punktene må både vurderes hver for seg og så veies opp mot hverandre.

Formåls- og kostnadseffektivitet er alltid viktig i utvikling av organisasjoner. Man må vektlegge å skape en organisasjon som frambyr kvalitative tjenester og evner å skape merverdi for hele kommunefellesskapet i Vestre Varanger. I et effektivitetsperspektiv vil rasjonelle strukturer og styringslinjer prege organisasjonen og dette kriteriet peker mot at man bør velge den mest omfattende modellen, dvs. en fullskala innholdsmodell og en intern virksomhetsmodell med lavest mulig kostnader og ressursinnsats.

Ansatteperspektivet er viktig når organisasjonsmodeller skal formes. Erfaringene fra samarbeidet i Nesseby/Tana viser at det var ulike holdninger om hvordan en valgt modell fungerte og det var også holdningsvariasjon over tid. Ofte vil usikkerhet om framtidig modell og arbeidssituasjon påvirke holdninger. I en viss spiller også kultur inn. De ansattes formelle interesser er ivaretatt i den vedtatte samarbeidsavtalen og det vises også til kap. 3 om basisforutsetningene for dette prosjektarbeidet. I likhet med effektivitetskriteriet må ansattekriteriet veies opp i den samlede vurderingen.

Et viktig punkt som ofte kommer fram lokalt i Vestre Varanger, er organisasjonenes sårbarhet. I dag er de fire økonomikontorene relativt små miljø som er avhengige av enkeltpersoners kompetanse og innsats. Flere kommuner har opplevd at stillingsvakanser påvirker utførelsen av tjenesten og at det

være vanskelig å hente inn ny kompetanse ved nyrekruttering. I et slikt perspektiv må valg av modell legge vekt på å sikre kompetanse og kapasitet.

Endelig må man vektlegge virksomhetsinterne forhold som kriterium for valg av modell. De fire økonomiavdelingene vurderes som kompatible når det gjelder teknisk infrastruktur, kompetanse og lokal organisatorisk innretning. Dette kriteriet anses derfor nøytralt i forhold til valg av modell i betydningen at forutsetningene vurderes å ligge til rette for alle modellene.

De fire kriteriene for valg av modell som er satt opp ovenfor må balanseres. Det er i denne sammenhengen viktig å påpeke at grunnforutsetningene i Vestre Varanger, sett opp mot hva som er realisert i andre regioner, synes å være tilstede for å etablere gode interkommunale samarbeidsmodeller for løsning av tjenester i tråd med prinsippene i den vedtatte samarbeidsavtalen.

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet er ulike modeller for organisatorisk innramming av en interkommunal økonomienhet i Vestre Varanger presentert. Det er tre nivå som er analysert og vurdert; ytre organisasjon, intern virksomhetsorganisering og tjenesteinnhold.

For den ytre organiseringen er det pekt på en modell med administrativt vertskommunesamarbeid etter KomL §§ 20-2 / 20-4 som mest hensiktsmessig.

For tjenesteinnhold er det presentert en overordnet skisse med fem mulige modellvalg oppsatt som byggeklosser, hvor man kan velge ulike løsninger basert på hvilket nivå man ønsker med samarbeidet. I vurderingen framkommer at det er en sammenheng mellom modell og mulighetene for å hente ut merverdi eller samordningsgevinster.

Valget av en fullskala modell for et økonomikontor i 4k-området vil gi muligheter for mest merverdi og gevinstrealisering.

For den indre virksomhetsorganiseringen er ulike modeller presentert. Med utgangspunkt i kommunestruktur, geografi og ikke minst politiske føringer i samarbeidsavtalen peker en type nettverksmodell med distribuerte arbeidslokasjoner i de fire kommunene seg ut som den mest hensiktsmessige og akseptable modellen.

En ny felles interkommunal enhet må møte de utfordringer som finnes innen økonomifaget, ikke minst i forhold til kompetanse, fleksibilitet og datasystem (digitalisering og automatisering). En ny enhet vil også innebære at brukerne av økonomikompetansen i den kommunale ledelsen må tilpasse seg til ny struktur og en tydeligere bestillerrolle.

En viktig forutsetning er at de fire kommunene opererer i et fellesskap og utvikler en samordnet samarbeidsmodell som har fullstendig oppslutning om innhold og tjenestekatalog. I det store bildet er de fire kommunene i Vestre Vranger nokså like i form og innhold, dvs det er fullverdige økonomikontor med relativt tydelig grensesnitt mot andre fagområder i kommunene. Dette er et godt utgangspunkt for samarbeidet og gjør etablering av fellesenheter enklere.

Selv om Vestre Varanger økonomi er et prosjekt med flere uprøvde dimensjoner (ikke minst distansedimensjonen) og en viss risiko, vil det samtidig kunne bli en velstrukturert og oversiktlig organisasjonsenhet.

Kapittel 5

Innledning

Interkommunale samarbeidsløsninger innen økonomifaget er etablert flere steder i landet og noen av disse modellene har fungert over mange år. Modellene er ulike og kan ikke kopieres, men erfaringer som er høstet kan være til inspirasjon for andre som vil lykkes med tilsvarende kommunesamarbeid, også med tanke på et samarbeid om Vestre Varanger Økonomi.

For å lykkes vil følgende momenter være avgjørende og de legges til grunn som veikart for å nå målet:

Hva må på plass for å lykkes?

I det daglige vil en felles økonomiforvaltning i Vestre Varanger bli målt etter effektivitet og kvalitet. Det betyr at enheten må ha kompetanse og kapasitet til å møte disse kravene.

1. Felles, formell organisasjonsenhet

For å få en effektiv ressursutnyttelse, god leveranseevne, gode utviklings-muligheter for de ansatte, håndterbar administrasjon og tilstrekkelig grad av forpliktelser i samarbeidet, er det nødvendig å etablere en felles formell driftsenhet. Dette skjer gjennom vertskommunemodellen ([KomL § 20](#)).

2. Enhetlig daglig ledelse

Kravene om effektiv ressursbruk, oversiktlige ansvarsforhold og tilstrekkelig effektivitet i ledelsesfunksjonen, tilsier at det må etableres en felles daglig ledelse i enheten. Det forutsettes god sammenheng mellom ansvar og myndighet.

3. Klar ansvarsdeling i produksjonen / tjenestekatalog

Ansvarsdelingen mellom økonomiavdelingen og deltakerkommunene må være avklart og tydelig definert. Dette for å oppnå tilstrekkelig forutsigbarhet, hindre konflikter og sikre nødvendig effektivitet. Tjenestekatalog eller leveranseavtalene må være tydelige.

4. Distribuert organisering med lokale arbeidsplasser

Deltakerkommunene i Vestre Varanger vil naturlig nok være opptatt av å ivareta lokale arbeidsplasser. Her vil det være sammenfall mellom et slikt mål og ønsket om å etablere en distribuert organisasjon (nettverksorganisasjon). Det siste vurderes som nødvendig ut fra geografi/reiseavstand og behovet for å ha lokal kompetanse på visse områder i rimelig nærhet til kommuneadministrasjonene.

5. Kompetanseutvikling og bemanningsplan

Utvikling av kompetanse i bredde og dybde vil være avgjørende for enhetens leveranseevne og oppnåelsen av målene om økt effektivitet og kvalitet.

Bemannings- og kompetanseplan er et viktig redskap for å sikre at enheten har kapasitet til å levere de tjenester som forventes av kommunene.

6. Attraktivitet for ansatte

Økonomiavdelingens viktigste ressurs vil være de ansatte og deres kompetanse. For å sikre dette i et framtidsperspektiv, må det etableres rammebetingelser som gjør enheten tilstrekkelig attraktiv for de ansatte, herunder forutsigbarhet og positive utsikter.

Samtidig må det i etableringsfasen legges vekt på å utvikle felles organisasjonskultur og godt arbeidsmiljø.

7. Tilgang på kompetanse og infrastruktur / system

En ny felles enhet må ha tilgang på personressurser for å kunne levere tjenestene som forutsatt iht. tjenestekatalog og leveranseavtaler.

Enheden må også ha tilgang til teknisk infrastruktur og system for å kunne standardisere tjenesten og slik gi økt effektivitet, samtidig som enheten søker spesialisering på tjenesteområder for å gi kvalitative gode tjenester.

8. Økonomiske rammebetingelser – gevinstrealisering av samarbeidet

Dagens rammer i de kommunale budsjettene forutsettes å være tilgjengelige ved etableringen av en ny modell med felles økonomiavdeling.

Det må påregnes engangskostnader i en oppstartsfasen inntil både personressurser og system er samordnet i et felles, helhetlig opplegg og det kan bli realisert samarbeidsgevinster. Detaljene rundt dette må avklares nærmere i etableringsfasen for samarbeidet.

Nærmere om de enkelte punktene

(1) Felleseenhetens organisasjon

En felles økonomienhet for 4k i Vestre Varanger skal organiseres som en egen intern virksomhet i vertskommunen. Det vil måtte ligge til vertskommunen å ivareta alle formaliteter rundt etablering og oppstart av felles enhet. Dialog og samforståelse med de øvrige samarbeidskommunene er nødvendig. De ulike oppgavene vil framkomme tydelig i rammeplan for oppstart, som skal lages umiddelbart etter beslutning om etablering og valg av modell.

En detaljert organisasjonsplan forutsettes utarbeidet.

(2) Daglig ledelse

Den nye enhetens leder og lederstruktur må avklares i organisasjonsplanen. Det anses som en nødvendig forutsetning at det formelle lederskapet er tydelig, både internt i forhold personalgruppen og eksternt i forhold til de fire kommuneledelsene.

Internt vil det være vertskommunen som er ansvarlig for å etablere lederavtale og tildele ansvar og fullmakter. Vertskommunen er også ansvarlig for tilsettinger og ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret.

Hvorvidt leder i en interimperiode skal konstitueres eller om tilsettingsprosess skal gjennomføres før oppstart, bør avklares mellom de fire kommunelederne.

Deltakelse i ledergruppene i hver kommune vil også måtte avklares nærmere og her kan det være ulike vurderinger i kommunene basert på behov, utfordringer og forventninger. Slik deltakelse kan også variere gjennom året i forhold til prosessorienterte oppgaver som budsjett og rapporter. Det er også mulig at økonomienhetens leder kan delegere ledergruppedeltakelse til andre, f.eks. til budsjett rådgiver/økonomikonsulent.

(3) Tjenesteavtale mellom kommunene med klare leveransekrav

Mellom økonomienheten i vertskommunen og hver av de 4 kommunene må det etableres en tjenesteavtale som angir kvantitet og kvalitet på hva som skal leveres av økonomitjenester. Avtalene følger av KomL § 20-4 og lovteksten lister opp punkter som skal være med i slike avtaler, bl. a. hvilke kommuner som samarbeider og hvem som er vertskommune. I tillegg skal avtalen inneholde regler for kostnadsdekning (finansieringsmodell).

Det er laget et utkast som følger prosjektrapporten som vedlegg og dette kan brukes som mal for disse tjenesteavtalene. Et notat om finansieringsmodeller ligger også vedlagt rapporten.

Tjenesteavtalen skal beskrive hvilke tjenester som vertskommunen er ansvarlig å levere til samarbeidende kommunene. Disse leveransene skal være tydelig definert gjennom en særskilt tjenestekatalog og leveransene må også settes inn i et årshjul eller kalender, slik at det er tydelig hvilke forventninger hver kommune har til økonomikompetanse, særlig til prosessorienterte oppgaver som budsjett, økonomistyring og rapportering.

Det vises til vedlagte utkast til avtale med forslag til finansieringsmodell.

(4) Desentralisert arbeidslokasjoner og nettverksorganisasjon

En nettverksbasert, distribuert organisasjonsmodell i Vestre Varanger Økonomi vil ha 4 arbeidslokasjoner og fravær av et typisk hovedkontor. En forutsetter at hver av de 4 kommunene stiller tilstrekkelige lokaler til disposisjon, i utgangspunkt eksisterende lokaler, for de ansatte. Nærmere om dette må avtales i prosessen før etableringen.

(5) Kompetanseutvikling - bemannings- og kompetanseplan

Det skal utarbeides en bemannings- og kompetanseplan for Vestre Varanger Økonomi som skal inneholde organisasjonskart, bemannings- og stillingsstruktur, funksjons- og stillingsbeskrivelser, handlingsplan for kompetanse- og opplæringstiltak samt fullmakter og administrative systembeskrivelser. Planen bør holdes ajour og revideres en gang hvert år.

Ferdiggjøring av denne planen er et tiltak som må prioriteres straks etter at beslutning om etablering av samarbeidet er tatt. Kompetansedelen er viktig, både kartlegging av behov og tilrettelegging for å gi tilbud om opplæringstiltak eller hospitering.

(6) Attraktivitet for ansatte

Omorganisering i kommunene vil som regel omhandle stillinger og ansatte. Strukturer og regelverk er viktig som ramme for organisasjonen, men personalet må også føle tilknytning gjennom kultur og arbeidsmiljøet. Erfaringene fra prøveprosjektet i Nesseby/Tana peker på dette. Derfor må det i prosessen mot etablering vektlegges å sette inn tiltak som kan styrke miljø og kultur, gjerne gjennom en konkret handlingsplan som ansattegruppen får prege utformingen av.

Samtidig må man ikke undervurdere at nettverksorganisering og distansearbeidsplasser er nye måter å arbeide på. Som det er vist til i kap. 2.4 så foreligger det ikke mye forskning på dette, men det kommer likevel fram at fysiske møter er viktige i virtuelle team. Det bør derfor investeres i at alle ansatte kan treffes ansikt til ansikt mens teamet ennå er i en oppstartsfasen og at det videre bør legges til rette for slike fysiske kontaktmøter jevnlig.

Attraktive arbeidsplasser gjelder også muligheter for kompetansehevingstiltak og dette må komme fram i bemannings- og kompetanseplanen.

(7) Teknologi og infrastruktur

Teknisk infrastruktur i form av IKT, nettverk, datasystem og programvare er vesentlig for at et felles økonomikontor kan fungere. Det gjelder både i forhold til ansatte men også i forhold til virksomhetene i kommunene. Tilgang til økonomiinformasjon gjennom datasystemet er en absolutt og nødvendig forutsetning.

I dag har kommunene i Vestre Varanger et godt utgangspunkt, men relativt god infrastruktur og felles løsninger på de fleste felt.

Gjennom IKT-prosjektet må forholdene utvikles ytterligere. Det gjelder både optimalisering av infrastruktur (nettverk og skyløsninger), samordnet datasystem og programvare og sikkerhetsløsninger. Det er rimelig at kommunene vektlegger en felles digitaliseringsstrategi.

(8) Ressurstilgang ved etablering og gevinster av samarbeidet

Det legges til grunn at en ny økonomienhet etableres med en konsolidert budsjetttramme på linje med eksisterende nivå og at det åpnes for å gi tilgang til en mindre budsjetttramme det første driftsåret tiltenkt etableringskostnader og arbeidsmiljøtiltak.

Detaljene rundt dette må avklares nærmere i etableringsfasen for samarbeidet. Det er viktig at det finnes tid og penger i innfasingsperioden til å investere i personalet slik at en ny organisasjonskultur (arbeidsmiljø) kan vokse fram.

Det foreslås videre at man gir felleseenheten en «fredningstid» på to år før man tenker at det kan tas ut en økonomisk gevinst. Etter en slik fredningsperiode bør det være realistisk å forvente at prosjektet kan gi en effektiviseringsgevinst på >10 %, eller en innsparing i størrelsesorden 1 ½ årsverk. Som vist i kap. 2.5 har HALD-samarbeidet oppnådd innsparinger i et tidsperspektiv på 3-5 år. Det er likevel viktig at det er muligheter for å la samarbeidet og felleseenheten *gå seg til* gjennom etablerings- og fredningsperioden.

Forslag

Rammeplan for etablering og oppstart

Når beslutning om et samarbeid er tatt og samarbeidsavtalen mellom kommunene godkjent, vil rammeplan for oppstart gjøres ferdig slik at man har konkrete retningslinjer å arbeide med fram til ny enhet settes i drift.

Rammeplanen bygger på punktene (1-8) som er presentert ovenfor.

Kapittel 6 Oppsummering og anbefaling

6.1 Oppsummering

De fire kommunene i Vestre Varanger, Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord, har sammen etablert en interkommunal plattform for utvikling av varierte former for samarbeid om tjenester. Samarbeidet er etablert under prosjektnavnet 4k. I januar/februar 2021 ble en felles samarbeidsavtale behandlet og vedtatt i hvert av de fire kommunestyrene.

Med basis i samarbeidsavtalen ble det i 2021 etablert 4 konkrete saksområder som skal utredes nærmere med sikte på forpliktende samarbeid. Ved siden av økonomiforvaltning gjelder det IKT, barnevern og helseforvaltningskontor. Ansvar for å utrede og etablere felles økonomiforvaltning er lagt til Berlevåg kommune.

Prosjektrapporten gjennomgår i kapittel 2 ulike faktorer og utfordringer som påvirker saksområdet. Det er lagt vekt på å lære av erfaringer fra lignende prosjekter som er gjennomført andre steder.

Prosjektet med felles økonomienhet må i første rekke vurderes som et omorganiseringsprosjekt. Det er ikke forutsatt tilført nye ressurser til området og det er ikke politiske reformer eller nye lovkrav som driver fram behovet for samarbeid. Snarere er det interne omstillingsbehov knyttet til sårbarhet i dagens tjenester og et generelt ønske om å sikre tilstrekkelig kompetanse, som er avgjørende. Kapittel 3 handler om ulike forutsetninger som er lagt til grunn i prosjektet og som skal hensyntas i arbeidet med å etablere en samarbeidsmodell. Et viktig hensyn er politiske føringer fra kommunene om at geografi, reiseavstander og lokale arbeidsplasser er viktig. Samtidig er det lagt vekt på å kunne oppnå varige gevinster for kommunefellesskapet både når det gjelder tjenester og ressursinnsats.

I kapittel 4 er ulike organisasjonsmodeller presentert, særlig i forhold til tjenesteinnhold og intern virksomhetsorganisering. Det er lagt vekt på å skissere hvilke muligheter som finnes.

I kapittel 5 er satt opp en liste med konkrete punkter som anses viktige for at prosjektet skal lykkes. Punktene danner i sin tur grunnlaget for en rammeplan for oppstart.

6.2 Grunnleggende forutsetninger

Grunnlagsmaterialet viser at forholdene ligger til rette for et forpliktende samarbeid i Vestre Varanger om en felles økonomitjenesteenhet.

- De fire kommunene er nokså like i størrelse og struktur
- Økonomiavdelingene er kompatible; relativt like i innhold og organisering
- Grensesnittet mot andre fagområder er relativt avklart
- Det er i dag stor praksiskompetanse på hele økonomifeltet
- Det er kompetanse i organisasjonen til å utvikle fagområdet
- Teknisk infrastruktur er i stor grad lagt til rette for tjenestesamarbeid og det er forholdsvis lav investeringsterskel ved å flytte inn i en felles enhet

Dette er gode forutsetninger å bygge en ny samarbeidsmodell på. Videre tilpasning av teknisk infrastruktur og datasystem er mulig.

Det er satt opp fire effektmål som skal springe ut av prosjektet med en felles økonomienhet:

1. Redusert sårbarhet og økt driftssikkerhet

2. Økt kvalitet bredde-dybde
3. Attraktivitet for personell og ansatte
4. Samordningsgevinster

6.3 Anbefaling av konsept

Til valget av modell er det forsøkt å sette opp noen konkrete kriterier. Kriteriene ivaretar ulike perspektiv og kan være til hjelp for å foreta en samlet vurdering av modellene.

En modell må både være gjennomførbar og gi merverdi. Det er en sammenheng mellom modell og hvilken merverdi som kan oppnås.

Gjennom prosjektarbeidet har en sett at det er fordeler ved en modell med mest mulig innhold. Det holder hele personalgruppa sammen og kan gi et godt grunnlag for å oppnå langsiktige mål om merverdi, spesifisert slik:

- *Forsterket kompetanse og innsats mot prioriterte områder som internkontroll og kvalitetsutvikling*
- *Økt standardisering av lokale system og rutiner som grunnlag for effektiviseringsgevinster*
- *Økt spesialisering på prioriterte fagområder med kompetanseheving for ansatte*
- *Økt støtte / opplæring på økonomiområdet til virksomhetslederne i alle fire kommunene*
- *10 % økonomisk innsparing innen fem år.*

Samtidig må etableringen av en felles økonomiavdeling skje i en form og i et tempo som kommuneledelsene i samråd med de ansatte kan makte, gitt alle utfordringer med en nettverksorganisasjon.

Den interne virksomhetsorganiseringen skal bygge på eksisterende, lokale arbeidslokasjoner og arbeidet med bemannings- og kompetanseplan samt rammeplan må nærmere avgjøre oppsett av stillinger, team mv. i en prosess hvor ansatte og tillitsvalgte deltar.

Det må ligge til kommuneledelsen (rådmenn/kommunedirektører) å fastsette detaljene i modellvalg, innholdsdesign og internorganisering. Rapporten gir anvisning av de muligheter som finnes og også hvilke fordeler det er ved et samarbeid i Vestre Varanger.

6.4 Anbefaling av handlingsplan

Prosjektrapporten danner grunnlag for beslutning om eventuell etablering av en felles økonomienhet i de fire kommunen er i Vestre Varanger, herunder valg av innretning og modell.

Når beslutning er tatt skal iverksettingsplan gjøres ferdig, en rammeplan for etablering og oppstart. Den er en handlingsplan for hva som må gjøres mellom tidspunkt for beslutning og til etablering og innfasingsperiode helt fram til enheten er i ordinær drift.

Rammeplanen bygger på de punkter som i kap. 5 er framhevet som viktige for å lykkes med prosjektet. Rammeplanen er et administrativt verktøy, men den inneholder aktiv medvirkning fra tillitsvalgte. I den grad enkeltpunkter må behandles politisk vil dette skje på ordinær måte.

Forslag til anbefaling til styringsgruppa:

1.
Med bakgrunn i vedtatt samarbeidsavtale og prosjektrapport anbefales det at 4k kommunene i Vestre Varanger etablerer en felles tjenesteenhet for økonomiforvaltningen.
2.
Enheten etableres med hjemmel i Kommuneloven § 20-2 som administrativt vertskommunesamarbeid med Berlevåg som vertskommune og med parallelle samarbeidsavtaler til Tana, Nesseby og Båtsfjord.
3.
I utkast til samarbeidsavtale mellom kommunene framgår reglene for kostnadsdekning (finansieringsmodell).
4.
I Berlevåg etableres en intern tjenesteenhet direkte underlagt rådmannen og med et sett av administrative fullmakter til virksomhetsleder for økonomienheten.
Det etableres parallelle tjenesteleveranseavtaler mellom økonomienheten og hver av de 4 samarbeidende kommuner, hvor kvalitative og kvantitative mål er fastsatt for hva økonomienheten skal levere av konkrete tjenester.
5.
Styringsgruppa (rådmenn/kommunedirektør) gis myndighet til å fastsette økonomienhetens internorganisasjon, innholdsmodell og tempoplan for etablering og oppstart.
Det presiseres at virksomhetsmodellen baseres på dagens fire arbeidslokasjoner i et nettverksfellesskap ledet fra Berlevåg.

Vedlegg:

Utkast til tjenesteavtale (samarbeidsavtale iht. KomL § 20-4)



Avtale om vertskommunesamarbeid økonomi

Vestre Varanger økonomi – Oarje Várjjat ekonomiiija

Versjon	Dato	Hvem	Hva
0.90	2022-03-23	Per Asgeir Sperstad	Utkast til styringsgruppe
1.0	2022-05-25	Karsten Breivik	Til formannskapene for vedtak, siste korr i felles formannskap 24/5
1.1	2022-05-25	Karsten Breivik	Korr omplassering i pkt 2.3 ref felles formannskap 24/5, Opprinnelig dok sendt FSK Tana oppdateres.

INNHold

1	Avtale	3
2	Ansvar	3
2.1	<i>Vertskommunens ansvar</i>	3
2.2	<i>Deltakerkommunenenes ansvar</i>	3
2.2.1	<i>Delegasjon</i>	4
2.3	<i>Personal</i>	4
3	Styring – hvordan vi skal gjøre det	4
3.1	<i>Virksomhetsplan</i>	4
3.2	<i>Tjenesteavtale</i>	5
3.3	<i>Kommunedirektørforum</i>	5
3.4	<i>Rapportering</i>	5
3.5	<i>Virksomhetsleder</i>	5
3.6	<i>Politisk medvirkning</i>	5
3.7	<i>Klage</i>	5
3.8	<i>Enerett</i>	5
3.9	<i>Evaluering</i>	6
4	Økonomi	6
4.1	<i>Plan for kostnadsdeling</i>	6
4.2	<i>Innskudd, lån og investeringer</i>	6
4.3	<i>Budsjett</i>	7
4.4	<i>Regnskap</i>	7
4.5	<i>Overgangsordning</i>	7
5	Ikrafttredelse, endring og opphør	7
5.1	<i>Inntreden, opphør og uttreden</i>	7
5.2	<i>Endring av avtalen</i>	8
5.3	<i>Mislighold</i>	8
5.4	<i>Tvister</i>	8
5.5	<i>Kommunestyrets godkjenning</i>	8

Kapittel 3-5 som følger er likelydende for alle samarbeidsområdene i 4k

1 AVTALE

Det etableres avtale om administrativt styrt vertskommunesamarbeid for økonomitjenester (heretter kalt virksomheten) etter instruks fra kommunestyrene i deltakerkommunene og kommuneloven §20-2 som følger:

- a. Deltakere i samarbeidet er kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord.
- b. Berlevåg er vertskommune.
- c. Samarbeidet får ansvar for økonomiforvaltning i deltakerkommunene som beskrevet i avsnitt 2 i denne avtalen
- d. Samarbeidet etableres fra 1. januar 2023 og for øvrig som beskrevet under avsnitt 5 i denne avtalen.
- e. Vertskommunen skal underrette deltakerkommunene om budsjettvedtak, endringer i vedlegg til virksomhetens tjenesteavtale, finansieringsplan, samt årlig rapport om virksomheten.
- f. Det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen skal foregå som beskrevet i avsnitt 4 i denne avtalen.
- g. Deltakerne kan tre ut av samarbeidet som beskrevet i avsnitt 5 i denne avtalen.
- h. Samarbeidet kan oppløses som beskrevet i avsnitt 5 i denne avtalen.
- i. Virksomhetens navn er Vestre Varanger Økonomi - Oarje Várjjat ekonomiiija.
Vertskommunen orienterer statsforvalteren om at samarbeidet er opprettet.

Formålet med avtalen er å samarbeide om kommunale tjenester innenfor lønn, regnskap og økonomi.

Ambisjonen er å ha en driftsenhet med godt faglig miljø og kostnadseffektive rutiner, robust i forhold til personalmessige ressurser og som kan levere kvalitative gode tjenester.

Detaljerte leveranseavtaler mellom vertskommunen («Vestre Varanger Økonomi») og den enkelte samarbeidskommune er beskrevet i kapittel 3 i denne avtalen.

Samarbeidet er del av kommunesamarbeidet i Vestre Varanger vedtatt i kommunestyrene som politisk sak 6/21 i Berlevåg, 4/2021 i Tana, 2/21 i Nesseby og 3/21 i Båtsfjord. Avtalen finnes som arkivsak 20/981 i Berlevåg, 2022/569 i Tana, 2022/215 i Nesseby og 2022/136 i Båtsfjord.

2 ANSVAR

2.1 VERTSKOMMUNENS ANSVAR

Vertskommunens ansvar er å tilby tjenester av god kvalitet. Vertskommunen skal legge forholdene til rette for kostnadseffektiv og nyskapende økonomiforvaltning. Vertskommunen er arbeidsgiver for ansatte i virksomheten.

2.2 DELTAKERKOMMUNENES ANSVAR

Deltakerkommunens ansvar er delegasjon, lokal planlegging, vurdering av tjenestenivå og sikre lokaler, utstyr og arbeidsmiljø for stedlige ansatte.

2.2.1 Delegasjon

Deltakerkommunene skal delegere kompetanse til vertskommunen til å treffe vedtak i enkeltsaker, samt oppdatere eget delegasjonsreglement. Virksomhetens behov for delegasjoner vedlikeholdes av virksomheten i tjenesteavtalen.

2.3 PERSONAL

Virksomheten overtar arbeidsgiveransvar for eksisterende ansatte på økonomi i Båtsfjord, Nesseby og Tana etter arbeidsmiljøloven kapittel 16. Betingelser og rettigheter for de ansatte videreføres som de er i dag.

Oppmøtested for den enkelte ansatte bestemmes av nærmeste leder med unntak for personell ansatt i virksomheten ved etablering som har anledning til å velge oppmøtested der de har det ved samarbeidets etablering.

Ved etablering av samarbeidet, må det sikres lik praksis gjeldende for personalregler, overtid, reise, oppfølging, vaktordning, permisjon, osv.

Ansatte må påregne å utføre oppgaver i hele tjenesteområdet. De må derfor kunne møte i andre kommuner etter behov.

Vertskommunen har ansvar for tilsettinger. Virksomhetens bemanning beskrives i bemanningsplan som er del av virksomhetsplanen. Ved nyansettelser skal behovet for lokal tilstedeværelse vurderes, dernest ønsker om å styrke ressursene i virksomheten som helhet.

Ved inntreden, oppløsning og uttreden har ansatte rettigheter som beskrevet i kapittel 5 i denne avtalen.

Ved omplassering av helsemessige årsaker har den ansatte fortrinnsrett til stilling i hjemkommunen. Hvis det for øvrig oppstår behov for omplassering skal omplassering søkes gjort i hjemkommunen.

3 STYRING – HVORDAN VI SKAL GJØRE DET

3.1 VIRKSOMHETSPLAN

Virksomheten skal styres etter en virksomhetsplan. Planen inneholder typisk

- virksomhetens formål
- evaluering av året som har gått med situasjonsanalyse
- styringsmål basert på overordnede mål
- strategiske valg for kommende år
- tiltak som planlegges for å få en god måloppnåelse, herunder
 - o bemanning og kompetanse
 - o forventet ressursinnsats

Virksomheten utarbeider virksomhetsplanen. Planen godkjennes av vertskommunen.

3.2 TJENESTEAVTALE

Tjenestene knyttet til virksomheten detaljeres i tjenesteavtale som vedlikeholdes av virksomheten. Tjenesteavtalen beskriver

- innholdet i tjenesten.
- annet arbeid som står i naturlig sammenheng med avtalens virkeområde, herunder innkjøp av utstyr, konsulenttjenester m.m.

Vedtak som treffes i vertskommunen som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, skal drøftes med kommunedirektørene i samarbeidskommunene før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

Virksomheten utarbeider tjenesteavtalen. Avtalen godkjennes av vertskommunen.

3.3 KOMMUNEDIREKTØRFORUM

Kommunedirektøren i vertskommunen oppretter et kommunedirektørforum sammensatt av kommunedirektørene i samarbeidskommunene. Forumet ledes av kommunedirektøren i vertskommunen og har en rådgivende og koordinerende rolle.

3.4 RAPPORTERING

Kommunedirektøren i vertskommunen rapporterer om virksomheten til kommunestyrene i samarbeidet i forbindelse med budsjettprosess, tertialrapport og årsavslutning.

3.5 VIRKSOMHETSLEDER

Virksomheten ledes av en virksomhetsleder som delegeres ansvar for tjenesten, personal og økonomi. Leder tilsettes av kommunedirektør i vertskommunen. Leders tittel fastsettes av vertskommunen. Leder rapporterer til kommunedirektøren i vertskommunen eller den kommunedirektøren delegerer dette til.

3.6 POLITISK MEDVIRKNING

Virksomheten kommuniserer mot politisk nivå ved redegjørelse i budsjett og årsavslutning. Virksomhetsleder møter for redegjørelse på forespørsel fra aktuelle utvalg i deltakerkommunene.

3.7 KLAGE

I vedtak som kan påklages etter forvaltningslovens § 28 første ledd, er klageinstansen den kommunen som har delegert myndigheten. Administrasjonen i vertskommunen er da underinstans etter forvaltningslovens § 33 andre ledd, jfr. kommuneloven § 20-5. Klagesaker som gjelder innfordring, behandles etter reglene i tvangsfullbyrdelsesloven § 5-16.

3.8 ENERETT

Virksomheten har enerett til å levere tjenestene beskrevet i tjenesteavtalen til samarbeidskommunene.

3.9 EVALUERING

Med bakgrunn i formålet i denne avtalen skal vertskommunen legge opp til en overordnet gjennomgang og drøfting av tjenesten innen ett år etter at nytt kommunestyre tiltrer.

4 ØKONOMI

4.1 PLAN FOR KOSTNADSDDELING

Vertskommunens kostnader til tjenesten finansieres gjennom innbetaling fra deltakerkommunene.

Det skilles mellom felleskostnader for samarbeidet og særkostnader for kommuner og virksomheter. Felleskostnader er kostnader som går med til drift av tjenesten – lønn, transport, kontor, osv. Særkostnader er direkte kostnader som ikke omhandler alle kommune eller virksomhetene.

Budsjetterte felleskostnader fordeles mellom kommunene etter en fordelingsnøkkel med:

- 40% av kostnad som grunnandel som deles likt mellom kommunene.
- 60% av kostnad som variabel andel som fordeles etter antall innbyggere avrundet til hel prosent¹.

Budsjettert felleskostnad faktureres av vertskommunen a-konto halvårlig. Endelig felleskostnad avregnes og faktureres ved årsavslutning.

Særkostnader faktureres fortløpende etter gjeldende regnskapspraksis. Hva som er særkostnader detaljeres i tjenesteavtalen.

Innbyggerandel justeres tilsvarende kommunaldepartementets beregning av rammetilskudd ved å benytte SSB sine tall for innbyggere pr. 1. juli foregående år.

Fordelingsnøkkel for grunnandel vs innbyggerandel er vesentlig endring av avtalen og revideres som beskrevet i avsnitt 5 under.

4.2 INNSKUDD, LÅN OG INVESTERINGER

Virksomheten har ikke anledning til å ta opp lån eller gjøre kapitalinvesteringer. Ved behov for dette skal de enkelte kommunene selv gjøre vedtak.

Eksisterende utstyr og avtaler knyttet til drift av tjenesten, overdras til vertskommunen ved etablering. Dette inkluderer felles infrastruktur samt leasingavtaler og lisenser på dette, samt personlig utstyr som telefon og PC for ansatte i tjenesten.

¹ For 2022 utgjør innbyggerandelen Berlevåg 13%, Tana 42 %, Nesseby 13 %, Båtsfjord 32 %.

4.3 BUDSJETT

Budsjettet for virksomheten utarbeides av virksomheten og legges fram for kommunedirektørforumet. I budsjettet inngår hovedpostene lønn, øvrige driftskostnader og fellesenhetsens del av vertskommunens administrative felleskostnader. Det skal utarbeides et driftsbudsjett som er godkjent av alle kommunene ved oppstart av samarbeidet. Ønske om endringer for neste budsjettår tas opp med samarbeidskommunene innen 1. september.

Det er vertskommunen som har det daglige ansvaret for tjenesteproduksjonen og partene i avtalen er enige om at budsjettvedtaket i vertskommunen vil være førende for samarbeidskommunenes vedtatte budsjett. Evt. avvikende endelig budsjettvedtak i samarbeidskommunen vil anses som en uenighet mellom partene om inngått avtale og vil kunne medføre oppsigelse av avtalen for denne kommunen.

4.4 REGNSKAP

Regnskap for virksomheten føres i vertskommunens regnskap.

4.5 OVERGANGSORDNING

Det etableres en overgangsordning på tre år for å utjevne budsjetteffekten av ny finansieringsmodell.

5 IKRAFTTREDELSE, ENDRING OG OPPHØR

Avtalen trer i kraft som beskrevet i avsnitt 1d over og oppgaver og myndighet overføres fra denne dato. Avtalen er uoppsigelig fram til 1. januar 2026. Etter dette varer avtalen inntil videre.

5.1 INNTREDEN, OPPHØR OG UTTREDEN

Samarbeidet etableres med Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana som deltakerkommuner. Samarbeidet kan ta opp andre kommuner som deltakere. Opptak av nye kommuner krever enstemmighet blant deltakerkommunene. Ved inntreden ivaretas ansattes rettigheter etter bestemmelsene i AML og Hovedavtalen. For eksisterende ansatte videreføres pensjonsavtaler og kollektivt og personlig fremforhandlede rettigheter.

Dersom deltakerne er enige om det kan samarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning, jf. Kommuneloven § 20-8. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilbakeføres ved oppløsning til deltakerkommunene etter samme fordelingsnøkkel som er etablert for deling av kostnader. Ansatte gis tilbud om arbeid i kommunen de har sitt oppmøtested. Betingelser fra virksomheten videreføres.

Deltakerkommunene kan fra og med 1. jan 2026 med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet, jf. kommuneloven § 20-8. Ved uttreden av avtalen bortfaller kommunens forpliktelse til å betale utgiftsdekning fra 31. desember påfølgende budsjettår etter at uttreden er mottatt av vertskommunen. Ved uttreden eller oppløsning vil den enkelte kommune selv

overta ansvaret for de oppgaver som omfattes av samarbeidsordningen. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilhører samarbeidet. Kommunen som trer ut kan forhandle om å overta eiendeler fra samarbeidet. Kommunen som trer ut plikter å gi tilbud om stilling til ansatte som har oppmøtested i denne kommunen.

5.2 ENDRING AV AVTALEN

Denne avtalen kan endres dersom en av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det. Prinsipielle endringer av avtalen drøftes i kommunedirektørforumet før oversendelse til den enkelte deltakerkommune for vedtak.

Ikke-prinsipielle endringer som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, samt endringer som følge av regulatoriske endringer drøftes i kommunedirektørforumet før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

5.3 MISLIGHOLD

Dersom en av samarbeidskommunene vesentlig misligholder sin forpliktelse etter denne avtalen, åpner dette for at de andre kommunene kan kreve opphør av samarbeidet med øyeblikkelig virkning.

5.4 TVISTER

Eventuell uenigheter mellom partene for den del av avtalen som er rettslig forpliktende skal søkes løst i minnelighet. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for de ordinære domstolene. Vernetting i slike saker skal være vertskommunens vernetting.

5.5 KOMMUNESTYRETS GODKJENNING

Avtalens gyldighet forutsetter godkjenning av kommunestyret selv i den enkelte kommune, jfr. Kommuneloven kapittel 20 § 20-4, 1. ledd.

Denne avtalen er utstedt og undertegnet i fire eksemplarer, hvorav partene beholder ett eksemplar hver.

Berlevåg, 1/7-2022

Tana, 1/7 -2022

.....

Rolf Laupstad/ordfører

.....

Helga Pedersen/ordfører

Nesseby, 1/7-2022

Båtsfjord, 1/7-2022

.....

Knut Store/ordfører

.....

Lone Johnsen/ordfører



Berlevåg kommune
- Heftig og begeistret

Arkivsak-dok. 20/00981-12
Saksbehandler Jørgen Holten Jørgensen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

ETABLERING AV VESTRE VARANGER FORVALTNINGSKONTOR - OARJE VÁRJJAT DEARVVAŠVUOĐAHÁLDDÁHUS

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kommunestyret slutter seg til vedlagte samarbeidsavtale jf. kommunelovens § 20-4 og vedtar etablering av et felles forvaltningskontor for helse- og omsorgstjenesten i kommunene Berlevåg, Båtsfjord, Tana og Nesseby.
 - a. Tjenesten organiseres som en desentralisert administrativ vertskommunemodell etter bestemmelsene i kommunelovens § 20-2 med Båtsfjord kommune som vertskommune
 - b. Vertskommunen tilsetter leder og saksbehandler i fulle stillinger, som sammen har nødvendig helse- og sosialfaglig, juridisk, administrativ og systemfaglig kompetanse.
 - c. Saksbehandlerne i samarbeidskommunene (to i 50% i Nesseby og Berlevåg, og to i full stilling i Tana og Båtsfjord) skal være ansatt i sin kommune, men organisert og ledet av vertskommunen.
 - d. Saksbehandling og dokumentasjon skal skje i samme fagsystem.
 - e. Det forutsettes etablering av rutiner som sikrer jevnlig rapportering til de enkelte kommunene og deres folkevalgte organ.
2. Kommunestyret vedtar vedlagte forslag til felles forskrift om tildeling av opphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester, med hjemmel i lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. § 3-2a annet ledd

Vedlegg:

1. Samarbeidsavtale om etablering av felles forvaltningskontor for helse- og omsorgstjenesten i kommunene Båtsfjord, Berlevåg, Nesseby og Tana utarbeidet i tråd med kravene i kommunelovens § 20-4.
2. Ikks Omsorgskompetanse (2021): 4K-samarbeid for økt rettssikkerhet og likeverdige tjenester. Plan for etablering av felles forvaltningskontor for helse- og omsorgstjenesten i kommunene Båtsfjord, Berlevåg, Nesseby og Tana

3. Forslag til Forskrift om tildeling av opphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester, med hjemmel i lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. § 3-2a annet ledd (bakerst i rapporten)

Saksframstilling:

Behovet for styrking av forvaltningen i helse- og omsorgstjenestene i Vestre Varanger er dokumentert i «NIVI – rapportene» (Vinsand 2018 og 2019). Statsforvalteren har gitt skjønnskudd til kommunene for å stimulere til kvalitetsutvikling av kommunenes forvaltning.

Med utgangspunkt i samarbeidsavtalen for 4 K – kommunene, ble behov for styrking av kompetanse og organisatoriske endringer kartlagt og drøftet i individuelle møter med ledere og saksbehandlere i alle kommunene i september 2021. Kartlegging og utforming av rapport er utført av Ikks Omsorgskompetanse og følger som vedlegg. Forslag til samarbeidsavtale og felles forskrift følger som vedlegg til rapporten.

Vurdering

Saksbehandling i helse- og omsorgstjenestene har utviklet seg til et fagområde som stiller store krav til saksbehandlers kunnskap om generelle og spesielle rettsregler. Et stort flertall av norske kommuner har valgt å styrke forvaltningskompetansen ved å opprette egne saksbehandlere -/ forvaltningskontor som behandler alle søknader om tjenester, klager mm.

Ingen av 4K- kommunene har etablert organisatorisk skille mellom forvaltning og drift. Ansvar for saksbehandlingen er som hovedregel lagt til avdelingslederne. Praksisen resulterer i mange saksbehandlere, oftest med ulik forvaltningskompetanse, ulik saksbehandlingsprosess og ulik utmåling av rettigheter i enkeltvedtak.

Det er flere åpenbare fordeler med en felles organisering av forvaltningen. Først og fremst gir det mulighet til styrking og deling av kompetanse og fordeling av oppgaver.

Hovedmålsettingen er å bedre saksbehandlingen og gi mottakerne av helse- og omsorgstjenestene økt rettssikkerhet gjennom tverrfaglig kompetanseheving og en mer robust interkommunal organisering av forvaltningen. Å fortsatt ha lokal tilknytning med samtidig tilhørighet til et interkommunalt fagfellesskap framholdes som viktig for å sikre god, lik og rettsriktig saksbehandling. Erfaring fra andre peker mot at et av suksesskriteriene for god forvaltning i helse- og omsorgstjenesten er tett og forpliktende samarbeid med tjenesteyterne, noe som best kan sikres i et vertskommunesamarbeid ved at saksbehandlerne har lokal forankring. Fire kommuner med store geografiske avstander forsterker dette behovet. Rådmannen legger til grunn at delegasjon av myndighet fra samarbeidskommunene til vertskommune gjennomføres når sentrale stillinger er besatt og faglig opplæring er gjennomført medio høst 22.

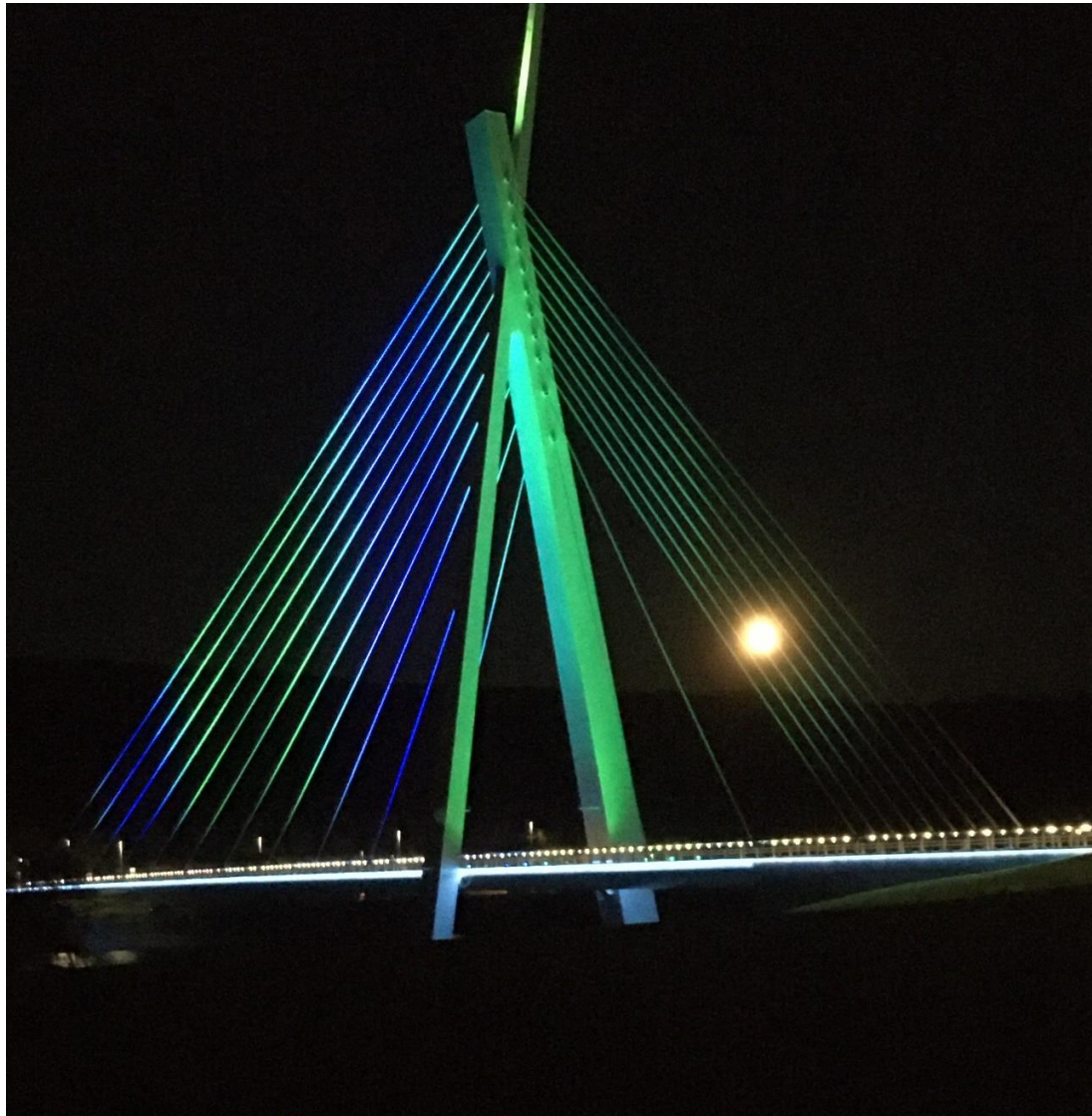
Utgifter til kontorhold og lønnsutgifter til to stillinger som leder og saksbehandler sentralt forutsettes fordelt mellom samarbeidskommunene etter innbyggertall. Utgifter til fagsystemer dekkes av samarbeidskommunene. De tre samarbeidskommunene bruker Profil med ulike tilvalg, men vertskommunen har tatt i bruk Cos-doc. Profil kommer med ny versjon (Fri Flyt Omsorg) og det er en forutsetning for effektivt samarbeid at alle kommunene bruker samme system med like tilvalg av støttesystemer.

Rådmannen legger videre til grunn at vertskommunen sikrer rapportering av særlig ressurskrevende brukere, fatter vedtak om vederlagsberegning, behandler klagesaker samt dokumentere og rapportere ressursbruk for bruk i budsjettprosessene i samarbeidskommunene.
Det er videre en forutsetning for samarbeidet at kommunene har samme forskrift for tildeling av plass i institusjon, jf. vedlegg i rapporten fra Ikks Omsorgskompetanse.

Bakgrunn:

Merknader:

4K-samarbeid for økt rettssikkerhet og likeverdige tjenester



**Plan for etablering av felles forvaltningskontor
for helse- og omsorgstjenesten i kommunene
Båtsfjord, Berlevåg, Nesseby og Tana**

4K-samarbeid for økt rettssikkerhet og likeverdige tjenester

Plan for etablering av felles forvaltningskontor for
helse- og omsorgstjenesten i kommunene
Båtsfjord, Berlevåg, Nesseby og Tana



Per Gammelsæther

Ikks Omsorgskompetanse as 2021

INNHold

1	Bakgrunn	4
2	Målsetting.....	4
3	Dagens forvaltningspraksis i helse og omsorgstjenestene.....	6
4	Alternative modeller for organisering.....	7
4.1	Vertskommunemodellen.....	8
4.2	Desentralisert modell	8
4.3	Nettverksmodellen.....	8
4.4	Vurdering av modeller for organisering	8
5	Avtale og forutsetninger.....	9
5.1	Utkast til Samarbeidsavtale.....	9
5.2	Ansvarsområde.....	10
5.3	Delegasjon av myndighet	10
5.4	Bemanning og kompetanse ved felles forvaltningskontor.....	11
5.5	Elektronisk saksbehandlersystem / journalsystem og behov for elektronisk samhandling .	11
5.6	Kostnader og kostnadsfordeling.....	12
5.7	Samisk forvaltningsområde	12
5.8	Forskrift om tildeling av langtidsopphold i sykehjem, eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester	13
6	Oppsummering, prosjektorganisering og framdriftsplan.....	13
6.1	Oppsummering.....	13
6.2	Prosjektorganisasjon	13
6.3	Behandling, etablering og iverksetting av plan - framdrift	14
6.4	Opplæring og kompetanseutvikling - framdriftsplan	15
	KILDER.....	16
	VEDLEGG 1 Utkast til samarbeidsavtale.....	17
	VEDLEGG 2 Forslag til felles forskrift.....	19
	Vedlegg 3 Statistiske fakta -helse og omsorgstjenestene 4 K år 2020.....	25
	Vedlegg 4 Oversikt over produksjon, faktiske og planlagte stillinger og kostnadsfordeling	30

1 BAKGRUNN

Kommunene Båtsfjord, Berlevåg, Nesseby og Tana er tildelt skjønnstilskudd fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark for å styrke kommunenes evne til forvaltning og drift på fire sentrale forvaltningsområder: økonomi, it, barnevern, helse- og omsorg. Bakgrunnen for tildelingen av skjønnstilskudd er blant annet «NIVI – rapportene» (Vinsand 2018 og 2019) som peker på at rettighetsforvaltningen i kommunene i Finnmark har så store svakheter at rettsikkerheten til søkere og mottakere av kommunale velferdstjenester ikke ivaretas på forsvarlig vis.

Statsforvalteren har overlatt til kommunene i samarbeid å finne fram til samarbeidsløsninger som bidrar til at kommunene blir satt i stand til å forvalte og yte velferdstjenester i samsvar med bestemmelser i lov og forskrift. Det er ikke gitt føringer for hvordan arbeidet skal gjennomføres eller hvordan det framtidige samarbeidet skal organiseres.

For området helse- og omsorg baserer den tentative løsningen seg på å etablere et felles forvaltningskontor for helse- og omsorgstjenesten i de fire kommunene med Båtsfjord som vertskommune jf. bestemmelsene i Lov av 22.06.18 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner kap.20.

Ikks Omsorgskompetanse AS er valgt som ekstern bistandsyter i prosessen, jf. intensjonskunngjøring på Doffin 09.07.21. Båtsfjord kommune ved kommunalsjef for helse- og omsorg er prosjekteier med rapporteringsplikt til kommunedirektørene i 4 K, som fremmer saken til behandling i de fire kommunene. Etter en kommunal godkjenningssprosess vil det videre arbeidet ha som mål at et samarbeid om forvaltning av helse- og omsorgstjenestene er fullt operativ i løpet av 2022.

Innledningsvis i planarbeidet har Omsorgskompetanse ved Per Gammelsæther og Steinar Barstad besøkt de aktuelle kommunene og innhentet synspunkter på hvordan et framtidig samarbeid om forvaltning av helse- og omsorgstjenestene i kommunene kan organiseres og drives. Alternative løsninger og organisasjonsmodeller ble i stor grad til gjennom samtaler og drøftinger på disse kommunemøtene.

2 MÅLSETTING

Hovedmålsettingen med samarbeidet er å øke rettsikkerheten og bedre saksbehandlingen for mottakerne av kommunale helse- og omsorgstjenester gjennom tverrfaglig kompetanseheving og en mer robust interkommunal organisering av forvaltningen. På den måten kan pasienter og brukere få mer målrettede tjenester som treffer den enkeltes individuelle behov.

Gode, presise og rettsriktige forvaltningsvedtak er grunnlaget for all tjenesteyting i helse- og omsorgstjenestene. Kommunen har plikt til å forvalte rettighetene til svakt stilte parter etter regler nedfelt i lovgivningen. Enhver som på egne eller andres vegne fremsetter ønske eller krav om en helse- eller omsorgstjeneste har rett til å få sin sak behandlet.

Kommunen skal ta saken til behandling og utforme et enkeltvedtak som utmåler en individuelt tilpasset tjeneste, alternativt avslår en tjeneste på bakgrunn av at vilkår ikke er oppfylt. Forvaltningens avgjørelser skal reflektere rettsreglene, sakenes fakta, og basere seg på et anvendt faglig og rettslig skjønn.

Både saksbehandlingen og tjenesteytingen skal være forsvarlig, jf. khol § 4-1. Kommunen har plikt til å gi nødvendige og forsvarlige tjenester til de som oppholder seg i kommunen og oppfyller vilkår for å ha rett til tjenester (jf pbrl 2-1 annet ledd).

Kommunens forvaltnings- og tjenesteplikt omfatter alle som oppholder seg i kommunen, uavhengig av diagnose og funksjonsnedsettelse. Prinsippet om individuell utmåling og lik vurdering er nedfelt i lovgivningen. I praksis betyr dette at alle saker behandles etter de samme regler, men gir forskjellig resultat som konsekvens av at behovet for hjelp er individuelt forskjellig

Forvaltningen skal veilede befolkningen og den enkelte part i saker som omfatter rettigheter i aktuell lovgivning og være en rettsgarantist for befolkningen ved at regler i lov og forskrift praktiseres som forutsatt.

Den som søker eller mottar en tjeneste (eller den som representerer vedkommende - partsrepresentanten) har i medhold av lov og forskrift medvirkningsrett i alle faser av saksbehandlingen og tjenesteytingen, herunder innsynsrett, rett til vern mot spredning av opplysninger m.v. (Pasient og brukerrettighetsloven, Forvaltningsloven, kvalitetsforskriften m.fl). Bevisstheten om tjenestesøkeres og tjenestemottakeres rett til medvirkning ved saksbehandling og tjenesteyting er gjennomgående svakt utviklet i helse- og omsorgstjenesten, men har etter hvert en sterk forankring i lov.

Det stilles krav om intern kontroll på helse- og omsorgstjenestens område. Et system for intern kontroll skal gi nødvendig styringsinformasjon for administrasjon og politikere. Som et minimum bør det gi statistisk oversikt over avvik og uønskede hendelser, og gi grunnlag for risikoanalyser. Samtidig bør et fullt utbygd system for intern kontroll også kunne levere data til en mer faktabasert økonomi-, personell- og kompetansestyring.

I NIVI-rapporten om Finnmarkskommunene (Vinsand 2018) gis det en svært kritisk beskrivelse av tilstanden:

«Fra minst en fjerdedel av kommunene rapporteres det om grunnleggende svikt i kommunens evne til å ivareta rettssikkerhet og yte likeverdige velferdstjenester til innbyggerne. Deler av kommunenes tjenesteproduksjon og forvaltningspraksis er i strid med loven og bryter med grunnleggende nasjonale hensyn. Den akutte og mest synlige delen av reformbehovet skyldes frafall av ledere og sviktende forutsetninger for rekruttering av nøkkelpersonell innenfor lovpålagte kjerneområder»

«Rettsikkerhet blir omtalt som en utfordring i de fleste av kommunene. Det pekes også på at kommunen mangler jurist og at administrasjonen ofte «leker hobbyjurister» som medfører dårlig saksbehandling, mangle klagesaker og høye prosesskostnader»

«Ledere i særlig utsatte kommuner uttrykker misnøye med at systemkrisen i kommuneforvaltning i Finnmark vokser fram uten at den utløser nødvendig aksjon og handling fra overordnet myndighet. Det blir sagt at både fylkesmannen og departementet (KMD) kjenner godt til kommunenes rammebetingelser og utfordringer i oppgaveløsningen. Det blir etterlyst relevante løsninger på de særskilte utfordringer små og perifere distriktskommuner møter for å kunne løse et stadig mer krevende kommuneoppdrag.Flere av lederne ser også behov for et intensivt arbeid med nye samarbeids- og kommunemodeller, som kan svare på det langsiktige reformbehovet og de spesielle geografiske og kulturelle forholdene som gjør seg gjeldende i Finnmark.»

Statsforvalterens initiativ tolkes som et svar på beskrivelsene i NIVI – rapporten, der kommunenes selv inviteres til selv å finne gode løsninger på de utfordringer som beskrives.

For å kunne sikre god og rettsriktig forvaltning og påfølgende tjenesteyting må kunnskap om rettsregler og forsvarlig praksis sikres i alle ledd, fra øverste leder til tjenestens stab av ekstravakter og vikarer. Vår erfaring fra kommuner er at dette oftest ikke er tilfelle, noe som også bekreftes av statsforvalternes tilsyn i kommunene og Statens Helsetilsyn sine oppsummeringer av landsdekkende tilsyn. Følgelig er foreslåtte tiltak i all hovedsak være basert på kompetansetilførsel for å sikre rettsriktig forvaltning og forsvarlig tjenesteyting.

3 DAGENS FORVALTNINGSPRAKSIS I HELSE OG OMSORGSTJENESTENE

Dialogen som er gjennomført med kommunene tegner et noe mer nyansert bilde enn det som beskrives i NIVI-rapportene, men alle er enige om behovet for å skille saksbehandlingen ut og løfte det opp i organisasjonen, styrke opplæring og heve kompetansen. Mange av de som har ansvar for saksbehandlingen i det daglige signaliserer usikkerhet i møte med de krav som stilles til forvaltningen i lov og forskrift, manglende opplæring og veiledning i arbeid med enkeltsaker.

Ingen av kommunene har etablert egen organisatorisk enhet med ansvar for saksbehandling i helse- og omsorgstjenesten (forvaltningskontor). I tre av fire kommuner foregår saksbehandlingen i de ulike driftsenhetene (sykehjem, hjemmetjeneste, psyk/rus m.v), og det er avdelingslederne som ofte både kartlegger tjenestebehov, utformer forslag og selv fatter enkeltvedtakene. Myndigheten er imidlertid som oftest bare delegert til helse- og omsorgstjenestens leder. I to kommuner holder de seg også fortsatt med eget inntaksutvalg, som etter det vi forstår ikke er tillagt myndighet til å fatte enkeltvedtak. Det synes som om delegasjonsbestemmelsene i flere kommuner kan oppleves som uklare, og ikke helt i tråd med det som skjer i praksis.

Denne måten å organisere saksbehandlingsarbeidet på oppleves som sårbar og fragmentert. For det første går de daglige og presserende driftsoppgavene foran, og det er vanskelig å sette av tid til og prioritere saksbehandling. Det ender som oftest med at en kommer bakpå, og at vedtakene blir utformet slik de allerede er iverksatt.

For det andre blir ofte kompetansen svak når saksbehandlingen fordeles på svært mange som opplever at de må utføre saksbehandling som et venstrehåndsarbeid i tillegg til andre viktige drifts- og lederoppgaver de skal ha faglig kompetanse på. Det er også svært begrenset hva dagens helseutdanninger gir av kunnskaper og ferdigheter på dette området.

For det tredje peker enkelte på at faren er stor for at det blir store ulikheter i tjenestetilbud, når ansvaret er fordelt på mange. Mer likeverdige tjenester bør være et mål både innad i den enkelte kommune og sett opp mot andre kommuner. Statistiske data tyder på at det kan være betydelige forskjeller i tjenestetilbudene kommunene imellom.

For det fjerde opplever saksbehandlerne seg som sårbare i krevende saker med omfattende tjenestetilbud der det er mange parter involvert. De ønsker seg å være inkludert i et større fagmiljø.

Sammensatte saker, der en person (eller en familie) har behov for mange ulike tjenester blir ikke behandlet på en helhetlig måte, og en risikerer at flere enheter er inne uten at de vet om hverandre. Dette er for så vidt også et problem som kan utvides til andre kommunale tjenesteområder (barnevern, NAV, PP-tjenester) og til spesialisthelsetjenesten. Internt oppleves det også i flere kommuner som et problem at vedtak om tjenestetilbud til personer med funksjonsnedsettelse, rusproblemer og psykiske lidelser ikke er en mer integrert del av helse- og omsorgstjenestene. Dette ble beskrevet som et rettssikkerhetsproblem. Utskrivning fra sykehus og spesialisthelsetjeneste på altfor kort varsel gir også ofte små muligheter til å forberede gode og forsvarlige tjenestetilbud i kommunen uten forutgående utredning og saksbehandling.

Alt dette tilsier at det er behov for å løfte saksbehandlingen ut og opp i organisasjonen. En samordning av dette arbeidet vil styrke kvalitet og kompetanse og gjøre det er mulig å gi pasienter/brukere og pårørende et mer helhetlig tjenestetilbud. Samtidig er det grunn til å tro at slike grep vil effektivisere arbeidet og at bedre saksbehandling vil gjøre tjenestene mer målrettede og treffsikre. Individuelt tilpassede tjenester er effektivt både for de som yter og de som mottar tjenester.

4 ALTERNATIVE MODELLER FOR ORGANISERING

Kommunene er stilt fritt til å organisere forvaltningen og tjenesteytingen i helse- og omsorgstjenesten slik kommunen finner formålstjenlig. Tradisjonelt har myndighetsutøvelsen og tjenesteyting blitt håndtert samtidig og parallelt innen samme organisatoriske enhet. I praksis har rettighetsutmåling oftere vært et spørsmål om hva parten kan få innenfor eksisterende rammer enn hva parten har rett til å få.

De siste 20 årene har det skjedd endringer og omorganisering av kommunenes forvaltning ved at de fleste kommuner har etablert organisatorisk skille mellom forvaltning og drift. Samling av saksbehandlingsressurser i en enhet har i vesentlig grad bidratt til å heve kvaliteten på saksbehandlingen og styrke rettssikkerheten for de som får behandlet sin sak om tildeling eller endring av tjenester.

Å fatte gode og presise vedtak er en grunnforutsetning for å yte tjenester på avtalt og forsvarlig måte, og er sammenfallende med kommunen plikt til å sikre at forvaltningens arbeid er av god kvalitet.

En kommune kan i henhold til kommunelovens kap 20 overlate utførelsen av lovpålagte oppgaver og delegere myndighet til å treffe enkeltvedtak eller vedta forskrift til en vertskommune. Loven har egne bestemmelser om samarbeidsavtale, klagebehandling m.v.

Dialogen med kommunenes administrative og faglige ledelse munner ut i forslag om tre alternative modeller for kommunenes samarbeid om styrking av forvaltningskompetansen i helse- og omsorgstjenestene:

4.1 VERTSKOMMUNEMODELLEN

I en ren vertskommunemodell flyttes oppgaver og myndighet fra den enkelte kommune til vertskommunen. Det innebærer i vår sammenheng at det etableres et helt nytt forvaltningskontor i vertskommunen Båtsfjord som får ansvaret for all utredning og saksbehandling på helse- og omsorgsområdet for alle de fire kommunene som inngår i samarbeidet. Alle saksbehandlerstillinger lyses ut og forvaltningskontoret bygges opp fra bunnen av.

Kommunene kan velge å tillegge et slikt felles forvaltningskontor delegert myndighet til å fatte enkeltvedtak etter helse- og omsorgslovgivningen.

4.2 DESENTRALISERT MODELL

I en mer desentralisert modell inngår saksbehandlerne i den enkelte kommune i forvaltningskontoret, men lokaliseres fortsatt i sin egen kommune. Forvaltningskontoret med ledelse og øvrig personell får base i vertskommunen Båtsfjord, og styres herfra. I stedet for å begynne helt på nytt, tar en slik modell med seg den erfaringen og kompetansen som ligger i den enkelte kommune, og skaper større nærhet til driften av tjenestene. Samtidig gir den mulighet til samarbeid på tvers, og til å utnytte hverandres styrker og dekke hverandres svakheter.

Kommunene kan velge å tillegge et slikt desentralisert forvaltningskontor delegert myndighet til å fatte enkeltvedtak etter helse- og omsorgslovgivningen.

4.3 NETTVERKSMODELLEN

I en nettverksmodell samarbeider saksbehandlerne i den enkelte kommune i et interkommunalt nettverk med koordinering fra vertskommunen, uten at oppgaver og myndighet er overført fra kommunene til et felles forvaltningskontor.

Et slikt nettverk skal styrke saksbehandlerkompetansen i den enkelte kommune, bidra til erfaringsutveksling og gjensidig bistand gjennom et mindre forpliktende samarbeid på tvers av kommunegrensene.

4.4 VURDERING AV MODELLER FOR ORGANISERING

I dialogen som er gjennomført med kommunene ble det gitt tydelige tilbakemeldinger om at en ren vertskommunemodell lagt til Båtsfjord ville skape for stor avstand til tjenesteorganisasjonen i den enkelte kommune og svekke tilgjengeligheten for pasienter/brukere og pårørende. På den bakgrunn var det også skepsis til å delegerer myndighet til å fatte enkeltvedtak. Dette krever større nærhet. På den annen side var det mange som så at litt større avstand ville lette den belastningen det av og til er

å fatte slike vedtak i små lokalmiljø. Det kan ofte oppstå spørsmål om habilitet, og saksbehandlere og de som fatter vedtak kan bli utsatt for utidig press og uakseptable reaksjoner.

Den desentraliserte modellen møter på en helt annen måte spørsmålet om nærhet og avstand. Den gir muligheten til større nærhet og tilgjengelighet når det er behov for det, og litt større avstand for eksempel når det kommer til vanskelige, sammensatte saker og klagesaker. Den desentraliserte modellen ble derfor til i løpet av de møtene som ble gjennomført med kommunene. Behovet for å skille forvaltning og drift for å løfte fram og heve kvaliteten på saksbehandlingen og styrke rettssikkerheten og det faglige utredningsarbeidet, var det stor enighet om. Men helse- og omsorgstjenestene i alle kommunene ville delta i dette. Det kan skje ved at saksbehandlere i hver kommune blir en del av et desentralisert forvaltningskontor som ledes og har sin base i Båtsfjord.

En mer nettverksbasert løsning ble også testet ut i dialogen med kommunene. Denne modellen ble forkastet, fordi den var for løs og for lite forpliktende. Mange hadde erfaringer med slike nettverk, og mente de kunne fungere godt en stund, men gikk ofte i oppløsning etter en tid. Om vi skal skape mer varige løsninger, trengs det fastere organisering og tydelig og ansvarlig ledelse.

Konklusjonen er derfor at den desentraliserte interkommunale modellen bør legges til grunn i det videre arbeidet. Den gir grunnlag for en mer robust organisering av arbeidet med utredning og saksbehandling til beste både for pasienter/brukere og tjenesteutøvere. Den viser også vei ut av en situasjon der dette arbeidet er for fragmentert og sårbart og lite samordnet.

Kap 5 og 6 nedenfor bygger derfor på den desentraliserte modellen.

5 AVTALE OG FORUTSETNINGER

5.1 UTKAST TIL SAMARBEIDSAVTALE

Ved etablering av vertskommunesamarbeid må kommunene ifølge kommunelovens §20-4 inngå en samarbeidsavtale og orientere statsforvalteren om samarbeidet som er opprettet.

Samarbeidsavtalen skal inneholde bestemmelser om:

- a) deltakerne i samarbeidet
- b) hvem av deltakerne som er vertskommune
- c) hvilke oppgaver og hvilken myndighet som skal legges til vertskommunen
- d) når oppgaver og myndighet skal overføres
- e) hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om
- f) hvordan det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen skal foregå
- g) hvordan deltakerne kan tre ut av samarbeidet
- h) hvordan samarbeidet skal oppløses
- i) annet som etter lov skal fastsettes i avtale.

Vedlagt utkast til slik samarbeidsavtale (Se vedlegg 1)

5.2 ANSVARSOMRÅDE

Forvaltningskontorets oppgaver er å motta og behandle henvendelser og søknader om helse- og omsorgstjenester, herunder fatte beslutninger og enkeltvedtak om slike tjenester og beregning av egenbetaling for tjenester som omfattes av hol. §§ 3-2, nr. 5 og 6, 3-2 a, 3-6, 3-7, 3-8 og § 11-2, jf. pbrl. §§ 2-1 a annet ledd, 2-1 d, 2-1 e og 2-8.

Forvaltningskontoret er tillagt oppgaver som følger av innføringen av samhandlingsreformen, jf. forskrift av 18. november 2011 nr. 1115 om kommunal betaling av utskrivningsklare pasienter kap. 3, §§ 10-14. Oppgavene som følger av forskriftens kap. 3 omhandler kommunens ansvar for utskrivningsklare pasienter og innebærer å ha løpende dialog med sykehuset om inneliggende og utskrivningsklare pasienter, herunder tildele nødvendige tjenester til de som utskrives.

Tjenestene skal i nært samarbeid med tjenesteytere i utførende virksomheter evalueres løpende for å sikre at tjenestene til enhver tid er faglig forsvarlige, jf. hol. § 4-1.

Forvaltningskontoret har tildelingsrett for boliger tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse, jf. reglene i lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler hensyntatt eventuelle kommunale særregler etter § 11-1. Forvaltningskontoret kan etter kommunenes bestemmelser tillegges andre oppgaver, eksempelvis deler av oppgaver som er lagt til NAV kommune, arbeids- og aktivitetstilbud til personer med nedsatt funksjonsevne mm.

På noe lengre sikt bør kommunene se på mulighetene for tettere samarbeid og funksjonsfordeling på flere kommunale ansvarsområder, eksempelvis barnevern, pp-tjeneste, voksenopplæring eller kommunale oppgaver på lagt til NAV. Det er derfor lagt inn som en tidfestet mulighet i samarbeidsavtalen at en skal komme tilbake til andre oppgaver når forvaltningskontoret er godt etablert

5.3 DELEGASJON AV MYNDIGHET

Kommunene bør allerede nå i gang med å samordne arbeidet med utredning og saksbehandling og rydde opp i hvem som har delegert myndighet til å fatte enkeltvedtak. I dag er dette i flertallet av kommunene fragmentert og gjøres i de ulike tjenesteavdelingene. Resultatet blir ofte at saksbehandlingen blir et venstrehåndsarbeid som ikke sjelden gjøres i ettertid som rent papirarbeid.

Forutsetningen for å kunne etablere et desentralisert forvaltningskontor, er at alle kommunene har skilt ut saksbehandlingsansvaret og lagt det til den eller de som kan følge med over dit.

I fagmiljøene var det betydelig skepsis til at myndighet til å fatte vedtak delegeres til forvaltningskontoret i en ren vertskommunemodell. Dette oppleves enklere i den desentraliserte modellen. Det er likevel ulike oppfatninger om vedtaksmyndigheten i framtida fortsatt skal ligge i kommunen, eller om den skal delegeres til forvaltningskontorets leder. Det er grunn til å peke på at kommunelovens § 20-5 har bestemmelser som sikrer at i klagesaker er klageinstansen den kommunen som har delegert myndigheten.

Vår tilråding er at det tas sikte på å delegerer myndigheten til å fatte enkeltvedtak til forvaltningskontoret, først når de ansatte har fått nødvendig opplæring og kontoret er ferdig etablert.

5.4 BEMANNING OG KOMPETANSE VED FELLES FORVALTNINGSKONTOR

Med bakgrunn i de opplysninger kommunene har gitt om omfanget av dagens arbeid med utredning og saksbehandling, vil forvaltningskontoret ha følgende saksbehandlere med desentralisert plassering:

Nesseby: 1 saksbehandler på halvtid

Tana: 1 saksbehandler på heltid eller 2 på halvtid

Berlevåg: 1 saksbehandler på halvtid

Båtsfjord: 1 saksbehandler på heltid eller to på halvtid

Det forutsettes at angivelsen av stillingsstørrelse er tentative og kan være fleksible (+/-) etter behov.

I tillegg lyses det ut to stillinger sentralt, som ivaretar ledelse, koordinering, systemansvar, betalingsordninger, internkontroll og rapportering i tillegg til å drive saksbehandling. Det skal tilstrebes at forvaltningskontoret samlet sett har tverrfaglig kompetanse med både juridisk og bred helse- og sosialfaglig høyere utdanning og erfaringsbakgrunn.

Forvaltningskontoret må sikre at de i sin saksbehandling og kontakt med brukere og pårørende kan skje på samisk.

5.5 ELEKTRONISK SAKSBEHANDLERSYSTEM / JOURNALSYSTEM OG BEHOV FOR ELEKTRONISK SAMHANDLING

Tre av kommunene har Profil som saksbehandlings- og dokumentasjonssystem, mens Båtsfjord nylig har byttet fra Profil til Cos-Doc. For å sikre at samarbeid skal kunne skje uten store hindringer er det en forutsetning at kommunene ha samme saksbehandlings- og dokumentasjonssystem.

Profil lanserer en ny versjon (Flyt) av sitt system i 2022, et system som skal være integrerbart med Visma sine øvrige løsninger for kommunal sektor.

Ansvar for drift av de kommunale løsningene må legges til en dataansvarlig i en av kommunene som samhandler med den som er kommunens «superbruker». Ansvar for drift av dataløsninger er planlagt lagt til Tana kommune.

Samarbeid i samme system gir muligheter til systematisk kvalitetsarbeid som vil bidra til enhetlig dokumentasjonspraksis, et område som i dag har et stort potensial for forbedring etter de opplysninger som foreligger. Eksempelvis vil et samarbeid åpne for muligheten til å ha en felles journalansvarlig for de fire kommunene, et arbeidsområde som erfaringsvis ikke blir godt nok fulgt opp i tradisjonell organisering der journalansvar ofte legges til tjenesteleder/ avdelingsleder som ofte har manglende forutsetninger for å ta ansvar for et komplekst regelverk.

Dagens saksbehandlings- og dokumentasjonssystemer genererer omfattende dokumentasjon av tall og fakta som er av stor verdi i kommunenes budsjetteringsprosesser. Forvaltningssystemet dokumenterer hva kommunen forplikter seg til å levere av helse og omsorgstjenester (summen av enkeltvedtak), samt hvilke ressurser som brukes for å dekke kommunens forpliktelser (Kostra).

Tallgrunnlaget som genereres av forvaltningssystemet er sentral informasjon for kommunenes budsjettprosesser, men i samtalene med kommunene framkommer at disse fakta ikke legges fram for bruk i budsjett- og planarbeid. Framskaffelse av styringsinformasjon til bruk i planlegging og budsjettprosesser bør være en oppgave for den sentrale delen av det desentraliserte forvaltningskontoret for helse- og omsorgstjenestene.

De fire kommunenes nettoutgifter til omsorgstjenester utgjør ifølge SSB mellom 31,2% og 37,8% av kommunenes totale utgifter i 2020 (SSB Statistikkbanken), og forskjellene kan nok ha både demografi, tjenestestruktur og økonomisk bæreevne som forklaring. Å ha kvalitetssikrede tall fra saksbehandlings- og dokumentasjonssystemet vil gi et sikrere grunnlag for budsjettering enn hva som er mulig i dagens budsjetteringspraksis. Interessant blir det også å kunne gjøre gode sammenlignende analyser mellom de fire kommunenes utgifter til ulike deler av helse- og omsorgstjenestene.

5.6 KOSTNADER OG KOSTNADSFORDELING

Den enkelte kommune bærer kostnader og arbeidsgiveransvar for saksbehandlere som avgis til forvaltningskontoret, og sørger for det de trenger av kontor, utstyr og dekker deres utgifter til reise m.v..

Utover dette fordeles kostnadene til forvaltningskontorets felles utgifter etter kommunens innbyggertall. Årsbudsjettet må dekke lønn og sosiale utgifter til to stillinger sentralt, samt reise- og kommunikasjonskostnader, kurs- og opplæring etc

Det forutsettes at vertskommunen bærer kostnadene til forvaltningskontorets lokaler og utstyr.

5.7 SAMISK FORVALTNINGSOMRÅDE

Språkloven som trer i kraft 01.01.2022 sier at samiske språk og norsk er likeverdige språk og skal være jamstilte i tråd med samelovens kapittel 3.

Tana og Nesseby er kommuner i forvaltningsområdet for samisk språk, og ifølge samelovens § 3-3 har den som henvender seg på samisk til et lokalt offentlig organ i forvaltningsområdet, rett til svar på samisk. Videre har den som henvender seg skriftlig på samisk til et regionalt offentlig organ i forvaltningsområdet, rett til skriftlig svar på samisk. Loven gir også i §3-5 utvidet rett til å bli betjent på samisk i helse- og sosialsektoren.

Så vidt vi forstår praktiseres disse bestemmelsene i svært liten grad, spesielt i den skriftlige saksbehandlingen, men også i den muntlige kommunikasjonen. Helse- og omsorgstjenesten i disse kommunene har medarbeidere som snakker og skriver samisk, og her eget Språksenter som kan bidra.

Det er en erkjennelse av at manglende oppfølging av språkbestemmelsene kan være en av grunnene til at terskelen oppleves høy for å søke hjelp. Det er enighet om at framtida vil kreve ny praksis på dette området. Et felles forvaltningskontor bør derfor ha medarbeidere som behersker samisk.

5.8 FORSKRIFT OM TILDELING AV LANGTIDSOPPHOLD I SYKEHJEM, ELLER TILSVARENDE BOLIG SÆRSKILT TILRETTELAGT FOR HELDØGNS TJENESTER

Alle kommunene har vedtatt forskrift om rett til opphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester

Det er nærmest en forutsetning for samarbeidet om denne forskriften er likelydende for alle fire kommuner. Uansett må den inneholde bestemmelser om saksbehandling og vedtaksmyndighet i tråd med den avtalen som inngås mellom kommunene.

