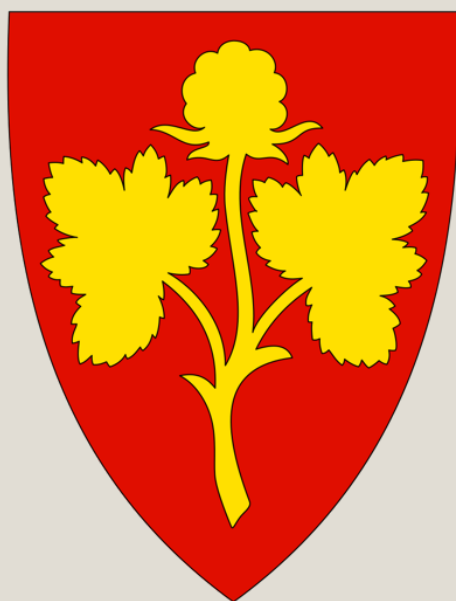




Kommunekompasset - 2024

Evaluering av forvaltningspraksisen i
Unjargga gielda/Nesseby kommune



Innholdsfortegnelse

Forord	3
1. Generelt	4
2. Metode	6
3. Resultat	7
<i>3.1 Forvaltningspraksis pr fokusområde</i>	<i>13</i>
<i>3.1.1 Demokrati og samfunnsutvikling</i>	<i>13</i>
Offentlighet og demokrati.....	13
Samfunnsutvikling.....	15
<i>3.2 Styring og effektivitet</i>	<i>17</i>
Styring og kontroll.....	17
Effektivitet	19
<i>3.3 Tjenestekvalitet</i>	<i>21</i>
Brukerens fokus og service.....	21
Kvalitetsutvikling	23
<i>3.4 Organisasjonskvalitet</i>	<i>25</i>
Arbeidsliv.....	25
Lederskap og medarbeiderskap.....	27
4. Avslutning	29

Forord

Unjargga gielda/Nesseby kommune har gjennomført en evaluering av forvaltningspraksisen i kommunen ved hjelp av Kommunekompasset som metode og verktøy. Dette er første evalueringen til kommunen. Intensjonen bak denne evalueringen er å bygge og utvikle kommunens forvaltningspraksis.

I denne evalueringen skårer Unjargga gielda/Nesseby kommune **314 poeng**. Rapporten sammenligner også Unjargga gielda/Nesseby kommune med andre kommuner i Norge, både med alle som har gjennomført kartleggingen og med kommuner under 5000 innbyggere. Det er ingen egen kommunegruppe for kommuner under 1000 innbyggere.

Kommuneadministrasjonen har mange nytilsatte ledere og det jobbes aktivt med å utvikle kommunen sammen med de folkevalgte.

I analysen er det flere iverksatte tiltak som det er for tidlig å dokumentere resultater i forhold til, forvaltningspraksisen vil forbedres ytterligere dersom kommunen jobber systematisk videre.

Denne evalueringen er utført av Bente Gravdal i KS-Konsulent. Vi håper at denne evalueringen inspirerer Unjargga gielda/Nesseby kommune til å jobbe videre med et systematiske arbeid for å utvikle forvaltningspraksisen i kommunen sin.

Drammen, 3.februar 2024

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 Balders 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.

I 2020/21 har man gjennomført en ny revisjon av verktøyet. Også denne gang i samarbeid med SKR i Sverige. Man har hatt en helhetlig gjennomgang av verktøyet, tatt ut mange vurderingspunkter som nå er blitt mer eller mindre standard i kommunesektoren (dvs det som «alle» gjør/har), og lagt til nye beste praksis metoder/arbeidsformer/modeller. Man har i større grad lagt vekt på samskaping, likeverd og samfunnsutvikling i den revisjonen. Det er 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	undersätter	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 rettfærdige	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.

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 79 spørsmål/indikatorer. Det kan skåres inntil 100 poeng på hvert delområde, i alt 800 poeng.

I Unjargga gielda/Nesseby kommune er det gjennomført intervjuer med formannskapet, kommunedirektør, stabsleder, virksomhetsledere og hovedtillitsvalgte. 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 andre 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 og søke etter «Kommunkompassen» kan man også sammenligne kommunen med 200 svenske kommuner som har benyttet Kommunekompasset siden 2010.

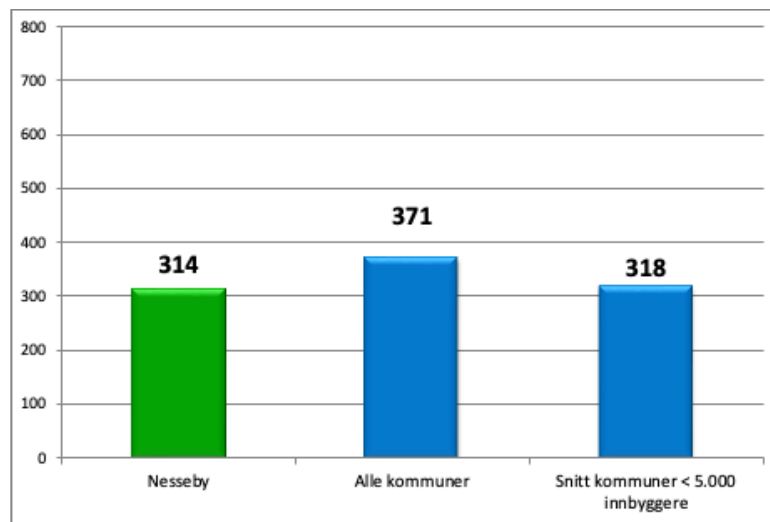
Den største verdien med Kommunekompasset er å bruke det som et støtteverktøy for utvikling av egen kommunal forvaltningspraksis. Det vil si at man etter en vurdering, velger seg ut en del områder som man setter i gang et systematisk utviklingsarbeid på. Etter 2-3 år kan man gjennomføre en ny evaluering og man vil 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:

