



# Kommunekompasset - 2023

Evaluering av forvaltningspraksisen i Vanylven kommune



# Innholdsfortegnelse

<i>Forord</i> _____	<b>3</b>
<b>1. Generelt</b> _____	<b>4</b>
<b>2. Metode</b> _____	<b>6</b>
<b>3. Resultat</b> _____	<b>7</b>
<b>4. Forvaltningspraksis pr fokusområde</b> _____	<b>14</b>
Demokrati og samfunnsutvikling _____	<b>14</b>
Offentlighet og demokrati _____	<b>14</b>
Samfunnsutvikling _____	<b>18</b>
Styring og effektivitet _____	<b>22</b>
Styring og kontroll _____	<b>22</b>
Effektivitet _____	<b>25</b>
Tjenestekvalitet _____	<b>27</b>
Brukerens fokus og service _____	<b>28</b>
Kvalitetsutvikling _____	<b>31</b>
Organisasjonskvalitet _____	<b>34</b>
Arbeidsliv _____	<b>34</b>
Lederskap og medarbeiderskap _____	<b>37</b>
<b>5. Avslutning</b> _____	<b>40</b>

## Forord

Vanylven kommune har besluttet å gjennomføre en evaluering av forvaltningspraksisen i kommunen ved hjelp av **Kommunekompasset** som metode og verktøy. Dette er fjerde gangen Vanylven kommune gjennomfører en slik evaluering. Hensikten er å få vurdert på hvilke områder Vanylven har en god forvaltningspraksis i dag, og på hvilke områder det bør være rom for forbedringer. Dette som en del av det kontinuerlig pågående organisasjonsutviklingsarbeidet i kommunen. Denne rapporten angir hvordan Vanylven skårer på de ulike fokusområdene som Kommunekompasset evaluerer. Rapporten sammenligner også Vanylven med øvrige norske og svenske kommuner som har benyttet denne metodikken.

Resultatene i Vanylven er nå jamt over svært gode. Vanylven skårer 488 poeng. Dette er meget bra og i det øvre sjikt av de opp mot 100 kommunen som har gjennomført en Kommunekompassevaluering. Vanylven har hatt meget god utvikling på alle åtte områder siden første evaluering 2014, og dette vitner om et helhetlig, systematisk og langsiktig utviklingsarbeid som er drevet frem av engasjerte, kompetente og utviklingsorienterte politikere, ledere og ansatte. Vanylven har nå veldig mange oppdaterte og gode strategier, rutiner og styringsprosesser på plass. Det aller viktigste nå er å forankre disse politisk og administrativt, samt lære seg å ta disse i bruk i hele organisasjonen. Det hjelper ikke å ha gode systemer hvis man ikke er drevet av dem.

KS-K håper at den gode skåren også i denne evalueringen inspirerer Vanylven kommune til å fortsette dette gode arbeidet, da det er fortsatt områder og temaer hvor det bør være rom for videreutvikling og forankring/systemetterlevelse.

KS Konsulent gratulerer Vanylven kommune med gode resultater og ønsker lykke til med det videre utviklingsarbeidet.

Lillestrøm, september 2023

# 1. Generelt

Kommunekompasset er et verktøy for strategisk utvikling av den kommunale organisasjon og for vurdering av forvaltningspraksisen i kommunen. Verktøyet tar utgangspunkt i at en kommune er en sammensatt organisasjon med fire hovedoppgaver:

- Kommunen som politisk-demokratisk arena
- Kommunen som ansvarlig for tjenesteproduksjon overfor innbyggerne
- Kommunen som myndighetsutøvende organ i henhold til lover og forskrifter
- Kommunen som samfunnsutvikler

Kommunekompasset er utviklet for å avspeile kompleksiteten i disse oppgavene.

For enklest å forklare hvordan Kommunekompasset virker kan man trekke paralleller til skolen. I skoleverket finnes det en *Læreplan* som sier noe om hva elevene bør kunne på de ulike trinnene. Det finnes altså en "idé" om hva som er det optimale kunnskapsnivået. Elevene får karakterer som beskriver hvor nærme de er dette idealet. På samme måte finnes det en «idé» om hva som er den "optimale kommune". Kommunekompasset vurderer hvor langt unna eller hvor nærme man er dette idealet.

***Idealkommunen som beskrives av Kommunekompasset er en kommune som jobber systematisk og planmessig, som har fokus på helhet og sammenheng, som vektlegger resultater og effektivitet, som er åpen og brukerorientert, som kontinuerlig evaluerer sine tiltak og resultater og som evner å lære av denne evalueringspraksisen. Med andre ord en effektiv, utviklingsorientert, lærende og politisk styrt organisasjon.***

Utgangspunktet for kriteriene ble utviklet av en internasjonal ekspertgruppe i forbindelse med utdelingen av en pris til "Årets kommune" i 1993. Ansvarlig for prisutdelingen var den tyske allmennyttige Bertelsmann Stiftung. Disse kriteriene er siden tilrettelagt og tilpasset for norske forhold av professor Harald Baldersheim ved Universitetet i Oslo. Verktøyet ble revidert i 2010, den gangen i samarbeid med søsterorganisasjonene til KS i Sverige - SKR (Sveriges Kommuner og Regioner). Det betyr at Kommunekompasset fra 2010 er et felles norsk-svensk verktøy, noe som muliggjør sammenligninger på tvers av landegrensene. Kommunekompassversjonen fra den gangen kalles versjon 2.0. I april 2016 gjorde man en ny revidering/oppdatering av Kommunekompasset til versjon 2.1.

I 2020 gjennomførte man en ny revisjon av verktøyet. Også denne gang i samarbeid med SKR i Sverige. Det ble foretatt en helhetlig gjennomgang av verktøyet der man tok ut mange vurderingspunkter som nå er blitt mer eller mindre standard i kommunesektoren (dvs det som «alle» gjør/har), og la til nye beste praksis metoder/arbeidsformer/modeller. Man la i større grad lagt vekt på samskaping, likeverd og samfunnsutvikling i den revisjonen. Det ble også snudd om litt på rekkefølgen på de åtte områdene slik at de henger bedre sammen og gir en mer konsistent beskrivelse av kommunens arbeid. Den versjonen som nå foreligger kalles for **Kommunekompasset 3.0**. Utviklingen fra Kommunekompasset 1.0 til Kommunekompasset 3.0 henger tett sammen med utviklingen av – og synet på – kommunesektoren de siste 25 årene:

	Kommune 1.0 Frem til ca 1990	Kommune 2.0 ca 1990 - 2015	Kommune 3.0 Fra ca 2015
Kommunen er	en myndighet	en organisasjon	et lokalsamfunn
Kommunen møter innbyggerne som	undersåtter	kunder	ressurssterke, aktive samfunnsborgere
Politikernes oppgave er	å avgjøre enkeltsaker	å styre organisasjonen	å lede lokalsamfunnet
Politikernes virke er	å behandle saker på formelle møter med formelle dagsordener	... sette mål og økonomiske rammer i dialog med fagfolk og kunder	prege dagsordenene og stimulere aktiviteten i lokalsamfunnet
Politikerne har kontakt med	få innbyggere gjennom avgjørelser av enkeltsaker	flere innbyggere gjennom dialog med brukerråd og borgerinvolvering i planlegging	mange flere innbyggere gjennom møteplasser, aktiviteter og hendelser og ved at aktive borgere involverer kommunen
Suksesskriteriet for den gode kommunen er	rettsikkerhet	faglig kvalitet, kundetilfredshet og effektivitet	et attraktivt og innovativt lokalsamfunn, hvor alles ressurser er i spill
Den gode medarbeider er faglig dyktig og er	opptatt av det korrekte og rettferdige	serviceinnstilt, imøtekommende og kan leve seg inn i innbyggernes behov	opptatt av å finne ressurser hos alle, bringe mennesker sammen i fellesskap, fasilitere og støtte
Den gode leder er	god til å huske reglene	god til styring	god til ledelse

Kommunekompasset er altså et dynamisk verktøy hvor idealet stadig fornyes/utvikles. Det betyr at hvis en kommune gjør akkurat det samme i 2023 som man gjorde i 2016, så vil man få noe dårligere skår fordi beste praksis stadig utvikler seg.

Etter en mindre revidering i 2021 har man nå versjon 3.1 og det er denne som er benyttet i denne evalueringen.

## 2. Metode

Kriteriene i Kommunekompasset består av følgende fire fokusområder med tilhørende åtte delområder:

### **Demokrati og samfunnsutvikling**

1. Samspill mellom folkevalgte og innbyggere
2. Samfunnsutvikling

### **Styring og økonomi**

3. Styring og kontroll
4. Effektivitet

### **Tjenestekvalitet**

5. Brukerens fokus og service
6. Kvalitetsutvikling

### **Organisasjonskvalitet**

7. Arbeidsliv
8. Lederskap og medarbeiderskap

Kriteriene tar sikte på å beskrive kommunenes faktiske systemer, rutiner og programmer på disse forskjellige områdene, altså deres iverksatte tiltak, gjeldende prosedyrer og løpende forvaltningsprosesser på vurderingstidspunktet. Planlagte - men ikke igangsatte prosesser og oppgaver - honoreres ikke. Kommunene som evalueres må kunne dokumentere sine tiltak på de forskjellige områdene for å få uttelling for dem.

Poenggivning på hvert spørsmål avgjøres av:

- **System/prosess** – hvor omfattende, gjennomarbeidet og dokumentert systemet/prosessen er i kommunen
- **Omfang** – i hvor stor del av kommunen systemet benyttes
- **Resultat/analyse** – hvordan kommunen evner å lære av resultatene samt ta de inn i den videre utviklingen av organisasjonen og hvordan kommunen utvikler systemet/prosessen og bruker det over tid

På hver av disse åtte fokusområdene måles kommunens praksis ut ifra til sammen 75 spørsmål/indikatorer. Det kan skåres inntil 100 poeng på hvert delområde, i alt 800 poeng.

I Vanylven kommune er det gjennomført intervjuer med formannskapet, kommunedirektør, kommunalsjefer, mellomledere, stabspersonell og tillitsvalgte. På bakgrunn av svarene i intervjuene, samt gjennomgang av dokumenter og nettsider, har KS-K gitt en skårsetting på de åtte fokusområdene.

### 3. Resultat

Kommunekompasset er et standardisert verktøy. Dette betyr at verktøyet og skåresettingen benyttes på samme måte i alle kommuner som blir evaluert. Fordelen med dette er at kommunene, i tillegg til å kunne sammenligne seg med seg selv over tid, får en mulighet til å sammenligne seg med andre norske kommuner dersom det er ønskelig. Ved å gå inn på [www.skr.se](http://www.skr.se) og søke etter «Kommunkompassen» kan man også sammenligne Vanylven med 100 svenske kommuner som har benyttet Kommunekompasset siden 2010.

Den største verdien med Kommunekompasset er å bruke det som et støtteverktøy for utvikling av egen forvaltningspraksis. Det vil si at man etter en vurdering, velger seg ut en del områder som man setter i gang et systematisk utviklingsarbeid på. Etter 2-3 år kan man gjennomføre en ny evaluering og man vil dermed kunne vurdere om igangsatte tiltak har hatt ønsket effekt, samt legge strategien for videre utviklingsarbeid.

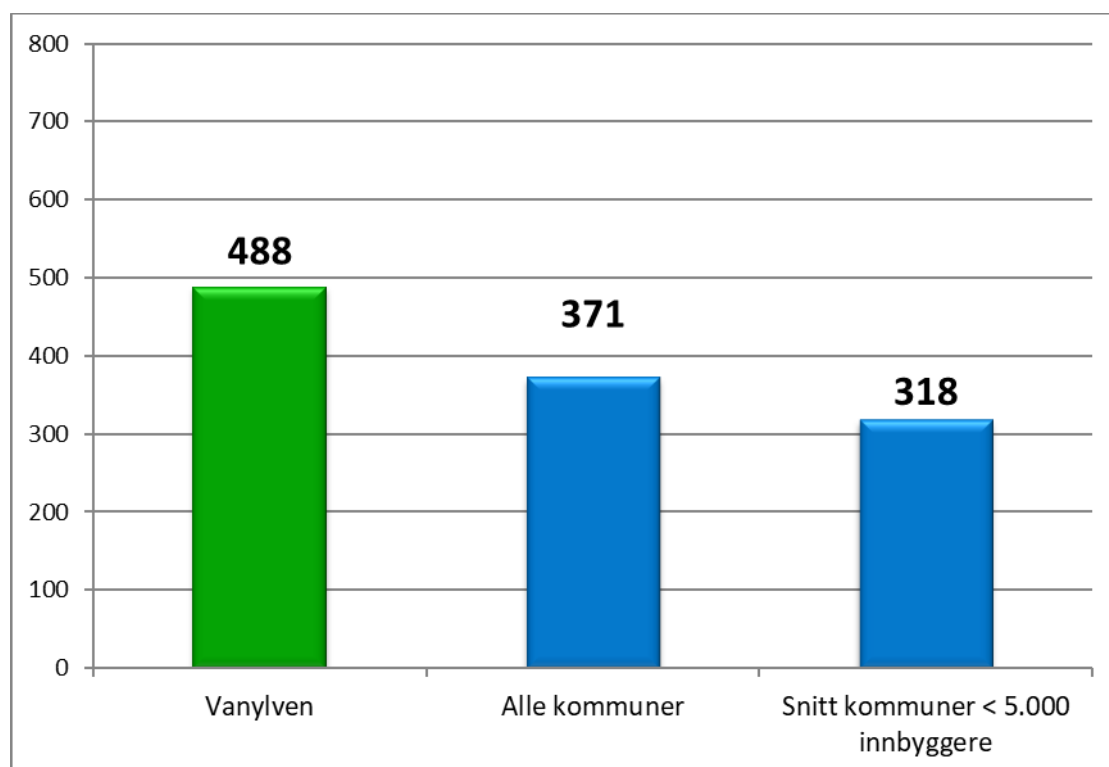
I og med at det er ulike muligheter for organisasjonsutvikling i kommune-Norge, avhengig av ressursgrunnlag og kompetanse i den kommunale organisasjon, så har vi valgt å gruppere resultatene etter kommunestørrelse basert på innbyggertall. Kommunekompasset i Norge opererer med tre grupperinger:

- Mindre enn 5.000 innbyggere
- Mellom 5.000 – 10.000 innbyggere
- Mer enn 10.000 innbyggere

Vanylven kommune tilhører gruppa med mindre enn 5.000 innbyggere. I denne gruppen er det totalt 30 kommuner i Norge som er evaluert en eller flere ganger ved hjelp av Kommunekompasset etter 2013.

