

Oppsummering av høringsinnspill på utredningsrapport om interkommunalt samarbeid i Grenland om funksjonene lønn, regnskap, og dokumentsender/arkiv

Hovedtrekk fra høringsinnspill

Rapporten om interkommunalt samarbeid om administrative funksjoner har vært på intern høring til avdelingene for regnskap, lønn og fravær samt dokumentsender/arkiv. Det er også mottatt høringsinnspill fra Fagforbundet og Econa, samt hovedverneombudene i Grenland.

Høringsinnspillene viser gjennomgående at det er forståelse for utfordringsbildet rapporten beskriver, samtidig som det pekes på flere forhold som bør utredes nærmere før det eventuelt tas stilling til etablering av et interkommunalt samarbeid.

Enighet om utfordringsbildet

Det er bred enighet om at kommunene står overfor økende krav til kompetanse, digitalisering, internkontroll og utviklingskapasitet, samtidig som rekruttering og turnover forventes å bli mer krevende i årene fremover. Flere av høringsinstansene deler vurderingen av at større fagmiljøer kan bidra til redusert sårbarhet, bedre kompetansedeling og større robusthet ved sykefravær, permisjoner og turnover.

Samtidig understrekes det at gevinstene knyttet til økt robusthet i hovedsak vurderes å være størst for de mindre kommunene. Flere peker på at Porsgrunn allerede har relativt store og robuste fagmiljøer, og at den direkte gevinsten derfor vurderes som mer begrenset enn for de mindre kommunene som deltar i utredningen.

Bekymring for redusert nærhet til virksomhetene

I flere av høringsinnspillene understrekes betydningen av den tette samhandlingen mellom de administrative funksjonene som utredes for interkommunalt samarbeid og resten av organisasjonen.

Regnskaps- og lønnsavdelingen fremhever at dagens organisering gir korte beslutningsveier, god kjennskap til virksomhetenes behov og høy tilgjengelighet for rådgivning. Det uttrykkes bekymring for at en mer sentralisert organisering kan svekke relasjonene til virksomhetene, redusere lokalkunnskapen og gjøre det vanskeligere å gi

rask og treffsikker bistand. Flere peker også på at dagens samarbeid med blant annet HR, økonomi og virksomhetene bidrar til kvalitet og effektivitet, og at dette kan bli vanskeligere å opprettholde i en interkommunal organisering.

Det pekes samtidig på at flere av dagens utfordringer ikke først og fremst skyldes organiseringen, men arbeidsprosesser og samhandling internt i kommunen. Flere stiller derfor spørsmål ved om sentralisering alene vil løse disse utfordringene.

Arbeidsmiljø, kompetanse og faglig utvikling

Regnskaps- og lønnsavdelingen peker på at dagens arbeidsform gir bredde i oppgavene og god helhetsforståelse av kommunen som organisasjon. Flere ansatte uttrykker bekymring for at et større interkommunalt fagmiljø kan føre til økt spesialisering og mer standardiserte arbeidsoppgaver, noe som kan redusere variasjonen i arbeidshverdagen.

Det uttrykkes også bekymring for mulig kompetansetap dersom oppgaver flyttes bort fra dagens fagmiljøer, samt at økt standardisering og automatisering kan gjøre det vanskeligere å oppdage feil og avvik dersom den lokale forståelsen svekkes.

Fagforeningene peker i tillegg på at sentralisering kan svekke den uformelle dialogen mellom støttefunksjonene og resten av organisasjonen.

Gevinstrealisering og økonomiske vurderinger

Flere av høringsinnspillene etterlyser et mer detaljert beslutningsgrunnlag knyttet til de økonomiske gevinstene.

Det pekes på at digitalisering, harmonisering av arbeidsprosesser og etablering av felles systemer vil kreve betydelige investeringer i både tid, kompetanse og økonomiske ressurser. Samtidig arbeider kommunene allerede aktivt med forbedring og digitalisering, noe som etter avdelingenes vurdering kan redusere det gjenværende effektiviseringspotensialet.

