



Utval: Kommunestyret
Møtestad: Roan Næringsshagen
Dato: 08.05.2018
Tid: 19:00
17:00 gruppemøte
18:00 generalforsamling i Telemark Lys AS

Forfall meldast til sentralbordet på tlf. 35 06 71 00.
Varamedlemmer møter bare etter nærare varsel.

Overføring på [webTV](#) fra kl.19:00

Saksliste

Utvals- saksnr	Innhald
-------------------	---------

PS 29/18	Referatsaker
PS 30/18	Aksjeteikning i Telemark Næringshage AS
PS 31/18	Digitalisering av kommuneinformasjonen
PS 32/18	Felles NAV-kontor i Vest-Telemark
PS 33/18	Omorganisering av administrativt leiarnivå
PS 34/18	Omstillingsplan 2017-2022, handlingsplan 2018

Fyresdal 30. april 2018

Erik Skjervagen
ordfører

Fellestenesta
utvalssekretær

PS 29/18 Referatsaker

RS 7/18 Referat frå Vest-Telemarkrådet

RS 8/18 Protokoll Temark Representantskapet 19.04.2018

RS 9/18 Stans deporteringen til Afghanistan - Oppmoding frå kommunestyret i Fauske kommune

**Saksframlegg****Aksjeteikning i Telemark Næringshage AS**

Utval	Utvalssak	Møtedato
Kommunestyret	30/18	08.05.2018

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret.

Vedlegg i saka:

- Invitasjon frå Telemark Næringshage AS (TN) om kjøp av aksjar- aksjeemisjon, datert 25. februar i år.
- Vedtekter for Telemark Næringshage AS.

Bakgrunn for saka:

Alle kommunane i Vest-Telemark blir invitert til å vere med i aksjeemisjonen. Fyresdal kommune vert invitert til å teikne 30 aksjar à kr 1.000,-.

Vurdering:

Saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2018 - 2021/måla i budsjettet for 2018 der det heiter: Gjennom handlekraft, fleksibilitet og utradisjonelle løysingar, skal Fyresdal vere ein framifrå stad å bu og virke.

Gjennom emisjonen ynskjer eigarane i selskapet å avklare ein modell for breiare kommunal representasjon på eigarsida.

Selskapet har stor tru på at aksjeemisjonen vil gje selskapet ei auka regional utviklingskraft. Selskapet skriv vidare at tiltaket vil medverke til auka samarbeid og samhandling mellom næringshagemiljøa i Vest-Telemark og resultere i auka tilføring av statlege bedriftsutviklingsmidlar til regionen.

TN er den einaste næringshagen i Telemark som er del av SIVA sitt næringshageprogram. Dette gir denne Næringshagen ei særleg grunnfinansiering, men gir og høve til å yte tenester for "målbedrifter" til svært redusert timepris.

Selskapet har i dag 5 medarbeidarar, og er ein viktig del av det regionale utviklingsmiljøet. Selskapet har etablerarkontor-funksjonen i Vest-Telemark, og driv kompetansemekling på oppdrag frå Telemark fylkeskommune og forskingsrådet. Selskapet arbeider og med regionale utviklingsprosjekt.

TN har vore SIVA-næringshage i sju år, men rykte i 2016 opp i Siva sitt nye, differensierte støttesystem. Dette har ført til nye statlege midlar til bedriftsutvikling i regionen.

Telemark fylkeskommune arbeider for å skape ein infrastruktur og forpliktande nettverkssamarbeid mellom næringshagar og andre utviklingsmiljø i fylket. TN er tiltenkt ei rolle sentral rolle her skriv eigaren.

Det er eit mål å finne fram til ei samarbeidsplattform som fremmar arbeidet mot eit felle mål om utvikling og vekst i næringslivet og framvekst av nye arbeidsplassar. TN deltek aktivt i dette samarbeidet.

Siva vil i løpet av 2018 gå igjennom alle næringshagane dei støttar og målet for TN er da å rykke opp til øvste nivå i finansieringssystemet.

Siva og Kviteseid kommune eig til saman 49,5% av aksjane. Sju lokale verksemdar eig resten av aksjane. Selskapets aksjekapital er på kr 495.000,-.

Selskapet har ein sunn økonomi. Eigenkapital pr 31.12.17 var på omlag kr 900.000,-. Selskapet hadde i 2017 ein omsetnad på kr 4.926.000,- og eit resultat etter skatt på kr 250.000,-.

Siva krev at minst 50% av aksjane i selskapet skal vere på private hender. Dersom kommunane i Vest-Telemark går inn med aksjekapital må private og skyte inn meir kapital for fortsatt å kunne ha minst 50% av aksjane.

Ved ein aksjeemisjon ynskjer ein å oppnå:

- Eit styrka selskap som kan innfri Sivas auka forventningar til selskapet som leverandør av tenester innafor næringshageprogrammet.
- Styrka utviklingskraft for selskapet i ei ny og utvida rolle i Telemark.
- Styrka regional tilhøyrrighet og auka eigarkjensle til Telemark Næringshage AS blant kommunane i Vest-Telemark.
- Tettare tilknytning til andre utviklingsmiljø i fylket og strategisk viktig aktørar i næringslivet.
- Styrka kapitalbase, auka soliditet, styrka likviditet og auka økonomisk handlingsrom for selskapet som ein utviklingsaktør i endring.

Telemark Næringshage har i dag ei målbedrift i Fyresdal. Dei er og kontor i Fyresdal Næringshage omlag ein dag i månaden for å kunne tilby etablerartenestar lokalt.

Dei etablerte næringshagane har eit samarbeid og konkurrerte saman for å kunne tilby både tilstrekkeleg kompetanse og ressursar nok for å kunne gå inn i prosjektet den gong Byregionprogrammet vart etablert.

Næringshagane i Vest-Telemark har ulike fagområde og kan i samarbeid utfylle kvarandre. Det bør vere eit mål at næringssselskapa brukar kvarandre ut frå den kompetansen dei har. Ein kan likevel også sjå at næringshagane kan kome til å bli konkurrentar. Å sitje som eigar både i Fyresdal Næringshage og TN kan vere utfordrande i forhold til konkurranse, men og gi rom for å skape vekst i både selskapa og i særleg grad for dei selskapa som næringshagane skal hjelpe.

Å skyte inn ein aksjekapital på 30.000 kr er ikkje noko stort beløp. Symbolverdien er langt større og ein vil gjennom generalforsamling, evt. styre få høve til å utvikle ein god samhandlingsarena både for næringsutvikling i Fyresdal og i regionen.

Konklusjon:

Fyresdal kommune blir medeigar i Telemark Næringshage AS.

Innstilling frå rådmannen:

Som del av aksjeemisjonen i Telemark Næringshage teiknar Fyresdal kommune seg for 30 aksjar à kr 1.000,-.

Løyvinga blir å ta frå næringsfondets konto 1410470325 i samsvar med reglane for bruk av næringsfondet som da går ned frå kr 1.677.000,- til kr 1.647.000,-.

Ketil O. Kiland	
rådmann	



Telemark Næringsshage

Regionalt senter for kompetanse og verdiskaping

Til

Fyresdal kommune

Rådmannen

3870 FYRESDAL

INVITASJON TIL KJØP AV AKSJAR – AKSJEEMISJON I TELEMARK NÆRINGSHAGE AS

Telemark Næringsshage AS invitere kommunane i Vest-Telemark til kjøp av aksjar i selskapet i samband med ein planlagt aksjeemisjon. Bakgrunn for og føremål med emisjonen går fram av vedlegg.

Gjennom denne invitasjonen ynskjer eigarane i selskapet å avklare ein modell for breidare kommunal representasjon på eigarsida.

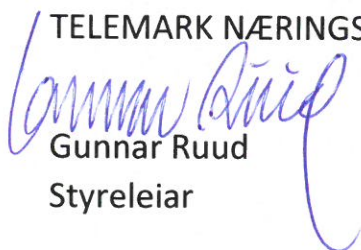
Selskapet har stor tru på at aksjeemisjonen vil gje selskapet ei auka regional utviklingskraft. Tiltaket vil medverke til auka samarbeid og samhandling mellom næringshagemiljøa i Vest-Telemark og resultere i auka tilføring av statlege bedriftsutviklingsmidlar til regionen.

Fyresdal kommune vert med dette invitert til å teikne 30 aksjar a kr 1000,- i samband med aksjeemisjonen.

Kviteseid, 25.02.2018

Med venleg helsing

TELEMARK NÆRINGSHAGE AS


Gunnar Ruud
Styreleiar



Telemark Næringshage

Regionalt senter for kompetanse og verdiskaping

PLANLAGT AKSJEEMISJON TELEMARK NÆRINGSHAGE AS

Telemark Næringshage AS er nå inne i det sjuande året som aktør i Siva sitt næringshageprogram. Selskapet har sidan starten vore tilretteleggar for vekst i utviklingsorienterte bedrifter. Fyrst lokalt i Vest-Telemark, den siste tida også i resten av Telemark.

Telemark Næringshage AS har utvikla seg til eit dynamisk kompetansesenter forankra i verkemiddelapparatet. Selskapet har i dag 5 medarbeidarar, og utgjer ein viktig del av det regionale utviklingsmiljøet. Selskapet utfører etablerarkontor-funksjonen i Vest-Telemark, og driv kompetansemekling på oppdrag frå Telemark fylkeskommune og forskingsrådet. Selskapet arbeider også med regionale utviklingsprosjekt.

I 2016 vart selskapet si positive utvikling stadfesta av Siva med opprykk eitt nivå i Siva sitt nye, differensierte støttesystem. Opprykket har tilført nye, statlege midlar til bedriftsutvikling i regionen.

Samstundes med opprykket, har Telemark Næringshage AS mottatt signal frå SIVA om at selskapet held fram i posisjonen som einaste SIVA-næringshage i Telemark.

Telemark fylkeskommune arbeider aktivt for å skape ein infrastruktur og forpliktande nettverkssamarbeid mellom næringshagar og andre utviklingsmiljø i fylket. Ein struktur der Telemark Næringshage AS er tiltenkt ei sentral rolle.

Næringshagemiljøa i Vest-Telemark har dei siste par åra arbeid aktivt for å utvikle samarbeidet aktørane imellom. Målet er å finne fram til ei

samarbeidsplattform som på ein effektiv og god måte fremmar arbeidet mot eit felles mål om utvikling og vekst i næringslivet og framvekst av nye arbeidsplassar. Telemark Næringshage AS deltar aktivt i dette samarbeidet.

Siva skal i løpet av 2018 gjennomføre ein gjennomgang og vurdering av næringshagane i Noreg med tanke på evt endringar i støttegraden til den enkelte næringshage. Telemark Næringshage AS har i den samanheng som mål å rykke opp til øverste nivå i finansieringssystemet.

Dei største eigarane i Telemark Næringshage AS er Siva SF og Kviteseid kommune med til saman 49,5 % av aksjane. Sju lokale verksemdar eig til saman 50,5 % av aksjekapitalen. Selskapet har ein aksjekapital på kr. 495.000,-

Selskapet har ein sunn økonomi. Eigenkapitalen pr 31.12.16 var kr 643.000,-. Selskapet oppnådde ei omsetning i 2017 på kr. 4.926.000,-, eit resultat etter skatt på vel 250.000,- og ein eigenkapital pr 31.12.17 på ca 900.000,-.

Føringane frå Siva tilseier at den private eigardelen i næringshageselskapa skal utgjera meir enn 50 %.

Eigarane i Telemark Næringshage AS ynskjer gjennom ein aksjeemisjon å auke aksjekapitalen og utvide eigarstrukturen. Kommunane i Vest-Telemark og aktuelle strategiske aktørar i næringslivet i Telemark blir invitert til å teikne aksjar. Ein ynskjer gjennom dette å oppnå:

- Eit styrka selskap som kan innfri Sivas auka forventingar til selskapet som leverandør av tenester innanfor næringshageprogrammet.
- Styrka utviklingskraft for selskapet i ei ny og utvida rolle i Telemark.
- Styrka regional tilhøyrighet og auka eigarkjensle til Telemark Næringshage AS blant kommunane i Vest-Telemark.
- Tettare tilknytning til andre utviklingsmiljø i fylket og strategisk viktige aktørar i næringslivet.
- Styrka kapitalbase, auka soliditet, styrka likviditet og auka økonomisk handlingsrom for selskapet som ein utviklingsaktør i endring.

Gjennom denne invitasjonen til kommunane i Vest-Telemark ynskjer eigarane i Telemark Næringshage AS å avklare ein modell for breiare kommunal representasjon på eigarsida i selskapet.

Vedlegg: Telemark Næringshage AS sine vedtekter.

Vedtekter

TELEMARK NÆRINGSHAGE AS

Vedtatt på stiftingsmøte 31.01.12, endra på ekstraordinær generalforsamling 09.11.12 og endra på generalforsamlinga 03.06.16.

§1 – Selskapet sitt namn

Selskapet sitt namn er Telemark Næringshage AS

§2 – Forretningsadresse

Selskapet sitt forretningskontor er i Kviteseid.

§3 – Føremål

Selskapet sitt føremål er å stimulere til utvikling og vekst i næringshagebedriftene, legge til rette for grunderar og vera ein aktiv aktør i arbeidet med å etablere og utvikle høgkompetansesarbeidsplassar i regionen.

Selskapet har ikkje økonomisk vinning som føremål.

Selskapet skal ikkje betale ut utbytte på aksjekapitalen. Eventuelt overskot skal koma selskapet til gode og nyttast til det utviklingsarbeidet selskapet driv.

Selskapet har ikkje som føremål å eige eller leige ut fast eigedom.

§4 – Rammer og føringar

Selskapet sitt arbeid skal skje innafor dei rammer og føringar som er gitt i samarbeidsavtala mellom Telemark Næringshage AS, Telemark fylkeskommune og SIVA SF.

§5 – Aksjekapital

Selskapet sin aksjekapital er på kr 495.000,- fordelt på 495 aksjar a kr 1000,-, lydande på namn og fullt innbetalt.

§6 – Styret

Selskapet skal ha eit styre på 5-10 medlemmer og to varamedlemmer. Ved stemmelikskap i styret har styreleiar dobbeltstemme. Medlemene blir valt for to år, varamedlemmer for eitt år. Leiar av styret skal velgast av generalforsamlinga i selskapet.

§7 – Dagleg leiar

Styret i selskapet tilset dagleg leiar. Dagleg leiar står for den daglege drifta av selskapet. Han har møte- og talerett i styremøta.

§8 – Teikning av selskapet

Selskapets firma teiknast av styreleiar og dagleg leiar kvar for seg. Styret kan meddele prokura.

§9 – Ordinær generalforsamling

Ordinær generalforsamling skal haldast kvart år innan utgangen av juni månad. Fylgjande saker skal handsamast:

1. Godkjenning av årsrekneskap og årsmelding. Disponering av overskot evt dekking av tap.
2. Val av styre. Styremedlemene skal velgast for to år om gongen.

3. Val av styreleiar

4. Innkomne saker og andre saker som etter lov eller vedtekter høyrer til under generalforsamlinga.

§10 – Innkalling til generalforsamling

Innkalling til ordinær generalforsamling skal sendast aksjonærane innan tre veker på førehand.

Ekstraordinær generalforsamling skal haldast og gjennomførast etter reglane i aksjeloven.

