



# VESTERÅLEN REGIONRÅD

## Innkalling

**Utvalg:** Vesterålen regionråds arbeidsutvalg  
**Møtested:** Blåboksen, Kulturfabrikken, Sortland  
**Dato:** 12.06.2020  
**Tidspunkt:** Kl 10:00 – 14:00

Forfall meldes på tlf. 76 11 15 00 til konsulent Siv Merete Reinholtsen eller sekretariatsleder Bianca Maria Johansen.

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

### Til medlemmer

Knut A Nordmo  
Sture Pedersen  
Kurt Jenssen  
Hugo Jacobsen  
Karl-Erling Nordlund  
John Danielsen

### 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  
Per Gunnar Johnsen  
Randi Gregersen  
Elise Gustavsen

### Rolle

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

### Kopi til varamedlemmer

Lill Pettersen  
Jenny Fagereng  
Lena Arntzen  
Mia Heimly  
Tove Mette Bjørkmo  
Ken Ivan Reinholdtsen

### Rolle

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

## SAKLISTE

Saksnummer	Innhold	
061/20	Godkjenning av innkalling	
062/20	Godkjenning av saksliste	
063/20	Orienteringssaker	
064/20	Uttalelse vedrørende tilbudet ved Lofoten Vesterålen DPS	
065/20	Veipakke Vesterålen	
066/20	Samarbeidsavtale Vesterålen interkommunale politiske råd	
068/20	RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden	
067/20	Organisasjonsform RKK	
069/20	Forslag til møtedatoer 2. halvår 2020	
070/20	Referatsaker	

Sortland, 5. juni 2020

Bianca Maria Johansen (sign.)  
sekretariatsleder



# VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 20/45  
Dok.nr: 20/354  
Arkiv: FE-033  
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen  
Dato: 05.06.2020

---

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
061/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## Godkjenning av innkalling

### INNSTILLING

Innkalling til Arbeidsutvalgets møte den 12. juni 2020 godkjennes.



# VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 20/45  
Dok.nr: 20/355  
Arkiv: FE-033  
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen  
Dato: 05.06.2020

---

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
062/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## Godkjenning av saksliste

### INNSTILLING

Saksliste til Arbeidsutvalgets møte den 12. juni 2020 godkjennes.



# VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 20/45  
Dok.nr: 20/356  
Arkiv: FE-033  
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen  
Dato: 05.06.2020

---

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
063/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## Orienteringssaker

### INNSTILLING

Tas til orientering.

### **Finansiering av vannområdekoordinator for vannområdene Lofoten og Vesterålen**

Lars Ekker, Rådgiver Nordland fylkeskommune

Are Johansen, vannområdekoordinator NLR.

### **Status omorganisering Visit Vesterålen**

Astrid Berthinussen, reiselivssjef.



Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
064/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## Uttalelse vedrørende tilbudet ved Lofoten Vesterålen DPS

### Innstilling

Arbeidsutvalget vedtar vedlagte uttalelse vedrørende tilbudet ved Lofoten Vesterålen DPS. Uttalelsen sendes Helse Nord RHF og Nordlandssykehuset HF.

### Vedlegg:

Uttalelse psykisk helse

### KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Etter en kraftig nedskjæring av sengeplasser i Vesterålen DPS i 2013/14 opplever kommunene at tilbudet til pasienter med psykisk/ rus-problematikk nå ytterligere planlegges redusert. Helse- og omsorgslederforumet (HOF) ser med uro på denne utviklingen og ber arbeidsutvalget videreformidle denne uroen til det regionale helseforetaket.

### Fakta i saken

«Den gyldne regel» ble innført av regjeringen fra 2014 og innebar at rusbehandling og psykisk helsevern hver for seg skal ha en høyere årlig vekst enn somatikken. Det motsatte har dessverre skjedd stort sett over hele landet.

Etter et kraftig kutt i allmennpsykiatriske sengeplasser (ALMA) ved Vesterålen DPS i 2013/14 skulle det bygges opp mer poliklinikk og et ambulant akutteam (AAT). Nordlandssykehuset har hatt og har fortsatt problemer med å rekruttere fagpersonell til dette teamet.

I 2017 ble Vesterålen og Lofoten slått sammen til et felles DPS og sengeplassene på Stokmarknes skal nå også dekke Lofotens behov.

Det nye av året er at Lofoten Vesterålen DPS nå planlegger stenging av avdelingen ved høytider og ferie, for mange psykisk syke tider på året som oppleves ekstra vanskelig. I forbindelse med covid-19 pandemien er avdelingen stengt, foreløpig fra til 10. august.

### Vurdering

Bakgrunnen for at denne uttalelsen er nødvendig, er den samlede nedbyggingen av tjenesten som vi har opplevd siden 2013, og vår bekymring for spesialisthelsetjeneste- tilbudet for denne pasientgruppen i Vesterålen. Det må sammenholdes med utfordringene med å få prioritet på fly og at alle typer innleggelses vanskeligjøres av den lange ventetiden.

## Uttalelse til Helse Nord RHF og Nordlandssykehuset HF

Arbeidsutvalget i Vesterålen regionråd vil med dette uttrykke sterk bekymring for tilbudet innen psykisk helsevern og rusbehandling som Nordlandssykehuset HF leverer i Vesterålen.

Nordlandssykehuset har siden 2013 redusert antall allmenpsykiatriske døgnplasser i Vesterålen fra 18 til 8 ved at VDPS Andenes og VDPS Straume ble lagt ned. I 2017 ble Lofoten DPS og Vesterålen DPS slått sammen og de to sengeplassene ved NLSH Lofoten lagt ned. Det betyr at de 8 døgnplassene som gjenstår i Vesterålen også skal betjene Lofoten.

### Den gyldne regel

Siden 2014 har de regionale helseforetakene fått i oppdrag at det skal være høyere vekst innen psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling enn for somatikk på regionnivå. Distriktspsykiatriske sentre og psykisk helsevern for barn og unge skal prioriteres innen psykisk helsevern. Veksten skal måles i gjennomsnittlig ventetid, kostnader, årsverk og aktivitet. Også i 2020 står det å lese i Helse Nord RHF sitt oppdragsdokument til HF:

*«Det skal være høyere vekst i aktivitet og kostnader innen psykisk helsevern og TSB enn for somatikk på regionnivå. Distriktspsykiatriske sentre og psykisk helsevern for barn og unge skal prioriteres innen psykisk helsevern.»*

I realiteten har somatikken hatt en vesentlig større vekst i alle år siden «Den gyldne regelen» ble innført, mens antall oppholdsdøgn i psykisk helsevern har ikke øket.

### SSB: 04511: Psykisk helsevern for voksne, etter region, statistikkvariabel og år

Nordlandssykehuset HF						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Oppholdsdøgn psykisk helse	40 111	35 206	35 402	34 551	35 759	34 737
Polikliniske konsultasjoner	32 307	29 661	36 502	36 945	39 771	37 563

Over 5 år gir dette en nedgang i oppholdsdøgn på 13% og en økning av polikliniske konsultasjoner på 16%. Dette kan vel neppe kalles en vekst i tråd med «Den gyldne regel».

Vi er oppmerksom på at nedgang i liggedøgn og økning i polikliniske konsultasjoner er en villet utvikling, men mener at Vesterålen er ekstra rammet grunnet den store reduksjonen i sengeplasser i 2013/2014 og bemanningsproblemer. På landsbasis ser man den samme utvikling og flere partier går nå ut og krever at det må stilles strengere krav til helseforetakene om konkrete planer for realisering av «Den gyldne regel.» ([Dagens medisin 6.5.2020](#))

### Stenging av sengepost

Jula 2018 ble allmenpsykiatrisk døgnenhet (ALMA) for første gang stengt i ei høytid, med en ukes varsel og med begrunnelse manglende dekning av psykiater. I 2019 ble avdelingen igjen stengt ei uke i jula. I 2020 fikk kommunene tidlig varsel om 1 ukes planlagt stenging i påske, 2 uker på sommeren og 1 uke i jula. Vi blir nå fortalt av klinikkjefen at disse stengingene er en del av årshjulet. Tilbudet blir altså, planlagt, ytterligere tatt ned.

Døgnetenheten, ALMA, nyttes ikke bare til planlagte opphold. Den nyttes også til akutte og semiakutte innleggelse både fra fastleger, legevakt og ambulans akuttmedisinsk team (AAT). I tillegg har avdelingen brukerstyrt seng. Også disse tjenestene forsvinner når avdelingen stenges.

