



MØTEINNKALLING

Utvalg: Steigen kommunestyre
Møtested: Rådhuset, Leinesfjord
Møtedato: 15.12.2010 Tid: 09:00

Eventuelle forfall, samt forfallsgrunn bes meldt **snarest** til sentralbordet, tlf. 757 78800.

Vararepresentanter som evt. skal møte vil få nærmere innkalling over telefon.

Representantene ordner med skyss på billigste måte.

Kl. 13:30: Utdeling av Næringsprisen og Kulturprisen 2010.

Kl. 14:00: Julemiddag på Steigen Vertshus.

SAKSLISTE

Utvalgssakstype/nr.	Arkivsaksnr.	Tittel
PS 40/10	10/476	RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV STARTLÅN I STEIGEN KOMMUNE
PS 41/10	08/407	OPPTAK AV LÅN I HUSBANKEN I 2011 TIL VIDERE UTLÅN
PS 42/10	09/1561	AVDRAGSUTSETTELSE PÅ INVESTERINGSLÅN I 2010
PS 43/10	10/554	KRISESENTERET I SALTEN - ORGANISERING
PS 44/10	10/1620	BOSETTING AV FLYKTNINGER I 2011
PS 45/10	10/1654	FORVALTNINGSRAPPORT SYKEFRAVÆR

PS

46/10

06/1797

**VANNBÅREN VARME STEIGENSKOLEN AVD.
LEINESFJORD- TILLEGGSBEVILGNING
(Saken ettersendes)**

Eventuelt.

RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV STARTLÅN I STEIGEN KOMMUNE

Saksbehandler: Inge Albriksen
Arkivsaksnr.: 10/476

Arkiv: 252

Saksnr.: Utvalg
40/10 Steigen kommunestyre

Møtedato
15.12.2010

Forslag til vedtak:

Steigen kommunestyre vedtar rådmannens forslag til nye retningslinjer for startlån. Ordningen gjelder lån som opptas fra Husbanken for videre utlån til boligformål. Samtidig opphører de gamle retningslinjene for etableringslån i Steigen kommune.

Saksutredning:

Saken omhandler nye retningslinjer for tildeling av startlån fra Husbanken. Tidligere retningslinjer (for etableringslån) ble vedtatt i 1999, og er ikke oppdatert i forhold til de endringer som kom første halvdel av 2000 tallet når det gjelder sosial boligpolitikk og boligfinansiering. Forslag til nye retningslinjer baserer seg på rundskriv HB 7.B.13/10.210 fra Husbanken.

Bakgrunn:

Husbankens startlånordning er et viktig tiltak i boligpolitikken, spesielt i forhold til grupper som av ulike årsaker stiller svakt i boligmarkedet. Det er kommunene som har ansvaret for ordningen, ved at det opptas lån i Husbanken til videre utlån. Husbanken anbefaler at kommunene utformer egne vedtekter/retningslinjer med utgangspunkt i de generelle retningslinjene som følger med ordningen.

Den tidligere ordningen med etableringslån har også vært knyttet opp vanskeligstilte i boligmarkedet, men for Steigen kommunes vedkommende har i første rekke vært brukt til toppfinansiering der det har vært vanskelig å skaffe egenkapital. Ordningen har i henhold til de gamle retningslinjene hatt en øvre låneramme på 200 000 kr. Det er den kommunale husnemnda som har foretatt tildeling av lån.

De nye retningslinjene til Husbanken tar utgangspunkt i statlige myndigheters visjon om at "alle skal kunne bo godt og trygt". Som man vil se av forslaget til lokale retningslinjer vil ordningen omfatte lån til ungdom i etableringsfasen, lån til vanskeligstilte og lån til særlig vanskeligstilte. Det legges også vekt på at flyktninger er en viktig målgruppe for ordningen. Videre vil startlån kunne benyttes til refinansiering av dyre boliglån.

Startlånordningen er behovsprøvd, og søknader vil bli behandlet av et eget utvalg/husnemnd med representanter fra rådmannen og NAV. Dagens husnemnd ledes av plan og ressursutvalgsleder, men i samråd med han foreslås det nå at denne blir rent administrativ.

Vurdering:

I tråd de endringer som har vært de senere år i forhold til sosial boligpolitikk, m.m. har det vært et uttrykt behov for å få revidert ordningen på kommunalt hold. De nye retningslinjene er oppdatert og i tråd med de føringer som ligger i Husbankens startlånordning, og vil etter vår oppfatning være bedre tilpasset de behov som boligsøkende har, spesielt de gruppene som er nevnt som målgruppe for ordningen.

Utover dette er det et klart behov for en grundig gjennomgang av kommunens boligpolitikk sett i forhold til Husbankens ulike virkemidler for kommunal boligbygging. Dette er imidlertid en sak som er mer omfattende, og som vi vil komme tilbake til på et senere tidspunkt.

Vedlegg:

Steigen kommune
Rådhuset
8283 Leinesfjord

RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV STARTLÅN I STEIGEN KOMMUNE.

1. Innledning/formål

Retningslinjer for tildeling av startlån i Steigen kommune er utformet med utgangspunkt i Husbankens retningslinjer for startlån, jf. rundskriv HB 7.B13.

Startlån skal bidra til at husstander med boligetableringsproblemer skal få mulighet til å etablere seg og bli boende i nøkterne og gode boliger. Husstander med etableringsproblemer er husstander som har behov for hel eller delvis finansiering fra kommunen. Finansieringen skal gi husstanden stabile boforhold.

Tilsagn/vedtak om lån forutsetter at det er tilgjengelige budsjettmidler.

2. Behandlingsutvalg

Det opprettes et administrativt utvalg for tildeling av Startlån. Utvalgets sammensetning bestemmes av Rådmannen og NAV - leder. Ved behov kan det innhentes ekstern kompetanse fra privatbank.

3. Hvem kan få lån/Målgrupper

Startlån er behovsprøvd og kan omfatte unge i etableringsfasen, barnefamilier, enslige forsørgere, funksjonshemmede, flyktninger, personer med oppholdstillatelse på humanitært grunnlag og andre økonomisk vanskeligstilte husstander.

Lånesøkere må dokumentere at husstandens fremtidige inntekter og eventuelle stønader er tilstrekkelige til å betjene renter og avdrag på lån i tillegg til vanlige levekostnader. Søknaden vil bli avslått dersom kommunen mener lånesøker ikke vil klare fremtidige betalingsforpliktelser.

Alle husstandsmedlemmer som bidrar til nødvendig inntektsgrunnlag, bør normalt også være låntakere.

4. Hva det kan gis lån til

4.1 Kjøp av bolig

Startlån kan gis til kjøp av bolig, som topp- eller fullfinansiering.

4.2 Utbedring

Startlån kan brukes til utbedring av bolig.

4.3 Oppføring av bolig

Startlån kan brukes til toppfinansiering, sammen med grunnfinansiering fra Husbanken eller andre finansinstitusjoner.

4.4 Refinansiering

Startlån kan i benyttes til refinansiering av dyre boliglån for eksempel dersom det medfører at husstanden får en mulighet til å bli boende i boligen. En forutsetning er at refinansieringen bidrar til å få en tilfredstillende løsning på søkers boligsituasjon og økonomiske situasjon over tid. Sikkerhet for lånet skal ligge innenfor boligens markedsverdi.

4.5 Forhåndsgodkjenning

Det kan gis en skriftlig forhåndsvurdering på lånesøknaden hvis søker finner en egnet bolig med kjøpesum innenfor et bestemt beløp. Søkeren må selv nytte boligen som helårsbolig. Boligen må ligge i Steigen kommune. Boligen skal være rimelig og nøktern i forhold til prisnivået på stedet. Akseptabel kjøpesum kan derfor variere noe fra sted til sted.

5. Hva det ikke kan gis lån til

- Startlån gis normalt ikke til søkere som har bolig å selge.
- Kjøp og/eller utbedring av landbrukseiendommer (Søknad må fremmes enten til Innovasjon Norge, Landkreditt eller andre finansinstitusjoner).
- Kjøp av bolig til utleie eller næringsformål.
- Refinansiering av annet lån enn boliglån.
- Personer som har søkt om gjeldsordning eller har inngått avtale i henhold til gjeldsordningsloven av 17.07.92.
- Søker som har gjeld til kommunen på grunn av tidligere mislighold av boliglån/tilskudd eller økonomiske mislighold av leieforhold i kommunale boliger samt annen kommunal betalingsmislighold (kommunale avgifter, barnehage, etc.). I vurderingen vil det også legges vekt på betalingsmislighold overfor andre kreditorer.

6. Låneutmåling – finansieringspakker

Låneutmålingen fastsettes innenfor 100 % av kjøpesummen, nybyggings-, utbedringskostnader eller boligens verdi pluss eventuelle omkostninger. Lånets størrelse vil også avhenge av den enkeltes økonomi og dessuten annen långivers låneutmåling.

Startlån kan gis som topplån eller fullfinansiering. Som prinsipp legger kommunen til grunn at jo mer vanskeligstilt husstanden er, jo større andel av finansieringen kan være startlån. For særlig vanskeligstilte husstander, kan startlånet brukes i kombinasjon med boligtilskudd.