Vanylven kommune skårer totalt 488 poeng av 800 mulige poeng. Resultat ligger godt over gjennomsnittet både for alle norske kommuner som er evaluert (371

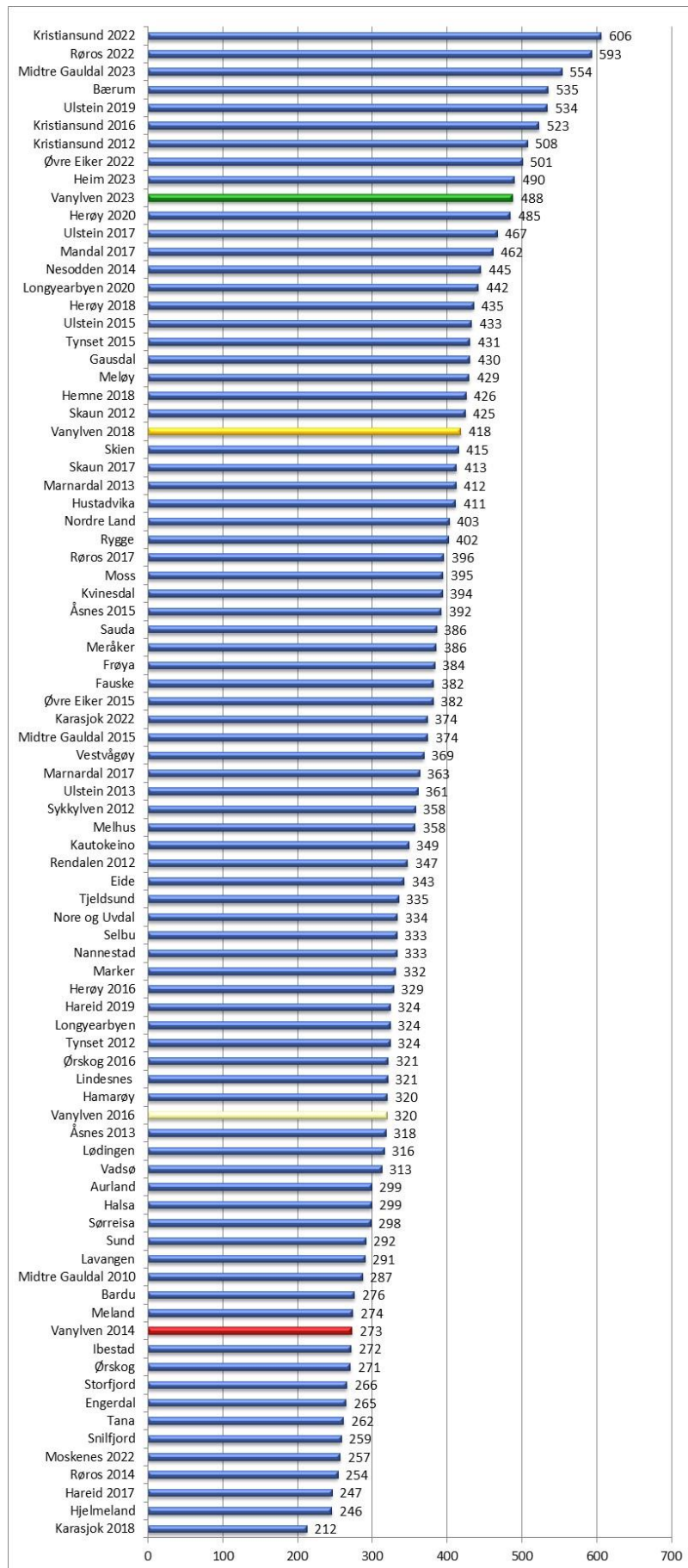
poeng) og for gruppen med kommuner med mindre enn 5.000 innbyggere (318 poeng):



Stolpene i diagrammet visualiserer variasjonen i gjennomsnittlig skår. Hva som faktisk gjør at det er noe forskjeller, er det vanskelig å si noe sikkert om. Men ut ifra det tallgrunnlaget KS-K besitter, ser det ut til at det er en sammenheng mellom kommunestørrelse og resultat i Kommunekompasset. Dette er ikke så underlig i og med at større kommuner ofte kan dra stordriftsfordeler av å drive med utviklings- og forbedringsarbeid. Av de femten kommunene med høyest skår i Kommunekompasset har syv over 10.000 innbyggere og seks mellom 5.000 og 10.000 innbyggere og to under 5.000 innbyggere. Av de femten evalueringene med lavest skår har ni under 5.000 innbyggere og seks mellom 5.000 og 10.000 innbyggere. Slikt sett er den høye skåren i Vanylven svært bra!

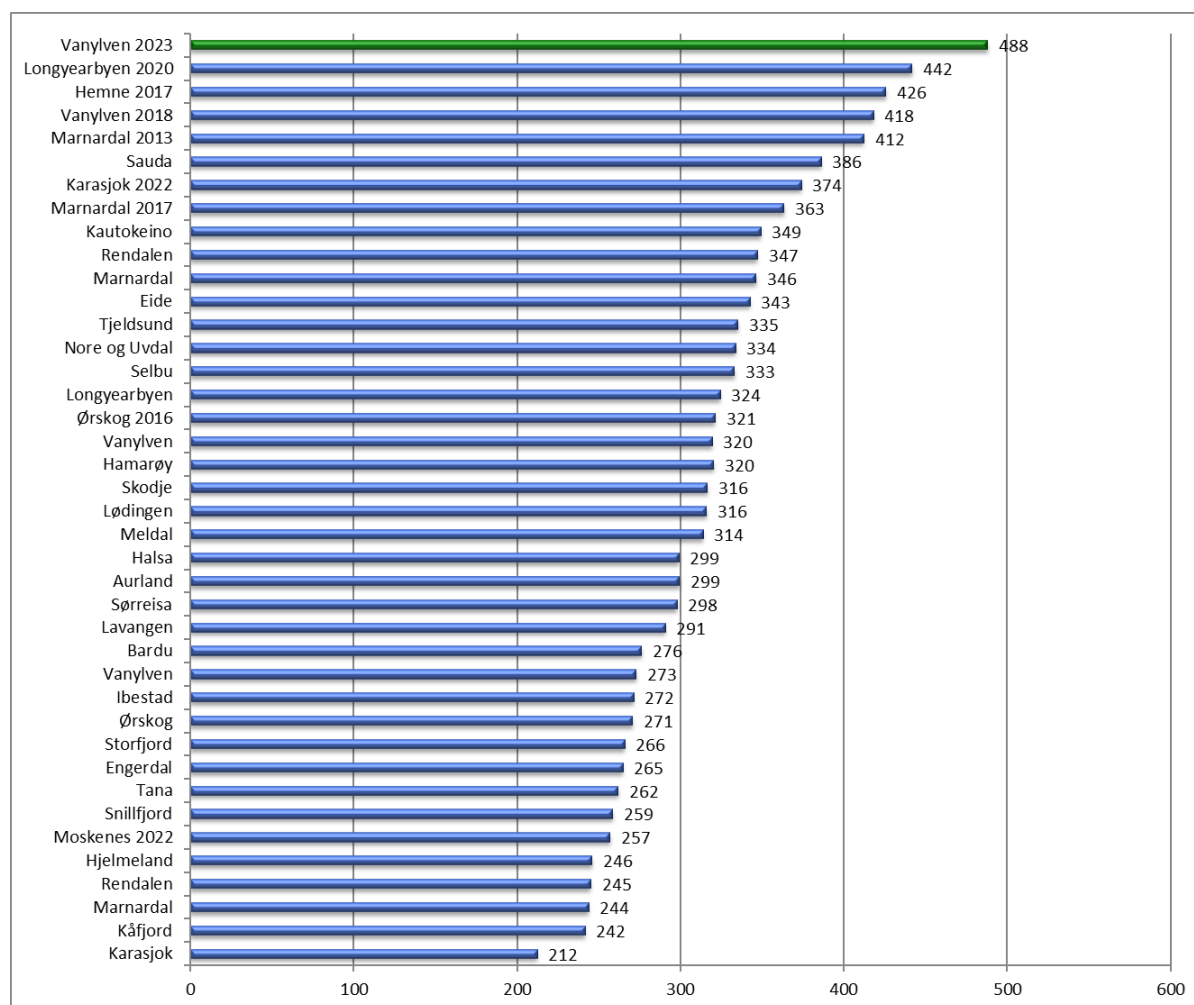
Nedenfor følger oppsettet som viser resultatet fra kommuner som har gjennomført Kommunekompassevalueringer etter 2013. Resultatet til Vanylven på denne evalueringen er vist som grønn stolpe. Tidligere evalueringer for Vanylven er vist som oransje, gul og rød stolpe:





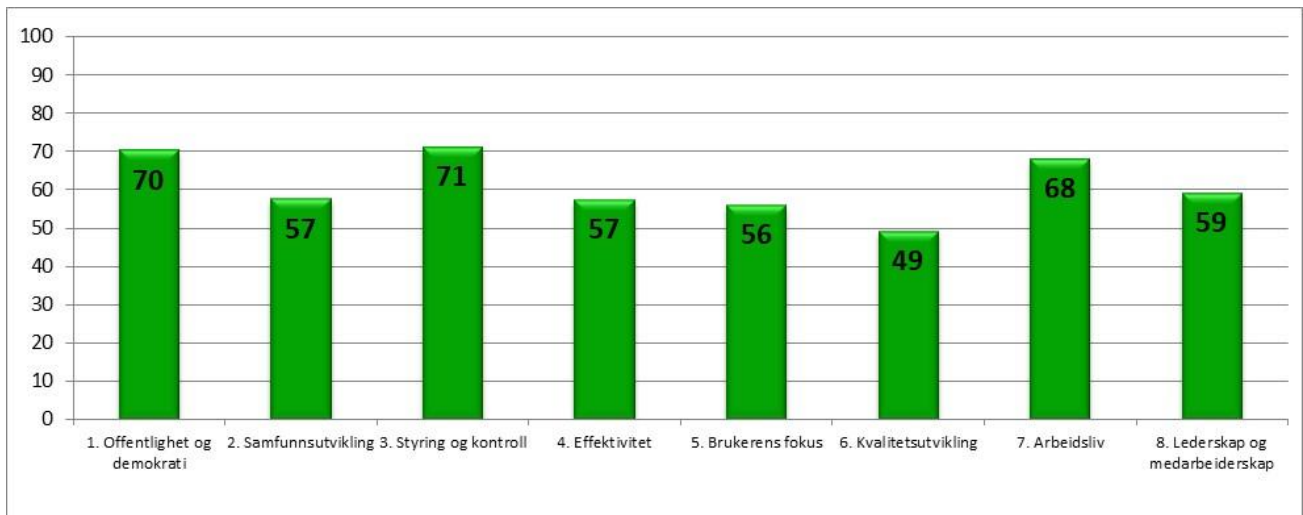
Vi ser her at Vanylven nå skårer den 10. høyeste skåren som noen gang er gitt til en norsk kommune. Dette er imponerende bra! En «normalskår» i Kommunekompasset for en norsk kommune som jobber normalt godt med utviklingsarbeid ligger i intervallet 360 – 380 poeng. Under dette har man en svak forvaltningspraksis, og over dette havner man stort sett bare hvis man har satt som mål/er bevisst på å utvikle egen forvaltningspraksis.

Dersom vi begrenser utvalget til kommuner i gruppen for kommuner med mindre enn 5.000 innbyggere, så ser bildet slik ut:



Vanylven skårer nå høyest i dette utvalget (evalueringer etter 2013) og nest høyeste skår som noen gang er gitt til en kommune med under 5.000 innbyggere (Lom skåret 550 poeng i 2010).