Flere mener gevinstpotensialet og etableringskostnadene bør kvalitetssikres nærmere før de legges til grunn for videre beslutninger.

Organisering og styring

Det er gjennomgående større støtte til en modell basert på kommunalt oppgavefellesskap enn til en vertskommunemodell.

Flere peker på at en vertskommuneløsning kan gi en ubalanse hvor vertskommunens prioriteringer får for stor betydning. Samtidig understrekes det at et eventuelt samarbeid

vil forutsette omfattende harmonisering av systemer, kontoplaner, rutiner og arbeidsprosesser før gevinster kan realiseres. Det pekes også på behov for nærmere avklaringer knyttet til styring, kostnadsfordeling, lokalisering, samlokalisering og beslutningsprosesser.

Særskilte forhold knyttet til dokumentcenter og arkiv

Dokumentcenter/arkiv støtter vurderingen av at kommunene står overfor økende krav til kompetanse, digitalisering og internkontroll, men understreker at arkivområdet har særskilte juridiske og faglige rammebetingelser. Avdelingen mener derfor at organiseringen av et eventuelt felles dokumentcenter bør utredes nærmere før det tas stilling til etablering. Det pekes særlig på behov for avklaringer knyttet til arkivansvar, personvern, systemintegrasjoner, internkontroll og realistisk gevinstrealisering. Det vises også til at flere kommuner har valgt å utrede eller etablere arkivsamarbeid separat fra samarbeid om lønn og regnskap.

Medvirkning og involvering i videre prosess

Fagforeningene og hovedverneombudene uttrykker i hovedsak forståelse for målene om sterkere og mer robuste fagmiljøer, men understreker samtidig at en eventuell videre prosess må preges av bred involvering og medvirkning fra ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten.

Det pekes på behov for grundigere utredninger av blant annet organisering, lokalisering, arbeidsgiveransvar, lønns- og pensjonsvilkår, harmonisering av systemer og arbeidsprosesser, samt de økonomiske konsekvensene av et samarbeid.

Hovedverneombudene fremhever særlig at konsekvenser for arbeidsmiljø og arbeidsforhold må risikovurderes både før og under en eventuell omstillingsprosess, og at vernetjenesten bør involveres aktivt i det videre arbeidet.

Samlet vurdering

Høringsinnspillene gir gjennomgående støtte til rapportens beskrivelse av utviklingstrekkene og behovet for å styrke robusthet og kompetanse over tid. Samtidig uttrykkes betydelig usikkerhet knyttet til konsekvensene for Porsgrunn kommune, og et bredt ønske om at sentrale organisatoriske, økonomiske, juridiske og personalmessige spørsmål utredes nærmere før det tas stilling til etablering av et interkommunalt samarbeid.

På tvers av høringsinstansene pekes det særlig på behov for ytterligere avklaringer knyttet til:

- konsekvenser for kvalitet og nærhet til virksomhetene,
- faktisk gevinstpotensial og etableringskostnader,
- harmonisering av systemer og arbeidsprosesser,
- styringsmodell og beslutningsstruktur,
- konsekvenser for arbeidsmiljø og kompetanse,
- samt de særskilte juridiske og organisatoriske spørsmålene knyttet til dokumentsenter og arkiv.

Et gjennomgående budskap i høringen er derfor at dersom arbeidet videreføres, bør neste fase ha som formål å utrede og konkretisere disse spørsmålene før kommunene tar stilling til om et interkommunalt samarbeid skal etableres.

Fullstendige høringsinnspill

Avdeling regnskap

Vi er enige i at et samarbeid vil kunne bidra positivt til å redusere sårbarhet. Det er også et faktum at fremtidig turnover forventes å være høyere enn det vi tradisjonelt har erfart. Samarbeidet vil da kunne bidra til at vi til enhver tid innehar kompetanse til å utføre alle våre oppgaver. For Porsgrunn kommune vil fremtidig sårbarhet være lavere enn for mindre kommuner. Det er derfor klart at den største gevinsten vil ligge hos de små kommunene.