Vurderingskriteriene for om søkere kommer inn under ordningen med startlån vil være todelt. I første omgang legges faktaopplysninger til grunn, som for eksempel husstandens sammensetning, alder, familiestørrelse, funksjonshemming, bakgrunn, osv. I andre omgang må søker vurderes ut fra økonomiske forhold og type bolig som ønskes kjøpt. Søknader om startlån vil alltid bli skjønsmessig vurdert.

Søkere vil normalt kunne deles inn i søkergrupper ut fra hvilken grad søkerne vil benytte ordningen:

- **Ungdom i etableringsfasen uten egenkapital**

Kommunen vil her kunne tilby **inntil 40% av kjøpesummen som startlån**. Lånet gis som toppfinansiering til en rimelig og nøktern bolig, under forutsetning av at bank gir resterende lån til grunnfinansiering.

- **Vanskeligstilte**

Vanskeligstilte husstander kan i særskilte tilfeller gis **inntil 100% startlån**. Grunnfinansiering i bank må være prøvd og startlånet reduseres i forhold til bankens tilbud om grunnfinansiering og i forhold til søkers tilbakebetalingsevne.

- **Særlig vanskeligstilte**

Søkere som kvalifiserer til boligtilskudd fra Husbanken gis normalt **inntil 80% startlån og inntil 20% tilskudd**. Boligtilskuddet reduseres hvis søker har egenkapital eller kan dokumentere forbedret tilbakebetalingsevne.

7. Rente- og avdragsvilkår

Startlån tilbys med utgangspunkt i Husbankens rente- og avdragsvilkår med et påslag på 0,25% til dekning av kommunens administrasjonskostnader, jf. rundskriv HB 7.B.13 fra Husbanken.

Normalt gjelder følgende vilkår i Steigen kommune:

- Startlånet er et annuitetslån som følger Husbankens til en hver tid gjeldende nominelle rente + 0,25%.
- Flytende eller fast rente
- nedbetalingstiden er inntil 25 år
- Månedlige terminer.
- I særskilte tilfeller kan de avtales inntil 3 års avdragsfrihet
- Pant i boligen innenfor kjøpesum/takst

Andre vilkår kan avtales spesielt.

Fra lånet trekkes etableringsgebyr til Steigen kommune samt eventuelle andre gebyrer, eks. tinglysingsgebyr. I tillegg belastes et termingebyr.

8. Sikkerhet for lånet

Ved innvilgelse av startlån, utstedes gjeldsbrev. Startlånet sikres med tinglyst pant i boligen/eiendommen.

Pantets prioritet avhenger av startlånets størrelse, varierende fra 1. prioritet ved fullfinansiering til lavere prioritet ved toppfinansiering.

9. Innfrielse

Startlånet skal normalt innløses ved salg eller annen overdragelse av boligen.

10. Klageadgang

Det er anledning til å klage på kommunens vedtak om tildeling, utmåling, avvisning og avslag på lån. Klagen må være skriftlig og sendes Rådmannen i Steigen kommune. Klagen må begrunnes og skal nevne det vedtaket det klages over og hvilken endring som ønskes. Klagefrist en er tre uker fra underretning om vedtaket er kommet fram. Hvis klagen ikke gis medhold, sendes den til formannskapet som kommunens klagenemnd.

OPPTAK AV LÅN I HUSBANKEN I 2011 TIL VIDERE UTLÅN

Saksbehandler: Inge Albriksen
Arkivsaksnr.: 08/407

Arkiv: U71

Saksnr.: Utvalg
41/10 Steigen kommunestyre

Møtedato
15.12.2010

Forslag til vedtak:

I henhold til gjeldende retningslinjer fra Husbanken vedtar Steigen kommunestyre å oppta lån i Husbanken til videre utlån på inntil 2.500.000 kr. for 2011.

Saksutredning:

Vedtaket om lån i Husbanken til videre utlån skal foretas av kommunestyret i forbindelse med budsjettbehandlingen. En forutsetning for at Husbanken skal gi tilsagn er en formell godkjenning av kommunestyret.

Vurdering:

For 2010 ble det søkt om et låneopptak på inntil 1.000.000 kr med bakgrunn i at det sto ca 1. mill. kr. til rest fra tildelingen i 2009. Steigen kommune har nå revidert retningslinjene for startlån i tråd med Husbankens regelverk, og de nye retningslinjene åpner for en mer omfattende bruk.

I de tidligere kommunale retningslinjene var det slik at den øvre låneramme normalt var 200.000 kr, men det i det nye forslaget gis muligheter for å gi større lån, eksempelvis til refinansiering, gunstige lån til unge i etableringsfasen, flyktninger, m.m.

Med bakgrunn i endrede retningslinjer og en intern vurdering foreslår rådmannen at det opptas lån fra Husbanken til videre utlån på inntil 2.500.000 kr for 2011. Evt. ubrukte midler vil kunne overføres til påfølgende år.

AVDRAGSUTSETTELSE PÅ INVESTERINGSLÅN I 2010

Saksbehandler: Marianne Hansen
Arkivsaksnr.: 09/1561

Arkiv: 251

Saksnr.: Utvalg
42/10 Steigen kommunestyre

Møtedato
15.12.2010

Forslag til vedtak:

Steigen kommunestyre gir rådmannen fullmakt til å avtale avdragsutsettelse på investeringslån på inntil 2,4 mill. kroner i 2010 med en eller flere av bankene som kommunen har låneavtaler med; Husbanken, Kommunalbanken og Kommunekreditt.

Saksutredning:

Kommuneloven § 50 nr 7a setter krav til hvor store avdrag som skal betales på lån til investeringsformål. Minimumsavdrag beregnes på bakgrunn av lånemassen og gjenværende levetid på kommunens anleggsmidler. Beregningen viser at det minimum må betales 5,0 mill. kroner i avdrag i 2010. I henhold til gjeldende låneavtaler skal vi imidlertid betale 7,4 mill. kroner i avdrag i 2010. Differansen mellom minimumsavdraget og avdrag i henhold til låneavtalene er 2,4 mill. kroner.

Utgifter til betaling av avdrag påvirker direkte regnskapsresultatet for kommunen. For at ikke regnskapsresultatet for 2010 skal bli dårligere enn nødvendig, foreslås det at avdragsbetalingen følger minimumskravet i kommuneloven. Dette vil imidlertid medføre at vi skyver foran oss utgifter som må betales på et senere tidspunkt.

En reduksjon avdragsbetalingen må avtales med de aktuelle bankene. Det bes derfor om fullmakt til å avtale avdragsutsettelse på investeringslån på inntil 2,4 mill. kroner i 2010 med en eller flere av bankene som vi har låneavtaler med; Husbanken, Kommunalbanken og Kommunekreditt.

KRISESENTERET I SALTEN - ORGANISERING

Saksbehandler: Roy Hanssen
 Arkivsaksnr.: 10/554

Arkiv: H43

Saksnr.: Utvalg
 43/10 Steigen kommunestyre

Møtedato
 15.12.2010

Forslag til vedtak:

1. Vertskommunemodellen med Bodø kommune som vertskommune etter kommunelovens § 28a anbefales vedtatt, for å sikre kommunal styring og budsjettmessig forutsigbarhet. Dagens Kriresenter for kvinner anbefales som driver av tilbudet på vegne av samarbeidskommunene. Navneforslag; Kriresenteret i Salten. Kriresentertilbudet skal være et tilbud til kvinner, barn og menn. Kriresentertilbudet vil da være i tråd med gjeldende lovverk. Finansiering av skal skje etter ovennevnte modell.
2. Driften av Kriresenteret i Bodø videreføres til Kriresenteret i Salten etter vertskommunemodellen i kommunelovens §28a, med Bodø kommune som vertskommune. Forslag til avtale, reglement og instruks for daglig leder i henhold til trykt vedlegg godkjennes.
3. Kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å videredelegere myndighet til administrasjonssjef i vertskommunen innenfor rammene av samarbeidet.

Sammendrag:

Etter at lov om kommunale krisentertilbud (kriresenterlova) trådte i kraft 01.01.2010, må kommunene kjøpe eller drive krisentertilbud. Tilbudet skal omfatte kvinner, barn og menn som er utsatt for vold, overgrep eller krenkelser i nære relasjoner. Innholdet defineres slik i Ot.prop.nr 96 (2008-2009); "Det inkluderer heildøgns telefoneneste, eit trygt mellombels butilbud, eit tilbud for dagbrukarar, rettleiing og nødvendig hjelp til å ta kontakt med andre og meir spesialiserte tenester, og oppfølging i ein reetableringsfase. Det skal vere eit lågterskeltilbud, gratis for brukarane og ein stad der dei kan rekne med å bli motteke utan førehandsvarsling og utan tilvisning frå andre instansar."

Det foreslås at Kriresenteret i Salten organiseres etter vertskommunemodellen etter kommunelovens paragraf 28a, med Bodø kommune som vertskommune. Årlig finansiering ved kommunale bidrag ut fra folketall fra samarbeidskommunene.

