



Innkalling for SAMSKAP

Møtedato: 21.07.2022
Møtested: Samskap
Møtetid: kl 09:30

Medlemmer med gyldig forfall eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig. Varamedlem som innkalles må av hensyn til forberedelser og forutsigbarhet innkalles så snart som mulig.

Forfall og spørsmål om habilitetsforhold tilknyttet sakene på sakslista meldes til Vera Agnarsdatter på telefon 413 37 462.

Andøy kommune

Jonni H. Solsvik
Styreleder Samskap

Saksliste

Sak nr	Sakstittel	
PS 01/2022	Godkjenning av innkalling	
PS 02/2022	Godkjenning av saksliste	
PS 03/2022	Godkjenning av møteprotokoll	
PS 04/2022	Orienteringer	
PS 05/2022	Samlesak for referatsaker	
PS 06/2022	Saksinnstilling Andøy kommune - Space Hub Masterplan, kommunal egenandel	
PS 07/2022	Saksinnstilling Andøy kommune - Rekrutteringsstrategi rettet mot midlertidige innbyggere som virkemiddel for å fremme bolyst	
PS 08/2022	Saksinnstilling Andøy kommune - Etablering av heltidskultur i helsesektoren som virkemiddel for å fremme bolyst og understøtte tilflytting i Andøy kommune	
PS 09/2022	Saksinnstilling Visit Vesterålen - Økt flytilbud til Andenes lufthavn (ANX)	
PS 10/2022	Saksinnstilling Samskap - revidering handlingsplan 2022	
PS 11/2022	Evalueringsav styremøte	



ANDØY KOMMUNE

Godkjenning av innkalling

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
01/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Innkallingen godkjennes uten merknader.



ANDØY KOMMUNE

Godkjenning av saksliste

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
02/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Sakslisten godkjennes som den foreligger.



Godkjenning av møteprotokoll

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
03/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Protokoll fra styremøte 15.6.22 godkjennes.



ANDØY KOMMUNE

Orienteringer

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
04/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Økonomi og portefølje
Andøy i Andøy
Reiselivskampanje "opplev Andøy"



ANDØY KOMMUNE

Samlesak for referatsaker

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
05/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Referatene tas til etterretning.



ANDØY KOMMUNE

Saksinnstilling Andøy kommune - Space Hub Masterplan, kommunal egenandel

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/819

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
06/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Vedlegg: Dok.dato	Tittel	Dok.ID
14.07.2022	Oppdragsbrev INN 2022 (L)(613845)	977
13.07.2022	Andøya Space Hub Masterplan - vedtak i kommunestyret	978

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

Samskap innvilger «Andøy kommune – org nr 945 624 809 », et tilskudd på inntil kr 4 000 000,- til Hovedprosjekt "«Andøya Space Hub - masterplan, kommunal egenandel»". Tilskuddet er avgrenset til 33,3 % av godkjente kostnader, totalt kr 12 000 000,-. Tilskuddet gis under innsatsområde Utviklings- og innovasjonskultur
Tidsplan for gjennomføring av prosjekt 01.09.2022-01.03.2023.
Støtten er ikke ulovlig iht. EØS-avtalens regler om offentlig støtte, art. 61 (1).
For øvrig legges «Samskap standard vilkår» til grunn for tilsagn.
Eget tilsagnsbrev inkludert vilkår sendes søker for aksept og signering.

Bakgrunn for saken:

Andøy kommune har nå muligheten til å utnytte internasjonale, europeiske og nasjonale romindustriagendaer for å drive regional utvikling. Andøya Space har potensial til å bli Norges Kennedy Space Center og Cape Canaveral med NewSpace North som gjør det mulig å etablere et komplett økosystem rundt det.

Suksess når det gjelder å oppnå disse resultatene vil kreve utvikling av en masterplan for regionen som inkorporerer behovene til alle interessenter.

Det kritiske spørsmålet nå er om det er kapasitet, kompetanse og økonomisk handlingsrom til å fasilitere utviklingsprosessen fremover gjennom en helhetlig masterplan som involverer bredt og med viktige stakeholders i realiseringen av en nasjonal Space satsing. Prosjektets størrelse og at Andøy kommune ikke har kapasitet og kompetanse til å gjennomføre slike utviklingsprosesser for egen kjøp, jmf. Programstatusvurderingen for 2021 (som problematiserer Andøy kommune sitt ansvar og rolle som utviklingsaktør) gjør behovet for utviklingskapasitet åpenbart.

Innovasjon Norge Nordland og Invest in Nordland har gjennomført en to-dagers innledende masterplan workshop på Andøya Space. Workshopen hadde som mål å samle diverse

stakeholders rundt en felles visjon for regionen. Utgangspunktet for arbeidet er bærekraftig utvikling av regionen med romindustri som en basis for vekst, FDI og økt eksport. Andøya Space Hub Masterplan er en visualiseringsøvelse som skal lede fram til en felles tanke rundt Andøy som fremtidig lokasjon for romfartsindustri, hva som skal til for å komme dit, og hva det betyr for ulike interessenter.

Sluttproduktet er ment brukes som underlag for beslutninger, eksempelvis

- lokal, regional eller nasjonal politisk behandling av enkeltstående initiativ (saker) nødvendige for å oppfylle visjonen,
- "salgspitch" for internasjonale investorer,
- beslutninger til private initiativ, eksempelvis etablering av flyruter

Nordland Fylkeskommunen (NFK) har beskrevet i oppdragsbrevet til Innovasjon Norge at Nordland står nå midt i det grønne skiftet hvor vi sammen skal realisere målene om et nullutslippssamfunn, sirkulær økonomi og bærekraftig utvikling. Gjennom Parisavtalen har verdens land forpliktet seg til store mål om å begrense klimaendringene fram mot 2030. Mye av det som avtales på internasjonalt nivå gir Nordlandssamfunnet både utfordringer, store muligheter og også et nytt ansvar.

NFK har store ambisjoner om å skape en helhetlig samfunnsutvikling, hvor det skal etableres attraktive arbeidsplasser, stor verdiskapning og spennende muligheter. I tillegg skal det ses hen til det helhetlige samfunnet og synergier rundt dette. Fylkeskommunens satsingsområder bygger på Nordlands fortrinn og muligheter innenfor blant annet industri, energi, sjømat og reiseliv/opplevelser.

Fylkeskommunen har en stor rolle som helhetlig regional samfunnsutvikler, og skriver at det er forventninger til knoppskyting fra Andøya Space Center og etablering av nye bedrifter relatert til romvirksomheten på Andøya, til hele Nordland. Det er derfor viktig at INN retter oppmerksomhet mot romsatsingen som foregår der. Reiselivs- og opplevelsesnæringen er en av NFK sin prioriterte næringene i innovasjonsstrategien.

19. april 2022 tok Andøy kommunestyre rådmannens presentasjon av initiativet «Andøya Space Hub Masterplan» til orientering og stilte seg positiv til initiativet (KS- 40/2022).

Kommunestyret har bedt rådmannen bidra til utarbeidelsen av en masterplan og sørge for god involvering i arbeidet sammen med Invest in Norway.

Faktiske opplysninger:

Søker	«Andøy kommune – org nr 945 624 809 »
Prosjektnavn	«Andøya Space Hub - masterplan»
Prosjektfase	Hovedprosjekt
Saksnummer	22-819
Søknad mottatt	22.05.2022
Saksbehandler	Brita Erlandsen
Søknadsbeløp	4 000 000

Vurdering Offentlighet

Saken er vurdert til ikke å inneholde taushetsbelagte opplysninger i henhold til Offentlighetslovens §13, og Forvaltningslovens §13.1 personopplysninger eller §13.2 opplysninger av forretningsmessig karakter.

SØKER

Andøy kommune ved rådmannen.

Administrasjonens vurdering av søker

Foretaket	Offentlig aktør
-----------	-----------------

Økonomisk gjennomføringsevne	Prosjekteiere har tilstrekkelig økonomisk gjennomføringsevne
Menneskelige ressurser	Prosjekteiere deltar bredt med egne ressurser i prosjektet.

Effektmål

Hvis det planlegges og utføres riktig kan etableringen av et nasjonalt romsenter og europeisk romhavn på Andøya:

- Tiltrekke romorienterte utenlandske direkteinvesteringer (kapital og nye selskaper)
- Tiltrekke talenter og skape miljø for å utvikle nye talenter.
- Skape arbeidsplasser og øke lokale skatteinntektene.
- Stimulere turisme og støtte lokalt næringsliv.
- Øke regionale eksportinntekter.

Resultatmål for denne fasen

Prosjektets resultatmål er å gjennomføre et tverrfaglig hovedplanarbeid for å definere hvordan man best kan integrere potensiell arealbruk, inkludert turisme, spesialisert romrelatert næring, miljøinfrastruktur og boliger. De tekniske aspektene ved hovedplanleggingen vil også innebære omfattende høring av interessenter.