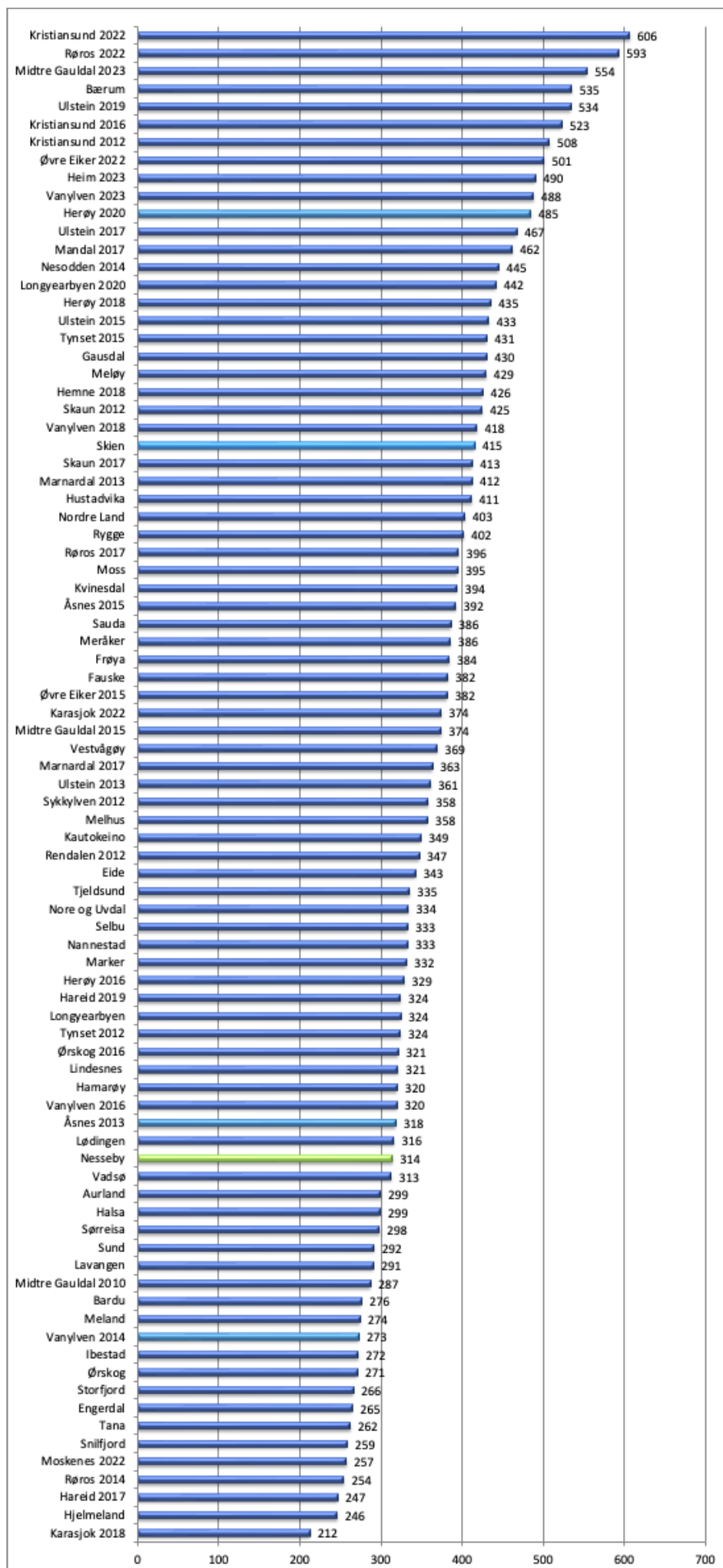
- Mindre enn 5.000 innbyggere
- Mellom 5.000 – 10.000 innbyggere
- Mer enn 10.000 innbyggere

Unjargga gielda/Nesseby kommune tilhører gruppen med kommuner under 5000 innbyggere. I denne gruppen er det totalt 41 kommuner som er evaluert en eller flere ganger ved hjelp av Kommunekompasset i Norge etter 2010¹.

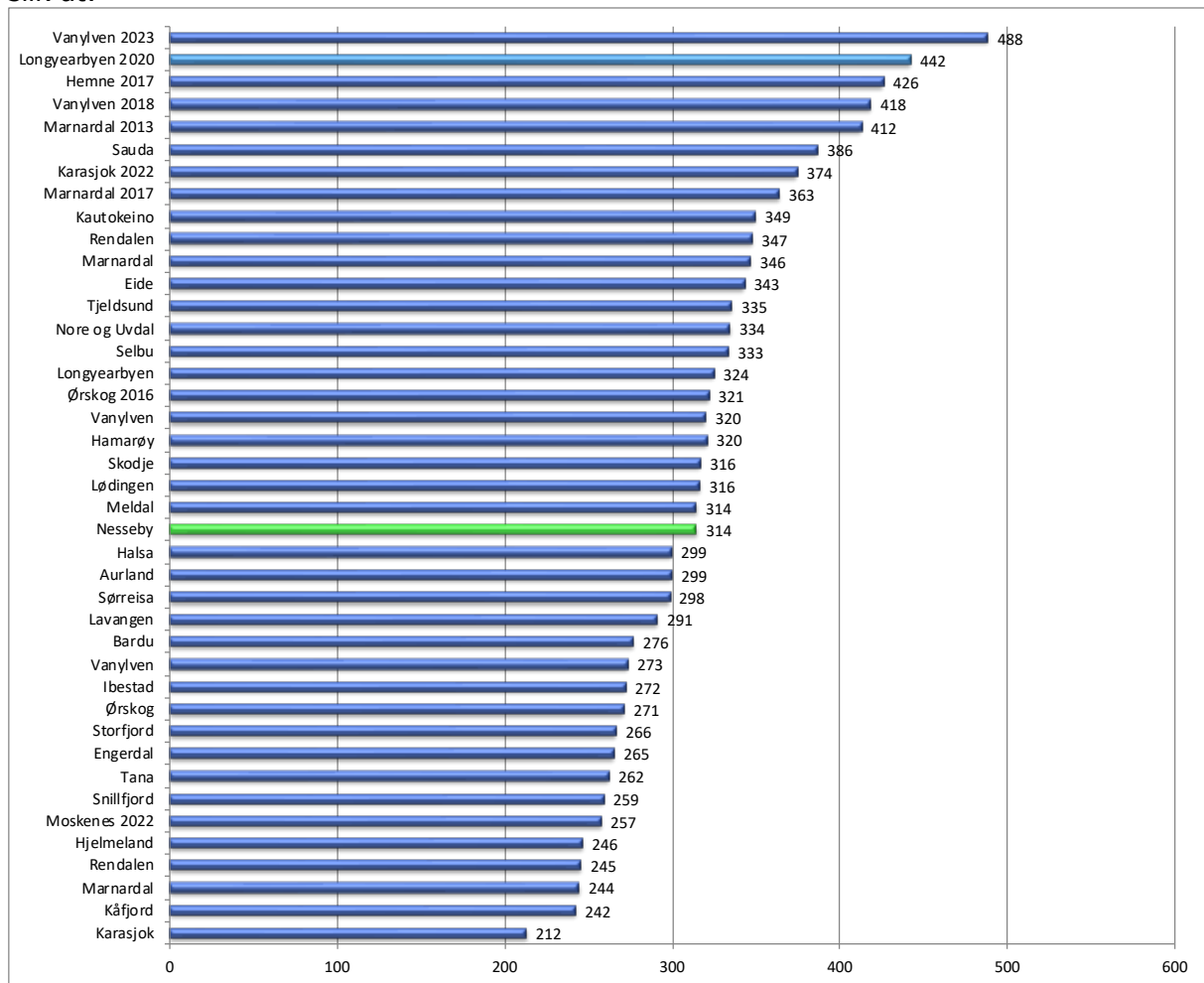
Unjargga gielda/Nesseby kommune skårer totalt 314 poeng av 800 mulige. Det er 57 poeng under gjennomsnitt i alle kommuner og 4 poeng under snitt for kommuner under 5000 innbyggere.