§11 – Valnemnd

Styret vel valnemnd som førebur vala på generalforsamlinga.

§ 12 – Sal av aksjar

Ved sal av aksjar har dei andre aksjonærar forkjøpsrett. Aksjesal skal godkjennast av styret.

§ 13 – Verdipapirregister

Selskapet sine aksjar skal ikkje registrerast i eit verdipapirregister.

**Saksframlegg****Digitalisering av kommuneinformasjonen**

Utval	Utvalssak	Møtedato
Råd for eldre og menneske med nedsett funksjonsevne	9/18	04.05.2018
Kommunestyret	31/18	08.05.2018

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret.

Bakgrunn for saka:

Via kommunen si heimeside og i kommuneinformasjonen er det informert om fylgjande:

"Digital kommuneinformasjon

Vi viser til "Økonomiplan 2018-2021 og budsjett 2018" der måla for 2018 i sektor for økonomi og fellestenester mellom anna er å "Utvikle heimesida og kommuneinformasjonen digitalt".

Ikkje lengre utsending til alle husstandane

Kommuneinformasjonen vil frå og med juli månad 2018 ikkje bli sendt ut til alle husstandane i Fyresdal kommune.

Abonnere på den eller hente deg eit eksemplar på biblioteket?

For dei som framleis ynskjer å lese kommuneinformasjonen i papirform, er det mogleg å abonnere på den. Ta kontakt med sentralbordet på telefon 35 06 71 00 for meir informasjon. I tillegg kjem Fyresdal kommune til å trykke opp nokre kommuneinformasjonar og leggje i sentralbordet i næringshagen, på aktivitetsavdelinga på POS, på biblioteket og på turistinformasjonen. Her blir det altså mogleg å hente seg eit eksemplar for dei som ynskjer det."

Det har kome reaksjonar på at det fortsatt er ynskjeleg å ha kommuneinformasjonen i papirformat og sendt ut som i dag.

Vurdering:

Saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2018 - 2021/måla i budsjettet for 2018 i sektor for økonomi og felles tenester der det heiter; Utvikle heimesida og kommuneinformasjonen digitalt.

Fleire stader i økonomiplanen for 2018-2021 er digitalisering nemnt. Det blir arbeidd med å tilsette ein prosjektleiar innan fagområdet for Vest-Telemark. Vi har alt vore i gang med å bruke digitale løysingar i lengre tid og her skjer ei rivande utvikling der digitale løysingar blir teke i bruk på alle nivå både offentleg og privat. Fyresdal kommune kan ikkje vere eit unntak og i økonomiplanen for 2018-2021 heiter det m.a. at kommunen skal vere ein digital døgnopen kommune og skal auke den digitale kompetansen.

Den digitale kvardagen vil endre seg raskare enn nokon gong. Fyresdal vil aldri ligge i front, men må nyttiggjere seg dei mogelegheitane som digitalisering gir. Det har skjedd mykje innanfor

området velferdsteknologi som opnar for at folk kan bu lengre heime. Mykje av kommunikasjonen med offentleg sektor og innbyggjarane skjer nå via nettet. På denne måten blir kommunen meir døgnoopen. Dette er naturlegvis ynskjeleg for brukarane av våre tenester. Vi blir meir effektive og brukarane får raskare svar.

Kommuneinformasjonen er alt digitalisert og gjort tilgjengeleg på nettet gjennom kommunen si heimeside er informasjonen tilgjengeleg for alle både i og utanfor kommunegrensa. Det er bra. Vi har og modernisert kommuneeinformasjonen med å gjere den tilgjengeleg for publikum med å kunne bla i den på same måten som ein gjer med ei papirutgåve. Rådmannen har forståing for at det likevel ikkje er det same å lese ei avis på nettbrettet eller for den saks skuld kommuneeinformasjonen som det er å halde avisa eller kommuneeinformasjonen i handa. I kommuneeinformasjonen er det mykje stoff som kan vere aktuelt å ha tilgjengeleg. Har ein ei papirutgåve og denne blir kasta er ikkje lenger informasjonen like lett tilgjengeleg som det arkivet ein har med digital lagring.

Rådmannen forstår at det optimale er å ha kommuneeinformasjonen tilgjengeleg både på papir og digitalt og at alle enda ikkje er fortruleg nok med bare å ha den tilgjengeleg digitalt. Det har av denne grunn blitt foreslått å legge ut papirutgåva fleire sentrale stader i kommunen og få sendt den med heimhjelpar etc. til dei som fortsatt ynskjer papirutgåva. I tillegg er det mogeleg å abonnere på papirutgåva. Det synest vere unødvendig å sende ut ei papirutgåve til alle innbyggjarane da mange alt synest det er greitt å kunne gå inn på nettet og hente inn både siste og tidlegare utgåver av kommuneeinformasjonen.

Ei anna side er at kommunen sin økonomi er under press noko som gir færre tilsette. Å bruke digitaliseringsverktøy er da ein måte å arbeide meir effektivt på med knappe ressursar og tilsette løyse andre viktigare oppgåver enn å kopiere opp kommuneeinformasjonen.

Konklusjon:

Ut frå signal som har kome ser rådmannen at tida enda ikkje er inne for å digitalisere kommuneeinformasjonen i Fyresdal. Dette sjølv om det nå er mogeleg, for mange er det heilt greitt og det ville ha gitt ei kostnadsinnsparing og mogeleg for tilsette å prioritere andre viktige oppgåver.

Innstilling frå rådmannen:

Kommuneinformasjonen vil inntil vidare fortsatt vere digital og vil bli sendt ut i papirutgåve som før. Tiltaka med å legge ut kommuneeinformasjonen på utvalte stader blir ikkje gjennomført.

Ketil O. Kiland	
rådmann	Ketil O. Kiland
	Rådmann

**Saksframlegg****Felles NAV-kontor i Vest-Telemark**

Utval	Utvalssak	Møtedato
Råd for eldre og menneske med nedsett funksjonsevne	7/18	04.05.2018
Hovudutval for oppvekst, kultur og omsorg	27/18	03.05.2018
Kommunestyret	32/18	08.05.2018

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret.

Vedlegg:

- Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen 2018.
- Yrkesfrekvens NAV-tall 2017.
- Kor bur tilsette ved Nav kontora i dag.
- Utkast til samarbeidsavtale NAV Vest-Telemark

Bakgrunn for saka:

Nav-tjenestene i Noreg er i endringa. Det skal satsast meir på digitale tenester, dvs. sjølvhjelp gjennom internett på www.nav.no. Dette er føringar som er lagt i Stortingsmelding nr. 33 (2015-2016) – «NAV i en ny tid- for arbeid og aktivitet». Meldinga blei vedteken av Stortinget i november 2016.

NAV kontora i Vest-Telemark hadde hausten 2016 samling med alle tilsette i regionen, der «EIT NAV i VEST –TELEMARK» var tema. Konklusjonen etter den samlinga var stort sett veldig positiv blant dei tilsette. Saka vart så tatt vidare til partnerskapa, av NAV-leiarane.

13.1.2017 kom rapporten: "Utvikling av NAV-kontor – større handlingsrom og ansvar". I konklusjonen heiter det:

«I sum er det betydelige endringer arbeidsgruppen foreslår både innenfor organisering, styring, ledelse og kompetanseutvikling. Vi tilrår at NAV går fremover så fort som mulig, samtidig som en hele veien sikrer at en gir bedre tjenester til brukerne av NAV.»

Vest-Telemarkrådet og rådmannsutvalet i Vest-Telemark har ved fleire høve i 2017 diskutert om det er teneleg for regionen å etablere eit felles kontor for NAV. Saka vart etter diskusjonar lagt i ro våren 2017, sidan det då ikkje var tilstrekkeleg interesse for å endre strukturen.

Hausten 2017 var det samtaler mellom ordførarane i Kviteseid og Nissedal om føremoner og ulemper ved å etablere eit felles NAV-kontor for desse to kommunane.

Hausten 2017 blei det klårt at dei tre kommunane i Midt-Telemark vil skipe eit felles Nav-kontor i Bø gjennom eit vertskommunesamarbeid. Seljord kommune kunne vere med i dette samarbeidet om kommunen ynskte det. Seljord kommune fremja difor ei sak om dette til formannskapet. Formannskapet i Seljord vedtok den 16.11.2017 fylgjande:

1. «Seljord kommune kan vere med i et interkommunalt administrativt vertskommunesamarbeid med eit felles NAV-kontor.
2. Seljord kommune ynskjer at NAV organiserer seg slik at Vest-Telemark vert eige myndighetskontor.
3. Seljord kommune bed om at Vest-Telemarktinget behandlar ei sak om samanslåing av NAV-kontor og er positive til det.»

Seljord kommune fremja difor saka om eit mogleg NAV-kontor for Vest-Telemark på Vest-Telemarktinget den 5. desember 2017. Vest-Telemarktinget vedtok samrøystes at rådmennene skulle sjå på saka på nytt og at eventuell lokalisering av kontoret måtte avklarast før ein legg mykje arbeid i ein samarbeidsmodell.

Saka vart diskutert på ny i rådmannsutvalet og ein prøvde der å setje «objektive» kriterie for å sjå på beste løysing for lokalisering. Fire kommunar peika seg ut og fekk omlag likt resultat. Dette var Vinje, Seljord, Kviteseid og Tokke.

Vest-Telemarkrådet hadde saka opp den 13. februar 2018. Rådet ynskte at ein skulle etablere eit felles NAV-kontor. Deretter blei det gjort ei prøverøysting. Av desse røystene fekk Vinje, Seljord og Kviteseid ei røyst kvar medan Tokke fekk tre røyster. I den endelege avrøystinga røysta alle for Tokke. Rådet vedtok følgjande:

- *Vest-Telemarkrådet ynskjer eit felles NAV-kontor i Vest-Telemark.*
- *Rådmennene får i oppgåve å fremme sak til sine respektive kommunestyre om etablering av eit felles NAV-kontor i Vest-Telemark, der valet av vertskommune er omforeina tilrådd av Rådet.*
- *Vest-Telemarkrådet tek utgreiinga frå Rådmannsutvalet om lokalisering av eit felles NAV-kontor i Vest-Telemark til vitande, og tilrår kommunane å etablere eit felles NAV-kontor i Tokke.*

I rådmannsutvalet den 16. februar 2018, var det semje om at rådmannen i Tokke utarbeider ei slik sak og at det skjer i dialog med NAV lokalt og regionalt.

Saka baserar seg mykje på tidlegare vurderingar og ikkje minst saka som Nissedal og Kviteseid har førebudd til politisk handsaming.

I Nissedal og Kviteseid vart det sett ned ei arbeidsgruppe beståande av rådmennene, nav-leiarane og to representantar for dei tilsette, som fekk mandat til å greie ut slike føremoner og ulemper, og tilrå anten eller å etablere eit felles NAV-kontor. Dersom tilrådinga går på å etablere eit felles NAV-kontor, så skal det også gå fram kva for ein kommunen som skal vere vert.

I statsbudsjettet for 2018 er NAV-tenestene i Noreg pålagt eit effektiviseringskrav, som vil innebere færre tilsette.

Den 20. februar 2018 sendte NAV sentralt ut «Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen 2018» (vedlagt) til alle landets kommunar. Der heiter det på side 3:

«Regjeringen har et overordnet mål om større kontor og meir robuste fagmiljøer. Dette vil kunne gi gode vilkår for faglig utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret.»

Sjølv om kvar kommune i Vest-Telemark har gode Nav-kontor som vi er stolte av, vil vi mest truleg bli pålagt ein form for samarbeid/samanslåing i løpet av dei næraste åra. Dette skjer også i andre regionar som til dømes Hallingdal.

Vurdering:

Saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2018 - 2021/måla i budsjettet for 2018 der det heiter; Arbeide for å trygge offentlege og private tilbod.

Fyrste del av saksutgreiinga er basert på rådmannen i Nissedal si vurdering av felles NAV-kontor:

«I dag er det eit fullverdig NAV-kontor i alle seks kommunane i Vest-Telemark. Jamt over ligg kommunen inne med berre litt over minimumsløysinga i Partnerskapet. Det har vore lite justering på dette sidan oppstart.

Eg er ikkje så uroa over om våre NAV-kontor også i framtida klarer å løyse oppgåvene sine dersom me vel å halde fram med ein desentralisert struktur.

Kompetanseargumentet meiner eg er overdrive kvar gong det vert rådd til å sentralisere offentlege tenester. Det er redsla for om me klarer å forvalta den knappe tidsressursen optimalt og effektivt fornuftig som gjer at eg meiner ei strukturendring må til.

Både Stortingsmelding nr. 33, rapporten "Utvikling av NAV-kontor" og nasjonale hovudprioriteringar omtalar framtidige NAV-kontor med innhald annleis enn me ser i dag. Kontora skal bli meir myndige og det vert lagt opp til at sakshandsamarar sjølv skal utføre meir vidtgåande oppfølgingsseriar enn dei gjer i dag (ta heim tenester og møte brukaren ute på skule/treningsplass/arbeidsplass).

Heile infrastrukturen til NAV er i rivande utvikling. Fleire og fleire tenester vert digitalisert, og ein hovudtanke er at det er i møte med brukar NAV skapar verdi.

NAV si arbeidsevnevurdering grupperer arbeidssøklarane etter innsats: 1) Varig tilpassa innsats, 2) Særskilt tilpassa innsats, 3) Situasjonsbestemt innsats og 4) Standard innsats. Dei knappe sakshandsamarressursane må i auka grad settast inn mot dei med nedsett arbeidsevne og trong for tilpassa innsats.

Tilsette i NAV er svært gode til å avdekke brukarane sitt sørvisbehov, og er sjølvsgt klar over at dette kan endre seg over tid. Ein heilt medviten strategi i NAV er å ikkje prioritere ressursar på brukarar med innsatsbehov 3 og 4, for å kunne klare å skape verdi i møte med brukarar med innsatsbehov 1 og 2.

I framtida meiner eg dette må halde fram. Heile kanalstrategien til NAV underbygger slike prioriteringar.

I dag er det ikkje alltid like lett å praktisere slike skarpe prioriteringar. NAV-kontoret finst lokalt og det er ope for drop-in. Dette bind opp mykje ressursar

I eit NAV kontor er dei knappe innsatsfaktorane arbeid og kapital (som elles i arbeidslivet). I offentlig tenesteproduksjon er arbeid den dominerande innsatsfaktoren, og når NAV tek i bruk ny teknologi vert dette i stor grad tatt ut som gevinstrealisering (byte kapital med arbeid). Tildelingsbrev til ytre etat gjev mindre til løn, og kvart fylke må då avstemme tildeling til kor mange som kan vere i jobb. Arbeidsintensive tenester som oppfølging av brukarar med omfattande innsatsbehov vert det då, alt anna like, mindre rom til å gje.