For å gjennomføre hovedplanleggingen har prosjektet hensikt å anskaffe tjenestene til et bredt spekter av tekniske konsulenter. Disse konsulentene kan inkludere (men ikke være begrenset til):

- Akademikere (datainnsamling, forskning)
- Økonomer (turismeøkonomi, kapitalmarkedsstrategier)
- Masterplanleggere (økonomi, planlegging, infrastruktur, miljø)
- Designere (arkitektur, innovasjon)
- Mediespesialister (gjengivelser, CGI-er)

Det forventes at den bredere interessentgruppen kan inkludere (men ikke være begrenset til):

- Innovasjon Norge
- Nordland fylkeskommune
- Andøya Space
- Norsk Romsenter
- SAMSKAP
- Andøya kommune
- NHO
- ISAR Aerospace
- Luftfartstilsynet
- The Whale
- NewSpace North
- Avinor
- Nord Universitet
- Lokale fiskeri og næringsliv
- D.O.G.A. (design/arkitektur org.)

Rammer og avgrensning

Oppstart av hoved prosjektet er planlagt til 1. september 2022

Prosjektet vurderes til å rette seg mot følgende satsingsområde i omstillingsplanen:

- Bærekraftig reiseliv
- Romteknologi og kompetanse
- Kultur, utdanning og bostedskvalitet
- Infrastruktur og næringsvennlig kommune
-

Et vellykket prosjekt vil også kunne påvirke omstillingsplanens hovedmål og konkrete delmål:

- Utvikle en reiselivsstrategi for Andøy kommune.
- Stimulere til nettverk og samarbeid mellom lokale bedrifter, og opplevelser i skjæringspunktet reiseliv og unike opplevelser.
- Understøtte utvikling og knoppskyting av Andøy Space Center med underliggende selskaper, Andøya Test Center og NAROM.
- Utrede mulig lokalisering av forskningsmiljø og høyere studier i Andøy.
- Arbeide for gode og attraktive botilbud, både på leie- og eie markedet.
- Styrke omdømme som bokommune, spisset mot unge og småbarnsfamilier.
- Masterplan og tilrettelegging for (steds)utvikling av Andenes Nye Havn og nærliggende område.
- Planer for tilfredsstillende bredbånd og mobildekning i hele kommunen.
- Markedsføring av Andøy som etableringssted for privat og offentlig virksomhet utenfra.

Målgrupper og interessenter for prosjektet:

Aktør	Aktørens interesse i prosjektet	Grad av påvirkning på prosjektet	Prosjekttiltak/ aktiviteter
Andøy kommune	Stor	Eier	Ressursgruppe, Styringsgruppe, workshopene
Nordland fylkeskommunen	Stor	Eier	Ressursgruppe, Styringsgruppe, workshopene
Innovasjon Norge	Stor	Partner, Finansiering	Ressursgruppe, Styringsgruppe, workshopene
Samskap	Stor	Partner, Finansiering	Ressursgruppe, Styringsgruppe, workshopene
Andøya Space	Stor	Partner	Ressursgruppe, Styringsgruppe, workshopene
Norsk Romsenter	Middels	Støttespiller	workshopene
NewSpace North	Stor	Partner	workshopene

SIVA	Middels	Partner	workshopene
Luftfartstilsynet	Middels	Støttespiller	workshopene
Lokalt næringslivet	Stor	Partner	workshopene
Visit Vesterålen	Middels	Støttespiller	workshopene
The Whale	Middels	Støttespiller	workshopene
NHO	Liten	Støttespiller	Workshopene
Nord Universitet	Middels	Støttespiller	Workshopene
Avinor	Liten	Støttespiller	Dialog

PROSJEKTORGANISASJON

Oppdragsgiver/prosjekteier (A-eiere): Nordland fylkeskommune og Andøy kommune
 Prosjektansvarlig: Innovasjon Norge Nordland

Prosjektleder: Chris Choa

Milepæler og statusrapportering.

Prosjektet skal gjennomføres som et sett av workshoper. Progresjon til neste workshop vil kreve enighet fra imellom eiergruppen og sentrale interessentene om evt. veivalg og beslutninger.

Prosjektlederen og Ressursgruppen skal presentere resultatene av hver workshop til Styringsgruppen ihht. prosjektplanen.

RISIKOVURDERING

Risikofaktorer

Risikofaktorer er det identifisert ulike risikofaktorer for hovedprosjektet. Her har vi tatt utgangspunkt i inndeling etter den grafiske fremstillingen av risikomatrise som vist under.

Risikofaktor	S	K	RF	Tiltak
Tid	1	3	Akseptabelt	Prosjektplan, planlegging, forankring, oppfølging.
Sykdom	2	2	Akseptabelt	Arbeidsmiljø og HMS
Manglende finansiering	1	4	Akseptabelt	Redusere scope av prosjektet
Utfordring med synkronisering med kommunens arealplanlegging	3	4	Vurderetiltak	Sikre god dialog og samspill, åpen prosess.
Mangelfull forankring internt	1	4	Akseptabelt	Åpen dialog og god kommunikasjon.
Mangelfull tilgang til interne nøkkelressurser	3	4	Vurderetiltak	Sikre god dialog og samspill, åpen prosess.
Mangelfull tilgang til eksterne nøkkelressurser	3	4	Vurderetiltak	Vurdere innleie av eksterne ressurspersoner.
Eksterne forhold som påvirker progresjon	3	3	Vurderetiltak	Følge med og justere ved behov

GJENNOMFØRING

Hovedaktivitet	Hensikt	Viktig deloppgave	Resultat
Prosjektledelse	Definere og lede hovedprosjektet.	Definere hovedprosjekt, Konsulentanskaffelse, Gjennomfører workshops	Etablere Concept Master Plan (CMP) for Andøya Space Hub
Konsulentanskaffelse	Samle relevant ekspertise	Casestudy Trip, Workshop 1	Datainnsamling

Konseptalternativer	Ta stilling til sentrale og avhengig veivalg	Workshop 2	Veivalg
Foreløpig CMP utvikling	Utvikler første utkast til CMP	Workshop 3	Interessent resultat
Endelig CMP utvikling	Ferdigstille CMP og handlingsplan for videre arbeid	Workshop 4	Endelig CMP Presentasjon, Handlingsplan

Administrasjonens vurdering av prosjekt

Innsatsområde	Utviklings- og innovasjonskultur
Sysselsettingseffekt	Ingen direkte – dette bidrar til tilrettelegging for videre prosesser
Innovasjon	Formålet med prosjektet er å bidra til innovasjon og utvikling.
Samarbeid	Dette er et samarbeidsprosjekt med flere aktører.
Risiko	Det er gjort en risikovurdering, med tilstrekkelige mottiltak.
Bærekraft	Prosjektet skal bidra til bærekraftig utvikling i Andøy og Nordland. Det legges til rette for utvikling som har alle elementer av bærekraft i seg, gjennom kunnskapsinnhenting og medvirkningsprosesser.
Generell samfunnseffekt	Prosjektet har en stor samfunnseffekt og vil være viktig for å få et bredt overblikk over hvordan den pågående romsatsningen vil påvirke samfunnet fremover.

Uttalelser fra andre:

Nordland fylkeskommune, Terje Gustavsen:

Dette er et spennende prosjekt og vil kunne lage et veikart for Andøysamfunnet i årene som kommer. IN Nordland er inne i prosjektet med bruk av regionale utviklingsmidler. For at arbeidet skal få tilstrekkelig eierskap i kommunen er det riktig at Andøy kommune ved Samskap også er med på finansieringen.

Innovasjon Norge, Bjørg Helene Jenssen:

IN Nordland er en aktør inn i prosjektet, både med ressurser og et betydelig beløp finansiert av regionale utviklingsmidler, og har med det tydeliggjort at prosjektet ansees svært viktig. Hvorvidt Andøy kommunes andel i prosjektet skal tas fra omstillingsmidlene eller fondet som Andøya er tildelt, er en sak som kan vurderes. Omstillingsmidlene er fortrinnsvis ment for tidligfase prosjekter og ikke store strategiske masterplaner.

BUDSJETT

Aktivitet	Omsøkt kostnad	Godkjent kostnad (ekstern)
Prosjektledelse	Kr 1.200.000,-	Kr 1.200.000,-
Workshop koordinering	Kr 600.000,-	Kr 600.000,-

Masterplaning og produksjon av CMP	Kr 10.000.000,-	Kr 10.000.000,-
Reise og andre interne kostnader	Kr 200.000,-	Kr 200.000,-
SUM	Kr 12.000.000,-	Kr 12.000.000,-

Administrasjonens vurdering av budsjett

Kostnadsnivå	Kostnadsnivået tilsvarer det eksterne innkjøpet av kompetanse i prosjekt
Bruk av egne ressurser	Prosjektet legger opp til en bred intern ressursbruk.

