



MØTEINNKALLING

Utvalg: Steigen formannskap
Møtested: Rådhuset, Leinesfjord
Møtedato: 15.10.2014

Tid: Kl. 10:30
Etter møtet i PSU

Eventuelle forfall, samt forfallsgrunn bes meldt **snarest** til sentralbordet, tlf. 757 78800 eller postmottak@steigen.kommune.no

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

Representantene ordner med skyss på billigste måte.

Orienteringer:* Effektiviseringsprosjekt helse v/Lisbeth Lie Aalstad
* To saker unntatt offentlighet, hhv. Off.l. § 13 og 23.
(På slutten av møtet)

Drøfting: *Synliggjøring av det samiske i Steigen

SAKSLISTE

Utvalgssakstype/nr.	Arkivsaksnr.	Tittel
PS	34/14	14/929 MELDINGER
PS	35/14	INTERKOMMUNALE SAMARBEIDSORDNINGER - EIERSTRATEGI
PS	36/14	14/910 NYE TJENESTEAVTALER MELLOM STEIGEN KOMMUNE OG NORDLANDSSYKEHUSET
PS PLA	37/13	13/840 HELSE- OG OMSORGSPLAN - UTKAST

PS 38/14 14/874
RØYKFRI KOMMUNE

PS 39/14 14/926
REVIDERING LØNNSPOLITISK PLAN 2014-2016

Eventuelt.

MELDINGER

Saksbehandler: Elin Brit Grytøyr
Arkivsaksnr.: 14/929

Arkiv: 060

Saksnr.: Utvalg
34/14 Steigen formannskap

Møtedato
15.10.2014

Forslag til vedtak:

Meldingene tas til orientering.

Saksutredning:

Delegerte vedtak i perioden 01.01.14- 09.10.14

Vedlegg: Liste over delegerte vedtak i perioden.

Delegerte vedtak

Dato: 01.01.2014 - 09.10.2014 Utvalg: FSK Steigen formannskap

Arkivsak	Dato Navn Innhold	Saksnr.	Avd/Sek/Saksb.	Arkivkode Resultat
14/84	28.01.2014	DS 1/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING SKJELSTAD KUNST OG KULTURGÅRD 2014			
14/87	28.01.2014	DS 2/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - VONHEIM			
14/87	28.01.2014	DS 3/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - VONHEIM			
14/126	10.02.2014	DS 4/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLINGER - NORDFOLD BÅTFORENING 2014			
14/137	27.02.2014	DS 5/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - LEINESFJORD SAMFUNNSHUS			
14/126	17.03.2014	DS 6/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLINGER - NORDFOLD BÅTFORENING 2014			
14/274	17.03.2014	DS 7/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLINGER 2014 - LEFSPIA LEFSPIA			
14/296	26.03.2014	DS 8/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDFOLD IDRETTSFORENING			
14/239	26.03.2014	DS 9/14	SAD/SERV/MS	U63
	Elin Barosen SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING SOMMER 2014			
14/84	31.03.2014	DS 10/14	SAD/SERV/MS	U63

Delegerte vedtak

Dato: 01.01.2014 - 09.10.2014 Utvalg: FSK Steigen formannskap

Arkivsak	Dato Navn Innhold	Saksnr.	Avd/Sek/Saksb.	Arkivkode Resultat
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING SKJELSTAD KUNST OG KULTURGÅRD 2014			
14/321	31.03.2014	DS 11/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING 2014 FESKARKROA			
14/137	31.03.2014	DS 12/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - LEINESFJORD SAMFUNNSHUS			
14/340	04.04.2014	DS 13/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDSKOT OG OMENG BYGDELAG			
14/274	04.04.2014	DS 14/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLINGER 2014 - LEFSPIA LEFSPIA			
14/311	04.04.2014	DS 15/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR ENKELTANLEDNING 2014 BOGEN BÅTFORENING			
14/84	22.04.2014	DS 16/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING SKJELSTAD KUNST OG KULTURGÅRD 2014			
14/432	08.05.2014	DS 17/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING KYSTFOLKETS HELG			
14/87	14.05.2014	DS 18/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - VONHEIM			
14/126	26.05.2014	DS 19/14	SAD/SERV/MS	U63

Delegerte vedtak

Dato: 01.01.2014 - 09.10.2014 Utvalg: FSK Steigen formannskap

Arkivsak	Dato Navn Innhold	Saksnr.	Avd/Sek/Saksb.	Arkivkode Resultat
	SKJENKEBEVILLINGER - NORDFOLD BÅTFORENING 2014			
14/557	11.06.2014	DS 20/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - STEIGEN KYSTLAG			
14/572	12.06.2014	DS 21/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDFOLDDAGA 2014			
14/572	12.06.2014	DS 22/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDFOLDDAGA 2014			
14/340	13.06.2014	DS 23/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDSKOT OG OMENG BYGDELAG			
14/340	13.06.2014	DS 24/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDSKOT OG OMENG BYGDELAG			
14/340	13.06.2014	DS 25/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDSKOT OG OMENG BYGDELAG			
14/274	27.06.2014	DS 26/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLINGER 2014 - LEFSPIA LEFSPIA			
14/274	27.06.2014	DS 27/14	SAD/SERV/MS	U63
	SKJENKEBEVILLINGER 2014 - LEFSPIA LEFSPIA			
14/274	27.06.2014	DS 28/14	SAD/SERV/MS	U63

Delegerte vedtak

Dato: 01.01.2014 - 09.10.2014 Utvalg: FSK Steigen formannskap

Arkivsak	Dato Navn Innhold	Saksnr.	Avd/Sek/Saksb.	Arkivkode Resultat
	SKJENKEBEVILLINGER 2014 - LEFSPIA LEFSPIA			
14/340	10.07.2014	DS 29/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDSKOT OG OMENG BYGDELAG			
14/340	10.07.2014	DS 30/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - NORDSKOT OG OMENG BYGDELAG			
14/650	11.07.2014	DS 31/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR ENKELT ANLEDNING			
14/432	16.07.2014	DS 32/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING KYSTFOLKETS HELG			
14/696	21.07.2014	DS 33/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - BOGEN KULTURSENTER			
14/84	31.07.2014	DS 34/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING SKJELSTAD KUNST OG KULTURGÅRD 2014			
14/137	21.08.2014	DS 35/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING - LEINESFJORD SAMFUNNSHUS			
14/84	05.09.2014	DS 37/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING FOR EN ENKELT ANLEDNING SKJELSTAD KUNST OG KULTURGÅRD 2014			

Delegerte vedtak

Dato: 01.01.2014 - 09.10.2014 Utvalg: FSK Steigen formannskap

Arkivsak	Dato Navn Innhold	Saksnr.	Avd/Sek/Saksb.	Arkivkode Resultat
14/824	16.09.2014	DS 38/14	SAD/SERV/EBG	U63
	SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING - - BÅTBUA LØRDAG 20.09			
14/922	08.10.2014	DS 39/14	SAD/SERV/MS	U63
	SØKNAD OM UTVIDET SKJENKETID - STEIGEN VERTSHUS			

INTERKOMMUNALE SAMARBEIDSORDNINGER - EIERSTRATEGI

Saksbehandler: Roy Hanssen
Arkivsaksnr.: 11/562

Arkiv: 037

Saksnr.: Utvalg
35/14 Steigen formannskap

Møtedato
15.10.2014

Forslag til vedtak:

1. **Prinsipper for styring av samarbeid:** Prinsippene åpenhet, forutsigbarhet, effektivitet og tjenesteproduksjon i et langsiktig perspektiv legges til grunn for styring av samarbeidene/selskapene i Salten.
2. **Finansieringsmodell:** Som hovedprinsipp velges en finansieringsmodell hvor kostnader fordeles etter innbyggere.
3. **Vedtekter og selskapsavtaler:** Likelydende vedtak i 2/3 av kommunene er bestemmende dersom selskapsavtalen eller vedtektene er til behandling i kommunestyrene.
4. **Informasjon:** På kommunenes hjemmesider skal det være lenker til de interkommunale virksomhetenes hjemmesider. Offentlige rapporter, meldinger og andre dokumenter skal være tilgjengelig der.
5. **Antall deltakere i representantskapet:** Dagens ordning videreføres.
6. **Kontaktpersoner i kommunene:** For IKS `ene er det rådmannen som er kontaktperson, mens for øvrige samarbeid oppnevnes det kontaktpersoner innenfor det faglige virkeområde i kommunen til vedkommende.
7. **Honorar styremedlemmer:** Retningslinjer (beskrevet i felles strategi for samarbeid og eierstyring, side 11) for honorar for styremedlemmer legges til grunn for styreverv i IKS `ene.
8. **Eierstrategi for hvert enkelt selskap:** Kommunene forutsetter at alle selskapene selv utarbeider en konkret eierstrategi som behandles i styrende organer og forankres i eierorganet. Det forutsettes at forslagene til eierstrategi oversendes kommunene individuelt for uttalelse.
9. **Samarbeide etter kommunelovens § 27:** Samarbeid etter kommunelovens § 27 brukes i framtiden ikke mellom kommunene i Salten. Det anbefales at de ulike samarbeidene (§ 27) pålegges å gjennomgå sin egen virksomhet med bakgrunn i den framlagte rapport og komme tilbake til Regionrådet med en anbefaling for sin egen framtidige organisering.
10. **Forholdet mellom Iris Salten og Regionrådet:** Vedtektene for Iris endres slik at utviklingsoppgaver i framtiden tilligger Regionrådet.
11. **Iris-fondet:** Representantskapet i IRIS gjennomgår fondets retningslinjer med bakgrunn i den rapport som er framlagt Regionrådet. Representantskapet anmodes om å vurdere fondets retningslinjer og organisering av fondet.
12. **Regionrådets rolle:** Til tross for at det kan være spørsmål omkring det helt formelle rundt Regionrådets rolle, ønskes Regionrådet som en funksjonell arena for en bredere regional politisk debatt. Regionrådet ønskes også som arena for felles utviklingsoppgaver i Salten.

Saksutredning:

Salten Regionråd har utarbeidet et utkast til felles strategi for samarbeid og eierstyring for kommunene i Salten. Arbeidet har sin bakgrunn i et vedtak i representantskapet i IRIS, men også etter et ønske fra de enkelte kommuner både politisk og administrativt. Rådmannsutvalget i Salten har på vegne av regionrådet hatt ansvar for arbeidet som har ledet frem til vedlagte dokument. Vibeke Resch-Knudsen har vært leid inn (etter forutgående anbud) for å utarbeide utkastet.

Dokumentet er behandlet i Regionrådets møte av 5. juni 2014 (se utskrift) og er nå oversendt de enkelte kommuner i Salten for behandling. Saken skal igjen behandles i Regionrådets møte 27-28 november 2014 hvor kommunenes behandling av dokumentet skal gjennomgås.

Dokumentene i saken består av selve strategidokumentet med et tilhørende drøftingsnotat som fokuserer på ulike problemstillinger. For at den foreslåtte interkommunale eierstrategi skal komme til praktisk utførelse er den nødvendig at de 9 kommunene er enige om dokumentet, men ikke minst praktiseringen av innholdet i dokumentet. Derfor må Steigen kommune ta stilling til de prinsipielle forhold nevnt i vedlagte drøftingsnotat og gi sin uttalelse på disse. Deretter vil Regionrådet i sitt møte 27-28 november ta stilling til de ulike kommunenes innspill.

Saksfremlegget er utarbeidet i regi av rådmannsutvalget i Salten med felles fakta og drøftingsdel, men med åpning for at den enkelte rådmann basert på individuell vurdering i kommunene kan gi sin tilråding på selvstendig grunnlag.

I forslag til felles strategi for samarbeid og eierstyring er følgende momenter viktig å vurdere:

1. *Prinsipper for styring av samarbeid; åpenhet, forutsigbarhet, effektivitet og tjenesteproduksjon i et langsiktig perspektiv.*

- Rådmannen slutter seg til de anbefalinger som er fremlagt om prinsipper for samarbeidene. Det skal praktiseres åpenhet (forholdet til innbyggere, media, ansatte og omverdenen for øvrig og forholdet til offentlighetsloven). Forutsigbarhet gjennom sin eierstyring. Både for selskapene og samarbeidene, men også overfor innbyggerne. Effektivitet ved å sørge for lavest mulig kostnader til innbyggerne og langsiktighet som bærebjelke foran kortsiktig avkastning og ressursforvaltning.