Vi vil imidlertid påpeke enkelte forhold som etter vår vurdering ikke fremkommer tilstrekkelig i rapporten. Regnskapsavdelingen har i dag et omfattende samarbeid, både med andre avdelinger i Økonomi og Strategi og med virksomhetene ute i organisasjonen. Etter vår vurdering vil det være mer utfordrende å opprettholde et slikt tett samarbeid over tid i en mer sentralisert modell.

Dette samarbeidet er spesielt nevnt i innspillene til denne uttalelsen som en av styrkene i dagens situasjon. Ikke minst gir det en bredere forståelse for Porsgrunn Kommune som organisasjon og er med på å gjøre arbeidsoppgavene mer interessante og givende.

Regnskapsavdelingen i Porsgrunn består i dag av ansatte med høy utdanning og/eller lang erfaring. Det å få en arbeidshverdag som ligner mer på et regnskapskontor med høy grad av spesialisering beskrives ikke som positivt av våre ansatte. Alle hos oss ønsker å ha en stor grad av variasjon i arbeidsoppgavene.

I dag er vi opptatt av å etablere gode relasjoner og nærhet til virksomhetene, noe som bidrar til kvalitet og effektivitet i tjenestene. Dette samarbeidet og erfaringsutvekslingen, har også vært nyttig bistand og rådgivning i de kommunale foretakene, interkommunale selskap, kirkelig fellesråd og menighetsråd. Vi er redd for at disse relasjonene skal bli skadelidende, samt at tilpasningen til lokale behov blir vanskeligere.

Ikke minst er det viktig med god kjennskap til organisasjonen for våre ansatte på fakturamottak. Her vil vi etter vår mening levere mindre effektive tjenester ved å sitte lenger unna brukerne.

Ut av rapporten ser vi at det er estimert en innsparing på om lag 3–9 årsverk i løpet av en 5 årsperiode. Vi stiller spørsmål ved hvorvidt dette representerer en reell innsparing. En begrunnelse er at satsingen på digitalisering, som er en forutsetning for effektivisering, også medfører betydelige kostnader. Digitalisering er viktig og nødvendig for utviklingen av fremtidige tjenester, men det vil kreve investeringer og tilgang på kompetanse. Erfaringene fra Porsgrunn kommune viser at nyrekruttering de senere årene har medført høyere lønnsnivå for nyansatte sammenlignet med ansatte som har sluttet. Vi mener at en grad av nyrekruttering er nødvendig for å utnytte potensialet av digitalisering fullt ut.

En mulig innsparing vil også måtte ses ut i fra dagens situasjon. Det er ikke slik at vi ikke jobber med arbeidsprosesser eller digitalisering i dag. Det vil muligens bety at potensialet er mindre enn anslått. Vi stiller oss også litt undrende til enkelte av årsverkene i referansekommunene. Når Moss sier at de bruker 3 årsverk på regnskap og Tønsberg 4,2, så hadde det vært veldig interessant å høre hva som ligger i tallene. Det er viktig å ha felles forståelse for hva man sammenligner seg mot.

Videre opplever vi i dag utfordringer knyttet til manglende involvering i saker som for eksempel gjelder merverdiavgift, anskaffelser og innføring av nye systemer som skal integreres med økonomisystemet. Vi kan ikke se at en sentralisering av oppgavene vil forbedre dette. Det er særlig verdt å påpeke at regnskapsavdelingen i Porsgrunn kommune besitter betydelig kompetanse innen merverdiavgift. Denne kompetansen mener vi ikke minst er viktig i spørsmål rundt investeringsprosjekter, og vi har nylige eksempler på at våre innspill ikke har blitt tatt høyde for i stor nok grad. Vi er bekymret for at kommunen kan tape penger dersom vi ikke klarer å fange opp problemstillinger som omfatter merverdiavgift i tilstrekkelig grad.