FINANSIERING

Finansieringskilde	Beløp	Andel
Nordland fylkeskommune	8 000 000,-	66,7%
Samskap	4 000 000,-	33,3 %
Sum	12 000 000,-	100%

Administrasjonens vurdering av finansiering

Støttenivå	33,3 % støtteandel
Utløsende effekt	Stor grad av utløsende effekt
Statsstøtteregelverk	Lovlig støtte

Vurdering:

Prosjektet er initiert av Nordland fylkeskommune og er et samarbeidsprosjekt mellom fylkeskommunen og Andøy kommune. Innovasjon Norge Nordland har innvilget finansiering på vegne av fylkeskommunen en andel på 67%, og Andøy kommune søker Samskap om støtte til en andel på 33 prosent.

Dette er en «kraftsamling» for fremtiden i Andøy og Nordland, der både fylkeskommunen og Innovasjon Norge Nordland er hhv eier og bidragsytere. Det er nytt for Samskap at både fylkeskommunen og Innovasjon Norge både er samarbeidspartnere og rådgivere, noe som vi er klar over. I og med at prosjektleveransen gjelder hele Nordland, så mener vi at Samskap kan bidra på den måten det skisseres i prosjektplanen.

En «konsept-masterplan» skal gi et fremtidsbilde basert på kunnskap og medvirkningsprosesser blant interessentene. En ferdig plan har ambisjon om å gi både næringsliv lokalt og regionalt, samt Andøy kommune og Nordland fylkeskommune kunnskap om mulighetene og hva som skal til for å ta i bruk de mulighetene en nasjonal rombase i Andøy vil gi. På en bærekraftig måte.

Nordland, Andøy og regionen rundt står foran store muligheter innenfor rombasert industri, innenfor teknologi, reiseliv og utvikling av servicetilbud. Det er muligheter for store ringvirkninger i regionen basert på denne utviklingen. Både utvidede og nye verdikjeder innenfor flere områder vil identifiseres. Prosjektleveransen vil også legge grunnlaget for

videre arbeid med viktige prosesser, eksempelvis besøksforvaltning, som er helt nødvendig for å ivareta natur, folk og næringsliv.

Denne utviklingen kan også medføre utfordringer vedrørende arealbruk i Andøy kommune. Dette berører alle i kommunen. Derfor ser vi på det som positivt og nødvendig at prosjektet inkluderer en stor gruppe interessenter (som kan utvides) med i prosessen. For å sikre et lokalt eierskap, engasjement og forståelse er involvering av lokale interessenter vesentlig. Vi mener at dette prosjektet gir mulighet for meningsutveksling lokalt og at den muligheten bør tas, enten i denne fasen eller i en senere prosess.

Prosjektet karakteriseres som et hovedprosjekt og vil levere på alle innsatsområdene i omstillingsstrategien, med særlig vekt på opplevelseskommune, teknologi og kompetanse, attraktivt bosted, attraktiv næringskommune og utviklings- og innovasjonskultur. Det innsatsområdet som tar lengst tid å etablere, men som samtidig vil bety mest for ettertiden, er at det er etablert en **kultur for utvikling og innovasjon både i nærings- og samfunnsliv**.

Når Samskap skal evalueres (av oppdragsgiver KDD) mht til effekter og måloppnåelse blir vurderingene gjort opp mot:

- Antall arbeidsplasser, etablert og sikret
- Et styrket næringsliv, lønnsomhet og variasjon
- En styrket utviklingsevne, både i næringslivet og kommunal administrasjon

Dette prosjektet vil særlig bidra til det siste punktet og vi velger derfor å plassere prosjektet innenfor innsatsområdet 'Utviklings- og innovasjonskultur'.

Prosjektet samsvarer med årets handlingsplan, der ringvirkninger av større prosjekter, næringsarealer, attraktivitet for å bo og besøke, samt legge til rette for et videre utviklingsarbeid i Andøy er prioritert.

Samskap skal i hovedsak bidra til prosjekter i tidlig fase, forstudier og forprosjekter. Vi er nå i år fem, og både modenheten til prosjektporteføljen, samt størrelsen på omstillingsbevilgningen gjør at det er hensiktsmessig at Samskap bidrar til hovedprosjekter der det er tilfredsstillende grunner for det.

Andøy kommune har gjennom Hurdalsplattformen fått et tilskudd på 250 millioner som skal brukes til å tilrettelegge for en god framtid i Andøy. Kriteriene for måloppnåelse for er styrket næringsutvikling, sysselsetting, bostedsattraktivitet og utviklingsevne. Masterplan Space Hub er i så måte relevant for Andøyfondet. Hvordan Andøyfondet skal innrettes og bruken ser ikke ut til å være planlagt og vedtatt politisk pt, så for å sikre oppstart av dette arbeidet til høsten, innstiller vi på et positivt vedtak. Imidlertid ber vi kommunen vurdere bruk av Andøyfondet når plan for fondet er vedtatt og da tilbakeføre bevilgningen til Samskap.

ADMINISTRASJONENS ANBEFALING:

På bakgrunn av vurdering av prosjekt anbefaler administrasjonen i Samskap at søknad fra «Andøy kommune – org nr 945 624 809 » innvilges tilskudd inntil kr 4 000 000,- til gjennomføring av prosjektet "«Andøya Space Hub - masterplan»". Tilsagnsbeløpet tilsvarer 33,3 %% av godkjente kostnader.



ANDØY KOMMUNE

Saksinnstilling Andøy kommune - Rekrutteringsstrategi rettet mot midlertidige innbyggere som virkemiddel for å fremme bolyst

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Brita Erlandsen	22/820

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
07/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

Samskap avslår søknaden til Andøy kommune, org nr 945624809 et tilskudd på inntil kr 493.000,- til **Forprosjekt** "Rekrutteringsstrategi".

Bakgrunn for saken:

Forventningen i mange kommuner er at «dersom vi etablerer flere arbeidsplasser, vil folk flytte hit». («Build an they will come».)

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

Det er ikke mangel på arbeidsplasser i Andøy. Eksempelvis har Andøy kommune store utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert personell i sektorene helse, barnehage og skole. Fastlegekrisen bare én av flere problemstilling. Utfordringen til helsesektoren er utførlig beskrevet i en egen søknad knyttet til etablering av heltidskultur.

Konsekvensen av mangelen på fagfolk i kommunen er lav tjenestekvalitet. Konsekvensen av lav tjenestekvalitet er lav bolyst. Folk flest flytter ikke til dysfunksjonelle kommuner. Forsvaret og private aktører som Andøya Space baserer seg på pendling.

Videre ligger det implisitt forestilling blant mange om at «det å skaffe folk» til en distriktskommune som Andøy er ensbetydende med å få folk til å flytte til kommunen permanent.

Terskelen for å flytte til Andøy fra en annen sted av landet, er imidlertid svært høy for folk flest. Det handler ikke om tilgang på boligtomter. Det handler om risiko og usikkerhet.

Et alternativ til å satse på permanent tilflytting, er å tilrettelegge for kortvarige opphold på 1-3 år, og håpe at en andel av disse blir permanente innbyggere. Problemet som skal løses er imidlertid ikke folketallsutvikling, men kompetanse- og kapasitetsgapet.

Tilnærmingen er sammenlignbar med rekrutteringsstrategien til større konsulentselskap. Det ansettes flere hundre fra skolebenken hvert år, med visshet om at 90% av hvert kull med nyansatte slutter i innen 5-7 år. Dette er likevel en vinn-vinn for ansatte og arbeidsgiver, hvor erfaring byttes med kapasitet.

Tilnærmingen bidrar også til omdømmebygging og mersalg.

Hovedmålgruppen for en tilsvarende rekrutteringsstrategi i Andøy kommune, vil være mennesker uten barn, eksempelvis unge og nyutdannede. Uansett alder og bakgrunn vil det være viktig å gjøre terskelen for å flytte til Andøy så lav som mulig. Det må være så enkelt at en potensiell arbeidsgiver kan pakke bag- en sin den ene dagen, ta flyet til Andøy dag nummer to, og være klar til å starte i arbeid dag nummer tre. Virkemiddelet for å oppnå dette er attraktive leieboliger.

Så må det legges til rette for at denne gruppen med ansatte har det bra sosialt. Et virkemiddel for å understøtte dette er at de attraktive leieboligene ligger nær hverandre.

Endelig må økonomiske incentiver vurderes. En del Vesterålskommuner tilbyr et engangsbeløp på 100 000 kr til sykepleier som binder seg for to år. Et vel så godt alternativ vil være at arbeidsgiver betaler for bolig i en periode på eksempelvis tre år.

En tilettelegging som skissert over vil gjøre det enklere å flytte til Andøy enn det er å planlegge og bestille en ferietur til syden.