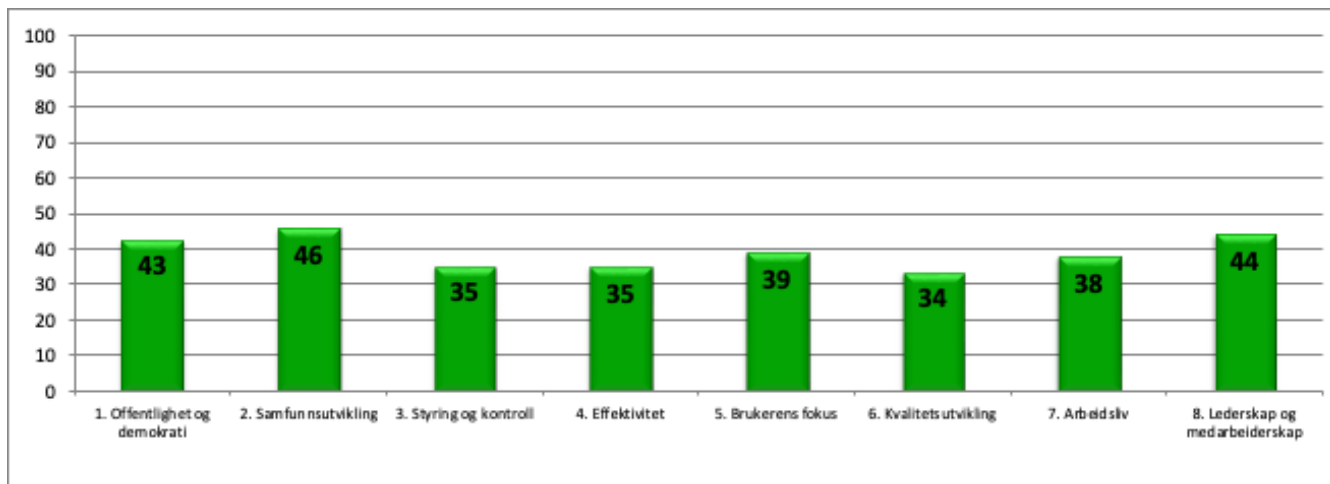
Stolpene i diagrammet visualiserer variasjonen i gjennomsnittlig skår. Videre følger oppsettet som viser resultatet fra kommuner som har gjennomført kommunekompassevalueringer etter 2013. Unjargga gielda/Nesseby kommune sitt resultat på denne evalueringen er vist som grønn stolpe:



Dersom vi begrenser utvalget til kommuner i gruppen under 5 000 innbyggere, ser bildet slik ut:

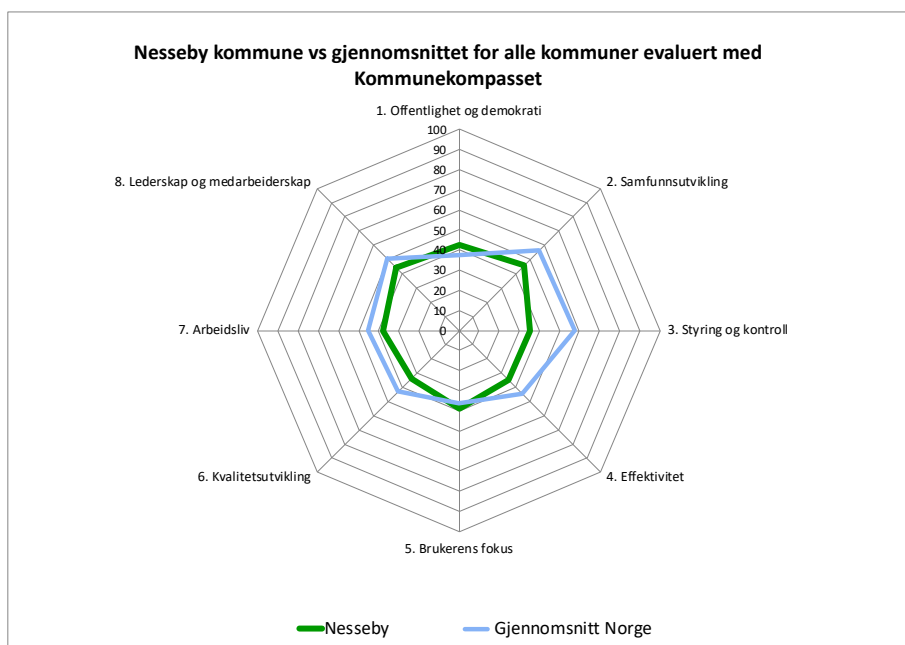


I det videre forlater vi totalskåren og går ned til de enkelte fokusområdene. I tabellen nedenfor kan vi se hvordan skåren på de åtte delområdene fordeler seg for Unjargga gielda/Nesseby kommune:



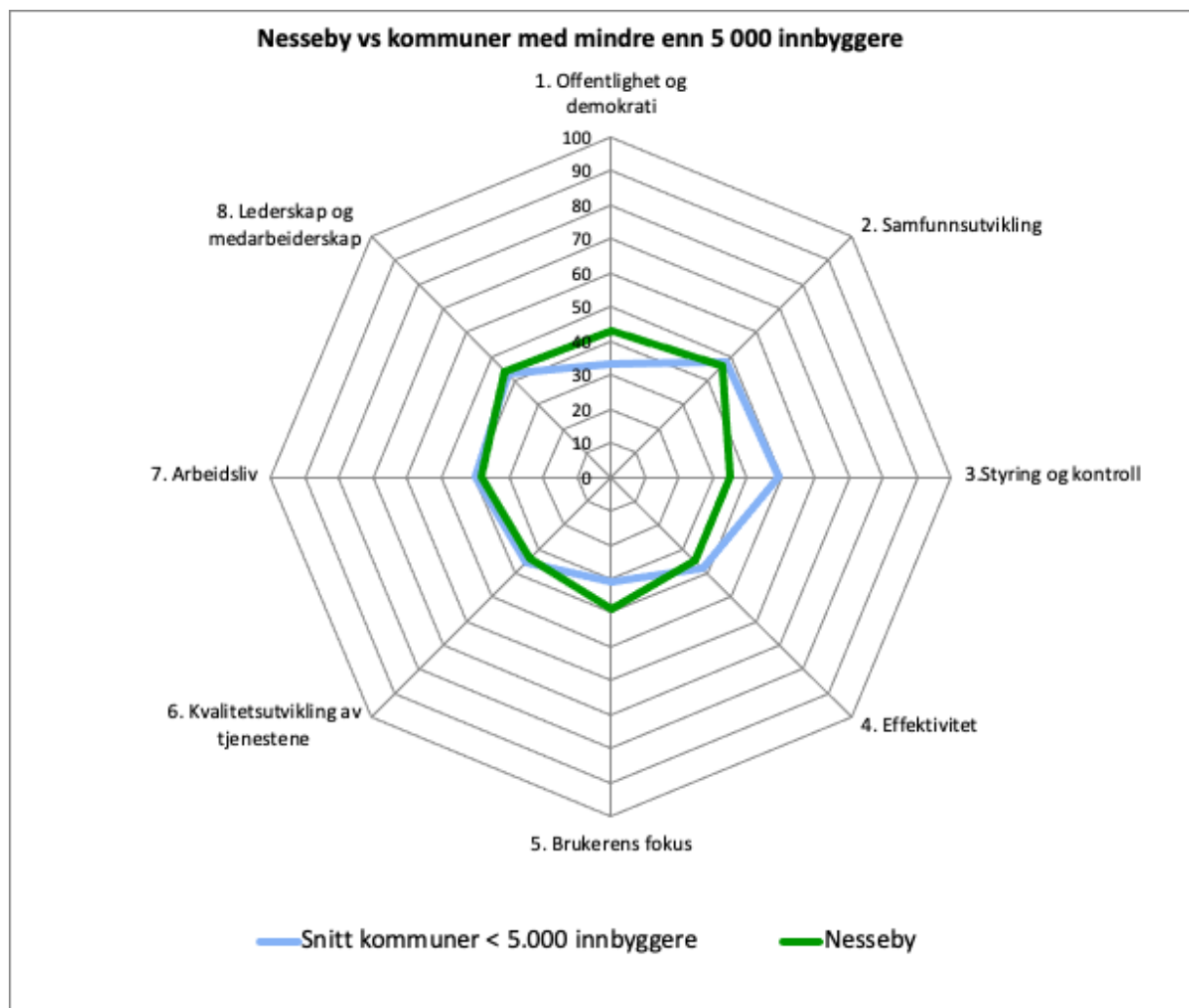
På hvert delområde kan man oppnå 100 poeng. På områdene *samfunnsutvikling, lederskap og medarbeiderskap og offentlighet og demokrati* skårer Unjargga gielda/Nesseby kommune 43-44 og 46 poeng. Lavest er skåren på område 6 *kvalitetsutvikling* med 34 poeng.

I spindeldiagrammet nedenfor har vi sammenlignet Unjargga gielda/Nesseby kommune med alle de andre evalueringene etter Kommunekompasset som er gjort av KS-K siste syv år (85 stk):



Som vi ser av diagrammet over skårer Unjargga gielda/Nesseby kommune rett over snittet på to av områdene og under på de seks andre.

Hvis vi sammenligner med bare kommuner under 5 000 innbyggere ser profilen slik ut:



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.

3.1 Forvaltningspraksis pr fokusområde

3.1.1 Demokrati og samfunnsutvikling

DELOMRÅDE 1	Poeng 2024	
Offentlighet og demokrati	43	

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

	SUM	Maks
1. Offentlighet og demokrati	43	100
1.1 Strategi for kommunikasjon og demokratiutvikling	6,7	20
1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne	5,5	10
1.3 Innbyggernes mulighet til dialog med politikken	10	30
1.4 Transparens om resultater	3,3	10
1.5 Forutsetninger for gode politisk prosesser	17,3	30
1.1 Fins det en plan/strategi for utvikling av demokrati og kommunikasjon?	6,7	20,0
<p>Kommunen har en ny kommuneplanens samfunnsdel og i utarbeidelsen av denne var det bruk av folkemøter. Kommuneplanens samfunnsdel vektlegger dette med å engasjere spesielt unge mennesker i demokratiutvikling og samfunnsutvikling.</p> <p>Kommunen har ikke utarbeidet en kommunikasjonsstrategi. De kommuniserer aktivt på facebook og hjemmesiden. Hjemmesiden er ny.</p>		
1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne	5,5	10,0
<p>Unjargga gielda/Nesseby kommune har en hjemmeside som er oppdatert og med god funksjonalitet. Den er universell utforming med unntak for mennesker med nedsatt syn. Hjemmesiden mangler en funksjon som leser opp teksten. Hjemmesiden har en oversetter funksjon slik at du enkelt kan bytte mellom samisk eller norsk tekst.</p> <p>Det orienteres om politiske møter og viktige saker både på Facebook og på hjemmesiden. Kommunestyremøtene og formannskapet streames.</p> <p>Kommunen som organisasjon har i liten grad tatt i bruk video som verktøy for å informere innbyggere og for å bygge omdømme i Unjargga gielda/Nesseby kommune.</p>		
1.3 Innbyggernes mulighet for dialog med politikken	10,0	30,0

Unjargga gielda/Nesseby kommune er en liten kommune der innbyggerne lett kommer i kontakt med administrasjonen eller politikere. Det ligger mailadresser og telefonnummer på nettsiden til alle i kommunestyret og formannskapet. Det nevnes at terskelen for å ta kontakt er lav.

De har ikke politikerkafe eller andre møteplasser der innbyggere kan møte folkevalgte. Kommunen har ikke informasjonen på nettsiden som informerer om hvordan man kan påvirke politiske prosesser («Slik kan du påvirke») slik at det er lett for innbyggerne å se hvordan de kan bidra.

1.4 Transparens om resultater

3,3 10,0

Kommunen har ingen tydelig strategi for hvordan de skal informere innbyggerne om de resultatene som kommunen skaper. De informerer om enkelt resultater gjennom facebook eller politiske saker.

1.5 Forutsetninger for gode politiske prosesser

17,3 30,0

Kommunen har gjennomført folkevalgtopplæring/folkevalgtprogrammet. Programmet fikk gode tilbakemeldinger, men det var noe lavt oppmøte. De ønsker å gjennomføre en oppfølgingsdag

Etableringen av nytt økonomikontor gjennom 4 K samarbeidet har medført at de gamle rutinene for arbeid med økonomiplanen ble endret. Dette kan også ha en sammenheng med valget høsten 2023.

