



ANDØY KOMMUNE

Tilleggsinnkalling for Kommunestyret

Møtedato: 12.09.2022
Møtested: Kommunestyresalen
Møtetid: kl 11:00 - 18:00

Medlemmer med gyldig forfall eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig på tlf. 76 11 50 00. Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Dokumenter som ikke er offentlige, vil bli utlevert i møtet. Dersom medlemmene på forhånd ønsker å gjøre seg kjent med innholdet i disse dokumentene, er dokumentene tilgjengelig på rådhuset

Andøy kommune

Knut Nordmo
Ordfører

Saksliste

Sak nr	Sakstittel	
PS 104/2022	Godkjenning av møteprotokoll - Møteprotokoll av 02.08.22	
PS 115/2022	Drøftingssak - Etablering av plan for Andøyfondet	
PS 116/2022	Finansiering av prosjekt for å etablere turnusplaner med høyere andel heltidsstillinger	



ANDØY KOMMUNE

Godkjenning av møteprotokoll

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Greta Jacobsen	22/1095

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
104/2022	Kommunestyret	12.09.2022
	Kommunestyret	
	Kommunestyret	
	Kommunestyret	

Møteprotokollen for møte 13.05.2022 godkjennes som den foreligger.
Møteprotokollen for møte 13.06.2022 godkjennes som den foreligger.
Møteprotokollen for møte 14.06.2022 godkjennes som den foreligger.
Møteprotokollen for møte 02.08.2022 godkjennes som den foreligger.



ANDØY KOMMUNE

Drøftings sak - Etablering av plan for Andøyfondet

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Andreas Jordell	22/1184

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
115/2022	Kommunestyret	12.09.2022

Vedlegg:		
Dok.dato	Tittel	Dok.ID
06.09.2022	22_4420-10 Tillegg til tilskuddsbrev for Kommunal- og distriktsdepartementets tilskudd til utviklingstiltak i Andøy kommune (1)	2535

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

Ingen. Det legges ikke opp til vedtaksforslag i drøftingsaker.

Bakgrunn for saken:

I henhold til retningslinjer framsatt av Kommunal og distriktsdepartementet (KDD), skal Andøy kommune utarbeide en plan for Andøyfondet. Denne planen skal deretter godkjennes av KDD.

I overordnede strategiske og politiske saker kan det være behov for politisk involvering både *før* og *underveis* i rådmannens utredning. Når det nå skal etableres en plan for anvendelse av et fond på 250 millioner kroner, mener rådmannen det er svært viktig å innhente overordnede politiske føringer, *før* rådmannens utredningsarbeid starter. Dette er bakteppet for at denne saken legges fram som en *drøftingssak*. I en drøftingssak legges det ikke opp til politiske vedtak.

Rådmannen ønsker å motta overordnede strategiske signaler fra Andøy kommunestyret på hvordan fondet skal anvendes, samt hvordan prosessen for å etablere en plan skal se ut. Rådmannen vil ta med seg disse innspillene i den videre utredningen av saken.

Teoretisk og prosessuelt bakteppe:

I følge psykologen J.P. Guildford kan intelligens deles i to

- **Konvergent tenkning**, som er vår evne til å målbevisst, logisk og trinnvis.
- **Divergent tenkning**, som er vår evne til å tenke kreativt.

De to hjernehalvdelene hos mennesker har litt forskjellige egenskaper. Den høyre delen knyttes blant annet mer til kreativitet (divergent tenkning), mens venstre del knyttes mer til matematiske og språklige evner (konvergent tenkning).

Divergent tenkning kjennetegnes ved at man tenker originalt, har mange idéer og er fleksible, spontane og åpne. Sagt på en annen måte: Tankene går i mange retninger! Denne form for tenkning innebærer at man er utradisjonell, produserer mange svar eller alternative svar fra tilgjengelig informasjon, og lager kombinasjoner som ikke er forventet. Denne form for tenkning er derfor helt nødvendig for å kunne komme opp med kreative løsninger. Denne form for tenkning skapes i høyre hjernehalvdel.

(Hentet fra: <https://estudie.no/lateral-divergent-konvergent/>)

Divergent tenkning er det som forsøkes å oppnå i "brainstorming". For å komme opp med de gode idéene og den gode diskusjonene er det et mål i seg selv å ikke sette begrensninger som hemmer kreativiteten.