Det legges til grunn at det utarbeides en samisk versjon av forskriften for de to kommunene som faller inn under språkløven som trer i kraft 01.01.2022.

Vedlagt utkast til slik felles forskrift som må vedtas av alle fire kommuner (se vedlegg 2)

6 OPPSUMMERING, PROSJEKTORGANISERING OG FRAMDRIFTSPLAN

6.1 OPPSUMMERING

Målsettingen med samarbeidet er å øke rettssikkerheten og bedre saksbehandlingen for mottakerne av kommunale helse- og omsorgstjenester gjennom tverrfaglig kompetanseheving og en mer robust interkommunal organisering av forvaltningen. På den måten kan pasienter og brukere få mer målrettede tjenester som treffer den enkeltes individuelle behov.

Det opprettes et felles desentralisert forvaltningskontor regulert i tråd med bestemmelsene i kommunelovens § 20. Kontoret har base og ledes fra vertskommunen Båtsfjord. De fire kommunene som deltar i samarbeidet avgir egne saksbehandlere til forvaltningskontoret, men får fortsatt egen kommune som arbeidssted. Forvaltningskontoret tilføres i tillegg to nye stillinger med juridisk og helse- og sosialfaglig kompetanse, som tillegges lederansvar og systemansvar.

Det innføres et felles elektronisk saksbehandlersystem og journalsystem. Kommunene gjennomgår sine delegasjonsreglement for helse- og omsorgssektoren, med sikte på å samordne saksbehandlingen i egen kommune. Slik kan det legges til rette for at myndigheten til å gjøre enkeltvedtak kan overføres forvaltningskontoret, når opplæring er gjennomført og kontoret er fullt etablert med egen ledelse.

Den enkelte kommune bærer kostnader og arbeidsgiveransvar for saksbehandlere som avgis til forvaltningskontoret. Utover dette fordeles kostnadene etter kommunens innbyggertall. Vertskommunen bærer kostnadene til forvaltningskontorets lokaler og utstyr.

6.2 PROSJEKTORGANISASJON

De fire kommunenes rådmenn/administrasjonssjefer er styringsgruppe for alle fire samarbeidsprosjekter (økonomi, it, barnevern, helse- og omsorg). Rådmannen i Båtsfjord har hovedansvar for helse- og omsorgsprosjektet.

Prosjektleder for helse- og omsorgsprosjektet er kommunalsjefen for helse- og omsorg i Båtsfjord, som i samarbeid med sine kollegaer i Nesseby, Tana og Berlevåg utgjør en prosjektgruppe for gjennomføring.

Ikks Omsorgskompetanse AS vil bidra med prosjektstøtte underveis i hele prosessen.

6.3 BEHANDLING, ETABLERING OG IVERKSETTING AV PLAN - FRAMDRIFT

Arbeidsmål: Enighet mellom involverte kommuner om plan for etablering og iverksetting av interkommunalt forvaltningskontor

Oppgave	Uke	Ansvarlig
Oversendelse av planforslag	Oktober	Ikks Omsorgskompetanse AS
Høring og innstilling	November	Rådmannen i Båtsfjord og 4Ks administrasjonssjefer i samarbeid med sine faglige ledere (Styringsgruppe og prosjektgruppe)
Kommunestyrebehandling av plan, samarbeidsavtale og endring av forskrift i alle 4 kommuner	Januar 2022	Rådmannen i Båtsfjord og 4Ks administrasjonssjefer i samarbeid med sine faglige ledere
Innføring av felles saksbehandlingssystem	Vår 2022	Prosjektleder i samarbeid med prosjektgruppen
Samordning av saksbehandlingsansvaret i den enkelte kommune og avklaring av hvilke(n) saksbehandler(e) som skal inngå i et felles desentralisert forvaltningskontor	Vår 2022 med frist 28.februar	Faglige ledere og administrasjonssjef/rådmann i den enkelte kommune, i samarbeid med prosjektleder i vertskommunen
Etablering av en foreløpig forvaltningsenhet bestående av utpekte saksbehandlere	1.mars	Vertskommunens faglige og administrative ledelse i samarbeid med prosjektgruppe
Utlysning av stillinger	Utlysning i februar	Vertskommunens faglige og administrative ledelse i samarbeid med prosjektgruppe
Ansettelsesprosess	Mars-august	Vertskommunens faglige og administrative ledelse i samarbeid med prosjektgruppe
Etablering av et felles forvaltningskontor med egen leder	Høst 2022	Vertskommunens ledelse i samarbeid med alle kommunene

Avtale med spesialisthelsetjenesten om saksbehandlingsrutiner ved utskrivning	2022	Forvaltningskontoret på vegne av 4K
Opplæring og kompetanseoppbygging, kurs og veiledning (se nedenfor)	2022	Ikks Omsorgskompetanse as
Behandling av spørsmålet om delegasjon av myndighet til å treffe enkeltvedtak	Vår 2023	Rådmannen i vertskommunen og 4Ks administrasjonssjefer i samarbeid med sine faglige ledere

6.4 OPPLÆRING OG KOMPETANSEUTVIKLING - FRAMDRIFTSPLAN

Arbeidsmål: Sikre kunnskap og kompetanse i alle le om rettsriktig og forsvarlig saksbehandling og tjenesteyting

Tema	Målgruppe	Når	Varighet	Ansvarlig
Søknad om tjenester / felles system for kartlegging av tjenestebehov	Saksbehandlerne i 4K	Vår 2022	1-2 dager	PG
Gjennomgang av saksbehandlerprosessen fra a til å. Gjennomgang av relevante lov- og forskriftsbestemmelser Hvordan utforme enkeltvedtak	Saksbehandlere	Høst 2022	4-6 dager	PG
Rettigheter og plikter i helse og omsorgstjenestene. Dokumentasjonsplikt og dokumentasjonspraksis Samarbeid med forvaltningen	Alle ledere og tjenesteytere i 4 k – kommunene	Høst 2022	8-10 dager	PG
Internkontrollplikt og internkontrollpraksis	Saksbehandlerne	Høst 2022	1 dag	PG
Veiledning og oppfølging av praksis fra hjemmekontor. Bistand i enkeltsaker	Saksbehandlere	2022-23	1 – 2 år	PG

KILDER

Lov av 22.06.18 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner

Lov av 12.06.1987 nr.76 om Sametinget og andre samiske rettsforhold (sameloven)

Lov av 21.05.2021 nr.42 om språk (Språklova)

Lov av 24.06.2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester (Helse- og omsorgstjenesteloven)

Lov av 02.07.1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter (Pasient- og brukerrettighetsloven)

Lov 26.03.1999 nr. 17 om husleieavtaler (Husleieloven)

SSB Statistikkbanken

Vinsand, Geir: Status for interkommunalt samarbeid i Troms og Finnmark. Utarbeidet på oppdrag av Fylkesmannen. NIVI Rapport 2019:4. Nivi Analyse as

Vinsand, Geir (2018): Gode grep i Finnmark. Utarbeidet på oppdrag av Fylkesmannen i Finnmark.. NIVI Rapport 2018:4

VEDLEGG 1 UTKAST TIL SAMARBEIDSAVTALE

Om etablering av felles forvaltningskontor for helse- og omsorgstjenesten i kommunene Båtsfjord, Berlevåg, Nesseby og Tana

Utkastet til samarbeidsavtale er utarbeidet i tråd med kravene i kommunelovens § 20-4. Melding skal sendes Statsforvalteren

a) **Deltakerne i samarbeidet**

Kommunene Nesseby, Tana, Berlevåg og Båtsfjord

b) **Hvem av deltakerne som er vertskommune**

Båtsfjord kommune

c) **Hvilke oppgaver og hvilken myndighet som skal legges til vertskommunen**

Vertskommunen får i oppgave å etablere, lede og drive et felles forvaltningskontor for helse- og omsorgstjenestene. Forvaltningskontoret får ansvar for utredning og saksbehandling fram til enkeltvedtak på helse- og omsorgssektorens område. Det vises til eget plandokument og kommunestyrevedtak, som følger vedlagt.

De fire kommunene kommer tilbake til spørsmålet om å utvide forvaltningskontorets oppgaver til å omhandle andre kommunale velferdstjenester, når forvaltningskontoret er vel etablert eller seinest i 2023.

d) **Når oppgaver og myndighet skal overføres**

Oppgavene overføres forvaltningsenheten etter hvert som de ansatte lokalisert i de enkelte kommuner knyttes til forvaltningsenheten.

Det tas sikte på at myndigheten til å gjøre enkeltvedtak etter bestemmelsene i den kommunale helse- og omsorgslovgivningen delegeres lederen av forvaltningskontoret når det er vel etablert og de ansatte har gjennomgått nødvendig opplæring. Endelig beslutning om dette tas seinest ved årets utgang i 2022

e) **Hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om**

Vedtakene oversendes kommunens helse- og omsorgstjeneste for iverksetting.

Forvaltningskontoret underretter deltakerkommunene i tråd med kravene til internkontroll og produserer statistikk og styringsinformasjon til bruk i økonomiforvaltning, plan- og budsjettarbeid

f) **Hvordan det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen skal foregå**

Kommunene avgir eget saksbehandlerpersonell til forvaltningskontoret, og dekker deres utgifter. Øvrige utgifter fordeles etter kommunenes innbyggertall. Vertskommunen holder kontorlokaler og utstyr.

g) **Hvordan deltakerne kan tre ut av samarbeidet**

Den enkelte kommune kan gjennom egne kommunestyrevedtak velge å tre ut av samarbeidet med 1 års varsel.

h) **Hvordan samarbeidet skal oppløses**

Forvaltningskontoret legges ned om mer enn en av kommunene ønsker å tre ut av samarbeidet, eller når kommunene i fellesskap blir enige om det.

Kostnadene med avvikling av forvaltningskontoret fordeles mellom kommunene etter innbyggertall. Oppgaver og myndighet tilbakeføres til den enkelte kommune

i) **Annet som etter lov skal fastsettes i avtale.**

VEDLEGG 2 FORSLAG TIL FELLES FORSKRIFT

om tildeling av langtidsopphold for 4K kommunene.

Forskriften gjelder individuelt for hver enkelt kommune

FORSKRIFT OM TILDELING AV LANGTIDSOPPHOLD I SYKEHJEM ELLER TILSVARENDE BOLIG SÆRSKILT TILRETTELAGT FOR HELDØGNS TJENESTER, KRITERIER OG OBSERVASJONSLISTE

Hjemmel: Fastsett av [kommunens navn] kommune ved kommunestyret [dato, måned, år] med hjemmel i lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. § 3-2a annet ledd.

Kapittel 1. Formål, lovgrunnlag, definisjoner, virkeområde og organisering

§ 1 Formål

Formålet med forskriften er å bedre rettsstillingen for pasienter og brukere med omfattende tjenestebehov når det gjelder retten til helse- og omsorgstjenester fra kommunen.

Forskriften skal tydeliggjøre hvilke kriterier [kommunens navn] kommune legger til grunn for tildeling av langtidsopphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester.

Forskriften skal videre tydeliggjøre hvordan [kommunens navn] kommune skal følge opp personer som står på observasjonsliste til langtidsopphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester.

§ 2 Lovgrunnlag for tildeling av bo- og tjenestetilbud

Hjemmel for tildeling av langtidsopphold og helse- og omsorgstjenester i sykehjem er lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter § 2-1 a annet ledd og § 2-1 e første ledd, jf. lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester § 3-1 første ledd, § 3-2 første ledd nr. 6 bokstav c og § 3-2 a første ledd.

Hjemmel for tildeling av disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester er lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter § 2-1 e første ledd, jf. lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester § 3-1 første ledd og § 3-2 a første ledd. Hjemmel for tildeling av helse- og omsorgstjenester i bolig som nevnt i første setning er lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter § 2-1 a annet ledd, evt. også § 2-1 d, jf. lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester § 3-1 første ledd, jf. § 3-2 første ledd nr. 6 bokstav a og b, og/eller § 3-2 første ledd nr. 5, evt. også § 3-8.

§ 3 Definisjoner

Med sykehjem menes helseinstitusjon som faller inn under forskrift 16. desember 2011 nr. 1254 om kommunal helse- og omsorgsinstitusjon § 1 bokstav d og e og § 2. Boform for heldøgns omsorg og pleie som er likestilt med sykehjem i henhold til forskrift 14. november 1988 nr. 932 for sykehjem og boform for heldøgns omsorg og pleie omfattes også av begrepet sykehjem. Øvrige institusjoner med langtidsopphold for

personer som har omfattende behov for helse- og omsorgstjenester (aldershjem, boliger med heldøgns omsorgstjenester, institusjoner for rusmiddelavhengige og barneboliger) er ikke ansett som helseinstitusjoner, og vil derfor ikke falle inn under begrepet sykehjem i denne forskriften.

Med langtidsopphold menes opphold i sykehjem på ubestemt tid.

Med tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester menes boliger der:

- a) beboernes tjenestebehov vanligvis er så stort at det er sammenlignbart med tjenestebehovet som beboere i sykehjem har,
- b) det er mulig å gi døgnkontinuerlige tjenester,
- c) det er mulig å føre tilsyn med pasientene eller brukerne tilsvarende som i sykehjem,
- d) det er mulig å motta tjenester fra helse- og omsorgspersonell med kompetanse tilsvarende som personellet vanligvis har i sykehjem,
- e) muligheten for å tilkalle hjelp og responstida før personellet kan komme til boligen er tilsvarende som i sykehjem, og som
- f) kommunen tildeler disposisjonsrett til.

§ 4 Virkeområde

Forskriften gjelder for pasienter og brukere som oppholder seg i kommunen, jf. lov 24. juni 2011 nr. 30 § 3-1 første ledd. Forskriften gjelder i tillegg for pasienter og brukere som har konkrete planer om å flytte til kommunen og et så omfattende tjenestebehov at det er nødvendig at bo- og tjenestetilbudet er avklart i forkant for at de skal kunne flytte.

Kommunen disponerer til enhver tid over et visst antall plasser som er beregnet for langtidsopphold i sykehjem og boliger der det vanligvis gis et tjenestetilbud som er tilsvarende som det som gis i sykehjem, jf. definisjonene i denne forskriften § 3. Denne forskriften gjelder for tildeling av disse plassene og boligene.

I tillegg disponerer kommunen også over plasser i sykehjem som er beregnet for kortvarige opphold og boliger der det vanligvis ikke ytes et tjenestetilbud som er tilsvarende som det som gis i sykehjem.

Kommunen kan dessuten etter en konkret og individuell vurdering gi tilsvarende tjenester som vanligvis gis i sykehjem i pasientens eller brukerens eget, opprinnelige hjem.

§ 5 Ansvar og myndighet

Enkeltvedtak om tildeling av langtids- eller korttidsopphold i institusjon som nevnt i forskrift 16. desember 2011 nr. 1254 om kommunal helse- og omsorgsinstitusjon § 1 bokstav a til d, helse- og omsorgstjenester i og utenfor institusjon i medhold av lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter § 2-1 a annet ledd, § 2-1 e første ledd og § 2-1 d, jf. lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester § 3-1 første ledd, § 3-2 første ledd nr. 6, evt. også § 3-2 første ledd nr. 5, § 3-2 a første ledd, § 3-6 og § 3-8 fattes av [kommunens navn] kommune ved [navn på det organisasjonsleddet som har fått dette ansvaret delegert til seg].

Enkeltvedtak om tildeling av disposisjonsrett til bolig som nevnt i denne forskriften § 3 tredje ledd fattes av [kommunens navn] kommune ved [navn på det organisasjonsleddet som har fått dette ansvaret delegert til seg].

[Navn på det organisasjonsleddet som har fått dette ansvaret delegert til seg] Det felles forvaltningskontoret i 4 k har gjennom enkeltvedtak om bo- og/eller tjenestetilbud

instruksjonsmyndighet over tjenesteutførende organisasjonsledd i samarbeidende kommuner, herunder sykehjem. Instruksjonsmyndigheten gjelder ikke døgnplasser for øyeblikkelig hjelp, jf. forskrift 16. desember 2011 nr. 1254 om kommunal helse- og omsorgsinstitusjon.

Kapittel 2. Kriterier for tildeling

§ 6 Kriterier for tildeling av langtidsopphold i sykehjem og tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester og for å få stå på observasjonsliste til slikt bo- og tjenestetilbud

Pasient eller bruker har rett til opphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester dersom dette etter en helse- og omsorgsfaglig vurdering er det eneste tilbudet som kan sikre pasienten eller brukeren nødvendige og forsvarlige helse- og omsorgstjenester.

Om pasient eller bruker får tildelt langtidsopphold i sykehjem eller disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester, og hva slags bo- og tjenestetilbud som i så fall blir tildelt, beror på en helhetsvurdering der følgende momenter inngår:

- a) hvor omfattende behovet for helse- og omsorgstjenester er,
- b) varigheten av hjelpebehovet, herunder om (hverdags)rehabiliteringstiltak er aktuelle,
- c) hvilke typer av helse- og omsorgstjenester det er behov for,
- d) hvilken faglig kompetanse som trengs for å gi forsvarlige tjenester sett i sammenheng med tilgangen på helse- og omsorgspersonell med nødvendig kompetanse,
- e) om det er nødvendig med tjenester, tilsyn eller tilstedeværelse gjennom hele døgnet eller med korte mellomrom,
- f) pasientens eller brukerens evne til selv å tilkalle hjelp ved behov,
- g) pasientens eller brukerens behov for sosial kontakt og opplevd trygghet ved at det er nærhet til helse- og omsorgspersonell,
- h) om pasienten eller brukeren er i målgruppen for det aktuelle bo- og tjenestetilbudet,
- i) om pasienten eller brukeren har kognitiv svikt, og hvor alvorlig den kognitive svikten er,
- j) om pasienten eller brukeren uten endring av bosituasjonen risikerer å komme til skade eller å få sin helsetilstand eller funksjonsevne forverret, og om flytting kan virke skadeforebyggende eller bidra til at vedkommende får mulighet for å forbedre sin helsetilstand eller funksjonsevne,
- k) om alternativer til bo- og tjenestetilbud i sykehjem eller tilsvarende bolig er aktuelle, herunder helse- og omsorgstjenester i hjemmet, dagtilbud, korttidsopphold i sykehjem, opphold i omsorgsinstitusjon, tilrettelegging av hjemmet eller omgivelsene, hjelpemidler og tekniske løsninger,
- l) pasientens eller brukerens nettverk,
- m) hensynet til personer pasienten eller brukeren bor sammen med, herunder om avlastningstiltak er forsøkt eller vurdert,
- n) om pasienten eller brukeren er til fare for andre eller det er fare for materielle skader,

- o) kommunens organisering av helse- og omsorgstjenestetilbudet og
- p) om geografiske forhold eller forhold ved hjemmet gjør det uhensiktsmessig å gi tjenester der.

Avgjørende for om pasient eller bruker umiddelbart får langtidsopphold i sykehjem eller disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester eller om vedkommende får enkeltvedtak om få stå på observasjonsliste til slikt bo- og tjenestetilbud er følgende:

- a) om det er ledig kapasitet i det aktuelle bo- og tjenestetilbudet og
- b) hvor mye det haster for pasienten eller brukeren å få et annet bo- og tjenestetilbud enn vedkommende har i dag.

Dersom saken ikke er tilstrekkelig utredet til at det kan fattes enkeltvedtak om tildeling av langtidsopphold eller disposisjonsrett til tilsvarende bolig, eller enkeltvedtak om å få stå på observasjonsliste, herunder om pasientens eller brukerens ønsker etter at vedkommende har fått tilstrekkelig informasjon og veiledning ikke er innhentet, må saken utredes videre inntil det foreligger et forsvarlig beslutningsgrunnlag, jf. denne forskriften §§ 7 og 8.

§ 7 Kriterier knyttet til pasientens eller brukerens ønsker

For at saken skal være tilstrekkelig utredet, må det være gjennomført et møte e.l. med pasienten eller brukeren og/eller partsrepresentanten med følgende formål:

- a) å kartlegge pasienten eller brukerens behov for helse- og omsorgstjenester,
- b) å få samtykke fra pasienten eller brukeren til å innhente ytterligere opplysninger som er nødvendige for saksutredningen fra andre,
- c) å gi pasienten eller brukeren den informasjon og veiledning som trengs for at vedkommende skal kunne ivareta sine interesser i saken, herunder informasjon om betaling, jf. denne forskriften § 11 tredje ledd, og
- d) å få klarhet i hvilke ønsker pasienten eller brukeren har etter at tilstrekkelig informasjon er gitt.

Pasienten eller brukeren har rett til å velge å la være å ta imot tilbud om langtidsplass i sykehjem, med mindre vilkårene i lov 2. juli 1999 nr. 63 kapittel 4A er oppfylt, og til å la være å ta imot tilbud om å få disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester. Pasienten eller brukeren mister ikke retten til å stå på observasjonsliste ved å takke nei til et tilbud som blir gitt av kommunen.

§ 8 Kriterier knyttet til saksutredningen

For at en sak som gjelder tildeling eller avslag på langtidsopphold i sykehjem eller disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester skal anses som tilstrekkelig opplyst, må det være foretatt en grundig saksutredning, der følgende inngår i den grad de er relevante i saken:

- a) opplysninger om forhold som er nevnt i denne forskriften § 6 første til tredje ledd,
- b) opplysninger fra møte med pasienten eller brukeren og/eller vedkommendes partsrepresentant, jf. denne forskriften § 7,
- c) resultater fra vurderingsopphold i sykehjem,

- d) opplysninger fra annet helsepersonell og/eller tilbydere av helse- og omsorgstjenester, herunder resultater fra medisinsk, ernæringsmessig eller annen utredning og behandling,
- e) opplysninger fra andre deler av den offentlige forvaltningen,
- f) funn fra IPLOS-kartlegging og
- g) andre opplysninger.

Kapittel 3 Rett til enkeltvedtak og oppfølging av pasienter eller brukere

§ 9 Rett til enkeltvedtak om helse- og omsorgstjenester i sykehjem

Pasient eller bruker som i enkeltvedtak får tildelt opphold i sykehjem har rett til at enkeltvedtaket også skal omfatte de helse- og omsorgstjenestene som skal gis under oppholdet. Pasient eller bruker som får tildelt disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester har rett til enkeltvedtak om de helse- og omsorgstjenestene som skal gis etter de reglene som er nevnt i denne forskriften § 2 annet ledd.

Det skal fattes nytt enkeltvedtak dersom pasienten eller brukeren skal flyttes fra avdelingen som vedkommende har opphold i og dersom det skal skje vesentlige endringer i innholdet eller omfanget av de helse- og omsorgstjenestene som gis.

§ 10 Oppfølging av pasienter eller brukere på observasjonsliste

Pasienter eller brukere som kan bo hjemme i påvente av langtidsopphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester, vil få enkeltvedtak med avslag på slikt bo- og tjenestetilbud som nevnt ovenfor, men vil samtidig få enkeltvedtak om å få stå på observasjonsliste og om de helse- og omsorgstjenestene som skal gis inntil det kan gis et bo- og tjenestetilbud som nevnt. De helse- og omsorgstjenestene som gis i ventetida, skal til enhver tid være forsvarlige og behovsdekkende.

[Navn på det organisasjonsleddet som har fått dette ansvaret delegert til seg] skal til enhver tid følge med på behovsutviklingen hos de pasientene og brukerne som står på observasjonslista, og skal sørge for at det umiddelbart gis langtidsopphold i sykehjem eller disposisjonsrett til tilsvarende bolig dersom det oppstår en situasjon der det haster for den enkelte pasient eller bruker å få et slikt bo- og tjenestetilbud. Ut over hastesakene tildeles slike bo- og tjenestetilbud til den av pasientene eller brukerne som antas å ha størst behov for det bo- og tjenestetilbudet som har blitt ledig. Pasient eller bruker som har fått enkeltvedtak om å få stå på observasjonsliste, må derfor påregne at pasienter eller brukere med mer presserende eller større behov prioriteres foran dem, og det gjelder ingen tidsfrist for når et bo- og tjenestetilbud som nevnt ovenfor senest skal tilbys.

Pasienter eller brukere som står på observasjonsliste har rett til informasjon om hvor lang tid de må påregne å vente ved å henvende seg til [navn på det organisasjonsleddet som har fått dette ansvaret delegert til seg]. Informasjon om gjennomsnittlig ventetid til enhver tid vil bli publisert på kommunens nettsider.

Kapittel 4. Betaling, klage og ikrafttredelse

§ 11 Betaling for bo- og tjenestetilbud

Egenbetalingen for helse- og omsorgstjenester i sykehjem følger reglene i forskrift 16. desember 2011 nr. 1349 om egenandel for kommunale helse- og omsorgstjenester i institusjon.

Betaling for tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester framgår av kontrakten som inngås om det aktuelle botilbudet. Egenbetalingen for helse- og omsorgstjenester i slikt botilbud følger reglene i forskrift 16. desember 2011 nr. 1349 om egenandel for kommunale helse- og omsorgstjenester utenfor institusjon.

Den enkelte pasient eller bruker har som et ledd i den informasjonen som skal gis etter denne forskriften § 7 første ledd bokstav c rett til å få et grovt overslag over hva det vil koste å motta helse- og omsorgstjenester i hjemmet, bo- og tjenestetilbud i sykehjem og bo- og tjenestetilbud i tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester

§ 12 Klage

Ved klage på enkeltvedtak om langtidsopphold i sykehjem eller om å få stå på observasjonsliste til langtidsopphold i sykehjem og om helse- og omsorgstjenester i eller utenfor sykehjem gjelder bestemmelsene i lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient og brukerrettigheter kapittel 7. Helsedirektoratet er overordnet forvaltningsorgan med adgang til å omgjøre vedtak uten klage, jf. lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker § 35.

Ved klage på enkeltvedtak om tildeling av disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester gjelder reglene i lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker § 28.

§ 13 Ikrafttredelse og revidering av forskriften

Denne forskriften trer i kraft 1. juli 2022

Forskriften skal gjennomgå og ved behov revideres når nasjonale kriterier for tildeling av langtidsopphold i sykehjem og disposisjonsrett til tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns omsorg er vedtatt. Ved motstrid vil den nasjonale forskriften gå foran denne forskriften.

VEDLEGG 3 STATISTISKE FAKTA -HELSE OG OMSORGSTJENESTENE 4 K ÅR 2020

Brukarar av omsorgstenester per 31.12., etter statistikkvariabel, region, år og tenestetype (2020)

		Heime teneste	Institusjons tenester	Aktiviserings- og servicetenester
Brukarar av omsorgstenester	5440 Berlevåg	57	15	38
	5441 Deatnu - Tana	161	8	109
	5442 Unjárga - Nesseby	42	13	25
	5443 Båtsfjord	132	17	50
Brukarar av omsorgstenester (per 1 000 innbyggjarar)	5440 Berlevåg	61,40	16,20	40,90
	5441 Deatnu - Tana	56,90	2,80	38,50
	5442 Unjárga - Nesseby	47,70	14,80	28,40
	5443 Båtsfjord	60,00	7,70	22,70

Tjenesteprofilen i de 4 kommunene er svært ulik: Berlevåg og Nesseby er institusjonstunge, mens i Tana og Båtsfjord får brukerne i hovedsak tjenester utenfor institusjon. (Noe av den store forskjellen kan være skjult i utbyggingen av omsorgsboliger med høyt hjemmetjenestetilbud) Interessant kan det være å se dette i sammenheng med kostnader, der Berlevåg og Nesseby har betydelig høyere kostnader pr innbygger enn Båtsfjord og Tana. Dette kan det sikkert være mange flere forklaringer på (demografi mv), men forskjellene er svært store, og valg av driftsformer kan ha stor betydning.

5440 Berlevåg	59 458
5441 Deatnu-Tana	47 211
5442 Unjárga-Nesseby	56 955
5443 Båtsfjord	42 183

Til sammenligning er tallet for hele landet kr 28 597.

Det betyr at utgiftene til helse- og omsorg er om lag dobbelt så høye i Berlevåg og Nesseby, som i landet for øvrig.

Det er også betydelig variasjon mellom de fire kommunene. Lavest ligger Båtsfjord med kr 42 183.

En annen tabell som illustrerer denne variasjonen er institusjonstjenestenes og hjemmetjenestenes andel av kommunens bruttoutgifter:

Utgifter til tjenesteområdene, etter region, funksjon, statistikkvariabel, art og år (2020)

Rotér mot venstre	Rotér mot høyre	Rotér manuelt		
	253 Helse- og omsorgstjenester i institusjon	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	15,5
5440 Berlevåg	254 Helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	6,0
	253 Helse- og omsorgstjenester i institusjon	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	5,8
5441 Deatnu-Tana	254 Helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	21,3
	253 Helse- og omsorgstjenester i institusjon	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	13,5
5442 Unjárga-Nesseby	254 Helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	12,4
	253 Helse- og omsorgstjenester i institusjon	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	9,0
5443 Båtsfjord	254 Helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende	Andel av totale utgifter (prosent)	Brutto driftsutgifter på funksjon/tjenesteområde	15,1

I Berlevåg bruker de 15,5% av kommunens utgifter til institusjon og 6 % til hjemmetjenester, mens i Båtsfjord bruker de 15 % på hjemmetjeneste og 9 % på institusjon.

Alt dette må imidlertid ses i sammenheng med hvor mye den enkelte kommune har å rutte med. Variasjonen mellom kommunene er betydelig, fra Båtsfjord og Tana som har driftsinntekter på 122 – 126.000 pr innb til Nesseby og Berlevåg som har hele 185 – 189.000 pr innb. Kommunenes rammetilskudd avspeiler også disse store forskjellene:

	Brutto driftsutgifter totalt	Brutto driftsinntekter i alt	Rammetilskudd
5440 Berlevåg	179 600	189 228	73 242
5441 Deatnu-Tana	124 146	126 344	56 663
5442 Unjárga-Nesseby	175 548	184 918	88 955
5443 Båtsfjord	122 628	121 842	49 145

12137: Finansielle nøkkeltall fra bevilgnings- og balanseregnskapet i kroner per innbygger, etter region, statistikkvariabel, år og regnskapsbegrep

Til slutt. Institusjonsdekningen påvirker også kostnader pr institusjonsplass, som varierer mellom kommunene :

5440 Berlevåg	1 714 458
5441 Deatnu-Tana	2 797 251
5442 Unjárga-Nesseby	1 904 362
5443 Båtsfjord	2 040 224

Til sammenligning er bruttoutg pr institusjonsplass i hele landet kr 1 455 253.

Det er rimelig at de som har få institusjonsplasser (som Tana og Båtsfjord) har høye kostnader med få og svært ressurskrevende beboere, men Berlevåg og Nesseby har en betydelig høyere institusjonsdekning.

Fordeling av utgifter

K-5440 Berlevåg	928
K-5441 Deatnu - Tana	2 829
K-5442 Unjárga - Nesseby	880
K-5443 Båtsfjord	2 200

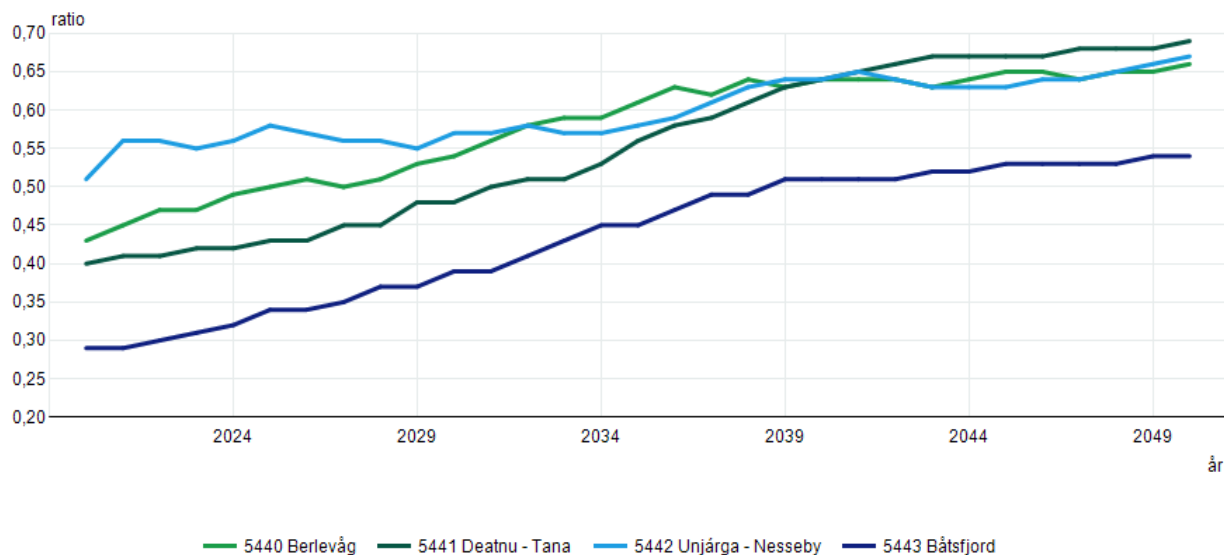
De 4 kommunene har til sammen 6837 innbyggere i 2021. Om utgiftene fordeles etter innbyggertall, blir fordelingen slik:

Berlevåg 14,5732 %, Tana 41,3778 %, Nesseby 12,8711 %; Båtsfjord 32,1779 %

SSBs forsørgerbrøk for eldre, som er antall personer 65 år og over / antall personer 20-64 år, kan være et demografisk uttrykk for forholdet mellom behovet for helse- og omsorgstjenester sett opp mot ressurser i form innbyggere i yrkesaktiv alder.

Alt tyder imidlertid på at selv om utgangspunktet er ulikt i de fire kommunene, går utviklingen i samme retning, og kommunene nærmer seg hverandre når denne brøken framskrives, slik SSB har gjort i sine befolkningsframskrivninger.

12981: Framskrevne forsørgerbrøker, etter region og år. Hovedalternativet (MMMM), Forsørgerbrøker for eldre.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Inntekts- og utgiftsnivået pr person i kommunene er også ulikt. Det samme er rammetilskuddet som gis gjennom inntektssystemet, der kriteriene delvis også er knyttet til demografi

En mulighet kan derfor være å knytte fordelingen til innbyggertall vektet mot størrelsen på rammetilskuddet, og på den måten la kriteriene i inntektssystemet slå inn på utgiftsfordelingen. Da ville fordelingen i tilfelle bli:

Berlevåg	928 x 73242 = 67.968.576	16.4 %
Tana	2829 x 56663 =160.299.620	38,6 %
Nesseby	880 x 88955 = 78.280.400	18,9 %
Båtsfjord	2200 x 49145 =108.119.000	26,1 %

(Samlet rammetilskudd om lag 414.666.000)

	Brutto driftsutgifter totalt	Brutto driftsinntekter i alt	Rammetilskudd
5440 Berlevåg	179 600	189 228	73 242
5441 Deatnu-Tana	124 146	126 344	56 663
5442 Unjárga-Nesseby	175 548	184 918	88 955
5443 Båtsfjord	122 628	121 842	49 145

12137: Finansielle nøkkeltall fra bevilgnings- og balanseregnskapet i kroner per innbygger, etter region, statistikkvariabel, år og regnskapsbegrep

Konklusjon

Ettersom det bare er kostnadene til saksbehandling/forvaltning og ikke til selve tjenestetilbudet som skal fordeles, vil det enkleste kanskje være det beste. Det vil være å fordele kostnadene etter innbyggertall. Ettersom disse 4 kommunene har fått i oppgave å utvikle hvert sitt ansvarsområde (It, barnevern, helse- og omsorg), vil kostnadsfordelingen jevne seg ut når en ser alle fire områdene i sammenheng.

Vi kan eventuelt forutsette at vertskommunene tar kostnadene med «overhead» i form av egnede lokaler, kontorutstyr og administrasjon/ledelse.

VEDLEGG 4 OVERSIKT OVER PRODUKSJON, FAKTISKE OG PLANLAGTE STILLINGER OG KOSTNADSFORDELING

Kommunene behandler og fatter vedtak i om lag 750 saker / år (Tana ca 250, Båtsfjord ca 300, Berlevåg 92 (snitt over tre år) og Nesseby ca 100 (estimert)). Det kan være flere enkeltvedtak pr tjenesteforhold og flere vedtak om justering i samme tjenesteforhold/ år.

4 K – kommunene har til sammen 3 stillinger for saksbehandling, noe som tilsvarer 2279 innbyggere pr stilling. (Tana 1, Berlevåg 0,5, Nesseby 0,5, Båtsfjord 1) og ca 250 saker pr år pr stilling.

Det foreligger ikke nasjonal statistikk over ressursbruk til saksbehandling for kommunal helse- og omsorgssektor. Erfaringstall fra kommunene viser en spredning på mellom 2000 og 3500 innbyggere pr saksbehandlerstilling, avhengig av kommunestørrelse og oppgaveportefølje. Hver saksbehandler antas å behandle om lag 300 saker/ år, men statistikkgrunlaget er usikkert.

Vertskommunefunksjonen vil i tillegg til kommunens saksbehandler i full stilling utløse behov for en kontorleder og en konsulent.

Ledelsesfunksjonen bør søkes bemannet med jurist som i tillegg til å være personalleder tar seg av krevende enkeltsaker, klagesaker, gir veiledning til saksbehandlere og sikrer god intern kontroll.

Konsulentrollen tillegges arbeid med vederlagsberegning og etterberegning (skatteoppgjør), rapportering av styringsdata som grunnlag for budsjettarbeid / overordnet styring, ansvar for rapportering av ressurskrevende brukere, ansvar for søknad om prosjektmidler m.v.

Budsjett

Kontorleder	1 200 000
Konsulent	900 000
Kontorkostnader	90 000
Kurs / reise	400 000
Til fordeling	2 590 000

Utgiftsfordeling

Tana	1 072 000
Båtsfjord	829 000
Berlevåg	375 000
Nesseby	320 000



Avtale om vertskommunesamarbeid om forvaltningskontor for helsetjenesten

Vestre Varanger forvaltningskontor – Várjjat dearvvašvuohálddáhhus

Versjon	Dato	Hvem	Hva
0.90	2021-12-08	Hege Koteng og Per Gammelsæter	Utkast til styringsgruppe
1.0	2022-05-25	Karsten Breivik	Til formannskapene for vedtak, siste korr i felles formannskap 24/5

INNHold

1	Avtale	3
2	Ansvar	3
2.1	<i>Vertskommunens ansvar</i>	3
2.2	<i>Deltakerkommunenenes ansvar</i>	4
2.2.1	<i>Delegasjon</i>	4
2.2.2	<i>Øvrig ansvar for deltakerkommunene</i>	4
2.3	<i>Særlige bestemmelser om kostnader for forvaltningskontoret</i>	4
2.4	<i>Personal</i>	4
3	Styring – hvordan vi skal gjøre det	5
3.1	<i>Virksomhetsplan</i>	5
3.2	<i>Tjenesteavtale</i>	5
3.3	<i>Kommunedirektørforum</i>	5
3.4	<i>Rapportering</i>	5
3.5	<i>Virksomhetsleder</i>	5
3.6	<i>Politisk medvirkning</i>	6
3.7	<i>Klage</i>	6
3.8	<i>Enerett</i>	6
3.9	<i>Evaluering</i>	6
4	Økonomi	6
4.1	<i>Plan for kostnadsdeling</i>	6
4.2	<i>Innskudd, lån og investeringer</i>	7
4.3	<i>Budsjett</i>	7
4.4	<i>Regnskap</i>	7
4.5	<i>Overgangsordning</i>	7
5	Ikrafttredelse, endring og opphør	8
5.1	<i>Inntreden, opphør og uttreden</i>	8
5.2	<i>Endring av avtalen</i>	8
5.3	<i>Mislighold</i>	8
5.4	<i>Tvister</i>	8
5.5	<i>Kommunestyrets godkjenning</i>	9

1 AVTALE

Det etableres avtale om administrativt styrt vertskommunesamarbeid for forvaltningskontor i helse- og omsorgstjenesten (heretter kalt virksomheten), etter instruks fra kommunestyrene i deltakerkommunene og kommuneloven §20-2 som følger:

- a. Deltakere i samarbeidet er kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord.
- b. Båtsfjord er vertskommune.
- c. Samarbeidet får ansvar for tildeling av helse- og omsorgstjenester i deltakerkommunene som beskrevet i avsnitt 2 i denne avtalen
- d. Samarbeidet etableres fra 1. oktober 2022 og for øvrig som beskrevet under avsnitt 5 i denne avtalen. Myndigheten til å gjøre enkeltvedtak etter bestemmelsene i den kommunale helse- og omsorgslovgivningen delegeres lederen av forvaltningskontoret når det er vel etablert og de ansatte har gjennomgått nødvendig opplæring.
- e. Vertskommunen skal underrette om enkeltvedtak om tjenestetilbud oversendes deltakerkommunens helse- og omsorgstjeneste for iverksetting. Forvaltningskontoret underretter deltakerkommunene i tråd med kravene til internkontroll og produserer statistikk og styringsinformasjon til bruk i økonomiforvaltning, plan- og budsjettarbeid. Vertskommunen skal også underrette deltakerkommunene om budsjettvedtak, endringer i tjenesteavtale, finansieringsplan, samt årlig rapport om virksomheten.
- f. Kommunene avgir eget saksbehandlerpersonell til forvaltningskontoret, og dekker deres utgifter. For øvrig gjøres det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen som beskrevet i avsnitt 4 i denne avtalen.
- g. Deltakerne kan tre ut av samarbeidet som beskrevet i avsnitt 5 i denne avtalen.
- h. Samarbeidet kan oppløses som beskrevet i avsnitt 5 i denne avtalen.
- i. Virksomhetens navn er Vestre Varanger forvaltningskontor – Várjjat dearvvašvuohálddáhhus.
- j. Vertskommunen orienterer statsforvalteren om at samarbeidet er opprettet.
- k. Forvaltningskontoret skal sikre likeverdige tjenester til samiske tjenestemottakere

Samarbeidets formål er å etablere et forvaltningskontor med høy faglig kvalitet samt økt robusthet i tjenesten.

Samarbeidet er del av kommunesamarbeidet i Vestre Varanger (4k) vedtatt i kommunestyrene som politisk sak 6/21 i Berlevåg, 4/2021 i Tana, 2/21 i Nesseby og 3/21 i Båtsfjord. Avtalen finnes som arkivsak 20/981 i Berlevåg, 2022/570 i Tana, 2022/214 i Nesseby og 2022/40 i Båtsfjord.

2 ANSVAR

2.1 VERTSKOMMUNENS ANSVAR

Vertskommunens ansvar er å tilby og legge til rette for kvalitet i tjenesten.

Tjenesten tilrettelegges og ledes som nærmere beskrevet i punkt 3.1.

Vertskommunen skal bistå deltakerkommunene ved å etablere Vestre Varanger forvaltningskontor – Várjjat dearvvašvuohálddáhhus som felles tjeneste for kommunene Berlevåg, Tana, Nesseby og

Båtsfjord og gjøre enkeltvedtak etter bestemmelsene i den kommunale helse- og omsorgslovgivningen i henhold til tjenesteavtale etter denne avtalen.

2.2 DELTAKERKOMMUNENES ANSVAR

Deltakerkommunens ansvar er delegasjon, bemanning, lokal planlegging, vurdering av tjenestenivå og tilgjengeliggjøring av lokaler og utstyr for stedlige ansatte.

2.2.1 Delegasjon

Deltakerkommunene skal delegere sin kompetanse til vertskommunen til å treffe vedtak i enkeltsaker, samt oppdatere eget delegasjonsreglement. Virksomhetens behov for delegasjoner vedlikeholdes av virksomheten i tjenesteavtalen.

2.2.2 Øvrig ansvar for deltakerkommunene

Deltakerkommunen har videre ansvar for å

- stille lokal bemanning ihht bemanningsplan som er del av virksomhetsplanen
- bestemme nivået på tjenesteinnholdet i den enkelte deltakerkommunen eller tjenester direkte rettet mot innbyggere i den enkelte deltakerkommunen.
- stille til disposisjon lokaler og fasiliteter for stedlige ansatte
- HMS ansvar og ansvar for tilrettelegging for stedlige ansatte med særlige behov.
- godkjenne virksomheten som databehandler på systemer der kommunen er behandlingsansvarlig gjennom databehandleravtaler jfr personopplysningsloven
- føre tilsyn med det kommunen etter lov har ansvar for, for eksempel økonomi og internkontroll.

2.3 SÆRLIGE BESTEMMELSER OM KOSTNADER FOR FORVALTNINGSKONTORET

Felleskostnader

- Årsbudsjettet må dekke lønn og sosiale utgifter til to stillinger sentralt, samt reise- og kommunikasjonskostnader, kurs- og opplæring etc.
- Det forutsettes at vertskommunen bærer kostnadene til forvaltningskontorets lokaler og utstyr.

Kommunespesifikke kostnader

- Deltakerkommunene bærer kostnader og arbeidsgiveransvar for saksbehandlere som avgis til forvaltningskontoret, og sørger for det de trenger av kontor, utstyr og dekker deres utgifter til reise m.v.

2.4 PERSONAL

Virksomheten etableres med kontor og bemanning/ledelse i Båtsfjord. Deltakerkommunene avgir eget saksbehandlerpersonell til forvaltningskontoret, og dekker deres utgifter. Deltakerkommunene har arbeidsgiveransvar, mens virksomheten har fagansvar.

3 STYRING – HVORDAN VI SKAL GJØRE DET

3.1 VIRKSOMHETSPLAN

Virksomheten skal styres etter en virksomhetsplan. Planen inneholder typisk

- virksomhetens formål
- evaluering av året som har gått med situasjonsanalyse
- styringsmål basert på overordnede mål
- strategiske valg for kommende år
- tiltak som planlegges for å få en god måloppnåelse, herunder
 - o bemanning og kompetanse
 - o forventet ressursinnsats

Virksomheten utarbeider virksomhetsplanen. Planen godkjennes av vertskommunen.

3.2 TJENESTEAVTALE

Tjenestene knyttet til virksomheten detaljeres i tjenesteavtale som vedlikeholdes av virksomheten. Tjenesteavtalen beskriver

- innholdet i tjenesten.
- annet arbeid som står i naturlig sammenheng med avtalens virkeområde, herunder innkjøp av utstyr, konsulenttjenester m.m.

Vedtak som treffes i vertskommunen som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, skal drøftes med kommunedirektørene i samarbeidskommunene før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

Virksomheten utarbeider tjenesteavtalen. Avtalen godkjennes av vertskommunen.

3.3 KOMMUNEDIREKTØRFORUM

Kommunedirektøren i vertskommunen oppretter et kommunedirektørforum sammensatt av kommunedirektørene i samarbeidskommunene. Forumet ledes av kommunedirektøren i vertskommunen og har en rådgivende og koordinerende rolle.

3.4 RAPPORTERING

Kommunedirektøren i vertskommunen rapporterer om virksomheten til kommunestyrene i samarbeidet i forbindelse med budsjettprosess, tertialrapport og årsavslutning.

3.5 VIRKSOMHETSLEDER

Virksomheten ledes av en virksomhetsleder som delegeres ansvar for tjenesten, personal og økonomi. Leder tilsettes av kommunedirektør i vertskommunen. Leders tittel fastsettes av vertskommunen. Leder rapporterer til kommunedirektøren i vertskommunen eller den kommunedirektøren delegerer dette til.

3.6 POLITISK MEDVIRKNING

Virksomheten kommuniserer mot politisk nivå ved redegjørelse i budsjett og årsavslutning. Virksomhetsleder møter for redegjørelse på forespørsel fra aktuelle utvalg i deltakerkommunene.

3.7 KLAGE

I vedtak som kan påklages etter forvaltningslovens § 28 første ledd, er klageinstansen den kommunen som har delegert myndigheten. Administrasjonen i vertskommunen er da underinstans etter forvaltningslovens § 33 andre ledd, jfr. kommuneloven § 20-5. Klagesaker som gjelder innføring, behandles etter reglene i tvangsfullbyrdelsesloven § 5-16.

3.8 ENERETT

Virksomheten har enerett til å levere tjenestene beskrevet i tjenesteavtalen til samarbeidskommunene.

3.9 EVALUERING

Med bakgrunn i formålet i denne avtalen skal vertskommunen legge opp til en overordnet gjennomgang og drøfting av tjenesten innen ett år etter at nytt kommunestyre tiltrer.

4 ØKONOMI

4.1 PLAN FOR KOSTNADSDELING

Vertskommunens kostnader til tjenesten finansieres gjennom innbetaling fra deltakerkommunene.

Det skilles mellom felleskostnader for samarbeidet og særkostnader for kommuner og virksomheter. Felleskostnader er kostnader som går med til drift av tjenesten – lønn, transport, kontor, osv. Særkostnader er direkte kostnader som ikke omhandler alle kommune eller virksomhetene.

Budsjetterte felleskostnader fordeles mellom kommunene etter en fordelingsnøkkel med:

- 40% av kostnad som grunnandel som deles likt mellom kommunene.
- 60% av kostnad som variabel andel som fordeles etter antall innbyggere avrundet til hel prosent¹.

Budsjettert felleskostnad faktureres av vertskommunen a-konto halvårlig. Endelig felleskostnad avregnes og faktureres ved årsavslutning.

¹ For 2022 utgjør innbyggerandelen Berlevåg 13%, Tana 42 %, Nesseby 13 %, Båtsfjord 32 %.

Særkostnader faktureres fortløpende etter gjeldende regnskapspraksis. Hva som er særkostnader detaljeres i tjenesteavtalen.

Innbyggerandel justeres tilsvarende kommunaldepartementets beregning av rammetilskudd ved å benytte SSB sine tall for innbyggere pr. 1. juli foregående år.

Fordelingsnøkkel for grunnandel vs innbyggerandel er vesentlig endring av avtalen og revideres som beskrevet i avsnitt 5 under.

4.2 INNSKUDD, LÅN OG INVESTERINGER

Virksomheten har ikke anledning til å ta opp lån eller gjøre kapitalinvesteringer. Ved behov for dette skal de enkelte kommunene selv gjøre vedtak.

Eksisterende utstyr og avtaler knyttet til drift av tjenesten, overdras til vertskommunen ved etablering. Dette inkluderer felles infrastruktur samt leasingavtaler og lisenser på dette, samt personlig utstyr som telefon og PC for ansatte i tjenesten.

4.3 BUDSJETT

Budsjettet for virksomheten utarbeides av virksomheten og legges fram for kommunedirektørforumet. I budsjettet inngår hovedpostene lønn, øvrige driftskostnader og fellesenhetsens del av vertskommunens administrative felleskostnader. Det skal utarbeides et driftsbudsjett som er godkjent av alle kommunene ved oppstart av samarbeidet. Ønske om endringer for neste budsjettår tas opp med samarbeidskommunene innen 1. september.

Det er vertskommunen som har det daglige ansvaret for tjenesteproduksjonen og partene i avtalen er enige om at budsjettvedtaket i vertskommunen vil være førende for samarbeidskommunenes vedtatte budsjett. Evt. avvikende endelig budsjettvedtak i samarbeidskommunen vil anses som en uenighet mellom partene om inngått avtale og vil kunne medføre oppsigelse av avtalen for denne kommunen.

4.4 REGNSKAP

Regnskap for virksomheten føres i vertskommunens regnskap.

4.5 OVERGANGSORDNING

Det etableres en overgangsordning på tre år for å utjevne budsjetteffekten av ny finansieringsmodell.

5 IKRAFTTREDELSE, ENDRING OG OPPHØR

Avtalen trer i kraft som beskrevet i avsnitt 1d over og oppgaver og myndighet overføres fra denne dato. Avtalen er uopsigelig fram til 1. januar 2026. Etter dette varer avtalen inntil videre.

5.1 INNTREDEN, OPPHØR OG UTTREDEN

Samarbeidet etableres med Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana som deltakerkommuner. Samarbeidet kan ta opp andre kommuner som deltakere. Opptak av nye kommuner krever enstemmighet blant deltakerkommunene. Ved inntreden ivaretas ansattes rettigheter etter bestemmelsene i AML og Hovedavtalen. For eksisterende ansatte videreføres pensjonsavtaler og kollektivt og personlig fremforhandlede rettigheter.

Dersom deltakerne er enige om det kan samarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning, jf. Kommuneloven § 20-8. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilbakeføres ved oppløsning til deltakerkommunene etter samme fordelingsnøkkel som er etablert for deling av kostnader. Ansatte gis tilbud om arbeid i kommunen de har sitt oppmøtested. Betingelser fra virksomheten videreføres.

Deltakerkommunene kan fra og med 1. jan 2026 med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet, jf. kommuneloven § 20-8. Ved uttreden av avtalen bortfaller kommunens forpliktelse til å betale utgiftsdekning fra 31. desember påfølgende budsjettår etter at uttreden er mottatt av vertskommunen. Ved uttreden eller oppløsning vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgaver som omfattes av samarbeidsordningen. De eiendeler og verdier som er opparbeidet i fellesskap under avtalen, tilhører samarbeidet. Kommunen som trer ut kan forhandle om å overta eiendeler fra samarbeidet. Kommunen som trer ut plikter å gi tilbud om stilling til ansatte som har oppmøtested i denne kommunen.

5.2 ENDRING AV AVTALEN

Denne avtalen kan endres dersom en av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det. Prinsipielle endringer av avtalen drøftes i kommunedirektørforumet før oversendelse til den enkelte deltakerkommune for vedtak.

Ikke-prinsipielle endringer som har innvirkning på tjenesteleveransene fra virksomheten, samt endringer som følge av regulatoriske endringer drøftes i kommunedirektørforumet før vedtak fattes, og innarbeides i tjenesteavtalen.

5.3 MISLIGHOLD

Dersom en av samarbeidskommunene vesentlig misligholder sin forpliktelse etter denne avtalen, åpner dette for at de andre kommunene kan kreve opphør av samarbeidet med øyeblikkelig virkning.

5.4 TVISTER

Eventuell uenigheter mellom partene for den del av avtalen som er rettslig forpliktende skal søkes løst i minnelighet. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for de ordinære domstolene. Vernetting i slike saker skal være vertskommunens vernetting.

5.5 KOMMUNESTYRETS GODKJENNING

Avtalens gyldighet forutsetter godkjenning av kommunestyret selv i den enkelte kommune, jfr. Kommuneloven kapittel 20 § 20-4, 1. ledd.

Denne avtalen er utstedt og undertegnet i fire eksemplarer, hvorav partene beholder ett eksemplar hver.

Berlevåg, 1/7-2022

Tana, 1/7 -2022

.....

Rolf Laupstad/ordfører

.....

Helga Pedersen/ordfører

Nesseby, 1/7-2022

Båtsfjord, 1/7-2022

.....

Knut Store/ordfører

.....

Lone Johnsen/ordfører



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00285-2
Saksbehandler Vibeke Richardsen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

ÅRSREGNSKAP OG ÅRSMELDING 2021 FOR BERLEVÅG KOMMUNE

Forslag til vedtak/innstilling:

Årsregnskap og årsmelding 2021 for Berlevåg kommune vedtas slik det foreligger

Vedlegg:

Årsregnskap 2021 for Berlevåg kommune inkl. noter

Årsmelding 2021 for Berlevåg kommune

Konsolidert regnskap 2021 for Berlevåg kommune

Revisjonsberetning

Kontrollutvalgets uttalelse til kommunens årsregnskap og årsberetning 2021

Saksframstilling:

Årsregnskap og årsmelding 2021 for Berlevåg kommune legges fram til politisk behandling med hjemmel i kommunelovens § 14-3 om behandling av økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning.

I tillegg til årsregnskap for Berlevåg kommune er det utarbeidet et konsolidert årsregnskap. Konsolidert årsregnskap er et samlet regnskap for kommunen som juridisk enhet. Det konsoliderte årsregnskapet for Berlevåg kommune er inkludert Berlevåg Havn KF.

I henhold til loven skal årsregnskap og årsberetning vedtas av kommunestyret senest seks måneder etter regnskapsårets slutt. Regnskapet skal bestå av en driftsdel og en investeringsdel, balanseregnskap og noteopplysninger.

Årsberetningen skal, etter kommunelovens § 14-7, blant annet redegjøre for forhold som er viktig for å bedømme virksomhetens økonomiske utvikling, vesentlige avvik, virksomhetens måloppnåelse i regnskapsåret samt tiltak som er iverksatt for å sikre en høy etisk standart. Årsmeldingen for 2021 viser nøkkeltatt både for kommunen og det konsoliderte regnskapet.

Kommunestyret vedtar selv årsregnskapet. Vedtaket treffes på grunnlag av innstilling fra formannskapet.

Kontrollutvalget skal avgjøre uttalelse om årsregnskapet til kommunestyret. Kontrollutvalget behandlet årsregnskapet i møte den 10. mai, sak 4/22, der de kom med følgende uttalelse:



Kontrollutvalget
Berlevåg kommune

Kontrollutvalgan KO
Ref.: 21/1856

Til Berlevåg kommune v/kommunestyret

KONTROLLUTVALGETS UTTALELSE TIL KOMMUNENS ÅRSREGNSKAP OG ÅRSBERETNING 2021

Kontrollutvalget har i møte 10. mai 2022, i sak 4/22, behandlet Berlevåg kommunes årsregnskap og årsmelding for 2021, samt tilhørende revisjonsberetning datert 19. april 2022. Bestemmelsen om at kontrollutvalget skal avgi uttalelse til årsregnskapet og årsmeldingen følger av kommuneloven § 14-3 tredje ledd:

«Kontrollutvalget skal uttale seg til kommunestyret eller fylkestinget om årsregnskapene og årsberetningene før formannskapet eller fylkesutvalget innstiller til vedtak»

Grunnlaget for behandlingen har vært følgende dokumenter:

1. Revisjonsberetning fra KomRev NORD IKS, datert 19. april 2022.
2. Lovbestemt Årsmelding Berlevåg kommune 2021 jfr. kommuneloven § 14-7.
3. Årsregnskap m/noter 2021 Berlevåg kommune datert 17.02.22
4. Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Revisor har informert kontrollutvalget muntlig i møte 10. mai 2022 under behandling av saken. Kontrollutvalget har fått alle de opplysninger og dokumenter de har bedt om. Revisjonen har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk.

Berlevåg kommunes årsregnskap i 2021 viser et negativt netto driftsresultat på 3 944 443,95 kr. Det konsoliderte årsregnskapet viser et negativt netto driftsresultat på 6 204 119,08 kr.

Revisor har i revisjonsberetningen ikke gitt merknader til årsregnskapet eller årsmeldingen. Kontrollutvalget vurderer på denne bakgrunn at formelle krav i all hovedsak er fulgt.

På grunnlag av kontrollutvalgets kontrollaktiviteter rettet mot økonomiforvaltningen og en samlet vurdering anbefaler derfor kontrollutvalget at Berlevåg kommunes årsregnskap og årsmelding for 2021 godkjennes slik det er vedlagt.

Kontrollutvalgets avsluttende kommentar:

Kontrollutvalget er ikke kjent med andre forhold, fremkommet i dialog med revisor, som kunne hatt betydning for utvalgets uttalelse.



Kontrollutvalget
Berlevåg kommune

Kontrollutvalgan KO
Ref.: 21/1856

Kontrollutvalget anbefaler på denne bakgrunn at kommunestyret godkjenner Berlevåg kommunes årsregnskap og årsmelding 2021.

Berlevåg 10. mai 2022

Arild Hammeren
Leder kontrollutvalget

Nøkkeltall

Regnskapet for 2021 ble avsluttet med et netto driftsresultat for kommuneregnskapet på -2,55 %. Samlet for begge regnskapene utgjorde netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene -3,6 %. Resultatet ble mye dårligere enn det budsjetterte nivået for kommunen som var 1,4 %.

Berlevåg kommune har høy lånegjeld, ustabile netto driftsresultat, men greit nivå på disposisjonsfondet. Selv om disposisjonsfondet er høyere enn kravet i de vedtatte handlingsreglene, er lånegjelden så høy at det er nødvendig å ha en økonomisk sikkerhet med disposisjonsfondet. Disposisjonsfond i prosent av driftsinntekter var ved utgangen av 2021 på 10,4 % (eksklusivt pensjonsfond) for kommunen. Det er litt over måltallet som er 8 %. Samme nøkkeltall for det konsoliderte regnskapet var 9,5%.

Netto lånegjeld ligger mye høyere enn måltallet på 80 %. Det var i økonomiplan beregnet av netto lånegjeld ville bli 185,4 % ved utgangen av 2021, men siden kommunen fikk høyere driftsinntekter enn budsjetter, samt at det ble betalt 11,7 mill. kr ekstraordinært ned på gjelden, ble nøkkeltallet 164,3 % for kommunen. For konsolidert regnskap ble nøkkeltallet 220,8 %.

Måltallene viser at kommunen må prioritere å få ned lånegjelden de neste årene. Det må også tas en nøye gjennomgang av måltallene for neste planperioden. Spesielt nøkkeltallet for netto lånegjeld må justeres til et mer realistisk nivå.

De finansielle måltallene for 2021 oppsummert:

	Måltall	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Konserntall
Netto driftsresultat i % av sum driftsinntekter	2,00 %	3,84 %	-2,55 %	-3,68 %
Disposisjonsfond i % av sum driftsinntekter	8,00 %	12,50 %	10,36 %	9,48 %
Netto lånegjeld i % av sum driftsinntekter	80,00 %	156,30 %	164,30 %	220,80 %

Bakgrunn:

Merknader:

17.02.2022

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

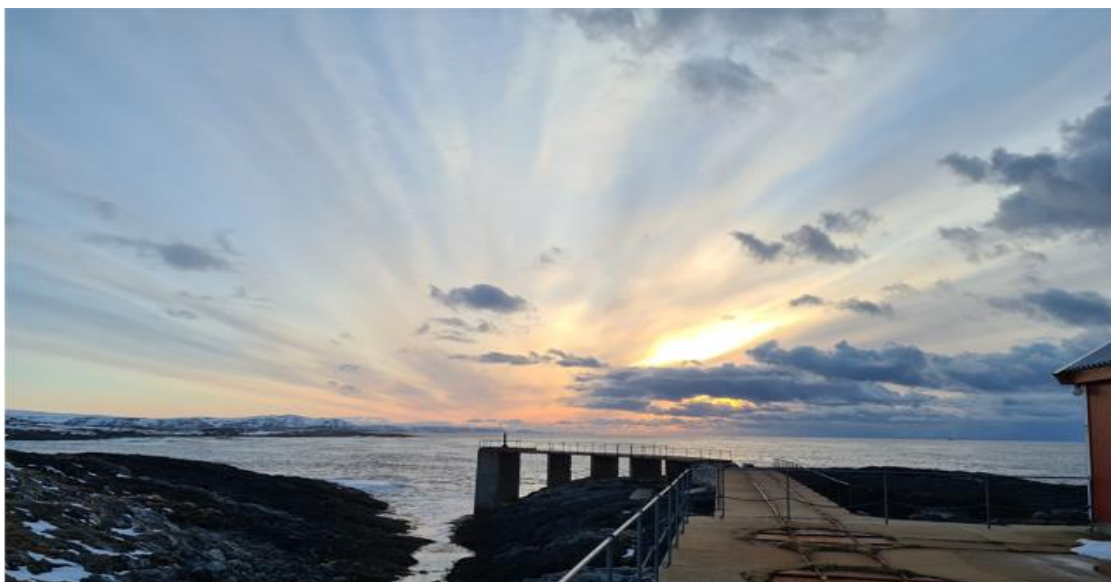


Foto: Stian Ananiassen

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

REGNSKAP 2021 FOR BERLEVÅG KOMMUNE INKLUDERT NOTER

Økonomisk oversikt drift etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-6	Regnskap 2021	Revidert Budsjett	Avik	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2020
Rammetilskudd	-70 062 291,00	-69 726 000	336 291	-66 481 000	-67 968 725,00
Inntekts- og formuesskatt	-29 752 410,29	-27 861 000	1 891 410	-26 794 000	-25 530 556,04
Eiendomsskatt	-8 503 039,00	-8 517 000	-13 961	-9 002 000	-8 209 320,20
Andre skatteinntekter	-117 636,00	-118 000	-364	0	-117 636,00
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-284 051,00	-237 000	47 051	-939 000	-1 157 005,00
Overføring og tilskudd fra andre	-26 950 153,17	-27 109 599	-159 446	-18 472 599	-32 063 545,21
Brukerbetalinger	-5 676 190,68	-5 418 658	257 533	-4 948 658	-5 290 318,77
Salgs- og leieinntekter	-13 162 619,90	-11 629 500	1 533 120	-11 490 500	-12 349 441,85
Sum driftsinntekter	-154 508 391,04	-150 616 757	3 891 634	-138 127 757	-152 686 548,07
Lønnsutgifter	79 012 845,19	78 764 933	-247 912	71 055 733	74 366 562,65
Sosiale utgifter	8 900 264,46	9 015 182	114 918	11 513 682	8 868 660,62
Kjøp av varer og tjenester	49 324 719,58	49 348 300	23 580	39 081 654	42 599 297,09
Overføringer og tilskudd til andre	11 962 964,54	11 015 500	-947 465	7 537 346	12 493 136,84
Avskrivninger	12 368 577,17	12 370 000	1 423		10 206 307,82
Sum driftsutgifter	161 569 370,94	160 513 915	-1 055 456	129 188 415	148 533 965,02
Brutto driftsresultat	7 060 979,90	9 897 158	2 836 178	-8 939 342	-4 152 583,05
Renteinntekter	-447 922,79	-478 000	-30 077	-1 109 000	-846 087,37
Utbytter	-2 561 223,00	-2 561 000	223	-3 130 000	-3 186 207,00
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler			0		
Renteutgifter	3 680 177,01	3 910 000	229 823	4 155 000	4 154 451,21
Avdrag på lån	8 581 010,00	8 705 000	123 990	8 035 000	8 376 720,00
Netto finansutgifter	9 252 041,22	9 576 000	323 959	7 951 000	8 498 876,84
Motpost avskrivninger	-12 368 577,17	-12 370 000	-1 423		-10 206 307,82
Netto driftsresultat	3 944 443,95	7 103 158	3 158 714	-988 342	-5 860 014,03
Disponering eller dekning av netto driftsresultat:					
Overføring til investering	1 784,00		-1 784	0	2 402,00
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	162 462,92	938 000	775 537	-1 772 000	3 483 444,16
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-4 108 690,87	-8 041 158	-3 932 467	2 760 342	4 642 629,25
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk			0		-2 268 461,38
Dekning av tidligere års merforbruk			0		
Sum disponeringer eller dekn. av netto driftsresultat	-3 944 443,95	-7 103 158	-3 158 714	988 342	5 860 014,03
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0,00	0	0	0	0,00

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Bevilgningsoversikt drift A	Regnskap	Regulert	Avvik	Opprinnelig	Regnskap
etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-4	2021	Budsjett		Budsjett	2020
Rammetilskudd	-70 062 291,00	-69 726 000	336 291	-66 481 000	-67 968 725,00
Inntekts- og formuesskatt	-29 752 410,29	-27 861 000	1 891 410	-26 794 000	-25 530 556,04
Eiendomsskatt	-8 503 039,00	-8 517 000	-13 961	-9 002 000	-8 209 320,20
Andre generelle driftsinntekter	-401 687,00	-355 000	46 687	-939 000	-1 274 641,00
Sum generelle driftsinntekter	-108 719 427,29	-106 459 000	2 260 427	-103 216 000	-102 983 242,24
Sum bevilgninger drift, netto	103 411 830,02	103 986 158	574 328	94 276 658	88 624 351,37
Avskrivninger	12 368 577,17	12 370 000	1 423		10 206 307,82
Sum netto driftsutgifter	115 780 407,19	116 356 158	575 751	94 276 658	98 830 659,19
Brutto driftsresultat	7 060 979,90	9 897 158	2 836 178	-8 939 342	-4 152 583,05
Renteinntekter	-447 922,79	-478 000	-30 077	-1 109 000	-846 087,37
Utbytter	-2 561 223,00	-2 561 000	223	-3 130 000	-3 186 207,00
Gevinster eller tap på finansielle omløpsmidler			0		
Renteutgifter	3 680 177,01	3 910 000	229 823	4 155 000	4 154 451,21
Avdrag på lån	8 581 010,00	8 705 000	123 990	8 035 000	8 376 720,00
Netto finansutgifter	9 252 041,22	9 576 000	323 959	7 951 000	8 498 876,84
Motpost avskrivninger	-12 368 577,17	-12 370 000	-1 423		-10 206 307,82
Netto driftsresultat	3 944 443,95	7 103 158	3 158 714	-988 342	-5 860 014,03
Disponering eller dekning av netto driftsresultat:					
Overføring til investering	1 784,00		-1 784		2 402,00
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	162 462,92	938 000	775 537	-1 772 000	3 483 444,16
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-4 108 690,87	-8 041 158	-3 932 467	2 760 342	4 642 629,25
Bruk av tidl. års regnmessig mindreforb/udsip. Beløp			0		-2 268 461,38
Dekning av tidligere års merforbruk			0		
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-3 944 443,95	-7 103 158	-3 158 714	988 342	5 860 014,03
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk).	0,00	0	0	0	0,00
Avstemming					0,00

Bevilgningsoversikt drift A	Regnskap	Regulert	Avvik	Opprinnelig	Regnskap
budsjett- og regnskapsforskriften § 5-4, 2. ledd	2021	Budsjett		Budsjett	2020
Politisk virksomhet	2 535 810,70	3 244 409	708 598	2 561 056	4 933 656,73
Sentraladministrasjonen	7 866 457,77	8 419 642	553 184	9 121 787	7 458 138,89
Fellesutgifter	6 446 104,79	5 584 000	-862 105	4 049 000	4 820 469,41
Prosjekt Sentraladministrasjon	1 161 206,34	659 000	-502 206	0	270 802,00
Oppvekst administrasjon	120 000,00	120 000	0	120 000	120 000,00
Undervisning	15 797 621,26	15 227 828	-569 793	15 082 954	14 651 972,25
Prosjekt Undervisning	268 883,09	267 000	-1 883	0	-320 885,82
Barnehage	5 231 497,66	5 295 294	63 796	5 771 777	4 910 703,79
Kultur	1 978 878,72	2 035 462	56 583	2 112 688	1 831 139,08
Prosjekt Kultur	105 483,07	106 000	517	0	0,00
Barnevern	5 981 603,27	6 574 041	592 438	3 028 508	3 029 343,84
Primærhelsetjenesten	6 829 603,09	7 297 917	468 314	7 409 889	6 927 146,37
Pleie og omsorg	35 390 941,00	34 522 999	-867 942	29 915 659	32 084 828,54
NAV	1 633 436,86	1 642 374	8 937	1 706 773	1 790 207,93
Prosjekt Helse	906 099,27	955 500	49 401	1 277 000	1 557 637,65
Drift Administrasjon	6 450 145,78	6 574 134	123 988	6 730 009	5 135 320,32
Beredskap	1 308 579,14	1 757 836	449 257	1 697 836	1 428 856,81
Vann/Avløp/Renovasjon	-3 635 207,41	-3 482 553	152 654	-3 482 553	-3 919 752,87
Kommunale bygg	4 155 487,68	3 811 500	-343 988	3 113 500	2 901 013,47
Veger og gateløp	2 500 873,27	2 662 000	161 127	2 582 000	2 444 783,25
Prosjekt Drift	100 000,00	100 000	0	0	
Næring og utvikling	895 641,84	1 044 500	148 858	1 027 000	-366 298,11
Prosjekt Utvikling	-752 171,18	-572 725	179 446	451 775	540 889,02
Skatt, rammetilskudd	134 854,01	140 000	5 146	0	-3 605 621,18
	103 411 830,02	103 986 158	574 328	94 276 658	88 624 351,37

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Bevilgningsoversikt investering Budsjett- og regnskapsforskriften § 5-5	Regnskap 2021	Regulert budsjett	Avvik	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2020
Investeringer i varige driftsmidler	38 922 105,54	43 254 000	4 331 894	26 125 000	78 655 442,34
Tilskudd til andres investeringer					
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	376 842,00	377 000	158	416 000	415 111,00
Utlån av egne midler					
Avdrag på lån	11 755 016,00	11 755 000	-16	0	780 740,00
Sum investeringsutgifter	51 053 963,54	55 386 000	4 332 036	26 541 000	79 851 293,34
Kompensasjon for merverdiavgift	-736 180,00	-890 000	-153 820	-25 000	-14 122 531,94
Tilskudd fra andre	-15 158 679,66	-15 142 000	16 680		-1 007 000,00
Salg av varige driftsmidler	-59 991,00	-60 000	-9		-96 746,00
Salg av finansielle anleggsmidler					
Utdeling fra selskaper					
Mottatte avdrag på utlån av egne midler			0		-54 000,00
Bruk av lån	-34 151 354,08	-38 308 000	-4 156 646	-26 100 000	-63 438 107,45
Sum investeringsinntekter	-50 106 204,74	-54 400 000	-4 293 795	-26 125 000	-78 718 385,39
Videreutlån			0		850 772,11
Bruk av lån til videreutlån			0		-850 772,11
Avdrag på lån til videreutlån	814 713,00	815 000	287	815 000	781 380,00
Mottatte avdrag på videreutlån	-1 388 184,50	-1 387 000	1 185	-600 000	-1 553 176,95
Netto utgifter videreutlån	-573 471,50	-572 000	1 472	215 000	-771 796,95
Overføring fra drift	-1784		1 784		-2402
Netto avsetn til el. bruk av bundne investeringsfond	866,00		-866		1 166,00
Netto avsetn til el. bruk av ubundne investeringsfond	-373 369,30	-414 000	-40 631	-631 000	-359 875,00
Dekning av tidligere års udekket beløp			0		
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-374 287,30	-414 000	-39 713	-631 000	-361 111,00
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0,00	0	0	0	0,00

Bevilgningsoversikt investering Budsjett- og regnskapsforskriften § 5-5, 2. ledd	Regnskap 2021	Regulert budsjett	Avvik	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2020
4907 - Garasje Kongsfjord					268 965,61
4910 - Vann - oppgradering ledningsnett	13 424 285,38	15 000 000	1 575 715	11 000 000	1 417 240,74
4911 - Avløp - oppgradering ledningsnett					1 180 317,42
4912 - VA nettet Kongsfjord	13 900 264,12	14 500 000	599 736	6 400 000	1 976 537,90
4914 - Vannverket Berlevåg	8 464 054,30	8 600 000	135 946	8 600 000	573 641,20
4916 - Spylevogn VA		394 000	394 000		
4917 - Detaljplan Berlevåg Industripark	1 177 407,00	1 976 000	798 593		
4921 - Berlevåg Basseng, Flerbrukshall	1 756 091,74	2 575 000	818 908	0	65 050 948,84
4931 - Skileikeanlegg/Sykelbane	13 113,00	21 000	7 887	125 000	0,00
4932 - Helsesenter påkostning tak	-108 108,00	-107 000	1 108	0	1 040 543,00
4934 - Nye Gateløys					521 695,00
4941 - Berlevåg Kunstgressbane	294 998,00	295 000	2	0	6 625 552,63
Sum investeringer i varige driftsmidlene	38 922 105,54	43 254 000	4 331 894	26 125 000	78 655 442,34

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Balanseregnskapet	Regnskap	Regnskap
etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-8	2021	2020
A .Anleggsmidler	618 829 557,39	594 030 513,89
I. Varige driftsmidler	395 185 681,17	370 055 762,98
1. Faste eiendommer og anlegg (2.27)	386 084 351,14	359 397 273,77
2. Utstyr, maskiner og transportmidler (2.24)	9 101 330,03	10 658 489,21
II. Finansielle anleggsmidler	20 208 607,22	21 954 136,91
1. Aksjer og andeler (2.21)	14 538 603,00	14 161 761,00
2. Obligasjoner (2.29)		
3. Utlån (2.22+2.23)	5 670 004,22	7 792 375,91
III. Immatrielle eiendeler		
IV. Pensjonsmidler (2.20)	203 435 269,00	202 020 614,00
B. Omløpsmidler	75 242 411,78	85 496 635,13
I. Bankinnskudd (2.10)	46 359 354,44	57 685 807,93
II. Finansielle omløpsmidler		
1. Aksjer og andeler (2.18)		
2. Obligasjoner (2.11)		
3. Sertifikater (2.12)		
4. Derivater (2.15)		
III. Kortsiktige fordringer	28 883 057,34	27 810 827,20
1. Kundefordringer (2.13+2.14)	8 459 148,95	5 373 988,50
2. Andre kortsiktige fordringer (2.16)	5 166 520,80	10 889 918,56
3. Premieavvik (2.19)	15 257 387,59	11 546 920,14
SUM EIENDELER	694 071 969,17	679 527 149,02
C. Egenkapital	-205 907 952,36	-185 389 766,19
I. Egenkapital drift	-44 451 235,34	-48 397 463,29
1. Disposisjonsfond (2.56)	-31 379 877,24	-35 488 568,11
2. Bundne driftsfond (2.51)	-13 071 358,10	-12 908 895,18
3. Merforbruk i driftsregnskapet (2.5900)		
II. Egenkapital investering	-1 206 180,29	-1 578 683,59
1. Ubundne investeringsfond (2.53)	-994 861,19	-1 368 230,49
2. Bundne investeringsfond (2.55)	-211 319,10	-210 453,10
3. Udekket beløp i investeringsregnskapet (2.5970)		
III. Annen egenkapital	-160 250 536,73	-135 413 619,31
1. Kapitalkonto (2.5990)	-157 710 140,30	-132 873 222,88
2. Prinsippendringer som påvirker AK (drift)		
3. Prinsippendringer som påvirker AK (investering)	-2 540 396,43	-2 540 396,43
D. Langsiktig gjeld	-465 995 319,00	-473 508 547,00
I. Lån	-264 390 356,00	-258 865 095,00
1. Gjeld til kredittinstitusjoner (2.45+2.47)	-264 390 356,00	-258 865 095,00
2. Obligasjonslån (2.41+2.42)		
3. Sertifikatlån (2.43)		
II. Pensjonsforpliktelse (2.40)	-201 604 963,00	-214 643 452,00
E. Kortsiktig gjeld	-22 168 697,81	-20 628 835,83
I. Kortsiktig gjeld	-22 168 697,81	-20 628 835,83
1. Leverandørgjeld (2.33+2.35)	-9 896 348,36	-8 052 397,89
2. Likviditetslån (2.31)		
3. Derivater (2.34)		
4. Annen kortsiktig gjeld (2.32)	-11 706 462,56	-11 810 965,53
5. Premieavvik (2.39)	-565 886,89	-765 472,41
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	-694 071 969,17	-679 527 149,02
Memoriakonto	0,00	0,00
I. Ubrukte lånemidler (2.91)	4 875 901,91	12 351 255,99
II. Andre memoriakonti (2.92)	-5 325 307,53	-5 348 917,53
III. Motkonto for memoriakontiene (2.99)	449 405,62	-7 002 338,46

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner	Regnskap	Regnskap
DRIFTSREGNSSKAP etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-9	2021	2020
Netto driftsresultat	3 944 443,95	-5 860 014,03
Avsetninger til bundne driftsfond	4 380 399,95	5 848 955,09
Bruk av bundne driftsfond	-4 217 937,03	-2 365 510,93
Overføring til inv.regn iht. årsbudsjett og fullmakter	1 784,00	2 402,00
Avsetninger til disp.fond iht. årsbudsjett og fullmakter	1 368 342,00	5 413 392,00
Bruk av disp.fond iht. årsbudsjett og fullmakter	-9 409 500,00	-7 681 000,00
Budsjettert dekning av tidligere års merforbruk	0,00	
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-3 932 467,13	-4 641 775,87
Strykning av overføring til investering		
Strykning av avsetninger til disposisjonsfond	-199 604,36	187,10
Strykning av dekning av tidligere års merforbruk		
Strykning av bruk av disposisjonsfond	4 132 071,49	6 910 050,15
Mer- eller mindreforbruk etter strykning	3 932 467,13	6 910 237,25
Bruk av disposisjonsfond for reduksjon av årets merforbruk etter strykning		
Bruk av disposisjonsfond for inndekning av tidligere års merforbruk		
Bruk av mindreforbruk etter strykninger for dekning av tidligere års merforbruk		-2 268 461,38
Avsetning av mindreforbruk etter strykninger til disposisjonsfond		
Fremløst til inndekning i senere år (merforbruk)	0,00	0,00

Oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner	Regnskap	Regnskap
INVESTERINGSREGNSSKAP etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-9	2021	2020
Sum utgifter og inntekter eksklusive bruk av lån	34 525 641,38	64 649 990,56
Avsetninger til bundne inv.fond	866,00	1 166,00
Bruk av bundne inv.fond		
Budsjettert bruk av lån (inkl. videreutlån)	-38 308 000,00	-71 158 000,00
Overføring fra drift iht. årsbudsjett og fullmakter	-1 784,00	-2 402,00
Avsetninger til ubundet inv.fond iht. årsbudsjett og fullmakter	918,00	55 236,00
Bruk av ubundet inv.fond iht. årsbudsjett og fullmakter	-414 000,00	-416 000,00
Dekning av tidligere års udekket beløp		
Årets budsjettavvik (udekket eller udisponert beløp før strykninger)	-4 196 358,62	-6 870 009,44
Strykninger av avsetninger til ubundet investeringsfond		
Strykning av bruk av lån	4 156 645,92	6 869 120,44
Strykning av overføring fra drift		
Strykning av bruk av ubundet investeringsfond	37 158,00	889,00
Udekket eller udisponert beløp etter strykninger		
Avsetning av udisponert beløp etter strykninger til ubundet investeringsfond	2 554,70	
Fremløst til inndekning i senere år (udekket beløp)	4 196 358,62	6 870 009,44

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

NOTER TIL REGNSKAP 2021 FOR BERLEVÅG KOMMUNE

I budsjett og regnskapsforskriften § 5-10 går det fram at noter er en del av regnskapet. Noter er en forklaring og utdyping av informasjon til poster i driftsregnskapet, investeringsregnskapet, balansen samt økonomiske oversikter.

