



Beiarn kommune
Sentraladministrasjonen
8110MOLDJORD

Saksnr.: 13/687
L.nr.: 14/3023
Vår dato: 21.05.2014
Arkivkode 026

14/67
23 MAI 2014

Salten Regionråd
Storgata 25

8006 BODØ

MELDING OM VEDTAK – MULIGHETSSTUDIE VEDR. SAMARBEID I SALTEN.

Beiarn kommunestyre behandlet saken i møte 12.05.2014 sak 21/14. Følgende vedtak ble fattet:

Mulighetsstudie vedr. samarbeid i Salten.

- A. Beiarn skal også i fremtiden være en egen kommune, men slutter seg til det enstemmige vedtaket i Salten Regionråd 21. februar.
1. Salten Regionråd vil på vegne av kommunene igangsette et prosjekt for å utrede en framtidsrettet og robust organisering av kommunal sektor i Salten.
 2. Salten regionråd er prosjekteier og vedtar mandat og prosjektets innhold.
 3. Salten Regionråd blir prosjektets styringsgruppe. To tillitsvalgte velges inn i Styringsgruppa.
Styringsgruppen utarbeider forslag til utredningsprogram som vedas i regionrådet i juni 2014. Styringsgruppen er ansvarlig for å opprette nødvendige arbeidsgrupper i henhold til utredningsprogrammet.
 4. Følgende tema ønskes belyst i utredningsprogrammet:
 - a) Kommunal tjenesteproduksjon og økonomi
 - b) Infrastruktur, samferdsel, utdanning og kompetanse
 - c) Frivillig sektor
 - d) Muligheter og utfordringer med fokus på industri, næringsliv og sysselsetting
 - e) Demokrati, innflytelse og deltakelse
 - f) Alternative modeller for organisering av kommunal sektor i Salten som i et langsiktig perspektiv gir livskraftige lokalsamfunn og robuste kommuner
 - g) Nye oppgaver og muligheter

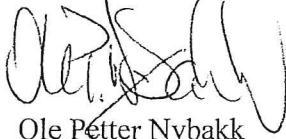
2

Kommunestrukturprosjektet i Salten fra 200 tas inn i arbeidet.

B. Beiarn kommune kommer tilbake med egen sak om mulighetsstudien når utredningsprogrammet, mandat og innhold er klart fra regionrådet. Der skal det også beskrives hvordan innbyggerne i Beiarn kan involveres i prosessen, slik også vedtatt i eget punkt av Salten regionråd.

Enstemmig vedtatt.

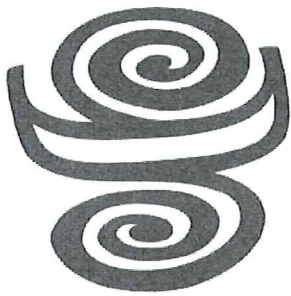
Med vennlig hilsen
Beiarn kommune



Ole Petter Nybakk
Rådmann

Kopi til: Saltenkommunene

3



Salten
Kontrollutvalgsservice

2013

Årsmelding 2013

Innledning

Salten kontrollutvalgsservice er et interkommunalt samarbeid opprettet i medhold av kommunelovens § 27. Formålet er å levere sekretariatstjenester til kontrollutvalgene i kommunene Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen og Sørfold. Virksomheten startet opp 1. august 2005.

Virksomheten rapporterer i samsvar med krav til gjeldende krav til årsberetning, jfr. forskrift om årsregnskap og årsberetning.

Styre

Styret består av 1 representant fra hver kommune, valgt av kommunestyret i den respektive kommune blant kontrollutvalgets medlemmer. Styret har hatt følgende sammensetning i 2013:

Kommune	Representant	Funksjon
Beiarn	Arne Larsen	Styremedlem
Bodø	Inga-Lill Sundset	Styrets nestleder
Fauske	Nils-Christian Steinbakk	Medlem arbeidsutvalg
Gildeskål	Tore Laugsand	Styremedlem
Hamarøy	Åslaug Solem	Styremedlem
Meløy	Sture Bang	Styremedlem
Saltdal	Jan Arild Ellingsen	Styrets leder
Steigen	Jan-Erik Disen	Styremedlem
Sørfold	Gisle Hansen	Styremedlem

Verv i virksomheten godtgjøres som følger per år: Styreleder kr 10 000, Nestleder og Medlem av arbeidsutvalg kr 5 000, Øvrige styremedlemmer kr 1000 per år. Møtegodtgjørelse kr 1000 per møte.

Styrets aktivitet

Styret møttes til styremøte 2. mai 2013. I samsvar med vedtektene behandlet og vedtok styret årsregnskap og årsmelding for 2012, budsjett for 2014 og økonomiplan for 2014-2017.

Ansatte

Lars Hansen har besatt en 100 % stilling som sekretariatsleder i 2013.

Kontorlokaler / arbeidsmiljø

Kontorsted for sekretariatet er i leide lokaler i kontorbygg på Inndyr.

Arbeidsmiljøet i virksomheten er godt, og det er et godt samarbeid mellom sekretariat og kontrollutvalg. Det foreligger ingen kjente trusler mot arbeidsmiljøet.

Sykefraværet i virksomheten var 1,5 % i 2013, en økning fra 0,4 % i 2012.

Virksomheten forurenses ikke det ytre miljøet.

Aktivitet

I 2013 ble det gjennomført 36 møter i kontrollutvalg i Salten-kommunene. For 2012 var tilsvarende tall 39. Fordelingen mellom kommunene var som følger i 2013:

Kommune	Antall møter
Beiarn	3
Bodø	9
Fauske	5
Gildeskål	3
Hamarøy	2
Meløy	5
Saltdal	3
Steigen	3
Sørfold	3

I 2013 ble det gjennomført et omfattende utredningsarbeid tilknyttet ny revisjonsordning for kommunene i regionen. Salten kontrollutvalgsservice har bistått i denne prosessen, som per årsskiftet 2013/2014 ikke ser ut til å bli realisert.