Saksutredning:**Bakgrunn:**

Kriresenteret i Bodø har vært i drift i 27 år og er et av landets 50 krisesentre. Bodø kommune er vertskommune for Kriresenteret og samarbeider med 10 kommuner: Beiarn, Gildeskål, Fauske, Hamarøy, Meløy, Røst, Saltdal, Steigen, Sørfold og Værøy. Kriresenteret dekker et

befolkningsområde på ca 80.000 innbyggere. I februar 2010 inviterte Bodø kommune samarbeidskommunene til et samarbeid om å lage forslag til nytt krisesentertilbud på grunnlag av ny lovgivning. Arbeidsgruppe ble dannet av representanter fra Beiarn kommune, Gildeskål kommune, Fauske kommune, Bodø kommune og daglig leder ved Krisesenteret. Det er mottatt innspill fra de fleste samarbeidskommunene om at en fortsatt ønsker et samarbeid. Forslag til ny avtale sendes med dette ut som likelydende saksframlegg til alle samarbeidskommunene. Sak til politisk behandling fremmes på vegne av rådmannen i den enkelte kommune.

Tilbud til menn

Bodø kommune har avtalt med Krisesenteret i Bodø at telefonhenvendelser og samtaler på dagtid for menn kan utføres med dagens ressurser, men samtaler skal foregå på egnet sted utenom lokalitetene til dagens krisesenter. Overnattingstilbud for menn eventuelt med barn, må etableres. Bodø kommune er i forhandlinger med aktuelle avtalepartnere om overnattingstilbud. Dette forventes å være på plass ganske raskt.

Løsningsmuligheter

Krisesenterlova åpner for i alt fire alternative organiseringsmåter,

a) Kommunelevens §27

Interkommunalt og interfylkeskommunalt samarbeid ("etablering av felles styre for løysing av felles oppgaver av meir drifts – og forretningsmessig karakter. Til eit slikt §27styre kan kommunane delegera myndigheit til å ta avgjerder som vedkjem verksemda si drift og organisering")

b) Kommunelevens § 28a

Overføring av myndighet til vertskommune ("desse reglane etablerer ei meir tenleg lovgulering av interkommunalt samarbeid om kommunale kjerneoppgåver enn dei reglane som gjaldt tidlegare. Eit hovudmål med innføringa av dei nye føresegnene har vore at den lovregulerte vertskommunemodellen skal gjere det forsvarleg å overføre avgjerdsrett også når det gjeld offentleg utøving av myndigheit. Bakgrunnen for dette er at ein vil gjere det mogeleg å bygge opp fagmiljø i område av landet der enkeltkommunar kvar for seg har vanskeleg for å etablere den kompetansen som krevst for å utføre heile registeret avkommunale oppgåver")

c) Interkommunalt selskap (IKS)

("interkommunalt selskap regulerar ei organisasjonsform som er tilpassa oppgåver av meir foretningsmessig karakter, men vert også brukt for reine driftsoppgåver.")

d) Aksjeselskap gjennom aksjeloven

("i tillegg kjem aksjeselskapsforma som er regulert i aksjelovgivninga, og som i stor grad vert brukt av kommunar for driftsoppgåver av meir forretningsmessig karakter").

Alternativ A og D har ikke vært fremmet som aktuelle driftsformer under arbeidsgruppens arbeid, og drøftes dermed ikke i dette saksframlegget. Arbeidsgruppen har vært delt synet på hva som er den gunstigste modellen for krisesentertilbud. Krisesenteret i Bodø ønsker og anbefaler en IKS-modell. Rådmannen i de representerte kommunene anbefaler en vertskommunemodell etter kommunelevens §28a. Arbeidsgruppen har anbefalt at Bodø

kommune lager et forslag til saksfremlegg som legges frem for arbeidsgruppen og styret, samt Salten Regionråd før utsendelse til samarbeidskommunene og før det fremmes politisk sak.

Anbefalingen skal inneholde; *økonomi, finansieringsgrunnlag og fordeling.*

Fordelingsnøkkelen tar utgangspunkt i eksisterende fordelingsnøkkel (folketall).

Finansiering med fordelingsnøkkel:

Til og med 2010 har driften av Kriesesenteret i Bodø vært finansiert av et tilskudd fra staten på 80 % og et kommunalt tilskudd på 20 %. Kriesesenteret i Bodø sitt totale tilskudd fra staten og kommuner er i 2010 kr 4 117 088,-. Fra 2011 utgår det direkte statstilskuddet og istedenfor legges det inn midler i den enkelte kommunes rammetilskudd. Alle kommuner har fra 2011 et lovpålagt ansvar for at innbyggerne skal ha tilgang på kriesesentertilbud, og for å finansiere tilbudet.

Finansieringen av driften av kriesesentertilbudet er uavhengig av hvilken organisasjonsform som velges.

Forslag til finansieringsmodell:

Kommunalt tilskudd opprettholdes på 2010 nivå korrigert med en indeksregulering på 2,8 % av det kommunalt tilskuddet i 2010. Det kommunale tilskuddet fordeles etter innbyggerantall i den enkelte kommune den 01.01 gjeldende budsjettår. I 2010 var det kommunale tilskuddet kr 844 000,-.

Fordeling på de enkelte kommuner blir da slik:

			Folketall 01.01.2010	indeks grønt hefte	sttilsk inkl i rammetilsk	fordeling etter folketall	bud 2011 e folketall
1804	Bodø kommune		47282	9,1482	2177272	505120	2682392
1837	Meløy kommune		6639	1,5504	368995	70925	439921
1838	Gildeskål kommune		1996	0,5383	128115	21324	149439
1839	Beiarn kommune		1114	0,2839	67568	11901	79469
1840	Saltdal kommune		4692	1,0495	249781	50125	299906
1841	Fauske kommune		9552	1,9757	470217	102045	572262
1845	Sørfold kommune		1984	0,5137	122261	21195	143456
1848	Steigen kommune		2619	0,6477	154153	27979	182132
1849	Hamarøy kommune		1752	0,4752	113098	18717	131814
1856	Røst kommune		612	0,165	39270	6538	45808
1857	Værøy kommune		761	0,2177	51813	8130	59942
	Sum samarbeidskommuner		31721		3942541	844000	4786541

Vurdering:

Administrasjonen i de representerte kommunene i arbeidsgruppen vektlegger økonomisk forutsigbarhet og kommunal styring med kriesesentertilbudet, som en i større grad oppnår ved en vertskommunemodell.

Kriesesenteret foretrekker en IKS modell med begrunnelse at en har et selvstendig styre som tar beslutninger og at endringene blir mindre for driften og personalet. Det at kriesesentertilbudet

blir en kommunal virksomhet ved budsjettering og personaladministrasjon gir slikt sett mindre handlingsrom for Krisesenteret enn IKS. Det stilles spørsmål ved om tilbudet til brukerne blir like godt ved en vertskommunemodell. I følge kommuneloven er IKS først og fremst rettet mot forretningsmessig virksomhet, men kan også brukes til tjenesteproduksjon. I følge KS advokatene som har gitt uttalelse til Krisesenteret i Skedsmo kommune, er det ingenting formelt i veien for organisering av krisesentertilbud som IKS og anbefaler dette for Krisesenteret i Skedsmo.

Det forutsettes at eksisterende krisesenter utvider ansvarsområdet til å omfatte tilbud til alle brukergrupper som omfattes av dagens lovverk, også menn. Det forutsettes også at eget overnattingstilbud til menn er på plass, og at dagens lokaliteter kun skal brukes av kvinner, eventuelt med barn.

Foreslåtte finansieringsmodell tar høyde for nytt krisesentertilbud til kvinner, barn og menn.

Rådmannen kan opplyse at utgiftene for Steigen kommune, kr. 182.132,- er innarbeidet i budsjettforslaget for 2011.

Vedlegg: Forslag til avtale basert på alternativ B
Forslag til avtale basert på alternativ C

ALTERNATIV B - forslag til avtale basert på kommunelovens paragraf 28a, vertskommunemodellen

Det inngås med dette avtale om etablering og drift av krisesenter i Salten mellom følgende kommuner:

Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Meløy, Saltdal, Steigen, Sørfold, Hamarøy, Værøy og Røst. Avtalen administreres av Bodø kommune som vertskommune. Samarbeidet er regulert i kommunelovens paragraf 28b.

Formål

Krisesenteret i Salten skal yte hjelp til kvinner, menn og barn som lever i uverdige forhold med noen av sine nærmeste, og/ eller som blir utsatt for overgrep eller krenkelser. Hjelp ytes i form av råd og veiledning knyttet til livssituasjonen, praktisk hjelp og støtte, samt akutthjelp og oppfølging. Krisesenteret i Salten skal, der det er mulig, kunne følge opp kvinner, menn og barn i re-etableringsfasen. Tilbudet gjelder ikke barn som kommer alene. Krisesenteret kan tilby et beskyttet botilbud i en overgangsperiode.

Krisesenteret i Salten skal formidle kontakt med det øvrige hjelpeapparatet både i vertskommunen og i brukerens hjemkommune. Krisesenteret i Salten skal samarbeide med andre aktuelle etater. Krisesenteret skal også drive opplysningsarbeid med hensikt å forebygge og redusere vold og overgrep i samfunnet. Holdningsskapende virksomhet og dokumentasjon av problematikken er en viktig oppgave.