Sidan 2008 har det vore eit minimumsnivå for kor lite eit NAV-kontor kan vere. To av våre kontor i Vest-Telemark har stått på denne botnplanken. No er den vekk, og realitetane beskrive over kjem inn med full tyngde også for dei minste kontora (som kan hende allereie i utgangspunktet slit med å få endane til å møtast)

I dag er det 17,59 statlege stillingar i Vest-Telemark (statlig del av Partnerskapet) Dersom Telemark hadde følgd den nasjonale fordelingsmodellen, som blir brukt

ved Fylkestildelinga (som tek omsyn til folkesetnad, arbeidsløyse, nedsett arbeidsevne, sjukefråvær, innvandrarar etc.) skulle det vore 11,2 stillingar i Vest-Telemark. Dette gjer at det er omlag 6 stillingar for få i andre kontor i Telemark (Skien – Porsgrunn – Bamble og Drangedal)

NAV reknar med årlege budsjett-kutt (digitaliseringsgevinstar og effektiviseringsgevinstar + generell offentlig nedtrekk) frametter.

Ein måte å organisere NAV i Vest-Telemark på for å møte prioriteringskrava er å samla alle ressursane i ein organisasjon og oppretthalde lokale møtestadar til møter med dei brukarane som har det mest omfattande innsatsbehovet. Då understrekar ein samstundes at andre brukarar får tenester avpassa sitt behov, og i større grad vert leda inn i å bruke NAV sine sjølvbeteningsløysingar.

Eg meiner det er mykje å hente på ei slik organisering, og at det truleg er lite å tape. Eg tenkjer då på kvalitet i tenestene, og vel i denne samanhengen å halde spørsmålet om kompetansesarbeidsplassar lokalt ute.»

Ved å samle ressursane meir i eit større fagmiljø vil ein også kunne setje inn meir ressursar lokalt når enkelte kommunar mistar arbeidsplassar og har trong for ekstra innsats. Akkurat i desse dagar råkar dette hardt i Fyresdal, der mellom anna Telemark Kildevann varslar store nedbemanningar.

Spørsmålet om korleis ein løyser lokal representasjon må sjølvstendig arbeidast grundig med, det er viktig at brukarane er i sentrum og at dei kan ha lokale møteplassar med NAV. Dette må kome fram i samarbeidsavtalen mellom kommunane og NAV stat.

Det er også slik at fleire av kontora i Vest-Telemark er så små at ein vil kunne risikere at tryggleiken for dei tilsette etterkvart kan bli vanskeleg å taka i vare, så ein må ha tankar om korleis dette blir løyst.

NAV-kontora i Vest-Telemark har over mange år hatt gode resultat i Telemark, sjå vedlegg. Alle dei seks Vest-Telemark kommunane ligg i øvre halvdel av skalaen over kommunar i Telemark. Eit felles Vest-Telemarkkontor kan vere med på å vidareføre desse gode resultatane også inn i framtida.

Det har vore ein del tale om «myndig» NAV-kontor. Om eit kontor kjem innanfor denne formuleringa er avhengig av storleik. Kommunane har fått forsikring om at om 5 eller 6 av kommunane samarbeider om eit kontor så vil det dekke krava til det. Myndig NAV-kontor inneber at me kan behalde dei oppgåvene og mynde me har i dag. Det vil og vere meir kostnadseffektivt med større og meir robuste fagmiljø. Det vil gje større habilitet og rettsikkerhet i sakshandsaminga der vi sikrar lik forvaltningspraksis. Det vil og opne mogleghet at det kan utførast fleire typar oppgåver ved kontoret.

Det kan handle om:

- Tildeling av prosjekt innan ulike tema.
- Jobbspesialistar; målretta arbeid med arbeidssøkarar med bistandsbehov. Til dette treng tilsette i NAV ein spesiell inkluderingskompetanse.
- Talenthussamlingsplass for arbeidsledige for å utvikle arbeidsevne.
- Utvikle leiging og kompetanse i NAV-kontora for å utnytte det rommet som vert skapt gjennom meir lokal fridom.
- Større innflytelse på arbeid og inkluderingsbedrifter.
- Styrke og vidareutvikle dei arbeidsretta tenestene både for arbeidsgivar og arbeidssøkar.
- Sikre utvikling av meir brukarretta tenester som er effektive, målretta og bidreg til gode opplevingar for brukarane av NAV-kontoret.
- Gje NAV-kontora større mynde og handlefridom.

- Stimulere til større NAV-kontor for å bygge breiare fagmiljø og betre ivareta rettsikkerheten ved NAV-kontora.
- Auke samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommunane om digitalisering av brukarmøta i NAV-kontora.
- Arbeids- og velferdsetaten skal i reforhandlingar av dei lokale avtalane vektlegge at NAV-kontoras oppgåver bør vera klart arbeidsretta.
- Betre grunnlaget for kunnskapsbasert tenesteutvikling i NAV-kontora gjennom meir forskning og spreiding av kunnskap om arbeidsinkludering, arbeid og helse, interaksjon med brukarar og innovasjon.

Satsingsområde som er varsla sentralt:

- Arbeids- og velferdsetaten skal tilby betre informasjon om arbeidsmarkedet til arbeidssøkarar og arbeidsgjevarar.
- Arbeids- og velferdsetaten og bemanningsbransjen skal samarbeide betre for å oppnå auka inkludering i arbeidslivet av personer som i dag står utanfor.
- Vidareutvikle Arbeids- og velferdsetatens bistand til arbeidsgjevarar. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal bl.a. sjå etatens tenester til arbeidsgjevarar i samanheng, og korleis koordinering av bistand til arbeidsgjevarar kan bli betre og gjera innsatsen meir fullverdig.
- Arbeids- og velferdsetaten skal få auka fleksibilitet til å kunne velje om avklarings- og oppfølgingstenester skal kjøpast av eksterne tiltaksarrangørar eller gå føre seg i eigen regi innan avklarte økonomiske rammer.
- Vidareutvikle styringsmodellen for arbeidsmarkedstiltaka i ein retning som i større grad vektlegg kvaliteten på tiltaksplassane og resultatane for arbeidssøkarane, og mindre på teljing av gjennomførte aktivitetar.

I det heile betyr dette at me vil ha meir lokal styringsrett og høve til å avgjere saker lokalt dersom me er eit myndig kontor.

Eit vesentleg argument for samarbeid er sjølv sagt også at dei tilsette ved NAV-kontora er positive til eit samarbeid i Vest-Telemark. Dette skjer rundt om i landet og dei har i snart 2 år sett at denne utviklinga kjem. Det er sjølv sagt både fordelar og ulemper knytt til dette, men for å få til gode tenester og interessante arbeidsplassar så er dette vegen å gå.

Lokalisering:

Vest-Telemarkrådet har kome fram til at ein skal fremje Tokke kommune som vertskap for eit NAV-samarbeid i Vest-Telemark. Eit slikt samarbeid vert i så tilfelle organisert etter kommunelova §28-1. Eit råutkast til slik avtale ligg ved saka.

Fyresdal formannskap har i møte 06.12.2017 uttalt: *"Formannskapet ynskjer som eit alternativ til å ha eige kontor, eit felleskontor for alle dei 6 kommunane i Vest-Telemark med hovudkontor primært i Fyresdal, alternativt i Tokke. Forutsatt at kva kommune skal ha eit satelittkontor".*

Tokke har god erfaring med å vere vertskap for Aetat Vest-Telemark før NAV vart lansert. Samarbeidet rundt denne etaten var svært godt og det same gjorde samarbeidet mellom kommunane i regionen.

Dei tilsette som arbeider ved NAV-kontora i regionen er i stor grad busett i Tokke og Vinje, Tokke 11 og Vinje 9 av totalt 35 (oversikt ligg ved). Dette har også delvis samanheng med at mange av desse tidlegare var knytt til Aetat på Dalen.

Spørsmål om fagmiljø og kompetansebedrifter har vore diskutert. Eg meiner at dei gode erfaringane med Aetat på Dalen viser at me har dei nødvendige kontaktane med aktuelle faginstansar. NAV-sjefen for kontora i Tokke og Vinje seier at samarbeidet fungerer svært godt i dag også, sjølv om ikkje alle nødvendigvis er lokalisert på Dalen. Av viktige aktørar nemner ho: «Vidaregåande skulemiljø, lege, psykisk helse, barnevernsamarbeidet (møter dei lokalt i samband med individualsaker) arbeid og inkluderingsbedriftene (Kvito) for å nemne noko.»

Tokke og Vinje har felles NAV-leiar i dag og brukar tilsette på tvers av kommunegrenser. Dette fungerer svært godt og ein ser fordelar ved å kunne nytte dei gode ressursane ved dei to kontora på tvers av kommunegrenser. Det er ei god plattform å byggje eit regionkontor på.

Kontorlokala på Dalen ligg godt til rette for å kunne utvide til eit større kontor, evt. kan det vere andre lokalitetar som også er aktuelle.

Det er ein føresetnad for vertskommunesamarbeidet at Nav Vest-Telemark skal vere tilgjengelege ein eller fleire gonger kvar veke i alle dei seks kommunesentraene i Vest-Telemark.

Det vil vere både fordelar og ulemper knytt til å etablere eit felles kontor for alle Vest-Telemark kommunane og det kan kanskje sjå unødvendig ut. Ved å vere små kontor vil oppgåvene bli færre og avgjerslene vil bli teke i større grad utanfor vår region, kanskje vil vi bli småkontor under Nav Midt-Telemark. Etter å vore gjennom argumentasjon og diskusjonen som har gått det seiste året har det vorte tydeleg for meg at me bør gå for eit samarbeid.

Dersom kommunane i regionen ynskjer eit samarbeid så er Tokke kommune foreslege som vertskap. Me meiner at erfaringar frå tidlegare Aetat og andre tilhøve beskrive i saka underbygger at det vil vere ei godt val for dette samarbeidet.

Saka skal godkjennast i alle 6 kommunestyrer innan 1.8.2018.

Konklusjon:

Fyresdal kommune går inn for eit felles NAV-kontor i Vest-Telemark.

Innstilling frå rådmannen:

Rådmennene i Vinje, Seljord, Fyresdal, Kviteseid, Nissedal og Tokke får i oppdrag å etablere eitt felles nav-kontor for Vest-Telemark innan 1.1.2020, og utarbeide ein avtale for eit slikt felles kontor.

Felles NAV-kontor for Vest-Telemark skal vere på Dalen i Tokke, og fungere som vertskommunesamarbeid etter §28-1 i kommunelova.

Kommunestyre legg til grunn at NAV organiserer seg slik at dei i all hovudsak møter brukarane lokalt gjennom avdelingskontor eller oppsøkjande verksemd.

Ketil O. Kiland	
rådmann	

Alle landets kommuner

Deres ref.: Vår ref.: 18/576
Saksbehandler: Tormod Moland Vår dato: 20.02.2018

Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen 2018

Formålet med kommunebrevet er å informere om NAVs prioriteringer og utviklingstrekk som er relevante for kommunenes forvaltning av de sosiale tjenestene i 2018. Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som har det nasjonale fag- og forvaltningsansvaret for området.

Overordnede føringer for de sosiale tjenestene

Ett av Regjeringens hovedmål er å styrke det sosiale sikkerhetsnettet. Norge skal være et land med små økonomiske og sosiale forskjeller og Regjeringen ønsker et samfunn der alle får muligheten til å delta.¹

Sosialtjenesteloven inngår i NAVs og kommunens samlede velferdsansvar, og setter rammer for de kommunale tjenestene NAV-kontoret skal utføre og medvirke inn i.

Kommunen har et særlig ansvar for å bidra til å løse eller forebygge sosiale problemer og hjelpe folk ut av vanskelige livssituasjoner. Formålet med sosialtjenesteloven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgangen til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet. NAV og kommunen skal medvirke til at personer som faller utenfor eller får utilstrekkelig hjelp fra andre velferdsordninger blir ivaretatt.

Tidlig innsats er vesentlig for å forebygge sosiale problemer. Dette gjelder særlig overfor barn og unge som vokser opp i vanskeligstilte familier, og hvor det er viktig å hindre at oppvekstsituasjonen fører til ytterligere og vedvarende stigmatisering og mangel på de samme mulighetene andre barn har. Andel barn som lever i fattigdom har økt i Norge. Barn og unge er spesielt sårbare i vanskelige situasjoner og NAV-kontoret skal sørge for at barn og unges særskilte behov blir ivaretatt.

¹ Prop. 1 S (2017-2018). Proposisjon til stortinget for budsjettåret 2018.

NAV // ARBEIDS- OG VELFERDSDIREKTORATET // ARBEIDS- OG TJENESTEAVDELINGEN

Postadresse: Postboks 5 St. Olavs plass // 0130 Oslo

E-post: arbeids.og.velferdsdirektoratet@nav.no

www.nav.no //

NAV har behov for kompetente medarbeidere for å møte framtidens utfordringer.

Partnerskapet i NAV-kontoret vil være en viktig arena for å videreutvikle kompetansen i NAV-kontorene. En forutsetning for en helhetlig, effektiv og brukerorientert arbeids- og velferdsforvaltning er et godt og likeverdig partnerskap mellom stat og kommune. Brukerne skal møte et NAV-kontor der statlig og kommunal tjenesteyting fremstår som helhetlig og integrert. Begge parter har et gjensidig utbytte av å samarbeide tett om tjenester til kommunens innbyggere.

De langsiktige og overordnede føringene for NAV² er:

- Flere i arbeid
- Bedre brukermøter
- Økt kompetanse

Nasjonale satsinger på arbeids- og velferdsområdet

Regjeringens viktigste satsinger i arbeids- og velferdspolitikken for 2018 er blant annet:

- Ungdomsinsatsen som skal sikre unge ledige raskere oppfølging fra NAV-kontoret for å komme i arbeid eller fullføre utdanning videreføres.
- Forsterket innsatsen for langtidsledige som nærmer seg slutten av dagpengeperioden videreføres.
- Det er vedtatt en nedtrapping av tiltak for helt ledige. Langtidsledige, innvandrere fra land utenfor EØS-området og andre utsatte grupper på arbeidsmarkedet vil fortsatt bli prioritert.
- Økt myndighet og handlingsfrihet til NAV-kontorene. Det gis økte ressurser for å kunne følge opp brukere i kontorene.

Utfordringer

Sosialtjenesteloven gir rom for utøvelse av skjønn og fleksibilitet i tjenestene. Mange kommuner forvalter de sosiale tjenestene på en god måte. Oppsummeringer av landsomfattende tilsyn har likevel vist at det finnes områder hvor kommunene generelt har et utviklingspotensial. Tilsyn over de siste årene har gjennomgående vist de samme utfordringene. Det går igjen at søknader om økonomisk stønad ikke alltid gis etter en konkret, individuell vurdering, og mange kommuner har ikke gode rutiner for forvaltning av rett til opplysning, råd og veiledning. Tilsyn fra 2015/16 med NAV-kontorenes praktisering av opplysning, råd og veiledning etter lovens §§ 17 og 18 til personer mellom 17-23 år viser avvik i en betydelig andel av kommune, og bekrefter disse utfordringene. Dette er alvorlig da NAV-kontoret skal kunne fange opp unge som har behov for hjelp og bidra til å hindre at problemer får utvikle seg.

Mange kommuner benytter normerte satser for tildeling av økonomisk stønad. Dette må ikke erstatte den konkrete, individuelle vurdering av stønadsmottakers reelle behov.

Stønadsmottakere som ikke kan forsørge seg selv ved arbeid eller andre økonomiske rettigheter, skal sikres et forsvarlig livsopphold (sosialtjenesteloven § 4). Dersom bruker har

² Mål og disponeringsbrev for 2018 fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til NAV fylke/region

barn, skal det tas hensyn til barn og unges særskilte behov. Hvert barns situasjon skal vurderes individuelt, i tillegg til familien som helhet.