Denne ideen er ikke ny. Værøy (?) kommune i Lofoten har en ordning der lærere kan bo gratis i en periode på maksimalt tre år. Ordningen er visstnok svært populær, og har redusert faglærerkrisen i kommunen.

Faktiske opplysninger:

Søker	Andøy kommune
Prosjektnavn	Rekrutteringsstrategi
Prosjektfase	Forprosjekt
Saksnummer	22-820
Søknad mottatt	09.06.22
Saksbehandler	Brita Erlandsen
Søknadsbeløp	493.000

Vurdering Offentlighet

Saken er vurdert til ikke å inneholde taushetsbelagte opplysninger i henhold til Offentlighetslovens §13, og Forvaltningslovens §13.1 personopplysninger eller §13.2 opplysninger av forretningsmessig karakter.

SØKER

Andøy kommune ved rådmannen.

Administrasjonens vurdering av søker

Foretaket	Andøy kommune, offentlig aktør.
Økonomisk gjennomføringsevne	Andøy kommune har økonomisk gjennomføringsevne.
Menneskelige ressurser	De menneskelige ressursene er til stede.

Effektmål

Redusert kapasitets- og kompetansegap i kommunen. Økt bolyst, som funksjon av velfungerende kommunale tjenester. Netto befolkningsvekst som følge

Resultatmål for hovedprosjekt

Rekrutteringsstrategi er implementert.

Resultatmål for denne fasen

Rekrutteringsstrategien er testet ut (pilotert) på en mindre gruppe (4) ansatte.
 ha som mål å implementere en slik turnusplan. Det vil blant annet kreve rekruttering.

Rammer og avgrensning

Tidsramme: Høsten 2022 til høsten 2023 Kostnader: 643 000,-

Ressursbruk: 90t

PROSJEKTORGANISASJON

Oppdragsgiver/prosjekteier (A-eier): Andøy kommune

Prosjektansvarlig: Andreas Jordell

Prosjektleder: TBD

Milepæler

Nr	Dato	Tilstand/Hendelse
01	01.07.22	Inngå leiekontrakt på 4-6 boliger
02	01.07.22	Rekrutteringskampanje
02	01.10.22	Ansettelse
04	01.05.23	Evaluerings

GJENNOMFØRING

Hovedaktiviteter

Hovedaktivitet	Hensikt	Viktige deloppgaver	Resultat
Inngå leiekontrakt	Tilrettelegge for tilflytting		Leieboliger tilgjengelig
Rekrutteringskampanje	Tilrettelegge kompetanse		Søknader
Ansettelse			
Evaluerings	Vurderer effekt		Tiltaket opprettholdes, eller avvikles

Administrasjonens vurdering av prosjekt

Innsatsområde	Attraktiv næringskommune
Sysselsettingseffekt	Prosjektet vil ikke ha noen direkte sysselsettingseffekt
Innovasjon	Liten grad av innovasjon
Samarbeid	Prosjektet tar ikke inn over seg å samarbeide med noen aktører i denne fasen.
Risiko	Det er ikke utarbeidet en risikoanalyse.

Bærekraft	Bidrar til bærekraftsmål nr 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» og nr 11 «bærekraftige byer og lokalsamfunn».
Generell samfunnseffekt	At flere flytter til Andøy er positivt for samfunnet

Uttalelser fra andre:

Nordland fylkeskommune

Det er viktig å finne gode virkemidler knyttet til å få mulige nye innbyggere å vurdere Andøy som et sted å slå seg til. Utfordringene slik jeg ser det er hvordan en på sikt kan lage en bærekraftig løsning. Det er selvfølgelig lettere å få ansatte til å komme om de ikke har store kostnader til å bo, på sikt vil ikke denne løsningen som her foreslås kunne uansett ikke videreføres uten bruk av offentlige midler. Dette er kostnader som ligger videre utenfor målet med de statlige omstillingsmidlene. Om dette prosjektet skal finansieres bør det gå av kommunes andel.

Innovasjon Norge

Et godt initiativ og viktig tiltak for å ha et fleksibelt botilbud for personer som kommer for en periode til Andøya. Det kan se ut som de største kostnadene i prosjektet er leie av boliger (kr. 480 000). Dette vurderer vi som driftskostnader som ikke kan finansieres av omstillingsmidlene.

BUDSJETT

Kostnader

Hovedaktivitet/ kostnad per hovedaktivitet	Totale kostnader	Eksterne kostnader	Herav egen tid i kr	Antall egne timer
1. Inngå leiekontrakter	490 500,-	480 000,-	10 500,-	15t
2. Rekrutteringskampanje	110 500,-	100 000,-	10 500,-	15t
3. Intervjuer	21 000,-	0,-	21 000,-	30t
4. Onboarding	21 000,-	0,-	21 000,-	30t
Sum	Kr 643 000	580 000,-	Kr 63 000	90t

Det ligger en antagelse om behov for leie av fire boenheter à 10 000 kr pr måned.

Administrasjonens vurdering av budsjett

Kostnadsnivå	Hoveddelen av kostnadene er husleiekostnader.
Bruk av egne ressurser	Egne ressurser er tilstede.

FINANSIERING

Finansiering

Finansieringskilde	Beløp	Andel
Samskap	493 000	77%
Andøy kommune	150 000	23%
Sum	Kr 643 000	100 %

Administrasjonens vurdering av finansiering

Støttenivå	77%
------------	-----

Utløsende effekt	Med mindre Andøy kommune har andre midler til å gjennomføre dette prosjektet så har det utløsende effekt
Statsstøtteregelverk	Lovlig støtte – størstedelen av kostndene ligger utenfor formålet med statlige omstillingsmidler

Vurdering:

Prosjektet skal teste ut om dekning av husleiekostnader til potensielle nyansatte i kommunen vil føre til økt tilfang av ansatte. Dette er etter vår mening en god ide, som kan bidra økt tilflytting. Prosjektet har etter vår vurdering en karakter mer som et tiltak enn et prosjekt, som kan være en del av en rekrutteringsstrategi. Det er ingen utviklingsaktiviteter i prosjektet. Den største kostnadsposten er husleiekostnader, som er driftskostnader. Det er en type kostnader som statlige omstillingsmidler ikke kan benyttes til. På bakgrunn av dette anbefaler vi at søknaden avslås.

ADMINISTRASJONENS ANBEFALING:

På bakgrunn av vurdering av prosjekt anbefaler administrasjonen i Samskap at søknad fra Andøy kommune - rekrutteringsstrategi avslås.



ANDØY KOMMUNE

Saksinnstilling Andøy kommune - Etablering av heltidskultur i helsesektoren som virkemiddel for å fremme bolyst og understøtte tilflytting i Andøy kommune

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Brita Erlandsen	22/817

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
08/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

Samskap avslår søknaden til Andøy kommune, org nr 945624809 et tilskudd på inntil kr 300.000,- til **Forprosjekt** "Etablering av heltidskultur i helsesektoren som virkemiddel for å fremme bolyst og understøtte tilflytting i Andøy kommune.

Bakgrunn for saken:

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

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

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

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

Hensikten med dette forprosjektet er å understøtte Samskap sine innsatsområder «attraktivt bosted», «attraktiv næringskommune» og «utvikling andre næringer» gjennom å styrke kommunens evne til å levere lovpålagte helsetjenester. Virkemiddelet er etablering av såkalt «heltidskultur» i den delen av helsesektoren som jobber turnus; øke andelen ansatte med 80-100% stilling.

Faktiske opplysninger:

Søker	«Andøy kommune»
Prosjektnavn	«Etablering av heltidskultur i helsesektoren som virkemiddel for å fremme bolyst og understøtte tilflytting i Andøy kommune»
Prosjektfase	Forprosjekt
Saksnummer	22-817
Søknad mottatt	03.06.2022
Saksbehandler	Brita Erlandsen
Søknadsbeløp	Kr 320.000

Vurdering Offentlighet

Saken er vurdert til ikke å inneholde taushetsbelagte opplysninger i henhold til Offentlighetslovens §13, og Forvaltningslovens §13.1 personopplysninger eller §13.2 opplysninger av forretningsmessig karakter.

SØKER

Andøy Kommune v/rådmann

Administrasjonens vurdering av søker

Foretaket	Andøy kommune, offentlig aktør.
Økonomisk gjennomføringsevne	Andøy kommune vil ikke ha utgifter i forhold til prosjektet utenom egeninnsats, da resterende dekkes av SAMSKAP
Menneskelige ressurser	De menneskelige ressursene er til stede.

Effektmål

Netto befolkningsvekst i Andøy kommune: Flere tilflyttere. Færre utflyttere.
Arbeidsplasser, i form av å kunne tilby attraktive stillingsbrøker i helsesektoren og kunne tilsette folk i de stillingen som står ubesatt.

Økt bolyst, som funksjon av velfungerende kommunale tjenester.

