



Sett inn kommunenavn
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Levanger Rådhus
Dato: 20.05.2009
Tid: 14:00

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 16, eller e-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no.

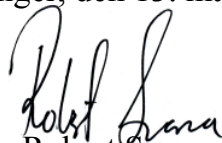
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksnr	Innhold
PS 4/09	Godkjenning av protokoll fra administrasjonsutvalgets møte 25.02.2009
PS 5/09	Innherred samkommune - søknad om nytt forsøk 2010-2013 (ISK 3)

Orienteringer:

Medarbeiderundersøkelsen – resultater v/Øystein Lunnan.

Levanger, den 13. mai 2009


Robert Svarva
leder

OBS!!!!

Saklisten med vedlegg er også tilgjengelig på kommunens hjemmeside:

<http://www.levanger.kommune.no/>

PS 4/09 Godkjenning av protokoll fra administrasjonsutvalgets møte 25.02.2009



Levanger kommune
Sakspapir

Innherred samkommune - søknad om nytt forsøk 2010-2013 (ISK 3)

Saksbehandler: Inger Marie Bakken	Arkivref: 2009/4146 - /
E-post: inger-marie.bakken@verdal.kommune.no	
Tlf.: 74048262	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Samkommunestyret	12.05.2009	14/09
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	11.05.2009	09/22
Verdal arbeidsmiljøutvalg	18.05.2009	21/09
Levanger Administrasjonsutvalg	20.05.2009	5/09
Verdal Administrasjonsutvalg		
Levanger kommunestyre	20.05.2009	
Verdal kommunestyre		

Saksprotokoll i Samkommunestyret - 12.05.2009

Behandling:

Mandat for prosjekt ”Felles brann- og feiervesen Innherred samkommune” ble utdelt i møtet.

Forslag i møte:

Bjørn Iversen fremmet på vegne av AP Levanger og AP Verdal følgende forslag til nytt pkt. 4:

Samkommunestyret konstaterer at det er ulikt kostnadsnivå kommunene imellom for tjenesteområdet Brann og Beredskap. Samkommunens vanlige fordelingsnøkkel – kostnadsfordeling etter folketall – kan dermed ikke legges til grunn for dette områdets del. Samkommunestyret forutsetter at egnet finansieringsmodell utarbeides og fremmes som egen sak.

FRP v/Hans-Arne Aalberg fremmet følgende tilleggsforslag til pkt. 2 i tilrådinga:

”Sammensetning av administrasjonsutvalg styrkes med 1 medlem fra hver kommune fra det største partiet som ikke sto bak ordførervalget.”

Avstemning:

Det ble først votert over forslag til nytt pkt. 4 som ble vedtatt med 17 stemmer. 1 stemte i mot.

Det ble deretter votert over tilleggsforslag til pkt. 2 i tilrådinga som ble enstemmig vedtatt.

Det ble til slutt votert over tilrådinga med vedtatte endringer som ble enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

1. Det søkes om nytt fireårig forsøk med Innherred samkommune fra 1. januar 2010 (ISK 3).

2. Samkommunens eksisterende oppgaver videreføres. I tillegg legges følgende nye arbeidsoppgaver inn/følgende endring i organisering: brann og beredskap, voksenopplæring, kommunelege, kvalitetssikringssystem, kvalitetsprogram medarbeidernes tilknytning – arbeidsgiveransvar, pensjon, administrasjonssjef, felles administrasjonsutvalg og felles AMU (i tillegg til eksisterende kommuneutvalg). Andre ikke lovpålagte oppgaver/funksjoner vil også bli vurdert. Sammensetning av administrasjonsutvalg styrkes med 1 medlem fra hver kommune fra det største partiet som ikke sto bak ordførervalget.
3. Justert ”Forskrift om godkjenning av vedtekter om forsøk med interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner, Nord-Trøndelag” legges til grunn for samarbeidet i ny forsøksperiode.
4. Samkommunestyret konstaterer at det er ulikt kostnadsnivå kommunene imellom for tjenestområdet Brann og Beredskap. Samkommunens vanlige fordelingsnøkkel – kostnadsfordeling etter folketall – kan dermed ikke legges til grunn for dette områdets del. Samkommunestyret forutsetter at egnet finansieringsmodell utarbeides og fremmes som egen sak.

Administrasjonssjefen tilrår at Samkommunestyret innstiller på at kommunestyrene i Levanger og Verdal gjør slikt vedtak:

1. Det søkes om nytt fireårig forsøk med Innherred samkommune fra 1. januar 2010 (ISK 3).
2. Samkommunens eksisterende oppgaver videreføres. I tillegg legges følgende nye arbeidsoppgaver inn/følgende endring i organisering: brann og beredskap, voksenopplæring, kommunelege, kvalitetssikringssystem, kvalitetsprogram medarbeidernes tilknytning – arbeidsgiveransvar, pensjon, administrasjonssjef, felles administrasjonsutvalg og felles AMU (i tillegg til eksisterende kommuneutvalg). Andre ikke lovpålagte oppgaver/funksjoner vil også bli vurdert.
3. Justert ”Forskrift om godkjenning av vedtekter om forsøk med interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner, Nord-Trøndelag” legges til grunn for samarbeidet i ny forsøksperiode.

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 11.05.2009

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

AMU tar saken til etterretning.

Vedlegg:

- 1) Forslag til søknad om nytt forsøk med Innherred samkommune – ISK 3
- 2) Forslag til forskrift om godkjenning av vedtekter om forsøk med interkommunalt samarbeid mellom levanger og Verdal kommuner, Nord-Trøndelag – forslag

- 3) Prosjektrapport fra forprosjekt Arbeidsgiveransvar, medbestemmelse og medbestemmelsesorganer. En konkretisering av ansvar som kan legges til Innherred samkommune

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

1. Forskrift om endring i forskrift om godkjenning av vedtekter om forsøk med interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner, Nord-Trøndelag ([FOR-2007-11-16-1714](#))
2. Søknad om videreutvikling av forsøket med Innherred samkommune datert 10. september 2007
3. Departementets svar datert 16. november 2007, hvor forsøksperioden forelenges til og med 31. desember 2009
4. Sand, Roald et al. (2007): *Evaluering av Innherred samkommune*. [TFU-rapport 2007:1](#)
Innherred samkommune - forsøk med tettere interkommunalt samarbeid
5. Innherred samkommune. Videreføring av forsøket i perioden 2008-2011 (ISK 2). Sluttrapport fra forprosjektet 15.8.2007

Saksopplysninger:

Innherred samkommune ble opprettet med hjemmel i Lov om forsøk i offentlig forvaltning som et prøveprosjekt 1. januar 2004 for å ”prøve ut og videreutvikle en ny organisering av interkommunalt samarbeid som skal gi innbyggerne i deltakerkommunene bedre tjenester, effektiv offentlig ressursbruk, grunnlag for helhetlig politisk styring over regionale oppgaver og styrkede fagmiljøer.”

Hovedmålet har vært at Innherred samkommune skal bidra til:

- Bedre tjenester innenfor eksisterende økonomiske rammer
- Opparbeide/øke beredskap til å møte nye utfordringer
- Være drivkraft i utvikling av samarbeid i Innherredsregionen
- Være tyngdepunkt for regional utvikling (kulturbasert forretningsutvikling)
- Det skal skapes et positivt bilde/image av regionen
- Reduserte driftsutgifter på sikt

Hvilke konkrete tjenester det er samarbeidet om, har variert noe i løpet av perioden da to tjenesteområder av forskjellige grunner ble ført tilbake til morkommunene.

Trøndelag forskning og utvikling som etter oppdrag fra Kommunal- og regionaldepartementet har fulgt forsøket, konkluderte i 2007 etter knapt 4 år:

”Samlet sett må samkommuneforsøket betraktes som en suksess. Forholdet mellom de to relativt jevnstore nabokommunene Levanger og Verdal var tidligere preget av rivalisering og lite samarbeid. På kort tid har samkommunen bidratt til å etablere et omfattende samarbeid og oppnådd betydelige effektiviseringsgevinster i form av bedre tjenester eller besparelser innen en rekke områder.”

Samkommunestyret vedtok den 3. mai 2007 (sak 15/07) å søke om nytt fireårig forsøk med Innherred samkommune fra 1. januar 2008 og godkjente prosjektplan og mandat for å iverksette en prosess for utvikling av Innherred samkommune med sikte på forsøk i fire nye år.

Den partssammensatte prosjektgruppen som utredet videreføring av samkommunen for perioden 2008-2011 - etter at kommunestyret i Verdal den 30. april 2007 og i Levanger den 9. mai, konkluderte med at samkommuneforsøket var så vellykket at man ønsket å få forsøket videreført til kommuneloven ble endret og at samkommune-modellen dermed kunne gjøres permanent - kom fram til følgende hovedkonklusjon:

Prosjektgruppas overordnede konklusjon er at forsøket har vært vellykket.

Prosjektgruppa mener at samkommunen har lyktes i å gi bedre tjenester innenfor de fleste områder. Gruppa mener likevel at det fortsatt finnes forbedringsområder innenfor flere tjenesteområder og når det gjelder styringen av samkommunen.

Prosjektgruppa mener de viktigste fordelene med samkommunen er følgende:

- *Styrket politisk styring og kontroll av interkommunalt samarbeid. Samkommunen har samlet interkommunale oppgaver til én organisasjon under én felles politisk ledelse. Dette sikrer ryddige ansvarsforhold, oversiktighet og åpenhet i forhold til om ulike samarbeidstiltak hadde vært organisert i ulike selskaper. Det ville svekket politisk styring og kontroll.*
- *Kompetansegevinster, herunder sterkere fagmiljøer, bedre betingelser for rekruttering og økt samordning og samhandling mellom fagmiljøer i de to kommunene*
- *Økonomiske stordriftsfordeler, herunder innsparing i driftsutgifter og endret ressursbruk som har medført bedre kvalitet.*
- *Bedre samarbeidsklime, samhold, dialog og arbeidsdeling mellom kommunene, politisk, administrativt og faglig. F. eks. viser avstemninger i samkommunestyret generelt partimessige skillelinjer og ikke kommunevise skillelinjer.*
- *Beslutningseffektivitet ved at samkommunen har fått Overført vedtaksmyndighet fra kommunestyrene på definerte oppgaveområder.*
- *Mer samordnet regionalt utviklingsarbeid og styrket påvirkningskraft overfor omverdenen og regionalt utviklingsarbeid.*

Samkommunestyret behandlet sluttrapporten 30. august 2008 (sak 33/07).