1. Organisering, retningslinjer og instruksjer

Styringsgruppe representert ved rådmannen i de enkelte kommuner, skal behandle og vedta årlig virksomhetsplan og budsjett for Krisesenteret i Salten. Leder av rådmannsgruppa velges av rådmennene og kan rullere mellom kommunene.

Forslag til budsjett utarbeides av rådmannen i Bodø. Budsjettforslaget skal foreligge til behandling og vedtak i rådmannsgruppa (styringsgruppa) innen 1.september hvert år.

Øvrige retningslinjer, organisering og instruksjer er nedfelt i vedlagte reglement som de deltakende kommuner har sluttet seg til.

2. Lokalisering

Bodø kommune skal være vertskommune og ha arbeidsgiveransvar for leder av Krisesenteret i Salten. Bodø kommune stiller nødvendig utstyr for driften til disposisjon.

3. Styringsgruppe

Rådmennene i deltakende kommuner er styringsgruppe for Krisesenteret i Salten.

4. Budsjett og kostnadsfordeling

Rådmannen i vertskommunen er budsjettansvarlig for Krisesenteret i Salten. Bodø kommune oppretter et eget kostnadssted for krisesenteret og er regnskapsfører. Kostnadene fordeles på de enkelte kommuner.

- Det utarbeides budsjett for Krisesenteret i Salten innen 1.september hvert år.
- Kostnadene fordeles på kommunene med % vis fordelingsnøkkel basert på folketall pr. 1.januar hvert år for dekning av kostnader.
- De enkelte kommuner faktureres a konto pr. 31.mars hvert år. Årsoppgjør gjøres pr. 31.desember.

5. Varighet og oppsigelse

Denne avtalen gjelder fra 01.11.2010 til 30.10.2020.

- Denne avtalen kan sies opp
- Den enkelte kommune kan si opp avtalen med 1 års skriftlig varsel. Oppsigelsestiden knyttes til budsjettår
- Oppsigelse kan kun skje med virkning fra 1. januar
- Endring i avtalen kan skje årlig og i sammenheng med budsjettarbeidet
- Oppløsning av Krisesenteret i Salten kan gjøres av den enkelte kommune ved rådmannen/eventuelt etter kommunestyrevedtak. Ved oppløsning vil hver av avtalepartene (kommunene) være ansvarlig for sin del av forpliktelsene i forhold til folketall ved siste årsskifte.

Rådmennene i:

Beiarn kommune

Steigen kommune

Fauske kommune

Saltdal kommune

Sørfold kommune

Hamarøy kommune

Meløy kommune

Gildeskål kommune

Værøy kommune

Røst kommune

Bodø kommune

Alternativ b

Forslag til reglement for krisesentertilbud i Salten

1. Interkommunalt krisesentertilbud

Kommunene Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Meløy, Saltdal, Steigen, Sørfold, Hamarøy, Værøy og Røst skal samarbeide om krisesentertilbud i Salten.

2. Vertskommune

Rådmennene i de samarbeidende kommuner sørger for at det til enhver tid er en av kommunene som påtar seg ansvaret for vertskapet. Med vertskapet menes at vedkommende kommune har arbeidsgiveransvar og er ansettende myndighet for daglig leder og medarbeidere.

3. Ansvar

Rådmannen i vertskommunen skal i samråd med de øvrige rådmennene i de deltakende kommunene sørge for at det interkommunale samarbeidet til enhver tid skjer i tråd med de intensjoner som er lagt for samarbeidet.

4. Daglig ledelse

Rådmannen i vertskommunen sørger for at Krisesenteret i Salten til enhver tid har ansatt en daglig leder i hel stilling.

- Daglig leder rapporterer til rådmannen i vertskommunen.
- Daglig leder skal sørge for den daglige drift og utvikling av krisesentertilbudet

5. Utfyllende bestemmelser

Mer utfyllende bestemmelser for det interkommunale samarbeidet er gitt i instruks for daglig leder.

Alternativ b

Forslag til instruks for daglig leder

1. Overordnet myndighet

Rådmannen i vertskommunen er som administrasjonssjef den øverste ansvarlige for Kriesenteret i Salten. Rådmannen utøver dette ansvaret i samråd med rådmennene i de øvrige kommunene, som deltar i det interkommunale samarbeidet. Rådmannen i vertskommunen har ansvaret for at det interkommunale krisesentertilbudet fungerer i henhold til de intensjoner som er nedfelt i lover, reglement og vedtak knyttet til ordningen.

2. Ansettelse og rapportering

Nåværende daglig leder ved Kriesenteret i Bodø inngår som daglig leder ved Kriesenteret i Salten. Ved framtidige ansettelser ansettes daglig leder i henhold til ansettelsesreglementet i vertskommunen. Rådmennene i de øvrige kommunene har uttalerett ved tilsettingen. Daglig leder rapporterer til rådmannen i vertskommunen.

3. Ansvar

Kriesenteret i Salten ved daglig leder skal:

- Stå for den daglige ledelse av Kriesenteret i Salten og sørge for at tilbudet drives i henhold til lovverk og kommunale vedtak
- Sørge for at krisesentervirksomheten for øvrig praktiseres i henhold til intensjoner og reglement, herunder rapportere til rådmannen i vertskommunen om alle forhold ved ordningen som krever endringer eller forbedringer
- Sørge for å jevnlig informere samarbeidskommunene om virksomheten. Dette kan gjøres gjennom årsberetning og informasjonsmøter ved behov
- Sørge for at medarbeiderne får nødvendig opplæring og informasjon slik at de kan ivareta et faglig godt tilbud

Alternativ C - Interkommunalt selskap

Selskapsavtale

Krisesenteret i Salten IKS

§ 1 Selskapets navn

Selskapets navn er Krisesenteret i Salten, opprinnelig etablert i 1983

§ 2 Formålsparagraf

1. Krisesenterets arbeid skal forankres i erkjennelsen av at vold i nære relasjoner er et hinder på veien mot målene om likhet, utvikling og fred.
2. Krisesenterets arbeid skal erkjenne at vold i nære relasjoner både krenker, svekker og opphever det enkelte individs mulighet til å bruke sine menneskerettigheter og fundamentale friheter.
3. Krisesenteret skal i sitt arbeid være partipolitisk nøytrale og ikke tilknyttet bestemte organisasjoner eller trossamfunn.
4. Ved siden av driften av krisesenteret, skal senteret drive utadrettet informasjonsarbeid, systema
5. tisk registrering, følge opp aktuelle saker i pressen, samt bearbeide holdninger og samfunnsforhold som opprettholder menns vold og undertrykking av kvinner.
6. Krisesenteret skal være et lavterskeltilbud uten krav til henvisning, og skal drives ut fra prinsippet hjelp til selvhjelp.
7. Arbeidet på krisesenteret skal være lønnet.
8. Krisesenteret skal samarbeide med det offentlige hjelpeapparatet og andre aktører i nærmiljøet som skal ivareta kvinner og deres barn som har vært utsatt for mishandling og seksualisert vold.
9. Krisesenteret skal opprettholde kontakt med andre krisesentre.

§ 3 Selskapsform og eiere

Krisesenteret i Salten IKS er et interkommunalt samarbeid etter Lov om interkommunale selskaper, eid av kommunene Bodø, Beiarn, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Røst, Saltdal, Steigen, Sørfold og Værøy.

Selskapet er eget rettssubjekt og skal registreres i Foretaksregisteret. Deltakernes ansvar for selskapets forpliktelser tilsvarer eierandelen som er basert på innbyggertall pr. 01.01.2010 og fordeler seg slik:

	Innbyggertall pr. 01.01.06	Eierandel
Bodø kommune		%
Beiarn kommune		%
Fauske kommune		%
Gildeskål kommune		%
Hamarøykommune		%
Røst kommune		%
Saltdal kommune		%
Steigen kommune		%
Sørfold kommune		%
Værøy		%
		<hr/>
		100%

Eierandelen blir justert hvert år ut i fra innbyggertallet.

§ 4 Finansiering

Eierkommunene forplikter seg til å benytte de tjenester som Kriesesenteret i Salten IKS tilbyr iht. formålsparagrafen, jfr. § 2.

Driften av Kriesesenter i Salten IKS finansieres av eierkommunene. Eierkommunenens finansieringsansvar fordeles etter innbyggertall.

§ 5 Hovedkontor

Hovedkontoret er lokalisert til Bodø kommune, og har av hensyn til brukernes sikkerhet skjult adresse. Bodø kommune ivaretar vertskommuneoppgavene/-forpliktelsene.

§ 6 Representantskapet

Representantskapet er samarbeidets øverste myndighet

Ordinært representantskapsmøte behandler:

- Årsmelding og regnskap
- Valg av styre, styreleder og nestleder
- Valg av valgkomité
- Overordnede mål og strategier for bedriften
- Økonomiplan og årsbudsjett
- Valg av revisor
- Godkjenne disponering av driftsresultat
- Rammer for låneopptak og tilskudd fra deltakerne
- Godtgjøring til styret og representantskapets medlemmer
- Andre saker som er forberedt ved innkallingen

Alle eierne skal være representert i representantskapet med to medlemmer.

Representantskapet består av ordfører og ytterligere en politiker valgt av kommunestyret fra hver av eierkommunene. Varaordfører og en annen valgt vararepresentant valgt av kommunestyret er personlige vararepresentanter.