2. *Finansieringsmodell:*

Det har flere ganger vært diskutert finansiering av de enkelte selskaper og samarbeidsordninger. Som et prinsipielt grunnlag har kommunene i Salten fulgt et «solidaritetsprinsipp» hvor kostandene er fordelt etter innbyggertall. Dette har medført av Bodø kommune, som største kommune, har tatt et ikke ubetydelig finansielt ansvar i samarbeidene. Fra Bodø kommunes side er det satt frem et ønske om å gjøre endringer i retning av å fordele kostnader på annet grunnlag enn innbyggerantall. Dette vil medføre økte kostnader for øvrige kommuner.

- Rådmannen har forståelse for at noen kommuner, spesielt de største, ønsker å vurdere de ulike finansieringsordningene på nytt og viser til forslagene om ulike finansieringsmodeller for interkommunalt samarbeid. For Steigen kommune vil en

finansieringsmodell hvor det som hovedprinsipp betales et likt grunnbeløp for alle deltakende kommuner og hvor øvrige kostnader fordeles etter innbyggertall, bety en betydelig økning i utgiftene til de ulike interkommunale samarbeidsordningene, mens de største kommunene får lavere kostnader. Rådmannen vil derfor tilrå at det som hovedregel velges en finansieringsmodell hvor kostnader fordeles etter antall innbyggere.

3. Vedtekter og selskapsavtaler:

Det foreslås at følgende ordning skal gjelde dersom selskapsavtalen eller vedtektene er til behandling i kommunestyrene: Likelydende vedtak i 2/3 av kommunene er bestemmende. Den eller de kommuner som har et vedtak som avviker fra dette, må behandle avtalen på nytt. Alternativene blir da enten å gjøre et likelydende vedtak som flertallet har gjort eller tre ut av samarbeidet. Kommuner over 10 000 innbyggere har som kommunestyre dobbeltstemme i denne ordningen.

- Rådmannens anser det som hensiktsmessig å ha noen føringer for hvordan kommunene skal forholde seg dersom selskapsavtalen eller vedtektene er til behandling i kommunestyrene. Det vil forenkle prosessen på dette området, og være forutsigbart for selskapene og samarbeidene. Det kan selvsagt diskuteres om kommuner over 10 000 innbyggere skal ha en dobbeltstemme i denne ordningen. Det vil i så fall kun være Bodø kommune som får dobbeltstemme dersom man går for denne anbefalingen. Rådmannen vil tilrå at likelydende vedtak i 2/3 av kommunene er bestemmende dersom selskapsavtalen eller vedtektene er til behandling i kommunestyrene, samt at kommuner over 10 000 innbyggere ikke har dobbeltstemme ved behandling av slike endringer i selskapsavtalen eller vedtektsendringer.

4. Informasjon om selskapet:

På kommunenes hjemmesider skal det være lenker til de interkommunale virksomhetenes hjemmesider. Offentlige rapporter, meldinger og andre dokumenter skal være tilgjengelig der.

- Rådmannens tilrå at kommunen på sine hjemmesider lager en kobling til de interkommunale virksomhetenes hjemmesider. Offentlige rapporter, meldinger og andre dokumenter skal være tilgjengelig der.

5. Antall deltakere i representantskapet:

I dag er ordningen at antall representanter er likt antall stemmer. Det foreslås at hver kommune møter med 1 representant med nødvendige fullmakter

- Rådmannens ser det som fornuftig å velge en ordning hvor kommunestyrene peker ut en representant som representerer kommunen som eier i de ulike selskapene. Representanten bør selvsagt ha de nødvendige fullmakter fra sitt respektive kommunestyre.

6. Kontaktperson i kommunene:

Forslaget til eierstrategi legger opp til et tettere administrativt samarbeide mellom kommunene og selskapene/samarbeidene. Det er i dag en varierende grad av samvirke mellom kommunene og selskapene/samarbeidene. De to selskapene Salten Brann IKS og IRIS Salten IKS har etablert seg som robuste og selvstendige selskap uten et sterkt behov for jevnlig koordinering med kommunene. De ulike samarbeidsordningene har etablert seg med kontakter/representanter i kommunene, ofte basert på faglige samarbeidsrelasjoner. I tillegg kommer kontakten mellom de enkelte rådmenn og samarbeidene. Det er derfor nødvendig å formalisere det administrative samarbeidet med de enkelte selskaper, uten at kommunene må opparbeide seg faglig kapasitet og kompetanse innenfor de enkelte fagområdene.

- Rådmannens ser det som hensiktsmessig å etablere kontaktpersoner basert på selskapenes omfang og størrelse. Rådmannen foreslår derfor at for IKS 'ene er det rådmannen som er kontaktperson, mens for øvrige samarbeid oppnevnes det kontaktpersoner innenfor det faglige virkeområde i kommunen til vedkommende samarbeid.

7. Honorar styremedlemmer:

Det foreslås i strategidokumentet at styregodtgjørelsen skal reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Styreverv i selskaper må også vurderes i forhold til det personlige økonomiske og strafferettslige ansvaret dette vervet innebærer, og bør godtgjøres deretter.

Styremedlemmene bør få et fast styrehonorar som skal dekke godtgjørelse til styremøter (ordinære og ekstraordinære) og forberedelser til disse. Det bør differensieres mellom styreleder, nestleder, ordinært styremedlem og varamedlem, hvor sistnevnte får honorar for oppmøte.

Telefonmøter av konsulterende karakter godtgjøres ikke med møtehonorer.

Ev. tapt arbeidsfortjeneste og reiseutgifter dekkes etter regning. Sistnevnte i henhold til gjeldende satser i Statens reiseregulativ.

Ved fravær fra mer enn 1/3 av styremøtene i en periode foretas det en forholdsvis reduksjon i godtgjørelsen.

Valgkomiteen foreslår satsene på styrehonoraret, som en parallell prosess til innstilling på styrerepresentanter.

Eventuelle økte satser for honorering kan omfatte midlertidige, særskilte hensyn. Slik som for eksempel arbeidsintense perioder.

- Rådmannen viser til at det er vanlig praksis å honorere styremedlemmer med styreverv i selskaper. Særlig for å reflektere det ansvaret man påtar seg i styrerollen, men også for at man skal få kompetente personer til å påta seg slike verv. Det er ingenting ved de overnevnte forslagene som er særlig kontroversielle og rådmannen foreslår at disse retningslinjene ligger til grunn for styreverv i IKS

'er. For øvrige interkommunale samarbeid bør det vurderes fra samarbeid til samarbeid om det er naturlig at styreverv skal honoreres.

8. Eierstrategi for hvert enkelt selskap:

En eierstrategi skal være et uttrykk for hva politikerne som eiere mener at selskapet skal ha fokus på. Dette både for å sikre politisk innflytelse og legalitet for sin utvikling. Det er rådmannens vurdering at det vil være vanskelig (i hvert fall arbeidskrevende) å se at alle kommunene i Salten kommer frem til en felles eierskapsmelding for alle selskapene / samarbeidene.

- Rådmannens anbefaling: Kommunene forutsetter at alle selskapene selv utarbeider en konkret eierstrategi som behandles i styrende organer og forankres i eierorganet. Det forutsettes at forslagene til eierstrategi oversendes kommunene individuelt for uttalelse.

9. Samarbeide etter kommunelovens § 27 – fremtidige organisering:

Strategidokumentet peker på uklarhetene som oppstår ifm § 27 samarbeider. Noen fremstår som selskaper (med egne styrer) og andre er ikke interkommunale samarbeid etter kommuneloven, men fremstår som det. Videre anbefales det å vurdere hvorvidt samarbeidene som er forankret i Regionrådet (i tillegg til IUA også Salten Friluftsråd, Salten Kultursamarbeide og Felles ansvar) har en organisasjonsform som er den mest hensiktsmessige.

- Rådmannen anbefaler at § 27 samarbeide i framtiden ikke brukes mellom kommunene i Salten.
Det anbefales at de ulike samarbeidene (§ 27) pålegges å gjennomgå sin egen virksomhet med bakgrunn i den framlagte rapport og komme tilbake til Regionrådet med en anbefaling for sin egen fremtidige organisering.

10. Forholdet mellom IRIS Salten og Regionrådet:

Dette dreier seg blant annet om hvem som skal ha utviklingsansvaret i regionen. IRIS, Regionrådet eller kommunene. Det har absolutt vært noen fordeler ved nåværende ordning ved at IRIS selv eller via finansiering har drevet frem positive utviklingsoppgaver. Samtidig er det klart at IRIS sin direkte involvering i noen tilfeller har utfordret både administrative og politiske interesser. Dersom dette skal endres må vedtektene i IRIS endres.

- Rådmannens er av den oppfatning at de felles utviklingsoppgavene for regionen skal ligge hos Regionrådet og at vedtektene i IRIS derfor endres i samsvar med dette.

11. IRIS – fondet:

40 % av utbyttet fra de kommersielle selskapene benyttes til fellesprosjekter i Salten, eller betales som utbytte direkte til kommunene. Avsetningen blir satt av til Fond for interkommunalt samarbeid (Iris-fondet), og følgende føringer ligger til grunn for hvordan disse fondsmidlene skal benyttes: Tiltaket skal ikke være konfliktskapende geografisk eller politisk. Tiltaket forutsetter forpliktende samarbeid mellom kommunene. Tiltaket er prosjektbasert og skal etter hvert finne annen finansiering. Det skal ikke gis rene driftstilskudd. Representantskapet bestemmer rammen for bruk av utbytte gjennom behandling av det årlige budsjett. Enkeltengasjement over kr. 500 000,- skal behandles av representantskapet. Engasjement under kr. 500 000,- delegeres til styret innenfor budsjettets rammer.

- Rådmannens anbefaler at representantskapet i IRIS gjennomgår fondets retningslinjer med bakgrunn i den rapport som er fremlagt regionrådet.
- Representantskapet anmodes om å vurdere fondets retningslinjer og organisering av fondet

12. Regionrådets rolle:

I dag framstår Regionrådet som en samkommune for kommunene i Salten. Fylkeskommunen bruker også Regionrådet som høringsinstans. Ønsker kommunene at Regionrådet på denne måten overtar for og erstatter kommunene på ulike områder, eks gjennom å avgi høringsuttalelser ? Hva ønsker kommunene i Salten at Regionrådet skal være og hvilke arbeidsoppgaver skal de ivareta ?

- Rådmannens antar at kommunereformen sannsynligvis vil påvirke regionrådets struktur og oppgaver i perioden frem tom 2017. Uavhengig av denne prosessen bør både regionrådet selv og kommunestyrene diskutere de prinsipielle retningslinjer for regionrådets rolle. Hvordan vil vi ha det i Salten?
- Til tross for at det kan være spørsmål omkring det helt formelle rundt Regionrådets rolle, er det rådmannens vurdering at kommunen ønsker regionrådet som en funksjonell arena for en bredere regional politisk debatt. Rådmannen anbefaler også at regionrådet er den foretrukne arena for felles utviklingsoppgaver for Salten.

13. Nordlandsmuseet (forholdet til stiftelser):

Stiftelser er selveide og således kan man ikke snakke om en eierstrategi eller Eiermelding for disse.

Rådmannen har ikke noe forslag til vedtak under dette punktet

Vedlegg: Utskrift fra møteprotokoll Salten Regionråd
 Notat til drøfting – Prinsipielle problemstillinger tilknyttet felles strategi og Eierstyring for kommunene i Salten
 Salten regionråd – felles strategi for samarbeid og eierstyring
 Vedtak fra Fauske kommune

NYE TJENESTEAVTALER MELLOM STEIGEN KOMMUNE OG NORDLANDSSYKEHUSET

Saksbehandler: Siv Johansen
Arkivsaksnr.: 14/910

Arkiv: G00

Saksnr.: Utvalg
36/14 Steigen formannskap
/ Steigen kommunestyre

Møtedato
15.10.2014

Forslag til vedtak:

Tjenesteavtale 12 og 13 mellom Steigen kommune og Nordlandssykehuset godkjennes.

Bakgrunn:

Steigen kommune og Nordlandssykehuset har inngått 12 tjenesteavtaler siden samhandlingsreformen trådte i kraft fra 1.1.2012, 1 overordnet og 11 områdeavtaler. Dette er i hht. til helse og omsorgsloven § 6-1. I den overordnede samarbeidsavtale pkt. 5 -2. ledd har partene avtalt at det skal inngås en avtale om medisinsk følgetjeneste, ledsagertjeneste ved pasienttransport og under opphold i helseinstitusjon Utkast til tjenesteavtale 13 ivaretar dette forholdet.