Resultatmål for hovedprosjekt

Andøy kommunes enhet for pleie og omsorg har iverksatt en turnusplan som sikrer 80% «heltidskultur».

Resultatmål for denne fasen

Andøy kommunes enhet for pleie og omsorg har etablert en turnusplan som sikrer 80% «heltidskultur».

Det presiseres at Andøy kommune allerede har gjennomført en forstudie, i form av en pilot, der det ble etablert ny turnusplan på det nye sykehjemmet på Åse. Dette forprosjektet har som mål å etablere en «heltidskultur» turnusplan for samtlige tjenester i pleie og omsorg. Et hovedprosjekt vil ha som mål å iverksette en slik turnusplan. Det vil blant annet kreve rekruttering.

MÅL OG RAMMER

Utfordringsbildet

Andøy kommune har store utfordringer med å tiltrekke seg og holde på ansatte i helsesektoren. Det gjelder leger, sykepleiere, helsefagarbeider og andre typer roller.

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

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

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

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

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

Dette er likevel bare én del av forklaringen. En annen viktig årsak er andelen deltidsstillinger.

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

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

Deltidsstillinger er lite attraktive, spesielt ikke for yngre arbeidstakere. Det dreier seg selvsagt om økonomi. Sykepleiere tilhører på ingen måte lønnsadelen i norsk arbeidsliv, og det å ha en 100% stilling er viktig for å kunne opprettholde en levestandard som er sammenlignbar med andres.

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

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

Oppsummert

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

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

Konsekvenser for Andøy kommune

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

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

Og som om ikke dette var nok, vet vi at det skal bli verre. Demografien jobber mot oss.

Tilnærming til forbedring

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

Sammenheng mellom prosjektets målsetninger og Samskap sine målsetninger

Ved første øyekast fremstår ikke nødvendigvis denne prosjektplanen som et utviklingsprosjekt for Andøy kommune.

Derfor presiseres følgende:

- For det første er ikke den kompetansen, og erfaringen, som er nødvendig for å etablere heltidskultur, en normal «driftsoppgave» for ledere i helsesektoren. Et typisk virkemiddel er å øke lengden på helgevakter. Det er imidlertid ikke rett frem å komme dit. Etablering av heltidskultur krever tid, kunnskap om sektoren, inngående kjennskap til relevant lovverk og avtaler, analyse av situasjonen (ansatte, stillingsbrøker, etc.), modellering av turnusplaner, forhandlingsevne med tillitsvalgte og ansatte, kunnskap om endringsledelse, erfaringer i fra andre kommuner om tilsvarende øvelser.

Kommuner over hele landet kjøper tjenesten «etablering av heltidskultur» i fra spesialiserte konsultentselskap, herunder oppbygging av relevant kompetanse for å opprettholde heltidskultur framover i tid. Andøy kommune er helt avhengig av ekstern bistand.

Etablering av heltidskultur er altså et utviklingsprosjekt for kommunen.

- For det andre er en attraktiv helsesektor helt nødvendig for å kunne tiltrekke seg tilflyttere med kompetanse relevant for andre deler av arbeidslivet, det være seg privat eller offentlig sektor – og for å forhindre at innbyggere med slik kompetanse flytter ut: En stor del av de ansatte i helsesektoren er kvinner. En stor andel av disse kvinnene er (mulige) samboere eller ektefeller til menn (eller andre kvinner) med kompetanse som er relevant for andre sektorer enn akkurat enheten pleie og omsorg. Helsesektoren spiller altså en avgjørende rolle for at Andøy kommune skal kunne tilby «jobb for to».
- For det tredje handler en velfungerende helsesektor fundamentalt sett om bolyst. I en situasjon der Andøy kommune ikke klarer å opprettholde forsvarlig drift over tid, med den konsekvens at en tjeneste (midlertidig) suspenderes, vil det skape svært negativ

publisitet rundt kommunen, noe som i sin tur vil påvirke bolyst negativt. Det spiller ikke så stor rolle om en (mulig) innbygger blir direkte rammet, eksempelvis ved å bli nødt til å flytte en aldrende mor hjem til egen bolig for å ivareta hennes omsorgsbehov. En slik situasjon vil skape et inntrykk av en dysfunksjonell kommune som ikke klarer å ivareta sine innbyggere.

Oppsummert er det fristende å sitere følgende bibelvers (Lukas 6:49) *Men den som hører og ikke gjør derefter, han er lik et menneske som bygget sitt hus på bare jorden uten grunnvoll; og strømmen brøt imot det, og det falt straks, og det blev et stort fall da det hus falt.*

En velfungerende Andøy kommune utgjør «steingrunn» for den knoppskytingen som Samskap har bidratt til. En dysfunksjonell Andøy kommune utgjør «sandgrunn».

MÅL OG RAMMER

Utfordringsbildet

Andøy kommune har store utfordringer med å tiltrekke seg og holde på ansatte i helsesektoren. Det gjelder leger, sykepleiere, helsefagarbeider og andre typer roller.

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

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

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

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

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

Dette er likevel bare én del av forklaringen. En annen viktig årsak er andelen deltidsstillinger.

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

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

Deltidsstillinger er lite attraktive, spesielt ikke for yngre arbeidstakere. Det dreier seg selvsagt om økonomi. Sykepleiere tilhører på ingen måte lønnsadelen i norsk arbeidsliv, og det å ha

en 100% stilling er viktig for å kunne opprettholde en levestandard som er sammenlignbar med andres.

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

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

Oppsummert

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

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

Konsekvenser for Andøy kommune

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

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

Og som om ikke dette var nok, vet vi at det skal bli verre. Demografien jobber mot oss.

Tilnærming til forbedring

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

Sammenheng mellom prosjektets målsetninger og Samskap sine målsetninger

Ved første øyenkast fremstår ikke nødvendigvis denne prosjektplanen som et utviklingsprosjekt for Andøy kommune.

Derfor presiseres følgende:

- For det første er ikke den kompetansen, og erfaringen, som er nødvendig for å etablere heltidskultur, en normal «driftsoppgave» for ledere i helsesektoren.

Et typisk virkemiddel er å øke lengden på helgevakter. Det er imidlertid ikke rett frem å komme dit. Etablering av heltidskultur krever tid, kunnskap om sektoren, inngående kjennskap til relevant lovverk og avtaler, analyse av situasjonen (ansatte, stillingsbrøker, etc.), modellering av turnusplaner, forhandlingsevne med tillitsvalgte og ansatte, kunnskap om endringsledelse, erfaringer i fra andre kommuner om tilsvarende øvelser.

Kommuner over hele landet kjøper tjenesten «etablering av heltidskultur» i fra

spesialiserte konsultentselskap, herunder oppbygging av relevant kompetanse for å opprettholde heltidskultur framover i tid. Andøy kommune er helt avhengig av ekstern bistand.

Etablering av heltidskultur er altså et utviklingsprosjekt for kommunen.

- For det andre er en attraktiv helsesektor helt nødvendig for å kunne tiltrekke seg tilflyttere med kompetanse relevant for andre deler av arbeidslivet, det være seg privat eller offentlig sektor – og for å forhindre at innbyggere med slik kompetanse flytter ut: En stor del av de ansatte i helsesektoren er kvinner. En stor andel av disse kvinnene er (mulige) samboere eller ektefeller til menn (eller andre kvinner) med kompetanse som er relevant for andre sektorer enn akkurat enheten pleie og omsorg. Helsesektoren spiller altså en avgjørende rolle for at Andøy kommune skal kunne tilby «jobb for to».
- For det tredje handler en velfungerende helsesektor fundamentalt sett om bolyst. I en situasjon der Andøy kommune ikke klarer å opprettholde forsvarlig drift over tid, med den konsekvens at en tjeneste (midlertidig) suspenderes, vil det skape svært negativ publisitet rundt kommunen, noe som i sin tur vil påvirke bolyst negativt. Det spiller ikke så stor rolle om en (mulig) innbygger blir direkte rammet, eksempelvis ved å bli nødt til å flytte en aldrende mor hjem til egen bolig for å ivareta hennes omsorgsbehov. En slik situasjon vil skape et inntrykk av en dysfunksjonell kommune som ikke klarer å ivareta sine innbyggere.

Oppsummert er det fristende å sitere følgende bibelvers (Lukas 6:49) *Men den som hører og ikke gjør derefter, han er lik et menneske som bygget sitt hus på bare jorden uten grunnvoll; og strømmen brøt imot det, og det falt straks, og det blev et stort fall da det hus falt.*

En velfungerende Andøy kommune utgjør «steingrunn» for den knoppskytingen som Samskap har bidratt til. En dysfunksjonell Andøy kommune utgjør «sandgrunn».

Rammer og avgrensning

Tidsramme: Høsten 2022, innenfor et tidsintervall på én måned.