Representantskapet velges for 4 år og valget følger kommunestyreperioden.

Representantskapet velger selv sin leder og nestleder.

Representantskapet nedsetter en valgkomité bestående av leder og nestleder, samt ytterligere ett medlem som fremmer innstilling til styrets sammensetning for representantskapet.

Daglig leder har møte- og talerett i representantskapet.

Innkalling til representantskapsmøte følger § 8 i Lov om interkommunale selskaper.

Representantskapets saksbehandling følger lovens § 9 med følgende unntak.

Representantskapet er beslutningsdyktig når minst halvdel av medlemmene er til stede, og disse representerer minst to tredeler av stemmene.

Ved opptelling av stemmene, gjelder stemmevekt fastsatt etter følgende modell:

Alle eiere har en basisstemme i kraft av sitt eierskap.

I tillegg gis et individuelt antall tilleggsstemmer for hver eier/kommune. Dette beregnes ved å dividere kommunens innbyggertall (basert på offisiell statistikk pr. 01.01 fra SSB) med forholdstallet 2.500. Resultatet avrundes ned til nærmeste hele tall (negativt tall gir ingen tilleggsstemme), et tall som gir antall tilleggsstemmer for den enkelte kommune. Summen av den enkelte eiers basisstemme og evt. tilleggsstemmer fastsetter den enkelte eiers stemmevekt i representantskapet.

Det føres protokoll fra representantskapets møter.
Protokollen skal oversendes eierne.

§ 7 Styret – valg, funksjonstid og forretningsorden

Styret skal ha 5 medlemmer med 3 varamedlemmer oppnevnt av representantskapet, hvorav vertskommunen har en fast representant, jfr. selskapsavtalens § 5. Styremedlemmene velges for 2 år, og kan gjenvelges inntil to ganger (maks 6 års styretid).

Valg av styret, innkalling til styremøter og saksbehandling i styret følger Lov om interkommunale selskaper §§ 10 og 11.

Styret er beslutningsdyktig når minst 3 medlemmer er til stede, herunder enten leder eller nestleder. Vedtak i styret treffes som flertallsvedtak. Har styret kun tre stemmeberettigede medlemmer kreves enstemmighet for å treffe gyldig vedtak.

Daglig leder eller representantskapsmedlem kan ikke være medlem av styret.

Daglig leder har møte-, tale- og forslagsrett i styret.

De ansattes representanter har møte- og talerett i tråd med kommunelovens § 26, og når slik rett fremgår av avtale mellom partene i arbeidslivet. Daglig leder og daglig leders stedfortreder kan ikke representere de ansatte i styret.

§ 8 Styrets oppgaver

Styret skal påse at Krisesenteret i Salten IKS drives i tråd med selskapets formål og avtale, og innenfor vedtatte budsjetter. I tillegg skal statlige retningslinjer for statstilskudd for krisesentre etterkommes.

Styret har ansvar for at representantskapets vedtak og retningslinjer gjennomføres og følges, og at selskapet er organisert på en slik måte at virksomheten drives mest mulig kostnadseffektivt.

Styret skal sørge for at selskapets regnskapsføring og formuesforvaltningen er undergitt betryggende kontroll.

Styret ansetter og fører tilsyn med daglig leder, og har instruksjonsmyndighet overfor denne. Styrets leder er selskapets representant under lønnsforhandlinger, som følger de samme rammer og tidsfrister som gjelder for kommunesektoren.

De ansattes representanter i styret kan ikke delta ved behandling av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelse til forhandlinger med arbeidstakerne, arbeidskonflikter eller rettsvister med arbeidstakerorganisasjoner.

§ 9 Daglig leder

Daglig leder forestår den daglige ledelsen av selskapets drift, og har ansvar for at de pålegg og retningslinjer som gis av styret følges opp.

Daglig leder er sekretær for styret og har ansvar for at de saker som legges frem til behandling er forsvarlig utredet. Daglig leder rapporterer til styret.

Saker av uvanlig art eller av stor betydning for selskapets inngår ikke i den daglige ledelse, jfr. her lovens § 14. 3.ledd.

Daglig leder forestår den daglige personalforvaltning etter styrets nærmere retningslinjer.

Daglig leder anviser selskapets utgifter. Utgifter til daglig leder personlig eller i saker hvor det foreligger inhabilitet anvises av styrets leder.

§ 10 Regnskapsføring og revisjon

Selskapets regnskaper avlegges etter de til enhver tid gjeldende kommunale regnskapsprinsipper.

§ 11 Økonomiplan – budsjett

Selskapets årsbudsjett vedtas av representantskapet i tråd med § 2, jfr § 5 i "Forskrift om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper" fastsatt av Kommunal- og regionaldepartementet den 17/12-99.

Vedtatt budsjett/ økonomiplan skal oversendes eierne innen 10. oktober.

Selskapet kan ta opp lån for finansiering av vedtatte investeringer. Ramme for selskapets totale låneopptak er NOK _____-.

§ 12 Årsregnskap - årsberetning

Årsregnskap og årsberetning skal følge § 5 i forskrifter for IKS, jfr. selskapsavtalens § 11.

§ 13 Samarbeidets representasjon

Styret representerer selskapet utad og tegner dets firma.

Styret kan beslutte at styrets leder og daglig leder sammen kan tegne selskapets firma.

Daglig leder representerer selskapet utad innenfor sitt myndighetsområde, se selskapsavtalens § 9.

§ 14 Godtgjørelser til representanter i styrende organer

Representantskapet fastsetter godtgjørelse til styret og styreleder.

§ 15 Ansattes ansettelses- og pensjonsvilkår

Selskapet skal være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon.

Ansettelses- og arbeidsvilkår for ansatte reguleres av avtaler og tariffavtaler på kommunal sektor. Avlønning av ansatte følger den kommunale tariffavtale.

De ansattes pensjonsrettigheter skal sikres gjennom kommunal pensjonsordning.

Av hensyn til virksomhetens karakter ansettes hovedsaklig kun kvinner ved Krisesenteret i Salten IKS.

§ 16 Endring av selskapsavtalen

Endringer i selskapsavtalen krever tilslutning av 2/3 av eierne (målt etter stemmevekt) gjennom beslutning i de respektive kommunestyre.

§ 17 Utvidelse av selskapet

Selskapet kan bare utvides dersom 2/3 av eierne (målt etter stemmevekt) godkjenner dette. Det samme gjelder for sammenslutning med annet selskap.

§ 18 Uttreden fra selskapet

En deltaker kan med ett års forutgående skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold. Øvrige eiere har forkjøpsrett på innløsning av eierandelen til en pris som reflekterer samlet teknisk verdi på selskapets eiendeler. Uttreden reguleres for øvrig etter Lov om interkommunale selskaper.

§ 19 Oppløsning av selskapet

Krav om oppløsning av selskapet må skje overfor representantskapet. Ved minst 1/3 stemmevekt i representantskapet kan dette gjennomføres innen et tidsrom på 3 år etter at krav er framsatt. Saken behandles deretter i de enkelte eierkommuner, og dersom 2/3 av eierne (målt etter stemmevekt) ønsker oppløsning gjennomføres dette.

Ved oppløsning fordeler eierkommunene selskapets eiendeler, og er forholdsmessig ansvarlig for andel av selskapets forpliktelser i samsvar med eierandel, jfr. avtalens §2
Beslutning om oppløsning av selskapet treffes av kommunestyrene.

§ 20 Andre bestemmelser

Såfremt selskapsavtalen ikke bestemmer annet, skal normalordninger angitt i Lov om interkommunale selskaper legges til grunn.

BOSETTING AV FLYKTNINGER I 2011

Saksbehandler: Berit Woie Berg Arkiv: F30
 Arkivsaksnr.: 10/1620

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
87/10	Steigen formannskap	01.12.2010
44/10	Steigen kommunestyre	15.12.2010

Forslag til vedtak:

Steigen kommune vedtar å bosette inntil 8 flyktninger i 2010. Familiegjennforening kommer i tillegg. Det forutsettes at en kan skaffe egnede boliger.

Behandling/vedtak i Steigen formannskap den 01.12.2010 sak 87/10**Vedtak:**

Enstemmig som innstilling.

Saksutredning:

Steigen kommune er av IMDI bedt om å bosette nye flyktninger i 2011. Behovet er stort, og Steigen kommune har tidligere stilt seg positiv til å bosette inntil 20 nye flyktninger. På grunn av vanskelig boligmarked innstilles det vedtak på å bosette 8 personer i 2011.

Antall flyktninger:

Pr. 24.11.10 er det bosatt 13 voksne flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet. I tillegg bor det 12 barn. Flyktningene i Steigen kommer fra Somalia, Afghanistan, Kina og Eritrea.

*Økonomi*Integreringstilskuddet i 2011 er:

1.bosettingsår:	kr. 200 000 (enslige voksne)
	kr. 147 500 (andre voksne)
	kr. 150 000 (enslige mindreårige)
	kr. 130 000 (barn)
2.bosettingsår:	kr. 150 000
3.bosettingsår:	kr. 131 500
4.bosettingsår:	kr. 80 000
5.bosettingsår:	kr. 70 000

I tillegg får voksenopplæringen tilskudd til norsk- og samfunnsfagundervisning.