Det uttrykkes tillit fra de de folkevalgte til administrasjonen og kommunedirektør. Tillit mellom kommunestyret og kommunedirektør er en viktig forutsetning for god samhandling.

De folkevalgte uttrykker at saksdokumentene er av varierende kvalitet. Sakene sendes tilbake for ytterligere saksbehandling når de ikke er fornøyd.

Det er rutine for at kommunedirektør leser igjennom alle saker og gir veiledning på sakene. Kommunedirektør godkjenner saker.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Har en oppdatert kommuneplan og benyttet folkemøter for å gi innspill ♦ Har et etisk reglement som er godt kjent både blant folkevalgte og administrasjonen. ♦ Har mailadresse til representantene i kommunestyret på nett. ♦ Overfører kommunestyremøter og formannskapsmøter på nett. ♦ Har to informasjonskanaler, hjemmeside og Facebook, brukes aktivt. ♦ Har god funksjonalitet på hjemmesiden ved at leseren kan velge mellom tekst på samisk eller norsk. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Formannskapet etterspør tidligere praksis ved utarbeidelse av økonomiplan og økonomioppfølging. ♦ Jobbe videre med kvaliteten på saksfremlegg. ♦ Videreutvikle søknadsskjemaer på nettdigitalisere. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Har ikke en kommunikasjonsstrategi. ♦ Har ikke noen samleside for politiske prosesser - «Slik kan du påvirke» ♦ Lager ikke sammendrag/kortversjoner av politiske saker myntet på innbyggerne ♦ Bruker ikke video i markedsføring og informasjon om kommunens virksomhet ♦ Ikke noe systematikk for å forebygge trusler og hatretorik mot de folkevalgte (Opplevs ikke som et problem)

FOKUSOMRÅDE 2	Poeng 2024	
Samfunnsutvikling	46	

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

	SUM	Maks
2. Samfunnsutvikling	46	100
2.1 Strategisk fokus	5	15
2.2 Sosial holdbarhet	18,3	30
2.3 Bærekraft og økologisk holdbarhet	9,4	30
2.4 Sivilsamfunn, næringsliv og kultur	13,3	25

2.1 Helhetlig plan/strategi for samfunnsutvikling	5	15,0
--	----------	-------------

Kommunestyret i Unjargga gielda/Nesseby kommune har vedtatt en kommuneplanens samfunnsdel med en tydelig profil. FNs bærekraftsmål er vektlagt og planen viser tydelig frem kommunens identitet. I samtalen med formannskapet fremheves det at innbyggerne vektlegger en bærekraftig livsstil, der primærnæring står sterkt og mat kan være kortreist. Kommuneplanen er forankret politisk. Det er mange nye ledere i kommunen som trenger å bli godt kjent med planen og jobbe målrettet med å realisere den videre.

2.2 Sosial holdbarhet i lokalsamfunnet	18,3	30,0
---	-------------	-------------

Kommunen har organisert seg med en egen avdeling «Helse og forbyggende» som skal ha et høyt fokus på inkludering og motvirke utenforskap.

Kommune oppleves av mange som trygg. Det som kan skape utrygghet er hvis sykehuset i Kirkenes mister akuttmedisin. Samtidig så er kommunen opptatt av at det er et rusmiljø, på tvers av kommunegrensene.

Kommunen har identifisert noen utfordringer innen folkehelse (bl.a overvekt blant unge) og jobber aktivt med disse sammen med frivillighet og ildsjeler. Bl.a tilrettelegges det for aktivitet.

Kommunen er tydelig på sin sjøsamiske identitet.

2.3 Bærekraft og økologisk holdbarhet	9,4	30,0
--	------------	-------------

Unjargga gielda/Nesseby kommune er ikke miljøfyrtårn. De har byttet bensinbiler med elbiler.

Husholdningene har kildesortering på renovasjon. Kommunen har ingen egne tiltak for å øke sirkulærøkonomien. Men det fremheves at det å øke levetiden til varer er en del av kulturen i Unjargga gielda/Nesseby kommune, men kjøper brukt eller «arver»

Kommunen har ikke tatt en samfunnsutviklerrolle rundt klimatilpasning eller sirkulærøkonomi.

2.4 Sivilsamfunn, næringsliv og kultur

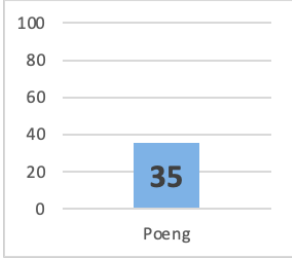
13,3 25,0

Frivillighet og ildsjeler har en viktig plass i samfunnet og det samarbeides aktivt mellom frivillighet og kommunen. Det løftes frem både kulturarrangementer og perlestier. Utvikling av næring er forankret hos en av virksomhetslederne og kommunen har en egen næringsrådgiver. Det er primærnæring og reiseliv som vektlegges

Sammen med frivilligheten arrangeres det konserter og en to dagers festival.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Kommunen har en vedtatt kommuneplanens samfunnsdel. Planen er både overordnet og på enkelte områder ganske konkret. Kommuneplanen har en tydelig profil på identitet. ♦ Unjargga gielda/Nesseby kommune har en sterk identitet knyttet til bruk av kortreist mat. Sanke selv ved bærplukking eller jakt og fiske. Sirkulær økonomi i praksis ved at man kjøper eller får brukte varer. ♦ Har en aktiv næringspolitikk ♦ Innbyggerne i Unjargga gielda/Nesseby kommune opplever at det er trygt å bo i kommunen. ♦ Kommunen samarbeider aktivt med frivillighet og ildsjeler. 	<p>Kommuneplanens samfunnsdel må tas i bruk av kommuneadministrasjonen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Har ingen tiltak for å redusere klimapåvirkningen fra kommuneorganisasjon og lokalsamfunnet. ♦ Er ikke sertifisert som miljøfyrtårn eller lignende. ♦ Jobber lite for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i egen organisasjon og i lokalsamfunnet for øvrig

3.2 Styring og effektivitet

FOKUSOMRÅDE 3	Poeng 2024	
Styring og kontroll	35	 <p>Poeng</p>

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

	SUM	Maks
3. Styring og kontroll	35	100
3.1 Strategi for styring	0	10
3.2 Politisk styring	10	40
3.3 Analyse og rapportering	8,7	30
3.4 Samspill politikk og administrasjon	16,7	20

3.1 Strategi for styring 0 10,0

Unjargga gielda/Nesseby kommune har ikke en modell for helhetlig styring. Handlingsprogram og økonomiplanen har både mål og budsjett. Men målene henger ikke sammen med kommuneplanens samfunnsdel. Det kan virke som det er en svak kultur for styring.