Note 1 Regnskapsprinsipper

Berlevåg kommunes regnskap føres etter kommunale regnskapsprinsipper nedfelt i kommunelovens § 48 og regnskapsforskriftens § 7. Anordningsprinsippet gjelder kommunal sektor og betyr at all tilgang og bruk av midler i løpet av året, som vedrører kommunens virksomhet, skal fremgå av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet.

Driftsregnskapet viser driftsutgifter og driftsinntekter i kommunen og regnskapsresultatet for året. Investeringsregnskapet viser kommunens utgifter i forbindelse med investeringer og utlån med videre, samt hvordan disse er finansiert.

Kommunens driftsregnskap viser årlige avskrivninger som er årlige kostnader som følge av forbruk av aktiverte driftsmidler. Avskrivningene påvirker kommunens brutto driftsresultat, men blir nulltet ut slik at netto driftsresultat er upåvirket av denne kostnaden. Netto driftsresultat i kommunen er derimot belastet med årets avdrag (minimumsavdrag) som er utgiften relatert til forbruk av aktiverte driftsmidler som skal påvirke kommunens driftsresultat etter gjeldende regnskapsregler. Årsaken til at avskrivningene blir vist i regnskapet, er blant annet at beslutningstakere og regnskapsbrukere skal se denne kostnaden presentert i regnskapet og vurdere denne i forhold til kommunens driftsresultat og avdragsutgifter.

Videre er regnskapet ført etter bruttoprinsippet. Det betyr at det ikke er gjort fradrag i inntekter for tilhørende utgifter og/eller fradrag i utgifter for tilhørende inntekter. Dette betyr at aktiviteten i kommunen kommer frem med riktig beløp.

I balanseregnskapet er anleggsmidler definert som eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for kommunen. Andre eiendeler er omløpsmidler. Anleggsmidler som har en begrenset levetid, blir avskrevet hvert år. I kommunal sektor blir lineære avskrivninger brukt. Denne metoden innebærer at avskrivningsgrunnlaget blir fordelt likt over avskrivningstiden. De årlige avskrivningene blir dermed like store for det enkelte driftsmiddel. Avskrivningene starter året etter at anleggsmidlet er tatt i bruk.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 2 Arbeidskapital

F§ 5-10 a)

Balanseregnskapet :	31.12.2021	31.12.2020	Endring
2.1 Omløpsmidler	75 242 412	85 496 635	
2.3 Kortsiktig gjeld	22 168 698	20 628 836	
Arbeidskapital	53 073 714	64 867 799	-11 794 085

Drifts- og investeringsregnskapet :	Beløp	Sum
Anskaffelse av midler :		
Inntekter driftsregnskap	153 479 911	
Inntekter investeringsregnskap	15 954 851	
Innbet. ved eksterne finanstransaksjoner	39 577 165	
Sum anskaffelse av midler	209 011 926	209 011 926
Anvendelse av midler :		
Utgifter driftsregnskap	148 400 664	
Utgifter investeringsregnskap	38 922 106	
Utbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	26 007 888	
Sum anvendelse av midler	213 330 657	213 330 657
Anskaffelse - anvendelse av midler		-4 318 731
Endring ubrukte lånemidler (økning +/-reduksjon-)		7 475 354
Endring arbeidskapital i drifts- og investeringsregnskap		-11 794 085
Endring arbeidskapital i balansen		-11 794 085
Differanse (forklares nedenfor)		0

Forklaring til differanse i arb.kapital :	Beløp	Sum
	0	
	0	
	0	
	0	0

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 3 Spesifikasjon av pensjon (FKR § 5 nr 2)

Pensjon KLP

Endelig kommunal regnskapsstandard om pensjon ble vedtatt for regnskapsåret 2018, KRS 6 Noter og årsberetning.

Pensjonsreformen har tidligere ikke vært innarbeidet i regnskapsberegningen, men KMD vedtok at fom 2015 skal følgende tas med i beregningen.

- Nye dødelighetsforutsetninger (K2013FT) og KLP Uføretariff KU 2020
- Ulik regulering av AFP-pensjon og grunnlag for framtidig alderspensjon for gitte årskull.
- Regnskapsmessige effekter av ny offentlig tjenestepensjon fra 2020 er innarbeidet i beregningene for 2020

Berlevåg kommune har kollektiv pensjonsordning i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som sikrer tariffestet, ytelsesbasert pensjon for de ansatte. Pensjonsordningen omfatter alders-, uføre-, ektefelle-, barnpensjon samt AFP og betinget tjenestepensjon. Omfatter pensjoner for sykepleiere, fellesordningen og folkevalgte. Pensjonene samordnes med utbetalinger fra folketrygden i tilfeller der regelverket krever dette.

For AFP 62 – 64 har arbeidsgiver valgt 100 % utjevning. Dvs at kommunen betaler en forhåndspremie til KLP, uavhengig av hvor mange som velger AFP 62 – 64.

For AFP 65 - 66 har arbeidsgiver valgt 100 % utjevning. Dvs at kommunen betaler en forhåndspremie til KLP, uavhengig av hvor mange som velger AFP 65 – 66.

Pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser i beregningene beregnes ut fra økonomiske og demografiske forutsetninger:

Medlemsstatus	2021	2020
Antall aktive	137	123
Antall oppsatte	279	277
Antall pensjoner	170	163
Gj.snitts pensjonsgrunnlag aktive	404 728	420 366
Gj.snitts alder, aktive	41	44
Gj.snitts tjenestetid, aktive	8,22	9,86

Pensjonsutgifter i drifts- og investeringsregnskapet

Pensjonsutgifter	2021	2020
Beregnet netto pensjonskostnad	5 773 407	5 851 081
Forfalt pensjonspremie (eks adm.kost)	12 745 074	7 637 707
Årets premieavvik	-6 971 667	-1 786 626
Amortisering av tidligere års premieavvik	3 056 980	2 742 290
Administrasjonskostnad	359 619	432 113
Bto pensjonsutgift etter pr.avvik og amortisering	9 190 006	9 025 484
Pensjonstrekk ansatte	1 137 657	1 083 644
= Årets regnskapsførte pensjonsutgift	8 052 350	7 941 840

Årets netto pensjonskostnad er nåverdien av årets pensjonsopptjening tillagt rentekostnader av påløpte pensjonsforpliktelser, fratrukket forventet avkastning på pensjonsmidlene.

Dersom forfalt pensjonspremie (ekskl adm.kostn) overstiger netto pensjonskostnad, skal premieavviket inn-tekstføres og balanseføres mot kortsiktig fordring. Motsatt, dersom forfalt pensjonspremie (ekskl. adm.kostn) er lavere, skal premieavviket utgiftsføres og balanseføres mot kortsiktig gjeld. Virkningen i regnskapet blir dermed at det utgiftsføres et annet beløp enn faktisk innbetaling, nemlig pensjonskostnaden.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Premieavvik (F § 13-1, E)

Premieavvik	2021	2020
Innbetalt premie/tilskudd (ex adm.)	12 745 074	7 637 707
- Netto pensjonskostnad (ex adm.)	-5 773 407	-5 851 081
= Årets premieavvik	6 971 667	1 786 626

Hvis pensjonspremien overstiger netto pensjonskostnad, skal premieavviket inntektsføres og balanseføres mot kortsiktig fordring. Virkningen i regnskapet blir dermed at det utgiftsføres et lavere beløp enn den faktiske premien, nemlig pensjonskostnaden. Dersom pensjonspremien er lavere enn netto pensjonskostnad, skal premieavviket utgiftsføres og balanseføres mot kortsiktig gjeld. Virkningen i regnskapet blir dermed at det utgiftsføres et høyere beløp enn den faktiske premien.

Premieavvik ble tidligere amortisert over 15 år i drift, fra året etter premieavviket oppsto. Fra og med 2011 ble reglene endret til amortisering over 10 år. Fra 2014 skal premieavviket amortiseres over 7 år.

Akkumulert premieavvik

Akkumulert premieavvik	2021	2020
Sum gjenstående premieavvik tidligere år (IB)	11 012 265	11 967 929
+ Årets premieavvik	6 971 667	1 786 626
- Sum amortisert premieavvik dette året	-3 056 980	-2 742 290
= Akkumulert premieavvik 31.12	14 926 952	11 012 265

Akkumulert premieavvik er lik det som står igjen i balansen av tidligere års premieavvik, tillagt årets premieavvik, samt fratrukket amortisering fra tidligere år.

Balanseført pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser

Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelse	2021	2020
Netto pensjonsforpliktelser 01.01	9 999 701	19 002 253
+ Årets premieavvik	-6 971 667	-1 786 626
Estimatavvik (ført direkte mot egenkapital)	-9 388 218	-7 215 926
Virkning av planendringer (ført dir. mot egenkapital)		
=Netto pensjonsforpliktelser pr 31.12	-6 360 184	9 999 701
Herav		
Brutto pensjonsforpliktelse	189 837 907	196 658 522
Pensjonsmidler	196 198 093	186 658 821
	-6 360 186	9 999 701

Estimerte størrelser, faktiske størrelser og estimatavvik

Det skal foretas ny beregning av de pensjonsforpliktelser som ble balanseført i foregående års regnskap. Ved ny beregning skal oppdaterte grunnlagsdata og årets forutsetninger legges til grunn. Avviket mellom avlagte tall for pensjonsforpliktelser i foregående år og ny beregning kalles **årets estimatavvik for pensjonsforpliktelser**. Avviket mellom avlagte tall for pensjonsmidlene i foregående år og faktiske pensjonsmidler kalles **årets estimatavvik for pensjonsmidlene**. Den samlede bruttoendringen er estimatavvik.

Inngående netto pensjonsforpliktelse tillagt premieavvik og bruttoendringen i estimatavvik utgjør netto pensjonsforpliktelse pr 31.12.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Spesifikasjon av brutto pensjonsforpliktelse UB Estimat	2021	2020
Brutto pensjonsforpliktelse IB 0101 - estimat i fjor samt fisjon/fusjon	196 658 522	189 340 068
+/- Estimatavvik forpliktelse IB 01.01	-11 546 046	1 423 545
+/- Overføre/mottatte avvik	0	0
= Faktisk forpliktelse	185 112 476	190 763 613
+ Årets opptjening	6 681 182	6 249 648
+ Rentekostnad	5 639 875	6 770 768
- Utbetalinger	-7 595 626	-7 125 507
=Samlet pensjonskostnad (inkl. adm)	189 837 907	196 658 522

Spesifikasjon av brutto pensjonsmidler UB Estimat	2021	2020
Brutto pensjonsmidler IB 0101	186 658 823	170 337 817
+/- Estimatavvik midler IB 01.01	-2 157 828	8 639 471
+/- Overføre/mottatte avvik	0	0
= Faktisk pensjonsmidler	184 500 995	178 977 288
+ Innbetalt premie inkl adm	13 104 693	8 069 820
-Administrasjonskostnad/Rentegaranti	-359 619	-432 113
- Utbetalinger	-7 595 626	-7 125 507
+ Forventet avkastning	6 547 650	7 169 335
= Brutto pensjonsmidler UB 31.12	196 198 093	186 658 823

Nøkkeltall for Berlevåg kommune

Demografiske forutsetninger som er grunnlag for beregningen om pensjonsforpliktelser og pensjonsmidler

Andel som tar ut avtalefestet pensjon (i prosent)

Aldersgrense	65 år	70 år
Sykepleiere	36,00	42,50
Fellesordningen	36,00	42,50

Forventet avgang

Frivillig avgang i sykepleierordningen

Alder (i år)	<20	20-25	26-30	31-40	41-49	50 - 55	> 55
Avgang (i %)	25	15,00	10,00	6,00	4,00	3,00	0

Frivillig avgang i fellesordningen

Alder (i år)	< 24	24 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 55	> 55
Avgang (i %)	25,00	15,00	7,50	5,00	3,00	0

Medlemsstatus	2021	2020
Antall aktive	137	123
Antall oppsatte	279	277
Antall pensjoner	170	163
Gjennomsnitt pensjonsgrunnlag aktive	404 728	420 366
Gjennomsnitt alder, aktive	41	44
Gjennomsnitt tjenestetid, aktive	8,22	9,86

Antall aktive har økt fra 116 ansatte i 2016 til 137 ansatte i 2021 Bare det siste året har det vært en økning på 14 ansatte.

Oppsatte er personer som det fortsatt betales for via Reguleringspremie. Disse har tidligere arbeidet i Berlevåg kommune, men har nå andre arbeidsgivere. Berlevåg kommune har fremtidige pensjonsforpliktelser for disse. Antall pensjoner er antall pensjoner som kommunen betaler for via reguleringspremien, til personer som i dag er pensjonister (eller etterlatte).

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Det ble en endring i reglene for pensjon for ansatte i juni 2013, etter en arbeidsrettsdom. Tidligere har kommunene kun betalt pensjon for ansatte som hadde arbeidet mer enn 168 timer pr kvartal. Etter endringen opparbeider ansatte seg pensjonsrettigheter fra første arbeidstime. Økningen i antall aktive kan være at vikarer som har hatt korte arbeidsforhold fortsatt står innmeldt ved avsluttende rapportering. Disse reverseres ved neste kvartalsrapportering.

Pensjon SPK Omfatter pensjonsordning for lærere.

Berlevåg kommune har kollektiv pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK) som sikrer ytelsesbasert pensjon for de ansatte. Pensjonsordningen omfatter alders-, uføre-, ektefelle-, barnpensjon samt AFP/tidligpensjon. Pensjonene samordnes med utbetalinger fra folketrygden.

Økonomiske forutsetninger	2021	2020
Årlig avkastning (i prosent)	4,20	3,50
Diskonteringsrente (risikofri rente i %)	3,00	3,50
Årlig lønnsvekst (i %)	1,98	2,48
Årlig vekst folketrygdens G (i %)	1,98	2,48
Forholdstallet fra KRD	1,00	

SPK benytter tabell Dynamisk K2013 for beregning av dødelighet og K1963 for uførhet.

Frivillig avgang (turnover) beregnes til 4,5 % årlig inntil fylte 39 år, 2 % for aldersgruppen 40 – 54 år, og 1 % etter dette. Fremtidig uttak av AFP (ved fylte 62 år) beregnes til 50 %.

Regnskapsberegningene er basert på samtlige kommuners bestandsdata. SPK benytter pensjonsgrunnlaget til den enkelte kommune ved starten av året som fordelingsnøkkel, for Berlevåg utgjør dette 0,029 % av fellesskaps pensjonsgrunnlag for 2020. Tallene beregnes ut fra beregningsgrunnlaget pr 01.01.20.

Pensjonskostnad (F § 13 – 1, C)

Pensjonskostnad	2021	2020
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	946 165	1 063 372
+ Rentekostnad av påløpt forpliktelse	315 172	572 227
Brutto pensjonskostnad	1 261 337	1 635 599
- Forventet avkastning på pensjonsmidlene	196 341	503 378
Netto pensjonskostnad (ekskl adm)	1 064 996	1 132 221
+ Sum amortisert premieavvik	-68 113	-48 565
+ Administrasjonskostnad	32 125	33 579
= Samlet pensjonskostnad (inkl. adm)	1 029 008	1 117 235

Årets pensjonskostnad er nåverdien av årets pensjonsopptjening tillagt rentekostnader av påløpte pensjonsforpliktelse, fratrukket forventet avkastning på pensjonsmidlene. Netto pensjonskostnad tillagt administrasjonskostnad og sum amortisert premieavvik utgjør samlet pensjonskostnad.

Premieavvik (F § 13-1, E)

Premieavvik	2021	2020
Innbetalt premie/tilskudd (ex adm.)	992 249	952 343
- Netto pensjonskostnad (ex adm.)	1 064 996	1 132 221
= Årets premieavvik	-74 747	-179 878

Dersom pensjonspremien overstiger netto pensjonskostnad, skal premieavviket inntektsføres og balanseføres mot kortsiktig fordring. Virkningen i regnskapet blir dermed at det utgiftsføres et lavere beløp enn den faktiske

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

premien, nemlig pensjonskostnaden. Dersom pensjonspremien er lavere enn netto pensjonskostnad, skal premieavviket utgiftsføres og balanseføres mot kortsiktig gjeld. Virkningen i regnskapet blir dermed at det utgiftsføres et høyere beløp enn den faktiske premien.

Premieavvik ble tidligere amortisert over 15 år i drift, fra året etter premieavviket oppsto. Fra og med 2011 ble reglene endret til amortisering over 10 år. Fra og med 2014 ble amortisering 7 år.

Akkumulert premieavvik

Akkumulert og amortisert premieavvik	2021	2020
Akkumulert premieavvik 01.01.	-230 817	-99 505
Amortisering av fjorårets premieavvik	25 697	16 418
Amortisering av tidl. Års premieavvik	42 417	-64 983
--Sum amortisert premieavvik	68 114	48 565
Årets premieavvik	-72 747	-179 878
= Akkumulert premieavvik	-235 450	-230 818

Balanseført pensjonsforpliktelse

Balanseført pensjonsforpliktelse	2021	2020
Brutto påløpt pensjonsforpliktelse 31.12	11 767 057	17 984 931
- Pensjonsmidler pr 31.12	-7 237 177	-15 361 791
= Netto forpliktelse	4 529 880	2 623 140

Differansen mellom årene, kr 1 906 740, bokføres mot kapitalkonto for SPK.

Estimerte størrelser, faktiske størrelser og estimatavvik

Det skal foretas ny beregning av de pensjonsforpliktelsene som ble balanseført i foregående års regnskap. Ved ny beregning skal oppdaterte grunnlagsdata og årets forutsetninger legges til grunn. Avviket mellom avlagte tall for pensjonsforpliktelse i foregående år og ny beregning kalles **årets estimatavvik for pensjonsforpliktelse**. Avviket mellom avlagte tall for pensjonsmidlene i foregående år og faktiske pensjonsmidler kalles **årets estimatavvik for pensjonsmidlene**.

Spesifikasjon av brutto	2021	2020
PENSJONSFORPLIKTELSE, UB-Estimat		
Brutto pensjonsforpliktelse IB 1.1 - Estimat i fjor	17 984 931	19 919 876
+ Årets opptjening	946 165	1 063 372
+ Rentekostnad	315 172	572 227
- Utbetalinger	0	0
+/- Estimatavvik - FORPLIKTELSE	-7 479 211	-3 570 544
= Brutto pensjonsforpliktelse UB 31.12 - Estimat	11 767 057	17 984 931

Estimatavvik pensjonsforpliktelse	2021	2020
Faktisk forpliktelse IB 0101	10 505 720	16 349 332
Estimert forpliktelse IB 0101	-17 984 931	-19 919 876
= Estimatavvik forpliktelse 01.01	-7 479 211	-3 570 544

Spesifikasjon av brutto	2021	2020
PENSJONSMIDLER, UB-Estimat		
Brutto pensjonsmidler. IB 1.1 - Estimat i fjor	15 361 791	15 944 807
+ Forfalt premie og tilskudd	1 024 374	985 922
- Administrasjon	-32 125	-33 579
+ Forventet avkastning	196 341	503 378
+/- Estimatavvik - MIDLER	-9 313 205	-2 038 737
= Brutto pensjonsmidler. UB 31.12 - Estimat	7 237 176	15 361 791

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Estimatavvik pensjonsmidler	2021	2020
Faktisk pensjonsmidler IB 0101	-6 048 587	-13 906 070
Estimert pensjonsmidler IB 0101	15 361 791	15 944 807
= Estimatavvik pensjonsmidler 01.01	9 313 204	2 038 737

AVSTEMMING SPK	2021	2020
Balanseført nto forpliktelse IB 01.01	2 623 139	3 975 069
Netto pensjonskostnad	1 064 996	1 132 221
Administrasjonskostnad	32 125	33 579
Amortisert premieavvik i år	-68 113	-48 565
Forfalt premie (inkl administrasjon)	-1 024 374	-985 922
Netto balanseført estimatavvik i år	1 902 107	-1 483 243
Balanseført netto forpliktelse UB 31.12	4 529 880	2 623 139

Føring av estimatavvik og premieavvik	2021
Brutto estimatavvik	1 833 994
Amortisert premieavvik i år	68 113
Netto balanseført estimatavvik	1 902 107

Note 4 – Kommunens garantiansvar

Berlevåg kommune har ingen garantiansvar etter regnskapsforskriftens § 5-12, bokstav d.

Note 5 – Fordringer og gjeld til kommunalt foretak, bedrifter og samarbeid

BERLEVÅG HAVN KF	31.12. 2021		31.12. 2020	
	Fordringer	Gjeld	Fordringer	Gjeld
Kortsiktige poster				
Momsoppgjør 6. termin 2021	kr 823 107			kr 334 120
Momsoppgjør 5. termin 2021		kr 308 775		
Likviditetslån fra kommunen			kr 3 000 000	
Dekning av underskudd for 2017				
Sum kortsiktige poster	kr 823 107	kr 308 775	kr -	kr 334 120
Langsiktige poster				
Likviditetslån fra kommunen	kr 3 000 000			
Lån fra kommunen til Havna	kr 2 348 918	kr -	kr 2 348 918	kr -
Sum langsiktige poster	kr 5 348 918	kr -	kr 2 348 918	kr -

Ordinært momsoppgjør for Berlevåg Havn KF leveres sammen med Berlevåg kommunes oppgjør. For 5. termin hadde Berlevåg Havn KF kr 308 775 til gode fra Skattedirektoratet. Overføringen av pengene fra kommunen til foretaket ble gjort først på nyåret 2022, så posten står som konsernintern kortsiktig gjeld til foretaket. For 6. termin ble Berlevåg Havn KF skyldig kr 823 107. Oppgjøret står som konsernintern kortsiktig fordring fra foretaket.

Budsjett og regnskapsforskriften § 6-2, bokstav b

Kommunestyret behandlet i sak 68/20 Budsjettregulering, investeringsbudsjett og opptak av lån 2020 for foretaket. I den saken ble det vedtatt å innvilge et rentefritt likviditetslån til foretaket på kr 3 000 000. Likviditetslånet skulle tilbakebetales innen oktober 2021.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

I desember 2020 behandlet kommunestyret i sak 102/20 Inndekning av merforbruk i foretaket. Vedtaket ble at inndekningen av merforbruk 2018 på kr 2 348 917,53 ble gitt som et rentefritt lån som skulle tilbakebetales over 3 år. Inndekningen skulle innarbeides i økonomiplan for 2021-2024.

På grunn av foretakets dårlige økonomi behandlet kommunestyret, sak 91/21, havnestyrets søknad om å få utsette betalingsfristen både for likviditetslånet og det rentefrie lånet.

Kommunestyret vedtok å utsette betalingsfristen for likviditetslån på kr 3 000 000, jfr. KST sak 68/20 til 2026.

Kommunestyret vedtok å forlenge fristen for tilbakebetaling av det rentefrie lånet på kr 2 348 917,53, jfr. KST sak 102/20 til 2026. Dvs. at inndekningen innarbeides i økonomiplan for 2023-2026.

Det finnes ikke mellomværende med KF og § 27 samarbeid.

Note 6 – Aksjer og andeler i varig eie, fkr § 5-11 b)

Selskapets navn	REGNSKAP 2021	REGNSKAP 2020	Eierandel
KOMMUNAL LANDSPENSJONSKASSE/EG	6 489 253,00	6 112 411,00	
ØFAS	500 000,00	500 000,00	7,68 %
BERLEVÅG BUNKERS AS			100,00 %
BERLEVÅG NÆRINGSUTVIKLING as			100,00 %
VARANGER KRAFT A/S	200 000,00	200 000,00	6,25 %
BIBLIOTEKSENTRALEN A/L	300,00	300,00 *)	
KONGSFJORD SAMFUNNSHUS A/L	25 000,00	25 000,00	
BERLEVÅG EIENDOMSSKAP AS	6 983 000,00	6 983 000,00	100 %
KOMMUNEKRAFT AS	1 000,00	1 000,00	0,31 %
ASVO BERLEVÅG	80 000,00	80 000,00	28,06 %
KRAFTFORUM BERLEVÅG	50 000,00	50 000,00	27,03 %
SANGKRAFT BERLEVÅG	130 000,00	130 000,00	11,93 %
MUSEÈNE FOR KYSTKULTUR OG GJENREISNING	45 000,00	45 000,00	11,11 %
SÀGAT-SÀMIID ÀVIISA AS	50,00	50,00	0,02 %
KOMREV NORD IKS	35 000,00	35 000,00	0,70 %
SUM	14 538 603,00	14 161 761,00	

*) Biblioteksentralen – Berlevåg kommune er en av 424 kommuner som eier 86,54 %.

Kommunen har også eierandeler i IKA Finnmark IKS. Det er ikke betalt inn aksjekapital til selskapet, det står derfor ikke oppført i balansen som aksjeandel.

Det er registrert 1 A-aksje kommunen har i Sågat-Sàmiid Àviisa AS, verdi kr. 50.

I aksjonærregisteret står det oppført at Berlevåg kommune eier 100 % av aksjer i Berlevåg Bunkers AS. Denne aksjeandelen er registrert i regnskapet til Berlevåg Havn KF.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 7 – Bundne fond som er vesentlige (regnskapsforskriften § 5-13)

Bundne fond	Beholdning 01.01.	Avsetninger	Bruk av fond i dr.regnsk.	Bruk av fond inv.regnsk.	Beholdning 31.12.
Bundne driftsfond					
Selvkostfond	kr 2 569 775	149 130	1 281 644		kr 1 437 261
Øremerka statstilskudd	kr -	0	0		kr -
Næringsfond/Kraftfond	kr 6 570 395	43 908	585 050		kr 6 029 253
Øvrige bundne driftsfond	kr 3 768 725	4 187 362	2 351 243		kr 5 604 844
Sum	kr 12 908 895	kr 4 380 400	kr 4 217 937	kr -	kr 13 071 358
Bundne investeringsfond					
Husbankmidler (mottatte avdrag startlån)	kr 57 420	kr -	kr -		kr 57 420
Fond Tiluktsrom	kr 127 354	kr 866	kr -		kr 128 220
Øvrige bundne investeringsfond	kr 25 679	kr -	kr -		kr 25 679
Sum	kr 210 453	kr 866	kr -		kr 211 319

Andre fondsoversikter:

Bundne driftsfond - kap. 251	2021	2020
Beholdning pr.01.01	12 908 895,18	9 425 451,02
Bruk av bundne driftsfond i driftsregnskapet	4 217 937,03	2 365 510,93
Bruk av bundne driftsfond i investeringsregnskapet		
Avsetning til bundne driftsfond	4 380 399,95	5 848 955,09
Beholdning pr. 31.12	13 071 358,10	12 908 895,18

Ubundne investeringsfond - kap. 253	2021	2020
Beholdning pr.01.01	1 368 230,49	1 728 105,49
Bruk av ubundne investeringsfond i investeringsregnskapet	376 842,00	415 111,00
Avsetning til ubundne investeringsfond	3 472,70	55 236,00
Beholdning pr. 31.12	994 861,19	1 368 230,49

Bundne investeringsfond - kap. 255	2021	2020
Beholdning pr.01.01	210 453,10	209 287,10
Bruk av bundne investeringsfond i investeringsregnskapet		
Avsetning til bundne investeringsfond	866,00	1 166,00
Beholdning pr. 31.12	211 319,10	210 453,10

Disposisjonsfond - kap. 256	2021	2020
Beholdning pr.01.01	35 488 568,11	30 845 938,86
Bruk av disposisjonsfond i investeringsregnskapet	0,00	0,00
Bruk av disposisjonsfond i driftsregnskapet	5 277 428,51	770 575,65
Avsetning til disposisjonsfond	1 168 737,64	5 413 204,90
Beholdning pr. 31.12	31 379 877,24	35 488 568,11

Samlet avsetning og bruk av fond i året	2021	2020
Beholdning pr.01.01	49 976 146,88	42 208 782,47
Avsetninger	5 553 476,29	11 318 561,99
Bruk av avsetninger	9 872 207,54	3 551 197,58
Netto avsetninger (Negativt tall betyr netto forbruk)	-4 318 731,25	7 767 364,41
Beholdning pr. 31.12	45 657 415,63	49 976 146,88

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 8 – Kapitalkonto (fkr § 5-10, bokstav b)

	DEBET	KREDIT
		1.1 2021 Saldo (kapital)
		132 873 222,88
Debetposter i året:		Kreditposter i året:
Salg av fast eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler		Aktivering fast eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler
Avskrivning: Eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler	12 368 577,17	38 922 105,54
Nedskrivning: Eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler	1 457 228,64	Oppskrivning fast eiendom/anlegg
Salg aksjer/andeler		0,00
Nedskrivning aksjer/andeler		Kjøp av aksjer/andeler
Avdrag på utlån - sosiale utlån	48 850,00	0,00
Avdrag på utlån - andre utlån	2 367 815,00	Oppskrivning av aksjer/andeler
Avskrivning på utlån - sosiale utlån	14 990,50	137 130,00
Avskrivning på utlån - andre utlån	469 400,00	Utlån - andre utlån
Bruk av lånemidler	34 151 354,08	663 000,00
Endring pensjonsforpliktelser (økning)	0,00	Avdrag på eksterne lån
Endring pensjonsmidler SPK	1 906 741,00	21 150 739,00
Endring pensjonsmidler KLP		Korrigerigert i året
Nedskrivning eksterne lån	21 446,19	33 618,46
Urealisert kursstap utenlandslån		Aktivert egenkapitalinnskudd KLP
31.12.2021 Balanse (kapital)	157 710 140,30	376 842,00
	210 516 542,88	Endring pensjonsforpliktelser (reduksjon)
		16 359 885,00
		Endring pensjonsmidler SPK
		Endring pensjonsmidler KLP
		Endring pensjonsmidler andre selskap
		Urealisert kursgevinst utenl.lån
		210 516 542,88

Note 9 – Salg av finansielle anleggsmidler

Ved salg av kommunens aksjer klassifisert som anleggsmidler er en andel av salgsinntekten regnet som avkastning på innskutt kapital og inntektsført som løpende inntekt i driftsregnskapet. Avkastningen er beregnet som det kommunen ihht. aksjeloven § 8-1 kunne fått i utbytte i salgsåret basert på selskapets avlagte regnskap for foregående år.

Berlevåg kommune har ikke solgt aksjer klassifisert som anleggsmidler i 2021.

Note 10 – Interkommunalt samarbeid etter kommuneloven § 27

Regnskap for interkommunale samarbeid etter kommuneloven § 27 skal inngå i årsregnskapet til den kommunen hvor samarbeidet har sitt hovedkontor.

Årsregnskapet for Berlevåg kommune omfatter ikke regnskap for interkommunalt samarbeid etter kommuneloven § 27.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 11 – Spesifikasjon av vesentlige poster i regnskapet

Berlevåg kommune har ingen vesentlige poster i regnskapet for 2021 som er viktige for å vurdere og analysere regnskapet.

Note 12 – Vesentlige transaksjoner

Berlevåg kommune har ingen vesentlige transaksjoner som er viktige for å vurdere og analysere drifts- eller investeringsregnskapet for 2021.

Note 13 – Anleggsmidler, fkr § 5-11 a)

Anleggsmidler som har begrenset økonomisk levetid, skal avskrives med like store årlige beløp over levetiden til anleggsmiddelet.

	EDB-utstyr, kontor- maskiner	Anleggs- maskiner mv.	Brannbiler, tekniske anlegg	Boliger, skoler, veier	Adm.bygg, sykehjem mv.	Tomter	SUM
Anskaffelseskost 01.01	435 750	12 612 313	19 594 047	362 503 111	47 832 753	5 638 252	448 616 225
Årets tilgang		308 111	0	38 613 995	0	0	38 922 106
Årets avgang	0	0	0	0	0		0
Anskaffelseskost 31.12	435 750	12 920 424	19 594 047	401 117 105	47 832 753	5 638 252	487 538 330
Akk avskrivninger 31.12	261 450	4 276 010	15 491 875	54 842 147	17 481 166	0	92 352 648
Netto akk. og rev. nedskrivninger	0						0
Akk. avskr. og nedskr. 31.12.	0						0
Bokført verdi pr. 31.12	174 300	8 644 414	4 102 172	346 274 959	30 351 586	5 638 252	395 185 682
Årets avskrivninger	87 150	1 237 072	979 551	9 071 004	993 800		12 368 577
Årets nedskrivninger		72 477	0	653 291	731 461	0	1 457 229
Korr anleggsmiddelgruppe		-1 001 838	78 456	957 001			33 618
Årets reverserte nedskrivninger							0
Økonomisk levetid	5 år	10 år	20 år	40 år	50 år		
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær		

Target 4 er nedskrevet til 800 000 som er en mer realistisk verdi. I tillegg er Kongsfjord skole og en bil som hjemmetjenesten ikke har lengere nedskrevet.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 14 – Investeringsoversikt 2021

Ansvar	Prosjekt/Anlegg	Tidligere medgått	Medgått i året	Revidert budsjett	Medgått hittil totalt	Aktivert anleggsmidl.
4910	Vannledningsnettet	20 499 328,03	13 424 285,38	15 000 000	33 923 613,41	13 424 285,38
4912	VA-nettet Kongsfjord	2 435 437,10	13 900 264,12	14 500 000	16 335 701,22	13 900 264,12
4914	Vannverk Berlevåg	966 830,80	8 464 054,30	8 600 000	9 430 885,10	8 464 054,30
4916	Spylevogn VA	0,00	0,00	394 000	0,00	0,00
4917	Detaljplan BVG Industripark	0,00	1 177 407,00	1 976 000	1 177 407,00	1 177 407,00
4921	Berlevåg Basseng	131 421 670,17	1 756 091,74	2 575 000	133 177 761,91	1 756 091,74
4931	Skileikeanlegg/Sykelbane	0,00	13 113,00	21 000	13 113,00	13 113,00
4932	Tak helsesenteret	1 922 424,50	-108 108,00	-107 000	1 814 316,50	-108 108,00
4941	Kunstgressbane	6 642 446,38	294 998,00	295 000	6 937 444,38	294 998,00
	SUM INVESTERING 2021	163 888 136,98	38 922 105,54	43 254 000	202 810 242,52	38 922 105,54

FINANSIERING AV INVESTERINGER:

Bruk av lån	-34 151 354,08
Bruk av ub. Inv. Fond	0,00
Mva kompensasjon	-736 180,00
Tilskudd	-3 570 000,00
Andre inntekter	-464 571,46
Overføring fra drift	0,00
SUM FINANSIERING 2021	-38 922 105,54

Kommunen mottok totalt kr 14 570 000 i spillemidler på basseng/flerbrukshall prosjektet i 2021. Av disse ble 3 470 000 brukt til å finansiere investeringsprosjekter. Resten ble brukt til å betale ekstraordinære avdrag på lån.

Berlevåg kommune sendte i midten av desember innsigelser på sluttoppgjøret for både VA Kongsfjord og vannledningsnettet Berlevåg/Hurtigrutekaia. Det ble gitt innsigelser på 4 fakturaer på VA Kongsfjord på til sammen kr 810 685,40, mens det for prosjektet VA ledningsnett BVG/H-rute kai ble gitt innsigelser på til sammen kr 1 258 185. Innsigelsene vil bli opprettholdt inntil entreprenøren har annen dokumentasjon/begrunnelse for sine krav. Foreløpig er fakturaene bokført i balansen og ikke på prosjektene.

Kommunen har også holdt tilbake slutfakturaen fra entreprenøren til bassengprosjektet. Den blir ikke betalt før entreprenøren har utbedret ting det er varslet om. Fakturaen på kr 800 000 står foreløpig på en balansepost, og er ikke bokført på prosjektet i 2021.

Note 15 – Markedsbaserte finansielle omløpsmidler

Berlevåg kommune har ved utgangen av 2021 ingen markedsbaserte finansielle omløpsmidler.

Note 16 – Obligasjoner som holdes til forfall

Berlevåg kommune har ved utgangen av 2021 ingen obligasjoner.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 17 – Langsiktig gjeld og avdrag**MINSTE TILLATTE AVDRAG (Vekting), fkr § 5-12 b)**

Gjenstående løpetid for kommunens samlede gjeldsbyrde kan ikke overstige den veide levetiden for kommunens anleggsmidler ved siste årsskifte

Sum avskrivninger i året 2021	12 368 577,17
Sum bokført verdi anleggsmidler pr. 1/1 2021	370 055 762,98
Ikke avskrivbare eiendeler, for eksempel tomteområder	5 638 251,69
Sum lånegjeld pr. 1/1 - 2021	258 865 095,00
Lån til utlån og forskuttering	5 288 715,00
Sum lånegjeld pr. 1/1 - 2021 etter fratrukk	253 576 380,00

Minste tillatte avdrag i 2021	8 606 554,10
-------------------------------	---------------------

Betalte avdrag (kun ord. avdrag driftsregnskap) i 2021	8 581 010,00
--	---------------------

Ifølge beregningene har kommunen betalt kr 25 544 for lite i avdrag over driftsregnskapet i 2021

I tillegg til avdrag i driftsregnskapet har kommunen betalt kr 11 755 016 i ekstraordinært avdrag på lån over investeringsregnskapet. Av disse har 11 mill. blir brukt til å betale ned lån i KBN og KLP, mens kr 755 016 er brukt til å nedbetale gjeld i Husbanken.

Mottatte avdrag på videreutlån og forskotteringer skal uavkortet benyttes til nedbetaling av kommunens innlån. Eventuelle mottatte avdrag som ikke er benyttet til nedbetaling av gjeld settes til avdragsfond (2550100 Husbankmidler – bundet investeringsfond), jfr. KRS nr. 3 Lån, opptak, avdrag og refinansiering punkt 3.4 nr. 2

	2021	2020
Mottatte avdrag på startlån	1 388 185	1 553 177
Utgiftsførte avdrag i investeringsregnskapet	814 713	781 380
Avsetning/bruk av avdragsfond	0	0
Saldo avdragsfond 31.12	57 420	57 420

Merinntekten på mottatte avdrag på startlån ble brukt til å betale ekstraordinært avdrag på lån i Husbanken. Det ble totalt innbetalt kr 1 569 729 på lån i Husbanken.

Ved utgangen av 2021 hadde Berlevåg kommune utestående kr 3 155 787,80 i videreutlån (startlån) til innbyggere. Ved inngangen av 2021 hadde kommunen 32 låntakere. I løpet av 2021 var det 9 lån som ble nedbetalt eller innfridd. Det ble det ikke gitt nye startlån. Per 31.12.21 hadde kommunen 23 låntakere.

I 2021 har kommunen tapsført deler av et startlån på kr 21 446,18.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

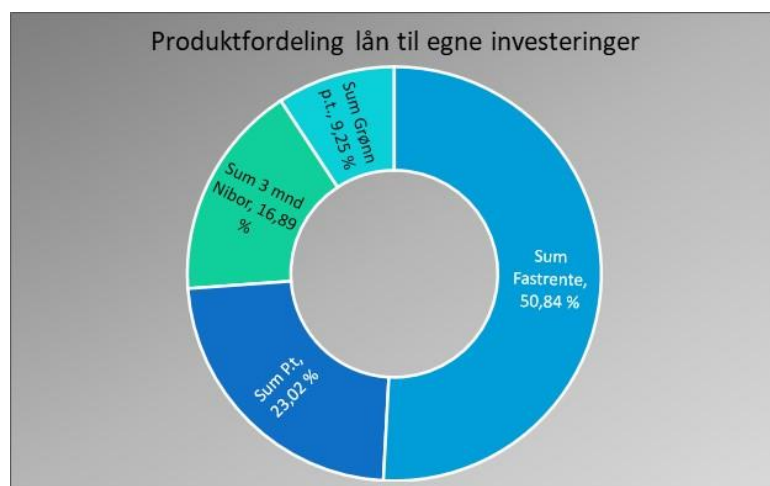
Berlevåg kommune har følgende eksterne lån, jfr. Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-12, a

Eksterne lån	Bokført verdi per 31.12.21	Gjennomsnt. løpetid	Gjennomsnt. rentefot	Refinansiering
Lån til egne investeringer	260 671 370	25,62	1,52 %	
Lån til andres investeringer				
Lån til innfrielse av kausjoner				
Lån til videre utlån	3 718 986	10,28	0,73 %	
Finansielle leieavtaler				

Kommunen har ingen lån som forfaller og må refinansieres i 2022

Kommunen har ikke tatt opp lån til andres investeringer og har heller ikke leieforpliktelser som er balanseført.

Produktfordelingen på lån til egne investeringer er:



Rentekostnader:

Berlevåg kommune bruker anordningsprinsippet ved beregning av rentekostnader. Det vil si at også påløpte ikke betalte renter utgiftsføres. Dette gjøres for å oppnå et mer korrekt perioderesultat.

Resultateffekt:	Beløp
Betalte renter 2021:	3 637 689,65
Påløpte renter 2020, betalt i 2021:	-979 042,00
Påløpte, ikke forfalte renter 2021:	1 019 216,00
Sum rentekostnader per 31.12.2021	3 677 863,65

I tillegg til disse lånene er kommunen ansvarlig for lånene i Berlevåg Havn KF. Ved utgangen av 2021 hadde foretaket en lånegjeld på kr 129 874 314

Berlevåg kommune har kausjonistansvar for fire lån som Berlevåg Havn KF har i KLP, jfr. note nr. 24 I tillegg har kommunen kausjonistansvar for et lån som Berlevåg Sokn har i KLP.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 18 – Endring i regnskapsprinsipp

Som en følge av endringer i forskrift om årsregnskap og årsberetning, er virkning av endring i regnskapsprinsipp i 2007 og tidligere, som er regnskapsført mot likviditetsreserven, ført over til egne egenkapitalkontoer for endring av regnskapsprinsipp. Tilsvarende ble virkningen av at tilskuddet til ressurskrevende brukere er lagt om fra 2008 ført mot konto for endring av regnskapsprinsipp.

Konto for endring av regnskapsprinsipp består per 31.12.2021 av følgende poster:

	År	Utgift	Inntekt
Utbetalte feriepenger	1993	0	0
Feriepenger til landbrukskontoret ved overtakelse	1994	0	0
Påløpte renter	2001	0	0
Varebeholdning	2001	0	0
Kompensasjon for mva	2001	0	0
Obligasjoner	2001	0	0
Innlemming av lærlingetilskudd	2003	0	0
Tilskudd til ressurskrevende brukere	2008	0	0
Sum bokført mot endring av regnskapsprinsipp (alle tall i hele tusen)		0	0

Dette framkommer i balansen på følgende kontoer	31.12.2021	31.12.2020
Endring av regnskapsprinsipp som påvirker AK (drift)		0
Endring av regnskapsprinsipp som påvirker AK (investering)	-2 540 396	-2 540 396
Sum	-2 540 396	-2 540 396

Det er ikke gjort endringer i regnskapsprinsipper i 2021.

Note 19 – Fremført til inndekning i senere år drift- eller investeringsregnskap

Berlevåg kommune hadde ikke merforbruk i driftsregnskapet fra tidligere år som måtte dekkes inn i 2021. Det samme gjelder investeringsregnskapet, kommunen hadde ikke udekket beløp fra tidligere år som måtte dekkes inn i 2021.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 20 – Vesentlige forpliktelser for kommunen som for eksempel leasingavtaler, langsiktige leieavtaler osv.

Avtalenr.	Eier:	Avtalen omfatter følgende:	Avtale perioden			Terminbeløp		
			Ant term.	Fra:	Til:	Leiebeløp nto	M.v.a	Leiebeløp brt.
3123283-LC01	3 Step IT Norway AS	Dell stasjonær maskin og skjerm Utstyr ble kjøpt ut i desember 2021	36	01.01.19	31.12.21	8 785,00	2 196,25	10 981,25
3126169-LC02	3 Step IT Norway AS	Server, programvare og service	60	01.01.19	31.12.23	5 260,00	1 315,00	6 575,00
1100459856	DNB Bank ASA	Credicare betalingsautomat	60			1 284,00	321,00	1 605,00
11128992	SG Finans AS	Cisco 2110 brannmur garanti og programvare. Inkl konsulenttj for oppsett & konfig.	36	01.07.17	30.04.21	1 228,85	307,22	1 536,07
11122762	SG Finans AS	Dell servere og konsulent	36	01.05.17	30.04.21	3 380,56	845,14	4 225,70
1112902	SG Finans AS	25 stk Dell Latitude 5480, 3 stk Dell Docking, 12 stk Dell Optiplex 7050 SFF	60	01.07.17	30.06.22	5 571,44	1 369,22	6 940,66
11298477	SG Finans AS	Massasjestol - Sonai Zero Gravity	36	01.01.20	31.12.22	931,84	232,96	1 164,80
11431943	Nordea Finance Equipment As	4 stk Prowise Touchscreen 75" 4 stk lift	36	01.11.20	31.10.23	8 703,63	2 175,91	10 879,54
11504144	Nordea Finance Equipment As	25 stk Lenovo Think Pad		01.08.21	31.07.24	12 202,66	3 050,67	15 253,33
11554640	Nordea Finance Equipment As	2 Prowise Tochsreen		01.01.22	31.12.24	6 662,73	1 665,68	8 328,41
A8304894	Siemens Financial Services	4 SMART 65" m/pc og elektrisk mobil	60	02.11.16	02.10.21	11 979,20	2 994,80	14 974,00
8760108	De Lage Landen Finans Norge forlengelsesleie etter 01.01.20	Frankeringsmaskin Neopost IS-350	60	01.01.20	30.06.21	1 775,20	443,80	2 219,00
9516978	De Lage Landen Finans Norge	Kopimaskin	60	06.05.21	06.05.26	6 415,00	1 603,75	8 018,75
9517252	De Lage Landen Finans Norge	Kopimaskin	48	06.05.21	06.05.25	3 374,00	843,50	4 217,50
9242014	DE Lage Landen Finans Norge	Kopi Konica Bizhub c654 maskin	60	01.07.18	01.08.23	7 781,00	1 945,25	9 726,25
9068980	De Lage Landen Finans Norge	Kopi Bizhub C554E	60	01.04.16	30.09.21	9 434,40	2 358,60	11 793,00

Kommunen leier 2 biler til hjemmetjenesten. Den ene er leid siden 2018, og fra i sept. 21 ble det leid inn en til. For 2021 er det totalt betalt kr 94 425 i leie. Leiebeløpet er inkl. forsikring, service og dekk. Skader ut over vanlig slitasje dekkes av kunden. Ved skade er egenandelen kr 10 000. I 2021 er det betalt egenandel for skade og overkjørte km etter 46 mnd. drift på til sammen kr 60 818,75

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 21 – Gebyrfinansierte selvkosttjenester – Etterkalkyle 2021

Berlevåg kommune har utarbeidet etterkalkyler for gebyrfinansierte selvkosttjenester i henhold til "Forskrift om beregning av selvkost". Kommunen benytter selvkostberegningsmodellen Momentum Selvkost Kommune.

Hva er selvkost:

Selvkost innebærer at kommunens kostnader med å frembringe tjenestene skal dekkes av gebyrene som brukerne av tjenestene betaler. Kommunen har ikke anledning til å tjene penger på tjenestene. For å kontrollere at dette ikke skjer må kommunen, etter hvert regnskapsår, utarbeide en selvkostkalkyle som viser selvkostregnskapet for det enkelte gebyrområdet. Elementene i en selvkostkalkyle avviker fra kommunens ordinære driftsregnskap på enkelte områder og de to regnskapene vil, som oppstillingen under viser, ikke være direkte sammenlignbare.

Elementene i en selvkostkalkyle:**Samlet selvkost:**

+ Direkte driftsutgifter
- Andre inntekter enn gebyrinntekter
+ Indirekte driftsutgifter (adm. utgifter)
+ Kalkulatorisk rentekostnad
+ Kalkulatorisk avskrivningskostnad
= Gebyrgrunnlag
- Gebyrinntekter
= Selvkostresultat*

Driftsregnskapet:

+ Direkte driftsutgifter
- Andre inntekter enn gebyrinntekter
= Resultat før gebyrinntekter
- Gebyrinntekter
= Driftsresultat (alltid større enn selvkostresultat)

Postene finnes bare i selvkostkalkylen og utgjør bl.a. selvkostområdenes bidrag til kommunekassens rente- og avdragsutgifter. Postene skal ikke føres i driftsregnskapet.

* Selvkostresultatet føres mot selvkostfond og/eller memoriakonti i balanseregnskapet.

I selvkostkalkylen inngår regnskapsmessige driftsinntekter, driftsutgifter eksklusiv regnskapsmessige avskrivninger, kalkulatoriske avskrivninger og rentekostnader, samt indirekte driftsutgifter (administrasjonsutgifter).

Kalkulatoriske kapitalkostnader:

Ved beregning av kalkulatoriske kapitalkostnader (avskrivninger og renter) skal fremmedfinansiering trekkes ut av beregningsgrunnlaget. Kalkulatorisk rentekostnad inngår ikke i kommunens driftsregnskap, men representerer en alternativ avkastning som kommunen går glipp av ved at kapital er bundet i anleggsmidler. Den kalkulatoriske rentekostnaden beregnes med utgangspunkt i anleggsmidlenes restavskrivningsverdi og en kalkylerente.

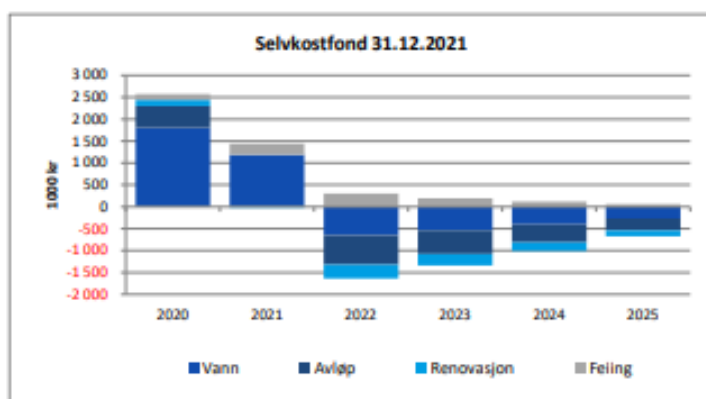
Kalkylerenten er årsgjennomsnittet av 5-årig swap-rente + 1/2 %-poeng. I 2021 var denne lik 1,956 %.

Indirekte driftsutgifter og håndtering av over- og underskudd:

Selvkostforskriften fastsetter regler for henføring av relevante administrasjonsutgifter som kan inngå i gebyrgrunnlaget. Videre er det bestemt at eventuelle overskudd skal avsettes til bundne selvkostfond. Et overskudd fra et enkelt år skal tilbakeføres til brukerne i form av lavere gebyrer i løpet av en femårsperiode. En generasjon brukere skal ikke subsidiere neste generasjon, eller omvendt. Kostnadene ved tjenestene som ytes i dag skal dekkes av de brukerne som drar nytte av tjenesten. Dette innebærer at dersom kommunen har overskudd som er eldre enn fire år, må dette i sin helhet gå til reduksjon av gebyrene det kommende budsjettåret. Eksempelvis må et overskudd som stammer fra 2021 i sin helhet være disponert innen 2026.

Krav om utarbeidelse av kalkyler:

I tillegg til å utarbeide en etterkalkyle for hver betalingstjeneste må kommunen utarbeide forkalkyler i forkant av budsjettåret for å estimere drifts- og kapitalkostnader for neste økonomiplanperiode. Forkalkylerne gir grunnlaget for kommunens gebyrsatser. Ved budsjettering er det en rekke usikre faktorer, herunder fremtidig kalkylerente, utvikling av antall brukere og generell etterspørsel. I tillegg til å overholde generasjonsprinsippet bør kommunen ha målsetning om minst mulig svingninger i de kommunale gebyrene. Resultatet for 2021 var ikke kjent ved budsjettarbeidet i fjor høst. Dette fører til avvik mellom prognoser i budsjettet for 2022 og etterkalkylen for 2021.



Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Samlet etterkalkyle 2021

Etterkalkylene for 2021 er basert på regnskap datert 10. februar 2022.

Etterkalkyle selvkost 2021	Vann	Avløp	Renovasjon	Feiling	Totalt
Direkte driftsutgifter	2 400 987	1 527 848	2 444 767	250 816	6 624 418
Avskrivningskostnad	1 104 345	741 588	0	0	1 845 934
Kalkulatorisk rente (1,96 %)	766 405	352 974	0	0	1 119 379
Indirekte driftsutgifter (netto)	238 347	201 503	76 511	53 241	569 602
Indirekte avskrivningskostnad	739	693	92	0	1 524
Indirekte kalkulatorisk rente	672	630	84	0	1 386
Driftskostnader	4 511 495	2 825 236	2 521 455	304 057	10 162 243
- Øvrige driftsinntekter	-180 311	-138 806	0	0	-319 117
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	4 331 184	2 686 430	2 521 455	304 057	9 843 125
Gebyrinntekter	3 687 170	2 188 191	2 356 232	415 728	8 647 321
Selvkostresultat (Gebyrinntekter - gebyrgrunnlag)	-644 013	-498 239	-165 223	111 671	-1 195 804
Finansiell dekningsgrad i %	85 %	81 %	93 %	137 %	88 %
Selvkostfond 01.01	1 801 999	498 713	139 392	129 670	2 569 774
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	-644 014	-498 239	-165 223	111 671	-1 195 805
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	28 949	4 882	1 111	3 628	38 570
Selvkostfond 31.12	1 186 933	5 356	-24 721	244 970	1 412 539

Note 22 – Antall årsverk/Ytelser til ledende personer

Utvikling i antall årsverk	2021	2020	2019	2018	2017
Antall årsverk	109,96	106,01	110,03	102,08	108,13
Utvikling i antall årsverk	3,95	-4,02	7,95	-6,05	3,08

YTELSER TIL LEDEDE PERSONER:	2021	2021
Rådmann	882 000	876 960
Ordfører	889 197	889 197
Ordfører - møtegodtgjørelse Berlevåg Havn KF		
Varaordfører	57 285	74 100

Andre ytelser rådmann i følge avtale:

Mobiltelefon og abonnement	Benyttet
Bærbar PC, internettabonnement	Benyttet
Skriver	Ikke benyttet
Fri husleie	Ikke benyttet
Avis	Benyttet

Andre ytelser ordfører i følge avtale:

Fri telefon	Benyttet
-------------	----------

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

REVISOR

Kommunens revisor er KomRev Nord IKS. Samlet godtgjørelser til revisor i 2021 var kr 559 000. Revisjon omfatter regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og diverse attestasjonsoppdrag.

Revisjon	2021	2020	2019	2018	2017
Betaling til KomRev Nord	559 000	555 000	530 000	512 000	685 250
Betaling til Finnmark kommunerevisjon		0	0	0	288 896

I tillegg til revisjon betalte kommunen kr 276 072 i refusjon til Vadsø kommune for andel av kontrollutvalgan IS.

Note 23 – Betingete forhold og hendelser etter balansedagen

I følge KRS nr. 6 – punkt 3.2.2 bør det i note opplyses om forhold ved regnskapets slutt med betinget utfall.

Berlevåg kommune har ingen forhold ved regnskapets slutt som har betinget utfall etter balansedagen.

Note 24 – Samlet eksterne gjeldsforpliktelse

Berlevåg kommune er ikke ansvarlig for gjeld i kommunale foretak eller interkommunalt samarbeid, men kommunen er ansvarlig for gjelden som Berlevåg Havn KF har til finansinstitusjoner.

	31.12.2021	31.12.2020
Berlevåg Havn KF	129 874 314	117 683 710

Berlevåg Havn KF tok opp to lån i 2021. Et lån på kr 15 000 000, og et på 1 377 000.

Berlevåg kommune har kausjonsansvar på følgende lån i foretaket:

KLP 8317.55.61784, Kr 46 000 000, restgjeld per 31.12.2021 kr 41 975 000, innfrielsesdato 26.05.58

KLP 8317.56.46526, Kr 17 000 000, restgjeld per 31.12.2021 kr 16 150 000, innfrielsesdato 25.09.59

KLP 8317.57.58898, Kr 12 645 000, restgjeld per 31.12.2021 kr 12 328 874, innfrielsesdato 15.10.60

KLP 8317.58.47343, kr 15 000 000, restgjeld per 31.12.2021 kr 14 906 250, innfrielsesdato 15.07.61

I tillegg til kausjonistansvar for lån i Berlevåg Havn KF, har kommunen kausjonistansvar for følgende lån til Berlevåg Sogn:

KLP 8317.58.48331, Kr 3 182 000, restgjeld per 31.12.2021 kr 3 140 131, innfrielsesdato 01.05.59

Note 25 – Utgiftsført estimert tap på krav

Det er ikke utgiftsført estimert tap på krav i regnskapet for 2021.

Note 26 – Netto driftsresultat

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

	2021	2020
Netto driftsresultat iht. årsregnskapet	3 944 444	-5 860 014
For at netto driftsresultat skal gi økonomisk informasjon om hvordan		
- Bruk av bundne fond	-4 217 937	-2 365 511
+ Avsetning til bundne fond	4 380 400	5 848 955
-/+ Uvanlige gevinster fra salg av finansielle anleggsmidler		
-/+ Andre uvanlige og vesentlige inntekter / utgifter		
Korrigert netto driftsresultat til kommunens driftsaktivitet	4 106 907	-2 376 570

Berlevåg kommune har levert refusjonskrav for ressurskrevende brukere på kr 1 563 000. Dette er inntektsført i driftsregnskapet på ansvar 3421 Psykisk helsevern, samt balanseført mot kortsiktige fordringer staten på konto 2161000. Refusjonskravenes frister er etter fristen for innlevering av regnskapet, og vi vil derfor ikke få tilbakemelding angående refusjonskravet før etter at regnskapet er levert. Det kan derfor forekomme endringer.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 27 – Næringsutlån

Kommunens samlede næringsutlån utgjør ved utgangen av 31.12.2021 kr 2 299 028,75 hvorav Kr 1 070 850 knytter seg til utlån som avskrives over 10 år.

Lånenummer i balansen	31.12.2021	31.12.2020	Merknad
2220301 - Utlån Berlevåg Eiendomsselskap (BMN)	202 250,00	202 250,00	Betaler avdrag
2220320 - Utlån Jim Olsen/EK fond	150 000,00	225 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220321 - Utlån Mot Berlevåg AS/EK fond, M/S Anne G	150 000,00	225 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220331 - Utlån Polar Kongekrabbe/EK-fond	0,00	100 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220332 - Utlån Bjøruns Mathus/EK-fond	0,00	3 500,00	10 % årlig nedskrivning
2220334 - Utlån Ole Hendrik/EK-fond	15 000,00	30 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220335 - Utlån Linefisk AS/EK-fond	6 750,00	13 500,00	10 % årlig nedskrivning
2220336 - Utlån Geir Westberg AS/EK-fond	16 000,00	24 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220337 - Utlån Hydraulikk Finnmark/EK-fond 2013	37 600,00	56 400,00	10 % årlig nedskrivning
2220338 - Utlån Steinsund ANS /EK -fond 2014	150 000,00	200 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220339 - Utlån Johnsens Kystfiske, v/L. Johnsen	63 000,00	84 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220340 - Utlån Berlefisk, EK-fond, 2014	45 000,00	60 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220341 - Utlån Jim Olsen/EK fond 2015	37 000,00	46 250,00	10 % årlig nedskrivning
2220344 - Utlån Kenneth Johan AS/EK fond 2016	57 500,00	69 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220345 - Utlån Jim Olsen/EK fond 2016	103 000,00	123 600,00	10 % årlig nedskrivning
2220346 - Utlån Winsents utvikling/EK fond 2017	240 000,00	280 000,00	10 % årlig nedskrivning
2220347 - Utlån Ole Hendrik/Ek-fond 2018	150 500,00	172 000,00	Betaler avdrag
2220348 - Utlån Trejern AS / EK fond 2018	74 835,00	84 813,00	Betaler avdrag
2220349 - Utlån Berlevåg Motell AS / EK-fond 2018	163 893,75	185 746,25	Betaler avdrag
2220350 - Utlån Kenneth Stenhaug Olsen AS / Ek-fond 2019	0,00	900 000,00	Betaler avdrag
2220352 - Utlån Mitkus Berlevåg Fesk AS, EK-fond 2021	236 700,00	0,00	Betaler avdrag
2220353 - Utlån Kongsfjord Shipping AS, EK-fond 2021	400 000,00	0,00	Betaler avdrag
	2 299 028,75	3 085 059,25	

Lån bevilget fra Egenkapitalfondet fra og med 2018 gis med en nedbetalingstid på 10 år. Renten på lånet fastsettes forskuddsvis hvert halvår, juni og desember og settes til 3 mnd nibor + 1 % så lenge virksomheten er hjemmehørende i Berlevåg kommune.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 28 – Tjenesteytingsavtale mellom Berlevåg kommune og Kirkelig Fellesråd

JF notat fra GKRS datert 24.09.2007 skal verdi av tjenesteytingsavtale mellom kommune og kirkelig fellesråd i den enkelte kommune framkomme både i kommunens og i fellesrådets regnskaper. Dette grunnet at det er stor forskjell i hva den enkelte kommune overfører i penger og hva den yter tjenester for til fellesrådet.

Tjenesteytingsavtale kan gjelde for kommunal tjenesteyting innen både drift og investering.

Per i dag foreligger det ingen formell tjenesteytingsavtale med verdifastsetting mellom Berlevåg kommune og Kirkelig fellesråd i kommunen.

Tilskudd til Kirkelig fellesråd

	2020	2021
Ordinært tilskudd	1 500 000	1 700 000
Tilskudd barneklubb	75 000	75 000
Tilleggsbev.		
KST sak 20/21, tilskudd utstyr kirkegård		53 000
FSK sak 17/20, tilskudd prosjektmidler	165 000	
KST sak 56/20, Vedlikeholdsm Corona	100 000	
KST sak 91/20, tilskudd branntekn.rapp.	60 000	
KST sak 97/20, tilskudd lønnsmidler	61 000	
Sum tilskudd	1 961 000	1 828 000

Verdi av tjenester som ytes til Kirkelig fellesråd i 2020/2021

Regnskap, lønnsarbeid, kurs	30 000	25 000
IKT-tjenester og support	10 000	10 000
Kontorlokaler, husleie	69 600	69 600
Kontorlokaler prest, rådhus	15 000	15 000
Vaktmester og adm, anslag	0	
Andre bokførte utgifter	1 080	0
Sum tjenesteyting	125 680	119 600

Verdi tilskudd og tjenesteyting **2 086 680** **1 947 600**

Prestekontoret flyttet fra ASVO til Storgata 25 mai/juni 2017. Der disponerer menighetsrådet 2 kontorer, samt tilgang til kjøkken og toalett, samt at de har tilgang til møterom i 1. etasje.

Markedspris for kontorlokalene i Storgata 25 settes til kr 5 800 pr mnd. Dette inkluderer vedlikehold, strøm og rengjøring.

Presten har disponert kontorlokale på Rådhuset fra og med høsten 2019.

Regnskap 2021 inkl. noter for Berlevåg kommune

Note 29 – Enheter i det konsoliderte årsregnskapet

Det konsoliderte årsregnskapet for Berlevåg kommune er sammensatt av følgende regnskapsenheter:

- Berlevåg kommune – org. nr 962388108
- Berlevåg Havn KF – org.nr 913570898

KONSOLIDERT REGNSKAP 2021

17. februar 2022



Berlevåg kommune

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

KONSOLIDERT REGNSKAP 2021

Ifølge kommuneloven § 14-6 første ledd skal kommunene utarbeide konsolidert regnskap. Det vil si at kommunen skal utarbeide et samlet regnskap for kommunen som juridisk enhet, jf. budsjett- og regnskapsforskriften § 10-1 første ledd. Et konsolidert årsregnskap skal gi kommunestyret oversikt over kommunens samlede økonomi og ressursbruk. Det konsoliderte årsregnskapet skal vise kommunen som en økonomisk enhet, uavhengig av organisering.

Regnskapet skal settes opp etter budsjett- og regnskapsforskriften av 07.06.2019 nr. 714 om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv. Det konsoliderte regnskapet utarbeides ved å slå sammen årsregnskapene til de enhetene som skal inngå. Transaksjonene og mellomværende mellom enhetene skal elimineres, men bare så langt det følger av god kommunal regnskapskikk.

I kommunens konsoliderte regnskap nedenfor er det Berlevåg kommunes og Berlevåg Havn KF regnskap som er slått sammen.

KONSOLIDERT	Regnskap	Regulert	Opprinnelig	Regnskap
ØKONOMISK OVERSIKT DRIFT	2021	Budsjett	Budsjet	2020
Rammetilskudd	-70 062 291,00	-69 726 000	-66 481 000	-67 968 725,00
Inntekts- og formuesskatt	-29 752 410,29	-27 861 000	-26 794 000	-25 530 556,04
Eiendomsskatt	-8 503 039,00	-8 517 000	-9 002 000	-8 209 320,20
Andre skatteinntekter	-117 636,00	-118 000		-117 636,00
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-284 051,00	-237 000	-939 000	-1 157 005,00
Overføringer og tilskudd fra andre	-27 476 473,17	-28 270 599	-19 212 599	-32 187 452,21
Brukerbetalinger	-5 676 190,68	-5 418 658	-4 948 658	-5 290 318,77
Salgs- og leieinntekter	-26 861 891,54	-24 195 500	-23 959 500	-33 522 175,69
Sum driftsinntekter	-168 733 982,68	-164 343 757	-151 336 757	-173 983 188,91
Lønnsutgifter	82 760 148,38	81 825 933	73 861 733	77 261 705,09
Sosiale utgifter	9 216 343,25	9 357 182	11 855 682	9 213 063,57
Kjøp av varer og tjenester	55 600 994,71	53 764 300	41 402 654	52 718 999,21
Overføringer og tilskudd til andre	12 465 052,02	11 115 500	7 537 346	12 171 215,16
Avskrivninger	16 941 510,57	16 943 000		14 085 176,38
Sum driftsutgifter	176 984 048,93	173 005 915	134 657 415	165 450 159,41
Brutto driftsresultat	8 250 066,25	8 662 158	-16 679 342	-8 533 029,50
Renteinntekter	-479 737,78	-528 000	-1 159 000	-955 063,73
Utbytter	-2 567 464,00	-2 561 000	-3 130 000	-3 192 612,00
Renteutgifter	5 175 359,18	5 600 000	6 245 000	5 657 936,20
Avdrag på lån	12 767 406,00	12 873 000	12 503 000	12 153 240,00
Konserninterne avdrag	0,00			0,00
Netto finansutgifter	14 895 563,40	15 384 000	14 459 000	13 663 500,47
Motpost avskrivninger	-16 941 510,57	-16 943 000	0	-14 085 176,38
Netto driftsresultat	6 204 119,08	7 103 158	-2 220 342	-8 954 705,41
Overføring til investering	4 853,00	0	0	2 402,00
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	162 462,92	938 000	-1 772 000	3 483 444,16
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-4 474 173,91	-8 041 158	3 952 342	4 805 120,52
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk	0,00	0	0	-2 268 461,38
Dekning av tidligere års merforbruk	0,00	0	0	2 932 200,11
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-4 306 857,99	-7 103 158	2 180 342	8 954 705,41
Fremført til inndekning i senere år	1 897 261,09	0	-40 000	0,00

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

KONSOLIDERT REGNSKAP	Regnskap	Regulert	Opprinnelig	Regnskap
Bevilgningsoversikt investering	2021	budsjett	budsjett	2020
Investeringer i varige driftsmidler	52 034 561,40	58 338 000	32 125 000	112 893 218,82
Tilskudd til andres investeringer	0,00	0	0	0,00
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	379 911,00	381 000	416 000	417 819,00
Avdrag på lån	11 755 016,00	11 755 000	0	780 740,00
Konserninterne avdrag	0,00	0	0	0,00
Sum investeringsutgifter	64 169 488,40	70 474 000	32 541 000	114 091 777,82
Kompensasjon for merverdiavgift	-736 180,00	-890 000	-25 000	-14 122 531,94
Tilskudd fra andre	-15 158 679,66	-15 142 000	0	-1 498 994,20
Salg av varige driftsmidler	-59 991,00	-60 000	0	-96 746,00
Salg av finansiell anleggsmidler	0,00	0	0	0,00
Utdelinger fra selskaper	0,00	0	0	0,00
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0,00	0	0	-54 000,00
Bruk av lån	-48 559 237,37	-54 685 000	-32 100 000	-95 262 934,11
Bruk av konserninterne lån	0,00	0	0	0,00
Sum investeringsinntekter	-64 514 088,03	-70 777 000	-32 125 000	-111 035 206,25
Videreutlån	0,00	0	0	850 772,11
Bruk av lån til videreutlån	0,00	0	0	-850 772,11
Avdrag på lån til videreutlån	814 713,00	815 000	815 000	781 380,00
Mottatte avdrag på videreutlån	-1 388 184,50	-1 387 000	-600 000	-1 553 176,95
Netto utgifter videreutlån	-573 471,50	-572 000	215 000	-771 796,95
Overføring fra drift	-4 853,00	0	0	-2 402,00
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	866,00	0	0	1 166,00
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	-373 369,30	-418 000	-631 000	-988 111,19
Dekning av tidligere års udekket beløp	1 295 427,43	1 293 000	0	0,00
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	918 071,13	875 000	-631 000	-989 347,19
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0,00	0,00	0,00	1 295 427,43

KONSOLIDERT REGNSKAP	Regnskap	Regulert	Opprinnelig	Regnskap
Bevilgningsoversikt investering per prosjekt	2021	budsjett	Avvik	2020
Garasje Kongsfjord	0,00	0	0	268 965,61
Vannledningsnettet BVG/H-rutikai	13 424 285,38	15 000 000	1 575 715	1 417 240,74
Avløp - oppgradering ledningsnett	0,00	0	0	1 180 317,42
VA-nettet Kongsfjord	13 900 264,12	14 500 000	599 736	1 976 537,90
Vannverk Berlevåg	8 464 054,30	8 600 000	135 946	573 641,20
Spylevogn		394 000	394 000	0,00
Detaljplan Berlevåg Industripark	1 177 407,00	1 976 000	798 593	0,00
Berlevåg Basseng/Flerbruksbygg	1 756 091,74	2 575 000	818 908	65 050 948,84
Ski-leikeanlegg/Sykelbane	13 113,00	21 000	7 887	125 000
Tak helsesenteret	-108 108,00	-107 000	1 108	1 040 543,00
Nye gateløp	0,00	0	0	521 695,00
Kunstgressbane	294 998,00	295 000	2	6 625 552,63
Havnelager påkostning	75 790,50	76 000	210	478 851,55
Prosjektering Utbygging Revnes	303 527,59	255 000	-48 528	0,00
Krabbemottak/industribygg	12 687 837,77	14 707 000	2 019 162	3 000 000
Flytebrygge Kongsfjord Havn	45 300,00	46 000	700	3 000 000
Dampskipskai oppgradering				814 414,61
Bak kai Lerøy				7 007 690,58
Havneutbygging Fiskerikai/Vestre side				386 804,20
Lerøy Norway Seafoods Berlevåg				6 213 218,20
Flytting av pumpehus				940 311,20
Sum	52 034 561,40	58 338 000,00	6 303 438,60	32 125 000,00
				112 893 218,82

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

KONSOLIDERT BUDSJETTOVERSIKT	Regnskap 2021	Regnskap 2020
A. Anleggsmidler	790 176 478,99	756 276 602,03
I. Varige driftsmidler	564 285 603,77	530 691 763,12
1. Faste eiendommer og anlegg (2.27)	553 523 103,16	518 004 518,83
2. Utstyr, maskiner og transportmidler (2.24)	10 762 500,61	12 687 244,29
II. Finansielle anleggsmidler	20 251 220,22	21 993 680,91
1. Aksjer og andeler (2.21)	14 581 216,00	14 201 305,00
2. Obligasjoner (2.29)		
3. Utlån (2.22+2.23)	5 670 004,22	7 792 375,91
III. Immatrielle eiendeler		
IV. Pensjonsmidler (2.20)	205 639 655,00	203 591 158,00
B. Omløpsmidler	80 081 240,16	90 002 502,62
I. Bankinnskudd (2.10)	49 287 637,53	58 088 353,26
II. Finansielle omløpsmidler		
1. Aksjer og andeler (2.18)		
2. Obligasjoner (2.11)		
3. Sertifikater (2.12)		
4. Derivater (2.15)		
III. Kortsiktige fordringer	30 793 602,63	31 914 149,36
1. Kundefordringer (2.13+2.14)	10 271 747,36	7 969 588,41
2 Andre kortsiktige fordringer (2.16)	5 241 329,68	12 397 640,81
3. Premieavvik (2.19)	15 280 525,59	11 546 920,14
SUM EIENDELER	870 257 719,15	846 279 104,65
C. Egenkapital	-248 539 644,08	-230 422 911,44
I. Egenkapital drift	-42 553 974,25	-48 762 946,33
1. Disposisjonsfond (2.56)	-31 379 877,24	-35 854 051,15
2. Bundne driftsfond (2.51)	-13 071 358,10	-12 908 895,18
3. Merforbruk i driftsregnskapet (2.5900)	1 897 261,09	0,00
II. Egenkapital investering	-1 206 180,29	-283 256,16
1. Ubundne investeringsfond (2.53)	-994 861,19	-1 368 230,49
2. Bundne investeringsfond (2.55)	-211 319,10	-210 453,10
3. Udekket beløp i investeringsregnskapet (2.5970)	0,00	1 295 427,43
III. Annen egenkapital	-204 779 489,54	-181 376 708,95
1. Kapitalkonto (2.5990)	-199 982 760,63	-176 579 980,04
2. Prinsippendringer som påvirker AK (drift)	0,00	0,00
3. Prinsippendringer som påvirker AK (investering)	-4 796 728,91	-4 796 728,91
D. Langsiktig gjeld	-597 724 990,00	-592 734 131,00
I. Lån	-394 264 670,00	-376 548 805,00
1. Gjeld til kredittinstitusjoner (2.45+2.47)	-394 264 670,00	-376 548 805,00
2. Obligasjonslån (2.41+2.42)	0,00	0,00
3. Sertifikatlån (2.43)	0,00	0,00
II. Pensjonsforpliktelse (2.40)	-203 460 320,00	-216 185 326,00
E. Kortsiktig gjeld	-23 993 085,07	-23 122 062,21
I. Kortsiktig gjeld	-23 993 085,07	-23 122 062,21
1. Leverandørgjeld (2.33+2.35)	-10 645 490,47	-9 962 272,20
2 Likviditetslån (2.31)	0,00	0,00
3. Derivater (2.34)	0,00	0,00
4. Annen kortsiktig gjeld (2.32)	-12 603 473,16	-12 177 098,04
5. Premieavvik (2.39)	-744 121,44	-982 691,97
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	-870 257 719,15	-846 279 104,65
Memoriakonto	0,00	0,00
I. Ubrukte lånemidler (2.91)	7 531 271,64	13 037 509,01
II. Andre memoriakonti (2.92)	23 610,00	0,00
III. Motkonto for memoriakontiene (2.99)	-7 554 881,64	-13 037 509,01

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

NOTER TIL KONSOLIDERT REGNSKAP, jf. budsjett- og regnskapsforskriften § 10-4:

Note 1 Enheter som inngår i det konsoliderte regnskapet, budsjett- og regnskapsforskriften § 10-4 bokstav a:

Følgende enheter inngår i det konsoliderte årsregnskapet:

- 962388108 Berlevåg kommune
- 913570898 Berlevåg Havn KF

For flere noter henvises til årsregnskapet for Berlevåg kommune og Berlevåg Havn KF

Note 2 Enheter som er utelatt, budsjett- og regnskapsforskriften § 10-4 bokstav b:

Det er ingen enheter som er utelatt etter § 10-3

Note 3 Enheter som har kommet til eller gått ut, budsjett- og regnskapsforskriften § 10-4 bokstav c:

Det er ingen enheter som har kommet til eller gått ut av det konsoliderte årsregnskapet siden forrige regnskapsår.