Tilsyn viser også utfordring med å følge forvaltningslov og å sikre god internkontroll. Dette viser at både kompetanse hos ansatte og systemer for å sikre kvalitet i tjenestene er viktig å sette på dagsorden. Vi oppfordrer kommunene til å ta hensyn til dette i planlegging av kompetanseutvikling og kvalitetsutvikling i de sosiale tjenestene.

De siste årene har det vært en vekst i antall mottakere av økonomisk stønad. Økningen varierer mellom kommunene, og det er både demografiske forskjeller og ulikheter i arbeidsmarkedet som ligger til grunn for dette. Det er viktig at kommunene griper økende utgifter an på en måte som ivaretar økonomisk trygghet for alle mottakere av økonomisk stønad. En del av økningen skyldes at flere mottar økonomisk stønad i lengre enn 6 måneder. Det vil være til beste for kommunene å fortsatt fokusere på hvordan stønadsmottakerne kan forsørge seg på annen måte mens deres økonomiske trygghet ivaretas. Et sentralt virkemiddel er Kvalifiseringsprogrammet (KVP). KVP gir gode resultater for en brukergruppe som har behov for tett og koordinert bistand for å komme i arbeid. Flere bør få tilbud om program, ikke minst langtidsmottakere av økonomisk stønad.

Antallet deltakere på introduksjonsprogrammet økte sterkt i 2015 og 2016. Mange av deltakerne vil etter endt program gå videre til utdanning eller arbeid, mens enkelte vil kunne ha behov for bistand fra NAV-kontoret i en overgangssperiode. Kommunenes kunnskap om deltakerne i introduksjonsprogrammet vil kunne danne grunnlaget for å tilby de som ikke kommer i arbeid eller utdanning relevant oppløpning fra NAV-kontoret. Økningen vil komme fra 2018 og fortsette i 2019. Kommunen bør planlegge for en eventuell andel som vil komme til å søke økonomisk stønad i en overgangssperiode, og tilby relevant oppfølging mot arbeid eller utdanning.

Kommunen skal bistå de som selv ikke klarer å skaffe seg et egnet botilbud. Kommunen bør ha særlig fokus på følgende: vedtaksfesting av tjenesten, at botilbudet som benyttes tilfredsstiller de kvalitetskrav som foreligger og rask overgang til varig bolig. Midlertidig botilbud skal avhjelpe akutt bostedsløshet og er ikke ment å vare over tid. Godt kommunalt planarbeid er avgjørende for god måloppnåelse i dette arbeidet.

Informasjon om utvikling i NAVs tjenester i 2018

Målsettingene og forventningene beskrevet over, vil være styrende for NAVs arbeid i 2018. Det er noen endringer i NAVs tjenesteyting og drift som vi vil orientere om for å understøtte kommunenes overordnede styringsansvar for NAV i 2018.

1. Kommunesammenslåing og regionreform

De tre neste årene blir preget av store administrative endringer for kommunene, med sammenslåinger av kommuner, NAV-kontor og inndeling i regioner. 119 kommuner er vedtatt slått sammen til 47 nye kommuner i 2018. Regionreformen trer i kraft 1.1.2020. Også arbeids- og velferdsetaten etablerer regioner. Regjeringen har et overordnet mål om større kontor med mer robuste fagmiljøer. Dette vil kunne gi gode vilkår for faglige utviklingen av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret.

2. Tilgjengelige tjenester

Sosialtjenesteloven er samfunnets siste sikkerhetsnett og skal ivareta de vanskeligst stilte. Personer som er i en vanskelig livssituasjon kan ha behov for øyeblikkelig hjelp. Søknader om hjelp i en nødsituasjon må behandles raskt, ofte samme dag som søknaden er mottatt. Dette krever stor grad av tilgjengelighet, også når det gjelder åpningstider. Åpningstidene må ivareta behovene til alle innbyggere i kommunen. Kommunen må sikre at NAV-kontoret yter forsvarte tjenester etter sosialtjenesteloven.

3. Prosjekt Digitale innbyggertjenester, sosiale tjenester (DIGISOS)

Prosjektet utvikler løsninger for de sosiale tjenestene på www.nav.no. Prosjektet skal gi digitale løsninger for kommunale sosiale tjenester via www.nav.no. Prosjektet lanserte Veiviser for økonomisk sosialhjelp i juni 2017. Veiviseren gir søker informasjon som er vesentlig når man skal søke om økonomisk sosialhjelp. Kommunene anbefales å lenke til denne veiviseren fra sine egne nettsider.

I 2018 leverer DIGISOS tjenesten digital søknad for økonomisk sosialhjelp. De som mottar flere tjenester fra NAV vil da kunne søke om både kommunale og statlige tjenester på nav.no. Prosjektet planlegger å utvikle flere digitale tjenester. Blant annet en innsyns- og dialogtjeneste som gir søkere digital tilgang til egne saksdokumenter og mulighet for dialog med NAV-kontoret. Dette forutsetter nødvendig finansiering. Informasjon om fremdrift i prosjektet vil publiseres fortløpende på NAV sin nettside. Det vises til Prop.1 S Arbeids- og sosialdepartementet, 2017-2018; «Samordning av NAV og kommunenes IT-systemer har potensiale til å gi betydelige gevinster for brukerne»[1] og «Økt handlingsrom for NAV-kontorene handler i stor grad om at kommune og stat på lokalt nivå kan gi tjenester til brukerne ut fra felles mål og forventninger.».³

4. Kommunale målekortindikatorer

Arbeids- og velferdsdirektoratet har utviklet en Altinn-løsning som er klar til å motta månedlige målekortall fra NAV-kontorets kommunale fagsystem. Dersom kommunen ønsker å benytte seg av denne, må kommunen etterspørre automatisk talluttrekk og -innsending fra sin leverandør av fagsystem for sosialtjenesteområdet (Acos, Bouvet, Tieto eller Visma). Ved å benytte seg av løsningen kan kommunens innsats i NAV-kontoret bli synliggjort i NAV-kontorets målekort på lik linje med NAVs statlige virksomhet.

5. Utvidet oppfølging i NAV

I Statsbudsjettet ønsker Regjeringen at NAV-kontorene får økt myndighet og handlefrihet. Arbeids- og velferdsetaten får bl.a. økte muligheter til å utføre oppfølgings tjenester i egen regi gjennom en fullmakt til å kunne omdisponere inntil 200 mill. kroner fra arbeidsmarkedsiltak til Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett. NAVs oppfølgingsinnsats i egen regi vil fra 2018 omfatte tiltaksvarianten «Utvidet oppfølging» og Individuell jobbstøtte (IPS). Begge varianter benytter Supported Employment-metodikk. Innsats i egen regi skal rettes inn mot personer som ikke uten videre kan få stillinger på det åpne arbeidsmarkedet, men har behov for jobbutvikling, tilrettelegging og oppfølging.

³ Oppdatert informasjon om prosjektet finnes på følgende lenke:
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Samarbeid/For+kommunen>

6. Endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger (AAP)

Fra 1. januar 2018 er det endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger. Den viktigste endringen er at inngangsvilkårene for å motta AAP stiller tydeligere krav til dokumentasjon av sykdom eller skade. I tillegg reduseres maksimal stønadsperiode fra fire til tre år. De som allerede mottar AAP, vil i hovedsak ikke berøres av endringene. Som et resultat av endringene bør kommunen være forberedt på at det kan bli flere som søker økonomisk stønad og at de har andre utfordringer enn det vi tradisjonelt har sett.

7. Andre statlige prosjekter som påvirker felles oppgaveløsning i NAV-kontoret

Prosjekt Forenklet oppfølging skal forenkle oppfølgingsmetodikken med sikte på økt arbeidsretting, avbyråkratisering og bedre brukermedvirkning. Forenkling innebærer å fjerne eller endre unødvendige og tungvinte arbeidsprosesser, bygge systemstøtte som kan automatisere prosesser og gjøre forbedringer som bidrar til større grad av brukerinvolvering. I 2017 ble digitale aktivitetsplan lansert. I år vil situasjonsbeskrivelsen digitaliseres.

Prosjekt Plattform for arbeidsmarkedet skal modernisere CV-database og stillingsregistreringskomponent for å bidra til økt overgang til arbeid. Målet er også å bidra til et mer transparent arbeidsmarked. Arbeidssøkere og arbeidsgivere skal få mulighet til å tilby og etterspørre kompetanse. Matching mellom kandidater og ledige stillinger skal bli enklere og bedre, slik at arbeidsgivere lettere finner aktuelle og passende kandidater til sine ledige stillinger. Selvbetjeningsløsningene skal gjøres tilgjengelig for jobbsøkere, bemannings- og rekrutteringsbransjen og andre aktører. I 2018 lanseres ny, selvbetjent løsning for CV-registrering for arbeidssøkere, ny løsning for stillingsregistrering for arbeidsgivere og yrkesbasert matchfunksjon.

Digitalisering av sykefraværsoppfølgingen har to hovedformål: Å digitalisere sykefraværsområdet og å effektivisere utvikling av digitale tjenester i NAV gjennom utarbeidelse av en mer smidig utviklingsmetode. Digitalisering på sykefraværsområdet vil bidra til at NAV blir mer tilgjengelig både for personbrukere og arbeidsgivere. Det vil også bidra til effektivisering av oppfølgingsprosessen for alle involverte aktører. Det blir lagt spesiell vekt på støtte til oppfølgingsarbeidet på arbeidsplassen. Digital sykmelding, oppfølgingsplan og søknad om sykepenger er allerede levert. Forbedring og utvikling fortsetter i 2018.

8. Forskningsprosjektet «Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier»

Viser til tidligere informasjon, og ber om fortsatt understøttelse i de 29 NAV-kontorene der prosjektet er etablert. Underveisrapport fra Høgskolen i Oslo og Akershus vil foreligge i mai 2018, og sluttrapport i juni 2019. For mer informasjon henvises det til nav.no: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samtunn/Kunnskap/Forsok+i+regl+av+NAV/helhetlig-oppl%C3%B8gning-av-lavinntektsfamilier>

9. Digital og mobil arbeidsplass

For å understøtte endrede behov og bruksmønstre, pågår et arbeid med å legge til rette for en moderne digital arbeidsplass. En moderne arbeidsplass vil bestå av en mobiltelefon, en

bærbær pc og nye moderne samhandlingsløsninger. En effektiv innføring vil forutsette at det gjøres tilpasninger på eksisterende infrastruktur som trådløse nett og utskriftsløsninger. Arbeids- og velferdsdirektoratet har som mål å tilby alle medarbeidere muligheter til å ta i bruk digital og mobil arbeidsplass. Mer detaljert informasjon kommer via Navet og kontaktpersoner i NAV fylker / region.

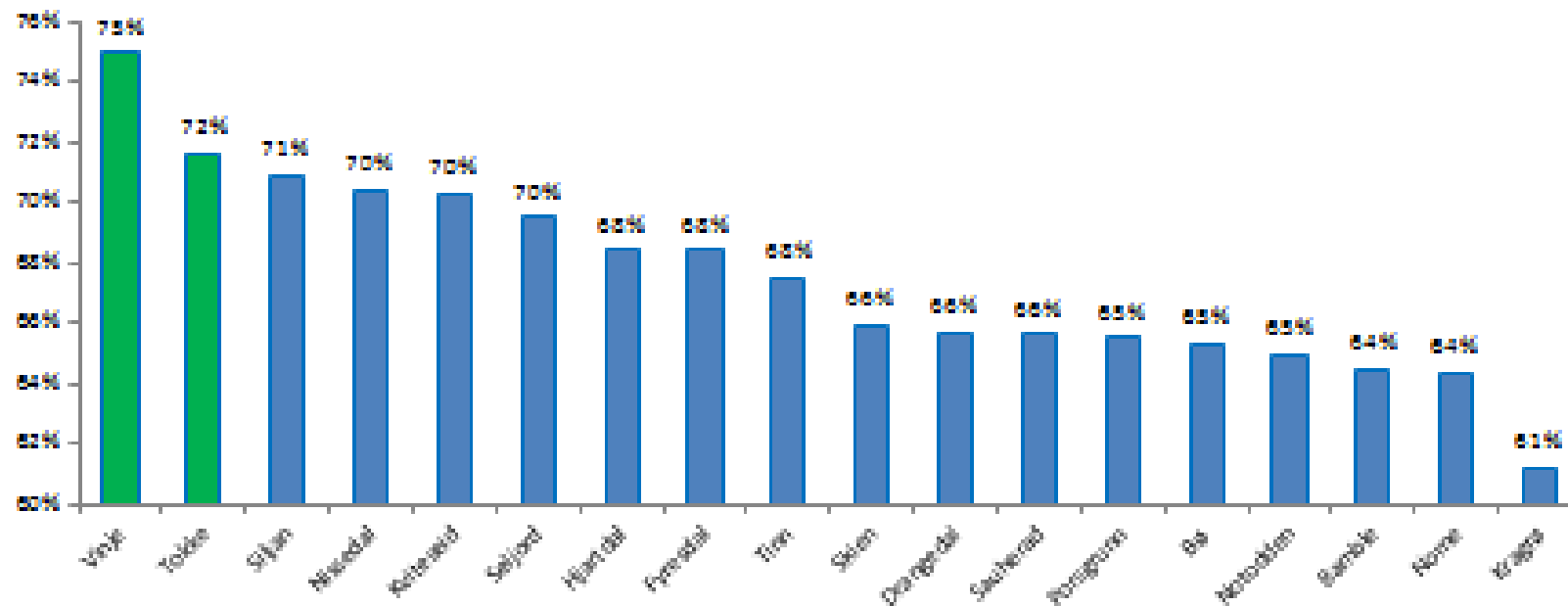
Med hilsen

Sigrun Vågeng
Arbeids- og velferdsdirektør

Kjell Hugvik
Arbeids- og tjenstedirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur

Yrkesfrekvens kommuner 2017



Yrkesfrekvens=Sysselsatte (de som har et arbeidsforhold)+arbeidsledige - 15-74 år som andel av alle 15-74 i befolkningen. Altså personer med tilknytning til arbeidsmarkedet. Omtales ofte som yrkesaktive. (Norge 70,6). De som er utenfor yrkesfrekvensen er ikke i et arbeidsforhold eller arbeidsledige.

Kor bur tilsette ved Nav kontora i dag .