Da Corona-tiltakene ble satt inn, kom det varsel om at avdelingen ble stengt fram til 10. august. Det hevdes samtidig at tilgang på psykiatere er en utfordring. Vi er oppmerksom på de rekrutteringsutfordringer Nordlandssykehuset har på dette området. Vi har tidligere tilbudt oss å bidra til rekruttering av psykiater, f. eks. ved evt. å bidra til å skaffe arbeid til ektefelle, og vi gjentar dette tilbudet.

Kommunene i Vesterålen er svært uroet over at en sengepost som er svært viktig for tilbudet til psykisk syke planlegges stengt så lenge med begrunnelse i Coronasituasjonen, men uten å relatere det til når myndighetene igjen åpner for planlagte innleggelse. Vi frykter at dette kan være en styrt avvikling av avdelingen.

Myndighetene har nå åpnet for planlagte inntak igjen, og vi forventer at avdelingen går tilbake til opprinnelig plan og at konsekvensene av planlagte stenginger i høytid og ferie drøftes med kommunene før de vedtas.





Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
065/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## **Veipakke Vesterålen**

### **Innstilling**

1. Vesterålen regionråds arbeidsutvalg vedtar igangsetting av veipakke Vesterålen i samarbeid med Vesterålen Næringslivssamarbeid.
2. Veipakke Vesterålen skal utrede en enhetlig løsning for interne veier i Vesterålen. Løsningene skal ha fokus på:
  - miljø
  - en felles bo-arbeid og skoleregion.
  - næringsutvikling.
3. Vesterålen regionråds arbeidsutvalg oppfordrer kommunene til å vedta et startpunkt i sin kommune. Vedtak sendes administrasjonen i Vesterålen regionråd.
4. Vesterålen regionråds arbeidsutvalg oppfordrer kommunene til å bidra i finansieringen av utredningen.

### **KORT BESKRIVELSE AV SAKEN**

Vesterålen regionråds arbeidsutvalg vedtok i sak 056/20 orienteringssak Veipakke Vesterålen følgende: Saken vedrørende veipakke Vesterålen settes opp til neste møte i AU.

Saken legges nå frem for AU.

### **Fakta i saken**

Vesterålen regionråds arbeidsutvalg vedtok i april 2018 igangsetting av «Veipakke Vesterålen».

I strategi for Vesterålen interkommunale politiske råd vedtatt i regionrådet 26.5.2020 står under «Mål: Infrastruktur for fremtiden» punktet «Sammen med næringslivet utrede veipakke Vesterålen.»

De tyngst trafikkerte «sjømatveiene» i Nord-Norge er «nasjonale veier» som E6, E10, E8, E12, E45, og enkelte riksveier.

Av de ti mest trafikkerte «sjømatveiene» i Nord-Norge ligger tre stykker i Nordland, og samtlige i Vesterålen. Disse tre veistrekningene er fylkesveier.

FV82 Sortland – Hadselbrua – Børøya (Vesterålen).

FV820 Sortlandsbrua – Frøskeland (Vesterålen)

FV821 Elvenes – Myre (Vesterålen)

Fylkesveien er i dårlig stand og framkommeligheten er truet. Det er fare for at frakt av sjømat og annet gods fra regionen blir hindret grunnet dårlig veistandard og flaskehals, det påvirker også passasjertrafikken negativt.

### **Vurdering**

For å sikre fremdrift i utredningen, samt skape en felles forståelse for mandat og mål for utredningen, presenteres saken igjen for AU.



Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
066/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## **Samarbeidsavtale Vesterålen interkommunale politiske råd**

### **Innstilling**

Vesterålen regionråds arbeidsutvalg vedtar samarbeidsavtalen for Vesterålen interkommunale politiske råd som fremlagt.

Samarbeidsavtalen videresendes regionrådet til behandling, før endelig behandling i kommunestyrene.

### **Vedlegg:**

Signert protokoll

Utkast samarbeidsavtale redigert 210819

### **KORT BESKRIVELSE AV SAKEN**

Som følge av ny kommunelov vil deler av dagens Vesterålen regionråd videreføres som Vesterålen interkommunale politiske råd.

I møte i Vesterålen regionråd 12.04.19 ble følgende vedtak fattet:

*Regionrådet ønsker å videreføre dagens politiske arbeid i Vesterålen regionråd gjennom etableringen av et nytt, interkommunalt politisk råd jmfør ny kommunelov § 18-1. Rådet gis navnet Vesterålen interkommunale politiske råd. Sekretariatsleder bes utrede forslag til organisering, samarbeidsavtale og økonomi.*

På bakgrunn av dette er det utarbeidet utkast til samarbeidsavtale for Vesterålen interkommunale politiske råd, som innbefatter organisering og økonomi.

Saken ble behandlet i AU 28.06.2019. I behandling ble saken utsatt, og sekretariatsleder ble bedt innarbeide muntlige innspill til endringer. Dette er gjort, og saken presenteres AU på nytt.

### **Fakta i saken**

Samarbeidsavtalen tar utgangspunkt i allerede eksisterende vedtekter for Vesterålen regionråd, men er tilpasset ny kommunelov § 18-1 og strategi for Vesterålen interkommunale politiske råd.

Vesterålen regionråd omdannes til et Interkommunalt politisk råd, jf. kommuneloven 2018 kapittel 18. Arbeidstakerne Bianca Maria Johansen og Siv Reinholtsen fortsetter i Interkommunalt politisk råd. Andre arbeidstakerne vil bli virksomhetsoverdratt til andre interkommunale politiske samarbeid.

Det er gjennomført drøfting i saken i henhold til arbeidsmiljøloven Kapittel 16.

Protokoll fra drøftingsmøte er vedlagt.

Vedlagt følger forslag til samarbeidsavtale.

Utkast til samarbeidsavtale har vært fremlagt Rådmannsutvalget for innspill. Rådmannsutvalget har ingen kommentar til samarbeidsavtalen.

## PROTOKOLL KOLLEKTIVT DRØFTINGSMØTE

Den 28.4.2020 ble det avholdt drøftingsmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 16-5 og Hovedavtalen KS del C § 3-1 mellom Vesterålen regionråd og fagforbundet da Vesterålen Regionråd vurderer at Vesterålen regionråd sitt sekretariat fisjoneres ut av Vesterålen Regionråd til et interkommunalt politisk råd benevnt Vesterålen interkommunale politiske råd, jf. kommuneloven 2018 kapittel 18.

### Til stede i møtet var:

#### Fra arbeidsgiver:

daglig leder Bianca Maria Johansen

#### Fra arbeidstakerne:

tillitsvalgt Fagforbundet Camilla D. Carlsen  
Siv Reinholtsen

### Arbeidsgiver:

Vesterålen regionråd vurderer at Vesterålen regionråd sitt sekretariat gjennom en virksomhetsoverdragelse fisjoneres ut av Vesterålen Regionråd til et interkommunalt politisk råd benevnt Vesterålen interkommunale politiske råd, jf. kommuneloven 2018 kapittel 18.

Begrunnelsen for at en vurderer en virksomhetsoverdragelsen er at ny kommunelov trådte i kraft fra første konstituerende kommunestyremøter i år 2019.

Ny kommunelov krever endring av regionrådenes struktur.

Den nye kommuneloven slår fast at interkommunalt politisk råd, den nye betegnelse på regionrådene, **ikke kan ikke produsere tjenester** for innbyggerne eller kommunene i regionen, jf. Prop. 46 L (2017-2018) s. 176. Dersom kommunene ønsker å samarbeid om å yte tjenester, må de derfor benytte en annen samarbeidsmodell.

Det planlegges at Vesterålen interkommunale politiske råd overtar sekretariatet **01.01.2021**.

De ansatte vil dersom de ikke utøver reservasjonsretten overføres **automatisk** til Vesterålen interkommunale politiske råd.

Virksomhetsoverdragelsen vil **ikke** få noen **rettslige, økonomiske og sosiale** følger for arbeidstakerne. Arbeidstakerne vil beholde sine lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår ved virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2.

Vesterålen interkommunale politiske råd blir bundet av de **tariffavtaler** som Vesterålen regionråd var bundet av. Vesterålen interkommunale politiske råd vil være knyttet til KS Bedrift.

Det er på nåværende tidspunkt **ikke** foreslått noen **planlagte tiltak** overfor arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelsen.

Arbeidstakerne har **rett til å motsette** seg overdragelse til Vesterålen interkommunale politiske råd, jf. arbeidsmiljøloven § 16-3.

En arbeidstaker må da **skriftlig underrette** Vesterålen regionråd **innen 14 dager fra mottak av informasjonsbrev** at arbeidstakeren vil motsette seg overdragelse til Vesterålen interkommunale politiske råd.