I tillegg har Salten kontrollutvalgsservice bistått sekretariatet i Lofoten med behandling av fire regnskaper. Dette som følge av inhabilitet i det sist nevnte sekretariatet.

Sent i 2013 ble det tatt initiativ til å inngå en samarbeidsavtale med Nordland fylkeskommunes sekretariat, for utveksling av tjenester ved korttidsfravær i de to sekretariatene. Styret vedtok avtalen i januar 2014.

Tiltak for utvikling og økt kompetanse

Salten kontrollutvalgsservice gjennomførte 19. til 20. september 2013 fagsamling for valgte medlemmer av kontrollutvalg i Salten. Samlingen ble gjennomført i Bodø med 25 deltagere. Medlemmer fra 8 kontrollutvalg var deltagere på samlingen.

Sekretariatet er medlem av Norges kommunerevisorforbund og Forum for kontroll og tilsyn. De bidrar med råd og veiledning, i tillegg til å være arenaer for utvikling av nettverk. Sekretariatsleder er leder av Norsk kommunerevisorforbunds (NKRF) fagkomité for selskapskontroll og kontrollutvalg, og har også ledet NKRFs Kontrollutvalgskonferanse. Kompensasjon fra NKRF til Salten kontrollutvalgsservice utgjorde kr 10 000 i 2013.

Regnskap

Samlede utgifter utgjør kr 1 111 864 (2012: kr 1 086 443, 2011 kr 1 049 451, 2010: kr 964 224) av et budsjett på kr 1 168 000 (2012: kr 1 123 000, 2011 1 123 000, 2010: kr 1 090 000).

Samlede inntekter utgjør kr 1 025 696 (2012: kr 1 010 687, 2011 kr 1 049 451, 2010: kr 964 224) og består i all hovedsak av refusjoner fra de deltagende kommunene utenom vertskommunens andel som tilsvarer differansen mellom utgifter og inntekter.

6

Oversikt over fordeling av utgifter er sendt deltagerkommunene. Utgiftsfordelingen kommunene i mellom er gjennomført i henhold til vedtektenes bestemmelser om dette.

Likestilling / diskriminering

Styret har i 2013 bestått av 1 kvinne og 8 menn (11 % hhv 89 %)

Arbeidsutvalget har bestått av 1 kvinne og 2 menn (33 % hhv 67 %)

Styrets leder er mann, styrets nestleder er kvinne (50 % hhv 50 %)

Virksomhetens eneste ansatte er mann (100 %)

Det er ikke iverksatt eller planlagt iverksatt tiltak for å fremme likestilling eller formålet i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Fauske 12. mai 2014

Jan Arild Ellingsen (s)
Styrets leder
Salten kontrollutvalgsservice

7

SAKSPROTOKOLL – KONTROLLUTVALGET I SALTDAL

Saksbehandler: Lars Hansen

Saksgang

Kontrollutvalget i Saltdal 06.06.2014 02/14

02/14 Årsregnskap Saltdal kommune 2013 – uttalelse fra kontrollutvalget

Assisterende rådmann Mary-Ann Meisler, økonomisjef Ronny Seljeseth og førstekonsulent Elin Sollund møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget har i møte 6. juni 2014 behandlet Saltdal kommunes årsregnskap for 2013. Grunnlaget for behandlingen har vært det avlagte årsregnskapet, revisjonsberetningen for 2013, og rådmannens årsmelding for 2013.

Kontrollutvalget viser til tidligere års uttalelser til kommuneregnskap, og mener fortsatt det er nødvendig med styrket fokus på budsjettdisiplin og andre tiltak som kan gjenopprette kommunens økonomiske handlefrihet.

Kontrollutvalget viser til at det i kommunelovens § 48 nr 5 stilles krav om at årsberetning skal inneholde redegjørelse om tiltak for å sikre betryggende kontroll og høy etisk standard. Årsberetningen gir opplysninger om at kommunens etiske retningslinjer ble revidert i 2007, men nevner ikke noen tiltak på dette området i 2013.

Videre krever kommunelovens § 48 nr 5 at det skal redegjøres for faktisk tilstand når det gjelder likestilling og om tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling. Årsberetningen gir noe informasjon om faktisk tilstand, men det nevnes ikke tiltak på dette området i 2013.

For senere rapporteringsår bes det om at årsrapporten kommer i samsvar med kommunelovens krav.

Kommunens regnskap legges frem til behandling enten svært sent (regnskapsårene 2006-2009, 2011, 2012 og nå 2013), eller forholdsvis sent (regnskapsåret 2010). Sent avlagte regnskap svekker verdien av styringsinformasjonen i regnskapet. Kontrollutvalget har i tidligere uttalelser kommentert at regnskap har vært sent avlagt, men problemet har vedvart.

Kontrollutvalget mener for øvrig at presentasjon av årsregnskapet med tilhørende spesifikasjoner og noter samt rådmannens årsberetning tilfredsstiller brukernes informasjonsbehov og gir et riktig inntrykk av Saltdal kommunes aktivitet i 2013.

Kontrollutvalget har merket seg at årsregnskapet for 2013 viser et merforbruk på kr 9 529 804.

Omforent tilleggsforslag:

Ut fra den svært alvorlige økonomiske situasjonen for kommunen, er kontrollutvalget overrasket over at rådmannen selv ikke prioriterer å være til stede ved utvalgets behandling av regnskap og årsmelding for 2013.

Kontrollutvalget mener kommunestyret må gjennomføre tiltak for å bedre kommunens økonomi, og at administrasjonen lojalt må følge opp dette.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.
Omforent tilleggsforslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget har i møte 6. juni 2014 behandlet Saltdal kommunes årsregnskap for 2013. Grunnlaget for behandlingen har vært det avlagte årsregnskapet, revisjonsberetningen for 2013, og rådmannens årsmelding for 2013.