Denne drøftingssaken markerer startskuddet for en prosess som skal ende opp i en plan for Andøyfondet. Rådmannen oppfordrer kommunestyrerepresentantene til å etterstrebe divergent tenkning i diskusjonen.

Rådmannen vil bidra til at de ideene og ambisjonene som løftes fram, blir "jordet" mot KDD sine retningslinjer. Denne *konvergente* fasen starter *etter* kommunestyrets første drøfting.

Drøftingsspørsmål:

Del 1: utfordringer og mulighetsrom

Hensikten med disse spørsmålene er å skape en felles forståelse av Andøy kommunes nåsituasjon.

Spørsmål

- 1a) Hva er de største utfordringene Andøysamfunnet står ovenfor?
- 1b) Hvilke av disse utfordringene kan adresseres ved bruk av Andøyfondet?
- 1c) På hvilken måte kan Andøyfondet bidra til å adressere disse utfordringene?

- 2 a) Hva er de største mulighetene for Andøysamfunnet fremover?
- 2 b) Hvilke av disse mulighetene kan Andøyfondet bidra til å realisere?
- 2 c) På hvilken måte kan Andøyfondet bidra til å realisere disse mulighetene?

Del 2: Tidslinje og involvering

Desto flere ulike interessenter som involveres, desto mer tidkrevende blir prosessen. Som referanse tar det opp mot ett år å gjennomføre en god prosess for etablering av kommuneplanens samfunnsdel. Timing og omfang er viktige aspekter i å etablere en god tidslinje. Det må også vurderes hvorvidt ulike interessenter har et reelt ønske og kapasitet til å delta, samt hvordan man sikrer at eventuell involvering favner bredt nok.

En prosess med begrenset involvering vil kunne konkludere innen slutten av året. En tidslinje med mer involvering vil kunne konkludere medio andre kvartal 2023.

Spørsmål:

- 3 a) I hvilken grad skal næringslivet involveres i å identifisere behov og innretninger for Andøyfondet?
- 3 b) På hvilken måte skal næringslivet involveres?

4 a) I hvilken grad skal innbyggerne i Andøy involveres i å identifisere behov og innretninger for Andøyfondet?

4 b) På hvilken måte?

5 a) I hvilken grad skal kommunens administrasjon involveres i å identifisere behov og innretninger for Andøyfondet?

5 b) På hvilken måte?

6 a) I hvilken grad haster det å få konkludert ?

6 b) Hvor lang tidsbruk er akseptabelt?

6 c) Er det aktuelt å lage en stykkevis plan , eller bør det lages en plan for hele fondet, samtidig?

Del 3: Innretninger

Omstillingsprogrammet SAMSKAP administrerer en *tilskuddsordning*, som først og fremst er rettet mot privat næringsliv i Andøy kommune. Andøy kommune yter også tilskudd gjennom et næringsfond. I tillegg administrerer kommunen to typer *lånordninger* til henholdsvis fiskerinæring og jordbruksnæringen. En vesentlig forskjell mellom disse to innretningene er at tilskuddsfond tømmes, mens et fond som yter lån i prinsippet er evigvarende.

Det finnes flere andre aktuelle innretninger for (deler) av fondet, eksempelvis etablering aksjeselskap, herunder aksjeselskap som har til hensikt å få etablert infrastruktur, med eller uten involvering av virkemiddelaktører og andre aktører.

Spørsmål:

7 a) Hva slags innretninger eller måter å bruke fondet på er aktuelle for Andøyfondet, sett opp mot de utfordringene og mulighetene Andøysamfunnet står ovenfor?

7 b) Hvor viktig er det å finne innretninger som er «evigvarende»?

Del 4: Andre spørsmål

Spørsmålene over utgjør utgangspunkt for en politisk drøfting

8 a) Er det andre spørsmål som er viktige å drøfte i en tidligfase? Hvilke?



ANDØY KOMMUNE

Finansiering av prosjekt for å etablere turnusplaner med høyere andel heltidsstillinger

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Andreas Jordell	22/1191

Saknr.	Utvalg	Møtedato
	Formannskapet	
116/2022	Kommunestyret	12.09.2022

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

1. Andøy kommune investerer NOK 300 000 i heltidskultur i pleie og omsorg, gjennom å gå til innkjøp av ekstern kompetanse for å få etablert turnusplan med en økt andel heltidsstillinger.
2. Investeringen finansieres gjennom disposisjonsfond.