Note 4 Regnskapsopplysninger, budsjett- og regnskapsforskriften § 10-4 bokstav d:

Det er ingen regnskapsopplysninger om enheter som er nevnt i note 2 og 3 som har betydning for vurderingen av kommunens økonomiske utvikling og stilling.

Note 5 Interkommunalt samarbeid, budsjett- og regnskapsforskriften § 10-4 bokstav e:

Kommunen er ikke knyttet til et interkommunalt samarbeid som ikke er egne rettssubjekt, og kan derfor ikke legge frem andelen av inntekter, utgifter, eiendeler, gjeld eller egenkapital som er av vesentlig betydning for vurderingen av kommunens økonomiske utvikling og stilling.

Note 6 Regnskapsprinsipper

Det konsoliderte regnskapet føres etter kommunale regnskapsprinsipper nedfelt i kommunelovens § 48 og regnskapsforskriftens § 7. Anordningsprinsippet gjelder kommunal sektor og betyr at all tilgang og bruk av midler i løpet av året, som vedrører kommunens virksomhet, skal fremgå av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet.

Driftsregnskapet viser driftsutgifter og driftsinntekter i kommunen og regnskapsresultatet for året. Investeringsregnskapet viser kommunens utgifter i forbindelse med investeringer og utlån med videre, samt hvordan disse er finansiert.

Kommunens driftsregnskap viser årlige avskrivninger som er årlige kostnader som følge av forbruk av aktiverte driftsmidler. Avskrivningene påvirker kommunens brutto driftsresultat, men blir nulltet ut slik at netto driftsresultat er upåvirket av denne kostnaden. Netto driftsresultat i kommunen er derimot belastet med årets avdrag (minimumsavdrag) som er utgiften relatert til forbruk av aktiverte driftsmidler som skal påvirke kommunens driftsresultat etter gjeldende regnskapsregler. Årsaken til at avskrivningene blir vist i regnskapet, er blant annet at beslutningstakere og regnskapsbrukere skal se denne kostnaden presentert i regnskapet og vurdere denne i forhold til kommunens driftsresultat og avdragsutgifter.

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Videre er regnskapet ført etter bruttoprinsippet. Det betyr at det ikke er gjort fradrag i inntekter for tilhørende utgifter og/eller fradrag i utgifter for tilhørende inntekter. Dette betyr at aktiviteten i kommunen kommer frem med riktig beløp.

I balanseregnskapet er anleggsmidler definert som eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for kommunen. Andre eiendeler er omløpsmidler. Anleggsmidler som har en begrenset levetid, blir avskrevet hvert år. I kommunal sektor blir lineære avskrivninger brukt. Denne metoden innebærer at avskrivningsgrunnlaget blir fordelt likt over avskrivningstiden. De årlige avskrivningene blir dermed like store for det enkelte driftsmiddel. Avskrivningene starter året etter at anleggsmidlet er tatt i bruk.

Note 7 Pensjon

Generelt om pensjonsordningene

Kommunen har kollektive pensjonsordninger i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) som sikrer ytelsesbasert pensjon for de ansatte.

Pensjonsordningen omfatter alders-, uføre-, ektefelle-, barnepensjon samt AFP/tidligpensjon og sikrer alders- og uførepensjon med samlet pensjonsnivå på 66% sammen med folketrygden. Pensjonene samordnes med utbetaling fra NAV.

Premiefond:

Premiefondet er et fond for tilbakeført premie og overskudd. Eventuelle midler på premiefondet kan bare brukes til fremtidig premiebetaling. Premiefondet fremgår ikke av kommuneregnskapet, men bruk av fondet reduserer faktisk betalte pensjonspremier.

	2021	2020
Innestående på premiefond 01.01.	616 246,00	1 208 763,00
Tilført premiefondet i løpet av året	9 409 027,00	968 312,00
Bruk av premiefondet i løpet av året	-1 544 180,00	-1 233 072,00
Innestående på premiefond 31.12	8 481 093,00	944 003,00

Regnskapsføring av pensjon:

Etter § 3-5 og § 3-6 i årsregnskapsforskriften skal driftsregnskapet belastes med pensjonskostnader som er beregnet ut fra langsiktige forutsetninger om avkastning, lønnsvekst og G-regulering. Pensjonskostnadene beregnes på en annen måte enn pensjonspremien som betales til pensjonsordningen, og det vil derfor normalt være forskjell mellom disse to størrelsene. Forskjellen mellom betalt pensjonspremie og beregnet pensjonskostnad betegnes premieavvik, og skal inntekts- eller utgiftsføres i driftsregnskapet. Premieavviket tilbakeføres igjen neste år/med 1/7 per år for premieavvik oppstått i 2014 eller senere, med 1/10 per år for premieavvik oppstått fra 2011 til 2013 og med 1/15 per år for premieavvik oppstått fra 2002 til 2010.

Regnskapsføringen av pensjon innebærer et unntak fra de grunnleggende prinsippene for kommuneregnskapet om at alle kjente utgifter og inntekter i året skal tas med i årsregnskapet for vedkommende år (kl. § 14-6, 2. ledd nr c).

Bestemmelsene innebærer også at beregnede pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser er oppført i balansen som henholdsvis anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Økonomiske forutsetninger for beregning av pensjonskostnaden	KLP	SPK	Andre
Forventet avkastning pensjonsmidler	3,50 %	3,50 %	
Diskonteringsrente	3,00 %	3,50 %	
Forventet årlig lønnsvekst	1,98 %	2,48 %	
Forventet årlig G- og pensjonsregulering	1,98%/1,22%	2,48 %	

Pensjonskostnad og premieavvik		2021	2020
	Årets pensjonsopptjening, nåverdi	8 035 934	7 722 575
	Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	6 009 087	7 395 136
	Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-6 811 463	-7 726 865
	Adminstrasjonskostnad	407 315	480 589
A	Beregnet netto pensjonskostnad (inkl. adm)	7 640 873	7 871 435
B	Forfalt pensjonspremie (inkl. adm.kostnader)	14 562 931	9 395 829
C	Årets premieavvik (B-A)	6 922 058	1 524 394

Pensjonsutgifter i drifts- og investeringsregnskapet		2021	2020
B	Forfalt pensjonspremie (inkl. adm.kostnader)	14 562 931	9 395 829
C	Årets premieavvik	-6 922 058	-1 524 394
D	Amortisering av tidligere års premieavvik	2 949 882	1 359 549
E	Brutto pensjonsutgift etter premieavvik og amortisering (SUM B:D)	10 590 755	9 230 984
G	Pensjonstrekk ansatte	1 410 839	1 359 549
	Årets regnskapsførte pensjonsutgift (F-G)	9 179 916	7 871 435

Akkumulert premieavvik		2021	2020
	Sum gjenstående premieavvik tidligere år (pr. 01.01.)	10 564 228	11 706 337
	Årets premieavvik	6 922 058	1 524 394
	Sum amortisert premieavvik dette året	-2 949 882	-1 359 549
	Akkumulert premieavvik pr. 31.12	14 536 404	11 871 182
	Arbeidsgiveravgift av akkumulert premieavvik		
	Sum akkumulert premieavvik inkl. arb.g.avgift	14 536 404	11 871 182

Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser		2021	2020
	Netto pensjonsforpliktelser pr. 01.01.	12 594 170	23 240 661
	Årets premieavvik	-6 922 058	-1 524 394
	Estimataavvik (ført direkte mot egenkapitalen)	-7 851 445	-9 122 096
	Virkningen av planendringer (ført direkte mot egenkapitalen)		
	Netto pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	-2 179 333	12 594 171
	<i>Herav:</i>		
	Brutto pensjonsforpliktelse	203 460 320	216 185 327
	Pensjonsmidler	205 639 655	203 591 156
	Arbeidsgiveravgift av netto pensjonsforpliktelse		

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Note 8 Arbeidskapital, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-10 bokstav a:

Balanseregnskapet :	31.12.2021	31.12.2020	Endring
2.1 Omløpsmidler	80 081 240	90 002 503	
2.3 Kortsiktig gjeld	23 993 085	23 122 062	
Arbeidskapital	56 088 155	66 880 440	-10 792 285

Drifts- og investeringsregnskapet :	Beløp	Sum
Anskaffelse av midler :		
Inntekter driftsregnskap	167 705 502	
Inntekter investeringsregnskap	15 954 851	
Innbet.ved eksterne finanstransaksjoner	54 023 104	
Sum anskaffelse av midler	237 683 457	237 683 457
Anvendelse av midler :		
Utgifter driftsregnskap	159 242 408	
Utgifter investeringsregnskap	51 611 968	
Utbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	32 115 128	
Sum anvendelse av midler	242 969 505	242 969 505
Anskaffelse - anvendelse av midler		-5 286 048
Endring ubrukte lånemidler (økning +/reduksjon-)		5 506 237
Endring arbeidskapital i drifts- og investeringsregnskap		-10 792 285
Endring arbeidskapital i balansen		-10 792 285
Differanse (forklares nedenfor)		0

Forklaring til differanse i arb.kapital :	Beløp	Sum
	0	
	0	
	0	
	0	0

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Note 9 Endring i regnskapsprinsipp, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-10 bokstav c):

Som en følge av endringer i forskrift om årsregnskap og årsberetning, er virkning av endring i regnskapsprinsipp i 2007 og tidligere, som er regnskapsført mot likviditetsreserven, ført over til egne egenkapitalkontoer for endring av regnskapsprinsipp. Det er ikke gjort endringer i regnskapsprinsipper i 2021.

	År	Utgift	Inntekt
Utbetalte feriepenger	1993	0	0
Feriepenger til landbrukskontoret ved overtakelse	1994	0	0
Påløpte renter	2001	0	0
Varebeholdning	2001	0	0
Kompensasjon for mva	2001	0	0
Obligasjoner	2001	0	0
Innlemming av lærlingetilskudd	2003	0	0
Tilskudd til ressurskrevende brukere	2008	0	0
Sum bokført mot endring av regnskapsprinsipp (alle tall i hele tusen)		0	0

Dette framkommer i balansen på følgende kontoer	31.12.2021	31.12.2020
Endring av regnskapsprinsipp som påvirker AK (drift)		0
Endring av regnskapsprinsipp som påvirker AK (investering)	-4 796 728	-4 796 728
Sum	-4 796 728	-4 796 728

Note 10 Varige driftsmidler, budsjett- og regnskapsforskriften §5-11, bokstav a:

KONSOLIDERT REGNSKAP	EDB-utstyr, kontor-maskiner	Anleggs-maskiner mv.	Brannbiler, tekniske anlegg	Boliger, skoler, veier	Adm.bygg, sykehjem mv.	Tomte-områder	Immaterielle eiendeler	SUM
Anskaffelses kost 01.01	435 750,00	15 721 157,86	43 817 866,31	362 829 803,81	200 912 282,44	5 638 251,69		629 355 112,11
Årets tilgang		308 111,00	45 300,00	38 613 994,54	13 067 155,86	0,00		52 034 561,40
- herav overført fra egne KF								0,00
Årets avgang								0,00
- herav overført til egne KF								0,00
Anskaffelseskost 31.12	435 750,00	16 029 268,86	43 863 166,31	401 443 798,35	213 979 438,30	5 638 251,69	0,00	681 389 673,51
Akk avskrivninger 31.12	261 450,00	5 648 084,64	21 313 863,12	54 907 485,21	34 897 586,43			117 028 469,40
Netto akk. og rev. nedskrivninger		75 600,00						75 600,00
Akk. avskr. og nedskr. 31.12.	261 450,00	5 723 684,64	21 313 863,12	54 907 485,21	34 897 586,43	0,00	0,00	117 104 069,40
Bokført verdi pr. 31.12	174 300,00	10 305 584,22	22 549 303,19	346 536 313,14	179 081 851,87	5 638 251,69	0,00	564 285 604,11
Herav finansielle leieavtaler	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Årets avskrivninger	87 150,00	1 529 056,69	2 190 741,68	9 079 171,13	4 055 391,06			16 941 510,56
Årets nedskrivninger		0,00		653 290,51	731 460,95			1 384 751,46
Årets reverserte nedskrivninger		0,00						
Korr anl.middel gr.		-1 001 838,16	78 455,56	957 001,06				33 618,46
Tap ved salg av anleggsmidler		0,00						
Gevinst ved salg av anleggsmidler		0,00						
Økonomisk levetid	5 år	10 år	20 år	40 år	50 år			
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær	Ingen avskr.		

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Prosjekt/Anlegg	Tidligere medgått	Medgått i året	Revidert budsjett	Medgått hittil totalt	Aktivert anleggsmidl.
Vannledningsnett BVG/H-rute kai	20 499 328,03	13 424 285,38	15 000 000,00	33 923 613,41	13 424 285,38
VA-nettet Kongsfjord	2 435 437,10	13 900 264,12	14 500 000,00	16 335 701,22	13 900 264,12
Vannverk Berlevåg	966 830,80	8 464 054,30	8 600 000,00	9 430 885,10	8 464 054,30
Spylevogn VA	0,00	0,00	394 000,00	0,00	0,00
Detaljplan Berlevåg Industripark	0,00	1 177 407,00	1 976 000,00	1 177 407,00	1 177 407,00
Berlevåg Basseng/Flerbruksbygg	131 421 670,17	1 756 091,74	2 575 000,00	133 177 761,91	1 756 091,74
Ski-leikeanlegg/Sykelbane	0,00	13 113,00	21 000,00	13 113,00	13 113,00
Tak helsesenteret	1 922 424,50	-108 108,00	-107 000,00	1 814 316,50	-108 108,00
Kunstgressbane	6 642 446,38	294 998,00	295 000,00	6 937 444,38	294 998,00
Havnelager påkostning	3 728 460,74	75 790,50	76 000,00	3 804 251,24	75 790,50
Prosjektering Utbygging Revnes	0,00	303 527,59	255 000	303 527,59	303 527,59
Krabbemottak/industribygg	21 285 253,98	12 687 837,77	14 707 000	33 973 091,75	12 687 837,77
Flytebrygge Kongsfjord Havn	0,00	45 300,00	46 000	45 300,00	45 300,00
SUM INVESTERING 2021	188 901 851,70	52 034 561,40	58 338 000	240 936 413,10	52 034 561,40
FINANSIERING AV INVESTERINGER:					
Bruk av lån		-47 263 809,94			
Mva kompensasjon		-736 180,00			
Tilskudd		-3 570 000,00			
Andre inntekter		-464 571,46			
Bruk av ubundne investeringsfond		0,00			
SUM FINANSIERING 2021		-52 034 561,40			

Merforbruk, fremført til inndekning i senere år **0,00**

Note 11 Aksjer og andeler, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-11 bokstav b:

Selskapets navn	REGNSKAP 2021	REGNSKAP 2020	Eierandel
Aksjer og andeler kommunen:			
KOMMUNAL LANDSPENSJONSKASSE/EG	6 489 253,00	6 112 411,00	
ØFAS	500 000,00	500 000,00	7,68 %
VARANGER KRAFT A/S	200 000,00	200 000,00	6,25 %
BIBLIOTEKSENTRALEN A/L	300,00	300,00	
KONGSFJORD SAMFUNNSHUS A/L	25 000,00	25 000,00	
BERLEVÅG EIENDOMSSKAP AS	6 983 000,00	6 983 000,00	100 %
KOMMUNEKRAFT AS	1 000,00	1 000,00	0,31 %
ASVO BERLEVÅG	80 000,00	80 000,00	28,06 %
KRAFFORUM BERLEVÅG	50 000,00	50 000,00	27,03 %
SANGKRAFT BERLEVÅG	130 000,00	130 000,00	11,93 %
MUSEÈNE FOR KYSTKULTUR OG GJENREISNING	45 000,00	45 000,00	11,11 %
SÅGAT-SÅMIID ÀVIISA AS	50,00	50,00	0,02 %
KOMREV NORD IKS	35 000,00	35 000,00	0,70 %
Aksjer og andeler Berlevåg Havn KF			
KOMMUNAL LANDSPENSJONSKASSE/EG	12 613,00	9 544,00	
BERLEVÅG BUNKERS AS	30 000,00	30 000,00	100,00 %
SUM	14 581 216,00	14 201 305,00	

Note 12 Markedsbaserte finansielle omløpsmidler, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-11 bokstav d:

Det er ikke registrert noen markedsbaserte finansielle omløpsmidler i regnskapet for 2021.

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Note 13 Sikring, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-11 bokstav e:

Det er ingen finansielle eiendeler og finansielle forpliktelser som er regnskapsført etter reglene om sikring i regnskapet for 2021.

Note 14 Garantier, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-12 bokstav d:

Kommunen har ingen garantiansvar etter regnskapsforskriftens § 5-12, bokstav d

Note 15 Salg av aksjer klassifisert som anleggsmidler, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-13 bokstav c

Det er ikke solgt aksjer som er klassifisert som anleggsmidler i 2021.

Note 16 Lån og leieforpliktelser, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-12 bokstav a:

Lånesaldo 31.12.2021	Kommune- kassen	Berlevåg Havn KF	Konsolidert regnskap	Gj.snt. løpetid (år)	Gj.snittlig rente
<i>Lån til egne investeringer</i>					
Kommunalbanken	131 143 580	44 514 190	175 657 770	19,66	1,54
KLP Banken	129 527 790	85 360 124	214 887 914	32,05	1,48
Lån til videreutlån	3 718 986		3 718 986	10,28	0,73
Sum bokført langsiktig gjeld	264 390 356	129 874 314	394 264 670		

Fordeling av langsiktig gjeld etter rentebetingelser	Langs.gjeld 31.12.2021	Gjennomsnt rente
Langsiktig gjeld med fast rente	57,90 %	1,67 %
Langsiktig gjeld med flytende rente:	42,10 %	1,22 %

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Note 17 Minimumsavdrag, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-12 bokstav b:

Sum avskrivninger i året	2021	16 941 510,57
Sum bokført verdi anleggsmidler pr. 1/1 2021		530 691 763,12
Ikke avskrivbare eiendeler, for eksempel tomteområder		5 638 251,69
Sum lånegjeld pr. 1/1	2021	376 548 805,00
Lån til utlån og forskuttering		5 288 715,00
Sum lånegjeld pr. 1/1 - 2021 etter fratrukk		371 260 090,00
Minste tillatte avdrag i	2021	11 979 172,79
Betalte avdrag (kun ord. avdrag driftsregnskap) i	2021	12 767 406,00

RESULTAT:

Kommunen har betalt nok avdrag i året

Avdrag på lån til videre utlån og forskotteringer

Note 18 Bundne fond, budsjett- og regnskapsforskriften § 5-13 bokstav a:

Berlevåg Havn KF har ingen bundne fond, så oversikten nedenfor er fra kommunens regnskap:

Bundne driftsfond - kap. 251	2021	2020
Beholdning pr.01.01	12 908 895,18	9 425 451,02
Bruk av bundne driftsfond i driftsregnskapet	4 217 937,03	2 365 510,93
Bruk av bundne driftsfond i investeringsregnskapet		
Avsetning til bundne driftsfond	4 380 399,95	5 848 955,09
Beholdning pr. 31.12	13 071 358,10	12 908 895,18

Bundne investeringsfond - kap. 255	2021	2020
Beholdning pr.01.01	210 453,10	209 287,10
Bruk av bundne investeringsfond i investeringsregnskapet		
Avsetning til bundne investeringsfond	866,00	1 166,00
Beholdning pr. 31.12	211 319,10	210 453,10

Bundne fond	Beholdning	Avsetninger	Bruk av fond	Bruk av	Beholdning
Bundne driftsfond					
Selvkostfond	kr 2 569 775	149 130	1 281 644		kr 1 437 261
Øremerka statstilskudd	kr -	0	0		kr -
Næringsfond/Kraftfond	kr 6 570 395	43 908	585 050		kr 6 029 253
Øvrige bundne driftsfond	kr 3 768 725	4 187 362	2 351 243		kr 5 604 844
Sum	kr 12 908 895	kr 4 380 400	kr 4 217 937	kr -	kr 13 071 358
Bundne investeringsfond					
Husbankmidler (mottatte avdrag startlån)	kr 57 420	kr -	kr -		kr 57 420
Fond Tilluktsrom	kr 127 354	kr 866	kr -		kr 128 220
Øvrige bundne investeringsfond	kr 25 679	kr -	kr -		kr 25 679
Sum	kr 210 453	kr 866	kr -		kr 211 319

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Andre fond i det konsoliderte regnskapet.

Disposisjonsfond - kap. 256	2021	2020
Beholdning pr.01.01	35 854 051,15	31 048 930,63
Bruk av disposisjonsfond i investeringsregnskapet		
Bruk av disposisjonsfond i driftsregnskapet	5 642 911,55	770 575,65
Avsetning til disposisjonsfond	1 168 737,64	5 575 696,17
Beholdning pr. 31.12	31 379 877,24	35 854 051,15

Ubundne investeringsfond - kap. 253	2021	2020
Beholdning pr.01.01	1 368 230,49	2 356 341,68
Bruk av ubundne investeringsfond i investeringsregnskapet	376 842,00	1 043 347,19
Avsetning til ubundne investeringsfond	3 472,70	55 236,00
Beholdning pr. 31.12	994 861,19	1 368 230,49

Note 19 Netto driftsresultat:

	2021	2020
Netto driftsresultat iht. årsregnskapet	6 204 119,08	-8 954 705,41
For at netto driftsresultat skal gi økonomisk informasjon om hvordan		
- Bruk av bundne fond	-4 217 937,03	-2 365 511,00
+ Avsetning til bundne fond	4 380 399,95	5 848 955,00
-/+ Uvanlige gevinster fra salg av finansielle anleggsmidler		
-/+ Andre uvanlige og vesentlige inntekter / utgifter		
Korrigert netto driftsresultat til kommunens driftsaktivitet	6 366 582,00	-5 471 261,41

Note 20 Usikre forpliktelser, betingede eiendeler og hendelser etter balansedagen

I følge budsjett- og regnskapsforskriften § 5-15 bør det i note opplyses om forhold ved regnskapets slutt med betinget utfall.

Det er ingen forhold ved regnskapets slutt om har betinget utfall etter balansedagen.

Det er heller ikke utgiftsført estimert tap på krav i regnskapet for 2021.

Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Note 21 Kapitalkonto

	DEBET		KREDIT
		1.1 2021 Saldo (kapital)	176 579 980,04
Debetposter i året:		Kreditposter i året:	
Salg av fast eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler		Aktivisering fast eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler	52 034 561,40
Avskrivning: Eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler	16 941 510,57	Oppskrivning fast eiendom/anlegg	0,00
Nedskrivning: Eiendom, anlegg, utstyr, maskiner og transportmidler	1 532 828,64		
Salg aksjer/andeler		Kjøp av aksjer/andeler	0,00
Nedskrivning aksjer/andeler		Oppskrivning av aksjer/andeler	0,00
Avdrag på utlån - sosiale utlån	48 850,00	Utlån - sosiale utlån	137 130,00
Avdrag på utlån - andre utlån	2 367 815,00	Utlån - andre utlån	663 000,00
Avskrivning på utlån - sosiale utlån	14 990,50	Avdrag på eksterne lån	25 337 135,00
Avskrivning på utlån - andre utlån	469 400,00	Korrigerigert i året	33 618,46
Bruk av lånemidler	48 559 237,37	Aktivert egenkapitalinnskudd KLP	379 911,00
Endring pensjonsforpliktelser (økning)	0,00	Endring pensjonsforpliktelser (reduksjon)	
Endring pensjonsmidler SPK	1 906 741,00	Endring pensjonsmidler SPK	
Endring pensjonsmidler KLP		Endring pensjonsmidler KLP	16 680 244,00
Nedskrivning eksterne lån	21 446,19	Endring pensjonsmidler andre selskap	
Urealisert kurstap utenlandslån		Urealisert kursgevinst utenl.lån	
31.12.2021 Balanse (kapital)	199 982 760,63		
	271 845 579,90		271 845 579,90



KomRev NORD

Interkommunalt selskap

Vi skaper trygghet

Til kommunestyret i Berlevåg kommune

Kopi:
Kontrollutvalget
Formannskapet
Kommunedirektøren

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Berlevåg kommunes årsregnskap som viser et netto negativt driftsresultat på kr 3 944 443,95 i kommunekassen, og et netto negativt driftsresultat i det konsoliderte årsregnskapet på kr 6 204 119,08. Årsregnskapet består av:

- kommunekassens årsregnskap, som består av balanse per 31. desember 2021, bevilgningsoversikter drift og investering, økonomisk oversikt drift og oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsolidert årsregnskap som består av balanse per 31. desember 2021, driftsregnskap, investeringsregnskap, for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og noter, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening:

- oppfylder kommunekassens årsregnskap gjeldende lovkrav og gir i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av kommunekassens finansielle stilling per 31. desember 2021, og av resultatet for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med kommunelovens regler og god kommunal regnskapsskikk i Norge.
- oppfylder det konsoliderte årsregnskapet gjeldende lovkrav og gir i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til Berlevåg kommune som økonomisk enhet per 31. desember 2021, og av resultatet for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med kommunelovens regler og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i *Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av kommunen slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Årsberetningen og annen øvrig informasjon

Kommunedirektøren er ansvarlig for informasjonen i årsberetningen og den øvrige informasjonen som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter den lovbestemte årsberetningen og annen informasjon i kommunens årsrapport. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen [og annen øvrig informasjon] ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen eller annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og
- at opplysningene om økonomi i årsberetningen stemmer overens med årsregnskapet.

Vi henviser for øvrig til avsnittet «Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik» under uttalelse om øvrige lovmessige krav.

Kommunedirektørens ansvar for årsregnskapet

Kommunedirektøren er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med kommunelovens bestemmelser og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Kommunedirektøren er også ansvarlig for slik intern kontroll som vedkommende finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver ved revisjonen av årsregnskapet vises det til:

www.nkrf.no/revisjonsberetninger - revisjonsberetning nr. 1

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Berlevåg kommunes redegjørelse for vesentlige budsjettavvik, enten det skyldes beløpsmessige avvik eller avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene.

Konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt kjent med forhold som gir grunn til å tro at årsberetningen ikke gir dekkende opplysninger om vesentlige budsjettavvik.

For videre beskrivelse av kommunedirektørens ansvar og revisors oppgaver ved uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik vises det til:

www.nkrf.no/revisjonsberetninger – revisjonsberetning nr. 1

Harstad, 19. april 2022


Dianne Bendiksen
oppdragsansvarlig revisor



KONTROLLUTVALGET
Berlevåg kommune

Vår dato: 16.05.2022 Vår ref: 21/1856- 18

Arkivkode: FE-037, TI-
&58

Deres ref.:

Saksbehandler: Mette Rushfeldt
Telefon: 90727026
E-Post:
mette.rushfeldt@vadso.kommune.no

Kommunestyret/Formannskapet Berlevåg kommune

Vedtak 4/22 Kontrollutvalgets uttalelse til kommunens årsregnskap og årsberetning 2021

Kontrollutvalget har i møte 10. mai 2022 behandlet kommunens årsregnskap og årsberetning for 2021. Kontrollutvalgets uttalelse ligger vedlagt.

Kontrollutvalget ber om at uttalelsen legges ved når formannskapet skal behandle kommunens årsregnskap og årsberetning for 2021. Kontrollutvalgets uttalelse skal følge formannskapets innstilling til kommunestyret.

Med hilsen
Arild Hammeren
Leder
Kontrollutvalget

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og derfor uten underskrift

Adresse
Kontrollutvalgan KO
Postboks 614
9811 Vadsø

Besøksadresse
Oscarsgate 21, øst
9800 Vadsø

Telefon
78 94 23 00
Mobil saksbehandler: 907 27 026

Organisasjonsnr.
923686371
Bankkontonr.
6476 05 12026

E-post
kontrollutvalgan@vadso.kommune.no



Kontrollutvalget
Berlevåg kommune

Kontrollutvalgan KO
Ref.: 21/1856

Til Berlevåg kommune v/kommunestyret

KONTROLLUTVALGETS UTTAELSE TIL KOMMUNENS ÅRSREGNSKAP OG ÅRSBERETNING 2021

Kontrollutvalget har i møte 10. mai 2022, i sak 4/22, behandlet Berlevåg kommunes årsregnskap og årsmelding for 2021, samt tilhørende revisjonsberetning datert 19. april 2022. Bestemmelsen om at kontrollutvalget skal avgi uttalelse til årsregnskapet og årsmeldingen følger av kommuneloven § 14-3 tredje ledd:

«Kontrollutvalget skal uttale seg til kommunestyret eller fylkestinget om årsregnskapene og årsberetningene før formannskapet eller fylkesutvalget innstiller til vedtak»

Grunnlaget for behandlingen har vært følgende dokumenter:

1. Revisjonsberetning fra KomRev NORD IKS, datert 19. april 2022.
2. Lovbestemt Årsmelding Berlevåg kommune 2021 jfr. kommuneloven § 14-7.
3. Årsregnskap m/noter 2021 Berlevåg kommune datert 17.02.22
4. Konsolidert regnskap 2021 Berlevåg kommune

Revisor har informert kontrollutvalget muntlig i møte 10. mai 2022 under behandling av saken. Kontrollutvalget har fått alle de opplysninger og dokumenter de har bedt om. Revisjonen har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk.

Berlevåg kommunes årsregnskap i 2021 viser et negativt netto driftsresultat på 3 944 443,95 kr. Det konsoliderte årsregnskapet viser et negativt netto driftsresultat på 6 204 119,08 kr.

Revisor har i revisjonsberetningen ikke gitt merknader til årsregnskapet eller årsmeldingen. Kontrollutvalget vurderer på denne bakgrunn at formelle krav i all hovedsak er fulgt.

På grunnlag av kontrollutvalgets kontrollaktiviteter rettet mot økonomiforvaltningen og en samlet vurdering anbefaler derfor kontrollutvalget at Berlevåg kommunes årsregnskap og årsmelding for 2021 godkjennes slik det er vedlagt.

Kontrollutvalgets avsluttende kommentar:

Kontrollutvalget er ikke kjent med andre forhold, fremkommet i dialog med revisor, som kunne hatt betydning for utvalgets uttalelse.



Kontrollutvalget
Berlevåg kommune

Kontrollutvalgan KO
Ref.: 21/1856

Kontrollutvalget anbefaler på denne bakgrunn at kommunestyret godkjenner Berlevåg kommunes årsregnskap og årsmelding 2021.

Berlevåg 10. mai 2022

Arild Hammeren
Leder kontrollutvalget



ÅRSMELDING FOR BERLEVÅG KOMMUNE

2021



Innhold

1. Rådmannens kommentar	2
2. Visjon og målsettinger	4
2.1 Et kompetent Berlevåg	5
2.2 Et utviklingsorientert Berlevåg:	5
2.3 Et trivelig Berlevåg:	6
2.4 Et trygt Berlevåg:	6
3. Politisk virksomhet, sentraladministrasjon og fellesutgifter	7
4. Oppvekst	10
5. Kultur	16
6. Barnevernstjenesten	18
7. Helse og omsorgsenheten	20
7.1 Primærhelsetjenesten	20
7.2 Pleie og omsorg	22
8. NAV Berlevåg	25
9. Teknisk enhet, næring og utvikling	27
Viktige hendelser i 2021	31
10. Økonomisk utvikling	36

1. Rådmannens kommentar

Rådmannen legger med dette frem årsmelding for 2021. Årsmeldingen gir et bilde av den virksomhet som har vært utøvet av Berlevåg kommune i løpet av et år. Årsmeldingen skal være et redskap for administrasjonen og politikere, både for evaluering av årets arbeid og for å høste erfaringer til veien videre.

Unntakstilstanden som koronaviruset førte med seg i 2020 skulle fortsette å prege landet gjennom hele 2021 – med litt varierende intensitet. Vi lærte relativt raskt å leve med strenge smitteverntiltak, og statlige støtteordninger har sørget for at både næringslivet og kommunen har kunnet fortsette sine aktiviteter uten å bli påført store økonomiske tap. I juni fikk kommunen også merke viruset «på kroppen», som det heter. Men selv med over en tredjedel av befolkningen i karantene samtidig maktet vi å holde de kommunale tjenestene i gang. Året ble likevel fattig på arrangementer og kulturbegivenheter, og de vedvarende smitteverntiltakene har vært en prøvelse å rette seg etter. En (foreløpig) siste nasjonal nedstenging kom oppunder jul og varte en måned. Etter dette har landet gått raskt mot en normalisering – heldigvis.

Kommunens regnskap for 2021 viser negative tall, med et merforbruk på 3,9 millioner kroner i driftsregnskapet. Det er selvfølgelig mange faktorer som har påvirket regnskapet, hver på sin måte, men særlig to utgiftsposter skiller seg ut denne gangen. Sommerferieavviklingen ved Berlevåg helsesenter ble kostbar. Sykepleiermangelen er stor i landet generelt, og i distriktskommunene spesielt. Selv bemanningsbyråene har slitt med å finne vikarer til oss. Den løsningen vi til slutt endte på var rådyr, men vi hadde ikke annet valg. Utgiftene til sykepleiervikarer og overtid ble på nær 3,5 millioner over opprinnelig budsjett.

Året 2021 ble særdeles krevende for barnevernet. Stor gjennomtrekk av saksbehandlere gjør en utsatt tjeneste enda mer sårbar. Ekstra krevende var det at vi fikk en stor mengde til dels alvorlige saker i samme tidsperiode. For å sikre tjenesten ble vi nødt til å innkalle ekstern hjelp. Stiftelsen Fyrlykta kunne på kort varsel ta del i saksbehandlingen, og har dessuten vært med på å lære opp nye medarbeidere i barneverntjenesten. Men det har kostet: til sammen hadde barneverntjenesten et merforbruk på ca. 2,5 mill. kroner, hvorav en stor andel gikk til Stiftelsen Fyrlykta.

Merforbruket ble i henhold til kommunestyrevedtak 80/21 dekket over disposisjonsfondet, noe som nær halverte fondets størrelse. Netto driftsresultat endte til slutt på minus 3,9 millioner kroner eller minus 2,55 i prosent av brutto driftsinntekter. Dette er langt under måltallet på pluss 1,75.

Gjeldsnivået har vært økende. Også i 2021 måtte kommunen ta opp lån, blant annet for å fullfinansiere flerbruksbygget. Pr. 31. desember 2021 var kommunens lånegjeld på kr. 264,4 millioner kroner, en økning på 5,6 millioner kroner fra året før. Kommunen er også ansvarlig for Berlevåg Havn KF sin gjeld på kr 129,9 millioner kroner, en økning på 12,2 millioner kroner fra året før. Samlet gjeld for kommunen og havna blir dermed 394,2 millioner kroner og Berlevåg troner dermed, med god margin, aller øverst i oversikten over gjeld pr. innbygger i norske kommuner. Kommunens netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter er på hele 220,8 prosent, mot et anbefalt nivå på 75 %. Rådmannen vil derfor anbefale at nedbetaling av gjeld får høyeste prioritet i årene framover.

Enhver kommune må iblant ta grep for å optimalisere driften. Utgiftene til Berlevågs kommunale tjenester er høye sammenliknet med utgiftsnivået i de fleste andre kommuner i landet. Men for en så liten kommune som vår er en vel så stor utfordring å levere en tilstrekkelig god kvalitet på tjenestene. Som en liten kommune er vi avhengig av å kjøpe tjenester hos konsultentselskaper eller andre kommuner. Gjennom 2021 har vi derfor fortsatt prosessen med å etablere tjenestesamarbeid mellom Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana kommuner. Fire prosjektledere for hhv. vedtakskontor

på helse, felles IKT, felles barneverntjeneste og felles økonomikontor ble ansatt i august-september 2021. Prosjektleder for felles økonomikontor sitter i Berlevåg og har gjennom høsten gjort et stort utredningsarbeid for hvordan et felles økonomikontor for de fire kommunene kan etableres. Med Berlevåg som vertskommune vil dette bidra til et kraftfullt fagmiljø på økonomitjenester sentrert i vår kommune.

Den negative befolkningsveksten har fortsatt også i 2021. Ved årsskiftet er vi rundt 900 innbyggere – en nedgang på nær 30 personer det siste året. Det må være et av kommunens aller viktigste mål å snu denne trenden til en positiv vekst. Kommunen jobber derfor med ambisiøse utviklingsplaner for fremtiden. Kommuneplanens samfunnsdel, et av kommunens viktigste plandokumenter, ble vedtatt vinteren 2021. Arbeidet med arealdelen ble deretter igangsatt. Detaljreguleringsplan for området som skal utgjøre Berlevåg industripark ble også igangsatt. En egen arbeidsgruppe har begynt arbeidet med en boligplan. Alt dette er for å forberede kommunen på de store investeringene som skal komme snarlig.

Arbeidet med hydrogenprosjektet har tatt viktige skritt videre. Kommunens bidrag er å legge rammebetingelsene (i den grad de avhenger av kommunen). Kommunen har etablert Berlevåg næringsutvikling AS, bidratt til utredninger av grunnforhold til lands og i havna, og dessuten lagt nye vann- og avløpsrør til ytre havn. Det kanskje viktigste bidraget fra kommunen er all møtevirksomhet med alle som kan tenkes å kunne påvirke prosjektet i positiv retning – først og fremst politiske myndigheter sentralt og regionalt, men også økonomiske aktører.

En av årets store begivenheter var åpningen av Perla flerbruksbygg. Svømmehallen benyttes flittig av våre innbyggere i alle aldersgrupper, ungdomsklubben frister nye kull med sine moderne og delikate lokaler, og flerbruksrommet Møtevarden blir brukt til alt fra aerobic til konferanser.

Årsmeldingen er blant administrasjonens viktigste årlige dokumenter. Leseren vil over de neste sidene bli presentert for de økonomiske tallene for kommunen som helhet og sektorvis. Det forventes ikke at alle lesere vil gå dypt ned i regnskapet, men å gjøre seg kjent med nøkkeltallene vil likevel anbefales. En beskrivelse av viktige hendelser og fremtidige utfordringer blir gitt sektorvis. Vi håper leseren vil finne årsmeldingen interessant og informativ.

Rådmannen ønsker med dette å takke både medarbeidere og innbyggere for et godt samarbeid og for den store tålmodigheten og fleksibiliteten alle har vist i koronaåret 2021.

Koronapandemien har som nevnt preget oss gjennom hele året. Kommunens ansatte på helse, renhold, oppvekst og drift har alle gjort en imponerende innsats for å holde driften i gang. Alle kommunens ansatte fortjener derfor en særlig stor takk i år.

Organisering

Ved utgangen av 2021 hadde kommunen 111 ansatte fordelt på 106,01 årsverk, altså en svak oppgang på 2,68 årsverk fra året før. Den administrative organiseringen i Berlevåg kommune gir enhetene forholdsvis stor frihet til å finne løsninger innenfor gitte rammer. Det er naturlig at organiseringen stadig evalueres. Kommunen har i 2021 vært organisert i tre driftsenheter, eller etater – helse og omsorg, oppvekst, samt teknisk drift - i tillegg til rådmannens stab.

Egenkontroll og etikk

Det fokuseres kontinuerlig på å sikre betryggende egenkontroll og høy etisk standard i Berlevåg kommune. Vedtatte etiske retningslinjer forutsettes fulgt av alle – både ansatte og politikere.

Styrende interne retningslinjer og reglement rulleres som minimum en gang pr. kommunestyreperiode. Disse legges da frem for drøfting og gjennomgang med administrativ ledergruppe og tillitsvalgte før formell behandling i Administrasjonsutvalget og Kommunestyret. Ved siden av løpende dialog er det etablert rutiner for jevnlig rapporteringer fra enhetsledere til rådmann og økonomisjef.

Likestilling

I samsvar med kommuneloven §48 skal det i årsmeldingen redegjøres for den faktiske tilstanden i kommunen mht. likestilling. Av de 120 ansatte i 2021 var det 93 kvinner og 27 menn – det vil si en kvinneandel på drøye 77,5. Fordelingen pr. enhet omtales særskilt under de enhetsvise rapportene. Fordelingen mellom menn og kvinner i enhetene er tradisjonell med hovedvekt av kvinner innen helse/omsorg og skole/barnehage. Slik fordeling er normalt i de fleste kommuner. Kommunen forsøker ved all rekruttering å ta hensyn til den skjeve kjønnsbalansen.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinnelige ansatte i Berlevåg kommune er 87,76 % mot 95,34 for menn. Dette er svært høye tall som plasserer Berlevåg kommune som best i klassen. De fleste deltidsstillinger er i pleie og omsorg.

Befolkningsutvikling i Berlevåg kommune

Pr. 1. januar 2022 var det 906 innbyggere i Berlevåg kommune. Innbyggertallet ble redusert med hele 22 personer i løpet av 2021. Det er å håpe at det planlagte industrieventyret på Revnes vil snu denne sørgelige tendensen.

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Befolkning pr. 1.1	1 015	1 025	1 057	1 020	1 000	991	983	981	957	928	906
Befolkningsvekst	10	32	-37	-20	-9	-8	-2	-24	-29	-22	

2. Visjon og målsettinger

Visjonen for Berlevåg kommune er uttrykt gjennom den enkelthendelsen som aller mest har plassert Berlevåg på kartet. Berlevåg kommunes visjon er derfor *heftig og begeistret*.

Målsettingene for kommunens arbeid i budsjett og økonomiplan er basert på den nye kommuneplanen, kommunens viktigste overordna styringsdokument. Økonomiplanen følger de samme overordnede målene, eller temaene, som er satt i kommuneplanen. De fire temaene lyder som følger:

1. Et kompetent Berlevåg
2. Et utviklingsorientert Berlevåg
3. Et trivelig Berlevåg
4. Et trygt Berlevåg

Berlevåg anno 2030 skal altså være kompetent, utviklingsorientert, trivelig og trygt. Kommuneplanen lister opp en rekke mål under disse fire temaene, samt hva vi som kommune og samfunn må gjøre for å oppnå disse målene. Et underliggende premiss for Berlevåg anno 2030 er at Berlevåg skal være *attraktiv*. Med dette mener vi at det skal være attraktivt å bo her, attraktivt å jobbe her, og attraktivt å besøke Berlevåg.

Ikke alle mål kan nås samtidig. Samfunnsutvikling er et langsiktig arbeid der de små skritt skal bidra til at vi over tid kommer i mål. Samtidig er det naturligvis slik at målene, som samfunnet selv, skal være dynamiske. Vi er hele tiden i bevegelse og vil stadig sette oss nye mål. Dertil kommer at ingen har full oversikt over alt som skjer og vil skje. Faktorer som ingen har kontroll over spiller inn. Klimaet er i endring, den nasjonale økonomien og regjeringens bevilgninger påvirker vårt handlingsrom, og fra- eller tilflytting kan endres i større grad enn hva vi planlegger for.

Kommunens administrasjon skal i det årlige budsjettarbeidet legge fram tiltak som hver for seg og til sammen skal bidra til å nå de vedtatte målene. Nedenfor følger en oversikt over de fire temaene samt underliggende mål. I de ulike sektorkapitlene vil vi presentere hvordan måloppnåelsen har vært på hvert område.

2.1 Et kompetent Berlevåg

Samfunnet krever, og er avhengig av, kunnskap og kompetanse på et høyt nivå. Kravene til kommunale tjenester blir større, og den teknologiske utviklingen krever stadig høyere kompetanse innen nær sagt alle bransjer. Næringslivet er under press for å møte en virkelighet som på stadig flere områder er avhengig av spesialkompetanse. Våre unge skal få det beste grunnlaget for å møte tidens krav og for å realisere sitt potensiale.

Mål:

- En oppvekstsektor hvor barna utvikler kunnskap, ferdigheter og holdninger til beste for seg selv og samfunnet de bor i.
- Et næringsliv med effektivitet og kompetanse som utviklingsfaktor
- Kompetent og tjenestevillig offentlig sektor

2.2 Et utviklingsorientert Berlevåg:

Berlevåg må være et utviklingsorientert samfunn hvis vi skal beholde og skape arbeidsplasser, folkevekst og inntekt i framtida. Befolkningsutviklingen i Finnmark viser at konkurransen om å tiltrekke seg arbeidstakere og innbyggere blir stadig sterkere. Berlevåg må utvikles på alle fronter og gjøres tilstrekkelig interessant – både som bosted og arbeidsplass.

Mål:

- Økt tilflytting for å beholde rekruttering til arbeidsplassene
- Utvikle Berlevåg som energikommune
- Utvikle Berlevåg som reiselivskommune
- Videreutvikle eksisterende næringsliv
- Boligstruktur som er attraktiv for alle
- God arealforvaltning
- Barn og unge må høres i samfunnsutviklingen

2.3 Et trivelig Berlevåg:

Bolyst er avgjørende for å holde på innbyggerne. For at folk skal bli værende er det avgjørende at de trives. Kultur- og fritidstilbud må holdes på et høyt nivå for alle aldersgrupper. Berlevåg skal være attraktivt som bosted, og utflyttere skal helst ønske å komme tilbake til kommunen. Trivsel henger også sammen med stedsutvikling. I planperioden ønsker vi derfor å gjøre sentrum av Berlevåg mer tiltalende.

Mål:

- Et ryddig Berlevåg
- Berlevåg skal ha et aktivt frivillig kulturliv
- I Berlevåg skal barn, ungdom, voksne og eldre trives

2.4 Et trygt Berlevåg:

Trygghet er kanskje det aller viktigste for mennesket. En trygg oppvekst, trygg alderdom, en god helsetjeneste for hele befolkningen, samt et godt sikkerhetsnett for de av oss som skulle falle utenfor – det handler om å ta vare på hverandre.

Mål:

- Vi vil jobbe for et aldersvennlig samfunn
- Vi ønsker et godt helse- og omsorgstilbud
- Vi får bedre folkehelse
- Sosial boligbygging for de som trenger det.
- Beredskap som tilpasser seg framtidig utvikling
- Framtidige klimaendringer håndteres nå

3. Politisk virksomhet, sentraladministrasjon og fellesutgifter

Politisk virksomhet

Tjenester og oppgaver:

Politisk virksomhet består av ansvarsområdene ordfører, kommunestyret og andre, revisjon, kontrollutvalget, nemnd eiendomsskatt og ungdomsråd.

Møtevirksomhet i 2021:

Kommunestyret har hatt 14 møter og behandlet 93 saker

Formannskapet har hatt 11 møter og behandlet 43 saker

Hovedutvalg for tekniske tjenester har hatt 7 møter og behandlet 10 saker

Hovedutvalg for oppvekst og kultur har hatt 4 møter og 5 behandlet saker

Hovedutvalg for helse- og omsorg har hatt 5 møter og 8 behandlet saker

Næringspolitisk utvalg har hatt 6 møter og 8 behandlet saker

Kontrollutvalget har hatt 4 møter og behandlet 33 saker

Seniorrådet har hatt 4 møter og behandlet 4 saker

Avvikskommentarer på enheten:

	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Politisk virksomhet					
Politiske organer	1 257 155	1 261 789	-4 634	1 313 436	3 589 708
Kommunestyret	370 226	332 900	37 326	332 900	404 308
Kommunerevisjon	559 000	577 000	-18 000	577 000	555 000
Kontrollutvalget	276 072	317 720	-41 648	317 720	326 548
Nemdn eiendomsskatt	11 500	0	11 500	0	18 500
Ungdomsråd	26 858	20 000	6 858	20 000	10 017
SUM TOTAL	2 500 811	2 509 409	-8 598	2 561 056	4 904 081

Nedgangen i rammen fra 2020 til 2021 skyldes lån som gitt til Berlevåg Havn KF i 2020 for å dekke underskuddet for 2018, KST vedtak i sak 102/20.

Viktige hendelser i 2021

Den politiske beslutningsstrukturen i Berlevåg kommune ble etter valget i 2019 organisert etter utvalgsmodellen. Tre hovedutvalgt ble opprettet for hhv. helse og omsorg, teknisk og oppvekst.

Modellen er ment å bidra til en grundigere beslutningsprosess med større rom for diskusjoner.

Ulempen er imidlertid et betydelig merarbeid for administrasjonen. I budsjettprosessen for 2022-budsjettet foreslo derfor administrasjonen å gå bort fra utvalgsmodellen. Dette ble nedstemt. For 2022 vil det derfor bli viktig å se til at administreringen av utvalgsmodellen kan gjøres mer effektiv.

Sentraladministrasjonen

Tjenester og oppgaver:

Sentraladministrasjonen består av:

Rådmann, kontorsjef, servicekontoret, økonomiavdelingen og IKT.

Rådmannen er den øverste leder for den samlede kommunale administrasjon, det formelle

bindeleddet mellom administrasjonen og de politiske organer og er således den sentrale

premissleverandør til politisk nivå. Rådmannen er ansvarlig for at politiske vedtak blir iverksatt.

Sentraladministrasjonen fungerer som politisk sekretariat med utarbeidelse av møteinnkallinger, sakspapirer og møteprotokoller. Fra 2020 har vi fått hovedutvalgene på plass som også krever sekretariat med utarbeidelse av møteinnkallinger og møteprotokoller.

Servicekontoret skal være publikums første møte med kommunen, og har som målsetting å gi innbyggere og andre den hjelpen de trenger i sitt møte med kommuneorganisasjonen. På servicekontoret skal man være behjelpelig med å svare på spørsmål og henvendelser. Her er søknadsskjemaer, serviceerklæringer og annen informasjon tilgjengelig.

Økonomiavdelingen ivaretar kommunens oppgaver innen budsjett, regnskap, lønnsutbetaling og innfordring. Skatteoppkreverfunksjonen ble statlig fra og med 1. november 2020. Avdelingen skal også bistå og gi råd til enhetene i den daglige økonomiforvaltningen. Økonomiavdelingen er også regnskapskontor for Berlevåg Havn KF og Berlevåg Sokn.

IKT-avdelingen har ansvar for kommunens data- og telefonsystemer, samt nettverk. Hovedoppgaver er planlegging, koordinering, utbygging, drift, vedlikehold og brukerstøtte.

Avvikskommentarer på enheten:

	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Sentraladministrasjon					
Rådmannskontoret	1 984 973	2 020 008	-35 035	2 060 168	1 904 216
Servicekontoret	994 719	1 251 777	-257 058	1 309 470	811 881
Økonomiavdelingen	2 994 449	3 043 738	-49 289	3 118 175	2 753 513
IKT	1 597 136	1 724 119	-126 983	1 739 974	1 523 477
Flyktninger	51 052	172 000	-120 948	0	-592 587
SUM TOTAL	7 622 329	8 211 642	-589 313	8 227 787	6 400 500

Avviksforklaring:

Sentraladministrasjonen har totalt sett et underforbruk på kr 589 000

- Rådmannskontoret har et mindreforbruk på kr 35 000 som i hovedsak består av KLP.
- Servicekontoret har underforbruk på kr 257 058 som i hovedsak består av lønn, KLP og reiseutgifter.
- Folkehelsekoordinatorstillingen har stått vakant fram til 16/9-19.
- Økonomiavdelingen har et mindreforbruk på kr 49 289 som i hovedsak skyldes KLP.
- IKT har et mindreforbruk på kr 126 983 som skyldes KLP, lisenser, programvare og maskinvare. På grunn av 4 K samarbeidet ble lisenser, programvare og maskinvare satt på vent.

Økning i rammen fra 2020 til 2021 skyldes at vakante stillinger er besatt.

	2021	2020
Sykefravær	6,11 %	10,47 %

Vi har fortsatt langtidsfravær, men til tross for det har sykefraværet en nedgang fra 2020 til 2021.

I 2021 gjennomførte vi medarbeiderundersøkelsen 10faktor i samarbeid med KS Konsulent. Resultatene var jevnt over gode og i samsvar med gjennomsnittet blant landets kommuner. Spesifikt for sentraladministrasjonen var resultatene noe bedre enn i kommunen for øvrig.

Bemanning	2021	2020
Antall ansatte	9	9
Antall årsverk	8,5	8,5

Antall ansatte 10

Antall årsverk 8,5

7 kvinner og 3 menn. I løpet av 2021 fikk vi en ny mannlig medarbeider på økonomiseksjonen. I august 2021 fikk vi også ansatt en prosjektleder for 4K-prosjektet Felles økonomikontor i Vestre Varanger. Han er ansatt for ett år.

Viktige hendelser i 2021:

2021 var valgår, og stortings- og sametingsvalg gir betydelig merarbeid for sentraladministrasjonen. Gjennomføringen av valget foregikk smertefritt.

I 2021 har sentraladministrasjonen jobbet mye med 4K-samarbeidet. Prosjektleder for økonomikontoret har gjennom høsten jobbet med utredning for muligheter for et felles, sammenslått økonomikontor for Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana. Tilsvarende prosess er blitt gjort for IKT - denne er ledet av Tana kommune. Vår IKT-medarbeider har deltatt aktivt i denne utredningsprosessen. Vi hadde satt oss som mål å komme i havn med de fire utredningene innen utgangen av 2021, og at iverksetting av de fire sammenslåtte tjenestene kunne starte på nyåret 2022. Av diverse grunner er prosjektet noe forsinket, men følger likevel det oppsatte sporet.

Vi hadde som mål å gjøre våre nettsider bedre, samt å bli bedre på eksternt kommunikasjon. En viss forbedring kan vi observere, men noen større endringer kan vi ikke rapportere om.

Fellesutgifter:

Fellesutgifter består av felles forsikringer, sivilforsvaret, landbruk og miljøvern, tilskudd til Kirkelig Fellesråd, støttetiltak boliger, lærlinger, samt generelle fellesutgifter i den kommunale driften.

Avvikskommentarer på enheten:

	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Fellesutgifter	3 268 893	2 221 000	1 047 893	1 528 000	1 427 503
Felles forsikring	393 297	395 000	-1 703	401 000	365 998
Sivilforsvaret	0	0	0	0	15 827
Landbruk	30 068	30 000	68	30 000	30 000
Natur og miljøvern	98 700	105 000	-6 300	80 000	104 357
Støttetiltak bolig			0		0
Lærling	671 268	944 000	-272 732	205 000	575 519
Pensjon	-1 087 000	-1 087 000	0		
Kirkelig Fellesråd	1 869 656	1 775 000	94 656	1 775 000	1 862 760
Andre trossamfunn	0	0	0	0	89 690
SUM TOTAL	5 244 882	4 383 000	861 882	4 019 000	4 471 654

Totalt sett så er det et merforbruk på fellesutgifter på kr 861 882.

- Fellesutgifter har et merforbruk på kr 1 047 893 som i hovedsak består av juridisk bistand i forbindelse med rettsak og konsulentbistand i forbindelse med arbeidslivsundersøkelsen.
- Felles forsikring er innenfor budsjetterte rammer.
- Lærling har et mindreforbruk på kr 272 732 som skyldes at budsjettet har vært justert oopp mer enn de faktiske utgiftene på bl.a. pensjon med 104 000, samt økt sykepengerefusjon på kr 14 000.

Fellesutgifter hadde en økning i rammen på kr 1 860 232 fra 2020. Økningen i rammen skyldes i hovedsak juridisk bistand i forbindelse med pågående sak og utgifter i forbindelse med arbeidsmiljøundersøkelsen.

4. Oppvekst

Oppvekst består av oppvekstsjef, Berlevåg skole, Berlevåg barnehage, LOSA, kulturskolen SFO, PPT og voksenopplæringen.

Undervisning:

Tjenester og oppgaver:

Undervisningsenheten består av skole, SFO, videregående opplæring (LOSA), kulturskole, voksenopplæring og PPT. Tjenester fra PPT kjøpes fra Midt-Finnmark PPD IKS. Oppvekst har som hovedmål å skape et godt oppvekstmiljø for barn og unge, gjennom samhandling med skole- og barnehageeier, foreldre, alle ansatte innenfor enheten og andre samarbeidspartnere.

Berlevåg skole har 54 elever inneværende skoleår, noe som er langt under prognosene fra økonomiplanen for 2021-2024; «Hvert år går langt flere barn ut av skolen enn inn. 2019/20: 73 elever, 2020/21: 63 elever, 2021/22: 66 elever, 2022/23: 61 elever.» Prognosene for neste skoleår er 54 elever, det samme som inneværende skoleår, noe som betyr at nedgangen ser ut til å ha stanset - i alle fall for dette året.

Proessen med fådelt skole fortsetter, hvor man hadde ni trinn i 2018/19, sju trinn i 2020/21, og seks trinn i 2021/22. For skoleåret 2022/23 vil det reduseres ytterligere til fem trinn, som er en klasse mindre enn skissert i økonomiplanen for 2021/24. Klasseinndelingen vil trolig se slik ut: 1+2, 3+4, 5-7, 8, 9+10.

Den kulturelle skolesekken bidrar gjennom året med kunstneriske opplevelser og aktiviteter til et variert undervisningstilbud. Kulturskolen tilbyr: Gitar, bass, trommer, piano, band, lyd og lys. Kulturskolen har foreldrebetaling kr. 500,- per halvår.

SFO er et frivillig omsorgs- og fritidstilbud utenom skoletid for elever fra 1. – 4. trinn, samt for elever som har særskilte behov opptil 7. trinn. Barna har faste aktiviteter daglig/ukentlig i SFO, blant annet utelek, formingsaktiviteter, idrettshall, basseng og matlaging. Antall barn på SFO er 12 per d.d., men vil øke til ca. 17 fra høsten 2022, noe som også betyr noe økt bemanning jfr. SFOs vedtekter. Høsten 2021 fikk kommunene ny rammeplan for SFO, som skal implementeres innen 06/2022. Det viktigste med denne endringen, er å sikre et mest mulig likt SFO tilbud i kommunene.

Veksling LOSA driftes av oppvekst på vegne av Troms og Finnmark fylkeskommune, ved Nordkapp maritime fagskole. Veksling LOSA er mer praksisrettet opplæring hvor elevene veksler mellom opplæring i skole og lærebedrifter (lærling). I Berlevåg er ulike private bedrifter med på dette, men flere av kommunens enheter bidrar også, f.eks. skole, barnehage og helsesenteret. For skoleåret 2020-2021 var det 11 elever, mens man antar at ca. 5 elever vil starte opp høsten 2022. Følgende studieretninger tilbys trolig fra høsten 2022 av, men avhenger av vedtak i fylkeskommunen:

- Naturbruk VG1 og
- Helse og oppvekstfag VG1
- Elektro og datateknologi VG1
- Teknologi -og industrifag
- Studiespesialisering VG1
- Vekslingsmodellen helsefagarbeider VG2 (lærling)
- Vekslingsmodellen barn og ungdomsarbeider VG2 (lærling)
- Vekslingsmodellen Naturbruk VG2 Akvakultur (lærling)

Voksenopplæringen har tilbudt opplæring i norsk med samfunnskunnskap vår og høst 2021, for de som har hatt rett og plikt til det. Tilbudet har vært kurs to kvelder i uka, en klasse for nybegynnere (nivå A), og en for viderekommende (nivå B). Voksenopplæringen er videreført med Lerøy og åpen

undervisning for ansatte.

Voksenopplæringen har til sammen 59 påmeldte deltakere på kurs i 2021, 32 på vårsemesteret og 27 deltakere på høstsemesteret. I 2021 har det vært avlagt 10 samfunnsfagprøver, 16 skriftlige prøver i norsk og 7 muntlige prøver i norsk.

IKS Midt Finnmark PPD reduserte den ansattes stilling fra 100 % til 75 % i Berlevåg høsten 2021 (grunnet synkende elevtall). Den ansatte har siden da jobbet som spesialpedagog på skolen i 25% stilling. Den ansattes deltakelse i pedagogisk utviklingsarbeid fortsetter, både i skole og barnehage.

Berlevåg barnehage

Berlevåg Barnehage er godkjent for 45 plasser. I dag har barnehagen tre avdelinger, en avdeling under tre år og to avdelinger over tre år. Barnehagen hadde 31.12 2021 29 barn. Barnehagen har full dekning med pedagoger etter ny forskrift om pedagogisk bemanning.

Avvikskommentarer for Undervisning:

Undervisning	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Oppvekst administrasjon	120 000	120 000	0	120 000	120 000
Skolefaglig kompetanse	909 554	906 662	2 892	997 276	442 917
Berlevåg skole	12 498 888	12 047 848	451 040	11 647 037	12 163 734
SFO	495 929	433 385	62 544	432 113	347 185
Skolekanitine	355 257	358 211	-2 954	346 708	
Videregående skole	-113 357	-146 984	33 627	33 025	120 867
Voksenopplæring	120 038	119 923	115	136 918	85 222
Kulturskolen	619 668	547 783	71 885	552 877	537 229
PP-tjenesten	867 112	922 000	-54 888	922 000	930 400
UKM	0	15 000	-15 000	15 000	0
SUM TOTAL	15 873 089	15 323 828	549 261	15 202 954	14 747 555

Regnskapet for 2021 for oppvekst som helhet viser et merforbruk på kroner 486 464. For enheter med større avvik ift. mindre- eller merforbruk, er tallene slik:

Berlevåg skole hadde et merforbruk 549 262, hvorav økte lønnsutgifter utgjorde 379 027. Årsakene er flere: For det første fikk enheten et merforbruk på overtidslønn på 130 976, hovedsakelig av at skolen ikke hadde vikarlærere tilgjengelige. Dette skyldes igjen 100% reduksjon av lærerstilling fra 01.10.2020, som egentlig var tenkt kuttet 08/21. Mindreforbruket på lønn i 2020 på 712 151 var således en medvirkende årsak til merforbruket på 130 976 året etter.

Høyt sykefravær (og annet fravær) ga et merforbruk på 32 229. Økning jfr. pensjon og sosiale utgifter utgjorde 58 047. Annen lønn og trekkpliktige godtgjørelser hadde et merforbruk på 174 777. Av disse ble skolen belastet 58 000 for stipend til lærer for videreutdanning, som skulle vært utbetalt i 2020. I tillegg var det budsjettet for lavt for etter- og videreutdanning, for to lærere som utgjorde 116 000. Sistnevnte gav imidlertid et overskudd grunnet refusjoner fra staten på 95 693, og ble således ikke en utgiftspost.

På tross av en stor økning jfr., regulert budsjett og kjøp fra andre kommuner (gjesteelever), fikk enheten et merforbruk på 106 876.

Skolefaglig kompetanse (oppvekstsjef) fikk et merforbruk på 2 892.

Når det gjelder videregående skole (LOSA), ble der et mindreforbruk på 33 627. LOSA finansieres i sin helhet av Fylkeskommunen.

Voksenopplæringen endte på budsjett (merforbruk på kr. 115.)

Kulturskolen fikk et merforbruk på 71 885. Årsakene er flere. Delvis er dette en konsekvens av oppjustert aktivitet høsten 2021 pga. lav aktivitet høst 2020 og vår 2021. Stillingene i kulturskolen er videre økt med 13,8 %, som gir økte lønnskostnader. Leder av kulturskolen er innvilget etterutdanning (mot binding på 1 skoleår), som oppvekst ikke hadde budsjettert med, og som bl.a. ga økte reisekostnader.

Avvikskommentarer for Barnehagen:

Barnehagen	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Berlevåg barnehage	4 867 286	4 928 725	-61 439	5 189 176	4 498 758
Spesialpedagogisk tiltak	364 211	365 569	-1 358	582 601	463 333
SUM TOTAL	5 231 497	5 294 294	-62 797	5 771 777	4 962 091

Berlevåg barnehage hadde et mindreforbruk på totalt 67 797. Merforbruk på lønn 151 459, men økning i pensjon og sosiale utgifter utgjorde 125 751 av dette. Det som bidro til mindreforbruket, var at mange flere barn enn beregnet begynte i barnehagen, noe som førte til merinntekter på brukerbetalinger på kr. 204 603.

Utgiftene til spesialpedagogiske tiltak hadde et mindreforbruk på 1 358. Dette tiltaket opphørte 08/21, da bruker begynte på skolen.

Konklusjonen for det økonomiske resultatet er at oppvekstenheten, på tross av et overforbruk på 486 464, 2,3 % over budsjett, driftes iht. budsjett. Dette må sies å være bra, spesielt sett i lys av den store mengden reformer, og Covid-19, som har preget enheten i 2021. Det minnes videre om at oppvekst hadde et mindreforbruk på totalt 1 995 645 i 2020, fordelt på undervisning 1 179 113 og barnehage 816 532.

Sykefravær, bemanning og likestilling

Sykefravær	2021	2020
Oppvekst	14,18 %	7,93 %
Undervisning	7,14 %	5,43 %
Barnehage	27,69 %	13,67 %

Sykefraværet for enheten undervisning (alle underenheter uten barnehagen) hadde et sykefravær på 5,43 % i 2020. For 2021 ble tallet 7,14 % - en økning, likevel under nasjonalt sykefravær for Norge. Oppvekst (alle underenheter uten skole og barnehage) hadde en stor økning fra 7,93 % til 14,18 %. Forklaringene er flere. på bl.a. korona situasjonen. Lang karantene ved testing på opptil en uke har vært medvirkende, og terskelen for å være hjemme har vært økende etter anbefalinger fra sentrale myndigheter.

Lang karantene ved testing på opptil en uke har vært medvirkende, og terskelen for å være hjemme har vært økende etter anbefalinger fra sentrale myndigheter.

I 2021 har kommunen igangsatt medarbeiderundersøkelse for alle ansatte, og arbeidet med «10-faktor» på alle enheter vil forhåpentligvis gi et bedre arbeidsmiljø, som igjen bør slå positivt ut på sykefraværet.

Når det gjelder sykefraværet i barnehagen, var det særdeles høyt 27,69 %. Mesteparten av dette var langtidsfravær og dermed dekket av refusjoner fra staten (1 028 582). Sykefraværet for barnehage kan se dramatisk ut, men skyldes til dels (som for 2020) eksterne arbeidsbetingelser, dvs. påvirkning av koronapandemien. Vil vil påpeke at høyt sykefravær ikke er særegent for Berlevåg barnehage. Barnehagene i Norge var i 2021 den arbeidsplassen med høyest sykefravær.

Som nevnt for undervisning jobbes det også med «10-faktor» i barnehagen.

Bemanning

Det er for tiden 28 ansatte på skolen. Dette er ansatte som jobber på flere steder, f.eks. både skolen og SFO, både skolen og LOSA, etc. Netto årsverk for undervisning var 13,25 i 2020, og for 2021 12,14. Dette på tross av at 1,0 stilling ble flyttet fra barnehage til skole grunnet elev med spesielle behov, som begynte på skolen. I tillegg ble PP-tjenestens stilling redusert fra 100 til 0,75%, hvor differansen på 25 % benyttes som spesialpedagog ved skolen, og til språkopplæring for nevnte elev. Differansen i netto lærerstillinger fra 2020 til 2021 var altså 1,11, men differansen var egentlig større, da skolen ble tilført 1,14 stillinger jfr. spesialpedagogiske tiltak. For skoleåret 2022/2023 er brutto lærerstillinger 12,77, men dette vil bli regulert med etter – og videreutdanning, slik at tallet trolig blir 12,02.

Når det gjelder likestilling har det vist seg utfordrende å få rekruttert mannlige ansatte til kvinnedominerte yrker som er underlagt oppvekst. Per d.d. er det seks mannlige ansatte fordelt på enhetene, en økning på en ansatt. Likestilling skal imidlertid prioriteres i utlysninger for ledige stillinger, hvor menn oppfordres til å søke.

I økonomiplanen (s. 31) så man for seg at barnehagen skulle ned fra 11 årsverk (2019/2020) til 9,3 årsverk høsten 2021. Barnehagen har nå 9,8 årsverk, og målet på 9,3 er ikke realistisk, hovedsakelig pga. vedtak om spesialpedagogisk tiltak (i mars 2022) som trolig vil medføre en økning på 0,5 stilling.

Oppnådde resultater ihht. enhetens målsettinger og satsingsområder:

Oppvekst samarbeider som tidligere år aktivt med ulike aktører i lokalmiljøet knyttet opp mot skole, barnehage, kulturskole, voksenopplæring og LOSA, f.eks. bedrifter hvor elever og LOSA elever har praksis, eller Lerøy og deres ansatte som voksenopplæringen tilbyr undervisning til.

Samarbeidet med RSK-Øst fortsatte i 2021. Oppvekst enheten ble i 2019 med i et 4-årig prosjekt i regi av SePU, som igjen koordineres av RSK-Øst, regionalt samarbeidskontor for Øst-Finnmark. I 2021 var det nå sju kommuner med fra Øst-Finnmark. Kommunene utgjør et kompetansenettverk sammen med SePU. Nettverket legger til rette for analyser av behov for kompetanseutvikling ved barnehagene og skolene og gjennomføring av barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling. De statlige ordningene for kompetanseutvikling innebærer et samarbeid mellom kommuner og universitets- og høgskolesektoren. Samarbeidet innebærer gjensidig kompetanseheving og skal bidra til å forbedre kvaliteten både i barnehagene, skolene og lærerutdanningene.

Høsten 2021 startet Berlevåg kommune opp i lag med de sju andre kommunene i RSK-Øst deltakelse i «Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende opplæring», som skal innføres i samtlige kommuner i 2025. Kommunenes Sentralforbund (KS) og Statped. er to av flere bidragsytere. Målet er å styrke laget rundt barnet. Ordningen er en fortsettelse av St.meld. 6/19 – Tidlig innsats.

Alle oppvekst sine underenheter og ansatte har dialog med sine brukere (barn, elever, foresatte, etc.) Dette gjennom samtaler og ulike brukerundersøkelser; elevundersøkelsen, nasjonale prøver, T1 og T2 (SePu), Ungdataundersøkelsen, etc. De tilbakemeldinger som blir gitt, og de data som samles inn ble analysert våren 2021. De dannet grunnlaget for hvilke områder enhetene skal arbeide med fremover, for å heve kvaliteten på de ulike tilbudene som gis.

Berlevåg skole gjeninnførte ordningen med elever som aktivitetsledere (TL) i 2020, og dette fortsatte i 2021. Dette var en ordning som gir elevene fra 4. til 10. trinn et godt aktivitetstilbud i skoletiden – et tilbud som ble lagt ned i 2019.

I økonomiplanen for 2021-2024, (s. 31-34) er det et uttalte mål om ulike reduksjoner i bemanning og klasser, jfr. overtallighet. Berlevåg skole har nådd de mål som ble satt. For øvrig vil det begynne 9

elever i første klasse høsten 2022.

For skole er handlingsplanen for kompetanse under fortsatt revisjon, men status er at skolen kun mangler undervisningskompetanse i ett fag: Mat og helse. I tillegg bør minst en lærer ta etter – og videreutdanning i matematikk for trinn 1-4. Virksomhetsplanen for skole ble ikke revidert i 2021, men en gruppe ledet av rektor skal ferdigstille denne innen mai 2022. Kvalitetsmelding for skole og barnehage ble ikke skrevet for 2021. Hovedårsaken til manglende revideringer av planverk, er den voldsomme mengden reformer som oppvekst har blitt påført i 2021, noe oppvekstsjef har informert rådmann, hovedutvalget for oppvekst og kultur og formannskapet om, både muntlig og skriftlig. Korona pandemien har også påført oppvekst, spesielt barnehage og skole, mye merarbeid. Total arbeidsmengde og korona har også ført til at arbeidet med en lese – og skriveplan for 1.-4. trinn ikke ble fullført, men har blitt endret til å lage en plan for kartlegging og undervisning for minoritetsspråklige elever, en plan som Berlevåg skole trenger.

Barnehagen fikk i 2021 flere barn enn forventet, som gjorde at man beholdt tre avdelinger og ikke to fra august 2021, slik det ble antydnet i økonomiplanen for 2021-2024 (s. 31).

Forholdet mellom antall ansatte og barnetallet, avhenger av to forhold. Det er et lovkrav at tallet på pedagoger i barnehagen skal beregnes ved å ta det totale barnetallet i barnehagen og dele på 14. Resultatet gir hvor mange hele pedagogstillinger barnehagen skal ha. Da holdes styrer utenom. Det andre forholdet er at det er en minimums bemanningsnorm i barnehagene: Det er 1 voksen per 3 barn under 3 år og 1 voksen per 6 barn over 3 år.

Viktige hendelser i 2021

De siste årene har vært utfordrende for oppvekstavdelingen vedr. bemanning og stadige utskiftninger, men dette har nå stabilisert seg. Samtlige lærere ved skolen tilfredsstillt kravene til utdanning, og andelen faglærte ved de andre underenhetene er særdeles høy.

Oppvekst satser videre på våre ansatte, særlig på etter- og videreutdanning for lærere. I 2021 tok fem ansatte utdanning, som vil styrke undervisningskompetansen som forhåpentligvis gi bedre faglige resultater.

Voksenopplæringen har hatt en veldig stor økning i antall elever, og elever som avla eksamen sammenliknet med skoleåret før.

Berlevåg kommune fikk tildelt kvalitetsutviklingsmidler fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark, og midlene ble brukt som en ekstra satsning på det sosiale miljøet for alle elevene på ungdomsskolen. Prosjektet ble gitt navnet «Brotherhood & Sisterhood». Tilbakemeldingene fra lærere og samtlige elever, var at dette hadde veldig stor, positiv effekt for samholdet og skolemiljøet.

Sommeren 2021 åpnet endelig bassenget i det nye flerbruksbygget. Ikke bare skaper dette bolyst for kommunens innbyggere, men nå kan skolen og barnehagen få den svømmeopplæringen de har vært foruten i mange år. Lærere og barnehageansatte har blitt kurset i livredning og svømmeopplæring. Det har også blitt gitt svømmeopplæring til minoritetsspråklige, både unge og eldre personer.

Framtidige utfordringer

Søkelyset på en sunn og balansert økonomi innen enheten fortsetter, og man søker å unngå overtallighet til tross for nedgang i elevtallet. Heldigvis ser det ut som nedgangen har stoppet opp. Likevel er en forutsetning at lærere tar etter- og videreutdanning. Berlevåg skole må trolig ha fire til fem ansatte gjennomfører dette. I 2020-2021 deltok fem lærere. For høsten 2021 er tallet det samme.

Et annet fokusområde er fortsatt innføring av «fagfornyelsen» - de nye fagplanene. Pandemien har senket tempoet i dette arbeidet, med bl.a. forsinkelser på innføringen av nytt læreverk.

St.meld 6/20 – tidlig innsats, samt kompetanseløftet vil etablere et tettere samarbeid med barnevern, skolehelsetjenesten, PPT, samt sikre overgangene mellom barnehage SFO og skole. Ny rammeplan for SFO ble vedtatt innført 01.08.2021, men Utdanningsdirektoratet ga kommunene frist til 06/22 med å implementere den.

I 2021 startet forarbeidet med den nye barnevernsloven av 01.01.2022. Loven kalles en oppvekstreform, da den har til hovedhensikt å samle alt av forebyggende arbeid i kommunene i en tverrfaglig enhet. Når det gjelder forebygging, så legges også barnevernet inn under oppvekstenhetens område. Kommunene får også hovedansvaret for finansieringen av bl.a. fosterhjem og andre kostnader, men det er per d.d. ikke kjent hvordan dette vil påvirke kommunenes økonomi og hvilke overføringer fra staten vi til syvende og sist vil motta.

Berlevåg kommune har laget et planutkast til oppvekstreformen, som snart vil bli sendt på høring til relevante aktører i kommunen, og deretter til hovedutvalg for oppvekst og kultur. Forhåpentligvis kan planen godkjennes og vedtas politisk før sommerferien.

Det som nå er beskrevet, har i sum bidratt positivt til de mål som er satt i kommunens samfunnsplan, om et mer kompetent, utviklingsorientert, trygt og trivelig Berlevåg (se økonomiplanen for 21/24, s. 31-33.) Arbeidet med og mot disse målene vil man også fortsette arbeidet med i 2022.

Barnehagen

Det som har vært hovedfokus og den viktigste hendelsen, var Korona. Det har vært et krevende år, med mye usikkerhet.

Den 01.01.2021 ble det innført nye barnehagelov, og dette var de viktigste endringene:

- Nytt kapittel om psykososialt barnehagemiljø. Stortinget har også vedtatt egne bestemmelser i barnehageloven om barns rett til et trygt omsorgs- og læringsmiljø. Disse bestemmelsene er tilsvarende paragraf 9A: Retten til et godt skolemiljø i opplæringsloven for skole
- Internkontroll i barnehagen. Barnehageeier skal ha internkontroll med barnehagen for å sikre at barnehagen oppfyller kravene i barnehageloven. Barnehagen har innført samme data -og internkontrollsystem som skolen «1310», som henviser til Opplæringsloven § 13-10 pålegger kommunene å ha et tilfredsstillende kontrollsystem for å sikre at skolen drives i samsvar med lov og forskrift, og at det foreligger et system for å sikre kvaliteten av dette. Videre skal det foreligge et system for at skoleeier skal kunne få tilbakemelding om eventuelle mangler og forbedringspotensialet.
- Barnehageeier må delegere oppgaver og utførelsen av kontrollarbeidet til barnehagen. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset barnehagens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.
- Krav om likebehandling og uavhengighet av kommunale og private barnehager, som bl.a. gjør at barnehagemyndighet skulle legges til Nesseby kommune og vice versa. Det er krav om man skal adskille rollene som barnehageeier og barnehagemyndighet. Berlevåg kommune fikk et kommunestyre vedtak på dette i mars 2021, derimot har ulike utfordringer i Nesseby ført til at denne ordningen ikke er kommet i gang.
- Utdanningsdirektoratet skal føre tilsyn med økonomiske forhold i private barnehager.»

Utfordringene er at kompetanseheving (ReKomp og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk) tar tid og ressurser. Det utløser mange møter, merarbeid og kostnader.

Som nevnt i forrige årsmelding for 2020, mener rådmannen likevel at den største utfordringen for Berlevåg kommune, og for oppvekstenheten, er at barnetallet og elevtallet har gått drastisk ned de siste årene. For 10 år siden hadde skolen over 100 elever – et tall som nå er halvert (54 elever i 2021). På de siste tre årene har man gått fra 73 til 54 elever. Dette betyr at man nærmer seg en smertegrense for hvordan underenhetene til oppvekst bør organiseres. Dersom nedgangen fortsetter, bør politikerne og administrasjonen vurdere om det bør etableres et oppvekstsenter i Berlevåg skole, hvor skole, barnehage, SFO, etc. legges under en virksomhetsleder, istedenfor styrer og rektor - slik som en rekke kommuner i Øst-Finnmark har gjort.