Ut fra den svært alvorlige økonomiske situasjonen for kommunen, er kontrollutvalget overrasket over at rådmannen selv ikke prioriterer å være til stede ved utvalgets behandling av regnskap og årsmelding for 2013.

Kontrollutvalget mener kommunestyret må gjennomføre tiltak for å bedre kommunens økonomi, og at administrasjonen lojalt må følge opp dette.

Kontrollutvalget viser til tidligere års uttalelser til kommuneregnskap, og mener fortsatt det er nødvendig med styrket fokus på budsjettdisiplin og andre tiltak som kan gjenopprette kommunens økonomiske handlefrihet.

Kontrollutvalget viser til at det i kommunelovens § 48 nr 5 stilles krav om at årsberetning skal inneholde redegjørelse om tiltak for å sikre betryggende kontroll og høy etisk standard. Årsberetningen gir opplysninger om at kommunens etiske retningslinjer ble revidert i 2007, men nevner ikke noen tiltak på dette området i 2013.

Videre krever kommunelovens § 48 nr 5 at det skal redegjøres for faktisk tilstand når det gjelder likestilling og om tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling. Årsberetningen gir noe informasjon om faktisk tilstand, men det nevnes ikke tiltak på dette området i 2013.

For senere rapporteringsår bes det om at årsrapporten kommer i samsvar med kommunelovens krav.

Kommunens regnskap legges frem til behandling enten svært sent (regnskapsårene 2006-2009, 2011, 2012 og nå 2013), eller forholdsvis sent (regnskapsåret 2010). Sent avlagte regnskap svekker

9

verdien av styringsinformasjonen i regnskapet. Kontrollutvalget har i tidligere uttalelser kommentert at regnskap har vært sent avlagt, men problemet har vedvart.

Kontrollutvalget mener for øvrig at presentasjon av årsregnskapet med tilhørende spesifikasjoner og noter samt rådmannens årsberetning tilfredsstiller brukernes informasjonsbehov og gir et riktig inntrykk av Saltdal kommunes aktivitet i 2013.

Kontrollutvalget har merket seg at årsregnskapet for 2013 viser et merforbruk på kr 9 529 804.

Rett utskrift:

Inndyr, 10. juni 2014



Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget

Saksprotokoll sendt: Saltdal kommunestyre, kopi til formannskapet.

14/313
-5 JUNI 2014

10

Saltdal Kommune
v/Rådmann
Kirkegt. 23
8250 Rognan

Deres ref.: *

Vår ref.: 2010 10.AK /TZH

Dato: 3. juni 2014

ÅRSREGNSKAP 2013 - OPPSUMMERINGSBREV

Vi har foretatt revisjon av årsregnskapet for 2013 og har følgende kommentarer til det fremlagte regnskap:

Skattetrekksmidler

Kommunen har ikke behandlet skattetrekksmidlene i samsvar med bestemmelsene i skattebetalingsloven § 5-12. Betaling til skattetrekkkonto skal skje senest første virkedag etter lønnsutbetaling. For 2013 har det vært forsinkelser ved de fleste lønnsutbetalinger på mellom 4-20 dager. Dette er et lovbrudd som kreves omtalt i nummerert brev med kopi til skattekontoret. Forholdet er også omtalt i revisjonsberetningen.

Manglende utfylling av kontrolloppstilling – skjema RF-1022

Vi har ikke mottatt kontrolloppstilling over innberetningspliktige beløp for kommunen. Vi kan derfor ikke signere og er pliktig til å sende forklaring i nummerert brev med kopi til skattekontoret.

Kommunal medfinansiering

Vedrørende kommunal medfinansiering av spesialisthelsetjenesten ble det i 2012 avsatt et beløp i balansen som skulle vært tilbakeført i 2013. Estimert kostnad for 2013 er heller ikke hensyntatt. Dette medfører at kostnaden er ca. 407 000,- for høy i 2013. Påse for fremtiden at periodiseringen blir utført etter beste estimat fra Helsedirektoratet.

Manglende avstemming og dokumentasjon av balansen

Kommunens avstemming og dokumentasjon av balansen er noe mangelfull i forhold til krav i Bokføringsforskriften § 6. Alle vesentlige poster skal være avstemt, dokumentert og spesifisert. Eventuelle avvik skal forklares.

For 2013 har det vært få avstemminger vedrørende lønnsområdet. Det er en differanse mellom avsatt arbeidsgiveravgift i balansen og innberettet 6. termin for arbeidsgiveravgift på ca. 293 000,-. Balansekontoen må gjennomgås og avstemmes.

Vedrørende sykepengerefusjon og feriepengerefusjon kan vi ikke se at det er foretatt noen avstemminger av kontiene i balansen. Det er også svakheter i rutinene som medfører at kommunen muligens ikke har fått refundert arbeidsgiveravgiften for innbetalte krav i riktig periode.

Rutinene må gjennomgås og vi anbefaler også rutinemessige avstemminger gjennom året.

Salten kommunerevisjon IKS www.salten-revisjon.no

Org. nr.: 986 655 271 MVA E-post: post@salten-revisjon.no

Hovedkontor Fauske

Postadresse: Postboks 140, 8201 Fauske
Besøksadresse: Torggata 10, 2.etg.
Telefon: 75 61 03 80
Faks: 75 61 03 89

Avdeling Bodø

Postadresse: Postboks 429, 8001 Bodø
Besøksadresse: Posthusgården, Havnegata 9
Telefon: 75 61 03 90
Faks: 75 61 03 98

Utlån

I henhold til god kommunal regnskapsskikk skal avdrag på utlån etter anordningsprinsippet inntektsføres på transaksjonstidspunktet, det vil si når avdraget faktisk er betalt. For Saltdal kommune har inntektsføringen skjedd ved utfakturering av avdrag og renter. Dette medfører at det ved årsskifte vil være inntektsført for mye tilsvarende det kommunen har utestående i avdrag på skyldnerne. Vi anbefaler at kommunen oppretter rutiner som ivaretar kravene etter god kommunal regnskapsskikk.