Bakgrunn for saken:

Bakteppet

Andøy kommune er under stor omstilling og utvikling. I løpet av få år skal det etableres en sattelittoppskytningsfasilitet i regi av Andøya Space Center, ny fiskerihavn, landbasert oppdrettsanlegg og ikonbygget The Whale.

For å understøtte denne utviklingen må Andøy kommune lykkes med både å tiltrekke seg engasjerte tilflyttere med høyere utdanning, men også å beholde dagens innbyggere og gi disse mulighet til å ta del i den kommende transformasjonen av Andøysamfunnet.

Det utføres mye forskning og annet innsiktsarbeid knyttet til bosetting og sysselsetting i utkantkommuner som Andøy, jfr. blant annet Viktor Normann og Demografiutvalget sin NOU 2020:15 «Det handler om Norge». Viktor Normann er tydelig på at problemet til distrikts-Norge er «hvordan skaffe folk», ikke «hvordan skaffe arbeidsplasser».

Andøy kommune har lav arbeidsledighet, men enkelte av kommunens tjenester står i fare for å kollapse på grunn av mangel på folk. Arbeidsplasser kunne vært «skapt» ved å tilsette folk i de stillingene som står ubesatt.

Utfordringsbildet

Andøy kommune har store utfordringer med å tiltrekke seg og holde på ansatte i helsesektoren. Det gjelder leger, sykepleiere, helsefagarbeider og andre typer roller. Situasjonen er spesielt kritisk i enheten pleie og omsorg, altså den enheten som driver

sykehjem, omsorgsboliger, hjemmetjeneste mm. Det er flere år siden sist gang kommunen evnet å besette alle stillinger i sektoren med kvalifisert personell. I dag dreier det seg om å sikre at det er nok hender på jobb. Kvalifikasjoner kommer altså i andre rekke.

Svært mye av kapasiteten til enhetens avdelingsledere og ledergruppe spises opp i å sørge for at det er nok hender på jobb neste dag. Det dreier seg om å skaffe vikarer, trygle ansatte som egentlig skulle hatt fri om å ta en ekstra vakt, flytte ansatte mellom avdelinger, flytte brukere mellom avdelinger, etc.

For å sikre forsvarlig tjeneste legger lederne en ny kabal dag-til-dag. Hver dag. Hele året. Dette påvirker selvsagt enhetens evne til utvikling og kontinuerlig forbedring negativt, i tillegg til at det er svært belastende og lite motiverende for ledelsesnivået å skulle fungere som et de facto vikarbyrå.

Lav, eller marginal, grunnbemanning er en viktig forklaring på situasjonen. Når det planlegges med akkurat nok hender på jobb i normal drift, blir kapasiteten svært sårbar for sykefravær. Fravær medfører at de som er på jobb må løpe fortere. Det er i liten grad mulig å gjøre noe med etterspørselen etter tjenesten; den er konstant, og tjenesteleveransen kan ikke utsettes. Dermed øker belastningen på hele avdelingen, noe som i sin tur øker sykefraværet. Tjenesten havner i en ond spiral.

Slike onde spiraler utgjør én viktig årsak til at dagens ansatte i pleie og omsorg søker seg vekk til andre sektorer, og til at det er krevende å rekruttere nye fjes.

Det er likevel bare én del av forklaringen. En annen viktig årsak er andelen deltidstillinger.

Helsetjenesten er en døgnbemannet tjeneste. Det skal være folk på jobb om natten, så vel som i helgene. Norsk lovverk, så vel som nasjonale avtaler mellom arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner, setter rammer for hvor mange timer per uke, nattevakter per uke/måned, helger per måned, etc. en ansatt kan eller bør jobbe.

Det er svært krevende for ledere i tjenesten å lage turnusplaner som hensyntar alle lovkrav, for ikke å snakke om individuelle behov. For å få kabalen til å gå opp er det derfor vanlig å ty til deltidstillinger. Det finnes eksempler, ikke nødvendigvis i Andøy, eksempler på stillinger som er under 10% i størrelse.