Organisering

Ved en første vurdering fremstår et oppgavefellesskap som en hensiktsmessig organisasjonsform. En vertskommunemodell vurderes derimot som mindre egnet. Etter vår mening blir man da alt for bundet opp i det indre liv i vertskommunen. Dette er noe vi mener i stor grad har skjedd med GKI. Dersom det arbeides videre med utredning av et samarbeid, bør også funksjoner som fakturering, innfordring og GKI inkluderes. Dersom regnskapsfunksjonen skilles ut, så er det unaturlig at for eksempel fakturering blir værende igjen i den enkelte kommune.

Det anses også som viktig at styringen av et eventuelt samarbeid ikke er politisk sammensatt, men at styret for eksempel består av økonomisjefer fra de aktuelle kommunene.

For at det skal være grunnlag for et samarbeid mener vi at det er viktig med et felles økonomisystem. I tillegg til det mener vi at felles kontoplan og felles prosedyrer og rutiner bør ligge til grunn. For å få full effekt bør man enkelt kunne jobbe på tvers av kommunene. Det er et godt stykke arbeid som ligger foran oss for å komme dit.

Etter min mening vil det også være vanskelig å få utnyttet potensialet uten at man har en samlokalisering. Det vil vanskeliggjøre lederoppgaven i et nyoppstartet samarbeid dersom de ansatte opprettholder dagens arbeidssted.

Avslutningsvis er vi bekymret for hvor utstrakt møtevirksomhet som er nødvendig for å kunne opprettholde dagens servicenivå. I dag har vi korte beslutningsveier og det meste lar seg løse via en telefonsamtale eller en e-post. Dersom enhver endring krever at alle kommuner er enige, så kan det være med på å bidra til unødvendig byråkrati og lange beslutningsprosesser.

Dersom det besluttet å gå videre med arbeidet kreves det en grundigere gjennomgang av konsekvensene av en sentralisering av oppgavene vil ha for Porsgrunn Kommune.

Avdeling lønn og fravær

Fordeler ved interkommunalt samarbeid

Lønnsavdelingen ser at et interkommunalt samarbeid kan gi flere positive effekter. Et større fagmiljø kan redusere sårbarheten som oppstår ved sykefravær, turnover og fravær av nøkkelpersonell, samtidig som det kan sikre tilgang til nødvendig kompetanse over tid. Samarbeid på tvers av kommuner kan også legge til rette for økt kompetansedeling og erfaringsutveksling, noe som kan bidra til faglig utvikling og mer robuste tjenester. Videre kan felles arbeidsprosesser, rutiner og systemer gi et potensial for effektivisering, digitalisering og bedre utnyttelse av ressurser. Dersom kommunene på sikt etablerer felles økonomisystem, kontoplaner og prosedyrer, kan det også bli enklere å arbeide på tvers av kommunene.

Tjenestekvalitet og samarbeid

Samtidig er det betydelige bekymringer knyttet til hvordan et interkommunalt samarbeid vil påvirke kvaliteten på tjenestene og samhandlingen med resten av staben.

Lønnsavdelingen har i dag tett kontakt med virksomhetene og andre avdelinger i kommunen, for eks. HR og regnskap, og denne nærheten vurderes som en viktig forutsetning for god rådgivning og rask oppfølging. Det er en risiko for at relasjoner og lokalkunnskap svekkes dersom tjenestene organiseres gjennom en mer sentralisert tilnærming, og dermed kommer lenger unna virksomhetene. Dette kan føre til mindre forståelse for den enkelte kommunes behov og utfordringer, og virksomhetslederne kan bli mer sårbare dersom de mister tilgang til den rådgivningen og støtten de i dag får fra lønnsavdelingen. *Det påpekes også at HR-funksjonen må ses i sammenheng med et*

eventuelt samarbeid, ettersom mange oppgaver og problemstillinger er nært knyttet til personalforvaltning, avtaleverk og arbeidsrettslige forhold.