Anleggsmidler

En gjennomgang av aktivering av anleggsmidler viser at det er flere prosjekter og investeringer fra både 2011, 2012 og 2013 som ikke har blitt aktivert i balansen. Anleggsmidler skal aktiveres fortløpende og vi forutsetter at det blir foretatt aktiveringer av disse anleggsmidlene i 2014. Det bør foretas en kontrollavstemming ved årsoppgjøret for å kontrollere at alle aktiveringer fra investeringsregnskapet er foretatt.

Fond

Kommunen har mange fond i balansen med eldre poster som har stått urørt i mange år. Vi anbefaler en gjennomgang og opprydding av fondene i balansen.

Konklusjon

Vesentlige forhold er også omtalt i revisors beretning. For øvrig må ovenstående forhold tas til etterretning og nødvendige korreksjoner utføres i regnskapet for 2014.

Med hilsen


Tone Z. Hammerfall
registrert revisor

KOPI: Regnskapsavdelingen

Kommunestyret i Saltdal kommune

Deres ref.: *

Vår ref.: 2010 1.E6.1

Dato: 2. juni 2014

REVISORS BERETNING

Uttalelse om årsregnskapet

Vi har revidert årsregnskapet for Saltdal kommune som viser kr 328 815 338,- til fordeling drift og et regnskapsmessig merforbruk på kr 9 529 804,-. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2013, driftsregnskap, investeringsregnskap og økonomiske oversikter for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Administrasjonssjefens ansvar for årsregnskapet

Administrasjonssjefen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge, og for slik intern kontroll som administrasjonssjefen finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder International Standards on Auditing. Revisjonsstandardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og gjennomfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for kommunens utarbeidelse av et årsregnskap som gir en dekkende fremstilling. Formålet er å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av kommunens interne kontroll. En revisjon omfatter også en vurdering av om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne utarbeidet av ledelsen er rimelige, samt en vurdering av den samlede presentasjonen av årsregnskapet.

Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Salten kommunerevisjon IKS

www.salten-revisjon.no

Org. nr.: 986 655 271 MVA

E-post: post@salten-revisjon.no

Hovedkontor Fauske

Postadresse: Postboks 140, 8201 Fauske
Besøksadresse: Torggata 10, 2.etg.
Telefon: 75 61 03 80
Faks: 75 61 03 89

Avdeling Bodø

Postadresse: Postboks 429, 8001 Bodø
Besøksadresse: Posthusgården, Havnegata 9
Telefon: 75 61 03 90
Faks: 75 61 03 98

Konklusjon

Etter vår mening er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til Saltdal kommune per 31. desember 2013, og av resultatet for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapskikk i Norge.

Uttalelser om øvrige forhold

Konklusjon om budsjett

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med budsjettvedtak, og at budsjettbeløpene i årsregnskapet stemmer med regulert budsjett.

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet er konsistente med årsregnskapet og er i samsvar med lov og forskrifter.

Grunnlag for konklusjon med forbehold om registrering og dokumentasjon

Kommunens avstemming og dokumentasjon av balansen er mangelfull i forhold til krav i Bokføringsforskriften § 6. Innhentede revisjonsbevis har likevel ikke avdekket vesentlige feil i det avlagte regnskapet.

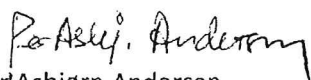
Konklusjon med forbehold om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen, med unntak av forholdet som er omtalt i avsnittet "Grunnlag for konklusjon med forbehold" ovenfor, har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

Andre forhold

Kommunen har ikke behandlet skattetreksmidler i samsvar med bestemmelsene i skattebetalingsloven § 5-12.

Denne beretning erstatter tidligere avgitt beretning, datert 15.04.2014, som ble avgitt ved utløpet av forskriftens frist for å avlegge revisjonsberetning. Fullstendig årsregnskap var på dette tidspunkt ikke avgitt av administrasjonssjefen, og årsberetning var ikke utarbeidet.



Per Asbjørn Andersen
oppdragsansvarlig revisor

KOPI: Kontrollutvalget i Saltdal kommune
Formannskapet i Saltdal kommune
Rådmannen i Saltdal kommune

Kontrollutvalget i Saltdal kommune

Deres ref.: *

Vår ref.: 2010 /tzh

Dato: 2. juni 2014

REVISJONSRAPPORT 1

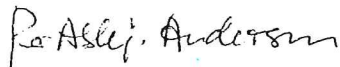
Behandling av skattetrekkmidler

Ved vår revisjon har vi ved flere lønnsutbetalinger i 2013 avdekket at skattetrekkmidler ikke har blitt overført skattetrekkkonto rettidig. I henhold til skattebetalingsloven § 5-12 skal betaling til skattetrekkkonto skje senest første virkedag etter lønnsutbetaling. Det må straks iverksettes tiltak for å få på plass rutiner som ivaretar lovkravet. Forholdet er også omtalt i vår revisjonsberetning.

Manglende kontrolloppstilling

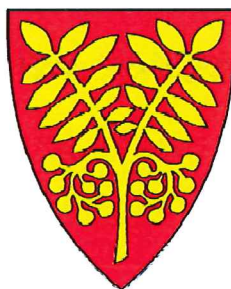
Vi har ikke blitt fremlagt kontrolloppstilling av lønnsinnberetning jf. skjema RF-1022 for Saltdal kommune.