«Forskrift om praktisk tjeneste (turnustjeneste) for lege ved loddrekning» danner grunnlag for tjenesteavtale 12. Avtalen skiller mellom hva som er kommunens og helseforetakets forpliktelser i forhold til turnuslegeordning og hvordan samhandling kan skje på en hensiktsmessig måte som ivaretar begge parter.

Saksutredning:

De nye avtalene har vært behandlet i OSO, som er det Overordnede Samarbeidsorgan for samhandling mellom helseforetaket og kommunene og vedtatt følgende:

1. OSO viser til forslagene for de nye tjenesteavtaler knyttet til rekruttering av turnusleger og ledsaging av pasienter til/fra spesialisthelsetjenesten.
2. OSO anbefaler kommunene og Nordlandssykehuset å gjøre vedtak i henhold til de vedlagte forslagene, inkludert endringen vedtatt enstemmig i OSO.
3. Forslagene oversendes den enkelte kommune og Nordlandssykehuset for endelig behandling.

Tjenesteavtale 12: Tilsetting av turnusleger

Formålet med avtalen er å klargjøre helseforetakets og kommunens ansvar når det gjelder forvaltningen av nye søknadsbasert turnustjeneste for nyutdannede leger og bidra til en god prosess som kan ivareta kommunenes, helseforetakets og turnuslegenes interesser.

I følge Helse- og omsorgslovens § 8-1 plikter kommunen å medvirke til undervisning og praktisk opplæring av helsepersonell, herunder videre- og etterutdanning. Departementet kan

pålegge både kommuner og helseforetak å ta imot turnusleger i hht. til forskrift om turnustjeneste.

Det nye som har skjedd er at både kommunen og helseforetakene ansetter sine turnusleger og at tildeling skjer etter søknad. Tidligere ble dette avgjort med en tildelingsordning forvaltet av Fylkesmannen. Dette innebærer at helseforetaket er arbeidsgiver for turnuslegene de 12 måneder sykhusturnusen varer. Kommunen har arbeidsgiveransvar for de resterende 6 måneders som turnustjenesten varer. I tillegg har kommunen ansvar for turnustjenestens innhold, at gjennomføringen er i samsvar med målbeskrivelsen og at tilfredsstillende veiledning etableres.

Turnustjenesten i kommunehelsetjenesten kan ikke påbegynnes før sykehusturnus er godkjent. Forskrift om spesialistgodkjenning av helsepersonell og turnusstillinger for leger § 12 pålegger kommunene og helseforetakene å ha ansvar for ansettelse av turnusstillinger. Forskriften pålegger partene å samarbeide og å lyse ut stillingen ut sammen, slik at den som tilsettes får anledning til å gjennomføre en samlet turnustjeneste.

Tjenesteavtale gjør det hensiktsmessig for kommunen å inngå avtale med Nordlandssykehuset om tilsettingsprosedyrene slik som beskrevet i avtalen.

Tjenesteavtale 13: Ledsageravtalen

Formålet med avtalen er å sikre bedre pasientbehandling og pasientforløp. Avtalen skal klargjøre kommunens og helseforetakets ansvar og forpliktelser knyttet til pasienters behov for ledsager til og fra spesialisthelsetjenester og/eller opphold/innleggelse i sykehus.

Avtalen supplerer de bestemmelser for syketransportforskriften dekker (Forskrift om rett til dekning av utgifter ved pasienters reise for undersøkelse eller behandling).

Vurdering:

Det er bra for samarbeidet at flere områder dekkes av forpliktende avtaler. Begge avtalene har vært behandlet i OSO, hvor også kommunene har en likestillet representasjon sett i forhold til Nordlandssykehuset. Avtalene tydeliggjør virksomhetenes forpliktelser og styrker dermed samarbeidet. Avtalene følges opp av dialogmøte med Nordlandssykehuset, hvor en kan ta opp konkrete saker. I tillegg har kommunene mulighet til å påvirke samarbeidet gjennom å fremme saker til OSO. Det er derfor hensiktsmessig å få på plass de nye avtalene og det innstilles på at avtalene godkjennes.

Vedlegg:

Tjenesteavtale 12 og 13

**Vedtatt i sak 10/2014 i OSO som anbefaling til kommunene og
Nordlandssykehuset HF**

Tjenesteavtale nr. 12 om tilsetting av turnusleger

Mellom xxxxx kommune

og

Nordlandssykehuset

1. Parter

Denne samarbeidsavtale er inngått mellom xxxxxxxx kommune (heretter kalt kommunen) og Nordlandssykehuset HF (heretter kalt foretaket).

2. Bakgrunn

Samarbeidsavtalen er inngått i henhold til overordnet samarbeidsavtale pkt. 5.

Fra og med 2013 er det innført ny ordning med *søknadsbasert* turnustjeneste for nyutdannede leger.

Den nye ordningen innebærer at turnusordningen for nyutdannede leger gjøres søknadsbasert og turnuslegen *søker* på turnusstillingen og ansettes i henhold til ordinær ansettelsesprosess som i arbeidslivet for øvrig. Stillinger skal lyses ut i Helsedirektoratets turnusportal, mens tilsetting skjer lokalt.

3. Formål

Formålet med denne avtalen er å klargjøre helseforetakets og kommunenes ansvar når det gjelder forvaltningen av ny søknadsbasert turnustjeneste for nyutdannede leger. Samt bidra til en god prosess som skal ivareta kommunenes, helseforetakets og turnuslegenes interesser.

4. Lover, forskrifter og veiledere

4.1 Forskrifter

- FOR-2000-12-21-1384 Forskrift om spesialistgodkjenning av helsepersonell og turnusstillinger for leger - [Spesialistgodkjenningsforskriften \(lovdata.no\)](#)
- FOR-2001-12-20-1549 Forskrift om praktisk tjeneste (turnustjeneste) for leger ved loddtrekning - [Forskrift om turnustjeneste fordelt ved loddtrekning \(lovdata.no\)](#) Gjelder i en overgangsperiode til høsten 2013.
- FOR-2005-12-19-1653 Forskrift om veiledet tjeneste for å få adgang til å praktisere som allmennlege med rett til trygdeerefusjon - [Forskrift om veiledet tjeneste \(lovdata.no\)](#)
- FOR-2000-12-21-1379 Forskrift om lisens til helsepersonell - [Lisensforskriften \(lovdata.no\)](#)
- FOR-2005-03-18-252 Forskrift om krav til akuttmedisinske tjenester utenfor sykehus - [Akuttmedisinforskriften \(lovdata.no\)](#)

4.2 Veileder

Helsedirektoratet: Ny turnusordning for leger - Informasjon og veiledningsmaterieil
1. utgave

http://helsedirektoratet.no/helsepersonell/turnusordning-for-leger/Documents/Ny_turnusordning_veiledningsmaterieil_1.pdf

<http://helsedirektoratet.no/helsepersonell/turnusordning-for-leger/soke-pa-stilling/Sider/default.aspx>

<http://helsedirektoratet.no/helsepersonell/turnusordning-for-leger/Sider/default.aspx>

5. Roller og ansvar

"Ny turnusordning for leger innebærer nye roller og ansvarsoppgaver for både helseforetaket og kommunen. Helsedirektoratet har det overordnede ansvar for den nye turnusordningen for leger inkl. det administrative og praktiske arbeidet med turnusportalen. Direktoratet fastsetter antallet turnusstillinger i helseforetak og i kommunene og fordeling av disse. Det administrative ansvar for behandling av søknader om turnuslisens og autorisasjon er delegert til Statens autorisasjonskontor for helsepersonell.

Fylkesmannen har ansvar for å opprette og godkjenne turnusstillinger i kommunehelsetjenesten, bistå helseforetak og kommuner i arbeidet med kobling av turnusstillingene og føre tilsyn med at turnustjenestens innhold og gjennomføring er i samsvar med myndighetenes krav.

Helseforetaket har arbeidsgiveransvar for turnuslegen de 12 månedene den er ansatt i foretaket. Turnuslegen inngår i virksomheten på lik linje med øvrige leger med de rettigheter og plikter som følger av arbeidsforholdet. Det skal oppnevnes personlig veileder for turnuslegen, og helseforetaket bør tilpasse tjenesten i avdelingen slik at turnuslegen kan delta i aktiviteter for å oppfylle målbeskrivelsen for sykehus tjeneste.

Kommunen har arbeidsgiveransvar for turnuslegen de 6 månedene den er ansatt i kommunen. Turnuslegen inngår i virksomheten på lik linje med øvrige leger med de rettigheter og plikter som følger av arbeidsforholdet. Kommunen er ansvarlig for at turnustjenestens innhold og gjennomføring er i samsvar med målbeskrivelsen og at tilfredsstillende veiledning etableres. Kommunen bør tilpasse tjenesten slik at turnuslegen kan delta i aktiviteter for å oppfylle målbeskrivelsen for kommunehelsetjeneste. ”

Jf. FOR-2005-12-19-1653 Forskrift om veiledet tjeneste for å få adgang til å praktisere som allmennlege med rett til trygderefusjon - [Forskrift om veiledet tjeneste \(lovdata.no\)](#)

6. Tilsetningsprosess i foretaket.

6.1 Utlysning av turnuslegestillinger

Turnuslegestillingene utlyses koblet med helseforetaket og kommunehelsetjenesten i Helsedirektoratets turnusportal med en felles utlysningsannonse ihht. Helsedirektoratets tidsfrister.

HR-avdelingen ved Nordlandssykehuset utarbeider annonsen.

Turnuslegene tilsettes i en stilling ved helseforetaket med en varighet på 12 mnd. og i en stilling i en bestemt kommune med 6 mnd. varighet. Oppstarttidspunkter i turnuslegestilling vil være 1. mars og 1. september.

Kobling sykehus - kommune.

Foretak/sykehus	Kommuner
Bodø – 30 turnusleger	Saltenkommunene
Vesterålen – 10 turnusleger	Andøy, Bø, Hadsel, Sortland og Øksnes
Lofoten – 10 turnusleger	Flakstad, Vestvågøy og Vågan. Ved overskudd i Lofoten, tildeles Øksnes og Hadsel. Prosedyre for dette forutsettes ivaretatt av tilsetningsutvalgene.

6.2 Behandling av søknader i HR- avdelingen og i helseforetaket/sykehusene og kommunene

Ved hvert sykehus opprettes et innstillingsutvalg som består av representanter for helseforetaket (sykehuset), kommunene og tillitsvalgt fra DNLF. Følgende kriterier legges til grunn:

1. Formalkriterier

Turnuslisens/autorisasjon som lege.
Gode norskkunnskaper, muntlig og skriftlig.
Gode referanser.

2. Kriterier som vektlegges

Motivasjon, personlig egnethet, gode samarbeidsevner, samt gode evner til kommunikasjon med pasienter og kollegaer.

Tidligere arbeidserfaring i helsesektoren.

Erfaring fra og interesse for NLSHs rekrutteringssvake fag.

Lokal tilhørighet/kjennskap til lokale forhold.

Forskning.

Internasjonal erfaring.

3. Andre forhold

Gruppen av turnusleger som skal tilsettes må i tillegg vurderes som et hele i forhold til en balansert sammensetning mht for eksempel kjønn, etnisitet, studiested.

Representanter for innstillingsutvalget kan foreta intervjuer og innhenting av referanser. Det anbefales at det lages en lang innstillingsliste med for eksempel 20 kandidater mer enn hva som skal tilsettes da de samme søkerne kan søke stillinger i andre foretak.

HR- avdelingen foretar den formelle tilsettingen ved å sende ut tilbudsbrev innen gitte tidsfrister.

Siktemålet er at kommunene skal slutte seg til de innstillinger som er gjort. Det gjøres ved at den kommunale representanten er enig med innstillingen som gjøres.

Turnuslegen vil da få *samtidig* beskjed om tilbud ved x sykehus og x kommune.

Ved uenighet, kan kommunen utføre egen tilsetingsprosedyre .

Formelt tilsetningsbrev sendes fra den enkelte kommune til turnuslegen så snart som råd etter at melding fra helseforetaket/sykehuset er gitt.

Om vikariat oppstår, må partene selv søke å få gjort nye tilsettinger.

6.3 Fylkesmannens ansvarsområde

Fylkesmannen har ansvar for å opprette og godkjenne turnusstillinger i kommunehelsetjenesten, og bistå helseforetak og kommuner i arbeidet med kobling av turnusstillingene.

