

# Møteinnkalling

## Kommunestyret

---

Møtedato: 04.11.2021 kl. 09:00

Møtested: Kulturhuset

Arkivsak: 19/00313

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 95332500 eller e-post  
dag.sigurd.brustind@ibestad.kommune.no Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra  
ordfører.

**SAKSKART****Saker til behandling**

37/21	17/00311-8	Interkommunalt barnevern - utvidelse av deltakerkommuner i Astafjord barnevernstjeneste - ny samarbeidsavtale.
38/21	15/00476-6	Revidering - Strategisk kompetanseplan
39/21	15/00313-43	KomRev NORD - Ny selskapsavtale
40/21	21/00031-3	Oppfølging av kommunestyrevedtak - Forvaltningsrevisjon
41/21	14/00521-105	Breivoll industriområde - salgsprospekt
42/21	14/00046-139	Mandat for styringsgruppe - Engenes havn
43/21	21/00196-4	Videre driftsmodell for Ibestad Eiendom AS
44/21	21/00201-4	Økonomimelding og budsjettregulering nr. 2 -2021
45/21	21/00019-12	Orienteringer, spørsmål m.m. - Kommunestyremøte 04.11.2021

Hamnvik, 28.10.2021

Sign.

Sonja Johansen

møtesekretær

# Saksliste

## Saker til behandling

37/21 Interkommunalt barnevern - utvidelse av deltakerkommuner i Astafford barnevernstjeneste - ny samarbeidsavtale.	3
38/21 Revidering - Strategisk kompetanseplan	15
39/21 KomRev NORD - Ny selskapsavtale	40
40/21 Oppfølging av kommunestyrevedtak - Forvaltningsrevisjon	49
41/21 Breivoll industriområde - salgsprospekt	59
42/21 Mandat for styringsgruppe - Engenes havn	78
43/21 Videre driftsmodell for Ibestad Eiendom AS	84
44/21 Økonomimelding og budsjettregulering nr. 2 -2021	99
45/21 Orienteringer, spørsmål m.m. - Kommunestyremøte 04.11.2021	112



Arkivsak-dok. 17/00311-8  
Saksbehandler Willy Aas

Saksgang  
Formannskap  
Kommunestyret

Møtedato  
21.10.2021  
04.11.2021

## **INTERKOMMUNALT BARNEVERN - UTVIDELSE AV DELTAKERKOMMUNER I ASTAFJORD BARNEVERNSTJENESTE - NY SAMARBEIDSAVTALE.**

Viser til sak 25/21 i kommunestyret 9.6.21.

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar å:

1. Ibestad kommune vedtar samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen
2. Organiseringa skjer etter kommunelovens kapittel 20, §20-2, som et administrativt vertskommunesamarbeid med Salangen kommune som vertskommune, og med Gratangen, Lavangen og Ibestad som samarbeidskommuner
3. Samarbeidsavtalen trer i kraft 01.01.22
4. Kommunestyret i samarbeidskommunene instruerer sin administrasjonssjef/kommunedirektør om å delegere myndigheten til kommunedirektøren i vertskommunen, jf. Kommuneloven § 20-2

### **Vedlegg:**

Samarbeidsavtale om felles barnevernstjeneste for kommunene Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

### **Kort beskrivelse av saken**

Etter vedtak i kommunestyret i sak 25/21 i møtet den 9.6.21 har administrasjonen forhandlet fram ny avtale til interkommunalt samarbeid i Astafjord barnevernstjeneste. Avtalen skal behandles i kommunestyret i Ibestad, Salangen, Gratangen og Lavangen i løpet av oktober/november. Bakgrunnen for dette er et ønske om å forberede for ny barnevernlov og oppvekstreform som skal tre i kraft fra 01.01.2022.

Bakgrunnen for oppvekstreformen er:

- Flere barn skal få rett hjelp til rett tid
- Tilbudet til barn og familier skal i større grad tilpasses lokale forhold
- Rettsikkerheten for barna skal bedres

### **Fakta i saken**

Salangen kommune har siden 2008 vært vertskommune for Astafjord barneverntjeneste. Samarbeidet har bestått av kommunene Gratangen, Lavangen og Salangen.

Våren 2021 henvendte Ibestad seg til Salangen kommune om muligheten for at også Ibestad kunne inngå i det interkommunale barnevernssamarbeidet vårt. Bakgrunnen for dette var at Ibestad kommune utredet muligheten for interkommunalt samarbeid og/eller styrking av egen barneverntjeneste. Bakteppe for dette var ny barnevernlov, og barnevernreform/ oppvekstreform som skal tre i kraft fra 01.01.2022.

Ibestad ba kommunene om et utkast/forslag til samarbeidsavtale, inkludert kostnadsoverslag basert på budsjett for år 2021. Salangen kommune har siden 2008 vært vertskommune for Astafjord barneverntjeneste. Samarbeidet har bestått av kommunene Gratangen, Lavangen og Salangen.

Våren 2021 henvendte Ibestad seg til Salangen kommune om muligheten for at også Ibestad kunne inngå i det interkommunale barnevernssamarbeidet vårt. Bakgrunnen for dette var at Ibestad kommune utredet muligheten for interkommunalt samarbeid og/eller styrking av egen barneverntjeneste. Bakteppe for dette var ny barnevernlov, og barnevernreform/ oppvekstreform som skal tre i kraft fra 01.01.2022.

Ibestad ba kommunene om et utkast/forslag til samarbeidsavtale, inkludert kostnadsoverslag basert på budsjett for år 2021.

Forespørsel fra Ibestad ble lagt fram for styringsgruppa for K4-samarbeidet 21.05.21. Styringsgruppa stilte seg positive til forespørselen, og ba Salangen kommune utarbeide forslag til avtale og sørge for eventuelle forhandlinger (jf. punkt 6.3 i avtale av 01.01.08 om utvidelse av eksisterende samarbeidsavtale).

Det ble nedsatt ei arbeidsgruppe som har bestått av kommunalsjef Johnny Sagerup og barnevernleder Stine Myrmel Anker. Arbeidsgruppa lagde et utkast/forslag til avtale og et budsjett som ble oversendt Ibestad kommune tidlig i juni 2021. Den 9. juni 2021 vedtok kommunestyret på Ibestad å gå videre i forhandlinger med Salangen kommune om deltakelse i Astafjord barneverntjeneste.

Det har, etter vedtaket 09.06.21 i kommunestyret på Ibestad, vært avholdt fire møter mellom arbeidsgruppene i Salangen og på Ibestad. I tillegg har arbeidsgruppa i Salangen hatt egne møter for å utarbeide forslag til avtale og budsjett. Ved ett av disse møtene har personalsjef i samarbeidskommunen Lavangen deltatt.

Det har også vært holdt møter mellom Salangen kommune og tillitsvalgte i både Ibestad og Salangen kommune. Møtene har omhandlet virksomhetsoverdragelse og personalpolitiske forhold ved sammenslåing av tjenestene. Dette arbeidet er ikke

avsluttet, og vil videreføres etter vedtak i kommunestyrene om felles barneverntjeneste.

Forslag til ny samarbeidsavtale samt vedlegg ble lagt fram for administrasjonssjef/ kommunedirektører i K4-samarbeidet i månedsskiftet september/ oktober 2021.

Samarbeidsavtalen som nå legges fram for kommunestyrene tar utgangspunkt i opprinnelig samarbeidsavtale fra 01.01.08 for barneverntjenesten i K4-kommunene. Det nye avtaleforslaget inneholder alle elementer som kreves etter kommunelovens kapittel 20. Avtalen er utvidet med lbestad som deltakerkommune, og er tidsmessig korrigert for lovendringer og lignende.

Ny skriftlig samarbeidsavtale legges fram for kommunestyrene i alle de fire deltakerkommunene. De enkelte kommunestyrene skal selv vedta samarbeidsavtalen, jf. kommuneloven § 20-4, første og andre ledd.

Vertskommunen orienterer statsforvalteren om vedtaket dersom det interkommunale samarbeidet blir vedtatt i alle fire deltakerkommunene, jf kommuneloven § 20-4, fjerde ledd.

### **Vurdering**

Forhandlingene med lbestad om ny samarbeidsavtale har vært positive. Avtalen er en av flere interkommunale samarbeidsavtaler som har vært framforhandlet de siste årene.

Samarbeidet med lbestad vil styrke Astafjord barneverntjeneste både med tanke på kompetanse og med å være rustet for de oppgavene som barnevernreformen/ oppvekstreformen krever av kommunene.

lbestad kommune er tatt med i samarbeidsavtalen om felles barneverntjeneste på samme vilkår som de eksisterende samarbeidskommunene. Kostnadsfordelingen (jf. punkt 6.3 i ny samarbeidsavtale), som tidligere er brukt mellom kommunene Gratangen, Lavangen og Salangen, videreføres og inkluderer nå også lbestad som samarbeidskommune. Utvidelsen av barnevernsamarbeidet gir i seg selv ikke kostnadsendringer for deltakerkommunene.

Barnevernsreformen/oppvekstreformen, som trer i kraft 01.01.22, vil medføre endringer i kostnadene for barneverntjenesten. Dette er en reform som gjelder hele landet, og som hos oss faller sammen med at lbestad blir en del av Astafjord barneverntjeneste.

Budsjettforslaget for drift av Astafjord barneverntjeneste, som skal legges fram for alle deltakerkommunene, vil ta høyde for de endringene som staten gjør i form av økte egenandeler, bortfall av øremerkede stillinger til barneverntjenesten og økt rammetilskudd til kommunene i en overgangsordning på to år. Endringer i barnetall i kommunene vil også påvirke kostnadsfordelingen mellom kommunen.

Dersom vi skal videreføre en selvstendig tjeneste i lbestad kommune må det tilføres ekstra ressurser. Tjenesten vil fremdeles være liten og mer sårbar enn i et

interkommunalt samarbeid. En fordel med egen tjeneste er at lbestad kommune kan ha mer mulighet til styring og kontroll på tiltak og utgifter, men kostnaden ved å tilføre nye stillinger for å fylle kompetansekrav med mer vurderes å være for høy.

## Helse og miljø

Ikke vurdert

## Personell

lbestad kommunes ansatte vil ved å inngå et interkommunalt samarbeid være ansatt i vertskommunen.

## Økonomi

I sak 25/21 til kommunestyret estimerte Salangen framtidige kostnader for lbestad i et utvidet barnevernssamarbeid med utgangspunkt i budsjett for 2021 fordelt kostnadene etter dagens gjeldende fordelingsnøkkel og med tall for barnebefolkning 0-19 pr 01.01.21.

Det ble estimert av Salangen, som vert for Astafjord barnevernstjeneste årlig fast kostnad for lbestads deltakelse i interkommunalt samarbeid om barnevernstjenesten til å kunne bli ca. kr. 1.399.000.

I budsjettforslag til nye Astafjord barnevernstjeneste med lbestad kommune som deltager er det budsjettert med en kostnad for 2022 for lbestad til å være kr. 2.065.927,85.

Fordeling imellom kommunene er budsjettert slik:

Sum utgifter barneven budsjett k4 år 2021		9 729 811,00 Inklusiv lønn for 13 vaktuger som tilhører astafjord barnevern K4.				
<b>K4 barnevern</b>						
30% fordeles flatt	Gratangen	Lavangen	Salangen	lbestad		2 918 943,30
	729 735,83	729 735,83	729 735,83	729 735,83		2 918 943,30
70% fordeles etter barnebefolkning 01.01 2022 (0-19)	Gratangen	Lavangen	Salangen	lbestad		6 810 867,70
		224	238	423	216,00	1101,00
	1 385 680,62	1 472 285,66	2 616 709,39	1 336 192,03		6 810 867,70
<b>Sum fordelt utgift for K4 barnevern</b>	<b>2 115 416,45</b>	<b>2 202 021,49</b>	<b>3 346 445,21</b>	<b>2 065 927,85</b>		<b>9 729 811,00</b>

Årsak til økning fra forrige estimat i sak fra Salangen er at styrking av kommunalt barnevern finansiert av staten med 1 stilling for lbestads vedkommende blir lagt i rammetilskudd for alle kommuner. I budsjettåret 2021 er nettoramme for ansvar 230 satt til kr. 1.956.496, inkludert statlig tilskudd på kr. 799.00. Overføring i neste års ramme til styrking av kommunalt barnevern er for lbestad kommunes vedkommende estimert til kr. 900.000.

## Kommuneplanens samfunnsdel:

I sak 25/21 ble Mari Trommald, direktør i Bufdir sitert:

«Barn har behov for hjelp og gode tjenester –de bryr seg ikke om hvilken sektor som leverer!»

Kommunedirektøren mener at det å inngå et interkommunalt samarbeid om barnevernstjenester vil bedre sikre innbyggerne i lbestad rettsikkerhet og forsvarlige barnevernstjenester i henhold til oppvekstreformen og samfunnsdelen i kommuneplanen.



### **Kommunedirektørens konklusjon**

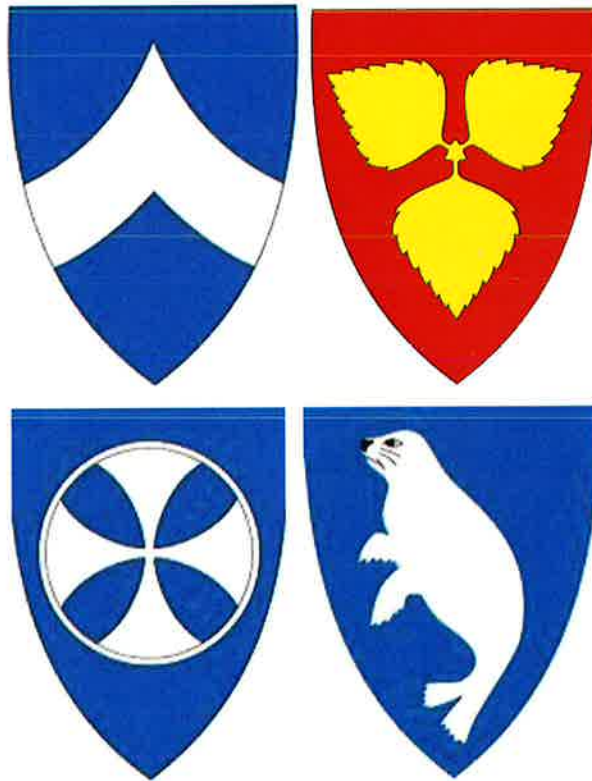
Samarbeidet med lbestad vil styrke Astafjord barneverntjeneste både med tanke på kompetanse og med å være rustet for de oppgavene som barnevernreformen/ oppvekstreformen krever av kommunene.

Kommunedirektøren mener at det er i barns og unges beste interesse å inngå et interkommunalt samarbeid om barnevernstjenester med Astafjord barnevern ved Salangen kommune som vert og tilrår kommunestyre å vedta innstillingen.

Samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene

Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

## **Samarbeidsavtale** om felles barneverntjeneste for kommunene Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.



**Astafjord barneverntjeneste**

## Samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene

Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

Kommunene Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen har inngått et administrativt vertskommunesamarbeid om barneverntjenesten.

### 1 Allmenne bestemmelser

#### 1.1 Bakgrunn

Avtalen gjelder Astafjord barneverntjeneste, som er et vertskommunesamarbeid for barneverntjenestene i kommunene Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

#### 1.2 Vertskommune og samarbeidskommuner

Salangen kommune er vertskommune for samarbeidsordningen, mens kommunene Gratangen, Lavangen og Ibestad er samarbeidskommuner.

Vertskommunen har bestemte oppgaver for administrasjonen av ordningen. Vertskommunen kan levere støttefunksjoner og andre tjenester som bidrar til kostnadseffektiv drift.

#### 1.3 Formål

Formålet med samarbeidet er å gi gode og likeverdige barnevernstjenester til innbyggerne i deltakerkommunene.

Barneverntjenesten skal

- sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid
  - bidra til at barn og unge møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse og at alle barn og unge får gode og trygge oppvekstvilkår
- Jf. lov om barneverntjenester § 1-1.

Et større og mer robust fagmiljø skal bidra til:

- en åpen og tilgjengelig tjeneste med forsvarlig kvalitet
- en aktiv forebyggende innsats i alle kommunene
- bedre kompetanse og samarbeid med andre hjelpeinstanser
- habilitet og rettsikkerhet i saksbehandlingen
- rask og effektiv saksbehandling

#### 1.4 Hjemmelsgrunnlaget

Samarbeidet er opprettet med hjemmel i kommunelovens §20-2 administrativt vertskommunesamarbeid.

#### 1.5 Barneverntjenestens oppgaver

Astafjord barneverntjeneste skal dekke det ansvaret og løse de oppgavene som kommunene har etter lov om barneverntjenester, gjeldende forskrifter og etter denne avtalen.

## Samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene

Gratangen, Lavangen, lbestad og Salangen.

### 1.6 **Kontorsted**

Astafjord barneverntjeneste har hovedkontor i vertskommunen Salangen. For å sikre beredskap og tilgjengelighet i de øvrige kommunene, utplasseres stillingsressurser i lokale kontor, så langt det er hensiktsmessig for tjenesten. Samarbeidskommunene stiller nødvendige lokaler og utstyr kostnadsfritt til disposisjon.

## 2 Administrasjon

### 2.1 **Arbeidsgiverforhold**

Vertskommunen er arbeidsgiver for ansatte i Astafjord barneverntjeneste. Som arbeidsgiver skal vertskommunen ivareta partenes rettigheter og plikter i henhold til arbeidsmiljøloven og avtaleverket.

### 2.2 **Administrasjon**

Leder av barneverntjenesten rapporterer direkte til administrasjonssjef/kommunedirektør i vertskommunen.

### 2.3 **Prinsipper for tilsetning**

Tilsetninger i barneverntjenesten skjer etter gjeldene lov- og avtaleverk (arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen) og etter vertskommunens retningslinjer for tilsetninger.

## 3 Delegering og kontroll

### 3.1 **Delegering av myndighet**

Kommunestyrene i samarbeidskommunene delegerer myndighet til å løse oppgaver etter barnevernloven til administrasjonssjef/kommunedirektør i sin kommune. Deretter delegeres samme myndighet videre til administrasjonssjef/kommunedirektør i vertskommunen. Avtalen forutsetter at administrasjonssjef/kommunedirektør i vertskommunen delegerer myndighet til barnevernleder i overenstemmelse med vertskommunenes organisasjonsstruktur og reglement. Delegeringen gjelder ikke saker av prinsipiell karakter.

### 3.2 **Internt innsyn og kontroll**

Bestemmelsene i barnevernloven, kommuneloven og forvaltningsloven gjelder med den presisering at vertskommunens kontrollutvalg er kontrollutvalg for barneverntjenesten.

### 3.3 **Klagesaksbehandling**

Klagesaksbehandling skjer i henhold til bestemmelsene i forvaltningsloven (§ 33, 2.), barnevernloven (§ 6-5) og kommuneloven (§20-5). Vertskommunen gjør saksbehandlingen.

## Samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene

Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

### 4 Ledelse og dialog

#### 4.1 Styringsgruppe

Styringsgruppa for Astafjord barneverntjeneste består av:

Administrasjonssjef i Gratangen kommune  
Kommunedirektør i Lavangen kommune  
Kommunedirektør i Ibestad kommune  
Administrasjonssjef i Salangen kommune

Styringsgruppa skal ha minimum 2 møter i året.

Barnevernleder deltar i møtene i styringsgruppa ved behov.

#### 4.2 Dialog

I styringsgruppemøtet skal vertskommunen orientere om:

- status i samarbeidet
- hvilke tjenester som er levert
- evaluering og utvikling av kvalitet på tjenesten
- økonomistatus, regnskap og eventuelt kommende budsjettjusteringer
- avvik, utfordringer og risikobildet

Ved større endringer i tjenesteleveransene, plikter vertskommunen å varsle samarbeidskommunene så snart som mulig.

#### 4.3 Tverrfaglig samarbeid

Barneverntjenesten skal ha god kontakt med deltakerkommunene, andre kommuner og tilgrensende fagorganer. Tiltak som blir iverksatt i den enkelte kommune skal, så langt det er formålstjenlig, samordnes med kommunens øvrige tjenester.

I de enkelte kommuner skal barneverntjenesten delta i systemisk utviklingsarbeid og tverrfaglig samarbeid.

### 5 Informasjon og rapportering

#### 5.1 Rapportering

Barneverntjenesten skal rapportere til kommunestyrene i deltakerkommunene ved en årlig tilstandsrapportering, jf. barnevernloven § 2-1, åttende ledd.

Vertskommunen har ansvar for rapportering til statlige myndigheter og til SSB.

#### 5.2 Informasjon

Vertskommunen har ansvar for å gjøre tjenesten kjent ovenfor brukere, kommunene og andre instanser.

## Samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene

Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

## 6 Økonomi

### 6.1 Budsjett

Vertskommunen lager forslag til budsjett og økonomiplan for Astafjord barneverntjeneste.

- det lages ett budsjett for tjenestens løpende drift (funksjon 244, barneverntjeneste); lønn, husleie og andre driftskostnader
- det lages et budsjett til hver av deltakerkommunene for funksjon 251 og 252, tiltak barnevern. Dette budsjettforslaget behandles samtidig med den ordinære budsjettbehandlingen i den enkelte kommune
- forslag til budsjett for tjenestens løpende drift legges fram for styringsgruppa til godkjenning ultimo september
- styringsgruppa godkjenner budsjettforslaget og legger det fram for kommunestyrene i deltakerkommunene
- budsjett og økonomiplan er gyldig når samtlige kommunestyre har vedtatt disse

### 6.2 Regnskap

Vertskommunen fører regnskap for barneverntjenestens drift. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunale samarbeid og føres som eget regnskap i kommunens driftsregnskap.

- det føres ett delregnskap for tjenestens drift, og egne delregnskap for utgifter til tiltak i hver av kommunene
- vertskommunen utarbeider regnskapsrapporter for deltakerkommunene etter den enkelte kommunes rapporteringsfrister
- endelig regnskap med årsmelding oversendes styringsgruppa innen 1.mars

### 6.3 Fordeling av utgifter

Vertskommunen sender sluttkrav for foregående år primo februar, og akontobeløp for første halvår i juni/ juli.

Driftsutgiftene (funksjon 244) for Astafjord barneverntjeneste fordeles på følgende måte:

- 70% fordeles etter barnebefolkning 0-19 år pr 01.01. i regnskapsåret
- 30% fordeles flatt

Følgende utgifter må den enkelte kommune dekke:

- direkte klientrettede tiltaksutgifter (251 og 252) som besøkshjem, fosterhjem, institusjon, familieråd, ettervern og kjøp av andre tiltak
- kostnader direkte knyttet til sak (f.eks. advokat, barnefaglig sakkyndig og reiseutgifter)

### 6.4 Ansvar

Den enkelte kommune står rettslig og økonomisk ansvarlig for egne innbyggere, eller tidligere innbyggere, for de vedtak som barneverntjenesten treffer.

## Samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene

Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen.

### 7 Endringer og oppløsning av samarbeidet

#### 7.1 Oppløsning og uttreden av samarbeidet

Kommunene har ett års oppsigelsestid. Oppsigelsestiden løper fra 1.januar året etter at avtalen sies opp. Vertskommunesamarbeidet kan oppløses med øyeblikkelig virkning dersom alle deltakerkommunene er enige om dette. Jf. kommuneloven § 20-8.

Dersom en kommune går ut av samarbeidet, eller at samarbeidet blir oppløst, vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgavene som omfattes av samarbeidsavtalen.

#### 7.2 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom minst av én av deltakerkommunene krever dette. Eventuelle endringer krever godkjenning fra alle deltakerkommunene.

#### 7.3 Utvidelse

Utvidelse av samarbeidet med flere kommuner krever godkjenning fra alle deltakerkommunene. Vertskommunen sørger for forhandlingene med mulige nye kommuner om betingelsene for inntreden i samarbeidet. Styringsgruppa godkjenner fremforhandlet avtale før likelydende forslag til avtale legges fram for kommunestyrene i alle deltakerkommunene.

#### 7.4 Tvister

Uenighet om forståelse av samarbeidsavtalen avgjøres gjennom flertallsvedtak i en nemnd som særskilt oppnevnes til dette formålet. Nemnda består av én person fra hver av deltakerkommunene, samt en person oppnevnt av statsforvalteren.

#### 7.5 Oppstart av avtalen

Avtalen trer i kraft 01.01.2022.

Dette forutsetter at alle fire kommunestyrer har godkjent avtalen, jf kommuneloven §§ 20-2 og 20-4.

Avtalen erstatter tidligere avtale mellom Gratangen, Lavangen og Salangen som trådte i kraft 01.01.08.

