



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Innkalling

Utvalg: Vesterålen regionråds arbeidsutvalg
Møtested: Møterom 1, Rådhus II, Sortland
Dato: 25.08.2017
Tidspunkt: Kl 10:00 - 14:00

Forfall meldes på tlf. 76 11 15 00 til konsulent Siv Merete Reinholtsen eller konst. sekretariatsleder Randi Lervik.

Administrasjonen innkaller varamedlemmer, og disse møter kun ved særskilt innkalling.

Til medlemmer

Jonni H Solsvik
Sture Pedersen
Siv Dagny Aasvik
Atle Andersen
Tove Mette Bjørkmo
Karianne B Bråthen

Rolle

Ordfører Andøy kommune
Ordfører Bø kommune
Ordfører Hadsel kommune
Ordfører Lødingen kommune
Ordfører Sortland kommune
Ordfører Øksnes kommune

Til andre

Kirsten Lehne Pedersen
Gundar Jakobsen
Ola Morten Teigen
Kjetil Skjeie
Randi Gregersen
Elise Gustavsén

Rolle

Rådmann Andøy kommune
Rådmann Bø kommune
Rådmann Hadsel kommune
Rådmann Lødingen kommune
Rådmann Sortland kommune
Rådmann Øksnes kommune

Kopi til varamedlemmer

Knut A Nordmo
Tom Tobiassen
Kurt Jenssen
Rachel Martinussen
Karl Erling Nordlund
Jonny Rinde Johansen

Rolle

Varaordfører Andøy kommune
Varaordfører Bø kommune
Varaordfører Hadsel kommune
Varaordfører Lødingen kommune
Varaordfører Sortland kommune
Varaordfører Øksnes kommune

SAKLISTE

Saksnummer	Innhold	
065/17	Godkjenning av innkalling	
066/17	Godkjenning av saksliste	
067/17	Orienteringssaker	
068/17	Skoleutvikling i Vesterålen 2018 - 2023	
069/17	Dialogmøte - kommunene/ Nordlandssykehuset HF - alternering av møteansvaret.	
070/17	Valg av representanter til Overordnet samarbeidsorgan (OSO)	
071/17	Oppnevning av representant til Vannregionutvalget (VRU)	
072/17	Innføring av prosedyrer for varsling og håndtering av konflikter	
073/17	Videre konstituering av sekretariatsleder	
074/17	Videre oppfølging av arbeidsmiljøkartlegging	
075/17	Referatsaker	

Sortland, 18. august 2017

Randi Lervik (sign.)
konst. sekretariatsleder



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 17/39
Dok.nr: 17/396
Arkiv: FE - 033
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen
Dato: 09.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
065/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Godkjenning av innkalling

INNSTILLING

Innkalling til Arbeidsutvalgets møte den 25. august 2017 godkjennes.



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 17/39
Dok.nr: 17/444
Arkiv: FE - 033
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen
Dato: 17.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
066/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Godkjenning av saksliste

INNSTILLING

Saksliste til Arbeidsutvalgets møte den 25. august 2017 godkjennes.



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 17/39
Dok.nr: 17/445
Arkiv: FE - 033
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen
Dato: 17.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
067/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Orienteringssaker

INNSTILLING

Tas til orientering.

Masterplan for reiselivet i Vesterålen

Miljø- og bærekraftig turisme

Føre var i Vesterålen - sluttrapport

Kompetansekartlegging

Interkommunal kystsoneplan

Flyplassutvalget



Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
068/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Skoleutvikling i Vesterålen 2018 - 2023

Innstilling

1. Arbeidsutvalget vedtar igangsetting av prosjektet «Skoleutvikling i Vesterålen 2018 - 2023», under forutsetning av ekstern finansiering.
2. Stillingen som prosjektleder utlyses under samme forutsetning.
3. Arbeidsutvalget delegerer til sekretariatsleder å foreta tilsetning i stillingen.

Vedlegg:

Samarbeidsforum i Vesterålen_To modeller for samarbeid med universitetet

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

RKK (Regionalt kompetansekontor i Vesterålen og Lødingen) vil sette i gang prosjektet «Skoleutvikling i Vesterålen 2018 -2023» med planlagt oppstart fra nyttår 2018. Prosjektet bygger videre på prosjektet Ungdomstrinn i Utvikling (UiU) - tilrettelegging av skolene som lærende organisasjoner. Prosjektet er del av nasjonal satsing på skoleutvikling og hovedfinansiering vil komme via Fylkesmannen i Nordland. RKK ønsker å lyse ut stilling som prosjektleder snarest.

Fakta i saken

I Stortingsmelding 21/2017, trekkes nye linjer for hvordan skoleutvikling skal skje på nasjonalt plan. Ansvar for å drive prosjektene flyttes fra departementet og ut i regionene. Fylkesmannen har fått i oppgave å være bevilgende og tilsynsførende myndighet i den nye ordningen. Fylkesmannen i Nordland har besluttet at RKK kontorene i Nordland skal stå for den praktiske gjennomføringen av prosjektene videre.

Skoleutviklingsprosjektet "Ungdomsskoler i utvikling" (UiU) har vært en stor og vellykket satsing i Vesterålen. UiU er et statlig prosjekt som har vært finansiert direkte fra departementet. Vesterålen har sammen med Ofoten og Lofoten hatt 13 ungdomsskoler med i satsingen og har delt på utviklingsveileder- stillingen. Prosjektet avsluttes ved årsskiftet 2017/18 og prosjektleder går over i annen stilling.

Oppvekstforum i Vesterålen har tatt initiativ til å videreføre skoleutviklingsarbeidet og har bedt

RKK om å være prosjektansvarlig og drifte prosjektet. Oppvekstforum ønsker på bakgrunn av de gode erfaringene med UiU at alle skoler i Vesterålen, uansett trinn, skal delta. Våren 2017 ble det opprettet en egen styringsgruppe for prosjekt «Skoleutvikling i Vesterålen 2018-2023» der alle oppvekstsjefene i Vesterålskommunene og Lødingen deltar. Leder for styringsgruppen er Erik Strand. Prosjektet vil omfatte 25 skoler og vil ha en egen utviklingsveileder / prosjektleder for Vesterålen. Prosjektlederen tilsettes på kontrakt for tidsperioden 2018 – 2023 som en tidsbegrenset arbeidsavtale. (AML §14-9.1a) Som et ledd i dette arbeidet har RKK på oppdrag fra oppvekstforum opprettet et eget skolelederforum i 2017. RKK har fått både økonomisk og faglig støtte fra Fylkesmannen til disse prosessene. I 2017 blir det avholdt to samlinger for skolelederne der «Skoleutvikling Vesterålen 2018 – 2023» er fokus for arbeidet. Kompetanseutvalget (KU) har fått en egen orientering om Stortingsmelding 21 og har behandlet planene for fortsatt skoleutvikling i Vesterålen på møtet 9 juni 2017.

Vurdering

Den endelige prosjektbeskrivelsen er under arbeid. Oppdatert utkast vil legges fram i møtet. Fylkesmannen vil dekke 70% av kostnadene i prosjektet. Det er fra Fylkesmannen også åpnet for at egenandelen på 30% kan være den summen kommunene i dag betaler for drift av RKK. Det er derfor ikke noe i dag som tilsier at driften av prosjektet vil fordre ekstra innbetalinger fra kommunene i løpet av prosjektperioden. RKK Vesterålen har i tillegg egne fondsmidler som kan anvendes til utviklingsformål. Økonomisk ramme for prosjektet vil være om lag 1,5 mill. kr pr. år. RKK vil i løpet av høsten 2017 tegne en egen avtale med NORD universitet om faglig bistand i «Skoleutvikling Vesterålen 2018 – 2023» slik det forutsettes fra Fylkesmannen. Denne avtalen vil gi det nødvendige grunnlag for å sette opp et mer detaljert budsjett.