3.2 Styring, visjon og verdigrunnlag 10,0 40,0

Unjargga gielda/Nesseby kommune har ikke en visjon. I etisk reglement er det løftet frem verdiene åpen og tillitsskapende. Reglementet er nytt så verdiene har ikke vært mye benyttet.

Formannskapet uttrykker at kommunestyret utøver aktiv styring. Formannskapet vektlegger at budsjettprosessen tidligere har vært god, men de opplever at etableringen av 4 K-samarbeidet har medført at økonomioppfølgingen i 2023 har vært noe svakere enn tidligere. Vertskommune for økonomi er i en annen kommune og alle rutiner og prosesser må etableres på nytt. De etterspør månedsrappporter på økonomi og rapportering på politiske bestillinger og oppfølging på vedtak. (dette har de hatt tidligere)

3.3 Oppfølging og analyse 8,7 30,0

Kommunen har gjennomført kostra analyser, analysene peker på et behov for sterkere økonomioppfølging. Både at virksomhetene styrer etter budsjett, men også at virksomhetene

benytter både penger og kompetanse på riktig måte. Innen oppvekst benyttes brukerundersøkelser og det er god struktur på å analysere resultatene og gjennomføre tiltak. Unjargga gielda/Nesseby kommune har Compilo som system for internkontroll, men har ikke tatt dette i bruk. Rutiner og prosedyrer er lagret i mappestruktur på fellesområde. Det er bl.a utarbeidet gode rutiner for internkontroll innen økonomi. Og dersom økonomirutinene ikke følges så tas dette opp av stab eller overordnet ledelse. Det gjenstår mye på årshjul og systematikk. Leders gjennomgang var ikke gjennomført.

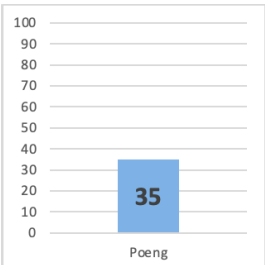
3.4 Samspill mellom politikk og administrasjon

16,7 20,0

Unjargga gielda/Nesseby kommune har en tydelig ansvarsfordeling mellom politikk og administrasjon. Det er i all hovedsak god rolleforståelse begge veier. God bevissthet rundt habilitet.

Kommunen har gjennomført folkevalgtopplæring (folkevalgtprogrammet) der både folkevalgte og virksomhetsledere deltok. De vil følge opp dette med en ny samling senere. Formannskapet var også veldig fornøyd med samspillet rundt utarbeidelse av budsjett. Pga av valg og etableringen av vertskommunesamarbeid var ikke det ikke like god praksis rundt dette i 2023.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Kommunestyret utøver aktiv styring ♦ Har et nytt etisk reglement ♦ Kommunen har analyser av økonomi, demografi og andra data 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Utvikle budsjett og handlingsprogram, både prosess og dokument. ♦ Har verdier, men med svak implementering ♦ Revidere delegasjonsreglement ♦ Kan videreutvikle arenaer der folkevalgte og administrasjonen har en åpen dialog om roller og ansvar, felles utfordringsbilde, muligheter, mål og forventninger til resultat. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Det er ikke utarbeidet en visjon for Unjargga gielda/Nesseby kommune ♦ Har ikke et helhetlig system og modell for virksomhetsstyring. ♦ Etablere et system for internkontroll. Følge opp systematikk arbeidet med kontroll på kvalitet. Sikre et godt fungerende system som det rapporteres på til politisk nivå. ♦ Ikke gjennomført leders gjennomgang på internkontroll.

FOKUSOMRÅDE 4	Poeng 2024	
Effektivitet	35	

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

	SUM	Maks
4. Effektivitet		100
4.1 Strategi for effektivitet	0	20
4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	12,7	20
4.3 Sammenligninger for å øke effektiviteten	7,3	20
4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	4,7	20
4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten	10,5	20

4.1 Strategi for effektivitet	0	20,0
--------------------------------------	----------	-------------

Kommunen har ikke en strategi for å jobbe med effektivitet

4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	12,7	20,0
--	-------------	-------------

Unjargga gielda/Nesseby kommune har gode prognoser for demografisk utvikling og planlegger for demografiske endringer i kommunen.
De har ingen økonomimodell der «penger følger bruker» eller tilsvarende, men har god oversikt og har tilpasset drift.
I kostra analysene benyttes sammenlignbare kommuner og kostragruppe.
Kjøper prosjektstyringskompetanse ved større investeringer.

4.3 Sammenligning for å øke effektiviteten	7,3	20,0
---	------------	-------------

Lite fokus på å øke effektiviteten internt i kommunen.
Kostraanalysen er godt kjent i kommuneadministrasjonen og for folkevalgte, og på bakgrunn av dette er budsjettet til virksomhetene bo og omsorg og skole redusert.

4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	4,7	20,0
---	------------	-------------

Det er ikke en god kultur for utvikling og innovasjon i Unjargga gielda/Nesseby kommune. Innen helse og omsorg har de ikke gjennomført oppgavekartlegginger og oppgaveforskyvning mellom yrkesgrupper eller tatt i bruk velferdsteknologi. 4 K-vertskommunesamarbeidet har et potensiale til å ta i bruk nye arbeidsmåter og digitalisere. Et godt eksempel er fakturahåndtering der KI tas i bruk for å effektivisere. Samtidig så er det

en utfordring når 4 kommuner skal jobbe sammen om utvikling. Beslutninger kan ta for lang tid.

Det er liten bevissthet rundt effektivisering av arbeidsprosesser ved bruk av lean eller tjenestedesign.

4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten

10,5

20,0

I Unjargga gielda/Nesseby kommune er det god kultur for hjelpe hverandre, men det er litt personavhengig og dermed tilfeldig.

Et godt eksempel er forebyggende barnevern.

Unjargga gielda/Nesseby kommune har forpliktende interkommunalt samarbeid med 3 andre kommuner. De 4 kommunene har etablert et balansert vertskommunesamarbeid som har et godt potensiale. De bør forsterke rolleforståelsen innen vertskommune og samarbeidskommune. Og være bevist på effektivitet rundt beslutninger. De har i tillegg et godt samarbeid med lag, foreninger og ildsjeler.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Har en oppdatert KOSTRA-analyse og sammenligner seg med kjente kommuner ♦ Har etablert et forpliktende vertskommunesamarbeid. ♦ Samarbeider med frivillige lag og foreninger 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Utvikle vertskommunesamarbeidet ytterligere med tydelig rolleforståelse og effektive beslutninger. Mer fokus på gevinstrealisering 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Har ikke en strategi eller praksis for effektivisering av arbeidsprosesser (Bemanningsledelse, lean eller tjenestedesign) ♦ Har ikke en praksis eller kultur for å lære av beste praksis i kommunen. ♦ Utnytter ikke potensialet ved bruk av teknologi generelt og velferdsteknologi spesielt.