Gratangen kommune, dato

Lavangen kommune, dato

Administrasjonssjef

Kommunedirektør

Ibestad kommune, dato

Salangen kommune

Kommunedirektør

Administrasjonssjef

## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 17/00311  
Saksbehandler Willy Aas

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	21.10.2021	90/21
2 Kommunestyret	04.11.2021	

**Interkommunalt barnevern - utvidelse av deltakerkommuner i Astafjord barnevernstjeneste - ny samarbeidsavtale.**

Formannskap har behandlet saken i møte 21.10.2021 sak 90/21

### Møtebehandling

#### Votering

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar å:

1. Ibestad kommune vedtar samarbeidsavtale om felles barneverntjeneste for kommunene Gratangen, Lavangen, Ibestad og Salangen
2. Organiseringa skjer etter kommunelovens kapittel 20, §20-2, som et administrativt vertskommunesamarbeid med Salangen kommune som vertskommune, og med Gratangen, Lavangen og Ibestad som samarbeidskommuner
3. Samarbeidsavtalen trer i kraft 01.01.22
4. Kommunestyret i samarbeidskommunene instruerer sin administrasjonssjef/kommunedirektør om å delegere myndigheten til kommunedirektøren i vertskommunen, jf. Kommuneloven § 20-2



Arkivsak-dok. 15/00476-6  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang  
Administrasjonsutvalget

Møtedato

Formannskap

Kommunestyret

## **REVIDERING - STRATEGISK KOMPETANSEPLAN**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Det anbefales at strategisk kompetanseplan vedtas.

### **Vedlegg:**

1. Forslag til revidert kompetanseplan.
2. Referat fra drøftingsmøte.

### **Kort beskrivelse av saken**

Nåværende kompetanseplan ble vedtatt i kommunestyret 15. desember 2016. I henhold til kommunens planstrategi skal strategisk kompetanseplan revideres innværende år.

### **Vurdering**

Strategisk kompetanseplan skal være et strategisk kompetansestyringsverktøy i Ibestad kommune. Det ligger i planens intensjon at den skal være et strategisk virkemiddel i utviklingen av Ibestad kommune som organisasjon, og ikke bare som et personalpolitisk virkemiddel.

Endringer i ansvarsområder, stor andel av personale med høy alder og endring i økonomiske rammebetingelser, gjør at fokus på kompetanseutvikling og rekruttering blir et viktig redskap fremover. Denne saken omhandler den strategiske delen av kompetanseplanen og vil gi føringer for enhetene når de skal utarbeide sine egne planer. Noen seksjoner har og har hatt sine egne opplæringsplaner og disse har vært brukt hensiktsmessig.

Planen skal være et verktøy for bruk i hele Ibestad kommune.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

### **Helse og miljø**

Ikke vurdert

### **Personell**

Strategisk kompetanseplan vil være et verktøy for å rekruttere og beholde kvalifisert personell

### **Økonomi**

Ikke vurdert

### **Samfunnsplanen**

Strategisk kompetanseplan har elementer som går inn i flere av kommunens satsingsområder i samfunnsplanen.

### **Kommunedirektørens konklusjon**

Kommunedirektøren anbefaler at strategisk kompetanseplan for lbestad kommune vedtas.

# **Strategisk kompetanseplan for Ibestad kommune**



For perioden 2021-2024

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

## Kvalitetskontroll

Utarbeidet av	Prosjektgruppa «Saman om ein betre kommune» desember 2016
Revidert av	Roald Pedersen
Dato	

Drøftet dato	
--------------	--

Godkjent av	Kommunestyret
Dato	

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

# Innhold

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>PLANGRUNNLAGET</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>VISJON</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>MÅLSETTING</b> .....	<b>6</b>
4.1	Overordnet mål .....	6
4.2	Overordnet mål fra kommuneplanens samfunnsdel .....	7
<b>5</b>	<b>HVA ER KOMPETANSE?</b> .....	<b>8</b>
5.1	Kompetanse .....	8
<b>6</b>	<b>KOMPETANSESTRATEGIER OG TILTAK</b> .....	<b>11</b>
6.1	Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i Ibestad kommune .....	11
6.2	Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetanse .....	11
6.3	Tiltaksplaner .....	12
6.4	Læringsarenaer .....	14
6.5	Overordnede strategier.....	16
6.6	Økonomiske virkemidler m.v .....	16
<b>7</b>	<b>HANDLINGSPLAN</b> .....	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>IMPLEMENTERING OG EVALUERING</b> .....	<b>19</b>

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

# 1 Innledning

Det følger av Hovedtariffavtalen **kapittel 3, pkt. 3.3** «Kompetanse – læring og utvikling» at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker hver for seg og i fellesskap har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det er viktig å motivere arbeidstakerne til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Kompetanseplanen er **opprinnelig** utarbeidet av prosjektgruppa «Saman om ein betre kommune». Prosjektgruppa **er var** et trepartssamarbeid mellom tillitsvalgt, folkevalgt og administrasjon.

**Systematisk kompetanseutvikling forutsetter hensiktsmessig styring og ledelse. For å utvikle ansattes og virksomhetens kompetanse, fordres det bevist tekning og handling med konkrete tiltak.** Kompetanseplanen skal være et verktøy for kommunen for utvikling og nyskaping og til å få tilgang på kompetent arbeidskraft samt forvalte eksisterende arbeidskraft. Kompetanseplanen handler ikke bare om å utdanne egne ansatte, men også hvilken kompetanse vi har behov for å rekruttere.

**Ibestad kommune er det foretatt en kompetansekartlegging på de forskjellige seksjonene høsten og vinteren 2013/2014. Disse skal følges opp i forbindelse med medarbeidersamtaler.**

**Ansatte med god kompetanse er en viktig forutsetning for at kommunen skal lykkes som samfunnsutvikler, tjenesteprodusent, arbeidsgiver og forvalter. Kompetanseplanen er et verktøy for å arbeide bevisst og systematisk med kompetanse. Kommuner har ofte et uutnyttet potensial når det gjelder kompetansestyring og det kan være en utfordring å satse på rett kompetanse til rett tid.**

**Kompetanse og kompetanseutvikling er av stor betydning for samfunnet, kommunen som organisasjon og leverandør av tjenester samt for alle ansatte. Ifølge Linda Lai er det 25-40 % av medarbeiderne som ikke får brukt kompetansen sin godt nok. Derfor bør det arbeides systematisk og strategisk med kompetanseplanlegging både overordnet og på enhets nivå.**

Bakgrunnen for dette er flere:

- Vi mangler oversikt over den kompetansen vi besitter og om den er tilstrekkelig til å nå de målene og sikre kvalitet i alle tjenesteledd.
- Kampen om arbeidskraft/rett kompetanse - rekruttering av fagfolk blir stadig vanskeligere.
- Opplæring kan skje vilkårlig og er ressurskrevende uten at vi kan måle effekt av tiltakene.
- Fremtidens utfordringer krever mer strukturerte og planlagte løsninger enn vi har lagt til rette for.
- Arbeidstakere besitter kompetanse som i dag ikke benyttes.

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

Ibestad kommune yter tjenester innen et bredt spekter der det kreves kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Det finnes vel knapt en organisasjon som favner så bredt med henhold til oppgaver og tilhørende kompetansekrav som kommunene, fra ufaglærte til universitetsutdannede. Det er viktig å holde et kvalifikasjonsnivå som sikrer at vår virksomhetsutøvelse blir på et riktig nivå sett i forhold til våre brukeres behov.

Ibestad kommune står daglig overfor en rekke utfordringer; økonomiske rammebetingelser, tilgang til arbeidskraft, ny teknologi, sentrale satsninger er stikkord i så måte, og dette vil ikke avta med årene. For å være i stand til både å løse de daglige utfordringene og de kommende, er det avgjørende at våre medarbeidere innehar den nødvendige kompetanse. Planmessig, strukturert og målrettet arbeid på dette området er viktig dersom vi skal løse disse utfordringene på en effektiv måte. Det må sikres at kompetansehevingen er tilpasset kommunens reelle behov, helst lokal skreddersydd opplæring, og ikke basert på tilfeldigheter ut i fra hva som løpende tilbys.

Det forventes at hver enkelt leder mobiliserer medarbeidernes kompetanse, engasjement og prestasjoner - og som derigjennom formidler en utviklingskultur og gir innbyggerne nyttige og gode tjenester.

~~Ut over det å ha kunnskap om hvilken kompetanse organisasjonen har, må Ibestad kommune både ha en betraktning om kompetansebehovet fremover, samt mål og planer for det videre arbeidet. Ibestad kommune skal gjennom denne planen få et forsterket fokus på, og ha en strategisk tilnærming til, viktigheten av å sikre at medarbeiderne har riktig kompetanse i forhold til de løpende behov. Dette er helt avgjørende for å kunne møte de kommende års utfordringer på arbeidsmarkedet.~~

Strategisk kompetanseplan skal være vårt overordnede styringsdokument for

- å planlegge
- gjennomføre
- evaluere

tiltak som sikrer både kommunen og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. Den legger dermed føringer for hele kompetansearbeidet i kommunen.

## 2 Plangrunnlaget

Kompetanseutviklingsplanen tar utgangspunkt i kommuneplanens **samfunnsdel**, kommunens budsjett, og kommunens behov for kompetanseheving. Planen omhandler den overordnede strategiske kompetanseutviklingen innen **rådmannens kommunedirektørens** ansvarsområde. **Seksjonene Enhetene** utarbeider planer som ivaretar **seksjonens enhetenes** egne behov for kompetanseutviklingen med mål å sikre god og riktig kvalitet på tjenestene og bidra til utviklingen av den lærende organisasjonen.

Medarbeiderne i Ibestad kommune og de verktøy og redskaper som stilles til disposisjon for medarbeiderne i utførelsen av arbeidet, er til enhver tid den viktigste faktor for et godt tjenestetilbud.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende



## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

planperiode. Dette nødvendiggjør felles styringsprinsipper, avtalt ansvarsfordeling, tilgang til felles virkemidler og felles forståelse av sentrale begreper.

Kompetanseplanen skal sikre Ibestad kommune personell og kompetanse i framtida som kan imøtekomme kommunens, samfunnets og brukernes krav og forventninger.

Det tyder på at tilgangen på nye yrkesutøvere ikke vil være tilstrekkelig til å dekke kommunens behov i årene fremover. Dette medfører en økt konkurranse om arbeidskraft.

Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne kommunen har. Det er viktig å ha en plan som ivaretar alle ansatte i ulike livsfaser. Kommunen må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatte, og som gir rom for fleksibilitet.

Målet ~~må være~~ er at alle ansatte føler seg verdsatt.

### 3 Visjon

Ibestad kommune ønsker å være en lærende organisasjon der refleksjon over praksis og læring på den enkelte arbeidsplass blir vektlagt. ~~En Vi~~ ønsker å legge innhold til begrepet myndiggjorte medarbeidere, og satse på læringsprosesser som vokser nedenfra i organisasjonen. En slik satsning krever ressurs innsats og forankring, men vil gi effekt i form av kompetanseutvikling og styrket fag og kvalitet. Videre vil det kunne bidra til å lette rekrutteringen og gi kommunen et godt omdømme som arbeidsgiver.

### 4 Målsetting

#### 4.1 Overordnet mål

~~Ibestad kommune skal til enhver tid ha personell og kompetanse som kan imøtekomme kommunens, samfunnets og brukernes krav og forventninger.~~

~~Ibestad kommune har en strategisk plan for kompetansestyring som skal sikre dagens og fremtidens behov og via dette sørge for kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.~~

~~Ledere får nødvendig verktøy for å kartlegge kompetanse, planlegge, tilrettelegge og gjennomføre kompetanseutvikling, og samtidig sikres trygghet i egen rolle gjennom fokus på lederutvikling.~~

~~Ibestad kommune skal være «selvforsynt» på kompetanse innen yrkesgrupper som er vanskelig å rekruttere.~~

~~Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne kommunen har.~~

---



## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

~~Ansatte får styrket egen kompetanse i forhold til de oppgaver som skal løses, og opplever å arbeide i en organisasjon med fokus på fag, etikk, refleksjon og læring.~~

Kommunen må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatte, og som gir rom for fleksibilitet.

Alle ansatte skal føle seg verdsatt.

~~Brukerne får et kvalitetsmessig godt og trygt tilbud med kvalifisert personell til å utføre tjenestene.~~

### 4.1.1 Delmål 1: Ibestad kommune tar vare på og utvikler medarbeidernes kompetanse:

- Ibestad kommune har en felles forståelse av begrepet kompetanse.
- Ibestad kommune har oversikt over eget kompetansebehov.
- Ibestad kommune har kunnskap om medarbeidernes kompetanse.
- Ibestad kommunes medarbeidere utvikler sin kompetanse.
- Ibestad kommune har virkemidler/stimuleringstiltak for kompetanseutvikling.

### 4.1.2 Delmål 2: Ibestad kommune ivaretar den nytilsatte medarbeideren:

- Ibestad kommune sørger for at nye medarbeidere blir inkludert (sosialiseres) i organisasjonen.
- Ibestad kommune gir nye medarbeidere ekstra veiledning og støtte (profesjonaliseres) i den første fasen i ny jobb.
- Ibestad kommune er åpen og lydhør for de innspill som vi får fra nye medarbeidere.

### 4.1.3 Delmål 3: Ibestad kommune fokuserer på planmessig rekruttering og positiv profilering:

- Ibestad kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kvalifisert arbeidskraft. Heltidsarbeid skal være hovedregelen.
- Ibestad kommune profileres som et attraktivt sted å bosette seg.
- Ibestad kommune profilerer de samfunnsoppgaver og tjenester som vi ivaretar.
- Ibestad kommune profilerer de meningsfylte jobbene og yrkesmulighetene som finnes i vår organisasjon.
- Ibestad kommune legger til rette for inntak av lærlinger.
- Strategisk og målrettet kompetansestyring er et tiltak for å oppnå målene.

## 4.2 Overordnet mål fra kommuneplanens samfunnsdel

Kommuneplanens samfunnsdel er basert på FNs bærekraftsmål. Den er Ibestad kommunes overordna styringsdokument og skal inneholde mål og strategier for en bærekraftig og langsiktig utvikling av kommunen.

Samfunnsdelen definerer 3 prioriterte hovedmål:

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

### Økt sysselsetting

Sysselsettingen skal øke ved at det etableres flere arbeidsplasser. Det skal legges til rette for rekruttering av arbeidssøkere og tilflytting. Næringsutviklingen skal sees i nær sammenheng med samfunnets attraktivitet som bosted, spesielt for unge mennesker.

### Gode tjenester

Kommunens tjenester skal innfri alle innbyggernes behov, og holde så høy standard at de bidrar til å holde på de unge og arbeidstakerne. De eldre skal ha en trygg og god alderdom. Kommunens tjenester skal moderniseres. Internkontrollen med alle tjenestene våre skal styrkes. Vi er i gang med digitalisering, noe som kan gjøre tjenestene våre mer tilgjengelige og enklere for folk og bedrifter.

### Global bærekraft

Den globale bærekraften styrkes gjennom økt kunnskap og konkrete, lokale tiltak til fordel for klima, naturmangfoldet og det ytre miljø. Vi må begynne med økt kompetanse og bevissthet, samt noen lavhengende frukter, men ambisjonene skal økes fra år til år.

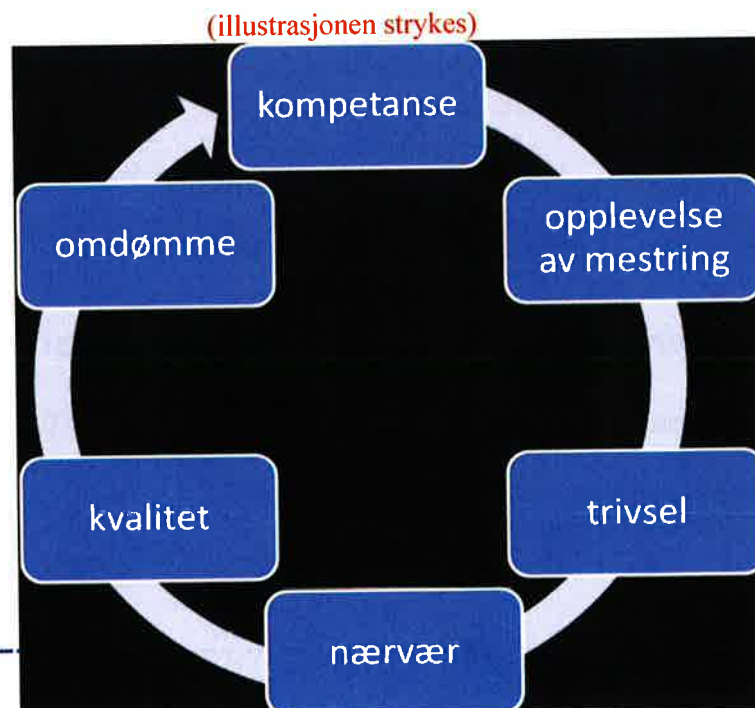
## 5 Hva er kompetanse?

### 5.1 Kompetanse

*«Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav.»*

*(Linda Lai)*

Begrepet omfatter både formal – og realkompetanse.



## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

- Når medarbeideren har kompetanse til å utføre de oppgaver de er satt til, gir dette en opplevelse av mestring.
- Opplevelsen av mestring er en av de viktigste faktorene som bidrar til trivsel.
- Trivsel bidrar til nærvær.
- Nærvær innebærer at våre kompetente medarbeidere er på jobb og her skapes kvalitet i tjenesten overfor våre brukere.
- Når våre brukere opplever kvalitet på våre tjenester bidrar dette igjen til et godt omdømme.
- Godt omdømme er en ikke uvesentlig faktor ved rekruttering av nye medarbeidere til vår organisasjon.

### Definisjoner

Hva forstår vi med kompetanse i Ibestad kommune?

### Kompetanse

Alle komponentene i definisjonen er viktig når det gjelder arbeidsoppgavene som skal utføres i kommunalavdelingene/enhetene. Ikke bare den faglige kompetansen, men også kompetanse på de områder som er nødvendig for at man skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Det krever kunnskap i forhold til organisasjonen, samarbeidspartnere, støttefunksjoner som økonomi, IT og personalpolitikk.

Kompetansebegrepet har fire komponenter: Kunnskap, ferdigheter, holdninger og verdier. Kompetanse er nyttig kunnskap, utvikling av ferdigheter og bruk av disse i arbeidet. Kompetanse er også avlæring av gamle holdninger og læring av nye. Kompetanse er både den eksplisitte og den tause kunnskapen, med andre ord medarbeideren sin evne til å løse en oppgave og nå et mål

### Personlig kompetanse

Måten kunnskap og ferdigheter benyttes kommer til uttrykk gjennom den enkelte medarbeiders evner og holdninger. Ibestad kommunes verdier skal være fundamentet i forhold til den enkeltes oppgaveutførelse.

(Ny illustrasjon)



## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

- **Kunnskap** handler om å vite, kjenne fakta, å kunne se årsakssammenhenger og å kjenne til metodikk/fremgangsmåter.

Kunnskap kan oppnås gjennom:

- ✓ *formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon*
- ✓ *være ervervet gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida*

- **Ferdigheter** handler om evnen til å omsette teori (egen kunnskap) til handling. Her snakker vi både om kognitive ferdigheter (utredning/analyse mv) og konkrete praktiske handlinger.

**Eksempler:**

- ✓ Tekniske ferdigheter/Digitale ferdigheter
- ✓ Gjennomføringsevne - å utføre i henhold til prosedyre/kvalitetssystem
- ✓ Basisferdigheter – språklige – både muntlig og skriftlig, engelsk samt regneferdigheter
- ✓ Sosiale ferdigheter
- ✓ Administrative/ strukturelle ferdigheter
- ✓ Pedagogiske ferdigheter
- ✓ Endringskompetanse

Ferdigheter kan oppnås gjennom

- ✓ formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon
- ✓ erverves gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida
- ✓ observasjon eller imitering av andres atferd

- **Evner** gjenspeiler medarbeiderens potensial i form av stabile egenskaper, kvaliteter og talent, som danner en grunnleggende ballast for den enkelte. Det viktigste for en organisasjon er å benytte medarbeiderens evner, samt gi medarbeideren best mulige forutsetninger for faglig og personlig utvikling.
- **Holdninger** handler om den enkeltes – meninger, verdisyn og innstilling – i forhold til aktuelle oppgaver og i jobbsituasjonen (jobbrelaterte holdninger). Å vurdere om noen er kompetent avhenger både av faktiske kunnskaper og ferdigheter, og av den enkeltes holdninger til så vel de oppgaver denne utfører som til de brukere denne møter.

## 6 Kompetansestrategier og tiltak

### 6.1 Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i Ibestad kommune

Ibestad kommune har mange ansatte med lang erfaring og bred kompetanse. Denne kompetansen må utvikles, slik at vi er i stand til å møte fremtidens krav og forventninger. En utfordring er at mye av vår arbeidskraft nærmer seg pensjonsalder.

Målrettet planlegging og gjennomføring av ulike kompetansehevingstiltak, samt mulighet til bedre bruk av den eksisterende kompetansen, vil både gi effekter for den enkelte ansatte og for organisasjonen som sådan.

I Ibestad kommunes utviklingsarbeid skal følgende metode benyttes:

1. Har Ibestad kommune denne kompetansen fra før?  
Kompetansemobilisering.
2. Kan vi få denne kompetansen ved å videreutvikle våre medarbeidere?  
Kompetanseutvikling.
3. Rekruttere ny kompetanse utenifra?  
Nytilsetting.

### 6.2 Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetanse

*”Planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål”*

Det er viktig å nedfelle Ibestad kommunes kompetansebehov for de nærmeste årene, slik at vi på grunnlag av dette sikrer målrettet kompetanseutvikling av de ansatte.

- ✓ Kompetansebehovet skal defineres ut fra hva som er nødvendig for å nå våre overordnede mål og de krav som stilles til oss både på kort og lang sikt.
- ✓ Er eksisterende kompetanse sårbar, mangler vi noen kompetanse, må den utvikles eller spres?
- ✓ Trenger vi ytterligere kompetanse i forhold til de oppgaver som vi gjør i dag?

#### **Kompetansekrav:**

Den kompetanse Ibestad kommune trenger for å utføre våre mål og oppgaver.

#### **Kompetansebeholdning:**

Den kompetanse Ibestad kommune innehar.

#### **Kompetansebehov/kompetansegap:**

Den kompetanse som mangler = kompetansekrav – kompetansebeholdning.

#### **Kompetansemobilisering:**

Å ta i bruk den kompetanse som allerede finnes i organisasjonen.

#### **Kompetanseutviklingstiltak:**

Tiltak for å utvikle kompetansen, deles i eksterne og interne tiltak.



## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

### 6.3 Tiltaksplaner

#### 6.3.1 Organisasjonsforståelse

Det er viktig at ansatte i Ibestad kommune har en grunnleggende kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende planperiode. Dette nødvendiggjør felles styringsprinsipper, avtalt ansvarsfordeling, tilgang til felles forståelse av sentrale begreper.

Videre er det viktig at Ibestad kommune har en felles visjon som alle ansatte er kjent med.

Kommunen fortsetter sitt arbeid med intern effektivisering gjennom bruk av **elektroniske hjelpemidler og fortsetter utviklingen av elektroniske tjenester, digitalisering**, også mht. informasjon og kommunikasjon med innbyggerne.

#### 6.3.2 Teknologi og tjenesteutbygging

Kommunen skal yte tjenester til innbyggerne med rett standard til lavest mulig kostnad. Teknologi får stadig større betydning som verktøy for omstilling, effektivisering, kvalitetsheving og brukerorientering i offentlig sektor og systemene er gått fra å være støttesystemer til å bli driftskritiske systemer. Det er behov for økt systemforståelse og økt forståelse av endringer i samhandling og oppgaveflyt.

#### 6.3.3 Digital kompetanse

Digitalisering er et viktig satsingsområde for Ibestad kommune. Kommunen jobber kontinuerlig med å utvikle og forbedre nettsidene for å styrke kommunikasjonen med innbyggere, samt gjøre tjenester tilgjengelig digitalt. Ibestad kommunes digitaliseringsstrategi danner grunnlaget for arbeidet med digitalisering. Grunnleggende digital kompetanse for alle ansatte vil være et viktig virkemiddel for å kunne levere effektiv og gode tjenester til kommunens befolkning, unge som gamle.

#### 6.3.4 Informasjonssikkerhet

Informasjonssikkerhet har flere nivåer:

1. Behov for robust helhetlig IKT-infrastruktur
2. Leders forståelse i forhold til generelt behov for informasjonssikkerhet og kompleksitet og gjensidig avhengighet av annen struktur.
3. Enkeltindividers kunnskap om egen rolle, som aktør i nett og aksept/forståelse for sikkerhetstiltak(rutiner, regler, holdninger).

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

### 6.3.5 Lederutvikling

Lederutvikling er en hovedoppgave innen kommunens kompetansebygging. Det arbeides systematisk og målrettet med å styrke og utvikle helhetlig ledelse. Kommunale ledere på alle nivåer skal ha kunnskaper og ferdigheter slik at de kan utøve lederrollen i den komplekse organisasjonen en kommune er.

Ledere skal:

- Forstå bredden i kommunens rammebetingelser.
- Forstå det særegne ved å jobbe i et politisk ledet system og konsekvensene av dette.
- Reflektere over egen rolle i forhold til det å utøve makt på ulike måter og ulike områder.
- Kunne handle i samsvar med organisasjonskart og kjøreregler.
- Kunne handle i samsvar med kommunens verdier, etiske retningslinjer og kjennetegn på god ledelse.
- Være trygg på å bruke kommunens lederverktøy på et nivå hvor de gjør de riktige tingene på riktig måte.
- Kunne bruke måleresultater til systematiske forbedringer og styre mot avtalte mål.