Namn	NAVkontor	Bur	Kommune
Anne Bjørgunn Nordjore	Nav Vinje	Nesland	Vinje
Susanne Lien	Nav Vinje	Mannås	Vinje
Aslaug Ringhus	Nav Vinje	Åbø grend	Vinje
Inge Tveito	Nav Vinje	Åmot	Vinje
Kjersti Betten	Nav Vinje	Høydalsmo	Tokke
Anne Ragnhild Øvrebø	Nav Vinje	Dalen	Tokke
Cecilie Nesheim	Nav Vinje	Åmot	Vinje
Margit K.Bergland	Nav Vinje /Tokke	Åmot	Vinje
Jana Geissler	Nav Tokke/Vinje	Rauland	Vinje
Gerd Kari Skaalen	Nav Tokke/Vinje	Dalen	Tokke
Kurt Wrålid	Nav Tokke	Åmdalsverk	Tokke
Janne Haugland	Nav Tokke	Dalen	Tokke
Liv Brubakk	Nav Tokke	Høydalsmo	Tokke
Viviana Burgos	Nav Tokke	Dalen	Tokke
Solbjørg Frantzen	Nav Fyresdal	Skafså	Tokke
Åse Wrålid	Nav Fyresdal	Åmdalsverk	Tokke
Sissel H. Husstøyl	Nav Fyresdal	Hegglandsgrend	Fyresdal
Elsbeth Kegge	Nav Nissedal	Drangedal	Drangedal
Jon Olav Klodvik	Nav Nissedal	Treungen	Nissedal
Anny Frantzen	Nav Nissedal	Vrådal	Kviteseid
Anne Fiskvatn Kyr dalen	Nav Nissedal	Åmli	Åmli
Bjørn Johansson	Nav Kviteseid	Nissedal	Nissedal
Tom Landgård	Nav Kviteseid	Seljord	Seljord
Tonje Orum	Nav Kviteseid	Øyfjell	Vinje
Bernt Rune	Nav Kviteseid	Kviteseid	Kviteseid
Ingunn Fundlid	Nav Kviteseid	Øyfjell	Vinje
Marie Seltveit	Nav Kviteseid	Åmdalsverk	Tokke
Hanne Sommerfelt	Nav Seljord	Seljord	Seljord
Agnes Skårnes	Nav Seljord	Flatdal	Seljord
Tore Dag Lid	Nav Seljord	Kviteseid	Kviteseid
Anne Birgit Sollid	Nav Seljord	Morgedal	Kviteseid
Anita Haugen	Nav Seljord	Øyfjell	Vinje
Elisabeth Nordgarden	Nav Seljord	Seljord	Seljord
Marthe Eidsaa Larsen	Nav Seljord	Bø	Bø
Berit Valhovd	Gjeldsrådgjevar , Nav Vest	Åmotsdal	Seljord
Olav Aalandslid	IA rådgjevar Nav arbeid og helse	Høydalsmo	Tokke

35 stk til saman

Bustad kommune Tokke 11 stk

Bustad kommune Kviteseid 4 stk

Bustad kommune Vinje 9 stk

Bustad kommune Nissedal 2 stk

Bustad kommune Seljord 5 stk

Bustad kommune Fyresdal 1 Andre bustadkommune 3



Samarbeidsavtale

Kommunelova §28-1-b. Administrativt vertskommunesamarbeid

Om NAV Vest-Telemark

Kommunane: Fyresdal, Seljord, Vinje, Kviteseid, Nissedal og Tokke



**Fyresdal, Seljord, Vinje, Kviteseid og
Nissedal kommunar
som samarbeidskommunar
og
Tokke kommune som vertskommune**



Innhald

1.	Føremål.....	3
2.	Vertskommunens mynde og oppgåver.....	3
6	Vertskommunens ansvar.....	5
7	Oppgåver som fell utanfor ansvaret til vertskommunen.....	5
8	Organisering av NAV Vest-Telemark.....	5
9	Rapportering.....	6
10	Finansiering.....	6
11	Klagehandsaming.....	7
12	Oppseiing.....	7
13	Endring.....	7
14	Misleghald.....	7
15	Tvistar.....	7
16	Når avtala tek til å gjelde.....	7
17	Godkjenning i kommunestyret.....	8



1. Føremål

Etter lov om sosiale tenester i arbeids- og velferdsforvaltninga er kommunane pålagde ansvaret for å syte for at personar som bur eller oppheld seg i kommunen får tilbod om råd, rettleiing og ulike naudsynte sosiale ytingar.

For at kommunane på best mogleg måte skal utføre dei oppgåvene og den mynda som lova gjev dei, blir det oppretta ei avtale om administrativt vertskommunesamarbeid etter kommunelova § 28-1b for drifta av det interkommunale tenesteområdet **NAV Vest-Telemark**.

Føremålet med avtala er å:

Leggje tilhøva til rette for eit kostnadseffektivt og nyskapande tenesteområde.

Leggje tilhøva til rette for eit likeverdig samarbeid mellom deltakarkommunane.

Målet med å etablere eit interkommunalt NAV-tenesteområde gjennom denne avtala er:

Felles NAV-tenesteområde har til føremål å styrkje kompetansen innan forvaltningstenesta til det beste for brukarane. Eit større og meir robust fagmiljø skal føre til:

1. Ei ope og tilgjengeleg teneste for brukarar og samarbeidspartnarar
2. Betre tenester for brukarane i regionen
3. Fleire i arbeid og færre på stønad
4. Auka habilitet og rettstryggleik i sakshandsaminga
5. Sikre einskapleg forvaltningspraksis
6. Meir effektiv og stabil drift

Eit interkommunalt NAV-tenesteområde vil i tillegg vera med på å

- betre kvaliteten på tenestene for brukarane i regionen
- oppnå ein betre kostnadseffektivitet for kommunane og samfunnet elles

2. Vertskommunens mynde og oppgåver

Kommunane delegerer følgjande mynde til rådmannen og vidare til rådmannen i vertskommunen:

1. Mynde til å leie og administrere den mynda og dei oppgåvene som kommunane er gjevne i arbeids- og velferdsforvaltningen, heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen kapittel 2 § 3.
2. Mynde til å gjere vedtak om tildeling av kommunale tenester heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 17 *Opplysning, råd og veiledning*.
3. Mynde til å gjere vedtak om tildeling av kommunale tenester heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 18 *Stønad til livsopphold*.
4. Mynde til å gjere vedtak om tildeling av kommunale tenester heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 19 *Stønad i særlege tilfelle*.
5. Mynde til å gjere vedtak om bruk av vilkår for tildeling av økonomisk stønad heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 20 *Bruk av vilkår*.



6. Mynde til å gjere vedtak om tildeling av kommunale tenester heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 15 *Boliger til vanskeligstilte* og § 27 *Midlertidig botilbud*.
7. Mynde til å gjere vedtak om tilbakebetaling av økonomiske ytingar heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 23 *Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger*.
8. Mynde til å gjere vedtak om inndrivning av utbetalte økonomiske ytingar heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 23 *Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger* og § 24 *inndrivelse av lån og andre former for dekning*.
9. Mynde til å gjere vedtak om og til utarbeiding av individuell plan for brukarar med behov for langvarige og koordinerte tenester heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 28 *Rett til individuell plan*.
10. Mynde til å gjere vedtak som underinstans i klagesaker som ikkje er av prinsipiell tyding, og i klagesaker der vedtaket er heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 15, § 18, § 19, § 20, § 23 og § 24
11. Mynde til å gjere vedtak om tildeling av kommunale tenester heimla i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 29 *Kvalifiseringsprogram*, § 30 *Kvalifiseringsprogrammets innhold*, § 31 *Iverksetting av programmet* og § 32 *Programmets varighet*
12. Mynde til å gjere vedtak om utlevering av opplysningar til fylkesmannen.
13. Mynde til å utføre rapportering til SSB og årleg KOSTRA-rapportering.
14. Mynde til å utarbeide verksemdsplan, budsjett, tertialrapportar og årsmelding.
15. Andre oppgåver som kan leggjast til denne avtala.

Den einskilde samarbeidskommunen kan, dersom rådmannen i samarbeidskommunen og rådmannen i vertskommunen er samde om det, leggje andre kommunale tenester på vegne av samarbeidskommunen til denne vertskommuneavtala. Område som er nemnde i dette punktet når avtala er inngått, er:

Fyresdal:

- Standard løysing, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen

Seljord:

- Standard løysing, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen

Vinje:

- Standard løysing, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen

Kviteseid:

- Standard løysing, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen

Nissedal:

- Standard løysing, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen pluss tiltak for rusmiddelbrukarar, Husbanken sine låne- og tilskottsordningar, parkeringsløyver og transporttenester for rørslehemma og utarbeiding og revidering av rusmiddelpolitisk handlingsplan.

Tokke:

- Standard løysing, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen



Slike tillegg skal dimensjonerast og kostnadene skal fastsetjast i eiga avtale signert av rådmennene. Rådmannen i samarbeidskommunen skal vidare delegere fullmaktene sine til å fatte vedtak innanfor desse tenestene til rådmannen i vertskommunen.

6 Vertskommunens ansvar

Vertskommunen ved rådmannen skal:

- Vere arbeidsgjevar for tilsette, administrasjon og leiar i NAV-tenesteområdet.
- Drive det interkommunale NAV-tenesteområdet basert på delegasjonar frå deltakarkommunane.
- Stille til rådvelde bygg og utstyr for det interkommunale NAV-kontoret.
- Stille til rådvelde naudsynte støttefunksjonar for drifta av det interkommunale tenesteområdet.
- Utarbeide rekneskapen for drifta av NAV Kviteseid-Nissedal. Rekneskapen skal førast som eigen rekneskap i vertskommunens driftsrekneskap.
- Vere partsrepresentant ved eventuelle rettssaker og tvistar som knyter seg til oppgåver der Kviteseid kommune er rett saksøkjær/saksøkt.
- Utarbeide ein verksemdsplan med mål og resultatkrav. Planen skal omtale dei tiltaka som skal føre til at ein når måla, og også den ressursinnsatsen ein reknar med.
- Gjere dei kontraktane og avtalene som trengst for å drive NAV Kviteseid-Nissedal på vegner av deltakarkommunane.
- Organisere kunde- og publikumskontakt for både kommunane i samband med dei oppgåvene som er lagde til vertskommunen, medrekna rettleiing, utarbeiding av relevant informasjonsmaterial m.m.
- Ha arkivansvaret for sosialtenesta i det interkommunale NAV-tenesteområdet.
- Utføre arkiveringa elles i samsvar med arkivlova.
- Utføre anna arbeid som står i naturleg samanheng med verkeområdet i avtala, medrekna innkjøp av utstyr, konsulenttenester m.m.

7 Oppgåver som fell utanfor ansvaret til vertskommunen

Deltakarkommunane utfører sjølve følgjande oppgåver:

1. Vedta forskrifter, medrekna økonomiske stønadssatsar
2. Vedta planar for den einskilde kommunen
3. Avgjere nivået på tenesteinnhaldet i eigen kommune
4. Gå til eller motta søksmål

8 Organisering av NAV Vest-Telemark

NAV Vest-Telemark skal organiserast som ei teneste under rådmannen i vertskommunen, med ein leiar som får delegert mynde for fag, personale og økonomi. Vertskommunen har ansvaret for tilsetjingar i tråd med vanlege prosedyrar.



Hovudkontoret vil liggje i vertskommunen, Tokke kommune.

NAV Vest-Telemark må ha tilgang til kontor på kommunehusa eller anna eigna lokale i samarbeidskommunane.

NAV Vest-Telemark skal ha tilgang til publikumspc-ar i dei aktuelle lokala.

Arbeidsgjevaransvaret for dei kommunale stillingane blir overført frå den einskilde kommunen til vertskommunen frå tidspunktet for overdraginga. Endringa er definert som ei verksemdsoverdraging. Alle tilsette må rekne med å utføre tenester innanfor heile regionen. Medverknaden frå dei tilsette skal skje i samsvar med reglane i hovudavtala.

9 Rapportering

NAV Vest-Telemark rapporterer til rådmannen i vertskommunen.

Det skal haldast samarbeidsmøte mellom rådmannen i vertskommunen og rådmennene i samarbeidskommunane minst 2 gonger i året.

Rådmannen i vertskommunen orienterer dei einskilde deltakarkommunane spesielt om vedtak av prinsipiell karakter.

Samarbeidskommunane blir skilt ut som eigne avdelingskontor/distrikt i samband med rapportering til fylkesmannen, SSB/Kostra og annan statleg rapportering.

Det skal haldast partnerskapsmøte mellom rådmennene i Fyresdal, Seljord, Vinje, Kviteseid, Nissedal, Tokke og NAV ved fylkesdirektøren minst 1 gong i året. Når det trengst kan det avtalast jamlegare møte.

Leiaren for NAV Vest-Telemark har ansvaret for at det tverrfaglege samarbeidet med samarbeidskommunane blir halde i hevd.

10 Finansiering

Vertskommunens kostnader til personale, husleige og kontorhald blir finansiert gjennom delbetaling frå deltakarkommunane. Betaling og avrekning skjer i tråd med rutinehandbok for samarbeida mellom **kommunane**.

Budsjettrutinar følgjer rutinane for **????????????????????**.

Delinga av kostnader i 2019 til det interkommunale kontoret NAV Vest-Telemark (avsnitt 2, pkt. 1-15) skal skje på grunnlag av ei utrekning av faktiske kostnader som den enkelte kommunen går inn i samarbeidet med. Fordelingsnykelen frå og med 2020 blir fastsett seinare.

I ei skriftleg samarbeidsavtale skal partane definere, dimensjonere og fastsetje kostnadsprinsipp for ytingar til samarbeidskommunane som går ut over det det felles



mandatet til NAV Vest-Telemark (avsnitt 2 punkt 16). Kommunen som tinger disse ytingane ber kostnadene.

Brukarretta ytingar og tenester skal budsjetterast og bokførast på den kommunen der brukaren er busett.

11 Klagehandsaming

NAV Vest-Telemark skal ta i mot og handsame klage på tenester. Gjeld klaga lovpålagte tenester skal klaga sendast vidare til fylkesmannen for endeleg handsaming, uavhengig av kvar brukaren bur. Klage på vedtak om Startlån, tilskot frå Husbanken eller andre tenester/ytingar i Nissedal går til klagenemnda.

12 Oppseiing

Kvar kommune kan med skriftleg varsel på 1 år seie opp deltakinga si i vertskommunesamarbeidet. Om ein kommune går ut eller samarbeidet blir oppløyst, vil den einskilde kommunen sjølv overta ansvaret for dei oppgåvene som er omfatta av samarbeidsavtala. Går ein kommune ut av avtala, fell plikta til å dekkje utgifter til samarbeidet bort frå 1. januar året etter at kommunen har gått ut.

13 Endring

Denne avtala kan endrast dersom ein av partane krev det. Endringar krev semje mellom partane.

14 Misleghald

Dersom ein av kommunane vesentleg mislegheld pliktene sine etter denne avtala, kan dei andre kommunane seie opp avtala. Dei andre kommunane kan då krevje at den kommunen som mislegheld avtala dekkjer det påførte tapet.

15 Tvistar

Partane skal søkje å løyse på minneleg måte eventuell usemje om den delen av avtala som er rettsleg pliktande. Dersom partane ikkje blir samde, kan dei leggje tvisten fram for dei ordinære domstolane. Verneting i slike saker skal vere vernetinget i vertskommunen.

16 Når avtala tek til å gjelde

Avtala tek til å gjelde frå ho er underteikna, men slik at vertskommunen fyrst får mynde til å gjere vedtak frå (01.01.2020).



17 Godkjenning i kommunestyret

For at avtala skal vere gyldig, må kommunestyret i den einskilde kommunen godkjenne ho, jf. KL 28e. Avtala er ikkje gyldig før alle kommunane har godteke ho.

Fyresdal kommune stad/dato:.....

Sign. ordførar

Fyresdal kommune

Seljord kommune stad/dato:.....

Sign. ordførar

Seljord kommune

Vinje kommune stad/dato:.....