Begge disse forhold medfører at vi ikke kan signere kontrolloppstillingen og er pliktig til å ta dette opp i nummerert brev til kontrollutvalget med kopi til skattekontoret.



Per Asbjørn Andersen
oppdragsansvarlig revisor

*Kopi: Rådmann
Skatt Nord*



Organisering av
næringsutviklingsarbeidet i Saltdal

Innspill 05.06.13

Siv. ing. Steinar Skogstad

Innhold

Innhold	2
Forord	2
Sammendrag og anbefalinger	3
Bakgrunn	5
Næringsutviklingsarbeidet i Saltdal i dag	5
Saltdals-samfunnet; status og utviklingstrekk	9
Analysen; en plattform for utvikling	11
Kjerneoppgaver og tilnærming til en struktur i utviklingsarbeidet	12
Alternative organisasjonsmodeller	13
Konsekvenser av skisserte løsningsmodeller	15
Oppfølging	17
Referanser	17
Vedlegg	18

Forord

Saltdal kommune og Saltin AS har en tid jobbet sammen om å utforme en struktur for det framtidige næringsutviklingsarbeidet i Saltdal. Det foreligger et notat fra en felles arbeidsgruppe.

Partene ønsker at dette materialet skal suppleres og bearbeides fram til et grunnlag for diskusjon og beslutning en organisasjonsmodell for næringsutviklingsarbeidet.

Næringsutvikling gis her en bred tolkning. Den omfatter forhold som berører og styrker nærings- og arbeidslivet i lokalsamfunnet direkte og indirekte.

Undertegnede er engasjert av Saltdal kommune til å bistå i slutføring av en påbegynt prosess, slik at saken kan tas opp til behandling i hhv kommune og Saltin AS.

Materialet er utviklet etter samråd med ulike grupperinger. Informasjon om eksterne foretak er hentet fra åpne kilder. Det tas forbehold om at disse er oppdatert.

Dette er en foreløpig utgave av rapporten.

Bodø, den 05.06.13.

Steinar Skogstad
Siv.ing.

Sammendrag og anbefalinger

1. *Saltdal kommune og Saltin AS har i fellesskap satt næringsutviklingsarbeidet i Saltdal på dagsorden. Siktet er å finne en løsning som utnytter samlede ressurser på best mulig måte. Denne rapporten skal bidra til å slutføre en påbegynt prosess der partene er enige om utviklingsarbeidet bør samles i ett faglig team.*
2. *Næringsutvikling omfatter i denne sammenheng forhold som berører og styrker nærings- og arbeidslivet i lokalsamfunnet direkte og indirekte. Mange jobber med slike spørsmål til daglig både i nærings- og samfunnslivet.*
3. *Saltdal kommune har bl.a. rollen som tilrettelegger av samfunnsmessig infrastruktur og som tjenesteleverandør overfor næringslivet. Næringsarbeidet er knyttet til en felles plan- og utviklingsenhet. Det er en ansatt som også ivaretar kommunens eierinteresser knyttet opp til næringsareal og – bygg. Driften koster ca 0,7 mill kr pr år, ekskl. felleskostnader. Det brukes 0,8 mill kr fra et næringsfond som støtter ulike fellestiltak og virksomheter. I tillegg bevilges tidvis ekstra midler til mer samfunnsrettede utviklingsprosjekt med kortvarige engasjement og eksterne tilskudd. Saltdal kommune bruker relativt små midler på sitt direkte næringsengasjement. Kapasiteten til løsning av primæroppgavene er meget begrenset, noe som påvirker mulighetene for et offensivt og utadrettet strategisk plan- og utviklingsarbeid.*
4. *Utviklingsselskapet Saltin AS (stiftet 2003) skal bistå etablerere og initiativtakere fra ide til realisering, med det formål å skape nye produkter og forretningsmuligheter til lokale bedrifter, arbeidsplasser og nye bedrifter. Saltin AS har hatt spesialkompetanse på etablerer- og bedriftsrådgivning, produktutvikling og industridesign. Selskapet løser også regionale oppgaver / oppdrag. Det er en avtalt arbeidsdeling mellom Saltin AS og kommunen som bl.a. kjøper 1. linjetjenester for etablerere i selskapet. Saltin AS har hatt 3 ansatte, to fra nyttår. Driftskostnadene har lagt på rundt 2,5 mill kr. Ca 60 % av driften finansieres gjennom offentlige kilder, men andelen faste tilskudd / kjøp av tjenester blir stadig mindre. Oppgaveløsningen er mangeartet og naturlig nok påvirket av inntjeningsmuligheter som kommer på etterskudd. Driftsøkonomien blir med dette usikker og likviditetsmessig anstrengt.*
5. *I sum er det 3 – 4 årsverk knyttet næringsutvikling gjennom kommunen og Saltin AS, inklusive noen regionale oppgaver. I tillegg kommer 1 – 2 årsverk på enkeltprosjekt. Ressursinnsatsen er årlig på rundt 4 – 5 mill kr. Virksomheten har en svak basisfinansiering. Oppmerksomheten rettes da naturlig nok mer mot oppgaver med inntektsmuligheter enn omforente, klare og strategiske prioriteringer fra nærings- og samfunnsliv. Utviklingsmiljøet er lite, spredt og sårbart. Det er et godt samarbeidsklima i Saltdal og et potensial for et større engasjement og bedre samhandling om å realisere felles mål.*
6. *Næringsutviklingsarbeidet bør ses i forhold til både bedriftenes og lokalsamfunnets utfordringer og muligheter i et langsiktig perspektiv. Saltdal har hatt stabilitet i folketallet og i utviklingen av næringsliv og sysselsetting. Et velfungerende, regionalt arbeidsmarked og en stor arbeidsinnvandring har bidratt til dette.*
7. *SSBs framskrivinger tyder på at folketallet vil stabilisere seg på rundt 4 700 innbyggere i perioden fram mot 2030, forutsatt en netto innvandring som i de siste 5 årene. Det blir færre i den yrkesaktive delen av befolkningen. Konkurransen om arbeidskraften skjerpes. Dette gjelder ikke minst høgt utdannede mennesker som i tillegg til en interessant jobb også etterspør gode bo- og levekår.*
8. *Saltdals-samfunnet og næringsgrunnet må derfor videreutvikles og fornyes. Det bør brukes ressurser minst på dagens nivå i utviklingsarbeidet. I dette ligger bl.a. følgende kjerneoppgaver som:*
 - Tilrettelegging av nærings- og samfunnsmessig infrastruktur
 - Bedrifts- og etablererservice
 - Prosjektutvikling knyttet til prioriterte samfunns- eller bedriftsrettede oppgaver
 - Profiling, aktivitetstiltak og fellestjenester