### 6.3.6 Etikk

Samfunnsutviklingen viser at det er behov for økt bevissthet og refleksjon omkring etikk og moral, korrupsjon, habilitet og etiske dilemma. ~~Kommunen holder på med å utarbeide etiske retningslinjer, disse skal gjennomgås i virksomheten hvert år. Ibestad kommune har etiske retningslinjer som skal evalueres hver 4. år, tidlig i valgperioden.~~

I tillegg må ledere og andre i sentrale posisjoner gis anledning til dypere forståelse for kompleksiteten på området for å kunne handle etisk riktig og for å kunne veilede egne medarbeidere.

### 6.3.7 Faglig behov

De faglige utfordringene kommunen står overfor stiller krav til organisasjonen, både til “all-round” fagkompetanse, faglig spisskompetanse og lederkompetanse. Planen viser tiltak på kommunenivå for både å gi ny kompetanse og ta vare på eksisterende.

<b>Kvalitetsbevissthet</b>	Medarbeidere skal være i stand til å benytte kvalitetssystemet i sitt daglige arbeid slik at det sikres at oppgavene utføres på riktig måte og riktig tid.
<b>Resultatrettet</b>	Medarbeiderne skal være resultatorientert og i stand til å utnytte ressursene mest mulig effektivt gjennom kvalitetssystemet, mål og resultatstyring.
<b>Organisasjonsforståelse</b>	Medarbeiderne må ha kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon
<b>Endringsberedskap</b>	Medarbeiderne skal ha forståelse for endringer i samfunnet og egen organisasjon, og nødvendigheten av å være åpen og endringsvillig for å skape det beste tilbudet til innbyggerne og

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

trygge arbeidsplassene

### Helhetsforståelse

medarbeiderne må ha forståelse av kommuneorganisasjonens kompleksitet, ut over egen virksomhet, kunne bidra til helheten i tjenestetilbudet.

De viktigste tiltakene vil være verdibasert lederutvikling, skape en felles plattform for kommunens politikere, ledere og medarbeidere.

## 6.4 Læringsarenaer

Ibestad kommune er seg bevisst at arbeidsplassen som system er den viktigste lærings- og utviklingsarena.

Det handler både om å lære bedre det vi allerede kan – såkalt reprodusert læring og om utviklingsorientert læring der det fokuseres på nyskaping, innovasjon og kreativitet. Ibestad kommune ønsker å ivareta behovet for utvikling på begge områdene.

I tillegg er det viktig å utvide perspektivet fra fokus på individuell læring for den enkelte medarbeider til kollektiv læring og organisasjonslæring. Kollektiv læring skjer i relasjon med andre mennesker og fører til endret handling i egen enhet og organisasjon. Mens organisasjonslæring tar et steg videre og fører til endring i kommunens praksis og kultur.

Ibestad kommune skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for medarbeidernes læring og som ivaretar læringen og bruker den i organisasjonens arbeid med å påvirke og tilpasse seg omverden.

### 6.4.1 Interne læringsarenaer:

#### "Hverdagslæring":

Den enkelte arbeidsplass er den viktigste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplasser må skape et miljø hvor det å dele kunnskap og erfaringer blir en dagligdags del av arbeidet. Det må settes av tid og gis mulighet for kunnskapsdeling. Den enkeltes kunnskap og erfaring må utnyttes slik at den kan deles med andre på samme arbeidsplass. Det er lett å glemme den uformelle læringen gjennom slik praktisk kunnskapsdeling.

Det som er utviklet i forbindelse med jobben er Ibestad kommune sin eiendom og kan formidles videre til og benyttes av andre.

#### Kollegaveiledning:

Veiledning er en metode for personlig og faglig utvikling, og kan gis både individuelt og i grupper. En god veileder har evnen til å etablere støttende forhold, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheter, engasjement, og er en god lytter. Kommunen bør benytte de veiledningsressursene som eksisterer i organisasjonen.

#### Bruk av medarbeidere som kunnskapsdeler/foreleser:

Medarbeiderne har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den



## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet.  
Alle medarbeidere kan benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Hele organisasjonen skal ha en positiv holdning til å frigjøre tid slik at dette kan bli mulig.  
Den eventuelle ansattes aktuelle leder bør være den som videreformidler og endelig godtar et slikt oppdrag dersom det skulle komme en forespørsel.

### Internundervisning:

Internundervisning i den enkelte virksomhet eller på den enkelte arbeidsplass er en opplæringsmetode som er effektiv når det gjelder å oppdatere hele arbeidstakergruppen på et spesielt tema eller en metode. Slik opplæring foregår i arbeidstiden og er planmessig organisert.

### Refleksjonsgrupper (erfaringsutveksling):

I refleksjonsgrupper foretas en refleksjon over egen praksis. Målet er å se muligheter for endring og utvikling gjennom refleksjon rundt gjennomførte handlinger.

### Nettverk:

~~Metode for faglig erfaringsutveksling og påfyll. Den gjennomføres 1-2 ganger i semesteret etter en fast metodikk med nettverksleder. Kan rettes mot fag, prosjekt og planarbeid.~~

### Hospitering/jobbrotasjon:

Hospitering er en læringsmetode/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre virksomheter enn sin egen. Ved hospitering går en sammen med en annen medarbeider, mens ved jobbrotasjon bytter to medarbeidere arbeid, uten utvidelse eller endring av stillingshjemler.

Ibestad kommune skal legge til rette for at ansatte skal få:

- ✓ prøve ut andre arbeidsoppgaver ved ”slitasjer”, ønsker eller andre behov.
- ✓ kunnskap/veiledning om hvordan de kan skaffe seg kompetanse for å kvalifisere for intern overflytting (”shoppe jobb internt”).

### Teamutvikling/mestringsseminar:

Faglig og sosial samling hvor deltakerne gjør aktiviteter sammen som skal bygge relasjoner og gi den enkelte deltaker mestringsopplevelser i kombinasjon med faglig påfyll.

#### 6.4.2 Eksterne læringsarenaer:

*Inntak av elever, lærlinger og studenter:*

Ved å ta i mot elever, lærlinger og studenter holder kommunen seg faglig oppdatert. Dette er en del av kommunens strategi for å være en lærende organisasjon.

### Eksterne nettverk (hospitering/erfaringsutveksling)

Nettverksgrupper rettet både mot fag, prosjekter og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av veiledning, felles refleksjon, fordypning og samhandling på tvers.  
Oppgaver i for- og etterarbeid kan utnyttes som læringsarenaer.

### Studieturer/besøk

Studietur skaper nettverk utenfor kommunens grenser. Mottak av andre kommuners medarbeidere gir nyttig erfaringsutveksling.

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

### Formell utdanning

Formell utdanning kan handle om grunnutdanning, videregående/etterutdanning (fordypning – spesialisering).

Dette gir fagbrev, studiepoeng, autorisasjon og lignende.

### Kurs

Kunnskap kan innhentes ved deltakelse på kurs og seminarer. Metoden er kostnadskrevende og gir ofte lite tilbake i form av kunnskapsdeling. Samtidig med at enkelttillatte deltar på eksterne kurs og seminarer bør det planlegges hvordan kunnskapen kan deles i virksomheten der dette er aktuelt.

Det skal årlig utformes felles opplæringstiltak etter ønske og behov fra kommunen samlet. Det gir mulighet for å skreddersy kursopplegg tilpasset kommunens behov. Her kan både interne og eksterne forelesere benyttes.

## 6.5 Overordnede strategier

For å nå målene for de prioriterte satsningsområdene legges det opp til følgende overordnede strategier:

- Utvikle kompetanseplaner på **seksjons-enhetsnivå**
- Fokus på arbeidsplassen som læringsarena
- Personalpolitikk
  - o Bruk av introduksjonsprogram ved ansettelse
  - o Bruk av lønnspolitiske virkemidler
  - o Fokus på kompetanseutvikling for den enkelte medarbeider i tråd med satsningsområdene
  - o Fokus på karrieremuligheter i organisasjonen
  - o Medarbeiderskap
  - o Heltidskultur
- Lederutvikling
- Økonomisk forankring av planens tiltak

## 6.6 Økonomiske virkemidler m.v

### 6.6.1 Rammebetingelser

Strategiene krever politisk godkjenning og det må innarbeides midler til kompetanseheving (opplæringsplaner) og kompetanseutvikling, herunder lønnspolitiske virkemidler i budsjett og økonomiplan. Først da kan kontinuiteten og forutsigbarheten sikres. Økonomi er et ankepunkt for at planens målsettinger skal kunne realiseres. Det betyr også at det kreves en faktisk innsats/investering for at vi skal kunne hente ut nytteeffekten av satsningen.

### 6.6.2 Permisjon

Regler om permisjon i forbindelse med kompetanseheving reguleres av Permisjonsreglementet. Lønnsmessig uttelling av kompetansehevingstiltak reguleres av

---

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

---

Ibestad kommunes lønnspolitikk.

### 6.6.3 Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver

Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgiver dekkes kursavgift og undervisningsmateriell av arbeidsgiver.

Utgifter til reise og opphold på billigste måte (tid og penger) dekkes av arbeidsgiver i henhold til Statens reiseregulativ.

~~Kurs/seminar og reiser med varighet over 7,5 timer pr. dag, godtgjøres med inntil 2 avspaseringstimer pr. dag.~~

### Stipendordning

~~Det er etablert en egen stipendordning der ansatte kan søke om støtte til kompetansehevingstiltak. Egne retningslinjer for dette.~~

### 6.6.4 Pliktjeneste/bindingstid

Bindingstid skal avtales, i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser 14.3 og permisjonsreglementets pkt. 2.8. ~~hvis Ibestad kommune yter vesentlig økonomisk støtte (minst 3 mnd lønn) til kompetanseheving.~~

### 6.6.5 Krav til kompetanseutvikling og den ansatte

Kompetanseutvikling forutsetter krav til egeninnsats. Det stilles krav om oppnådd kvalifikasjon, oppnådd deltakerbevis eller bestått eksamen.

Når den ansatte har deltatt på kompetansehevingstiltak finansiert/støttet av arbeidsgiver er den ansatte forpliktet til å videreformidle/dele sin nye kunnskap med sine kolleger. Dette skjer i henhold til avtalt ordning på området.

### 6.6.6 Bruk av ansatte som forelesere

Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Ansatte kan, i forståelse med nærmeste leder, benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Ansatte som påtar seg opplæring hvor alt arbeidet knyttet til undervisningen kan gjennomføres i arbeidstiden godtgjøres ikke ekstra for dette.

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

## 7 Handlingsplan

MÅL	STRATEGIER	TILTAK	ANSVARLIG	ÅR
KS må ta en rolle som utvikler av brukerveiledninger til IKT-systemer	Ta i bruk brukerveiledninger på Youtube og andre sosiale medier	Påvirke KS (gjennom f.eks KS brukerforum)	Ørdfører	
Øke relevant kompetanse i organisasjonen	Utvikle kompetanseplaner på seksjon enhetsnivå	-Utarbeide seksjon enhetsvis kompetanseplaner	Seksjon Enhetsleder	
	Fokus på arbeidsplassen som læringsarena	-Bruk av introduksjonsprogrammer, sentrale og lokalt tilpassede -Bruk av ansatte som forelesere	Seksjonsleder/avdelingsleder Enhetsleder	
Kompetanseoverføring	Etablering av digital delingsplattform (eks. workplace by Facebook)	Utredde alternative løsninger for delingsplattformer Gi opplæring og ta i bruk mulighetene i Office 365 som delingsplattform.	Personalsjef/rådmann Enhetsleder	
Kvalitet basert på internkontroll	Medarbeidere som bruker Compilo og baserer arbeidet på risiko-vurderinger for å oppnå ønsket kvalitet på tjenestene	Opplæring og bruk av Compilo til kontinuerlig forbedringsarbeid.	Alle	
Sikre at organisasjonen rekrutterer og beholder kompetanse	God personalpolitikk	-Bruk av felles introduksjonsprogram ved ansettelse. -Utarbeide retningslinjer for systematisk bruk av lønn, arbeidstidsordninger eller andre incentiver for å rekruttere og beholde medarbeidere, herunder rekrutteringstilskudd for kritisk kompetanse og tilrettelegging for kompetanseheving. -Følge opp den enkelte medarbeiders ønske om kompetanseutvikling i tråd med satsningsområdene (medarbeidersamtaler) -Bevisstgjøre hver ansatt på sin rolle i organisasjonen (medarbeiderskap)		

## Strategisk kompetanseplan – Ibestad kommune

Ibestad kommune trenger å øke organisasjonsforståelsen. Vi må bli bedre på å tenke «Vi i Ibestad kommune» og at vi alle er en del av en organisasjon.	Alle ansatte i Ibestad kommune skal kjenne verdier, kommunens oppbygging, mål på egen enhet og forstå sin egen rolle i organisasjonen.	Intern fokus og tydelig ledelse. Introduksjonsrutiner for nytilsatte. Veiledning av ansatte. Egen stillingsbeskrivelse. Kurs i Medarbeiderskap.		
Sikre helhetlig kompetansestyring	Økonomiske forankring av planens tiltak	- Sørge for innspill til årsbudsjett og økonomiplan i tråd med kostnadskrevende tiltak i kompetanseplaner og i forhold til lønnspolitiske virkemidler. - Følge med på muligheter og søke om eksterne kompetansemidler.	Personalsjef/ <del>seksjonsleder</del> / <del>avdeling</del> Enhetsleder	
Helhetlig ledelse	Felles forståelse blant lederne etablert rundt tematikken: «Dette er ledelse i Ibestad kommune»	Systematisk lederopplæring Lederutviklingsprogram	Alle ledere	
Ibestad kommunes planstrategi	Etablering/rullering av aktuelle planer i tråd med gjeldende lovverk	Planer som krever kompetanseutvikling/kompetanseheven de tiltak blir forankret på overordnet nivå gjennom <del>rådmannens planforum</del> <del>kommunedirektørens ledergruppe.</del>	<del>Rådmann</del> Kommunedirektør/personalsjef/ <del>seksjonsledere</del> /enhetsledere	
Annet?				

## 8 Implementering og evaluering

På grunnlag av den vedtatte planen vil det utarbeides ~~seksjonsvise/avdelingsvise~~ opplæringsplaner for hver enhet. Ansvaret for implementeringen her ligger i linjen og skal skje ved at prosedyrene innarbeides i et «kompetanseårshjul».

Handlingsplanen evalueres hvert år. Kompetanseplanen rulleres hvert 4. år, første neste gang januar 2018 2025.

Det bør ved evaluering legges vekt på:

- Om det er laget ~~seksjonsvise/avdelingsvise~~ egne planer ved enheten og om disse planene følger føringene og retningslinjene i den strategiske kompetanseplanen.
- Hvilken effekt planen har når det gjelder kvaliteten på tjenesten vurdert gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.



## **IBESTAD KOMMUNE**



### **Referat fra drøftingsmøte**

**Dato:** 07.09.2021 kl. 13:00 – 16:00

**Sted:** Ibestad kommune – Formannskapssalen

**Til stede:**

Fra administrasjonen: Kommunedirektør Hildegunn Thode Dalsnes  
Ass. kommunedirektør/personalsjef Roald Pedersen.

Fra Fagforbundet: Monica Simonsen, Sissel Johansen  
Fra FO: Solbjørg Hind  
Fra Utdanningsforbundet: Yngve Lange, Rolf Kr. Roll  
Fra Sykepleierforbundet: Marita Bartlett  
Andre: Lill Grethe Fosshaug, hovedverneombud

**Referent:** Roald Pedersen

Sak 1:

**Tillitsvalgtordningen (HA del B, § 3-3).**

Det er enighet om at tillitsvalgtstrukturen skal følge organisasjonsstrukturen.

Det velges tillitsvalgte i hver enhet.

Hovedtillitsvalgt representerer på overordnet nivå.

Valg av tillitsvalgte må meldes skriftlig til arbeidsgiver. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreer når melding er mottatt av arbeidsgiver (HA 3-3g).

Det er enighet om at det sendes en oversikt over hvem som er tillitsvalgt og hvor, fra hvert enkelt forbund i løpet av september måned.

Sak 2:

**Revidering av strategisk kompetanseplan**

Det var enighet mellom tillitsvalgte og administrasjonen om at forslag til revidert «Kompetanseplan for Ibestad kommune» sendes videre til politisk behandling.

Sak 3:

**Lokale lønnsforhandlinger 2021**

- Det er sentralt avtalt lokal pott på 1% av lønnsmidlene.  
For Ibestad Kommune utgjør dette 552.378,- kr.
- Det er enighet om å prøve å utjevne utilsiktede lønnsmessige skjevheter.  
Likevel må man i enkelte situasjoner kunne akseptere at skjevhet oppstår.
- Kompetanseheving som kommunen kan nyttiggjøre seg vil kunne medføre lønnsutvikling ut over grunnlønn.

- Endring i arbeids- og ansvarsområder vil kunne medføre lønnsutvikling ut over grunnlønn.
- Lang ansiennitet ut over 16 års ansiennitet vil kunne medføre lønnsutvikling ut over grunnlønn. Ansienniteten alene vil ikke være utslagsgivende, men sammen med andre relevante moment vil det være et virkemiddel for å kunne kreve lønnsopprykk.
- Arbeidsgiver vil ivareta uorganiserte.
- Det er enighet om at den enkelte ikke skal forhandle for seg selv.
- Arbeidsgiver gir et tilbud på ca. 50 % av midlene i fellesmøte ved åpningen av forhandlingene. Videre tilbud fra arbeidsgiver gis i fellesmøter. Alle fagforeninger får oversikt over alle tilbud som gis.
- Krav fra fagforeningene leveres arbeidsgiver senest torsdag 7. oktober. Det er akseptabelt at kravene leveres som ei liste. Det skal da synliggjøres navn, stillingskode, stillingsstørrelse, nåværende lønn og krav (ny lønn). Kravene må være prioritert. Kravene må kunne begrunnes under forhandlingene.
- Lønnsoversikt for Ibestad kommune sendes leder for hvert forhandlingsutvalg.
- Fagforeningene sender arbeidsgiver snarest en oversikt over den enkeltes forhandlingsutvalg og hvem som er leder av utvalget.
- Forhandlingene føres tirsdag 12. oktober.

---

Roald Pedersen  
referent

## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 15/00476  
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	13.09.2021	5/21
2 Formannskap	23.09.2021	80/21
3 Kommunestyret		

### Revidering - Strategisk kompetanseplan

---

Formannskap har behandlet saken i møte 23.09.2021 sak 80/21

### Møtebehandling

#### Votering

Det ble votert over administrasjonsutvalgets forslag. Enstemmig vedtatt.

#### Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å vedta administrasjonsutvalgets forslag til strategisk kompetanseplan med følgende endringer:

Side 2: «Kvalitetskontroll» utvides til å gjelde hele saksgangen. Enstemmig.

Side 4: Det legges inn en lenke til navnet Linda Lai, for å presentere personen. Enstemmig.

Side 13, pkt. 6.3.6, ordet «korrupsjon» tas ut. Forslaget ble vedtatt med 5 stemmer mot 1 stemme.

Side 18, kolonne «strategier» under «God Personalpolitikk». Ordet «incentiver» byttes ut med «insentiver». Enstemmig.



## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 15/00476  
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	13.09.2021	5/21
2 Formannskap		
3 Kommunestyret		

## Revidering - Strategisk kompetanseplan

---

**Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 13.09.2021 sak 5/21**

### Møtebehandling

Forslag fra Jim Kristiansen:

Side 2: «Kvalitetskontroll» utvides til å gjelde hele saksgangen. Enstemmig.

Forslag fra Jim Kristiansen:

Side 4: Det legges inn en lenke til navnet Linda Lai, for å presentere personen. Enstemmig.

Forslag fra Hugo Salomonsen

Side 13, pkt. 6.3.6, ordet «korrupsjon» tas ut. Forslaget ble vedtatt med 5 stemmer mot 1 stemme.

Forslag fra Tonje Kristiansen:

Side 18, kolonne «strategier» under «God Personalpolitikk». Ordet «incentiver» byttes ut med «insentiver». Enstemmig.

### Votering

Det stemmes over hele kompetanseplanen med foreslåtte endringer.

Enstemmig vedtatt.

### Administrasjonsutvalgets vedtak/innstilling

Administrasjonsutvalget ber formannskapet om å anbefale at kommunestyret vedtar administrasjonens forslag til strategisk kompetanseplan med administrasjonsutvalgets endringer.

Arkivsak-dok. 15/00313-43  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang  
Formannskap

Møtedato

Kommunestyret

## **KOMREV NORD - NY SELSKAPSAVTALE**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

Ny selskapsavtale, pr 01.01.2021 for KomRev Nord IKS godkjennes.

### **Vedlegg:**

Ny Selskapsavtale pr 01.01.2021 KomRev Nord IKS

### **Fakta i saken**

KomRev NORD IKS er en interkommunal virksomhet som er opprettet med hjemmel i lov av 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper. Selskapsavtalen er opprettet med hjemmel i lovens § 4.

### **Vurdering**

KomRev Nord IKS har flere deltakere i Nordland og Troms og Finnmark. Ytterligere to kommuner ønsker å gå inn som deltakere. Dette er Sør-Varanger kommune og Nesseby kommune.

Lov om interkommunale selskaper § 4 krever at kommunestyret skal vedta selskapsavtalen. Endringer av deltakere medfører etter samme bestemmelse behov for ny selskapsavtale.

### **Følgende forhold skal alltid vurderes:**

**Helse og miljø:** Ingen konsekvenser.

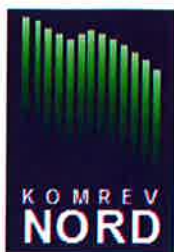
**Personell:** Ingen konsekvenser.

**Økonomi:** Ingen konsekvenser.

**Samfunnsplanen:** Ingen konsekvenser.

### **Kommunedirektørens konklusjon**

Kommunedirektøren tilrår kommunestyret å vedta ny selskapsavtale for KomRev Nord IKS.



## **SELSKAPSAVTALE for KomRev NORD IKS**

### **§ 1 Selskapet**

KomRev NORD IKS er en interkommunal virksomhet som er opprettet med hjemmel i lov av 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper. Selskapsavtalen er opprettet med hjemmel i lovens § 4.

Selskapet har følgende deltakere pr 1.1.2021:

Nordland fylkeskommune  
Troms og Finnmark fylkeskommune  
Balsfjord kommune  
Bardu kommune  
Berlevåg kommune  
Bø kommune  
Dyrøy kommune  
Evenes kommune  
Flakstad kommune  
Gamvik kommune  
Gratangen kommune  
Harstad kommune  
Hemnes kommune  
Ibestad kommune  
Karlsøy kommune  
Kvæfjord kommune  
Kvænangen kommune  
Kåfjord kommune  
Lavangen kommune  
Lebesby kommune  
Lyngen kommune  
Lødingen kommune  
Moskenes kommune  
Målselv kommune  
Narvik kommune  
Nesseby kommune  
Nordreisa kommune  
Røst kommune  
Salangen kommune  
Senja kommune  
Skjervøy kommune  
Sortland kommune  
Storfjord kommune  
Sørreisa kommune  
Sør-Varanger kommune  
Tana kommune  
Tjeldsund kommune  
Tromsø kommune  
Vardø kommune  
Vestvågøy kommune  
Værøy kommune  
Vågan kommune

KomRev NORD IKS – selskapsavtale**§ 2 Rettslig status**

KomRev NORD IKS er et eget rettssubjekt.

**§ 3 Hovedkontor**

KomRev NORD IKS har sitt hovedkontor/forretningsadresse i Harstad kommune.

**§ 4 Formål og ansvarsområde**

KomRev NORD IKS har som oppgave å utføre revisjon i (fylkes-)kommuner i henhold til lov om kommuner og fylkeskommuner av 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven), og skal sikre de deltakende eiere revisjon i egen regi.

KomRev NORD IKS skal tilby deltakerne tjenester i samsvar med forskrift av 17. juni 2019 nr. 904 om kontrollutvalg og revisjon. Arbeidsområdet er nærmere definert i samme forskrift. Selskapet kan også utføre andre revisjonsoppdrag og rådgivning for deltakerne.

Selskapet kan tilby revisjonstjenester til andre der selskapet er valgbar som revisor, samt utføre revisjonsoppdrag og rådgivning for andre selskaper, kommuner m.v.

Selskapet skal være på vakt for fellesskapets verdier, og selskapet skal gjennom dialog og samhandling med folkevalgte og administrativt nivå i eierkommunene, og gjennom sin revisjon- og kontrollaktivitet, bidra til å styrke tilliten til kommunal forvaltning.

Selskapet skal levere sine tjenester til selvkost, og har ikke erverv til formål.

Avtale om revisjon inngås mellom oppdragsgiverne og selskapet ved daglig leder.

**§ 5 Innskuddsplikt og eierandel**

Deltakernes eierandel og ansvarsdel samsvarer med deltakernes innskudd på kroner 6 764 709,- seksmillioner syvhundre og sekstifiretusen syvhundre og ni 00/100,- til selskapets frie egenkapital.