Konklusjon

Fylkesmannen har gitt de regionale kompetansekantorene i oppdrag å følge opp gjennomføringen av nasjonale føringer om skoleutvikling. Med prosjektet «Skoleutvikling i Vesterålen 2018 – 2023» ivaretar RKK Vesterålen og Lødingen sitt oppdrag fra Fylkesmannen.

Samarbeidsforum for skolebasert kompetanseutvikling i Vesterålen

To modeller for samarbeid med universitetet

Modell 1: Lærende nettverk for skoleeiere og skoleledere

I denne modellen knyttes universitetet først og fremst til arbeid i samarbeidsforumet: styringsgruppa og skoleledernetverket. I tillegg kommer noe samarbeid med regional prosjektleder ansatt av RKK.

Prosjektleder (RKK) bistår kommunene og skolene med planlegging og oppfølging av skolebasert kompetanseutvikling.

Periode	Aktivitet
Høst 2017	
	Møte mellom RKK og universitetet for å avklare muligheter, roller og forventninger i videre samarbeid
	Skrive avtale mellom RKK og universitetet
	Styringsgruppa: Definere mer konkrete mål for samarbeid og satsingsområder. Her kan eventuelt universitetet bistå.
	Forarbeid til andre skoleledersamling
	Andre samling i skoleledernetverket: 11.-12. oktober, Børøya Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Utviklingsveileder (vikar) leder samlinga.
	Etterarbeid etter andre skoleledersamling
	Kommuner og skoler prioriterer og definerer sine satsingsområder. Universitetet bistår kommunene i prosessen.
Vår 2018	
	Styringsgruppa og prosjektleder legger planer for 2018-2022: 1) Samarbeidsforum og skoleledernetverket: En felles arena for samarbeid og skoleutvikling 2) Skolebasert kompetanseutvikling i regionen: Arbeid i kommuner og på skoler med vekt på regionale og lokale satsingsområder
	Styringsgruppa: prioritering av ressurser fra universitetet til kommuner og skoler som ledd i skolebasert kompetanseutvikling
	Forarbeid til tredje skoleledersamling
	Tredje samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter tredje skoleledersamling
Høst 2018	
	Møte med styringsgruppa
	Forarbeid til fjerde skoleledersamling
	Fjerde samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter fjerde skoleledersamling
Vår 2019	
	Møte med styringsgruppa

Periode	Aktivitet
	Forarbeid til femte skoleledersamling
	Femte samling i skoleledernetverket (mulig felles studietur til en annen region som arbeider med lærende nettverk og skolebasert kompetanseutvikling) Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter femte skoleledersamling
Høst 2019	
	Møte med styringsgruppa
	Forarbeid til sjette skoleledersamling
	Sjette samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter sjette skoleledersamling
	Midtveisevaluering: Hvor står vi? Hvor går vi?
Vår 2020	
	Møte med styringsgruppa
	Forarbeid til sjuende skoleledersamling
	Sjuende samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter sjuende skoleledersamling
Høst 2020	
	Møte med styringsgruppa
	Forarbeid til åttende skoleledersamling
	Åttende samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter åttende skoleledersamling
Vår 2021	
	Møte med styringsgruppa
	Forarbeid til niende skoleledersamling
	Niende samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter niende skoleledersamling
Høst 2021	
	Møte med styringsgruppa
	Forarbeid til tiende skoleledersamling
	Tiende samling i skoleledernetverket Tema: (fastsettes seinere) Universitetet bidrar med faglige innlegg og drøftinger. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter tiende skoleledersamling

Periode	Aktivitet
Vår 2022	
	Møte med styringsgruppa
	Evaluering av erfaringer og utbytte av skolebasert kompetanseutvikling ved alle skoler i regionen med støtte fra prosjektleder og universitetet
	Forarbeid til ellefte skoleledersamling
	Ellevte samling i skoleledernetverket Tema: Evaluering av utviklingsarbeidet 2017-2022 Universitetet bidrar i evalueringa. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter ellefte skoleledersamling
Høst 2022	
	Møte med styringsgruppa
	Planlegging av videre skolebasert kompetanseutvikling ved alle skoler i regionen med støtte fra prosjektleder og universitetet
	Forarbeid til tolvte skoleledersamling
	Tolvte samling i skoleledernetverket Tema: Videre utviklingsarbeid etter 2022 Universitetet bidrar i planlegginga. Prosjektleder leder samlinga. RKK administrerer.
	Etterarbeid etter tolvte skoleledersamling
	Skriving av prosjektrapport i samarbeid med prosjektleder og styringsgruppa

Modell 2: Lærende nettverk og skolebasert kompetanseutvikling

Denne modellen er inspirert av erfaringer fra Ungdomstrinn i utvikling (UIU). I tillegg til å arbeide med styringsgruppa og skoleledernetverket som beskrevet i modell 1, bistår universitetet kommunene og skolene mer direkte i den skolebaserte kompetanseutviklinga. Skolene organiseres i puljer på tre semester der samarbeidet med universitetet er særlig nært. Puljene følger etter hverandre uten overlapping. Dermed unngås hektiske perioder med avslutning og oppstart av puljer i samme semester slik som det var i UIU. Utviklingsarbeidet ved hver enkelt skole foregår uansett gjennom hele perioden 2017-2022.

I løpet av tre semester gjennomføres til sammen 3-5 besøk ved hver skole.

Pulje	Semester	Skoler	Kommuner
A	Vår 2018	8-10 skoler	To kommuner
	Høst 2018		
	Vår 2019		
B	Høst 2019	8-10 skoler	To kommuner
	Vår 2020		
	Høst 2020		
C	Vår 2021	8-10 skoler	To kommuner
	Høst 2021		
	Vår 2022		

Styringsgruppa fastsetter inndeling av skoler og kommuner i puljer.



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 14/100
Dok.nr: 17/224
Arkiv: FA - G99
Saksbehandler: Hans Arne Norbakk
Dato: 14.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
069/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Dialogmøte - kommunene/ Nordlandssykehuset HF - alternering av møteansvaret.

Innstilling

1. Arbeidsutvalget i Vesterålen regionråd støtter forslag fra overordnet samarbeidsorgan(OSO) om alternering av ansvar for møteinnholdet i dialogmøtet mellom Nordlandssykehuset HF og kommunene v/ regionrådene.
2. Arbeidsutvalget ønsker at dialogmøtets målgruppe skal være slik forutsatt i mandat for OSO - § 2 - dvs. kommunalt politisk nivå og styrenivå i helseforetaket.
3. Arbeidsutvalget i Vesterålen påtar seg ansvaret for møteinnholdet i dialogmøtet 2018 i samarbeid med OSO som teknisk arrangør.

Vedlegg:

Reginrådene - dialogmøter
Dialogmøtet 2014 - program
Program 2015
Invitasjon til dialogmøte 2016
Program 2017

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Overordnet samarbeidsorgan mellom Nordlandssykehuset HF og kommunene(OSO) gjorde i møte den 19.april 2017 slikt vedtak i sak 18/2017:

1. «Dialogmøtene er viktige for Nordlandssykehuset og kommunene
2. Det er registrert at det fra kommunesiden har vært noe misnøye med innhold og selve dialogen i møtene.
3. OSO ønsker å bidra til forbedring, og henvender seg derfor til regionrådene med forespørsel om alternering av møteansvaret. Eksempel:
2018 - Vesterålen
2019 - Nordlandssykehuset
2020 - Lofotrådet

2021 - Nordlandssykehuset

2022 - Salten regionråd

4. Regionrådene bes svare innen 1. august om slik alternering kan gjennomføres.»

Bakgrunn for saken

Ved oppstarten av Samhandlingsreformen i 2012 ble det i Nordlandssykehuset(NLSH) etablert tre RESO(regionalt samarbeidsorgan) mellom helseforetak og kommuner for regionene Salten, Lofoten og Vesterålen. Etter kort tids drift innså man at det var svært vanskelig å skulle forholde seg til tre samarbeidsorgan. RESO ble derfor erstattet med ett OSO(overordnet samarbeidsorgan) som hadde sitt første møte 24. september 2013. Denne endringen medførte også at politisk representasjon i RESO ble erstattet med administrativ representasjon i OSO. Fra Vesterålen deltar en rådmann og en sektorleder. OSO har 6 møter i året.