FORVALTNINGSRAPPORT SYKEFRAVÆR

Saksbehandler: Dag Robertsen
Arkivsaksnr.: 10/1654

Arkiv: 440

Saksnr.: Utvalg
45/10 Steigen kommunestyre

Møtedato
15.12.2010

Forslag til vedtak:

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid er forelagt kommunestyret i Steigen og tas til etterretning
2. Administrasjonen bes merke seg revisors anbefalinger
3. Kommunestyret vil trekke frem og påpeke følgende forhold for videre oppfølging fra administrasjonen:
 - Det overordnede HMS-systemet må ferdigstilles og iverksettes

Saksutredning:

Salten kommunerevisjon har i løpet av 2010 gjennomført revisjon av området Helse, miljø og sikkerhet i Steigen kommune. Revisjonen har vært gjennomført ved intervju av utvalgte personer og en gjennomgang av skriftlig dokumentasjon / rutiner som er innefor HMS-området, deriblant retningslinjer for sykefraværsoppfølging. Det første utkastet til rapport har vært gjennomgått av administrasjonen som også fremkommer i avsnittet: Rådmannens kommentar

Bakgrunn:

Bakgrunn for gjennomføringen av forvaltningsrevisjonen er vedtak i Steigen kommunestyre i 2008 om sterkt fokus på sykefravær og rutiner rundt sykefraværsoppfølging.

Vurdering:

På tross av en del uenighet om slutninger i rapporten mellom administrasjonen og revisjonen, er det viktig at kommunen tar på alvor de anmerkninger som er gjort. Mye av det arbeidet som det er behov for å ta tak i er tenkt gjennomført er en del av det arbeidet som inngår i kommunens sykefraværprosjekt.

Vedlegg:

Utskrift sak 11/10 og protokoll fra møte i Kontrollutvalget i Steigen.

SAK 11/10

Forvaltningsrevisjonsrapport Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
01.09.2010

Vedlegg:

- Salten kommunerevisjon IKS 22. juni 2010: Forvaltningsrevisjonsrapport Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid, Steigen kommune

Bakgrunn for saken:

I plan for forvaltningsrevisjon 2007-2011, vedtatt av kommunestyret 23. september 2008, ble "Sykefravær" prioritert som nummer 1 av vedtatte områder for forvaltningsrevisjon. På grunnlag av dette vedtok kontrollutvalget 27. januar 2009, sak 04/09, å bestille gjennomføring av forvaltningsrevisjon basert på en prosjektplan utarbeidet av Salten kommunerevisjon.

Formålet med den gjennomførte forvaltningsrevisjonen var å undersøke om kommunen har tilfredsstillende tiltak og rutiner for å forebygge og redusere sykefraværet sett i forhold til lov- og avtaleverk.

Følgende to problemstillinger er undersøkt:

1. Har kommunen sentralt etablert tilfredsstillende rutiner og tiltak for å forebygge og redusere sykefraværet i henhold til lov- og avtaleverk?
2. I hvilken grad er kravene til HMS og sykefraværsoppfølging implementert på arbeidsstedene?

Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av dokumentstudier og intervjuer med en rekke personer på ulike nivåer i kommunen.

Revisjonskriterier (krav og forventinger som kan stilles til den funksjon/aktivitet som undersøkes av revisjonen) er bl.a arbeidsmiljølov, bestemmelser og veiledninger tilknyttet

Inkluderende Arbeidsliv (IA), men også kommunale dokumenter, bl.a ”Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging og utføring” (vedtatt av AMU (Arbeidsmiljøutvalget) 17.06.08).

Funn sammenholdt med krav: Problemstilling 1 - Har kommunen tilfredsstillende rutiner og tiltak for å forebygge og redusere sykefraværet i henhold til lov og forskrift?

- **Revisjonskriterier:** Krav til målsetting for sykefravær: Kommunen skal fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsgiver skal ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeidet er fordelt. Arbeidsgiver skal i dialog med de ansatte fastsette mål for sykefraværsarbeidet, og måltall for sykefraværsutviklingen.
Krav til kartlegging: Arbeidsgiver skal føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Arbeidsgiver skal kartlegge arbeidsmiljøet og vurdere risikoforhold på områdene fysiske, psykososiale og sikkerhetsmessige forhold. .
Krav til forebygging: Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet skal være fullt ut forsvarlig. Arbeidsgiver skal sørge for systematisk samarbeid og dialog med de ansatte om IA-arbeidet, og skal vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Videre er det plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal velges.
- **Funn:** Krav til målsetting for sykefravær: Det har vært arbeidet med HMS-håndbok i kommunen de siste årene, men kommunen har ikke ferdig noe overordnet dokument som beskriver kommunens HMS-system herunder mål, oppgaver, ansvar og myndighet for dette arbeidet. AMU vedtok i juni 2008 delmål for sykefraværsarbeidet, bl.a at sykefravær skal reduseres fra 7 til 6,5 % på årsbasis og at lederne skal ha de nye retningslinjene for sykefraværsoppfølging som tema på personalmøter minst en gang i løpet av 2008. Det opplyses at det kun er rapportert om sykefraværet til AMU, og ikke om tiltakene for øvrig. Ingen av arbeidslederne revisor snakket med kjente til måltall for sykefravær eller de andre delmålene. Et par bekreftet at de har hatt retningslinjene som tema på personalmøter. Flere av de intervjuede gir uttrykk for at kommunen mangler rutiner og systematisk tenkning når det gjelder HMS-arbeid og Inkluderende Arbeidsliv.
Krav til kartlegging: Statistikk over fravær føres fortløpende og behandles i AMU. Alle sykemeldinger registreres sentralt i kommunen. Det foreligger ikke en skriftlig rutine for når sykefraværet/-meldingen må være oversendt / registrert i systemet og hvem som har ansvaret for dette. Personalsjef opplyser at det siden 2008 har vært usikkerhet knyttet til ferske tall for sykefravær. Dette fordi registrering av faktisk bemanning i perioden ikke er sluttført. Når det gjelder vernerunder opplyser HMS-ansvarlig at det ikke foreligger skriftlige rutiner for gjennomføring av vernerunder, men at det gjøres minst en gang per år. Det er utarbeidet og vedtatt en sjekklister for HMS-runde med 15 punkter, herunder ett som omhandler organisatoriske og psykososiale forhold. Fire av syv intervjuede arbeidsledere opplyser at de ikke hadde kjennskap til om det gjennomføres vernerunde ved egen arbeidsplass, og at ingen av dem får kopi av vernerundeskjemaet. Hovedverneombud, HMS-ansvarlig og personalsjef får slik kopi. PLO-leder opplyser at det våren 2009 ble gjennomført vernerunde ved alle avdelingene på Steigentunet. Kommunen har ikke rutiner for arbeidsmiljøkartlegginger, og dette er opp til hver enkelt enhetsleder.

Arbeidslederne som er intervjuet har svart at det ikke er gjennomført noen arbeidsmiljøkartlegging, mens PLO-leder opplyser at en slik kartlegging ble gjort på Steigentunet i 2008. Det er utarbeidet en mal for gjennomføring av medarbeidersamtale, og i denne er det en målsetting om at slik samtale skal gjennomføres en gang per år. Hovedtillitsvalgt for Fagforbundet gir uttrykk for at rutiner for medarbeidersamtaler og HMS-tiltak ikke fungerer. I skoleverket rapporteres at det gjennomføres medarbeidersamtale minst en gang per år, men at det ikke skrives referat med mindre det inngås avtale om spesielle tiltak.

Kommunen har ingen skriftlig rutine for risikovurdering men det opplyses at dette vil bli en del av HMS-håndboka. Videre opplyses at det er ulik praksis på hvordan dette gjennomføres på de ulike arbeidsstedene. De intervjuede arbeidslederne opplyser at det ikke gjøres risikovurdering, med unntak av risikovurdering for brann. Det opplyses videre at det ikke er noen rutine for å lage tiltaksplan på bakgrunn av kartlegging/risikovurdering.