Sign. ordførar

Vinje kommune

Kviteseid kommune stad/dato:.....

Sign. ordførar

Kviteseid kommune

Nissedal kommune stad/dato:.....

Sign. ordførar

Nissedal kommune

Tokke kommune stad/dato:.....

Sign. ordførar

Tokke kommune

Sign: _____ / _____ / _____

**Saksframlegg****Omorganisering av administrativt leiarnivå**

Utval	Utvalssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalet	10/18	03.05.2018
Administrasjonsutvalet	13/18	03.05.2018
Kommunestyret	33/18	08.05.2018

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret**Dokument i saka:**

- Referat frå møte i arbeidsgruppa
- Innspel frå avdelingar og tillitsvalde
- Referat frå møte med tillitsvalde, verneombod, avdelingsleiarar og rådmannens leiargruppe
- Konsekvensvurdering frå alle avdelingar og Bedriftshelsen AS sin vurdering av desse

Vedlegg:

1 Alternativ 1, 3 og 5

Bakgrunn for saka:

Vedtak i Kommunestyret - 30.11.2017

Kommunestyret set ned ei hurtigarbeidande arbeidsgruppe som kjem med framlegg/forslag til endra organisering av det administrative leiarnivået i kommunen. Målet bør vere å skape ein vel fungerande tilnærma tonivåmodell samstundes som at ein kan få økonomiske innsparingar. Framlegget skal synleggjere endringar i eksisterande heimlar/nye heimlar for dei områda som blir berørt av ei mogeleg endring, ned til avdelingsnivå.

Arbeidsgruppa har frist for å gje tilbakemelding til 15.03.2018.

Arbeidsgruppe:

Rådmann

Hovudverneombod

Hovudtillitsvald frå Fagforbundet

Senterpartiet 1 repr.

Thor Inge Levang

Arbeiderpartiet 1 repr.

Erik Skjervagen

Leiar av arbeidsgruppa

Erik Skjervagen

Personalkonsulent (sekretær uten stemmerett)

Det har vore ein prosess som starta med fyrste møte i arbeidsgruppa 7.12.17. Politikarane i arbeidsgruppa trekte seg ut og bad administrasjonen om å gjennomføre prosessen vidare og kome tilbake til arbeidsgruppa med eit eller fleire forslag til ny organisering.

Det har blitt gjort eit godt og grundig arbeid ute i organisasjonen av både avdelingsleiarar, tillitsvalde og verneombod. 7. mars kom administrasjonen tilbake til arbeidsgruppa med tre ulike alternativ, 1, 3 og 4. Alternativ 4 blei forkasta med ein gong då dette ikkje svara på arbeidsgruppa sitt mandat om tilnærma to-nivå. I dette møtet la ordføraren fram eit nytt alternativ, alt. 5. Arbeidsgruppa var slik sett delt der fleirtalet på tre gjekk for alternativ 5 medan mindretallet gjekk for alt. 3.

Det skapte stor uro i organisasjonen at det kom eit alternativ i arbeidsgruppa som ikkje hadde vore med i prosessen så langt. Tillitsvalde og verneombod ynskte å stoppe prosessen og få gjennomført ei konsekvenskartlegging av dei ulike alternativa med omsyn til arbeidsmiljøet jmf. Arbeidsmiljølova § 3 – 1 nr. 2 bokstav d. Etter møtevirksomhet blei det 16. mars bestemt å stoppe prosessen, trekke saka frå politisk handsaming og gjennomføre konsekvenskartlegging av alternativ 3 og 5, med bakgrunn i Arbeidsmiljølova.

Konsekvenskartlegging blei gjennomført i alle avdelingar. Edvard Nesland bistod både organisasjonen og seinare Bedriftshelsen AS med gjennomføring og vurdering av dette arbeidet. Bedriftshelsen AS si oppsummering synte at alt. 5 hadde flest uheldige verknader på arbeidsmiljøet, utifrå dei tilbakemeldingane som kom frå organisasjonen.

I forkant av møte med leiarar, tillitsvalde og verneombod 18. april sendte rådmannen ut eit forslag til eit kompromiss, ein variant av tidlegare alt. 1, men med økonomi/plansjef som ein del av rådmannsnivået og ikkje ein del av staben. Dette var eit forsøk på å finne eit alternativ som ein samla kunne legge fram for arbeidsgruppa.

Etter ein lang diskusjon i møtet med tillitsvalde, verneombod og leiarar, gjekk ein samla inn for alternativ 1. Det sat langt inne hjå fleire, både tillitsvalde og leiarar, men ein ynskte å stå saman fordi ein trudde at det reduserte moglegheten for at politikarane ville gå for alternativ 5.

Arbeidsgruppa blei i sitt møte 25. april forelagt at organisasjonen samla gjekk for alt. 1. Konklusjonen i ei samla arbeidsgruppe blei alternativ 1 med eit tillegg om at ved ledighet i avdelingsleiarstillingar, der bare delar av stillinga blir definert til leing (felles, teknisk drift, reinhald, kjøkken/vaskeri) , skal det ikkje tilsetjast ny avdelingsleiar. Dette fordi ein ynskjer avdelingsleiarar i fulle stillingar.

Vurdering:

Saka er vurdert ut frå følgjande mål i budsjettet for 2018 :

Vi skal ha godt kvalifiserte, tydelege og synlege leiarar som saman med medarbeidarane sine gjer til at:

- vi gjennomfører planar og når vedtekne mål*
- vi brukar det økonomiske handlingsromet*

Det er liten skilnad på alternativa i høve til ressursbruk. Gevinsten ligg i innsparing på ei prosjektstilling og ei 80 % næringssjefstilling.

Omorganiseringa, om ein ser bort frå desse to stillingane, er altså lite fundamentert i økonomisk innsparing. Grunngevinga er i større grad relatert til leing, så som:

- Ynskje om å bruke mindre ressursar på leing.
- I større grad ha 100% "leiarstillingar".
- Legge leiarnivået ned i organisasjonen med å tilføre to nye avdelingsleiarar og redusere to kommunalsjefar.
- Vanskeleg å rekruttere på kommunalsjefnivå.

Oversikt ressursbruk:

Dagens situasjon	1372 %
Alternativ 1	1232 %
Alternativ 3	1402 %
Alternativ 5	840 % *

*her vil i tillegg 4 noverande avdelingsleiarar behalde stilling (392 %) og løn

Konklusjon:

Konklusjonen i ei samla arbeidsgruppe blei og å gå for alt. 1 med eit tillegg om at ved ledighet i avdelingsleiarstillingar, der bare delar av stillinga blir definert til leiing (felles, teknisk drift, reinhald, kjøkken/vaskeri), skal det ikkje tilsetjas ny avdelingsleiar. Dette fordi ein ynskjer avdelingsleiarar i fulle stillingar.

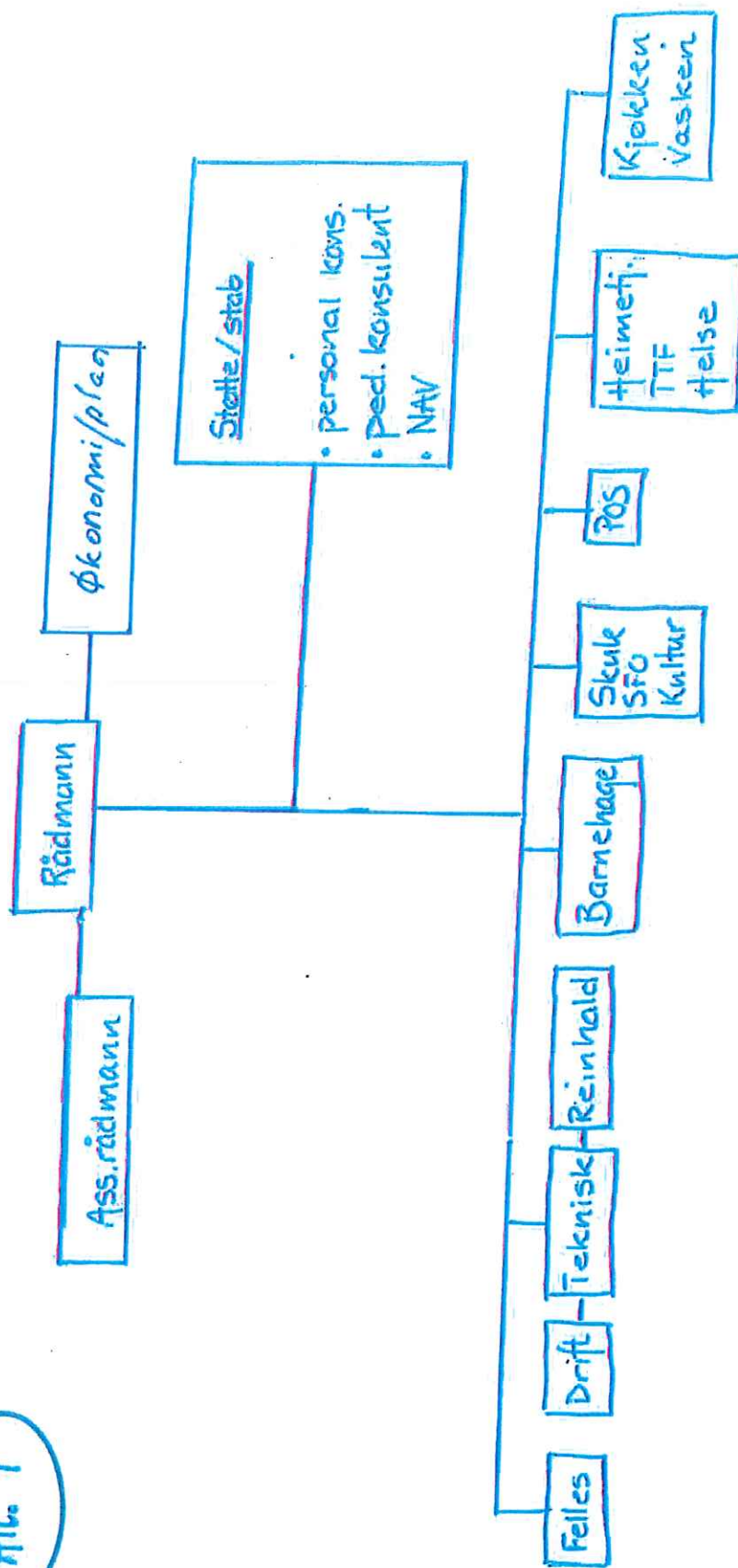
Innstilling frå arbeidsgruppa:

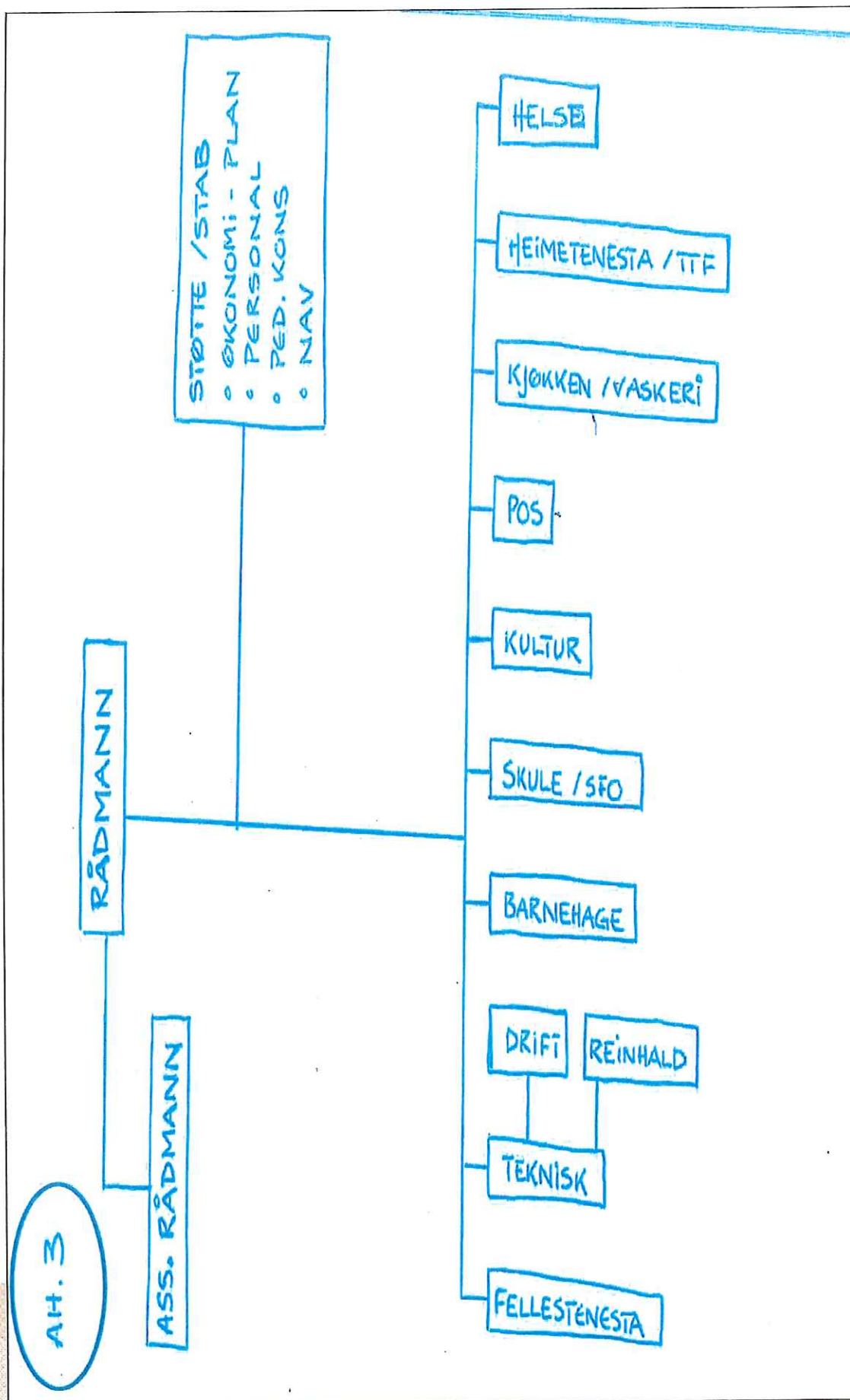
Det administrative leiarnivået i Fyresdal kommune blir endra som synt på alt. 1. Med eit rådmannsnivå samansett av rådmann, assisterande rådmann og økonomi/plansjef. Kommunalsjefstillingane fell bort. Avdelingsstrukturen blir omlag som i dag, men innan sektor for helse og omsorg blir det nå tre avdelingsleiarar, ein som har ansvar for heimetenesta, TTF, og helse, ein som har ansvar for POS og ein for kjøkken/vaskeri som nå. Innan teknisk, held avdelingsleiarane på drift og reinhald fram, men dei rapportar til ein ny avdelingsleiar teknisk.

Ved ledighet i avdelingsleiarstillingar, der bare delar av stillinga blir definert til leiing (felles, teknisk drift, reinhald, kjøkken/vaskeri), skal det ikkje tilsetjas ny avdelingsleiar. Dette fordi ein ynskjer avdelingsleiarar i fulle stillingar.