3.3 Tjenestekvalitet

FOKUSOMRÅDE 5	Poeng 2024	
Brukerens fokus og service	39	

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 opplevde behov i tjenesteleveransen.

	SUM	Maks
5. Brukernes fokus og service	39	100
5.1 Strategi for å ha brukerens fokus og service	0	20
5.2 Medarbeidernes fokus på service	5,7	20
5.3 Informasjon og tilgjengelighet	6,7	20
5.4 Informasjon om tjenestetilbud	13,3	20
5.5 Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	13,3	20

5.1 Strategi for å ha brukerens fokus og service	0	20,0
---	----------	-------------

Unjargga gieldda/Nesseby kommune har ikke utarbeidet en egen helhetlig strategi for brukerorientering. Men gjennom intervjuene er det flere som trekker frem gode eksempler. Bl.a barnehage med rullerende opptak og fleksible åpningstider.

5.2 Medarbeidernes fokus på service	5,7	20,0
--	------------	-------------

Det vides til enkelt eksempler som barnehage med svært høy grad av fleksibilitet og service. og innen barnevern, stort fokus på å møte foreldre og barn med respekt. Gjennom en forvaltningsrevisjon innen helse og omsorg ble det synliggjort gode kvalitet på tjenestene som ble levert.

Kommunen har ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser.

5.3 Informasjon og tilgjengelighet	6,7	20,0
---	------------	-------------

Hjemmesiden har god informasjon.

Noen digitale skjemaer som effektiviserer kontakten med kommunen og søknad om tjenester. Søknad om barnehageplass er heldigitalt andre i PDF som må printes ut og fylles ut manuelt.

5.4 Informasjon om tjenestetilbud	13,3	20,0
--	-------------	-------------

Gode hjemmesider. Informasjonen er oppdatert, det er enkelt å navigere på hjemmesiden. Bruker tjenestebeskrivelser for å informere om tjenestetilbud. Informasjonen er både på samisk og norsk.

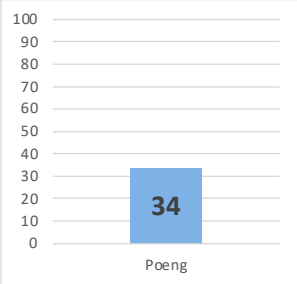
5.5 Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester**13,3****20,0**

Har eldreråd og råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne, sammenslått. Ungdomsrådet må reetableres. Det gjennomføres brukerundersøkelser i oppvekst. Har hatt forvaltningsrevisjon innen helse og omsorg.

Har ikke brukerpanel.

Kommunen benytter ikke systematiske metoder/verktøy for å innhente brukernes opplevelse av tjenestene ut over dette.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none">♦ Kommunen har en hjemmeside som er oppdatert og der det er enkelt å bytte mellom norsk og samisk språk.♦ Praktiserer god bruker involvering i det daglige♦ Digitale søknadsskjemaer på barnehage	<ul style="list-style-type: none">♦ Mer systematisk gjennomføring og oppfølging av brukerundersøkelser og utvikle flere verktøy for å innhente brukerens stemme ved utforming av tjenesten♦ Flere heldigitale tjenester.♦ Kan systematisere opplæringen rundt brukermidvirkning slik at man er sikker på å nå alle.	<ul style="list-style-type: none">♦ Har ikke en egen servicepolicy for brukerorientering og brukerens fokus♦ Ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser

FOKUSOMRÅDE 6	Poeng 2024	
Kvalitetsutvikling	34	 <p>Poeng</p>

	SUM	Maks
6. Kvalitetsutvikling	34	100
6.1 Strategi for kvalitetsutvikling	0	20
6.2 Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	6,7	20
6.3 Kontinuerlig forbedring	10	30
6.4 Samarbeid for kvalitetsutvikling	17	30
6.1 Strategi for kvalitetsutvikling	0	20,0
Unjargga gielda/Nesseby kommune har ingen overordnet strategi for kvalitetsutvikling.		
6.2 Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	6,7	20,0
Kommunen har startet planlegging av arbeidet med å utvikle kvalitet og kvalitetssystem. Unjargga gielda/Nesseby kommune har kvalitetsutviklingssystem (Compilo) og de skal samarbeide i 4 K om en prosjektstilling. De har mange rutinebeskrivelser lagret på felles mappestruktur. De har ikke gjennomført «ledelsens gjennomgang» i kommunedirektørens ledergruppe.		
6.3 Kontinuerlig forbedring	10	30,0
Unjargga gielda/Nesseby kommune har anskaffet som tidligere nevnt Compilo som sitt kvalitetssystem. Kommunen vil sannsynligvis ha stor effekt av å løfte søkelyset på organisasjonslæring og kontinuerlig forbedring gjennom en mer systematisk jobbing med dette. Koblet opp mot ledelsens gjennomgang og eventuelt kvalitetsutvalg. Unjargga gielda/Nesseby kommune har ikke noen form for innovasjonspris eller lignende for å løfte frem de gode eksemplene eller motivere de ansatte til å komme med forbedringsforslag. Kommunen har ingen system eller strategi for å støtte innovasjonsarbeidet for å utvikle kvaliteten i tjenestene.		
6.4 Samarbeid for kvalitetsutvikling	17	30,0
Kommunedirektør og virksomhetslederne møtes ukentlig for samarbeid, styring og ledelse. 4K samarbeidet har er en viktig satsing for kvalitetsutvikling på sentrale oppgaver. 4 K enhetene har tidligere hatt et nettverk.		
Unjargga gielda/Nesseby kommune deltar i regionsamarbeid og samarbeider med fylkeskommunen. I tillegg samarbeides det høyskoler og universitet.		

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Kommunen samarbeider med høyskoler og universitet. ♦ Samarbeider med Norsk lederutvikling. ♦ Har et system for internkontroll og planlegger å samarbeide med 4K for å etablere internkontroll 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Etablere en fellesarena for å lære av beste praksis og jobbe med kvalitet på tvers av hele organisasjonen 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Har ikke en utviklingsstrategistrategi for kommunens arbeid med kvalitetsutvikling på tjenestenivå ♦ Samordner ikke arbeidet med kvalitetsutvikling på kommunedirektørnivå i kommunen. ♦ Jobber ikke systematisk med å involvere brukerne i kvalitetsutvikling (Tjenstedesign) ♦ Har ikke et system som tilrettelegger og stimulerer medarbeiderne til kreativitet og nytenkning

3.4 Organisasjonskvalitet

FOKUSOMRÅDE 7	Poeng 2024	
Arbeidsliv	38	<p>Poeng</p>

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

	SUM	Maks
7. Arbeidsliv	38	100
7.1 Strategi for et bærekraftig arbeidsliv	5	15
7.2 Strategisk kompetansemobilisering	16,7	40
7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær	9,6	25
7.4 Likeverd og mangfold	6,7	20

7.1 Strategi for et bærekraftig arbeidsliv

5

15,0

Arbeidsgiverpolitikken er under revisjon. Skal utarbeides og forankres i ledergruppa og vedtas politisk.