Samkommunestyret vedtok å søke om nytt fireårig forsøk:

1. *Det søkes om et nytt fireårig forsøk med Innherred samkommune fra 1.1.2008. Jfr samkommunestyresak 15/07.*
2. *Kommunestyrene i Levanger og Verdal kommuner gir sin tilslutning til konklusjonene i sluttrapport Innherred samkommune, Videreføring av forsøket i perioden 2008 – 2011.*
3. *Kommunestyrene i Levanger og Verdal vedtar at foreliggende "Grunnavtale for Innherred samkommune" legges til grunn for samarbeidet i ny forsøksperiode.*
4. *Kommunestyrene i Levanger og Verdal vedtar "Forskrift om godkjenning av vedtekter om forsøk med interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner, Nord Trøndelag".*
5. *Samkommunestyret ønsker ikke å opprette felles administrasjonsutvalg som ledd i ISK II.*
6. *Det er en sentral oppgave å informere godt om erfaringene med samkommunemodellen og om målene med et nytt forsøk. Det må informeres aktivt for å få flere kommuner eventuelt fylkeskommuner til å prøve modellen.*

Det er stadig morkommunene som profileres i den eksterne publikumsrettede informasjonen.

Kommunestyret i Verdal behandlet rapporten 3. september (sak 59/07) og kommunestyret i Levanger 5. september 2007 (sak 52/07) og ga sin tilslutning til å søke om nytt fireårige forsøk.

10. september 2007 søkte Levanger kommune og Verdal kommune om videreutvikling av forsøket med Innherred samkommune for perioden 1. januar 2008- 31. desember 2011 i tråd med de nevnte vedtakene. 16. november svarer Departementet med å godkjenne forlengelse for to år, dvs fram til 31. desember 2009.

Kommunestyrene i Levanger og Verdal kommuner har henholdsvis 10. og 15. desember 2008 vedtatt å søke om fornyet forsøk med Innherred samkommune i fire år fra 01.01.2010. Forsøket skal styrke det kommunale tjenestetilbudet til innbyggerne og næringslivet i Innherred, utviklingskraften i regionen og sikre politisk styring av interkommunal oppgaveløsning.

Vurdering:

Den senere tid har interessen for samkommunen som form for interkommunalt samarbeid økt og flere kommuner vurderer denne formen for samarbeid. Departementet pekte i sitt svarbrev også på at de gjerne ville ha flere erfaringer fra forsøk med samkommune.

Samtidig har arbeidet med samhandlingsreformen vist at ”*de fleste av dagens kommuner er for små til å kunne påta seg ansvaret alene. Samhandlingsreformen vil kreve at kommuner samarbeider tettere*”, (Helse- og omsorgsminister Bjarne Håkon Hanssen i [Samhandlingsreformen skal gi bedre helsetjenester i kommunene - regjeringen.no](http://www.regjeringen.no/Samhandlingsreformen%20skal%20gi%20bedre%20helsetjenester%20i%20kommunene))

Administrasjonssjefen foreslår at det søkes om nytt prøveprosjekt mens det arbeides for å få samkommune som permanent samarbeidsform.

Omformulering av mål

Det foreslås at målene omformuleres til:

Innherred samkommune skal bidra til

- Bedre tjenester innenfor stramme økonomiske rammer
- Effektiv offentlig ressursbruk og reduserte driftsutgifter på sikt
- Utvikling av lokaldemokratiet gjennom helhetlig politisk styring av interkommunalt samarbeid
- Regional- og nasjonal utviklingskraft
- Sterke fagmiljø
- Økt beredskap for å møte nye utfordringer
- Et positivt og utviklingsorientert bilde av regionen – omdømmebygging.
- Samarbeid på fagområder/tjenesteområder for å støtte oppgaver som fortsatt skal ligge i morkommunene.
- Lovfesting av samkommunen som modell for interkommunalt samarbeid.

Brann og beredskap

Brann og beredskap er et tjenesteområde svært mange kommuner samarbeider på. Sentrale myndigheter oppfordrer til samarbeid gjennom forskrift for å utnytte samlet

kompetanse.

For å komme fram til hensiktsmessig dimensjonering på tjenesten, er ekstern konsulent leid inn for å bistå med Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse) for Levanger og Verdal kommuner. Dette analysearbeidet er startet opp, for å skaffe fram grunnlag for å vurdere dimensjonering av en organisatorisk enhet i Innherred samkommune. Signalene tyder på at det er samordningsgevinster å hente gjennom et formalisert samarbeid i Innherred samkommune. Det vil fortsatt være behov for operativ bemanning og utstyr i begge kommunene.

Administrasjonssjefen foreslår at brann og eksplosjonsvern legges inn som nytt tjenesteområde i Innherred samkommune. Myndighetsutøvelse i Innherred samkommune etter Lov om brann mm krever forsøk.

Medarbeidernes tilknytning - arbeidsgiveransvar

Innherred samkommune har ikke hatt egne ansatte, men fått stilt ansatte i Verdal og Levanger kommuner til rådighet/disposisjon for samkommunen og underlagt samkommunens styring, ledelse og kontroll. En partssammensatt prosjektgruppe har vurdert hvordan arbeidsgiveransvaret kan overføres fra kommunene til samkommunen, inklusive spørsmål om pensjon, tilsetting av administrasjonssjef i ISK medbestemmelse og etablering av felles medbestemmelsesorganer som administrasjonsutvalg og AMU.

Medarbeidernes tilknytning foreslås endret slik at selve arbeidsavtalen med den enkelte overføres til samkommunen. Tilknytningen til morkommunen vil derimot fortsatt foreligge selv etter en formell endring av partsforholdet opp mot arbeidsavtalen, og det må også fremgå av den nye arbeidsavtalen at N.N. har en sikringsrett til sin morkommune ved driftsendringer-/justering-/tilbakeføring av fagområder til morkommunen som berører denne medarbeideren sitt konkrete arbeidsforhold, eller ved en nedleggelse av ISK.

Nye stillinger som eventuelt opprettes i Innherred samkommune vil få den morkommunetilknytning som samarbeidspartene finner mest hensiktsmessig. Ansatte i eventuelt nye stillinger vil få samme arbeidsvilkår, og den samme garanti om rettetstilling til morkommunen ved en eventuell avvikling av forsøket.

Pensjon

Morkommunene benytter KLP som pensjonsleverandør. Ansatte i Innherred Samkommune vil beholde sitt medlemskap i KLP gjennom morkommunen, selv om arbeidsgiveransvaret overføres. Denne organiseringen er uproblematisk for KLP, og den letter arbeidsmengden for Innherred Samkommune.

Administrasjonssjef

Administrasjonssjefen foreslås også ansatt i Innherred Samkommune.

Administrasjonssjefen tilsettes for 2 år av gangen i 20 % stilling. Rådmennene i Verdal og Levanger vil i prosjektperioden jobbe 2 år hver som administrasjonssjef i Innherred Samkommune. Arbeidsavtalene kan tidsbegrenses jf aml § 14-9 nr 1 bokstav a.

Felles administrasjonsutvalg

I tillegg til de allerede eksisterende administrasjonsutvalgene i morkommunen foreslås det etablert et felles administrasjonsutvalg i Innherred samkommune. En del av den myndighet og de oppgaver som følger av kommunelovens § 25 om

partsammensatte utvalg – administrasjonsutvalg, overføres til samkommunen. I felles administrasjonsutvalg behandles saker som har betydning for Verdal, Levanger og ISK. Dette vil primært være felles personalpolitiske-/administrative reglement, planer, strategier

og systemer som er ment å være retningsgivende for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune samt økonomiplaner og budsjetter for ISK.

Saker som kun har betydning for den enkelte kommune vil bli behandlet i de eksisterende administrasjonsutvalg. Dette vil være saker som økonomiplan og budsjetter som i det vesentlige angår morkommunen, personalmessige planer og disposisjoner som i det vesentlige bare angår den enkelte morkommune og andre saker som i det vesentlige bare angår den enkelte morkommune, og som må behandles i administrasjonsutvalget.

I tillegg foreslås at kommunene søker unntak fra kommunelovens § 14 1b om valgbarhetsbestemmelsene slik at rådmennene og administrasjonssjefen i samkommunen kan inngå i administrasjonsutvalget. Det felles administrasjonsutvalget kan da bestå av 4 folkevalgte fra samkommunestyret (inkludert ordfører og varaordfører), 4 kommunale ledere (inkludert administrasjonssjef og varaadministrasjonssjef) og 4 ansatterepresentanter (2 fra hver kommune)

Felles arbeidsmiljøutvalg

Det har i lengre tid vært avholdt to felles AMU-møter i de to kommunene årlig, men da med to protokoller I tillegg til de allerede eksisterende arbeidsmiljøutvalg i morkommunene foreslås det nå etablert et felles arbeidsmiljøutvalg i Innherred samkommune. En del av de oppgaver og den myndighet kommunene har etter lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven), kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg, overføres til samkommunen.

I felles arbeidsmiljøutvalg behandles saker som har betydning for Verdal, Levanger og Innherred samkommune som uttalelser til felles personalpolitiske/administrative reglement, planer, strategier og systemer som er ment å være retningsgivende for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune økonomiplaner og budsjetter for ISK og vedtak eller behandling av saker som spesielt gjelder etablering og vedlikehold av systemer for et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, statisk materiale og overordnede rutiner med føringer som er ment å være felles for ISK, LK og VK.

Saker som kun har betydning for den enkelte kommune vil bli behandlet i de respektive arbeidsmiljøutvalg. Dette gjelder økonomiplan og budsjett som i det vesentlige angår den enkelte kommune, personalmessige planer og disposisjoner som i det vesentlige bare berører den enkelte morkommune og andre saker som i det vesentlige angår den enkelte kommune, og som må behandles i AMU.

Administrasjonssjefen foreslår slik representasjon i felles AMU: 4 folkevalgte med 2 fra hver kommune, 4 kommunale ledere (2 fra hver morkommune), 4 ansatterepresentanter (2 fra hver morkommune), HVO i begge kommuner, BHT, og administrasjonssjefen ISK.

Kvalitetskommuneprogrammet

Levanger og Verdal kommuner er med i kvalitetskommuneprogrammet og vil gjerne finne en metode hvor trepartssamarbeidet kan videreutvikles også etter at prosjektet avsluttes 31.12.09.

Delprosjektene som pågår som en del av programmet er avskaffelse av uønsket deltid, sykefraværsprosjekter, Medarbeiderskap, kvalitetsarbeid i oppvekstsektoren, og innføring av kvalitetssystem og avvikskultur.

Selv om prosjektet avsluttes i 2009, så vil selve programmet bli videreført.

Administrasjonssjefen foreslår å legge det videre ansvaret for kvalitetsprogrammet til felles administrasjonsutvalg, og at det søkes om dispensasjon for å kunne prøve ut dette gjennom ISK 3, alternativet er å benytte felles AMU, men dette vurderes ikke som en fullgod løsning vurdert opp mot hva som er AMU sin primæroppgave. Å legge kvalitetskommune- programmet inn under administrasjonsutvalget med kun 2 parter anses ikke aktuelt.