Dersom reservasjonsretten gjøres gjeldende vil arbeidsforholdet opphøre på **overdragelsestidspunktet**.

Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett, har **fortrinnsrett** til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse, jf. arbeidsmiljøloven § 16-3 tredje ledd.

Arbeidstakerne gjøres imidlertid oppmerksom på at Vesterålen regionråd vil **nedlegge** sekretariatet etter virksomhetsoverdragelsen til Vesterålen interkommunale politiske råd.

Dersom arbeidstakerne ikke gir Vesterålen regionråd **skriftlig underretning** eller reservasjonsretten utøves for sent, så bortfaller reservasjonsretten. Arbeidstakerne plikter da å ta arbeid hos Vesterålen interkommunale politiske råd, med mindre arbeidsgiverne samtykker i at reservasjonsretten likevel kan utøves.

Vesterålen regionråd mener at virksomhetsoverdragelsen **ikke** fører til slike **vesentlige negative endringer** i arbeidsforholdet at det foreligger en **valgrett** for arbeidstakerne til fortsatt å være ansatt hos Vesterålen regionråd. Dersom arbeidstakeren likevel mener å ha valgrett må arbeidstakeren skriftlig underrette Vesterålen regionråd **innen 14 dager fra mottak av informasjonsbrev** at arbeidstakeren vil motsette seg overdragelse på grunn av valgrett.

De tillitsvalgtes **representasjon** vil bli endret da virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet etter overdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-7 andre ledd.

Arbeidstakerne har imidlertid krav på å være representert på en egnet måte frem til nyvalg kan finne sted, jf. arbeidsmiljøloven § 16-7 andre ledd.


Arbeidstakerne i Vesterålen regionråd vil derfor etter overdragelsen til Vesterålen interkommunale politiske råd ha sine egne tillitsvalgte frem til det finner sted et nytt, felles valg i Vesterålen interkommunale politiske råd.

**Fagforbundet:**

Fagforbundet har ingen merknader til virksomhetsoverdragelsen.

Protokollen vedtas av Fagforbundet og Vesterålen Regionråd.

Sortland, den 04.5.2020



Vesterålen regionråd  
Bianca Maria Johansen  
sekretariatsleder



Camilla D. Carlsen  
Fagforbundet



Siv Reinholdsen





# SAMARBEIDSAVTALE – VESTERÅLEN INTERKOMMUNALE POLITISKE RÅD

Vedtatt i konstituerende møte i Vesterålen interkommunale politiske råd [dato] og  
sluttbehandlet av kommunene i tidsrommet [dato] 2020.  
Med virkning fra 01.01.2021.

## § 1 Formål

En hovedmålsetting for det interkommunale samarbeidet er å bidra til at Vesterålen blir en attraktiv og folkerik region som skaper verdier av nasjonal og internasjonal betydning.

Dette skal oppnås gjennom at Rådet skal:

- være et initiativtakende og kontaktskapende organ for utviklingen av samarbeidsregionen.
- gjennom samarbeid med relevante aktører bidra til den ønskede utviklingen av samarbeidsregionen.
- bidra til å synliggjøre regionens interesser utad.
- behandle og kan avgi uttalelser i høringssaker, herunder drøfte ulike regionale satsinger eller tiltak for samarbeidsregionen.
- diskutere interkommunale tjenestesamarbeid
- diskutere felles tjenesteoppgaver

## § 2 Deltakerne

Deltakerne er Andøy kommune, Bø kommune, Hadsel kommune, Lødingen kommune, Sortland kommune og Øksnes kommune og er organisert i henhold til kommuneloven kapittel 18. Heretter benevnt Rådet.

## § 3 Representantskap og styre

Representantskapet er det øverste organet i Rådet. Samtlige deltakere i Rådet skal være representert.

Representantskapets medlemmer skal bestå av ordfører, varaordfører og en representant for opposisjonen, som også er medlem av formannskapet. Deltagerne skal oppnevne like mange varamedlemmer. Begge kjønn skal være representert.

Representantskapet medlemmer og varamedlemmer velges for fire år. Representantskapets funksjonstid skal være kommunevalgperioden.

Blant representantskapets medlemmer velges representantskapets leder og nestleder. Lederens og nestlederens funksjonstid skal sammenfalle med kommunevalgperioden og være 4 år og ambulere mellom regionens ordførere etter alfabetisk rekkefølge på kommunenavnene. Valg av leder og nestleder skal foretas på konstituerende møte som arrangeres snarest mulig i valgåret etter konstitueringen av nye kommunestyre.

Representantskapet velger også styre. Styret skal bestå av deltakernes ordførere. Varaordførerne skal være ordførernes vararepresentanter til styret. Styreleder og nestleders

funksjonstid skal sammenfalle med kommunevalgperioden og være 4 år og ambulere mellom regionens ordførere etter alfabetisk rekkefølge på kommunenavnene.

#### **§ 4 Møter**

Rådet avholder representantskapsmøte hvert år innen utgangen av mai.

Ekstraordinært representantskapsmøte kan avholdes når representantskapets leder eller en av de deltakende kommuner krever det.

På representantskapsmøte framlegges revidert regnskap og årsberetning for siste kalenderår. Videre framlegges budsjett for kommende kalenderår.

Styret avholder møter etter behov.

I representantskapets møter må minst 8 medlemmer møte for at møtet kan settes. I styret må leder eller nestleder og minst 3 medlemmer være til stede før møtet kan settes. Vedtak fattes med alminnelig flertall, og ved stemmelikhet avgjør lederens dobbeltstemme. Vedtak om politiske uttalelser i styret fattes ved konsensus.

Leder av kommunedirektørutvalget i de tilknyttede kommuner innkalles til representantskapsmøter og styremøter, og gis tale- og forslagsrett. Øvrige kommunedirektører inviteres og gis møte- og talerett.

#### **§ 5 Protokoll**

Det skal føres protokoll fra representantskapets og styrets møter, hvor alle saker og vedtak føres inn.

#### **§ 6 Virkefelt**

Vesterålen interkommunale politiske råd er et eget rettssubjekt.

Rådet skal fortrinnsvis ta hånd om arbeidsoppgaver som med fordel kan løses for kommunene i fellesskap, med unntak av oppgaver som går ut på å yte tjenester.

En hovedoppgave skal være å forestå utviklingsarbeid som direkte og indirekte kan styrke det eksisterende næringsliv, utvikle nye arbeidsplasser og bidra til at kvalitative sider ved å bo i samarbeidsregionen styrkes.

Konkrete arbeidsoppgaver styres av den til enhver tid gjeldende strategi for Rådet.

Etter anmodning, eller på eget initiativ, kan representantskapet og styret, når de finner det naturlig, avgi uttalelser og fungere som rådgivende organ i saker av regional karakter.

## **§ 7 Ansvar**

Representantskapet har følgende oppgaver:

- vedta mål og arbeidsprogram
- vedta regnskap og budsjett
- behandle større og prinsipielle saker
- velge leder og nestleder
- velge styre

Styret har følgende oppgaver:

- forberede saker for representantskapet
- vedta uttalelser og fatte vedtak etter fullmakt fra representantskapet
- ansettelsesmyndighet og ha løpende arbeidsgiveransvar for daglig leder og er forhandlingspart ved lønnsforhandlinger for daglig leder
- vedta delegasjonsreglement

## **§ 8 Administrasjon**

Styret ansetter selv en daglig leder, som skal være leder av rådets administrasjon. Rådets administrasjon skal være lokalisert på Sortland.

Daglig leder skal påse at saker som legges fram for styret og representantskapet, er forsvarlig utredet. Utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak.

Daglig leder skal påse at vedtak som treffes av styret og representantskapet, blir iverksatt uten ugrunnet opphold. Hvis daglig leder blir oppmerksom på faktiske eller rettslige forhold som har sentral betydning for iverksettingen av vedtaket, skal han eller hun gjøre styret og representantskapet oppmerksom på dette på en egnet måte.

Daglig leder har møte- og talerett i representantskapet og styret.

Daglig leder kan treffe vedtak i saker som ikke har prinsipiell betydning.

Daglig leder har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner.

## **§ 9 Økonomi**

Budsjettvedtak fra representantskapsmøte om tilskudd fra kommunene til drift av rådets aktiviteter for det kommende år, skal oversendes de tilknyttede kommuner for godkjenning innen utgangen av juni måned.

De årlige utgiftene ved drift av administrasjonen, samt utgiftene ved representantskapets og styrets møtevirksomhet, dekkes av de tilknyttede kommuner. Utgiftene fordeles på grunnlag av kommunens folketall pr 01.01. året før budsjettet trer i kraft.