5. Kultur

Kulturenheten består av bibliotek, kino, ungdomsklubb, museum og øvrige kulturtilbud, LOS-veileder og frivilligsentral. Kommunen forvalter i tillegg et kulturfond som etter søknad kan støtte ulike frivillige kulturtiltak.

Biblioteket har også i 2021 vært rammet av korona og har vært stengt i perioder. Det har vært rund 800 besøkende på biblioteket i løpet av 2021 noe som er en liten økning fra året før. Utlån ligger på 1291 medier, noe som er en liten nedgang fra 2020. Biblioteket har hatt besøk av forfatter Endre Lund Eriksen og gjennomført flere strømmeprosjekter av bl.a. Finnmark Internasjonale Litteraturkonferanse.

Berlevåg ungdomsklubb flyttet inn i nye lokaler i februar 2021. Det har vært et godt oppmøte i de nye klubblokalene. Fra februar til desember har klubben hatt ca. 1200 besøkende i ungdomsklubben og ca. 500 på juniorklubben. Klubben har 2 gaming PC-er, Playstation 5 med utstyr, Airhockey, biljard, samt bassengtilbud.

Berlevåg kino ble i 2021 rammet av korona-restriksjoner og feil på kinoutstyret noe som resulterte i at vi mistet flere kinoforestillinger da landet åpnet opp. Det har vært ca. 30 kinoforestillinger med 438 besøkende i 2021.

Frivilligsentralen er møteplass og samhandlingsarena for frivillighet i lokalmiljøet.

Frivilligsentralen skal bidra til å samordne den frivillige innsatsen som privatpersoner og frivillige organisasjoner i kommunen vår utfører, og dermed styrke og fremme det frivillige arbeidet. Frivilligsentralen / folkehelse har første del av året vært preget av korona.

Følgende aktiviteter har vært gjennomført 2021:

- Daglig drift av sentralen, med spesielt fokus på aktivitetstiltak for sårbare grupper. Tildelt tilskudd fra statsforvalteren ga mange muligheter for de eldre i Berlevåg kommune i form av konserter, kaffekos og måltider på Havblikk, mer besøk både hjemme og på helsesenteret, juletefest og bassengtrening.
- Strandrydding er en viktig aktivitet i kystkommunen vår, mange frivillige deltar. Sentralen er offisiell distributør av ryddeutstyr. Vi ble dessuten plukket ut som pilotkommune i samarbeid med Hold Norge Rent og Finnmark Friluftsråd til «Arctic Clean Up», strandrydding i arktiske strøk.
- Friluftsliv og folkehelse
- Utlånssentral
- Smittesporing
- Har utplasseringselev fra LOSA en dag i uka gjennom skoleåret
- Tv-aksjonen (NRK)
- Møteplassen, kafe hver mandag på PERLA
- Juleaksjon, innsamlingsaksjon til lavinntektsfamilier i Berlevåg.

Avvikskommentarer på enheten:

Kultur	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Bibliotek	504 850	500 958	3 892	520 029	488 321
Kino	190 241	207 267	-17 026	214 248	191 152
Museum	312 754	313 000	-246	298 000	299 000
Ungdomsklubb	502 784	532 965	-30 181	554 331	151 918
Øvrige kulturtilbud	80 745	58 000	22 745	33 000	48 475
Frivilligsentral	117 421	154 607	-37 186	181 066	573 137
LOS-veileder	48 687	47 165	1 522	62 014	72 807
SUM TOTAL	1 757 482	1 813 962	-56 480	1 862 688	1 824 810

Kulturenheten har totalt et underforbruk på kr. 56 480.

- Bibliotek har holt seg innenfor rammen.
- Kino har et mindreforbruk på kr 17 000. Her er det mindre inntekter på kinobilletter, men det utjevnes med lavere utgifter til filmleie. Kinoen fikk feil på utstyret og fikk en ekstra kostnad på kr 20 750 eks. moms.
- Museum er innenfor den budsjetterte rammen.
- Ungdomsklubben har et mindreforbruk på kr 30 181. Det er kjøpt inn gaming PC-er og annet utstyr til klubben.
- Øvrige kulturbudsjett har et merforbruk på 22 745 Det skyldes at det er overført mer kulturmidler til lag og foreninger enn det var budsjettert.
- Frivilligsentralen har et mindreforbruk på 37 186 som skyldes lønn og KLP.
- LOS-veileder har holdt seg innenfor den budsjetterte rammen.

Bemanning:

- Biblioteket har en ansatt i 66,29 % stilling
- Kinoen har to ansatte i til sammen 29,08 % stilling
- Ungdomsklubben har tre ansatte med til sammen 79,1 % stilling
- LOS-veileder 50 % stilling (opphører fra og med 2022)
- Frivilligsentralen med en ansatt i 100 % stilling fordelt på leder for frivilligsentralen og kommunens folkehelsekoordinator.

Kultur har til sammen fire menn og fire kvinner, men flere av stillingene har en svært liten stillingsbrøk.

Viktige hendelser i 2021

Den nye flerbrukshuset "Perla" ble offisielt åpnet 21. september 2021. Huset, med alle sine muligheter, har blitt en stor suksess og viktig møteplass for hele Berlevåg-samfunnet. Svømmebassenget blir godt besøkt, til tross for relativt begrensede åpningstider.

Framtidige utfordringer

Kulturenheten består i stor grad av ikke-lovpålagte tjenester. Om vår negative befolkningsutvikling skulle fortsette, og statlige overføringen synke i takt med befolkningsnedgangen, vil det bli stadig mer krevende å opprettholde tjenestetilbudet.

6. Barnevernstjenesten

Tjenester og oppgaver:

Berlevåg og Båtsfjord barneverntjeneste er en interkommunal barneverntjeneste med Berlevåg kommune som vertskommune. Det er til sammen 6 årsverk i tjenesten, der 2,5 årsverk er i Berlevåg og 3,5 årsverk er i Båtsfjord. Barnevernleder er delt opp med 50/50 deling i hver kommune. Barneverntjenesten har i tillegg 1 årsverk som tiltakskonsulent som er finansiert gjennom midler fra Statsforvalteren. Det arbeider 6 kvinner og 1 mann i tjenesten. Pr. d.d. er det 2 barnevernspedagoger, 2 lærere, 2 under sosionom utdanning og en assistent i tjenesten.

Barneverntjenesten arbeider etter en såkalt generalistmodell. Det vil si at alle saksbehandlere får opplæring til å arbeide med hele forløpet i en barnevernssak – fra mottak av melding til veiledning i hjelpetiltak, undersøkelser og oppfølging av fosterhjem. De ansatte har varierte arbeidsoppgaver, og barnet og/eller familien slipper å forholde seg til mange forskjellige saksbehandlere. Dette gir mulighet for saksbehandlerne til å bruke tid til å bygge en trygg og respektfull og god relasjon til sine klienter.

Utenom ordinær arbeidstid har barneverntjenesten en barnevernvakt. Den er operativ mellom klokken 15.30 -08.00 neste dag. Det er pr. d.d. 3 konsulenter som er aktiv i vaktordning, og målet er at det skal være minimum 4 konsulenter i vaktordning. Dette for at belastningen med vakt ikke skal være for stor for enkelte saksbehandlere.

I november 2021 ble det gjennomført en omorganisering av tjenesten for å styrke barnevernleder og tjenestens faglige kvalitet. Da ble det opprettet fagleder for tjenesten som skal ha det faglige ansvaret og veiledning av saksbehandlere. Det er satt opp fast veiledning på team hver mandag. Barnevernleder har fortsatt det fulle personalansvaret og økonomiansvaret.

Ved å opprette fagleder for tjenesten vil barnevernleder frigjøres i større grad til administrative oppgaver, og de ansatte vil få mer faglig støtte fra fagleder i enkeltsaker. Fagleder arbeider 50% med veiledning og 50% som saksbehandler. Det er et ønske at fagleder med tiden bare skal arbeide med veiledning og utvikling av fag.

Avvikskommentarer på enheten

	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Krisesenter	93 144	86 000	7 144	86 000	94 402
Barnevern	5 383 372	5 983 041	-599 669	2 942 508	2 934 942
SUM TOTAL	5 476 516	6 069 041	-592 525	3 028 508	3 029 344

Barneverntjenesten har i 2021 hatt et betydelig stort merforbruk på ca. 6,5 mill. kr. i forhold til opprinnelig budsjett. Det fordeler seg med ca. 4,2 millioner kr. For Båtsfjord, og ca. 3 millioner kr. For Berlevåg. Etter regulering av budsjettet endte barnevernet med et mindreforbruk på 600 000.

Merforbruket her skyldes flere faktorer, men i størst grad gjelder der kjøp av konsulenter fra Stiftelsen Fyrlykta. Fyrlykta har bistått barneverntjenesten i lovpålagte oppgaver som; undersøkelsesarbeid, hjelpetiltak til barn og familier og oppfølging av fosterhjem. Dette var et nødvendig tiltak da tjenesten på et tidspunkt stod uten saksbehandlere, og rekrutteringsprosessen tok lengere tid enn forventet. Merforbruket skyldes også ekstra reisekostnader for konsulenter i Fyrlykta tur/retur Berlevåg og Båtsfjord for å lese dokumenter i saken der de er saksbehandler. Barneverntjenesten abonnerer på Familia arkiv og elektronisk inn/ut post, men fikk ikke dette opp til å gå før november 2021. Barneverntjenesten har betalt for dette

abonnementet hele 2021. Barneverntjenesten har ved flere anledninger purret på IT Tana som server denne tjenesten til kommunen, men det er liten respons. Barneverntjenesten betaler i tillegg et månedlig beløp til Tana kommune for kjøp av IT konsulent tjenester til fagprogrammet «Familia».

En annen årsak til merforbruket er høyere lønnsutgifter da det på våren 2021 ble besluttet å utvide med et ekstra årsverk i tjenesten. Dette for å forebygge at tjenesten skal være underbemannet mens man står i utlysning av stillinger. Tjenesten utvidet dermed fra 5 faste årsverk til 6 faste årsverk.

Hjelpetiltak i barneverntjenesten hadde en økning i 2021, og barneverntjenesten gjorde 2 nye omsorgsplasseringer som gir økte kostnader både i form av eventuelt frikjøp fra arbeid og KS sine satser «utgiftsdekning» og «arbeidsgodtgjøring» til fosterhjem.

Kontoret i Båtsfjord ble rammet av vannskadet og barneverntjenesten så seg nødt til å leie eksterne lokaler. Dette gir et merforbruk på ca. 200.000 i året.

Oppgradering av diverse IT utstyr på kontoret i Båtsfjord, samt kontorutstyr ved flytting til nye lokaler. Utstyret som tjenesten hadde var så gammelt og ugradert at de falt fra hverandre ved demontering, og det ble bestilt inn nye møbler som kan fraktes med seg inn i nye lokaler på den nye skolen. Barneverntjenesten har ikke gjort noen store investeringer hverken på IT eller kontorutstyr på flere år.

Barneverntjenesten ser ikke for seg at det kommer flere uventede store investeringer inn i 2022, og saksbehandlere fra Stiftelsen Fyrlykta skal være ute av all saksbehandling innen mai 2022. Tjenesten ser på ulike organiseringsmuligheter for å være kostnadseffektiv på fosterhjemreiser, og man vurderer at tjenesten pr. dags dato er godt bemannet og godt rustet til å utføre lovpålagte oppgaver etter barnevernloven.

Målsettinger og satsingsområder:

Barnevernreformen står høyt i fokus for barneverntjenesten, der særlig søkelys på forebyggende arbeid er viktig. Man vil fortsette arbeidet med å inngå avtaler med samarbeidspartnere, inngå i forskjellige forebyggende grupper med barnevernfaglig kompetanse og utvikle tjeneste tilbudet for brukere i Berlevåg og Båtsfjord.

Med den nye barnevernreformen har den kommunale barneverntjenesten blitt tillagt flere oppgaver når det kommer til fosterhjemarbeid. Barneverntjenesten har nå selv i mye større grad ansvar for rekruttering og oppfølging av fosterhjem. Dette innebærer å finne fosterhjemmene, gi de tilstrekkelig opplæring som fosterhjem, og støtte og veiledning underveis.

Barneverntjenesten arbeider i den anledning med å utvikle internkontrollen rundt dette område, og vi deltar i læringsnettverk med andre barneverntjenester i Øst-Finnmark for å se på muligheter for samarbeid rundt denne oppgaven.

Man vurderer at det er nødvendig å styrke kompetanse på tiltaksarbeid hos de ansatte i barneverntjenesten, da dette kan være forebyggende mot eventuelle omsorgsovertakelser i fremtiden. Kvaliteten på tiltaket er avgjørende for familiens endringsarbeid. Det er et satsingsområde at alle ansatte i barneverntjenesten skal ha COS-P kurs innen utgangen av 2022. Dette anses som viktig da COS-P veiledning kan gis til en familie allerede i en undersøkelse, likegodt som til et fosterhjem.

Barnevernleder startet på «barnevernleder utdanning» via NTNU februar 2022, og de ansatte er motiverte og klare for videreutdanning skoleåret 2022/2023.

Man vil også se på muligheten for at barneverntjenesten kan arbeide på samme server, da dette er nødvendig for at saksbehandlere skal arbeide like godt i begge kommunene.

Rutiner for trusler og vold, samt kontorløsninger er også et område der man må ha søkelys framover for å sikre de ansattes fysiske og psykiske helse fremover.

Framtidige utfordringer

Barneverntjenesten holder fortsatt på med opplæring av nyansatte i tjenesten fra 2021. Det må påberegnes 2 år med opplæring før man kan håndtere saksbehandling i tjenesten på en kvalitativ og forsvarlig måte.

Det skaper også uro og usikkerhet overfor de ansatte hva som skal skje med barneverntjenesten framover, om man skal fortsette som før eller om man skal inngå i 4K samarbeid.

Barneverntjenesten har gjennomført en stor organisasjonsendring de siste to årene, og er nå inne i en implementeringsfase der ting begynner å fungere. Ferdigstilling av internkontroll og rutiner blir arbeidet med systematisk, og tjenesten arbeider nå med å sikre rutiner for å kontrollere de rutinene. Det er viktig at tjenesten ikke blir fanget av en struktur- men hele tiden tenker kvalitetsutvikling og hvordan kan vi bli enda bedre for våre brukere.

7. Helse og omsorgsenheten

7.1 Primærhelsetjenesten

Berlevåg kommune skal sørge for nødvendig helsehjelp til alle som bor og oppholder seg i kommunen. Herunder er tilgang til allmennlegetjenester og øyeblikkelig hjelp (legevaktordning) 24 timer i døgnet. Tjenesteområdet omfatter kommunal fastlegetjeneste, legevakt, helsesøster, jordmortjeneste og fysioterapitjeneste som ivaretar innbyggenes krav om helsetjenester på området.

Tjenester og oppgaver:

Legetjenesten:

Det drives i hovedsak pasientrettet arbeid til befolkningen ute og tjenester til brukere inne i institusjon og hjemmetjenesten i samarbeid med ansatte. Samarbeider med helsestasjon, fysioterapi og rus og psykiaritjenesten. Kommuneoverlege er tilsynslege på institusjon/sykeavdelingen.

Kommunen har 3 hele stillinger som fastleger i kommunen, herav en kommuneoverlege. Vi har også turnuslege/LIS1 som kommer for seks måneder av gangen. Vi har en hel stilling som helsesekretær. Laboratoriet drives delvis av sykepleier og helsefagarbeider.

Jordmortjeneste:

1. september 2017 ble avtale inngått med jordmor fra Vadsø. Jordmor har kontordag i Berlevåg en dag i måneden. Vi er godt fornøyd med avtalen og tjenesten som utføres.

Fysioterapitjeneste:

Kommunen har én fysioterapeut i 100 % kommunal stilling. Fysioterapitjenesten har jobbet hardt for å ta inn etterslep fra tidligere og redusere ventelistene. Fysioterapitjenesten tilbyr behandling til pasienter med behov for hjelp mot diverse sykdommer/plager (kroniske tilstander, kreft, hjerneslag, utviklingshemmede, postoperativt fysioterapi, osv.) i alle aldersgrupper.

Helsestasjon/helsesykepleier:

I 2021 ble det født 6.

Helsestasjon: Helsekontroller, veiledning, rådgivning og vaksinerings av barn opptil 4 år i forhold til retningslinjene for helsestasjonen.

Skolehelsetjeneste: Er fast på skolen to ganger per uke, har drop-in to timer i uken. Helsesamtaler, vaksinerings, undervisning og individuelle samtaler.

Barnehage: Samarbeider aktivt med barnehage med blant annet veiledning og opplæring på sykdommer og medisiner.

Ungdommenes helsestasjon er fortsatt innbakt i skolehelsetjenesten.

Miljøretta helsevern: Vaksinerings av befolkningen etter normale prosedyrer.

Avvikskommentarer på enheten

Primærhelsetjenesten	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Fysioterapeut	178 296	327 837	-149 541	353 708	745 941
Helsesøster	634 313	677 837	-43 524	707 530	743 964
Legetjenesten	5 951 171	5 978 243	-27 072	6 034 651	5 381 290
Jordmortjenesten	65 822	50 000	15 822	50 000	55 952
Psykologtjeneste	0	214 000	-214 000	214 000	0
Ergoterapeut		50 000	-50 000	50 000	0
SUM TOTAL	6 829 602	7 297 917	-468 315	7 409 889	6 927 146

Det er et mindreforbruk på totalt kr 468 315 i primærhelsetjenesten i 2021.

Fysioterapitjenesten har et mindreforbruk på kr 150 000. Dette skyldes at det for budsjettåret ikke var kjent hvordan inntektssystemet for kommunal fysioterapeut faktisk er, og at tjenesten dermed fikk flere typer inntekter enn budsjettet. Totale utgifter til fysioterapitjeneste i 2021 er markant lavere enn i 2020. Dette skyldes overgang fra driftstilskudd til tjeneste i kommunal regi.

Legetjenesten har et lite mindreforbruk. Dette til tross for merforbruk innen lønn/pensjon og medisiner/medisins utstyr og forbruksmateriell. Tjenesten har også mottatt flere inntekter enn budsjettet, samt begrenset øvrige utgifter slik at det ikke har blitt ett større merforbruk.

Legetjenestens lønnsutgifter er over 900 000 høyere enn i 2020, noe som skyldes permisjoner og fravær, samt kompensasjon for merarbeid utover ordinært arbeid.

Psykologtjeneste og ergoterapitjeneste var budsjettet med hhv kr 214 000 og kr 50 000, men startet ikke opp i 2021.

Bemanning:

Primærhelsetjenesten har 9 ansatte fordelt på 6 kvinner og 3 menn. Totalt er det 7,55 årsverk. Turnuslege/LIS1 er ikke tatt med.

	2021	2020
Sykefravær	9,25 %	0,33 %

Primærhelsetjenesten har hatt et betydelig sykefravær i 2021, men i en så liten tjeneste gir langtidssykemeldinger svært store utslag.

Viktige hendelser i 2021:

Koronaåret 2021 har påvirket primærhelsetjenestens arbeidsmengde betydelig. Kommunens

smittesporingsteam fikk en helt avgjørende rolle under koronautbruddet i juni, og vaksinasjonsprogrammet har utfordret primærhelsetjenestens, særlig helsesykepleiers, kapasitet. Utover dette har året forløpt som planlagt og forventet.

Framtidige utfordringer:

Ingen særskilte utfordringer forventes med det første. Driften på primærhelsetjenesten er stabil og god.

7.2 Pleie og omsorg

Tjenester og oppgaver:

Pleie og omsorgstjenesten består av institusjonstjeneste, hjemmetjenesten (hjemmesykepleie, kreftomsorg og hjemmehjelp) kjøkkendrift og skolekantine, dialyse, sykestue/KAD-plass, dagaktivitetstilbud, aktivitør og rus- og psykiaritjenesten. I tillegg kjøp av vaskeritjenester.

Institusjon-sykeavdeling: Her ytes døgnkontinuerlig pleie og omsorg, har beredskapsfunksjoner, utfører behandling av medisinske tilstander, utfører rehabilitering samt terminal og lindrende behandling og pleie. Videre utøves spesialisthelsetjeneste innenfor dialyse i samarbeid med Finnmarksykehuset. Institusjonen har til sammen 13 langtidsplasser, tre korttidsplasser og én sykestueplass/KAD. Korttidsplassene brukes i hovedsak til avlastning og rehabilitering. Av institusjonens 13 langtidsplasser har Skjermet enhet plass til 5 brukere med diagnosen demens.

Vi har i 2021 måttet avsette ett rom som beredskapsrom for korona-syke. Dette har begrenset institusjonen tilsvarende, men uten at det har fått konsekvenser for tjenestetilbudet. Vi er imidlertid fleksible i den forstand at vi iblant må plassere langtidspasienter inne på alderspensjonatet.

Hjemmetjenesten: Tjenesten yter omsorgstjenester til eldre og pleietrengende basert på individuell vurdering og kartlegging av den enkeltes behov og situasjon. 8 omsorgsleiligheter i tilknytning til helsesenteret følges opp av hjemmetjenesten. Tilbudet i hjemmet skal være et reelt alternativ til opphold i institusjon.

I institusjon og hjemmetjenesten er det totalt 27 ansatte, henholdsvis 9 sykepleiere, 17 helsefagarbeidere og 1 hjemmehjelp.

Rus og psykiaritjenesten:

Rus- og psykiaritjenesten i Berlevåg har to ansatte: 1 psykiatrisk sykepleier og 1 miljøarbeider. Tjenesten retter tiltak mot mennesker med psykiske problemer og lidelser, deres familier og øvrige nettverk. Arbeidet omfatter også tiltak mot personer som har dobbeltdiagnoser, som psykiatri/rus, psykiatri/utviklingshemning, psykiatri/demens, psykiatri/alvorlig syke.

Rus- og psykiaritjenesten har i 2021 vært svakt bemannet. Stillingen som psykiatrisk sykepleier stod i store deler av året vakant da vi ikke har klart å rekruttere ny sykepleier med relevant erfaring. Miljøarbeider har derfor i større grad måttet ta ansvaret for hele tjenesten.

Berlevåg kommune har kjøpt tjenester hos Stendi for to brukere gjennom det meste av 2021. Dette utgjør en stor utgiftspost for kommunen, men tjenestekjøpet er helt nødvendig: vi er simpelthen ikke i stand til å levere den typen tjenester hos oss. Helse- og omsorgssjef har besøkt Stendi i løpet av året og fått bekreftet behovet for tjenesten samt at kvaliteten på levert tjeneste er god.

Rus og psykiatriplan ble rullert i 2021 for perioden 2021 -2024.

Kjøkken:

3 ansatte, hvorav 2 kokker og en assistent.

Leverer frokost, lunsj og middag til institusjon og alderspensjonat/omsorgsboliger og middag ut i hjemmene.

Aktivitør

Aktivitør tiltrådte 1. mars 2021 i 50 % stilling.

Dagaktivitetstilbud:

Dagaktivitetstilbud ble gitt gjennom hele året med en 50 % stillingsressurs.

Avvikskommentarer på enheten:

Pleie og omsorg	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Institusjon	19 485 559	18 731 743	753 816	16 156 647	16 883 229
Kjøkken	1 766 514	1 539 789	226 725	1 602 909	1 761 039
Vaskeri	385 819	365 000	20 819	305 000	419 121
Skolekantine			0		341 084
Dialyse	-343 208	-44 243	-298 965	-8 035	15 482
Hjelpemidler	6 177	25 000	-18 823	25 000	0
Hjemmetjenesten	9 067 896	8 718 005	349 891	6 152 497	8 187 869
Psykisk helsevern	4 423 287	4 408 469	14 818	4 945 665	4 316 504
Aktivitør	90 093	253 441	-163 348	266 103	37 418
Botrening/avlastning	374 063	379 795	-5 732	394 873	50 848
SUM TOTAL	34 882 137	34 376 999	879 201	29 840 659	32 012 593

Pleie og omsorgstjenesten hadde et merforbruk på kr 879 207 i 2021.

2021 ble et krevende år med mange utfordringer for pleie og omsorg. Koronaen påførte pleie- og omsorgstjenesten en ikke ubetydelig slitasje, i Berlevåg så vel som i landets øvrige kommuner. Dette synes på sykefraværet og gjorde bemanningssituasjonen ekstra krevende. Tjenesten fikk tilført ca 4,5 mill i budsjettregulering pga endringer og utfordringer i tjenesten som ga forskjellige driftsutfordringer, bl.a utskifting av avdelingsledere og helseleder, fravær og vakanse i sykepleiergruppen, endring i sammensetningen av ressurskrevende tjenester mm. Dette førte blant annet til:

- høyere utgifter til vikarleie og overtid, da kommunen var nødt til å inngå avtaler med ansatte for å ta ekstravakter under avviklingen av sommerferien. Merforbruk lønn er på kr 841 000, til tross for en økning på kr 2,6 mill fra opprinnelig budsjett.
- høyere utgifter til innleie av sykepleievikarer fra byrå, ofte på kort varsel. Selv bemanningsbyråene slet med å skaffe til veie sykepleiere.
- reduserte inntekter fra ressurskrevende brukere pga nedgang i tjenestenivå og uforutsette endringer i rammebetingelsene.

Sykefravær og bemanning:

	2021	2020	2019
Sykefravær	10,3 %	11,6 %	4,5 %

Sykefraværet i 2021 hadde en liten nedgang fra 2020, men var fortsatt høyt. Koronapandemien er den viktigste enkelstående forklaringsfaktoren.

Målsettinger og satsingsområder:

1. Et kompetent Berlevåg

Styrke og beholde kompetanse

Institusjon har jobbet / jobber målrettet med å styrke kompetanse og beholde kompetanse og samtidig øke kvalitet i tjenester. Under 2020 hadde alle faste ansatte medarbeidersamtaler. Det kom frem at 90 % av ansatte følte at de ikke har hatt nok muligheter for kompetanseheving under de siste årene. Ansatte ønsket å få tydelige prosedyrer, interundervisning og kursing.

Vi har hatt tett samarbeid med legegruppe og vi har tatt i bruk under 2021 nye omfattende prosedyrer for korttids-, langtids-, akutt- og KAD innleggelse. Prosedyrer inneholder f.eks. systematisk kartlegging av risiko for trykksår og ernæringsstatus. Systematisk ernæringsarbeid i kommunehelsetjeneste har vært en av de hovedprioriteringsområder som Helsedirektoratet har hatt 2020 – 2021. Helsedirektoratets statistikk viser at 2020 ble det gjort 0 % ernæringskartlegginger i helse- og omsorgssektor i Berlevåg kommune. Ny statistikk fra 2021 viser at alle beboere i Berlevåg sykeavdeling hadde blitt ernæringskartlagt. En økning fra 0 % til 100 %. For å styrke kompetanse har vi hatt regelmessige interundervisninger og det har blitt søkt om midler til ulike kurs.

2. Et trivelig Berlevåg

Fokus på brukertilfredshet

Institusjon har kartlagt pårørendes og langtidsbeboeres ønsker i forbindelse med en økt kvalitetsforbedring i hverdagen. Dette har blitt gjennomført via pårørendesamtaler og samtaler med beboere. Under kartleggingen kom det tydelig frem at både pårørende og beboere ønsket et mer systematisk og individuelt aktivitetstilbud. Vi jobber med å imøtekomme ønsket. Det har blitt opprettet aktivitetsteam som skal ha ansvar over koordinering, planlegging og implementering av individuelle aktivitetstilbud. Vi har søkt midler fra Statsforvalteren for å kunne å ta i bruk « aktivitetsdosett ». Aktivitetsdosetten vil hjelpe til med en god kartlegging av interesser og behov for å lage enkle og realistiske ukeplaner som blir utført uansett hvem som er på jobb.

Viktige hendelser i 2021:

- I samråd med de tillitsvalgte gjennomgikk pleie og omsorg en organisasjonsendring i 2021 ved at ledelsen ble styrket. Fra tidligere én felles avdelingsleder har pleie og omsorg nå to avdelingsledere, for hhv. hjemmesykepleien (60 % avdelingsleder) og institusjonen (50 % avdelingsleder). Vi har i tillegg opprettet en egen faglederstilling i 50 %. Bakgrunnen er at tidligere struktur ga for dårlig styring – jf. konfliktene vi hadde høsten 2020. Den nye strukturen, med en særlig styrking av HSP, synes å bære frukter allerede, noe også resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen i april-mai viste.
- Koronautbruddet i Berlevåg i juni ble en prøvelse for hele samfunnet. Helsevesenet, med smittesporingsteamet i spissen, utførte de nye oppgavene utmerket. Utbruddet ble slått ned i løpet av noen få dager.
- Vaksinasjonsprogrammet for korona har gjennom det meste av året gått for fullt. Også dette har vært en ekstra belastning for helsesenteret.
- Ny helse- og omsorgssjef tiltrådte 18. mai.

Framtidige utfordringer:

Rekruttering på helse vil være en stadig vanskeligere oppgave. Sykepleiermangelen er betydelig i hele landet, og kommunene må overby hverandre for å tiltrekke seg nye. Samtidig er det relativt stort frafall i tjenesten, noe som tyder på en tung arbeidshverdag. Kommunen må derfor jobbe

målrettet for å sørge for både god rekruttering og at våre medarbeidere blir værende i tjenesten. Begge punkter krever innsats på flere plan, og administrasjonen jobber med ulike løsninger.

Sykdoms- og pasientbildet er i en utvikling vi har sett gjennom flere år: Pasientene blir eldre og dermed stadig mer pleietrengende. Kapasiteten på helsesenteret nærmer seg et kritisk punkt, og bemanningssituasjonen er, som nevnt ovenfor, allerede vanskelig. Velferdsteknologi og andre tiltak som kan bidra til at brukerne bor lengst mulig hjemme er derfor et viktig satsningsområde.

8. NAV Berlevåg

NAV (Ny Arbeids- og Velferdsforvaltning) Berlevåg ble etablert 20.10.09. Kommunen og NAV har inngått en partnerskapsavtale som beskriver hvilke tjenester NAV-kontoret skal tilby knyttet til kommunale tjenester.

Sosial- og helsedepartementet utgir hvert år veiledende retningslinjer for utmåling av stønad til lovsopphold etter Sosialtjenesteloven. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet veileder til sosialtjenesteloven § 17. Den omhandler når og hvordan NAV-kontoret skal fatte vedtak på tjenesten opplysning, råd og veiledning, og er en utdypning av det som står i merknadene til sosialtjenesteloven § 17 i rundskrivet til loven.

Tjenester og oppgaver:

Minstekravet til et NAV-kontor er å yte økonomisk sosialhjelp fra kommunen og kvalifiseringsprogrammet, samt ivareta hele det statlige tjenesteperspektivet. Begge tilsatte arbeider med både statlige og kommunale oppgaver. Hovedsakelig har en ansatt arbeidsoppgaver knyttet til stat og en annen innen de kommunale oppgavene.

NAV Berlevåg har i tillegg ansvaret for boliger til vanskeligstilte samt drive økonomisk råd og veiledning i henhold til Lov om sosiale tjenester.

Avvikskommentarer på enheten:

NAV	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Kommunal andel NAV	1 633 437	1 627 374	6 063	1 656 773	1 790 208
Kvalifiseringsprogrammet		15 000	-15 000	50 000	0
SUM TOTAL	1 633 437	1 642 374	-8 937	1 706 773	1 790 208

NAV Berlevåg har et overforbruk på kr. 6.063. Tar vi med avsatte midler til KVP, har NAV Berlevåg et underforbruk på kr. 8.937. Vi har hatt et overforbruk på økonomisk sosialstønad, som skyldes enkelte store utbetalinger, noe som er vanskelig å forutse. Totalt sett har kontoret god oppfølging av personer som mottar sosial økonomisk bistand. Målet har vært å tilby brukerne arbeid eller annen aktivitet.

Bemanning	2020	2019
Kommunalt ansatt	1	1
Statlig ansatt	1	1
Antall årsverk	2	2

NAV Berlevåg 2 kvinnelig tilsatte.

På grunn av få ansatte i enheten legges det ikke fram fraværstatistikk.

Oppnådde resultater i henhold til enhetens målsettinger og satsingsområder i perioden:

NAV Berlevåg har fortsatt den gode utviklingen og har gode resultater både i den statlige og kommunale delen av NAV. Vår målsetting er fortsatt å ha en intensiv brukeroppfølgning for å få våre brukere i arbeid eller annen aktivitet.

Viktige hendelser i 2021:

Ved utlysning av sosialkonsulent stillingen valgte kommunen å ta inn gjeldsrådgivning som en tilleggsoppgave. Dette er en mer omfattende jobb enn det er i sosialtjenesteloven, jfr. §17 økonomisk råd og veiledning. Kontoret har fått en del brukere som trenger gjeldsrådgivning, noe som har krevd en god del av ressursene i 2021. I NAV stat er det mange forskjellige arbeidsoppgaver og forskjellige datasystem. Det gjør at det fortsatt er mye å lære for vår «fortsatt» nytilsatt i kontoret. NAV Berlevåg er også svært sårbar for vakanser, sykemeldinger og permisjoner, da vi kun er to ansatte i kontoret. Vår nye sosialkonsulent har tilnærmet seg en god oversikt av den sosiale tjenesten, noe som har resultert et positivt resultat for kontoret.

Våre brukere blir stadig mer digitale, i tillegg til at NAV utvikler datasystemene sine. Dette gjør at våre brukere kan ta kontakt med NAV utenom kontorets åpningstider. Bruker får svar i åpningstiden og vil da bli kontaktet av veileder. Berlevåg er en liten plass, noe som gjør det enklere å holde kontakt med næringslivet. Vi har i løpet av året fått flere inn i tiltak og jobb.

Framtidige utfordringer:

NAV fortsetter sitt intensive arbeid fra i fjor knyttet til arbeid og aktivitet. Krav til arbeid og aktivitet vil også omhandle sosialhjelpsmottakere i kommunen. Dette er et mandat vår sentrale NAV direktør har fra politisk hold og som implementeres i de lokale NAV kontor. Fokus er å få flest mulig brukere ut i arbeid eller annen aktivitet. I dette ligger et omfattende samarbeid med både private og offentlige virksomheter i kommunen. En mer intensiv oppmerksomhet på reduksjon av sykefraværet har også vært en aktuell målsetting. Kommunen har knyttet til seg Arbeidslivstjenesten i NAV til dette arbeidet. Det vil være en kontinuerlig prosess også i årene fremover.

NAV er fortsatt inne i en stor omorganisering knyttet til regionalisering, modernisering og digitalisering. Det fases fortsatt flere arbeidsoppgaver inn i våre fremtidige saksbehandlersystem. Målet er styrking av NAV-kontorene i en tid der kravet om effektivisering i offentlig sektor øker. Det er en del av NAV sin strategi å bruke en større andel av ressursene på tjenester og oppgaver som har størst effekt på brukerne og arbeidsmarkedet. Jobben med å etablere større NAV kontor er fortsatt under arbeid og det ansettes ikke nye NAV ledere, når noen slutter.

Vi har de siste to årene kun vært to ansatte i kontoret, noe som kan gi utfordringer i forhold til oppgaveløsning. Kontoret er blitt enda mer sårbar ved vakanser, sykemeldinger og permisjoner. Ledelse av NAV Berlevåg er todelt, hvor den statlige delen ligger i NAV Båtsfjord og den kommunale delen fortsatt er i Berlevåg.

Hvordan kan din avdeling bidra til at Berlevåg kommunes omdømme blir bedre?

Ved å yte god service overfor Berlevåg befolkning. Det betyr at vi skal foreta en grundig og korrekt saksbehandling i forhold til våre brukere. NAV skal gi brukerne råd, veiledning og god informasjon om rettigheter og plikter knyttet til sosialtjenesten. Med fornøyde brukere vil det gode omdømmet til NAV Berlevåg opprettholdes.

9. Teknisk enhet, næring og utvikling

Tjenester og oppgaver:

Teknisk enhet yter tjenester til et bredt lag av befolkningen i kommunen og til de fleste enhetene gjennom saksbehandling av byggesaker, fradelinger, planlegging, vedlikehold, drift og renhold av bygninger, anlegg, veier, vann og avløp, renovasjon, feiing og tilsyn, brannvern, næring og utvikling, m.m.

Flere av oppgavene er løst gjennom samarbeid med andre kommuner. Med begrensede ressurser er det vanskelig å opprettholde nødvendig kompetanse på alle fagområdene. Renovasjon er løst med samarbeid gjennom ØFAS AS. Feiing og tilsyn på boliger kjøpte vi av Sør-Varanger kommune. 110-sentralen i Finnmark driftes av alle kommunene i Finnmark. Tjenester innenfor byggesaksbehandling, miljø og rådgivning innenfor planarbeid kjøper vi av Tana kommune. Bistand ved selvkostberegninger på VAR-området har vi kjøpt av konsulentselskapet EnviDan Momentum AS.

Teknisk enhet:

Avvikskommentarer på enheten:

Teknisk etat	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Drift administrasjon	6 450 146	6 574 134	-123 988	6 730 009	5 135 385
Beredskap	1 308 579	1 757 836	-449 257	1 697 836	1 495 857
VAR-tjenesten	-4 767 680	-4 340 553	-427 127	-4 340 553	-3 451 574
Kommunale bygg	3 490 783	3 146 500	344 283	3 113 500	3 301 177
Veger og gatelys	2 500 884	2 662 000	-161 116	2 582 000	2 444 783
SUM TOTAL	8 982 712	9 799 917	-817 205	9 782 792	8 925 629

Teknisk drift fikk totalt sett et mindreforbruk på 817 000 sammenlignet med regulert budsjett. Beredskap, veier og gater og administrasjon hadde mindreforbruket, mens kommunale bygg hadde et stort merforbruk.

Teknisk administrasjon:

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheten:

Administrasjon, vaktmester og renholdstjenesten, maskinpark, oppmåling og byggesaksbehandling.

Det største avviket på teknisk administrasjon er på lønn og pensjon, noe som skyldes vakant stilling deler av året.

Avviket på salgs- og leieinntekter skyldes lavere inntekt på byggesaksgebyr og oppmåling enn budsjettet.

Beredskap:

Beredskap inneholder ansvarsområdene beredskap, beredskap brann og oljevernberedskap.

I 2021 signerte Berlevåg kommune en kontrakt med Båtsfjord kommune på kjøp av brannsjeffunksjon. Brannsjefen er faglig leder av brannvesenet, og skal bl.a. påse og ivareta at beredskapet og forebyggende oppgaver blir fulgt ihht. Brann- og eksplosjonsvernlovens bestemmelser og Berlevåg kommunes risiko- og sårbarhetsanalyser.

Det er et mindreforbruk på 449 000 kr på resultatenheten, dette er hovedsakelig på grunn av kurs og øvelser som ikke har blitt avholdt grunnet Covid-19. Manglende øvelse skyldes også omstrukturering.

Ny brannsjef og ei nyopprettet stilling som tiltres i 2022, beredskapsleder brann, som skal ha ansvar for øvelser.

VAR-tjenesten:

Resultatenheten dekker ansvarsområdene vann, avløp, renovasjon, feiing, festeavgifter og tomteleie. Ansvarsområdene vann, avløp, renovasjon og feiing er selvkostområder.

Vann og avløp omfatter vannverket, inklusive kilder og nedslagsfelt, hovedledningsnett og tekniske installasjoner. Teknisk enhet har ansvaret for levering av vann til innbyggere og næringsliv iht. gjeldende kvalitetskrav og innsamling av avløpsvann. Vi skal utvikle, drifte og vedlikeholde vannforsyningssystemet og avløpssystemet slik at det fungerer effektivt iht. gjeldende kvalitetskrav.

Kommunen skal sørge for innsamling av husholdningsavfall (tvungen renovasjon). Som husholdningsavfall regnes avfall fra private husholdninger. Avfallshåndteringen i kommunen er satt ut til ØFAS AS (Øst-Finnmark avfallsselskap). ØFAS skal drive avfallshåndtering i selskapets medlemskommuner.

Tjenesten feiing og tilsyn av fyringsanlegg kjøper vi hos Sør-Varanger kommune.

Festeavgifter og tomteleie består av inntekter og utgifter knyttet til feste av tomt.

De kommunale tjenestene vann, avløp, renovasjon og feiing skal beregnes etter selvkostprinsippet. Det vil si at disse tjenestene skal finansieres gjennom gebyrer fra innbyggerne. Kommunen utarbeider en budsjettkalkyle og en etterkalkyle av de reelle kostnadene innenfor de aktuelle tjenesteområdene. Dette gjøres for å føre kontroll med at gebyrinntektene ikke overstiger kommunens selvkost. Hvert selvkostområde skal ha sitt eget selvkostfond. Selvkostresultatet, det vil si differansen mellom alle inntekter og kostnader i etterkalkylen, avsettes til et selvkostfond ved overskudd eller motregnes mot et selvkostfond ved underskudd. Et positivt selvkostresultat, overskudd, tilbakeføres som hovedregel til brukerne av selvkosttjenesten innen fem år. Tilsvarende dekkes et underskudd som hovedregel inn senest innen fem år. Resultatene for de ulike selvkostområdene er kommentert under resultatenheten vann, avløp, renovasjon og feiing.

Etterkalkyle 2021 for vann viser et underskudd på kr 644 014. Det vil si at vannfondet ble redusert med tilsvarende beløp. Restbeløp på vannfondet per 31.12.21 var 1 186 933. En av årsakene til at resultatet ble noe dårligere enn opprinnelig budsjettert er at direkte utgifter ble høyere enn budsjettert, samt at begge vannprosjektene, vannverk Kongsfjord og ledningsnett Berlevåg/Hurtigrute kai, ble dyrere enn forutsatt. Underdekningen ble noe redusert fordi gebyrgrunnet ble høyere enn budsjettert på vannavgift industri og fastavgift næring.

Etterkalkyle 2021 for avløp viser et underskudd på kr 498 239. Selvkostfondet for avløp ble redusert med tilsvarende beløp, så ved utgangen av 2020 var fondet på kr 5 356. Direkte driftsutgifter ble litt høyere enn budsjettert, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble litt lavere enn budsjettert.

Etterkalkyle 2021 for renovasjon viser et underskudd lik kr 165 223. Siden fondet ved inngangen av året var på 139 391, så var det ved utgangen av året et fremførbart underskudd lik kr 24 721. Etter selvkostreglene må dette underskuddet dekkes inn i løpet av fem år. Årsaken til underdekningen er at direkte driftsutgifter ble 9,8 % høyere enn budsjettert. Kapitalkostnader og gebyrinntekter ble omtrent likt som budsjettert.

Etterkalkyle 2021 for feiing viser et overskudd lik kr 111 671. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik 244 970. Direkte driftsutgifter ble omtrent som budsjettert, kapitalkostnader ble omtrent som forventet, og gebyrinntektene ble omtrent likt som budsjettert.

Kommunale bygg:

Teknisk enhet har ansvar for forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens bygningsmasse. Enheten skal ivareta kommunens funksjon som byggherre i kommunale byggeprosjekter. All forvaltning av de offentlige byggene skal gjennomføres i henhold til gjeldende lov, forskrifter og avtaleverk.

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheten:

Bygg og eiendommer/administrasjonsbygg, undervisningsbygg, helse og sosialbygg, kulturbygg, flerbruksbygg, utleieboliger, innleide utleieboliger, lagerbygg, kompetansesenteret, NAV og Havnemuseet.

Kommunale bygg hadde et merforbruk på 344 000 sammenlignet med regulert budsjett. Avviket skyldes bl.a. konsultenhonorar i forbindelse med taklekkasjer og ventilasjonsproblemer på skolen, innkjøp av renholdsmidler og forbruksmateriell, økte utgifter til fyringsolje.

Veier og gateløys:

Teknisk enhet har ansvaret for drift og vedlikehold av kommunale veier og gateløys langs kommunale veier. Vintervedlikeholdet av kommunale veier og kommunale gateløys er satt ut til lokale entreprenører.

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheten:

Gateløys, parker, fellesutgifter nærmiljø, vegar og gater.

Vegar og gateløys hadde et mindreforbruk på kr 161 000. Dette skyldes generell innsparing i kommunen.

Bemannings:

Ved utgangen av driftsåret 2021 hadde teknisk enhet 13 årsverk fordelt på administrasjon, renhold og driftsoperatører. Beredskap hadde 13 deltidsansatte i Berlevåg brannvesen i tillegg til brannsjefen.

Pr 31.12.2021 hadde vi følgende fordeling av ansatte:

- Administrasjonen: 3 årsverk fordelt på tre ansatte: teknisk sjef, saksbehandler og teknisk konsulent. Av de tre ansatte var det en kvinne.
- Renhold: 4,5 årsverk fordelt på fem ansatte, hvorav alle var kvinner.
- Driftsenheten: 5 årsverk fordelt på fem ansatte, hvorav én kvinne. En stilling står vakant etter en pågående sak.
- Berlevåg brannvesen: 16 deltidsansatte i 2,4 % stilling, eksklusive brannsjef, hvorav én kvinne. Tre stillinger er ledige.

Målsettinger og satsingsområder:

Teknisk enhet skal levere tjenester i henhold til interne og eksterne krav. Ambisjonsnivået er å være en synlig og kvalitativ enhet som ser samfunnets behov og løser utfordringer raskt og effektivt. Enheten ønsker å fremstå som en bruker- og serviceorientert enhet.

Teknisk enhet yter tjenester til et bredt lag av befolkningen i kommunen og til de fleste enhetene gjennom byggesaksbehandling, fradelinger, planlegging, vedlikehold, drift og renhold av bygninger, anlegg, veier, vann og avløp, renovasjon, feiing og tilsyn, brannvern, næring og utvikling m.m.

Vi fikk ny teknisk sjef – først konstituert, deretter i fast stilling – fra februar 2021. Ny teknisk konsulent ble ansatt i starten av sommeren og vi fikk dermed styrket saksbehandlingsskapasiteten på teknisk.

Renhold ble styrket med en 50% stilling som ble tilsatt på våren.

Teknisk drift mistet dessverre en driftsoperatør etter sykdom. Én stilling holdes foreløpig vakant.

Målsettinger og premisser:

I kommuneplanens samfunnsdel er det foreslått fire temaer for et attraktivt Berlevåg i 2030:

Et kompetent Berlevåg

Teknisk enhet skal jobbe mot et kompetent Berlevåg ved at kommunen blir en mer aktiv medspiller for næringsutvikling ved å bidra til å støtte forsknings- og utviklingsprosjekter i regi av næringslivet i Berlevåg.

Det jobbes med å gå over de digitale løsningene vi har i dag og tilføyer/endrer der det er behov.

Enheden hadde som mål at kompetansekartlegging skulle gjennomføres i 2021. Dette ble ikke utført grunnet manglende administrative ressurser. Det er derfor satt opp på nytt som et mål i 2022. For å følge opp kompetansekartleggingen er det satt som mål videre i planperioden at det skal legges til rette for etter- og videreutdanning for ansatte i enheten.

Teknisk enhet har et godt arbeidsmiljø og jobber med å beholde dette videre framover. Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse i 2021 med gode resultater for både driftsoperatørene og renholderne.

Et utviklingsorientert Berlevåg

For å få et utviklingsorientert Berlevåg kan teknisk jobbe med god arealforvaltning for å legge til rette for gode og fleksible boligtilbud og areal til næring og industri. Dette arbeides med i kommuneplanens arealdel som vil ferdigstilles i 2022. Ny boligplan ble startet på høsten 2021.

Det er ønskelig å utvikle Berlevåg kommune som en energikommune. Det viktigste er å tilrettelegge for nok areal til næring, industri, kraftproduksjon og distribusjon i kommuneplanens arealdel. Detaljreguleringen for Berlevåg industripark startet også opp i 2021. Som grønn energikommune ønsker vi også å bli klimanøytral kommune. Det er noe vi må jobbe med kontinuerlig og ta steg for steg.

Berlevåg kommune har flere reiselivsaktører og vi ønsker å videreutvikle kultur- og naturbasert reiseliv ved at kommunen blir en mer aktiv medspiller for de lokale reiselivsaktørene. Vi som kommune skal bidra til å utvikle Varangerregionen som reiselivsmål.

Barn og unge må høres i samfunnsutviklingen og kommunen må derfor sørge for aktiv medvirkning i planarbeidet. Dette vil gjøres med å blant annet bruke ungdomsrådet aktivt i den kommende planperioden.

Et trivelig Berlevåg

For å skape et attraktivt sentrum i Berlevåg bør det gjennomføres en opprusting av trafikkarealer slik som gateløp, kryss, fortauer og trafikkikkerhet, samt sørge for at alle offentlige områder skal være tilgjengelig for alle. Fylkeskommunen har satt i gang et prosjekt for hovedgata, sammen med dette prosjektet burde kommunen sette av midler til et attraktivt sentrum i budsjettprosessen i 2022.

Det jobbes med å skifte ut gatelysene til LED for bedre belysning og øke trafikksikkerheten.

Et trivelig Berlevåg får vi blant annet ved å ha det ryddig. Kommunen skal ha et større fokus på å holde egne eiendommer og arealer ryddige, samt følge opp ulovlig deponering. Kommunen er i samtaler med FEFO om en lokasjon for hageavfall.

Teknisk konsulent gjorde et godt stykke arbeid med ny forskrift for snøskuter. Den ble klar til snøskutersesongen, noe som er viktig for trivselen i Berlevåg kommune.

Et trygt Berlevåg

Kommunen plikter å kartlegge hvilke uønskede hendelser som kan inntreffe i kommunen, vurdere sannsynligheten for at disse hendelsene inntreffer og hvordan de i så fall kan påvirke kommunen. Resultatet av dette arbeidet skal vurderes og sammenstilles i en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse. Med utgangspunkt i risiko- og sårbarhetsanalysen skal kommunen utarbeide en beredskapsplan. Beredskapsplanen skal inneholde en oversikt over hvilke tiltak kommunen har forberedt for å håndtere uønskede hendelse. Helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse for kommunen og overordnet beredskapsplan skulle vært sluttført i 2019/2020, men er forsinket grunnet manglende ressurser administrativt. Det settes som mål at dette skal være påbegynt i 2022, men er lagt inn på alle årene i kommende planperiode på grunn av at det er en kontinuerlig prosess der man må gjøre jevnlig kartlegginger og vurderinger av hva som kan oppstå.

Situasjonen i Ukraina viser hvor raskt verdensbildet kan endres.

Klimautfordringer er en av punktene som må vurderes i en overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse, men klimaendringer og klimatilpasning skal vurderes i all kommunal planlegging og er derfor lagt inn på alle årene i kommende planperiode.

Viktige hendelser i 2021

Sommeren sto Berlevågs nye flerbrukshus Perla klar for åpning. Det er et flerbrukshus med 25m basseng, ungdomsklubb, lokale for styrketrening og aerobic, sosialt rom og tannklinikk. Et flott bygg som mange har glede av i dag.

I 2021 hadde vi flere vann- og avløpsprosjekter i Berlevåg og Kongsfjord. I Berlevåg ble det bygget til nytt vannverk oppført mellom politistasjonen og helsesentret, her gjenstår selve renseanlegget. Tilhørende ledninger og nødvendige omlegginger er gjort i samsvar med prosjektet. Da ny vannledning ut til hurtigrutekaia og ny ledning fram til nytt vannverk. Ledningen ut til hurtigrutekaia er også lagt til rette for industriutvikling på Revnes. I Kongsfjord har det blitt satt ned en slamavskiller til å rense avløpsvannet. Dette samt tilhørende vann- og avløpsnett og pumpestasjon og asfaltering står ferdig.

Det var også tenkt et anlegg i Søndregate, men dette ble utsatt til 2022 på grunn av lang leveringstid på rørdeler. Ny spylevogn for avløp ble også bestilt i 2021, grunnet lang leveringstid leveres denne i slutten av mars 2022.

Utskifting av lysarmaturer til LED på gatelys fortsetter, det har blitt skiftet i Olsborgveien, Nyrudveien, Fjellveien og resterende del av Øvreveien igjennom Strupen.

Det er igangsatt arbeider med utskifting av lysarmaturene i idrettshallen, grunnet lang leveringstid på armaturene ble ikke dette gjennomført i 2021. Disse skiftes ilet våren/sommeren.

Kjøkkenet på samfunnshuset har blitt renoveret, samt gulvet i lillesalen. Det har blitt et flott lokale, som har vært utleid store deler av 2021.

Detaljregulering av industriområdet på Revnes har startet med planlagt fullføring høsten 2022.

Grunnundersøkelser av industriområder ble også gjort sommeren 2021, denne gikk bra og fikk

positive resultater.

Driftsoperatørene på teknisk har gjennomført flere prosjekter av forskjellige størrelser. Mye av tiden har gått til rutineoppgaver, da vi har vært en person mindre nesten hele året.

En annen viktig jobb var å få landet ny forskrift for snøskuter i Berlevåg kommune. Dette var en omfattende jobb, som vi kom i mål med tidsnok til sesongen.

Framtidige utfordringer:

Personal:

Teknisk enhet har få ansatte og mange ulike fagfelt å bemanne. På enkelte fagområder er vi svært sårbare ved langtidssykemeldinger da det er enkeltpersoner som innehar spesialkompetanse på noen av fagområdene. Det vil prioriteres erfaringsoverføring på disse områdene.

Vedlikehold av kommunale bygg:

Avsetting av midler til vedlikehold av kommunale bygg ligger langt under faktiske behov. Det er etterslep på vedlikeholdet og det vil ta tid å komme opp på et forsvarlig vedlikeholds nivå. Det er viktig å kontinuerlig utføre forebyggende vedlikehold for å unngå mye korrektivt vedlikehold som er vanskelig å forutse i budsjettarbeidet.

Det er behov for å utarbeide en helhetlig vedlikeholdsplan for å synliggjøre ressursbehov for et systematisk vedlikehold. Det må først etableres egnet FDV program hvor aktuelle data må implementeres for å ha et grunnlag for helhetlig vedlikeholdsplan. Det har grunnet lav bemanning og høy aktivitet på teknisk ikke vært tid til å få dette etablert i 2021.

Drift av kommunale bygg:

Flere av de kommunale byggene er kostbare i drift og med stadig strammere budsjett å forholde seg til må det ses på kostnadsbesparende tiltak. Dette kan være i form av investeringer som vil redusere driftsutgiftene, redusere bruk av bygg, brukerbetaling for leie av lokaler/bygg, m.m.

Vann og avløp:

Kommunen ligger på etterskudd for sanering av gammelt ledningsnett. Det vil bli prioritert handlingsplan for kontinuerlig utskiftning av vann og avløp.

Trafikksikkerhet:

Det jobbes med å øke trafikksikkerheten i Berlevåg kommune, da i samarbeid med Statens Vegvesen og Fylkeskommunen. Fylkeskommunen har i 2021 startet med rassikring mellom Kongsfjord og Sandfjorden, samt utbedret tunnelen.

Beredskap:

I tillegg til boliger skal også fritidsboliger som har fyringsanlegg som brukes til oppvarming av byggverk ha behovsprøvd feiing og tilsyn med fyringsanlegget. Det er ikke lenger mulig å unnta fritidsboliger. I 2017 ble det sendt ut kartleggingsbrev til hytteeiere for å få oversikt over aktuelle hytter. På bakgrunn av dette må vi utvide feiertjenesten og få på plass en avtale med en annen kommune da vi ikke har denne tjenesten selv.

Ny forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentraler skal erstatte dagens dimensjoneringsforskrift fra 2002. En viktig endring som foreslås er krav om tre ledere på heltid i alle brann- og redningsvesen; brannsjef, leder forebyggende og leder beredskap. Kravet om tre heltidsstillinger i brann- og redningsvesenet bør oppnås ved samarbeid med andre kommuner. Dette betyr at vi må kjøpe ytterligere tjenester av andre kommuner for å dekke dette kravet da vi verken har kompetanse eller økonomiske ressurser til tre heltidsstillinger innenfor beredskap.

Manglende vedlikehold på utstyr og manglende utdanning, samt øvelser som ikke er gjennomført fører til at vi i dag ikke har røykdykkertjenesten i brannvesenet. For å igjen kunne levere denne tjenesten må vi ha nok utdannet mannskap og overhaldt utstyr for å kunne gjennomføre nødvendige øvelser slik at vi tilfredsstiller kravene.

Oppdatering av beredskapsplanen er planlagt oppstart i 2022.

Næring og utvikling:

Næring og utvikling ligger under teknisk enhet. Enheten skal arbeide med å tilrettelegge for videreutvikling av eksisterende bedrifter, såvel som nyetableringer, og skal være et bindeledd mellom næringslivet og kommunens administrative og politiske ledelse. Enheten er saksbehandler for tilskudd og lån fra egenkapitalfondet og næringsfondet til kommunen. I tillegg ligger planarbeid under enheten. Vi kjøper i dag en 50 % stilling hos Tana kommune som skal bistå oss med planarbeid. I hovedsak utarbeidelse av kommunens samfunnsplan, men også med andre plansaker slik som behandling av dispensasjoner.

Bemanning:

Stillingen som næringskonsulent har stått vakant i 2021. Kontorsjefen har vært saksbehandler og sekretær for utvalget i 2021. Berlevåg kommune kjøper plantjenester hos Tana kommune. Det utgjør en 50 % stilling.

Avvikskommentarer på enheten:

	Regnskap 2021	Revidert budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj. 2021	Regnskap 2020
Næring og utvikling	23 326	61 000	-37 674	56 000	595 727
Næringsfond			0		0
Utviklingsfond	7 793	-20 000	27 793	-30 000	-405 780
Egenkapitalfond			0		0
Plan	521 104	660 000	-138 896	660 000	539 417
SUM TOTAL	552 223	701 000	-148 777	686 000	729 364

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheten:

Næring og utvikling, næringsfond, utviklingsfond, egenkapitalfond og kjøp av plantjenester fra Tana kommune.

I forhold til budsjett var det totalt et mindreforbruk på kr 148 777. I forbindelse med utarbeidelse av kommuneplanens arealdel ble det satt av midler til annonser og konsulentbistand til bl.a. tegningsarbeidet. Det ble ikke utgiftsført noe på dette i 2021.

I løpet av året ble det behandlet 8 saker i næringsutvalget.

Næringsfondet:

I 2021 ble det gitt tilskudd fra Næringsfondet på til sammen kr 585 050:

- Mitkus Berlevåg Fesk AS kr 112 500
- Havblikk Kafe og pub kr 22 500
- Barentsfish Audrius Mitkus kr 80 050
- Kongsfjordbruket kr 370 000

Egenkapitalfondet:

Det ble gitt lån for kr 663 000 fra egenkapitalfondet i 2021:

- Mitkus Berlevåg Fesk AS kr 263 000
- Kongsfjord Shipping AS kr 400 000

Kommunen mottok avdrag på kr 979 630,50 til egenkapitalfondet.

Utviklingsfondet:

Utviklingsfondet er et kraftfond for kjøp og salg av konsesjonskraft.

Prosjekt Berlevåg Industripark:

Prosjekt Berlevåg Industripark er et selvstendig prosjekt med egne økonomiske midler. Berlevåg industripark skal legge til rette for at regionen skal dra nytte av ressursoverskuddet som følge av hydrogenproduksjon. I prosjektet er det oppnådd følgende på de overordnede målene som er satt i kommuneplanen:

Et kompetent Berlevåg

Etablering av KompetanseHUB Berlevåg skal bidra med å utvikle kompetent kompetanse for fremtidige industrietableringer i Berlevåg. Som en del av etableringen skal det opprettes et feltlaboratorium som skal være en arena for kompetanseutveksling/utvikling for elever i videregående skole, studenter ved høyskoler og universitet, samt bidra til etter- og videreutdanning av ansatte i industrien.

Berlevåg kommune inngikk en samarbeidsavtale med Universitetet i Tromsø høsten 2021.

Mål: Tilby stipendordning for elever og studenter som tar relevant utdanning. Det må i løpet av 2021 etableres rutiner og retningslinjer for nevnte stipendordning før tildeling kan iverksettes.

I arbeidet med etablering Berlevåg Industripark er det avdekket flere utredningsbehov. Det er blant annet behov for å kartlegge og vurdere kompetanse for planlagte næringsetableringer. I stedet for å gi studenter stipend, ble det søkt TFFK om heller å tilby 2 studenter (Master eller Bachelor) 2 måneder sommerjobb i 2021 og 2022. Studentene vil/skal utføre oppgaver som Berlevåg Industripark ser vil være nødvendige for videre arbeid.

Det ble søkt Troms og Finnmark Fylkeskommunen om å endre fra utdeling av stipend til sommerjobb for studenter. Søknaden ble innvilget.

2021: Det ble ansatt to masterstudenter i sommerjobb, studentene gjennomførte kompetansekartlegging og utarbeidet rapport. De kartla også en del relevante utdanningsløp. Dette etter samtaler med aktørene som planlegger å etablere seg i Berlevåg Industripark. Studentene utarbeidet også noe presentasjonsmaterieil.

Et utviklingsorientert Berlevåg

Etablering av Berlevåg Industripark AS. Prosjekt Berlevåg Industripark er et fellesprosjekt mellom Berlevåg kommune og Troms og Finnmark Fylkeskommune. Berlevåg Industripark AS skal være utviklingsorientert og bidra til nyetableringer som utnytter de sirkulære prosesser som oppstår ved storskala hydrogen og ammoniakkproduksjon.

Mål: Bedriftsetableringer i Berlevåg Industripark. Oppstart av storskala hydrogen og ammoniakk produksjon vil tidligst skje i 2025. Bedriftsetableringer som utnytter sidestrømmene fra nevnte produksjon kan ikke forventes etablert i særlig grad for investeringsbeslutning for storskala produksjon er tatt. Markedsføring av Berlevåg Industriparks muligheter gjennom hele planperioden.

2021: I 2021 ble det vedtatt av Berlevåg kommune å etablere Berlevåg Næringsutvikling AS. Selskapet har fått i oppgave å søke samarbeidspartnere for å etablere Berlevåg Industripark AS. Dette arbeidet vil pågå i 2022-2023.

Et trivelig Berlevåg

Bidra til å skape nye attraktive kompetansearbeidsplasser. Jamf. overnevnt punkt ang. storskala produksjon må det jobbes for tilbake unge arbeidstaker som kan være med på å skape trivsel og vekst i Berlevåg. Markedsføring av muligheter vil bli gjennomført i hele planperioden.

2021: Det er gjennom året blitt holdt flere innlegg på forskjellige konferanser og møter, samt en del medieoppslag ol. Dette har til sammen vært med på å profilere satsingen i Berlevåg på en fin måte. Sammen med UiT ble det også gjennomført en energikafe med søkelys på satsingen i Berlevåg hvor også innbyggerne ble engasjert. I november var Berlevåg kommune medarrangør til Troms og Finnmark Fylkeskommunes hydrogenkonferanse. Dag 2 av konferansen ble avholdt i Berlevåg med stor suksess.

Et trygt Berlevåg

Arbeide for å skape trygge og bærekraftige industriarbeidsplasser. Jamf. overnevnte punkt ang. storskala produksjon. Markedsføring av muligheter vil bli gjennomført i hele planperioden.

2021: Det er gjennom året blitt holdt flere innlegg på forskjellige konferanser og møter, samt en del medieoppslag ol. Dette har til sammen vært med på å profilere satsingen i Berlevåg på en fin måte.

10. Økonomisk utvikling

Regnskapsprinsipper:

Berlevåg kommune fører regnskapet etter kommunale regnskapsprinsipper nedfelt i kommunelovens § 48 og regnskapsforskriftens § 7. Anordningsprinsippet gjelder i kommunal sektor og betyr at all tilgang og bruk av midler i året, som vedrører kommunens virksomhet, skal framgå av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet.

Driftsregnskapet viser driftsutgifter og driftsinntekter i kommunen og regnskapsresultatet for året. Investeringsregnskapet viser kommunens utgifter i forbindelse med investeringer og utlån med videre, samt hvordan disse er finansiert.

Fra 2020 måtte kommune utarbeide konsolidert regnskap. Det vil si at kommunen skal utarbeide et samlet regnskap for kommunen som juridisk enhet, jf. budsjett- og regnskapsforskriften § 10-1 første ledd. Den økonomiske utviklingen i denne årsmeldingen har derfor med nøkkeltallene for både Berlevåg kommune og det konsoliderte regnskapet. Det konsoliderte regnskapet viser summen av regnskapet til Berlevåg kommune og Berlevåg Havn KF.

I tillegg vil nøkkeltallene for kommunen bli sammenlignet med nøkkeltallene for kostragruppen, snittet for Troms og Finnmark og landet uten Oslo. Fram til og med 2019 har Berlevåg vært i Kostra gruppe 6, men som en følge av kommunereformen som trådte i kraft fra 1.1.2020, ble det gjort en revisjon av kommunegrupperingene som blir brukt i Kostra til publiseringen av tallene fra og med 2020. I den nye inndelingen er Berlevåg plassert i gruppe 15. Det samme gjelder tidligere sammenligning med Finnmark. Der er nøkkeltallene endret til Troms og Finnmark. Tallene for Berlevåg er inkludert Berlevåg Havn KF.

Økonomisk oversikt drift:

Økonomisk oversikt drift etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-6	Regnskap 2021	Revidert Budsjett	Avik	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2020
Rammetilskudd	-70 062 291,00	-69 726 000	336 291	-66 481 000	-67 968 725,00
Inntekts- og formuesskatt	-29 752 410,29	-27 861 000	1 891 410	-26 794 000	-25 530 556,04
Eiendomsskatt	-8 503 039,00	-8 517 000	-13 961	-9 002 000	-8 209 320,20
Andre skatteinntekter	-117 636,00	-118 000	-364	0	-117 636,00
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-284 051,00	-237 000	47 051	-939 000	-1 157 005,00
Overføring og tilskudd fra andre	-26 950 153,17	-27 109 599	-159 446	-18 472 599	-32 063 545,21
Brukerbetalinger	-5 676 190,68	-5 418 658	257 533	-4 948 658	-5 290 318,77
Salgs- og leieinntekter	-13 162 619,90	-11 629 500	1 533 120	-11 490 500	-12 349 441,85
Sum driftsinntekter	-154 508 391,04	-150 616 757	3 891 634	-138 127 757	-152 686 548,07
Lønnsutgifter	79 012 845,19	78 764 933	-247 912	71 055 733	74 366 562,65
Sosiale utgifter	8 900 264,46	9 015 182	114 918	11 513 682	8 868 660,62
Kjøp av varer og tjenester	49 324 719,58	49 348 300	23 580	39 081 654	42 599 297,09
Overføringer og tilskudd til andre	11 962 964,54	11 015 500	-947 465	7 537 346	12 493 136,84
Avskrivninger	12 368 577,17	12 370 000	1 423		10 206 307,82
Sum driftsutgifter	161 569 370,94	160 513 915	-1 055 456	129 188 415	148 533 965,02
Brutto driftsresultat	7 060 979,90	9 897 158	2 836 178	-8 939 342	-4 152 583,05
Renteinntekter	-447 922,79	-478 000	-30 077	-1 109 000	-846 087,37
Utbytter	-2 561 223,00	-2 561 000	223	-3 130 000	-3 186 207,00
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler			0		
Renteutgifter	3 680 177,01	3 910 000	229 823	4 155 000	4 154 451,21
Avdrag på lån	8 581 010,00	8 705 000	123 990	8 035 000	8 376 720,00
Netto finansutgifter	9 252 041,22	9 576 000	323 959	7 951 000	8 498 876,84
Motpost avskrivninger	-12 368 577,17	-12 370 000	-1 423		-10 206 307,82
Netto driftsresultat	3 944 443,95	7 103 158	3 158 714	-988 342	-5 860 014,03
Disponering eller dekning av netto driftsresultat:					
Overføring til investering	1 784,00		-1 784	0	2 402,00
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	162 462,92	938 000	775 537	-1 772 000	3 483 444,16
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-4 108 690,87	-8 041 158	-3 932 467	2 760 342	4 642 629,25
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk			0		-2 268 461,38
Dekning av tidligere års merforbruk			0		
Sum disponeringer eller dekn. av netto driftsresultat	-3 944 443,95	-7 103 158	-3 158 714	988 342	5 860 014,03
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0,00	0	0	0	0,00

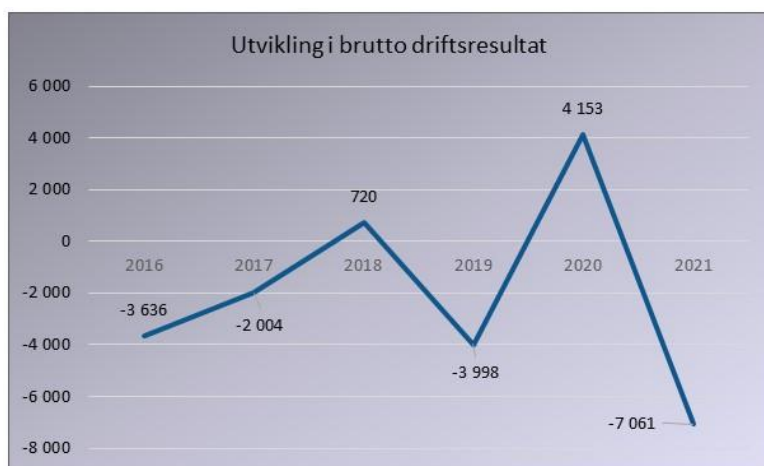
Driftsregnskapet for 2021 avsluttes med et negativt netto driftsresultat på 3,9 mill. kr. Regnskapsåret har vært et utfordrende år for kommunen når det gjelder både ressurser og økonomi. Spesielt innenfor områdene barnevern og helse har det vært utfordringer som følge av mangel på personell. Barnevern måtte leie inn konsulenter og pleie og omsorg måtte leie inn sykepleiere fra vikarbyrå.

I regnskapet for 2021 var det i regulert budsjett vedtatt å bruke 9,4 mill. kr. av disposisjonsfondet. På grunn av merinntekter i regnskapet ble det brukt kun kr 5,3 mill. Resten ble strøket i samsvar med forskriftens § 4-3.

Brutto driftsresultat:

Brutto driftsresultat viser resultatet av den ordinære driften inkludert avskrivninger på varige driftsmidler. Resultatet gir uttrykk for kommunens evne til å betjene lånegjeld, evne til å finansiere deler av årets investeringer over driftsresultatet samt evne til å avsette midler til senere års bruk.

Brutto driftsresultat ble -7 mill. kr. i 2021. Det er det dårligste resultatet kommunen har hatt de siste årene.



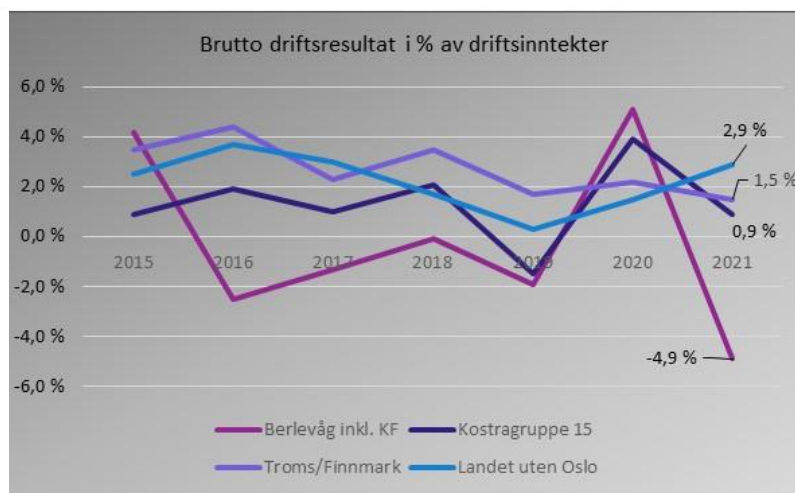
Figuren over viser at resultatet er mye dårligere i 2021 sammenlignet med de fire siste årene.

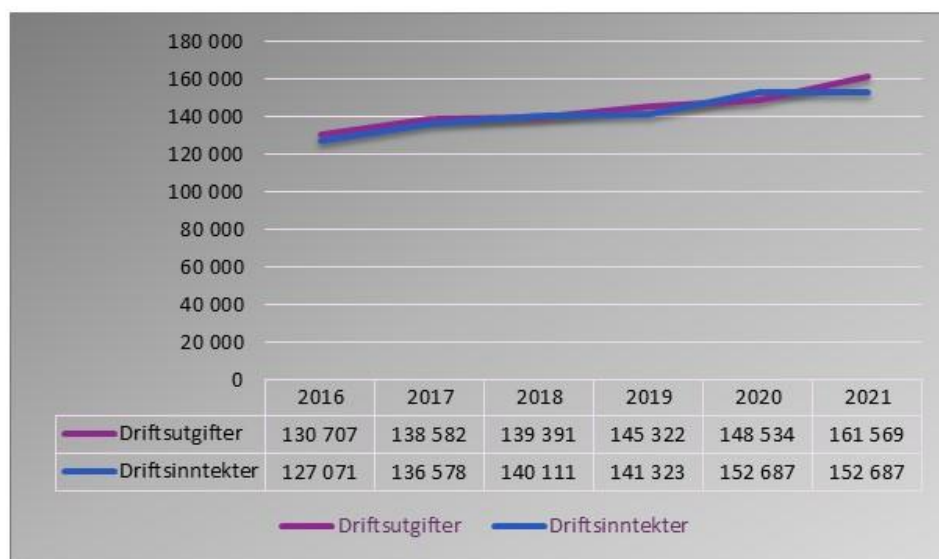
Tall i 1000

Ved utgangen av 2021 var brutto driftsresultat i prosent av driftsinntekter for Berlevåg -4,6 %. Det er det dårligste resultatet kommunen har hatt de siste årene.

I det konsoliderte regnskapet ble brutto driftsresultat negativt med 8,2 mill. kr. I tillegg til Berlevåg kommunens negative brutto driftsresultat på 7 mill. kr., hadde Berlevåg Havn KF et negativt resultat på 1,2 mill. kr.

Resultatet er betydelig dårligere enn både fylkessnittet, snittet for kostragruppe 15, og landsgjennomsnittet.



Utvikling i driftsinntekter og driftsutgifter:

Tall i 1000

Figuren viser at frem til 2020 så har utgifter og inntekter vært tilnærmet lik, mens i 2021 har driftsutgiftene blitt høyere enn driftsinntektene.



Kommunen har i 2021 brukt 199 318 kr. per innbygger, mens inntekter per innbygger var 190 568 kr. Brutto driftsresultat bør være så høyt at det i tillegg til å dekke renter og avdrag på lån, er midler igjen til å sette av på fond. Utviklingen fra 2020 til 2021 medførte at kommunen måtte bruke av disposisjonsfondet til å dekke merforbruket i drift.

Driftsinntekter:

Oversikten nedenfor viser de frie inntektene sett opp mot budsjettet og regnskapet for 2021:

FRIE INNTEKTER 2021	Regnskap 2021	Reg. budsj. 2021	Avvik	Oppr. budsj 2021	Regnskap 2020
Rammetilskudd	70 062 291	69 726 000	336 291	66 481 000	67 968 725
Skatt på inntekt og formue	29 752 410	27 861 000	1 891 410	26 794 000	25 530 556
Sum rammetilskudd og skatt	99 814 701	97 587 000	2 227 701	93 275 000	93 499 281
Eiendomsskatt	8 503 039	8 517 000	-13 961	9 002 000	8 209 320
Sum frie inntekter	108 317 740	106 104 000	2 213 740	102 277 000	101 708 601

Sum rammetilskudd og skatt har totalt hatt en økning på 6,6 mill. kr sammenlignet med 2020. Selve rammeoverføringen har gått ned med kr 675 000 bl.a. som følge av nedgang i innbyggertall, men siden kommunen har fått midler til Interkommunalt samarbeid Vestre Varanger og Korona, øker rammetilskuddet totalt med litt over 2 mill. kr.

Skatteinntangen økte med 4,2 mill. fra 2020 til 2021. Usikkerhet for hvordan koronapandemien ville slå ut økonomisk i kommunesektoren gjorde at staten justerte opp skattøre for 2021. Dette er en av årsaken til at kommunene fikk en økning i skatteinntekten på ca. 16 %. Det høye skattenivået vil

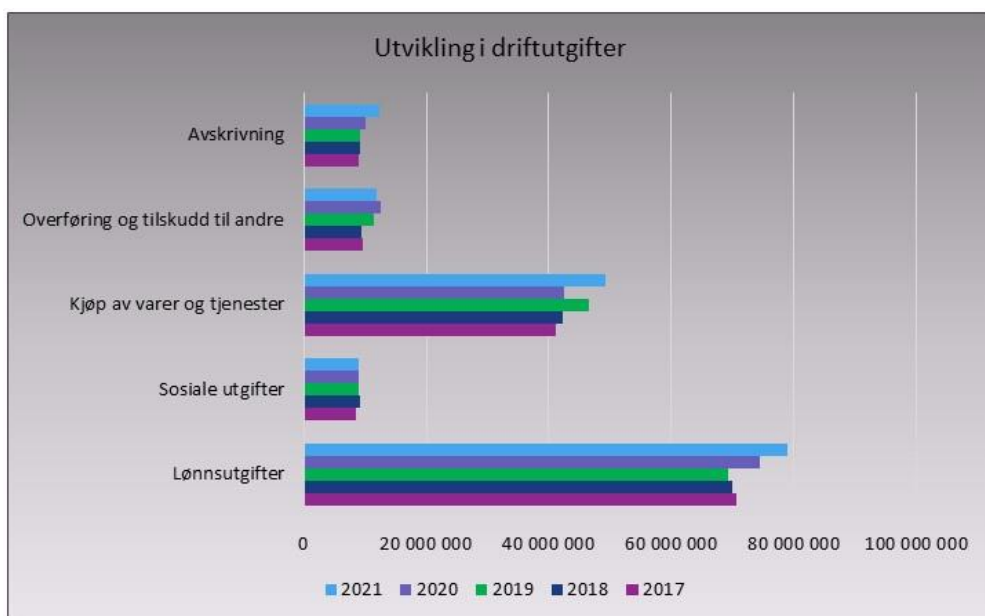
imidlertid ikke fortsette inn i 2022. Staten tok grep for å minske skatteinntektene ved å sette ned skattøren igjen for 2022.

Eiendomsskatten har hatt en økning i skatten fra verk og bruk og boliger sammenlignet med 2020.

Totalt sett ble økningen i sum driftsinntekter fra 2020 til 2021 på 1,8 mill. kr. Kommunen har hatt en nedgang fra i posten overføringer og tilskudd fra andre. Nedgangen i refusjon fra fylkeskommunen på 3,6 mill. kr skyldes midler kommunen fikk i forbindelse med koronapandemien i 2020. I tillegg hadde kommunen en reduksjon i refusjon ressurskrevende brukere på ca. 2 mill. kr.