For å ivareta den politiske dialogen ble det vedtatt å avvikle et årlig dialogmøte. I mandatet til OSO fremgår det at OSO får i oppdrag å: *«Avvikle en årlig dialogkonferanse med deltakelse fra kommunalt politisk nivå og styrenivå i helseforetaket»*

Årets dialogmøte ble avholdt i Bodø den 8. mars. I dette møtet, og i etterkant, framkom det en del kritikk, også fra Vesterålen, på manglende dialog. (se vedlegg)

I OSO- møte 19. april fremmet lederen, kommunalsjef Nils Olav Hagen, forslag om alternering av arrangementsansvaret for det årlige dialogmøtet mellom kommunene og NLSH. I sitt innspill til OSO sier han:

«I henhold til OSOs vedtekter § 2 er en av OSOs oppgaver å avvikle et årlig Dialogmøte (DM) med kommunene.

Målgruppen for DM er kommunale toppledere, politikere, Nordlandssykehusets ledere og andre.

På møtet 8. mars 2017 deltok 19 av 21 kommuner, derav 6 ordførere/politikere. Fra Nordlandssykehuset deltok 20 ledere inkludert styreleder og medlemmer av styret.

I alt 49 deltakere noe en må si seg godt fornøyd med.

DM blir evaluert, og det har kommet fram noen kritiske merknader til innhold og måten dialogen har fungert på. Totalt sett vil jeg si at DM har blitt positivt evaluert.

Vedlagt kopi av oppslag i Vesterålen online hvor ordfører Tove Mette Bjørkmo, Sortland kommune gir sine merknader til årets DM.

Som møteleder de 3 siste årene har jeg forsøkt å balansere OSOs program med dialog mellom foredragene og også på slutten i «åpen post». Det har vist seg utfordrende da det ikke er enkelt å forutsi hva som engasjerer.

Jeg ønsker å ta merknadene vi får tilbakemeldt på alvor.

I og med at kommunene og Nordlandssykehuset skal være likeverdige parter, har jeg tenkt at hva om arrangementsansvaret for DM alternerer?»

Fakta i saken

Dialogmøtet er blitt avholdt tidlig på året fra 2014 og Nordlandssykehuset har stått som arrangør av møtene. Målgruppen for møtet er:

- ifølge Nordlandssykehusets hjemmeside: *«politisk og administrativ ledelse i kommunene i*

sykehusets opptaksområde»

- ifølge Nils Olav Hagens framlegg: «kommunale toppledere, politikere, Nordlandssykehusets ledere og andre.»
- ifølge OSOs mandat § 2: «Avvikle en årlig dialogkonferanse med deltakelse fra kommunalt politisk nivå og styrenivå i helseforetaket» (saksbehandlers understrekning).

På spørsmål til NLSH om hvorfor målgruppen er endret, svarer Samhandlingsavdelingen: «Årsaken til at det har "glidd ut" er for liten deltakelse fra politisk nivå, jfr deltakelsen i år!»

Årets dialogmøte er det fjerde siden oppstart og hadde 49 deltakere. Av disse var 20 deltakere ledere og styreleder/ -medlemmer fra helseforetaket. 29 deltakere kom fra 19 av 21 kommuner. Av disse 29 var 6 kommunepolitikere. De øvrige 23 var ledere og fagpersonell i kommunene. Slik har deltakelsen vært i alle fire møter siden 2014. Deltakelsen av kommunepolitikere har vært lavt og antall ledere og fagfolk fra kommunene har vært høy. Denne sammensetningen har trolig også bidratt til at innholdet i møtene er blitt mer faglig rettet med fokus på informasjon.

Vurdering

Samhandling mellom NLSH og kommunene foregår på administrativt og faglig nivå gjennom OSO som har 6 møter i året, og en årlig, todagers samhandlingskonferanse med deltakere både fra faglig, administrativt og politisk nivå i kommunene.

Hvis dialogmøtet ikke kan fungere med opprinnelig tiltenkt målgruppe og innhold, bør det stilles spørsmål med hensikten med å avholde dette møtet. Temaer, som oppdragsdokumentet, toppdokumentet og utskrivningspolitikk - er også tema på Samhandlingskonferansen og i OSO.

Dialogmøtet var tiltenkt å ha en funksjon som forum for strategiske og overbyggende diskusjoner mellom kommunalt politisk nivå og styrenivå i helseforetaket. En alternering av møteansvaret kan bidra til en revitalisering av møtet og gir regionrådene ansvar for å arrangere hvert annet møte. I praksis vil det da være AU i regionrådene som setter agendaen.

Helse og omsorgslederforum(HOF) behandlet saken i sitt møte 2. juni. HOF støtter saksframlegg og forslag til vedtak.

Konklusjon

OSO har i sitt mandat oppdraget med å arrangere et årlig dialogmøte. Forslag til alternering av ansvaret for møteinnhold støttes.



Lofotrådet
Salten regionråd
Vesterålen regionråd

Pr. elektronisk post

Deres ref.:

Vår ref.:
2017/1132/SPP

Dato:
24.04.2017

Dialogmøter kommunene - Nordlandssykehuset helseforetak

Overordnet samarbeidsorgan gjorde i sak 18/2017 den 19.4 d.å. slikt enstemmige vedtak:

1. Dialogmøtene er viktige for Nordlandssykehuset og kommunene.
2. Det er registrert at det fra kommunesiden har vært noe misnøye med innhold og selve dialogen i møtene.
3. OSO ønsker å bidra til forbedring, og henvender seg derfor til regionrådene med forespørsel om alternering av møteansvaret. Eksempel:
2018 – Vesterålen
2019 - Nordlandssykehuset
2020 – Lofotrådet
2021 – Nordlandssykehuset
2022 – Salten regionråd
4. Regionrådene bes svare innen 1. august om slik alternering kan gjennomføres.

Det var lederen i OSO, kommunalsjef Nils Olav Hagen, Vestvågøy kommune som hadde initiert saken.

Hans saksfremstilling var slik:

I henhold til OSOs vedtekter § 2 er en av OSOs oppgaver å avvikle et årlig Dialogmøte (DM) med kommunene.

Målgruppen for DM er kommunale toppledere, politikere, Nordlandssykehusets ledere og andre.

På møtet 8. mars 2017 deltok 19 av 21 kommuner, derav 6 ordførere/politikere. Fra Nordlandssykehuset deltok 20 ledere inkludert styreleder og medlemmer av styret.

I alt 49 deltakere noe en må si seg godt fornøyd med.

DM blir evaluert, og det har kommet fram noen kritiske merknader til innhold og måten dialogen har fungert på. Totalt sett vil jeg si at DM har blitt positivt evaluert.

Vedlagt kopi av oppslag i Vesterålen online hvor ordfører Tove Mette Bjørkmo, Sortland kommune gir sine merknader til årets DM.

Som møteleder de 3 siste årene har jeg forsøkt å balansere OSOs program med dialog mellom foredragene og også på slutten i «åpen post». Det har vist seg utfordrende da det ikke er enkelt å forutsi hva som engasjerer.

Jeg ønsker å ta merknadene vi får tilbakemeldt på alvor.