Krav til forebygging: I forhold til revisjonskriteriet om at arbeidsgiver skal sørge for et godt arbeidsmiljø peker samtlige intervjuede på at arbeidsmiljøet i kommunen er bra, særlig de ansatte i mellom. Retningslinjer for konflikthåndtering og varsling er nylig kommet på plass. Det nevnes også konkrete trivselstiltak. AMU fastsatte i 2008 et delmål for Inkluderende Arbeidsliv der hver arbeidsplass får i oppgave å lage minst ett positivt arbeidsmiljøtiltak for sin arbeidsplass i løpet av 2008. Det har ikke vært noen rapportering på tiltaket, og ingen av de intervjuede arbeidsplasslederne kjente til dette vedtaket. De ulike intervjuede trekker frem ulike forhold som har negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, bl.a uro grunnet omstrukturering i Steigens skolen, og en tøffere arbeidshverdag med og stor arbeidsmengde. Innen pleie og omsorg nevnes at de mange små stillingene har negativ betydning for arbeidsmiljøet. Innen skole etterlyses pedagogisk utviklingsarbeid. Når det gjelder kravet om at arbeidsgiver skal sørge for et systematisk samarbeid og dialog med ansatte om IA-arbeidet opplyser HMS-ansvarlig at det er et godt samarbeid med hovedverneombud og verneombud. Samtlige arbeidsplassledere avholder personalmøter regelmessig. Det er ansatt flere nye arbeidsplassledere de siste årene, og noen av disse uttrykker savn av veiledning og informasjon. I forhold til arbeidsgivers plikt til å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant ansatte, opplyses det at kommunestyret i 2009 vedtok at de kommuneansatte skal få trimme en time i uka i arbeidstida. Innen skole, og pleie og omsorg opplyses det at man ikke har funnet noen praktisk løsning for hvordan man skal organisere tiltaket. I forhold til kravet om at arbeidsgiver har plikt til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid, opplyses at lederne får lederopplæring i HMS, men av økonomiske hensyn må kurs fordeles slik at ikke alle har hatt slik opplæring. I forhold til kravet om verneombud, så er det etablert en slik ordning, men verneombudene er ikke skissert i noe kommunalt dokument. Det er etablert et arbeidsmiljøutvalg i virksomheten med 4 representanter hver fra arbeidsgiver og fra arbeidstagerne. Det er jevnlig møtevirksomhet. Bare et fåtall ledere opplyser at de har oppslag over verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

- **Revisors vurderinger:** Målsetting: HMS-håndbok eller annet overordnet dokument som beskriver kommunens mål for HMS foreligger ikke, og dette er et avvik i forhold til revisjonskriteriene. Det er heller ikke skriftlig dokumentert hvordan ansvar, oppgaver og myndighet vedrørende HMS er fordelt, noe revisor mener er kritikkverdig. Mål og måltall for sykefravær er fastsatt gjennom dialog med ansattrepresentanter, slik det er stilt krav om. Revisjonskriteriet om at

arbeidsgiver skal se til at målene er en integrert del av et målrettet HMS-arbeid synes bare delvis innfridd: Måltall for sykefraværsutviklingen og delmål for sykefraværsarbeid finnes i form av et løst AMU-vedtak som ingen av arbeidsstedslederne synes å kjenne til.

Kartlegging: Revisor mener det er positivt at AMU regelmessig får rapport om sykefraværsutviklingen, men det er en svakhet at feil i ferske tall om fraværet skaper usikkerhet om faktisk størrelse på sykefravær. Det er videre positivt at kommunen har på plass mal for medarbeidersamtaler, risikokartlegging og vernerunder. Intervjuene viser at ikke alle malene er implementert i enhetene, og at malene for risikokartlegging og medarbeidersamtale var ukjent for arbeidsstedslederne. Manglende sentrale retningslinjer vedrørende HMS gjør at det i praksis er opp til hver enkelt leder å bestemme hva som skal gjøres av HMS-tiltak, noe som fører til store variasjoner i kommunen. Flere av arbeidsstedslederne fikk ikke kopi av utfylt vernerundeskjema og kjente ikke til om vernerunde ble gjennomført ved egen enhet. Dette til tross for at HMS-ansvarlig og personalsjef gir uttrykk for at det er arbeidsstedsleders ansvar å følge opp eventuelle kritikkverdige forhold som avdekkes. Revisor mener det er en svakhet at arbeidsstedsleder ikke er involvert i vernerundene. Områdene som kartlegges er i liten grad psykososiale forhold. Kommunen foretar i liten grad risikovurderinger og utarbeidelse av tiltaksplaner. Vernerunder dokumenteres skriftlig, men det er ikke dokumentasjons- eller rapporteringsrutiner for øvrige HMS-tiltak. Man vet dermed ikke på sentralt hold i kommunen hva som gjøres av HMS-tiltak.

Forebygging: Intervjuene tyder på et stort sett godt arbeidsmiljø i kommunen, men samtidig pekes det på en del konkrete forhold som anses å være negativt for arbeidsmiljøet: Bl.a omstillinger, mangel på faglig utvikling, dårlig økonomi, manglende informasjonsrutiner. Det er positivt at det er på plass rutiner for konflikthåndtering og varsling. Skole og pleie/omsorg gir entydige signaler om for stor arbeidsbelastning, manglende faglig utvikling og for dårlig kommunikasjon med og manglende interesse fra toppledelsens side. Det er positivt at det årlig er et møte mellom verneombud og HMS-ansvarlig. Videre anses det positivt at det finnes HMS-perm på hvert arbeidssted, men det synes å være uklare ansvarsforhold med hensyn til oppdatering av denne. Det er positivt at kommunen har innført en times trim i arbeidstida, men det er en svakhet at det ikke er avklart hvordan ordningen skal iverksettes innen sektorene skole og pleie/omsorg. Ut fra opplysninger fra arbeidsstedslederne om at nesten ingen har deltatt på HMS-kurs vurderer revisor det slik at kommunen ikke oppfyller krav om at arbeidsgiver skal gjennomgå slikt kurs. Det er en ordning med verneombud i kommunen, men en svakhet at det ikke er utarbeidet en oversikt over verneområder og hvem som til enhver tid er verneombud. Det er ikke vanlig med oppslag om hvem som er verneombud, noe som er et brudd på revisjonskriteriet. Kommunen har et arbeidsmiljøutvalg, men det er ikke kunngjort hvem som er medlem av utvalget.

Funn sammenholdt med krav: Problemstilling 2 - I hvilken grad er kravene til HMS og sykefraværsoppfølging implementert på arbeidsstedene?

Revisjonskriterier: Arbeidsgiver skal utarbeide rutiner for å følge opp sykemeldte, og skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsgiver skal: utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid (med mindre det åpenbart er unødvendig), gjennomføre dialogmøter innen

12 uker for ansatte som har vært borte fra arbeidet, sende skriftlig melding om utfall av dialogmøte til NAV, legge til rette for arbeidstakere med redusert funksjonsevne og dokumentere at tilretteleggingstiltak er vurdert og gjennomført/forsøkt gjennomført.

- **Funn:** Det er utarbeidet retningslinjer for sykefraværsoppfølging og attføring, og det er fastsatt mål og ansvarsforhold i retningslinjene. Arbeidsgivers ansvar er beskrevet når det gjelder individuell oppfølgingsplan, dialogmøte 1 og 2 og yrkesrettet attføring. I forhold til individuell oppfølgingsplan sies det i retningslinjene at intensjonen er å få til en dialog mellom nærmeste leder og arbeidstaker om tiltak for å kunne fortsette i jobb, og at planen skal være påbegynt senest innen 6 uker. Når det gjelder dialogmøte 1 sier retningslinjene at nærmeste leder har ansvar for innkalling til slikt møte senest innen 12 ukers sykemelding og at bedriftshelsetjenesten skal delta. Lege skal delta dersom arbeidstager ønsker det, mens tillitsvalgte / verneombudets eventuelle deltagelse ikke er nevnt. Når det gjelder implementering av retningslinjene så har det innen pleie og omsorg ikke vært slik at nærmeste leder har hatt ansvar for oppfølging av sykemeldte, men dette er i ferd med å iverksettes. Det opplyses at NAV pleier å delta på dialogmøte 1, men ikke bedriftshelsetjenesten, hvilket ikke samsvarer med retningslinjene. Bedriftshelsetjenesten deltar imidlertid i dialogmøte 2. Der hvor det viser seg vanskelig å komme videre kan det skje overflyttinger. I noen grad har kommunen fått tilretteleggingstilskudd.
- **Revisors vurdering: Oppfølging:** Det er positivt at kommunen har retningslinjer for sykefraværsoppfølging, og disse følger i hovedsak krav i lov- og avtaleverk om oppfølgingsplan og dialogmøter. Det er et lite avvik at det i kommunens retningslinjer heter at oppfølgingsplanen skal være påbegynt innen 6 uker, mens arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidet med planen skal starte tidligst mulig. Revisor mener derfor at retningslinjene burde poengtert viktigheten av tidlig dialog. Videre har revisor et blandet inntrykk når det gjelder implementeringen av retningslinjene. NAV og bedriftshelsetjenestens deltagelse på dialogmøter samsvarer ikke med retningslinjene. Det anses positivt at personalsjefen involveres i tilfeller der tilrettelegging på egen arbeidsplass er vanskelig. Denne ordningen er ikke nedfelt i rutineene, og synes ikke å være godt kjent blant ansatt.

Revisors konklusjon og anbefalinger:

I forhold til problemstillingen om kommunen har tilfredsstillende rutiner og tiltak for å forebygge og redusere sykefraværet i henhold til lov- og avtaleverk, konkluderer revisor som følger:

Revisjonen finner at det er samsvar mellom revisjonskriteriene og situasjonen i Steigen kommune når det gjelder følgende:

- Steigen kommune har fastsatt mål og delmål for sykefraværsarbeidet, og måltall for sykefraværsutviklingen. Målene er fastsatt gjennom dialog med ansatt-representanter, og er nedfelt skriftlig, men i ulike dokumenter.
- Kommunen fører statistikk over sykefraværet.
- Kommunen har på plass kommunale retningslinjer for sykefraværsoppfølging som i all hovedsak er i henhold til lov- og avtaleverk.
- Kommunen har etablert tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant de ansatte.