Mye tyder på at det er gevinster i å samle og målrette oppgaveløsningen. En sikker basisfinansiering av aktiviteten er nødvendig for å få en kraftfull utviklingsenhet. Da kan man også effektivt hente eksterne finansieringsbidrag.

9. Det er ulike organisasjonsmodeller for lokalt utviklingsarbeid. Alle fungerer i nabokommuner. Saltdal må finne den modellen som passer best ut fra egne forutsetninger og behov. Løsningen bør bl.a. ivareta hensyn som:
 - Ivaretar oppgavene som fagetat i nærings spørsmål
 - Muligheter for systematisk, offensivt og utadrettet arbeid over tid
 - Stimulere til et bredt engasjement og en effektiv samhandling mellom utviklingsaktørene
 - En bærekraftig struktur mht økonomi, bemanning og kompetanse – over "kritisk masse"
 - Ett godt synlig miljø å forholde seg til, lav terskel for kontakt
 - Utnytte eksterne finansieringsmuligheter best mulig
 - Legge til rette for og profesjonalisere prosjektarbeid

10. All erfaring viser at kommunene må ta et stort økonomisk ansvar for utviklingsarbeidet. Det er da nærliggende å samle ressurser og oppgaveløsning i en kommunal enhet eller et kommunalt foretak. Dette har samme struktur som et AS, men er heleid av kommunen. Kommunestyret er øverste organ / "generalforsamling". Et kommunalt foretak bør bygges opp og driftes med sikte på et godt lagspill både innad i kommuneorganisasjonen og utad med nærings- og samfunnsliv. Et utviklingsforetak bør ha minst 3 faste årsverk og en sikker basisfinansiering gjennom lokale midler. Uten en slik minstestørrelse bør man alternativt vurdere en styrket utviklingsenhet knyttet opp mot rådmannen.

11. Det anbefales at foretaksmodellen tas opp til nærmere drøfting innad i kommunen og utad med næringsliv og samarbeidspartnere. Saltdal-samfunnets felles utviklingsarbeid legges da til et kommunalt foretak, her med arbeidstittelen Saltdal Utvikling KF. Opp mot dette foretak og med felles administrativ ledelse, bør det vurderes etablert et Saltdal Prosjekt AS som kan ivareta forretningsmessig prosjektutvikling og konsulentoppgaver. Her bør det også være private medeiere og kapital

12. Saltdal Utvikling KF bør:
 - kunne etableres fra januar 2014 med et tilhørende selskap Saltdal Prosjekt AS
 - bemannes med minst 3 fast ansatte i et flerfaglig team som kan ivareta kjerneoppgavene og samfunnsrettede utviklingsprosjekt. Teamet suppleres med kortvarige engasjement / spesialkompetanse for prioriterte prosjektoppgaver
 - samles i et lett tilgjengelig kontorfellesskap med plass til andre som arbeider med felles utviklings- eller aktivitetsoppgaver, helst også noen inkubatorplasser
 - organiseres slik at både folkevalgte og bedriftsledere deltar i styrearbeidet, gjerne slik at styret også har en utvidet funksjon som kommunikasjons- og drøftingsarena
 - gis robuste budsjetterammer som sikrer handlingsrom, likviditet og egenkapital for eksternt finansiering av felles prosjektoppgaver. Fra første hele driftsår (2014) estimeres en basis budsjetteramme på ca 3,2 mill kr, eksklusive pågående prosjektarbeid. Imtektene må i hovedsak komme fra kommunen, dvs. nesten en dobling av dagens ressursinnsats. Dette vil igjen gi grunnlag for eksterne tilskudd.

Bakgrunn

Fra oppsummeringen

Funksjoner i en ny enhet:

- En ny lederfunksjon som jobber strategisk og utadrettet
- Videreføring av førstelinjetjeneste og inkubatortilbud
- Egen administrativ ressurs
- Egen ressurs saksbehandling
- En kobling mot rådmann og politisk miljø

Organisering:

- Kommunalt foretak, etat, AS eller en kombinasjon
- Et faglig, samlokalisert team, utenfor kommuneadministrasjonen
- Langsiktig, stabil grunnfinansiering

I forbindelse med en ekstraordinær generalforsamling i Saltin AS i desember 2012, tok Saltdal kommune initiativ til et samarbeid om å utvikle en ny struktur for næringsutviklingsarbeidet i Saltdal. Mandatet for en felles arbeidsgruppe ble formulert som et spørsmål: "Hvordan kan vi gjennom utnyttelse av de samlede ressurser få best mulig næringsutviklingsarbeid i Saltdal?"

Det foreligger et notat (1) fra arbeidsgruppen som oppsummerer denne prosessen og som gir noen foreløpige holdepunkt (tekstboks).