I og med at kommunene og Nordlandssykehuset skal være likeverdige parter, har jeg tenkt at hva om arrangementsansvaret for DM alternerer?

Det kan gjøres ved at regionrådene bringes aktivt inn i dette arbeidet på vegne av kommunene. Det kunne gjøres slik, eksempel:

2018 – Vesterålen

2019 - Nordlandssykehuset

2020 – Lofotrådet

2021 – Nordlandssykehuset

2022 – Salten regionråd

Vi/OSO/NLSH kan da også lære av hvordan kommunesiden arrangerer.

OSO kan fortsatt være en viktig aktør ved å spille inn saker til aktuell arrangør.

Jeg ønsker at OSO drøfter dette.

OSO kan ikke avgjøre en sak som dette, men OSO kan støtte et forslag som videresendes regionrådene for behandling.

Jeg vet at planleggingen av DM starter utpå høstparten. Av den grunn tror jeg det er lurt at OSO allerede nu gjør vedtak og gjør henvendelse til regionrådene.

På vegne av Overordnet samarbeidsorgan, ber jeg om at saken følges opp i regionrådet.

Nordlandssykehuset vil på dialogmøtene delta med sin toppledergruppe og representasjon fra styret. Nordlandssykehuset vil også bidra med innspill til agenda.

Jeg vedlegger program for 2014, 2015, 2016 og 2017.

Nordlandssykehuset håper på positiv behandling, og ber om tilbakemelding innen 1. august.

Med vennlig hilsen

*Steinar Pleyrn Pedersen
Avdelingsleder for samhandling*



21 kommuner v/ordfører/rådmenn
Styret NLSH
OSO NLSH
Brukerutvalget leder/nestleder

Deres ref.:

Vår ref.:
2014/507/SPP

Dato:
27.02.2014

Invitasjon til dialogmøte 2014

Som styrets leder viser jeg til tidligere informasjon om Dialogmøtet 2014.

Jeg har herved gleden av å invitere kommunene v. ordfører, rådmann og øvrige representanter, styrets medlemmer, Brukerutvalgets leder og nestleder og OSOs medlemmer til Dialogmøte 2014.

Møtedato: 19. mars

Møtested: Rica Diplomat hotell, Bodø

Tid: 11:00 – 16:00

Av hensyn til lunch/bevertning ber vi om påmelding til:

Steinar.pleym.pedersen@nordlandssykehuset.no

Program:

10:30 – 11:00 Ankomst – Kaffe

11:00 – 11:15 Velkommen til dialogmøtet 2014 v. styrets leder, Svein Blix.

11:15 – 12:15 Oppdragsdokumentet 2014 v. styrets leder Svein Blix og
adm.dir. Paul Martin Strand

12:15 – 13:00 Plenum

13:00 – 14:00 Lunch

14:00 – 14:45 Forbruksmønster av spesialisthelsetjenester i Helse Nord v. Medisinsk fagdirektør
Barthold Vonen, Nordlandssykehuset

14:45 – 15:00 Plenum

15:00 – 15:45 Erfaringer med samhandlingsreformen – kort innledning fra Nordlandssykehuset
– drøfting i plenum

15:45 – 16:00 Det årlige Dialogmøte – form og innhold

16:00 Avslutning – hjemreise.

Svein Blix
Styreleder

Paul Martin Strand
adm.dir

Dialogmøte med kommunene

23. mars 2015

Program

Møteleder: Nils Olav Hagen, kommunalsjef Vestvågøy kommune

Sted: Scandic Bodø

Tid: 10:30 – 16:00

10:00 – 10:30 Ankomst – kaffe

10:30 – 10:35 Velkommen til Dialogmøtet 2015

v. Adm.dir Paul Martin Strand, Nordlandssykehuset

Innspill fra Overordnet samarbeidsorgan(OSO)

10:35 – 11:10 Kommunene presenterer egne utfordringer i forhold til Nordlandssykehusets Oppdragsdokument.

- Sture Jacobsen, Mona Karlsen, Ole Reidar Sollund og Elisabeth Marie Larsen (tida fordeles)

11:05 – 11:15 Evt. oppklaringsrunde

11:15 – 11:50 Oppdragsdokumentets utfordringer for Nordlandssykehuset med særlig fokus på samhandlingsarbeidet med kommunene

- V. adm. dir Paul Martin Strand

11:50 – 12:00 Evt. oppklaringsrunde

12:00 – 13:00 Lunch

13:00 – 14:00 Plenum og drøfting etter innleggene før lunch

Rus- og psykiatrifeltet

14:00 – 14:45

Brukermedvirkning er en særdeles viktig forutsetning for utvikling av gode helsetjenester, men hvordan er denne medvirkningen i helseforetaket og kommunene.

Utfordringer innen rus- og psykiatrifeltet er mange og krevende. Hvordan håndterer Bodø kommune dette? Jobbsjansen som eksempel på spennende samhandlingsprosjekt mellom kommunen og helseforetaket.

Det er bekymring i kommunene i Vesterålen og Lofoten for det framtidige psykiatritilbudet i kommunene. Hva begrunnes det i ?

Nestleder i Brukerutvalget v NLSH, Carl Eliassen (ca 10 min)

Kommunaldirektør Ingunn Lie Mosti, Bodø kommune (ca 10 min)

Kommunalsjef Elise Gustavsén, Øksnes kommune (ca 10 min)

Kommunalsjef Nils Olav Hagen, Vestvågøy kommune (ca 10 min)

14:45 – 15:15 Dialog – innledning v. klinikkssjef Trude Grønland

Andre innspill

15:15 – 15:25 Utskrivningspraksis – er pasientene ferdigbehandlet og har kommunene nok kapasitet og kompetanse, v. repr. for Vestvågøy kommune.

15:25 – 15:35 Dialog

15:35 – 15:45 Rekruttering av turnusleger, kan vi forbedre et allerede godt tiltak, v. kommuneoverlege i Saltdal, Kjell Gunnar Skodvin

15:45 – 15:55 Dialog

15:55 – 16:00 Avslutning og takk for denne gang.

Styret i Nordlandssykehuset inviterer til

Dialogmøte 2016

14 Mars 12.00 - 18.00
Scandic Bodø hotell

Program

Møteleder. Nils Olav Hagen, leder av OSO

11:30 – 12:00	Ankomst – og noe å spise
12:00 – 12:45	Oppdragsdokumentet 2016 Styreleder Nordlandssykehuset HF Svein Ove Blix vil gå gjennom oppdraget Nordlandssykehuset HF er gitt av sin eier, og med særlig fokus på samarbeidsaksen mot kommunene
12:45 – 13:15	Plenum – dialog
13:15 – 14:00	Nasjonal Helse- og sykehusplan Medisinsk direktør Beate Sørslett vil orientere om planen, om det forestående arbeidet i Nordlandssykehuset – herunder hvordan kommunene kan bidra.
14:00 – 14:30	Pause
14:30 – 15:15	Plenum – dialog
15:15 – 16:15	Har Nordlandssykehuset HF et omdømmeproblem ? Helse- og omsorgssjef Sture Jacobsen og repr. fra Nordlandssykehusets ledelse / styret vil innlede.
16:15 – 17:15	
17:15 – 17:30	Plenum – dialog. Debattleder Kristian Fanghol, direktør Helse Nord.
	Avslutning