Deltidstillinger er lite attraktive, spesielt ikke for yngre arbeidstakere. Det dreier seg selvsagt om økonomi. Sykepleiere tilhører på ingen måte lønnsadelen i norsk arbeidsliv, og sammenlignbar med andres.

For tjue år siden, før barns rett til barnehageplass ble lovfestet (i 2009) og før barnehager ble vanlige, var situasjonen annerledes. Den gang var en deltidstilling, typisk for mor, et viktig virkemiddel for å få hverdagen til å gå rundt for en barnefamilie.

Enheten pleie og omsorg har 350 ansatte fordelt på 160 årsverk. Det vil si at ansatte i snitt har en 50% stilling. Justert for de ansatte som har 80-100% stillinger, innebærer dette at svært mange har svært lave stillingsbrøker.

Oppsummert

- Kombinasjonen «lav grunnbemanning» og «deltidskultur» utgjør den vesentlige årsaken til at dagens ansatte søker seg vekk i fra sektoren.
- Kombinasjonen «lav grunnbemanning» og «deltidskultur» utgjør, sammen med lav bolyst, at det nærmest er umulig å tiltrekke seg nye ansatte til sektoren (og derfor nye innbyggere til Andøy.)

Som om ikke dette er nok, står tjenesten foran et generasjonsskifte, der en stor andel ansatte nærmer seg pensjonsalder.

Konsekvenser for Andøy kommune

De senere år har flere ansatte i pleie og omsorg søkt seg inn i barnehage og skole, der de blir ufaglærte ansatte, eksempelvis i form av spesialpedagogiske ressurser, i en sektor som også har store utfordringer med å levere på lovkrav som eksempelvis pedagognormen. Kvalitet i barnehage og skole utgjør et viktig bakteppe når en familie vurderer å flytte til – eller fra – Andøy. Kvalitet er en funksjon av andelen faglærte.

Ledelse og ansatte i enheten for pleie og omsorg uttrykker bekymring for at Andøy kommune, som følge av prekær bemanningsmangel, er ubehagelig nærme en situasjon der deler av tjenesten må stenges ned i en periode, fordi det ikke er mulig å drifte forsvarlig.

Vi vet at situasjon vil bli enda mer krevende fordi demografien jobber mot oss.

Tilnærming til forbedring av situasjonen

Det finnes en kjent motgift mot denne negative trenden, nemlig etablering av såkalt «heltidskultur». Heltidskultur handler om å etablere turnusplaner som øker andelen heltidsstillinger til over 80%. Det er dette Andøy kommune ønsker å oppnå.

Faktiske opplysninger:

Andøy kommune gjennomførte en “pilot” for heltidskultur i forbindelse med oppstart av Andøy sykehjem, der ekstern kompetanse ble leid inn for å etablere en turnusplan. Piloten var vellykket, i kraft av at det ble lagt en turnusplan som økte andelen heltidsansatte, og i kraft av at det ble oppnådd enighet om denne blant ansatte, tillitsvalgte og ledelse om tilnærming. På grunn av høyt sykefravær og generell mangel på ansatte, har det i praksis vist seg vanskelig å få turnusplanen til å fungere som ønsket.

Etablering av turnusplaner krever innleie av ekstern kapasitet og kompetanse. Kostnaden for dette er estimert til NOK 300 000 for hele pleie og omsorg. Det må gjennomføres en formell anskaffelsesprosess.

Vurdering:

Rådmannens vurdering er at det er nødvendig å få etablert en helhetlig turnusplan for hele pleie og omsorg, hvor denne planen gir rom for flere heltidsstillinger. Selv om det vil bli krevende å oppnå full etterlevelse av en slik plan, på grunn av generelle bemanningsproblemer, er det viktig å ha en slik plan å sikte etter, eksempelvis når det skal lyses ut stillinger.

Kostnaden ved å etablere en slik turnusplan utgjør en marginal utgift sett opp mot budsjettet til pleie og omsorg. Det kan argumenteres med at kostnaden derfor skulle vært tatt over pleie og omsorg sitt budsjett.

Fordi det styres mot et stort underskudd i sektoren, utgjør dette vedtaksforslaget i praksis en politisk prioritering av tiltaket.