Nordland fylkeskommune	eier 14,78 % av selskapet
Troms og Finnmark fylkeskommune	eier 14,78 % av selskapet
Balsfjord kommune	eier 1,65 % av selskapet
Bardu kommune	eier 1,03 % av selskapet
Berlevåg kommune	eier 0,52 % av selskapet
Bø kommune	eier 0,92 % av selskapet
Dyrøy kommune	eier 0,52 % av selskapet
Evenes kommune	eier 0,67 % av selskapet
Flakstad kommune	eier 0,59 % av selskapet
Gamvik kommune	eier 0,52 % av selskapet
Gratangen kommune	eier 0,52 % av selskapet
Harstad kommune	eier 6,75 % av selskapet
Hemnes kommune	eier 1,26 % av selskapet
Ibestad kommune	eier 0,59 % av selskapet
Karlsøy kommune	eier 0,72 % av selskapet
Kvæfjord kommune	eier 0,92 % av selskapet
Kvænangen kommune	eier 0,42 % av selskapet
Kåfjord kommune	eier 0,69 % av selskapet
Lavangen kommune	eier 0,44 % av selskapet

**KomRev NORD IKS – selskapsavtale**

Lebesby kommune	eier 0,52 % av selskapet
Lyngen kommune	eier 0,93 % av selskapet
Lødingen kommune	eier 0,67 % av selskapet
Moskenes kommune	eier 0,52 % av selskapet
Målselv kommune	eier 2,00 % av selskapet
Narvik kommune	eier 4,66 % av selskapet
Nesseby kommune	eier 0,52 % av selskapet
Nordreisa kommune	eier 1,39 % av selskapet
Røst kommune	eier 0,30 % av selskapet
Salangen kommune	eier 0,89 % av selskapet
Senja kommune	eier 4,37 % av selskapet
Skjervøy kommune	eier 0,88 % av selskapet
Sortland kommune	eier 2,75 % av selskapet
Storfjord kommune	eier 0,54 % av selskapet
Sørreisa kommune	eier 0,96 % av selskapet
Sør-Varanger kommune	eier 2,73 % av selskapet
Tana kommune	eier 0,96 % av selskapet
Tjeldsund kommune	eier 1,63 % av selskapet
Tromsø kommune	eier 17,70 % av selskapet
Vardø kommune	eier 0,89 % av selskapet
Vestvågøy kommune	eier 2,96 % av selskapet
Værøy kommune	eier 0,37 % av selskapet
Vågan kommune	eier 2,59 % av selskapet

Endringer i eierandeler kan skje ved inn- og uttreten av deltakere i selskapet.

**§ 6 Organisering av selskapet**

Organer til løsning av felles oppgaver har tre nivå:

- Representantskapet
- Styret
- Daglig leder

**§ 7 Representantskapet**

Representantskapet er selskapets øverste myndighet. Samtlige deltakerkommuner og fylkeskommuner velger hver sin(e) representant(er) med personlig vararepresentant.

Deltakere med mer enn 10 % eierandel får to representanter hver og alle andre deltakere en representant hver i representantskapet.

Representantskapet er beslutningsdyktig når minst halvdelene av medlemmene er til stede, og disse representerer minst to tredeler av stemmene. Vedtak gjøres med alminnelig flertall av de avgitte stemmer.

Representantskapet velger selv leder og nestleder.

## KomRev NORD IKS – selskapsavtale

### **§ 8 Representantskapets møter**

Representantskapets leder innkaller til representantskapsmøte. Innkalling til ordinært representantskapsmøte skal skje skriftlig, innen utgangen av mars måned og minst fire uker før møtet. Tilsvarende frist gjelder for varsling av deltakerne i selskapet. Innkallingen skal inneholde en sakliste.

Konstituerende representantskapsmøte behandler bl.a.:

- Valg av leder i representantskapet
- Valg av nestleder i representantskapet
- Valg av valgkomite
- Valg av revisor

I tillegg behandles saker som på ordinært representantskapsmøte.

Ordinært representantskapsmøte skal behandle:

1. Årsmelding og regnskap
2. Valg til styret (se § 9 – Styret)
3. Godtgjørelse til tillitsvalgte
4. Overordnede mål og retningslinjer for driften
5. Budsjettforutsetninger og rammer
6. Rammer for låneopptak og tilskudd fra deltakerne
7. Andre saker som er forberedt ved innkallingen

Møtelederen skal sørge for at det føres protokoll fra møtene. Protokollen underskrives av møtelederen og to av representantskapets medlemmer som velges ved møtets begynnelse.

Ekstraordinært representantskapsmøte til behandling av særskilt angitte spørsmål skal innkalles med to ukers varsel når to styremedlemmer eller 1/3 av representantskapets medlemmer ber om det eller om representantskapets leder finner behov for dette.

Daglig leder og styrets leder har møteplikt i representantskapet, og alle styremedlemmene og daglig leder har møte og talerett.

Representantskapets leder, nestleder og en representant valgt av representantskapet er valgkomité til styret.

### **§ 9 Styret**

Styret i selskapet består av 7 medlemmer med varamedlemmer. 6 styremedlemmer og 3 varamedlemmer i rekkefølge velges av representantskapet. Funksjonstiden for styreleder, nestleder og styremedlemmer er to år. Halvparten av styremedlemmene velges hvert år. Varamedlemmer velges hvert år.

Ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte, jf. lov om interkommunale selskaper § 10 åttende ledd.

Daglig leder eller representantskapsmedlem kan ikke være medlem av styret.

Representantskapet velger styreleder og nestleder.

Forvaltningen av revisjonsselskapet hører under styret, som har ansvar for en tilfredsstillende organisering av virksomheten. Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med selskapets formål, selskapsavtalen, årsbudsjett og andre vedtak og retningslinjer fastsatt av representantskapet, og skal sørge for at bokføringen og formuesforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll.

## KomRev NORD IKS – selskapsavtale

Styret skal føre tilsyn med daglig leders ledelse av virksomheten.

Styret skal sørge for at saker som skal behandles i representantskapsmøtene er tilstrekkelig forberedt.

Styret har generelt instruksjons- og omgjøringsmyndighet overfor daglig leder. Styret har imidlertid ikke instruksjonsmyndighet på selskapets revisjonsfaglige prioriteringer og beslutninger fattet av daglig leder eller andre ansatte i revisjonsselskapet.

### **§ 10 Styrets møter**

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet teller møteleders stemme dobbelt.

Styret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede, inkludert møtende varamedlemmer. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene.

Protokollen underskrives av styrets medlemmer.

### **§ 11 Daglig leder**

Selskapet ledes av daglig leder som ansettes av styret.

Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret og representantskapet.

Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal møte.

### **§ 12 Organisering av tilsynsfunksjoner**

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og styret for øvrig måtte bestemme. Styret skal sørge for at representantskapet til enhver tid har nødvendig oversikt og i tide kan forberede nødvendige disposisjoner. Representantskapets møtebøker skal fortløpende sendes til deltakerne.

### **§ 13 Personvern og offentlighetsloven**

De lovbestemte rutiner og saksbehandlingsregler som er etablert for ivaretagelse av personvern skal gjelde for selskapet.

### **§ 14 Økonomiforvaltning**

Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper. Jf. selskapsavtalen § 20.

Virksomheten skal følge et vedtatt økonomireglement.

Representantskapet skal hvert år behandle styrets forslag til økonomiplan for de neste 4 årene og årsbudsjett.

Styret forbereder representantskapets behandling av budsjettforutsetninger og budsjetttrammer. Dersom styrets forslag går ut over tidligere forutsetninger, skal representantskapet og deltakerne gjøres oppmerksom på dette. Det samme gjelder om styret må fremme forslag til endringer i vedtatte budsjetttrammer for selskapet.

## KomRev NORD IKS – selskapsavtale

Budsjettet skal følge forskrift 17. 12 1999 nr. 1568 om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper.

### **§ 15 Låneopptak og garantistillelse**

Representantskapet vedtar rammer for virksomhetens låneopptak - begrenset til kr 7 000 000. Virksomheten kan ikke stille garanti eller pantsette sine eiendeler til sikkerhet for andres økonomiske forpliktelser. Virksomheten kan ikke selv låne ut penger.

### **§ 16 Arbeidsgiveransvar**

Styret har det overordnede arbeidsgiveransvaret for de personer som til enhver tid er ansatt i virksomheten. Daglig leder ivaretar det løpende arbeidsgiveransvaret og rapporterer vesentlige forhold til styret.

Selskapet skal være medlem av KS Bedrift, og skal følge de hovedavtaler og hovedtariffavtaler som gjelder for konkurransutsatte virksomheter i kommunalsektor.

Selskapet skal ha offentlig tjenestepensjonsordning for sine ansatte.

### **§ 17 Personalreglement**

Styret vedtar personalpolitiske retningslinjer for virksomhetens ansatte.

### **§ 18 Lokale lønnsforhandlinger**

Daglig leder ivaretar selskapets interesser under lokale forhandlinger etter at styret på forhånd har fastsatt rammen.

Styret fastsetter daglig leders lønn.

### **§ 19 Møtegodtgjørelse**

Godtgjørelse for møter mv. til medlemmer av styret og representantskapet utbetales i henhold til de til enhver tid gjeldende satser og reglement for virksomheten.

### **§ 20 Regnskap og revisjon**

Styret har plikt til å se etter at det føres lovmessige regnskap og at det foretas revisjon av selskapet.

Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper, og fastsettes av representantskapet. Selskapets regnskap skal revideres av statsautorisert, registrert revisor eller av kommunal revisor. Revisor velges av representantskapet.

### **§ 21 Endring av selskapsavtalen**

Selskapsavtalen kan endres. Ved avstemning gjelder reglene i § 4 i lov om interkommunale selskaper.

### **§ 22 Uttreden og oppløsning**

Den enkelte deltaker kan ensidig si opp sin deltakelse. Oppsigelse må varsles av deltakeren minimum ett år før uttredelse. Ved uttreden fra selskapet skal deltakeren tilbakebetales sin andel av egenkapitalen på uttredelsestidspunktet – jf. selskapsavtalens § 5.



## KomRev NORD IKS – selskapsavtale

Ved uttreden av selskapet, må eierkommunene som velger å ikke være medeier i selskapet, gjøre opp sin andel av fremtidige pensjonsforpliktelser på uttredelsestidspunktet, jf. lov om interkommunale selskaper § 30. Aktuar tilknyttet selskapets pensjonsselskap forestår beregningene.

Forslag til oppløsning av selskapet må vedtas enstemmig av representantskapet. Vedtak om oppløsning må godkjennes av samtlige deltakere og av departementet, jf. lov om interkommunale selskaper §§ 30 og 32.

Styret plikter å melde fra om avviklingen til Foretaksregisteret.

### **§ 23 Voldgift**

Eventuell tvist om forståelsen av selskapsavtalen og om fordeling av utgifter eller i forbindelse med det økonomiske oppgjøret etter oppløsning, avgjøres endelig av en voldgiftsnemnd på tre medlemmer som oppnevnes av fylkesmannen, om ikke annen ordning følger av lov eller forskrift.

### **§ 24 Øvrige bestemmelser**

For øvrig gjelder den til enhver tid gjeldende lov om interkommunale selskaper.

## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 15/00313  
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	23.09.2021	81/21
2 Kommunestyret		

### KomRev NORD - Ny selskapsavtale

---

Formannskap har behandlet saken i møte 23.09.2021 sak 81/21

### Møtebehandling

#### Votering

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

Ny selskapsavtale pr 01.01.2021 for KomRev Nord IKS godkjennes.

Arkivsak-dok. 21/00031-3  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang  
Formannskap

Møtedato

Kommunestyret

## **OPPFØLGING AV KOMMUNESTYREVEDTAK – FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT ARBEIDSMILJØ OG SYKEFRAVÆR VED IBESTAD SYKEHJEM**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

*Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:*

*Kommunestyret tar kontrollutvalgets vurdering av kommunedirektørens oppfølging til kommunestyrets vedtak i sak 21/20 pkt. 2 til orientering.*

### **Vedlegg:**

1. Brev av 28.09.2021 KU sak 19/21: Oppfølging av kommunestyrevedtak - forvaltningsrevisjon lbestad sykehjem
2. KU sak 19/21 – Oppfølging av kommunestyrevedtak – Forvaltningsrevisjon
3. KU sak 19/21 – Kommunedirektørens sluttrapportering i henhold til kontrollutvalgets vedtak.
4. Kommunestyrets protokoll vedrørende KU sak 21/20

### **Kort beskrivelse av saken**

Kontrollutvalget har i sak 19/21 behandlet oppfølging av kommunestyrets vedtak – Forvaltningsrevisjonsrapport arbeidsmiljø og sykefravær ved lbestad sykehjem. Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak i henhold til innstillingen:

1. Kontrollutvalget vurderer at kommunedirektøren har fulgt opp revisjonens anbefalinger i forvaltningsrevisjonsrapport Arbeidsmiljø og sykefravær ved lbestad sykehjem.
2. Kontrollutvalget oversender saken til kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:  
Kommunestyret tar kontrollutvalgets vurdering av kommunedirektørens oppfølging til kommunestyrets vedtak i sak 21/20 pkt. 2 til orientering.

### **Fakta i saken**

Forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 4 og 5 sier at kontrollutvalget skal rapportere til kommunestyret om gjennomførte forvaltningsrevisjoner og resultatet av

dem, samt påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjoner blir fulgt opp og skal rapportere til kommunestyret om vedtaket er fulgt opp.

**Helse og miljø:** *Ikke vurdert*

**Personell:** *Ikke vurdert*

**Økonomi:** *Ikke vurdert*

**Samfunnsplanen:** *Ikke vurdert*

**Kommunedirektørens konklusjon**

Saken ligger utenfor kommunedirektørens kompetanseområde, ettersom kontrollutvalget rapporterer direkte til kommunestyret.



## K-Sekretariatet

Ibestad kommune  
ordføreren

Deres ref.:

Vår ref.: 436.5.5/37/21/TK

Saksbeh.: Tage Karlsen

E-postadr.: [tage.karlsen@k-sekretariatet.no](mailto:tage.karlsen@k-sekretariatet.no)

Telefon:

77 02 61 66  
48 03 83 83

Dato:

28.9.2021

### KONTROLLUTVALGETS SAK 19/21: OPPFØLGING AV KOMMUNESTYREVEDTAK – FORVALTNINGS-REVISJON

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak i møte 28.9.2021 under behandlingen av sak 19/21:

1. *Kontrollutvalget vurderer at kommunedirektøren har fulgt opp revisjonens anbefalinger i forvaltningsrevisjonsrapport Arbeidsmiljø og sykefravær ved Ibestad sykehjem.*
2. *Kontrollutvalget oversender saken til kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:*

*Kommunestyret tar kontrollutvalgets vurdering av kommunedirektørens oppfølging til kommunestyrets vedtak i sak 26/20 pkt. 2 til orientering.*

Saken oversendes for behandling i kommunestyret.

- Vedlagt følger sakens dokumenter for kontrollutvalget.

Med vennlig hilsen

Tage Karlsen  
seniorrådgiver

<b>Postadresse:</b> K-Sekretariatet IKS Postboks 6600 9296 TROMSØ	<b>Hovedkontor:</b> Fylkeshuset Strandvn. 13, TROMSØ Tlf. 77 78 80 43	<b>Avdelingskontor:</b> Postmottak 9479 HARSTAD Tlf. 77 02 61 66	<b>Avdelingskontor:</b> Postboks 88 9148 OLDERDALEN Tlf. 77 71 61 14	<b>Avdelingskontor:</b> c/o Lenvik kommune 9306 FINNSNES Tlf. 77 87 10 65	<b>Organisasjonsnr.:</b> 988 064 920
--	--	---	---	--	---



## K-Sekretariatet

<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Ibestad kommune	<b>Saksnummer:</b> 19/2021	<b>Møtedato:</b> 28.9.2021	<b>Saksbehandler:</b> Tage Karlsen
--	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

### OPPFØLGING AV KOMMUNESTYREVEDTAK - FORVALTNINGSREVISJON

#### Innstilling til vedtak:

1. Kontrollutvalget vurderer at kommunedirektøren har fulgt opp revisjonens anbefalinger i forvaltningsrevisjonsrapport Arbeidsmiljø og sykefravær ved Ibestad sykehjem.
2. Kontrollutvalget oversender saken til kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:

Kommunestyret tar kontrollutvalgets vurdering av kommunedirektørens oppfølging til kommunestyrets vedtak i sak 26/20 pkt. 2 til orientering.

#### Vedlegg:

Redegjørelse fra kommunedirektøren (udatert)

Kontrollutvalgets sak 21/20, 6/21 og 9/21 (tidligere utsendt – ettersendes ikke)

#### Saksutredning:

Kommunestyret fattet følgende vedtak i sak 9/21:

*«Kommunestyret tar kontrollutvalgets vedtak i sak 21/20 vedrørende kommunedirektørens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 18/19 om forvaltningsrevisjonsrapport om arbeidsmiljø og sykefravær ved Ibestad sykehjem til orientering.  
Kommunestyret ber om sluttrapportering fra kontrollutvalget i saken etter 30.06.2021.»*

I sekretariatets vurdering i kontrollutvalgets sak 21/20 framkommer følgende:

*«Sekretariatet legger ut fra den foreliggende dokumentasjonen til grunn at kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Oppfølgingen er ikke fullført for så vidt gjelder alle revisjonens anbefalinger, men nødvendig arbeid opplyses å pågå for så vidt gjelder gjenstående punkter.»*

*Dette gir etter sekretariatets vurdering et tilstrekkelig grunnlag for å rapportere til kommunestyret.*

*Sekretariatet vurderer at kontrollutvalget i løpet av 2021 bør gjennomgå status for gjenstående arbeid med kommunedirektøren.*

*Innstilling til vedtak er utformet i samsvar med dette.»*

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak i saken:

1. *Kontrollutvalget legger til grunn at kommunedirektøren har fulgt opp kommunestyrets vedtak i sak 18/19. Oppfølgingen er ikke fullført for alle punkters vedkommende.*
2. *Kontrollutvalget ber kommunedirektøren rapportere til kontrollutvalget innen 30.6.2021 om status for de deler som ikke var fullført ved kommunedirektørens rapportering av 26.11.2020.*
3. *Kontrollutvalget vedtak følgende innstilling til kommunestyret:*

*Kommunestyret tar kontrollutvalgets vedtak i sak 21/20 vedrørende kommunedirektørens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 18/19 om forvaltningsrevisjonsrapport om arbeidsmiljø og sykefravær ved Ibestad sykehjem til orientering.*

Kontrollutvalget har bedt om en oppdatert tilbakerapportering fra kommunedirektøren. Slik rapportering er mottatt 6.9. og består av en redegjørelse til kontrollutvalget, samt et utkast til retningslinjer for internkontroll. Utkastet til retningslinjer føres ikke opp som vedlegg til saken, men sendes til kontrollutvalgets medlemmer. Kommunedirektøren opplyser at «*grunnstrukturen i vårt nye kvalitetssystem, COMPILO, er i stor grad på plass*».

Kommunedirektøren oppsummerer det gjennomførte arbeidet med internkontrollen slik:

#### **«Oppsummering**

*Siden forrige rapportering til kontrollutvalget har alle ledere, hovedverneombud og tillitsvalgte fått opplæring og trening i gjennomføring av risikoanalyser. Videre har vi fått etablert grunnstrukturen i det nye kvalitetssystemet og det vil bli satt ned lokale arbeidsgrupper på enhetene som skal ivareta ROS-analyser og oppdatering av prosedyrer som systematisk skal legges inn i det nye kvalitetssystemet. Det vil bli påført revisjonsdato for alle dokumenter og leder vil for ettertiden få et varsel når denne datoen nærmer seg. I samme system er det også en avviksmodule hvor alle ansatte kan melde avvik. Håndteringen av avviksmeldinger vil dermed bli sporbar og vi vil kunne kjøre ut statistikker for de ulike områder som igjen kan danne grunnlag for nye risikovurderinger. Det er videre etablert gode rutiner for årlig medarbeidersamtale med de ansatte og en systematisk oppfølging ved sykefravær. Oppfølgingsplaner utformes elektronisk gjennom NAV sitt system, hvor både ansatte og ledere kan fylle ut og ha dialog omkring oppfølgingen. Alle oppfølgingsplaner referater fra dialogmøter arkiveres i kommunens sak og arkivsystem. Kommunedirektøren anser de anbefalinger som kom med bakgrunn i revisors konklusjon for å være oppfylt.»*

Tema for det gjennomførte forvaltningsrevisjonsprosjektet er arbeidsmiljø og sykefravær. Utkastet til retningslinjer for internkontroll omhandler både arbeidsmiljø og HMS. Det fremkommer av kommunedirektørens redegjørelse at det fortsatt er et pågående arbeid med

styrking av internkontrollen. Kommunedirektøren vurderer likevel at forvaltningsrevisors anbefalinger er oppfylt.

Sekretariatet vurderer etter gjennomgang av saken at kommunedirektøren har fulgt opp kommunestyrets vedtak i sak 26/20 pkt. 1. Det fremkommer riktig nok ikke klart av redegjørelsen til kontrollutvalget hvilke elementer/ funksjoner av COMPILO som ikke er tatt i bruk. Men sekretariatet finner ut fra en totalvurdering av oppfølgingen grunn til å legge vekt på det omfattende arbeid som er gjennomført og at det normalt vil ta noe tid å innføre et nytt kvalitetssystem.

Innstilling til vedtak er utformet i henhold til dette.

Harstad, 16.9.2021



Tage Karlsen  
seniorrådgiver





## Kommunedirektørens sluttrapportering i henhold til kontrollutvalgets vedtak i sak 9/21 pkt. 2

### Internkontrollsystem:

Det har siden høsten 2020 pågått et arbeid med å bygge opp et system for internkontroll for hele organisasjonen som samsvarer med § 25-1 i kommuneloven. Alle ledere, stab/støtte personell, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud har deltatt i dette arbeidet. Alle deltakere har fått opplæring og praktisk trening i risikovurdering, avvikhåndtering og prosessledelse. Det er videre laget en plan for hvordan internkontrollsystemet skal innføres i de ulike enhetene.

Grunnstrukturen i vårt nye kvalitetssystem, COMPILO, er i stor grad på plass. COMPILO innehar både et dokumentbibliotek hvor alle våre prosedyrer, retningslinjer, reglementer og risikovurderinger ligger. Samt en avviksmodul hvor avvik blir registrert, kategorisert og håndtert.

Alle ansatte i Ibestad kommune skal i løpet av de neste månedene få opplæring i dette systemet.

I tillegg er det under utarbeidelse et styringsdokument kalt «kommunedirektørens internkontroll». Siste utkast ligger som vedlegg og dokumentet nærmer seg ferdigstilling.

### Sykefraværsoppfølging:

Vi har de siste årene hatt fokus på kompetanseheving innenfor dette området.

På grunn av stigende sykefravær ble sykehjemmet med i tiltaket «Helse I Arbeid» fra 2019. Hamnvik barnehage var den første enheten som ble med i dette arbeidet. Dette er et helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidlingstiltak til bedrifter som ønsker å jobbe med arbeidsmiljø og forebygging av fravær. Målet er å fremme mestring og arbeidsdeltakelse ved helseplager og skape et arbeidsmiljø der det er rom for alle på tross av plager.

«Helse I Arbeid» er et samarbeid mellom UNN og NAV arbeidslivssenter. Når både NAV og helsetjenesten bidrar med sin kompetanse, blir det mulig å jobbe både med individ og arbeidsmiljø samtidig. I Ibestad kommune gis tilbudet til de enkelte enheter som ønsker å jobbe med dette, ikke til kommunen som helhet.

«Helse I Arbeid» har to hovedelementer; Bedriftstiltaket som består av trygghetsskapende helseinformasjon om de vanligste helseplagene, etterfulgt av en IA-prosess med fokus på egen arbeidshverdag, og individtiltaket som tilbyr rask tverrfaglig utredning og arbeidsfokusert avklaring (poliklinikk) etter henvisning fra fastlege.

«Helse I Arbeid» gir rask tilgang til tverrfaglig utredning av vanlige muskel-skjelett- og psykiske plager, og arbeidsfokusert avklaring. Det gjøres en utredning som skal bidra til å gjøre den enkelte i stand til å håndtere sine plager bedre både på jobben og i privatlivet. Ved behov gis videre henvisning til øvrig behandlingstilbud.

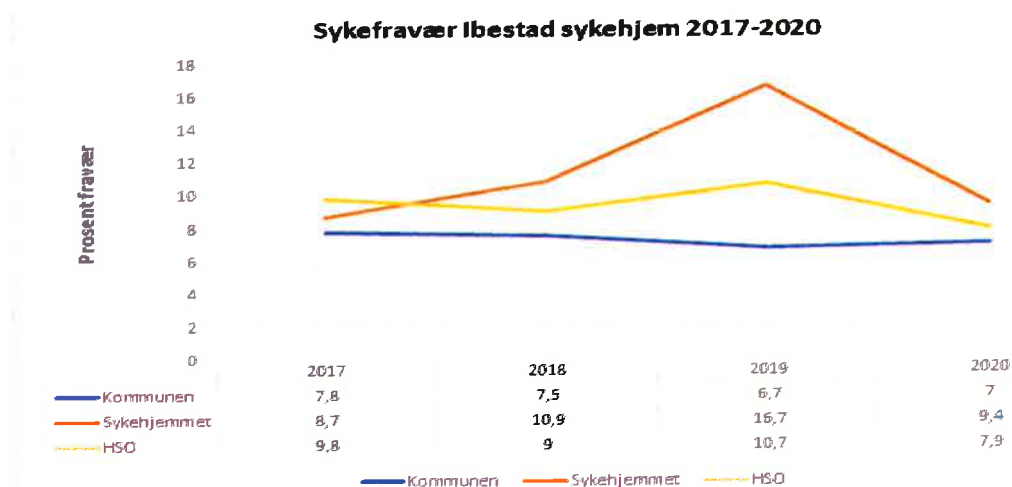
Vi har aktivt hatt i bruk IA-rådgiver fra NAV arbeidslivssenter. Da det viste seg at pandemien ble langvarig og framtidige fysiske møter fortsatt måtte avlyses, ble det gitt tilbud til hver enhetsleder i Ibestad kommune om å ta direkte kontakt med IA-rådgiver pr. epost/telefon/teams for direkte



rådgivning i forbindelse med oppfølgingsplaner og sykefraværsoppfølging. Dokumentasjonen i sykefraværarbeidet har bedret seg.