Svein Ove Blix



Sture Jacobsen



Beate Sørslett



NORDLANDSSYKEHUSET
NORDLÁNDÁ SKIPPIJVÍESSO



Styret i Nordlandssykehuset inviterer til

Dialogmøte 2017

8. Mars 10.30 - 15.30

Scandic Bodø

Møteleder; Nils Olav Hagen, leder Overordnet samarbeidsorgan

Program

- | | |
|---------------|--|
| 10.30 - 11.00 | Åpning v. Styreleder Hulda Gunlaugsdottir |
| 11.00 - 12.15 | Fylkesmannen - mål og oppgaver for helse- og omsorgsavdelingen i 2017 - inkludert lovendringer med ikrafttredelse 2017. v. Yngve Osbak |
| | Representant fra Nordlandssykehuset, politiet og brukersiden bidrar |
| 12.15 - 12.45 | Pause |
| 12.45 - 13.15 | Kommunal akutt døgnhjelp - også for psykisk helse- og rus. Status - v. Kommuneoverlege Jan Håkon Juul, Vågan |
| 13.15 - 14.00 | Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenesten i Nordland - v. Kommunalsjef Lars P. Ludvigsen, Vestvågøy kommune |
| 14.00 - 14.15 | Pause |
| 14.15 - 15.00 | Samhandlingsbarometeret hensikt og mål - og erfaringer til nå - v. Bjørn Engum, Helse Nord, |
| 15.00 - 15.30 | Åpen post |



Hulda
Gunlaugsdottir



Yngve Osbak



Jan Håkon Juul



Lars P. Ludvigsen



Bjørn Engum

Klikk HER for
påmelding



Påmelding skjer fortrinnsvis via vedlagt link,
men kan også sendes:

lana.arntzen@nordlandssykehuset.no

Kontaktperson for dialogmøtet:
Steinar Pleym Pedersen (91 59 75 50)
steinar.pleym.pedersen@nordlandssykehuset.no



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 14/64
Dok.nr: 17/404
Arkiv: FA - G09
Saksbehandler: Randi Lervik
Dato: 11.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
070/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Valg av representanter til Overordnet samarbeidsorgan (OSO)

Innstilling

1. Arbeidsutvalget for Vesterålen regionråd oppnevner følgende til å representere Vesterålen i Overordnet samarbeidsorgan for kommunene og Nordlandssykehuset (OSO):

Faste medlemmer:

- Marion Celius
- Elise Gustavsen

1.vara:

- Jørn Vollan (for Marion Celius)
- Ola Morten Teigen (for Elise Gustavsen)

2. vara:

- Jim Gundersen
- Kirsten Lehne Pedersen

2. Alle medlemmer oppnevnes for 4 år (2017 – 2020)

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Overordnet samarbeidsorgan for kommunene og Nordlandssykehuset (OSO) følger Stortingets valgperiode, som innebærer at det skal foretas nytt valg i høst. Vesterålen regionråd er bedt om å velge 2 representanter med personlige varamedlemmer til å representere Vesterålen i OSO i kommende 4-årsperiode.

Fakta i saken

OSO ble opprettet i 2013 for å ivareta dialog og samarbeid med kommunene og Nordlandssykehuset.

Arbeidsutvalget i Vesterålen Regionråd gav i sak 52/13 sin tilslutning til at regionen skal representeres i OSO av en rådmann og en helse- og omsorgssjef.

Helse- og omsorgslederforum (HOF) har i møte 2.6.2017 gjort følgende innstilling:

Fast medlem: Marion Celius, Hadsel

1.vara: Jørn Vollan, Andøy

2.vara: Jim Gundersen

Rådmannsutvalget har gjort følgende innstilling:

Fast medlem: Elise Gustavsen, Øksnes

1.vara: Ola Morten Teigen, Hadsel

2.vara: Kirsten Lehne Pedersen

Vurdering

Ordningen med at Vesterålen er representert i OSO med en rådmann og en helse- og omsorgsleder bidrar til å sikre god faglig og administrativ forankring i regionen. Det har også vist seg hensiktsmessig å oppnevne 2 varamedlemmer for hvert medlem, for å sikre at Vesterålen er godt representert. Det anbefales at begge ordningene fortsetter.

Konklusjon

Arbeidsutvalget i Vesterålen regionråd velger 2 representanter, med 2 personlige varamedlemmer hver til å representere Vesterålen i OSO. En representant med vara velges fra rådmannsutvalget, og en representant med vara velges fra helse- og omsorgslederforum.



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 14/210
Dok.nr: 17/403
Arkiv: FA - K70
Saksbehandler: Randi Lervik
Dato: 10.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
071/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Oppnevning av representant til Vannregionutvalget (VRU)

Innstilling

Arbeidsutvalget utnevner Tor Andersen, Bø kommune, som Vesterålen regionråds representant til Vannregionutvalget.

Vedlegg:

Oppdatering av representanter fra regionrådene i Vannregionutvalget

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Nordland fylkeskommune inviterer Vesterålen regionråd til å utnevne en representant til å sitte i Vannregionutvalget (VRU).

Fakta i saken

Det europeiske vanndirektivet legger rammer for hva som er god vannforvaltning og setter konkrete mål om miljøforbedringer. Norge har sluttet seg til vanndirektivet gjennom EØS-avtalen. For å sikre gjennomføringen av vanndirektivet i Norge har myndighetene utarbeidet den norske vannforskriften. Fra og med 01.01.2010 ble Nordland fylkeskommune utnevnt til vannregionmyndighet med ansvar for å koordinere arbeidet med oppfølging av vannforskriften.

VRU er utpekt som den viktigste arenaen for å få til samarbeid om gjennomføring av den regionale vannforvaltningsplanen for vannregion Nordland og Jan Mayen. Vannforskriften stiller krav om at kommunene er representert i VRU. For å få et håndterbart utvalg, inviterer Nordland fylkeskommune regionrådene til å peke ut sin representant.

Vurdering

Det anbefales at rådmannsutvalget foreslår Vesterålen regionråds representant til Vannregionutvalget.

Rådmannsutvalget anbefaler at Tor Andersen, Bø kommune utnevnes til å representere Vesterålen i utvalget.

Konklusjon

Vesterålen regionråd utnevner Tor Andersen, Bø kommune til Vesterålen regionråd sin

representant i Vannregionutvalget.

Vesterålen regionråd
Postboks 243

8401 SORTLAND

Oppdatering av representanter fra regionrådene i Vannregionutvalget

Viser til vedlagt brev datert 30. juni 2010 med invitasjon til regionrådene å utnevne representanter til vannregionutvalget.

Den regionale vannforvaltningsplanen for vannregion Nordland og Jan Mayen ble godkjent av Klima- og miljødepartementet 1. juli 2016. Vi er nå inne i en periode der tiltak for å nå vannmiljømålene skal besluttet og gjennomføres. Det er den enkelte sektormyndighet som, innenfor sine ansvarsområder, er ansvarlig for å vurdere og beslutte gjennomføring av tiltak.

Vannforskriften etablerer vannregionutvalget (VRU) som den viktigste arenaen for å få til et samarbeide om å utarbeide og gjennomføre planen. Viser i den forbindelse til at regionrådene representerer kommunene inn i dette utvalget.

Vi ønsker nå å oppdatere vår oversikt over deltagere i VRU, og ber derfor regionrådene melde inn navn, epost og telefonnummer på sin representant innen **15. juni 2017**.

Med vennlig hilsen

Katrine Erikstad
seksjonsleder for Plan og miljø

Lars Ekker
rådgiver

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke underskrift.