Gruppen anbefaler bl.a. at ressursene samles i et faglig team på 2 til 3 personer som jobber med næringsutvikling. Det tilrås at arbeidet videreføres med sikte på å finne en egnet organisasjonsform og konkretisere et grunnlag for å diskutere og ta beslutninger om eventuelle endringer i

dagens struktur.

Det er bl.a. gjennomført en markedsundersøkelse blant næringslivet i Saltdal (30 svar). De viktigste funnene er:

- En aktør / miljø å forholde seg til i forhold til næringsutviklingsarbeidet
- Ressursgrunnlag for helhetlig og langsiktig tenking
- En stilling som arbeider utadrettet med å promotere og jobbe strategisk med næringsutvikling for Saltdal
- Jobbe opp mot infrastruktur og virkemiddelapparat
- Jobbe med gründere og førstelinjetjeneste

Av spørreundersøkelsen framgår at næringslivet savner en helhetlig strategi for utviklingsarbeidet og markedsføring av Saltdal.

Næringsutviklingsarbeidet i Saltdal i dag

Innledning

I lokal nærings- og samfunnsutvikling er det mange aktører som i sum skaper resultater. Bedriftene og arbeidslivet er grunnmuren. Kommunen er også en viktig aktør. Dens roller er bl.a. omtalt slik (KS / Innovasjon Norge):



Aktører i lokal samfunnsutvikling

- *næringspolitisk aktør*, sette en næringspolitisk agenda, påvirke og ha innflytelse på utforming av regional og nasjonal næringspolitikk
- skape gode lokale og regionale politiske *utviklingsarenaer*
- utvikle gode lokale og regionale *samhandlingsformer*
- utforme en *samlet lokal næringspolitikk* tilpasset lokale muligheter og utfordringer
- legge til rette for *entreprenørskap, nærings- og samfunnsutvikling*
- framstå som *næringsvennlige* og gi gode kommunale tjenester

I tillegg kommer andre utviklingsaktører / -miljø, herunder tredje (frivillig) sektor som - ikke minst i Saltdal – bidrar til og kompletterer kommunens innhold og tiltrekningskraft

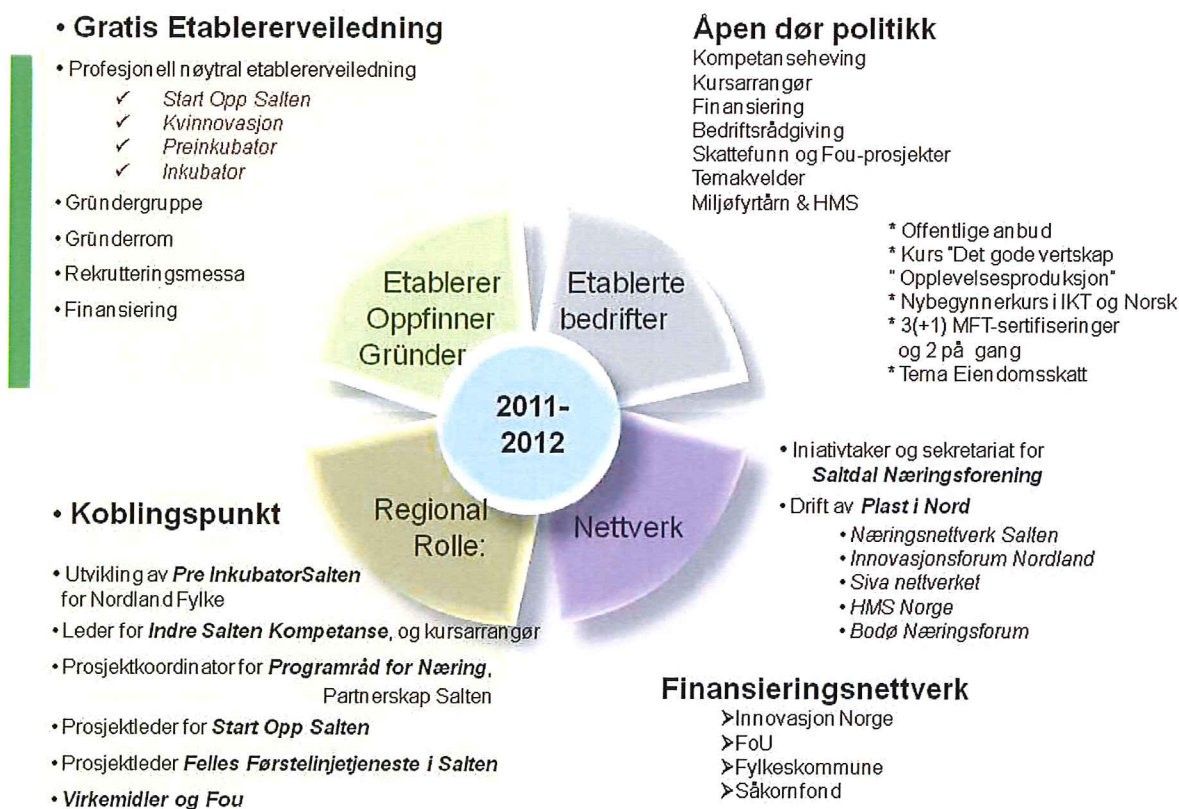
De lokalsamfunn som lykkes best, er ofte de som evner å jobbe effektivt sammen om felles mål. Godt lagspill mellom hovedaktørene gir positive resultat.

En slik erkjennelse antas å ligge i initiativet om å sette utviklingsarbeidet på dagsorden.

Saltdal kommune og Saltin AS som næringsutviklingsaktører

Kommunens næringsarbeid er knyttet opp til enhet for Plan og utvikling¹. I næringsarbeidet ligger bl.a. Strategisk næringsplan (ajourhold og oppfølging), tilrettelegging infrastruktur, behandling av nærings saker for næringsstyret/formannskapet, forvaltning av industribygg og leieavtaler og medvirkning i kommunale utviklingsoppgaver..