Kostnader: 1 071 000-

Ressursbruk: 917,5 t

FORHOLDET TIL OMSTILLINGSPLANEN

Attraktivt bosted. Attraktiv næringskommune. Utvikling andre næringer

SYSSELSETTINGSEFFEKT FOR ANDØY KOMMUNE ETTER HOVEDPROSJEKT

10 – 20 årsverk.

PROSJEKTORGANISASJON

Oppdragsgiver/prosjekteier (A-eier):

Prosjektansvarlig: Andreas Jordell, Andøy kommune

Prosjektleder: Ekstern prosjektleder

Potensielle workshopdeltakere finnes nederst i dokumentet

Milepæler

Nr	Dato	Tilstand/Hendelse
----	------	-------------------

01	15.06.22	Start anbudsporsess
02	01.09.22	Leverandør valgt
03	01.10.22	Oppstart
04	31.10.22	Prosjektleveranse

Tidslinjen er avhengig av tilgjengelighet hos utførende rådgiver.

GJENNOMFØRING

Hovedaktivitet	Hensikt	Viktige deloppgaver	Resultat
Utarbeide konkurransegrunnlag	Gjennomføre lovlig anskaffelse	Utarbeide, evaluere og velge	Leverandør valgt
Utarbeide turnusplan	Etablere «heltidskultur»	Dataanalyse. Møter (opplæring) med ansatte, tillitsvalgte, politikere, etc.	Turnusplan etablert

8.2 Tids- og ressursplaner

Hoved- Aktiviteter											ress.
	25	26	~	39	40	41	42	43			bruk
1.Utarbeide konkurranse-grunnlag.	X	X									22,5t
2.Utarbeide turnusplan					X	X	X	X			895t
Sum timeverk:											917,5t
Oppstart dato: 15.juni 2022											
Avslutning dato: 31. okt 2022											

Antagelser for ressursbruk

- Samtlige 350 ansatte i pleie og omsorg deltar i snitt to timer hver; opplæring og resultater. 700 timer.
- Avdelingsledere, cirka 10, og ledergruppe, 3 deltar to arbeidsdager hver; input, opplæring og konfigurering. 100 timer
- Tillitsvalgte, lokale og sentrale, cirka 10, deltar én arbeidsdag hver, input, resultater. 75 timer.
- Formannskap deltar to timer; innsikt. 20 timer.

8.3 Ressurs- og kompetanseplan egen innsats

Navn	Avd/org.	Hovedaktiviteter	Tidsperiode	Timeverk	Timesats
Andreas Jordell	Andøy kommune	1	15.6 – 01.09	22,5	700,-
Ansatte i Kommunen	Andøy kommune	2	01.10 – 31.10	895	700,-

Administrasjonens vurdering av prosjekt

Innsatsområde	Attraktivt bosted
Sysselsettingseffekt	10 - 20
Innovasjon	Liten grad av innovasjon
Samarbeid	Et samarbeidsprosjekt for ansatte i pleie og omsorg
Risiko	Liten risiko i denne prosjektfasen
Bærekraft	Bærekraftsmål nr 3 «God helse og livskvalitet» nr 5 «likestilling mellom kjønnene» nr 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» nr 11 «bærekraftige byer og lokalsamfunn».
Generell samfunnseffekt	Prosjektet legger til rette for at Andøy kommune vil være i stand til å lyse ut stillinger med en større stillingsprosent. Prosjektet legger til rette for at Andøy kommune som arbeidsgiver kan bli mer attraktiv.

Uttalelser fra andre

Nordland fylkeskommune ved Terje Gustavsén

Dette prosjektet oppfatter jeg er nært knyttet opp til kommunen som tjenesteleverandør, og støtter i mindre grad opp til målet med omstillingsmidlene.

Innovasjon Norge ved Bjørg Helene Jenssen

Prosjektet anses som ordinær utvikling av kommunal drift innenfor helse og omsorg, og strengt tatt på god overtid ift. mange andre småkommuner som Andøy kan sammenlignes med. Etter vår vurdering er dette turnusplanlegging og innføring av nye turnussystemer i helsesektoren.

BUDSJETT

Kostnader

Hovedaktivitet/ kostnad per hovedaktivitet	Totale kostnader	Eksterne kostnader	Herav egen tid i kr	Antall egne timer
0. Gjennomført forstudie (høsten 21)	128 750,-	50 000,-	78 750,-	112,5t
1. Utarbeide konkurransegrunnlag	15 750,-	0,-	15 750,-	22,5t
2. Utarbeide turnusplan	926 500,-	300 000,-	626 500,-	895t
Sum	Kr 1 071 000	350 000,-	Kr 721 000	919t

Det ligger en antagelse om fire ukesverk à 2000 kr/t i konsulentbistand.

Det søkes om at eksterne utgifter til forstudie (pilot)

Administrasjonens vurdering av budsjett

Kostnadsnivå	Kostnadsnivå vurderes som akseptabelt sett i forhold til prosjektets omfang.
--------------	--

Bruk av egne
ressurser

Søker stiller tilstrekkelig med bruk av egne ressurser.

Finansiering

Finansieringskilde	Beløp	Andel
Samskap	350 000	30%
Egentid Andøy kommune	721 000	70%
Sum	Kr 1 071 000	100 %

Administrasjonens vurdering av finansiering

Støttenivå	30%
Utløsende effekt	Støtten har utløsende effekt for gjennomførelse av prosjektet.
Statsstøtteregelverk	Lovlig støtte

Vurdering:

Pleie og omsorg er Andøy kommunes største enhet, med over 350 ansatte. Det har over lang tid vært problematisk å få ansatt folk med riktig kompetanse i lave stillingsbrøker. Det har gått ut over bemanningen til enheten og den er i dag på et kritisk nivå. Dette prosjektet kan bidra til i økte stillingsbrøker, som kan øke tilfanget av søkere. Så prosjektet virker nyttig iom at det skal bidra til en mer optimal turnus gjennom et system som skal utarbeides. Vedlagt søknaden (pkt.11) er ligger en rapport som refererer til en gjennomført pilot ved Åse sykehjem, som bl.a resulterer i et redusert behov for ansatte. Så på kort sikt vurderer vi dette til at ansattandelen kan gå ned og ikke opp. På lang sikt ser vi at det er vil være mer attraktivt å søke seg til hele eller tilnærmet hele stillinger.

Dette er vi enig i at er viktig, men etter vår vurdering er turnusplanlegging en driftsoppgave, og kommer ikke inn under det som Samskap skal støtte.

ADMINISTRASJONENS ANBEFALING:

På bakgrunn av vurdering av prosjekt anbefaler administrasjonen i Samskap at søknad fra Andøy kommune – Etablering av heltidskultur i helsesektoren som virkemiddel for å fremme bolyst og understøtte tilflytting i Andøy kommune avslås.



Saksinnstilling Visit Vesterålen - Økt flytilbud til Andenes lufthavn (ANX)

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/821

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
09/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Vedlegg: Dok.dato	Tittel	Dok.ID
14.07.2022	reiselivsstrategi_for_vesteralen	993

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

Samskap innvilger «Visit Vesterålen» org nr 926888331, org.nr xx et tilskudd på inntil kr «150.000» til Forprosjekt "«Økt flytilbud til Andenes lufthavn»". Tilskuddet er avgrenset til «50%» av godkjente kostnader, totalt kr 300.000.

Tilskuddet gis under innsatsområde «Opplevelseskommune»

Tidsplan for gjennomføring av prosjekt 01.08.22-31.12.22.

Tilskuddet er gitt i samsvar med EØS-reglene om «bagatellmessig støtte». Disse reglene forutsetter at det over en treårs periode i sum ikke er mottatt over 200.000 euro i offentlig støtte. Ved eventuelle nye søknader om offentlig støtte (uansett støttekilde) har støttemottaker plikt til å opplyse om dette tilskuddet. Opplysningsplikten gjelder over et tidsrom på tre år.

For øvrig legges «Samskap standard vilkår» til grunn for tilsagn.

Eget tilsagnsbrev inkludert vilkår sendes søker for aksept og signering.

Særvilkår:

1. Beslutningspunkt: det legges inn et beslutningspunkt etter første milepæl:
Oppstartsmøte – lokal forankring i næringslivet
2. Prosjektorganisering: det tas inn to ekstra medlemmer i styrings- og ressursgruppen:
 - Lokal reiselivsaktør som har nytte av flybårne gjester, som er av mindre størrelse
 - En fra administrasjonen i Samskap

Bakgrunn for saken:

Visit Vesterålen er et destinasjonsselskap, medlemsorganisasjon som jobber for å markedsføre bedrifter og reisemålet, i tillegg til å utvikle regionen som bærekraftig reisemål.