Den enkelte deltakeren i rådet har ubegrenset økonomisk ansvar for sin andel av rådets forpliktelser. Til sammen utgjør andelene rådets samlede forpliktelser.

Rådets kreditorer må først gjøre sitt krav gjeldende mot rådet. Hvis kreditor ikke får dekket kravet sitt innen 14 dager regnet fra påkrav, kan kreditor kreve den enkelte deltakeren for dennes andel av forpliktelsen. En deltaker som helt eller delvis har dekket sin andel av en fordring på rådet, kan straks kreve tilbake utlegget sitt fra rådet.

En deltaker som trer ut av rådet, fortsetter å ha økonomisk ansvar for sin andel av de forpliktelsene rådet har på det tidspunktet deltakeren trer ut. Det samme gjelder hvis rådet oppløses.

Større prosjekter og utredningsoppgaver finansieres særskilt.

Sortland kommune yter driftskreditt til rådets løpende virksomhet.

Dersom rådet kun har en daglig leder skal daglig leder og styrets leder ha anvisningsrett sammen, med unntak av de regninger som gjelder daglig leder. Disse regninger anvises av styrets leder alene.

Dersom rådet har to eller flere ansatte skal rådets daglige leder ha anvisningsrett sammen med en annen ansatt, med unntak av de regninger som gjelder daglig leder. Disse regninger anvises av styrets leder alene.

## **§ 10 Revisjon**

Representantskapsmøte velger revisor.

## **§ 11 Endring av samarbeidsavtalen**

Representantskapet vedtar selv endringer av samarbeidsavtalen. Slike endringer vedtas med minst 2/3 av de avgitte stemmene.

Endringer av samarbeidsavtalen må deretter endelig vedtas av de respektive kommunestyre.

## **§ 12 Oppsigelse og oppløsning**

Hver enkelt kommune kan ved skriftlig varsel til rådet si opp avtalen med 1 års varsel, hvor ett års fristen regnes fra førstkommende 1. januar etter at rådet har mottatt oppsigelsen. Kommunen plikter å dekke sin forholdsmessige del av rådets driftsutgifter fram til uttredelsestidspunktet.

Representantskapet kan vedta oppløsning av rådet. Et slik vedtak treffes med 2/3 av de avgitte stemmene. Representantskapet oppløses da førstkommende 1. januar etter at rådet har vedtatt oppløsning, med mindre representantskapet vedtar et annet opphørstidspunkt. Oppløsningstiden kan ikke være kortere enn seks måneder.

Sortland kommune vil ha ansvaret for oppbevaringen av rådets arkiver etter at rådet er oppløst.

## **§ 13 Ikrafttreden**

Disse vedtekter trer i kraft fra det tidspunkt de deltakende kommuner bestemmer.



Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
068/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## **RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden**

### **Innstilling**

RKK videreføres med dagens mandat og oppgaver.

### **Vedlegg:**

RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen

Sak RKK

Uttalelse til strategi og utvikling RKK - Hadsel kommune

Uttalelse til strategi og utvikling RKK - Lødingen kommune

RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden

Tilbakemelding angående RKK - veien videre

### **KORT BESKRIVELSE AV SAKEN**

Vesterålen regionråd arbeidsutvalg vedtok i møte 31.01.2020 følgende:

- 1. Vesterålen regionråds arbeidsutvalg ber sekretariatsleder initiere en prosess med mål om å definere hva RKKs rolle innen kompetanseutvikling i Vesterålen og Lødingen skal være i fremtiden.*
- 2. Involverte i prosessen skal inkludere politisk nivå, representanter fra administrasjonen i kommunene, kompetanseutvalget og RKK.*
- 3. Resultatet av prosessen vil danne grunnlag for det videre arbeidet i RKK.*
- 4. Innstillingen leveres AU i april.*

Proessen har tatt lengre tid en forutsatt grunnet corona pandemien og innstillingen fremmes nå for AU.

## **Fakta i saken**

Som del av denne prosessen er det etablert en styringsgruppe bestående av sekretariatsleder Vesterålen regionråd, leder RKK og kompetanseutvalget.

Eierkommunene ble bedt om administrativt drøfte kommunenes behov for RKKs tjenester, med mål om å definere hva RKKs rolle innen kompetanseutvikling i Vesterålen og Lødingen skal være i fremtiden. Involverte i drøftingene ble foreslått å være kommunedirektør/rådmanns ledergruppe, samt at politisk ledelse er orientert om prosessen. For å sikre et godt sammenligningsgrunnlag på svarene ble det utbedt svar på følgende alternativ:

### **A: RKK videreføres med dagens mandat og oppgaver.**

#### **B1/B2: RKKs mandat utvides til å også jobbe med:**

##### **1) Rekruttering og/eller**

##### **2) Utviklingsprosjekter/arbeid for medlemskommunene utover dagens mandat.**

Fem av seks kommuner besvarte alternativ A: RKK videreføres med dagens mandat og oppgaver. Den sjettede kommunen svarte alternativ B2.

Alle innspill fra kommunene er vedlagt saken.

#### **Kommentarer til alternativ A:**

- RKK sin primære oppgave skal fortsatt være kompetanseutvikling av kommunalt ansatte, men det oppfattes at alternativ B1 og B2 har elementer i seg som kan ivaretas i regi av RKK.
- Når det gjelder alternativ B1, Utvikling, bør RKK absolutt ha en stemme i arbeidet for desentralisert utdanningstilbud i Vesterålen. Det uttrykkes likevel en viss skepsis til at studiesenter-modellen vil kreve ressurser som vil gå på bekostning av den kursvirksomheten for drives for kommunalt ansatte slik vi kjenner den i dag.
- Innenfor alternativ B2, Rekruttering, er det behov for felles innsats overfor utdanningsinstitusjoner og på aktuelle jobbmesser. Vikarformidling er også en god tanke men må utredes nærmere.
- Initiering av eventuelle utviklingsprosjekter under B1 og B2 ligger innenfor fagstyrets (KU) mandat, slik vi er kjent med fra tidligere.
- Vi ønsker at RKK skal jobbe for kommunene tilnærmet som nå, men gjerne også med følgende:
  - Representere kommunene på utdanningsmesser
  - Praksisveiledning; der ønsker vi en ordning og nettverk for dette
  - Studiesenter, for kommunalt ansatte
- RKKs rolle og oppgaver bør i hovedsak videreføres som i dag.
- Det betyr at «rekruttering» med vikarformidling ikke vurderes å være en naturlig og prioritert oppgave for RKK fremover.
- Utviklingsprosjekter, slik RKK til dels har erfaring med, stiller vi oss positive til. Prosjektene bør fortinnnsvis ha ei innretning mot kompetansesegmentet, slik at innstasen ikke går på bekostning av primæroppgavene. Vi vil heller ikke utelukke muligheter for andre samarbeidsområder, f.eks. innenfor rekruttering, men som sagt prosjektrelatert og etter oppdrag fra kommunene.

## **Kommentarer til alternativ B2:**

Det ønskes at RKK fortsatt bare skal serve kommunal sektor. Det er andre lokale aktører som ivaretar privat sektor.

Videre ønskes det at RKKs rolle utvikles i retning av alternativ B2:

- RKK skal bistå i å fylle de behov kommunene definerer innen kompetanse og kompetanseutvikling innenfor et utvidet kompetansebegrep - herunder kurs og etterutdanning, muligheter for grunnutdanning og videreutdanning der kommunen har et definert behov, rekruttering i konkrete prosjekter og å bistå i kommunalt definerte utviklingsprosjekt i samarbeid med kommunene.
- Det ønskes at RKK i større grad utvikler sin portefølje innen fagområdene teknisk og samfunnsplanlegging/utvikling – og et tettere samarbeid med tek- nett.
- Kompetanseplanene fra eierkommunene, som er styrende for RKKs aktivitet, må utvikles til å omfatte et utvidet kompetansebehov som gjelder hele spekteret av oppgaver som RKK har. Det må også utvikles et tettere samarbeid mellom RKKs styrende faglige organ kompetanseutvalget og RKKs administrasjon i planlegging av virksomhetens oppgaver.

### **Annet:**

Det dras frem av flere at en vurdering av studiesentermodellen kan være av interesse, men må utredes videre. Dette utelukker ikke nødvendigvis at RKK ikke kan ta seg oppgaver de ikke allerede har i dag, både innen rekruttering og utviklingsprosjekt.

Det oppfattes at det er enighet om at RKK skal tilrettelegge for kompetanseheving i offentlig sektor, ikke for privat sektor.