Kvalitetssikringssystemer

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har når det gjelder internkontroll/sikring av kvalitet foreslås overført samkommunen. Konkret vil dette bestå i at kommunene i samarbeid bygger opp og implementerer ett felles kvalitetssikringssystem som bl.a. skal ivareta gjeldende lovkrav, men som også skal dekke alle andre tjenesteområder i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune. Arbeidet har bl.a. som målsetting at det skal utarbeides felles standarder og prosedyrer for kommunenes tjenesteutøvelse der dette er naturlig og/eller nødvendig.

Samhandlingsreform

Det er ennå for tidlig å vite konkret hvilke utfordringer som kommer i samhandlingsreformen, men disse må løses på en hensiktsmessig måte med samarbeid mellom Levanger og Verdal kommune.

Kommunelege

Den enkelte kommune skal ha en kommunelege som utfører de oppgavene som er tillagt i lov eller instruks jf kommunehelsetjenesteloven § 3-5. Administrasjonssjefen mener at en felles organisert kommunelege vil gi klare driftsfordeler. Det foreslås derfor å føre kommunelegen inn i Innherred samkommune.

Voksenopplæring

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har om opplæring spesielt organisert for voksne, foreslås overført til samkommunen. Tjenestene knyttet til voksenopplæring av voksne er relativt spesialisert og ofte utsatt for svingninger i etterspørsel. En felles tjeneste kan styrke kompetansen og oppføringsapparatet og møte svingninger i etterspørsel.

Sammensetningen av samkommunestyret

Samkommunestyrets sammensetning er gitt for valgperioden. I god tid før neste valg foreslår administrasjonssjefen at samkommunestyret og kommunestyrene diskuter hvordan de 9 fra hver kommune som skal velges inn i samkommunestyret etter kommunevalget, bør velges.

**Levanger kommune****Verdal kommune**

Levanger/Verdal 6. mai 2009

Kommunal- og regionaldepartementet
 Postboks 8112 Dep
 0032 Oslo

Forslag til søknad om nytt forsøk med Innherred samkommune – ISK 3

Kommunestyrene i Levanger og Verdal kommuner har henholdsvis 10. og 15. desember 2008 vedtatt å søke om fornyet forsøk med Innherred samkommune i fire år fra 01.01.2010. Forsøket skal styrke det kommunale tjenestetilbudet til innbyggerne og næringslivet i Innherred, utviklingskraften i regionen og sikre politisk styring av interkommunal oppgaveløsning.

Vi har merket oss at Kommunal- og regionaldepartementet oppfordrer til forsøk med samkommuner. I St.prp. nr. 57 (2007-2008) *Kommuneproposisjonen 2009* heter det at departementet inviterer kommunene til å prøve ut samkommunemodellen. Oppfordringen ble gjentatt av statssekretær Sandbakken på fylkessamling om interkommunalt samarbeid i regi av KS og fylkesmannen i Nord-Trøndelag 4. september 2008. Søknaden er skrevet i lys av departementets høringsnotat om samkommunen og er i stor grad sammenfallende med daværende forslag til endringer i kommuneloven.

Vedlagt følger saksframstillingen til kommunestyrene og kommunestyrenes vedtak, forsøksforskrift og grunnavtale for forsøket (som er behandlet av kommunestyrene). Vedlagt følger også tidligere utredninger om forsøket fra en interkommunal prosjektgruppe i Innherred (rapporter av august 2007 og februar 2008). Vi viser også til Trøndelag Forskning og Utviklings evaluering av forsøket fra 2007 (TFU-rapport 2007:1) og NIVI rapport 2008- 3: Erfaringer med interkommunalt samarbeid i Nord-Trøndelag. Utredningene gir en fylldig gjennomgang av de ulike sider ved samkommuneforsøket.

Bakgrunn

Levanger og Verdal har over 5 år gjennomført forsøk med samkommune som modell for interkommunalt samarbeid. Våre egne erfaringer og den eksterne evalueringen gjennomført av Nord-Trøndelag Forskning og Utvikling, viser at samkommunemodellen og forsøket har vært vellykket. Kommunene har godt belegg for å hevde at samkommunen har medført følgende gevinster:

- Styrket politisk styring og kontroll av interkommunalt samarbeid. Samkommunen har samlet interkommunale oppgaver til én organisasjon under én felles politisk ledelse. Dette sikrer ryddige ansvarsforhold, oversiktighet og åpenhet i forhold til om ulike samarbeidstiltak hadde vært organisert i ulike selskaper, vertskommuner ol

- Kompetansegevinster, herunder sterkere fagmiljøer, bedre betingelser for rekruttering og økt samordning og samhandling mellom fagmiljøer i de to kommunene
- Økonomiske stordriftsfordeler, herunder innsparing i driftsutgifter og endret ressursbruk som har medført bedre kvalitet
- Bedre samarbeidsklima, samhold, dialog og arbeidsdeling mellom kommunene, politisk, administrativt og faglig
- Beslutningseffektivitet ved at samkommunen har fått overført vedtaksmyndighet fra kommunestyrene på definerte oppgaveområder
- Mer samordnet regionalt utviklingsarbeid og styrket påvirkningskraft overfor omverdenen.

Viktige begrunnelser for å velge samkommunemodellen ligger også i hovedalternativenes egenskaper. Kommunene mener alternative modeller som samarbeid gjennom vertskommuner (kommunelovens § 28 a-k), lov om interkommunale selskaper og/eller § 27 i kommuneloven, ikke ivaretar hensynet til helhetlig politisk styring og kontroll, beslutningseffektivitet og forpliktende samarbeid om myndighetsoppgaver like godt som samkommune. Vi vil i den sammenheng peke på følgende:

- En innføring av vertskommunemodellen gir etter vår oppfatning dårligere forutsetninger for å videreføre et felles politisk og administrativt balansert samarbeid sammenliknet med samkommunen. Erstatning av dagens samkommunestyre med en politisk nemnd i en av kommune vil være kunstig for to likeverdige kommuner. Den største ulempen med denne modellen oppleves imidlertid å være at de ansatte som skal arbeide med fellesoppgaver må skifte arbeidsgiver til verskommunen. Det oppleves som langt mer dramatisk enn å være ansatt i et felleseie som samkommune er.
- Organisering etter lov om interkommunale selskaper /aksjeloven er ikke en mulig løsning for alle samkommunens oppgaver da oppgavene er lovpålagte og innebærer myndighetsutøvelse. Slike oppgaver er ikke selskapsmodellen egnet for. Videre innebærer selskapsorganisering sektorisering og svekket muligheter for faglig og administrativ samordning og krever en annen form for politisk styring. Kontroll med kostnader og tjenestekvalitet kan også være en utfordring.
- Organisering etter kommunelovens § 27 er heller ikke et egnet alternativ fordi kommunene ønsker og ser klart behov for overføring av myndighet knyttet til lovpålagte oppgaver til samarbeidsorganet. Kommunelovens § 27 åpner ikke for det.

Mål for forsøket

Gjennom et nytt forsøk skal Innherred samkommune bidra til at det etablerte kommunesamarbeidet mellom Levanger og Verdal kommuner videreutvikles innenfor rammen av at de to kommunene skal bestå som selvstendige kommuner.

En videreutvikling av samkommunen skal styrke det kommunale tjenestetilbudet til innbyggerne i Innherred, bidra til mer effektiv ressursbruk og politisk styring av interkommunal oppgaveløsning.

En videreutvikling av samkommunen er kommunenes redskap for å videreutvikle kvaliteten og effektiviteten i oppgaveløsningen som best kan skje i et kommuneoverskridende perspektiv. Tjenester som krever nærhet til innbyggerne i det daglige skal ikke sentraliseres som følge av samkommunen. Det vesentligste av de innbyggerrettede kommunale tjenester skal fortsatt ivaretas av morkommunene.

Samkommunen skal være en drivkraft i utviklingsarbeid i Innherred og i Midt-Norge gjennom dialog og partnerskap med nabokommuner, fylkeskommunen og statlige aktører.

Samkommunen skal utgjøre en beredskap for å ivareta tyngre oppgaver i møte med framtidige utfordringer.

Fortsatt innebærer samkommunemodellen et midlertidig forsøk. Det er et mål for samkommunen å synliggjøre de gevinster modellen gir overfor andre kommuner i landet og nasjonale myndigheter. I neste fireårsperiode er det et mål å bidra til erfaringer som kan bidra til nye vurdering av kommuneloven med sikte på at samkommunemodellen etableres som en permanent samarbeidsmodell.

Oppsummeringsvis vil kommunene nedfelle følgende mål i den kommende forsøksperioden:

Innherred samkommune skal bidra til:

- Bedre tjenester innenfor stramme økonomiske rammer
- Effektiv offentlig ressursbruk og reduserte driftsutgifter på sikt
- Utvikling av lokaldemokratiet gjennom helhetlig politisk styring av interkommunalt samarbeid
- Regional- og nasjonal utviklingskraft
- Sterke fagmiljø
- Økt beredskap for å møte nye utfordringer
- Et positivt og utviklingsorientert bilde av regionen – omdømmebygging.
- Samarbeid på fagområder/tjenestekområder for å støtte oppgaver som fortsatt skal ligge i morkommunene.
- Lovfesting av samkommunen som modell for interkommunalt samarbeid.

Forslag til endringer og presiseringer i samkommunens organisering og oppgaver

Samkommunens organisering mv

- Eget rettssubjekt: Kommunene foreslår å presisere at samkommunen er et eget rettssubjekt. Det innebærer presiseringer i § 1 i forskriften og § 3 Grunnavtalen. Samkommunen har i hele den pågående forsøksperiode vært et eget rettssubjekt og opptrådt som det. Presiseringen er i tråd med høringsnotatet om samkommunen.
- Forvaltningsloven: I § 10 i Grunnavtalen er nåværende praktiserte system for oppfølging av forvaltningsloven presisert. Presiseringen er i tråd med høringsnotatet om samkommunen.
- Samkommunen som vertskommune: Samkommunens administrasjon kan være vertskommune etter kommunelovens § 28b, administrativt vertskommunesamarbeid, jf Grunnavtalens § 15. Begrunnelsen for presiseringen ligger i samkommunen har oppgaver som nabokommuner ønsker å kjøpe tjenester fra. Samkommuneforsøket bør ikke avgrense nabokommuners mulighet for kjøp av kompetanse og/eller mer kostnadseffektiv tjenesteyting innenfor enkeltområder. Samkommunen bør være

inkluderende overfor kommunene i Innherred. Samkommunen kan ikke være vertskommune i samarbeid med folkevalgt nemnd, jf kommunelovens § 28 c.