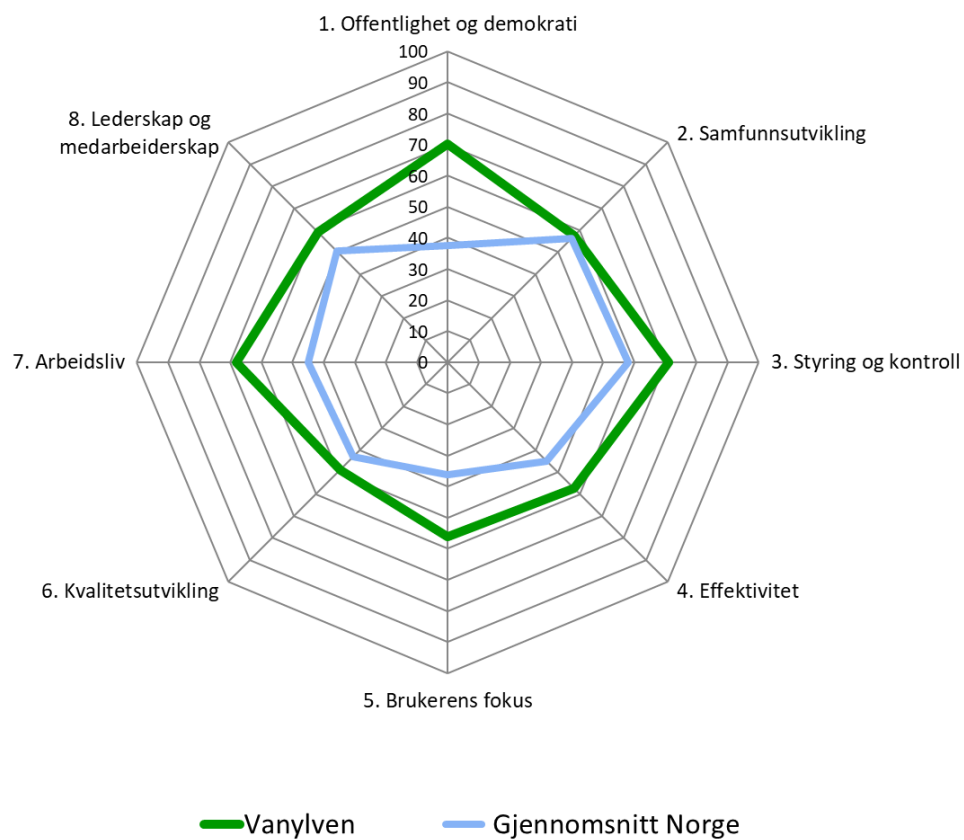
I det videre forlater vi totalskåren og går ned til de enkelte delområdene. I tabellen nedenfor kan vi se hvordan skåren på de åtte delområdene fordeler seg for Vanylven kommune:



Som vi ser, er det noe variasjon i skåren mellom de ulike områdene. Vanylven skårer over 50 poeng på alle områdene (like under på område 6 Kvalitetsutvikling). Dette er en meget bra, da vi bruker å si at over 50 poeng er en bra skår. Vanylven skåre 70 poeng på område 1 *Offentlighet og demokrati*. Dette er den høyeste skåren som er gitt på dette området til noen norsk kommune (sammen med Røros som også skåret 70 poeng på dette området i 2022). Ellers skårer man 71 poeng på område 3 *Styring og kontroll* og 68 poeng på område 7 *Arbeidsliv* som også begge er svært god skår.

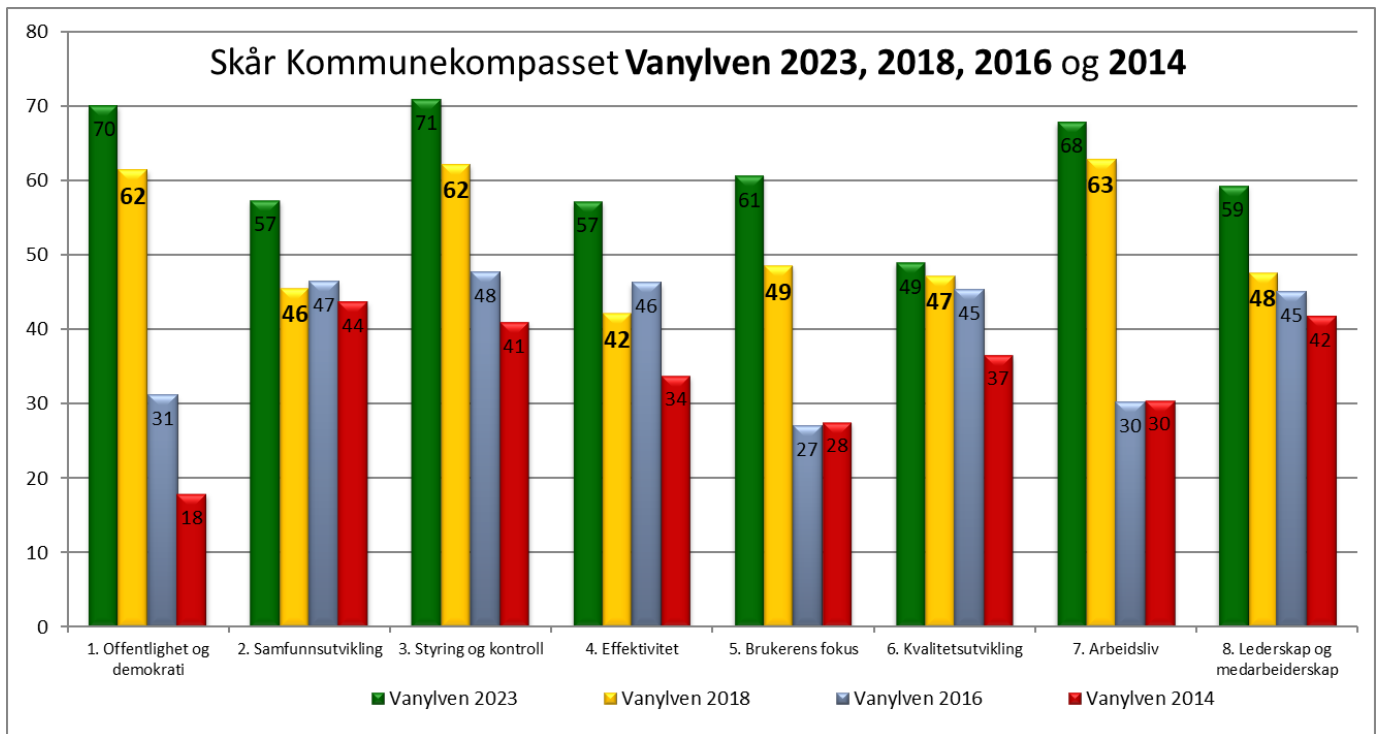
I spindeldiagrammet nedenfor har vi sammenlignet Vanylven med alle de andre evalueringene etter Kommunekompasset som er gjort siste ti år (84 stk):

## Vanylven kommune vs gjennomsnittet for alle kommuner evaluert med Kommunekompasset



Som vi ser av diagrammet over, skårer Vanylven godt over snittet på alle områder. Eneste unntaket er område 2 *Samfunnsutvikling* hvor man skårer som landsgjennomsnittet.

Om vi sammenligner utviklingen på de åtte områdene fra evalueringene i 2023, 2018, 2016 og 2014, så finner vi følgende:

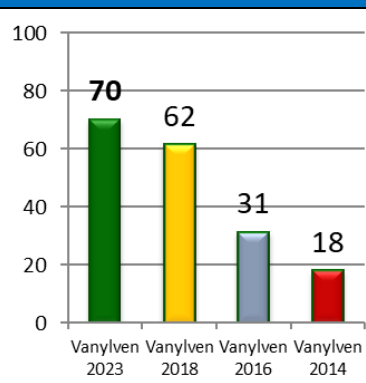


Vi ser at utviklingen har vært svært god på alle åtte områdene fra 2014 til 2023. Utviklingen har vært imponerende god på område 1 *Offentlighet og demokrati*, område 3 *Styring og kontroll*, område 5 *Brukerens fokus* og område 7 *Arbeidsliv*, mens den på øvrige området har vært god.

I det påfølgende vil vi gjennomgå alle de åtte fokusområdene. Vi vil peke på sterke og svake sider, samt si noe om grunnlaget for skårsettingen og hva som skal til for ytterligere å forbedre forvaltningspraksisen på hvert område.

## 4. Forvaltningspraksis pr fokusområde

### Demokrati og samfunnsutvikling

DELOMRÅDE 1	Poeng 2023											
Offentlighet og demokrati	70	 <table border="1"> <caption>Bar chart data: Offentlighet og demokrati</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vanylven 2023</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2018</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2016</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2014</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	Vanylven 2023	70	Vanylven 2018	62	Vanylven 2016	31	Vanylven 2014	18
År	Poeng											
Vanylven 2023	70											
Vanylven 2018	62											
Vanylven 2016	31											
Vanylven 2014	18											

Dette første fokusområdet tar for seg kommunens kontakt med innbyggerne i et *demokratiperspektiv*.

	SUM	Maks
<b>1. Offentlighet og demokrati</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
1.1 Strategi for kommunikasjon og demokratiutvikling	16,3	20,0
1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne	7,2	10,0
1.3 Innbyggernes mulighet til dialog med politikken	21,0	30,0
1.4 Transparens om resultater	6,7	10,0
1.5 Forutsetninger for gode politisk prosesser	19,0	30,0
<b>1.1 Fins det en plan/strategi for utvikling av demokrati og kommunikasjon?</b>	<b>16,3</b>	<b>20,0</b>
<p>Vanylven kommune har utviklet en helhetlig plan for hvordan man ønsker at demokratiet i kommunen skal fungere og utvikle seg. Man har også lagt demokrati og medborgerskap som en av tre satsningsområder i Kommuneplan. Dette er meget bra og noe svært få andre kommuner i Norge gjør! Man har høy bevissthet om de ulike grendelagene og ordfører og kommunedirektør reiser rundt hvert år og besøker disse. Kommunen er også flink til å ha folkemøter når det er store saker på agendaen. Men det mangler fortsatt noe på den systematiske oppfølgingen av disse gode strategiene med konkrete tiltak og arbeidsformer rettet mot innbyggerne igjennom året (innbyggerpaneler, politikerkaféer, medborgerbudsjettering, etc) .</p> <p>Vanylven har en oppdatert og god kommunikasjonsstrategi, som følges opp av en dedikert kommunikasjonsmedarbeider. Kommunen har en gjennomgående grafisk profil, som så brukes gjennomgående på nettstedet, dokumenter og presentasjoner.</p>		
<b>1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne?</b>	<b>7,2</b>	<b>10,0</b>
<p>Innbyggerne informeres om saker og politiske vedtak på kommunens hjemmesider der de er tilgjengelige for offentlig innsyn før og etter møter i politiske organer. Vanylven har</p>		

evaluert nettsiden mot 47 krav til tilgjengelighet som inngår i EUs web-direktiv om universell utforming av offentlige nettsted (og mobilapplikasjoner). Dette omfatter blant annet tekstavstand, kontrast, ledetekst, statusbeskjeder, etc. Pt er det tilfredsstillende måloppnåelse på 46 av disse 47 kravene.

Kommunens nettsider er godt strukturerte, men innholdsmessige er en del utdatert informasjon som det må ryddes opp i. Kommunen har kommet langt på bruk av elektroniske skjemaer og de aller fleste skjemaer er nå digitale. Dette er meget bra! Kommunen har gode og oppdaterte Instagram- og Facebook-sider som kommunikasjonskanal for å spre informasjon og kommunisere med innbyggerne. Som en del av kommunikasjonsstrategien ligger det også retningslinjer for bruk av sosiale medier, offentlighet og merinnsyn, kontakt med media, dokumentinnsyn og krisekommunikasjon.

For å markedsføre politiske møter annonseres disse på ordinær måte på kommunens nettsider og på Facebook. Kommunen presenterer ikke saker systematisk for innbyggerne i form av korte og lettfattelige sammendrag, og kommunen har ikke tatt i bruk «oppsnakk» med videopresentasjon av sakene i forkant av møtene i kommunestyret som publiseres på nett og sosiale medier for å informere om hva som står på den politiske agendaen. Man gjorde dette tidligere, men dette har «dødd ut» av ulike årsaker etter pandemien. Vanylven kommunen har tatt i bruk video som metode for å kommunisere og bygge et positivt omdømme. Her ligger kommunen relativt langt fremme sammenlignet med de fleste andre kommuner på samme størrelse.

Møtene i kommunestyret overføres direkte på nett igjennom en enkel teknisk løsning på Facebook. Sendingene er tilgjengelig i etterkant, men ikke sekvensielt oppdelt og koblet mot saksutredninger og protokoll.

### 1.3 Innbyggernes mulighet for dialog med politikken?

21,0

30,0

Kommunen jobber ikke *systematisk* for å gi innbyggerne reell deltagelse/innflytelse («medborgerdialog») i sentrale beslutningsprosesser gjennom året i form av faste innbyggermøter, brukerpaneler, høringer, mm. Men man er allikevel veldig aktiv med å tenke på innbyggerne som en del av styringen av kommunen.

Kommunen avholder ikke noen form for politikerkafeer, «stormøter» eller lignende hvor innbyggerne kan komme i direkte dialog med politikerne, men man avholder folkemøter når det er viktige saker på agendaen. Vanylven har mange aktive grendelag som ordfører og kommunedirektør treffer en gang pr år, men disse er ikke tatt inn som en formell del av styringssystemet.