De skal arbeide med profilering, markedsføring og informasjonsarbeid av reiselivstilbudene i regionen, og sammen med regionens reiselivsbedrifter arbeide for å bidra til produktutvikling, innovasjon og utvikling av reisemål i regionen. Selskapet kan investere i andre selskaper som en del av virksomheten. Selskapet er i hovedsak eid av næringsaktører i regionen. Kommunene i Vesterålen inkl Lødingen har alle i underkant av 3% eierandel og Øksnes kommune har litt under 5%.

Faktiske opplysninger:

Søker	«Visit Vesterålen» org nr 926888331 931 282 506
Prosjektnavn	«Økt flytilbud til Andenes lufthavn»
Prosjektfase	Forprosjekt
Saksnummer	22-821
Søknad mottatt	22.04.22
Saksbehandler	Brita Erlandsen
Søknadsbeløp	150.000

Vurdering Offentlighet

Saken er vurdert til ikke å inneholde taushetsbelagte opplysninger i henhold til Offentlighetslovens §13, og Forvaltningslovens §13.1 personopplysninger og/eller §13.2 opplysninger av forretningsmessig karakter.

Administrasjonens vurdering av søker

Foretaket	Aksjeselskap
Økonomisk gjennomføringsevne	Visit Vesterålen har økonomisk gjennomføringsevne
Menneskelige ressurser	Prosjektet stiller med egne ressurser fra både Visit Vesterålen, Andøy kommune og reiselivsaktører. Eksten prosjektleder leies inn

Effekt mål

Effekt av dette prosjektet skal være økt trafikk til Andenes lufthavn, og økt trafikk til Andøy og Vesterålen. Utviklingen av konseptet å lande Andenes' posisjon som en hvalhovedstad i Europa, vil bli styrket ved økt tilgjengelighet via lufthavnen, og et godt salgsargument er nærheten til et av de største spydspissene for Norge når The Whale er etablert.

Resultatmål for hovedprosjekt

Mål for prosjektet er økt trafikk til Andenes lufthavn, økt salg for reiselivsbedrifter og ikke minst mer økonomisk stabile bedrifter og nyetableringer ved at grunnlaget for kapasitet og trafikk økes til Andøy og Vesterålen. Det er også et resultatmål å etablere flere direkteruter inn til en destinasjon for en grønnere reise og derav mer bærekraftig utvikling. Vi konkretiserer målene som følger:

- Understøtte økonomisk vekst i Andøy kommune og regionen
- Stimulere til bærekraftig turisme og utvikling av fremtidsrettede destinasjoner og attraksjoner
- Redusere behovet for langdistanse reiser via nettverks-flyplasser for dermed gjøre reisene mer effektiv og redusere utslipp pr. passasjer

- Prosjektet skal gjennom et tett samarbeid med flyselskapene bidra til å fremme tiltak som bidrar til miljømessig bærekraftig utvikling og arbeide for å oppnå:
- Høyere utnyttelsesgrad (setefaktor) på eksisterende ruter i stedet for et økt antall flybevegelser for de samme volumene
- Styrket tilbud av direkte forbindelser med høy setefaktor fremfor forbindelser basert på flybytte som nødvendigvis vil representere flere flybevegelser
- Økt antall passasjerer som vil gi flyselskapene anledning til å anvende optimale flytyper og derved redusere utslipp pr. passasjer

Resultatmål for denne fasen

Resultatmål for forprosjektet er:

- Det skal utvikles innsalgsmateriell som dekker en produktregion som er interessant for markedsaktører som skal bidra til at nye ruter besluttet
- Vi vil identifisere og gå i dialog med markedsaktører som kan være interessert i å bidra til oppstart av nye ruter/charteroperasjoner
- Vi skal identifisere og gå i dialog med flyselskaper for å presentere potensialet for oppstart av flyvninger eller forsterkning av flyvninger til Andenes

Rammer og avgrensning

Reiselivsklyngen Arctic-365 som har flere medlemsbedrifter i Andøy kommune har sagt at de vil delta i en split sammen med Visit Vesterålen (masterplanen) og Samskap (dersom søknad bevilges). Prosjektet skal gjennomføres innen Q3/2022.

PROSJEKTORGANISASJON

Oppdragsgiver/prosjekteier (A-eier): Visit Vesterålen AS

Prosjektansvarlig: Astrid Berthinussen

Prosjektleder: Børre Berglund

Styringsgruppe/ressursgruppe:

Jørn Stave, Avinor

Bård-Helge Andreassen, næringsrepresentant

Robert Svendsen, kommunerepresentant

Statusrapportering

Prosjekteier og prosjektleder vil ha kontinuerlig dialog og rapportere og avklare prosessen og resultater med styringsgruppen underveis i prosjektet.

Milepæler

Nr	Dato	Tilstand/Hendelse
01	August	Oppstartsmøte – lokal forankring i næringslivet
02	August-Sept	Utvikling av produktmanual og møter med distributører
03	August-sept	Ferdigstilling av produktmanual – søk etter distributører, møter
04	Sept-okt	Møter med distributører
05	Okt-nov	Møter med flyselskaper
06	November	Evaluering
07	Nov-des	Rapportering

Interessenter/målgrupper

En interessent er en aktør som kan påvirke eller blir påvirket av

prosjektet Aktiviteter som skal bidra til å håndtere interessenter, bør inngå i prosjektplanen.

Aktør	Aktørens interesse av prosjektet	Grad av påvirkning på prosjektet	Prosjekttiltak/ aktiviteter
Bedrifter i hele regionen	Økt inntekter og besøk	Høy	Bidra med opplevelser for innsalg mot operatører
Avinor	Bruk av Andenes lufthavn	Høy	Bidra i prosessen
Lokale medier	Nyhetsinteresse	Medium	Pressemeldinger/artikler
Kommunen	Økt skatteinntekt, aktivitet i kommune, økt sysselsetting og bolyst	Høy	

Kommunikasjonsstrategi

Beskriv hvordan prosjektet skal kommunisere med de viktigste interessentene. Beskriv målet med kommunikasjonen det mest sentrale budskapet, egnet kommunikasjonsform og hvem som er ansvarlig for å gjennomføre tiltaket.

Aktør	Mål	Budskap	Kommunikasjonsform	Ansvarlig
Bedrifter i hele regionen	Deltakelse	Økt salg og sysselsetting	Møter og nyhetsbrev	PA/PL
Avinor	Aktiv deltakelse	Økt flyvning til lufthavnen	Muntlig som deltaker i SG	PA/PL
Lokale medier	Positiv omtale	Nyhet, verdiskapende for regionen	Pressemelding og kronikker	PA/PL
Kommunen	Viktig prosjekt for kommunen	Verdiskapende for regionen	Møter og nyhetsbrev, orienteringer i SG	PA/PL

RISIKOVURDERING

Risikofaktorer

List opp de risikofaktorer som oppfattes om viktige for gjennomføring av aktuell fase:

Risikofaktor	S	K	RF	Mottiltak
Interessen blant distributører	3	3	9	- Dokumentere potensialet for salg
Interessen blant flyselskaper	3	3	9	- Dokumentere markedsmuligheter

GJENNOMFØRING

Hovedaktiviteter

Beskriv prosjektets hovedaktiviteter med hensikt, viktige oppgaver og resultat.

Hovedaktivitet	Hensikt	Viktige deloppgaver	Resultat
----------------	---------	---------------------	----------

Oppstartsmøte	For å oppnå lokal og bred forankring av prosjektet		Forankring og deltakelse
Innsalg TO	•Garantere seter i en charterserie til ANX i første omgang for vinteren 2022/23 dernest for sommeren 2023 og kommende sesonger •Identifisere turoperatører for ivaretagelse av pakking, organisering, lokal turoperasjon og gjennomføring.	Se på hvilke internasjonale markeder som er ønskelig Kravspesifikkasjon fra TO's for lokal/regional handlingagent eller DMC	Oppnå en reell liste over konkrete turoperatører Det utformes egen forretningsmodell for DMC-operasjonen
Dialog med flyselskap	For operasjonalisering av flyvningene, herunder diskusjoner om betingelser knyttet til risikodeling og markedsstøtte, samt vurdere nye/flere nasjonale flyvninger med rutefly		Svare ut mulighet for etablering av chartervirksomhet og/eller faste innlandsruter til ANX.
Utvikling av materiell	Innsalg av opplevelser til TO's	Utvikle en innovativ digital produktmanual med de største opplevelsene, bruk av både film og bilder – i tillegg til en fysisk manual.	
Møter og planlegging			

Tids- og ressursplaner

Sett hovedaktivitetene inn i et skjemaet under med angivelse av ressursforbruk pr hovedaktivitet (antalltimer)

Hoved-	Tidsplan (ukenummer 2022)																res s.
Aktiviteter	27	31 - 35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	br uk
Oppstartsmøte x pers		75															75
Innsalg TO			5														5
Dialog flyselskap						5											5

Utforming av materiell		1 5	6 0	1 5	1 0													40
Møter og planlegging	1 0	1 0	2	2	2	2	1 0	2	2	2	2	2	2	2	2	1 0		64
Sum timeverk:																		189
Oppstart dato: August 2022																		
Statusmøter	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
Styringsgr. møter	x										x							
Milepæler							x											
Beslutnings punkt	x						x				x							
Avslutning dato:31.12. 22																		

Ressurs- og kompetanseplan egen innsats

Her anføres navn på evt. prosjektdeltakere, i nedenstående tabell. Det beskrives hvilke hovedaktiviteter de skal delta i.