- Investeringer og låneopptak: Samkommunen har anledning til å ta opp lån i tråd med § 50 i kommunelovens bestemmelser jf Grunnavtalens § 19. Dersom samkommunen finner behov for låneopptak skal låneopptaket i hvert enkelttilfelle godkjennes av kommunestyrene. Vedtak om lån skal godkjennes av fylkesmannen dersom minst en av kommunene er i ROBEK. Muligheten for låneopptak styrker samkommunens potensial og mulighetsrom for bedre oppgaveløsning dersom kommunene ser behov for det. Forslaget er i tråd med høringsnotatet om samkommunen.
- KOSTRA: Kommunelovens § 49 om plikten til å rapportere til nasjonale informasjonssystemer (KOSTRA) gjelder ikke for samkommunen jf forsøksforskriftens § 5 og Grunnavtalens § 20. Det er deltakerkommunenes ansvar å rapportere om den virksomhet som skjer i samkommunen. Samkommunen skal systematisk registrere informasjon om ressursbruk og tjenesteyting slik at deltakerkommunene kan oppfylle sine forpliktelser om rapportering etter lov og forskrift. Forslaget er i tråd med høringsnotatet om samkommunen.

Samkommunens ansvar og oppgaver – oppgaver som krever forsøk

Ingen av de foreslåtte endringer endrer de krav og hensyn som skal ivaretas av etter den berørte lovgivningen. Det er kun de formelle ansvarsforholdene mellom kommune og samkommune som foreslås endret.

- Felles administrasjonsutvalg: I tillegg til de allerede eksisterende administrasjonsutvalgene i morkommunene etableres det et felles administrasjonsutvalg i Innherred Samkommune. En del av den myndighet og de oppgaver som følger av kommunelovens § 25 om partsammensatte utvalg – administrasjonsutvalg, overføres til samkommunen. I felles administrasjonsutvalg behandles saker som har betydning for Verdal, Levanger og ISK. Dette fører til en mer rasjonell behandling av saker som har relevans for både Verdal, Levanger og Innherred Samkommune. Videre oppnår vi en lik organisering og praksis i kommunene noe som igjen letter samhandlingen mellom kommunene. Et eksempel på slike fellessaker vil være behandling av kommunale retningslinjer og reglement. Saker som kun har betydning for den enkelte kommune vil bli behandlet i de eksisterende administrasjonsutvalg.

I tillegg søker kommunene unntak fra kommunelovens § 14 1b om valgbarhetsbestemmelsene slik at rådmennene og administrasjonssjefen i samkommunen kan inngå i administrasjonsutvalget.

- Felles arbeidsmiljøutvalg: I tillegg til de allerede eksisterende arbeidsmiljøutvalg i morkommunene etableres det et felles arbeidsmiljøutvalg i Innherred Samkommune. En del av de oppgaver og den myndighet kommunene har etter lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven), kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg, overføres til samkommunen. I felles arbeidsmiljøutvalg behandles saker som har betydning for Verdal, Levanger og Innherred Samkommune. Dette fører til en mer rasjonell behandling av saker som har relevans for både Verdal, Levanger og Innherred Samkommune. Videre oppnår vi en lik organisering og praksis i kommunene noe som igjen letter samhandlingen mellom kommunene. Saker som kun har betydning for den enkelte kommune vil bli behandlet i de respektive arbeidsmiljøutvalg.

- Kvalitetskommune: Allerede i dag har Innherred samkommune ansvaret for kommunenes arbeid i KRDe Kvalitetskommuneprogram, men kommunene ser behov for en mer målrettet satsing på interne utviklingstiltak i den kommende forsøksperioden. For å sikre en bedre dialog mellom de involverte aktørene, og at nødvendige utviklingstiltak blir prioritert, vil det utformes et eget utviklingsprogram i samkommunen som dekker begge kommunene. I den sammenheng vil tiltak for utvikling av arbeidsmiljøet, iverksetting av opplærings- og faglige utviklingstiltak i forhold til ledelse og ansatte og personalpolitiske retningslinjer i begge kommunene kunne utvikles. Felles arbeidsmiljøutvalg og administrasjonsutvalg i den sammenheng vil legge til rette for samordnet og styrket utvikling i kommunene og i samkommunen. Forslaget om at rådmennene kan inngå som medlem av administrasjonsutvalget styrker tre-partssamarbeidet i kommunene i tråd med tenkningen i Kvalitetskommunesatsingen.

- Brann og eksplosjonsvern: Den myndighet og de oppgaver kommunene har etter lov av 14. juni 2002 nr 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver, overføres til samkommunen.

Kommunene ser klare kompetansemessige og økonomiske fordeler med etablering av en felles brann og redningstjeneste, samt stordriftsfordeler knyttet til for eksempel felles ledelse og innkjøp. Geografisk er avstanden mellom kommunene relativt liten, men kommunene vil vektlegge at både Verdal og Levanger kommune skal ha operativ bemanning med utstyr i begge kommuner som i dag. Brann og eksplosjonsvernloven § 9 fjerde ledd hjemler muligheten til å legge brannvesenet inn i Innherred Samkommune. Videre oppfordres kommunene via forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesenet (FOR 2002-06-26 nr 729) til å søke samarbeid med andre kommuner for best mulig å utnytte samlet kompetanse i regionen.

- Voksenopplæring: Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova), kapittel 4A om opplæring spesielt organisert for voksne, overføres til samkommunen. Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter lov 28. mai 1976 nr. 35 om voksenopplæring, § 5, overføres til samkommunen.

Tjenestene knyttet til voksenopplæring av voksne er relativt spesialisert og ofte utsatt for svingninger i etterspørsel. Kommunene mener en felles tjeneste kan styrke kompetansen og oppføringsapparatet og møte svingninger i etterspørsel.

- Kvalitetssikringssystemer: Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter følgende lovbestemmelser med tilhørende forskrifter, overføres samkommunen. Samkommunen ivaretar disse oppgavene for kommunenes og samkommunens virksomheter:

- §§10-8 og 13-10 2. ledd i opplæringsloven, samt tilhørende bestemmelser i forskrift til opplæringsloven.
- §§ 2-1 2. ledd og 2-3 i sosialtjenesteloven
- §§ 6-1 og 6-2 i kommunehelsetjenesteloven
- Tilhørende bestemmelser i forskrift om internkontroll i sosial- og helsetjenesten og forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene.
- § 2-1 andre og siste ledd i barnevernsloven med tilhørende forskrifter om internkontroll etter lov om barneverntjenester.

Konkret vil dette bestå i at kommunene i samarbeid bygger opp og implementerer ett felles kvalitetssikringssystem som bl.a. skal ivareta ovenstående lovkrav, men som også skal dekke alle andre tjenesteområder i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune. Arbeidet skal administreres av samkommunen. Arbeidet har bl.a. som målsetting at det skal utarbeides felles standarder og prosedyrer for kommunenes tjenesteutøvelse der dette er naturlig og/eller nødvendig.

Kvalitetssystemet skal ha en god og enkel tilgjengelighet på web for alle ansatte (intranett), og gi tilgang på relevante dokumenter og enkel avviksmelding. I dette arbeidet vil det være naturlig å vurdere å opprette felles kvalitetsutvalg for de ulike tjenesteområdene, som administreres av samkommunen.

- Kompetanseutvikling: Kommunene mener at felles organisert kompetanse- og kvalitetsutviklingsapparat for de tunge velferdstjenestene vil styrke det operative personalets kompetanse og motivasjon. Dette vil bidra til å legge grunnlag for bedre tjenester overfor innbyggerne. Samkommunen vil kunne utvikles til et ressurscenter for begge kommunene i oppfølgingen av fagtrender, arbeidsformer og metoder, evaluering og forskning innenfor sektorområdene, utvikling av kvalitetsrutiner mv.
- Felles kommunelege: Kommunen skal ansette en eller flere kommuneleger som skal utføre de oppgaver kommunelegen er tillagt i lov eller instruks jf kommunehelsetjenesteloven § 3-5. Kommunene mener at en felles organisert kommunelege vil gi klare driftsfordeler, samt at det vil bli en mer interessant jobb som det i dag er vanskelig å rekruttere personer inn i. Dette må også ses i sammenheng med kompetanseutviklingen og kvalitetssikringssystemer ovenfor samt helsereformen/samhandlingsreformen.

Helsereformen/samhandlingsreformen: Innherred Samkommune skal i prosjektperioden ha det administrative ansvaret vedrørende organisering/implementering av helsereformen/samhandlingsreformen. Helsereformen/samhandlingsreformen er prosjekter som kan si oss noe om hvordan vi kan få til et godt samarbeid på tvers av kommunegrenser og mellom kommuner (herunder interkommunale samarbeidsmodeller) og helseforetak, og er derfor et ideelt element å legge inn i ISK. Samtidig har arbeidet med samhandlingsreformen vist at ”de fleste av dagens kommuner er for små til å kunne påta seg ansvaret alene. Samhandlingsreformen vil kreve at kommuner samarbeider tettere”, (Helse- og omsorgsminister Bjarne Håkon Hanssen i [Samhandlingsreformen skal gi bedre helsetjenester i kommunene - regjeringen.no](http://www.regjeringen.no))

Tiltak for utvikling av samhandling mellom kommunene og staten

Kommunene vil gjennom samkommunen ha beredskap og en mulig modell for interkommunal organisering for samhandling med staten. Mest omtalt i disse dager er den varslede samhandlingsreformen for helsetjenesten. I løpet av april 2009 skal helse- og omsorgsministeren arbeide fram en ny helsereform, en samhandlingsreform, for helsetjenesten. Mandatet for dette arbeidet er å finne hvilke økonomiske og juridiske systemer og organisatoriske løsninger som trengs for at rett samhandling skal skje på grunn av systemet. Samkommunemodellen kan være et mulig organisatorisk svar på behovet for interkommunal organisering. I den sammenheng vil vi også peke på forrige utvalg som utredet samhandlingsutfordringene mellom 1 og 2 linjetjenesten (NOU 2005: 3 *Fra stykkevis til helt - en sammenhengende helsetjeneste*). Utvalget konkluderte med at det er behov for å endre lovgivningen slik at det leges til rette for at kommuner som ønsker det kan etablere rettslige overbygninger som kan binde og representere de

deltakende kommunene i forhold til spesialisthelsetjenesten herunder å delegere myndighetsutøvelse til interkommunale organ.

Også innenfor andre samfunnsområder som beredskap, arbeids- og velferdstjenester, rus og barnevern er samhandling mellom stat og kommuner nødvendig – samkommunen kan være et organisatorisk svar på behovet for interkommunal organisering.

Ikke lovpålagte oppgaver som kommunene vil vurdere lagt til samkommunen

Tidlig i forsøksperioden vil kommunestyrene selv behandle organiseringen av flere ikke lovpålagte oppgaveområder og vurdere hvorvidt disse skal legges til samkommunen.

I den sammenheng vil kommunestyrene i 2009 vurdere å overføre ansvaret for samhandling i næringsaker, som i dag er organisert i selskaper og i kommunene til samkommunen. En samling av utviklingsapparatet skal styrke kommunenes og samkommunens arbeid for å styrke regionens arbeid for sysselsetting og næringsutvikling.

Et annet aktuelt oppgaveområde er felles kommuneadvokat. Kommunene har allerede et samarbeid om dette, men Levanger er i dag formelt ansvarlig for tjenesten. Samarbeidet har styrket fagmiljøet og kvaliteten på tjenesten.