I vedtektene til Vesterålen regionråd står det å lese i § 16 Vesterålen kompetanseutvalg:

#### **1 Formål**

*«Kompetanseutvalget skal samordne kommunenes interesser innenfor kompetanseheving, primært for kommunalt ansatte.»*

### **Vurdering**

Da et flertall av kommunene ønsker videreføring av RKK med dagens mandat og oppgaver, innstilles det på dette.

**Emne:** RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen

**Fra:** Kirsten Pedersen [<mailto:kirsten.pedersen@andoy.kommune.no>]

**Sendt:** 3. april 2020 11:29

**Til:** Bianca Maria Johansen

**Kopi:** Kjell Einar Johansen; Knut A. Nordmo

**Emne:** VS: RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen

Hei

Vi har drøftet dette i ledergruppa i dag og her er vår anbefaling når det gjelder RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden:

**Ledergruppas anbefaling:**

1. RKK videreføres med dagens mandat og oppgaver (alternativ A).
2. Det er ønskelig at RKK utreder muligheter for digital undervisning/kompetanseheving for kommunene i Vesterålen, herunder eventuell etablering/drift av studiesenter i kommunene.

Mvh  
Kirsten L. Pedersen  
rådmann



**Fra:** Sigbjørn Nilsen [<mailto:Sigbjorn.Nilsen@boe.kommune.no>]  
**Sendt:** 31. mars 2020 09:26  
**Til:** Bianca Maria Johansen  
**Kopi:** Gundar Jakobsen; Sture Pedersen  
**Emne:** SV: Vedr. sak RKK

Hei.

Bø kommune vil gi følgende uttalelse i angjeldende sak:

### ***RKKS ROLLE INNEN KOMPETANSEHEVING I VESTERÅLEN I FREMTIDEN***

*Det vises til brev fra Vesterålen Regionråd av 8.3.2020 – ref. 19/3 – dokument nr. 24.*

#### *Forankring:*

*Saken er behandlet i rådmannens ledergruppe 24.2.2020 og i møte mellom administrasjon og ordfører 31.3.2020.*

#### *Behandling:*

*Bø kommune innstiller på alternativ A: RKK videreføres med dagens mandat og oppgaver. RKK sin primære oppgave skal fortsatt være kompetanseutvikling av kommunalt ansatte.*

#### *Kommentarer:*

*Bø kommune er av den oppfatning at alternativ B1 og B2 absolutt har elementer i seg som kan ivaretas i regi av RKK.*

*Når det gjelder alternativ B1, Utvikling, bør RKK absolutt ha en stemme i arbeidet for desentralisert utdanningstilbud i Vesterålen. Det uttrykkes likevel en viss skepsis til at studiesenter-modellen vil kreve ressurser som vil gå på bekostning av den kursvirksomheten for drives for kommunalt ansatte slik vi kjenner den i dag.*

*Innenfor alternativ B2, Rekruttering, er det behov for felles innsats overfor utdanningsinstitusjoner og på aktuelle jobbmesser. Vikarformidling er også en god tanke men må utredes nærmere.*

*Bø kommune mener initiering av eventuelle utviklingsprosjekter under B1 og B2 ligger innenfor fagstyrets (KU) mandat, slik vi er kjent med fra tidligere; eksempelvis E-læringsprosjektet. I den grad slike prosjekter ikke er fullfinansiert gjennom eksterne midler og den rammen KU er tildelt gjennom budsjett, sendes saken til AU for videre behandling.*

Med vennlig hilsen

**Sigbjørn Nilsen**  
Personalrådgiver  
Bø kommune  
76 11 4 323/ 95 23 24 35

**Fra:** Lill Rita Carstensen <[Lill-Rita.Carstensen@hadsel.kommune.no](mailto:Lill-Rita.Carstensen@hadsel.kommune.no)>  
**Sendt:** onsdag 13. mai 2020 14:22  
**Til:** Bianca Maria Johansen <[Bianca.Maria.Johansen@vestreg.no](mailto:Bianca.Maria.Johansen@vestreg.no)>  
**Kopi:** Ola Morten Teigen <[Ola.Morten.Teigen@hadsel.kommune.no](mailto:Ola.Morten.Teigen@hadsel.kommune.no)>  
**Emne:** SV: Vedr. sak RKK

Hei Bianca

Beklager at svar og behandling har tatt noe lang tid i Hadsel.

Rådmannens ledergruppe har behandlet saken i dagens ledermøte og samlet innstilling fra Hadsel er at RKK ønskes videreført med dagens mandat og oppgaver. Altså punkt A i mandatet.

Er dette en tilstrekkelig tilbakemelding?

Med vennlig hilsen  
[Lill-Rita Carstensen](#)  
personalsjef  
Direkte telefon: +47 76 16 40 40/ 915 98 656

**Hadsel kommune**  
**Et hav av muligheter**  
Rådhusgata 5, 8450 Stokmarknes  
[postmottak@hadsel.kommune.no](mailto:postmottak@hadsel.kommune.no)  
Telefon: +47 76 16 40 00 – [www.hadsel.kommune.no](http://www.hadsel.kommune.no)



## LØDINGEN KOMMUNE

Kommunedirektørens ledergruppe i Lødingen kommune har i møte 31. mars 2020 behandlet sak om strategi og utvikling av RKK Vesterålen.

Vår tilbakemelding er som følger:

1. RKKs rolle og oppgaver bør i hovedsak videreføres som i dag.
2. Det betyr at «rekruttering» med vikarformidling ikke vurderes å være en naturlig og prioritert oppgave for RKK fremover (se imidlertid punkt 3 under).
3. Utviklingsprosjekter, slik RKK til dels har erfaring med, stiller vi oss positive til. Prosjektene bør fortinnsvi ha ei innretning mot kompetansesegmentet, slik at innstasen ikke går på bekostning av primæroppgavene, kf. punkt 1. Vi vil heller ikke utelukke muligheter for andre samarbeidsområder, f.eks. innenfor *rekruttering*, men som sagt prosjektrelatert og etter oppdrag fra kommunene.
4. All den stund ikke studiesentermodellen er ferdig utredet, avstår vi fra å si noe bestemt om dette. Vi er opptatt av at ressursbruken totalt sett holdes innenfor kommunenes bæreevne, og at et evt. studiesenter i regi av RKK Vesterålen, må begrenses til kommunal sektor.

På vegne av Lødingen kommune

Per Gunnar Johnsen

kommunedirektør

---

**Fra:** Bianca Maria Johansen  
**Sendt:** torsdag 30. april 2020 12:22  
**Til:** Siv Reinholtsen  
**Emne:** Fwd: RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden  
**Vedlegg:** RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden.docx; Rapport RKK.pdf

Til Websak.

Sendt fra min iPhone

Videresendt melding:

**Fra:** Brita Kleivan <[Brita.Kleivan@sortland.kommune.no](mailto:Brita.Kleivan@sortland.kommune.no)>  
**Dato:** 30. april 2020 kl. 12:19:29 CEST  
**Til:** Bianca Maria Johansen <[Bianca.Maria.Johansen@vestreg.no](mailto:Bianca.Maria.Johansen@vestreg.no)>  
**Kopi:** Randi Gregersen <[Randi.Gregersen@sortland.kommune.no](mailto:Randi.Gregersen@sortland.kommune.no)>  
**Emne:** **VS: RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden**

Hei Bianca,

Her er Sortland kommunes svar på henvendelsen: RKKs rolle innen kompetanseheving i Vesterålen i fremtiden

Vi har hatt saken oppe i kommunedirektørens ledergruppe.  
Det ønskes at RKK fortsatt bare skal serve kommunal sektor. Det er andre lokale aktører som ivaretar privat sektor.

Videre ønskes det at RKKs rolle utvikles i retning av alternativ B2:

RKK skal bistå i å fylle de behov kommunene definerer innen kompetanse og kompetanseutvikling innenfor et utvidet kompetansebegrep - herunder kurs og etterutdanninger, muligheter for grunnutdanning og videreutdanninger der kommunen har et definert behov, rekruttering i konkrete prosjekter og å bistå i kommunalt definerte utviklingsprosjekt i samarbeid med kommunene.

Det ønskes at RKK i større grad utvikler sin portefølje innen fagområdene teknisk og samfunnsplanlegging/utvikling – og et tettere samarbeid med tek- nett.

Kompetanseplanene fra eierkommunene, som er styrende for RKKs aktivitet, må utvikles til å omfatte et utvidet kompetansebehov som gjelder hele spekteret av oppgaver som RKK har. Det må også utvikles et tettere samarbeid mellom RKKs styrende faglige organ kompetanseutvalget og RKKs administrasjon i planlegging av virksomhetens oppgaver.