Hovedmottakere:

Helgeland regionråd	Postboks 405	8801	SANDNESSJØEN
Indre Helgeland regionråd	Postboks 564	8601	MO I RANA
Lofotrådet	Postboks 406	8376	LEKNES
Ofoten regionråd - Narvik kommune		8512	NARVIK

Adresse	Postmottak	Tlf.: 75 65 00 00
	Fylkeshuset	E-post: post@nfk.no
	8048 Bodø	

Besøksadresse Moloveien 16

Kultur, miljø og folkehelse
Plan og miljø
Lars Ekker
Tlf: 476 72334

Hovedmottakere:

Salten regionråd	Postboks 915	8001	BODØ
Sør-Helgeland regionråd	Postboks 473	8901	BRØNNØYSUND
Vesterålen regionråd	Postboks 243	8401	SORTLAND

Vedlegg:

Invitasjon til regionrådene til å utnevne representanter til
vannregionutvalget

DokID

132754

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
072/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Innføring av prosedyrer for varsling og håndtering av konflikter

Innstilling

1. Arbeidsutvalget vedtar forslag til retningslinjer for håndtering av konflikter mellom arbeidstakere i Vesterålen regionråd.
2. Arbeidsutvalget vedtar forslag til retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.
3. Leder av Arbeidsutvalget og verneombud i organisasjonen er varslingsmottak.

Vedlegg:

Retningslinjer for håndtering av konflikter - i Vesterålen regionråd
RETNINGSLINJER FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD PÅ
ARBEIDSPLASSEN - tilpasset regionrådet

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Arbeidsutvalget i Vesterålen regionråd vil innføre retningslinjer for håndtering av konflikter og varsel i Vesterålen regionråd, i tråd med anbefalinger fra arbeidsmiljøkartleggingen som er gjennomført i organisasjonen.

Fakta i saken

Det er utarbeidet to sett retningslinjer i saken (vedlagt):

1. Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.
2. Retningslinjer for håndtering av konflikter mellom arbeidstakere i Vesterålen regionråd.

Vurdering

Verneombudet har lest gjennom utkast til retningslinjer og er tilfreds med forslaget. Ansatte er informert i personalmøte 16. august om at sak om innføring av rutiner for varsling og konflikthåndtering vil bli behandlet i Arbeidsutvalgets møte 25. august.

Konklusjon

Arbeidsutvalget vedtar og innfører retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og retningslinjer for håndtering av konflikter mellom arbeidstakere i Vesterålen

regionråd.

Retningslinjer for håndtering av konflikter mellom arbeidstakere i Vesterålen regionråd

Formål og omfang:

Retningslinjene viser saksgang i konfliktsaker i Vesterålen regionråd og alle underinstanser (kultursamarbeidet, RKK, Vesterålen reiseliv), samt ansvar, oppgaver og koordinering mellom ulike instanser som kan bli involvert i konflikter. Retningslinjene gjelder for konflikter mellom arbeidstakere i regionrådet. Retningslinjene er generelle og veiledende. Retningslinjene erstatter ikke behovet for skjønnsmessige vurderinger av den aktuelle situasjon i konkrete saker.

Definisjoner:

Konflikt mellom arbeidstakere i regionrådet:

Når en eller flere arbeidstakere – over tid - føler seg frustrert, blokkert, eller irritert av en eller flere andre arbeidstakere i forhold til et eller annet mål, det vil si i forhold til en sak og/eller en interesse.

Et grunnprinsipp er at konflikter i regionrådet i størst mulig grad skal håndteres i en tidlig fase og på lavest mulig nivå. Arbeidstakere som opplever konflikter, skal ta problemene opp med den eller de det gjelder, og forsøke å finne løsninger som er akseptable for begge/alle parter. Når det ikke er mulig å finne løsninger på dette plan, og en eller flere av partene mener det er grunn til å forfølge saken videre, skal nærmeste overordnede med arbeidsgiveransvar involveres. Det er også mulig å søke råd og bistand fra kommunens støtteapparat i konfliktsaker.

Mobbing/trakassering: *Når en eller flere personer systematisk over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer i en situasjon der den som rammes har problemer med å forsvare seg mot disse handlingene.*

Mobbing/trakassering skal ikke aksepteres i Vesterålen regionråd.

Den som føler seg mobbet/trakkassert bør gjøre den andre part (mobberen) oppmerksom på forholdet.

Part: En eller flere personer som er involvert i konflikt med en eller flere andre. Når det er flere personer kan de utgjøre en fast sammensatt gruppe på horisontalt eller vertikalt nivå, eller en tilfeldig gruppering i den spesielle situasjonen.

Leder: En person som er formelt tilsatt som leder og som har arbeidsgiveransvar.

RETNINGSLINJER FOR ARBEIDSTAKERE

1. Når det oppstår konflikter mellom personer som er arbeidstakere i regionrådet skal de som opplever konflikten ta problemene opp med den eller de det gjelder, og forsøke å finne løsninger som er akseptable for begge/alle parter. Arbeidstakere som ikke er direkte involvert i konflikten har også et ansvar i denne sammenheng.
2. Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (jfr. Arbeidsmiljølovens § 2-3 (2) d)
3. Andre personer eller organer skal involveres når det ikke er mulig å finne løsninger på dette plan, og det etter en eller flere av partenes syn er grunn til å forfølge saken.
4. Arbeidstaker tar forholdet opp med sin nærmeste leder med tanke på å finne en løsning.
5. Arbeidstaker skal delta i lederinitierte tiltak, og bidra til sakens opplysning og klargjøring av fakta (jfr. Arbeidsmiljølovens § 2-3 første ledd).
6. Arbeidstaker har innsynsrett i sakens dokumenter. Leder har ansvar for å sørge for at det skrives referat fra møter der konflikten behandles. Arbeidstaker har rett og plikt til å gjøre seg kjent med referater og komme med innsigelser hvis nødvendig. (jfr. Forvaltningslovens § 11 og § 18).
7. Dersom nærmeste leder er part i saken eller unnlater å gjøre noe i saken, kan man fremme saken på neste beslutningsnivå etter å ha informert sin leder om dette.

Generelt: Den enkelte arbeidstaker er ansvarlig for egen atferd. Arbeidstakere i Vesterålen regionråd har plikt til å bidra aktivt i arbeid med å skape et arbeidsmiljø hvor konflikter håndteres på en åpen, ærlig og konstruktiv måte, og bidra til å forebygge destruktive former for konflikter (Arbeidsmiljølovens § 2-3). Alle arbeidstakere skal behandle andre ut fra vedtatte normer og verdier. I dette ligger blant annet at arbeidstakere skal motarbeide baksnakkelse og ryktespredning i arbeidsmiljøet.

Alle arbeidstakere har rett til å bli behandlet med respekt og verdighet, og har rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Maktmisbruk, mobbing eller annen utilbørlig atferd skal ikke tolereres. Arbeidstakere har rett til å klage på ledere og medarbeidere dersom de opplever mobbing eller andre former for uakseptabel atferd.

RETNINGSLINJER FOR LEDERE

1. En leder med arbeidsgiveransvar har plikt til å handle når vedkommende får kjennskap til konflikter som involverer arbeidstakere i sin enhet (jfr. Arbeidsmiljølovens § 2-1).
2. Lederen skal gjøre seg kjent med sakens innhold ved å samtale med partene, enten ved individuelle samtaler eller felles møte. Dette bør skje så raskt som mulig. I en del saker er det behov for flere samtaler med enkelte av partene og/eller fellesmøter for å drøfte problemene og mulige tiltak. Leder kan imidlertid også få kjennskap til en konflikt uten at partene ønsker at lederen aktivt involverer seg i saken. Dette bør respekteres hvis det er saklige grunner til det. Lederen skal i så fall holde seg orientert om sakens utvikling både med hensyn til den aktuelle sak, og for å sikre at det øvrige arbeidsmiljøet ikke belastes.
3. Prosessen skal dokumenteres skriftlig. Det er leders ansvar at det skrives referat fra møter der konflikten behandles. Referatet skal så langt det er mulig signeres av alle møtedeltakerne.
4. Leder kan be en nøytral tredjepart om å ha samtaler med partene for å fremme dialog og løsninger. Tredjepart må være en person som begge/alle partene aksepterer og oppfatter som nøytral. Tredjepart kan være arbeidstaker i Vesterålen regionråd eller være en ekstern konsulent. Partene har rett til å ta med seg en tillitsvalgt eller andre i møter, og skal informeres om det.
5. Verneombudet skal orienteres om saken.
6. Leder følger opp tiltak. Overordnede orienteres dersom konflikten fortsetter. Leder kan be om råd og veiledning eller om at saken skal behandles på høyere nivå. Dette er aktuelt dersom det vurderes som nødvendig å fatte beslutninger som ligger utenfor lederens myndighetsområde eller håndtering av saken ikke har hatt ønsket effekt. Lederen har likevel ansvar i saken og skal være med i det videre arbeid.
7. Dersom lederen selv er part i saken, skal overordnede orienteres direkte og håndtere konflikten.
8. Leder har anledning til å beordre involverte til å rette seg etter avtalte tiltak og til å endre eventuell utilbørlig atferd.