Andre endringer i forsøksforskriften

Kommunene vil fortsette nåværende organisering når det gjelder oppgavene som følger av plan- og bygningsloven (pbl) med en felles plan og byggsaksadministrasjon og med ordningen der samkommunestyret er fast planutvalg for regionale saker. Vi er usikre på om endringene i plandelen av pbl åpner for at nåværende ordning kan videreføres uten krav til unntak fra loven. Denne delen av forsøksforskriften vurderes derfor tatt ut, men vi ber om departementets vurdering av dette.

Innherreds organisering i lys av KRDs høringsnotat om samkommunemodellen

Forslaget til organisasjonsmodell for samkommunen sammenfaller i all hovedsak til KRDs høringsnotat om samkommunemodellen. Samkommunen er eget rettssubjekt, med omfattende oppgaver, felles politisk styrt der også medarbeiderne er underlagt samkommunens styring og ledelse. På ett punkt skiller Innherreds modell seg fra departementets høringsnotat og det gjelder spørsmålet om fast ansatt administrasjonssjef.

Administrasjonssjefen i samkommunen

I KRDs høringsnotat om samkommunemodellen, heter det at samkommunen skal ha en administrativ leder som ansettes av samkommunestyret selv. Slik vi forstår det er begrunnelsen for departementets synspunkt, at departementet finner at det er behov for å sikre en tilfredsstillende saksforberedelsesfunksjon, og at dette best kan ivaretas ved at det i en samkommune skal ansettes en egen administrativ leder.

Kommunene ønsker å videreføre nåværende modell der en av rådmennene i kommunene også leder samkommunen etter turnus. Vara som administrasjonssjef er rådmannen fra den andre av morkommunenes rådmenn. Kommunene har følgende argumenter for en videreføring av nåværende ordning:

- Modellen styrker koordinering og samhandling mellom samkommunen og morkommunene. At samkommunen ledes av rådmennene, legger til rette for felles ledelse og styring av samtlige av kommunens virksomhetsområder inkludert budsjett og felles informasjon overfor kommunestyrene og samkommunestyret. Felles

ledelsesikrer også oppmerksomhet og ansvarliggjøre kommunenes toppledelse i relasjon til samkommunen.

- Kommunene har over 5 års erfaring med nåværende løsning og mener samkommunen har en svært tilfredsstillende saksforberedelsesfunksjon. Samkommunen har aldri opplevd kritikk fra kommunestyrene, samkommunestyret, innbyggerne eller statlige myndigheter om at saksbehandlingen i samkommunen ikke har hatt tilfredsstillende kvalitet.
- Nåværende modell ivaretar balansen i samarbeidet fordi samkommunen ledes politisk og administrativt av ordfører og rådmann fra begge kommunene (f eks er ordføreren i Verdal og rådmannen i Levanger hhv samkommuneordfører og administrasjonssjef i inneværende år).
- Et tilleggsargument for nåværende ordning, er at modellen i dag er et forsøk. Så lenge samkommunemodellen ikke har permanent karakter, synes det lite hensiktsmessig å ansette en egen administrasjonssjef i samkommunen (medarbeidernes tilknytning er nærmere diskutert nedenfor).

Samkommunen vil avsette egne ledelsesressurser underlagt samkommunerådmannen for å følge opp og utvikle samkommunens virksomhet.

Medarbeidernes tilknytning

Innherred Samkommune har for tiden ingen formelt ansatte. Ansatte som jobber i Innherred Samkommune har et ansettelsesforhold enten i Verdal eller Levanger kommune. KRD ser det nå som ønskelig at det etableres et ansettelsesforhold mellom Innherred Samkommune og den enkelte som jobber der i dag. Dette nødvendiggjør en overføring av arbeidsgiveransvaret fra morkommunene til Innherred Samkommune, med de rettigheter og plikter som følger gjeldende lover og avtaleverk.

Arbeidsmiljøloven § 4 definerer arbeidsgiver begrepet. I følge arbeidsmiljøloven § 4 første ledd er arbeidsgiveren den som har ansatt arbeidstakeren og således er part i rettsforholdet med arbeidstakeren. Det følger av Rt-1998-1357 at ”*en slik part må være et selvstendig rettssubjekt*”.

Høyesterett har i dom inntatt i Rt-1997-623 tatt stilling til om et Pedagogisk-Psykologisk Distriktssenter opprettet av flere kommuner var å betrakte som en juridisk person. Retten kom til at senteret var å betrakte som et eget rettssubjekt.

I sin vurdering la retten vekt på blant annet:

”Senteret opptrer utad under eget navn. Det inngår kontrakter, for eksempel om leie av lokaler for virksomheten og om salg av plasser ved institusjonen til kommuner utenfor Vest-Telemark og til Telemark fylkeskommune, og tilsetter de ansatte ved senteret uten at det må innhentes samtykke fra samarbeidskommunene. Styret tilsetter også daglig leder for senteret.

Samtlige samarbeidskommuner har en plass i senterets styre, som treffer vedtak ved vanlig flertall.

Senteret disponerer egne midler, som i hovedsak er overført fra de kommuner som deltar, og det er underkastet regnskaps- og revisjonsplikt. Det har også betydning om

styret for virksomheten er tildelt kompetanse til å fastsette eget budsjett, jf bemerkningene i NOU 1995:17. Etter 1989 har styret for PPD-senteret hatt en slik selvstendig budsjettkompetanse.

For en interkommunal virksomhet som er et eget rettssubjekt, vil virksomheten selv være arbeidsgiver for de ansatte, slik det er uttalt i NOU 1995:17 side 76-77. De ansatte vil være tilsatt for å tjenestegjøre for denne virksomheten. I utredningen vises det til en uttalelse i Ot.prp.nr.42 (1991-92) side 112 om at det i unntakstilfeller kan være aktuelt at vertskommunen påtar seg arbeidsgiverfunksjonene. Dette har imidlertid ikke vært en aktuell problemstilling i denne saken. Når lønnsutbetalinger og skattetrekket for de ansatte ved senteret er blitt utført av Kviteseid kommune, må dette ses på som en praktisk ordning og foretatt på vegne av PPD-senteret.

Alle sentrale arbeidsgiverfunksjoner har tilligget og blitt utøvet av styret ved PPD-senteret. Det var dette styret som foretok tilsettingene. Styringsretten over de ansatte har både formelt og reelt tilligget styret. De lokale lønnsforhandlingene er - etter det opplyste - skjedd mellom styret for PPD-senteret og arbeidstakerorganisasjonene for de tilsatte. At det ikke er fremforhandlet noen egen tariffavtale for de ansatte ved senteret og at generelle tariffavtaler for kommunalt tilsatte - etter det opplyste - har vært anvendt, kan jeg ikke se kan tillegges noen betydning i denne sammenheng.

Ankempartene har gjort gjeldende at PPD-senteret var opprettet for å ivareta oppgaver som ved lov er pålagt kommunene, og at dette er et viktig argument for at også samarbeidskommunene her har et arbeidsgiveransvar overfor de ansatte. Kommunenes plikt til å sørge for spesialundervisning og PP-tjeneste følger av grunnskoleloven § 8 og § 9. Jeg går ikke nærmere inn på denne problemstilling, idet jeg ikke kan se at dette momentet kan ha betydning for om samarbeidskommunene er å anse som arbeidsgivere. Det kan i denne henseende ikke få andre virkninger om kommunene overfører lovpålagte oppgaver til et interkommunalt styre enn om det er andre typer oppgaver som overføres. Den omstendighet at lovpålagte oppgaver i en viss utstrekning også kan overføres til private, viser etter mitt syn at dette forhold ikke kan tillegges betydning i denne sammenheng”.

Verdal og Levanger kommuner har kommet frem til at Innherred Samkommune faller inn under definisjonen som eget rettssubjekt med bakgrunn i de momenter høyesterett la til grunn i sin avgjørelse jf ovenfor. Innherred Samkommune kan derfor ansette sine egne medarbeidere, noe som muliggjør en overføring av arbeidsgiveransvaret fra morkommunene til Innherred Samkommune.

De som ansettes i Innherred Samkommune beholder rettighetene de hadde i morkommunen. I arbeidsavtalen gis det i tillegg en garanti om rettsstilling til morkommunen hvis forsøket opphører. Den enkelte arbeidsavtale må derfor signeres av en representant fra Innherred Samkommune, den ansattes morkommune og den ansatte selv. Eventuelt kan denne garantien stadfestes i grunnavtalen.

Administrasjonssjefen skal også formelt ansettes i Innherred Samkommune. Administrasjonssjefen tilsettes for 2 år av gangen i 20 % stilling. Rådmennene i Verdal og Levanger vil i prosjektperioden jobbe 2 år hver som administrasjonssjef i Innherred Samkommune. Arbeidsavtalene kan tidsbegrenses jf aml § 14-9 nr 1 bokstav a.

Nye hjemler som opprettes i Innherred Samkommune vil få den morkommunetilknytning som samarbeidspartene finner mest hensiktsmessig. Nye hjemler vil få samme arbeidsvilkår, og den samme garanti om rettstilling til morkommunen ved en eventuell avvikling av forsøket.

Morkommunene benytter KLP som pensjonsleverandør. Ansatte i Innherred Samkommune vil beholde sitt medlemskap i KLP gjennom morkommunen, selv om arbeidsgiveransvaret overføres. Denne organiseringen er uproblematisk for KLP, og den letter arbeidsmengden for Innherred Samkommune. Når det gjelder de øvrige forsikringer håndteres disse i dag av Garde forsikringsmegler. Ansatte i Innherred Samkommune vil beholde tilsvarende forsikringsordninger som om de var ansatt i morkommunen.

Lovfesting av samkommunemodellen

Kommunene vektlegger at de har et viktig ansvar for å bidra til et bedre beslutningsgrunnlag for en ev. varig endring i de juridiske rammebetingelsene for interkommunalt samarbeid slik at kommuneloven åpner opp for bruk av samkommunemodellen. En målrettet satsing fra kommunenes side vil kreve fortsatt satsing på løpende dokumentasjon av resultater, aktiv informasjon til omgivelsene og nær kontakt med fylkesmannen i Nord-Trøndelag og KR D i forsøksperioden. Kommunene vil ta kontakt med andre kommuner som ønsker å prøve ut en tilsvarende organisasjonsform, herunder deltakelse i evt. nasjonale nettverk med sikte på erfaringsutveksling.

Evaluerings

Forsøket vil evalueres i tråd med departementets retningslinjer for evaluering. Evalueringen vil måtte ta for seg og analysere hvorvidt samkommunen har nådd sine mål i forsøksperioden og på hvilken måte selve organisasjonsmodellen påvirker måloppnåelsen. Første aktuelle evalueringstidspunkt vil være senest midtveis i ny forsøksperiode (2012).