Sortland kommunes fungerende ordfører er orientert om administrasjonens standpunkt i denne saken.

Med vennlig hilsen/Best regards

**Brita Kleivan**

Kommunalsjef HR og service

Telefon 909 82 796

**Sortland kommune**

Postboks 117, 8401 Sortland

[www.sortland.kommune.no](http://www.sortland.kommune.no)

## Siv Reinholtsen

---

**Emne:** Tilbakemelding angående RKK - veien videre

**Fra:** Linda Rasmussen [<mailto:Linda.Rasmussen@oksnes.kommune.no>]

**Sendt:** 6. april 2020 08:14

**Til:** Bianca Maria Johansen

**Emne:** Tilbakemelding angående RKK - veien videre

Hei!

I Øksnes har administrasjonssjefens ledergruppe drøftet de spørsmålene du sendte over, og vi har følgende tilbakemelding:

Vi ønsker at RKK skal jobbe for kommunene tilnærmet som nå, men gjerne også med følgende:

- Representere kommunene på utdanningsmesser
- Praksisveiledning; der ønsker vi en ordening og nettverk for dette
- Studiesenter, for kommunalt ansatte.

Når det gjelder studiesenter ønsker vi imidlertid mer informasjon fra RKK om hva dette kan være i et fremtidsperspektiv før endelig konklusjon om RKK skal ha slikt oppdrag.

Utdanningsinstitusjonene driver også med digital opplæring, vi ser for oss at det vil bli mer av dette fremover, så vi spør oss om man trenger RKK som et slags mellomledd i dette?

Vi er skeptiske til at dette også skal være for næringslivet, vi ønsker primært et evt studiesentertilbud for kommunalt ansatte.

Men, vi ønsker som sagt mer informasjon og betraktninger fra RKK om utvikling av digitale tjenester og kompetanse, slik at vi får bedre oversikt over hva dette kan innebære.

Med vennlig hilsen

Linda Rasmussen  
Enhetsleder lønn/personal  
Øksnes kommune

---

Denne eposten kan inneholde konfidensiell informasjon som kun er tiltenkt de rettmessige mottakere.

Hvis du ikke er den tiltenkte mottaker av meldingen er det strengt forbudt å dele, distribuere eller kopiere denne meldingen og dets innhold.

Hvis du har mottatt denne meldingen ved en feiltagelse, vennligst meld fra til avsender øyeblikkelig og slett meldingen fra ditt epostsystem.



Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
067/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## Organisasjonsform RKK

### Innstilling

RKK, som er del av Vesterålen regionråd, vedtas virksomhetsoverdratt til et nytt kommunalt oppgavefellesskap, jf. kommuneloven 2018 kapittel 19.

Saken vil sendes til behandling i regionrådet, før endelig behandling i kommunestyrene.

### Vedlegg:

Omorganisering av Vesterålen og Lødingen regionalt kompetansekantor (L)(16159)  
Protokoll signert 2

### KORT BESKRIVELSE AV SAKEN

Sak vedrørende organisasjonsform RKK ble lagt frem for arbeidsutvalget i møte 28.6.2020-  
Saken ble vedtatt utsatt, og presenteres nå AU på nytt.

### Fakta i saken

Vesterålen regionråd vedtok i møte 12. april 2019 følgende:

*Regionrådet legger til grunn at samarbeidet i dagens RKK videreføres. Rådmannsutvalget bes utrede disse to formene for organisering: kommunalt oppgavefellesskap og vertskommunesamarbeid. Vurderingen legges frem til sekretariatsleder.*

Rådmannsutvalget har levert sin utredning, men har valgt å ikke anbefale organisasjonsform.

Utredningen er vedlagt.

Arbeidstakere i RKK vil bli virksomhetsoverdratt til ny organisasjon.

Det er gjennomført drøfting i saken i henhold til arbeidsmiljøloven Kapittel 16.

Protokoll fra drøftingen er vedlagt.

Ny kommunelov trer i kraft fra konstituerende kommunestyremøte i 2019, med virkning fra møtet eller fra 1.1.2020. For Regionalt kompetansekantor i Vesterålen (RKK) er den mest vesentlige endringen at det ikke lenger er anledning å drive tjenesteproduksjon innenfor dagens regionråd.

Om interkommunalt samarbeid sier kommuneloven § 17-1 andre ledd følgende:

Et interkommunalt samarbeid skal foregå gjennom et interkommunalt politisk råd, kommunalt oppgavefellesskap, vertskommunesamarbeid, interkommunalt selskap, aksjeselskap eller samvirkeforetak, en forening eller på en annen måte som det er rettslig adgang til.

For RKK vurderes to organisasjonsformer som aktuelle, vertskommunesamarbeid og kommunalt oppgavefellesskap.

### **Vurdering**

Formålet for kompetanseutvalget til RKK i vedtektene peker på at « kompetanseutvalget skal samordne kommunenes interesser innenfor kompetanseheving, primært for kommunalt ansatte.»

RKK er kjent som kursleverandør til kommunene. RKK har i dag utviklet seg til å gjennomføre også andre tiltak for kompetanseheving i regionen, og RKK estimerer selv at kurs står for omtrent 20 % av all aktiviteten deres i dag.

Helsereformer og den desentraliserte kompetanseutviklingen i skolen har ført til at måten RKK arbeider på er gått mer fra å være kurstilbyder til utviklingsagent. Det betyr at de tar en større rolle i identifisering av oppgaver, planlegge og finansiere utviklingsarbeid. I dag anser RKK utviklingskompetanse som sin viktigste kompetanse i fremtiden.

Dagens oppgaver for RKK kan løses innenfor rammene av begge organisasjonsformene som er utredet.

Et vertskommunesamarbeid vil gjøre at det ikke er behov for å opprette en ny organisasjon, og kan derfor vurderes som en enklere omstilling.

Dersom RKK skal satse videre på utviklerrollen innen kompetanseheving i Vesterålen, vil organisering i et kommunalt oppgavefellesskap være bedre tilpasset, da det gir mer selvstendighet.

Andre RKK i Nordland vurderer også kommunalt oppgavefellesskap som mest passende organisasjonsform, selv om det ikke er vedtatt på nåværende tidspunkt. Det kan tenkes det kan dras fordeler av at alle RKK i regionen har lik organisering.

Uavhengig av valg av organisering vil det kunne opprettes et representantskap og et styre, og deres myndighet reguleres gjennom en samarbeidsavtale.

### **Konklusjon**

Med bakgrunn i RKKs ønsker, RKKs behov for å være omstillingsdyktig og ha fokus på utviklerrollen innstilles kommunalt oppgavefellesskap som valgt organisasjonsform.



# Omorganisering av Vesterålen og Lødingen regionalt kompetansekontor (RKK)

## Bakgrunn:

Vesterålen regionråd ba i møte 12 april RU utrede disse to formene for organisering av RK: kommunalt oppgavefelleskap og vertskommunesamarbeid, og legge vurderingen fram til sekretariatsleder. Det ble i bestillingen presisert at det legges til grunn at samarbeidet i dagens RKK videreføres.

## Faktiske opplysninger:

Dagens vedtakter for Vesterålen regionråd, §16 Vesterålen kompetanseutvalg:

### 1. Formål

Kompetanseutvalget skal samordne kommunenes interesser innenfor kompetanseheving, primært for kommunalt ansatte.

### 2. Sammensetning og valg Vesterålen kompetanseutvalg

Vesterålen kompetanseutvalg er underlagt regionrådet med arbeidsutvalget som styre.

- a. Regionrådet delegerer det operative styringsansvar for Regionalt kompetansekontors faglige innsats til Vesterålen kompetanseutvalg. Den delegerte styringsfunksjonen utøves med basis i de rammer som er besluttet av regionrådet og arbeidsutvalget, bl.a. i form av planer og budsjett.
- b. Hver medlemskommune har en representant i kompetanseutvalget, som også har stemmerett. Rådmannen utpeker kommunens representant i kompetanseutvalget. Leder av kompetanseutvalget velges av og blant medlemmene i utvalget. Leder av kompetanseutvalget velges for 2 år.
- c. I tillegg til kommunenes representanter skal arbeidstakerorganisasjonene ha to plasser i kompetanseutvalget. Arbeidstakerrepresentantene har møte- og uttalerett, og utnevner selv sine representanter til kompetanseutvalget.
- d. Fagavdelingen har ansvar for utvalgets sekretariatsfunksjon.