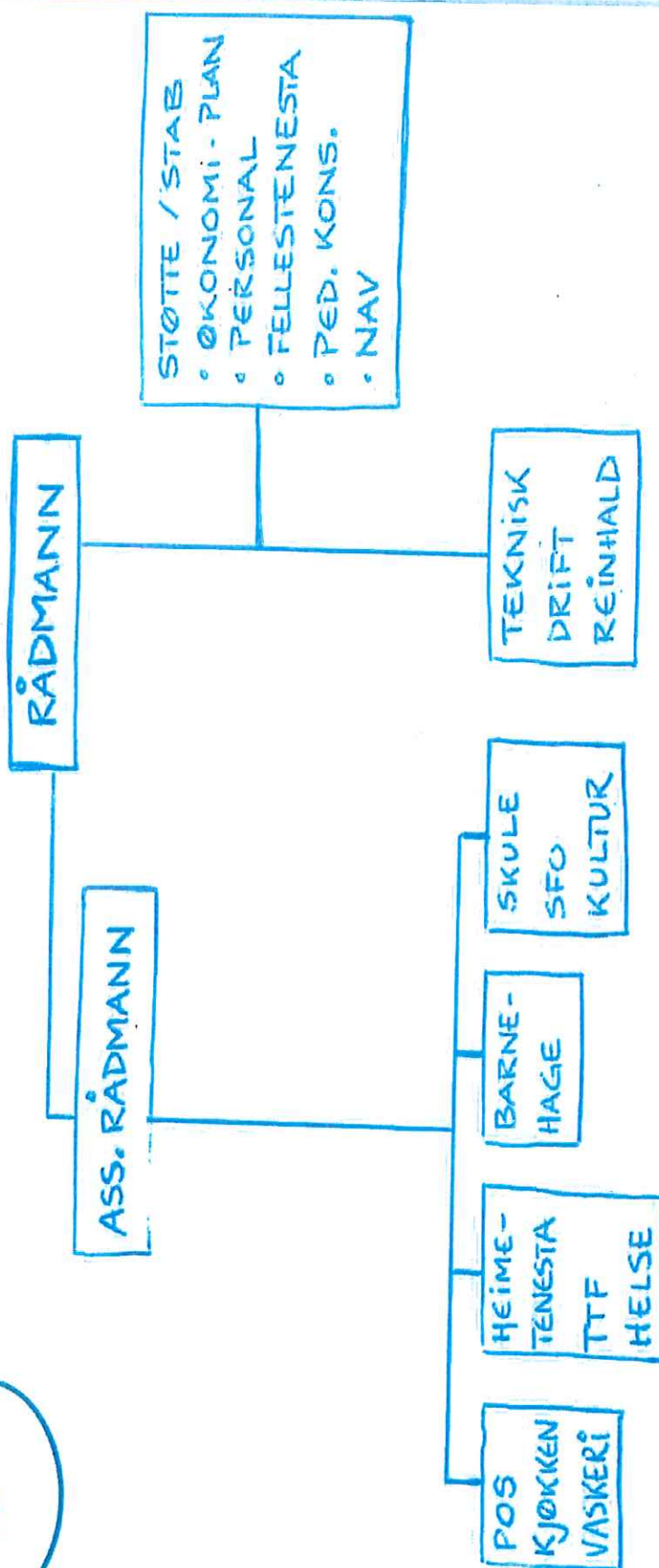
Ketil O. Kiland	
rådmann	Eva Greivstad
	personalkonsulent

Alt. 1





Alt. 5



**Saksframlegg****Omstillingsplan 2017-2022, handlingsplan 2018**

Utval	Utvalssak	Møtedato
Kommunestyret	34/18	08.05.2018

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret

Vedlegg i saka:

- Omstillingsplan 2017-2022, revidert 13. april 2018 og handlingsplan 2018

Bakgrunn for saka:

Kommunestyret er oppdragsgjevar for prosjektet og har utnemnt eit styre til å handtere dagleg drift av omstillingsprogrammet. Det er tilsett dagleg leiar og styret har handsama og godkjent omstillingsprogram 2017-2022 og handlingsplan for 2018.

Vurdering:

Spørsmålet/saka er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2018 - 2021/måla i budsjettet for 2018 for næring der det heiter;

- * *Satsing på kompetansesarbeidsplassar*
- * *Ein betre utnytting av skog- og utmarksressursar*
- * *Utvikling av industriarbeidsplassar*

Kommunestyret har to gonger fått orientering frå dagleg leiar som har presentert seg og som i eit seinare høve har orientert om pågåande prosjekt som ein finn att i handlingsprogrammet. Ordføraren har i tillegg gitt løpande informasjon til både formannskap og kommunestyre om enkeltprosjekt og både formannsskap og kommunestyret har hatt saker relatert til omstillingsprosjektet. Slik sett er det ikkje grunn til å meine noko anna enn at nødvendig informasjon så langt er gitt.

Styret er likevel opptatt av at kommunestyret som eigar av programmet også i framtida skal vere godt informert og gjennom handlingsprogram eller ved orienteringar som blir gitt i kommunestyret skal kunne endre/korrigere i dagleg drift og prioriteringar styret gjer.

Planen framover er at kommunestyret minst to gonger i året blir gitt ei orientering av dagleg leiar/styrelleiar der det er ønskeleg å få tilbakemeldingar frå kommunestyremedlemene. Vidare skal formannskapet haldast løpande orientert om programutvikling og status. Dette er viktig generelt, men og fordi det kan bli aktuelt å koordinere kommunen si næringssetjing med omstillingsstyret. Det kan da vere aktuelt å samordne næringsfondet og omstillingsstyret sine ressursar i enkelt saker.

Styret arbeider etter PLP-metoden (Strategi-> Program-> Prosjekt) som skal gjere det lettare å avvike prosjekt som ikkje er levekraftige og nå måla på prosjekt som bør vidareførast. Styret skal gjennom forstudie/forprosjekt avklare om hovudprosjekt bør setjast i gang. Styret skal ta avgjerd om evt. hovudprosjekt skal setjast i verk og skal deretter godkjenne sluttrapport.

Handlingsplanen er ei viktig plattform for styret å styre etter. Styret må difor ha nødvendig tillit til å gjere mindre endringar i planen for å vere smidige og kunne setje i gang prosjekt/avslutte prosjekt utan å måtte gå vegen om kommunestyret. Det er difor viktig at kommunestyret og formannskapet får nødvendig informasjon slik at ein sikrar samhandlinga mellom styret og kommunestyret.

Ved vesentlege endringa i handlingsprogrammet skal styret informere kommunestyret før dette gjerast.

Vesentlege endringar kan vere å gå ut over dei økonomiske rammene som er stilt til disposisjon. Andre døme kan vere at det kjem til nye større satsingsområde som ikkje er nemnt i planen (bedriftsetableringar etc.) eller at det skjer endringar som t.d. ekstraordinære tap av arbeidsplassar som vi har opplevd i det siste (Telemark Kildevann etc.).

Årsrapport skal og leggst fram for kommunestyret. Første gong for 2018 da prosjektet hadde ein heller kort oppstartperiode i 2017.

Konklusjon:

Omstillingsplane 2017-2022 og handlingsplan for 2018 leggst fram for kommunestyret.

Innstilling frå rådmannen:

- Kommunestyret tek omstillingsplan 2017-2022 til vitande.
- Kommunestyret vedtek handlingsplan 2018 og gir styret nødvendige fullmakter for å kunne bruke både omstillingsplan og handlingsplan i dagleg drift.
- Om styret finn det nødvendig skal meir vesentlege endringar i handlingsprogrammet gjennom året orienterast om eller fremmast som sak for kommunestyret.
- Det skal gjevast minst to orienteringar til kommunestyret i året om dagleg drift og oppnådde resultat. I det siste møtet skal halvårsrapport leggst fram for kommunestyret.

Ketil O. Kiland	
Rådmann	Ketil O. Kiland
	Rådmann

Omstillingsplan 2017 - 2022

Handlingsplan 2018



Revidert utgave 13.04.18. Godkjent av Omstillingstyret 12.04.18. Sendes til godkjenning i kommunestyret.

Innholdsfortegnelse:

1. Innledning

1.1	Utviklingsanalyse: Kort oppsummering	3
1.2	Hva sier omstillingsplanen?	3
1.3	Om handlingsplanen	4
1.4	Frister for implementering av handlingsplan.	4

2. Mål

2.1	Resultatmål for omstillingsarbeidet	4
2.2	Effektmål og langsiktig resultater	5
2.3	Delmål	5

3. Innsatsområder

3.1	Innledning	6
3.2	Næringsvirksomhet med basis i naturressurser	6
3.2.1	Strategi: Utnytte vannressursene	7
3.2.2	Strategi: Næring innen turisme og hytteutvikling	8
3.3	Entreprenørskap og kompetanseutvikling	9
3.3.1	Strategi: Samhandling i næringslivet	9
3.3.2	Strategi: Entreprenørskap	10
3.4	Drift i Moland Mekaniske	11
3.4.1	Strategi: Moland Mekaniske	11
3.5	Andre gode næringsutviklingsprosjekter	13
3.5.1	Strategi: Skape gode virksomheter	13

4. Budsjett og Finansiering

4.1	Innsatsområde I Utvikling av naturressurser	14
4.2	Innsatsområde II Entreprenørskap og kompetanseutvikling	14
4.3	Innsatsområde III Andre gode prosjekter	14
4.4	Administrasjon	14

1. Innledning

1.1 Utviklingsanalysen: kort oppsummert

Utviklingsanalysen peker på:

- En fortsatt negativ befolkningsutvikling med en større andel eldre.
- Fyresdal sin geografiske beliggenhet gjør at dem i stor grad er egen arbeidsregion med liten inn/ut pendling.
- Næringsmulighetene synes å være på mekanisk industri, ferskvannsoppdrett, utvikling av jordbruksnæringen, besøksnæringer og bygg og anlegg (spesielt mot hytteutbygging)
- Konkurransefortrinn kan være vann- og skogressurser samt eksisterende god mekanisk kompetanse

Basert på dette har utviklingsanalysen gitt følgende forslag til innsatsområder:

- Sikre en bærekraftig befolkningsutvikling i Fyresdal med netto innflytning på 15 personer pr. år.
- Videre satsing på kompetansebedriftene.
- Bedre utnyttelse av skog- og vannressursene
- Mer utnyttelse av vannressursene
- Utvikling av besøksnæringer og turisme
- Utvikling av annet næringsliv og kompetanse

1.2 Hva sier omstillingsplanen?

Hovedmålet: Omstillingsarbeidet skal bidra til mer enn 40 nye lønnsomme arbeidsplasser innen utløpet av 2022.

Et annet hovedmål er å satse ressurser på de innsatsområdene hvor det er størst mulighet for å etablere nye arbeidsplasser uavhengig av innsatsområde.

I tillegg til mål om arbeidsplasser er det også satt mål om nyetableringer, samhandling og bidra til en positiv befolkningsutvikling.

Det er spesifisert fire innsatsområder for 2018:

- Næringsvirksomhet med basis i naturressurser
- Entreprenørskap og kompetanseutvikling
- Drift i Moland Mekaniske
- Andre gode næringsutviklingsprosjekt.

1.3 Om handlingsplanen

Omstillingsorganisasjonen skal utarbeide handlingsplan for vært av omstillingsårene. Handlingsplanen er en operasjonalisering av hva som skal oppnås i løpet av kalenderåret. Handlingsplanen vil være et levende dokument og kan forandres på underveis, hvis det er hensiktsmessig. Handlingsplanen er omstilling styrets mål og årsplan for hva som skal oppnås i året. Daglig leder/Prosjektleder er ansvarlig for iverksetting og oppfølging av de enkelte prosjekt og tiltak som er beskrevet i handlingsplanen eller besluttet iverksatt av styret. Kommunestyret skal årlig vurdere gjennomføring av handlingsplanen, og eventuelle avvik fra denne samme med vedtak av neste års handlingsplan.

1.4 Frister for implementering av handlingsplan

Omstillingsstyret skal i desember utarbeide årsrapport for hvordan handlingsplanen er gjennomført med fokus på hva som er oppnådd og avvik fra planen sammen med utkast til ny handlingsplan for neste år.

Årsrapport og utkast til ny handlingsplan skal drøftes og vedtas av kommunestyret i mars.

En gang i kvartalet skal omstillingsorganisasjonen presentere status i handlingsplanen for kommunestyret.

2. Mål

Visjon for omstillingsarbeidet

«Gjer draumen levande gjennom handlekraft, fleksibilitet og utradisjonelle løysningar»

2.1 Resultatmål for omstillingsarbeidet

Hovedmålet for omstillingsarbeidet er å bidra til mer enn 40 nye lønnsomme arbeidsplasser innen utløpet av 2022. I tillegg skal det satses ressurser på de innsatsområdene hvor det er størst mulighet for å etablere nye arbeidsplasser uavhengig av innsatsområdene. Det understrekes at det er selvfølgelig den enkelte virksomhet som er ansvarlig for egen drift og utvikling. Omstillingsressursene kan bidra i tidligfase av utviklingsprosjektene.

En periodisert utvikling av arbeidsplassene viser til følgende ambisiøse utvikling i arbeidsplasser:

Innsatsområde	2017	2018	2019	2020	2021	2022	SUM
Naturressurser	0	0	2	3	5	7	17
Entreprenørskap	0	0	1	1	1	1	4
Moland Mekaniske	0	2	4	3	2	3	14
Andre gode næringsutviklingsprosjekt	0	1	1	1	1	1	5
SUM	0	3	8	8	9	12	40

Målet skal dokumenteres gjennom rapport fra aktuelle virksomheter i henhold til «prosjektlederrapporten». Denne periodiske utviklingen kan forandre seg.

2.2 Effektmål og langsiktige resultater

Omstillingsplanen har et tidsperspektiv på 3 + 3 år. I løpet av denne tiden skal omstillingsprosessen ha bidratt til:

- Økt verdiskaping ved at området får en mer robust og bredere næringsstruktur.
- En større vilje og evne i Fyresdal til å skape sin egen arbeidsplass.
- Styrket omstillings- og utviklingsevne hos kommunen og næringslivet i Fyresdal.
- Sterkere fremtidstro blant lokalbefolkningen for økt bo- og blilyst i Fyresdal.
- Bedre nettverksbygging og økt samhandling i regionen.
- Bedre samhandling også med andre regioner og eksterne miljø.
- Rolleavklaring og effektivisering av kommunens oppgaver i næringsutviklingen.

2.3 Delmål

- Gjennom å bidra til nye arbeidsplasser og nye virksomheter vil omstillingsprogrammet også bidra til å stanse befolkningsnedgangen og eventuelt øke innbyggerantallet.
- Nyetableringer: Det er et klart mål å videreutvikle næringslivet. I perioden 2008 – 2013 var det i snitt 11,5 nyetableringer per år. Dette skal utvide i gjennomsnittlig 14 nyetableringer per år i perioden 2018 – 2022.
- Det skal etableres møteplass/samarbeidsarena for næringslivet i Fyresdal.

3. Innsatsområder

3.1 Innledning

Fyresdal er en liten kommune med litt over 1330 innbyggere med ca. 650 sysselsatte bosatt i Fyresdal. Det er nærmere 90 AS, DA, NUF og underavdelinger samt over 270 enkeltmannsforetak i følge Brønnøysundregistrene.