Prosess videre

Kommunene vil gjerne svare på eventuelle spørsmål og er selvfølgelig interessert i dialog og videre kontakt om utvikling av samkommuneforsøket. Vi ser fram til departementets behandling og videre samarbeid!

Med hilsen

Bjørn Iversen
Ordfører Verdalen

Robert Svarva
Ordfører Levanger

Vedlegg:

Forslag til forsøksforskrift

Grunnavtale for samkommuneforsøket

Prosjektrapporter datert august 2007 og februar 2008

Oversikt over samkommunens oppgaver i forsøksperioden

Nord-Trøndelag Forskning og Utviklings evaluering av Innherred samkommune

NIVI rapport 2008- 3: Erfaringer med interkommunalt samarbeid i Nord-Trøndelag

Forslag til forskrift om godkjenning av vedtekter om forsøk med interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner, Nord-Trøndelag.

Kapittel 1. Virkeområde, formål og forholdet til kommuneloven

§ 1 Virkeområde

Vedtektene gjelder forsøk med ny organisering av interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner på områder som er definert i denne forskrift. Det interkommunale organet heter Innherred samkommune (heretter benevnt som samkommunen).

§ 2 Formål

Formålet med forsøket er å prøve ut og videreutvikle en ny organisering av interkommunalt samarbeid som skal gi innbyggerne i deltakerkommunene bedre tjenester, effektiv offentlig ressursbruk, grunnlag for helhetlig politisk styring over regionale oppgaver og styrkede fagmiljøer.

§ 3 Forholdet til kommuneloven

Ved forsøket om samkommunen gjelder lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) så langt den passer for samkommunen, med de unntak, presiseringer, tilføyelser og/eller endringer som følger av disse vedtekter.

§ 4 Kommuneloven § 27

Kommuneloven § 27 gjelder, med følgende tilføyelse:

«Interkommunalt samarbeid etter denne bestemmelsen kan gjelde utøvelse av forvaltningsmyndighet etter de bestemmelser som følger av denne forskrift. Samkommunestyre kan delegerer myndighet til administrasjon ».

§ 5 Kommuneloven § 14 1 b) – Valgbarhet. Plikt til å ta imot valg

Bestemmelsen om utelukkelse fra valg i kommuneloven § 14 1 b) gjelder ikke for samkommunen.

§ 6 Rapportering

Kommunelovens § 49 om plikten til å rapportere til nasjonale informasjonssystemer (KOSTRA) gjelder ikke for samkommunen.

§ 7 Forskrift om årsbudsjett (for kommuner og fylkeskommuner)

Bestemmelsen i § 12 økonomiske oversikter i forskrift om årsbudsjett, gjelder ikke for samkommunen.

§ 8 Forskrift om årsregnskap og årsberetning (for kommuner og fylkeskommuner)

Bestemmelsene i § 4 økonomiske oversikter og § 5 noter til årsregnskapet gjelder ikke for samkommunen.

Kapittel 2. Samkommunens ansvar og oppgaver

§ 9 Forholdet til særlovgivningen

Bestemmelsene i særlovgivningen gjelder med de unntak, presiseringer, tilføyelser og/eller endringer som følger av vedtektene i dette kapittelet.

§ 10 Miljøvern

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter følgende lover overføres til samkommunen:

- a) lov 28. juni 1957 nr. 16 om friluftslivet
- b) lov 19. juni 1970 nr. 63 om naturvern
- c) lov 10. juni 1977 nr. 82 om motorferdsel i utmark og vassdrag
- d) lov 29. mai 1981 nr. 38 om viltet
- e) lov 15. mai 1992 nr. 47 om laksefisk og innlandsfisk m.v.
- f) lov 13. mars 1981 nr. 6 om vern mot forurensinger og om avfall (Forurensingsloven)
- g) lov 9. juni 1978 nr. 50 om kulturminner.

§ 11 Landbruk

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter følgende lover overføres til samkommunen:

- a) lov 12. mai 1995 nr. 23 om jord (jordlova)
- b) lov 27. mai 2005 nr. 31 om skogbruk (skogbrukslova)
- c) lov 28. november 2003 nr. 98 om konsesjon ved erverv av fast eiendom (konsesjonsloven) mv.
- d) lov 25. juni 1965 nr. 1 om forpakting
- e) lov 28. juni 1974 nr. 58 om odelsretten og åsetesretten.

§ 12 Plan, byggesak og arealforvaltning

Den myndighet og de oppgaver som kommunen har etter plan- og bygningsloven 14. juni 1985 nr. 77 overføres til samkommunen.

Plan- og bygningsloven 14. juni 1985 nr. 77 § 9-2 gjelder med følgende tilføyelse:

« Det administrative ansvar for samkommunens planleggingsoppgaver legges til samkommunens administrasjonssjef. »

Kommunenes planutvalg er fast planutvalg for enkeltsaker og saker som berører bare den enkelte kommune. Samkommunestyret er fast planutvalg i øvrige plan-, areal- og byggesaker. Ordføreren i samkommunen avgjør om en sak skal behandles i den enkelte kommunes planutvalg eller om saken skal oversendes samkommunestyret som planutvalg.

§ 13 Kart og oppmåling

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter lov 23. juni 1978 nr. 70 om kartlegging, deling og registrering av grunneiendom (Delingsloven) overføres til samkommunen.

§ 14 Brann og eksplosjonsvern

Den myndighet og de oppgaver kommunene har etter lov av 14. juni 2002 nr 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver, overføres til samkommunen.

§ 15 Voksenopplæring

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova), kapittel 4A om opplæring spesielt organisert for voksne, overføres til samkommunen.

Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter lov 28. mai 1976 nr. 35 om voksenopplæring, § 5, overføres til samkommunen.

§ 16 Felles administrasjonsutvalg

Den myndighet og de oppgaver som følger av kommunelovens § 25 om partsatte utvalg – administrasjonsutvalg, overføres til samkommunen. Felles administrasjonsutvalg ivaretar ansvaret for Levanger og Verdal kommuner og samkommunens virksomheter. Eksisterende administrasjonsutvalg i morkommunene opprettholdes.

§ 17 Felles arbeidsmiljøutvalg

De oppgaver og den myndighet kommunene har etter i lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven), kapittel 7 om arbeidsutvalg, overføres til samkommunen. Felles arbeidsmiljøutvalg ivaretar ansvaret for Levanger og Verdal kommuner og samkommunens virksomheter. Eksisterende arbeidsmiljøutvalg i morkommunene opprettholdes.

§ 18 Kvalitetsutviklings- og kompetansesystemer

De oppgaver og den myndighet kommunene har etter følgende lover overføres til samkommunen: a) §§10-8 og 13-10 2. ledd i opplæringsloven, samt tilhørende bestemmelser i forskrift til opplæringsloven.

b) §§ 2-1 2. ledd og 2-3 i sosialtjenesteloven

c) §§ 6-1 og 6-2 i kommunehelsetjenesteloven

d) Tilhørende bestemmelser i forskrift om internkontroll i sosial- og helsetjenesten og forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene.

e) § 2-1 andre og siste ledd i barnevernsloven med tilhørende forskrifter om internkontroll etter lov om barneverntjenester.

§ 19 Felles kommunelege

De oppgaver og den myndighet kommunelegen har etter lov om helsetjenesten i kommunene overføres til samkommunen. *Kapittel 3. Andre bestemmelser*

§ 20 Regulering og organisering av forsøket i avtale mellom kommunene

Øvrige bestemmelser for regulering og organisering av samkommunen gjøres i avtale mellom kommunene. Grunnavtalen for samkommunen utformes i samsvar med kommunelovens grunnleggende bestemmelser.

§ 21 Opplysningsplikt

Kommunene som deltar i forsøket om samkommunen plikter å gi nødvendige opplysninger og medvirke til evaluering av forsøket.

§ 22 Ikrafttredelse og varighet

Denne forskriften trer i kraft 1. januar 2010 og varer frem til og med 31. desember 2013.

PROSJEKTRAPPORT

FRA

FORPROSJEKT

ARBEIDSGIVERANSVAR, MEDBESTEMMELSE OG MEDBESTEMMELSESORGANER

EN KONKRETISERING AV ANSVAR SOM KAN LEGGES TIL INNHERRED SAMKOMMUNE

Tilsettingsforholdet, arbeidsavtalen og arbeidsgiveransvaret:

Ved etableringen av Innherred samkommune (ISK) tidlig i 2004, så ble det forutsatt og lagt til grunn at ISK ikke skulle ha egne medarbeidere, dvs. ISK skulle ikke stå som formell arbeidsgiver (være part i arbeidsavtalen) og dermed ha egne medarbeidere. Medarbeiderne skulle formelt fortsatt være ansatt i en av morkommunene.

ISK skulle få dekket sitt behov for menneskelige ressurser og kompetanse gjennom at medarbeiderne ved de respektive fagområdene i morkommunene fulgte med oppgavene når disse ble lagt over til samkommunen.

Selve tilsettingsforholdet (arbeidsavtalen) ble videreført opp mot morkommunen for den enkelte. Medarbeideren sin arbeidskraft og kompetanse ble stilt til rådighet-/disposisjon for samkommunen og medarbeideren ble underlagt samkommunens styring, ledelse og kontroll.

Ved nyansettelser, så ble ny medarbeider i samkommunen også ansatt formelt i en av morkommunene (som hjemmelen for stillingen formelt tilhørte), og så overført til samkommunens for utføring av tjeneste.

Selve nytilsettingen ble foretatt av ledelsen i samkommunen på vegne av morkommunen. Dette etter delegert myndighet fra den berørte morkommunen, og i samarbeid med berørt fagforening i den morkommunen stillingen formelt er knyttet til.

Gjennom en muntlig tilbakemelding fra KRD i møte med ordfører, rådmann og HTV Fagforbundet i hhv. Levanger og Verdal kommune på kommunenes utkast til søknad om nytt 4-årig prosjekt, så har KRD gitt tydelig tilbakemelding på at ISK også må stå som formell arbeidsgiver med egne ansatt og dermed forvalte selve arbeidsavtalen med medarbeiderne i ISK.

Begrunnelsen for dette skal være for å unngå tvil om at medarbeideren utfører sitt arbeid for og på vegne av ISK, og ikke på vegne av sin egen morkommune.

Kommunene og ISK har ikke på noe tidspunkt oppfattet nåværende ordning med at medarbeiderne formelt er ansatt i en av morkommunene (og stilt til disposisjon og underlagt ISK sin ledelse, styring og kontroll) som problematisk i forhold til KRD sin begrunnelse for ønske om en endring.