7.2 Strategisk kompetansemobilisering

16,7

40,0

Har gode analyser for demografiutviklingen. Kommunen har utfordringer med å rekruttere samisk språklige lærere og sykepleiere. Har ikke en plan for kompetansemobilisering. De har noen tiltak for å tiltrekke seg søkere. Rekrutteringsstipend til lærere og sykepleiere. Ordfører og kommunedirektør har besøkt Tromsø for å holde kontakt med sine ungdommer som studerer der og informerer om ledige stillinger. Studentene har også blitt invitert på treff i romjula.

Har utarbeidet en utdatert lønnspolitikk (2008)

Stab kvalitetssikrer i liten grad rekrutteringsarbeidet i kommunene.

7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær

9,6

25,0

Kommunen har etablert «luftehullet» En møteplass for informasjon og dialog mellom tillitsvalgte og kommunedirektør.

Har innarbeidet god praksis rundt partsamarbeid, men det kan glippe i enkelt virksomheter. Har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser i regi av bedriftshelsetjenesten i noen virksomheter, men det er uklart om de ble fulgt opp etter at resultatene forelå.

Kommunen må jobbe mer for å øke nærværet og redusere sykefraværet. Rutiner og prosedyrer må oppdateres.

Kommunen er tydelig på at det er et fortrinn ved utlysninger av stillinger at man snakker samisk og har samisk kulturforståelse. Dette for å fremme likeverd og mangfold.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Stab tar en aktiv rolle for å jobbe systematisk med å redusere sykefravær ved å utarbeide rutiner, maler og bistå i oppfølgingen. ♦ Har etablert en felles møteplass mellom tillitsvalgte og kommunedirektør. Jobber aktivt for å øke andelen samisktalende ansatte. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Arbeidsgiverpolitikken er under revidering ♦ Kommunen må ferdigstille strategien for kompetanseutvikling. ♦ Jobbe mer systematisk for å sikre at alle ansatte får tilbud om medarbeidersamtaler etter fastlagt mal. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Jobber ikke systematisk for å mobilisere kompetanse. ♦ Kommunen jobber ikke systematisk motvirke diskriminering bl.a på lønn på arbeidsplassen. ♦ Har ikke arbeidsmiljøpris eller lignende for å sette søkelys på verdien av godt arbeidsmiljø

FOKUSOMRÅDE 8	Poeng 2024	
Liderskap og medarbeiderskap	44	<p>Poeng</p>

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

	SUM	Maks
8. Liderskap og medarbeiderskap	44	100
8.1 Strategi for lederskap og medarbeiderskap	8,7	20
8.2 Strategisk lederteam som rollemodeller	12,7	30
8.3 Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	8,7	20
8.4 Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	14,1	30

8.1 Strategi for lederskap og medarbeiderskap	8,7	20,0
--	------------	-------------

Unjargga gielda/Nesseby kommune deltar på et utviklingsprogram «ledelse i front»
De har ikke en strategi eller plan for lederskap.
Har virksomhetsledermøte hver uke. Både kommunedirektør og stabsleder er i tett dialog med lederne.
Etisk reglement er tydelig på forventninger til alle ansatte i Unjargga gielda/Nesseby kommune, men den har ingen plan for å utvikle medarbeiderskapet.

8.2 Lederskapets oppdrag og forutsetninger	12,7	30,0
---	-------------	-------------

Det har vært stor utskiftning av ledere i kommunen. Både kommunedirektør og mange virksomhetsledere har relativt kort tid som leder. De uttrykker et tydelig ønske om å være gode rollemodeller, «leve som man sier». Følger opp ledere eller medarbeidere som ikke følger rutiner.
Kommunedirektøren har månedlig lederoppfølging med sine virksomhetsledere og er tett på. Stabsleder gir veiledning og støtte.

Delegasjonsreglement har behov for en revidering.
For å gi lederne god støtte til å utøve ledelse så er det viktig at rammefaktorene og støttesystemene er tilgjengelige. Det opplyses at det gis god støtte, spesielt innen økonomi og personal.

8.3 Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	8,7	20,0
--	------------	-------------

Kommunedirektøren møter alle virksomhetsledere ukentlig. Referater fra disse møter er tilgjengelig for ledere. Legges i teams.
Øvrig kommunikasjon sendes via mail.

8.4 Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	14,1	30,0
--	-------------	-------------

Lederutvikling i regi av Nord Norsk lederutvikling der lederne deltar i puljer.

Det er utarbeidet en mal for medarbeidersamtaler og det har vært gjennomført opplæring i denne.

Samarbeidet mellom de tillitsvalgte og ledelsen varierer noe fra tjeneste til tjeneste. Men hovedinntrykket er at dette fungerer bra. Det er gode rutinger for å involvere tillitsvalgte ved tilsetting. Kan svikte noen ganger under utarbeidelse av utlysningstekst og det å få tilsendt søkerliste.

Det er iverksatt opplæring av verneombud og «Lufterommet», en uformell møtearena mellom ledelse, verneombud og tillitsvalgte er revitalisert.

AMU har ikke vært aktivt i en lengre periode.

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Tydelig beskrivelse av forventninger til ansatte gjennom etisk reglement ♦ God lederstøtte fra stabsenheter 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Jobber mer systematisk med lederutvikling. ♦ Beskrive forventninger til ledere gjennom en lederavtale e.l. ♦ Følge opp forventningene til et godt partsamarbeid i alle virksomhetene. ♦ Kvalitetssikre at alle ansatte får tilbud om medarbeidersamtale. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ikke et aktivt arbeidsmiljøutvalg

4. Avslutning

Kartleggingen viser at Unjargga gielda/Nesseby kommune har en forvaltningspraksis rett under snittet for kommuner under 5000 innbyggere. Det er imponerende for en kommune med 870 innbyggere.

Kommunen har startet et arbeid med å utvikle sin forvaltningspraksis og kan nå benytte denne rapporten som utgangspunkt for videre arbeid.

Det er både «lavt hengende frukter» og mer omfattende temaer som kommunen nå kan jobbe videre med.

Det er mange nye ledere i Unjargga gielda/Nesseby kommune og sammen med et nyvalgt kommunestyre så er det viktig å prioritere en systematisk utvikling og holde stø kurs.

Jeg ønsker Unjargga gielda/Nesseby kommune lykke til!