7. Avvik / uenighet

Håndtering av avvik på inngåtte avtaler, retningslinjer og prosedyrer, er nødvendig for å sikre at det etableres et system for lukking av avvik, læring og erfaringstilbakeføring.

Avvik og/eller uenighet/er og/eller tvist/er håndteres i henhold til prinsipper nedfelt i overordnet samarbeidsavtale mellom xxx kommune og xxxx helseforetak.

8. Iverksetting, revisjon og oppsigelse

Avtalen trer i kraft fra xxxx, og gjelder frem til en av partene sier opp avtalen med ett års oppsigelsesfrist, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 6-5 andre ledd. Dersom avtalen sies opp, skal ny avtale inngås innen det tidspunkt den oppsagte avtalen løper ut.

Partene er enige om å gjennomgå avtalen årlig og sørge for jevnlig rapportering og evaluering.

Hver av partene kan kreve avtalen revidert dersom vesentlige forutsetninger for avtalen endres eller erfaringer tilsier behov for dette.

Dato og underskrift

Sted og dato:

Sted og dato:

**Vedtatt i sak 10/2014 i OSO som anbefaling til kommunene og
Nordlandssykehuset HF**

Tjenesteavtale nr. 13

mellom

XX kommune

og

NORDLANDSSYKEHUSET HF

om

***Avtale om bruk av ledsager i forbindelse med reise til og fra
spesialisthelsetjenesten
og ved innleggelse i sykehus
(Ledsageravtalen)***

1. Parter

Denne avtalen er inngått mellom XX kommune (heretter kommunen) og Nordlandssykehuset HF (heretter NLSH).

2. Bakgrunn og avtalens omfang

Denne tjenesteavtalen er inngått i henhold til overordnet samarbeidsavtale pkt. 5, tredje avsnitt. I tilfelle konflikt mellom denne avtalen og overordnet samarbeidsavtale, skal sistnevnte ha forrang.

Denne avtalen omfatter ledsager både på reise til/fra og ved opphold/innleggelse i sykehus.

Denne avtalen omfatter ikke følgetjenester for gravide i den utstrekning dette er regulert i retningslinje til tjenesteavtale nr 8 (Samarbeid om jordmortjenester).

Barn på sykehus reguleres hovedsakelig av forskriften om barn på sykehus. Behov for ledsager ut over pårørende må organiseres på samme måte som for voksne i henhold til denne avtalens pkt 8.

Denne avtalen omfatter ikke lege som ledsager pasient i ambulanse.

Denne avtalen omfatter ikke tilfeller der pasientens pårørende eller lignende er ledsager på reise i den utstrekning dette dekkes av syketransportforskriften (FOR 2008-07-04 nr. 788). Refusjon av lønnsgodtgjørelse/overnatting for ledsager som faller inn under Syketransportforskriftens § 10 c - 2. setning, blir særskilt omtalt under punkt 8.4.

3. Formål

Formålet med denne tjenesteavtalen er å sikre bedre pasientbehandling og pasientforløp. Avtalen skal klargjøre kommunens og helseforetakets ansvar og forpliktelser knyttet til pasienters behov for ledsager ved reise til og fra spesialisthelsetjenester og/eller ved opphold/ innleggelse i sykehus.

4. Vedlegg til avtalen

Partene er enige om at retningslinjer/prosedyrer/skjema utarbeides og vedlegges avtalen ved ferdigstillelse.

Følgende dokumenter er vedlegg til denne avtalen:

- Retningslinjer for organisering av transport og ledsaging av pasienter som skal til øyeblikkelig hjelp innleggelse i psykiatrisk avdeling NLSH HF(må utarbeides)
- Retningslinjer for økonomisk oppgjør mellom NLSH HF og kommunene ved:
 - Kommunal ledsagelse av pasient til/fra spesialisthelsetjenesten
 - Kommunal vakt ifm innleggelse av pasient ved NLSH HF (må utarbeides)
- Prosedyre i forbindelse med ledsagelse av pasient til øyeblikkelig hjelp innleggelse i psykiatrisk avdeling NLSH HF(må utarbeides)
- Oppgjørsskjema for kommunal vakt for pasient innlagt ved NLSH HF(må utarbeides)

5. Relevant lovverk

De mest relevante lovene denne avtalen baserer seg på er:

- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m., LOV-2011-06-24-30 (hotjl)
- Lov om spesialisthelsetjenesten m.m., LOV-1999-07-02-61 (speshtjl)
- Lov om pasient- og brukerrettigheter, LOV-1999-07-02-63 (pasrhl)
- Lov om helsepersonell m.v., LOV-1999-07-02-64 (hpl)

Denne avtalen supplerer bestemmelser i *syketransportforskriften (FOR 2008-07-04 nr 788: Forskrift om rett til dekning av utgifter ved pasienters reise for undersøkelse eller behandling)*.

Brev fra Sosial- og helsedirektoratet av 9. juli 2007 som regulerer kostnader ifm sykehusopphold.
<http://www.helsetilsynet.no/no/Regelverk/Tolkningsuttalelser/Helse-omsorgstjenester/Ansvar-kostnader-kommunalt-ansatte-forbindelse-sykehusopphold/>

6. Barns rett til følge av pårørende til sykehus ved opphold i institusjon

Når barn som bor i institusjon legges inn i sykehus har de en særlig rett til følge, enten av foreldre eller andre. Dette gjelder uavhengig av barnets tilstand for øvrig, og formålet er å skape trygghet for barnet. En ansatt i institusjonen som følger barnet har ansvar for å følge det i foreldrenes sted. Forskrift om barns opphold i helseinstitusjon gjelder i disse situasjonene, og ledsagelse i forbindelse med reise/opphold dekkes etter reglene i forskriften kapittel 3 og syketransportforskriften.

Hvem som dekker eventuelle ekstra lønnskostnader hos institusjonen barnet kommer fra vil bero på en konkret vurdering, og for eksempel avhenge av om personell som følger barnet gjør det i foreldrenes sted, eller om bistand fra vedkommende er nødvendig for at sykehuset skal kunne gi barnet forsvarlig behandling mens det er innlagt i sykehuset.

7. Vurdering av behov for ledsager

Retten til dekning av utgifter for ledsager skal være begrunnet i helsemessige, medisinske eller behandlingsmessige behov. Behovet skal vurderes i hvert enkelt tilfelle. I denne vurderingen vil blant annet følgende forhold bli vektlagt:

- Pasientens forflytningsevne
- Pasientens orienteringsevne
- Pasientens evne til å kommunisere (forstå og/eller gjøre seg forstått)
- Vurdering av sannsynligheten for at det vil oppstå behov for hjelp under reisen eller innleggelsen.
- Generell vurdering av hvor belastende reisen og/eller innleggelsen vil være i forhold til pasientens generelle og spesielle tilstand.

Vurderingen skal så langt mulig gjøres i samråd med pasienten og eventuelt pasientens pårørende. Vurderingen skal alltid ha pasientens beste og pasientens interesser i fokus.

8. Ledsager ved reise

8.1.Ledsager ved reise til spesialisthelsetjenesten

Pasienten har rett til ledsager etter bestemmelsene i syketransportforskriften. Lege eller den denne delegerer myndighet til, har ansvar for å vurdere pasientens helsetilstand i forhold til behov for ledsager ved reise.

8.2.Ledsager ved reise fra spesialisthelsetjenesten (hjemreise)

NLSH har ansvar for å vurdere pasientens behov for ledsager i forbindelse med at pasient reiser hjem etter innleggelse ved sykehuset.

8.3.Ansvar for å skaffe ledsager

NLSH har et helhetlig ansvar for å sørge for at ledsager er tilgjengelig når det er nødvendig for at reisen skal bli forsvarlig.

Som regel er det pårørende som ledsager pasienten. I de situasjoner der pasienten trenger ledsager, og det ikke er pårørende som kan ledsage, må partene enkeltvis eller i samarbeid bidra til å sikre en forsvarlig ledsagertjeneste.

NLSH er avhengig av hjelp fra kommunene for å kunne få til gode tjenester for den enkelte bruker. I denne avtalen forplikter partene seg til å samarbeide om å etablere en god ledsagertjeneste.

8.4.Dekning av utgifter til ledsager ved reise

NLSH ved Pasientreiser har ansvar for dekning av utgifter for reise for pasient og ledsager i henhold til syketransportforskriften og denne avtalen.

Når pasienten av medisinske eller behandlingsmessige grunner har behov for ledsager, har ledsager rett til å få dekket nødvendige utgifter forbundet med det å følge pasienten. Hovedregel for dekning er regulert i Syketransportforskriften, og pasient/ledsager sender inn reiseregning til Pasientreiser.

Ved refusjon av lønnsgodtgjørelse/ overnatting for ledsager som faller inn under Syketransportforskriftens § 10 c -2. setning hvor kommunen iht pkt 8.3 har ordnet ledsager, gjelder følgende:

- lønn dekkes etter syketransportforskriftens satser. tid som tilbringes på hotell/ annet overnattingssteder uten pasient på samme rom regnes ikke som reise-/arbeidstid.
- kostgodtgjørelse i h t syketransportforskriftens ved over 12 timers fravær fra hjemmet.
- full dekning av overnatting på NLSH sine avtalehotell. (Dette punkt går utover syketransportforskriftens dekning)

8.5.Oppgjør mellom NLSH v/Pasientreiser og kommunen

I utgangspunktet skal billigste rutegående transport benyttes både ved reise til og reise fra NLSH. Dersom drosje er medisinsk nødvendig skal denne rekvireres av lege.

Kommunalt ansatt ledsager får dekket utgifter til billigste rutegående transport ved reise uten pasienten. Utgifter dekkes av kommunen som får utgiftene refundert fra NLSH. Ledsager skal ikke betale egenandel.

9. Ledsager ved innleggelse i sykehus

9.1.NLSHs ansvar og oppgaver

NLSH har ansvar for pasienten ved innleggelse i sykehuset og skal i utgangspunktet dekke pasientens behov for bistand. Det gjelder både omsorg, bistand, mat, medisiner m.m.

Ansvarlig helsepersonell ved NLSH avgjør om pasienten har behov for ledsager under innleggelse. I slike tilfeller kan sykehuset be kommunen bistå med å finne ledsager.

Før avgjørelse om at pasienten skal ha ledsager ved innleggelse tas, skal ansvarlig helsepersonell ved NLSH så langt mulig diskutere og planlegge forhold rundt oppholdet, herunder ledsager, med kommunens omsorgstjeneste. Se også tjenesteavtale nr 3, «*Retningslinjer for innleggelse i sykehus*».

NLSH har ansvar for å utarbeide en plan hvor omfang av tjenester fremgår. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med kommunen og pasienten/pårørende. Der det er aktuelt skal slik plan inneholde bestemmelser om turnusordning og utskifting av personell.

NLSH dekker kommunens kostnader for ledsager etter denne bestemmelsen etter nærmere plan mellom kommunen og NLSH. Kostnader skal spesifiseres på eget skjema som er vedlegg til denne avtalen.

Ved akutte innleggelser skal spørsmålet om ledsager ved innleggelse avklares så raskt som mulig.

9.2.Kommunens ansvar og oppgaver

Kommunen skal bistå med å finne ledsager for pasient som har behov for dette og der NLSH ikke kan dekke behovet.

Kommunen og NLSH skal sammen utarbeide en plan for innleggelsen, oppholdet og for ledsagers oppgaver.

I særskilte tilfeller kan det være aktuelt at kommunen må yte kommunale tjenester også under oppholdet, jf *brev fra Sosial- og helsedirektoratet av 9. juli 2007 og brev fra Hdir datert 10.6.2011.*

Arbeidsgiveransvar og forsikringsordninger endres ikke ved ledsageroppdrag.

9.3.Ledsagerens rolle og oppgaver

Partene skal sikre at ledsageren bistår pasienten og behandlingen på en god måte. Partene skal blant annet sikre at:

- Ledsageren skal være til stede for pasienten og ivareta dennes behov for oppfølging i det daglige.
- Ledsageren skal så langt mulig utføre arbeid som ledsageren ellers gjør for pasienten og skal ikke benyttes til behandlingsrettet arbeid inne på sykehuset.
- Ledsager retter seg etter rutiner og regler for den avdelingen de er på og utfører de oppgaver som er avtalt i arbeidsplanen.
- Ledsageren har taushetsplikt om alle forhold som angår pasienten og øvrige opplysninger som tilkommer denne under oppholdet på sykehuset

9.4.Betaling/oppgjør

Etter at ledsageroppdraget er utført, sender kommunen refusjonskrav til NLSH for utgifter.