Driftsutgifter:

Figuren nedenfor viser utviklingen i driftsutgiftene de siste fem årene:



Den største økningen i sum driftsutgifter fra 2020 til 2021 er på kjøp av varer og tjenester og lønnsutgifter. Kommunen har leid inn konsulenter for å avhjelpe barnevernstjenesten for 2,8 mill. kr. Strømutgiftene økte med ca. 1 mill. kr fra året før, sykepleiemangel medførte at helse måtte kjøpe tjenester fra vikarbyrå, samt at kommunen måtte leie inn juridisk bistand i forbindelse med en rettsak. Utgifter til prosjektledere i forbindelse med Vestre Varanger samarbeid slår også ut som økning i utgiftene, men disse utgiftene finansieres med skjønnsmidler.

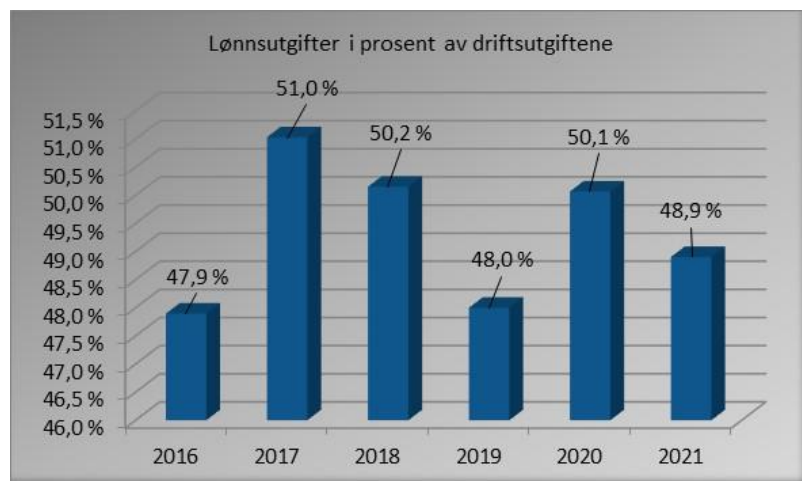
Kommunens lønnsutgifter:

	Regnskap	Regulert	opprinnelig	Regnskap
Lønnsanalyse drift	2021	Budsjett	Budsjett	2020
Fast lønn (010)	63 806 954	64 744 944	61 562 944	61 503 720
Lønn til vikarer (020)	4 791 018	4 218 654	1 977 654	2 965 516
Lønn til ekstrahjelp (030)	1 209 555	956 886	487 688	1 428 907
Overtidslønn (040)	2 283 382	1 788 500	863 500	2 028 184
Annen lønn og trekkpliktige godtgjørelser (050)	3 053 084	3 072 779	1 849 779	2 398 197
Lønn renhold (075)	1 971 029	1 809 775	1 790 775	1 804 582
Godtgjørelse folkevalgte (080)	1 097 472	1 133 393	1 133 393	1 087 324
Trekkp./oppg.pliktig, ikke arb.giveravg.pl.lønn (089)	168 918	184 002	550 000	391 230
Skyss og kost (160, 165)	631 433	856 000	840 000	758 902
Sum lønnsutgift	79 012 845	78 764 933	71 055 733	74 366 563
Pensjon (090)	8 900 264	9 015 182	11 513 682	8 868 661
Sum brutto lønnsutgift	87 913 109	87 780 115	82 569 415	83 235 223
Lønnsrefusjoner (710)	-4 199 341	-4 073 000	-692 000	-4 612 715
SUM NETTO LØNNSUTGIFT	83 713 768	83 707 115	81 877 415	78 622 508

Det har vært en økning i sum lønnsutgifter fra 2020 til 2021 på kr. 4,6 mill. Trekker man fra lønnsrefusjoner, har det vært en økning på ca. 5,1 mill. kr. Reduksjon i lønnsrefusjoner er årsaken til økningen.

Det har vært størst økning i fastlønnsposten og vikarposten. Den største økning er på Pleie og omsorg, men også Legetjenesten, Barnevern, Drift administrasjon og barnehagen har hatt økning i lønnsutgiftene. Økningen på teknisk skyldes at en stilling som har stått vakant noen år, ble besatt igjen i november 2020.

Sammenlignet med regulert budsjett, er sum netto lønnsutgift i balanse. Nærmere forklaring på lønnsavvikene er beskrevet under hver resultatenhet.



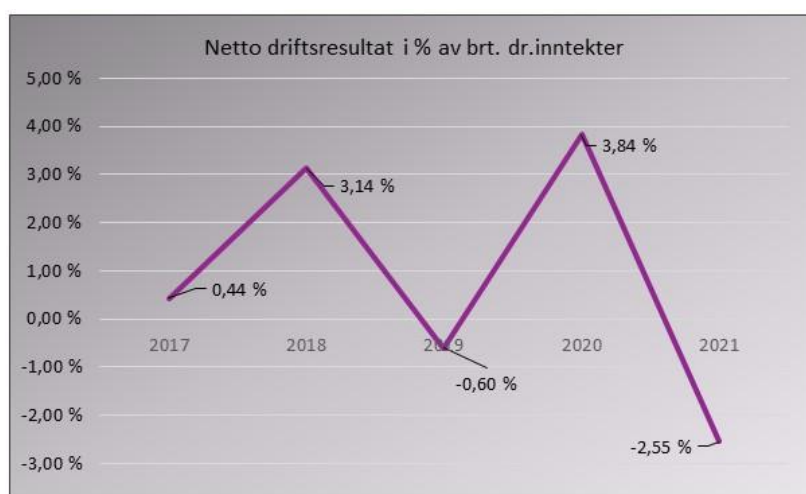
Selv om lønnsutgiftene øker med 4,6 mill. kr fra 2020 til 2021, går andelen i prosent av driftsutgifter ned i samme periode. Det skyldes at den største økningen i sum driftsutgifter ligger på andre utgiftsposter. Figuren nedenfor viser utviklingen de siste årene.

Netto driftsresultat:

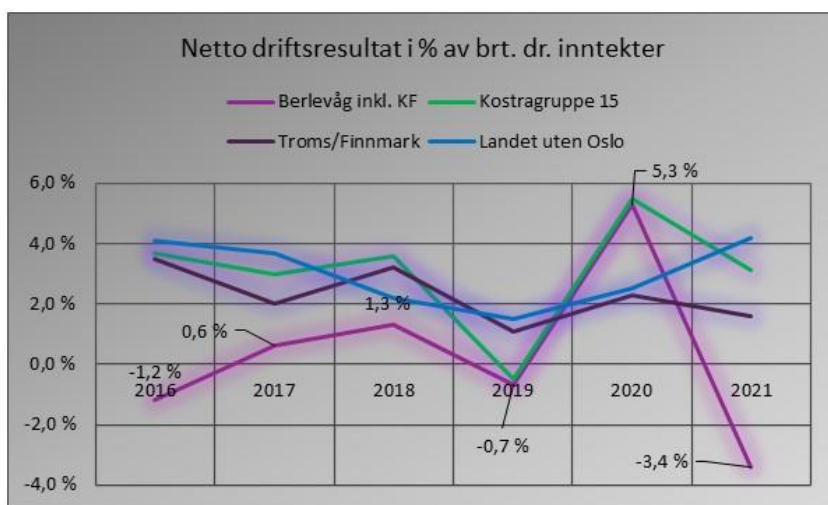
Netto driftsresultat blir sett på som den viktigste enkeltindikatoren for å vurdere den økonomiske situasjonen i kommunene. Netto driftsresultat viser hvor mye som kan benyttes til finansiering av investeringer eller avsettes til senere bruk, og er dermed et uttrykk for kommunens økonomiske handlefrihet. Teknisk beregningsutvalg anbefaler at netto driftsresultat over tid bør ligge på 1,75 % av brutto driftsinntekter for å ha en sunn kommuneøkonomi.

Netto driftsresultat kommunen:

Kommunens netto driftsresultat for 2021 var negativ med 3,9 mill. kr. I prosent av driftsinntekter blir det -2,55 %, noe som er mye lavere enn anbefalt nivå. Det negative driftsresultatet ble dekket av disposisjonsfond slik at kommunen fikk ikke et fremførbart underskudd som må dekkes inn senere år. Figuren nedenfor viser utviklingen av netto driftsresultat de siste fem årene. Resultatet for 2021 er det dårligste resultatet kommunen har hatt de siste årene.

**Netto driftsresultat konsolidert regnskap:**

I det konsoliderte regnskapet ble netto driftsresultat negativt med kr 6,2 mill. kr. I tillegg til at kommunen hadde et negativt netto driftsresultat på 3,9 mill. kr. hadde Berlevåg Havn KF et negativt resultat på 2,3 mill. kr.



Tabellen viser at resultatet for 2021 er det dårligste resultatet kommunen har hatt de siste årene. Resultatet er betydelig dårligere enn for snittet av fylket, kostragruppe 15 og landet.

Korrigert netto driftsresultat for kommunen:

Kommunen har også i 2021 mottatt driftsinntekter som er øremerket spesifikke formål. Det vil si at de kan ikke brukes til ordinær drift. Bl.a. har kommunen fått Prosjektskjønnsmidler til prosjekt «Interkommunalt samarbeid i Vestre Varanger» på 3,1 mill. kr, og til å dekke utgifter i forbindelse med Korona har kommunen mottatt 1,5 mill. kr, samt at det er kommet midler fra statsforvalteren på kr 800 000 til å videreføre stilling i barnevernet.

Siden eventuelle avsetninger av disse midlene foretas etter netto driftsresultat, fører disse inntektene til at netto driftsresultat i utgangspunktet blir bedre. Det kan derfor være greit å se på netto driftsresultat etter netto bundne fondsmidler. Da får man et mer korrekt bilde av netto driftsresultat.

Netto driftsresultat for kommunen	2021
Netto driftsresultat iht. årsregnskapet	3 944 444
Bruk av bundne fond	-4 217 937
Avsetning til bundne fond	4 380 400
Korrigert netto driftsresultat til kommunens driftsaktivitet	4 106 907

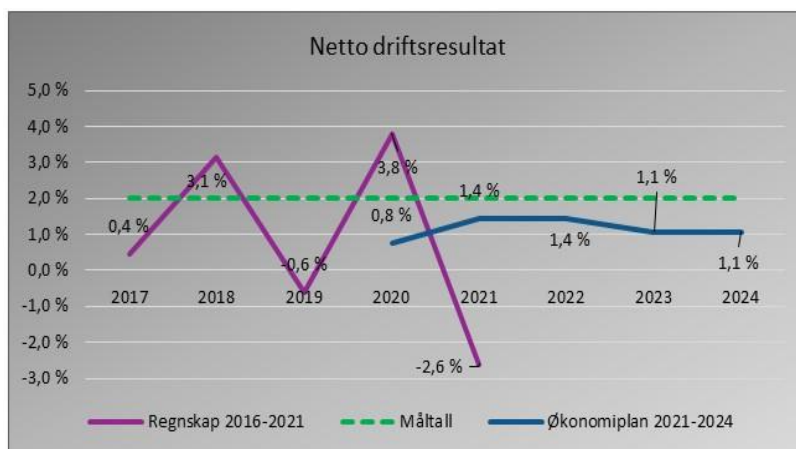
Korrigert netto driftsresultat etter netto bundne fondsmidler utgjør -2,66 % av sum driftsinntekter, dvs. at det blir litt dårligere ved å korrigere for bundne fond.

Korrigert netto driftsresultat konsolidert regnskap:

Berlevåg Havn KF har ingen netto bundne fondsmidler, så korrigeringen for det konsoliderte regnskapet blir:

Netto driftsresultat for konsolidert regnskap	2021
Netto driftsresultat iht. årsregnskapet	6 204 119
Bruk av bundne fond	-4 217 937
Avsetning til bundne fond	4 380 400
Korrigert netto driftsresultat til kommunens driftsaktivitet	6 366 582

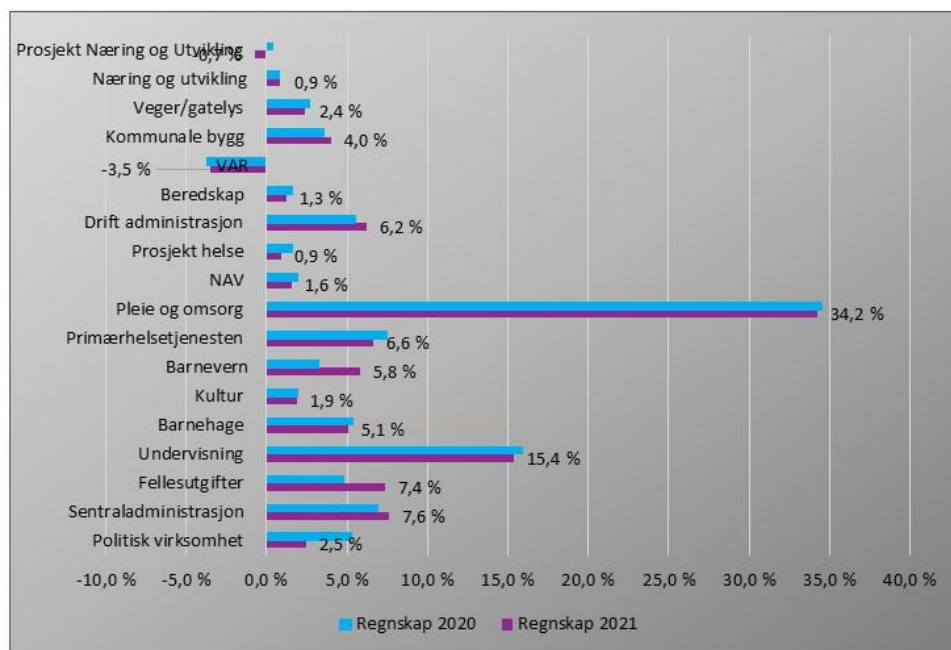
I økonomiplanen for 2021-2024 ble det vedtatt at kommunen skal forsøke å få en resultatgrad på 2 % i planperioden. Figuren nedenfor viser resultatgraden for regnskapsperioden 2017-2021, økonomiplanperioden 2021-2024 mot måltallet for planperioden.



For 2021 var det ifølge økonomiplan budsjettert med en resultatgrad på 1,4 %, mens det endelige resultatet viser -2,55 %. Ser man på korrigert resultatgrad som ble -2,66 %, så ligger det betydelig under både det anbefalte nivået, og det som var opprinnelig budsjettert.

Andel av netto driftsutgifter fordelt på resultatenehetene:

Figuren nedenfor viser fordelingen av netto driftsutgifter



Barnevern, sentraladministrasjon, fellesutgifter, teknisk enhet drift og kommunale bygg har økning i driften sammenlignet med 2020. Sentraladministrasjon og teknisk enhet drift har økning som følge av at stillinger som sto vakant i 2020 var besatt igjen i 2021. Kommentarer til drift og forklaring til eventuelle avvik blir gitt under hver resultatenehet.

Konsolidert regnskap og fremført til inndekning i senere år:

I kommunens konsoliderte regnskap nedenfor er regnskapet til Berlevåg kommunes og Berlevåg Havn KF slått sammen.

KONSOLIDERT REGNSKAP	Regnskap	Regulert	Opprinnelig	Regnskap
ØKONOMISK OVERSIKT DRIFT	2021	Budsjett	Budsjett	2020
Sum driftsinntekter	-168 733 983	-164 343 757	-151 336 757	-173 983 189
Sum driftsutgifter	176 984 049	173 005 915	134 657 415	165 450 159
Brutto driftsresultat	8 250 066	8 662 158	-16 679 342	-8 533 030
Finansinntekter	-3 047 202	-3 089 000	-4 289 000	-4 147 676
Finansutgifter	17 942 765	18 473 000	18 748 000	17 811 176
Motpost avskrivninger	-16 941 511	-16 943 000		-14 085 176
Netto driftsresultat	6 204 119	7 103 158	-2 220 342	-8 954 706
Overføring til investering	4 853	0	0	2 402
Nto avsetn til eller bruk av bundne driftsfond	162 463	938 000	-1 772 000	3 483 444
Nto avsetn til eller bruk av disposisjonsfond	-4 474 174	-8 041 158	3 952 342	4 805 121
Bruk av tidl års regn.messig mindreforbruk				-2 268 461
Dekning av tidligere års merforbruk				2 932 200
Sum disponeringer el dekning av nto dr.resultat	-4 306 858	-7 103 158	2 180 342	8 954 705
Fremført til inndekning i senere år	1 897 261	0	-40 000	0

Ser man på disse to regnskapene samlet får man et underskudd på ca. 1,9 mill. kr. som må fremføres til inndekning i senere år. Årsaken til underskuddet er at Berlevåg Havn KF hadde et negativt netto driftsresultat på 2,2 mill. kr. Foretakets disposisjonsfond som var på kr 365 483 ble brukt til å dekke deler av det negative resultatet, men det gjenstår fremdeles 1,9 mill. kr.

Dersom merforbruket i driftsregnskapet til foretaket ikke fullt ut er dekket inn i regnskapsåret etter at merforbruket oppstår, skal det resterende overføres fra kommunen til foretaket i budsjettet for det andre året etter at merforbruket oppsto.

INVESTERINGSREGNSKAP:

Bevilgningsoversikt investering Budsjett- og regnskapsforskriften § 5-5	Regnskap 2021	Regulert budsjett	Avvik	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2020
Investeringer i varige driftsmidler	38 922 105,54	43 254 000	4 331 894	26 125 000	78 655 442,34
Tilskudd til andres investeringer					
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	376 842,00	377 000	158	416 000	415 111,00
Utlån av egne midler					
Avdrag på lån	11 755 016,00	11 755 000	-16	0	780 740,00
Sum investeringsutgifter	51 053 963,54	55 386 000	4 332 036	26 541 000	79 851 293,34
Kompensasjon for merverdiavgift	-736 180,00	-890 000	-153 820	-25 000	-14 122 531,94
Tilskudd fra andre	-15 158 679,66	-15 142 000	16 680		-1 007 000,00
Salg av varige driftsmidler	-59 991,00	-60 000	-9		-96 746,00
Salg av finansielle anleggsmidler					
Utdeling fra selskaper					
Mottatte avdrag på utlån av egne midler			0		-54 000,00
Bruk av lån	-34 151 354,08	-38 308 000	-4 156 646	-26 100 000	-63 438 107,45
Sum investeringsinntekter	-50 106 204,74	-54 400 000	-4 293 795	-26 125 000	-78 718 385,39
Videreutlån			0		850 772,11
Bruk av lån til videreutlån			0		-850 772,11
Avdrag på lån til videreutlån	814 713,00	815 000	287	815 000	781 380,00
Mottatte avdrag på videreutlån	-1 388 184,50	-1 387 000	1 185	-600 000	-1 553 176,95
Netto utgifter videreutlån	-573 471,50	-572 000	1 472	215 000	-771 796,95
Overføring fra drift	-1784		1 784		-2402
Netto avsetn til el. bruk av bundne investeringsfond	866,00		-866		1 166,00
Netto avsetn til el. bruk av ubundne investeringsfond	-373 369,30	-414 000	-40 631	-631 000	-359 875,00
Dekning av tidligere års udekket beløp			0		
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-374 287,30	-414 000	-39 713	-631 000	-361 111,00
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0,00	0	0	0	0,00

Kommunens brutto investeringsutgifter i 2021 var på kr 38,9 mill. Investeringen ble finansiert ved bruk av låneopptak, mva-kompensasjon, spillemidler og salgsinntekter ved salg av tomter.

Kommunen mottok totalt kr 14 570 000 i spillemidler på basseng/flerbrukshall prosjektet i 2021. Av disse ble 3 470 000 brukt til å finansiere investeringsprosjekter. Resten ble brukt til å betale ekstraordinære avdrag på lån. Det ble totalt betalt 11,7 mill. kr i ekstraordinære avdrag på lån.

I tillegg til investeringsprosjekter blir videreutlån (startlån) til innbyggerne samt innbetalte avdrag på startlån bokført i investeringsregnskapet. Ved inngangen av 2021 hadde kommunen 32 låntakere. I løpet av 2021 var det 9 lån som ble innfridd. Det ble ikke gitt nye startlån. Per 31.12.21 hadde kommunen 23 låntakere.

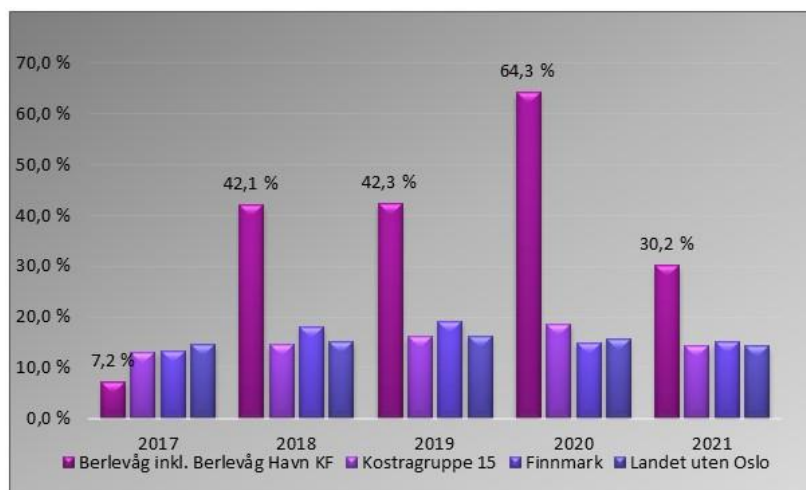
Mottatte avdrag som kommunen får inn på startlån kan utelukkende brukes til å nedbetale gjeld. Merinntekten på mottatte avdrag, som ikke er brukt til å finansiere avdrag til Husbanken, blir derfor enten satt av til bundne investeringsfond (255 – Husbankmidler), eller det brukes til å nedbetale

ekstraordinært ned på lån. I regnskapet for 2021 ble merinntekten på mottatte avdrag brukt til å betale ekstraordinært ned på lån.

Kommunen har hatt følgende investeringsprosjekter i 2021:

Bevilgningsoversikt investering Budsjett- og regnskapsforskriften § 5-5, 2. ledd	Regnskap 2021	Regulert budsjett	Avvik	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2020
4907 - Garasje Kongsfjord					268 965,61
4910 - Vann - oppgradering ledningsnett	13 424 285,38	15 000 000	1 575 715	11 000 000	1 417 240,74
4911 - Avløp - oppgradering ledningsnett					1 180 317,42
4912 - VA nettet Kongsfjord	13 900 264,12	14 500 000	599 736	6 400 000	1 976 537,90
4914 - Vannverket Berlevåg	8 464 054,30	8 600 000	135 946	8 600 000	573 641,20
4916 - Spylevogn VA		394 000	394 000		
4917 - Detaljplan Berlevåg Industripark	1 177 407,00	1 976 000	798 593		
4921 - Berlevåg Basseng, Flerbrukshall	1 756 091,74	2 575 000	818 908	0	65 050 948,84
4931 - Skileikeanlegg/Sykelbane	13 113,00	21 000	7 887	125 000	0,00
4932 - Helsesenter på kostning tak	-108 108,00	-107 000	1 108	0	1 040 543,00
4934 - Nye Gatelys					521 695,00
4941 - Berlevåg Kunstgressbane	294 998,00	295 000	2	0	6 625 552,63
Sum investeringer i varige driftsmidlene	38 922 105,54	43 254 000	4 331 894	26 125 000	78 655 442,34

Figuren nedenfor viser at det har vært en nedgang i brutto investeringsutgifter i prosent av brutto driftsinntekter sammenlignet med 2020. Både kommunen og foretaket har hatt nedgang i investeringsutgiftene. Nøkkeltallet kan antyde noe om fremtidig belastning på driftsbudsjettet gjennom avdrag og renter, for den delen av investeringene som er lånefinansiert.



Sammenlignet med Troms og Finnmark, kostragruppe 12 og landsgjennomsnittet ligger Berlevåg veldig høyt i brutto investeringsutgifter.

KOMMUNENS BALANSEREGNSKAP

Kommunens balanseregnskap viser eiendeler, gjeld og egenkapital, jfr. hovedoversikt for balanse i regnskapsdokumentet. Balanseregnskapet gir grunnlag for å komme fram til ulike nøkkeltall. I noen av nøkkeltallene nedenfor ser vi kun på kommunens regnskap, men i tabellene som viser KOSTRA nøkkeltall fra SSB er tall fra foretaket og IKS med.

Ifølge finansreglementet skal administrasjonen rapportere på kommunens likviditet:

Konto	Pr 31.12.2021	Pr 31.12.2020	Pr 31.12.19
Sum kontantkasse	12 927	53 100	77 065
Sum disponible bankinnskudd	43 222 437	54 965 813	88 542 050
Sum udisponible bankinnskudd (skatt)	3 123 990	2 666 895	2 760 938
SUM	46 359 354	57 685 808	91 380 053

Oversikten viser at Berlevåg kommune ved utgangen av året hadde 43,2 mill. i disponible midler. I tillegg var det kr 3,1 mill. i udisponible midler (trukket skatt fra ansatte). Sammenlignet med 2020 er det en reduksjon på kr 11,7 mill. I 2020 hadde kommunen høyere bankinnskudd som følge av forsinkelser i investeringsprosjektet.

Alle midler, foruten kontantkasser er plassert i Sparebank 1 Nord-Norge med ordinære renteaftaler. Ingen midler er plassert med binding.

Lånegjeld:

Lånegjeld kommunen:

Kommunens langsiktige gjeld (eksklusiv pensjonsforpliktelsene) var ved utgangen av 2021 på 264,4 mill. kr. Det er en økning på kr 5,5 mill. sammenlignet med 2020.

Av den langsiktige gjelden er kr 3,7 mill. lån fra Husbanken som kommunen har lånt ut videre som startlån. Ubrukte lånemidler ved utgangen av 2021 var kr 4,8 mill. Av dette er kr 719 000 lånemidler som skal lånes ut som startlån.

I tillegg til lån i finansinstitusjoner har kommunen pensjonsforpliktelser til KLP og SPK på kr 201,6 mill. Det er en reduksjon på kr 13 mill. sammenlignet med 2020.

Konsolidert lånegjeld:

Det konsoliderte regnskapet viser samlet lånegjeld for Berlevåg kommune og Berlevåg havn KF.

Ved utgangen av 2021 hadde foretaket en lånegjeld på kr 129,9 mill. Det var en økning på 12,2 mill. kr sammenlignet med 2020. Lånegjelden i det konsoliderte regnskapet ved utgangen av 2021 var på 394,2 mill. kr

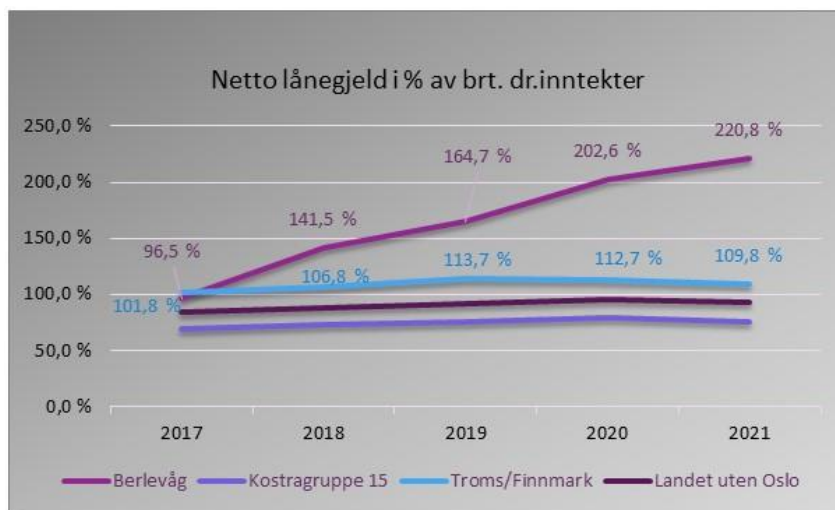
Figuren nedenfor viser utviklingen i lånegjelden de siste fem årene:



Tall i 1000

Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter:

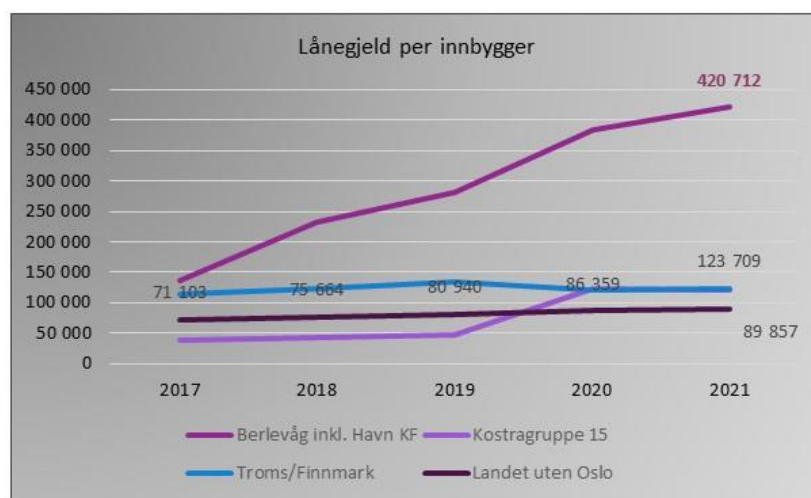
Nøkkeltallet sier noe om hvor mye av kommunens langsiktige gjeld som skal betjenes av kommunens ordinære driftsinntekter. Figuren nedenfor viser samlede tall for kommunen, foretak og IKS:



Flere anbefalinger er at nøkkeltallet ikke bør overstige 75 % for å ha kommunaløkonomisk bærekraft over tid. Både Berlevåg, Troms og Finnmark og landsgjennomsnittet ligger over anbefalt nivå. Kostragruppe 15 ligger omtrent på anbefalt nivå. Berlevåg ligger langt høyere enn alle man her sammenligner seg med når det gjelder lånegjeld.

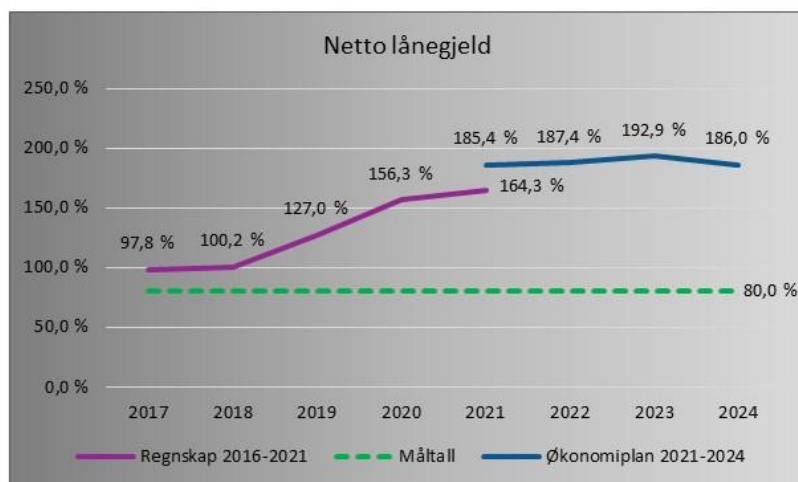
I økonomiplanen ble det vedtatt at kommunen på sikt skal klare å komme ned på en netto lånegjeld på 80 %. Dette måltallet er lite sannsynlig at kommunen når i denne planperioden, men det skal jobbes for å få ned lånegjelden.

Figuren nedenfor viser at kommunens lånegjeld per innbygger er betraktelig mye høyere enn både kostragruppe 15, fylkessnittet og landsgjennomsnittet. Kommunen hadde ved utgangen av 2021 høyest gjeld i landet, sett i forhold til innbyggere og inntekt. Dette er også hovedårsaken til det negative netto driftsresultatet til kommunen.



Tall i 1000

Figuren nedenfor viser netto lånegjeld for kommunen (ekskl. foretak) de siste 5 årene, sammenlignet med økonomiplanperioden 2021-2024 og vedtatt måltall:

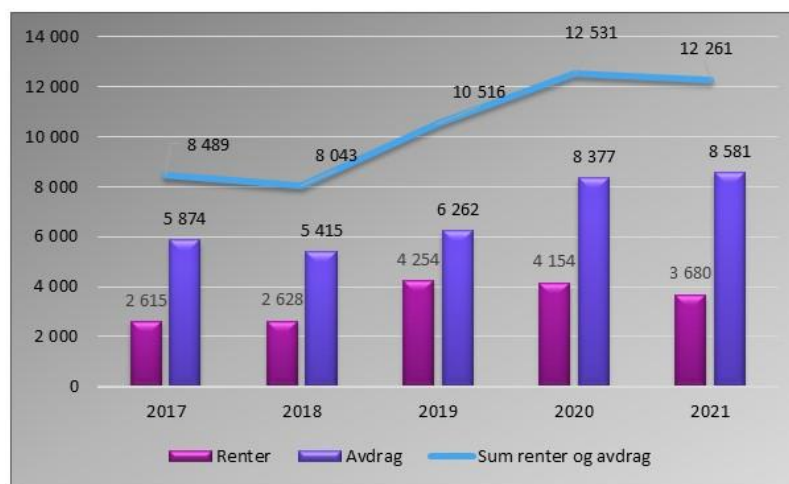


Det var i økonomiplanen beregnet at netto lånegjeld ville bli 185,4 % av driftsinntektene i 2021. Kommunen fikk høyere driftsinntekter enn budsjettert, samt at det ble betalt ekstraordinært ned på gjelden. Nøkkeltallet for kommunen for 2021 ble 164,3 % og ga derfor et bedre resultat enn forventet.

Utvikling i renter og avdrag

Det har vært en liten økning i og avdragsbelastningen i 2021 som følge av økt lånegjeld, mens renteutgiftene har gått noe ned som følge av de lave rentene pga. koronapandemien.

Figuren nedenfor viser utviklingen i rente- og avdragsutgiftene som er ført i driftsregnskapet de siste fem årene:



Ved utgangen av året var kommunens andel med lån på fast rente 50,13 %, mens andelen på flytende rente var 49,87 %.

Tall i 1000

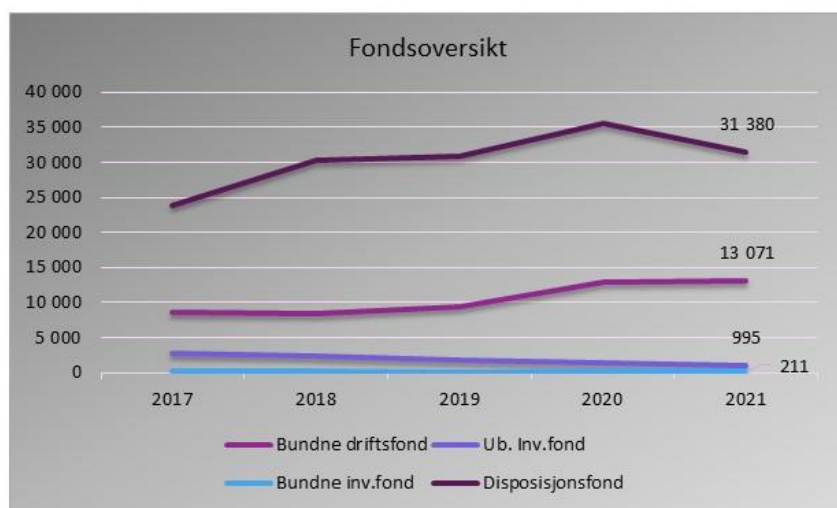
I 2021 ble det betalt kr 12,2 mill. i renter og avdrag på lån i driftsregnskapet. I tillegg ble det betalt kr 814 713 i ordinære avdrag på startlånene, samt at det ble betalt ekstraordinært avdrag på lån på kr 11 755 016 i investeringsregnskapet.

Ifølge den nye kommuneloven § 14-18 1. ledd, kan ikke den gjenstående løpetid for kommunens samlede gjeldsbyrde overstige den veide levetiden for kommunens anleggsmidler ved siste årsskifte. Beregnet minste tillatte avdrag for 2021 var 8 606 554 mill. kr. Faktisk betalte avdrag i

driftsregnskapet var 8 581 010 kr. Det vil si at kommunen betale kr 25 544 for lite i avdrag over driftsregnskapet.

Fondsmidler

Kommunen har fire forskjellige typer fondsmidler. Figuren nedenfor viser utviklingen i de forskjellige fondene de siste fem årene:



Tall i 1000

Bundne driftsfond:

Bundne driftsfond består av eksterne midler som er øremerket bestemte formål. Det vil si at det er midler som ikke står til kommunestyrets disposisjon. Bundne driftsfond økte totalt med kr 162 000 fra 2020 til 2021. Driftsfondet økte med at kommunen mottok øremerkede midler som f.eks. samarbeidsprosjekt Vestre Varanger og koronatilskudd som skal tildeles til lokale bedrifter, men fondet ble også redusert med 1,1 mill. kr. som følge av underdekning på vann, avløp og renovasjon. Kun selvkostområdet for feiing hadde overdekning.

Ubundne investeringsfond:

Midlene på ubundne investeringsfond kan kun brukes i investeringsregnskapet. I 2021 ble det brukt kr 373 000 av fondet til å finansiere egenkapitaltilskuddet til KLP.

Bundne investeringsfond:

Bundne investeringsfond kan kun brukes til å finansiere utgifter i investeringsregnskapet. Fondet er økt med kr 866 i 2021 som er avsetning av renteinntekter på fond Tilfluktsrom.

Disposisjonsfond:

Disposisjonsfond er midler som kommunestyret disponerer, og som kan benyttes både i drifts- og investeringsregnskapet. Disposisjonsfond består av følgende fond:

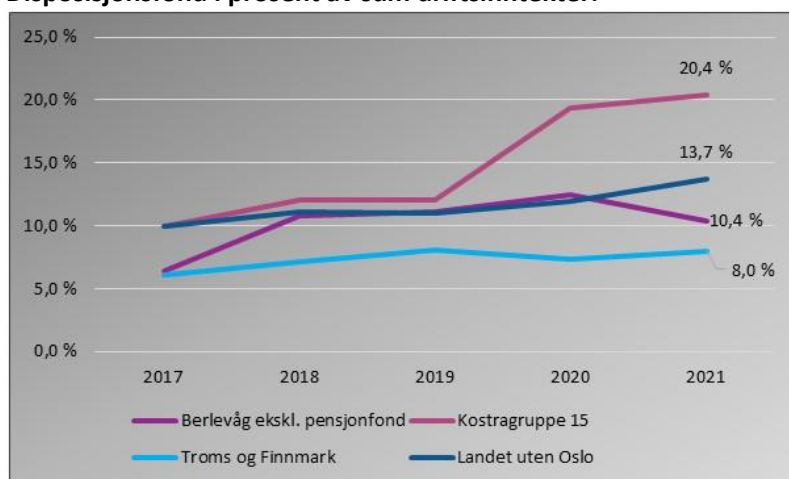
Disposisjonsfond	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Disposisjonsfond	12 228 811	15 577 741	10 972 892
Fond Aktivt Uteliv	20 000	20 000	20 000
Fond AMU	38 476	38 476	38 476
Fond Eldreomsorg	70 000	77 998	77 998
Utviklingsfond	1 898 677	1 843 016	1 781 305
Kulturfond	500	53 000	150 000
Egenkapitalfond	921 117	576 041	327 939
Pensjonsfond	15 378 819	16 465 819	15 275 244
Lysløyve Skihytta	76 477	76 477	76 477
Flyktningetjeneste		0	1 565 608
Voksenopplæringsmidler	547 000	560 000	560 000
Coronamidler Næring 2020	200 000	200 000	
SUM DISP.FOND	31 379 877	35 488 568	30 845 939

Kommunens disposisjonsfond blir høyt som følge av pensjonsfondet. Selve disposisjonsfondet per 31.12.21 var på kr 12,2 mill.

Det ble i 2021 avsatt kr 1,1 mill. til disposisjonsfondet, mens det brukt 5,2 mill. kr. Avsetningen som ble gjort var til Egenkapitalfondet og utviklingsfondet. I det regulerte budsjettet var det vedtatt at det skulle brukes 9,4 mill. totalt av disposisjonsfondet, men pga. at kommunen fikk inn mye høyere skatteinntekt enn budsjettet og utgiftene til bl.a. barnevernstjenesten ble mye lavere enn forutsatt, ble 4,1 mill. av den budsjettet bruken av disposisjonsfond strøket ihht. regnskapsforskriften.

Kommunens disposisjonsfond utgjør 18,9 % av brutto driftsinntekter ved utgangen av 2021. Det er en reduksjon fra 2020. Trekker man fra pensjonsfondet utgjør disposisjonsfondet 10,4 % av driftsinntektene. Siden pensjonsfondet kun er en regnskapsteknisk bokføring som skal brukes til å regulere premieavvik med, er det ikke knyttet likviditet til fondet. Bruker derfor nøkkeltallet eksklusiv pensjonsfondet i analysen.

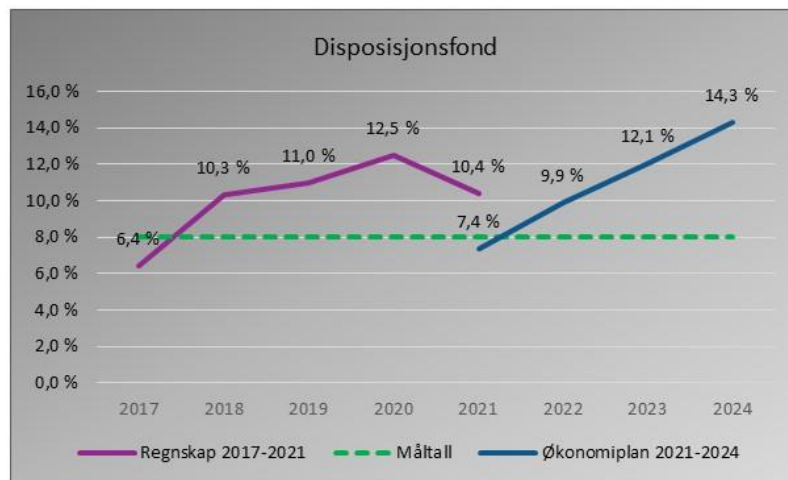
Disposisjonsfond i prosent av sum driftsinntekter:



Kommunen ligger mye lavere enn kostragruppe 15 og landsgjennomsnittet, men ligger litt over fylkessnittet.

I økonomiplanen for 2021-2024 ble det vedtatt at måltallet for disposisjonsfond i % av driftsinntekter skulle settes til 8 % hvert år i planperioden. Figuren nedenfor viser utviklingen for regnskapet for 2015-2020, mot vedtatt disposisjonsfond i planperioden sammenlignet med vedtatt måltall.

Figuren viser at nøkkeltallet har vært over 8 % de siste fire årene. I budsjettet for 2021 var det beregnet at nøkkeltallet skulle være 7,4 %, men pga. høyere driftsinntektene enn budsjettet ble det brukt 4,1 mill. kr mindre av disposisjonsfondet enn planlagt.

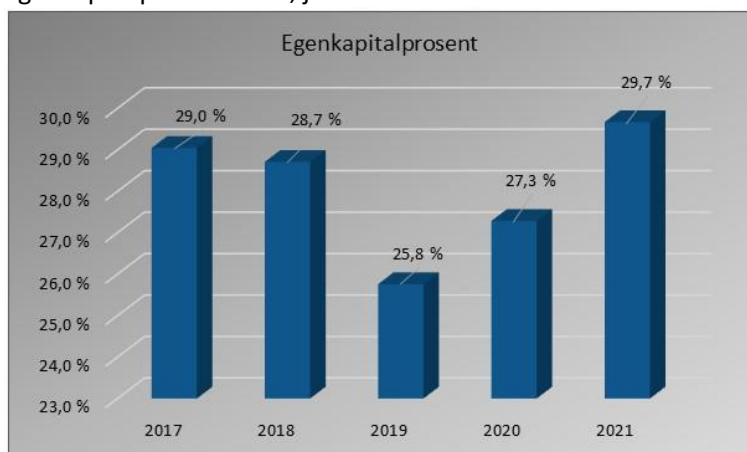


Berlevåg Havn KF hadde ikke disposisjonsfond per 31.12.21, så det konsoliderte nøkkeltallet er lik kommunens tall.

Soliditet:

Egenkapitalprosent:

Soliditeten sier noe om kommunens evne til å tåle tap. Dette måles ofte med en egenkapitalprosent som gir informasjon om hvor stor andel som er finansiert med egenkapital. Det vil si at jo større egenkapitalprosenten er, jo bedre er soliditeten.



Det har vært økning i egenkapitalprosenten fra 2020 til 2021. Hovedårsaken til økningen er nedgangen i langsiktig gjeld som følge av reduksjon i pensjonsforpliktelsene

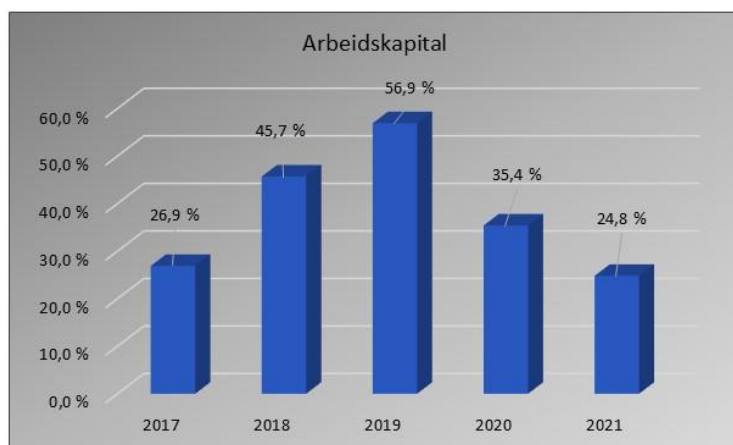
I det konsoliderte regnskapet har egenkapitalprosenten økt fra 27,23 % i 2020 til 28,56 % i 2021. Økningen her skyldes også reduksjon i pensjonsforpliktelsen, dvs. nedgang i sum langsiktig gjeld.

Likviditet:**Arbeidskapital ex. premieavvik i prosent av driftsinntekter:**

Arbeidskapitalen er lik omløpsmidler (eksklusivt premieavvik) fratrukket kortsiktig gjeld.

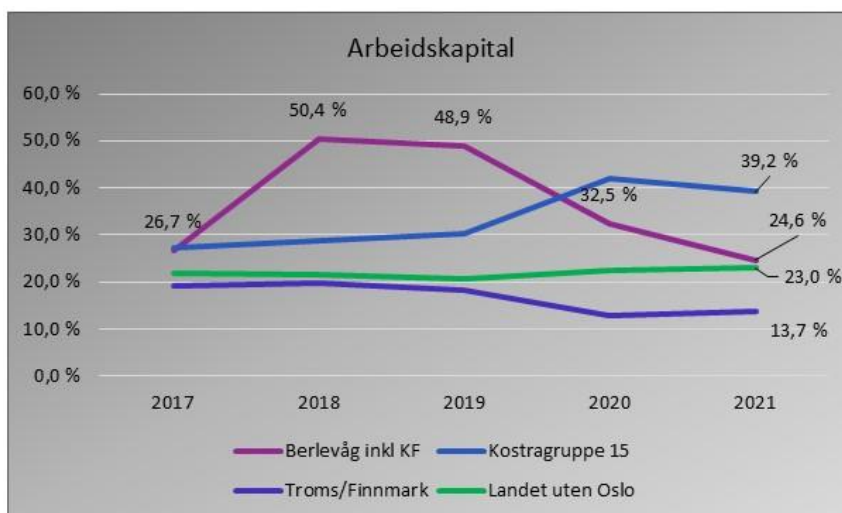
Arbeidskapitalen omfatter bankinnskudd, verdipapirer (aksjer, sertifikater og liknende) og kortsiktige fordringer, fratrukket leverandørgjeld og kassakredittlån. Premieavvik er regnskapsteknisk definert under kortsiktige fordringer/gjeld, men er egentlig bare en periodiseringspost. Premieavviket er derfor trukket fra for å få et bedre mål på likviditeten.

Arbeidskapitalen benyttes for å angi likviditet, og sier noe om kommunens evne til å betale forpliktelsene etter hvert som de forfaller. Arbeidskapitalen bør være positiv, og normtall for tilfredsstillende arbeidskapital er at den bør utgjøre 10 – 15 % av driftsinntektene.



Kommunen har hatt nedgang i arbeidskapitalen noe som hovedsakelig skyldes reduksjon i bankbeholdningen. I 2020 hadde kommunen 12,3 mill. kr i ubrukte lånemidler som skulle brukes til å finansiere investeringsprosjekter i 2021. I 2021 er beholdningen kun 4,8 mill.

Arbeidskapitalen i det konsoliderte regnskapet var 24,6 % ved utgangen av 2021. Det er en nedgang fra fjoråret. Sammenlignet med kostragruppe 15 er det lavt, men vi ligger høyere enn både fylkessnittet og landsgjennomsnittet.





Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00382-1
Saksbehandler Mirjam Hammeren

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

1. TERTIAL 2022 - BERLEVÅG KOMMUNE

Forslag til vedtak/innstilling:

Tertialrapport 1 – 2022 tas til orientering.

Vedlegg:

Tertialrapport 1 - 2022

Saksframstilling:

Det vises til vedlagte tertialrapport for 1. tertial 2022.

Bakgrunn:

Merknader:

Tertialrapport 1 2022

Berlevåg kommune



Innholdsfortegnelse

1 Berlevåg.....	3
1.1 Innledning	3
1.2 Rådmannens kommentar	3
1.3 Resultatoppnåelse.....	4
1.4 Økonomisk utvikling.....	5
3 Politisk virksomhet	15
4 Sentraladministrasjon	16
7 OPPVEKST	19
8 Undervisning	21
9 Barnehage	22
11 Barnevern.....	24
12 Primærhelsetjenesten	26
13 Pleie og omsorg	27
14 NAV.....	30
15 TEKNISK ENHET DRIFT	31
16 Teknisk administrasjon.....	32
17 Beredskap	33
18 Vannavløprensasjon	34
19 Kommunale bygg	35
20 Vegergatelys	37
21 Næring og utvikling.....	38

1 Berlevåg

1.1 Innledning

Tertialrapporten er en rapport basert på budsjett og vedtatte målsettinger i vedtatt økonomiplan:

I løpet av året er det to hovedrapporteringer til kommunestyret, per 30. april og 31. august. Her foretas det en grundig gjennomgang av regnskapet i forhold til budsjettet. I tertialrapportene skal det fremgå om virksomheten holdes innenfor de vedtatte budsjetttrammene. Dersom det ikke er tilfelle, må det settes i verk tiltak for å gjenvinne budsjettbalansen. Det er sektorlederne i samarbeid med økonomiavdelingen som har ansvaret for regnskapsrapporten.

Hensikten med rapporten er å gi politikerne større innblikk i driften av Berlevåg kommune, med spesiell vekt på den økonomiske utviklingen. Dette vil forhåpentligvis gi politikerne bedre beslutningsgrunnlag i saker av økonomisk karakter.

Vi minner om det særlige ansvaret de budsjettansvarlige i enhetene har til å påse at en budsjettpost ikke overskrides.

Tertialrapportens oppbygging:

Den økonomiske utviklingen for 1. tertial beskrives ved hjelp av hovedoversikter, diagrammer og kommentarer. Rapportens første del tar for seg utviklingen i kommunens totale økonomi. For å vise utviklingen i økonomien benytter vi skjemaet Økonomisk oversikt drift. Denne hovedoversikten er utarbeidet i henhold til forskriftene for kommunale og fylkeskommunale budsjetter og regnskaper

Lønnsutviklingen i perioden vises i en egen tabell. Dette fordi lønnsutgiftene er kommunens største utgiftsart.

Ideelt sett skal ca. 36,36 % av lønnsbudsjettet være brukt pr. 30.april. For de andre utgiftsartene skal ca. 33,36 % av budsjettet være brukt. Dette forutsetter at utgiftene fordeler seg jevnt over året. Dette vil de sjelden gjøre. Noen utgifter kommer bare en gang i året, mens andre kommer tolv eller flere ganger i året. Periodiseringen av budsjettet skal kompensere for dette, men dessverre lar dette seg ikke gjøre på alle arter i økonomisystemet.

1.2 Rådmannens kommentar

Ved årsskiftet, altså inngangen til tertialet vi nå rapporterer for, sto landet vårt fortsatt i en pandemi som i stor grad skulle prege nesten to år av våre liv. Ved utgangen av tertialet er de nye begrepene korona og covid så godt som ute av hukommelsen. Til gjengjeld vet alle hvor Ukraina er og hva ukrainerne kjemper for.

Om 2021 var et unntaksår kan vi allerede konstatere at inneværende år blir langt mer dramatisk. Russland angrep sin nabo Ukraina 24. februar i år. Krigen ble raskt så dramatisk i sin utvikling, så brutal i sin gjennomføring, og så skremmende med sine perspektiver, at selv den fjerneste avkrok i Europa ble merket av den. Med ett ble så godt som alt samarbeid med våre russiske naboer avsluttet. Tidlig i krigens fase ble det klart at den humanitære situasjonen ville kreve kollektiv innsats fra et helt kontinent. Mange millioner ukrainere ville på kort varsel måtte tilbys oppholdstillatelse og tak over hodet.

Berlevåg har gode forutsetninger for å ta imot ukrainske flyktninger: vi har en infrastruktur som er dimensjonert for langt flere innbyggere enn vi har i dag, vi har stor ledig kapasitet på boligmarkedet, og vi har arbeidsplasser i primær- og sekundærnæringen med relativt lave kompetansekrav. Etter forespørsel fra nasjonale myndigheter meldte vi derfor inn at Berlevåg kan ta ansvar for inntil femti ukrainske flyktninger. Om vi i løpet av året skulle få så mange flyktninger vil dette isolert sett være en fordel for kommunen vår: støtteordningene er gode, å integrere ukrainerne vil være en relativt enkel oppgave, og vi Berlevåg trenger flere innbyggere. Flyktningssituasjonen har naturligvis preget sentraladministrasjonens arbeid, og en egen flyktningkonsulent er ansatt – foreløpig for et halvt år.

Administrasjonen har i tertialperioden jobbet intenst med prosjekt Vestre Varanger. Prosjektet representerer en stor omstilling for berørte ansatte, og noe vi naturligvis må ta hensyn til. For

administrasjonen er det derfor viktig å understreke at alle ansatte vil forbli på sine arbeidsplasser, men at lederansvaret vil kunne flyttes til den aktuelle vertskommune. Arbeids- og lønnsvilkår vil harmoniseres mellom kommunene, noe som særlig vil virke positivt for de som i dag har «dårligst» vilkår.

Regnskapet for første kvartal viser et merforbruk på kr. 761 552. Merforbruket er særlig merkbart på helse (vikarbruk og medikamenter) og barnevern. På helse er det imidlertid et betydelig mindreforbruk på lønn og sosiale utgifter da vi har hatt flere vakante stillinger i perioden. Vi har i tertialperioden jobbet mye med rekruttering til helse- og omsorgstjenesten så vel som til andre kommunale enheter. I stor grad har vi lyktes: pr. i dag er det først og fremst i administrasjonen at stillinger fortsatt står vakant.

Rådmannen har meldt det inn diverse ganger tidligere, og velger å gjøre det igjen: at vi ikke ender med større mindreforbruk skyldes at vi holder bemanningen på rådhuset på et absolutt minimumsnivå. En konsekvens av dette er at de få gjenværende ansatte blir slitne; på sikt risikerer vi derfor et langt høyere sykefravær om vi ikke snart klarer å øke ressursene på rådhuset.

Vinteren var hard. Brøytemannskapene i Berlevåg Maskin har jobbet for fullt gjennom perioden. Kommunen har etter en anbudsrunde inngått ny rammeavtale med selskapet. Også på andre områder har kommunen gått til rammeavtaler, herunder på konsulenttjenester for teknisk, medisinsk forbruksmateriell, samt kjøp av vikarbyråttjenester i helsevesenet. Disse skal gi oss rimeligere innkjøpsavtaler med leverandørene, samt at vi får anskaffelsene inn i en lovlig og formalisert ramme.

Rådmannen vil avslutte med å takke alle ansatte for en god innsats gjennom første tertial 2022.

1.3 Resultatoppgjøret

Målstyringen i Berlevåg kommune skal gjøres i henhold til et målhierarki. 17. desember 2020 vedtok kommunestyret forslaget til samfunnsdel under den kommende kommuneplanen. Med dette er Berlevåg kommet et godt stykke videre i å få på plass et planverk i henhold til plan- og bygningslovens bestemmelser. Kommuneplan står øverst i planhierarkiet, og målene i øvrig planverk skal ta utgangspunkt i de overordnede målene slik de fremkommer i kommuneplanen.

Budsjett og økonomiplan tar derfor, fra og med budsjett for 2021, utgangspunkt i de mål kommuneplanens samfunnsdel lister opp. Målene der konkretiseres sektorvis. Fra og med budsjettåret 2021 og tilhørende økonomiplan er målene strukturert under fire temaer, eller overordnede mål:

1. Et kompetent Berlevåg
2. Et utviklingsorientert Berlevåg
3. Et trivelig Berlevåg
4. Et trygt Berlevåg

Til sammen skal måloppnåelse under disse fire temaene bidra til vår hovedvisjon som er å gjøre Berlevåg *attraktiv*. Med dette mener vi at det skal være attraktivt å bo i Berlevåg, det skal være attraktivt å besøke Berlevåg, og det skal være attraktivt å drive næring i Berlevåg. Om Berlevåg skulle miste sin attraktivitet, eller forringe den i alvorlig grad, vil stedet tape innbyggere og kapital i enda større grad enn hittil.

Opgaven er - dessverre - ikke enkel. Befolkningsstatistikken viser at vi i første tertial har mistet 16 innbyggere og ligger nå nede på 890 registrerte innbyggere. Å snu en trend som har vært nedadgående siden 1980-tallet er åpenbart en krevende oppgave. Bevisstheten rundt spørsmålet, både politisk og blant våre innbyggere, gjør at det fortsatt må være lov å være optimist for framtida. Oppmerksomheten Berlevåg blir gjenstand for hos nasjonale myndigheter såvel som i næringslivet bekrefter at trenden faktisk kan snu.

Konkret om måloppnåelsen tas sektorvis i de påfølgende kapitlene.

1.4 Økonomisk utvikling

1.4.1 Økonomisk oversikt drift

Regnskapet er periodisert så langt det har latt seg gjøre pr 1.tertial. Dette for å få et mest mulig korrekt regnskap ift periodens budsjett. Det vil derfor være enkelte forskjeller mellom revidert og opprinnelig budsjett.

I hovedoversikt drift fremkommer det at Berlevåg kommune har et merforbruk på kr 761 552 pr 1.tertial, i forhold til periodens budsjett.

Sum driftsinntekter ligger kr 1 736 408 lavere enn budsjett. Posten Overføringer og tilskudd fra andre er kr 168 174 høyere enn budsjettet, noe som primært skyldes økt refusjon fra Helfo og refusjon for lønnsutgifter dialyse.

Sum driftsutgifter ligger kr 85 903 lavere enn budsjettet. Tallene internt i postene er likevel verdt å merke seg. Lønn og pensjon har mindreforbruk på nesten 2,8 mill, noe som omtales nærmere under eget avsnitt. Det er samtidig et merforbruk på kjøp av varer og tjenester på nesten 2,9 mill. Merforbruket her skyldes blant annet økte utgifter til medisiner og medisinsk forbruksmaterieell, utgifter til reise og eget bilhold, avgifter/gebyrer og lisenser, merutgifter til juridisk bistand og leie av konsulenter (Finnut innkjøps sirkel, rekruttering, barnevern mm), samt merutgifter til leie av sykepleievikarer. Kommunen har hittil i år også en merutgift på kr 510 000 til kjøp av institusjonsplass barnevern.

Brutto driftsresultat er på kr 7 663 206. Dette er ikke bra, da det viser at driftsinntektene er 7,66 mill lavere enn driftsutgiftene i perioden.

Netto driftsresultat er på kr 12 717 902, som er 774 854 høyere enn budsjett. Denne burde ideelt sett vært lavere enn kr 0, slik at kommunen kan dekke løpende alle driftsutgifter og finansutgifter med løpende inntekter (driftsinntektene). Når dette tallet er høyere enn kr 0, så må merutgifter dekkes ved bruk av fond.

Renteinntekter og utbytte ligger kr 28 512 lavere enn budsjettet. Kommunen har færre renteinntekter enn budsjettet pga fortsatt lav rente og lite penger på bok etter store investeringer de siste årene. Utlånsrenter og låneavdrag er lavere enn budsjettet, noe som skyldes periodisering. Se nærmere forklaring under egne avsnitt.

Til tross for at kommunen har tilført nesten 3,9 mill ved bruk av disposisjonsfond og bundne fond, så klarer kommunen ikke å dekke alle utgiftene pr 1.tertial, og merforbruket totalt er dermed på kr 9 652 600 første tertial. Det gjøres oppmerksom på at dette er et periodisert budsjett, slik at dette vil endre seg utover året.

Økonomisk oversikt drift 1/22

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Rammetilskudd	-25 251 912	-26 579 800	1 327 888	-66 373 000	-25 863 817
Inntekts- og formuesskatt	-8 559 657	-9 156 000	596 343	-27 468 000	-7 465 896
Eiendomsskatt	0	0	0	-11 371 000	7 014
Andre skatteinntekter	0	0	0	-118 000	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	-75 000	-90 000
Overføringer og tilskudd fra andre	-6 375 015	-6 206 841	-168 174	-19 842 599	-7 594 440
Brukerbetalinger	-1 683 440	-1 623 216	-60 224	-4 809 658	-1 821 660
Salgs- og leieinntekter	-3 345 597	-3 386 172	40 575	-12 177 000	-3 493 742
SUM DRIFTSINTEKTER	-45 215 621	-46 952 029	1 736 408	-142 234 257	-46 322 541
Lønnsutgifter	26 892 169	28 740 372	-1 848 203	75 928 625	25 922 308
Sosiale utgifter	2 137 670	3 146 012	-1 008 342	9 336 059	2 054 115
Kjøp av varer og tjenester	18 458 704	15 558 862	2 899 842	37 805 800	18 288 889
Overføringer og tilskudd til andre	5 390 284	5 496 652	-106 368	10 456 000	3 878 945
Avskrivninger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSUTGIFTER	52 878 827	52 941 898	-63 071	133 526 484	50 144 257
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	7 663 206	5 989 869	1 673 337	-8 707 773	3 821 716
Renteinntekter	-163 570	-192 082	28 512	-659 000	-125 753
Utbytter	0	-10 000	10 000	-3 155 000	0
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0	0
Renteutgifter	1 731 294	2 039 748	-308 454	4 895 000	1 624 226
Avdrag på lån	3 486 972	4 115 513	-628 541	10 055 000	3 374 025
NETTO FINANSUTGIFTER	5 054 696	5 953 179	-898 483	11 136 000	4 872 498
Motpost avskrivninger	0	0	0	0	0
NETTO DRIFTSRESULTAT	12 717 902	11 943 048	774 854	2 428 227	8 694 214
Disponering eller dekning av netto driftsresultat	0	0	0	0	0
Overføring til investering	700 893	700 000	893	700 000	431
Avsetninger til bundne driftsfond	20 381	20 000	381	36 000	10 804
Bruk av bundne driftsfond	-2 856 682	-2 811 000	-45 682	-4 758 000	-1 386 168
Avsetninger til disposisjonsfond	82 106	81 000	1 106	3 150 773	78 691
Bruk av disposisjonsfond	-1 012 000	-1 042 000	30 000	-1 557 000	-1 146 000
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0	0
SUM DISP./DEKN AV NETTO DRIFTSRESULTAT	-3 065 302	-3 052 000	-13 302	-2 428 227	-2 442 242
FREMFORT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	9 652 600	8 891 048	761 552	0	6 251 972

1.4.2 Utvikling i skatt og rammetilskudd

Rammetilskudd	Faktisk	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett	Pr april 21
Rammetilskudd	-25 345 400	-25 399 600	54 200	-63 499 000	-24 888 400
Inntektsutjevning	144 488	-1 129 200	1 273 688	-2 823 000	46 183
Skatt på inntekt og formue	-8 559 657	-9 156 000	596 343	-27 468 000	-7 465 896
SUM NETTO	-33 760 569	-35 684 800	1 924 231	-93 790 000	-32 308 113

Pr 1.tertial ligger kommunen kr 1 924 231 under budsjettet totalt på rammetilskudd og skatt. Rammetilskuddet ligger 54 200 høyere, inntektsutjevningen 1 273 688 lavere og skatteinntekten 596 343 lavere enn budsjettet.

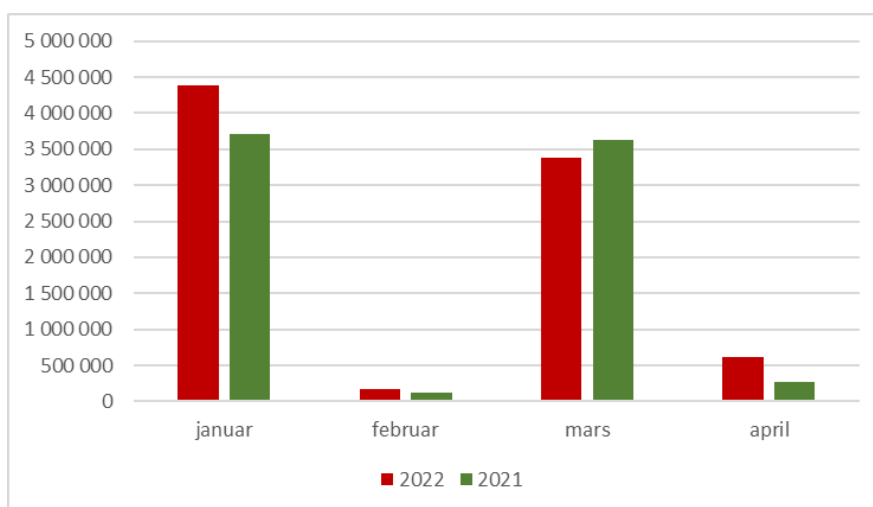
Inntektsutjevningen ligger lavere fordi dette kompenseres ut fra skatteinntekter, noe som først skjer 2 måneder etter skattemåned. Skatteinntekter ligger lavere da de inntektsføres i måneden etter skattemåned. Dersom man sammenligner skatteinntektene med samme periode i 2021 så ligger kommunen 1,1 mill høyere enn denne perioden. Det er høy aktivitet i samfunnet, spesielt i primærnæringene. Samtidig skyldes økningen generelt i stor grad innbetaling av forskuddstrekk for 6.termin 2021.

Regjeringen la frem revidert nasjonalbudsjett 12.mai 22 (RNB22). Der kom det frem at kommunene har fått høyere skatteinntekter enn forutsatt. Derfor settes skattøret ned, slik at ikke alle skatteinntektene vil tilfalle kommunene, men kommunen vil likevel få en total økning. Staten anslår at Berlevåg da vil få en skatteinntekt på kr 28 574 000 i 2022, dvs en økning på kr 1 106 000. Og fordi Berlevåg får en lavere skatteinntekt enn gjennomsnittskommunen, anslår staten at inntektsutjevningen vil øke med kr 1 531 000. Dvs en total økning på kr 2 637 000.

Kommunene fikk ikke kompensert noe ifm merutgifter korona for 2022. Dette til tross for at KS hadde oppfordret kommunene til å inngå avtaler med ansatte om forhøyet lønnskompensasjon ved koronarelatert fravær, med bakgrunn i en forståelse av at staten ville dekke dette i ettertid.

Evt budsjettreguleringer innenfor dette området vil først skje til høsten, da det kan komme ytterligere endringer i 2022.

Oversikt over skatteinntekter pr måned



1.4.3 Lønnsutvikling

Lønnsutvikling 1.tertial 2022

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Fast lønn	22 473 555	24 384 128	-1 910 573	65 263 448	22 254 365
Vikarlønn	1 124 304	1 099 604	24 700	2 356 877	1 022 366
Ekstrahjelp	450 276	499 168	-48 892	757 888	184 527
Overtid	531 778	401 424	130 354	886 500	369 447
Annen lønn og tr p godtgjørelser	1 158 649	1 018 732	139 917	2 719 491	885 114
Vedlikehold og nybygg	660 964	703 780	-42 816	1 908 310	601 056
Lønn folkevalgte	296 790	342 872	-46 082	1 114 111	296 400
Kvalifiserings- og intr.stønad	0	0	0	50 000	112 612
Skyss og kost	195 853	290 664	-94 811	872 000	196 421
Sum lønnsutgifter	26 892 169	28 740 372	-1 848 203	75 928 625	25 922 308
Pensjon	2 137 670	3 146 012	-1 008 342	9 336 059	2 054 115
Sum brutto lønnsutgift	29 057 168	31 886 384	-2 829 216	85 264 684	27 976 423
Lønnsrefusjoner	-1 263 299	-1 253 332	-9 967	-1 760 000	-1 660 397
Sum netto lønnsutgift	27 766 540	30 633 052	-2 866 512	83 504 684	26 316 026

Sum netto lønnsutgift for 1.tertial 2022 er på kr 27 766 540, og ligger kr 2 866 512 under budsjett for perioden.

Mindreforbruket på lønn utgjør 1,85 mill, mens mindreforbruket på pensjon utgjør 1 mill. Mindreforbruket pensjon skyldes at reguleringspremie til KLP først belastes til høsten.

Mindreforbruket på lønn skyldes delvis at flere stillinger har vært helt eller delvis vakante i denne perioden, blant annet deler av stilling til sekretær, helseleder, aktivtør 50 %, 50 % psykiatrisk sykepleier, flere sykepleierstillinger, fysioterapeut, samt helsesykepleier. Barnehagen har et mindreforbruk lønn på kr 143 000.

Flere enheter har merforbruk på lønn, noe som skyldes blant annet innleie av vikarer ved fravær, sluttavtale, merforbruk overtid og vaktgodtgjørelser mm.

Årets lønnsoppgjør gjennomføres først i andre tertial, med lokale forhandlinger på senhøsten.

Ser man på Sum lønnsutgifter hittil i år opp mot samme periode i 2021, så har det blitt brukt kr 970 000 mer hittil i 2022. Dette til tross for tidligere nevnte vakante stillinger. Det har blant annet vært økning i følgende hjemler:

- 50 % økonomikonsulent
- 100 % prosjektleder økonomi
- økning i hjemler på helse, ifm krav om fast arbeid for vikarer med lange kontrakter
- økning i hjemmel sekretær skole.

Lønn kommenteres særskilt av enhetene.

Lønnsoppgjøret for 2022 er et hovedoppgjør. Det var budsjettert et oppgjør på 3,2 %, mens det ferdige forhandlede oppgjøret (mai 22) endte på 3,84 %, som fordeler seg på kronetillegg, overheng og lønnsglidning (dvs ikke samme prosentmessige økning på alle arbeidstakere). De sentrale tilleggene

gis med tilbakevirkende kraft fra 1. mai 2022 for alle arbeidstakere i kap. 4. Tilleggene varierer med ansiennitet og stillingsgruppe. I tillegg ble det fremforhandlet en økning av godtgjøring for særskilt arbeidstid spesielt rettet mot turnusarbeidere i helse og omsorg, høyere tillegg for arbeidstakere med 16+ års ansiennitet, økt tillegg for utvalgte stillingsgrupper med lang ansiennitet (hovedsaklig lærere) samt at nyutdannede arbeidstakere med minimum 3 års høyskole får et høyere sentralt tillegg. Disse tilleggene gis fra 01.01.2023.

Når det gjelder årets pensjonspremie for KLP (fakturert premie), så blir den vesentlig dyrere enn budsjettet, noe som ble varslet allerede i februar. Dette kom av at SSB og Norges bank kom med høyere anslag på lønnsvekst for 2022 rett før årsskiftet. Dette vil medføre høyere reguleringspremie (regulering av avsatte pensjoner). Det har også blitt varslet om tilbakeføring av overskudd, som også ble høyere enn forutsatt i budsjettprosessen. Effekten av dette vil likevel bli økte kostnader til pensjon KLP. Det var budsjettet med kr 8,1 mill, mens reguleringen vil medføre en økning i kostnad på 1,5 mill.

Årets lønns- og trygdeoppgjør var ikke fremforhandlet på tidspunktet KLP kom med endringen. Det kan dermed bli ytterligere endringer i pensjonskostnad og innbetalt premie utover høsten. Dette området vil derfor ikke reguleres pr nå, men avventes til prognosene blir sikrere.

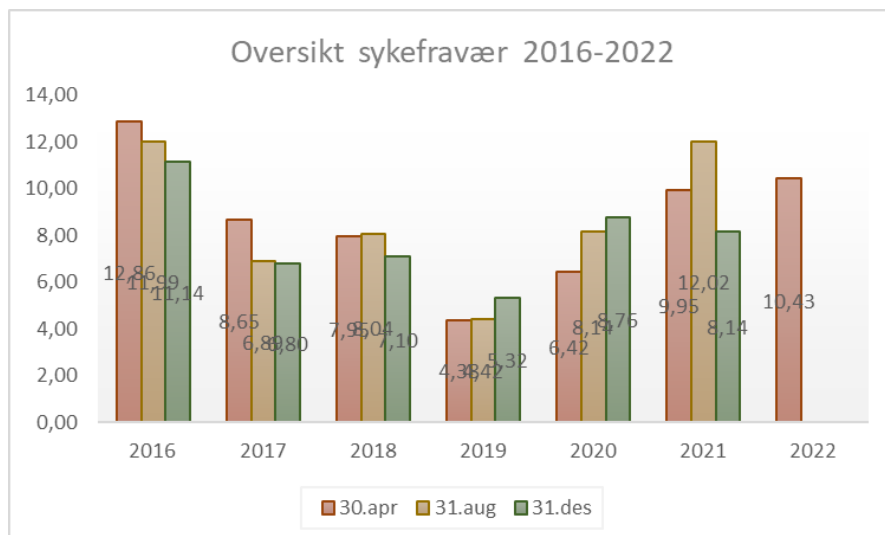
1.4.4 Sykefravær

I målkartet som ble vedtatt av kommunestyret 21.08.2008, revidert i sak 42/14, ble det som mål for sykefravær satt at det for hele organisasjonen ikke skulle overstige 7 %. I det nye målkartet er det ikke spesifisert noe mål om sykefravær eller arbeidsnærver.

Som oversikten viser, så er Berlevåg kommunes totale sykefravær pr 1.tertial 2022 10,43 %. Sykefraværet har dermed økt jevnt fra 2019, da laveste fravær var nede i 4,38 %.

Det var totalt 930 fraværsdager 1.tertial 2022, mot 874 dager samme periode i 2021.

Gjennomsnittlig sykefravær pr år (i prosent):



2019 utmerket seg med et svært lavt nivå på sykefraværet. 2020 var et spesielt år, med Koronapandemien fom begynnelsen av mars. Nye anbefalinger for når ansatte skulle ikke skulle møte på jobb ble utarbeidet fra statlige myndigheter. For medarbeidere som har mulighet til å ha hjemmekontor, så blir det ikke så høyt fravær av dette. Men for ansatte i skole, barnehage og helse så betyr det økt fravær ved slike situasjoner.

De første 16 dagene må kommunen betale lønn for arbeidstakere med sykefravær. Da har arbeidstakere krav på all lønn, tillegg, avsetning feriepenger og KLP. Dersom arbeidstaker må

erstattes, så må alt dette betales også for vikar. Dersom det feks må settes inn ny person på overtid (spesielt innen helse og undervisning), så vil merutgifter til overtidslønn også løpe. Det har vært noen få kortvarige endringer i antall dager arbeidsgiverperiode ifm koronarelatert fravær under Korona, men disse ordningene er avsluttet.

Det er viktig å være oppmerksom på at selv om kommunen får refundert deler av utgiftene ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager så er det en rekke kostnader kommunen selv må dekke. Dette gjelder blant annet:

- lønn utover 6G (6G = 638 394)
- pensjonskostnader
- feriepengar av lønn utover 6G
- feriepenger av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager.

Selv om kommunen får refundert sykelønn utover 16 dager og må sette inn vikar, så vil det påløpe merkostnader for lønn. Kommunen bør være bevisst på hvor mye sykefravær faktisk koster.

Alle enheter i Berlevåg kommune skal arbeide kontinuerlig med sykefravær og fraværsoppfølging i egne enheter, og vurdere om det må iverksettes tiltak på generelt eller individnivå, både forebyggende og som tiltak ved fravær. Administrasjonen har i de siste årene hatt flere møter og opplæringer med NAVs arbeidslivssenter og NAV lokalt.

Alle enheter kommenterer eget fravær.

1.4.5 Renter og avdrag på lån

Årets låneopptak ble vedtatt til kr 18 903 000, og ble budsjettert tatt andre halvår 2022. Fjorårets låneopptak på kr 21 400 000 ble tatt opp i september 2021, med halvårlige avdrag. 1.termin for dette lånet ble dermed i mars 2022.

I 2022 fortsetter investeringene innen vann og avløp. Det er VA ledningsnett hovedgaten som er det dyreste prosjektet, samt at påkostning ledningsnett vann og vannverk Berlevåg fortsetter. Økonomiavdelingen prøver å utsette låneopptaket så lenge det er midler på bok til å betale kommunens forpliktelser Pr 1.tertial har prosessen ikke startet.

Forbruk er pr 30.april følgende:

	Faktisk	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett	Faktisk 2021
Renteutgifter lån	1 731 042	2 039 748	308 706	4 895 000	1 622 683
Avdrag på lån	3 486 972	4 115 513	628 541	10 055 000	3 374 025
Sum	5 218 014	6 155 261	937 247	14 950 000	4 996 708

Tabellen over viser at kommunen har betalt 308 706 mindre enn budsjettert i renteutgifter, mens det er betalt 628 541 mindre i avdrag enn budsjettert. Renter og avdrag er delvis periodisert, så dette er ikke helt korrekt. Det har også blitt budsjettert med minimumsavdrag på ca 800 000, som er ekstra avdrag for å komme seg opp på nivå for betalte avdrag jf regnskapsforskriften. Denne må kontrollberegnes på nytt utover høsten.

Lån med flytende renter ble budsjettert til 1,81 % i rente i 2022, kontra 1,2 % i 2021.

Norges bank har hevet renten 3 ganger det siste året, sist 24.mars 2022. Det er varslet ny renteøkning i juni, og samtidig er det varslet 7 renteøkninger innen 2024.

Både utgifter til renter og avdrag er høyere enn samme periode i 2021, noe som skyldes økte renter og økt låneportefølje.