Ny kommunelov trer i kraft fra konstituerende kommunestyremøte i 2019, med virkning fra dette møtet eller 01.01.2020. Den mest vesentlige endringen når det gjelder RKK er at det ikke vil være rom for tjenesteproduksjon innenfor dagens regionråd (i ny kommunelov kalt interkommunalt politisk råd). Den nye loven sier at et interkommunalt politisk råd ikke kan ha ansvar for tjenesteproduksjon, men skal fokusere på politisk samarbeid over kommunegrensene.

### Aktuelle modeller i ny kommunelov, jfr regionrådets vedtak

Gjennom arbeidet med ny kommunelov er det gjort en betydelig gjennomgang av de juridiske rammer for interkommunalt samarbeid. I loven sjettede del skisseres de aktuelle modeller. I tillegg til de som nevnes med egne paragrafer i kommuneloven (kommunalt oppgavefelleskap og vertskommunesamarbeid) tillates også særlovsselskaper som aksjeselskap og interkommunalt selskap (IKS).

RU er bedt om å utrede alternativene kommunalt oppgavefelleskap og vertskommunesamarbeid, noe som er naturlig ut fra flere forhold. Dette gjelder spesielt omfanget av virksomheten, som kan

synes for liten til å etablere et eget IKS. IKS fremstår som en noe mer byråkratisk og tungrodd organisasjonsform for mindre foretak med 2-5 ansatte som RKK.

#### §19: Kommunalt oppgavefellesskap

Kommunalt oppgavefellesskap er enkelt sagt en erstatning for forrige kommunelovs §27-samarbeid. Dette er den grunnleggende formen for produksjonssamarbeid som fritt kan levere tjenester til innbyggere, men ikke delegeres myndighet til å fatte enkeltvedtak. Det er dermed begrenset hva som kan løses innenfor disse organisatoriske rammene. Et enkeltvedtak er i følge forvaltningsloven "...en avgjørelse som treffes under utøving av offentlig myndighet og som generelt eller konkret er bestemmende for rettigheter eller plikter til private personer (enkeltpersoner eller andre private rettssubjekter)". Da RKK ikke fatter enkeltvedtak, er denne begrensningen ikke relevant for valg av modell for organisering av RKK.

§19 har fire punkter som ikke gjengis i sin helhet her.

I §19-1 framgår at det må være minst to deltakerkommuner, samt at man ikke kan delegeres myndighet til å fatte enkeltvedtak. Videre heter det at navnet skal inneholde ordene kommunalt oppgavefellesskap, samt at kommuneloven for øvrig gjelder så langt det passer.

I §19-2 gis det et ubegrenset økonomisk ansvar for den andel man har i oppgavefellesskapet, i motsetning til for eksempel AS hvor man kun har ansvar for innskutt aksjekapital. Dette gjelder også ved uttreden, samt ved oppløsning av oppgavefellesskapet.

I §19-3 kreves det representantskap. Samtlige deltakerkommuner skal ha minst en representant. Kommunestyret selv skal velge medlemmer, mens representantskapet i utgangspunktet selv skal velge leder og nestleder. Daglig leder for oppgavefellesskapet kan ikke være medlem av representantskapet. Medlemmene i representantskapet skal velges for fire år, om ikke annet avtales i samarbeidsavtalen. Videre kan representantskapet opprette andre organer til styring av oppgavefellesskapet.

I §19-4 framgår at en samarbeidsavtale som et minimum skal inneholde følgende avklaringer:

- a) oppgavefellesskapets navn
- b) om oppgavefellesskapet er et eget rettssubjekt
- c) hvor mange medlemmer den enkelte deltakeren skal ha i representantskapet
- d) hvilke oppgaver og hvilken myndighet som er lagt til oppgavefellesskapet
- e) deltakernes innskuddsplikt og plikt til å yte andre bidrag til oppgavefellesskapet
- f) den enkelte deltakerens eierandel i oppgavefellesskapet og ansvarsdel for fellesskapets forpliktelser hvis ansvarsandelen avviker fra eierandelen
- g) om oppgavefellesskapet skal ha myndighet til å ta opp lån
- h) hva oppgavefellesskapet skal rapportere til deltakerne om
- i) hvordan deltakerne kan tre ut av oppgavefellesskapet
- j) hvordan oppgavefellesskapet skal oppløses, blant annet hvem som skal ha ansvaret for at oppgavefellesskapets arkiver blir oppbevart etter at oppgavefellesskapet er oppløst.

Det er mulig å se for seg at et representantskap for interkommunalt politisk råd og et representantskap for et oppgavefellesskap består av de samme kommunale representantene,

forutsatt at valgbarhetsreglene i loven er oppfylt. Det må uavhengig av det lages to ulike samarbeidsavtaler. Det er også mulig å se for seg at de to organene har felles sekretariat.

#### §20: Vertskommunesamarbeid

Denne modellen for organisering av interkommunalt samarbeid er basert på utføring av ordinære kommunale oppgaver det det ikke er spesielt prinsipielle sider ved oppgaveutføringen eller andre hindre for delegering av myndighet (§20-1 og §20-2) fra samarbeidskommunen til vertskommunen. Dette er en svært lite byråkratisk modell da det ikke er krav til overordnede organer eller annen administrasjon ut over det som gjelder for ordinær kommunal organisering i sektorer/avdelinger. Samarbeidskommunene kan imidlertid gi instruks om hvordan delegert myndighet skal forvaltes, begrenset til innbyggere som gjelder samarbeidskommunens egne innbyggere.

Det er mulig å organisere slike samarbeid med en politisk nemnd (§20-3) om dette er ønskelig, men det må vurderes ut fra om det er prinsipielle eller omfangsmessige forhold som tilsier at dette er nødvendig. Det er også mulig å ha et administrativt fagutvalg (som dagens kompetanseutvalg, jfr referansegruppa i VBV) i et vertskommunesamarbeid. Dette må da framgå av samarbeidsavtalen.

Også for vertskommunesamarbeid skal det utarbeides en samarbeidsavtale som skal regulere følgende punkter som et minimum:

- a) deltakerne i samarbeidet
- b) hvem av deltakerne som er vertskommune
- c) hvilke oppgaver og hvilken myndighet som skal legges til vertskommunen
- d) når oppgaver og myndighet skal overføres
- e) hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om
- f) hvordan det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen skal foregå
- g) hvordan deltakerne kan tre ut av samarbeidet
- h) hvordan samarbeidet skal oppløses
- i) annet som etter lov skal fastsettes i avtale

Det er ikke lovfestet noen form for felles råd eller styre for vertskommunesamarbeid, men det betyr ikke at det ikke er mulig å avtale dette i en samarbeidsavtale.

#### **Vurdering:**

Både oppgavefellesskap og vertskommunemodellen er mulige modeller for organisering av RKK etter reglene i ny kommunelov.

Her er et forsøk på å vurdere "fordeler" og "ulempes" ved å organisere RKK som hhv oppgavefellesskap og vertskommunesamarbeid:

<b>Kommunalt oppgavefellesskap</b>	
<b>Fordeler</b>	<b>Ulemper</b>
Muliggjør politisk styring, dersom det er ønskelig Muliggjør i tillegg kompetanseutvalget som et faglig organ	Mindre mulighet for administrativ styring Uklar arbeidsgiverrolle Mindre tett kommunal tilknytning Representantskapets funksjon/rolle?
<b>Vertskommunesamarbeid</b>	
<b>Fordeler</b>	<b>Ulemper</b>
Sikrer administrativ styring og tydelig arbeidsgiverrolle En kommune har alle styringssystemer på plass, som en profesjonell arbeidsgiver Sikrer tett kommunal tilknytning Kan videreføre dagens kompetanseutvalg som et faglig organ (fastsettes i samarbeidsavtalen)	En kommune blir ansvarlig

For RKK tilsier dagens rolle som i hovedsak er en leverandør av kompetanse gjennom lokale kurs at det er naturlig med en tett kommunal tilknytning. Dette fordi det er kommunene som er mottaker av tjenestene som produseres, og det er kommunene som "bestiller", primært gjennom sine kompetanseplaner. Det er ikke behov for retten til å fatte enkeltvedtak.

Et viktig spørsmål for valg av modell ansees å være hvilken modell som legger best til rette for styring av virksomheten. Dersom man velger kommunalt oppgavefellesskap, vil det i praksis være sekretariatsleder interkommunalt politisk råd som er leder for RKK-leder. I et vertskommunesamarbeid vil det være enten rådmann eller en kommunalsjef/leder på nivået under rådmannen som vil ha rollen som leder for RKK-leder.

Det er enighet i RU om viktigheten av å sikre videreføring av RKKs oppgaver og av et fagutvalg, jfr dagens kompetanseutvalg.