Følgende utgifter skal dekkes av NLSH:

- Lønn ihht avtale for den enkelte innleggelse
- Reise og diett

NLSH har ansvar for å ordne overnatting for ledsager der det er behov for dette.

10. Brukermedvirkning

Tjenester som følger av denne tjenesteavtalen skal sikre og styrke pasientenes interesser.

Brukere skal involveres i utvikling av tjenester etter denne avtalen, jfr. også Overordnet samarbeidsavtale pkt. 3.

11. Varighet, revisjon og oppsigelse

Avtalen trer i kraft fra når den er underskrevet av partene og gjelder frem til en av partene sier opp avtalen med ett års oppsigelsesfrist, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 6-5 andre ledd. Dersom avtalen sies opp, skal ny avtale inngås innen det tidspunkt den oppsagte avtalen løper ut.

Partene er enige om å gjennomgå avtalen årlig og sørge for jevnlig rapportering og evaluering.

Slik gjennomgang skal også omfatte vedlegg til denne avtalen.

Hver av partene kan kreve avtalen revidert dersom vesentlige forutsetninger for avtalen endres eller erfaringer tilsier behov for dette.

12. Uenighet

Uenighet og tvist etter denne avtalen skal løses etter bestemmelsene i overordnet samarbeidsavtale mellom XX kommune og NLSH.

13. Dato og underskrift

Sted og dato

Sted og dato

.....
.....

For Nordlandssykehuset HF

For XXXXXXXX kommune

HELSE- OG OMSORGSPLAN - UTKAST

Saksbehandler: Siv Johansen
Arkivsaksnr.: 13/840

Arkiv: 146

Saksnr.: Utvalg
37/13 Steigen formannskap

Møtedato
15.10.2014

Forslag til vedtak:

Utkast til helse – og omsorgsplan 2020 sendes ut til høring.

Bakgrunn:

Steigen kommunestyre vedtok i sak 29/13 at det skulle igangsettes en prosess med å få utarbeidet ny helse og omsorgsplan. Selve arbeidet med planen kom i gang mars 2014 etter en runde med valg av konsulent til å bistå oss. RO (Ressursenteret for Omstilling i kommunene) ble valgt.

Helse og omsorg i Steigen kommune gir et godt tilbud til sine innbyggere, men bruker en betydelig del av kommunens ressurser. Det er nødvendig å lage en plan for å prioritere hvordan kommunens ressurser skal brukes.

Saksutredning:

Planarbeidet med ekstern rådgiver startet med et intervjuprogram hvor RO møtte rundt 20 ledere, ansatte, tillitsvalgte og brukere for å få et bilde av tjenestene slik de er eller oppleves å være nå. Kommunen arrangerte personalmøter åpen for alle og hadde også møte med innbyggere/brukere gjennom folkemøte.

Det ble satt sammen 4 arbeidsgrupper med forskjellige tema. Temaene ble bestemt i samråd med ansatte ut fra hva det spesielt var viktig å utrede grundig før selve utformingen av planen skulle starte. Sammensetningen av plangruppene ble bestemt ut fra personlig interesse for tema og ut fra mulighet og engasjement til å jobbe med dette. Rreferatene/sluttrapport ligger med som vedlegg til plandokumentet.

1. oktober 2014 ble det gitt en orientering i kommunestyre. av RO om hvilke utfordringer som Steigen kommune står overfor.

2. oktober 2014 hadde arbeidsgruppene sitt avslutningsseminar, hvor sluttrapportene ble presentert og der det også ble jobbet aktivt med å slutføre planen. Planarbeidet har vært en stor prosess med mange involverte; mest ansatte og tillitsvalgte, men også politikere og brukere.

Kommunestyret bestemte seg for at de ønsket planutkastet behandlet i Formannskap den 15. oktober. Dette for å godkjenne at utkastet kunne sendes ut til høring. Tekstmessig har en

rullet å få planutkastet ferdig, men det foreligger noe arbeid igjen på lay-out og bruk av billedmateriale og illustrasjon.

Kommunestyre gav i møte 1. okt. signaler om at de ønsket planen sendt ut til høring til ansatte (ansattes organisasjoner) og til grendelag. Det antas da at planen kan bli politisk behandlet på nyåret 2015.

Vurdering:

Arbeidet med ny helse - og omsorgsplan har hatt en ganske rask framdrift med en stor grad av involvering, mest av ansatte i sektoren. Planen er strategisk og angir de store retningslinjer for helse- og omsorgssektoren. Disse tar utgangspunkt i kommunens mulighet for ressurstildeling, nasjonale retningslinjer/verdigrunnlag og personell- og brukerutfordringer slik en ser for seg at framtida ser ut.

Opplæring/trening med tanke på mestring vil i større grad bli vektlagt enn tidligere. Satsning på bedre kvalitet i saksbehandling, sterkere brukervedvirkning og mobilisering av frivillig innsats er andre hovedelementer i planen.

Helse – og omsorgsplanen vil bli et viktig dokument for å kunne prioritere de tjenester som Steigen kommune skal kunne tilby sine innbyggere de nærmeste årene. Det har en kraftig utvikling av tjenesteområdet de siste årene med nytt lovverk, Samhandlingsreform og Nasjon helse – og omsorgsplan. Oppgavefordeling mellom spesialisthelsetjenesten og kommunene er også endret. Steigen kommune signaliserer med sin nye plan hvordan de ser for seg at kommunen skal løse disse oppgavene. Planen vil bli et verdifullt dokument som danner grunnlag for det videre arbeidet i sektoren.

Vedlegg:

Planutkast til helse - og omsorgsplan 2020
Sluttrapport/referater fra arbeidsgruppene – 4 stk.

RØYKFRI KOMMUNE

Saksbehandler: Maria Johansson
 Arkivsaksnr.: 14/874

Arkiv: 441

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
/	Steigen arbeidsmiljøutvalg	
3/14	Partsammensatt Utvalg	15.10.2014
38/14	Steigen formannskap	15.10.2014
/	Steigen kommunestyre	06.11.2014

Forslag til vedtak:

1. Steigen kommunestyre vedtar å innføre tobakksfri skole- og arbeidstid med virkning fra 1. januar 2015, og godkjenner fremlagte forslag til reglement.
2. Steigen kommunestyre vedtar å pålegge administrasjonen å nedsette en felles arbeidsgruppe bestående av representanter for arbeidsgiver og ansatte (deriblant røykere) som senest 30. november skal gi forslag på rutiner for håndheving og sanksjoner ved brudd på regelverket.

Bakgrunn:

Røyking er den enkeltfaktoren som har sterkest negativ innvirkning på helsen. Over 40 sykdommer forårsakes av røyking, blant annet kreft, luftveissykdommer og hjerte- og karsykdommer, som reduserer livskvaliteten og forkorter livet med i gjennomsnitt 11 leveår. Omtrent halvparten av dem som røyker daglig i mange år dør av tobakksrelaterte skader. Å redusere andelen røykere er derfor en av de viktigste innsatsene vi kan gjøre for å bedre folkehelsen og velværet hos befolkningen.

I Ungdata-undersøkelsen som ble gjennomført ved ungdomsskolen i Leinesfjord 2013 angir 18 prosent av ungdommene i 10. trinn at de røyker «en gang i blant» og 8 prosent i 9. trinn at de røyker daglig. Videre angir 15 prosent av 9-klassingene og 24 prosent av 10-klassingene at de snuser en gang i blant. 4 respektive 9 prosent angir at de snuser daglig.

En medarbeiderspørreundersøkelse gjennomført i Steigen kommune høsten 2012 viser at 19 prosent av de ansatte røyker daglig og at ytterligere 8 prosent røyker av og til. Det er 3 prosent som snuser daglig og like mange som snuser av og til. Majoriteten av de som røyker (70 prosent) gjør det også i løpet av arbeidsdagen. Størst andel røykere i arbeidstid hadde oppvekst- og kulturavdelingen. På spørsmål om man utsettes for tobakksrøyk eller røyklukt i arbeidstiden svarer 7 prosent (14 st) at de utsettes for dette i stort sett daglig, mens 30 prosent (58 st) blir utsatt av og til. Fem prosent (9 st) svarer at de blir dårlige av sine medarbeideres røyking.

Resultatene av undersøkelsen viser også at nesten halvparten av de som røyker ønsker å slutte helt. Ytterligere 6 prosent ønsker å slutte å røyke i arbeidstid. På spørsmålet «Hva, innen området tobakk, mener du kommunen bør gjøre for å bidra til et bedre arbeidsmiljø?» svarer 50 prosent (94 st) at de ønsker at kommunen innfører en policy om røykfri arbeidstid med

restriksjoner på hvor og når ansatte får røyke. Kun 5 st av de som røyker i arbeidstid støtter innføringen av en policy om røykfri arbeidstid.

Ved AMU-møte den 24.04.14 ble det enstemmig vedtatt at "*Steigen Arbeidsmiljøutvalg ber rådmannen snarest iverksette arbeid med å utvikle Steigen kommune til en røykfri arbeidsplass, med utgangspunkt i forprosjektet og spørreundersøkelsen som er gjennomført.*"

På anmodning av Rådmannen har folkehelsekoordinator etter det utarbeidet forslag på reglement for tobakksfri arbeidstid samt et infoskriv som er tenkt å gå ut til alle ansatte i forbindelse med at de ansatte informeres om innføringen av røykfri arbeidstid. Reglementet ble drøftet ved møte med rådmannens lederteam den 23. september 2014. Det ble da besluttet at saken skal behandles politisk med endelig vedtak i Kommunestyret.

Saksutredning:

Stortinget vedtok i april 2013 en rekke endringer i tobakkskadeloven med forskrifter. Formålet med de nye bestemmelsene er å begrense barn og ungdoms tilgang til tobakk, utvide de tobakksfrie arenaene i samfunnet og styrke vernet mot passiv røyking. Den enkelte bestemmelse vil tre i kraft til ulik tid i tidsrommet 1. juli 2013 til 1. januar 2015. Bestemmelsene om røyk- og tobakksfrie arenaer trådte i kraft 1. juli 2014. Tobakkskadeloven gjenfinnes i sin helhet på [Lovdata](#). De nye bestemmelsene innebærer blant annet:

- At alle inngangspartier til helseinstitusjoner og offentlige virksomheter skal være røykfrie
- Oppheving av adgangen til å ha røykerom i lokaler og transportmidler hvor allmennheten har adgang, og i arbeidslokaler.
- Tobakksforbud i lokaler og uteområder til barnehager
- Tobakksforbud i grunnskoler og videregående skolars lokaler og uteområder
- At elever ved grunnskoler og videregående skoler skal være tobakksfrie i skoletiden
- At barn har rett til et røykfritt miljø. Den som er ansvarlig for barn skal medvirke til at denne retten blir oppfylt.

I 2012 hadde ca. 10 norske kommuner vedtatt restriksjoner på tobakksbruk i arbeidstiden. Tallene kan sammenlignes med Finland hvor en tredjedel av landets 336 kommuner har innført røykfri arbeidstid og Sverige hvor over halvparten av kommunene (154 av 290) har innført røykfri arbeidstid. En av grunnerne til at så få norske kommuner valgt å bruke forbud som styringsinstrument er at det har vært usikkerhet og uenighet om hvor langt arbeidsgivers styringsrett går på dette området og om et forbud er forenlig med den europeiske menneskerettighetskonvensjonen og begrepet «privat sfære».

De seneste to årene har vi imidlertid sett en endret holdning fra kommuner, fylkeskommuner og stat. Med nye bestemmelsene i tobakkskadeloven har staten sendt ut signaler om at man ønsker en utvikling hvor tobakksbruk innenfor arbeidstiden er forbudt. I sitt høringsnotat om endringer i tobakkskadeloven fra januar 2012, s. 65 ff. gjør Helse- og omsorgsdepartementet blant annet følgende konklusjon:

"Departementet støtter en utvikling hvor stadig flere arbeidsplasser gjøres tobakksfrie og viser til at arbeidsgiver i stor utstrekning har mulighet til å forby tobakksbruk i betalt arbeidstid. Departementet går imidlertid ikke inn for å lovfeste et påbud om tobakksfri

arbeidstid, men viser til at ansatte ved barnehager, skoler og enkelte arbeidsplasser har et særskilt ansvar som rollemodeller for barn og unge og for pasienter.”