Arbeidsmiljø og kompetanse

Lønnsavdeling er opptatt av at dagens arbeidshverdag inneholder en bredde av oppgaver som gir variasjon og utvikling. Det uttrykkes bekymring for at et større interkommunalt samarbeid kan føre til mer spesialisering og en arbeidshverdag som i større grad minner om et tradisjonelt regnskapskontor. En slik utvikling kan redusere variasjonen i arbeidsoppgavene og svekke den helhetsforståelsen ansatte har for kommunen som organisasjon. Videre er det bekymring for at økt standardisering og automatisering kan gjøre det vanskeligere å oppdage feil og avvik, samtidig som kontrolloppgaver vil få større plass. Det pekes også på risikoen for kompetansetap dersom oppgaver flyttes mellom fagområder eller sentraliseres bort fra dagens organisering.

Økonomi og effektivisering

Lønnsavdelingen stiller spørsmål ved om de forventede gevinstene ved samarbeidet er tilstrekkelig dokumentert. Digitalisering, harmonisering av rutiner og etablering av felles arbeidsprosesser vil kreve betydelige investeringer i både tid, ressurser og kompetanseutvikling. Kommunene arbeider allerede aktivt med digitalisering og forbedring av arbeidsprosessene, og det er derfor usikkert hvor store ytterligere effektiviseringsgevinster som kan realiseres. Lønnsavdelingen er bekymret for at omfanget av arbeidet som kreves for å komme opp på et felles nivå kan være undervurdert, og stiller spørsmål ved om gevinsten vil stå i forhold til innsatsen.

Faglige utfordringer

Det er også viktig å understreke at sentralisering i seg selv ikke nødvendigvis løser de utfordringene kommunene opplever i dag. Lønnsavdelingen mener at flere av problemstillingene knyttet til fraværsoppfølging, feilutbetalinger og manglende involvering i aktuelle saker først og fremst handler om arbeidsprosesser og samhandling. Dersom avstanden mellom lønnsfunksjonen og virksomhetene øker, kan det tvert imot bli vanskeligere å fange opp problemer på et tidlig tidspunkt. Dette kan føre til økt risiko for feil og mulige økonomiske tap.

Organisering og styring

Hvis et samarbeid skal styres av en vertskommune, er det bekymring for at samarbeidet i for stor grad kan bli styrt av vertskommunens prioriteringer og behov, noe som kan utfordre likeverdigheten mellom deltakerkommunene. Det understrekes også at realisering av eventuelle gevinster forutsetter en omfattende harmonisering av økonomisystemer, kontoplaner, rutiner og prosedyrer. Dette vil være et omfattende arbeid som må gjennomføres før fordelene kan hentes ut. Videre er det uklart hvordan kostnader og gevinster skal fordeles mellom kommunene, og om samlokalisering av ansatte kan bli nødvendig.

Beslutningsprosesser og byråkrati

Et interkommunalt samarbeid kan også føre til mer komplekse beslutningsprosesser. For å opprettholde dagens servicenivå kan det bli behov for mer møtevirksomhet og koordinering mellom kommunene. Når flere aktører skal involveres i beslutninger, kan dette føre til lengre beslutningsveier, mindre fleksibilitet og økt byråkrati. Det er også en risiko for at nødvendige endringer tar lengre tid å gjennomføre fordi flere kommuner må bli enige før beslutninger kan fattes.

Hovedkonklusjon

Lønnsavdelingen anerkjenner at et interkommunalt samarbeid kan bidra til å redusere sårbarhet og sikre tilgang til større fagmiljøer og nødvendig kompetanse. Samtidig vurderes det som sannsynlig at de største gevinstene vil tilfalle de mindre kommunene. For Porsgrunn kommune er det usikkerhetsmomenter knyttet til tap av nærhet til virksomhetene, redusert lokalkunnskap, mulig kompetansetap, usikre økonomiske gevinster og økt byråkrati. Lønnsavdelingen mener derfor at konsekvensene for Porsgrunn kommune bør utredes grundigere før det tas stilling til videre organisering. Særlig bør det vurderes om omfanget av harmonisering og standardisering er undervurdert, og om de forventede gevinstene vil være store nok til å forsvare endringene som må gjennomføres.