Kommunikasjonen mot NAV arbeidslivssenter er rutinemessig og god på alle nivå i organisasjonen. Vi har et nytt møte med IA rådgiver er den 21.september.

Nedenfor følger utviklingen i sykefraværet for kommunen som helhet, sykehjemmet og HSO. Sykefraværet ved sykehjemmet har hatt en kraftig nedgang fra 2019 til 2020. For 2020 ville nok tallet vært noe lavere dersom vi ikke hadde en pågående pandemi med karantenebestemmelser og lav terskel for å være hjemme ved luftveissymptomer.



## Oppsummering

Siden forrige rapportering til kontrollutvalget har alle ledere, hovedverneombud og tillitsvalgte fått opplæring og trening i gjennomføring av risikoanalyser. Videre har vi fått etablert grunnstrukturen i det nye kvalitetssystemet og det vil bli satt ned lokale arbeidsgrupper på enhetene som skal ivareta ROS-analyser og oppdatering av prosedyrer som systematisk skal legges inn i det nye kvalitetssystemet. Det vil bli påført revisjonsdato for alle dokumenter og leder vil for ettertiden få et varsel når denne datoen nærmer seg. I samme system er det også en avviksmul hvor alle ansatte kan melde avvik. Håndteringen av avviksmeldinger vil dermed bli sporbar og vi vil kunne kjøre ut statistikker for de ulike områder som igjen kan danne grunnlag for nye risikovurderinger.

Det er videre etablert gode rutiner for årlig medarbeidersamtale med de ansatte og en systematisk oppfølging ved sykefravær. Oppfølgingsplaner utformes elektronisk gjennom NAV sitt system, hvor både ansatte og ledere kan fylle ut og ha dialog omkring oppfølgingen. Alle oppfølgingsplaner referater fra dialogmøter arkiveres i kommunens sak og arkivsystem.

Kommunedirektøren anser de anbefalinger som kom med bakgrunn i revisors konklusjon for å være oppfylt.

## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00031  
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kommunestyret	11.02.2021	3/21

### Vedr. kontrollutvalgssak 21/20 - oppfølging av kommunestyrets vedtak - Forvaltningsrevisjonsrapport Arbeidsmiljø og sykefravær ved lbestad Sykehjem

---

Kommunestyret har behandlet saken i møte 11.02.2021 sak 3/21

#### Møtebehandling

Omforent ble det fremmet følgende forslag:

Nytt punkt i vedtaket  
Kommunestyret ber om sluttrapportering fra kontrollutvalget i saken etter 30.06.2021.

#### Votering

Det ble votert over kontrollutvalgets forslag til vedtak med tillegg av omforent forslag. Enstemmig vedtatt.

#### Kommunestyrets vedtak/innstilling

Kommunestyret tar kontrollutvalgets vedtak i sak 21/20 vedrørende kommunedirektørens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 18/19 om forvaltningsrapport om arbeidsmiljø og sykefravær ved lbestad sykehjem til orientering. Kommunestyret ber om sluttrapportering fra kontrollutvalget i saken etter 30.06.2021.

## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00031  
Saksbehandler Roald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	21.10.2021	94/21
2 Kommunestyret		

### Oppfølging av kommunestyrevedtak - Forvaltningsrevisjon

---

Formannskap har behandlet saken i møte 21.10.2021 sak 94/21

### Møtebehandling

### Votering

### Formanskaps vedtak/innstilling

Saken skal behandles direkte i kommunestyret.

Arkivsak-dok. 14/00521-105  
Saksbehandler Terje Andreassen

Saksgang  
Formannskap

Møtedato  
21.10.2021

## **BREIVOLL INDUSTRIOMRÅDE - SALGSPROSPEKT**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

1. Salgsprospekt for Breivoll industriområde
2. Inntekter fra Breivoll industriområde skal avsettes på infrastrukturfond.  
Inntektene fra Breivoll industriområde skal øremerkes videre utvikling av dette området inntil området er ferdigstilt fra kommunen. Deretter kan inntekter benyttes til andre infrastrukturtiltak.

### **Vedlegg:**

1. Salgsprospekt Breivoll industriområde, «Breivoll ØST»
2. Takst Breivoll industriområde

### **Kort beskrivelse av saken**

Ibestad kommune har opparbeidet og eier et ledig areal på Breivoll industriområde på ca. 30 dekar, hvor kommunen ønsker nye næringsaktører velkommen. Salgsprospektet skal gi mulige kjøpere generelt god informasjon om området, og orientere om spesielle bestemmelser knyttet til etablering, herunder kjøp eller leie av arealer.

### **Fakta i saken**

Breivoll industriområde er i stor grad ferdig opparbeidet. Det gjenstår fortsatt noe planeringsarbeid, samt etablering av vei, strøm, vann og avløp. Dette er infrastruktur kommunen skal etablere fram til tomtegrenser for industritomtene. Det er flere interessenter som har uttrykt ønske om etablering på Breivoll industriområde. Det er derfor viktig at forutsetningene beskrevet i prospektet vedtas snarest mulig, da dette gir grunnlag for interessentenes videre planarbeid.

### **Vurdering**

Salgsprospektet skal gi administrasjonen nødvendige retningslinjer for forvaltning, salg eller utleie av industritomter på Breivoll industriområde, «Breivoll ØST». Kommunedirektøren tilrår formannskapet å vedta prospektet som grunnlag for framtidig utvikling, salg og utleie av industritomter.

### **Helse og miljø**

Ingen konsekvens

### **Personell**

Ingen konsekvens

### **Økonomi**

Utgifter knyttet til ferdigstilling av området er tidligere vedtatt

### **Samfunnsplanen**

Bidrar til konkret måloppnåelse i forhold til samfunnsplanens satsingsområde for næringsutvikling og rekruttering og målet *Næringsarealene på Breivoll skal ferdigstilles og markedsføres.*

### **Kommunedirektørens konklusjon**

Kommunedirektøren tilrår at prospektet vedtas og at inntekter fra salg og utleie avsettes til videre infrastrukturtiltak.

# BREIVOLL INDUSTRIOMRÅDE



## NYTT INDUSTRIOMRÅDE «BREIVOLL ØST»

Ibestad kommune opparbeidet i 2017 Breivoll industriområde til et totalareal på ca 50 dekar.

Eksisterende virksomheter på området er Breivoll marine produkter med lakseslakteri og Multikon AS med takstolfabrikk.

Ibestad kommune eier et ledig areal på området på ca. 30 dekar, hvor kommunen ønsker nye næringsaktører velkommen. På området er det etablert en ny fergekai som kun benyttes i forbindelse med veiutbedringer på veiaksen til Sørrollnes. Området kan utbygges med mer enn 200 meter dypvannskai, og landarealet har fortsatt utvidelsesmuligheter hvis dette skulle bli aktuelt for framtiden.

Eksisterende bebyggelse og industri på Breivoll har god kapasitet på både vann og strøm. Vannforsyningen kan bygges ut lokalt ved et økt behov, og nye sjøkabler kan legges fra fastlandet ved et eventuelt økt strømbehov.

# BREIVOLL INDUSTRIOMRÅDE

## NYTT INDUSTRIOMRÅDE «BREIVOLL ØST»

### IBESTAD KOMMUNE

Ibestad kommune (samisk Ivvárstáidid gieldda) er en øykommune i Sør-Troms med ca 1400 innbyggere fordelt på øyene Andørja og Rolla. Kommunesenteret ligger på Rolla, i Hamnvik sentrum.

Andørja har Europas sterkeste havstrøm, og er Nord-Europas fjellrikeste øy med 14 topper på over 1000 m, og har Skandinavias høyeste fjell på ei øy, Langlitind på 1276 moh.

På Rolla finnes rester av bosetninger fra eldre steinalder (10 000 år f.k.) Rolla er Norges vannrikeste øy, med utallige fiskevann, og med et mangfold av orkideer som normalt ikke finnes så langt nord. Kommunen har fastlandsforbindelse til Troms innland via bru over Mjøsundet og fergeforbindelse til Harstad. I tillegg er det hurtigbåtforbindelse til Harstad, Finnsnes og Tromsø. Reiseavstandene er relativt korte og mange dagpendler både til eller fra Ibestad.

Næringslivet har flere relativt store aktører innen primærnæringer som havbruk, fiskeri, industri og entreprenørskap. I kommunen er det etablert dypvannskai, skipsopphuggeri, lakseslakteri og takstolfabrikk.

Ibestad kommune arbeider målrettet for framtidsrettet utvikling av kommunen gjennom flere prosjekter:

- Kommunen har utredet store uutviklede forekomster av jernmalm og kalkspatmarmor
- Kommunen er i avslutningsfasen på prosjekt som gjelder fiber-bredbåndsutbygging for hele kommunen. 90 % dekning i 2021.
- Kommunen åpnet i 2016 ny 1-10 skole.
- Kommunen har utvidet Breivoll industriområde med ca. 30 dekar.
- Kommunen åpnet i 2020 nytt helse/omsorgs-bygg. Nye omsorgsboliger åpnet i 2021.
- Kommunen åpnet i 2020 nytt kommunalt administrasjonsbygg.
- Flere større veiutbedringer er igangsatt eller er under prosjektering i kommunen.
- Større utvidelse av Engenes er igangsatt (NTP).
- Flere store private nærings-investeringer innen sjømat og reiseliv pågår.

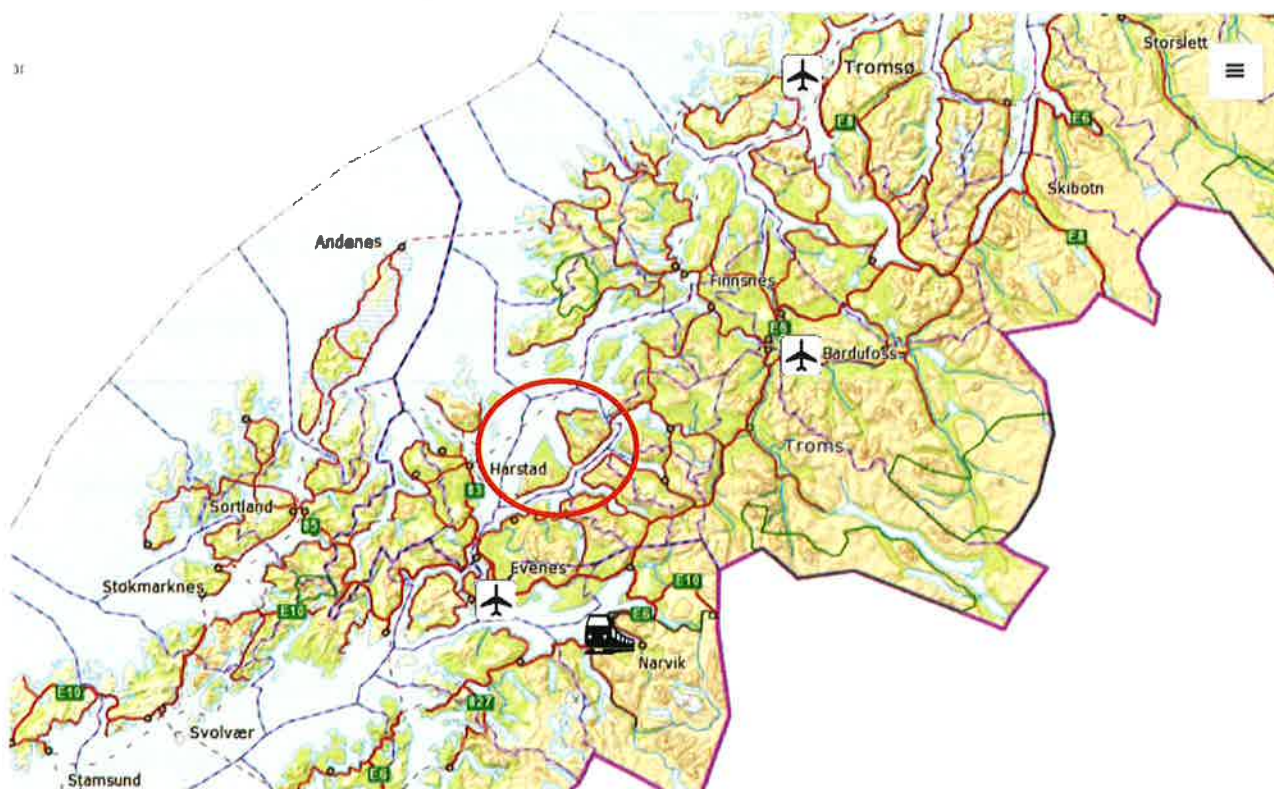




## IBESTAD

### -Kommunikasjon og transport

Ibestad kommune er sentralt beliggende i Troms med tilgang på 2 store flyplasser og tog innen 2 timers reisetid. De store Nord Norske turistdestinasjonene, Senja, Lofoten og Tromsø er tilgjengelig innen 2-3 timer. Statoils hovedkontor i Nord Norge er lokalisert i Harstad, og jernmalm skipes inn og ut fra Narvik med tog og skip.



### Reiseavstander:

Flyplasser: Evenes og Bardufoss (1,5 timer kjøretid).  
Tromsø (3,5 timer kjøretid)

Tog: Narvik (2 timer kjøretid)

Ferge: Harstad (40 min reisetid)

Hurtigbåt: Harstad (30 min reisetid)  
Tromsø (2,5 timer reisetid)

Bil: Svolvær / Lofoten (3 timer kjøretid)  
Finnsnes / Senja (1,5 timer kjøretid)  
Narvik (2 timer kjøretid)

## BREIVOLL INDUSTRIOMRÅDE

### Generelt.

Breivoll industriområde ble i 2016 vedtatt utvidet med ca. 30 dekar av lbestad kommunes politikere. Området er 100% kommunalt eid. Bakgrunnen for denne satsingen er at kommunen de siste ti-årene hatt nedgang i befolkningstallet, og satsingen på industriområde gjennomføres for å tilrettelegge for næringsliv og utvikling i kommunen. Fase 1 i arbeidet med tilrettelegging og opparbeidelse av arealet ble avsluttet i juni 2017. Fase 2 gjennomføres i 2021, hvor det etableres vei, strøm, vann og avløp på området. De første nye næringsprosjekter er nå i gang på området.

Breivoll er en del av det området som i perioden 2002 – 2012 ble utredet og kartlagt gjennom **Astafjordprosjektet**. Dette prosjektet hadde som mål at prosjektområdet skulle bli det best dokumenterte kystsonområdet i landet. Prosjektet var et samarbeidsprosjekt mellom 12 kommuner i Sør- og Midt Troms. Det er det mest omfattende kystsonprogram som er gjennomført i Norge. Resultater for kommunene ble:

- Komplette kartverk: Undervannlandskap, sedimentkart og temakart (fiskeri, akvakultur, biologisk mangfold, dumping/forurensing)- GIS
- Strøm-modell for vurdering av bæreevne, etableringer av tiltak, beredskapsplanlegging (forurensing/smitte) og lignende
- Kokebok for egen kystsonplanlegging = mulighet for strategisk utvikling av kommunen basert på reell kunnskap om arealkvaliteter og konsekvenser av vedtakene
- Dokumentasjon av miljøstatus. Kunnskap om miljø er merverdi for praktisk næringsutvikling i kystsonen

### Fakta om området:

1. Størrelser
  - a. Breivoll industriområde er på totalt ca. 50 dekar. Ca. 30 dekar av dette er i dag nyetablert ubenyttet areal, «Breivoll øst»
  - b. Ved behov for større arealer er det mulighet for fortsatt utvidelse av området langs sjøkanten mot NØ.
  - c. Havbunnen skrår relativt bratt ned og ved etablering av kaifront oppnås gode dybdeforhold. Kaifronten kan etableres mer enn 200 meter.
2. Vannforsyning
  - a. Vann leveres gjennom lbestad Vassverk AS
  - b. Nåværende kapasitet er tilstrekkelig for dagens virksomheter og med potensiale for økning av kapasitet ved behov.
3. Strøm
  - a. Strøm leveres gjennom Hålogaland Kraft Nett.
  - b. Nåværende kapasitet er tilstrekkelig for dagens virksomheter og bebyggelse. Kapasiteten i området kan økes ved å ta ut mer kraft fra lokalt kraftverk.
4. Felles infrastruktur, vei, vann og strøm er under etablering på området (2021)
5. Eksisterende virksomheter på Breivoll industriområde.
  - a. Breivoll Marine produkter
  - b. Multikon AS

## -VISUALISERING AV MULIG UTVIKLING AV OMRÅDET

Ibestad kommune har i 2017 utviklet området for 10 millioner kroner.



Bilde 1: Det nye området slik det framstår i dag.



Bilde 2: Visualisering – planert område med kaifront





Bilde 3: Visualisering av planert område med kaifront – ser øvrige virksomheter i bakgrunnen.



Bilde 4: Visualisering av bygg på området – 200 x 80 x 15 meter = 16000m<sup>2</sup> grunnflate

# IBESTAD KOMMUNE ØNSKER DEG OG DIN VIRKSOMHET VELKOMMEN!

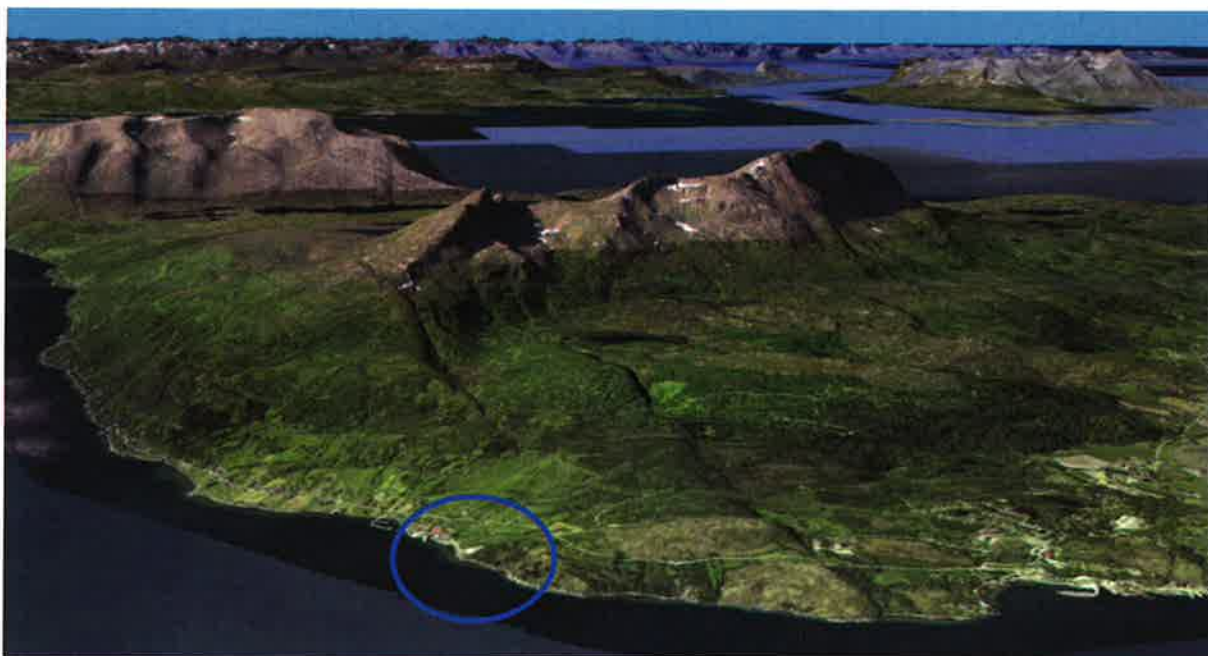
## Kontaktpersoner Ibestad:

### Nærings sjef

Terje Andreassen

[terje.andreassen@ibestad.kommune.no](mailto:terje.andreassen@ibestad.kommune.no)

Tlf 99022066



Bilde 7: Breivoll markert med blå ring. Bak fjellene Drangen og Rolla sees Hinnøya, Grytøya og Andøya.



**Ibestad kommune**  
*- hvor alt er mulig*

Prosjektet er finansiert av Ibestad kommune med finansiell støtte fra Troms Fylkeskommune

Fylkesrådet for Troms Fylkeskommune innvilget 22.12.15 inntil kr. 2.525.000 til Ibestad kommune og prosjektet "Utvikling av Breivoll industriområde, Ibestad" over kap. 551 post 60 (RUP) og rammen "Kommunale grunnlagsinvesteringer".



**TROMS** fylkeskommune  
**ROMSSA** fylkkasuohkan

# SPESIELLE BESTEMMELSER FOR INDUSTRIOMRÅDE «BREIVOLL ØST» I IBESTAD KOMMUNE

## 1. EIE OG LEIEFORHOLD

Disse bestemmelsene omhandler det nye industriområdet «Breivoll øst» på ca 30 dekar som er eid av lbestad kommune.

Området som eies av lbestad kommune er beregnet for næringsformål, og næringsaktører kan leie eller kjøpe hele eller deler av industriområdet av lbestad kommune.

Kommunen står fritt til å avvise potensielle leietakere når det vurderes av virksomhetens art kan stå i konflikt med andre interesser eller andre leietakere.

Varige irreversible tiltak som utføres på området for tilpasning til en bestemt virksomhet (strøm, vann o.l.) bekostes og vedlikeholdes av kjøper/leietaker, og overdras vederlagsfritt til lbestad kommune ved et leieforholds slutt og opphør av virksomheten.

Reversible tiltak som etableres på området (haller, maskiner o.l.), fjernes av leietaker ved et leieforholds slutt.

Leieavtaler forhandles i det enkelte tilfelle mellom leietaker og lbestad kommune.

## 2. KJØP

lbestad kommune selger tomter til takst. Egen takst er innhentet i 2021, og markedspris er beregnet til kroner 160,- pr kvm, inkludert saksbehandlingsgebyrer. Markedspris kan reguleres årlig.

Viser til lbestad kommunes «retningslinjer for avhending av kommunale eiendeler og eiendom».

Ved forespørsel om kjøp skal det foreligge situasjonsplan, ref pkt 5b, før oppmåling av tomten.

Ved et eventuelt senere videresalg av eiendommen skal lbestad kommune ha forkjøpsrett på kjøp av eiendommen. lbestad kommune har rett til å gå foran eventuelt andre interessenter og skal kunne kjøpe eiendommen for en sum tilsvarende høyeste bud.

## 3. AVGRENSING

Det regulerte området er vist med reguleringsgrenser på plankartet, se kartskisse, bilde 8.

## 4. REGULERINGSBESTEMMELSER

Området er regulert til følgende formål:

BEBYGGELSE OG ANLEGG PBL § 12,5. PKT 2

SAMFERDSELSANLEGG OG TEKNISK INFRASTRUKTUR PBL § 12,5. PKT 3

## 5. BEBYGGELSE OG ANLEGG

### a. Felles for hele området

- Innenfor områdene kan det fradeles tomter til industri og lager samt tilhørende administrative arealer.

- Maksimal byggehøyde – gesims/mønehøyde er 10 meter.
- Utnyttelsesgraden: maks 70 % bebyggt areal (BYA). Minimum utnyttelsesgrad 50 % BYA
- Dokumentert risikovurderingen av behov for sikringsgjerder.
- Dokumentere oppfyllelse av krav til støy: Ibestad kommune har hverken mottatt klager fra fastboende eller fritidsbeboere i nærområder, eller registrert sjenerende støy fra eksisterende virksomheter på Breivoll industriområde, og anser derfor støyproblematikk for eksisterende virksomheter som ivaretatt. Før etablering av ny støyende virksomhet må virksomheten godtgjøre at støy fra bedriften ikke medfører at nærliggende støyfølsom bebyggelse får støynivåer som overskrider Miljøverndepartementets retningslinje for behandling av støy i arealplanleggingen, T-1442/2012. Støy fra industriområdet skal ikke medføre at nærliggende boliger, fritidsboliger eller annen støyfølsom bebyggelse får støynivåer over Lden 55 db på utearealer eller på fasade utenfor rom til støyfølsom bruk.
- Dokumentere oppfyllelse av krav til utslipp både i luft og grunn: Før etablering av luktgenererende virksomheter skal det foretas sprednings-beregninger som beskriver hvordan utslipp fra bedriften vil påvirke omgivelsene. Dersom beregningene viser at virksomheten vil bidra til sjenerende lukt må virksomheten dokumentere at det kan gjøres avbøtende tiltak som hindrer luktproblematikk/ sjenerende lukt til omgivelsene. Nødvendige avbøtende tiltak skal være etablert før virksomheten kan starte opp. Ved sjenerende lukt er virksomheten/tiltakshaver pliktig til å iverksette tiltak for å hindre luktproblematikk, for eksempel gjennom forbedring av renseanlegg eller installering av luftfilter eller lignende. Der det er grunn til å tro at det er forurensede masser i grunnen, skal graving og disponering av masse skje på grunnlag av en miljøteknisk undersøkelse. På bakgrunn av dokumentasjon fra undersøkelsen må det vurderes om det skal utarbeides en tiltaksplan som skal godkjennes av kommunen.
- Dokumentere oppfyllelse av krav til universell utforming.