I den etterfølgende proposisjonen 55 L (2012-2013) ”Endringer i tobakkskadeloven” skriver departementet igjen at:

”Departementet vil i denne omgang ikke foreslå at barnehageansattes tobakksbruk lovreguleres, men støtter at arbeidsgivere selv fatter vedtak om dette. Det understrekes for ordens skyld at arbeidsgiver med enkelte begrensninger står fritt til å pålegge ansatte i barnehager å avstå fra all bruk av tobakk, også snus, i arbeidstiden, da disse ansatte har et særskilt ansvar som rollemodeller.”

Departementet har samme holdning når det gjelder skoleansattes tobakksbruk i arbeidstid.

Den 7. oktober 2013 gjorde Fylkestinget i Nordland vedtak om innføring om tobakksfri arbeids- og skoletid ved alle fylkeskommunale virksomheter i Nordland. Vedtaket omfatter et totalforbud mot røyking på fylkeskommunal grunn og forbud mot røyking i arbeidstid (med unntak avgrenset til private sfæren). Ansatte som i arbeidstiden er i kontakt med barn, unge pasienter og publikum skal avstå fra både røyk- og snusbruk. Saken ble etter anmodning fra tre fylkestingsrepresentanter oversendt til Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for lovlighetskontroll. I brev av 13. mai 2014 konkluderer KMD at fylkestingets vedtak er lovlig. Departementet sier i sin lovlighetskontroll blant annet:

«Et røykeforbud i arbeidstiden som er begrenset mot situasjoner der arbeidstaker befinner seg i private sfærer, anses å ligge innenfor utøvelse av arbeidsgivers styringsrett. Handlingsrommet for arbeidsgiver anses noe snevrere for regulering av snus og eventuelle tobakksurrogater. Men ved situasjoner der arbeidstaker har kontakt med barn og unge, publikum og brukere anses et slikt forbud også å ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett. De antas heller ikke å være i strid med EMK artikkel om 8 om retten til respekt for privatlivet.»

Tobakksfri arbeids- og skoletid i Nordland fylkeskommune ble innført den 1. juli 2014.

Forslaget til reglement for tobakksfri arbeidstid for Steigen kommune tar utgangspunkt i Fylkeskommunens vedtak men er presisert litt i de punkter som KMD hadde anmerkninger.

Vurdering:

Begrunnelser for tobakksfri skole- og arbeidstid:

- Å sikre et røykfritt arbeidsmiljø hvor ingen mot sin vilje utsettes for tobakksrøyk på arbeidsplassen er en naturlig del av HMS-arbeidet og hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Et røykfritt miljø er av stor helse- og trivselmessig betydning for brukere av kommunens tjenester, for eksempel pasienter, eldre, barn og unge. Røykende kommuneansatte som kommer i nærkontakt med tjenestemottakere risikerer å plage dem med røyklukt.
- Flere kommuneansatte, for eksempel de som jobber med barn og unge og pasienter, har en

viktig funksjon som rollemodeller. Tobakksbruk er en atferd barn og unge sosialiseres inn i, og kommunalt ansatte som røyker eller snuser synlig signalerer at kommunen ser røyking og snusing som et akseptert fenomen. Kommunens anti-tobakksarbeid i skole, barnehage og helsetjenesten blir mindre troverdig hvis de ansatte selve bruker tobakk synlig.

- Steigen kommune er en frontfigur for andre arbeidsplasser og bør gå foran med et godt eksempel når det gjelder arbeidet med å redusere tobakksbruk og å hindre nyrekruttering.
- Tobakksfri arbeidstid kan også være økonomisk lønnsomt. En rapport fra det svenske Folkhälsoinstitutet fastslår at et systematisk tobakksforebyggende arbeid blant personalet er et av de mest effektive tiltakene for å redusere kostnadene for sykefravær og øke produktiviteten, og på lang sikt motvirke uføretrygd og mangel på arbeidskraft. Svenske studier beregner at en person som røyker i gjennomsnitt tar minst 30 minutter lenger pauser i løpet av en arbeidsdag enn en ikke-røykere, og at røykeren har i gjennomsnitt 8 *ekstra* sykedager per år.
- Tobakksfri arbeidstid kan bidra til å skape mer trivsel og fellesskap på arbeidsplassen. Det at kollegaer tar ekstra pauser for å røyke er ofte en kilde til irritasjon og mistriivsel på arbeidsplassen.
- Kommunen er med sine omtrent 320 ansatte en stor arbeidsgiver og har derfor potensial at direkte og indirekte influer en stor del av kommunens innbyggere. Erfaringer fra andre steder viser at når kulturen for å røyke forsvinner på en arbeidsplass så blir det også lettere for de enkelte at slutte på fritiden. Reduserer vi andelen tobakksbrukere blant ansatte vil det bli flere rollemodeller slik at også barn og unge i mindre grad begynner å røyke og snuse.

Hovedregelen i forslaget til reglement for Steigen kommune er tobakksfri arbeidstid men det er gjort unntak knyttet til «privat sfære» og bruk av snus. Ansatte kan nyte snus på eget kontor dersom han/hun ikke er i kontakt med gruppene barn- og unge, pasienter eller publikum. Hjemmekontor og bil er regnet som private sfærer hvor lovverket ikke griper inn, verken for røyk eller snus. Punktene 1 og 7-13 i Steigens regelverk gjenfinnes ikke i Fylkets regelverk men de er viktige, ikke minst for å balansere opp kravene til arbeidstakerne med krav til arbeidsgiveren.

Det er viktig å understreke at helsen til den som bruker tobakk ikke er hovedbegrunnelsen til forbudet. Det er helsen til andre ansatte og tjenestemottakere som blir utsatt for tobakksrøyk/lukt som er hovedhensynet. Snusing vil ikke medføre noen helsebelastning for andre slik som røyking gjør. At snusing, med unntak, også er inkludert i forbudet begrunnes i hensynet til de ansattes funksjon som rollemodeller. Dette er et tungt veiende argument ifølge Justis- og beredskapsdepartementet og Helsedirektoratet. Vi vet at røyking og snusing er en atferd som man sosialiseres inn i og derfor er de signaler som voksne gir til barn/unge og andre veldig viktige for fremtidig rekruttering av tobakksbrukere.

Tobakksfri skoletid er siden 1. juli 2014 lovpålagt. Det vil si at det ikke er lov for elever å bruke tobakk i skoletid. At tobakksfri skoletid er inkludert i reglement, informasjonsplakat og implementeringsplan begrunnes med vekten av at denne bestemmelsen blir kjent og kommunisert ut til alle berørte. Ungdata-undersøkelsen som ble gjennomført i Steigen 2013 viser at mange elever ved ungdomsskolen bruker tobakk enten fast eller av og til.

Rådmannen anbefaler Steigen kommunestyre å vedta iverksettelse av tobakksfri skole- og arbeidstid med virkning fra 1. januar 2015.

Vedlegg:

1. Forslag til reglement
2. Infoskriv til ansatte
3. Prosjekt- og tidsplan innføring av tobakksfri arbeidstid
4. Nordland Fylkeskommunes vedtak om tobakksfri arbeidstid samt håndhevingsrutiner



REGLEMENT FOR TOBAKKSFRI SKOLE- OG ARBEIDSTID

1. Reglene gjelder alle ansatte i kommunale virksomheter, inkludert timelønnet arbeidstakere og tillitsvalgte
2. Elever ved grunnskolen skal være tobakksfrie i skoletiden (se tobakkskadeloven § 27)
3. Ansatte skal være røykfrie i betalt arbeidstid. Bestemmelsen omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære.
4. Ansatte skal være tobakksfrie i arbeidstiden, det vil si verken røyke eller benytte snus/skrå, når de er i kontakt med barn, unge, pasienter og publikum. Bestemmelsen omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære.
5. Tobakksforbudet gjelder ikke forhold som omfattes av den private sfære, for eksempel ved reiser i arbeidstiden eller i forbindelse med hjemmekontor, forutsatt at den ansatte da ikke er i kontakt med barn, unge, pasienter eller publikum.
6. Røyking er forbudt i kommunale bygg og på tomtegrunn i tilknytning til disse bygningene. Forbudet gjelder også klienter, pasienter, brukere, kunder etc.
7. Personell får ikke røyke i arbeidsklær
8. Ansatte som ønsker å slutte røyke eller snuse skal tilbys hjelp til tobakksavvenning.
9. Brudd på regelverket kan medføre sanksjoner fra arbeidsgiver.
10. Det skal informeres om at kommunen er en røykfri arbeidsplass i alle stillingsannonser
11. Røykfri arbeidstid bør være et tema i medarbeider- og utviklingssamtaler
12. Reglene for røykfri arbeidstid blir følget opp av Rådmannen.
13. Bestemmelsene gjelder fra 1. januar 2015.



4. september 2014

Informasjon om tobakksfri skole- og arbeidstid ved alle kommunale virksomheter i Steigen kommune

Fra 1. januar 2015 innføres det nytt tobakksreglement for ansatte ved kommunale virksomheter i Steigen. Reglementet berører ansatte i Steigen kommune i ulik grad. For noen vil et totalt tobakksforbud gjelde, mens for andre vil kun røykeforbudet gjelde. Det avgjørende er i hvilken grad den ansatte er i kontakt med barn, unge, publikum eller pasienter i den tid han/hun er på jobb. Det er den enkelte leder som har ansvar for å avgjøre hvorvidt et totalt tobakksforbud eller kun røykeforbudet vil gjelde for den enkelte ansatte. Tobakksforbudet gjelder alltid i den tid den enkelte ansatte er i kontakt med nevnte grupper – barn, unge, pasienter eller publikum.

Ansatte ved skoler og barnehager er en særskilt gruppe som skiller seg ut. For denne gruppe vil et totalt tobakksforbud gjelde i den tid vedkommende er på jobb på skolens eller barnehagens område – både ute og inne. Dette er fordi de *nasjonale* endringene i tobakkskadeloven også virker inn her. Loven forutsetter at skolens inne og uteområde skal være tobakksfritt for alle som oppholder seg på denne grunn, og at elever skal være tobakksfri i skoletiden.

De nye bestemmelsene er basert på det reglement for røyk- og snusfri arbeidstid som Nordland Fylkeskommune innførte 1. juli 2014. Reglementet for tobakksfri arbeidstid i Steigen kommune gjenfinnes på egen plakat.

Hensikten med de nye bestemmelsene er å skape et tobakksfritt miljø, hvor:

- Pasienter, barn, eldre og andre brukere av kommunale tjenester ikke utsettes for tobakksrøyk eller røyklukt fra kommuneansatte.
- Ingen ansatt utsettes for tobakksrøyk på arbeidsplassen
- Ansatte i kommunen stiller som gode rollemodeller ved å ikke benytte tobakk i arbeidstiden når de er i kontakt med barn/unge, pasienter og publikum.
- Ansatte i funksjonen som rollemodeller bidrar til at færre unge sosialiseres inn i tobakksbruk
- Arbeidsmiljøet preges av fellesskap og trivsel
- Helsen til arbeidstakerne fremmes, sykefraværet reduseres og produktiviteten øker.
- Steigen kommune går foran som et godt eksempel for andre arbeidsplasser i kommunen

De nye bestemmelsene vil føre til endringer i arbeidsreglementet samt ordensreglementet for elever.

Hjelp til tobakksavvenning

Dersom du ønsker å slutte med røyk eller snus anbefaler vi deg å kontakte din fastlege som en start. Steigen kommune vil også samarbeide med Frisklivssentralene i Hamarøy og Tysfjord om tobakkssluttkurs i gruppe med utdannet slutteveileder. Du kan også velge anbefalte ringe- og nettressurser, slik som:

- Røyketelefonen: 800 400 85
- Helsekontoen: Fylkeskommunens nettside, facebook-side og mobilapplikasjon.
- Slutta: Et nettsted for deg som ønsker å slutte med røyk eller snus.
- Appen Slutta: Gir deg anledning til å se hvor mye du sparer, dele dine bragder med andre, og se helsegevinster ved tobakksslutt.