Navn	Avd/org.	Hovedaktiviteter	Tidsperiode	Timeverk	Timesats
Astrid Berthinussen	Visit Vesterålen	Oppstartsmøte, utforming av materiell, møter og planlegging	Aug-des	26	700
Kjetil Paulsen	Visit Vesterålen	Oppstartsmøte, Innsalg TO, Dialog flyselskaper, møter og planlegging	Aug-des	20	550
Bård-Helge Andreassen	Reiselivsnæringen	Oppstartsmøte, møter og planlegging	Aug-des	6	700
Robert Svendsen	Andøy kommune	Oppstartsmøte, møter og planlegging	Aug-des	6	650
Jørn Stave	Avinor	Oppstartsmøte, møter og planlegging	Aug-des	6	700

Næringsrepresentanter	Reiselivsbedrifter	Oppstartsmøte, utforming av materiell	sept-okt	115	450
-----------------------	--------------------	---------------------------------------	----------	-----	-----

For de støtteordningene hvor personalkostnader inngår i godkjent støttegrunnlag. Vi følger standard vilkår fra Innovasjon Norge. Innovasjon Norge en sjablonmessig timesats (inkludert overheadkostnader) på inntil 1,2 ‰ av brutto årslønn, begrenset til 700 kr/t og maksimalt 1 850 t/år. For enkeltpersonsforetak er timesats satt til 350 kr/t. Årslønn må dokumenteres.

Administrasjonens vurdering av prosjekt

Innsatsområde	Opplevelseskommune
Sysselsettingseffekt	Ingen direkte
Innovasjon	Liten grad av innovasjon i denne fasen
Samarbeid	Samarbeid mellom Visit Vesterålen og reiselivsaktører
Risiko	Det er gjennomført en tilfredsstillende risikovurdering
Bærekraft	Bærekraftsmål 8 og 11, 'Anstendig arbeid og økonomisk vekst' og 'Bærekraftige byer og lokalsamfunn'
Generell samfunnseffekt	Prosjektet kan bidra til økt besøk i Andøy som kan bidre til økt tilbud som også er attraktivt for innbyggere

BUDSJETT

Aktivitet	Omsøkt kostnad	Godkjent kostnad	Godkjent kostnad (ekstern)	Godkjent kostnad (egen tid)	Godkjent antall timer
Oppstartsmøte 25 pers	70 000	70 000	36 300	33 700	75
Innsalg TO	14 000	14 000	8 500	5 500	5
Dialog flyselskap	14 000	14 000	8 500	5 500	5
Utforming av materiell	62 000	62 000	44 000	18 000	40
Møter og planlegging	140 000	140 000	102 700	37 300	64
Sum	300 000	300 000	200 000	100 000	189

Administrasjonens vurdering av budsjett

Kostnadsnivå	Kostnadsnivået synes rimelig ift det som skal gjøres
Bruk av egne ressurser	Legges inn egentid i prosjektet, fra flere aktører

FINANSIERING

Finansieringskilde	Beløp	Andel
Samskap	150 000	50%
Egen tid	100 000	33,3%
Egen finansiering	50 000	16,67%

Sum	300.000	100 %
-----	---------	-------

Administrasjonens vurdering av finansiering

Støttenivå	50% som dekker noen av de faktiske kostadene
Utløsende effekt	Prosjektet har utløsende effekt
Statsstøtteregelverk	Bagatellmessig støtte

Vurdering:

Prosjektet har som mål å bidra til økt flytrafikk til Andøy gjennom innsalg til turoperatører og flyselskap. Prosjektet er forankret i Visit Vesterålen og Andøy kommune gjennom reiselivsstrategi for Vesterålen – «Bærekraftig vekst mot 2025» der 'forbedret kommunikasjon og økt tilgjengelighet til Vesterålen' er en av strategiene.

Dette er et samferdselsprosjekt med reiselivet og særlig The Whale er beskrevet som grunnlag for arbeidet. Etablering av Andøya Spaceport med tilhørende aktiviteter er også et prosjekt som vil bidra til økt tilfang av gjester og som ønsker og har behov for å komme til Andøy.

Økt tilgjengelighet til Andøy, enten via båt, fly eller vei er viktig i dag og behovet kommer til å øke. Det er en stor fordel med direkteruter, og Andenes lufthavn med den infrastrukturen som finnes i dag er helt unik og det må vi utnytte. Andøy kan posisjonere seg som en et sted med «storflyplass» eller hub, nå, fordi det er ingen andre i Lofoten/Vesterålen som har den posisjonen pt.

Det tar tid å jobbe mot turoperatører (som gjerne har en planleggingshorisont på to år) og det er viktig å komme i gang med et innsalg til Andøy nå.

Forankring blant reiselivsaktører i Andøy er vesentlig, og vi foreslår at det legges inn et beslutningspunkt etter første milepæl som skal sikre tilstrekkelig forankring i lokalt næringsliv. Beslutningen om å gå videre avgjøres av styrings- og ressursgruppa i samråd med en representant fra styret i Samskap.

Bård Helge Andreassen representerer styret i Andøy reiseliv, og AH Eiendommer (AH Event), som er en stor reiselivsaktør i Andøysammenheng. Vi mener at det er viktig at også en av de mindre reiselivsbedriftene er representert, som har nytte av blybårne gjester.

Foreslår derfor å utvide ressurs- og styringsgruppa med en representant til fra næringslivet. Vi foreslår også at administrasjonen i Samskap deltar i prosjektet med en representant, dette for å sikre bidra samt ivareta sammenhengene med andre prosjekter i Samskap-porteføljen. Prosjektet samsvarer med omstillingsstrategien under innsatsområdet

«Opplevelseskommune» der en av delstrategiene er å styrke Andøy som en unik og bærekraftig reisemålsdestinasjon gjennom bl.a økt tilgjengelighet. Årets handlingsplan foreslår prosjekter som bidrar til bedre kommunikasjon til Andøy, bl.a ferge og fly.

ADMINISTRASJONENS ANBEFALING:

På bakgrunn av vurdering av prosjekt anbefaler administrasjonen i Samskap at søknad fra «Visit Vesterålen» org nr 926888331 innvilges tilskudd inntil kr «150.000» til gjennomføring av prosjektet "«Økt flytilbud til Andenes lufthavn»". Tilsagnsbeløpet tilsvarer «50%» av godkjente kostnader.



Saksinnstilling Samskap - revidering handlingsplan 2022

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
10/2022	SAMSKAP	21.07.2022

Vedlegg: Dok.dato	Tittel	Dok.ID
14.07.2022	Revidert Handlingsplan 2022-23 vedtatt Samskap	1053

Sakssammendrag:

Forslag til vedtak:

Samskap vedtar en revidert handlingsplan for 2022/23 av årets handlingsplan som vedlegget viser. Ny handlingsplan oversendes Andøy kommune.

Vedlegg: Revidert handlingsplan

Bakgrunn for saken:

Samskap utarbeider hvert år en handlingsplan som operasjonaliserer omstillingsstrategien. Handlingsplanen er vedtatt av styret i Samskap og kommunestyret. Den viser mulige prosjekter og tiltak som skal bidra til total måloppnåelse. Omstillingsperioden er ferdig 31.08.23

Faktiske opplysninger:

Styret ga i styremøte 15.6.22 administrasjonen i oppdrag å revidere årets handlingsplan til å gjelde ut omstillingsperioden. Det vil si at årets handlingsplan skal gjelde for 2022/23. Prosadelen i planen er ikke endret. Prioriteringene er de samme. Det er gjort en fordeling av resterende omstillingmidler på innsatsområdene inkl driftskostnader. Det er også lagt inn ressurser til prosjektoppfølgning ut 2023.

Fordeling av resten av midlene er basert på aktiviteter innenfor områdene, samt potensiale for sysselsetting, økning robusthet og økning utviklingsevne i Andøy på de enkelte innsatsområdene.

Vurdering:

I og med at vi er i slutfasen og at omstillingsperioden varer til august 2023 er det hensiktsmessig å benytte samme plan det siste 1 ½ år.

ADMINISTRASJONENS ANBEFALING:

På bakgrunn av vurdering av prosjekt anbefaler administrasjonen i Samskap at handlingsplanen revideres som vedlagte forslag



Evaluering av styremøte

Saksbehandler	Arkivsaksnummer
Vera Marit Agnarsdatter	22/786

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
11/2022	SAMSKAP	21.07.2022