Kommunen har en «elektronisk forslagskasse» hvor innbyggerne kan komme med innspill og forslag til politikerne. Denne brukes veldig systematisk både for å kunne gi generelle innspill til kommunen og som kanal for innbyggerne for å kunne gi høringsinnspill på konkrete prosesser og dokumenter. Løsningen er koblet direkte mot kommunens sak/arkivsystem, noe som letter prosessen med å håndtere innspillene i etterkant. Dette er meget bra, og noe få andre norske kommuner har. Dette er en **Gullstjerne** i Kommunekompasset (dvs absolutte beste praksis som de aller fleste andre kommuner kan lære av).



Kommunen har også «åpen talerstol» for innbyggerne i kommunestyret, men denne brukes ikke så mye. Kommunen har bare delvis samlet informasjonen på nettsiden om hvordan man kan påvirke politiske prosesser («Slik kan du påvirke»). Epostadressen og telefonnummeret til alle politikerne ligger på kommunens nettsider, samt hvilke utvalg de er medlem av.

Vanylven er veldig systematisk på å gjennomføre innbyggerundersøkelser annen hvert år for å fange opp *innbyggernes syn* på kommunen.

#### 1.4 Transparens om resultater?

6,7

10,0

Vanylven er generelt gode på informasjon både gjennom sosiale medier, dedikerte fagsystemer og på nettsider og video.

Kommunen har ingen tydelig strategi for hvordan de skal informere innbyggerne om de resultatene som kommunen skaper, men det linkes til tertialmeldinger og årsrapporter på fremsiden av kommunens nettsider. Ut over dette gjøres det resultatpresentasjoner sporadisk avhengig av hva som er på dagsorden. Alle høringer legges enkelt tilgjengelig på kommunens nettsider.

Kommunen utgir ingen fysiske eller digitale publikasjoner («Kommuneavis») for å fortelle innbyggerne om hva som er på agendaen i kommunen. Ordfører og kommunedirektør hadde for et år siden «Vekeinfo» på video med et høyt antall visninger (ca 1000 pr uke), men dette er avvirket/stoppet opp.

#### 1.5 Forutsetninger for gode politiske prosesser

19,0

30,0

Kommunen har hatt en opplæring for de folkevalgte gjennom KS Folkevalgtprogram. Kommunedirektøren/administrasjonen er også flink på å informere politikerne underveis når det er saker på agendaen som krever fagkunnskap/innsikt. I tillegg har også Statsforvalteren og kommuneadvokaten hatt ulike orienteringer og temaopplegg.

Kommunen sikrer kvaliteten på de saksutredningene som politikerne får ved at kommunedirektøren leser igjennom alle saksfremstillinger og gir de en helhetlig form. Politikerne opplever at det stort sett er god kvalitet på de sakene de får fremlagt, men at det av og til kan bli svært lange saker med mange vedlegg.

Kommunen har ikke løftet det å forbygge trusler og hatretorik rettet mot de folkevalgte som tema i kommunestyret. Ordfører har fått kursing i dette og det er kommet informasjon fra politiet, men kommunen har ikke tatt frem noen rutiner eller policies for hvordan dette skal håndteres.

Vanylven kommune har etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte. Men det foreligger ikke noen systematikk, metoder eller verktøy for å følge opp de etiske retningslinjene (etisk refleksjon, refleksjonskort, etikkspill eller lignende). Kommunen har oppdaterte rutiner og strukturer for å håndtere både intern og ekstern varsling.



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en egen strategi for utvikling av lokaldemokratiet og som satsningsområde i Kommuneplanen</li> <li>♦ Har en oppdatert kommunikasjonsstrategi</li> <li>♦ Aktiv og god Instagram- og Facebook-profil</li> <li>♦ Ordfører og kommunedirektør møter grendeutvalgene årlig</li> <li>♦ Gjennomfører systematiske innbyggerundersøkelse for å fange opp innbyggernes og fritidsinnbyggernes syn på kommunen</li> <li>♦ Har kontaktinformasjon til politikerne (e-post) tilgjengelig på nett</li> <li>♦ Gode rutiner for å kvalitetssikre de politiske saksfremstillingene</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har samlet noe informasjon på nett om hvordan man kan komme i kontakt med og påvirke politikken («Slik kan du påvirke»), men innholdsmessig mangler det mye</li> <li>♦ Jobber mer systematisk med innbyggerdialog/medborgerskap for å involvere innbyggerne i beslutningsprosesser</li> <li>♦ Utvikle flere tiltak for å sikre at innbyggerne kan påvirke og delta i beslutningsprosessene</li> <li>♦ Kommunisere kommunens resultater mer systematisk ut til innbyggerne</li> <li>♦ Kommunestyremøtene overføres på nett med enkel teknisk løsning (Facebook), men ikke sekvensielt oppdelt og koblet mot saksfremlegg («KommuneTV»)</li> <li>♦ Har etiske retningslinjer, men det må lages en rutine som sikrer at alle reflekterer over disse årlig</li> <li>♦ Jobber ikke systematisk for å forebygge trusler og hatretorik mot de folkevalgte, men ordfører har fått opplæring i hvordan håndtere dette</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Lager ikke lengre sammendrag/kortversjoner av politiske saker myntet på innbyggerne</li> <li>♦ Markedsføre ikke politiske møter for innbyggerne (ut over at det legges på nettsider og Facebook)</li> <li>♦ Bruke ikke lengre video systematisk for å informere om politiske saker</li> </ul>

<b>FOKUSOMRÅDE 2</b>	<b>Poeng 2023</b>											
<b>Samfunnsutvikling</b>	<b>57</b>	<table border="1"> <caption>Samfunnsutvikling - Poeng</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vanylven 2023</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2018</td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2016</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2014</td> <td>44</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	Vanylven 2023	57	Vanylven 2018	46	Vanylven 2016	47	Vanylven 2014	44
År	Poeng											
Vanylven 2023	57											
Vanylven 2018	46											
Vanylven 2016	47											
Vanylven 2014	44											

Dette fokusområdet tar for seg kommunens arbeid som en samfunnsaktør gjennom systematisk samfunnsutviklingsarbeid.

	SUM	Maks
<b>2. Samfunnsutvikling</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
2.1 Strategisk fokus	8,0	15
2.2 Sosial holdbarhet	18,8	30
2.3 Bærekraft og økologisk holdbarhet	12,0	30
2.4 Sivilsamfunn, næringsliv og kultur	18,7	25

<b>2.1 Har kommunen en helhetlig plan / strategi for samfunnsutvikling?</b>	<b>8,0</b>	<b>15,0</b>
---	------------	-------------

Vanylven kommune har en samfunnsdel av kommuneplan som gjelder perioden 2022 - 2040. Planen bygger på FN's bærekraftsmål, har tre tydelige prioriteringer (Utviklingskraft og bærekraft, Folkehelse og livsmestring, Demokrati og medborgerskap) og er godt forankret både politisk og administrativt. Men man har ikke klart å omsette den i konkrete (strategier og tiltak) inn i en handlingsplan. Vanylven har ikke hentet målene fra samfunnsplanen inn en handlingsdel (4-årig strategi/tiltaksplan) slik Plan- og bygningsloven krever. Man har heller ikke slått dette sammen med økonomiplanen (slik de fleste kommuner gjør det i dag), slik at man får en «Handlings- og økonomiplan» i et felles dokument, som man så rapporterer på i årsmeldingen. Det er derfor vanskelig for de som ikke kjenner Vanylven godt, å se sammenhengen og hvordan Vanylven arbeider for å operasjonalisere samfunnsplanen i konkrete tiltak.

<b>2.2 Sosial holdbarhet i lokalsamfunnet</b>	<b>18,8</b>	<b>30,0</b>
---	-------------	-------------

Vanylven er den kommunen i Møre og Romsdal med størst andel av innbyggerne i en eller annen form for utenforskap. Totalt sett er 29,7 % av all befolkning mellom 16-66 år utenfor arbeid, skole eller annen aktivitet. Kommunen jobber systematisk for å motvirke dette, og har siden 2017 hatt en dedikert stilling (Jobbsjansen) for å bistå barn og unge mellom 15-24 år som har falt utenfor skole og arbeidsliv (kommer i tillegg til oppfølgingstjenesten til videregående skolen og NAV). Tjenesten er veldig operativ med direkte dialogen mot arbeidsgiver, opplæringskontoret, NAV og skolesektoren. Men trass dette systematiske arbeidet har man fortsatt store utfordringer og det er fortsatt behov for en betydelig og forsterket innsats på dette området for å motvirke utenforskapet i kommunen.

Vanylven har en dedikert stilling som folkehelsekoordinator. Man utarbeider årlige folkehelseoversikter og deltar i Ungdata-undersøkelsen. Dette benyttes systematisk av kommunen for å få bedre oversikt over status på folkehelsen i kommunen. Folkehelse har høyt fokus i Vanylven og da særlig for å fremme folkehelse hos barn og unge. Kommunen har et godt utbygd tilbud med tre idrettshaller med gratis treningstid for barn og unge. Kommunen er også medlem av Sunnmøre Friluftsråd som tilrettelegger for turer igjennom «Stikk UT». Idrettsrådet i Vanylven er også aktiver for å tilrettelegge for fysisk aktivitet

Kommunen jobber systematisk og godt med opplevd trygghet og sikkerhet. Kommunen har hatt fokus på tett samarbeid med politiet og har politirådsmøter fire ganger i året sammen med Herøy og Sande kommuner. Dette er en viktig samarbeidsarena for å ta opp spørsmål som kan bidra til økt trygghet. Kommunen har også startet med møter mellom ordfører, kommunedirektør og lokal politiavdelingssjef, slik at man kan drøfte ulike utfordringer.

Kommunen jobber godt med brannforebyggende arbeid gjennom tilbud til alle innbyggere om gratis sjekk av brannslukningsapparat og bytte av apparat. Til nå er dette byttet ut totalt 300 slukningsapparater. Kommunen har hatt fokus på bygging av ny brannstasjon, kjøp av ny brannbil og kursing av alle ansatte der man også inviterer inn fra andre brannkorps på Søre Sunnmøre. Brannsjefen er også redningsdykker og Vanylven er sammen med Ålesund brannvesen det eneste brannkorpset som har redningsdykkertjeneste. Kommunen har et tett samarbeid med Røde Kors om bygging av branngarasje og er nå i et samarbeid med Sibelco og Stad kommune om ny brannlokasjon på Åheim (i dag på Fiskå og i Syvde). Den sist ansatte i brannkorpset var brannbamsen «Bjørnis», som skal benyttes i brannforebyggende arbeid opp mot barn og unge. Brannkorpset arrangerer øvelser der både kommunedirektøren og ordføreren deltar. Dette for å sikre oppmerksomhet rundt øvelsene der også politiet og ambulansetjenesten deltar.

Vanylven jobber i liten grad systematisk for å sikre likeverd og likestilling i befolkningen. Kommunen har ingen plan eller strategi for mangfold og inkludering, og har jobbet lite systematisk med å øke toleransen for forskjellighet i lokalsamfunnet. Men man har et velfungerende råd for funksjonshemmede. Vanylven har mange innvandrere fra andre nasjoner som er godt integrert i lokalsamfunnet. Kommunen jobber også godt med å ta imot og integrere flyktninger fra Ukraina.

### 2.3 Bærekraft og økologisk holdbarhet

12,0

30,0

Vanylven forsøker å ha høyt fokus på klima og miljø, og har dette som en del av sin visjon; «Vanylven skal vere blant Norges fremste miljøkommunar i vidaste forstand [..]»

Vanylven kommune har en klimaplan fra 2019, der det er satt mål for reduksjon av klimapåvirkning. Dette bygger på miljødirektoratets tall og gjelder kommunen som helhet, men ikke som organisasjon. Det er nå et krav om at kommunene skal klimabudsjettere og Vanylven har begynt dette arbeide. For å skaffe oversikt over status har man fått utarbeidet et klimaregnskap for å kartlegge kommunens klimaavtrykk. På bakgrunn av dette skal det utarbeides klimabudsjett og etter hvert klimaregnskap for kommunen. I 2022 inngikk man også kontrakt om at Vanylven kommune skal bli Miljøtårnsertifisert. Kommunen har også etablert videokonferansesystemer på alle enheter og kontor for å redusere behovet for intern og ekstern reising. Kommunen skal også vurdere om det lar seg gjøre å benytte elbil hver gang det skal gjøres nyanskaffelser i bilparken.

Vanylven jobber for å redusere klimapåvirkningen fra lokalsamfunnet på flere plan. Man har arrangert en «klimadag» knyttet til energikommisjonens rapport med fokus på å skape forståelse hos befolkningen knyttet til energispørsmål og skal ha en ny «klimadag» medio september. Vanylven kommune samarbeider med Vanylven Utvikling AS for å bidra til Miljøtårnsertifisering av næringslivet i kommunen – dette også som et ledd i å redusere klimapåvirkningen i kommune.

Kommunen har også bidratt økonomisk for å sikre ladestasjoner i kommunen, som også er viktig for å kunne redusere klimapåvirkningen til innbyggerne.

Kommunen har hatt lite fokus på arbeidet med klimatilpasning ut over å ivareta nasjonale og regionale krav gjennom planarbeidet. Man har heller ikke jobbet systematisk med sirkulærøkonomi med mål om økt gjenbruk i egen organisasjon, men har begynt å se litt på hvordan dette kan gjøres med utstyr og møbler. Kommunen har ikke satt i gang tiltak for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i lokalsamfunnet.