Ved starten av omstillingsperioden er det på den ene side viktig å satse på noen få innsatsområder samtidig som næringslivet er såpass lite at en må sikre at en får avklart på hvilke områder det er mulig å skape en positiv næringsutvikling. Styret har bestemt at det skal være fire innsatsområder:

- Næringsvirksomhet med basis i naturressurser.
- Entreprenørskap og kompetanseutvikling.
- Drift i "IKM bygget".
- Andre gode næringsutviklingsprosjekter.

Omstillingsinnsatsen er fokusert på å bidra til avklaring av muligheter og konkretisering av tiltak for å realisere mulighetene. Det medfører at ressursene skal nyttes i tidligfase i prosjektene. Gjennomføringsfasen skal realiseres med eventuell hjelp fra det ordinære virkemiddelapparatet.

Nedenfor er det beskrevet tiltak innenfor det enkelte innsatsområdet som skal iverksettes i handlingsåret sammen med indikasjon på ressursinnsats og forventet resultat i 2018.

Denne handlingsplanen for 2018 kan bli revidert og endret hvis styret finner det hensiktsmessig. Handlingsplanen for 2018 vil bli gjennomgått for eventuelt endringer etter det har gått et halvt år.

3.2 Næringsvirksomhet med basis i naturressurser.

Mål

Det skal i perioden etableres minst 25 nye arbeidsplasser. Målene er periodisert under hovedmålet. De to siste årene har en regnet med at det er etablert virksomhet for videreforedling av fisk.

Utviklingen er periodisert slik:

Innsatsområde	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Naturressurser	0	0	2	3	5	7	17

3.2.1 Strategi: Utnytte vannressursene

Vannressursene er reelt konkurransefortrinn for Fyresdal. Det er et stort potensiale både i produksjon av kildevann og videreutvikling av oppdrett. Det største arbeidspotensialet ligger i storskala oppdrett og videreforedling av røye.

Tiltak 2018:

Tiltak	Mål 2018	Ansvarlig	Budsjett
Kaj anlegg for Telemarkrøye ved Klockarhamaren.	Avdekke mulighetene for å bygge et kajanlegg for innlandføring og utskipping av fisk.	Telemarkrøye og HH	Timer DL
Eksport av vann med og uten kullsyre fra Telemark Kildevann.	Etablere kontakt med land i Midt-Østen og få til eksport til Jordan, Tyrkia og Irak i første omgang	TKV, MW og HH	Timer DL, timer MA og timer TKV
Vannforsyningen til Telemark Kildevann og Telemarkrøye.	Se på vannforsyningen til Telemark Kildevann og Telemarkrøye. Hvordan ha nok vann til disse to. Må det gjøres en oppgradering av rørnettet og bassenger?	TKV, TR kommunen og HH	Timer DL, kommunen, TKV og TR
"Helsevann" Nytt produkt innen vann og helse.	Hjelpe til med en forstudie på utvikling av "Helsevann".	Telemark Kildevann og HH	100' + timer Innovasjon Norge og Forskningsrådet

3.2.2 Strategi: Næring innen turisme og hytteutvikling

Fyresdal har mye og stor uberørt natur samt store areal for hyttebygging. Det er imidlertid ikke større organiserte oppholds- og opplevelsessentra, men mulighetene er store for aktiviteter i mindre skala gjennom etablering av bygdenæring i landbruket.

Tiltak 2018:

Tiltak	Mål 2018	Ansvarlig	Budsjett
Turisme	Hvordan kunne øke tilstrømmingen av turister til Fyresdal? Hva må vi gjøre? Samle alle som driver med turisme i Fyresdal og se på hva vi kan gjøre sammen.	Næringsdrivende innenfor turisme og HH.	Timer/50' Egen innsats
Videreforedling av lokalt kjøtt/husdyr.	Samle gårdbrukere som vil videreforedle kjøttproduksjonen sin. Finne ut av hva de kan gjøre sammen og hva de ikke kan gjøre sammen. Få i gang et forprosjekt på etablering av en felles bedrift.	Gårdbruker og HH	Timer/100' Egen innsats
«Førdsdalshytta prosjektet».	Snakke med Olav og få info.	Bedriftsnettverket og HH	Timer Egen innsats / Innovasjon Norge
Hyttebygging/utvikling	Lage et bedriftsnettverk som jobber aktivt med å øke hyttebygging /utvikling og å tiltrekke seg kjøpere	Bedriftsnettverket og HH.	Timer/50' Egen innsats Innovasjon Norge
"Hytteservice"	Finne aktuelle bedrifter som kan jobbe videre med dette. Gjennomføre en forstudie/forprosjekt	Aktuelle bedrifter, HH	Timer Egen innsats
Jakt og fiske	Samle	HH	Timer/

	grunneiere/utbyggere og andre til å gjøre en forstudie/forprosjekt på hvordan vi kan utnytte jakt og fiske mulighetene i bygda		25' Egen innsats Innovasjon Norge
Giftemål	Fyresdal som destinasjon for vielser i Norge	Øivind Klausen, HH + andre.	Egen innsats 50' Innovasjon Norge

3.3 Entreprenørskap og kompetanseutvikling

Mål

Omstillingsprogrammet skal i samarbeid med Fyresdal Næringshage (FN) bidra til å samle hele næringslivet i Fyresdal. Det skal satses på felles møteplass og arena for næringsarbeid og kompetanseutvikling.

Det skal i perioden etableres minst 4 nye arbeidsplasser.

Utviklingen er periodisert slik:

Innsatsområde	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Entreprenørskap	0	0	1	1	1	1	4

3.3.1 Strategi: Samhandling i næringslivet

Næringslivet i Fyresdal består av enkeltmannsforetak og små virksomheter med 20 og færre ansatte med kun en virksomhet som har over 20 ansatte.

Fyresdal Næringshage (FN) er et naturlig senter for etablereropplæring, samhandling/møteplasser og kompetanseoppbygging.

Tiltak her i 2018 er:

Tiltak	Mål 2018	Ansvarlig	Budsjett
Felles næringsarenaer	Danne forskjellige næringsarenaer for forskjellige næringer/bransjer i samarbeid med Fyresdal Næringshage (FN) og Fyresdal Næringsforening.	HH	Timer/50' Egen innsats Innovasjon Norge

3.3.2 Strategi: Entreprenørskap

Entreprenørskapsopplæring blant bygdas innbyggere og næringsdrivende er viktig for å kunne nå mål settingen som er satt opp. Det vil jobbes aktivt med entreprenørskap i næringslivet og generelt ut mot bygdas innbyggere. Dette i form av kurser og foredrag.

Entreprenørskapsopplæring i skolen er grunnlag for å bygge innovasjonskultur.

Samtidig er det viktig at dagens næringsliv også utvikler sin gjennomføringsevne for å skape nye markeder, nye produkter/tjenester og mer effektiv produksjon.

Tiltak her i 2018 er:

Tiltak	Mål 2018	Ansvarlig	Budsjett
Arrangere kurs	Finne gode kursholdere på aktuelle områder som for eksempel: Salg og Markedsføring, bruk av sosiale medium, PLP og andre fagområder som kan stimulere til økt aktivitet innen for de forskjellige næringsvirksomhetene. Samarbeid med Fyresdal Næringshage (FN)	HHog FN	100' Timer
Styre seminar	Øke kompetansen og få til et godt samarbeid innad i styret.	HH/Styret	50'
SMB-utviklingsprogram	Ha minst 10 virksomheter klare for gjennomføring av forstudiet, forprosjekt og selve prosjektet.	HH	250'

3.4 Drift i Moland Mekaniske

Mål

Det ble vedtatt på styremøtet den 24.01.18 at drift i "IKM bygget" skulle bli et eget satsningsområde. Dette er et prosjekt som ble satt i gang i juni 2017. Det har krevd mye ressurser og tid og ansees av styre som et viktig prosjekt. Ved å få i gang drift i "IKM bygget" vil medføre 4-5 nye arbeidsplasser i begynnelsen. Styret vurderer derfor dette til å være et eget satsningsområde.

Når det var full drift i det mekaniske verkstedet genererte det opp i mot 19 arbeidsplasser. Dette var en bidragsyter for sysselsetningen i Fyresdal. Markedsundersøkelser som er gjort i løpet av 2017, viser at markedet innen mekanisk industri er på vei opp igjen. Styret ser mulighetene for å kunne få i gang drift i det mekaniske verkstedet og det vil være en bidragsyter til å få tilbake noen av de tapte arbeidsplassene.

Det er muligheter for å etablere i første omgang 4 nye arbeidsplasser.

Innsatsområde	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
"IKM bygget"	0	4	3	2	2	3	14

Fyresdal har ca. 40 års erfaring med mekanisk verksted og har opparbeidet gode kunnskaper innen mekanisk produksjon. Dette har ført til et godt rykte ute i markedet.

3.4.1 Strategi: Moland Mekaniske

Prosjektet er ment til å få drift i Moland Mekaniske verksted igjen. Markedet vil være rettet mot store og tunge emner som maskinering, sveising, motasje/test og overhalingsoppdrag.

Tiltak for 2018:

Tiltak	Mål 2018	Ansvarlig	Budsjett
Godkjenninger, kvalitetssikring og sertifiseringer	For og få forespørsler må vi ha på plass nødvendige godkjenninger dette blir tatt tak i når selskapene er etablert.	KL	Totalt for prosjektet 420' i tillegg til egen innsats og timer
Data/programvare	Tidligere brukt View Software www.view.no . Att: Thore Stærk. Opprettholde kontakten for å hente inn pris på dette når	KL	

	selskapene er etablert		
Hente inn riktig kompetanse	Kompetanse maskinering og ventiler er kontaktet og tilbakemeldinger er at de ønsker å ta del i selskapet som skal utføre maskinering og produksjon.	KL	
Gjennomgang maskinpark for eventuelle oppgraderinger	Maskinpark må ha en gjennomgang på hva som må oppgraderes. Vi har nødvendig kompetanse for å komme opp med hva som må gjøres rundt dette.	KL	
Samarbeidspartnere	Finne gode samarbeidspartner og få på plass samarbeidsavtaler.	KL	
Invitere investorer	Invitere til et investormøte og få inn 1 mill. Jobbe med å få med investorer som kan bidra med synergi effekter i tillegg til andre investorer.	KL	
Oppsøkende virksomhet nærområdet	Dette har vi startet med, kommer til å prioritere fortløpende i 2018 når det gjelder maskinering for industri, jernbane, jordbruksmaskiner, anleggsmaskiner og vannkraft	KL og DL	
Søke egne produkter for maskinering og produksjon	En kontinuerlig prosess som vi jobber med hele tiden.	KL	
Kontakte tidligere kunder av IKM Maskinering	Kontakte og følge opp tidligere kunder.	KL og LIL	
Forretningsplan	Lage en forretningsplan rettet mot investorer og banker.	HH	
Finansiering	Få på plass finansiering til oppstart av selskapet. Må ha inn totalt 3 mill.	HH	
Prosjektansvarlig	Finne en prosjektansvarlig med den rette kompetansen og kontakter i markedet.	HH	

3.5 Andre gode næringsutviklingsprosjekter

Mål

Det er viktig ikke å stenge for andre gode prosjekter. Det er derfor ikke uvanlig å sette av minst 20 % av midlene til slike gode prosjekter. Det er viktig at disse er gjennomarbeidet og holder seg innenfor en akseptabel risiko.

Omstillingsprogrammet jobber med en flyktning fra Syria. Prosjektet er meget spennende og kan i første omgang generere 3-4 nye arbeidsplasser. Dette vil basere seg på produksjon og salg til Midt-Østen. Det norske markedet er slik vi ser det meget lukket og vanskelig å komme inn på.

Innsatsområde	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Andre gode prosjekter	0	1	1	1	1	1	5

3.5.1 Strategi: Skape gode virksomheter

Å ta vare på de konkurransefortrinn som finnes både innen definerte innsatsområder, men også for øvrige, f.eks. på utnyttelse av eksisterende industribygg, eksisterende industrikompetanse mulig etablering av virksomheter/underavdeling av virksomheter andre steder, samhandling med virksomheter fra regionen for øvrig, osv.

Det er viktig å identifisere og følge opp gjennom de personer som har gjennomføringsevne og har gode forretningsideer, som må bearbeides og konkretiseres ytterligere. Det viktigste her er å sikre at A-eier(e) får tilgang til den riktige kompetanse for å kvalitetssikre forretningsideene. Det viktigste er altså å bidra med rett kompetanse for å kvalitetssikre, ikke å gi tilskudd. Dette medfører at tilskudd bare kan gis når det foreligger en god og begrunnet prosjektplan for hva tilskuddet skal bidra til.

Tiltak her i 2018 er:

Tiltak	Mål 2018	Ansvarlig	Budsjett
Presentasjon på hva er «gode næringsutviklingsprosjekter»	Lage en presentasjon som kan brukes ute i næringslivet, organisasjoner og skoler.	HH	Timer
Vaskemiddel for eksport til Midt-Østen.	Få til produksjon av vaskemiddel for eksport	MW og HH	Timer

	til Midt-Østen. Etablere et produksjonsselskap og få i gang produksjonen.		
Finne nye gode prosjekter som kan legges til Fyresdal.	DL jobber aktivt inn mot sitt nettverk, gründermiljøer og generelt i markedet for å finne nye gode prosjekter som kan legges til Fyresdal	HH	Timer
"Mental helse"	Etablere en bedrift som skal drive med å hjelpe mennesker som sliter mentalt til å komme seg opp igjen. Forprosjektet er ferdig.	Frank Nilsen og HH	Timer Næringsfondet /Innovasjon Norge
Gründer-/omstillingspakke	Gjøre det enklere å starte opp bedrifter og omstille eksisterende bedrifter som trenger hjelp. De blir fulgt opp over 1 år, med konsulent hjelp og oppgaver som må gjennomføres	FNH og HH	Timer 200' – 250' FNH Innovasjon Norge
Kompetanse arbeidsplasser	Finne ut hva som skal til for å få til kompetanse arbeidsplasser i Næringshagen og ellers i kommunen. Lage et forstudie og forprosjekt, for å avdekke nå situasjonen og se på hva et slikt prosjekt vil koste	HH og innleid konsulent	Timer og næringsfondet.

4. Budsjett og finansiering

Budsjettet tar utgangspunkt de bevilgninger som er satt opp i dokumentet "Omstillingsplan 2017 – 2022". Har kan det skje justeringer hvis bevilgningene fra fylke blir mindre. Fylke har ikke fastsatt bevilgningene for 2018.

4.1 Innsatsområde I Utvikling av naturressurser

Budsjett 475'

4.2 Innsatsområde II Entreprenørskap og kompetanseutvikling

Budsjett 450'

4.3 Innsatsområde III Moland Mekaniske

Budsjett 420'

Her inngår godtgjørelse til innleid konsulent.

4.4 Innsatsområde IV Andre gode næringsutviklingsprosjekter

Budsjett 200' / 250'

4.5 Administrasjon

Budsjett 1.285'

Finansiering 1.285' Tot. 2.884'

Tilskudd fra Fylkes kommunen 2.156' + tilskudd Fyresdal kommune 539' + 189' fra 2017 = 2.884' for 2018. Kan bli noen endringer når regnskapet for 2017 er ferdig.

Her inngår lønn HH og alle andre administrasjonskostnader.