Er du ungdom og ønsker å slutte røyke eller snuse kan vi anbefale alle de nevnte tjenestene. Du kan også ta kontakt med helsesøster på din skole, eller [Helsestasjon for ungdom](#). Nettressurser som er spesielt tilrettelagt for ungdom:

- [Tobakksfri skole](#)
- [Ung og vil slutte](#)
- [Klara Klok](#)

Dette sier tobakksskadeloven

Den 1. juli 2014 trådte flere endringer i tobakksskadeloven i kraft. De nye bestemmelsene innebærer blant annet:

- At alle inngangspartier til helseinstitusjoner og offentlige virksomheter skal være røykfrie
- Oppheving av adgangen til å ha røykerom i lokaler og transportmidler hvor allmennheten har adgang, og i arbeidslokaler.
- Tobakksforbud i lokaler og uteområder til barnehager
- Tobakksforbud i grunnskoler og videregående skolars lokaler og uteområder
- At elever ved grunnskoler og videregående skoler skal være tobakksfrie i skoletiden
- At barn har rett til et røykfritt miljø. Den som er ansvarlig for barn skal medvirke til at denne retten blir oppfylt.

Overgangsregler for Steigen kommune i perioden 1. okt. – 31. des. 2014

- Røyking i og utenom arbeidstid er kun tillat utenfor en sone på 100 (50?) meter rundt alle kommunale bygg. Den røykfrie sonen gjelder også klienter, pasienter, brukere, kunder etc.
- Personell får ikke røyke i arbeidsklær

Kommunen ønsker dere lykke til med overgangen til et tobakks- og røykfritt miljø!

Ytterligere spørsmål kan rettes til Folkehelsekoordinator Maria Johansson, tlf. 452 95 015, maria.johansson@steigen.kommune.no



Dokument opprettet: 31. juli 2012
Senest oppdatert: 4. september 2014

PROSJEKTPLAN – INNFØRING AV TOBAKKSFRI ARBEIDS- OG SKOLETID VED ALLE KOMMUNALE VIRKSOMHETER I STEIGEN

BAKGRUNN

Røyking er den enkeltfaktoren som har sterkest negativ innvirkning på helsen. Over 40 sykdommer forårsakes av røyking, blant annet kreft, luftveissykdommer og hjerte- og karsykdommer, som reduserer livskvaliteten og forkorter livet med i gjennomsnitt 11 leveår.¹ Omtrent halvparten av dem som røyker daglig i mange år dør av tobakksrelaterede skader. Å redusere andelen røykere er derfor en av de viktigste innsatsene vi kan gjøre for å bedre folkehelsen og velværet hos befolkningen.

I Ungdata-undersøkelsen som ble gjennomført ved ungdomsskolen i Leinesfjord 2013 angir 18 prosent av ungdommene i 10. trinn at de røyker «en gang i blant» og 8 prosent i 9. trinn at de røyker daglig. Videre angir 15 prosent av 9-klassingene og 24 prosent av 10-klassingene at de snuser en gang i blant. 4 respektive 9 prosent angir at de snuser daglig.²

En medarbeiderspørreundersøkelse gjennomført i Steigen kommune høsten 2012 viser at 19 prosent av de ansatte røyker daglig og at ytterligere 8 prosent røyker av og til. Det er 3 prosent som snuser daglig og like mange som snuser av og til. Majoriteten av de som røyker (70 prosent) gjør det også i løpet av arbeidsdagen. Størst andel røykere i arbeidstid hadde oppvekst- og kulturavdelingen. På spørsmål om man utsettes for tobakksrøyk eller røyklukt i arbeidstiden svarer 7 prosent (14 st) at de utsettes for dette i stort sett daglig, mens 30 prosent (58 st) blir utsatt av og til. Fem prosent (9 st) svarer at de blir dårlige av sine medarbeideres røyking.³

FORPROSJEKT MED SPØRREUNDERSØKELSE JULI 2012–MARS 2013

Nordland Fylkeskommune innvilget den 27. mars 2012 30.000 kr i tilskudd til forprosjektet «Kan Steigen kommune bli en røykfri arbeidsplass?».

¹ Folkehelseinstituttet (2010), *Folkehelse rapport 2010 Helsetilstanden i Norge*. Rapport 2010:2, s.104
<http://www.fhi.no/dokumenter/0161795966.pdf>

² NOVA, KoRus og KS: «Ungdata-undersøkelsen i Steigen 2013. Standardrapport klassetrinn (ungdomsskolen).»

³ Rapport: Medarbeiderspørreundersøkelse om tobakksbruk i arbeidstiden, Steigen kommune 25.03.13

Organisatorisk ble prosjektet plassert som et innsatsområde i forbindelse med FRISK-prosjektet og folkehelseprosjektet. Prosjektets formål var å utrede forutsetninger og fremgangsmåter for å gjøre kommunen til en røykfri arbeidsplass. Ikke minst henspilte prosjektet til å legge opp og forankre en strategi for tobakksreduksjon i fellesskap med arbeidsgiver, tillitsvalgte og ansatte.⁴

En sentral del av forprosjektet var å gjennomføre en medarbeiderspørreundersøkelse om tobakksbruk i arbeidstiden. Hensikten med undersøkelsen var å få kunnskap om tobakksbrukets omfang, attityder til røykfri arbeidstid og hva medarbeiderne i kommunen ønsket og hadde behov for i forhold til tobakksavvenning. Resultatene av undersøkelsen⁵ viser at nesten halvparten av de som røyker ønsker å slutte helt. Ytterligere 6 prosent ønsker å slutte å røyke i arbeidstid. På spørsmålet «Hva, innen området tobakk, mener du kommunen bør gjøre for å bidra til et bedre arbeidsmiljø?» svarer 50 prosent (94 st) at de ønsker at kommunen innfører en policy om røykfri arbeidstid med restriksjoner på hvor og når ansatte får røyke. Kun 5 st av de som røyker i arbeidstid støtter innføringen av en policy om røykfri arbeidstid.

TOBAKKSSKADELOVEN

Stortinget vedtok i april 2013 en rekke endringer i tobakksskadeloven med forskrifter. Formålet med de nye bestemmelsene er å begrense barn og ungdoms tilgang til tobakk, utvide de tobakksfrie arenaene i samfunnet og styrke vernet mot passiv røyking. Den enkelte bestemmelse vil tre i kraft til ulik tid i tidsrommet 1. juli 2013 til 1. januar 2015. Bestemmelsene om røyk- og tobakksfrie arenaer trådte i kraft 1. juli 2014. Tobakksskadeloven gjenfinnes i sin helhet på [Lovdata](#). De nye bestemmelsene innebærer blant annet:

- At alle inngangspartier til helseinstitusjoner og offentlige virksomheter skal være røykfrie
- Oppheving av adgangen til å ha røykerom i lokaler og transportmidler hvor allmennheten har adgang, og i arbeidslokaler.
- Tobakksforbud i lokaler og uteområder til barnehager
- Tobakksforbud i grunnskoler og videregående skolars lokaler og uteområder
- At elever ved grunnskoler og videregående skoler skal være tobakksfrie i skoletiden
- At barn har rett til et røykfritt miljø. Den som er ansvarlig for barn skal medvirke til at denne retten blir oppfylt.

⁴ Det vises til Prosjektrapporteringen til Fylkeskommunen fra 27.03.13 for mere informasjon om gjennomførte prosjekttiltak.

⁵ Rapport: Medarbeiderspørreundersøkelse om tobakksbruk i arbeidstiden, Steigen kommune 25.03.13

BEGRUNNELSER FOR TOBAKKSFRI ARBEIDSTID

- Å sikre et røykfri arbeidsmiljø hvor ingen mot sin vilje utsettes for tobakksrøyk på arbeidsplassen er en naturlig del av HMS-arbeidet og hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Et røykfritt miljø er av stor helse- og trivselmessig betydning for brukere av kommunens tjenester, for eksempel pasienter, eldre, barn og unge. Røykende kommuneansatte som kommer i nærkontakt med tjenestemottakere risikerer å plage dem med røyklukt.
- Flere kommuneansatte, for eksempel de som jobber med barn og unge og pasienter, har en viktig funksjon som rollemodeller. Tobakksbruk er en atferd barn og unge sosialiseres inn i, og kommunalt ansatte som røyker eller snuser synlig signalerer at kommunen ser røyking og snusing som et akseptert fenomen. Kommunens anti-tobakksarbeid i skole, barnehage og helsetjenesten blir mindre troverdig hvis de ansatte selve bruker tobakk synlig.
- Steigen kommune er en frontfigur for andre arbeidsplasser og bør gå foran med et godt eksempel når det gjelder arbeidet med å redusere tobakksbruk og å hindre nyrekruttering.
- Tobakksfri arbeidstid kan også være økonomisk lønnsomt. En rapport fra det svenske Folkhälsoinstitutet fastslår at et systematisk tobakksforebyggende arbeid blant personalet er et av de mest effektive tiltakene for å redusere kostnadene for sykefravær og øke produktiviteten, og på lang sikt motvirke uføretrygd og mangel på arbeidskraft.⁶ Svenske studier beregner at en person som røyker i gjennomsnitt tar minst 30 minutter lenger pauser i løpet av en arbeidsdag enn en ikke-røykere, og at røykeren har i gjennomsnitt 8 *ekstra* sykedager per år.⁷
- Tobakksfri arbeidstid kan bidra til å skape mer trivsel og fellesskap på arbeidsplassen. Det at kollegaer tar ekstra pauser for å røyke er ofte en kilde til irritasjon og mistriivsel på arbeidsplassen.
- Kommunen er med sine omtrent 320 ansatte en stor arbeidsgiver og har derfor potensial at direkte og indirekte influer en stor del av kommunens innbyggere. Erfaringer fra andre steder viser at når kulturen for å røyke forsvinner på en arbeidsplass så blir det også lettere for de enkelte at slutte på fritiden.⁸ Reduserer vi andelen tobakksbrukere blant ansatte vil det bli flere rollemodeller slik at også barn og unge i mindre grad begynner å røyke og snuse.

⁶ Ibid. s. 29.

⁷ Ibid. s. 33

⁸ Statens Folkhälsoinstitut (2010), *Tobaksfritt arbetsliv. Idéskrift för arbetsgivare*, R 2010:17, s. 25: http://www.fhi.se/PageFiles/10744/R-2010-17-Tobaksfritt-arbetsliv-ideskrift-for-arbetgivare_web.pdf

FORSLAG PÅ REGLEMENT FOR TOBAKKSFRI SKOLE- OG ARBEIDSTID

1. Reglene gjelder alle ansatte i kommunale virksomheter, inkludert timelønnet arbeidstakere og tillitsvalgte
2. Elever ved grunnskolen skal være tobakksfrie i skoletiden (se tobakkskadeloven § 27)
3. Ansatte skal være røykfrie i betalt arbeidstid. Bestemmelsen omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære.
4. Ansatte skal være tobakksfrie i arbeidstiden, det vil si verken røyke eller benytte snus/skrå, når de er i kontakt med barn, unge, pasienter og publikum. Bestemmelsen omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære.
5. Tobakksforbudet gjelder ikke forhold som omfattes av den private sfære, for eksempel ved reiser i arbeidstiden eller i forbindelse med hjemmekontor, forutsatt at den ansatte da ikke er i kontakt med barn, unge, pasienter eller publikum.
6. Røyking er forbudt i kommunale bygg og på tomtegrunn i tilknytning til disse bygningene. Forbudet gjelder også klienter, pasienter, brukere, kunder etc.
7. (Alternativ til 6) Alle kommunale bygg har en røykfri sone på 100 (50?) meter, røyking er kun tillat utenfor denne sonen. Den røykfrie sonen gjelder også klienter, pasienter, brukere, kunder etc.
8. Personell får ikke røyke i arbeidsklær
9. Ansatte som ønsker å slutte røyke eller snuse skal tilbys hjelp til tobakksavvenning.
10. Brudd på regelverket kan medføre sanksjoner fra arbeidsgiver.
11. Det skal informeres om at kommunen er en røykfri arbeidsplass i alle stillingsannonser
12. Røykfri arbeidstid bør være et tema i medarbeider- og utviklingssamtaler
13. Reglene for røykfri arbeidstid blir følget opp av xxx
14. Bestemmelsene gjelder fra 1. januar 2015.

SPØRSMÅL OM LOVLIGHET M.M.

I 2012 hadde ca. 10 norske kommuner vedtatt restriksjoner på tobakksbruk i arbeidstiden. Tallene kan sammenlignes med Finland hvor en tredjedel av landets 336 kommuner har innført røykfri arbeidstid og Sverige hvor over halvparten av kommunene (154 av 290) har innført røykfri arbeidstid.⁹ En av grunnerne til at så få norske kommuner valgt å bruke forbud som styringsinstrument er at det har vært usikkerhet og uenighet om hvor langt arbeidsgivers styringsrett går på dette området og om et forbud er forenlig med den europeiske menneskerettighetskonvensjonen og begrepet «privat sfære».