#### 2.4 Sivilsamfunn, næringsliv og kultur

18,7

25,0

Kommunen arbeider for styrke frivillighet, organisasjoner og samskaping gjennom flere ulike satsninger. Kommunen har hatt en frivilligplan siden 2017, og har fokus på samarbeid med frivilligheten. Kommunen samarbeider med frivillige lag og organisasjoner for tjenesteutvikling eksempelvis gjennom utvikling av idrettshaller og ny branngarasje på Syvde.

I 2018/2019 var kommuneledelsen, politisk ledelse og næringslivsorganisasjonen på rundtur til alle 13 grendelaga i kommunen, noe man så gjentok i 2022/2023. Kommunen stiller her med en pott (1,3 mill) med «frie» midler som grendelagene kan benytte til lokale samfunnsutviklingstiltak. Kommunen har også i 2023 etablert en frivilligsentral, som også var et av tiltakene i frivilligplanen og som er koordinere arbeidet med BUA (utlånsentral) som man har hatt siden 2018.

Kommunen markerer også årlig frivilligheites dag 5. desember, der administrasjonen lager mat for alle de frivillig som takk for den innsatsen de gjør for Vanylven som lokalsamfunn. Kommunen har også en veteranplan (bare tre kommuner i Møre og Romsdal som har dette) og markerer veterandagen hvert år, for å sikre god kommunikasjon og oppfølging av denne gruppa.

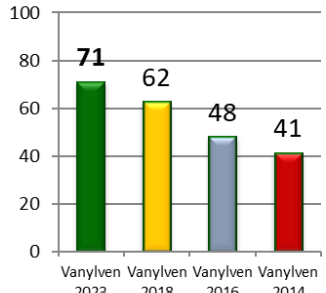
Kommunen har sammen med næringslivet etablert Vanylven Utvikling AS der kommune har observatørstatus i styret og bidrar med kr 1.000.000 i driftstilskudd i året. Denne organisasjonen skal utarbeide utkast til planarbeid og håndtere søknadene om tilskudd.

I tillegg så har kommunen møte med næringslivet på politisk nivå og ofte sammen med Vanylven Utvikling AS, mens kommunedirektøren i 2022 starta med møte med ledelsen i de største bedriftene (Sibelco og Mowi). Dette er noe som skal følges opp videre.

Vanylven har et rikt og aktivt kulturliv. Dette er organisert i en egen kulturavdeling, for å sikre fokus på dette området. Man har også en godt utviklet kulturskole med gratis tilbud fra høsten 2023. Vanylven har en egen kulturminneplan.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Jobber i et bredt perspektiv for å fremme inkludering og motvirke utenforskap</li> <li>♦ Har et aktivt kulturliv</li> <li>♦ Godt utviklet kulturskoletilbud</li> <li>♦ Gir støtte til personer og organisasjoner som aktivt bidrar til utviklingen av lokalmiljøet gjennom grendelagene og direkte støttet</li> <li>♦ Jobber systematisk med å øke opplevd trygghet og sikkerhet (ut ifra det som er det opplevde behovet)</li> <li>♦ Jobber godt og systematiske på samspillet med sivilsamfunnet og frivilligheten som bidrag til å utvikle lokalmiljøet</li> <li>♦ Er en god støttespiller for lokalt næringsliv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en nylig vedtatt kommuneplan, men denne må følges opp med en konkret handlingsplan/tiltak</li> <li>♦ Jobber mer gjennomgående med folkehelse som en virksomhetsprosess/perspektiv i alle deler av organisasjonen</li> <li>♦ Jobbe mer helhetlig og systematisk for å sikre likeverd og likestilling i befolkningen</li> <li>♦ Har en energi- og klimaplan, men denne må følges mer systematisk opp</li> <li>♦ Jobbe mer systematisk for å redusere klimapåvirkningen fra lokalsamfunnet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har få tiltak for å jobbe med klimatilpasning (da det ikke oppleves som et stort behov)</li> <li>♦ Jobbe lite systematisk for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i egen organisasjon og i lokalsamfunnet for øvrig</li> </ul>

## Styring og effektivitet

FOKUSOMRÅDE 3	Poeng 2023											
Styring og kontroll	71	 <table border="1" style="display: none;"> <caption>Vanylven - Poeng</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	2023	71	2018	62	2016	48	2014	41
År	Poeng											
2023	71											
2018	62											
2016	48											
2014	41											

Dette fokusområdet tar for seg kommunens styringssystem, dvs hvordan er transformasjonen fra politiske vilje og vedtak ut i organisasjonen, samt tilbakerapportering til politisk nivå.

	SUM	Maks
<b>3. Styring og kontroll</b>	<b>71</b>	<b>100</b>
3.1 Strategi for styring	8,7	10
3.2 Politisk styring	30,3	40
3.3 Analyse og rapportering	18,7	30
3.4 Samspill politikk og administrasjon	13,3	20

### 3.1 Strategi for styring 8,7 10,0

Vanylven har en tydelig beskrevet styrings- og oppfølgingsmodell slik at politikere, ansatte og utenforstående kan få innblikk i og se sammenhengen i styringsprosessene i budsjett- og økonomiplan. Vanylven kommune har laget utrolig mye (god) dokumentasjon på alle områder, men det virker ikke som dette er godt nok implementert for hele organisasjonen (og da særlig nedover i organisasjonen). Dette henger nok delvis sammen med at det er mye konstituering av ledere i kommunen for tiden og at «lederlaget» ikke er helt sammensveiset. Samtidig har man et bevisst forhold til årshjulene og man er flink til å gjennomføre de planlagte aktivitetene. Politisk oppleves det også at dette henger godt sammen og at kommunen har en «rød tråd» som man følger.

Selv om systemet beskrives i teorien, så har ikke Vanylven kommune slått sammen handlingsdelen til kommuneplan og økonomiplanen til en «Handlings- og økonomiplan» (HØP). Det tydeliggjøres ikke konkret hvordan man skal jobbe med målene i samfunnsdelen og hvilke tiltak som skal iverksettes på tjenesteområdene og virksomhetene for å nå målene. Man kaller det fortsatt derfor for «Økonomiplan og budsjett».

### 3.2 Styring, visjon og verdigrunnlag 30,3 40,0

Vanylven kommune har vedtatt en visjon i kommuneplanen; «Vanylven skal vere blant Norges fremste miljøkommunar i vidaste forstand, med fokus på trivsel, vekst, berekraftig utvikling. Vi skal legge til rette for nytenking og innovasjon i næringslivet, eit bumiljø som skapar trivsel og samhald, kompakte og trygge tettstadar, infrastruktur for eit aktivt kulturliv og friluftsliv, og eit tilfredsstillande

*og effektiv tenestetilbod*». Organisasjonen opplever at visjonen er grei nok, men at den er for lang og gir for lite energi og motivasjon til at den kan brukes aktivt. Kommunen har også et veldig tydelig verdigrunnlag; Samhald, Entusiasme, Kvalitet, Trivsel, Openheit, Respekt. Også disse brukes relativt lite i den daglige driften av kommunen, men er mer kjent enn visjonen.

Kommunestyret utøver sitt styringsansvar gjennom vedtak og oppfølging av de saker som fremmes og igjennom de planer og strategier som foreligger. Kommunestyret i Vanylven forholder stort sett til det langsiktige utfordringsbildet i kommunen, men man opplever tidvis at det kommer «benkeforslag» på relativt store summer (drift og investeringer) som blir banket igjennom politisk, uten kobling mot planer og/eller utredninger.

Vanylven har som nevnt ikke utviklet et tydelig system for helhetlig virksomhetsstyring med gjennomgående mål fra samfunnsdelen inn i økonomiplan, som følges opp med tiltak og økonomiske midler i budsjett, og som iverksettes i gjennomgående virksomhetsplaner med målbare indikatorer på virksomhetsnivå, for å kunne måle resultatene av tiltakene i årsrapporten. Så har noen enheter virksomhetsplaner, andre har årsplaner og andre igjen har ingen ting. Men det er altså ikke et helhetlig gjennomgående styringssystem

Kommunen har tatt i bruk Framsikt som system for helhetlig virksomhetsstyring. Dette for bedre å kunne se ressursbruk i sammenheng med mål og resultater, men det gjenstår fortsatt mye på å ta dette i bruk i hele organisasjonen på hele virksomhetsstyringen. Pr nå er Framsikt først og fremst et budsjett- og rapporteringssystem for økonomirapporteringen. Vanylven kommunen er veldig god på undersøkelser, innbyggerdialog og høringer og dette brukes systematisk i planprosessene og det rapporteres på det aktivt i etterkant.

### 3.3 Oppfølging og analyse

18,7

30,0

Styringen skjer ut ifra de rammer som legges i budsjettvedtaket om høsten og det rapporteres tilbake til kommunestyret tertialvis og i årsrapporten. Rapporteringen skjer igjennom aggregering av data fra tjenestenes rapportering og opp til kommunedirektør gjennom Framsikt. Det rapporteres på internkontroll, økonomisk drift, finansforvaltning, verbalvedtak i budsjett, status på politiske vedtak, investeringer og sykefravær. Organisasjonen er veldig lojale til de budsjetttrammene som er tildelt, og man har god kontroll på drifta.

Vanylven bruker Compilo som sitt kvalitetssystem for hele organisasjonen. Det meldes avvik i Compilo og disse rapporteres i tertialrapporten til politisk nivå, men oppsummeres ikke i årsrapporten (pr 2022).

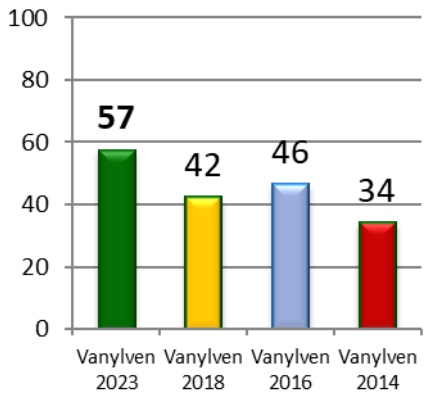
Det er ikke opprettet en gjennomgående «kvalitetsorganisasjon» i Vanylven kommune med ansvar for Internkontroll og Kvalitetsutvikling, men det rapporteres til kommunestyret på internkontroll og sykefravær. Man vet man har for dårlig praksis på dette området og det er satt i gang et opplæringsprogram i sammen med AVONOVA (bedriftshelsetjenesten) på den delen av dette som går på HMS. Kommunen har utviklet et helhetlig system for internkontroll beskrevet i et eget reglement, men det er fortsatt et stort potensial på å få tydeliggjort internkontrollaktivitetene for alle ledere og tillitsvalgte i organisasjonen, samt å lære av dette, slik at man får til en kontinuerlig forbedring og kvalitetsutvikling av hele kommuneorganisasjonen. Utfordringen er først og fremst på den overordnede internkontrollen. Den sektorspesifikke internkontrollen har man god kontroll på.

Det er et ryddig forhold i spillet mellom politikk og administrasjon i Vanylven. Politisk har man stor tillit til kommunedirektøren og organisasjonen. Man forholder seg (stort sett) til de vedtatte og kjente styringslinjene, og det er relativt sett lite rot og sammenblanding av roller i Vanylven.

Vanylven kommune hadde før pandemien mange arenaer der politikk og administrasjon samhandlet for å lære og reflektere over utfordringsbildet og muligheter i organisasjonen og samfunnet. Dette ble så avvirket - dels som følge av pandemien og dels som følge av ny kommunelov som tydeliggjør denne grenseoppgangen. Administrativt (fra mellomledernivå) savner man den tette kontakten man hadde. Det er nå ingen arenaer der hele kommunestyret, lederne i de politiske utvalgene og styre, råd og utvalg (eldreråd, ungdomsråd og råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne), kommunalsjefer, mellomledere og hovedtillitsvalgte møtes i åpent fora med en (litt) åpen agenda for å bygge kompetanse og for å sette fokus på kommunens utfordringer og muligheter («uformelle formelle dialogmøter»).

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en helhetlig godt beskrevet styringsmodell</li> <li>♦ Jobber godt med analyser av resultat og korrigerende tiltak i forhold til forventet resultat igjennom året</li> <li>♦ Har politiske resultatfokus på mer enn bare økonomi og sykefravær</li> <li>♦ Godt samspill mellom politikk og administrasjon</li> <li>♦ Tydelig rolleavklaring på hva som er den politiske oppgaven (hva/når) og den administrative oppgaven (hvordan/hvem)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en helhetlig kommunevisjon/kommuneverdier, men disse må forankres/benyttes bedre i hele organisasjonen</li> <li>♦ Har helhetlige gjennomgående mål i kommuneplanen, men disse er ikke brutt ned på hovedmål og strategier og hentet gjennomgående inn i budsjett- og økonomiplan</li> <li>♦ Rapporterer tertialvis gjennom året til politisk nivå, men disse er ikke på samme målstruktur som budsjettet</li> <li>♦ Bruker Framsikt som system for helhetlig virksomhetsstyring, men fortsatt et stort potensial for å ta i bruk flere moduler i dette</li> <li>♦ Rapporterer på målbare indikatorer i styringssystemet på sykefravær og økonomi, men må vurdere om denne rapporteringen fanger godt nok opp status på den totale driften</li> <li>♦ Har et godt dokument som beskriver Internkontrollen, men mangler fortsatt en del på eierskap og oppfølging i organisasjonen</li> <li>♦ Videreutvikle internkontrollaktivitetene i et helhetlig kvalitetssystem med en gjennomgående «kvalitetsorganisasjon» for oppfølging av systemet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke målbare indikatorer i styringssystemet på andre områder enn sykefravær og økonomi</li> <li>♦ Har ikke en eller flere årlige arenaer med fokus på systematisk og åpen dialog mellom alle politikere, ledere, tillitsvalgte og administrasjon for felles læring og refleksjon</li> <li>♦ Har ikke system med gjennomgående virksomhetsplaner, forankret i målene i budsjett- og økonomiplan (men enkelte virksomheter har egne virksomhetsplaner)</li> </ul>



FOKUSOMRÅDE 4	Poeng 2023											
Effektivitet	<b>57</b>	 <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Effektivitet poeng</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vanylven 2023</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2018</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2016</td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2014</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	Vanylven 2023	57	Vanylven 2018	42	Vanylven 2016	46	Vanylven 2014	34
År	Poeng											
Vanylven 2023	57											
Vanylven 2018	42											
Vanylven 2016	46											
Vanylven 2014	34											

Dette fokusområdet tar for seg hvordan kommunen jobber med å koble ressursinnsats og resultater som oppnås, dvs *effektiviteten* i organisasjonen.