**b. Før tillatelse til tiltak blir gitt, skal det utarbeides en situasjonsplan som skal vise:**

- Hovedbygningens og andre byggs plassering
- Ev. fremtidige byggs plassering
- Parkeringsareal
- Eiendomsgrenser
- Byggegrense minimum 4 meter fra tomtegrense, og 10 meter til midtlinje offentlig adkomstvei. For sjøtomter kan det mot sjø bygges til tomtegrense.
- Vise tilkobling til vann/avløp
- Vise areal for avfallshåndteringen
- Vise plassering av sikringsgjerder med høydeangivelse
- Veiføringer internt på eget areal

**c. Bebyggelse og arealformål kombinert med andre angitte hovedformål**

- Det tillates ikke fritids og bolig-etablering innenfor området.

#### **d. Før tillatelse til tiltak kan gis:**

- Gjennomføring av utredninger:
  - Geoteknisk
  - Landskapsbilde
  - Nærmiljø og friluftsliv
  - Utslipp til vann og grunn
  - Infrastruktur internt på eget areal
  - Transport/miljøbelastning internt på eget areal
  - Støy og Lukt

#### **e. Strøm**

- Kommunen etablerer ledningsnett fram til tomtegrenser.

#### **f. Vann og avløpsledninger og forsyninger.**

- Kommunen etablerer vann og avløpsanlegg, herunder felles slamavskillere og tekniske installasjoner knyttet til vann og avløp fram til påkoblingspunkt i tilknytning til tomtegrenser.
- All ny bebyggelse innenfor området skal tilknyttes felles vannforsyning og felles avløpsanlegg.
- Etter legging av vann - og kloakkledninger, samt plassering av eventuelle kummer skal det foretas en behandling av terrenget, slik at det ikke oppstår sår i terrenget som virker skjæmmende for omgivelsene.
- Spillvann skal føres til slamavskiller,
- Overvann skal føres til ledning ut i sjø.
- Før tiltak kan settes i gang skal vann- og avløpsledningene prosjekteres etter gjeldende standard.

## **6. SAMFERDSELSANLEGG OG TEKNISK INFRASTRUKTUR**

#### **a. Kjøreveger**

- Bredde hovedveg gjennom området skal være min 5,5 m. Denne etableres og vedlikeholdes av kommune.
- Byggegrense er satt til 10 m fra dagens sjøfront.
- Interne veier skal ha en min. bredde på 4,0 m

#### **b. Annen veigrunn – Tekniske anlegg**

- Det er tillatt med midlertidig lagring, lossing, omlasting og midlertidig parkering

#### **c. Annen veigrunn – grøntareal**

- Eventuelle skjæringer/fyllinger i tilknytning til kjøreveg skal gis et titalende utseende.

#### **d. Havn**

- Arealet i sjøfront er betegnet som kai-areal i 10 meter bredde.
- Det tillates ikke bygningsmessige tiltak innenfor området.
- Det kan bygges kaifront utenfor kai-arealet.



### e. Før tillatelse til tiltak kan gis

- Dokumentere oppfyllelse av krav til støy
- Dokumentere oppfyllelse av krav til utslipp både i luft og grunn.
- Lagerbyggs plassering
- Parkeringsareal
- Veiføringer internt i området
- Inntegnet areal for tekniske installasjoner – V/A og Energi.

## 7. FELLESBESTEMMELSER

### a. Havneområde i sjø

- Det er tillatt med etablering av faste fortøyningspunkter etter plan og søknad

### b. Friluftsområdet i sjø og vassdrag

- Det tillates reversible tiltak knyttet til fritidsaktiviteter etter søknad.

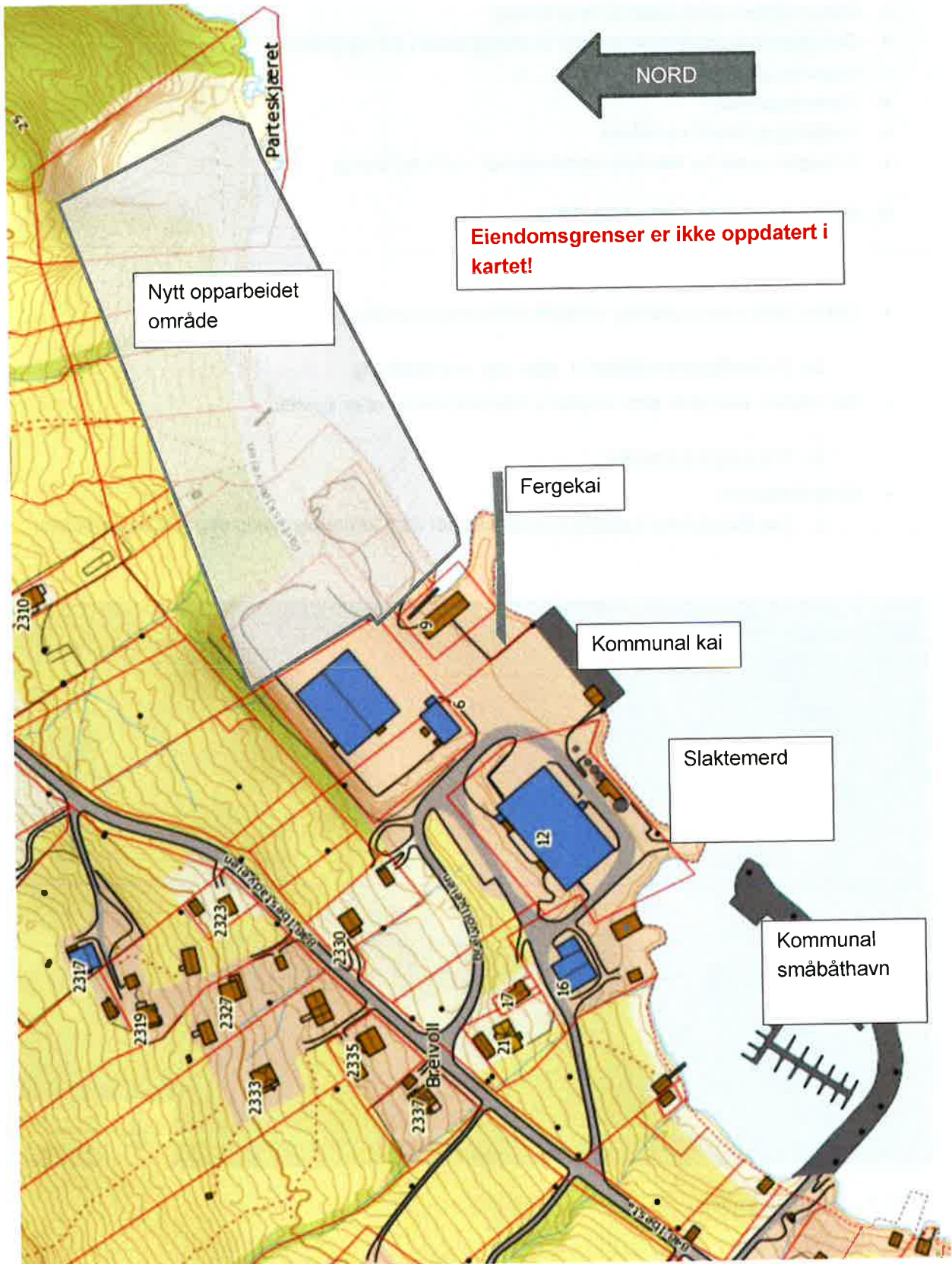
### c. Hensynssoner

- Sikkerhetssone
  - Det tillates ikke å etablere installasjoner som forårsaker varig opphold av personer.



Bilde 8 - Reguleringsplan

## KART



Bilde 9 - Oversiktsbilde



Norsk takst



RAPPORTANSVARLIG:  
Takstingeniør Tore Rekkedal AS  
Tore Rekkedal  
Rundevegen 15, 9415 HARSTAD  
Tlf: 916 01 342  
E-post: tor-rek@online.no

## VERDITAKST TOMT



<b>Adresse</b>	<b>Breivoll, 9450 Hamnvik</b>
<b>Matrikkelnr.</b>	<b>Gnr. 85 Bnr. 89 Fnr. 0</b>
<b>Kommune</b>	<b>Ibestad</b>
<b>Hjemmelshaver(e)</b>	<b>Ibestad Kommune</b>
<b>Dato for befaring</b>	<b>05.10.2021</b>

<b>Tomteareal:</b>	<b>30 000 m<sup>2</sup></b>
<b>Normal markedsverdi:</b>	<b>kr 4 800 000</b>



Ønsker du å sjekke rapportens gyldighet?  
Skann QR-koden med din mobiltelefon.



# VERDITAKST TOMT



## 1. Eiendomsbetegnelse, hjemmelshaver m.m.

Adresse Breivoll		Gnr. 85	Bnr. 89	Fnr. 0
Postnr. 9450	Poststed Hamnvik	Kommune Ibestad		Område/bydel Breivoll
Rekvirent Ibestad Kommune				
Hjemmelshaver(e) Ibestad Kommune				
Tilstede/opplysninger gitt av Trond Hanssen og Takstmann Tore Rekkedal				Besiktigelsesdato 05.10.2021

## 2. Premisser - Generelle opplysninger

Denne takst omfatter eiendommen Gnr 85 Bnr 89 med tiliggende eiendommer som omfattes av kommunalt næringsområde. Samlet areal er ca 30 mål.

Denne takst omfatter en vurdering av salgsverdi for regulerte næringstomter som er regulert under reguleringsplan i Ibestad Kommune.

Taksten er kun basert på visuell befaring.

Salgsverdi for tomter er satt til priser som er lavere enn opparbeidelseskostnadene for næringsområdet. Bakgrunnen for at dette er ikke vurdert av takstmannen.

Denne rapporten er utarbeidet av en uavhengig takstmann uten bindinger til andre aktører i eiendomsbransjen. Takstmannen har verken et ansettelsesforhold til eller økonomisk interesse i sin oppdragsgivers virksomhet. For nærmere beskrivelse av kravene til takstmannens integritet, se taksteringsbransjens etiske retningslinjer på [www.norsktakst.no](http://www.norsktakst.no). Kunden/rekvirenten skal lese gjennom dokumentet før bruk og gi tilbakemelding til takstmannen hvis det finnes feil/mangler som bør rettes opp.

Dersom denne taksten er eldre enn 6 måneder bør takstingeniøren kontaktes for ny befaring og oppdatering.

## 3. Områdebeskrivelse - Beliggenhet

Tomtene ligger ved fylkesvei 848 som er hovedvei gjennom kommunen som har fergeforbindelse til Harstad. Området ligger ved hovedskipsleia langs norskekysten.

Området preges noe mindre nærings bebyggelse.

Delvis flate og foreløpig delvis opparbeidede tomter. Det er utført utfylling av ca 20 mål tomt samt tilførselsvei.

I beregnet salgssum for tomter er det beregnet at tomtene videre opparbeides til tilnærmet byggeklar standard før salg.

Tomten ligger i et rolig og attraktivt område med meget gode sol og utsiktsforhold.

## 4. Reguleringsmessige forhold - Miljø

Eiendommen er regulert til næringsformål under: REGULERINGSPLAN FOR BREIVOLL INDUSTRIOMRÅDE I IBESTAD KOMMUNEEIE OG LEIERFORHOLD Ibestad kommune eier ca. 30 dekar av Breivoll industriområde. Det området som eies av Ibestad kommune er beregnet for næringsformål, og næringsaktører kan leie eller kjøpe hele eller deler av industriområdet av Ibestad kommune.

**Dette gir ukjent antall m<sup>2</sup> til bebyggelse**

# VERDITAKST TOMT



## 5. Tomten

<b>Tomteareal (m<sup>2</sup>)</b> 30000		<b>Type tomt</b> Festet • Punktfestet • Eiet
<b>Festetidens utløpsår</b>	<b>Årlig festeavgift</b> kr	<b>Bortfesterers navn</b>
<b>Kommentarer vedrørende festekontrakt</b>		
<b>Tomtens beskaffenhet (også vann, vei, kloakk m.m.)</b> Flate tomter etter opparbeidelse. Det forutsettes at teknisk infrastruktur føres frem til eiendommene før bygging. Rekvirent har lagt frem realistiske planer for hvordan dette er tenkt løst. Vannforsyninga: Vann leveres gjennom Ibestad Vassverk AS. Nåværende kapasiteter tilstrekkelig for dagens virksomheter og med potensiale for økning av kapasitet ved behov. Strøm leveres gjennom Nordkraft AS (tidl. Hålogaland Kraft AS) b. Nåværende kapasiteter tilstrekkelig for dagens virksomheter og bygging. Kapasiteten i området kan økes ved å ta ut mer kraft fra lokalt kraftverk, eller ved legging av sjøkabel fra fastlandet.		

## 6. Kommentarer til Grunnboksbladet m.m.

### Heftelser:

Ingen heftelser som påvirker takst er opplyst, eller hensyn tatt.  
Pantattest er ikke innhentet.

### Servitutter:

Ingen som påvirker takst er opplyst, eller hensyntatt.

## 7. Markedsanalyse

Nedenstående salgsverdi gir uttrykk for hva som kan forventes for eiendommene i dagens marked - størrelse, standard og beliggenhet tatt i betraktning.

Verdivurderingen er gjort på grunnlag av andre tomtsalg i distriktet og tomtens planlagte utnyttelse.

Kvadratmeterpris for tomtene ved frivillig salg på det åpne marked er lagt til grunn for verdivurderingene.

Dette er attraktive næringstomter. Utvalget av næringstomter til salgs er meget begrenset. Eiendommen burde være omsettelig i markedet. Eiendommens beliggenhet er positiv i forhold til verdivurderingen.

Verdien av en utbyggingstomt avgjøres av hva som kan bygges på den. Dette gjør tomteverdien svært følsom for endringer i markedsprisen for nye bygninger, som igjen del styres av tilbudet av byggeklare tomter. Denne tomten er sentral i forhold til Hålogalandsregionen.

Utbyggingsområdet ligger sentralt til i kommunen. Distriktet er den mest folkerike regionen i Nord-Norge. Denne eiendommen kan være meget attraktiv for aktører som skal ha leveranser/logistikk til hele denne regionen.

Etter takstmannens skjønn vil eiendommen være attraktiv i markedet for utvikling av næringseiendommer.

Planområdet er fordelt på flere bruksnummer.

Etter undertegneds skjønn kan det være forskjell på attraktiviteten til de forskjellige tomtene i området. Verdier i denne takst er basert på gjennomsnittsverdier.

Tomtene nærmest eventuell fremtidig kaifront er vurdert til å være de mest attraktive i markedet.

Disse tomtene kan være attraktive for de fleste næringer men vil være ekstra attraktiv for sjørelatert næring.

Tomtene er vurdert til å ha en markedsverdi på ca. kr 160,- pr m<sup>2</sup>.

## 8. Verdikonklusjon

**Oppdragsgiver må kontrollere dette dokumentet for eventuelle feil og mangler før det benyttes !**

**Markedsverdi gir et uttrykk for hva som kan forventes oppnådd for tomten i dagens marked; beskaffenhet, beliggenhet og reguleringsmessige forhold tatt i betraktning.**

**Normal markedsverdi: kr 4 800 000**

# VERDITAKST TOMT



Norsk takst

## 9. Underskrifter

Sted/Dato

Takstingeniør

Harstad 07.10.2021

Tore Rekkedal

## 10. Dokumentkontroll

Kartutsnitt  
Forslag Reguleringsplan  
Reguleringsbestemmelser  
Prospekt

## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 14/00521  
Saksbehandler Terje Andreassen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	21.10.2021	91/21
2 Kommunestyret	04.11.2021	

### Breivoll industriområde - salgsprospekt

---

Formannskap har behandlet saken i møte 21.10.2021 sak 91/21

### Møtebehandling

#### Votering

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

1. Salgsprospekt for Breivoll industriområde
2. Inntekter fra Breivoll industriområde skal avsettes på infrastrukturfond. Inntektene fra Breivoll industriområde skal øremerkes videre utvikling av dette området inntil området er ferdigstilt fra kommunen. Deretter kan inntekter benyttes til andre infrastrukturtiltak.

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



Arkivsak-dok. 14/00046-139  
Saksbehandler Kristian Pedersen

Saksgang  
Formannskap  
Kommunestyret

Møtedato  
23.09.2021  
04.11.2021

## **MANDAT FOR STYRINGSGRUPPE - ENGENES HAVN**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar å godkjenne mandatet for den sammensatte styringsgruppen som gjelder utbyggingen av Engenes havn.

### **Vedlegg:**

Mandat for styringsgruppe

### **Kort beskrivelse av saken**

Før oppstart av utbyggingsprosjektet må en formell avtale mellom styringsgruppen og prosjekteier, herav kommunestyret i lbestad kommune, avtales. Mandatets overordnede hensikt er å beskrive organiseringen av prosjektet, samt tydeliggjøre overordnet ansvar- og beslutningsmyndighet i prosjektet.

### **Fakta i saken**

Forberedelser til oppstart er igangsatt, noe som medfører løpende utgifter. Prosjektets anbud forespeiles ferdigstilt i løpet av uke 37, utlysning i løpet av uke 38. Det er derfor viktig å få forankret et overordnet mandat for at organisasjonen er omforent rundt roller, ansvar og beslutningsmyndighet.

### **Vurdering**

Administrasjonen mener det er viktig å få en formalisert avtale mellom prosjekteier og styringsgruppen som tydeliggjør hvilke fullmakter som ligger til grunn for de ulike prosjektdeltakerne. Dette for å unngå eventuelle misforståelser og diskusjoner i ettertid.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

### **Helse og miljø**

Ingen konsekvens

### **Personell**

Ingen konsekvens.

### **Økonomi**

Ingen direkte konsekvenser. Presisering rundt beslutningsmyndighet og ansvar er nedfelt i prosjektmandatet.

### **Kommuneplanens samfunnsdel**

Utbyggingen av Engenes havn er viktig for å nå samfunnsplanens målsettinger om økt aktivitet i sjømatnæringen som er beskrevet under satsingsområdet for næringsutvikling og rekruttering.

### **Rådmannens konklusjon**

Kommunedirektøren tilrår å vedta mandat for styringsgruppen for å sikre en omforent forståelse av roller, ansvar og beslutningsmyndighet.



Ibestad kommune

*livet er mulig*

## Mandat for styringsgruppen Engenes havn

*Prosjekt Engenes havn handler om å realisere utbygging av Engenes havn som forutsatt i nasjonal transportplan under de forutsetninger som er godkjent av samferdselsdepartementet under forskutteringsordning for utbygging av havner.*

Styringsgruppen skal følge opp utbyggingsprosessene, gi prosjektleder nødvendig støtte, fatte beslutninger innenfor ansvarsområdet, og rapportere til kommunestyret.

### Sammensetning av styringsgruppen

Styringsgruppen ledes av kommunedirektør og består av representanter utpekt fra kommunal administrasjon, politiske observatører, og observatør fra fylkeskommunen.

Leder:

Hildegunn Thode Dalsnes

Medlemmer:

Trond Hanssen / Teknisk

Terje Andreassen / Næring

Kristian Pedersen / Prosjektleder

Observatører:

Dag Sigurd Brustind / Ordfører

Eidar Tøllefsen / Politiker

Hilde Grimstad / Troms og Finnmark fylkeskommune (utvidet styringsgruppe)

### Roller og ansvar

Styringsgruppen har det overordnede ansvar for at prosjektet gjennomføres i henhold til de gitte økonomiske rammer og godkjente tiltak for utbyggingen.

Styringsgruppen skal ivareta at prosjektet prioriteres i organisasjonen og sørge for at prosjektleder har de nødvendige fullmakter for å kunne lede prosjektet.

Forhold som medfører endringer av prosjektet i form av reduksjoner eller ekstra tiltak utover avtalen med Samferdselsdepartementet, eller som medfører økte kostnader utover budsjett, eller som medfører risiko for overnevnte forhold, -skal avklares med politisk myndighet.

Styringsgruppen har fullmakt til å beslutte alle forhold av praktisk utførende art, som ikke medfører brudd på de gitte forutsetningene etter avtalen med Samferdselsdepartementet, eller som medfører liten risiko for dette.

Styringsgruppen har fullmakt til budsjettendringer på enkeltposter opp til 500 000,- innenfor rammen på 95 000 000 for prosjektet.

Styringsgruppen har fullmakt til å benytte inntil kr 5 000 000,- av den kommunalt avsatte rammen på 15 000 000,- til nødvendige oppgaver som ikke er medtatt i prosjektbeskrivelsen lagt til grunn av samferdselsdepartementet for forskutteringen.

Økonomiske forhold utover disse fullmakter skal behandles politisk.



Ibestad kommune  
*hvor alt er mulig*

## Møter

Styringsgruppen gjennomfører møter hver 14.dag eller ved behov. Avtales med PL.  
PL innkaller til øvrige møter ved behov.

## Økonomi

Prosjektbudsjett iht avtale om forskuttering.  
Eget prosjektrekskap føres av PL.

## Tidsplan og milepæler

Prosjektet avsluttes innen 3.kvartal 2023.  
Egen prosjektplan føres av PL.

**Saksprotokoll**

Arkivsak-dok. 14/00046  
Saksbehandler Kristian Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	23.09.2021	79/21
2 Kommunestyret	04.11.2021	

**Mandat for styringsgruppe - Engenes havn**

Formannskap har behandlet saken i møte 23.09.2021 sak 79/21

**Møtebehandling**

Omforent ble det fremmet følgende forslag:

Nytt pkt 2

Kommunestyret bevilger 5 millioner kroner fra disposisjonsfondet til prosjekt nr i 605 (Engenes havn) med balansekonto 2530005.

**Votering**

Det ble votert over kommunedirektørens forslag med tillegg av omforent forslag. Enstemmig vedtatt.

**Formannskaps vedtak/innstilling**

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:

1. Kommunestyret vedtar å godkjenne mandatet for den sammensatte styringsgruppen som gjelder utbyggingen av Engenes havn.
2. Kommunestyret bevilger 5 millioner kroner fra disposisjonsfondet til prosjekt nr i 605 (Engenes havn) med balansekonto 2530005.

Skriv inn vedtaket her

Arkivsak-dok. 21/00196-4  
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Saksgang  
Formannskap  
Kommunestyret

Møtedato  
21.10.2021  
04.11.2021

## **VIDERE DRIFTSMODELL FOR IBESTAD EIENDOM AS**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

*Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar følgende:*

1. Fra og med 1.1.2022 inntas eiendomsdriften som Ibestad eiendom AS i dag drifter inn i linjeorganisasjonen
2. Driften av eiendomsmassen legges inn under enhet for Drift og vedlikehold i ny organisasjon
3. Ibestad kommune overtar de gjeldsforpliktelser som selskapet har og de anleggsmidler som selskapet har balanseføres hos Ibestad kommune.

### **Vedlegg:**

Vurderinger av videre driftsmodell for Ibestad eiendom AS

### **Kort beskrivelse av saken**

Arbeidet har sin bakgrunn i kommunestyrets vedtak i k/sak 24/21, punkt 3:

*Kommunedirektør bes om å gå i dialog med Ibestad eiendom og Ibestad kirkelige fellesråd for å diskutere andre samarbeidsformer/strukturer mellom kommunene, fellesråd og eiendomsselskap. Hensikten er bedre måloppnåelse, bedre utnyttelse av ressursene i tillegg til faglig utvikling.*

### **Fakta i saken**

Kommunedirektøren har i samarbeid med Ibestad eiendom ved daglig leder og styreleder, enhetsleder for drift og vedlikehold og regnskapsleder i Ibestad kommune vurdert de ulike alternativene for videre driftsmodell.

De tre alternativer til driftsmodell er følgende:

1. Fortsatt aksjeselskap
2. Kommunalt foretak
3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen.

Hver driftsmodell er vurdert opp mot følgende kriterier:

1. Demokratisk styring og kontroll
2. Økonomi, kostnadseffektiv forvaltning, drift og vedlikehold
3. Kompetanse, faglig utvikling og digitalisering
4. Ansattes rettigheter
5. Gjennomføring av modell, transaksjonskostnader og omkostninger

Vurderingen er systematisert innenfor hvert kriterium med en oppsummering og rangering av hvordan de ulike driftsmodeller ivaretar det enkelte kriteriet hvor 1 er best og 3 lavest. Vurderingen fremkommer i sin helhet av vedlagte dokument.

### **Vurdering**

Oppdraget fra kommunestyret er å forbedre ressursutnyttelsen, mulighetene for faglig utvikling og sørge for en bedre måloppnåelse. I vurderingen som det vises til ovenfor var konklusjonen at det var flere fordeler med å avvikle dagens aksjeselskap og innta eiendomsdriften i linjeorganisasjonen i forhold til kriteriene 1-4. I tillegg har lbestad kommune et relativt stort omstillingsbehov de kommende år og det vil således også være fordelaktig å få redusert de totale kostnadene slik at vi kan betjene de forpliktelsene vi har etter alle investeringer som er gjort.