Tidligere vurderinger har vært tuftet på hva som er mest hensiktsmessig, minst mulig byråkratisk og enklest for alle parter og håndtere, rekkevidden av hva som omfattes av et arbeidsgiveransvar, samt ansatt sine ønsker i et prosjekt å kunne fortsette sitt formelle tilsettingsforhold (selv arbeidsavtalen) i sin egen morkommune

Arbeidsgiveransvar:

Et arbeidsgiveransvar kjennetegnes med at arbeidsgiver har rett til å opprette og nedlegge stillinger, foreta ansettelser, lede, fordele og kontrollere arbeidet (styring og ledelse), rett til å gjennomføre lokale forhandlinger om lønn etter Hovedtariffavtalen, gjøre avtaler med ansatte om arbeidsvilkår, ansvarlig for utlønning, er ansvarlig arbeidsgiver etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser-/IA-avtalen, ivaretar medbestemmelse etter Hovedavtalen, forvalte reglement og personaladministrative bestemmelser, rett til å gjøre endringer arbeidsforhold, rett til å gjennomføre disiplinære forføyninger ved brudd på arbeidsavtalen/arbeidsreglement m.v.

Lovdefinisjonen av arbeidsgiver ligger i Arbeidsmiljølovens § 1-8 nr (2).

”Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.”

Flere dommer på arbeidsrettens område har lagt vekt på at den som blir regnet som arbeidsgiver har arbeidsgiverfunksjoner som rett til ansettelse, og styringsrett over ansatte, forhandlingsansvar og drøftingsplikten med fagforeningene. Det er naturlig å vise til elementer og vurderinger inntatt Høyesterettsdommer. (Rt. 1997 s. 623 og Rt, 1990 s. 1126, og Rt. 1937 s. 21, Rt. 1995 s. 270 og Rt. 1995 s. 584).

Det legges fra Justisdepartementet (Ot.prp. nr. 49 / 2004-2005) avsnitt 6.2.1 s. 74-75 vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner. Arbeidsgiveransvaret kan etter en konkret vurdering plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for dette, for eksempel at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.

ARBEIDSGIVERANSVAR – VIKTIGE MOMENTER FOR Å SE OMFANGET

En oversikt for å vise forskjeller:

Fullt arbeidsgiveransvar for ISK:

- ISK har egne ansatte (er part i arbeidsavtalen)
- ISK utlyser ledige stillinger
- ISK tilsetter gjennom egen tilsettingsmyndighet
- ISK avtaler ved tilsetting lønns- og arbeidsvilkår
- ISK gjennomfører lokale lønnsforhandlinger
- ISK leder, fordeler og kontrollerer arbeidet (styringsrett)

- ISK gjennomfører medarbeiderutviklingstiltak
- ISK kan gjøre endringer i et eksisterende arbeidsforhold
- ISK står ansvarlig etter Arbeidsmiljøloven/IA avtalen
- ISK har partssammensatte utvalg-/arena for medbestemmelse
- ISK forvalter bestemmelser og rettigheter etter reglement
- ISK opptrer utad som eget rettssubjekt
- ISK ivaretar arbeidsgiverfunksjon

Intet arbeidsgiveransvar for ISK:

- ISK er en tjenesteleverandør overfor innbyggerne-/interne tjenester
- ISK bestiller bestemte tjenester som ansatte i de 2 morkommunene utfører for ISK
- ISK sin ledelse kontrollerer at de tjenester som er bestilt blir levert med det omfang og til den kvalitet og tid som avtalt.
- ISK har ingen styringsrett eller forvalter deler av arbeidsgiveransvaret over personalet i de 2 kommunene som utfører tjenester for "bestiller- og tjenesteleverandørkommunen ISK"

Delvis arbeidsgiveransvar (delt arbeidsgiveransvar):

- ISK har ingen egne ansatte (som i dag)
- ISK disponerer over det personell som er stilt til disposisjon fra morkommunene (for utføring av tjenester for ISK)
- ISK forvalter det daglige personalansvaret / arbeidsgiveransvaret
- ISK leder, fordeler og kontrollerer arbeidet (styring- og ledelse)
- ISK gjennomfører medarbeiderutviklingstiltak
- ISK står ansvarlig etter Arbeidsmiljøloven / IA - avtalen
- ISK har kontaktutvalg som løst "medbestemmelseorgan" i ISK
- ISK sin ledelse driver sin personalforvaltning etter delegasjon fra morkommunene i tråd med f eks vedtatte reglement som fleksitidsreglement, arbeidstidsreglement, permisjonsreglement, og andre personaladministrative retningslinjer og systemer
- ISK tilsetter gjennom delegert tilsettingsmyndighet fra morkommunen, i stillinger i morkommunen (hvor den ansatte overføres til ISK sin styring og kontroll)
- ISK avtaler ved ansettelse lønns- og arbeidsvilkår etter delegert myndighet fra morkommunen
- ISK gjennomfører lokale lønnsforhandlinger på vegne av morkommunen og for morkommunen.

Vurdringer fra prosjektgruppen:

Det er utvilsomt ut fra Arbeidsmiljøloven, forarbeidene til loven, og rettspraksis, samt juridisk teori, at ISK i tiden 2004 – 2009 har forvaltet store deler av arbeidsgiveransvaret opp mot de medarbeiderne som har gjort tjeneste i, og for ISK, selv om ISK ikke sitter som formell part i selve arbeidsavtalen med den enkelte. En kan trygt hevde at ISK og morkommunen i felleskap har hatt et delt arbeidsgiveransvar.

KRD ønsker å styrke ISK sitt formelle arbeidsgiversansvar. Dette gjennom å overføre selve arbeidsavtalen med den enkelte over til ISK.

Tilknytningen til morkommunen vil derimot fortsatt foreligge selv etter en formell endring av partsforholdet opp mot arbeidsavtalen, og det må også fremgå av den nye arbeidsavtalen at N.N. har en sikringsrettrett til sin morkommune ved

driftsendringer-/justering-/tilbakeføring av fagområder til morkommunene som berører denne medarbeideren sitt konkrete arbeidsforhold, eller ved en nedleggelse av ISK.

Gjennom at KRD signaliserer at de også forventer at administrasjonssjefen i ISK blir ansatt i ISK, så må Innherred samkommunestyret fatte vedtak om ansettelsen av adm sjef. Det er forståelse i KRD for at stillingen ikke lyses ledig, men at ansvaret fortsatt deles mellom rådmannen i Levanger og rådmannen i Verdal.

Tilsettingen av adm sjef kan løses på følgende måte:

Tilsetting av adm sjef i prosjektperioden:

- ISK ansetter adm sjef for en tidsbestemt periode etter AML § 14-9A, hvor midlertidig ansettelse av adm sjef begrunnes i at ISK er et prosjekt, hvor ansvaret for utøvelse av funksjonen som adm sjef er organisert deretter (og gjennom periodisk rullering).

Tilsetting av adm sjef ved ISK som permanent organisasjonsform:

Ved rullering av adm sjefansvaret i ISK med ISK som en permanent organisasjonsform, så kan dette løses ut fra en pragmatisk tilnærming:

- 1). ISK ansetter egen adm sjef i samkommunestyret.
Adm sjefen kan ved ISK som en permanent organisasjonsform ikke vedtas tilsatt for en tidsbegrenset periode, og åremål må være på minimum 6 år - og er således neppe aktuelt.
- 2). Adm sjefen tilsettes i 20% stilling i ISK, og innvilges samtidig søknad sendt ordføreren i sin morkommune, om 2 års permisjon i 20% fra stillingen som rådmann for å tjenestegjøre som adm sjef i ISK tilsvarende.
- 3). Ved aksept og underskrift av arbeidsavtalen som adm sjef i ISK, så signerer den ansatte adm sjefen på eget dokument i tillegg at han/hun samtidig sier opp stillingen som adm sjef i ISK regnet fra en bestemt dato - og fratrer denne en annen bestemt dato. (Det kan ikke vedtas ved ansettelsen av adm sjefen at denne samtidig skal si opp si stilling, men den kan løses på en slik pragmatisk måte).

Videre;

Viss fratreden fra stillingen som rådmannen i dennes morkommune skjer på et annet tidspunkt, så vil fratreden fra adm sjef stillingen i ISK gjelde fra samme tidspunkt som fratreden som rådmann i morkommunen.

Pensjon:

Medarbeiderne som er i tjeneste i ISK i dag, er knyttet som alle andre til KLP som pensjonsselskap. De følger den pensjonsordningen i sin morkommune som følge av arbeidsavtalen som er knyttet til morkommunen.

Prosjektgruppen må utrede hva som er hensiktsmessig i forhold til videre pensjonstilknytning, og hvilken ordning som bør benyttes for de som formelt får en arbeidsavtale med ISK. Kravet om at ansatte skal ha en tjenestepensjonsordning følger av HTA kap. 2.

Administrasjonssjefen i ISK og rådmannen i Levanger, organisasjonssjefen i ISK, og prosjektleder, samt HTV i Fagforbundet hhv Levanger og Verdal kommuner avholdt møte med KLP den 18.03.09 vedrørende problemstillinger rundt pensjonsordningen for medarbeidere i ISK som følge av overføring av arbeidsavtalen til ISK.

Pensjon og pensjonstilknytning for ansatte i ISK:

Følgende alternativer er vurdert:

1).

KLP v/fylkeskontakt Skjærvik hevder at det er mulig å etablere en egen ordning i KLP for medarbeiderne i ISK, hvor disse kan få sin opptjening på samme måte som de i dag har sin opptjeningen i ordningen tilhørende sin egen morkommune. Opptjening i flere ordninger samordnes ved pensjonering eller uttak.

2).

Medarbeiderne kan alternativt få flyttet alle sine oppsparte rettigheter de har i ordningen til morkommunen og til en egen ordning for ansatte i ISK (i KLP).

3).

Ansatte i ISK kan få fortsette sitt medlemskap i ordningen tilhørende morkommunen. Kravet er at de skal ha en tjenstepensjonsordning som innholdsmessig tilfredstiller kravene i HTA kap 2, og KLP mener at dette er i ivaretatt gjennom en videreføring av nåværende pensjonsordning og tilknytning for den enkelte. Nyansatte og nye stillinger meldes inn i den ordningen til den morkommunen de vil ha sin sikringsrett knyttet til.

Anbefaling fra prosjektgruppen:

Prosjektgruppens anbefaling ut fra KLP v/Skjærvik sin vurdering er at ansatte med inngåelse av arbeidsavtalen med ISK som part, får videreført sin tilknytning til pensjonsordningen i den morkommunen som de har sin sikring i. Det samme forholdet vil også gjelde andre avtalefestede forsikringsordninger m.v.

Nyansatte følger dermed også den pensjonsordning som den morkommunen de får sin sikring knyttet til. Det omfattes som uhensiktsmessig å etablere en egen pensjonsordning for i ISK i KLP under en prosjektperiode.

Dersom ISK blir mulig (som en permanent løsning) for interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommune som følge av en lovendring, så kan og bør spørsmålet tas opp til ny vurdering.

Administrasjonsutvalg:

Kommunelovens § 25 har en bestemmelse om partsammensatte utvalg – administrasjonsutvalg. Kravet er at det i alle kommuner skal opprettes ett eller flere partsammensatte utvalg – administrasjonsutvalg – for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Dette utvalget kan erstattes av andre ordninger dersom dette får tilslutning fra minst 3 / 4 deler av de ansatte. (De ansatte her menes fagforeningene og deres størrelse i forhold til representasjon).