	SUM	Maks
<b>4. Effektivitet</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
4.1 Strategi for effektivitet	6,7	20
4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	6,7	20
4.3 Sammenligninger for å øke effektiviteten	4,3	20
4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	20,0	20
4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten	12,3	20

#### 4.1 Strategi for effektivitet

**6,7 20,0**

Vanylven kommune har ikke vedtatt en tydelig strategi for omstilling og effektivitetsutvikling, men det ligger som en løpende del av økonomiplanen. Særlig har det vært mye fokus på å effektivisere gjennom økt bruk av digitale verktøy de siste årene. Vanylven er en lavinntektskommune med fallende folketall, noe som fører til en konstant presset økonomi. Samtidig har man hatt ansvarsbevisste politikere og ledere, og kommunen har derfor (godt hjulpet av ekstraordinære skatteinntekter) klart å levere positive netto driftsresultater siste to år.

#### 4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten

**11,7 20,0**

Vanylven kommune har ikke noen klar strategi (tildelingsmodeller, demografidrevet budsjettering eller lignende) for å tilpasse sin virksomhet til den demografiske utviklingen. Man har veldig god innsikt i dette igjennom tjenesten [www.regionalanalyse.no](http://www.regionalanalyse.no) fra Telemarksforskning. Men politisk har en vært veldig liten vilje til reelt å ta tak i hva dette faktisk kommer til å bety for tjenesteproduksjonen i Vanylven fremover. Man har ingen ressursfordelingsmodeller i de store tjenesteområdene for å sikre at ressursbruken ikke øker (eller reduseres) når antall brukere endre seg på en tjenestene.

Vanylven har det siste året jobbet systematisk sammen med PwC for å utvikle en tydelig prosjektmetodikk for gjennomføring av større prosjekter. Her skal det utvikles modeller både

for porteføljeoversikter, porteføljestyring og gevinstrealisering. Man er ferdig med første fase av opplæringen, men metodikken og verktøyet er ikke fullt ut implementert enda.

Vanylven kommune følger ikke noen bestemt metodikk, arbeidsformer eller organisering for å planlegge og gjennomføre større *utviklingsprosesser* for å sikre systematisk fokus på ansvar, kostnader, kvalitative mål, fremdrift, etc, men dette skal etter hvert også inn som en del av porteføljestyringen.

#### 4.3 Sammenligninger for å øke effektiviteten

6,7

20,0

Vanylven kommune har ikke fastlagt en systematisk metodikk (som inngår i årshjulet) for å sammenligne seg med andre kommuner for å avdekke forskjeller i dekningsgrader, prioritering, produktivitet og effektivitet på kommunenivå. Det presenteres noen få KOSTRA-tall i budsjett- og økonomiplan og årsmeldingen, men det oppleves at det er relativt liten interesse i organisasjonen – både politisk og administrativt – for slik informasjon ut over at kommunedirektøren selv er veldig opptatt av dette. Sist gang man laget en helhetlig økonomisk KOSTRA-analyse var på bakgrunn av KOSTRA-tallene for 2019.

Heller ikke internt i organisasjonen i Vanylven bruker man mye tid og energi på å sammenligne ressursinnsats og resultater på tvers av virksomheter og tjenesteområder. Dette finnes ingen oversikt over hva den enkelte skoleplass koster på den enkelte skole, barnehageplass pr barnehage, kostnad pr bruker i hjemmetjenesten, etc. Her går man glipp av et stort potensial for mer systematisk innsikt og læring på tvers for hvordan man kan jobbe for å få en mer effektiv tjenesteproduksjon. Men det er mye fokus på status og utvikling på sykefravær.

#### 4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten

17,3

20,0

Vanylven kommune er en fremoverlent og utviklingsorientert kommune som bruker mye tid på å finne nye arbeidsmodeller og digitale verktøy som kan utvikle tjenestetilbudet. Man har testet både automatisering, roboter, kunstig intelligens, digitale skjemaer, sensortechnologi, etc. Det meste som kan digitaliseres (med en fornuftig ressursbruk) er nå digitalisert i Vanylven. Man har satt fokus på effektive innkjøp gjennom en egen innkjøpsstrategi (som også sikrer lokale innkjøp) og opprettet en egen vikarpool med fast ansatte vikarer som jobber innenfor helsesektoren. Her jobber Vanylven veldig bra og er et godt eksempel for de aller fleste små og mellomstore kommuner i Norge på hvordan dette kan/bør gjøres.

Så har man fortsatt kanskje litt å gå på når det gjelder prosessoptimaliseringen for ytterligere å effektivisere tjenesteproduksjonen, men det stopper som regel opp på grunn av manglende politisk vilje til endring (av tjenestestruktur).

#### 4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten

4,7

20,0

Kommunen er i noen grad flink til å samarbeide internt mellom ulike virksomheter for å øke effektiviteten igjennom felles prosjekter og læring på tvers. Særlig på stabsoområdet har man kommet langt på dette, mens man på andre områder (eksempelvis skole) fortsatt har en del å gå på.

Vanylven kommune samarbeider fortsatt mye (om enn litt mindre enn tidligere) med andre kommuner i regi av 7-stjerna for å effektivisere tjenestene. Eksempelvis gjennom samarbeid om GSI, lønn og økonomi, barnevern, NAV, legevakt, ulike planprosesser, etc. Dette oppleves fortsatt som svært viktig for Vanylven, selv om man nå har valgt å gå ut av Sunnmøre IKT.

Vanylven jobber i noen grad sammen med andre eksterne aktører (frivilligheten, lag, organisasjoner, andre private aktører, etc) for å effektivisere driften, øke kvaliteten, samt støtte og videreutvikle tjenestene. Man har en Frivillighetssentral og «generelt mye frivillighet og dugnadsånd» i bygdene og lag og organisasjoner. Men det er fortsatt et potensial for mer samskaping med frivilligheten og tredje sektor i Vanylven

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Kommet veldig langt på digitalisering – det som kan digitaliseres er digitalisert</li> <li>♦ Jobber godt med å utvikle og forenkle administrasjonen gjennom ny teknikk og nye arbeidsmåter</li> <li>♦ Samarbeider godt med andre kommuner for å kutte kostnader og utvikle kvaliteten gjennom 7-Stjerna</li> <li>♦ Jobber godt med nye organisasjonsmodeller/former (vikarpool, interkommunalt samarbeid, mm) for å opprettholde og utvikle effektiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke en tydelig gjennomgående strategi for effektivitet, men det ligger hele tiden som en del av det løpende økonomiplanarbeidet</li> <li>♦ Er i ferd med å lære opp organisasjonen i en egen prosjektmetodikk for planlegging, gjennomføring og oppfølging av prosjekter (men denne er ikke implementert enda)</li> <li>♦ Gjennomføre mer systematisk og gjennomgående sammenligninger av kostnader (KOSTRA-analyser) og kvalitet (tjenesteanalyser) for å identifiser utfordringsbildet og mulighetsrom</li> <li>♦ Benytte sammenligninger internt mellom enheter i kommunen for å øke effektiviteten</li> <li>♦ Har et veldig godt verktøy for å analysere den demografiske utviklingen, men jobber ikke systematisk gjennom verktøy og modeller for å tilpasse sin virksomhet til endringene</li> <li>♦ Jobber mer sammen med frivilligheten for å utvikle kvaliteten og effektiviteten i tjenestetilbudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Bruker ikke ressursfordelingsmodeller for å sikre lik og effektiv ressursutnyttelse</li> <li>♦ Jobber lite på tvers av tjenesteområder for å øke effektiviteten og lære av hverandre</li> </ul>

## Tjenestekvalitet

FOKUSOMRÅDE 5	Poeng 2023											
Brukerens fokus og service	<b>61</b>	<table border="1"> <caption>Historisk poengsum for Brukerens fokus og service</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>61</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	2014	28	2016	27	2018	49	2023	61
År	Poeng											
2014	28											
2016	27											
2018	49											
2023	61											

Dette fokusområdet tar for seg kommunens kontakt med innbyggerne i et *serviceperspektiv* og hvordan kommunen jobber for å forstå og legge til rette for å dekke *brukerens behov* med forståelse for deres perspektiv og behov.

	SUM	Maks
<b>5. Brukernes fokus</b>	<b>61</b>	<b>100</b>
5.1 Strategi for å ha brukerens fokus	13,3	20
5.2 Medarbeidernes fokus på service	3,3	20
5.3 Tilgjengelighet	13,3	20
5.4 Informasjon om tjenestetilbud	15,3	20
5.5 Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	15,3	20

### 5.1 Strategi for å ha brukerens fokus og service

**13,3**

**20,0**

Vanylven kommune har utarbeidet en egen strategi for service og brukerorientering i 2018 for å sette fokus på brukermøte, brukernes behov og opplevelse av tjenesteleveransen. Dette er en veldig god plan, som få andre kommuner i Norge har utformet. Utfordringen er at det virker som om det er relativt lav bevissthet om den i organisasjonen. Men det er generelt høyt fokus på brukerorientering og service i kommunen, selv om det ikke foreligger ikke noen tydelig strategi og tiltak for hvordan Vanylven kommune skal jobbe med dette som organisasjon fremover.

### 5.2 Medarbeidernes fokus på service

**3,3**

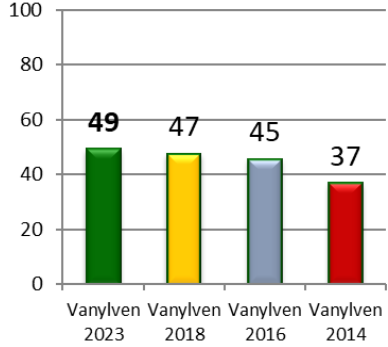
**20,0**

Det foregår ikke en helhetlig og systematisk opplæring av ansatte i Vanylven kommune med fokus på brukermøter og god service. Perspektivet løftes noe i det daglige arbeidet på enkelte personalmøter i de ulike virksomhetene. På servicetorget har man jevnlig evalueringer av vanskelige situasjoner og diskusjoner om hva som skaper gode brukeropplevelser, mens i andre virksomheter virker dette å være mer tilfeldig. Kommunen planlegger nå å ta i bruk ExstraMile som verktøy for eLæring og da er service og brukerorientering et tema som man har tenkt å ta opp der.

Kommunen har ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser. Dette kan være månedens serviceopplevelse, servicepris, fotokonkurranser på månedens serviceøyeblikk eller lignende.