De fordeler som følger av å innta eiendomsdriften i linjeorganisasjonen betinger imidlertid følgende:

- God struktur på intern arbeidsfordeling i enhet for drift og vedlikehold
- God budsjett disiplin i hele organisasjonen
- Prioritering av midler til vedlikehold slik at eiendommene ikke tapes i verdi på grunn av manglende vedlikehold
- At muligheten for økt demokratisk styring og kontroll ikke «forsvinner» i øvrige saker og prioriteringer

Arbeidsgruppen er omforent i anbefalingen om å innta eiendomsdriften i linjeorganisasjonen.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

#### **Helse og miljø**

Ingen konsekvens

#### **Personell**

Forslaget vil føre til at man i større grad enn i dag kan bruke kompetansen til den enkelte bedre slik at vi får en mer effektiv oppgaveløsning. I tillegg vil sårbarheten som er på personellsiden i dagens selskap bli vesentlig redusert ved å innta driften i linjeorganisasjonen.

#### **Økonomi**

Transaksjonskostnadene er vurdert til å være på opptil kr. 100 000,-. Overføringene av eiendommene vil ikke medføre skatter og avgifter da både lbestad eiendom og lbestad kommune ikke er skattepliktige i henhold til §§ 7-3, 2-30 første ledd.

#### **Samfunnsplanen**

En endring vil kunne gi oss bedre forutsetninger for å nå de målsettinger som er angitt i samfunnsplanens samfunnsdel under satsingsområdet «attraktive steder».

**Kommunedirektørens konklusjon**

Kommunedirektøren tilrår å følge innstillingen i saken som også er i tråd med arbeidsgruppens konklusjon.



## Vurderinger av videre driftsmodell for Ibestad eiendom





## Innhold

Vurderinger av videre driftsmodell for Ibestad eiendom .....	1
1. Bakgrunn: .....	3
2. Arbeidsform.....	3
3. Demokratisk styring og kontroll .....	3
3.1. Fortsatt aksjeselskap .....	3
3.2. Kommunalt foretak .....	3
3.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen .....	4
3.4. Oppsummering demokratisk styring og kontroll.....	4
4. Økonomi, kostnadseffektiv forvaltning, drift og vedlikehold.....	4
4.1. Aksjeselskap.....	5
4.2. Kommunalt foretak .....	5
4.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen .....	5
4.4. Oppsummering økonomi, kostnadseffektiv forvaltning, drift og vedlikehold .....	6
5. Kompetanse, faglig utvikling og digitalisering .....	6
5.1. Aksjeselskap.....	6
5.2. Kommunalt foretak.....	6
5.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen .....	7
5.4. Oppsummering kompetanse, faglig utvikling og digitalisering .....	7
6. Ansattes rettigheter .....	7
6.1. Aksjeselskap.....	7
6.2. Kommunalt foretak .....	7
6.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen .....	7
6.4. Oppsummering ansattes rettigheter.....	8
7. Transaksjonskostnader og omkostninger.....	8
7.1. Kommunalt foretak/ del av linjeorganisasjonen .....	8
7.2. Oppsummering transaksjonskostnader og omkostninger .....	9
8. Konklusjon .....	9
Kilder: .....	9



## 1. Bakgrunn:

Arbeidet har sin bakgrunn i kommunestyrets vedtak i k/sak 24/21, punkt 3:

*Kommunedirektør bes om å gå i dialog med Ibestad eiendom og Ibestad kirkelige fellesråd for å diskutere andre samarbeidsformer/strukturer mellom kommune, fellesråd og eiendomsselskap. Hensikten er bedre måloppnåelse, bedre utnyttelse av ressursene i tillegg til faglig utvikling.*

## 2. Arbeidsform

Kommunedirektør har i samarbeid med Ibestad eiendom ved daglig leder og styreleder, enhetsleder for drift og vedlikehold og regnskapsleder i Ibestad kommune vurdert de ulike alternativene for driftsmodell. De driftsmodellene som arbeidsgruppen har vurdert er:

1. Fortsatt aksjeselskap
2. Kommunalt foretak
3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen.

De tre driftsmodellene er vurdert i forhold til fem kriterier:

1. Demokratisk styring og kontroll
2. Økonomi, kostnadseffektiv forvaltning, drift og vedlikehold
3. Kompetanse, faglig utvikling og digitalisering
4. Ansattes rettigheter
5. Gjennomføring av modell; transaksjonskostnader og omkostninger

Vurderingen er systematisert innenfor hvert kriterium med en oppsummering og rangering av hvordan de ulike driftsmodeller ivaretar det aktuelle kriteriet hvor 1 er best og 3 lavest.

## 3. Demokratisk styring og kontroll

Kommuner er underlagt demokratisk styring og kontroll. De ulike driftsmodeller gir de folkevalgte ulik mulighet for styring og kontroll.

### 3.1. Fortsatt aksjeselskap

Fortsatt organisering som aksjeselskap gir forutsetninger for eierstyring og kontroll som er noe svakere for kommunen enn det vil være dersom Ibestad eiendom blir en del av linjeorganisasjonen eller omgjøres til et kommunalt foretak. Eierne har i generalforsamlingen gode muligheter til å få oversikt over økonomi, drift og forvaltning, de kan via styringssignaler og valg av styremedlemmer være med å påvirke selskapet i ønsket retning. Når det gjelder den løpende kontrollen av selskapet vil denne være begrenset til de formelle møtepunktene og således kan være noe svakere enn for linjeorganisasjonen for øvrig.

### 3.2. Kommunalt foretak

Kommunelovens kapittel 9 angir reglene for kommunale foretak. Disse er utformet med sikte på å være et system for organisering av en mer forretningspreget virksomhet. Det kommunale foretaket skal organiseres i foretaksregistret, men det vil ikke være et eget rettssubjekt. Dette betyr at



foretaket ikke kan ha selvstendige rettigheter eller plikter og at kommunen vil være part i foretakets avtaler og hefte økonomisk for foretakets forpliktelser.

Et kommunalt foretak skal ha vedtekter og disse vedtektene fastsettes av kommunestyret selv jf. kommunelovens §§ 9-1 første ledd og 9-3 andre ledd. Kommunestyret kan også fatte de overordnede beslutninger som vedtektene fastsetter, f.eks. samhandling med linjeorganisasjonen med mer.

Det skal også være et styre og en daglig leder av foretaket. Hvilken kompetanse styret og daglig leder har er hjemlet i kommunelovens § 9-8 og § 9-9. Styret har jf. kommunelovens § 9-8 «myndighet til å treffe avgjørelser i alle saker som har gjelder foretaket og dets virksomheter».

Styret skal vedta eget årsbudsjett innenfor de rammer kommunestyret har vedtatt og skal avlegge årsregnskap og avgi årsberetning for foretaket, det er ikke krav om egen økonomiplan. Videre skal styret minst to ganger per år rapportere om den økonomiske utviklingen til kommunestyret.

Styret har videre en generell adgang til å instruere og omgjøre daglig leders avgjørelser.

Den demokratiske styringen og kontrollen vil i foretaksmodellen kort oppsummert ligge i at kommunestyret vedtar foretakets vedtekter, budsjettamme og holdes orientert om den økonomiske utviklingen i foretaket minst 2 ganger per år.

### 3.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen

Dersom eiendomsforvaltningen som i dag tilhører Ibestad eiendom legges inn som en del av linjeorganisasjonen, vil den demokratiske styringen og kontrollen være lik som for kommunens øvrige tjenester. Rammer, strategier, målsettinger og rammer for eiendomsforvaltningen vil da være fullt ut kommunestyrets kompetanseområde.

Kommunedirektøren er ansvarlig for at politiske vedtak blir iverksatt og at saker som legges frem for folkevalgte organer er forsvarlig utredet. Videre er det kommunedirektørens ansvar å sørge for at den kommunale organisasjonen drives i samsvar med lover og forskrifter, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.

### 3.4. Oppsummering demokratisk styring og kontroll

Kommunens muligheter til å sørge for styring og kontroll av eiendomsforvaltningen legges størst vekt for dette kriteriet. De ulike driftsmodellene gir ulik grad av mulighet for styring og kontroll og kan rangeres slik:

1. Eiendomsforvaltning som en del av linjeorganisasjonen
2. Kommunalt foretak
3. Aksjeselskap

## 4. Økonomi, kostnadseffektiv forvaltning, drift og vedlikehold

De viktigste faktorene for kostnadseffektiv forvaltning og drift, er kostnadsnivået til egen drift (materiell, lønnskostnader, kjøp av tjenester med mer), lånebetingelser, anskaffelsesprosesser, innkjøpsavtaler, planlegging, prosjektstyring, kompetente medarbeidere og lav turnover.



#### 4.1. Aksjeselskap

Et aksjeselskap skal årlig rapportere på det økonomiske resultatet i form av et overskudd eller et underskudd. Alternativene ved underskudd er enten å tilføre ny kapital fra eierne, effektivisere driften eller øke gjelden. Ingen av disse alternativene er normalt sett ønskelige og det er derfor rimelig å forvente at et aksjeselskap vil være motivert for å levere et overskudd eller balanse i driften. Når det gjelder risiko har Ibestad kommune stilt garanti for deler av låneopptaket til Ibestad eiendom samt at kommunen eier alle aksjer i selskapet.

Et årsresultat som viser overskudd vil i et aksjeselskap fritt kunne benyttes til vedlikehold og utvikling av selskapet.

Ibestad eiendom har gode erfaringer med ansettelse av egen vaktmester. Dette har vært kostnadsbesparende da boligmassen kontinuerlig har blitt fulgt opp. Selskapet har 0,5 årsverk som vaktmester og det er ikke alle oppdrag vedkommende kan løse alene med bakgrunn i både HMS hensyn og kompetanse. Selskapet er således noe sårbar i forhold til dette. Det samme gjelder dersom daglig leder skulle få langvarig fravær.

#### 4.2. Kommunalt foretak

Et kommunalt foretak drives etter de rammer som kommunestyret fastsetter i budsjett og økonomiplanen. Foretakets regnskapsmessige resultat vil ikke være omfattet av strykingsreglene (kap 4) i Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv. Foretaket vil således ha en anledning til å avsette et regnskapsmessig overskudd til fremtidig vedlikehold selv om linjeorganisasjonen f.eks. drifter med merforbruk.

Som et kommunalt foretak vil foretaket måtte samhandle med linjeorganisasjonen og kommunestyret vedrørende låneopptak og økonomiforvaltning. Videre vil Ibestad kommune ved en eventuell etablering av et kommunalt foretak måtte utarbeide et konsolidert årsregnskap i tillegg til det årsregnskapet som allerede utarbeides, jf. kapittel 10 i Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv.

De ansatte i foretaket vil være underlagt daglig leders myndighet. Dette trenger i seg selv ikke være noen utfordring for samarbeidet med linjeorganisasjonen, men det kan bli noe utfordrende å se ressurser og ressursbruk under ett med denne organiseringen. Sårbarheten ved fravær vil derfor være lik som ved et aksjeselskap.

#### 4.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen

Dersom Ibestad kommune blir lagt inn som en del av linjeorganisasjonen vil stillingen som vaktmester inngå i enheten for drift og vedlikehold. Det vil da være gode muligheter for faglig utvikling og gjensidig læring. De ansatte i enheten har i dag en mangfoldig kompetanse og de utfyller hverandre godt noe som gjør at vi kan prioritere ressursbruken målrettet ut fra kompetanse.

Daglig leder vil fortsatt ha ansvaret for oppfølging av leieforhold, vedlikeholdsplaner både for boligmassen og bidra inn i vedlikeholdsplaner for de kommunale bygg. Videre har vi flere oppgaver som kan tenkes overført til denne ressursen; saksbehandling og kontakt opp mot husbanken både i forhold til tilskudd, startlån og bostøtte. Ved overførsel av denne ressursen vil linjeorganisasjonen få en styrket kompetanse innenfor forvaltning av formålsbygg med mer.

Forutsatt en årlig prioritering av midler til vedlikehold av bygningsmasse, vil denne driftsmodellen gi de beste forutsetninger for en kostnadseffektiv drift, vedlikehold, samhandling og



ressursoptimalisering. Dette forutsetter at vedlikehold av bygningsmasse ikke blir en salderingspost under budsjettbehandlingen.

Når det gjelder de økonomiske forpliktelsene som selskapet har, er Ibestad kommune bærer av risikoen for deler av låneporteføljen som kommunen har stilt direkte garanti for. Ved en eventuell overgang til linjeorganisasjonen vil den låneporteføljen som følger med være selvdekkende ved husleie slik som i dag. Forutsatt en akseptabel utleiedekning vil en overgang til linjeorganisasjonen ikke utgjøre noen risiko i forhold til å påvirke økonomien i negativ retning.

4.4. Oppsummering økonomi, kostnadseffektiv forvaltning, drift og vedlikehold  
Det er vanskelig å rangere/konkludere med hvilken av disse driftsmodellene som vil føre til best måloppnåelse i dette kriteriet. Et aksjeselskap har i seg noen drivere som gjør at man muligens i større grad enn i øvrige modeller vil etterstrebe god kostnadskontroll og styring. Et kommunalt foretak er skjermet for strykingsreglene dersom linjeorganisasjonen skulle ha merforbruk ved regnskapsavslutningen. For å «bøte» noe på dette kan kommunestyret beslutte å sette deler av leieinntekten på ubundet investeringsfond for å sikre et handlingsrom til nødvendig vedlikehold. Forutsatt god økonomisk styring og kontroll, samt samhandling mellom ansatte kommer gruppen frem til følgende rangering;

1. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen
2. Aksjeselskap
3. Kommunalt foretak

## 5. Kompetanse, faglig utvikling og digitalisering

### 5.1. Aksjeselskap

Selskapet har i dag en daglig leder og en vaktmester som har god kompetanse innenfor sine roller. Selskapet drives godt og vedlikeholdet ivaretas godt. Daglig leder har god administrativ oversikt og god kompetanse på utleie. Selskapet er imidlertid sårbar ved fravær i en av rollene.

Når det gjelder faglig utvikling har Ibestad eiendom med dagens samarbeidspartnere god faglig utvikling, både innenfor drift og administrasjon.

Når det gjelder digitale systemer og digital utvikling kunne Ibestad eiendom hatt god nytte av en overgang til linjeorganisasjonen.

### 5.2. Kommunalt foretak

I et kommunalt foretak kan kommunestyret i vedtektene angi hvordan faglig utvikling og digitalisering skal realiseres. De kan også sette kompetansekrav. Foretaket vil imidlertid i stor grad ha samme sårbarheten ved fravær som et aksjeselskap.

Når det gjelder digitalisering vil foretakets økonomiforvaltning, saksbehandling etc. kunne legges inn i samme systemer som linjeorganisasjonen. Det vil si at foretaket i stor grad vil kunne følge den digitale utviklingen i linjeorganisasjonen i henhold til vedtatte digitaliseringsstrategi.





### 5.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen

Som nevnt tidligere i punktet for kostnadseffektiv drift og forvaltning vil vi ved en overgang til linjeorganisasjonen kunne få til en god samhandling og gjensidig læring i enheten for drift og vedlikehold. Enheten vil bli mer robust og faglig utvikling vil være ivaretatt gjennom enhetens og kommunens kompetanseplan.

Når det gjelder digitalisering vil driften av eiendomsmassen, saksbehandling, økonomiflyt med mer inntas i kommunens systemer og følge utviklingen i henhold til vedtatte digitaliseringsstrategi.

### 5.4. Oppsummering kompetanse, faglig utvikling og digitalisering

Ved en oppsummering kan de ulike driftsmodellene rangeres slik:

1. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen
2. Kommunalt foretak
3. Aksjeselskap

## 6. Ansattes rettigheter

Med ansattes rettigheter menes her stillingsvern og pensjonsordning.

### 6.1. Aksjeselskap

Ibestad eiendom er et lite selskap og er dermed mer sårbar ved nedgang i leiemarkedet. Dersom driften går med underskudd over tid vil de ansatte være mer utsatt for nedbemanning og således ha et svakere stillingsvern enn i offentlig virksomhet hvor hovedavtalen og hovedtariffavtalen har bestemmelser for håndteringen av slike situasjoner.

Når det gjelder pensjonsordning har daglig leder i dag en ytelsesbasert pensjonsordning i KLP slik de ansatte i Ibestad kommune har. Vaktmester har en innskuddsbasert ordning og ved en eventuell overgang til et kommunalt foretak eller som en del av linjeorganisasjonen vil det måtte beregnes og sees på hvilke konsekvenser det måtte få for pensjonen til vedkommende.

### 6.2. Kommunalt foretak

Et kommunalt foretak er ikke et eget rettssubjekt og ved en eventuell nedbemanning vil arbeidstakere fra foretaket måtte tilbys «annet passende» arbeid i linjeorganisasjonen. Reglene for å gå til oppsigelse i kommunal sektor ved nedbemanning er strenge, og det skal være sett på andre muligheter før man går til oppsigelse.

Når det gjelder pensjon vil pensjonsordningen i et kommunalt foretak være ytelsesbasert og følge linjeorganisasjonens pensjonskasse og hovedtariffavtalens bestemmelser knyttet til pensjon.

### 6.3. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen

Som en del av linjeorganisasjonen vil man ha et sterkt stillingsvern slik som det er beskrevet i punktet ovenfor. Pensjonsordningen i kommunen er ytelsesbasert med KLP som leverandør og reguleres av hovedtariffavtalen.





#### 6.4. Oppsummering ansattes rettigheter

Oppsummert kan de ansattes rettigheter (stillingvern og pensjonsordning) rangeres slik:

1. Ibestad eiendom som en del av linjeorganisasjonen /kommunalt foretak
2. Aksjeselskap

### 7. Transaksjonskostnader og omkostninger

Dersom dagens aksjeselskap besluttes oppretthold vil det ikke påløpe noen transaksjonskostnader eller omkostninger. Derfor vurderes og beskrives kun to driftsmodeller for dette kriteriet og disse beskrives samlet da det er overføringen mellom rettssubjekter som her har den største innvirkningen på transaksjonskostnader og omkostninger.

#### 7.1. Kommunalt foretak/ del av linjeorganisasjonen

Ved overgang til et kommunalt foretak eller som en del av linjeorganisasjonen er det særlig to elementer som vil påvirke kostnadene. Det ene er merverdiavgift som selskapet tidligere har fått kompensert, det andre er dokumentavgift ved overføring av tinglyst eiendom.

##### *Merverdiavgift:*

Det vil måtte utarbeides minst 6 justeringsavtaler for merverdiavgift i forhold til investeringer gjort den siste 10 års perioden. Vi har innhentet pris for bistand til utarbeidelse av disse avtalene og denne bistanden vil komme på om lag kr. 40 000. I tillegg kommer det vi eventuelt må tilbakebetale av kompensert merverdiavgift.

##### *Dokumentavgift ved overføring av tinglyst eiendom/andre skatter og avgifter*

Ibestad eiendom har ikke skatteplikt jf. skatteloven § 7-3 da vilkårene for å være et boligselskap er oppfylt etter skatteloven § 10-1 andre ledd og § 10-30 første ledd tredje punktum. Skatteloven § 7-3 kommer til anvendelse også ved likvidasjon/avvikling av selskapet.

Kommunen er fritatt for skatteplikt jf. skatteloven § 2-30 første ledd bokstav c. Unntak fra dette følger av skatteloven § 2-5. Ingen av unntakene kommer til anvendelse for kommunen.

Overføring av eiendommene fra Ibestad eiendom AS til Ibestad kommune utløser ikke skatteplikt for aksjeselskapet eller kommunen jf. skatteloven § 7-3 tredje ledd bokstav b jf. femte ledd og § 2-30 bokstav c.

Overføring av fast eiendom i forbindelse med omorganiseringer gir fritak for dokumentavgift når omorganiseringen kan bygge på en skattemessigkontinuitet etter skatteloven § 11-2 til § 11-5, § 11-11 og 11-20 med tilhørende forskrifter. Fritaksregelen står i Stortingets vedtak om dokumentavgift § 2 første ledd bokstav k. En overføring av vil da være fritatt for dokumentavgift, men vil bli belastet med tinglysningsgebyr.

Begrunnelsen for unntak må påføres hvert enkelt skjøte dersom det besluttes å avvikle Ibestad eiendom og overføre eiendommene til Ibestad kommune.



## 7.2 Oppsummering transaksjonskostnader og omkostninger

Transaksjonskostnadene ved en overgang til linjeorganisasjonen vurderes å være håndterbare.

Når det gjelder merverdiavgift er det bistand for utarbeidelse av justeringsavtaler på om lag kr. 40 000, og når det gjelder overføringen av eiendommene vil det være tinglysningsgebyret for hver eiendom. Tinglysningsgebyret er per tiden på kr. 585,- for hver eiendom. Dette utgjør samlet et sted mellom 5000-36000 kr. Alt avhengig om det må betales gebyr for hver seksjon eller per eiendom.

Oppsummert vil transaksjonskostnadene bli på maks kr. 100 000,-.

## 8. Konklusjon

Det er både fordeler og ulemper ved dagens organisering. Oppdraget fra kommunestyret er å forbedre ressursutnyttelsen, mulighetene for faglig utvikling og sørge for en bedre måloppnåelse for kommunen som helhet. I dette ligger også å utrede nye samarbeidsformer/strukturer for Ibestad eiendom. Kommunen har et relativt stort omstillingsbehov og det er avgjørende å få redusert kostnadene og optimalisere ressursbruken de kommende år for å klare dette.

Oppsummeringen av de vurderingskriterier ovenfor viser at det er noen fordeler ved å avvikle Ibestad Eiendom som eget AS og innlemme dette i linjeorganisasjonen. Disse fordelene betinger imidlertid følgende:

- God struktur på intern arbeidsfordeling i enhet for drift og vedlikehold
- God budsjett disiplin i hele organisasjonen
- Prioritering av midler til vedlikehold slik at eiendommene ikke tapes i verdi på grunn av manglende vedlikehold (avsetning på investeringsfond)
- Muligheten for økt demokratisk styring og kontroll må ikke «forsvinne» i øvrige saker og prioriteringer

Arbeidsgruppen har etter en helhetsvurdering kommet frem til at en driftsmodell i linjeorganisasjonen, altså en avvikling av Ibestad eiendom AS, vil føre til størst grad av måloppnåelse gitt de betingelser som vises til ovenfor.

Kilder:

[Fritak for dokumentavgift](#)

<https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/bfu/overforing-av-eiendom-ved-avvikling-av-aksjeselskap-og-avseksjonering-av-eiendom.-sporsmal-om-rekkevidden-av-skatteloven--7-3/>

[Stortingsvedtak om særavgifter for budsjettåret 2021 - I - Lovdata](#)

[Lov om aksjeselskaper \(aksjeloven\) - Lovdata](#)

[Lov om skatt av formue og inntekt \(skatteloven\) - Lovdata](#)

[Overføring av eiendom ved avvikling av aksjeselskap og avseksjonering av eiendom. Spørsmål om rekkevidden av skatteloven § 7-3. - Skatteetaten](#)

[Tinglysningsgebyr | Kartverket.no](#)



## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00196  
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	21.10.2021	92/21
2 Kommunestyret	04.11.2021	

### Videre driftsmodell for lbestad Eiendom AS

---

Formannskap har behandlet saken i møte 21.10.2021 sak 92/21

#### Møtebehandling

Omforent ble det fremmet følgende forslag:

Nytt pkt. 1

Forutsatt generalforsamlingens beslutning om å avvikle selskapet i hht. aksjelovens § 16-1 inntas eiendomsdriften i selskapet i linjeorganisasjonen til lbestad kommune fra og med 01.01.2022.

Nytt pkt. 4

De ansatte i lbestad Eiendom AS virksomhetsoverdras til lbestad kommune og innplasseres i enhet for Drift og vedlikehold.

#### Votering

Det ble votert over kommunedirektørens forslag med tillegg av omforent forslag. Enstemmig vedtatt.

#### Formannskaps vedtak/innstilling

*Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar følgende:*

1. Forutsatt generalforsamlingens beslutning om å avvikle selskapet i hht. Aksjelovens § 16-1 inntas eiendomsdriften i selskapet i linjeorganisasjonen til lbestad kommune fra og med 01.01.2022.
2. Driften av eiendomsmassen legges inn under enhet for Drift og vedlikehold i ny organisasjon
3. lbestad kommune overtar de gjeldsforpliktelser som selskapet har og de anleggsmidler som selskapet har balanseføres hos lbestad kommune.
4. De ansatte i lbestad Eiendom AS virksomhetsoverdras til lbestad kommune og innplasseres i enhet for Drift og vedlikehold.