Avdeling dokumenter/arkiv

Bakgrunn for høringsnotatet:

Utredning av interkommunalt samarbeid om administrative funksjoner i Grenland, (Magnussen, 2026)

Innledning til notatet:

Dette notatets innspill til sluttrapporten tar utgangspunkt i det faglige perspektivet sett fra Dokumentforvaltning og arkiv. Det sier lite om utfordringsbildet sett fra fagfeltet lønn og regnskap, selv om noen av utfordringene som beskrives antas å kunne være sammenfallende på noen områder. Høringsinnspillet er basert på selve utredningsrapporten, og en presentasjon av rapporten for avdelingen ved Erik Magnussen. Avdelingens ansatte har dessuten hatt muligheten til å sette seg inn i, og spille inn sine argumenter over en periode på ca 3 uker, (fra rapporten ble gjort tilgjengelig og frem til d.d.). Her følger de oppfatninger og vurderinger som vi sitter igjen med, og som vi anser som nødvendig å påpeke nødvendigheten av å utrede/ avklare dersom det blir fattet vedtak om å starte prosjektet om et samarbeid om felles dokumentforvaltning og arkiv, lønn og regnskap i Grenland.

- Rapporten viser at kommunene i Grenland står overfor flere felles utfordringer, blant annet behov for sterkere fagmiljøer, mer utvikling og bedre bruk av ressurser
- Kommunene møter økende krav til kompetanse, kapasitet, digitalisering og internkontroll. Dette gjør at det er naturlig å se på tettere samarbeid.
- Når det gjelder dokumentcenter/arkiv, mener vi at dette må vurderes særskilt før man bestemmer organisering. Arkiv skiller seg fra lønn og regnskap fordi det i større grad handler om: lovpålagt dokumentasjon, innsyn og offentlighet, innbyggers rettssikkerhet, og stadig større krav til kommunens internkontroll.
- Det finnes eksempler fra andre kommuner, (for eksempel Flekkefjord), hvor etablering av interkommunalt samarbeid for arkiv var adskilt fra etablering av interkommunalt samarbeid for regnskap og lønn.
- intensjonen om økt interkommunalt samarbeid i Grenland er kanskje riktig tidspunkt å undersøke mulighetsrommet for, men dokumentcenter/arkiv bør vurderes med særlig varsomhet og på et mer detaljert grunnlag enn det som foreligger nå. På dette området bør det sikres at valgt modell er faglig robust, juridisk holdbar, teknisk gjennomførbar og egnet til å ivareta både rettssikkerhet, offentlighet og effektiv tjenesteutøvelse, (som Skien også påpeker i sitt høringssvar).
- på arkivområdet har det nylig vært flere endringer i lov og forskrift, (nytt regelverk). Regelverkets tolkninger er fortsatt i utvikling, og flere sentrale veiledere er ikke fullt oppdatert i tråd med dagens krav. Dette innebærer at beslutningsgrunnlaget for organisering av arkiv i interkommunale samarbeid per i dag ikke er tilstrekkelig modent. Dette tilsier at det er behov for å bruke mer tid på avklaringer før det eventuelt etableres et felles dokumentcenter. Dette gjelder særlig spørsmål om ansvar, organisering og praktisk gjennomføring i lys av nytt regelverk.