5.3 Tilgjengelighet	13,3	20,0
<p>Vanylven kommune har jobbet mye å forenkle kontakten med kommuneorganisasjonen. Man har et veiledningssenter på rådhuset som gir generell informasjon og veiledning om kommunale tjenester.</p> <p>Vanylven har også jobbet mye med å øke den digitale tilgjengeligheten for innbyggerne. Man har en digitaliseringsstrategi hvor dette er fokuset, og dette har gitt gode resultater. Så å si alle skjemaer er nå digitale. Man har tatt i bruk app'er i skole og barnehage og har kommet lang på digital samhandling mellom hjem og skole/barnehage. Vanylven er middels gode på velferdsteknologi.</p> <p>Ellers er Vanylven en liten kommune og det er kort vei mellom tjenesteyter og tjenestemottager, så det meste løses med daglig dialog, nærhet og kjennskap.</p>		
5.4 Informasjon om tjenestetilbud	15,3	20,0
<p>Nettsidene er kommunens hovedkanal for presentasjon av kommunens servicetilbud. Vanylven har teknisk gode sider og digitale skjemaer på de fleste tjenester. Utfordringen er at det innholdsmessig er begrenset med informasjon der og at en del av den er utdatert og direkte feil. Her er det en jobb å gjøre for å oppdatere tjenesteinformasjonen. Så hevder man at informasjonen til <i>brukerne</i> er gode på de dedikerte informasjonskanalene til brukerne (fagsystemer, Facebooksider for den enkelte tjeneste, etc). KS-K har ikke kunne sjekke dette.</p> <p>Kommunen er aktivt til stede på Facebook og Instagram med gode og oppdatert sider. Vanylven har kommet relativt langt (sett i forhold til andre norske kommuner) på bruk av video som kommunikasjonsverktøy for å informere og markedsføre kommunen generelt og om tjenester og viktige hendelser spesielt. Dette er veldig bra!</p> <p>Kommunen skårer relativt godt i åpenhetsbarometeret med en 61. plass (av 356).</p>		
5.5 Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	15,3	20,0
<p>Vanylven kommune jobber systematisk for å gjøre det mulig for brukerne å påvirke tjenestenes utforming ut over det som skjer i den daglige dialogen med tjenestemottagerne. Kommunen gjennomfører brukerundersøkelser (ut over de lovpålagte) fast annethvert år for å fange opp brukernes syn på tjenestene. Man har pårørendekontakt på hver fløy på sjukeheimen samt at de lovpålagte rådene (Eldreråd, Ungdomsråd, og råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne) og utvalgene (SU, FAU, etc) brukes relativt aktivt.</p> <p>Kommunen har flere gode initiativ, men det er fortsatt et potensial for mer systematiske og helhetlige modeller for tilbakemeldinger fra brukerne i hele organisasjonen.</p>		

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har servicetorg på rådhuset</li> <li>♦ God på bruk av sosiale medier</li> <li>♦ Bruker rådene (Eldreråd, Ungdomsråd, etc) systematisk</li> <li>♦ Jobber godt og systematisk med å forenkle kontakten med kommuneorganisasjonen gjennom ulike digitale løsninger</li> <li>♦ Systematisk gjennomføring og oppfølging av brukerundersøkelser</li> <li>♦ Gode på bruk av digitale skjemaer og e-service</li> <li>♦ Gode på bruk av video som verktøy for å fortelle om kommunens servicetilbud og for å lære opp brukerne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en dedikert strategi for brukerorientering og service, men denne må løftes høyere på agendaen</li> <li>♦ Oppdatere kommunens nettsider om servicetilbudet</li> <li>♦ Enkelte gode initiativ og rutiner for å innhente brukernes synspunkter gjennom brukerråd/dialogmøter – men fortsatt et potensial for utvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke noe system for å trene og utdanne medarbeiderne for å utvikle det gode brukermøte og god service</li> <li>♦ Ingen samarbeid med andre eksterne aktører for å sette fokus på og for å lære opp ansatte i servicekultur og brukerorientering</li> <li>♦ Ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser</li> </ul>

FOKUSOMRÅDE 6	Poeng 2023											
Kvalitetsutvikling	<b>49</b>	 <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Historisk poengsum for Kvalitetsutvikling</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>37</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	2023	49	2018	47	2016	45	2014	37
År	Poeng											
2023	49											
2018	47											
2016	45											
2014	37											

Dette fokusområdet tar for seg hvordan kommunen jobber med utvikling, fornyelse, innovasjon og organisatorisk læring.

	SUM	Maks
<b>6. Kvalitetsutvikling</b>	<b>49</b>	<b>100</b>
6.1 Strategi for kvalitetsutvikling	6,7	20
6.2 Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	6,7	20
6.3 Kontinuerlig forbedring	18,0	30
6.4 Samarbeid for kvalitetsutvikling	17,7	30

#### 6.1 Strategi for kvalitetsutvikling

**6,7 20,0**

Vanylven kommune har ikke en overgripende strategi for hvordan det skal jobbes med kvalitet og kvalitetsutvikling i organisasjonen. Men de vi snakket med var opptatt av den faglige tjenestekvaliteten, og dette er noe som er høyt på agendaen i de virksomhetene vi snakket med.

Kommunen har vedtatt en helhetlig utviklingsstrategi for organisasjonsutvikling på kommunenivå som gjelder for 2019-2022. Denne har hatt stor betydning for utviklingen av Vanylven kommune som organisasjon de siste 4 årene. Dette er veldig bra, men denne må nå revideres og fornyes med nye innsatsområder.

#### 6.2 Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet

**6,7 20,0**

Kommunen samordner i noen grad organisasjonsutviklingsarbeidet og kvalitetsarbeidet på kommunenivå i kommunedirektørens strategiske lederteam. Vanylven har ikke en dedikert kvalitetsrådgiver som møter månedlig i ledermøtene til strategisk ledergruppe og gjennomgår status på kvalitetsarbeidet, herunder avvikrapportering og tiltak for å lukke avvik. Tjenestekvalitet er bare tema i strategisk ledermøte når det er spesielle saker eller hendelser på agendaen.

Som nevnt over har ikke Vanylven etablert et system med en tydelig gjennomgående «kvalitetsorganisasjon», med kvalitetsgrupper på alle tjenestesteder som rapporterer til en overordnet kvalitetsgruppe (ledet av kvalitetsrådgiver) som har som ansvar å følge opp det systemiske i kvalitetsarbeidet, herunder avvikanalyser og kontinuerlig forbedring. Man har heller ikke etablert et system med ledelsens årlige gjennomgang, men man har et system med årlige ROS-analyser som følges godt opp på alle tjenestesteder. Det virker også som man er relativt gode på både å melde avvik og å lukke de. Men de løftes i liten grad opp på

systemnivå for å se om det er noen sammenheng i avvikene. Kvalitetsarbeidet følges først og fremst opp av den enkelte mellomleder gjennom daglig drift og igjennom ulike strukturer på tjenesteområdene. Det rapporteres ikke systematisk på status i kvalitetsarbeidet (verbalt og med avvik) hverken til formannskapet eller kommunestyret i årsmeldingen og/eller tertialrapport.

### 6.3 Kontinuerlig forbedring

18,0

30,0

Vanylven kommune benytter som sagt Compilo som sitt kvalitetsverktøy. Det brukes gjennomgående i hele organisasjonen, og det virker som det er relativt godt implementert i hele organisasjonen. Man melder avvik, men det virker fortsatt å være en manglende felles og systematisk *kvalitetskultur* i Vanylven.

Det er i liten grad beskrevet konkret hvordan kvalitetsarbeidet skal organiseres og følges opp i praksis. Gjennom avviksmeldinger via Compilo, systematiske ROS-analyser, årshjul for prosessene, analyse og oppfølging av avvikene i kvalitetssirkler/kvalitetsgrupper, rapportering, samt ledelsens gjennomgang og systematiske grep for å forhindre gjentakende feil, etc, så skal kommunen ha en helhetlig kvalitetsstyring (og internkontroll) som gir kommunestyret et godt grunnlag for å ivareta egenkontrollen.

Kommunen har ikke et system for å samle inn forbedringsforslag fra sine ansatte igjennom ulike former «forbedringsforslag». Det ligger som en mulighet i Compilo, men denne har man ikke tatt i bruk. Man har ikke noen form for innovasjonspris eller lignende for å løfte frem de gode eksemplene eller motivere de ansatte til å komme med forbedringsforslag.

Man har ingen system eller strategi for å støtte innovasjonsarbeidet for å utvikle kvaliteten i tjenestene ut over å heie på de gode initiativene. Men Vanylven er en veldig «fremoverlent kommunen» som er villig til å prøve ut nye systemer, arbeidsformer og teknologiske løsninger. De siste årene oppleves det også at man har blitt mye bedre til å ta i bruk de systemene man har. Som en informant uttrykte det: «For fire år siden hadde vi veldig mange tomme systemer. Nå har det skjedd veldig mye, og vi har blitt langt bedre».

### 6.4 Samarbeid for kvalitetsutvikling

17,7

30,0

Vanylven kommune har ingen strategi for å få virksomheten til å samarbeide på tvers for å lære av hverandre, identifisere beste praksis og løfte frem gode eksempler. Det er fortsatt et stort potensial i Vanylven å få virksomhetene til å lære av hverandre på tvers av tjenesteområdene, dele gode eksempler og utvikle beste praksis.

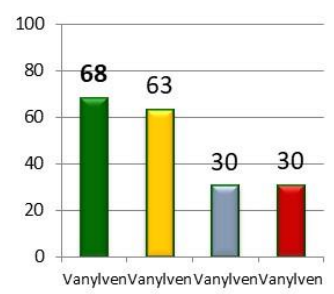
Vanylven kommune har mye samarbeid med nabokommunene for å utvikle kvaliteten (og kompetansen til de ansatte) på tjenestene. Dette skjer særlig gjennom samarbeidene i regi av 7-Stjerna. Tidligere var det mye felles opplæring på tvers av kommunegrensene, men nå skjer det mer gjennom ulike fagråd, fagnettverk og kompetanseforum. Det mangler en helhetlig oversikt over dette og hvilke sektorer som ikke har slikt samarbeid.

Vanylven kommune samarbeider noe med kompetansemiljøer fra universitets- og høyskolesektoren for å utvikle kvaliteten på tjenestene og for å finne nye måter å løse utfordringene på. Man har også hatt veldig mye samarbeid med ulike konsulentmiljøer. Dette oppleves som nyttig, men det oppleves at det kanskje har blitt i overkant mange prosjekter og prosesser.



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en helhetlig utviklingsstrategistrategi for kommunens arbeid med organisasjonsutvikling</li> <li>♦ Jobber godt med å ta i bruk digitalisering og ny teknikk for å utvikle kvaliteten på tjenestene</li> <li>♦ Jobber godt sammen med andre kommuner for å utvikle kvaliteten på tjenestene</li> <li>♦ Samarbeider systematisk med organisasjoner (høyskole, konsulenter, etc) som arbeider med forskning og utvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke en helhetlig strategi for kommunens arbeid med kvalitetsutvikling i tjenestene, men det jobbes allikevel med dette</li> <li>♦ Har ikke utviklet og definert en tydelig «kvalitetsorganisasjon» med forankring på alle virksomheter, via en sentral kvalitetsgruppe med kvalitetsrådgiver, og inn til SLG – men det finnes elementer av det</li> <li>♦ Jobbe mer systematisk med å samordne arbeidet med kvalitetsutvikling i strategisk ledergruppe, på både organisasjons- og tjenesteperspektivet</li> <li>♦ Har et kvalitetsverktøy (Compilo) men det gjenstår fortsatt noe før systemet er godt implementert hele organisasjonen.</li> <li>♦ Jobbe mer systematisk med kontinuerlig forbedring i hele organisasjonen ved å løfte opp avviksrapporter og ROS-analyser i ledermøtene</li> <li>♦ Jobbe mer systematisk med å involvere brukerne i kvalitetsutvikling</li> <li>♦ Har ikke et system som tilrettelegger og stimulerer medarbeiderne til kreativitet og nytenkning, men det oppleves at kommunedirektør alltid er åpen for å prøve ut nye løsninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Jobber lite med læring på tvers i organisasjonen for å identifisere gode eksempler og beste praksis for arbeidet med kvalitetsutvikling</li> <li>♦ Har ikke et helhetlig system på kommunenivå for å etterspørre og måle kontinuerlig forbedring</li> </ul>

## Organisasjonskvalitet

FOKUSOMRÅDE 7	Poeng 2023											
Arbeidsliv	<b>68</b>	 <table border="1" style="display: none;"> <caption>Arbeidsliv - Poeng i Vanylven</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	2023	68	2018	63	2016	30	2014	30
År	Poeng											
2023	68											
2018	63											
2016	30											
2014	30											

Dette fokusområdet tar for seg hvordan kommunen jobber med arbeidsgiverrelaterte spørsmål.

	SUM	Maks
<b>7. Arbeidsliv</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
7.1 Strategi for et bærekraftig arbeidsliv	11,5	15
7.2 Strategisk kompetansemobilisering	30,7	40
7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær	20,4	25
7.4 Likeverd og mangfold	6,7	20

<b>7.1 Strategi for et bærekraftig arbeidsliv</b>	<b>11,5</b>	<b>15,0</b>
---	-------------	-------------

Vanylven kommune har en nylig vedtatt helhetlig arbeidsgiverstrategi. Denne er helt ny og har perspektivet frem mot 2026. Det er få av de vi snakket med som kjenner til den enda, og det må gjøres en jobb med å forankre denne i hele organisasjonen (både politisk og administrativt). Man har også et «Arbeidsreglement» fra 2023, samt rutiner og reglementer for de fleste områdene som omhandler personalpolitiske spørsmål.

<b>7.2 Strategisk kompetansemobilisering</b>	<b>30,7</b>	<b>40,0</b>
--	-------------	-------------

Vanylven kommune har ikke jobbet helhetlig og systematisk med strategisk kompetanseutvikling for å møte framtidens behov. Det ble gjort en jobb med å samle inn informasjon i 2022, men så sluttet HR-sjefen og da stoppet dette arbeidet opp. Men de fleste tjenestestedene har relativt god oversikt over dette.

Vanylven jobber godt og systematisk med kompetanseutvikling for sine medarbeidere for å møte framtidens behov. Det gjøres både igjennom å benytte sentrale ordninger (særlig innenfor Oppvekst og Helse og Velferd), via 7-Stjerna, samt at det også settes av midler lokalt til dette. Det oppleves av alle vi snakket med at kommunen er meget positiv til alle som vil ta (relevant) etter- og videreutdanning og at man strekker seg langt for å få til dette. Man har jobbet særlig systematisk med å legge til rette for alle som vil ta fagbrev på/igjennom jobb.