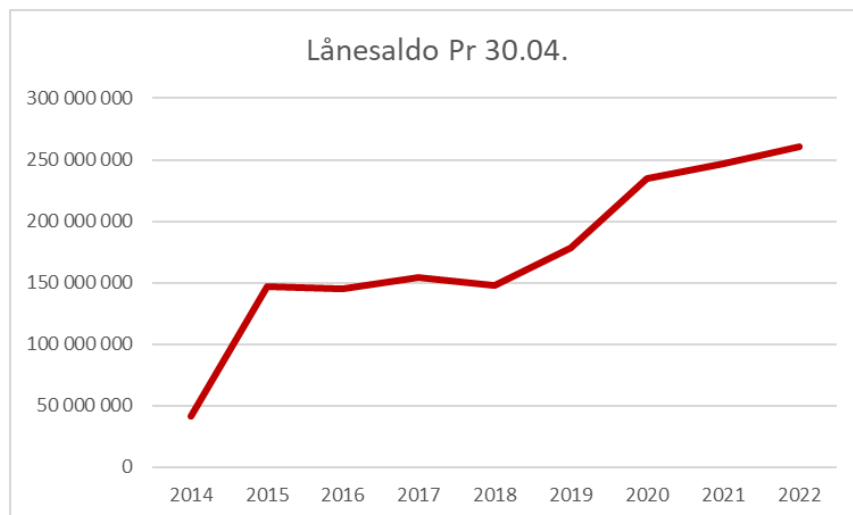
Berlevåg kommune har ved utgangen av 1.tertial en låneportefølje hvor 51,99 % av lånene har fast rente. Av lånesaldoen pr utgangen av tertialet utgjør dette kr 136 mill av total lånesaldo på kr 261 mill. Fordelingen følger kommunens finansreglement som sier at minst 20% av låneporteføljen skal ha fast

rente. Ved fjorårets rapportering var andel lån med fastrente 55,12 %. Lån med fastrente har rente på intervall mellom 1,06 % og 2,14 %, med binding i 3 år, mens lån med flytende renter ligger innenfor intervall 1,3 - 2,04 %. Lånet som ble tatt opp i 2021 med flytende renter til vilkår 0,802 % har pr i dag en rentesats på 2,343 %.

Ingen lån har endret vilkår i perioden, for eksempel ved refinansiering eller endret renteberegning. Et lån er innfridd i perioden jf ordinær nedbetalingsplan.

Berlevåg kommune har ingen risikolån, dvs lån i andre valutaer, utenlandske banker etc. Berlevåg kommune har kun lån i norske låneinstitusjoner, som har vært oppfattet som trygge og stabile over tid.

Enkel oversikt over utvikling i lånegjeld, med tall pr 1.tertial det enkelte år:



Lånesaldo er pr 1.tertial kr 260 721 680, noe som er en økning på kr 14 185 257 siden 1.tertial 2021. Det var en markant økning i lån i 2018-2019, da det store lånet på over 60 mill ble tatt opp. Etter dette har grafen flatet endel ut, da det har vært nedbetalinger og ekstraordinære avdrag som har dempet økningen av låneopptakene.

Stresstest renter - rentesensibilitet

Jf kommunens finansreglement så skal kommunen utføre stresstest på hva renteøkning vil bety for kommunen. Dersom kommunen får en renteøkning på 1 % i 2022, så vil dette medføre en økning i renter på kr 782 000 innværende år, opp fra budsjett på 4 895 000 til 5 672 000.

Det er ikke rom for renteøkning innenfor kommunens budsjett, uten tilføring av midler.

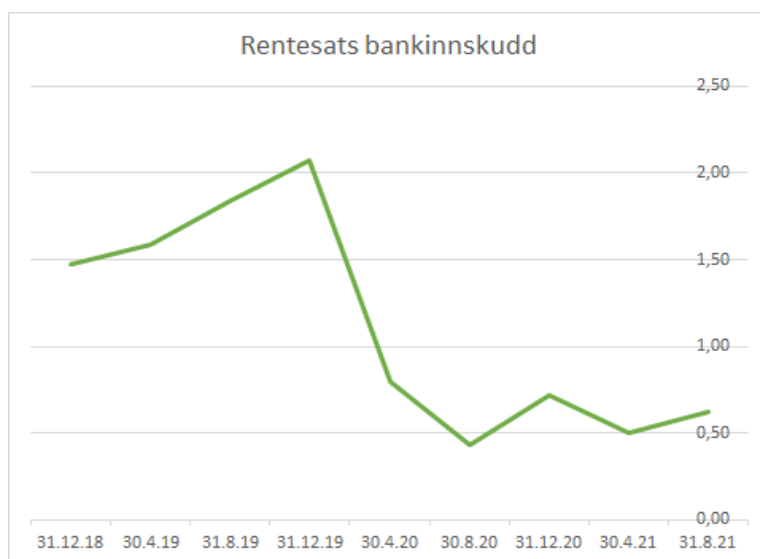
1.4.6 Likviditet

Konto	IB 01.01.22	Pr 30.04.22	Pr 30.04.21
Sum kontantkasser	12 927	21 719	61 068
Sum disponible bankinnskudd	43 222 437	33 012 397	39 002 535
Sum disponible midler	43 235 364	33 034 116	39 063 603
Sum udisponibel bankinnskudd (skatt)	3 123 990	3 493 411	3 368 895
Sum Bankinnskudd	46 359 354	36 527 527	42 432 498

Oversikten viser at Berlevåg kommune pr 30.04.22 har kr 33 034 116 i likvide midler. I tillegg har kommunen kr 3 493 411 i udisponible midler (trukket skatt av ansatte). Dersom vi sammenligner med samme periode i 2021, så ligger kommunen ca 6 mill lavere. Dette skyldes at kommunen bruker mye penger på investeringer.

Alle midler, foruten kontantkasser, er plassert i Sparebank1 Nord-Norge, med ordinære renteavtaler. Ingen midler er plassert med binding, pga pågående investeringsprosjekter. Rentebinding kan kun skje dersom kommunen har likvide midler det ikke er behov for over en gitt tidsperiode.

Kommunens rentebetingelser er flytende, 3 mnd NIBOR, pluss margin 0,2 %. Pr 31.08.21 var rentesatsen på 1,44 %, pluss margin 0,2 %, totalt 1,62 %. Dette er en økning på 1,14 % i forhold til samme periode i fjor.



Det budsjetteres aldri med en rentesats på innskuddsrenter, men heller mot historiske tall. Pr 1.tertial ligger kommunen ca 30 000 lavere enn budsjettet. Mesteparten av dette skyldes lavere renteinntekter på videreutlån til startlån, noe som skyldes at mange lånetakere har innfridd sine startlån og antall lånetakere har gått ned.

1.4.7 Investeringsregnskapet

	Regnskap	Årsbudsjett	Regnskap
Bevilgningsoversikt investering	April 22	2022	April 2021
Jf budsjett og regnskapsforskrift §5-5 første ledd			
Investeringer i varige driftsmidler	2 188 005	19 266 000	16 762 094
Tilskudd til andres investeringer	16 000		
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	1 400 000	1 077 000	8 547 290
Utlån av egne midler			
Avdrag på lån			
Sum investeringsutgifter	3 604 005	20 343 000	25 309 384
Kompensasjon for merverdiavgift	-111 960	-363 000	-171 314
Tilskudd fra andre	-41 801		-11 164 000
Salg av varige driftsmidler			-40 196
Salg av finansielle anleggsmidler			
Mottatte avdrag på utlån av egne midler			
Utdeling fra selskaper			
Bruk av lån		-18 903 000	
Sum investeringsinntekter	-153 761	-19 266 000	-11 375 510
Videreutlån			
Bruk av lån til videreutlån			
Avdrag på lån til videreutlån	181 704	367 000	407 357
Mottatte avdrag på videreutlån	-98 599	-310 000	-161 316
Netto utgifter til videreutlån	83 105	57 000	246 041
Overføring fra drift	-700 893	-700 000	-431
Avsetninger til bundne investeringsfond	434		209
Bruk av bundne investeringsfond		-57 000	
Avsetninger til ubundet investeringsfond	459		222
Bruk av ubundet investeringsfond		-377 000	
Dekning av tidligere års udekket beløp			
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-700 000	-1 134 000	0
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	2 833 349	0	14 179 915

Årets låneopptak ble vedtatt til kr 18 903 000. Det skal dekke investeringsprosjekter som er planlagt i 2022. I tillegg så videreføres flere prosjekter i 2022, slik at ubenyttede lånemidler må omdisponeres til i år. De største prosjektene i 2021 er fortsatt Vannverk og vannledningsnett.

Investeringsregnskap lar seg ikke periodisere, da forbruket er tidsmessig prosjektbasert, ofte i konsentrerte perioder, med ulike tidsperspektiver. Kolonnen faktisk budsjett viser forbruket pr april 2022, mens årsbudsjettet viser gjelder hele året.

Investering i aksjer og andeler gjelder egenkapitalinnskudd i KLP.

Videreutlån gjelder startlån. Det er ikke utbetalt noen startlån hittil i år.

Forklaring av det enkelte prosjektet

Investeringer 2022	Ansvar	Faktisk 1 - 4	Årsbudsjett
VAR Vann	4910	61 947	3 953 000
VAR Avløp	4911		
VA-nett Kongsfjord	4912	45 880	0
Vannverk Berlevåg	4914	1 115 541	3 500 000
Spylevogn	4915	403 000	0
VA Ledningsnett hovedgata	4916		10 000 000
Detaljplan Berlevåg Industripark	4917	148 535	0
Kommunale bygg, bytte energiløsning	4918	0	1 250 000
Idrettsbygg, lys idrettshall	4919	0	438 000
Basseng	4921	0	0
Skileikanlegg/sykelbane	4931	276 142	125 000
KLP EK-tilskudd/aksjer, avdrag lån	9220	782 304	416 000
	Sum	2 833 349	19 682 000

4910 - VAR Vann

VA Søndregate har ikke hatt oppstart enda, venter på tela skal gå i bakken.

Kommunen kan utsette asfalteringen opp til vannverket og Søndregate til 2023, både for å unngå setningsskader på asfalten og utsette kostnader.

Det er gått penger til oppfølging av firma Oscar Sundquist AS og deres manglende sluttdokumentasjon av prosjektet.

4911 - VAR Avløp

Inneholder feilføring som flyttes til VAR vann.

4912 - VA-nett Kongsfjord

Det er gått penger til oppfølging av firma Oscar Sundquist AS og deres manglende sluttdokumentasjon av prosjektet.

4914 - Vannverk Berlevåg

Valg av entreprenør for prosessanlegget er gjort, de vil starte ila sommeren og fullføre mot slutten av året. På grunn av Covid-19 og krigen i Ukraina har priser på råvarer gått opp, noe som har påvirket dette markedet rått. Budsjettet må økes til 6 millioner.

Asfalteringen opp til vannverket og Søndregate er planlagt til 2023, både for å unngå setningsskader på asfalten og utsette kostnader.

4915 - Spylevogn

Ny spylevogn er kommet, den skulle ha kommet i 2021 og ble veldig forsinket. Det kom noen ekstra fraktkostnader.

4916 - VA Ledningsnett Hovedgata

Prosjektet er utsatt til neste år på grunn av manglende arbeidskraft hos Fylkeskommunen, mulig det går penger til prosjekteringsarbeider ila høsten.

Dette VA-prosjektet bør absolutt gjennomføres.

Her bør det diskuteres om det skal settes av midler utenfor selvkost til et prosjekt for attraktivt sentrum, slik at dette kan gjøres i samarbeid med prosjektet til Fylkeskommunen.

4917 - Detaljplan Berlevåg Industripark

Det er et omfattende arbeid, men går stort sett etter planen. Man ser for seg et vedtak innen årsskiftet. Det arbeides nå med området naturmangfold, og det arbeides for å ikke få innsigelser. Det er derfor

viktig å søke etter og høre på innspill fra berørte, aktuelle parter.

4918 - Kommunale bygg, bytte energiløsning

Ikke gjort noe med, dette på grunn av usikkerhet rundt valg av energiløsning.

4919 - Idrettsbygg, lys idrettshall

Ikke gjennomført i 1.tertial, var lang leveringstid på lysarmaturer.

Ble dog gjennomført og ferdig i uke 20, slik at det var klart til 17.mai feiringen.

De nye lysene har en gjennomsnittlig effekt per lys på 100W mot de gamle som hadde på 400W, slik at utskiftningen til LED vil alene spare oss for 75% av strømforbruket til lys i idrettshallen. Sparingen via smartstyringen vil komme over dette.

4921 - Basseng

På grunn av mineralsammensetningen i vannet til Berlevåg, ble det behov for en ekstra maskin for å dosere bikarbonat i bassengvannet. Denne maskinen og service på UV har ei regning på kr 120 000.

4931 - Skileikanlegg/sykkelbane

Vi har fått tilskudd på kr 1 400 000 til dette anlegget. Det er kjøpt inn en ATV med utstyr for skispor.

Rapportering fra enhetene:

2 Politisk virksomhet

2.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	325 079	386 660	-61 581	1 245 155	324 204
Kjøp inngår i tj prod	88 262	94 504	-6 242	618 000	45 324
Kjøp erstatte tj prod	299 750	295 000	4 750	590 000	288 000
Overføringer fra komm	64 462	65 668	-1 206	89 000	58 839
Finansutgifter	700 000	700 000	0	700 000	0
Salgsinntekter	0	0	0	0	0
Refusjoner	-14 277	-12 668	-1 609	-16 000	-6 339
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-700 000	-700 000	0	-700 000	0
Sum	763 276	829 164	-65 888	2 526 155	710 028

Politisk virksomhet består av: Ordfører, kommunestyret og andre, revisjon, kontrollutvalg, nemnd eiendomsskatt, og ungdomsråd.

Totalt er det et underforbruk på kr 65 890 på politisk virksomhet.

Ordfører - underforbruk på kr 19 574 som skyldes lønn og pensjon. Det er et merforbruk på reiser.

Kommunestyret og andre - har et underforbruk på kr 25 765 som skyldes at vi ikke har fått inn krav på tapt arbeidsfortjeneste. Samt kurs/reiseutgifter.

Revisjon - balanse.

Kontrollutvalget har mindreforbruk på kursing.

Ungdomsrådet har et underforbruk. Det er forskuttert en reise for ungdomsrådet som skal dekkes av

Statsforvalter.

3 Sentraladministrasjon

3.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	2 453 205	2 641 452	-188 247	6 788 446	2 129 634
Kjøp inngår i tj prod	734 085	730 500	3 585	1 932 000	665 366
Kjøp erstatte tj prod	15 235	16 670	-1 435	50 000	0
Overføringer fra komm	171 632	162 004	9 628	422 000	138 669
Finansutgifter	0	0	0	0	3
Salgsinntekter	-67 878	-68 668	790	-146 000	-54 524
Refusjoner	-545 199	-536 004	-9 195	-796 000	-222 303
Overføringer til komm	0	0	0	-10 000	-90 000
Finansinntekter	-6 406	-10 000	3 594	-30 000	-9 393
Sum	2 754 674	2 935 954	-181 280	8 210 446	2 557 452

Sentraladministrasjonen omfatter: rådmann, servicekontor, IKT, Økonomi og Flyktningtjenesten. Totalt sett er det et mindreforbruk på kr 181 280.

Rådmannskontoret har et lite merforbruk på kr 37 705 som bl.a. skyldes annonsering som det ikke var budsjettet med.

Servicekontoret har et underforbruk på kr 187 741 som skyldes sykefravær og 50 % stilling som står vakant, samt KLP.

Det er ikke laget budsjett for flyktningtjenesten, da det ikke var aktuelt da budsjettet ble laget. Her vil vi få tilskudd fra IMDI som vil dekke utgiftene som kommer i forbindelse med flytningtjenesten. Ved utgangen av tertialet var det bosatt 3 flyktninger i Berlevåg.

3.2 Resultatmål

3.2.1 Mål for enheten

4 K samarbeidet

Samarbeidet mellom de fire kommunene i Vestre Varanger (4k) bygger på grunnavtalen som ble vedtatt i februar 2021. Gjennom det siste året har det pågått utredninger om å etablere fellesordninger på fire ulike tjenesteområder (barnevern, IKT, økonomi og velferdsforvaltning). Regional stat og departement har gitt støtte til prosjektarbeidet.

Samarbeidets bærende ide er at alle kommunene skal oppleve reell nytteverdi og at ansvar skal fordeles. Kommunene skal redusere sårbarhet og bygge robusthet hva gjelder kritiske faktorer som kvalitet og kompetanse.



Etter planene skal Berlevåg være vertskommune for en framtidig felles økonomiavdeling. Det innebærer at Berlevåg får ansvaret for å lede alt regnskaps- og økonomiarbeid i de fire kommunene. Modellen bygger på vertskommuneprinsippet og selv om Berlevåg skal lede en ny felles økonomiavdeling, legger til grunn at det fortsatt skal være lokal, fast bemanning i alle kommunene.

I 1. tertial 2022 har arbeidet vært konsentrert om å ferdigstille prosjektene, utvikle finansieringsmodeller og forslag til tjenesteavtaler samt informasjon til og dialog med formannskap og tillitsvalgte.

Beslutning om iverksetting av prosjektene skal tas våren 2022. Dersom alle kommunestyrene slutter opp om samarbeidsplanene, starter etableringen av felles tjenester høsten 2022 og man regner med at ordningene kan være i funksjon fra 1. januar 2023.

En prosjektleder for felles økonomitjeneste ble ansatt for ett år 1. september 2021.

3.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær  	1,21%	4,92%	6,13%

Kommunestyret vedtok bosetting av 50 flyktninger i møtet i mars 2022. Det ble etter dette ansatt flyktningekoordinator i full stilling ultimo mars, i en 6 måneders prosjektstilling. Arbeidsoppgavene går ut på å bistå med følgende: finne boliger, klargjøre boliger, gi beskjed om ankomst til alle enheter, ta imot flyktningene, gi dem all nødvendig informasjon, søke om stønader, melde flytting, ordne alt det praktiske med f.eks bankkort, legetimer, koordinere reiser til behandlinger, følge de rundt og vise de Berlevåg og tjenestetilbudet på stedet, hjemmebesøk, kartlegging, skaffe ting de trenger, kontakt med skolen, finne arbeidspraksis, følge de opp på arbeidsplassen osv.

3.2.3 Utfordringer

Det stilles større krav og flere arbeidsoppgaver blir pålagt administrasjonen. Administrasjonen har de senere år med nedbemanning hatt et enormt arbeidspress som nå begynner å merkes. Vi er også veldig sårbare ved sykefravær. Om administrasjonen ikke blir tilført flere stillinger, vil det neppe være mulig å opprettholde et slikt aktivitetsnivå over tid.

4 Fellesutgifter

4.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	294 026	304 512	-10 486	838 520	356 825
Kjøp inngår i tj prod	2 655 001	1 350 496	1 304 505	2 264 000	1 402 375
Kjøp erstatter tj prod	79 426	52 332	27 094	187 000	78 434
Overføringer fra komm	1 835 053	1 926 336	-91 283	3 129 000	1 181 885
Finansutgifter	0	0	0	0	0
Salgsinntekter	-775	0	-775	0	-456 670
Refusjoner	-579 423	-577 664	-1 759	-797 000	-191 385
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-282 000	-292 000	10 000	-752 000	-53 000
Sum	4 001 308	2 764 012	1 237 296	4 869 520	2 318 464

Fellesutgifter består av: Fellesutgifter, felles forsikring, kirkelig fellesråd, andre trossamfunn, støttetiltak bolig, landbruk, lærlinger, natur og miljøvern.

Fellesutgifter har totalt et overforbruk på kr 1 237 296.

Overforbruk på juridisk bistand på kr 1 195 208 skyldes rettsaken som var i månedsskifte januar/februar. Det er et overforbruk på lisenser og et mindre forbruk på kontingenter som vil jevnes ut.

5 Kultur

5.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	449 067	524 576	-75 509	1 437 584	632 280
Kjøp inngår i tj prod	152 606	146 484	6 122	349 000	184 819
Kjøp erstatter tj prod	322 136	314 000	8 136	314 000	312 754
Overføringer fra komm	26 370	63 832	-37 462	105 500	80 092
Finansutgifter	0	0	0	0	0
Salgsinntekter	-30 444	-49 004	18 560	-147 000	-17 875
Refusjoner	-467 995	-443 000	-24 995	-449 000	-467 592
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-950	-30 000	29 050	-30 000	0
Sum	450 790	526 888	-76 098	1 580 084	724 478

Kulturenheten består av: Bibliotek, kino, ungdomsklubb, museum, øvrige kulturtilbud, frivilligsentralen.

Kulturenheten har i sin helhet ett mindreforbruk på kr 76 098,-.

Bibliotek har et lite overforbruk. I hovedsak er det lisenser/brukerstøtteavtaler og kjøp av bøker som vil jevnes ut i løpet av året.

Kino har ett underforbruk. Billettinntektene på kinoen er mindre enn budsjettert og må justeres da vi kjører kino annenhver helg nå. Leieutgifter på film er har også et mindreforbruk. Et lite mindreforbruk på lønn og KLP.

Museum - balanse.

Ungdomsklubben har ett mindreforbruk som i hovedsak består av lønn.

Øvrige kulturtilbud har ett mindreforbruk, her kommer utgiftene senere på året.

Frivilligsentralen har ett underforbruk som i hovedsak består av lønn og KLP, samt reiseutgifter.

5.2 Resultatmål

5.2.1 Mål for enheten

Ungdomsklubben har hatt 299 besøkende og juniorklubben 236 besøkende i første kvartal. Basseng er et populært tilbud i ungdomsklubben, så her må vi se om vi kan utvide dette tilbudet.

Biblioteket har hatt 339 besøkende i første kvartal. Skole og barnehage er flittige brukere av biblioteket. Det er lånt ut over 400 bøker i første kvartal.


Kinoen har kjørt 17 filmer i første kvartal. Kinoen har hatt 126 besøkende som er noe lavt, men som gjenspeiler at det kjøres kino kun annen hver helg.

Frivilligsentralen:

- Kjøpt inn skøyter til utlån
- Snørydding, handlehjelp, besøk og transport for eldre/uføre

- Etablert styre for Berlevåg frivilligsentral som er krav for å motta tilskudd fra 01.01.23
- Kafe "Møteplassen" hver mandag og Påske-Egg aksjon for å spre glede
- Gitt bidrag til "Mørketidshelga"
- Gitt flere halvårskort i bassenget for elever med særskilt behov
- Prosjekt "Sårbare eldre"
- Samarbeidet med flyktningkonsulent, kulturskole, teknisk konsulent og BJFF.

5.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær 	1,05%	0%	1,05%

6 OPPVEKST

6.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	7 848 557	8 125 984	-277 427	21 869 583	7 825 561
Kjøp inngår i tj prod	688 656	575 464	113 192	1 951 900	568 278
Kjøp erstatter tj prod	928 822	938 832	-10 010	2 321 000	1 045 145
Overføringer fra komm	125 189	116 832	8 357	300 500	106 419
Finansutgifter	0	0	0	0	776
Salgsinntekter	-549 143	-427 888	-121 255	-1 263 658	-566 287
Refusjoner	-810 489	-830 168	19 679	-3 314 500	-876 083
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-32 257	0	-32 257	0	0
Sum	8 199 335	8 499 056	-299 721	21 864 825	8 103 809

Oppvekst har per 30.april et underforbruk på kr 299 721. Avviksforklaringer som går mer i dybden kommenteres under resultatenehetene. Det forventes at enheten går i budsjett for 2022. Det vil derimot komme økte utgifter for gjesteelever i andre kommuner/skoler. Slike økninger i denne typen utgifter er vanskelig å budsjettere, da kommunene ikke får forvarsler ang. gjesteelever, samt spesifikke utgifter og påfølgende kostnader til f.eks. spesialundervisning, m.m.

6.2 Resultatmål

6.2.1 Mål for enheten

Når det gjelder målsettinger og satsningsområder, er de beskrevet på enhetsnivå. Det som imidlertid gjør arbeidet med disse, og arbeidet generelt svært utfordrende, er alle de nasjonale reformene, og selvvalgte prosjekter som enheten må gjennomføre. Her nevnes noen eksempler:

Barnehagelov (2021-)

Ny rammeplan for SFO (august 2021-)

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis (august 2021-)

DeKomp for skole

ReKomp for barnehage

Ny Barnevernslov - oppvekstreformen (januar 2022-)


10-faktor - medarbeiderundersøkelsen (mars 2021-)

En utfyllende ståstedsanalyse ble gitt hovedutvalget for oppvekst og kultur i september 2021, samt formannskapet like etter.

Disse, samt flere andre gjøremål, har ført til et etterslep i å få revidert andre viktige planer, som blant annet oppdatering av virksomhetsplanen for Berlevåg skole, Dette er planlagt gjort innen juni 2022.

Når det gjelder lese- og skriveplanen som nevnt i økonomiplanen for 2022-2025, er den av ulike årsaker skrinlagt til fordel for en plan som gjelder kartlegging og opplæring av elever med minoritetsbakgrunn.

6.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær 	2,88%	11,27%	14,15%

Sykefraværet generelt er for høyt. Totalt er fravær for hele oppvekst 14,15 %, selv om enkelte enheter har høyere fravær enn andre (se den enkelte underenhet). Det meste av sykefraværet er langtidfravær, slik at stor andel av vikarkostnader dekkes av sykelønnsrefusjoner. Skole og barnehage jobber videre med tiltak jfr. Medarbeiderundersøkelsen (10-faktor), som ble igangsatt høsten/vinteren 2021. Man håper at at sykefravær knyttet til arbeidsmiljø, reduseres (der det eventuelt er tilfelle).

Sykefravær kommenteres også under enhetene.

6.2.3 Utfordringer

Utfordringene for enhetene er, som nevnt i årsmeldingen av 2021, samt økonomiplanen for 2022-2025, at søkelyset på en balansert økonomi fortsetter. Når det gjelder bemanning mener man at man ender på ca. 10,8 netto pedagogiske stillinger for skoleåret 2022/2023 (ca. det samme som inneværende skoleår), men en økning i assistentbruk, bl.a. på ca. 0,30 % stilling i SFO, dette siden man får mange flere barn som ifølge vedtektene krever økt bemanning.

I skrivende stund mottar kommunen flyktninger fra Ukraina. Ikke bare har reduksjon i antall elever stoppet opp, men til høsten vil skolen ha et sted mellom 5-10 nye elever (som igjen medfører større overføringer fra staten til kommunen).

Det er videre usikkert hvordan oppvekstreformen vil påvirke kommuneøkonomien generelt. Dette vil man få flere svar på når budsjettene behandlet utover høsten og vinteren. Se for øvrig utfordringer nevnt under undervisning.

7 Undervisning

7.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	5 886 054	5 940 780	-54 726	16 033 932	5 509 071
Kjøp inngår i tj prod	584 053	455 064	128 989	1 683 700	452 892
Kjøp erstatter tj prod	928 822	938 832	-10 010	2 201 000	1 045 145
Overføringer fra komm	103 287	95 500	7 787	236 500	84 801
Finansutgifter	0	0	0	0	776
Salgsinntekter	-167 278	-123 668	-43 610	-351 000	-156 643
Refusjoner	-679 434	-698 500	19 066	-3 098 500	-572 195
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-32 257	0	-32 257	0	0
Sum	6 623 247	6 608 008	15 239	16 705 632	6 363 847

Undervisningsenheten totalt har et lite overforbruk 1.tertial, men det er imidlertid forskjeller mellom underenhetene.

Berlevåg skole har et overforbruk på 29 390. Skyldes delvis periodiseringsfeil på refusjoner, avgifter, lisenser, og leie av driftsmidler. De fleste postene på lønn har overforbruk, men fraværet er hovedsakelig langtidsfravær som dekkes inn via sykkelønnsrefusjoner.

Som nevnt innledningsvis, vil det komme ekstra utgifter for gjesteelever i andre kommuner.

Skolefaglig kompetanse har et underforbruk på kr16 415, som skyldes underforbruk på lønn og pensjon.

SFO har kr 29 690 i underforbruk. Årsak er overskudd i brukerbetalingen.

Skolekantine har mindreforbruk på kr 19 486. Årsak er økte salgsinntekter.

Videregående skole har et overforbruk på kr 38 859. Skyldes overforbruk på lønn, men dette vil bli refundert fra fylkeskommunen.

Voksenopplæringen har et overforbruk på kr 11 239, som skyldes økte reiseutgifter.

Kulturskolen hadde på tross av reduksjoner i budsjetterte lønnsutgifter et overforbruk på kr 5 208. Årsakene er ikke budsjetterte reiseutgifter, samt at brukerbetalingen er redusert med over 10 000.

7.2 Resultatmål



7.2.1 Mål for enheten

Målet for høsten 2021 var at skolen skulle ha ca. 12,94 årsverk. Antallet årsverk korrigeres/justeres gjennom etter -og videreutdanning, utleie til LOSA. Reduksjonen i antall klasser fortsetter. For skoleåret 2022/2023 legges det opp til fem klasser, mot seks klasser i 2021/2022. For inneværende skoleår har skolen 11,92 lærerårsverk, mens det neste skoleår er planlagt ca. 10,90 lærerårsverk. Det vil imidlertid komme en økning i bruk av assistenter.

Det er to lærere som vil fullføre videreutdanning kommende skoleår. Etterutdanningen er viktig for å forbedre skolens pedagogiske kvalitet, men også viktig for å hindre overtallighet. For å styrke lærernes kompetanse fortsetter skolen aktivt i samarbeidet med andre skoler i regionen gjennom RSK Øst-Finnmark, og ordningen DeKomp.

Lese - og skriveplan er erstattet av en plan for kartlegging og opplæring av minoritetsspråklige.

7.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær  	2,65%	4,48%	7,13%

Undervisning har et sykefravær på 7,13 %. En god del av dette er langtidsfravær.

7.2.3 utfordringer

Utfordringen for "undervisning" og oppvekstenheten er den samme:

"Den største utfordringen for oppvekst som helhet, er altså nedgangen i antall barn i barnehagen og elever i skolen. Stadig færre barn fører til en skjevhet jfr. lønns – og driftskostnader og driftsinntekter og overføringer fra staten, samtidig som lovpålagte oppgaver krever et visst minimum av stillinger."

Det er videre slik at barnevernsreformen/oppvekstreformen pålegger kommunene et stort økonomisk ansvar. Utgifter til gjesteelever, samt tjenester som barnevernet kjøper, er stort sett nå noe den enkelte kommunes må betale for, Rammeoverføringer etc. fra staten er minimale jfr. det reelle konstnadsbildet.

Berlevåg kommune har plan for forebyggende arbeid ute på høring nå, og den skal behandles i kommunestyret den 16. juni. Arbeidet med denne planen og dens mål vil legge store føringer på kommunens fremtidige økonomi.

8 Barnehage

8.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	1 962 503	2 185 204	-222 701	5 835 651	2 316 490
Kjøp inngår i tj prod	104 603	120 400	-15 797	268 200	115 386
Kjøp erstatter tj prod	0	0	0	0	0
Overføringer fra komm	21 902	21 332	570	64 000	21 618
Finansutgifter	0	0	0	0	0
Salgsinntekter	-381 865	-304 220	-77 645	-912 658	-409 644
Refusjoner	-131 055	-131 668	613	-216 000	-303 888
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	0
Sum	1 576 088	1 891 048	-314 960	5 039 193	1 739 962

Barnehagen har et underforbruk i lønn og sosiale utgifter på kr 222 701, og i tillegg gir salgsinntekter (brukerbetaling) pga. flere barn kr 77 645, et totalt underforbruk på 314 960.

8.2 Resultatmål

8.2.1 Mål for enheten

Berlevåg barnehage fortsetter som beredskapsbarnehage.

Når det gjelder pedagogisk utviklingsarbeid, fortsetter barnehagen med Regional ordning for barnehagebasert kompetanseutvikling, dette gjennom RSK-Øst Finnmark. Barnehagen deltar også i


kompetanseløftet for spesialpedagogikk.

Med utgangspunkt i skolens plan for godt og trygt skolemiljø, er det utarbeidet tilsvarende rutiner og planverk for barnehagen, slik at enheten oppfyller de nasjonale kravene jfr. "Mobbeloven"

Overgangsplanen mellom barnehage, SFO og skole er revidert.

Barnehagen vil fra sommeren av ta del i Berlevåg kommunes plan for forebyggende arbeid jfr. oppvekstreformen.

8.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær 	3,33%	24,86%	28,19%

Sykefraværet for barnehagen er veldig høyt, og er på 28,19 %. Størstedelen av dette fraværet er langtidsfravær. En del av fraværet er knyttet til Koronasituasjonen, hvor toleransegrensen for fravær har vært lavt, også generelt på landsbasis. Som det har vært påpekt tidligere, er ikke dette noe særegent for Berlevåg barnehage. Barnehagene i Norge er fremdeles den arbeidsplassen med høyest sykefravær i Norge.

Som nevnte å årsmeldingen for oppvekst, deltar barnehage i kommunens medarbeiderundersøkelse, hvor man håper at tiltak kan få ned sykefraværet.

Barnehagen har i en kort periode hatt overtallighet, men den ansatte jobbet bl.a på skolen. m.m. Det er videre slik at et barn har fått vedtak om spesialundervisning og bruk av assistent, som medfører at overtalligheten faller bort. Trolig vil der også måtte etableres en ekstra småbarnsavdeling, som kan medføre økte utgifter, men brukerbetalingen vil være med på å dekke en stor del av dette.

Det er full bemanning i barnehagen jfr. kravene i Barnehageloven.

8.2.3 utfordringer

Barnehagen driftes godt jfr. økonomi, men har utfordringer med veldig høyt sykefravær, som man må jobbe enda mer med å få ned.

Det er videre kun en mannlig ansatt, noe som er alt for lavt, men ikke lavere enn snittet i Norge (ca. 10 %). Å øke andel menn bør være en prioritert oppgave for barnehagen ved nyansettelser.

9 Barnevern

9.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	1 761 400	1 956 360	-194 960	5 099 168	1 480 769
Kjøp inngår i tj prod	545 359	584 000	-38 641	1 320 500	1 392 889
Kjøp erstatter tj prod	538 700	23 332	515 368	156 000	40 689
Overføringer fra komm	264 706	277 996	-13 290	388 000	57 253
Finansutgifter	252	0	252	0	46
Salgsinntekter	0	0	0	0	0
Refusjoner	-1 229 852	-1 216 664	-13 188	-3 338 000	-1 335 299
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-426 364	-426 000	-364	-426 000	-630 971
Sum	1 454 201	1 199 024	255 177	3 199 668	1 005 376

Barneverntjenesten startet året med et merforbruk på kr 255 000.

Dette skyldes en nemndsbehandling som fant sted i januar måned, og utgiftspostene juridisk bistand og konsulentonorar ble høyere enn budsjettet. Disse postene vil jevne seg ut i løpet av året og ikke gi utslag på budsjett.

Barneverntjenesten ligger også med et merforbruk på budsjettpost "kjøp som erstatter tjeneste produksjon", på ca 500 000 som skyldes en institusjonsplassering. Fra 01.01.2022 økte prisene på barneverninstitusjoner til 170 000 pr måned. Dette er en plassering som man antar vil vare ut året, med mulighet for lengre varighet. Grovt estimert er dette et omsorgstiltak som vil gi et merforbruk på ca 2 mill i 2022. Det er behov for tilleggsbevilgning for dette tiltaket.

Barneverntjenesten har i tillegg en ekstra stilling som tiltakskonsulent der midler fra statsforvalteren er stoppet fra 01.01.2022. Midler til denne stillingen er gitt til kommunen i rammetilskudd. Det vil ikke bli særlige merkostnader for denne stillingen fra høsten 2022. og ut året, da en av de fast ansatte skal ut i studiepermisjon.

Stiftelsen Fyrlykta er fortsatt delvis inne i en enkeltsak som anses som særlig krevende for de ansatte i barneverntjenesten. Dette er en sak med hyppig tilsyn fra Statsforvalteren, og noe som er en påkjenning for de ansatte. Hovedmålet er at de ansatte på sikt skal være i stand til å ivareta saken på egen hånd, men det er avgjørende at de ansatte får rikelig med til opplæring og trygghet i faget i første omgang.

9.2 Resultatmål

9.2.1 Mål for enheten

Sett opp mot barneverntjenestens målsettinger i økonomiplanen:



Kompetent: Videreutdanninger for å oppnå kompetansemål: Barnevernleder har startet barnevernlederutdanning v/ NTNU og er ferdig med den våren 2023. Fagleder vil starte videreutdanning som veileder høsten 2022. Alle ansatte i tjenesten har gjennomført "Trygg Base kurs" og "familieråd kurs", i tillegg til at 4 ansatte har fått COS-P sertifisering.

Utviklingsorientert: Barneverntjenesten arbeider med å etablere samarbeid på tvers av virksomhetene i kommunen. I tillegg arbeider oppvekstsjef med ny forebyggende plan som skal omhandle barneverntjenesten i like stor grad som de andre virksomhetene. Det arbeides med å få på plass brukerundersøkelser for øyeblikket, og målet er at dette er på plass innen høsten 2022.

Trivelig: Barneverntjenesten holder på å utarbeide katalog med tjenestetilbud samt brosjyrer for rekruttering av nye fosterhjem og besøkshjem. Opplever at tilliten til barneverntjenesten øker hos befolkningen, men dette er ikke målbart uten brukerundersøkelser / spørreundersøkelser.

Trygt: Barnevernvakten er operativ utenom normal arbeidstid hos barneverntjenesten. Dette er en vaktordning som evalueres jevnlig. Informasjon til innbyggere om barnevernvakt kommer samtidig som rekruttering av fosterhjem.

9.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær  	0,65%	15,38%	16,03%

Barneverntjenesten har lavt korttidssykefravær, og høyt snitt i langtidsfravær. Dette skyldes i hovedsak sykemelding på 3 forskjellige ansatte dette året. Det er ikke meldt inn fravær i forbindelse med arbeidsmiljø eller årsaker knyttet til arbeidsplassen.

Barneverntjenesten har de siste 6 måneder hatt stabilt personale, der det ikke har vært behov for rekruttering. Barneverntjenesten er fortsatt inne i en opplæringsfase av medarbeidere som startet i 2021, og anser at en opplæring innenfor barnevern vil vare i ca. 2 år.

9.2.3 utfordringer

Ved 2.halvårsrapportering for barneverntjenesten til Bufdir, ser man at barneverntjenesten har lovbrudd i forhold til gjennomgang og konklusjon av bekymringsmeldinger, samt gjennomføre undersøkelser innenfor 3 mnd. Dette er en utfordring som barneverntjenesten tar svært alvorlig, og har arbeidet mye med for å forbedre internkontroll og rutiner.

Noen av utfordringene oppstår med at bekymringsmelding kommer for sent fram til Båtsfjord for skanning og registrering i fagprogram. Man ser derfor behov for egen skanner til fagprogrammet også i Berlevåg.

De ansatte opplever også utfordringer med sine bærbare PCer, da de ikke får til å logge seg inn i fagprogram på reise. Dette gjør slik at de ansatte blir hengende etter med dokumentasjonsarbeidet sitt, og mye viktig informasjon kan gå tapt.

En annen utfordring er tilgjengelighet/pris på leiebiler. Man opplever ofte ved kontoret i Båtsfjord at det ikke er tilgjengelige leiebiler, og dermed må møter avlyses. Dette er også en problematikk i barnevernvakten. Dersom det skjer en utrykning er det behov for leiebiler, og det er svært vanskelig og tidkrevende og ordne dette akutt.

10 Primærhelsetjenesten

10.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	2 817 390	2 943 032	-125 642	7 936 224	2 765 930
Kjøp inngår i tj prod	522 904	299 410	223 494	881 500	343 603
Kjøp erstatter tj prod	572	114 672	-114 100	444 000	572
Overføringer fra komm	117 381	112 332	5 049	153 000	80 015
Finansutgifter	0	0	0	0	0
Salgsinntekter	-176 128	-172 000	-4 128	-516 000	-189 499
Refusjoner	-517 589	-465 000	-52 589	-1 657 000	-490 411
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	0
Sum	2 764 530	2 832 446	-67 916	7 241 724	2 510 210

Primærhelsetjenesten har et mindreforbruk pr 1.tertial på kr 67 916. Herunder utgjør mindretgifter til lønn og KLP kr 125 639, det vil da si at andre poster har merforbruk.

Fysioterapeut sa opp tidligere i år, og stillingen har stått vakant en periode. Det er derfor mindreforbruk på dette området på kr 75 000.

Helsesykepleier er i permisjon. Det lyktes ikke å skaffe vikar, og denne funksjonen er også vakant, noe som medfører mindreforbruk av lønnsmidler.

Primærhelsetjenesten har merforbruk på medisinsk forbruksmateriell, medikamenter og medisinsk utstyr, samt lisenser. Prisene på medisinsk utstyr og forbruksmateriell er fortsatt høye. Rammeavtale for disse varegruppene er ute på anbud, og det forventes en innsparing senere. Generelt har alt av medisinsk forbruksmateriell blitt dyrere etter pandemien. Legetjenesten har merforbruk lønn, som skyldes innleie av vikarer pga fravær.

Kommunen har oppnådd enighet med Norges arktiske universitet/UiT om praksisplass for medisinstudentene i Berlevåg. Studentene vil ha praksis to måneder av gangen undersitt 5. studieår og få veiledning fra våreleger. Legekantoret må derfor ombygges ved at to kontorer gjøres om til tre. Kostnaden ved denne ombyggingen vil raskt hentes inn av kompensasjonen kommunen vil få fra UiT.



Legetjenesten har merinntekter fra Helfo og brukerbetaling, til tross for forsinkede oppgjør.

10.2 Resultatmål

10.2.1 Mål for enheten

Primærhelsetjenesten skal være og oppleves som en stabil og trygg tjeneste, som ivaretar lovpålagte krav.

10.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær  	0,11%	9,37%	9,48%

Sykefraværet i primærhelsetjenesten er relativt høyt. Dette skyldes en kombinasjon av perioder med akutt sykdom og langtidsfravær.

Primærhelsetjenesten: 3 Leger + turnuslege/LIS1, helsesekretær, sykepleier laboratoriet, helsesykepleier, jordmor og fysioterapi.

Primærhelsetjenesten har en stabil legebemanning. Permisjon og fravær dekkes av kjente leger. Dette gir trygghet for befolkningen. Turnuslegen er kontinuerlig tilstede gjennom seks måneder og gir tjenesten en ekstra stabilitet. Turnuslege har de siste årene hatt dedikerte oppgaver i tillegg til ordinære oppgaver. Pr nå har turnuslege et særlig ansvar for de ukrainske flyktingene.

Stillingene fysioterapeut og helsesykepleier har vært vakante i deler av perioden, og det arbeides med alternative løsninger. Vaksinasjonsprogrammet er gjennomført, og øvrige av helsesykepleiers arbeidsoppgaver ivaretas av legetjenesten i helsesykepleiers fravær. Kommunen har inngått avtale med ekstern fysioterapeut om ivaretagelse av lovpålagte tjenester, inntil ny fysioterapeut tiltrer 1. september 22.

Kommunen mangler avtale med psykolog. Ergoterapitjenester kjøpes fra bedriftshelsetjeneste ved behov.

11 Pleie og omsorg

11.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	8 777 482	10 870 232	-2 092 750	29 190 149	8 740 458
Kjøp inngår i tj prod	2 165 949	1 079 926	1 086 023	3 133 500	1 707 292
Kjøp erstatter tj prod	1 671 057	1 666 664	4 393	5 000 000	3 094 980
Overføringer fra komm	288 647	253 332	35 315	594 000	270 770
Finansutgifter	0	0	0	0	311
Salgsinntekter	-1 010 389	-1 061 664	51 275	-3 125 000	-1 126 584
Refusjoner	-1 079 434	-952 353	-127 081	-6 107 099	-1 301 334
Overføringer til komm	0	0	0	-75 000	0
Finansinntekter	-24 000	0	-24 000	0	0
Sum	10 789 312	11 856 137	-1 066 825	28 610 550	11 385 893

Pleie og omsorg omfatter institusjon, kjøkken, kantine, kjøp av vaskeritjenester, hjemmetjeneste, aktivtør og rus/psykiatri.

Pleie og omsorg har ved utgangen av 1.tertial et mindreforbruk på kr 1 066 825

Mindreforbruket på lønn og sosiale utgifter er på 2,1 mill, hvor lønn utgør 1,7 mill. Årsaken til dette er at det har vært flere vakante stillinger i tjenesten denne perioden, blant annet helse- og omsorgssjef, 50 % aktivtør, 50 % psykiatrisk sykepleier, samt flere ledige sykepleierstillinger. Statens Koronaavtale ble inngått med flere enheter, med avtale om ytterligere kompensasjon ved merarbeid/overtid ved koronarelatert fravær. Relaterte lønnsutgifter til avtalen har derfor blitt utgiftsført på prosjekt Korona.

Enheten har et merforbruk på kr 1,1 mill på kjøp av tjenester. Herunder ligger et merforbruk på kr 780 000 for leie av sykepleiervikarer. I tillegg er det betydelig merforbruk på medisiner og medisinsk forbruksmateriell samt faste avtaler og lisenser.

Salgsinntekter er lavere enn budsjettet. Dette skyldes at det er færre beboere ved sykehjemmet, noe som tilsier lavere inntekter.

Det har i perioden blitt inngått avtale om kjøp av lagersystem for medisinsk forbruksmateriell, som innføres i juni 22.

Koronarelaterte utgifter

Koronapandemien har dominert samfunnet vårt også i denne perioden, om enn i mindre grad enn tidligere. Det var i perioden januar - primo mars en god del ansatte som hadde fravær pga koronarelatert sykdom eller symptomer, samt at i enkelte enheter så var det lav terskel for fravær ved symptomer, jf retningslinjene.

KS fremforhandlet avtale om kompensasjon for overtidarbeid ved koronarelatert fravær, hvor arbeidstakere fikk høyere kompensasjon enn ordinære overtidsregler. Berlevåg kommune inngikk tilsvarende avtale med flere forbund. KS forsto det slik at kommuner skulle kompenseres for dette av staten. I RNB2 som ble lagt frem 12.mai, så ble ikke kommunene kompensert. KS mener dette er et brudd på lovnaden fra staten, og har bedt om at dette kompenseres snarest. Enn så lenge må kommunen selv bære kostnadene for merutgiftene.

Siden enhetene har belastet koronarelaterte overtidsutgifter på dette prosjektet, så har blant annet helse mindreutgifter på lønn.

For 1. tertial 2022 er regnskapet slik:

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett	Fjoråret
Lønn og sosiale utgifter	265 718		-265 718		96 843
Kjøp som inngår i tj.prod	84 077		-84077		92 938
Kjøp som erstatter tj.prod.					
Overføringer fra kommunen	21 019	21 000	-19	21 000	15 324
Salgsinntekter					
Refusjoner	-21 019	-21 000	19	- 21 000	15 324
Overføringer til kommunen					- 1021 600
SUM TOTAL	349 795	0	-349 795	0	-831 820

11.2 Resultatmål

11.2.1 Mål for enheten


Helse og omsorgstjenesten skal sikre at befolkningen blir optimalt ivaretatt. Store deler av tjenesten er lovpålagt og kan ikke endres. Lege, sykepleier og øvrig helsepersonell er i døgntkontinuerlig vaktturnus.

Befolkningsfremskrivninger viser at også Berlevåg får en stadig aldrende befolkning. Dette medfører at behovet for ressurser innen pleie og omsorg vil øke i årene fremover. Tjenesten må derfor planlegge og legge til rette for at rett tjeneste blir tilbud til rette bruker, til rett tid.

Tjenesten har over lang tid hatt store rekrutteringsutfordringer, særlig til sykepleieryrket. Dette jobbes det kontinuerlig med, og i tertialperioden har vi maktet å rekruttere til alle vakante sykepleierstillinger - den (foreløpig) siste tiltrer 1. september. Tjenesten vil på sikt jobbe med en plan for rekruttering og ivaretagelse av helsepersonell.

Kommunen har inngått flere rammeavtaler det siste halvåret, og inngikk nylig rammeavtale om vikartjenester for helsearbeidere. Rammeavtalene antyder en timespris på vikarer betydelig under hva kommunen hittil har måttet ut med.

11.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær 	2,85%	7,43%	10,28%

Enheten har også dette tertialet et betydelig sykefravær. Mye av dette skyldes koronarelatert fravær og langtidsfravær.

Pleie og Omsorg har i dette tertialet manglet en del fagpersonell og ansatte. Helse- og omsorgssjef sluttet brått i januar, psykiatrisk sykepleier har vært vakant siden i fjor sommer, samt at inntil 4 sykepleierstillinger har vært vakante i perioden. Aktivitør har gått delvis inn i psykiatrien for avlastning, som igjen har medført at deler av aktivitørtjenesten har vært vakant.

Det har blitt gjennomført store rekrutteringstiltak siden i fjor høst, og nå bærer det frukter: det er i denne perioden rekruttert leder hjemmetjenesten (i kombinasjon med sykepleierstilling), helse- og omsorgssjef, samt ytterligere 3 sykepleierstillinger. Alle starter i løpet av april - august, så bemanningssituasjonen ser litt lysere ut fremover. Vi har også ansatt nye helsefagarbeidere.

Dialysetilbudet har blitt gjennomført i perioden, til tross for at medarbeidere med fagkunnskap for dialyse har sluttet. Dette har enheten klart å få til ved omrokking av faste ansatte.

Hjemmetjenesten gir gjennom regelmessige hjemmebesøk og bruk av velferdsteknologi en trygg hverdag for våre sårbare innbyggere. Kommunen har deltatt i et interkommunalt nettverk for bedre utnyttelse av velferdsteknologi og derav mulighet for at eldre kan være hjemmeboende lengre. Pr i dag har kommunen investert i følgende velferdsteknologi: medisindosetter som gir ut medisiner (med tale) hjemme hos brukerne hver dag, Nattugle - kamera med direkte tilsyn i hjemmet, digitale trygghetsalarmsensorer (utløses feks dersom fall), døralarmer som kan brukes overfor spesielt demente, sporingsteknologi, trygghetsalarmer som kan brukes utenfor hjemmet etc. Det planlegges ytterligere velferdsteknologi, som kan gjøre hverdagen enklere for pasienter og brukere. Velferdsteknologien er med på å frigjøre ressurser, samt at brukere kan føle seg tryggere i eget hjem når de ikke har tilsyn. De kan dermed bo lengre i eget hjem.

Miljøarbeider har deltatt i nettverk vedrørende FACT (Flexible Assertive Community Treatment), en metodikk som gir oppsøkende, samtidige og helhetlige tjenester til mennesker med alvorlige psykiske lidelser. Han har samtidig sertifisert seg innen dette området. Tjenesten tilbyr nå bedre og raskere oppfølging til brukere med alvorlige psykiske lidelser, i et interkommunalt samarbeid med psykiater/psykolog.

11.2.3 Utfordringer

Utfordringer for årene fremover er den økende andelen eldre som har behov for helse og omsorgstjenester fremover, sett opp mot stadige turnover blant ansatte og behov for nyrekrutteringer. Enheten vil jobbe videre med å styrke rekrutteringsarbeidet og sørge for å redusere turnover. Enheten vil også jobbe med videreutvikling av velferdsteknologien vår. Dette vil kunne friggi ressurser og styrke tjenesten.

12 NAV

12.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	236 672	251 616	-14 944	739 505	231 532
Kjøp inngår i tj prod	59 969	53 672	6 297	161 000	50 273
Kjøp erstatter tj prod	0	0	0	161 000	0
Overføringer fra komm	454 426	369 332	85 094	1 014 000	371 609
Finansutgifter	0	16 668	-16 668	50 000	77 850
Salgsinntekter	-31 800	-32 000	200	-96 000	-31 550
Refusjoner	-92 820	-87 000	-5 820	-251 000	-81 717
Overføringer til komm	-51 000	-51 000	0	-51 000	0
Finansinntekter	-16 100	-8 332	-7 768	-25 000	-13 550
Sum	559 347	512 956	46 391	1 702 505	604 447

Enheten Kommunal andel NAV har per 1. tertial et merforbruk med 46 391 ift. periodens budsjett.

Enheter har et overforbruk i utbetalinger i livsopphold på 85 094. Dette skyldes i hovedsak utbetalinger til våre flyktninger og store utbetalinger til enkeltpersoner. Bidrag til sosialmottakere er vanskelig å forutse, noe som kan gjøre at budsjettet overskrides.

I første tertial har tjenesten ikke innvilget sosiale lån. I saker hvor det er det er innvilget lån til betaling av skyldig husleie, har bruker skrevet under på fremtidig trekk i ytelsen fra NAV. Dette til avdrag for innvilget sosialt lån og fremtidig husleie. Dette for å sikre at bruker ikke opparbeider ny gjeld. Etaten har gode rutiner i forhold til innkreving og får jevnlig innbetaling fra lånetakerne.

Med en økning i utbetaling av livsopphold har NAV en intens oppfølging av personer som mottar sosial økonomisk bistand. Flere av de som har mottatt sosial stønad i første tertial er nå over på andre statlige ytelser i NAV.

I perioden har enheten ingen brukere som deltar i Kvalifiseringsprogrammet.

12.2 Resultatmål

12.2.1 Medarbeidere og sykefravær

Enheten er så liten at sykefravær ikke legges frem.

NAV har sosialkonsulent som nå har jobbet godt over et år. NAV har et stort fagområde hvor det kreves mye kompetanseoverføring og opplæring, noe det fortsatt er behov for i kontoret.

13 TEKNISK ENHET DRIFT

13.1 Økonomi

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	2 659 162	2 922 768	-263 606	8 012 130	2 816 277
Kjøp inngår i tj prod	4 133 845	4 767 986	-634 141	11 849 400	4 951 429
Kjøp erstatter tj prod	1 950 618	1 965 918	-15 300	3 791 000	1 897 698
Overføringer fra komm	1 059 139	1 161 320	-102 181	2 655 000	1 114 663
Finansutgifter	102 487	101 000	1 487	260 000	352 902
Salgsinntekter	-3 162 480	-3 198 164	35 684	-11 693 000	-2 872 413
Refusjoner	-868 354	-936 988	68 634	-1 753 000	-995 510
Overføringer til komm	0	0	0	-118 000	0
Finansinntekter	-274 987	-274 000	-987	-2 455 000	-1 094 995
Sum	5 599 430	6 509 840	-910 410	10 548 530	6 170 051

Totalt har teknisk enhet et mindreforbruk på kr 910 410 ved utgangen av 1. tertial. Dette skyldes flere forhold, blant annet lønn og manglende faktura for brøyting, Avvikene forklares under den enkelte resultatenehet.

Driftsenheten har over lengre tid hatt fokus på å holde kostnadene nede og har kun tatt inn vikar dersom det har vært behov på renhold eller hos driftsoperatørene. I budsjettet for 2017 ble det vedtatt å redusere med en stilling på renhold slik at vi gikk fra fem til fire renholdere. Kuttet ble realisert i 2019 ved naturlig avgang og vi har siden da hatt fire renholdere. Det ble derfor tilført 50 % renholdsstilling da Flerbrukshuset ble tatt i bruk. Dette ser vi nå at ikke er tilstrekkelig.

Teknisk administrasjon bærer preg av lav bemanning over tid og det er ikke tilgjengelig nok ressurser for å kunne ivareta alle oppgavene. I tillegg til ordinær drift av enheten og oppfølging av prosjektene, skal det saksbehandles, planlegges og ses på både forbedringstiltak og effektiviseringstiltak. Manglende planverk gjør jobben vanskeligere og mer tidkrevende. Det er derfor behov for økte administrative ressurser i teknisk administrasjon, av kortere eller lengre varighet, for å kunne danne et godt grunnlag for videre drift og samtidig komme seg à jour med alle oppgavene som ligger til enheten. Per i dag er kravet til tjenesteproduksjonen større enn tilgjengelige ressurser.

13.2 Resultatmål

13.2.1 Mål for enheten

Teknisk enhet har 13 årsverk fordelt på administrasjon, renhold og driftsoperatører. Beredskap hadde 15 deltidsansatte i Berlevåg Brann og Redning i tillegg til brannsjefen.

Per 23.05.2022 har enheten følgende fordeling av ansatte:



- Administrasjonen: 3 årsverk fordelt på 3 ansatte; teknisk sjef, teknisk konsulent og konsulent. En av de ansatte i administrasjonen er kvinne.
- Renhold: 4,5 årsverk fordelt på 5 ansatte; hvorav alle er kvinner.
- Driftsenheten: 4 årsverk fordelt på 4 ansatte, hvorav 1 kvinne. Har også en i vikariat cirka 50%.
- Berlevåg Brann og Redning: 15 deltidsansatte i 2,4% stilling, eksklusive brannsjef, hvorav 1 kvinne.

Driftsoperatørene har mange oppgaver som skal ivaretas. Det er kommet inn en bakvaksordning for vinteren pga. nødvendig snømåking. Vi ser på å få bakvaksordningen for hele året, da vi ser på det som en nødvendighet, samt at dette er et krav å ha på vann og avløp. De siste månedene har det vært flere oppdrag innfor vann og avløp utenfor arbeidstid. Renhold ser vi at vi ikke strekker til med kun

50% stilling på flerbruksbygget, da behovet er større for å holde bygget skikkelig vedlikeholdt. Vi er per i dag heldig som har en LOSA-elev som hjelper til med renhold av bassenget.

Teknisk administrasjon bærer preg av lav bemanning over tid og det er ikke tilgjengelig nok ressurser for å kunne ivareta alle oppgavene. I tillegg til ordinær drift av enheten og oppfølging av prosjektene, skal det saksbehandles, planlegges og ses på både forbedringstiltak og effektiviseringstiltak. Manglende planverk gjør jobben vanskeligere og mer tidkrevende. Per i dag er kravet til tjenesteproduksjonen større enn tilgjengelige ressurser.

13.2.2 Medarbeidere og sykefravær

Måleindikatorer	Korttid%snitt	Langtid%snitt	Fravær%snitt
Sykefravær  	2,42%	5,79%	8,22%

Enhetens sykefravær er på 8,22 % pr 1.tertial. Dette skyldes for det meste fravær ifm. den lokale koronasituasjonen i starten av året, samt noen syke barn.

13.2.3 Utfordringer

Utfordringene er lavt budsjett og bemanning. Lavt budsjett gir mindre penger til vedlikehold, færre stillinger og mindre kursing. Få ansatte gjør oss også sårbar.

I det videre presenteres kort om resultatenehetene.

14 Teknisk administrasjon

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	2 063 125	2 218 864	-155 739	6 086 474	2 080 184
Kjøp inngår i tj prod	190 724	185 792	4 932	499 900	213 714
Kjøp erstatte tj prod	200 035	200 000	35	200 000	200 033
Overføringer fra komm	24 181	26 668	-2 487	58 000	31 748
Finansutgifter	0	0	0	0	0
Salgsinntekter	-585	-92 664	92 079	-278 000	-32 225
Refusjoner	-48 706	-50 668	1 962	-82 000	-51 147
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	0
Sum	2 428 774	2 487 992	-59 218	6 484 374	2 442 307

Følgende ansvarsområder ligger under resultateneheten:

Administrasjon, vaktmester og renholdstjenesten, maskinpark, oppmåling og byggesaksbehandling.

Totalt har enheten et mindreforbruk på kr 59 218.

Ved sykefravær har vi prøvd og holde lønnskostnadene nede ved å bruke personalet vi har ved sykdom og kun tatt inn vikar dersom det er høyst nødvendig.

I posten salgsinntekter ligger hovedsakelig salgsinntekter fra byggesaksbehandling og oppmåling. Disse er vanskelig å budsjettere da det er avhengig av antall innkomne saker. Enheten har mindre salgsinntekt enn budsjettert grunnet manglende fakturering av byggesak og oppmåling. Disse vil faktureres ut utover sommeren. Det skal gjennomføres et oppmålingsarbeid i sommer.

Har også et sluttvederlag som slår ut.

14.1 Resultatmål

14.1.1 Mål for enheten

Målet for enheten er å gi befolkningen nødvendige tjenester, samt å utvikle Berlevåg. Lavt budsjett og lav bemanning gir oss lavere kapasitet, noe som går utover enhetens kapasitet.

14.1.2 Utfordringer

Utfordringer er økonomi og bemanning. Enheten har mange arbeidsoppgaver på få personer, dette med lavt budsjett gir et lavere tjenestenivå enn vi ønsker å levere.

15 Beredskap

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	131 843	207 616	-75 773	564 341	273 372
Kjøp inngår i tj prod	310 829	295 332	15 497	833 500	259 932
Kjøp erstatter tj prod	108 111	90 418	17 693	355 000	75 654
Overføringer fra komm	51 865	51 332	533	118 000	39 254
Finansutgifter	0	0	0	0	0
Salgsinntekter	0	0	0	0	0
Refusjoner	-51 865	-51 332	-533	-118 000	-41 952
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	0
Sum	550 783	593 366	-42 583	1 752 841	606 260

Følgende ansvarsområdet ligger under resultatenheten:

Beredskap, Beredskap brann og oljevernberedskap.

Det er et mindreforbruk i perioden på 42 583 kr på resultatenheten. Mesteparten skyldes lønn.

- Beredskap:

Beredskap omfatter kostnader knyttet til kommunens overordnede beredskap slik som abonnement på nødnett til kriseledelsen, satellitt telefon, vedlikehold av sivilforsvarmateriell og øvelser/kurs med kommunens kriseledelse.

- Beredskap brann:

Beredskap brann er for drift av Berlevåg Brann og Redning og det er kun her det belastes lønnskostnader under resultatenheten.

- Oljevernberedskap:

Oljevernberedskap omfatter det interkommunale samarbeidet IUA hvor Berlevåg kommune er medlem. Berlevåg Havn KF er kommunens kontaktpunkt mot IUA Øst-Finnmark.

15.1 Resultatmål

15.1.1 Mål for enheten

Målet for enheten er at alle får tatt grunnutdanningen og at vi får fylt alle brannkonstabelstillingene. Dette går under målet for et trygt Berlevåg og et kompetent Berlevåg. Det er også som mål å få bedre garderobefasiliteter for brann og en egen garasje for tankbilen.

15.1.2 Utfordringer

Rekruttere nok brannkonstabler og gi alle den nødvendige kompetansen til alle. Det er blitt ansatt en beredskapsleder for brann, han og varabranssjef skal samarbeide for en bedre brannberedskap. Om det blir industri i Berlevåg Industripark har mye å si for veien videre i etaten.

16 Vannavløprenovasjon

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	406 904	449 124	-42 220	1 231 902	411 944
Kjøp inngår i tj prod	506 640	481 992	24 648	1 386 500	665 993
Kjøp erstatter tj prod	1 192 442	1 225 500	-33 058	2 700 000	1 141 878
Overføringer fra komm	0	0	0	0	0
Finansutgifter	0	0	0	0	41
Salgsinntekter	-2 346 951	-2 337 832	-9 119	-9 112 000	-2 205 537
Refusjoner	0	0	0	0	-77 589
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	-1 420 000	0
Sum	-240 965	-181 216	-59 749	-5 213 598	-63 270

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheden:

Vann, avløp, renovasjon, feiing, festeavgift og tomteleie.

Resultatenheten er 59 749 høyere enn budsjettet ved utgangen av 1. tertial. Dette skyldes stort sett lønn.

Utenom investeringsprosjektene er det lite å rapportere.

16.1 Resultatmål

16.1.1 Mål for enheten

Berlevåg skal ha nok vann og et trygt vann til befolkningen. Derfor bygges det nytt et nytt vannverk, som vil være ferdig ila høsten. Vi skal også ha kompetente folk som jobber med vann og avløp, samt få på plass ei vaktordning.

Feiing av fritidseiendommer jobbes med, som en del av et trygt Berlevåg.

16.1.2 Utfordringer

Enheten har utfordringer med lavt budsjett og riktig kompetanse til alle. Vaktordning for vann og avløp må også komme på plass.

17 Kommunale bygg

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	57 290	47 164	10 126	129 413	0
Kjøp inngår i tj prod	1 432 657	1 672 606	-239 949	4 737 500	2 590 487
Kjøp erstatter tj prod	0	0	0	0	30 100
Overføringer fra komm	262 847	222 664	40 183	620 000	505 177
Finansutgifter	0	0	0	0	355
Salgsinntekter	-679 561	-634 336	-45 225	-1 903 000	-543 394
Refusjoner	-276 910	-244 000	-32 910	-684 000	-519 740
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	-600 000
Sum	796 323	1 064 098	-267 775	2 899 913	1 462 985

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheten:

Bygg og eiendommer/administrasjonsbygg, undervisningsbygg, helse og sosialbygg, kulturbygg, utleieboliger, innleide utleieboliger, lagerbygg, kompetansesenteret/NAV og museum.

Resultatenheten har ved utgangen av 1. tertial et mindreforbruk på kr 267 775. Skyldes lave strømpriser og at vi generelt er sparsom.

- Bygg og eiendommer/administrasjonsbygg:

Ansvarsområdet består av bygningene rådhuset, Torget 4 og Storgata 25.

Fra og med 1. januar 2020 var det forbudt å bruke mineralolje til oppvarming av boliger og bygg. Rådhuset og samfunnshuset har fortsatt oljefyr som er nødt til å skiftes. Har ikke hatt kapasitet til å vurdere dette enda, samt at det spares.

- Undervisningsbygg:

Ansvarsområdet består av skolen, barnehagen og Kongsfjord skole. Kongsfjord Skole er solgt. Berlevåg skole hadde for høye verdier av radon, det er under kontroll med at vi kjører ventilasjonen hele døgnet. Det jobbes med å finne en mer varig løsning med utlufting av radonbrønner. Det jobbes kontinuerlig med utbedring av inneklimate på skolen, teknisk og kommunelegen har startet et prosjekt for inneklimate i kommunen.

- Helse og sosialbygg:

Ansvarsområdet består av helsesenteret. Husleie på hybler og leiligheter på helsesenteret inntektsføres dette ansvarsområdet. I tillegg har vi inntekter på dialyselokalet som Finnmarkssykehuset leier.

Legekantoret skal bygges om fra to til tre kontoret ila sommeren, dette for å lage plass til legestudenter som vil hospitere fremover.

- Kulturbygg:

Ansvarsområdet består av samfunnshuset, idrettshallen, klubbhuset og lyssettingen på fotballbanen.

Idrettshallen har fått nye lys, disse var klar til 17.mai feiringen.

Samfunnshuset har enn mindre vannlekkasje i taket, denne utbedres ila sommeren når været er bedre.

- Flerbrukbygg:

Ansvarsområdet består av vårt nye flerbruksbygg, Perla.

- Utleieboliger:

Ansvarsområdet utleieboliger består av fire leiligheter i Idrettsveien 2 A/B og 4 A/B, samt Samfunnsgata 31 med leilighet og hybel.

- Innleide utleieboliger:

Ansvarsområdet innleide utleieboliger er boliger hvor kommunen har leid private boliger til ansatte og så har viderefakturert husleien til de ansatte.

- Lagerbygg:

Ansvarsområdet lagerbygg består av havnelageret og lageret i Styrdalen.

- Kompetansesenteret/NAV:

Ansvarsområdet består av kompetansesenteret som inneholder LOSA, bibliotek og NAV.

Ventilasjonen trenger ny varmegjenvinner, men kan vente. Har fått tilbud på dette.

- Museum:

Ansvarsområdet museum dekker driftskostnadene til museumsbygningene, samt kommunale avgifter til Kvitbrakka.

Når det gjelder byggene så er det følgende merknader iht status. på bygg pr 1.tertial:

El-tilsyn har vist at det er et stort etterslep av elektriske installasjoner i flere kommunale bygg, slik at her vil det komme en god del kostnader som ikke er budsjettert. Elektriker har fått gått igjennom flere av byggene og fortsetter arbeidet videre. Teknisk konsulent lager rutine for internkontroll.

Nytt vannverk er under oppføring. Selve bygget er ferdig, men prosessanlegget gjenstår, kommer på plass ila høsten.

17.1 Resultatmål

17.1.1 Mål for enheten

Målet for enheten er å ta vare og vedlikeholde den bygningsmassen vi har. Se fremover mot planlegging av nytt helsesenter og en bedre løsning drift, samt ordentlige garderober for brann og avløp.

17.1.2 utfordringer

Utfordringen for enheten er helt klart lavt budsjett.

18 Veger/gatelys

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	0	0	0	0	0
Kjøp inngår i tj prod	1 622 824	2 128 932	-506 108	4 082 000	1 149 945
Kjøp erstatter tj prod	0	0	0	0	0
Overføringer fra komm	443 573	560 988	-117 415	839 000	287 486
Finansutgifter	0	0	0	0	11
Salgsinntekter	0	0	0	0	0
Refusjoner	-443 573	-560 988	117 415	-839 000	-287 486
Overføringer til komm	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	0
Sum	1 622 824	2 128 932	-506 108	4 082 000	1 149 956

Følgende ansvarsområder ligger under resultatenheten:

Gatelys, parker, fellesutgifter nærmiljø, samt veier og gater. Ved utgangen av 1. tertial har ansvarsområdet et mindreforbruk på kr 500 000. Mindreforbruket er i hovedsak manglende faktura for brøyting.

18.1 Resultatmål

18.1.1 Mål for enheten

Det er skiftet ut gatelys om til LED i Fjellveien, Olsborgveien, Nyrudveien og resterende del av Øvreveien igjennom Strupen. Et av målene til Berlevåg kommune er å være utviklingsorientert og herunder være en energikommune, slik at et skifte til LED-armaturer vil være energibesparende. Et annet mål er et trygt Berlevåg, bedre belysning gir tryggere veger. Dette er også noe vi vil jobbe videre med.

Vi fikk tilsagn på tilskudd av Statens Vegvesen til trygg skoleveg for et prosjekt i Lensmann Ellilas vei på kr 200 000. I det trange partiet skal vegen utvides til normal vegbredde og to nye lysmaster skal oppføres. Dette for å sikre en helårsveg, slik at barn og unge slipper å gå via Torget.

18.1.2 utfordringer

Lavt budsjett gjør at enheten sliter med å holde målsetningene som er satt i økonomiplanen. For eksempel et trivelig Berlevåg med et attraktivt sentrum. Det er flere dårlige veger med hull og slitt asfalt og grove veger som er vanskelig å koste fri for sand og støv. For å skape et attraktivt sentrum bør det settes av midler, dette bør ses i sammenheng med Fylkeskommunens prosjekt i hovedgata.

Prosjektet til Fylkeskommunen ble utsatt fra i år til 2023, det gir oss tid til å planlegge et attraktivt sentrum.

19 Næring og utvikling

Beskrivelse	Regnskap	Budsjett	Avvik April	Årsbudsjett	Fjoråret (R)
Lønn og sosiale utg	0	0	0	0	50 777
Kjøp inngår i tj prod	70 171	3 332	66 839	310 000	71 358
Kjøp erstatter tj prod	450 030	450 000	30	536 000	450 033
Overføringer fra komm	276 673	299 668	-22 995	1 020 000	250 998
Finansutgifter	102 487	101 000	1 487	260 000	352 495
Salgsinntekter	-135 383	-133 332	-2 051	-400 000	-91 257
Refusjoner	-47 300	-30 000	-17 300	-30 000	-17 596
Overføringer til komm	0	0	0	-118 000	0
Finansinntekter	-274 987	-274 000	-987	-1 035 000	-494 995
Sum	441 691	416 668	25 023	543 000	571 813

Følgende ansvarsområdet ligger under resultatenheten:

Næring og utvikling, næringsfond, utviklingsfond, egenkapitalfond og plan.

For 1. tertial er det et merforbruk på kr 25 023.

Ansvarsområdet næring og utvikling inneholder i hovedsak kjøp og salg av konsesjonskraft, kjøp av plantjenester fra Tana kommune, kjøp av turistinfotjenester fra Berlevåg Camping & Appartement AS og annonser i forbindelse med plansaker.

Under overføringer er det i 1. tertial overført følgende:

- Utviklingsfondet, totalt kr 30 000:

- Kr 30 000 til BJFF for opphjelp til fisk

- Næringsfondet, totalt kr 172 500:

- Kr 77 500 til Kongsfjord Guesthouse
- Kr 95 000 til Gongsfjord Guesthouse

- Det er ikke gitt noen lån fra Egenkapitalfondet i perioden. Under finansinntekter ligger mottatte avdrag på lån, samt bruk av disposisjonsfond og bundne driftsfond som knyttes til bevilgninger til lån og tilskudd fra næringsfondet, utviklingsfondet og egenkapitalfondet.

Prosjekter tilhørende næring og utvikling

- Prosjekt Berlevåg industripark, mindreforbruk kr 5 945
- Prosjekt Koronamidler Næring, mindreforbruk kr 310 000 (eksterne midler)
- Prosjekt sommerjobb Ung

Prosjekt Berlevåg industripark

Det informeres kort om status på Berlevåg industripark per 1.tertial 2022:

- Detaljreguleringsarbeidet for Berlevåg Industripark pågår fortsatt. Det forventes at planen kan være ferdig ved årsskiftet 22/23.
- Har gjennomført en del møter med aktører som på forskjellige måter vil kunne være med å løfte frem vår satsing i Berlevåg Industripark frem. Deltakelse på konferanser er viktig del av arbeid for å profilere/markedsføring storskala satsingen med tilhørende spinn-off satsinger.
- Det har vært gjennomført en del møter med offentlige myndigheter, blant annet Næringsminister og Fiskeriminister, samt Statssekretær i næringsdepartementet og kommunaldepartementet.
- Høsten 2021 ble det inngått en samarbeidsavtale med Universitetet i Tromsø (UiT) Det har vært jobbet med oppfølging på denne avtalen i første tertial 22.
- Sommeren 2022 skal vi engasjere 3 masterstudenter fra UiT til sommerjobb i Berlevåg. De skal arbeide med å revidere veikartet vårt samt utvikle en handlingsplan for dette.
- Roadtrip i Øst-Finnmark med Toyota sin hydrogenbil. I samarbeid med Øst-Finnmarkrådet, Varanger Kraft Hydrogen AS, Norwegian Hydrogen AS og Toyota Norge har vi gjennomført en rundtur til noen kommuner i Øst-Finnmark for å vise frem Toyota Mirai.
- Deltakelse med eget sidearrangement på årets Arctic Fronteiers i Tromsø. Fokuset for dette arrangementet var hydrogen og ammoniakkproduksjonen i Berlevåg.
- Berlevåg Næringsutvikling AS er etablert og selskapets primære oppgaver er å jobbe for å etablere Berlevåg Industripark AS. Selskapet har avholdt et styremøte første tertial 22.
- Norwegian Hydrogen AS har etablert selskapet Arctic Hydrogen AS i Berlevåg.



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00383-1
Saksbehandler Mirjam Hammeren

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

BUDSJETTREGULERING 1 2022, DRIFT

Forslag til vedtak/innstilling:

Budsjettregulering 1 2022 for driftsregnskapet finansieres som følger:

- *redusere avsetning til disposisjonsfond, kr 2 927 000*
- *bruk av disposisjonsfond, kr 2 298 000*

Disposisjonsfondet hadde en saldo på kr 12 229 000 ved inngangen av 2022. Det opplyses om at øvrige politiske vedtak forut for denne budsjettreguleringen i 2022 totalt har benyttet kr 1 387 000 av disposisjonsfondet. I tillegg vedtas bruk av disposisjonsfond med kr 2 298 000 i denne budsjettreguleringen.

Etter Budsjettregulering 1 er vedtatt vil saldo på disposisjonsfond være kr 8 544 000. Det er ikke budsjettert med noen avsetning til disposisjonsfond i 2022.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

I henhold til kommuneloven §14 – 5. 3.ledd skal rådmannen minst to ganger i året rapportere til kommunestyret om utviklingen i inntekter og utgifter, sammenholdt med årsbudsjettet. Dersom utviklingen tilsier vesentlige avvik, skal en foreslå endringer i årsbudsjettet.

Jf §14-3, 3.ledd andre punktum gir rådmannen plikt til å foreslå endringer på innværende års budsjett dersom utviklingen i inntekter eller utgifter tilsier at det vil oppstå vesentlige avvik. Bestemmelsen innebærer at det ikke er tilstrekkelig for rådmannen å bare melde fra om at det forventes avvik.

Kommunens økonomireglement vedtas ut fra bestemmelser i kommuneloven. Jf økonomireglementet kap. 2 har kommunen vedtatt at det skal være to hovedrapporteringer til kommunestyret, per 30. april og per 31. august. Da skal det foretas en grundig gjennomgang av regnskapet i forhold til budsjettet. Formannskapet og kommunestyret får fremlagt rådmannens tertialrapport for hele kommunen, som de tar til orientering. I bestemmelsene om fullmakter i budsjettsaker fremgår rådmannens fullmakter til å regulere budsjettet i løpet av året.

Budsjettendring fremmes når det viser seg at det vedtatte budsjettet ikke gjenspeiler faktiske forhold. Økonomireglementet sier at endringer i investeringsbudsjettet, endringer i rammen til sektoren/budsjettområdene, sum frie inntekter, finansutgifter netto og avsetninger netto, skal gjøres av kommunestyret.

Denne budsjettreguleringen er den første budsjettreguleringen i 2022. Det har tidligere i 2022 gjort politiske vedtak som omhandler finansiering med bruk av disposisjonsfond på kr 1 387 000.

Denne budsjettreguleringen bygger på regnskap pr mai 2022, samt kjente forhold i regnskapsåret.

Administrasjonen har valgt å ikke regulere alle områder som er kjent mer/mindreforbruk pr i dag. Dette fordi det avventes til høsten å se hvordan økonomien utvikler seg. Det gjelder:

- skatt og rammetilskudd
- KLP pensjon
- Lagersystem helse
- Endringer i pasienjournalloven med tilhørende pålagt fagsystem
- Jurdisk bistand fellesenheten
- Lønnsmidler barnevern
- Prosjekt Corona
- Gjestelev spesialundervisning
- Avtale med kartverket om ortografiske fotografier.

Reguleringene er delt inn etter resultatenheter. Det bes om følgende budsjettreguleringer:

1. Fellesområdet

Kommunestyret behandlet i sak 4/22 prosjektet Varanger = Utvikling. I vedtaket sier følgende:

1. *Kommunestyret tar rapporten for Varanger=Utvikling til orientering. Berlevåg kommunes andel av restfinansieringen utbetales prosjektet for avslutning. Beløpet innarbeides i fbm budsjettregulering 1. tertial 2022*

Prosjektet fikk ikke fullt ut ekstern finansiering, og vertskommune for prosjektet, Vadsø kommune, har sendt ut faktura pålydende kr 76 000. Det bes derfor om tilleggsbevilgning på **kr 76 000** for finansiering av prosjektet.