Viktige avklaringer før et eventuelt samarbeid:

Før man går videre med et felles arkiv/dokumentsenter, må flere ting avklares:

- Hvem har ansvar for arkivet (arkivansvar og myndighet), inkludert hvem som behandler innsyn. Arkivansvaret må være godt dokumentert. Det bidrar til kvalitet i arkivholdet. Et tydelig plassert ansvar gjør det enklere å avdekke avvik.
- Tydelig dokumentasjon av delegert ansvar og kommunenes arkivfaglige organisering er en forutsetning for å oppfylle kommunens internkontrollansvar på fagfeltet arkiv og arkivtjenester.
- Hvordan personvernspørsmål skal tolkes og besvares, og hvordan behandlingsansvar fordeles
- Hvordan kommunenes ulike IT-systemer skal fungere sammen med felles arkivløsning (forskjellige fagsystemer som har integrasjoner mot fellessystemet, med ulik tilgangsstyring osv.)
- Ansvarsoverføring for arkivet i tilfeller der en eller flere av kommunene går ut av samarbeidet- eller slås sammen?
- Hvordan “onboarder” en ny kommune som på et senere tidspunkt velger å gå inn i samarbeidet?
- Realistisk gevinstrealisering man faktisk får - opp mot kostnader og ressursbruk for å samordne systemer og rutiner

Veilederen fra Arkivverket - obs! ikke oppdatert etter lovendringer: ([Veileder for arkiv ved interkommunale samarbeid - Nasjonalarkivet](#))

Veilederen gir tydelige føringer for arkiv i interkommunale samarbeid:

1. Ansvar og regelverk - samarbeid fritar ikke kommunene for ansvar.
 - Hver kommune har fortsatt ansvar for sitt arkiv, også i samarbeid
 - Dokumentasjon må fortsatt være i tråd med arkivloven og offentleglova
 - Det må være klart hvem som har ansvar for arkiv i samarbeidet
 - Det må også avklares hva som skjer med arkivene hvis samarbeidet avsluttes
2. Arkivplan - interkommunale samarbeid skal ikke ha egen arkivplan, men kommunen må dokumentere samarbeidet i egen arkivplan
3. Hvordan kan samarbeid organiseres?

Uavhengig av organisasjonsform bør kommunen sørge for at oppgaver som utføres for kommunen blir dokumentert for ettertiden. Det finnes flere måter å organisere samarbeid på:

- Vertskommunesamarbeid
- kommunalt oppgavefellesskap
- interkommunalt selskap

Ved vertskommunesamarbeid (ikke eget rettssubjekt):

- vertskommunen får ansvar for arkivet i samarbeidet, Arkivloven gjelder fullt u
- det opprettes et eget arkiv for samarbeidet
- arkivene blir ikke slått sammen - de må fortsatt holdes atskilt.

Arkivforskriften § 1 Kommunen har arkivansvar- selv om oppgaver legges til et samarbeid, kan ikke kommunen fraskrive seg arkivansvar

Arkivforskriften § 8 - krav om at kommunene må avklare hvem som har ansvar for dokumentasjon i et interkommunalt samarbeid. Dette gjelder både arkivforvaltning, journalføring og innsyn.

Erfaringer fra Kongsbergregionen:

(Samarbeid for fremtidens arkivløsninger - Kongsbergregionen)

Kongsbergregionen er et eksempel på samarbeid om arkivtjenesten ved at kommunene har etablert et felles dokumentsenter. Samarbeidet er organisert som vertskommunesamarbeid (Sigdal).

Erfaringer og gevinster:

- Større fagmiljø
- Mer spesialisering
- Bedre støtte på tvers av kommuner
- Mer fleksibel bruk av ressurser
- Bedre kobling mellom arkiv og digital utvikling

Hva har vært viktig for å lykkes?

- Felles systemer og rutiner på plass i forkant
- Erfaring med samarbeid fra før
- Gradvis utvikling over tid

Dette viser at et slikt samarbeid krever mye forarbeid. Samarbeidet i Kongsberg bygger på allerede harmoniserte systemer, etablerte samarbeidsstrukturer, gradvis utvikling over tid. Betydelig forarbeid.