Virkemidler

1. Arbeidstakere, som viser det leder vurderer som utilbørlig/uakseptabel atferd, skal gjøres oppmerksom på dette. Det skal gjøres klart at atferden ikke aksepteres, og at arbeidstakeren må endre sin atferd. Det skal skrives referat fra slik tilbakemelding.
2. Dersom atferden ikke endres, skal leder utforme en skriftlig advarsel til vedkommende.
3. Ved senere gjentakelser kan tiltak som for eksempel omplassering, permisjon/suspensjon, oppsigelse/avskjed evt. politianmeldelse dersom det foreligger mistanke om kriminell handling.

Generelt: Ledere i Vesterålen regionråd som har arbeidsgiveransvar har et ansvar for å håndtere konflikter på en mest mulig konstruktiv måte og forebygge destruktive former for konflikter. Det er også deres ansvar å gjøre noe med konfliktskapende forhold i arbeidsmiljøet.

Støtte:

I Vesterålen regionråd er mulige støttefunksjoner i konfliktsaker blant annet *de tillitsvalgte, vernetjenesten og arbeidsutvalget*.

Ansvar for at konflikter blir håndtert på en konstruktiv måte ligger i linjen, men de ulike støttefunksjoner kan bistå parter og ledelse med hjelp i denne prosessen. Det som er felles for disse funksjonene, er at de kan yte ulike former for bistand i forskjellige saker. Det er derfor viktig at deres rolle i en konkret sak raskt klargjøres for alle involverte.

Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser og kan ha en aktiv rolle i konfliktsaker. De kan bidra til at konflikter håndteres i en tidlig fase. Tillitsvalgtes oppgave er å assistere parten(e) og sørge for at konflikten håndteres slik at man finner løsninger som best mulig ivaretar det felles arbeidsmiljøet og de involverte partene. Tillitsvalgte kan bidra med samtaler og råd til medlemmer som enkeltpersoner og bistå medlemmer i møter med ledelsen eller andre parter i saken. De kan også i noen tilfeller fungere som megler i konfliktsaker, fortrinnsvis når det er konflikt mellom egne medlemmer. Det forutsetter at partene oppfatter tillitsvalgt som nøytral.

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet vil først og fremst ha en sentral rolle i konfliktforebyggende arbeid, men bør også være orientert om konfliktsaker. Dersom arbeidstakere henvender seg til verneombudet i konfliktsaker, skal vedkommende sørge for at saken blir håndtert av rådmann og/eller arbeidsmiljøutvalg. Verneombudet kan ha en aktiv rolle i dette arbeidet, men vil vanligvis først og fremst ha en tilsynsfunksjon.

Arbeidsutvalget har det overordnede ansvaret for regionrådets arbeidsmiljø og skal orienteres om konflikter som ikke oppnås løst gjennom ordinære kanaler. Arbeidsutvalget kan ta nødvendige beslutninger for å oppnå en løsning slike konflikter.

NB:

Arbeidsutvalget bør også ha en avtale med en av kommunene om personalfaglig bistand/kompetanse innen konflikthåndtering, varsling m.m.

Dette for den aktuelle leder som håndterer konkrete saker kan få nødvendig råd/veiledning til å følge opp saken best mulig innenfor gjeldende lov- og avtaleverk.

RETNINGSLINJER FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN.

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Varsling

Et hovedformål med varslingsbestemmelsene er å signalisere at varsling både er lovlig og ønsket. Varslingen kan skje ved utsagn, via e-post, dokumentasjon av kritikkverdige forhold eller på en hvilken som helst måte som er egnet til å få fram et kritikkverdig forhold i kommunen.

Dette gjelder også dersom varslingen kan komme i konflikt med, eller skade, arbeidsgivers interesser. Det skal mye til for at yringsfriheten må vike. Men arbeidstaker må ha **saklig** grunn for sin kritikk. Kritikken skal ikke bero på sladder eller ubegrunnede påstander.

Kritikkverdige forhold

Kritikkverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. F.eks:

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering
- Svikt i sikkerhetsrutiner – som ikke blir fulgt opp etter avviksmelding
- Arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav

Faglig eller politisk uenighet vil ikke anses å falle innenfor det varslerbestemmelsene i arbeidsmiljøloven tar sikte på å verne.

Vern mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2-4, er forbudt, jf. arbeidsmiljøloven § 2-5. Det vil si at gjengjeldelse er forbudt dersom varslingen er forsvarlig. Forbud mot gjengjeldelse er viktig for å sikre trygge rammer for varsleren. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse, som for eksempel trakassering, ubegrunnet omplassering, dårligere lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse og avskjed.

Dersom det viser seg at det ikke forelå kritikkverdige forhold, er varsleren vernet mot gjengjeldelse såfremt vedkommende har vært i god tro. En arbeidstaker som tar opp kritikkverdige forhold, må tåle å møte motargumenter hvis kollegaer og ledelse er uenige i kritikken.

Varslingskanaler

De ordinære kanaler vil være:

- Ledelsen i linjen
- Tillitsvalgte
- Verneombud

Dersom en arbeidstaker kjenner forhold som bør undersøkes nærmere eller som nødvendiggjør tiltak, bør det som hovedregel tas opp på egen arbeidsplass. Om nødvendig bør det varsles til nærmeste leder. Dersom varslingen gjelder egen leder eller leder ikke gjør noe med forholdene, kan det varsles forbi leder, eventuelt til leder ev regionrådet. Dersom varsleren vurderer varsling i linjen som utilstrekkelig, eller varsler ikke ønsker å ta opp forholdene på egen arbeidsplass, kan det varsles til tillitsvalgte eller verneombud.

Særskilt kanal – varslingsmottak

Uavhengig varslingsmottak for saker der man ikke anser de vanlige kanaler som hensiktsmessig. Sammensetning:

- Representant fra regionrådets arbeidsutvalg
- Verneombud

Prinsipper for regionrådets varslingsordning:

- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- Kritikkverdige forhold må endres eller stoppes
- Åpenhet og ærlighet er viktig
- Regionrådet trenger arbeidstakere som sier fra
- Alle saker bør oftest tas opp med nærmeste leder
- Den som varsler skal ivaretas på en god måte
- Den/de det varsles om har krav på rettssikkerhet

INTERN VARSLING I VESTERÅLEN REGIONRÅD – KONKRET RUTINE:

1. Det er ønskelig at alle medarbeidere varsler om kritikkverdige forhold.
2. Varslingen skal være forsvarlig, og det skal ikke gjengjeldes som følge av varslingen.
3. Varsling via vedlagte skjemaet er forsvarlig.
4. Varsling i samsvar med varslingsplikt, eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er også alltid forsvarlig.
5. Dette varselet bør leveres nærmeste overordnet leder eller tillitsvalgt/verneombud.
6. Du kan også levere varselet til regionrådets varslingsmottak. Varselet legges i konvolutt som merkes "Varslingsmottak" og sendes verneombud.
7. Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsler og gi tilbakemelding til varsleren om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt.
8. Du vil (dersom varselet underskrives med navn) få tilbakemelding innen 14 dager om hva som skjer med saken du har varslet om.
9. Unntak fra offentlighet: Det foretas en konkret vurdering i hvert enkelt varslingsstilfelle vedr. unntak fra offentlighet – sett i forhold til reglene i Offentlighetsloven. I utgangspunktet er opplysninger vedr. noens personlige forhold eller forhold av konkurransemessig betydning, unntatt fra offentlighet.