Vanylven jobber med å profilere seg som en attraktiv arbeidsgiver. Man er veldig aktiv på sosiale medier, har laget flere rekrutteringsfilmer rettet mot spesielle yrker, man er mye ute på høyskoler, deltar på regionale yrkesmesser, er flinke til å ta imot lærlinger og studenter i

praksis, etc. Vanylven har også en egen ordning for avskrivning av studielån for folk som flytter til kommunen.

Kommunen har en nylig vedtatt rekrutteringsstrategi med en tilhørende handlingsplan, for å sette systematisk fokus på rekruttering og kompetansemobilisering. Kommunen bruker WEBCruiter som system for å kvalitetssikre ansettelsesprosessene. Dette fungerer relativt godt, men man har ikke et eget system for onboarding og oppfølging av nyansatte.

### 7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær

20,4

25,0

Vanylven kommune gjennomfører helhetlig medarbeiderundersøkelse (10 Faktor), annet hvert år samt noen andre undersøkelser på tjenester hvor det har vært utfordringer med arbeidsmiljøet. Kommunen benytter ingen andre systematiske og gjennomgående verktøy for utvikling av arbeidsmiljø (kulturdugnad, «pulsmåling», nærværsmål, etc), men har samarbeidet mye med eksterne ressurspersoner/konsulenter for å sette fokus på godt arbeidsmiljø på tjenestesteder med særskilte utfordringer. Kommunen har ikke noen arbeidsmiljø/HMS-pris for å sette fokus på godt arbeidsmiljø.

Kommunen har en oppdatert rutine (prosedyrebeskrivelser, sjekklister, informasjonsbrev ) for hvordan lederne skal følger opp arbeidet med nærvær og lavt sykefravær. Det er faste møtepunkter med den som er IA-ansvarlig hos NAV for alle ledere. Det ligger også som fast tema som løftes i medarbeidersamtalen for å sikre at folk er forberedt på å bli kontaktet om de skulle bli sykemeldt. Så er det nok allikevel litt opp til den enkelte leder om hvordan dette blir fulgt opp i praksis.

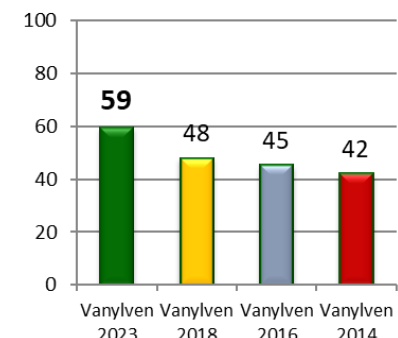
### 7.4 Likeverd og mangfold

6,7

20,0

En kommune skal speile sine innbyggere når det gjelder kjønn, alder, etnisitet, funksjonshindringer, seksuell legning, mm. Vanylven kommune har ikke tatt aktive grep for å øke likeverdet i organisasjonen og sikre mangfoldet blant medarbeiderne for å sikre at kommunen speiler sine innbyggere. Ut over perspektivene kjønn og lønn som er naturlig tilstedeværende i rekruttering av medarbeidere, så er det ingen konkrete tiltak som synes for å sikre likeverd på arbeidsplassen.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Jobber helhetlig og systematisk for å sikre kvaliteten i rekrutteringsprosessene</li> <li>♦ Jobbe godt med strategisk kompetanseutvikling for å møte framtidens behov</li> <li>♦ Gjennomfører systematiske medarbeiderundersøkelser</li> <li>♦ Har en felles mal/metodikk for gjennomføring av medarbeidersamtaler som følges godt opp</li> <li>♦ Jobber systematisk med oppfølging for å øke nærværet og redusere sykefravær</li> <li>♦ Jobber godt med å profilere kommunen som en attraktiv arbeidsgiver</li> <li>♦ Har kompetanseplan med tilhørende tiltaksdel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en helhetlig arbeidsgiverstrategi, som er endelig vedtatt men som må forankres i organisasjonen</li> <li>♦ Har ikke felles verktøy for strategisk kompetansekartlegging på kommunenivå, men har allikevel relativt god oversikt</li> <li>♦ Jobbe mer systematisk for å øke mangfoldet i organisasjonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke gode prosedyrer og rutiner for onboarding</li> <li>♦ Jobber ikke systematisk med å oppnå likeverd og likestilling på arbeidsplassen</li> </ul>

FOKUSOMRÅDE 8	Poeng 2023											
<p><b>Lederskap og medarbeiderskap</b></p>	<p><b>59</b></p>	 <table border="1"> <caption>Historisk poengsum for Lederskap og medarbeiderskap</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Poeng</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vanylven 2023</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2018</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2016</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>Vanylven 2014</td> <td>42</td> </tr> </tbody> </table>	År	Poeng	Vanylven 2023	59	Vanylven 2018	48	Vanylven 2016	45	Vanylven 2014	42
År	Poeng											
Vanylven 2023	59											
Vanylven 2018	48											
Vanylven 2016	45											
Vanylven 2014	42											

Dette fokusområdet tar for seg hvordan lederskap og medarbeiderskap forvaltes og etterlevs i kommunen.

	SUM	Maks
<b>8. Lederskap og medarbeiderskap</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
8.1 Strategi for lederskap og medarbeiderskap	12,0	20
8.2 Lederskapets oppdrag og forutsetninger	16,3	30
8.3 Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	13,3	20
8.4 Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	17,4	30

#### 8.1 Strategi for lederskap og medarbeiderskap

**12,0 20,0**

Vanylven kommune har en tydelig tenkning for hvordan lederskapet i kommunen skal utvikles og hvilke forventninger man har til godt lederskap. Dette står beskrevet både i arbeidsgiverpolitikken som «Plattform for god leiing».

Vanylven jobbet litt med *medarbeiderskap* igjennom begrepet «kompetente medarbeidere». Det er satt fokus på medvirkningspliktene og bevisstgjøring av at du er dine kollegers arbeidsmiljø. Men ut over dette er det ikke konkretisert hva godt medarbeiderskap skal være i Vanylven kommune eller hvordan man skal jobbe for å utvikle dette fremover. Flere av informantene vi snakket med tok til ordet for at man burde ha høyere fokus på dette.

#### 8.2 Lederskapets oppdrag og forutsetninger

**16,3 30,0**

Vanylven kommune har jobbet lite med utviklingen av kommunens toppledelse som rollemodeller for hele organisasjonen i det siste. Det har vært store endringer i den strategiske ledelsen, og mellomlederne har stort sett bare forholdt seg til den som til enhver tid bekler kommunalsjefsrollen. Kommunedirektøren har vært litt «usynlig» for mellomlederne, men har kommet tettere på i og med at han også har bekledd enkelte av kommunalsjefsrollene i perioder. Det er et behov for å lande ansettelsesprosessene og for tydeliggjøre hvordan kommunedirektørens ledergruppe skal arbeide som rollemodeller for å tydeliggjøre felles retning, visjon, verdigrunnlag, etc.

Vanylven kommune har ikke et gjennomarbeidet system for å tydeliggjøre ledernes oppdrag og mandat gjennom årlige lederavtaler som følges opp med årlige ledersamtaler. Men man forsøker å være tett på den enkelte leder gjennom løpende månedlige oppfølgingssamtaler på drift og utviklingsspørsmål.

Lederne i Vanylven gis relativt gode forutsetninger og støtte for å kunne utøve et godt lederskap (effektive støttesystem, håndterbart kontrollspenn, gode lederforum, god støtte, etc), men det har vært store utskiftninger og endringer i staben, samt at det hele tiden er nye systemer og arbeidsprosesser som skal tas i bruk. Dette gjør at mellomlederne tidvis opplever at det er krevende å stå i lederrollen.

Vanylven har flere arenaer der man jobber med å løfte frem betydningen av et kollektivt orientert lederskap som bærer av kommunens visjon, verdigrunnlag og oppdrag. Dette skjer først og fremst i mellomledermøtene som arrangeres fire ganger i året, og på de sektorvise ledermøtene som er stort sett er to ganger i måneden.

### 8.3 Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon

13,3

20,0

Ledelses- og organisasjonsstrukturene i Vanylven oppleves å fungere relativt godt for å ivareta spredning av informasjon, samt diskutere mål, tiltak, resultater og analyser. Vanylven har ingen klar strategi for å kommunisere viktig ledelsesinformasjon ut i linja og hvordan informasjonsflyten fra kommunedirektørens ledergruppe og sentral stab skal tilflyte linjeledelsen og ansatte (nyhetsbrev, intranett, filmer, lederblogger, møteplasser eller andre kanaler). Det skjer først og fremst muntlig gjennom linja og i ledermøter, men også gjennom informasjon på teams og på intranett. Mellomlederne hadde tidligere månedlige møter med stabslederne, men dette har stoppet opp. Det oppleves at Vanylven fortsatt har et forbedringspotensial når det gjelder å kommunisere ut ledelsesinformasjon, men at det samtidig flyter helt greit.

### 8.4 Utvikling av lederskap og medarbeiderskap

17,4

30,0

Vanylven har jobbet systematisk med lederutvikling opp igjennom de siste ti årene med flere runder med intern lederutvikling i samarbeid med ulike konsulentmiljøer og formell lederopplæring i regi av Høgskulen på Vestlandet. Lederskap står fortsatt høyt på agendaen i kommunen og nå er det fokus på – og opplæring i coaching og en-til-en ledelse. Dette oppleves som svært bra og de lederne vi snakket med er veldig fornøyd med hvordan Vanylven har satset på lederutvikling.

Vanylven kommune har ikke utviklet en felles handlingsplan eller konkrete tiltak for hvordan man skal jobbe med å utvikle et mer påkoblet og aktivt medarbeiderskap i kommunen. Men det har vært jobbet systematisk med det sammen med ekstern bistand i de virksomhetene som har hatt utfordringer med arbeidsmiljøet.

Vanylven har ikke en tydelig strategi for å skape forutsetninger for innflytelse og delaktighet for alle ansatte gjennom medvirkningsprosesser i HMS-møter/kvalitetsgrupper i hver virksomhet, der plasstillitsvalgte, verneombud og virksomhetsleder møtes for å holde fokus på helse, miljø og sikkerhet, samt fokus på løpende drift, økonomistyring og kvalitetsarbeid. Det er vedtatt at det skal være HMS-grupper på alle tjenestesteder, men dette fungerer bare delvis.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Lederne har gode forutsetninger og støtte for å kunne utøve et godt lederskap</li> <li>♦ Kommunedirektøren er synlig og tydelig i utviklingsarbeidet</li> <li>♦ Jobber veldig langsiktig, systematisk og godt med lederutvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en strategi for lederskap i en felles lederplattform i arbeidsgiverstrategien, men denne må forankres og gjøres kjent i ledergruppa</li> <li>♦ Har fastlagte tverrfaglige virksomhetsledermøter fire ganger i året for å sikre at lederne agerer som forbilde og er bærere av kommunens visjon, verdigrunnlag og mål, men det bør vurderes om dette bør være månedlig</li> <li>♦ Har ikke et gjennomarbeidet system med to eller flere årlige ledersamtaler på bakgrunn av lederavtalen for alle ledere, men man forsøker å ha tett oppfølging av lederne</li> <li>♦ Strategisk ledergruppe kan med fordel bli mer synlig og tilgjengelige for organisasjonen</li> <li>♦ Kontinuerlig store utskiftninger i strategisk ledelse og det bør vurderes om ledelses-/organisasjonsstrukturen bør forenkles</li> <li>♦ Ledelsesinformasjonen fremstår som litt fragmentert og tilfeldig</li> <li>♦ Jobbe mer systematisk med hvordan kommunen skal jobbe med utvikling av medarbeiderskapet</li> <li>♦ Har vedtatt et system med HMS-grupper på alle virksomheter for å gi de ansatte innflytelse, delaktighet og ansvar igjennom partsgrupper, men dette fungerer svært ulikt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke et gjennomgående system med lederavtaler for alle ledere</li> <li>♦ Har ikke en strategi for medarbeiderskap</li> </ul>

## 5. Avslutning

Dette er fjerde evaluering av Vanylven kommune ved hjelp av Kommunekompasset. Skåren på alle områder ligger høyere - og til dels betydelig høyere - enn landsgjennomsnittet for alle kommuner som har evaluert seg med Kommunekompasset. Vanylven kommune skårer nå tiende høyest i Norge og fremstår som et godt eksempel for resten av kommune-Norge på hvordan man bør jobbe systematisk med utviklingsarbeid over tid!

Så er det fortsatt enkelte områder på alle fokusområdene hvor det bør være rom for et utviklingsarbeid. Særlig gjelder dette område 2 *Samfunnsutvikling*, 4 *Effektivitet*, område 5 *Brukerens fokus*, og område 6 *Kvalitetsutvikling av tjenestene*.

Vanylven har veldig mange gode strategier, rutiner, systemer og prosedyrebeskrivelser. Men det mangler fortsatt en del på å få organisasjonen og lederskapet til å eie og praktisere disse. Det må jobbes mer systematisk og helhetlig med å få hele lederskapet til å praktisere den gode forvaltningspraksisen man har utviklet.

Vanylven kommune har et veldig godt grunnlag for å jobbe videre med spennende utvikling siden organisasjonen fremstår som en godt motivert gruppe med meget kompetente medarbeidere, ledere og politikere.

Lykke til med det videre arbeidet!



KS-Konsulent as  
Postboks 1378 Vika  
0114 OSLO  
[www.kskonsulent.no](http://www.kskonsulent.no)  
[konsulent@ks.no](mailto:konsulent@ks.no)  
24 13 26 00