Revisjonen finner avvik i forhold til revisjonskriteriene på følgende områder:

1. Steigen kommune mangler et overordnet dokument som beskriver kommunens mål for HMS, ansvars- og oppgavefordeling på HMS-området.
2. Delmål for sykefraværsarbeid og måltall for sykefraværsutviklingen foreligger i form av AMU-vedtak og er ikke kjent for arbeidsstedslederne. Arbeidsgiver har ikke sørget for å gjøre målene til en integrert del av et godt og målrettet HMS-arbeid.
3. Kravet om kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet synes ikke godt nok ivaretatt. Riktignok er det med et punkt om dette i vernerundeskjemaet og medarbeidersamtaler gjennomføres i noen sektorer, men kommunen sentralt har ikke etablert rutiner som sikrer at det gjennomføres medarbeidersamtaler eller andre former for medarbeiderundersøkelser ved alle enhetene.
4. Kommunen har et skjema for risikovurdering, men det er ikke etablert noen skriftlig rutine for gjennomføring av risikovurdering. Kommunen har etablert rutine for vernerunder og dokumentasjon av denne. Dette er en form for kartlegging av arbeidsmiljøet. Imidlertid er arbeidet med risikovurdering, tiltaksplaner og iverksettelse ikke dokumentert og dette er et avvik ift. aml. §3-1 (2)c) og internkontrollforskriften § 5, annet ledd pkt. 6 (revisjonskriterium ii under 5.2.1). Kommunen har heller ikke noe system for rapportering fra, og oppfølging av arbeidsstedene/avdelingene for området under revisjon. Det kan dermed synes som kommunen sentralt har begrenset kunnskap om, og manglende styring og kontroll med hva som gjennomføres av HMS-arbeid rundt om på de ulike kommunale arbeidsplassene, unntatt når det gjelder HMS-runde skjemaene som behandles i AMU.
5. Det er ikke kunngjort hvem som er med i Arbeidsmiljøutvalget, verken ved oppslag på arbeidsplass eller på internett.
6. Retningslinjene for sykefraværsoppfølging og krav til HMS-arbeid er ikke godt nok kjent blant ansatte og arbeidsstedsledere. Mangelfull informasjon svekker forutsetningene for dialog med de ansatte og gjennomføring av tiltak.

I forhold til problemstillingen om kravene til HMS og sykefraværsoppfølging er ivaretatt på arbeidsstedene, konkluderer revisor som følger:

Undersøkelsen viser at det er store variasjoner mellom arbeidsstedene (og mellom sektorene) når det gjelder HMS-arbeid. Manglende fordeling av ansvar og oppgaver skaper uklarhet og usikkerhet på ulike ledernivå rundt hvem som har ansvar for hva og hva man skal gjøre av tiltak, hvordan og hvor ofte.

Ut over dette har vi følgende kommentarer:

1. Mange arbeidsstedsledere mangler opplæring i HMS. Dette, sammen med manglende kommunale HMS-retningslinjer, og generelt mangelfulle informasjonsrutiner som gjør det vanskelig å finne fram til ting, gjør at ledere med personalansvar for mange ansatte i store og krevende sektorer som skole og pleie/omsorg mangler kunnskap om hva som kreves av HMS-arbeid. Forholdet er kritikkverdig da det er mange nye ledere uten ledererfaring innen både skole og pleie og omsorg. Vi ser imidlertid en bedring ved at bogrupperlederne i PLO-sektoren nylig har vært på opplæring i IA-avtalen.
2. Det gjennomføres bare i begrenset grad risikovurderinger og utarbeides ikke tiltaksplaner ved arbeidsstedene.

3. Revisjonens inntrykk er at det gjennomføres verneunder på mange arbeidssteder. Det varierer imidlertid hvor ofte dette gjøres. Flere av arbeidsstedslederne kjenner ikke til om det blir gjennomført. De får ikke kopi av utfylt verneunde-skjema. Dette til tross for at både HMS-ansvarlig og personalsjef ga uttrykk for at det er arbeidsstedsleders ansvar å følge opp evt. kritikkverdige forhold som avdekkes.
4. Det er ikke kunngjort på arbeidsstedene hvem som til en hver tid er verneombud. Dette er spesielt alvorlig på arbeidssteder hvor man går skift og der hvor verneombudet dekker flere fysiske enheter.
5. Arbeidsmiljøet framstår i store trekk som godt. Men undersøkelsen viser også at ulike forhold er belastende og medfører merarbeid, frustrasjon og slitasje på de ansatte. Det pekes også på (for) stor arbeidsmengde, manglende faglig utvikling og dårlig kommunikasjon med den sentrale ledelsen som faktorer som virker negativt inn på trivsel og arbeidsmiljø.
6. Ikke alle arbeidsstedslederne kjenner til kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
7. Undersøkelsen viser at oppfølgingen av sykemeldte er variabel og ikke alltid i tråd med retningslinjene. I følge retningslinjene skal bedriftshelsetjenesten delta på dialogmøte 1. Dette synes ikke alltid å være praksis.
8. Et grunnleggende krav iht. arbeidsmiljøloven er at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten. Undersøkelsen viser at det gjennomføres en del HMS-arbeid i Steigen kommune, men at det framstår som noe fragmentert og lite helhetlig og målrettet.

Med bakgrunn i de funn som er gjort i rapporten fremkommer i rapporten følgende anbefalinger fra revisor:

1. *Få fortgang i arbeidet med HMS retningslinjer og verktøy, og sørge for at retningslinjene blir implementert ved arbeidsstedene.*
2. *Utarbeide en oversikt over verneområder og hvem som til enhver tid er verneombud og hvem som er med i arbeidsmiljøutvalget.*
3. *Innføre et rapporteringssystem på HMS-området som sikrer rådmannen kunnskap om hva som faktisk gjøres av HMS-arbeid. Krav til HMS-arbeid og sykefraværsoppfølging bør følges opp gjennom rådmannens styringsdialog med lederne, og i resultatvurderinger.*
4. *Revidere retningslinjene for sykefraværsoppfølging i tråd med den nye IA-avtalen (februar 2010), og sørge for at ledere med oppfølgingsansvar blir oppdatert og at også ansatte blir orientert.*
5. *Kommunen bør sørge for at ledere med HMS-ansvar får opplæring i HMS.*

Rådmannens kommentar:

Rådmannens kommentar er i sin helhet tatt med i vedlegg nr 1. Rådmannen har kommentert en rekke av avvikene i rapporten og har bl.a påpekt det han mener er ufullstendig eller feil. Revisor opplyser på sin side at de tar dette til etterretning og har foretatt endringer i rapporten på noen områder.

Vurdering:

Salten kommunerevisjon IKS har gjennomført en undersøkelse og utarbeidet en rapport i samsvar med det oppdrag de ble gitt av kontrollutvalget. Videre er revisjonen utført i samsvar med kravene i Standard for forvaltningsrevisjon.

Det er positivt at rapporten viser at kommunen har en del tilfredsstillende rutiner og tiltak for å forebygge og redusere sykefraværet. Samtidig er det også tydelig at det er funnet en del avvik i forhold til revisjonskriteriene, jfr. bestemmelser i lov og avtaleverk. Videre er det klart at det er til dels store variasjoner internt i kommunen når det gjelder helse, miljø og sikkerhet. Sett i forhold til rapportens funn er det positivt at rådmannen gjør kjent at en overordnet HMS-håndbok vil være ferdigstilt i løpet av august / september 2010.

Det synes å være god sammenheng mellom rapportens funn, revisjonskriteriene som ligger til grunn, og revisors anbefalinger.

Saken legges frem for kontrollutvalget for gjennomgang av funnene i revisjonsrapporten, drøfting og utarbeidelse av vedtak.

Innstilling til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid er forelagt kommunestyret i Steigen og tas til etterretning.
2. Administrasjonen bes merke seg revisors anbefalinger.
3. Kommunestyret vil trekke frem og påpeke følgende forhold for videre oppfølging fra administrasjonen:

○

Inndyr 23. august 2010

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

SAKSPROTOKOLL – KONTROLLUTVALGET I STEIGEN

Saksbehandler: Lars Hansen

Saksgang

Kontrollutvalget i Steigen 01.09.2010 11/10

11/10 Forvaltningsrevisjonsrapport Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid

Innstilling til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid er forelagt kommunestyret i Steigen og tas til etterretning.
2. Administrasjonen bes merke seg revisors anbefalinger.
3. Kommunestyret vil trekke frem og påpeke følgende forhold for videre oppfølging fra administrasjonen:
 -

Omforent forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid er forelagt kommunestyret i Steigen og tas til etterretning.
2. Administrasjonen bes merke seg revisors anbefalinger.
3. Kommunestyret vil trekke frem og påpeke følgende forhold for videre oppfølging fra administrasjonen:
 - Det overordnede HMS-systemet må ferdigstilles og iverksettes.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Sykefravær og forebyggende HMS-arbeid er forelagt kommunestyret i Steigen og tas til etterretning.
2. Administrasjonen bes merke seg revisors anbefalinger.
3. Kommunestyret vil trekke frem og påpeke følgende forhold for videre oppfølging fra administrasjonen:
 - Det overordnede HMS-systemet må ferdigstilles og iverksettes.

Rett utskrift:

Dato: 6. september 2010

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

Saksprotokoll sendt: Steigen kommune v/kommunestyret.