Hvis man skal etablere et felles arkiv/dokumentsenter, bør dette være på plass først:

- Felles og harmoniserte rutiner og fagsystemer
- Klart beskrevne og vedtatte juridiske rammer og ansvar
- Gode løsninger for tilgangsstyring og personvern
- Harmoniserte rutiner/ prosedyrer for internkontroll, datasikkerhet og personvern
- Realistisk vurdering av kostnader og gevinster
- Løsninger som fortsatt sikrer opplevd nærhet til brukerne i hver kommune

Fagforbundet og Econa

Econa og Fagforbundet representerer fagorganisasjonene som i stor grad vil bli berørt av den foreslåtte modellen. Vi ønsker med dette å formidle innspill basert på tilbakemeldinger fra våre medlemmer.

Kompetanse – er større fagmiljø alltid best?

Utredningen legger til grunn at større fagmiljøer vil gi økt kvalitet og robusthet. Våre medlemmer stiller spørsmål ved om dette gjelder i alle tilfeller. Små kommuner vil trolig ha større nytte av slike løsninger, mens Porsgrunn har en annen situasjon og problemforståelse enn for eksempel Siljan (jf. pkt. 5.4.1).

Som det også vises til i utredningen (pkt. 5.3.5), kan interkommunalt samarbeid innebære sentralisering av arbeidsplasser og overføring av funksjoner ut av egen organisasjon. Dette kan føre til redusert lokal kompetanse, svekket opplevd kontroll over oppgaveløsningen og mer sårbare fagmiljøer. Videre kan det påvirke samhandlingen internt i kommunen og redusere den uformelle dialogen mellom støttefunksjoner og tjenesteområder.

For Porsgrunn vil en eventuell flytting av funksjoner som regnskap og lønn kunne ha negative konsekvenser for dagens samarbeid, som i dag fungerer godt og er tett integrert.

Ulikt systemgrunnlag og behov for grundigere utredning

Kommunene i Grenland benytter ulike systemer og har ulike arbeidsprosesser. Dette vil

kreve betydelige tilpasninger. Vi mener derfor det er avgjørende med grundigere utredninger før det tas en beslutning.

Det er også viktig å være tydelig på at etablering av et slikt samarbeid vil medføre kostnader, både på kort og lang sikt.

Støtte til øvrige høringsinnspill

Vi støtter høringsinnspillene fra regnskapsavdelingen og fra dokumentforvaltning og arkiv i Porsgrunn, som i stor grad samsvarer med de tilbakemeldingene vi har mottatt fra våre medlemmer.

Avsluttende spørsmål

Vi ønsker også å løfte frem noen sentrale spørsmål som vi oppfatter ikke er tilstrekkelig belyst i utredningen:

- Hvordan er lokaliseringen av oppgavefellesskapet tenkt? Skal enhetene samles i én vertskommune, eller fordeles mellom kommunene? Dette har betydning både for kostnader og for de ansatte, særlig dersom arbeidssted endres.
- Hvem vil være arbeidsgiver for de ansatte i oppgavefellesskapet – vertskommunen, oppgavefellesskapet eller den opprinnelige kommunen?
- Vil ansatte beholde eksisterende lønns- og pensjonsrettigheter?

Vi vil også påpeke at sammenligninger med større kommuner har begrenset overføringsverdi. Disse kommunene har utviklet robuste fagmiljøer over tid, mens en sammenslåing av tjenester fra mindre enheter vil kreve omfattende tilpasninger knyttet til kultur, arbeidsformer og rammevilkår.

Hovedverneombudene i kommunene i Grenland

Hovedverneombudene i Grenland er positive til at de administrative funksjonene blir mer robuste. Dette kan igjen bidra til økt kvalitet i arbeidet og større trygghet for de ansatte i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. I tillegg vil det skape et større faglig samhold og utvikling.

Vi vil understreke viktigheten av at de ansattes blir ivaretatt i forhold til Helse, miljø og sikkerhet, og at vernetjenesten aktivt deltar i det videre arbeidet for å kunne bidra til den beste mulighet organiseringen av vernetjeneste i et kommunalt oppgavefellesskap.

Ved et eventuelt et kommunalt oppgavefellesskap må konsekvensen for de ansattes arbeidsforhold og arbeidsmiljø risikovurderes før oppstart av prosessen og under prosessen for de ansatte.