INTERN VARSLING – SKJEMA

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

Jeg mener følgende bør gjøres (dersom varsler ønsker å komme med forslag):

Varslet av: _____ Dato: _____

☐ Jeg ønsker å være anonym.

INTERN OPPFØLGING AV VARSEL

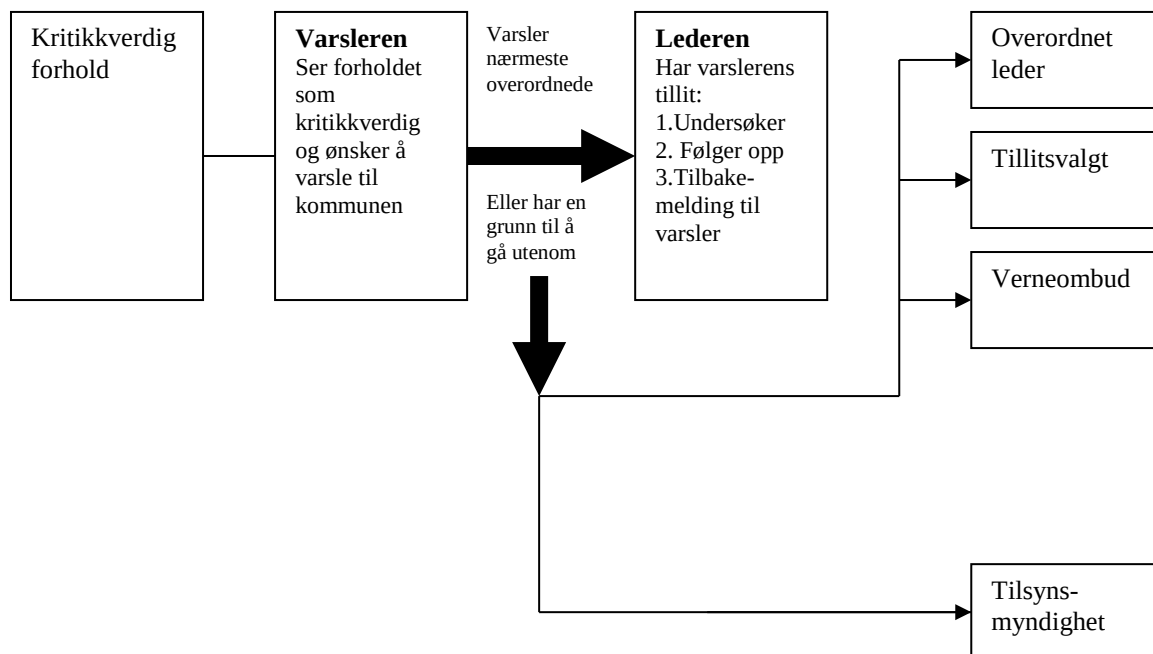
Trinn	Oppfølging av forholdet	Dato
1	Varsel mottatt av:	
2	Undersøkelser gjennomført • • •	
3	Konklusjon	
4	Tilbakemelding er gitt varsler Varsler er anonym (stryk det som ikke passer)	
5	Nødvendig informasjon er gitt til den eller de det er varslet om	
6	Tiltak	
7	Videre oppfølging er planlagt	
8	Videre oppfølging er gjennomført	

Merknad:

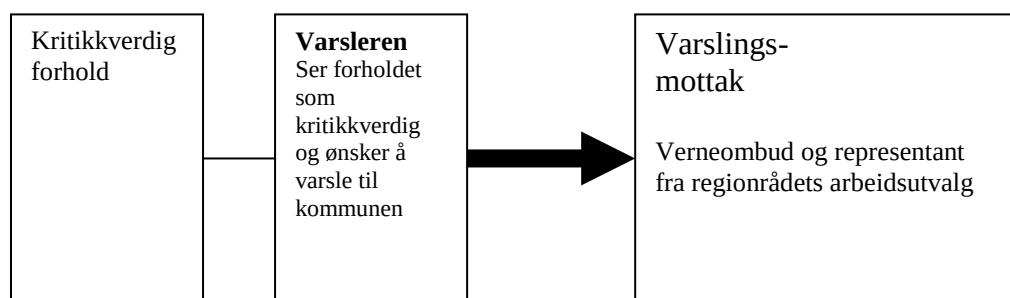
Arbeidsgiver skal undersøke fakta i saken tilstrekkelig til å kunne fastslå om den påklagede belastningen/saken er uheldig (og dermed stiller krav til gjenopprettende tiltak), eller om den er påregnelig og av den grunn ikke krever aktivitet fra arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver vurderer den påklagede belastning/sak som påregnelig, anses saken som avsluttet når klager/varsler har fått informasjon om arbeidsgivers konklusjon.

Figurene nedenfor illustrerer de to kanalene som brukes vedr. intern varsling-

1. INTERN VARSLING – ordinære kanaler



2. INTERN VARSLING – særskilt kanal





VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 17/24
Dok.nr: 17/452
Arkiv: FE - 400, FE - 443
Saksbehandler: Randi Lervik
Dato: 18.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
073/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Videre konstituering av sekretariatsleder

Innstilling

Legges fram i møtet.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Det skal drøftes videre drift av Vesterålen regionråd og konstituering av sekretariatsleder.

Møtet foreslås lukket etter Kommune-lovens § 31.3.

Konklusjon

Legges fram i møtet.



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 17/24
Dok.nr: 17/451
Arkiv: FE - 400, FE - 443
Saksbehandler: Randi Lervik
Dato: 18.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
074/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Videre oppfølging av arbeidsmiljøkartlegging

Innstilling

Legges fram i møtet.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Det skal drøftes videre oppfølging av foreslåtte tiltak i arbeidsmiljøkartlegging.

Møtet foreslås lukket i etter kommunelovens §31.3

Konklusjon

Legges fram i møtet.



VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 17/39
Dok.nr: 17/446
Arkiv: FE - 033
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen
Dato: 17.08.2017

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
075/17	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	25.08.2017

Referatsaker

INNSTILLING

Refererte skriv og meldinger tas til orientering slik de foreligger.

32T

Saksnummer	Tittel
1	Ambulansetjenesten i Vesterålen
2	Tilskudd til «Tilbud til voksne med langvarige og sammensatte behov for tjenester og barn og unge med sammensatte hjelpebehov»
3	17/36252 Høringsbrev - Regional plan for landbruk
4	Oppsummering Politisk Referansegruppe Hålogalandsvegen 8.5.17
5	17/42348 Tilsagn om tilskudd inntil kr 100 000,- til kompetansekartlegging i Vesterålen
6	Avslag på søknad om tilskudd til spredning av velferdsteknologi til spredning innen trygghet og mestringsoppdraget over kap 0761 post 68, statsbudsjettet for 2017
7	Invitasjon til årsmøte i Nordland fylkes fiskarlag - 21.- 22.9.2017
8	Statlig reguleringsplan for E10/rv83/rv85 Hålogalandsvegen vedtatt av KMD
9	VS: 16/78-14 Velferdsteknologi
10	17/7803 Svar: Oppnevning av representant i arbeidsgruppe kystsoneplan
11	17/7272-13 Invitasjon til verksted om framtidas landbruk i Nordland
12	Lofoten reiselivfagskole