Kommunene Levanger og Verdal ønsker utredet muligheten for å etablere ett administrasjonsutvalg for felles saker, og som for ISK, Levanger kommune og Verdal kommune kan behandle og vedta saker som også blir retningsgivende for morkommunene.

Organisasjonsenheten har ansvaret for ISK og morkommune sin arbeidsgivervirksomhet. Ved utarbeidelse av retningslinjer, reglementet og veiledere på det personaladministrative området, som må gjøres felles for både ISK, LK og VK, så er det ønskelig med en felles behandling for å sikre likhet og best mulig samordning.

I mandatet legges det til grunn at det skal videreføres med et lokalt administrasjonsutvalg for morkommunen. Dette er typisk hensiktsmessig ved behandlingen av saker som økonomiplan og budsjett, og saker omkring omstilling og endring av organisering som kun har betydning for den enkelte morkommune. Det er innhentet oversikter over de saker som er behandlet i administrasjonsutvalget i hhv Levanger og Verdal kommuner siste 4 år.

Synspunkter fra prosjektgruppen:

Etablering av felles administrasjonsutvalg er en viktig forutsetning for å samordne arbeidet med viktige personaladministrative verktøy.

I forhold til Kvalitetskommuneprogrammet og satsingen på å bygge og utvikle arenaer for trepartsamarbeid (politikk, administrasjon, fagforening), så er det en meget stor utfordring etter lovverket å gi administrasjonen en plass som medlem i et administrasjonsutvalg. Dette vil kreve en dispensasjon fra kommuneloven og annet lovverk.

Prosjektgruppen er av den oppfatning at dette neppe vil bli gitt, men at KRD som forvalter av Kvalitetskomuneprosjektet og målsettingene om et aktivt trepartsamarbeid med arenabygging bør utfordres på problemstillingen gjennom at det søkes om dispensasjon.

Ett felles administrasjonsutvalg vurderes som godt egnet til å ivareta kvalitetskommuneprogrammet videre i en ordinær driftssituasjon (ettersom selve prosjektet og prosjektorganiseringen fases ut 31.12.09), så vil det ut i fra hovedfokuset i programmet være ønskelig å videreføre dette som et "trepartssamarbeid" - slik KRD har vært opptatt av tidligere.

Prosjektgruppen anbefaler at dette inngår i søknaden om ISK 3.

Anbefalinger fra prosjektgruppen hva gjelder representasjon i felles adm utvalg:

Alt. 1).

En mulig løsning for å ivareta trepartsrepresentasjon i felles adm utvalg, kan være å søke om å få benytte et felles administrasjonsutvalg lagt til ISK for VK, LK, og ISK som da kan bestå av 4 folkevalgte fra samkommunestyret (herav ordfører og varaordfører) fra begge kommuner, 4 kommunale ledere (herav administrasjonssjef og varaadministrasjonssjef) og 4 ansatterepresentanter (2 fra hver kommune)

Et felles adm utvalg vil behandle overordnede og felles saker for ISK, VK og LK som tilligger det partssammensatte utvalget å håndtere etter kommunelovens § 25 (og samtidig være adm utvalget for ISK).

Alt. 2).

Dersom alt. 1 ikke gis tilslutning av politiske organer i LK + VK + ISK - eller ikke gis nødvendig dispensasjon ved søknad til KRD, så kan et felles adm utvalg få sin sammensetning med 2 parter (med politikere og

fagforeninger på ordinær måte).

Det anbefales med repr. av 2 parter, en representasjon av ordfører og varaordfører i begge kommunene, 4 tillitsvalgte (2 fra hver kommune), samt ett medlem fra hver kommune fra det største partiet som ikke sto bak ordførervalget ved siste kommunevalg, være et alternativ til representasjonen i felles adm utvalg.

Prosjektgruppen anbefaler ikke å legge kvalitetskommuneprogrammet inn under felles adm utv med 2 parter.

Viss en søknad om dispensasjon ikke gis støtte i KRD, så er prosjektgruppens anbefaling heller at kvalitetskommuneprogrammet etter avsluttet prosjektperiode pr 31.12.09 ivaretas av et annet trepartsorgan (hvor prosjektgruppen ser at det er mulig å legge dette til et felles AMU, selv om et felles AMU ikke er vurdert av prosjektgruppen som en like god, eller den løsningen som er ønsket).

Anbefalinger fra prosjektgruppen omkring oppgaver for felles og for lokalt adm utvalg:

Forslag til oppgaver i felles adm utvalg:

- felles personalpolitiske-/administrative reglement, planer, strategier og systemer som er ment å være retningsgivende for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune
- økonomiplaner og budsjetter for ISK.

Forslag til oppgaver i lokalt adm utvalg:

- øk plan og budsjetter som i det vesentlige angår morkommunen.
- personalmessige planer og disposisjoner som i det vesentlige bare angår den enkelte morkommune
- andre saker som i det vesentlige bare angår den enkelte morkommune, og som må behandles i adm utvalget.

(Prosjektgruppen anbefaler ikke å legge kvalitetskommuneprogrammet inn under adm utv med 2 parter).

Arbeidsmiljøutvalg

Det følger av Arbeidsmiljølovens § 7-1 at det er plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Det er krav om at arbeidsgiver, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert i AMU.

Kommunene Levanger og Verdal ønsker utredet muligheten for å etablere ett arbeidsmiljøutvalg for felles saker, og som for ISK, Levanger kommune og Verdal kommune behandler og vedta saker som også blir retningsgivende for morkommunene.

Spesielt gjelder dette etablering og vedlikehold av systemer for et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, statisk materiale og overordnede rutiner med føringer som er felles for ISK, LK og VK.

Det har i flere år blitt gjennomført avholdelse av felles AMU møter for LK og VK, men da med hver sin

protokoll, slik at vedtaket blir protokollert i hver kommune sitt AMU.

I mandatet legges det til grunn at det skal videreføres med et lokalt arbeidsmiljøutvalg for morkommunen. Dette er typisk hensiktsmessig ved behandlingen av saker som kun har betydning for den enkelte morkommune. Det er innhentet oversikter over de saker som er behandlet i arbeidsmiljøutvalget i hhv Levanger og Verdal kommuner siste 4 år.

Synspunkter fra prosjektgruppen:

Etablering av ett felles AMU for LK, VK og ISK med lokale AMU i kommunene anses ikke av prosjektgruppen for å være omstridt, eller spesielt utfordrende å få til.

Det som er mer utfordrende, er selve representasjonen i felles AMU.

I Levanger kommune sitt AMU så er det innvalgt politikere, mens det i Verdal kommune sitt AMU ikke er politisk valgte.

Prosjektgruppen anbefalerr å styrke trepartsamarbeidet mellom politikere, administrasjon og fagforeningene gjennom representasjonen i AMU felles.

Anbefalinger fra prosjektgruppen:

Forslag til oppgaver i felles AMU:

Uttalelser til felles personalpolitiske-/administrative reglement, planer, strategier og systemer som er ment å være retningsgivende for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune økonomiplaner og budsjetter for ISK.

Vedtak eller behandling av saker som spesielt gjelder etablering og vedlikehold av systemer for et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, statisk materiale og overordnede rutiner med føringer som er ment å være felles for ISK, LK og VK.

Forslag til oppgaver i lokalt AMU:

Øk. plan og budsjetter som i det vesentlige angår den enkelte kommune. personalmessige planer og disposisjoner som i det vesentlige bare berører den enkelte morkommune.

Andre saker som i det vesentlige angår den enkelte kommune, og som må behandles i AMU.

AMU (representasjon i felles AMU):

Prosjektgruppen anbefaler slik representasjon:

Felles AMU anbefales å bestå av 4 folkevalgt med 2 fra hver kommune (leder og nestleder i Driftskomiteen LK + VK), 4 kommunale lede (kommunalsjef oppvekst i LK + VK og kommunalsjef helse / velferd i LK + VK) og 4 ansatte representanter (2 fra hver morkommune), HVO i begge kommuner, BHT, og adm sjefen ISK.

Kvalitetskommuneprogrammet:

Mandatet legger opp til at prosjektgruppen skal vurdere og foreslå en hensiktsmessig organisering av Kvalitetskommuneprogrammet etter prosjektfasen.

Kvalitetskommuneprogrammet er over et 2-årig program som Levanger og Verdal kommuner har felles. Dette ble startet 01.10.07 og avsluttes som prosjekt den 31.12.09.

Delprosjektene som pågår er uønsket deltid, sykefraværprosjekter, Medarbeiderskap, kvalitetsarbeid i oppvekstsektoren, og innføring av kvalitetssystem og avvikskultur. Det er nedsatt en felles styringsgruppe som også fungerer som et felles parts sammensatt kvalitetsutvalg.

Deltakerne er fra hver kommune ordfører, varaordfører, leder driftskomitee, to hovedtillitsvalgte, rådmann og 1 kommunalsjef.

Selv om prosjektet avsluttes i 2009, så vil selve programmet bli videreført. Programmet har fokus på å styrke og utvikle nye samhandlingsformer mellom politikere, tillitsvalgte og administrasjon og se på alternativ organisering av arenaer og samhandlingsformer som bedre ivaretar et aktivt trepartsamarbeid.

Videre så er det et sentralt område å arbeide systematisk for å styrke kvaliteten på de kommunale tjenestene.

Prosjektgruppen må se på hvor det er naturlig å legge det videre ansvaret for kvalitetsprogrammet, organiseringen og representasjonen.

Et forslaget om representasjon med politikere, administrasjon, tillitsvalgte vil kreve dispensasjon fra gjeldende regler i kommuneloven for administrasjonen i forhold til å kunne inngå som fast medlem i et administrasjonsutvalg.

Prosjektgruppens anbefaling:

Prosjektgruppen anbefaler å legge det videre ansvaret for kvalitetsprogrammet til felles adm utvalg, og at det søkes om dispensasjon for å kunne prøve ut dette gjennom ISK 3, (se ellers under adm utvalg).

Alternativet til et felles adm utvalg er å benytte felles AMU, men dette vurderes derimot av prosjektgruppen ikke som en fullgod løsning vurdert opp mot hva som er AMU sin primæroppgave.

Prosjektgruppen anbefaler ikke å legge kvalitetskommuneprogrammet inn under adm utvalg med kun 2 parter. Kvalitetskommuneprogrammet som prosjekt avsluttes i kommunene pr 31.12.09, og blir etter dette videreført som drift.

Levanger-/Verdal, 03.05.2009

Øystein Sende

Prosjektleder

Lise Heggdal

Tove Randi Olsen

Hilde Føll

Geir Sandholm

Inger Johanne Uthus

Bjørn Petter Salberg

Sølvi Melvold

Turid Krizak

Bodil Skotnes

Prosjektmedarbeidere