⁹ Helse- og omsorgsdepartementet (jan. 2012) *Høringsnotat om endringer i tobakkskadeloven*, s. 66: http://www.regjeringen.no/pages/36767368/Hoeringsnotat_tobakk.pdf

De seneste to årene har vi imidlertid sett en endret holdning fra kommuner, fylkeskommuner og stat. Med nye bestemmelsene i tobakksskadeloven har staten sendt ut signaler om at man ønsker en utvikling hvor tobakksbruk i betalt arbeidstid er forbudt. I sitt høringsnotat om endringer i tobakksskadeloven fra januar 2012, s. 65 ff. gjør Helse- og omsorgsdepartementet blant annet følgende konklusjon:

”Departementet støtter en utvikling hvor stadig flere arbeidsplasser gjøres tobakksfrie og viser til at arbeidsgiver i stor utstrekning har mulighet til å forby tobakksbruk i betalt arbeidstid. Departementet går imidlertid ikke inn for å lovfeste et påbud om tobakksfri arbeidstid, men viser til at ansatte ved barnehager, skoler og enkelte arbeidsplasser har et særskilt ansvar som rollemodeller for barn og unge og for pasienter.”

I den etterfølgende proposisjonen 55 L (2012-2013) ”Endringer i tobakksskadeloven” skriver departementet igjen at:

”Departementet vil i denne omgang ikke foreslå at barnehageansattes tobakksbruk lovreguleres, men støtter at arbeidsgivere selv fattet vedtak om dette. Det understrekes for ordens skyld at arbeidsgiver med enkelte begrensninger står fritt til å pålegge ansatte i barnehager å avstå fra all bruk av tobakk, også snus, i arbeidstiden, da disse ansatte har et særskilt ansvar som rollemodeller.”

Departementet har samme holdning når det gjelder skoleansattes tobakksbruk i arbeidstid.

Den 7. oktober 2013 gjorde Fylkestinget i Nordland vedtak om innføring om tobakksfri arbeids- og skoletid ved alle fylkeskommunale virksomheter i Nordland. Saken ble etter anmodning fra tre fylkestingsrepresentanter oversendt til Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for lovlighetskontroll. I brev av 13. mai 2014 konkluderer KMD at fylkestingets vedtak er lovlig. Departementet sier i sin lovlighetskontroll blant annet:

«Et røykeforbud i arbeidstiden som er begrenset mot situasjoner der arbeidstaker befinner seg i private sfærer, anses å ligge innenfor utøvelse av arbeidsgivers styringsrett. Handlingsrommet for arbeidsgiver anses noe snevrere for regulering av snus og eventuelle tobakksurrogater. Men ved situasjoner der arbeidstaker har kontakt med barn og unge, publikum og brukere anses et slikt forbud også å ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett. De antas heller ikke å være i strid med EMK artikkel om 8 om retten til respekt for privatlivet.»

PLAN FOR GJENOMFØRING AV TOBAKKSFRI SKOLE- OG ARBEIDSTID

Hva	Når	Ansvar	Gjennomført
Tobakksfri skoletid			
Utarbeidelse av forslag til endringer i ordensreglementet for elever på sentralskolen.	31. oktober 2014	Styrer på sentralskolen i samarbeid med leder oppvekst og elevrådet på skolen.	
Spre informasjon om ny lovbestemmelse om at alle elever må være tobakksfrie i skoletiden til elever og ansatte.	31. oktober 2014	Leder oppvekst	Allerede gjennomført(?)
<ul style="list-style-type: none"> • E-post til alle elevrådsledere • E-post til alle rektorene som får ansvar for å videreformidle til alle elever og foreldre i de informasjonskanalene skolen bruker (hjemmeside, brev etc.) 			
Lage rutiner for håndheving av forbudet for elever å bruke tobakk i skoletid.	31. oktober 2014	Leder oppvekst i samarbeid med styrer på sentralskolen og elevrådet på skolen	
Lage plakater som henges opp på sentralskolen for å minne om Tobakksfri skoletid	31. oktober 2014	Oppvekst/Folkehelsekoordinator	Allerede gjennomført(?)
Tobakksfri arbeidstid			
Informasjon og beslutning om gjennomføring av tobakksfri arbeidstid i Rådmannens lederteam.	September 2014	Folkehelsekoordinator	
Fjerning av evt. askebegeer ved alle kommunale bygg.	September 2014	Uteseksjonen/Teknisk etat(?)	
Nedfellelse av arbeidsgruppe som skal lage rutiner for håndheving og sanksjoner ved brudd på reglementet	September 2014. Frist for arbeidsgruppen satt til 30. november 2014.	Rådmann og personalleder	
Informasjon om vedtatt reglement til tillitsvalgte og hovedverneombud	September 2014	Rådmannen og personalleder i samarbeid med Folkehelsekoordinator	
Informasjon om vedtatt reglement til alle ansatte i kommunen per e-post	30. september 2014	Rådmannen og personalleder i samarbeid med Folkehelsekoordinator	
Gi informasjon om reglementet til ansatte	Oktober 2014	Hver enkelt avdelingsleder	
Rutiner for håndheving og sanksjoner ved brudd på reglementet vedtas av Rådmannens lederteam	Begynnelsen av desember 2014	Rådmannen og personalleder	
Gjøre endringer i arbeidsreglement. Regler for	31. desember 2014	Personalleder	

Hva	Når	Ansvar	Gjennomført
håndheving og sanksjoner ved brudd skal være inkludert.			
Gjøre endringer i malen for stillingsannonser slik at det fremgår at kommunen praktiserer tobakksfri arbeidstid	31. desember 2014	Personalleder	
Informasjon om vedtatte regler for håndheving og brudd på regelverket	Desember 2014	Hver enkelt avdelingsleder	
Tilrettelegge for en god overgangsperiode for tobakksbrukere som opplever forbudet som vanskelig	Fra 1. januar 2015	Hver enkelt avdelingsleder	
Hjelp til tobakksavvenning			
Sjekke ut mulighet til samarbeid om røykesluttkurs med frisklivssentralene i Hamarøy og Tysfjord	September 2014	Folkehelsekoordinator	
Sjekke ut planlagte kurslederkurser i Nordland Fylkeskommune	September 2014	Folkehelsekoordinator	
Ved iverksettelse av tobakksforbud, gis det tilbud om tobakksluttkurs.	Fra 1. januar	Folkehelsekoordinator	
Kommunikasjon			
Informasjon om vedtaket og arbeidet med implementering til Avisa Nord-Salten og Avisen Nordland	30. september 2014. Samtidig (ikke før) som informasjon går ut til alle ansatte.	Folkehelsekoordinator i samarbeid med Rådmannen, Personalleder og evt Kommuneoverlegen	
Skilting av tobakksforbud på kommunal grunn	1. januar 2014	Folkehelsekoordinator	
Skilting av røyk- / tobakksfri arbeidsplass.	1. januar 2014	Folkehelsekoordinator	
Oppfølging			
Medarbeiderspørreundersøkelse hvor reglementet og tidligere spørreundersøkelse følges opp	Høsten 2016	Folkehelsekoordinator	
Tobakksforbudet skal være et tema i medarbeider- og utviklingssamtaler.	Fra 1. januar 2015	Alle ledere med personallansvar	

Vedtak Tobakksfri arbeids- og skoletid ved alle fylkeskommunale virksomheter i Nordland. (Sak 88-2013)

1. Fylkestinget vedtar tobakksfri skoletid for studenter i fylkeskommunale fagskoler i Nordland fra 1. juli 2014, samtidig med innføringen av nasjonalt tobakksforbud for elever i grunnskoler og videregående skoler.
2. Fylkestinget vedtar tobakksfri arbeidstid for ansatte i fylkeskommunale virksomheter som har kontakt med barn og unge, pasienter og publikum. Vedtaket omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære. Forbudet trer i kraft 1. juli 2014.
3. Fylkestinget vedtar røykfri arbeidstid for øvrige ansatte i fylkeskommunale virksomheter. Vedtaket omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære. Forbudet trer i kraft 1. juli 2014.
4. Fylkestinget vedtar totalforbud for røyking på fylkeskommunal grunn fra 1. juli 2014.
5. Fylkestinget vedtar forbud mot tobakksurrogater og tobakksimitasjoner som ikke er godkjente av helsemyndighetene. Forbudet gjelder i skoletid/arbeidstid for elever/studenter samt ansatte som har kontakt med barn og unge. Vedtaket omfatter ikke ansatte som oppholder seg i en privat sfære. Forbudet trer i kraft 1. juli 2014.
6. Fylkestinget ber om at tidligere utarbeidet handlingsplan for implementering justeres iforhold til fylkestingets vedtak og behandles endelig av fylkesrådet.

Rutiner for håndheving av tobakksfri arbeidstid for ansatte i Nordland fylkeskommune

Tobakksfri arbeidstid er innarbeidet i Arbeidsreglementet, punkt 11 Tobakksfri arbeidstid:

11. TOBAKKSFRI ARBEIDSTID

- *Nordland fylkeskommune er en røykfri arbeidsplass, og røyking i arbeidstiden er ikke tillatt.*
- *Snus skal ikke benyttes i arbeidstiden når den ansatte er i kontakt med barn og unge, pasienter og publikum.*
- *Tobakksbruk er forbudt i videregående skolars lokaler og uteområder.*
- *(Virkningstidspunkt 1. juli 2014)*
- *Ved innføring av tobakksfri arbeidstid skal ansatte få tilbud om avvenningskurs.*

Reaksjonsmåter ved brudd på forbudet.

1.gang: Tilsnakk til ansatte. Tilbud om avvenningskurs.

2.gang: Irettesettelse med informasjon om hva som kan skje ved ytterligere brudd på reglementet. Tilbud om avvenningskurs.

3.gang: Samtale med leder om konsekvenser ved brudd på Arbeidsreglementet og skriftlig advarsel. På nytt tilbud om avvenningskurs

Ledere på alle nivå har plikt til å følge opp ansatte som ikke overholder påbudet om tobakksfri arbeidstid.

Vi kan bruke fylkeskommunens Intranett for å løfte fram arbeidsplasser som lykkes godt med å innføre tobakksfri arbeidstid. Gode grep kan presenteres.

REVIDERING LØNNSPOLITISK PLAN 2014-2016

Saksbehandler: Dag Robertsen
Arkivsaksnr.: 14/926

Arkiv: 515

Saksnr.: Utvalg

4/14 Partsammensatt Utvalg
39/14 Steigen formannskap

Møtedato

15.10.2014
15.10.2014

Forslag til vedtak:

Steigen Formannskap vedtar fremlagte forslag til revidert lønnspolitisk plan, gjeldende for 2014-2016.

Saksutredning:

Steigen kommune har siden 1996 hatt en lønnspolitisk plan. Planen har til hovedformål å synliggjøre lokal lønnspolitikk i Steigen kommune og er et viktig arbeidsredskap for arbeidsgiver og tillitsvalgte i lokale forhandlinger. Steigen kommune har hatt som mål å gjennomføre en større revisjon hvert fjerde år med vedtak i kommunestyret. Det ble sist gjennomført i 2012. Gjennom perioden behandles revidering av planen i Formannskapet.

Revisjon av lønnspolitisk plan legges derfor frem for Partsammensatt Utvalg og Formannskapet.

Bakgrunn:

Lønnspolitisk plan og lokal lønnspolitikk vil være preget av de føringer som skjer sentralt gjennom tariffrevisjonen annet hvert år. Dette er også tilfellet for denne tariffperioden hvor sentrale føringer gjør det nødvendig med justering av egen lokal plan.

Vurdering:

Lønnspolitisk plan, med forslag til endringer, har vært ute til høring hos organisasjonene fra 11. september og med høringsfrist 1. oktober. I tillegg har planen vært drøftet i lønnspolitisk drøftingsmøte med tillitsvalgte.

I fremlagte forslag til revidert plan er det lagt inn merknader med kommentarer på de foreslåtte endringene fra arbeidsgiver, og med kommentarer på organisasjonene sin tilslutning.

Vedlegg:

Lønnspolitisk plan 2014-2016, med endringsforslag
Skriftlig svar fra organisasjonene