Kommunen gjennomførte kurs i eierskapsmelding for administrasjon og kommunestyret tidligere i vår. Det bes derfor om **kr 55 000** til dette formålet for å dekke påløpte utgifter.

Kommunen inngikk avtale med Finnut innkjøpssirkel i 2021 for å få på plass nødvendige innkjøpsavtaler. I tillegg til 3 forutbestemte avtaler pr år, så tilbys medlemmer å tre inn i avtaler som ønskes av medlemmer, jf behov. Kommunen har blitt med på 3 avtaler i år, blant annet rammeavtaler for sykepleiere/helsepersonell og ingeniørtjenester. Det var ikke budsjettet med utgifter utoverårlig medlemssavgift, men målet er å oppnå besparelser og/eller reduserte merutgifter på inngåtte avtaleområder. Det bes derfor om tilleggsbevilgning på **kr 213 000** for å dekke påløpte merutgifter.

2. Barnevern

Som nevnt i 2021 og i rapport for 1.tertial, så har barnevernstjenesten merutgifter til institusjonsplass for barn plassert av barnevernet. Staten økte kostnaden til institusjonsplass fra 1.januar 2022 til kr 170 000 i måneden. Slik det ser ut nå så det være behov for denne tjenesten i hele 2022. Det bes derfor om tilleggsbevilgning på **kr 2 040 000** til kjøp av institusjonsplass

3. Primærhelsetjenesten

Kommuner får tilskudd fra Helfo for fastlønnede fysioterapeuter. I 2021 var tilskuddet kr 217 800, fordelt på halvår. Berlevåg kommune søkte dessverre for sent om tilskudd for 1.halvår, og dette må derfor regnskapsmessig tapsføres. Det bes derfor om **kr 109 000** til tapsføring fastlønnstilskudd fysioterapeut.

4. Pleie og omsorgstjenesten

Etter en vurdering igangsatte pleie- og omsorgstjenesten renoveringstiltak i et privat hjem. Det bes derfor om tilleggsbevilgning på **kr 135 000** til dekning av merutgifter til dette formålet.

5. Skatt og rammetilskudd, avdrag og renter

Etter mottatt taksering av eiendomsskatt av Raggovidda trinn 2, så viser det seg at takseringen er adskillig lavere enn anslått. Det har lenge vært kjent at utbyggerne var kraftig forsinket, slik at byggeprosessen ikke ble ferdigstilt i 2021 som forutsatt.

I tillegg var det ikke budsjettert med innleie av takstfirma i 2022.

Det bes derfor om kr 2 690 000 for å kompensere for redusert eiendomsskatt, samt kr 78 000 for utgifter til takstfirma, totalt **kr 2 768 000**.

Finansiering

Budsjettregulering 1 2022 for driftsregnskapet finansieres som følger:

- **redusere avsetning til disposisjonsfond, kr 2 927 000**
- **bruk av disposisjonsfond, kr 2 298 000**

Disposisjonsfondet hadde en saldo på kr 12 229 000 ved inngangen av 2022. Det opplyses om at øvrige politiske vedtak forut for denne budsjettreguleringen i 2022 totalt har benyttet kr 1 387 000 av disposisjonsfondet. I tillegg vedtas bruk av disposisjonsfond med kr 2 298 000 i denne budsjettreguleringen.

Etter Budsjettregulering 1 er vedtatt vil saldo på disposisjonsfond være kr 8 544 000. Det er ikke budsjettert med noen avsetning til disposisjonsfond i 2022.

Obligatoriske regnskapsskjema

Nedenfor framstilles pålagt regnskapsskjema Bevilgningsoversikt drift A. Skjemaet viser i tallkolonne 1 Faktisk forbruk pr 30.05.22. Kolonne merket Opprinnelig viser budsjettet slik det ble vedtatt av Kommunestyret i desember 2021. Kolonne merket Tidligere vedtak viser endringer vedtatt av Formannskap og kommunestyret hittil i 2022. I tillegg ligger det også noen administrative reguleringer på næringsfondene og andre bundne fond bak tallene (eksterne midler).

Regulert budsjett viser hvordan budsjettet vil bli dersom budsjettregulering 1 2022 vedtas.

	Pr 30.05.22	Opprinnelig	Sum tidligere	Budsjettreg	Nytt
Bevilgningsoversikt drift A (Beta)	Faktisk	budsjett	vedtak	1/22	budsjett
Rammetilskudd	-33 766 281	-66 322 000	-51 000		-66 373 000
Inntekts- og formuesskatt	-9 035 073	-27 468 000	0		-27 468 000
Eiendomsskatt	-4 342 928	-11 371 000	0	2 690 000	-8 681 000
Andre generelle driftsinntekter		-193 000	0		-193 000
Sum generelle driftsinntekter	-47 144 282	-105 354 000	-51 000	2 690 000	-102 715 000
Sum bevilgninger drift, netto	47 089 254	93 696 227	3 406 000	2 535 000	99 637 227
Sum netto driftsutgifter	47 089 254	93 696 227	3 406 000	2 535 000	99 637 227
Brutto driftsresultat	-55 028	-11 657 773	3 355 000	5 225 000	-3 077 773
Renteinntekter	-166 757	-659 000	0		-659 000
Utbytter	0	-3 155 000	0		-3 155 000
Renteutgifter	1 731 294	4 895 000	0		4 895 000
Avdrag på lån	3 486 972	10 055 000	0		10 055 000
Netto finansutgifter	5 051 509	11 136 000	0	0	11 136 000
Netto driftsresultat	4 996 481	-521 773	3 355 000	5 225 000	8 058 227
Overføring til investering	700 893		700 000		700 000
Avsetning til bundne fond	521 520	36 000	0		36 000
Bruk av bundne driftsfond	-2 875 749	-2 120 000	-2 638 000		-4 758 000
Avsetning til disposisjonsfond	82 106	3 150 773	0	-2 927 000	223 773
Bruk av disposisjonsfond	-1 012 000	-545 000	-1 417 000	-2 298 000	-4 260 000
Bruk av tidl. års regnskapsm mindreforbr og udisp. beløp		0	0		0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-2 583 230	521 773	-3 355 000	-5 225 000	-8 058 227
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk).	2 413 251	0	0	0	0

Regnskapsskjema nedenfor viser endring i opprinnelig og revidert budsjett fordelt på kommunens resultatenheter, dersom denne budsjettreguleringen vedtas. Herunder er også vedtak som er behandlet i enkeltsaker av Formannskap og kommunestyret tidligere i år, samt interne reguleringer i bruk og avsetning bundne fond, hvor det har medført endringer i rammene.

Bev.oversikt Drift B	Opprinnelig	Sum tidligere	Budsjettregulering	Sum reg.
Resultatenheter:	2022	vedtak	1/22	budsj
				2022
Politisk virksomhet	2 526 155	0		2 526 155
Sentraladministrasjon	8 240 446	0		8 240 446
Fellesutgifter	5 339 520	307 000	213 000	5 859 520
Prosjekt Sentraladm.	0	979 000		979 000
Oppvekst administrasjon	120 000	0		120 000
Undervisning	16 705 632	380 000		17 085 632
Barnehage	5 039 193	0		5 039 193
Kultur	1 580 084	30 000		1 610 084
Prosjekt Undervisning		0		0
Prosjekt Kultur		53 000		53 000
Barnevern	3 199 668	426 000	2 000 000	5 625 668
Primærhelsetjenesten	7 241 724	0	109 000	7 350 724
Pleie og omsorg	28 685 550	0	135 000	28 820 550
NAV	1 702 505	51 000		1 753 505
Prosjekt helse	0	4 000		4 000
Drift administrasjon	6 484 374	0		6 484 374
Beredskap	1 752 841	0		1 752 841
Vann/avløp/renovasjon	-3 793 598	0		-3 793 598
Kommunale bygg	2 899 913	0		2 899 913
Veger/gatelys	4 082 000	0		4 082 000
Prosjekt Drift	0	0		0
Næring og utvikling	1 282 000	0		1 282 000
Prosjekt Utvikling	568 220	1 176 000		1 744 220
Eiendomsskatt	40 000	0	78 000	118 000
SKATT, RAMMETILSKUDD	0	0		0
Eiendomsskatt	0	0		0
Sum rammer	93 696 227	3 406 000	2 535 000	99 637 227
Sum fordelt til drift				99 637 227

Bakgrunn:

Merknader:



Berlevåg kommune
- Hefdig og begeistret

Arkivsak-dok. 22/00379-1
Saksbehandler Vibeke Richardsen

Saksgang
Formannskapet

Møtedato

Kommunestyret

KONSEKVENJUSTERT BUDSJETT 2023-2026 FOR BERLEVÅG KOMMUNE

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken tas til orientering

Vedlegg:

Skriv inn vedlegg her

Saksframstilling:

I henhold til kommuneloven § 14-3 - skal kommunestyret ved utgangen av hvert år vedta økonomiplan for de neste fire årene og årsbudsjett. I følgende gjeldene økonomireglement for Berlevåg kommune skal arbeidet med budsjettet starte i mai måned og konsekvensjustert budsjett skal behandles av kommunestyret i juni.

For å få en bedre oversikt over den økonomiske handlefriheten i økonomiplanperioden utarbeider rådmannen en konsekvensjustert budsjettoversikt hvor det tas høyde for signalene i kommuneøkonomiproposisjonen. Med utgangspunkt i inneværende års budsjett vises konsekvensene av å opprettholde dagens driftsaktivitet gjennom hele perioden. I tillegg er de investeringer som kommunestyret har vedtatt ved forrige rullering av økonomiplanen lagt inn. Den konsekvensjusterte økonomiplanen skal danne grunnlaget for en politisk debatt som gir administrasjonen føringer og retningslinjer for utarbeidelse av den fullstendige økonomiplanen som skal behandles politisk i desember.

Overordnede mål og føringer

Økonomiplanen bygger på Kommuneplanens samfunnsdel, som igjen beskriver de langsiktige utfordringene, mål og strategier for kommunesamfunnet som helhet og kommunen som organisasjon i et lengre tidsperspektiv. Samfunnsplanen ligger til grunn for forslaget til økonomiplan, og er samfunnsplanens handlingsdel. Økonomiplanen tar også hensyn til signaler fra kommuneproposisjonen og FNs bærekraftsmål.

Økonomisk status ved inngangen til 2022:

Regnskapsåret 2021 ble avsluttet med et negativt netto driftsresultat på 3,9 mill.kr. Året ble et utfordrende år for kommunen både når det gjaldt ressurser og økonomi. Spesielt innenfor områdene barnevern og helse ble det utfordrende som følge av mangel på personell. Barnevern måtte leie inn konsulenter og pleie og omsorg måtte leie inn sykepleiere fra vikarbyrå.

Utvikling i de finansielle måltallene:

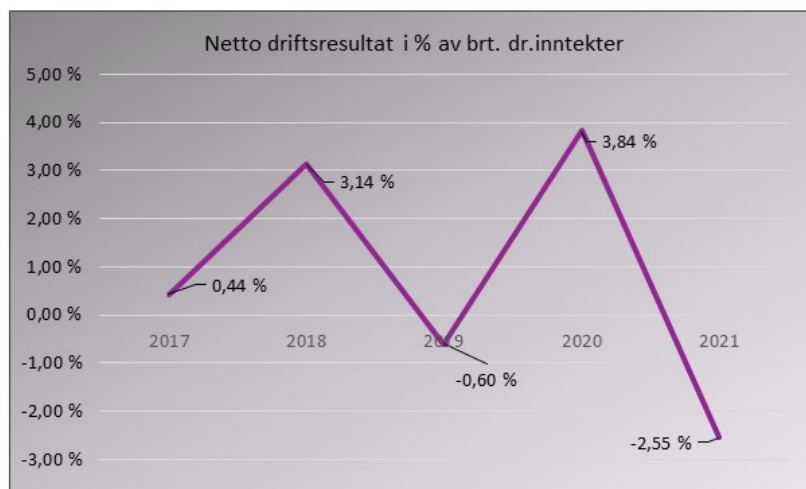
Kommunene skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid, jfr. KL § 14-1. Derfor har det kommet krav i den nye kommuneloven om at det skal være økt fokus på langsiktighet i økonomiplanleggingen. Som følge av dette har Berlevåg kommune også vedtatt finansielle måltall, jfr. KL § 14-2.

Netto driftsresultat:

Netto driftsresultat viser hva kommunen har igjen etter at drift- og finansutgifter er dekket. Netto driftsresultat er ikke et overskudd, men har til formål å skape handlingsrom og egenkapital til investeringer. Kommunen vil da være i stand til å møte uforutsette hendelser og skjerme tjenesteleveransen til innbyggerne. Teknisk beregningsutvalg anbefaler at netto driftsresultat over tid bør ligge på 1,75 % av brutto driftsinntekter for å ha en sunn kommuneøkonomi. Riksrevisjonen påpekte i 2015 at kommuner var spesielt utsatt hvis netto driftsresultat var under 2 %. I økonomiplanen ble det vedtatt å jobbe for å klare riksrevisjonens anbefaling på 2 % i løpet av planperioden.

Blant annet på grunn av utfordringene nevnt ovenfor ble kommunens netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter på -2,55 %. Det negative resultatet ble dekket av disposisjonsfondet slik at kommunen ikke fikk et fremførbart underskudd som må dekkes inn

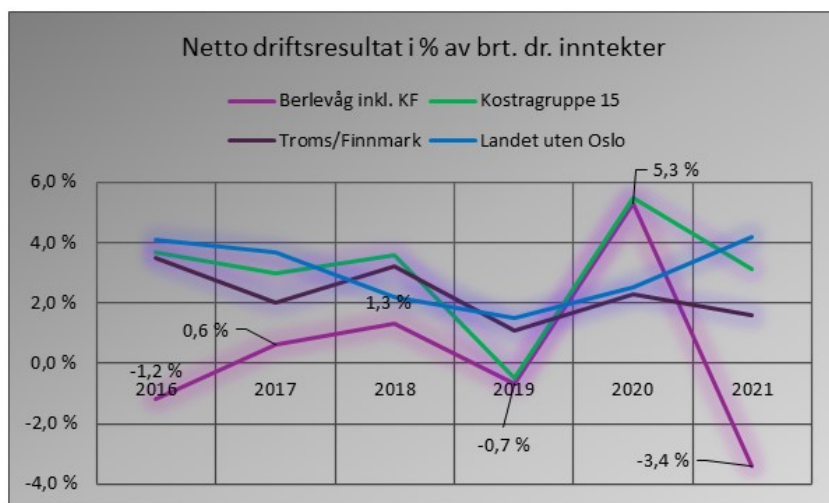
i planperioden. Figuren nedenfor viser at det er det dårligste resultatet kommunen har hatt de siste årene:



Berlevåg kommune skal også legge fram et konsolidert regnskap, dvs.et et samlet regnskap for kommunen som juridisk enhet. For Berlevåg viser det konsoliderte regnskapet det samlede resultatet for Berlevåg kommune og Berlevåg Havn KF.

Regnskap 2021 for Berlevåg Havn KF viste et negativt netto driftsresultat på 2,2 mill. kr. Merforbruket ble redusert med å bruke 365 000 kr av disposisjonsfondet, men fondsbeholdningen var ikke stor nok til å dekke hele underskuddet, så ca.1,9 mill. kr ble fremført til inndekning i senere år.

Figuren viser samlet netto driftsresultat i prosent av sum driftsinntekter for kommunen og foretaket. Berlevåg hadde i 2021 et mye dårligere resultat enn sammenlignet med kostragruppe 15, fylkessnittet og landet uten Oslo.



I et år der de fleste kommunene fikk et godt resultat som følge av stor skatteinntang, hadde Berlevåg et veldig dårlig resultat.

Lånegjeld og gjeldsgrad:

Lånegjeld kommunen:

Kommunens langsiktige gjeld (eksklusiv pensjonsforpliktelsene) var ved utgangen av 2021 på 264,4 mill. kr. Det er en økning på kr 5,5 mill. sammenlignet med 2020.

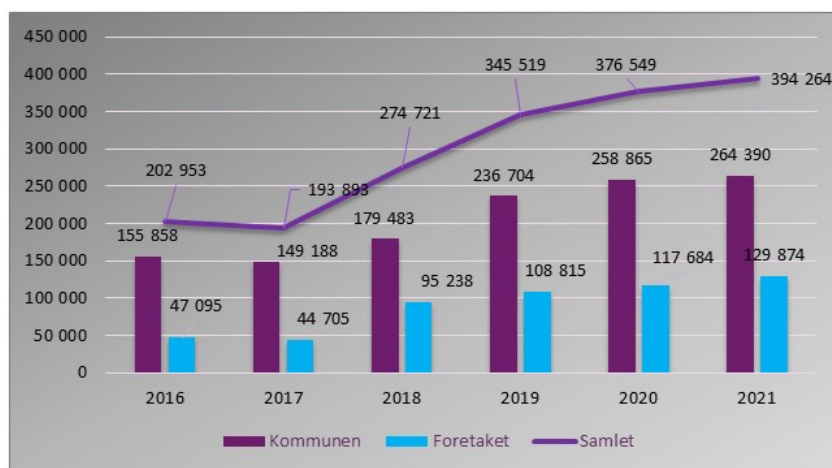
Av den langsiktige gjelden er kr 3,7 mill. lån fra Husbanken som kommunen har lånt ut videre som startlån. Ubrukte lånemidler ved utgangen av 2021 var kr 4,8 mill. Av dette er kr 719 000 lånemidler som skal lånes ut som startlån.

Konsolidert lånegjeld:

Det konsoliderte regnskapet viser samlet lånegjeld for Berlevåg kommune og Berlevåg havn KF.

Ved utgangen av 2021 hadde foretaket en lånegjeld på kr 129,9 mill. Det var en økning på 12,2 mill. kr sammenlignet med 2020. Lånegjelden i det konsoliderte regnskapet ved utgangen av 2021 var på 394,2 mill. kr

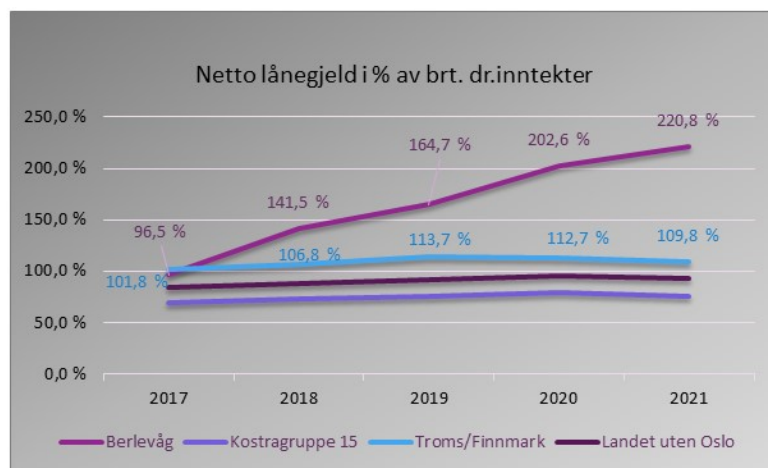
Figuren nedenfor viser utviklingen i lånegjelden de siste fem årene:



Tall i 1000

Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter:

Nøkkeltallet sier noe om hvor mye av kommunens langsiktige gjeld som skal betjenes av kommunens ordinære driftsinntekter. Figuren nedenfor viser samlede tall for kommunen, foretak og IKS:



Flere anbefalinger er at nøkkeltallet ikke bør overstige 75 % for å ha kommunaløkonomisk bærekraft over tid. Både Berlevåg, Troms og Finnmark og landsgjennomsnittet ligger over anbefalt nivå. Kostragruppe 15 ligger omtrent på anbefalt nivå. Berlevåg ligger langt høyere enn alle man her sammenligner seg med når det gjelder lånegjeld.

I økonomiplanen ble det vedtatt at kommunen på sikt skal klare å komme ned på en netto lånegjeld på 80 %. Dette måltallet er lite sannsynlig at kommunen når i denne planperioden, men det bør jobbes med å effektivisere driften for å få økonomisk handlingsrom som kan brukes til å betale ned på lånegjelden.

Disposisjonsfond:

Disposisjonsfond er midler som kommunestyret disponerer, og som kan benyttes både i drifts- og investeringsregnskapet.

Kommunens disposisjonsfond blir høyt som følge av pensjonsfondet. Selve disposisjonsfondet per 31.12.21 var på kr 12,2 mill.

Det ble i 2021 avsatt kr 1,1 mill. til disposisjonsfondet, mens det brukt 5,2 mill. kr. Avsetningen som ble gjort var til Egenkapitalfondet og utviklingsfondet. I det regulerte budsjettet var det vedtatt at det skulle brukes 9,4 mill. totalt av disposisjonsfondet, men pga. at kommunen fikk inn mye høyere skatteinntekt enn budsjettet og utgiftene til bl.a. barnevernstjenesten ble mye lavere enn forutsatt, ble 4,1 mill. av den budsjettet bruken av disposisjonsfondet strøket iht. regnskapsforskriften.

Kommunens disposisjonsfond utgjør 18,9 % av brutto driftsinntekter ved utgangen av 2021. Det er en reduksjon fra 2020. Trekker man fra pensjonsfondet utgjør disposisjonsfondet 10,4 % av driftsinntektene. Siden pensjonsfondet kun er en regnskapsteknisk bokføring som skal brukes til å regulere premieavvik med, er det ikke knyttet likviditet til fondet. Bruker derfor nøkkeltallet eksklusiv pensjonsfondet i analysen.

Disposisjonsfond i prosent av sum driftsinntekter:



Kommunen ligger mye lavere enn kostragruppe 15 og landsgjennomsnittet, men ligger litt over fylkessnittet.

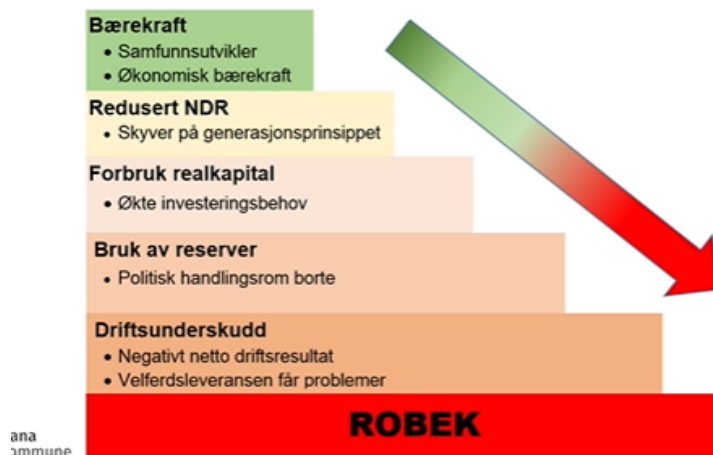
Finansielle måltall oppsummert:

Måltall	2021	Avvik i %	Avvik i kr
Netto driftsresultat	2,0	-2,6	-4,6
Disposisjonsfond	8,0	10,4	2,4
Netto lånegjeld	80,0	164,3	84,3
Samlet bærekraftavvik			133 631 962

Tabellen viser at et samlet avvik på kommunens bærekraft i 2021 var på 133 mill. kr. Det største avviket er på netto lånegjeld som var dobbelt så stor som måltallet. Resultatet for 2021 viser at den daglige driften har vært mye høyere enn det vi klarer å dekke med løpende driftsinntekter. Dersom driften ikke reduseres, eller inntektene økes, brukes disposisjonsfondet raskt opp.

Figuren nedenfor er hentet fra Rana kommune som først opprettet KØB modellen etter at de tapte 222 mill. kr. på Terra saken i 2007. Berlevåg kommune har en økonomisk situasjon med både dårligere driftsresultat og mye høyere netto lånegjeld enn måltallene. Vi har begynt å bruke av disposisjonsfondet for å dekke daglig drift.

Bærekraftstrappa - kommuneøkonomi



Bærekraftstrappa viser at når kommunen begynner å bruke av reserver for å dekke daglig drift, så blir det politiske handlingsrommet borte. Når man i tillegg får negativt driftsresultat, og stillinger blir satt vakant for å spare penger, så får enhetene problemer med å levere gode nok tjenester. Dersom kommunen ikke klarer å snu denne situasjonen i løpet av kort tid, så er steget ned til ROBEK kort

Ifølge riksrevisjonen så er det sammenhengen av store lån, lavt disposisjonsfond og lavt driftsresultat som gir utfordringer.

Kommunebarometeret og kostra analyse:

Hvert år i mai legger Kommunal Rapport frem foreløpig rapport for av Kommunebarometeret. Den endelige utgaven av Kommunebarometeret blir lagt fram på høsten.

Kommunal Rapport lager nøkkeltallene ut fra et sett med 151 formler for alle 356 kommuner. Nøkkeltallene danner utgangspunktet for både rangeringene og karaktersettingen.

Når poengsummer og karakterer er regnet ut, vektes hver karakter etter hvor viktige Kommunal Rapport mener nøkkeltallet er i det store bildet.

På innloggingen i kommunebarometeret står det følgende:

Berlevåg
TROMS OG FINNMARK FYLKE

ORDFØRER
ROLF LAUPSTAD (AP)

BEFOLKNING
957

?

SAMMENDRAG

Kommunen havner helt i bunnsjiktet på totaltabellen. Berlevåg havner på **en 341. plass** i årets endelige utgave av Kommunebarometeret fra Kommunal Rapport. Da har vi justert plasseringen med hensyn til økonomiske rammebetingelser. Ser vi bare på nøkkeltallene og ignorerer økonomiske forutsetninger, er kommunen på en 337. plass.

Hovedårsaken til at kommunen rangeres i bunnsjiktet er kommunens økonomiske situasjon, men nøkkeltallene for de ulike tjenesteområdene viser at det også er andre faktorer som trekker ned karakterene. Barometeret viser også at det ikke alltid er en sammenheng med hvor mye penger som blir brukt på tjenesten, og om resultatet av tjenesten er bra.

Området for økonomi:

I kommunebarometeret så utgjør sektoren for økonomi 10 % av den totale vekten. Karakter er beregnet ut fra 11 nøkkeltall:

Karakter

	2017	2018	2019	2020	2021
ØK01 Korrigert netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	3.44	3.57	3.05	3.84	1.58
ØK02 Korrigert netto driftsresultat i prosent, snitt 4 siste år	1.33	1.63	1.74	2.87	3.48
ØK03 Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	2.1	2.87	2.97	3.92	1
ØK04 Disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter ¹³	4.01	3.79	3.75	3.69	3.57
ØK05 Endring disposisjonsfond, prosentpoeng	3.76	2.48	3.54	3.25	2.08
ØK06 Netto renteesponert gjeld i prosent av brutto driftsinntekter	3.49	1	1	1	1
ØK07 Endring i netto renteesponert gjeld (andel av brutto driftsinntekter)	5.52	1	1	1	3.26
ØK08 Netto finansutgifter, i prosent av brutto driftsinntekter, ekskl. avdrag	3.69	3.25	3.12	3.12	2.61
ØK09 Investeringer, som andel av brutto driftsinntekter. Snitt siste fire år	1	1	1	1	1
ØK10 Andel av investeringene som finansieres av lån, siste fire år	3.23	2.87	3.07	3.5	2.68
ØK11 Oppsamlet beløp i balansen, i prosent av brutto driftsinntekter	3.42	3.46	3.47	3.21	2.95

Kommunes økonomi har blitt kraftig redusert fra 2020 til 2021. Høy lånegjeld som medfører at en større andel av driftsinntektene brukes til å betale renter og avdrag på lån, samt reduksjon i disposisjonsfond som følge av store merforbruk på pleie og omsorg, barnevern og fellesutgifter gjør at kommunen faller på kommunebarometeret.

Området for Kostnadsnivå utgjør 5 % av den totale vekten i barometeret. Det er 7 nøkkeltall for sektoren:

Karakter

	2017	2018	2019	2020	2021
ENH01 Netto utgifter til grunnskole per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		1	1	1	1
ENH02 Netto utgifter til pleie og omsorg per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		3.77	2.92	2.78	1
ENH03 Netto utgifter til barnehage per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		1	2.89	3.31	3.29
ENH04 Netto utgifter til barnevern per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		3.28	3.3	3.07	1
ENH05 Netto utgifter til sosialhjelp per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		6	4.36	6	4.35
ENH06 Netto utgifter til kommunehelse per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		1	3.04	3.29	3.24
ENH07 Netto utgifter til administrasjon per innbygger, korrigert for utgiftsbehovet		2.85	3.05	3.34	3.24

Ifølge kommunebarometeret bruker vi for mye penger på grunnskole, pleie og omsorg og barnevern. For å få forklaring på dette kan det være greit å se på kostra analysen og kommunebarometerets nøkkeltall per sektor.

Samlet kostraanalyse per tjenesteområde:

Tabellen nedenfor viser netto driftsutgifter i prosent av samlede netto driftsutgifter per tjenesteområde.

Netto driftsutgifter i prosent av samlede netto driftsutgifter Prioritering	Berlevåg					Kgr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Politisk styring og kontrollvirksomhet	2,7	2,5	2,8	2,8	2,4	2,1	1,1
Administrasjon	16,4	15,3	13,9	13,0	12,1	12,6	8,2
Barnehagen	5,6	6,3	6,4	6,3	5,9	7,7	11,6
Grunnskole	23,4	24,6	21,5	20,4	18,6	20,2	20,9
Kultur/Barne- og ungdomstiltak	3,4	4,0	4,3	5,8	8,7	3,5	3,6
Barnevern	2,3	3,6	3,2	3,0	5,5	2,8	3,6
Sosialsektoren	1,6	1,2	1,9	1,8	2,0	2,3	4,0
Helse og omsorg	34,7	37,9	42,6	45,2	43,3	44,9	43,1
Næringsforvaltning	2,1	-0,2	1,0	-0,7	0,8	0,2	0,4
Samferdsel	3,7	3,4	3,9	2,7	2,3	3,5	2,9
Brann- og ulykkesvern	2,5	1,6	1,7	1,4	1,0	1,8	1,7
Eiendomsforvaltning	15,6	15,4	14,0	15,8	16,7	10,9	10,0
Plan og byggesak	0,7	0,5	0,9	0,7	0,5	0,9	0,8
Vann, avløp, renovasjon og avfall (VAR)	0,9	-0,3	-1,6	-1,1	-0,1	-0,1	-0,5
Kirke	1,9	2,0	1,8	2,2	1,6	1,5	1,0

I tabellen sammenlignes Berlevåg med kostragruppe 15 og Troms og Finnmark

Ifølge tabellen over har det vært økning i kultur/barne- og ungdomstiltak, barnevern, sosialsektoren, næringsforvaltning og eiendomsforvaltning. Sammenlignet med Kostragruppe 15 og Troms og Finnmark så ligger vi over på politisk styring, administrasjon kultur/barne- og ungdomstiltak, barnevern, kirke og eiendomsforvaltning.

Administrasjon, politisk styring og kontrollvirksomhet.

Administrasjonskostnader	Berlevåg					K-gr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Prioritering							
1 Netto dr.utg., politisk styring og kontrollvirksomhet, i kr. pr innb.	2 637	2 415	3 029	2 927	2 968	2 206	808
2 Netto dr.utg., administrasjon og styring, i kr. pr innb.	16 058	15 123	14 884	13 658	15 538	13 410	6 273
3 Lønnsutg. fratrukket sykelønnsrefusjon	9 436	9 222	9 897	8 121	10 955	8 862	4 788
Produktivitet							
3 Netto dr.utg. til 100 - Politisk styring, kr pr innb	1 439	1 671	2 250	2 233	2 248	1 697	608
4 Netto dr.utg. til 110 - Kontroll og revisjon, i kr pr innb	1 197	744	780	694	720	509	200
5 Netto dr.utg. til 120 - Administrasjon i kr. pr innb	13 117	12 840	12 592	11 560	13 457	11 610	5 226
6 Netto dr.utg. til 121 - Forvaltningsutg i eiendomsforvaltning	636	547	609	407	636	409	384
7 Netto dr.utg. til 130 - Administrasjonslokaler pr innb	2 305	1 736	1 682	1 691	1 445	1 391	663

Netto driftsutgifter til politisk styring og kontrollvirksomhet har økt de siste årene. Berlevåg kommune bruker mer penger per innbygger på både politisk styring og administrasjon enn både kostragruppe 15 og fylkessnittet for Troms og Finnmark.

Økningen i administrasjonsutgiftene fra 2020 til 2021 skyldes at et par stillinger i sentraladministrasjonen som sto vakant i 2020 ble besatt igjen i 2021. En annen årsak til økningen er prosjektstillingen for 4K samarbeidet.

Man bør også se nærmere på noen av driftsutgiftene som føres på funksjon 120. Noen av disse bør nok fordeles på funksjon for de ulike tjenesteområdene.

Grunnskole:

Administrasjonskostnader	Berlevåg					K-gr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Prioritering							
1 Netto dr.utg., Undervisning, i kr. pr innb. 6-15 år	253 596	292 654	300 575	304 739	377 947	216 225	146 321
2 Lønnsutg. Fratrullet sykelønnsrefusjon	15 990	16 091	16 818	15 623	16 752	18 064	14 071
Produktivitet							
3 Netto dr.utg. til 202 - Grunnskole, kr. pr innb	15 785	17 048	15 834	14 480	16 382	15 892	12 316
4 Netto dr.utg. til 215 - Skolefritidsordning, kr. pr innb.	413	446	403	398	604	424	448
5 Netto dr.utg. til 222 - Skolelokaler, kr. pr innb	6 792	6 664	6 685	6 454	6 792	4 549	3 014
6 Netto dr.utg. til 223 - Skoleskyss, kr. pr innb	0	6	5	14	0	487	341

Kostratallene viser at Berlevåg kommune bruker mye mer på undervisning per innbygger 6-15 år enn kostragruppen og fylkessnittet. Det har også vært en økning i netto utgifter de siste årene. En av årsaken til økningen skyldes gjesteelever i andre kommuner. Det har vært en økning på denne posten på 651 000 fra 2017 til 2021.

Selv om kommunen bruker mye penger på skolen, så kommer grunnskolen dårlig ut på kommunebarometeret. En av årsaken er resultatene på nasjonale prøver samt nøkkeltallene nedenfor.

I kommunebarometeret så utgjør sektoren for grunnskolen 20 % av den totale vekten. Karakter er beregnet ut fra 19 nøkkeltall:

	2017	2018	2019	2020	2021
GSK01 Snitt grunnskolepoeng, siste fire år	3.06	2.77	2.28	1	1
GSK02 Snitt grunnskolepoeng (10. trinn) siste år	2.02	2.42	2.97		
GSK03 Andel elever som har fullført og bestått videregående innen fem år			2.13		
GSK04 Andel elever på laveste mestringsnivå, 5. trinn, snitt siste fire år ¹					
GSK05 Andel elever på laveste mestringsnivå, 8. trinn, snitt siste fire år ¹					
GSK06 Andel elever på laveste mestringsnivå, 9. trinn, snitt siste fire år ¹					
GSK07 Andel lærere med kompetanse til å undervise i norsk, engelsk og matematikk, 1.-7. trinn	3.06	2.53	3.46	3.21	1.13
GSK08 Andel lærere med kompetanse til å undervise i norsk, engelsk og matematikk, 8.-10. trinn	1.84	2.61	2.75	1	6
GSK09 Andel lærere som oppfyller kravene til undervisning, 1.-7. trinn	2.57	2.58	6	6	6
GSK10 Andel lærere som oppfyller kravene til undervisning, 8.-10. trinn	5.12	3.13	6	6	6
GSK11 Trivsel, 7. trinn, snitt siste fem år ²	3.47	2.88	1	2.18	
GSK12 Trivsel, 10. trinn, snitt siste fem år ²	4.09	4.39	4.78	4.88	
GSK13 Fysisk aktivitet, 5.-7. trinn	6	6	3.87	1.98	3.6
GSK14 Andel elever med spesialundervisning 1.-4. trinn, snitt siste fire år			4.43	4.75	4.94
GSK15 Andel elever med spesialundervisning 5.-7. trinn, snitt siste fire år	3.29	3.29	3.19	3.28	2.94
GSK16 Andel elever med spesialundervisning 8.-10. trinn, snitt siste fire år	4.11	4.13	3.43	3.37	3.12
GSK17 Andel elever som får leksehjelp, 1.-4. trinn	4.42	4.38	3.97	6	1
GSK18 Andel elever som får leksehjelp, 5.-7. trinn	4.31	4.35	2.37	2.6	1
GSK19 Andel elever som får leksehjelp, 8.-10. trinn	6	6	3.43	1	1

På grunn av lavt barnetall kommer ikke alle nøkkeltallene fram i tabellen.

Kommunen kommer bl.a. dårlig ut på nøkkeltall 7 Andel lærere med kompetanse til å undervise i norsk, engelsk og matematikk 1.-7. trinn. Dette tallet stemmer ikke og vil bli korrigert ved neste innrapportering. På grunn av at 7. og 8. trinn er slått sammen, så har innrapporteringen slått litt feil ut her.

Barnehagen

Adminstrasjonskostnader	Berlevåg					K-gr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Prioritering							
1 Netto dr.utg., Barnehage, i kr. pr innb.	5 554	6 225	6 770	6 554	7 521	8 144	8 987
2 Lønnsutg. Fratrasket sykelønnsrefusjon	5 802	6 073	6 435	6 602	7 576	7 503	5 943
Produktivitet							
3 Netto dr.utg. til 201 - Barnehage	3 759	4 580	5 087	5 053	6 093	6 874	7 481
4 Netto dr.utg. til 211 - Styrket tilbud til førskolebarn, i kr pr innb	990	652	726	500	462	280	708
5 Netto dr.utg. til 221 - Barnehagelokale og skoleskys i kr. pr innb	806	993	957	1 001	966	990	798

Barnehagen i Berlevåg driftes billigere enn både kostragruppe 15 og fylkessnittet. Økningen fra 2020 til 2021 skyldes at det ble flere barn i barnehagen som gjorde at det måtte ansettes flere.

I kommunebarometeret så utgjør sektoren for barnehagen 10 % av den totale vekten. Karakter er beregnet ut fra 13 nøkkeltall:

	2017	2018	2019	2020	2021
BH01 Antall barn per årsverk, kommunale barnehager	3.53	2.81	3.72	4.7	5.07
BH02 Antall barn per årsverk, private barnehager					
BH03 Andel kommunale barnehager som oppfyller pedagognormen	6	1	6	6	6
BH04 Andel private barnehager som oppfyller pedagognormen					
BH05 Andel ansatte i kommunale barnehager med pedagogisk utdanning	3.16	2.74	6	2.58	3.68
BH06 Andel ansatte i private barnehager med pedagogisk utdanning					
BH07 Andel ansatte som er menn, alle barnehager	4.3	6	6	6	6
BH08 Andel av minoritetsspråklige barn som går i barnehage siste år		2.4	2.48	1.87	3.76
BH09 Andel av minoritetsspråklige barn som går i barnehage siste fire år	3.61	3.39	2.9	1	1
BH10 Antall barn per barnehage	4.17	4.56	4.56	4.84	4.85
BH11 Leke- og oppholdsareal per barn i kommunale barnehager	3.57	3.69	3.78	3.68	3.64
BH12 Leke- og oppholdsareal per barn i private barnehager					
BH13 Andel 1-5-åringer med barnehageplass	6	1.99	2.56	1.61	1.16

Barnehagen kommer bra ut på alle nøkkeltall bortsett fra det som har med andel minoritetsspråklige barn som går i barnehagen.

Kultur/barne og ungdomstiltak

Adminstrasjonskostnader	Berlevåg					K-gr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Prioritering							
1 Netto dr.utg., Kultursektoren, i kr. pr innb.	3 284	3 844	4 209	6 293	11 177	3 720	2 849
2 Lønnsutg. Fratrasket sykelønnsrefusjon	2 783	2 798	3 504	4 248	5 158	2 044	1 868
Produktivitet							
3 Netto dr.utg. til 231 - Aktivitetstilbud barn og unge, kr. pr innb	269	260	50	516	925	286	249
4 Netto dr.utg. til 370 - Bibliotek, kr. pr innb.	515	551	587	565	657	569	336
5 Netto dr.utg. til 373 - Kino, kr. pr innb	262	275	299	235	257	20	35
6 Netto dr.utg. til 375 - Museer, kr. pr innb	-413	178	180	50	204	222	98
7 Netto dr.utg. til 377 - Kunstformidling, kr. pr innb	0	0	0	0	0	13	143
8 Netto dr.utg. til 380 - Idrett og tilskudd til andres idrettsanlegg	0	12	13	0	0	325	196
9 Netto dr.utg. til 381 - Kommunale idrettsbygg og idrettsanlegg	1 014	1 279	1 443	2 915	6 785	825	784
10 Netto dr.utg. til 383 - Kulturskoler	857	608	645	563	635	610	420
11 Netto dr.utg. til 385 - Andre kulturaktiviteter og tilskudd til andr	103	37	323	777	802	533	283
12 Netto dr.utg. til 386 - Kommunale kulturbygg	678	643	670	673	912	316	305

Tabellen viser at kommunen bruker mye mer på kultur/barne og ungdomstiltak enn både kostragruppe 15 og fylkessnittet. Hovedårsaken er byggingen av den nye flerbrukshallen.

Prosjektet med LOS veileder samt innkjøp av utstyr til den nye ungdomsklubben gjør at kommunen har økning på aktivitetstilbud til barn og unge.

Kultur

Sektoren utgjør 2,5 % av den totale vekten i barometeret. Det er 11 nøkkeltall for sektoren

	2017	2018	2019	2020	2021
KUL01 Besøk i folkebibliotek per innbygger	1.76	1.83	1.77	1.66	1.63
KUL02 Andel av voksne som er aktive lånere på biblioteket ⁷		1	3.28	1	2.12
KUL03 Utlån per innbygger	2.07	2.01	2.2	1.4	1.34
KUL04 Netto driftsutgifter til aktivitetstilbud for barn og unge	3.9	4.04	2.29	6	6
KUL05 Netto driftsutgifter til idrett og idrettsanlegg per innbygger	3.67	3.78	3.71	6	6
KUL06 Kinobesøk per innbygger	3.44	3.19	3.13	3.16	2.69
KUL07 Ansatte kulturarbeidere i kommunen (fra Norsk Kulturindeks, Telemarksforsking), per 1000 innbygger ⁷		2.37	2.15	1.91	
KUL08 Andel av elevene som går på kommunens musikk- og kulturskole	4.02	3.04	4.02	3.78	3.67
KUL09 Antall timer i kulturskolen, per elev ⁷		6	2.22	1.71	3.58
KUL10 Kommunale fritidssentre, årlige besøk per 1000 innbyggere 6-20 år	6	6	6	6	6
KUL11 Andel av kulturutgiftene som er overført til frivillige	3.01	2.57	2.91	3.26	2.69

Tabellen viser at selv om kommune bruker mye penger på bl.a. kino og bibliotek så er det få som benytter seg av tilbudet. Koronapandemien slår ut på tallene for 2020 og 2021, men det gjelder nok alle kommune.

BARNEVERN

Berlevåg kommune bruker mye mer penger på barnevern per innbygger enn både kostragruppe 15 og fylkessnittet. Den kraftige økningen skyldes at kommunen kjøpte tjenester fra konsulentbyrå i 2021. Kommunen bruker mye penger både på barnevernstjenesten (administrasjon) og på tiltak når barnevernet er plassert av barnevernet.

Administrasjonskostnader	Berlevåg					K-gr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Prioritering							
1 Netto dr.utg., Barnevern, i kr. pr innb.	2 291	3 510	3 458	3 153	7 051	2 901	2 743
2 Lønnsutg. fratrukket sykelønnsrefusjon	3 986	4 439	4 707	4 458	5 628	1 158	1 625
Produktivitet							
3 Netto dr.utg. til 244 - Barnevernstjenesten, kr. pr innb	1 301	1 247	1 585	1 355	1 656	1 339	1 061
4 Netto dr.utg. til 251 -Barnevernstiltak når barnet ikke er plassert av b-vernet	0	0	28	0	1	107	281
5 Netto dr.utg. til 252 - Barnevernstiltak når barnet er plassert av barnevernet	990	2 263	1 844	1 798	5 394	1 454	1 401

Når det gjelder måling i kommunebarometeret, så utgjør det 10 % av den totale vekten i barometeret. Det er 13 nøkkeltall for sektoren.

	2017	2018	2019	2020	2021
BV01 Andel barn i barnevernet, korrigert for behovet			3.28	4.73	4.27
BV02 Andel undersøkelser gjennomført innenfor 3 måneder	2.81	3.36	2.49	6	3.46
BV03 Andel undersøkelser gjennomført innenfor 3 måneder, 4-årsserie	4.51	4.22	2.91	1.9	2.61
BV04 Andel barn i institusjon og fosterhjem					
BV05 Andel barn i institusjon og fosterhjem, 4-årsserie					
BV06 Fagutdannet per 1000 barn	3.88	6	3.61	6	3.66
BV07 Antall barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk (f244)	5.4	5.85	4.99	6	5.87
BV08 Andel barn under omsorg som har omsorgsplan					
BV09 Andel barn under omsorg som har tiltaksplan			2.66		
BV10 Andel barn under omsorg som har omsorgsplan, snitt siste 4 år	1	1	1	1	1
BV11 Andel barn under omsorg som har tiltaksplan, snitt siste 4 år	1	1	2.82	2.2	1.66
BV12 Netto utgift forebygging per innbygger, 0-5 år	4.09	3.9	4.21	3.9	3.53
BV13 I hvor mange av de siste fire årene har kommunen oppgitt at den har hatt brukerundersøkelse i barnevernet?		1	1	1	1

Barometeret viser at selv om kommunen bruker mye penger på barnevern, så kommer kommunen dårlig ut på de andre nøkkeltallene.

HELSE OG PLEIE OG OMSORG

Administrasjonskostnader	Berlevåg					K-gr. 15	T&F
	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Prioritering							
1 Netto dr.utg., helse- og omsorgstjenester, i kr. pr innb.	33 888	37 391	45 698	47 372	55 483	47 600	33 135
2 Lønnsutg. fratrukket sykelønnsrefusjon	32 453	32 884	34 479	39 006	44 359	42 192	29 726
Produktivitet							
3 Netto dr.utg. til 232 - Forebygging, helsestasjons- og skolehelsetj., kr. pr innb	698	707	898	861	848	983	794
4 Netto dr.utg. til 233 - Annet forebyggende helsearbeid, kr. pr innb.	101	0	-10	-392	781	401	666
5 Netto dr.utg. til 234 - Aktivisering- og servicetjenester til eldre kr. pr innb	5 366	-1 663	3 456	3 130	983	670	924
6 Netto dr.utg. til 241 - Diagnose, behandling, re-/habilitering, kr. pr innb	7 243	7 916	6 491	7 269	7 964	6 894	4 234
7 Netto dr.utg. til 253 - Helse- og omsorgstjenester i institusjon, kr. pr innb	15 927	16 644	22 469	23 152	29 651	17 726	10 461
8 Netto dr.utg. til 254 - Helse - og omsorgstjenester til hjemmeboende, kr. pr. innb	2 156	11 131	10 181	10 688	12 179	17 785	14 124
9 Netto dr.utg. til 256 - Akutthjelp helse- og omsorgstjenester, kr. pr. innb	-691	-666	-704	-741	-786	72	213
10 Netto dr.utg. til 261 - Institusjonslokaler, kr. pr. innb.	3 078	3 320	2 918	3 405	3 863	3 069	1 720

Det har vært en betydelig økning i netto driftsutgifter til helse- og omsorgstjenester de siste årene. Kommunen bruker mye mer på institusjon og mindre på hjemmeboende enn kostragruppe 15 og fylkessnittet. Legetjenesten ligger også høyere enn både kostragruppe 15 og fylkessnittet.

Helse

Sektoren utgjør 7,5 % av den totale vekten i barometeret. Det er 14 nøkkeltall for sektoren

	2017	2018	2019	2020	2021
HE01 Andel legeårsverk per 10000 innbyggere	4.34	4.37	4.23	4.01	4.39
HE02 Andel av fastlegelistene som er åpne	6	6	6	6	6
HE03 Andel av fastlegelistene som mangler lege	6	6	6	6	6
HE04 Andel ledige listeplasser	6	6	4.19	4.21	4.26
HE05 Andel helsesykepleier-årsverk per 10 000 innbyggere under fem år	6	6	6		
HE06 Årsverk av psykiatriske sykepleiere, per 10 000 innbyggere	6	6	6	6	6
HE07 Årsverk av jordmødre per 10 000 fødte					
HE08 Antall sykehusopphold per 1000 innbyggere	2.84	1	1	1	
HE09 Andel med fullført helseundersøkelse innen 1. skoleår	4.04	3.26	6		
HE10 Andel fødte med hjemmebesøk innen 14 dager	3.3	3.03		3.75	3.46
HE11 Vaksine, 2-åringer	2.96	3.21	3.16	3.26	
HE12 Vaksine, 9-åringer					
HE13 Legemiddelbruk per 10000 innbyggere	6	6	6	6	
HE14 Netto utgifter til forebygging per innbygger over 4 år		2.97	2.45	1.43	2.37

Kommunen kommer godt ut på de fleste andre nøkkeltallene som gjelder helse.

Pleie og omsorg

	2017	2018	2019	2020	2021
PO01 Andelen av ansatte (brukerrettede årsverk) som har fagutdanning	4.41	4.62	3.87	4.15	3.13
PO02 Andel av beboere i institusjon totalt med omfattende bistandsbehov	2.15	3.1	3.59	3.76	4.24
PO03 Andel plasser i skjermet enhet, målt mot beboere på sykehjem over 80 år	3.58	3.61	3.76	3.56	3.58
PO04 Andel av opphold på sykehjem som er korttidsopphold	3.91	3.1	3.33	3.51	3.6
PO05 Tid med lege på sykehjem, minutter pr. uke	2.39	3.21	3.05	3.18	3.47
PO06 Tid med fysioterapeut på sykehjem, minutter pr. uke	2.7	2.22	2.12	2.07	2.38
PO07 Andel brukertilpasset enrom på sykehjem med bad/wc	2.72	2.64	2.28	1.02	1.03
PO08 Andel personer med demens som har tilbud om dagaktivitet					
PO09 Rehabilitering plasser mot innbyggere 67 år og over	3.23	3.61	3.82	3.9	3.89
PO10 Hjemmesykepleie gjennomsnittlig antall timer i uka	3.63	3.56	2.99	3.5	3.01
PO11 Andel vedtak om hjemmetjenester som iverksettes innen 15 dager	6		6	6	
PO12 Døgn på sykehus for utskrivningsklare pasienter pr. 10.000 innbyggere	3.63	3.55	3.9	3.87	
PO13 Antall trygghetsalarmer, målt som andel av hjemmeboende eldre over 80 år	4.31	3.7	3.65	4.07	4.16
PO14 Årsverk av ergoterapeut per 1000 innbyggere over 80 år					
PO15 Årsverk av geriatrisk sykepleier per 1000 innbyggere over 80 år	3.64		3.64	3.73	
PO16 Mottakere av matombringning, gruppa over 80 år som ikke bor på institusjon	4.35	4.66	4.99		6
PO17 Andel som fullt ut får dekket opplevd behov for bistand til å delta i arbeid og studier					
PO18 Andel som fullt ut får dekket opplevd behov for bistand til å delta i fritidsaktiviteter					
PO19 Mottakere av BPA, støttekontakt og omsorgslønn per 1.000 innbyggere	3.09	3.63	3.62	3.63	3.66

For pleie og omsorg kommer ikke kommunen så godt ut på de andre nøkkeltallene.

Kommunens rammebetingelser for 2023

Det legges opp til en realvekst i frie inntekter på mellom 1,8 og 2,3 mrd. kroner i kommunesektoren for 2023. For kommunene er veksten anslått til mellom 1,2 og 1,5 mrd. kroner. Veksten er beregnet fra antatt inntektsnivå i RNB. Det er ikke lagt inn noen bindinger på disse midlene.

Det er anslått nullvekst i pensjonskostnadene, utover lønnsvekst i 2023. Det knyttes imidlertid stor usikkerhet til dette anslaget. I departementets anslag er det blant annet tatt hensyn til endret reguleringsmetode av løpende pensjoner og endringer i folketrygdloven. Videre er det i anslaget lagt til grunn at kommunesektoren fordeler bruken av frigjorte reserver over en periode på syv år.

Innenfor rammen av frie inntekter i 2023 før oppgaveendringer må følgende finansieres:

- Oppjustert prisvekst i 2021 etter fremleggelsen av nasjonalbudsjettet 2022
- Oppjustert lønns- og prisvekst i revidert nasjonalbudsjett 2022
- Økte utgifter som følge av befolkningsendringer.

Videre er det gjort følgende endringer i de nasjonale kommunerammene:

Kommuner med under 3 200 innbyggere og skatteinntekter under 120 prosent av landssnittet som har spesielt høye utgifter til ressurskrevende tjenester, får en særskilt kompensasjon som kommer i tillegg til det ordinære toppfinansieringstilskuddet. Kommunene som tilfredsstillt kriteriene, får dekket 80 % av sine egenandeler over terskelverdi. Terskelverdien opplyses i statsbudsjettet i oktober.

Skjønnsrammen som statsforvalterne fordeler kommunene i 2023 reduseres med 50 millioner kroner til 800 millioner. 40 millioner overføres til innbyggertilskuddet som fordeles etter faste kriterier og 10 millioner brukes for å styrke prosjektskjønnsrammen som disponeres av departementet.

Basisrammen til kommunene er redusert med totalt 341 mill. kr fra 2017 til og med 2022. Reduksjoner er foretatt i fylkene med de høyeste rammene i kroner per innbygger blant annet Troms og Finnmark. Det tas sikte på en ytterligere utjevning i 2023.

Inntektssystemet

I mai 2020 ble det nedsatt et utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang av inntektssystemet for kommunene, og legge fram forslag til utforming av systemet. Utvalget skal levere sin utredning, i form av en NOU til departementet, i løpet av august 2022. Regjeringen tar sikte på å legge fram forslag til nytt inntektssystem for kommune i kommuneproposisjonen for 2024, våren 2023.

Vindkraftbeskatning:

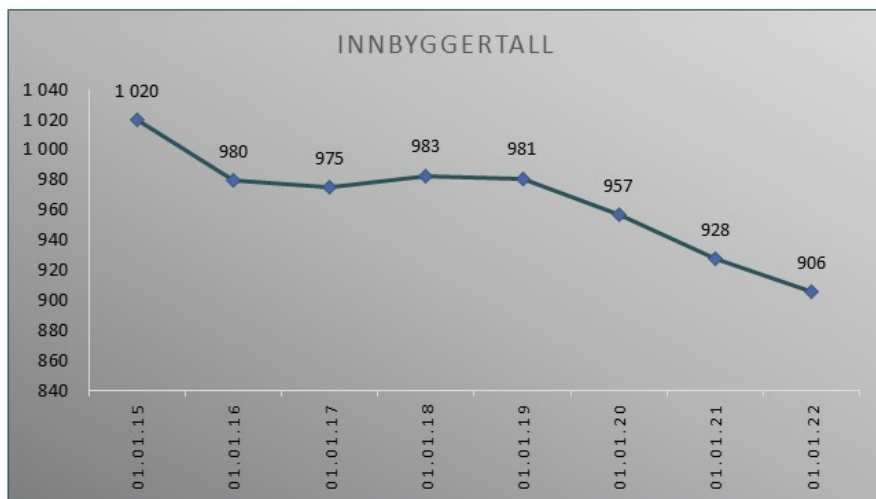
I regjeringens forslag til statsbudsjett og nasjonalbudsjett for 2022 foreslo de innføring av en avgift på landbasert vindkraft med 1 øre per kWh produsert elektrisk kraft. Inntekten tilfaller statskassen, men skal fordeles til vertskommunene. I kommuneøkonomiproposisjonen som ble lagt fram i mai sto det ingenting om vindkraftbeskatning, så om forslaget faktisk blir vedtatt vet vi først når statsbudsjettet blir lagt fram i oktober.

Det var i økonomiplanen for 2022-2025 budsjettert med en produksjonsavgift på 4 mill. kr fra og med 2023. På grunn av forsinkelser i trinn 2, er denne inntekten redusert med 1 mill. kr. til 3 mill. kr i 2023. For resten av planperioden er den satt til 4 mill. kr.

Befolkningsutvikling:

Folketallet er den viktigste faktoren i beregningen av rammeoverføringer. Nedgangen i folketallet fører til kutt i rammeoverføringer som igjen fører til at det er vanskeligere for kommunen å ha samme nivå på tjenestetilbudet.

Berlevåg kommune har hatt en nedgang i folketallet med 22 innbyggere fra 2021 til 2022



I første kvartal 2022 har innbyggertallet blitt redusert med ytterligere 16 innbyggere til 890 innbyggere. Demografien viser at det blir stadig færre barn og unge.

Kommunen bruker prognosemodellen utarbeidet av KS til å beregne rammeoverføringer i planperioden. Prognosemodellen er oppdatert etter at kommuneproposisjonen ble lagt fram i mai 2022.

Kommuneproposisjon mai 2022

Rammetilskudd (1000 kr)	2022	2023	2024	2025	2026
Innbyggertilskudd	23 991	24 810	24 807	24 915	24 916
Utgiftsutjevning	14 727	14 847	14 849	14 786	14 786
Overgangsordninger (INGAR)	1 763	1 430	1 047	715	321
Saker særskild fordeling *)	138	604	604	604	604
Nord-Norge-tilskudd	8 088	7 897	7 879	7 879	7 879
Småkommunetilskudd	13 068	13 068	13 068	13 068	13 068
Ordinært skjønn	1 034	900	900	900	900
Koronapandemi	154				
Øvrige endringer i rammetilskudd	-1 099				
Sum rammetilskudd ekskl. inntekstutj.	61 864	63 556	63 154	62 867	62 474
Netto inntekstutjevning	4 354	2 762	2 762	2 762	2 762
Sum rammetilskudd	66 218	66 318	65 916	65 629	65 236
Skatt på formue og inntekt	28 574	27 668	27 668	27 668	27 668
SUM SKATT OG RAMMETILSKUDD	94 792	93 986	93 584	93 297	92 904

Ifølge prognosemodellen vil kommunen få en reduksjon i rammen fra 2022 til 2023 på ca. 800 000. Reduksjonen skyldes hovedsakelig nedgangen i folketallet. Prognosemodellen er ikke oppdatert med reduksjonen i folketallet første kvartal. Deler av rammetilskuddet blir beregnet etter innbyggertall per 1.7.2022. Endringen som følge av dette blir lagt inn i budsjettet når statsbudsjettet legges fram i oktober.

Skjønnsrammen som statsforvalterne fordeler til kommunene i 2023 reduseres med 50 mill. kr. til 800 mill. Basisrammen til kommunene er redusert med totalt 341 mill. kr. fra 2017 til og

med 2022. Reduksjonen som er foretatt i fylkene med de høyeste rammene i kroner per innbygger blant annet Troms og Finnmark. Det tas sikte på en ytterligere utjevning i 2023.

Statsforvalteren i Troms og Finnmark har evaluert sin modell for fordeling av basisskjønn og gjennomført en prosess for forbedring av modellen i samarbeid med kommunene/KS. Statsforvalteren justerer modellen og iverksetter den fra og med skjønnsmiddelfordelingen for 2023. Hvordan dette vil slå ut for Berlevåg kommune vet vi ikke før statsbudsjettet legges fram i oktober.

I mai 2020 ble det nedsatt et offentlig utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang av inntektssystemet for kommunen, og legge fram forslag til utforming av systemet. Utvalget skal levere sin utredning til departementet i løpet av august 2022. Regjeringen tar sikte på å legge fram forslag til nytt inntektssystem for kommunen i kommuneproposisjonen for 2024, våren 2023.

INVESTERINGSBUDSJETT

I økonomiplanen for 2022-2025 som ble vedtatt i desember 2021 ble følgende investeringsbudsjett vedtatt:

Budsjettskjema:	2022	2023	2024	2025	Sum
Til investering i anleggsmidler					øk.plan periode
Fordelt slik:					
A Påkostning ledningsnett vann	3 953 000	400 000			4 353 000
B Vannverk Berlevåg	3 500 000				3 500 000
C VA Ledningsnett hovedgaten	10 000 000				10 000 000
D Kjøp av Driftsbygg (Varanger Kraft)	0	12 500 000	0		12 500 000
E Berlevåg nye helsesenter	0		1 000 000		1 000 000
F Skileikeanlegg/sykkelbane	125 000				125 000
G Energiløsning rådhus og samfunnshus	1 250 000				1 250 000
H Lys idrettshall	438 000				438 000
I Tak idrettshall					0
J Brannvarslingsanlegg Rådhuset					0
K KLP - egenkapitaltilskudd	377 000	377 000	377 000	377 000	1 508 000
SUM INVESTERINGER	19 643 000	13 277 000	1 377 000	377 000	34 674 000

Finansiering	2022	2023	2024	2025	SUM
Bruk av nye lån	-18 903 000	-10 400 000	0		-29 303 000
Bruk av tidligere opptatte lån	0				0
Bruk ub. Investeringsfond	-377 000	-377 000	-377 000	-377 000	-1 508 000
Tilskudd					0
Bruk av disposisjonsfond			-800 000		-800 000
Overføring fra drift	0				0
MVA refusjon investering	-363 000	-2 500 000	-200 000	0	-3 063 000
SUM FINANSIERING	-19 643 000	-13 277 000	-1 377 000	-377 000	-34 674 000

I planperioden er det foreløpig vedtatt kun 2 prosjekter i 2023, og ett i 2024.

I 2023 er det satt av kr 400 000 til å asfaltere Søndregate og opp til vannverket samt kjøp av bygget til Varanger kraft i Storgata 28. Bygget skal brukes til teknisk drift og brannstasjon.

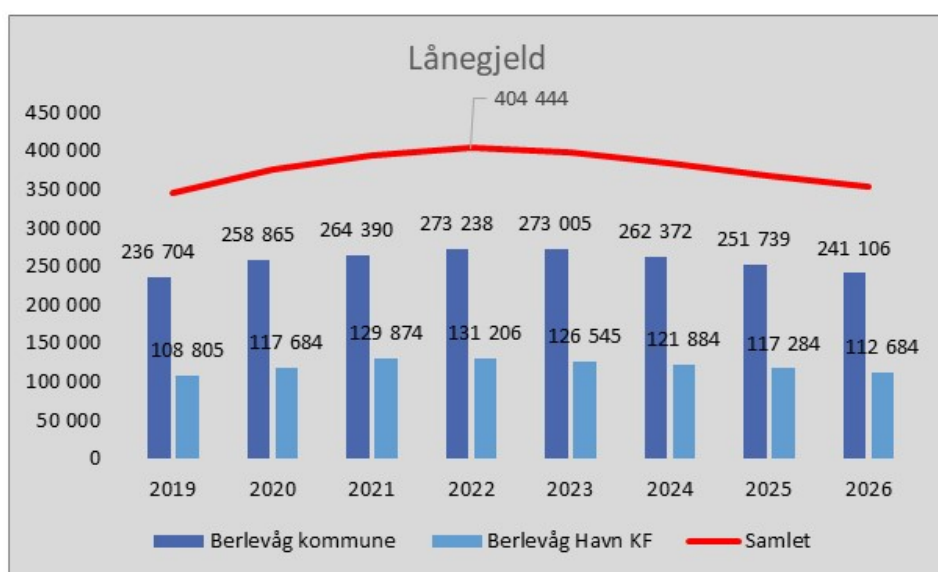
Det ble i 2020 gjennomført en tilstandsvurdering av helsesenteret. Videre prosess med prosjektet er å få utarbeidet en mulighetsstudie som vi gi kommunestyret et grunnlag for et forprosjekt enten til nybygg eller rehabilitering og tilbygg. På grunn av kommunens økonomiske situasjon ble prosjektet flyttet fram til 2024.

Det er foreløpig ikke kommet inn forslag til nye investeringsprosjekter.

Gjeld, renter og avdrag i planperioden

Som følge av store låneopptak de siste årene var lånegjelden for kommunen ved utgangen av 2021 på 264 mill. kr. Ifølge budsjettforslaget som ble vedtatt i desember skal kommunen ta opp et lån på 18,9 mill. kr i 2022 og 10,4 mill. kr i 2023. Låneopptaket i 2023 medfører en økt driftsutgift til renter og avdrag på ca. 805 000. I tillegg vil kjøp av nytt bygg medføre at kommunen får økte drifts- og vedlikeholdsutgifter.

I tillegg til kommunens lånegjeld er kommunen ansvarlig for gjelden til Berlevåg Havn KF. Ved inngangen av året hadde foretaket en gjeld på 129,8 mill. kr. Ifølge budsjettvedtaket i desember, skal foretaket ta opp 5,8 mill. kr i lån i 2022 for å få ferdigstilt industribygget. Det ligger foreløpig ikke inne forslag om nye investeringsprosjekter i perioden 2023-2026. Figuren nedenfor viser utviklingen i kommunens gjeld, foretakets gjeld og gjeldsutviklingen samlet i planperioden.



Etter økonomiplanene som ble vedtatt i desember 2021, vil både kommunen og foretaket nå en topp i 2022 med henholdsvis 273,2 mill. kr og 131,2 mill. kr. i gjeld. Samlet gjeld ved utgangen av 2022 vil da være 404 mill. kr.

På grunn av den kommunens høye lånegjeld bør nedbetaling av gjeld prioriteres i planperioden.

DRIFTSBUDSJETT

Økonomibestemmelsene i kommuneloven bygger på prinsippet om at løpende utgifter skal finansieres av løpende inntekter. Hensynet bak denne grensdragningen er at kommuner ikke skal legge seg på et høyere aktivitetsnivå i den løpende driften enn det som kan finansieres av løpende inntekter. Det vil si at sum driftsutgifter bør være lavere enn sum driftsinntekter slik at kommunen får et positivt driftsresultat.

Økonomiplanen skal omfatte hele kommunens virksomhet og gi en realistisk oversikt over sannsynlige inntekter, forventede utgifter og prioriterte oppgaver i planperioden.

I arbeidet med budsjettet for 2022 ble det meldt inn flere behov for økning i driftsrammen. Tabellen nedenfor viser hvilke tiltak som ble vedtatt og hvilke tiltak som man ikke fant dekning for.

Følgende driftstiltak ble vedtatt for planperioden 2022-2025:

FELLESUTGIFTER	386 000	386 000	386 000	386 000
1100 - Politisk hovedutvalg				
1300 - Stipendordning og rekruttering	100 000	100 000	100 000	100 000
1300 - Anskaffelse og implementering av e-handelsløs. og HR-system	136 000	136 000	136 000	136 000
5913 - ungdom i sommerjobb	150 000	150 000	150 000	150 000
UNDERVISNING	205 884	210 002	214 201	218 486
2211 - Assistenter Berlevåg skole	205 884	210 002	214 201	218 486
KULTUR	-277 649	0	0	0
2420 - Lønnsutgifter	-65 883	0	0	0
2450 - Lønnsutgifter	-211 766	0	0	0
HELSE OG OMSORG	882 415	891 004	960 965	1 033 548
3410 - Institusjon kjøp av vikartjenester	300 000	300 000	300 000	300 000
3420 - Velferdsteknologi	177 648	180 001	243 602	309 698
3423 - Botrening/avlastning	404 767	411 003	417 363	423 850
TEKNISK ETAT	1 629 413	1 632 001	1 634 641	1 637 334
4441 - Badevakter	129 413	132 001	134 641	137 334
4610 - Ny brøytekontrakt rode 1	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
SUM VALGTE TILTAK I RÅDMANNENS BUDSJETTFORSLAG	2 826 063	3 119 007	3 195 807	3 275 368
Tiltak som ikke er valgt i rådmannens forslag				
1360 - Støttetiltak bolig	100 000	100 000	100 000	100 000
1500 Kirkelig Fellesråd - økning i rammen	256 000	282 000	201 000	125 000
2211 - Administrativ ressurs	286 000	0	0	0
2211 - Lekeapparat skolegård	100 000	0	0	0
2211- Vikarutgifter	114 400	0	0	0
3410 - Institusjon medisinsk forbruksmaterie/medikamenter	141 000	100 000	100 000	100 000
3412 - Vaskeri	100 000	100 000	100 000	100 000
3423 - Aktivitør reduksjon	-267 767	-273 122	-278 584	-284 156
4210 - Brannberedskap SFS 2404, pkt: 3.3 fast årlig godtgjøring	188 237	192 001	195 842	199 759
4210 - Brannberedskap SFS 2404 pkt. 5.4 - Varslingssystemer	40 000	40 000	40 000	40 000
4410 - Kompetansesenteret	0	60 000	0	0
4410 - Kongsfjord skole	0	0	0	0
4410 - Kongsfjord samfunnshus	0	0	0	0
4420 - Berlevåg skole	0	0	0	0
4610 - Vedlikehold av Skonsvikbrua	0	0	0	0
4640 - Parkeringsplass Veines	0	0	0	0

ØKONOMISK OVERSIKT DRIFT KONSEKVENJUSTERT BUDSJETT

I driftsbudsjettet ligger det inne en lønnsvekst på 4 % i 2023, 3% i 2024 og 2 % for resten av planperioden. Pensjonsbudsjettet justeres til høsten.

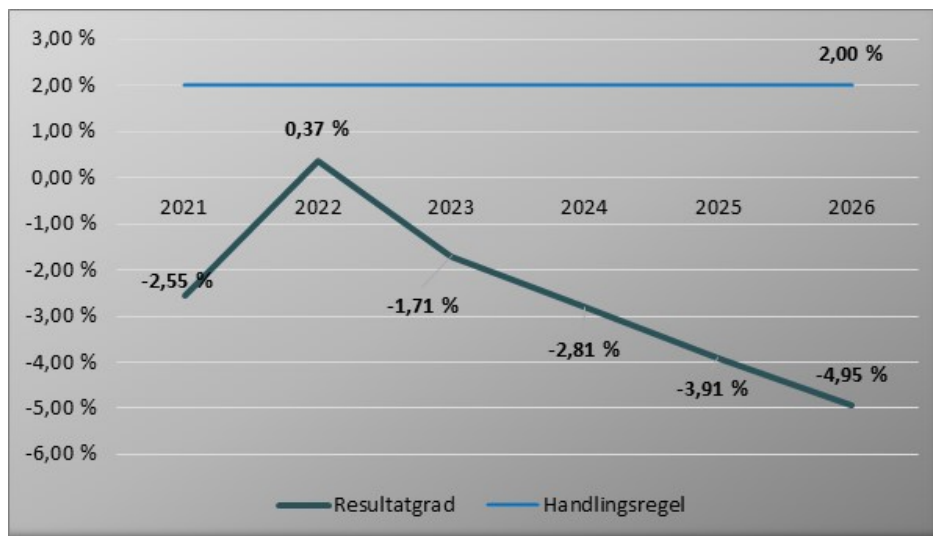
Økonomisk oversikt drift etter budsjett- og regnskapsforskriften § 5-6	Regnskap 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Budsjett 2025	Budsjett 2026
Rammetilskudd	-70 062 291	-66 322 000	-66 322 000	-66 132 000	-65 832 000	-65 532 000
Inntekts- og formuesskatt	-29 752 410	-27 468 000	-27 468 000	-27 468 000	-27 468 000	-27 468 000
Eiendomsskatt	-8 503 039	-11 371 000	-11 371 000	-11 371 000	-11 371 000	-11 371 000
Andre skatteinntekter	-117 636	-118 000	-3 118 000	-4 118 000	-4 118 000	-4 118 000
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-284 051	-75 000	-75 000	-75 000	-75 000	-75 000
Overføringer og tilskudd fra andre	-26 950 153	-17 298 000	-14 213 000	-14 213 000	-14 213 000	-14 213 000
Brukerbetalinger	-5 676 191	-4 790 000	-4 790 000	-4 790 000	-4 790 000	-4 790 000
Salgs- og leieinntekter	-13 162 620	-12 071 000	-13 988 000	-13 988 000	-13 988 000	-13 988 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-154 508 391	-139 513 000	-141 345 000	-142 155 000	-141 855 000	-141 555 000
Lønnsutgifter	79 012 845	74 574 000	76 679 000	78 711 000	80 106 000	81 529 000
Sosiale utgifter	8 900 264	9 285 000	9 520 000	9 520 000	9 520 000	9 520 000
Kjøp av varer og tjenester	49 324 720	36 630 000	36 052 000	36 052 000	36 052 000	36 052 000
Overføringer og tilskudd til andre	11 962 965	7 366 000	7 311 000	7 311 000	7 311 000	7 311 000
Avskrivninger	12 368 577					
SUM DRIFTSUTGIFTER	161 569 371	127 855 000	129 562 000	131 594 000	132 989 000	134 412 000
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	7 060 980	-11 658 000	-11 783 000	-10 561 000	-8 866 000	-7 143 000
Renteinntekter	-447 923	-659 000	-509 000	-509 000	-509 000	-509 000
Utbytter	-2 561 223	-3 155 000	-2 530 000	-2 530 000	-2 530 000	-2 530 000
Gevinster og tap på fin. Omlm.	0					
Renteutgifter	3 680 177	4 895 000	6 604 000	6 965 000	6 821 000	6 555 000
Avdrag på lån	8 581 010	10 055 000	10 633 000	10 633 000	10 633 000	10 633 000
NETTO FINANSUTGIFTER	9 252 041	11 136 000	14 198 000	14 559 000	14 415 000	14 149 000
Motpost avskrivninger	-12 368 577	0	0	0	0	0
NETTO DRIFTSRESULTAT (I)	3 944 444	-522 000	2 415 000	3 998 000	5 549 000	7 006 000
<i>Disp. eller dekn av netto driftsresultat</i>	0					
Overføring til investering	1 784	0				
Avsetning til bundne driftsfond	4 380 400	36 000	36 000	36 000	36 000	36 000
Bruk av bundne driftsfond	-4 217 937	-2 120 000	-760 000	-760 000	-760 000	-760 000
Avsetning til disposisjonsfond	1 168 738	3 151 000	224 000	224 000	224 000	224 000
Bruk av disposisjonsfond	-5 277 429	-545 000	-105 000	-105 000	-105 000	-105 000
Dekning av tidligere års merforbruk	0					
SUM DISP. ELLER DEKN AV NETTO DR.RES	0	522 000	-605 000	-605 000	-605 000	-605 000
Fremført til inndekn. senere år (merforbruk)	0	0	1 810 000	3 393 000	4 944 000	6 401 000

Oversikten viser at dersom kommunen har samme driften i 2023 som vi har i 2022, så vil netto driftsresultat være negativt med 2,4 mill. kr i 2023. Det gir en resultatgrad på -1,71 % i 2023. Anbefalt nivå er 1,75 % og det vedtatte finansiell måltallet for Berlevåg er satt til 2 %. For å budsjettere med 2 % må driften reduseres, eller inntekten økes med 5,2 mill. kr.

Følgende korrigeringer er gjort i konsekvensjustert budsjett:

- Aksjeutbytte er budsjettert for høyt og er redusert med kr 625 000 til 2 500 000.
- Refusjon ressurskrevende brukere var budsjettert for høyt, og er redusert med 1,8 mill. kr.
- Vindkraftbeskatning er lagt inn med 3 mill. kr i 2023 og 4 mill. kr for resten av planperioden.
- Budsjettposten for gjesteelever i andre kommuner er økt med 250 000.

Figuren nedenfor viser utviklingen i resultatgraden i planperioden:



Tiltak som ikke er lagt inn i konsekvensjustert budsjett er:

Dersom 4K samarbeidene blir vedtatt av kommunestyret den 16. juni, så må budsjettene for alle 4 samarbeidene legges inn. Estimert kostnadsfordeling på de fire samarbeidsområdene viser at det kan bli en liten økning på IKT og økonomisamarbeidet, mens vi for vertskommunesamarbeidet for barnevern kan få en økning på ca. 500 000, og samarbeidet for forvaltningskontor kan gi ca. 470 000 i økning. Totalt vil kommunen få en økning på ca. 1 mill. kr.

Kommunen har de siste årene kjøpt plantjenester fra Tana kommune tilsvarende 50 % stilling. I tillegg til kjøp av plantjenesten var det i 2021 og 2022 satt av midler til kjøp av tegninger, totalt var det satt av 760 000 til dette arbeidet. Vedtaket på denne tjenesten varer kun ut 2022. Dersom kommunen skal fortsette å kjøpe denne tjenesten fra Tana må det legges inn på nytt i budsjettet.

Per i dag betaler kommunen for en institusjonsplass for et barn som er plassert av barnevernet. Institusjonsplassen koster 170 000 kr per måned. Tilbakemelding fra barnevernsleder er at plasseringen vil vare ut året, med mulighet for lengre varighet. I løpet av høsten vil man ha mer oversikt om dette tiltaket må legges inn i 2023 også. Da må budsjettet til barnevern økes med ca. 2 mill. kr.

Berlevåg Havn KF hadde et underskudd i regnskapet for 2021 på ca. 1,9 mill.kr. Dersom foretaket ikke klarer å fullt ut dekke inn underskuddet i regnskapet året etter merforbruket oppsto, skal det resterende beløpet overføres fra kommunen til foretaket i budsjettet for det andre året etter at merforbruket oppsto. Det vil si at dersom foretaket ikke klarer å dekke underskuddet i 2022, så må kommunen innarbeide overføring til foretaket i budsjettet.

Avrundende bemerkninger

Dette dokumentet er ment å vise de budsjettmessige konsekvensene av å fortsette de neste årene med det tjenestenivået kommunen har i dag. Analysen viser tydelig at kommunen i løpet av kort tid vil havne på ROBEK om vi ikke tar nødvendige grep. For kommende budsjettår må vi kutte ca. 2,5 millioner (eller øke inntektene tilsvarende) for å komme i balanse. Tilsvarende tall for 2024 er 4 millioner kroner.

Det vil alltid være mange usikkerhetsfaktorer knyttet til et budsjett, og i enda større grad til en økonomiplan som skal se flere år framover. Dokumentets hensikt er derfor å angi retningen

på hvordan utviklingen går, ikke å komme med nøyaktige spådommer. Tallenes tale er imidlertid forbilledlig klare: Vi blir stadig færre innbyggere. I tillegg til at vi blir færre folk til å utføre tjenestene, baseres både rammeoverføringer og skatteinntektene på innbyggertallet. Skal kommunen klare å drive forsvarlig over tid må vi redusere utgiftene tilsvarende. Den svært høye gjeldsgraden gjør på sin side at handlingsrommet vårt er kritisk lavt. En hovedoppgave i tida framover blir derfor å redusere gjeldsgraden. Kommunen må følgelig jobbe kontinuerlig med effektivisering av driften.

Bakgrunn:

Merknader:

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.