RU har imidlertid ikke kommet til enighet om en anbefaling når det gjelder valg av modell.

# UTKAST PROTOKOLL KOLLEKTIVT DRØFTINGSMØTE

Den 04.06.2020 ble det avholdt drøftingsmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 16-5 og Hovedavtalen KS del C § 3-1 mellom Vesterålen regionråd og fagforbundet vedrørende virksomhetsoverdragelser, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 og kriteriene for utvelgelse av overtallige arbeidstakere.

## **Til stede i møtet var:**

### Fra arbeidsgiver:

daglig leder Bianca Maria Johansen

### Fra arbeidstakerne:

tillitsvalgt Fagforbundet Camilla D. Carlsen

## **Arbeidsgiver:**

### **1. INNLEDNING**

Vesterålen regionråd har igangsatt et omstillingsarbeid som følge av konsekvensene av ny kommunelov.

Ny kommunelov trer i kraft fra første konstituerende kommunestyremøte i år 2019, med virkning fra **01.01.2020**.

Ny kommunelov krever endring av regionrådenes struktur.

Den nye kommuneloven slår fast at interkommunalt politisk råd, den nye betegnelse på regionrådene, **ikke kan ikke produsere tjenester** for innbyggerne eller kommunene i regionen, jf. Prop. 46 L (2017-2018) s. 176. Dersom kommunene ønsker å samarbeide om å yte tjenester, må de derfor benytte en annen samarbeidsmodell.

Det nødvendiggjør endringer av Vesterålen regionråd, da deler av virksomheten produserer tjenester til innbyggerne.

### **2. VIRKSOMHETSOVERDRAGELSER**

Et interkommunalt samarbeid kan foregå gjennom et interkommunalt politisk råd, kommunalt oppgavefelleskap, vertskommunesamarbeid, interkommunalt selskap, aksjeselskap eller samvirkeforetak, en forening eller på en annen måte som det er rettslig adgang til, jf. kommuneloven 2018 § 17-1.

Vesterålen regionråd sitt sekretariat vil gjennom en virksomhetsoverdragelse fisjoneres ut av Vesterålen Regionråd til et interkommunalt politisk råd benevnt Vesterålen interkommunale politiske råd, jf. kommuneloven 2018 kapittel 18. Visit Vesterålen vil bli virksomhetsoverdratt til et nytt interkommunalt aksjeselskap. Det vises for øvrig til kollektive drøftelser som ble gjennomført den 01.03.2019 og 28.04.2020.

**RKK** forslås fisjonert gjennom en virksomhetsoverdragelse ut av Vesterålen Regionråd til et nytt kommunalt oppgavefelleskap eller vertskommunesamarbeid, jf. kommuneloven 2018 kapittel 19 og 20. Det vil medføre virksomhetsoverdragelse av daglig leder Jan Steinar Eilertsen, fagkonsulent Hans Arne Norbakk, skoleutvikler Lisa Marie Schønsee og fagkonsulent Camilla D. Carlsen.

**Kultursamarbeidet** og **MUSAM** forslås virksomhetsoverdratt til et nytt kommunalt oppgavefelleskap eller vertskommunesamarbeid, jf. kommuneloven 2018 kapittel 19 og 20. Det vil medføre virksomhetsoverdragelse av daglig leder Annette Tunheim Jakobsen, prosjektmedarbeider Margrethe Berntsen og Musam-koordinator.

**Friluftsrådet** forslås virksomhetsoverdratt til et nytt kommunalt oppgavefelleskap eller vertskommunesamarbeid, jf. kommuneloven 2018 kapittel 19 og 20. Det vil medføre virksomhetsoverdragelse av daglig leder Bård Meløe.

De ansatte vil dersom de ikke utøver reservasjonsretten overføres **automatisk** til de nye virksomhetene fra det tidspunkt arbeidsgiver bestemmer. Det planlegges at virksomhetsoverdragelsene skjer fra **01.01.2021**.

Virksomhetsoverdragelsen vil **ikke** få noen **rettslige, økonomiske og sosiale** følger for arbeidstakerne. Arbeidstakerne vil beholde sine lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår ved virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2.

De nye virksomhetene blir bundet av de tariffavtaler som Vesterålen regionråd er bundet av. De nye virksomhetene vil være knyttet til Samfunnsbedriftene. Dersom det overføres til en vertskommune vil kommunen være bundet av KS sin hovedavtale og hovedtariffavtale.

Det er på nåværende tidspunkt **ikke** foreslått noen **planlagte tiltak** overfor arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelsene. Dersom det gjennomføres en virksomhetsoverdragelse til vertskommunesamarbeid vil imidlertid daglig leder få en stillingsendring, da arbeidstakeren ikke vil være daglig leder for enheten. Daglig leder vil beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning, jf. Hovedtariffavtalen KS kapittel 1, pkt. 3.4.1.

Arbeidstakerne har **rett til å motsette** seg overdragelse til ny arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 16-3.

En arbeidstaker må da **skriftlig underrette** Vesterålen regionråd **innen 14 dager fra mottak av informasjonsbrev** at arbeidstakeren vil motsette seg overdragelse til ny arbeidsgiver.

Dersom reservasjonsretten gjøres gjeldende vil arbeidsforholdet opphøre på **overdragelsestidspunktet**.

Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett, har **fortrinnsrett** til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse, jf. arbeidsmiljøloven § 16-3 tredje ledd.

Arbeidstakerne gjøres imidlertid oppmerksom på at Vesterålen regionråd vil bli nedlagt etter virksomhetsoverdragelsen.

Dersom arbeidstakerne ikke gir Vesterålen regionråd **skriftlig underretning** eller reservasjonsretten utøves for sent, så bortfaller reservasjonsretten. Arbeidstakerne plikter da å ta arbeid hos ny arbeidsgiver, med mindre arbeidsgiverne samtykker i at reservasjonsretten likevel kan utøves.

Vesterålen regionråd mener at virksomhetsoverdragelsen **ikke** fører til slike **vesentlige negative endringer** i arbeidsforholdet at det foreligger en **valgrett** for arbeidstakerne til fortsatt å være ansatt hos Vesterålen regionråd. Dersom arbeidstakeren likevel mener å ha valgrett må arbeidstakeren skriftlig underrette Vesterålen regionråd **innen 14 dager fra mottak av informasjonsbrev** at arbeidstakeren vil motsette seg overdragelse på grunn av valgrett.

De tillitsvalgtes **representasjon** vil bli endret da virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet etter overdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-7 andre ledd.

Arbeidstakerne har imidlertid krav på å være representert på en egnet måte frem til nyvalg kan finne sted, jf. arbeidsmiljøloven § 16-7 andre ledd.

Arbeidstakerne vil derfor etter overdragelsen til ny arbeidsgiver ha sine egne tillitsvalgte frem til det finner sted et nytt, felles valg hos ny arbeidsgiver.

### **Fagforbundet:**

Fagforbundet mener at RKK og Kulturrådet/Musam og Friluftsrådet skal være organisert som egne oppgavefelleskap. Fagforbundet ønsker ikke at enhetene blir overført til vertskommunesamarbeid.

Fagforbundet har utover dette ingen merknader til virksomhetsoverdragelsen.

Protokollen vedtas av Fagforbundet og Vesterålen Regionråd.

Sortland, den 04.06.2020



Vesterålen regionråd  
Bianca Maria Johansen  
daglig leder



Camilla D. Carlsen  
Fagforbundet





Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
069/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## **Forslag til møtedatoer 2. halvår 2020**

### **Innstilling**

Følgende forslag til møtedatoer for 2. halvår 2020 vedtas:

Arbeidsutvalgets møter: 28. august  
25. september  
(29.) – 30. oktober  
27. november  
18. desember

Regionrådets møter: 23. september

### **Fakta i saken**

I tråd med tidligere opplegg for møteplan og møtehyppighet er det utarbeidet utkast til møteplan for 2. halvår 2020.

Arbeidsutvalgets møter: 28. august  
25. september  
(29.) – 30. oktober  
27. november  
18. desember

Regionrådets møter: 23. september



# VESTERÅLEN REGIONRÅD

Arkivsaknr.: 20/45  
Dok.nr: 20/357  
Arkiv: FE-033  
Saksbehandler: Siv Merete Reinholtsen  
Dato: 05.06.2020

---

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
070/20	Vesterålen regionråds arbeidsutvalg	12.06.2020

## Referatsaker

### INNSTILLING

Refererte skriv og meldinger tas til orientering slik de foreligger.

#### Underliggende saker:

Saksnummer	Tittel
1	Framtidig transportløsning for Lofoten, Ofoten og Vesterålen