Arkivsak-dok. 21/00201-4  
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Saksgang  
Formannskap  
Kommunestyret

Møtedato  
21.10.2021  
04.11.2021

## ØKONOMIMELDING OG BUDSJETTREGULERING NR. 2 -2021

### Forslag til vedtak/innstilling:

*Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar å:*

1. Økonomimeldingen tas til orientering
2. Driftsbudsjettet reguleres med kr. 4 975 000 fra disposisjonsfondet for å dekke premieavviket som skal utgiftsføres inneværende år.
3. Følgende reguleringer foretas for investeringsbudsjettet:

Ansvar	Budsjett eks. mva.	Regulering eks. mva.	Nytt budsjett
0157 - Fiber	3 200 000	-3 090 000	110 000
0157 - Fiber tilskudd	-800 000	800 000	0
0300 - Treningsstudio/ Frisklivssentral	0	521 000	521 000
0300 - Bruk av bundne fond	0	-286 000	-286 000
0510 - Framtidig sykehjem	14 200 000	31 100 000	45 300 000
0510 - Tilskudd husbanken	0	-48 073 000	-48 073 000
0510 - Avsetning kapitalfond	0	35 383 000	35 383 000
0520 - Helsesenteret - ombygging/ rehabilitering	5 000 000	-3 000 000	2 000 000
0616 - Arkiv gamle rådhus - Arkiv Troms	950 000	-235 000	715 000
0620 - Vann	5 000 000	-4 500 000	500 000
0633 - Vannvogn brannvesenet	2 000 000	-2 000 000	0

0642 - Offentlig toalett - Hamnvik sentrum	0	137 000	137 000
0661 - Oppgradering gatelys	400 000	-230 000	170 000
0662 - Kommunale veier	1 000 000	140 000	1 140 000
0663 - Vei boligfelt Nøysomheten.	1 500 000	1 000 000	2 500 000
0671 - Kommunale bygg	1 000 000	-1 000 000	0
0672 - Flytting rådhus	0	2 661 000	2 661 000
0689 - Opparbeidelse næringsareal	1 500 000	-1 000 000	500 000
0689 - Opparbeidelse næringsareal-fond	-589 000	589 000	0
0691 - Aktivitetspark område lbestad skole	2 839 000	-1 839 000	1 000 000
0792 - Drenering kirkegård	150 000	-49 000	101 000
0920 - Videreutlån		1 700 000	1 700 000
0920 - Videreutlån husbanken		-1 700 000	-1 700 000
0921 - Egenkapitalinnskudd	700 000	-190 000	510 000
0921 - Egenkapitalinnskudd -red. bruk av fond	-700 000	190 000	-510 000
SUM	37 350 000	7 029 000	44 379 000

Finansiering av endring

Ubrukte lånemidler

7 029 000

4. Deler av tilskudd fra Husbanken for fremtidig omsorg, kr. 33 383 000,- benyttes til nedbetaling av lånegjeld.

#### Vedlegg:

Økonomimelding for 2.tertial med forslag til budsjettreguleringer

#### Kort beskrivelse av saken

Kommunedirektøren avlegger økonomimelding for 2.tertial med forslag om budsjettreguleringer for investeringsbudsjettet.

#### Fakta i saken

lbestad kommune ser ut for å gå i balanse ved årsslutt. Lønn er den største kostnadsdriveren i vår virksomhet, kommunedirektøren har derfor valgt å ta med hvordan vi per 31.08.2021 ligger an på dette området fordelt på de ulike rammeområdene. Oppvekst har den største ubalansen på dette området, men her er

det en del tilskudd og refusjoner som ikke er inntektsført. Risikoen for merforbruk er størst innenfor dette rammeområdet, men målsettingen ved årets slutt er balanse.

For rammeområdet for helse og omsorg forventes også balanse ved årets slutt. Det er søkt om kriseskjønnsmidler fra statsforvalteren grunnet merkostnader i forbindelse med arbeidene i lbestad tunnelen. I tillegg har vi hatt noen merkostnader i forbindelse med innflytting i nye heldøgns omsorgsboliger, men dette antas å balansere ved årets slutt.

Investeringsbudsjettet foreslås regulert i henhold til oppstillingen i sakens innstilling.

### **Vurdering**

Kommunedirektøren vurderer kommunens økonomi for å være under kontroll. Vi er imidlertid sårbare for svingninger i driften som krever ekstra ressurser, men det er et kontinuerlig fokus på god økonomistyring i organisasjonen.

lbestad kommune hadde for inneværende år en ambisiøs investeringsplan. Det er noen prosjekter som anbefales videreført til neste år. Blant annet vil det komme en egen sak angående kunstgressbane hvor alternativ til den opprinnelige løsningen er utredet og det foreslås alternativer. Øvrige prosjekter som må skyves på til neste år, noen av dem påbegynt i år er Vannvogn brannvesen, Arkiv Troms, Fiber og opparbeidelse av næringsareal

### **Helse og miljø**

Ikke vurdert

### **Personell**

Ikke vurdert

### **Økonomi**

Forslaget til regulering av driftsbudsjettet for å dekke opp utgiftsføringen av premieavviket medfører økt bruk av disposisjonsfond på kr. 4 975 000.

Forslaget til regulering av investeringsbudsjettet medfører ikke økt låneopptak.

### **Samfunnsplanen**

Ikke vurdert

### **Kommunedirektørens konklusjon**

Kommunedirektøren tilrår å vedta innstillingen.



## Økonomirapport for 2.tertial 2021 med forslag til budsjettreguleringer for drifts- og investeringsbudsjett

Kommunedirektøren legger frem økonomirapport for 2.tertial, altså til og med 31.08.2021 hvor status innenfor økonomi meldes og forslag til reguleringer meldes.

### 1. Låneportefølje

I henhold til pkt. 7.7 i reglement for finans- og gjeldsforvaltning for lbestad kommune skal kommunedirektøren minst 2 ganger per år framlegge rapport for kommunestyret som viser status for gjeldsforvaltningen.

lbestad kommune har en høy netto lånegjeld. Vi har nå flyttet en del av låneporteføljen ut i sertifikat og obligasjonsmarkedet og vi benytter Bergen Capital Managment i forbindelse med dette. Bergen Capital Management AS er et uavhengig verdipapirforetak. Selskapet har konsesjon til å drive porteføljeforvaltning og mottak og formidling av ordre samt investeringsrådgivning.

Utviklingen i låneporteføljen og nøkkeltall for lånegjelden er for tiden slik:

Nøkkeltall	31.08.2021	01.01.2021	Forklaring
Total lånegjeld	Kr. 342 150 744	Kr. 308 728 332	Viser samlet lånegjeld ved utløpet av rapporteringsperioden. Inkluderer alle lån som er gjengitt i stamdataoversikten.
Rentebindingstid (inkl. rentebytteavtaler med fremtidig oppstart dersom det finnes slike i porteføljen).	2,15 ÅR	2,36 ÅR	Måltallet angir porteføljens vektete gjennomsnittlige rentebindingstid. Tallet viser hvor lenge renten på sertifikat, lån og obligasjoner i porteføljen er fast, hensyntatt alle kontantstrømmer (rentebetalinger, avdrag og hovedstol). Dersom en låneportefølje uten avdrag og årlige rentebetalinger har rentebindingstid på 1 betyr det at porteføljen i gjennomsnitt har en rentebinding på 12 måneder. Rentebindingstid er en kontantstrøm basert nøkkeltall og benyttes fremfor durasjon som er basert på markedsverdier.
Vektet gjennomsnittrente	1,28 %	1,44 %	Måltallet angir porteføljens vektete gjennomsnittlige kupongrente, effektiv rente vil avvike noe. Ved sammenligning mot referanserente må det tas hensyn til durasjon og rentesikringsstrategi.
Kapitalbinding	8,69 ÅR	-	Måltallet angir porteføljens vektete gjennomsnittlige kredittbinding. Tallet viser hvor lang tid det i gjennomsnitt tar før renter, avdrag og hovedstol er nedbetalt eller forfalt til betaling. Desto høyere tall, desto mindre refinansieringsrisiko har porteføljen alt annet like.

Nøkkeltall	31.08.2021	01.01.2021	Forklaring
Rentebinding under 1 år	63,59 %	67,11 %	Andel forfall av rentebinding kommende år, dette nøkkeltallet viser hvor stor andel av porteføljen som har renteregulering innenfor det nærmeste året.
Kapitalbinding under 1 år	38,61 %	-	Andel forfall kommende år, dette nøkkeltallet viser hvor stor andel av porteføljen som kommer til forfall innenfor det nærmeste året.
Rentesensitivitet (1 %-poeng økning)	Kr. 2 175 710	Kr. 2 071 990	Estimat på økt rentekostnad ved 1 % - poeng økning i det generelle rentenivået (total gjeld x Rentebinding under 1 år x 1 %). Viser hvor mye porteføljens rentekostnad kommer til å øke med p. a. 1 år frem i tid ved 1 %- poeng økning i det generelle rentenivået. Måltallet er lineært.

#### Nye låneopptak og refinansieringer hittil i år:

Ny långiver	Dato	Beløp	Rente	Forfall/ renteregulering	Lånenummer	Kommentar
SpareBank 1 Markeds	10.02.2021	54 783 968	0,383	10.05.2021	NO0010925076	Refinansiering av KBN lån (15 786 968) + nytt låneopptak på 39 MNOK. 3 mnd sertifikat ble valgt for å utnytte rentenivået i sertifikatmark.
KBN	15.02.2021	25 000 000	1,080	15.02.2055	20210035	3-års fastrente valgt for å øke fastrenteandel
DNB	01.03.2021	51 063 000	0,580	01.03.2022	NO0010941792	Refinansiering av KBN 20170410, 20180380 og 20180381. KBN lånene refinansiert i sertifikatmarkedet for å redusere gjennomsnittrenten. 12 mnd sertifikat valgt for å spre forfall.
SpareBank1 markeds	10.05.2021	54 783 000	0,383	10.11.2021	NO0010996465	Refinansiering av NO0010925076-avdrag (NOK 968). Lånet ble refinansiert i sertifikatmarkedet for å utnytte de lave kredittmarginene. 12 mnd sertifikat valgt for å få et forfall i november som kan brukes til å betale deler av årets avdrag.

## Utsjekk i henhold til vedtatte finansreglement:

Krav i gjeldende reglement	Status
Det kan kun tas opp lån i norske kroner. Lån kan tas opp som direkte lån i offentlige og private finansinstitusjoner, samt livselskaper. Det er også adgang til å ta opp lån i sertifikat- og obligasjonsmarkedet, og disse kan børsnoteres.	OK
Lån kan tas opp som åpne serier (rammelån) og uten avdrag (bulletlån). Det må allikevel påses at kommunen årlig minst betaler låneavdrag tilsvarende minimumsavdrag.	OK
Låneopptak skal søkes gjennomført til markedets gunstigste betingelser. Låneopptak skal gjøres ihht enhver tid gjeldende regelverk.	OK
Styring av låneporteføljen skal skje ved å optimalisere låneopptak og rentebindingsperiode i forhold til oppfatninger om fremtidig renteutvikling og innenfor et akseptabelt risikonivå gitt et overordnet ønske om forutsigbarhet og stabilitet i lånekostnader.	OK
Refinansieringsrisikoen skal reduseres ved å spre tidspunkt for renteregulering/forfall.	OK
Minimum 30 % av låneporteføljen med renterisiko skal ha fastrente.	OK
Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (durasjon – ventet rentebindingstid) på samlet rentebærende gjeld skal til enhver tid være mellom 1 og 3 år.	OK
Det gis anledning til å ta i bruk framtidige renteavtaler (FRA) og rentebytteavtaler (SWAP). Rentesikringsinstrumenter kan benyttes i den hensikt å endre renteeksponeringen for kommunens lånegjeld. Forutsetningen for å gå inn i slike kontrakter skal være at en totalvurdering av renteforventninger og risikoprofil på et gitt tidspunkt tilsier at slik endring er gunstig.	OK
Låneporteføljen skal bestå av færrest mulig lån, dog slik at refinansieringsrisikoen ved ordinære låneforfall begrenses.	OK
Under ellers like forhold kan det være formålstjenlig at kommunen fordeler låneopptakene på flere långivere.	OK

## 2. Fondsoversikt

Konto	01.01.2021	Budsjett 2021	Til disposisjon
2530000 - Ubundne investeringsfond	-589 664	510 000	-79 664
2530005 - Grønne konsesjoner Ubundne investeringsfond	-16 054 500	884 616	-15 169 884
2560000 - Disposisjonsfond	-19 824 338	3 039 458	-16 784 880
2560011 - Disp.fond arbeidsmiljø	-18 170	0	-18 170
	-36 486 672	4 434 074	-32 052 598

### 3. Hovedoversikt drift

	<b>Budsjett 1.1.2021- 31.08.2021</b>	<b>Regnskap 1.1.2021- 31.08.2021</b>	<b>Avvik til og med august (+ er merforbruk)</b>	<b>Årsbudsjett regulert (netto drift)</b>	<b>Kommentar</b>
<b>Rådmannen</b>	13 259 443	12 316 388	943 084	18 757 151	Forventet balanse
<b>Oppvekst</b>	16 614 391	19 611 859	2 997 469	26 225 031	Forventet balanse
<b>HSO</b>	38 816 196	43 065 204	4 249 008	60 351 752	Forventet balanse
<b>PNU</b>	7 564 940	9 942 742	2 377 802	11 361 069	Forventet balanse
<b>Felles finanser</b>	-77 929 968	-72 453 052	5 476 916	-115 335 003	Forventet balanse

Avvikene i tabellen ovenfor skyldes i hovedsak at periodiseringen, både på inntektsiden og utgiftssiden er noe mangelfull.

Avvik innenfor det enkelte område kommenteres nedenfor.

### 4. Rådmannen/stab/støtte

Kommentarer økonomisk status og drift:

Rammeområdet forventes å være i balanse ved årets slutt. Avviket per 31.08.2021 skyldes i hovedsak mangelfull periodisering av overføringsutgifter til blant annet kirkelig fellesråd og frivillighetssentralen.

For lønnsutgiftene innenfor området ser det slik ut per 31.08.2021:

	<b>Budsjett 1.1.2021- 31.08.2021</b>	<b>Regnskap 1.1.2021- 31.08.2021</b>	<b>Avvik til og med august (+ er merforbruk)</b>	<b>Årsbudsjett</b>
<b>Lønn og sosiale utgifter</b>	5 324 196	5 198 524	- 125 672	8 268 851

### 5. Oppvekst og kultur

Kommentarer økonomisk status og drift:

Det forventes balanse innenfor rammeområdet ved årsslutt. Avviket ovenfor skyldes at alle tilskudd og refusjoner som rammeområdet har fått tilsagn på ikke er bokført, dette gjelder i stort Bofellesskapet.

For lbestad skole vil vi motta refusjon for gjesteelever, refusjon fra Utdanningsforbundet og for lærere som gjennomfører videreutdanning. Summen som forventes inn tilknyttet dette er om lag 1,5 millioner.

Ved Ibestad skole var det fra skolestarten i høst holdt stillinger vakant som også fører til at en balanse ved årets slutt er realistisk.

	Budsjett 1.1.2021- 31.08.2021	Regnskap 1.1.2021- 31.08.2021	Avvik til og med august (+ er merforbruk)	Årsbudsjett
Lønn og sosiale utgifter	20 548 268	23 695 248	3 146 980	32 125 824

## 6. Helse, sosial og omsorg

Kommentarer økonomisk status og drift:

Det forventes balanse innenfor området ved årets slutt. Bruk av fond og tilskudd for psykisk helsetjeneste er ikke inntektsført per august. I tillegg er det søkt om kriseskjønnsmidler fra Statsforvalteren på kr. 275 000 i for å få dekket ekstrakostnader som følge av tunnelstenging.

	Budsjett 1.1.2021- 31.08.2021	Regnskap 1.1.2021- 31.08.2021	Avvik til og med august (+ er merforbruk)	Årsbudsjett
Lønn og sosiale utgifter	35 298 444	35 993 779	695 335	55 075 193

## 7. Plan, næring og utvikling

Kommentarer økonomisk status og drift:

Det forventes balanse innenfor tjenesteområdet ved årets slutt. Noen av lønnskostnadene er kostnader til innleid personell som jobber på investeringsprosjektet 0520 «Helsesenter ombygging» samt merutgifter på renhold som følge av covid 19.

Når det gjelder avviket som fremkommer av tabell under pkt. 3. hovedoversikt drift skyldes dette avviket manglende periodisering av «utgifter til kjøp som inngår i tjenesteproduksjonen» (100-290) og «kjøp som erstatter tjenesteproduksjonen» (300-380). Det samme gjelder for inntektssiden i forhold til avgiftspliktige gebyrer (640).

	Budsjett 1.1.2021- 31.08.2021	Regnskap 1.1.2021- 31.08.2021	Avvik til og med august (+ er merforbruk)	Årsbudsjett
Lønn og sosiale utgifter	5 249 735	5 684 856	435 121	8 088 248

## 8. Felles finanser

For området felles finanser foreslås det bruk av disposisjonsfond for å dekke premieavviket som skal utgiftsføres med kr. 4 975 000.

Premieavviket ble inntektsført i 2020 og bidro til overskuddet i 2020.

## 9. Oppsummering drift

På grunn av utfordringene med korrekt periodisering av budsjettene så kan nettotall for tjenesteområdene bli misvisende. Kommunedirektøren har derfor valgt å ta med oversikten som viser lønn og sosiale utgifter for årets første åtte måneder da lønn er den største kostnadsdriveren. Her er det kun oppvekst som fremkommer med et betydelig avvik, men dette avviket er ikke reelt da det vil komme inn tilskudd og refusjoner her som ikke er inntektsført p.t.

Når det gjelder rammeområdet for fellesfinanser så skyldes avviket som kommer frem i tabellen under pkt. 3. mangelfull periodisering samt at den vedtatte bruken av fondsmidler ikke er inntektsført.

## 9. Investeringsbudsjettet – regulering

Det foreslås følgende regulering av investeringsbudsjettet som begrunnes i de faktiske forhold og forbruk i de ulike prosjekter hittil i år:

Ansvar	Budsjett eks. mva.	Regulering eks. mva.	Nytt budsjett
0157 - Fiber	3 200 000	-3 090 000	110 000
0157 - Fiber tilskudd	-800 000	800 000	0
0300 - Treningsstudio/ Frisklivssentral	0 000	521	521 000
0300 - Bruk av bundne fond	0	-286 000	-286 000
0510 - Framtidig sykehjem	14 200 000	31 100 000	45 300 000
0510 - Tilskudd husbanken	0	-48 073 000	-48 073 000
0510 - Avsetning kapitalfond	0	35 383 000	35 383 000

0520 - Helsesenteret - ombygging/ rehabilitering	5 000 000	-3 000 000	2 000 000
0616 - Arkiv gamle rådhus - Arkiv Troms	950 000	-235 000	715 000
0620 - Vann	5 000 000	-4 500 000	500 000
0633 - Vannvogn brannvesenet	2 000 000	-2 000 000	0
0642 - Offentlig toalett - Hamnvik sentrum	0	137 000	137 000
0661 - Oppgradering gateløys	400 000	-230 000	170 000
0662 - Kommunale veier	1 000 000	140 000	1 140 000
0663 - Vei boligfelt Nøysomheten.	1 500 000	1 000 000	2 500 000
0671 - Kommunale bygg	1 000 000	-1 000 000	0
0672 - Flytting rådhus	0	2 661 000	2 661 000
0689 - Opparbeidelse næringsareal	1 500 000	-1 000 000	500 000
0689 - Opparbeidelse næringsareal-fond	-589 000	589 000	0
0691 - Aktivitetspark område Ibestad skole	2 839 000	-1 839 000	1 000 000
0792 - Drenering kirkegård	150 000	-49 000	101 000
0920 - Videreutlån		1 700 000	1 700 000
0920 - Videreutlån husbanken		-1 700 000	-1 700 000
0921 - Egenkapitalinnskudd	700 000	-190 000	510 000
0921 - Egenkapitalinnskudd -red. bruk av fond	-700 000	190 000	-510 000
SUM	37 350 000	7 029 000	44 379 000

Finansiering av endring

Ubrukte lånemidler

7 029 000

Ubrukte lånemidler finansierer de endringer som er knyttet til de ulike prosjektene. Når det gjelder Framtidig sykehjem benyttes deler av tilskuddet på kr. 48 073 000 til reguleringen ovenfor, resten finansieres av ubrukte lånemidler. Her settes kr. 35 383 000 av på kapitalfond og kr. 33 383 000 foreslås benyttet til nedbetaling av lånegjeld medio november inneværende år.



## Saksprotokoll

Arkivsak-dok. 21/00201  
Saksbehandler Hildegunn Thode Dalsnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	21.10.2021	93/21
2 Kommunestyret	04.11.2021	

### Økonomimelding og budsjettregulering nr. 2 -2021

Formannskap har behandlet saken i møte 21.10.2021 sak 93/21

### Møtebehandling

#### Votering

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### Formanskaps vedtak/innstilling

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar å:

1. Økonomimeldingen tas til orientering
2. Driftsbudsjettet reguleres med kr. 4 975 000 fra disposisjonsfondet for å dekke premieavviket som skal utgiftsføres inneværende år.
3. Følgende reguleringer foretas for investeringsbudsjettet:

Ansvar	Budsjett eks. mva.	Regulering eks. mva.	Nytt budsjett
0157 - Fiber	3 200 000	-3 090 000	110 000
0157 - Fiber tilskudd	-800 000	800 000	0
		521	
0300 - Treningsstudio/ Frisklivssentral	0 000		521 000
0300 - Bruk av bundne fond	0	-286 000	-286 000
	14 200		45 300
0510 - Framtidig sykehjem	000	31 100 000	000



0510 - Tilskudd husbanken	0	-48 073 000	-48 073 000
0510 - Avsetning kapitalfond	0	35 383 000	35 383 000
0520 - Helsesenteret - ombygging/ rehabilitering	5 000 000	-3 000 000	2 000 000
0616 - Arkiv gamle rådhus - Arkiv Troms	950 000	-235 000	715 000
0620 - Vann	5 000 000	-4 500 000	500 000
0633 - Vannvogn brannvesenet	2 000 000	-2 000 000	0
0642 - Offentlig toalett - Hamnvik sentrum	0	137 000	137 000
0661 - Oppgradering gatelys	400 000	-230 000	170 000
0662 - Kommunale veier	1 000 000	140 000	1 140 000
0663 - Vei boligfelt Nøysomheten.	1 500 000	1 000 000	2 500 000
0671 - Kommunale bygg	1 000 000	-1 000 000	0
0672 - Flytting rådhus	0	2 661 000	2 661 000
0689 - Opparbeidelse næringsareal	1 500 000	-1 000 000	500 000
0689 - Opparbeidelse næringsareal-fond	-589 000	589 000	0
0691 - Aktivitetspark område lbestad skole	2 839 000	-1 839 000	1 000 000
0792 - Drenering kirkegård	150 000	-49 000	101 000
0920 - Videreutlån		1 700 000	1 700 000
0920 - Videreutlån husbanken		-1 700 000	-1 700 000
0921 - Egenkapitalinnskudd	700 000	-190 000	510 000
0921 - Egenkapitalinnskudd -red. bruk av fond	-700 000	190 000	-510 000

SUM	37 350 000	7 029 000	44 379 000
Finansiering av endring			
Ubrukte lånemidler		7 029 000	

4. Deler av tilskudd fra Husbanken for fremtidig omsorg, kr. 33 383 000,- benyttes til nedbetaling av lånegjeld.

Arkivsak-dok. 21/00019-12  
Saksbehandler Sonja Johansen

Saksgang  
Kommunestyret

Møtedato  
04.11.2021

## **ORIENTERINGER, SPØRSMÅL M.M. - KOMMUNESTYREMØTE 04.11.2021**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

#### **Informasjons saker:**

- Informasjon om budsjett 2022 ved kommunedirektør
- Informasjon fra ordfører
- Interpellasjon fra Magne Hallesen

#### **Vedlegg:**

Interpellasjon

Kommunestyre 04.11.2021

## Interpellasjon

### Salg av Ånstad Oppvekstsenter, helt eller delvis

Kommunestyret behandlet saken i møte 28.03.2019 sak 10/19 hvor Kommunestyret fattet følgende vedtak:

1. Ånstad oppvekstsenter og nærmere angitt grunn selges til Andørja Mountain Lodge sus (AML sus) for sum kr. 1,-.
2. AML sus forplikter seg til å tilrettelegge sin aktivitet på en slik måte at denne er forenelig med drift av barnehagen.
3. Nåværende barnehage med angitt grunn seksjoneres ut og beholdes av lbestad kommune.
4. Utearealene seksjoneres ut for å sikre barnehagen nødvendige arealer og for å sikre eventuelt fremtidig skianlegg/friluftsområde. Området skal ha eget bruksnr.
5. Formannskapet gis fullmakt til å godkjenne endelig seksjonering av utearealer.
6. Ved eventuelt fremtidig salg har AML sus og lbestad kommune gjensidig forkjøpsrett.

Næringsutvikling er svært viktig for lbestad Kommune og å kunne legge til rette for nye etableringer i så måte. Når denne saken ble behandlet og vedtaket fattet så ble det opplyst om en nærstående etablering som ville gi flere arbeidsplasser. Dette er jo svært positivt for hele lbestad samfunnet og denne type etableringer kan gi store synergier i lokalmiljøet. Det er nå over 2,5 år siden vedtak om salg ble fattet og det virker som ikke noe har skjedd etter dette.

Undertegnede ber Ordfører gi en orientering om:

- Har salg av Ånstad oppvekstsenter har funnet sted
- Hva er eventuelt årsak til at dette ikke er realisert
- Vil Ånstad oppvekstsenter eventuelt bli lagt ut for salg på nytt
- Når vil det eventuelt bli gjort

Magne Halleisen