Saltin AS er et utviklingsselskap som skal bistå etablerere og initiativtakere fra ide-fase og fram til realisering, med det formål å skape nye produkter og forretningsmuligheter til lokale bedrifter, arbeidsplasser og nye bedrifter. Selskapet ble etablert i 2003 og har på mange områder også et regionalt arbeidsfelt..



¹ PLUT, planenhet: kommuneplan, arealplan, reguleringsplan, byggesaksbehandling, kart/oppmåling, næring, landbruk og miljø.

Arbeids- og rolledeling mellom kommunen og Saltin AS framgår av en samarbeids- og tjenesteavtale fra 2010 (2).

Saltdal kommune	Saltin AS
<p><i>Rolle og oppgaver:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Være en næringsvennlig kommune - Utvikle / teknisk / økonomisk legge til rette nærings- og samfunnsrettet infrastruktur generelt og for enkeltvirksomheter - Utarbeide en strategisk næringsplan (SNP) i samarbeid med næringslivet, samt oppfølging av kommunens rolle i vedtatt plan - Tiltrekke ny næringsvirksomhet og bidra til å opprettholde / utvikle eksisterende arbeidsplasser - Bidra til god samhandling med andre offentlige utviklingsaktører - Initiere og gjennomføre samfunnsrettede utviklingsprosjekt - Gi økonomisk støtte til nyetableringer og bedriftsutvikling i eksisterende bedrifter <p><i>Bemanning næringsarbeidet:</i> en person + administrative støttefunksjoner</p> <p><i>Driftsbudsjett (2012):</i> ca 683 000</p> <p><i>Kommunalt næringsfond:</i> årlig tilførsel kr 800 000</p> <p><i>Tilskudd diverse faste næringsrettede tiltak:</i> ca 240 000 hvert år over næringsfondet, eks kjøp av tjenester fra Saltin AS</p> <p><i>Fokus og engasjement</i> de siste årene bl.a.: ny industri kai, kabelbane Nexans, ny bru i Russånes (Saltdalshytta), Saltenpendelen, tunnelen gjennom Tjernfjellet, utbedring av E 6, erverv industriarealer, innkjøpsordningen m.m.</p> <p><i>Pågående utviklingsprosjekt,</i> årsverk / budsjett / kommunal egenandel som delvis er finansiert over næringsfondet</p> <p>a) <i>Sykkelprosjektet</i> (en person, avsluttes 2013)</p> <p>b) <i>Båtbyggemuseet,</i> pågående: ½ årsverk i 2013</p> <p>c) <i>Slipen Scene:</i> ett årsverk i 2013 - 2014</p> <p>a) og b) har i tillegg generert betydelige eksterne tilskudd til konkrete tiltak så langt i 2013.</p>	<p><i>Rolle / arbeidsdeling i forhold til kommunen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Næringshage og utviklingsselskap som bl.a. skal være en førstelinjetjeneste² for etablerere i Saltdal og Saltdals representant i etablereropplæringen Start opp Salten - aktivt hjelpe fram idéer og tiltak som kan medvirke til utvikling og vekst av eksisterende og ny næringsvirksomhet, herunder søke aktivt etter nye produkter og forretningsområder. - bistå bedrifter med kontakter og nettverk - medvirke i næringsprosjekt, interkommunale og andre nettverk innen innovasjon og næringsutvikling - ha spesialkompetanse på produktutvikling fra ide til ferdig produkt <p><i>Eierskap:</i> 23 aksjonærer, AS-kapital kr 561 200. Kommunen er medeier med 12,5 %.</p> <p><i>Bemanning:</i> 2 personer / årsverk i 2013 (3 personer de siste 2-3 årene), en person har spesialkompetanse på industridesign. Daglig leder fratradte i desember 2012. Ny er ikke tilsatt.</p> <p><i>Omsetning / drift:</i> ca rundt 2,5 mill kr, 2,7 mill kr i 2012. Mer enn 60 % av inntektene kommer fra offentlige kilder, herav ca 15 % som driftsstøtte / kjøp av tjenester. Denne andelen var ca 50 % ved oppstart av selskapet. Kommunen kjøper 1. linjetjenester tilskudd årlig for kr 200 000. Saltin AS har en anstrengt økonomi.</p> <p><i>Samarbeidsavtale med Kunnskapsparken Bodo</i> om Inkubator Salten³. Inntektsramme er på inntil kr 400 000.</p> <p>Saltin AS har kompetanse på industridesign, er sertifisert Miljøfyrtårn konsulent, samarbeidspartner i Start opp Salten (etablereropplæring), arrangør av ulike konferanser m.m. Saltin løser også regionale oppgaver.</p> <p>Samlet inntektspotensial salg av tjenester til bedrifter er på ca 0,8 mill kr</p>
<p><i>Samlet innsats kommune og Saltin AS de siste årene:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 - 4 faste stillinger / årsverk og 1- 2 engasjement / årsverk på (midlertidige) prosjekt = ca 5 årsverk - Saltdal kommune bruker ca 1,5- 2,0 mill kr av egne midler på næringsutvikling, inkl. pågående prosjekt - Til sammenligning har Fauna KF på Fauske 4 ansatte / årsverk og en omsetning på 3,7 mill kr i 2012 (9). Fagetaten i næringssspørsmål ligger i Fauske sin kommuneorganisasjon. - Ellers i Salten er næringsutviklingsarbeidet organisert på ulike måter. Kapasiteten og ressursgrunnlaget varierer. 	

Under PLUT ligger også *landbruk* med 3 medarbeidere, ca 2,5 årsverk. Landbruk ivaretar forvaltning av jord- og skoglovene med tilhørende forskrifter og relaterte lover (forpakterloven, konsesjonsloven, skogloven m.fl.), utmark-, vilt- og fiskeforvaltning, motorisert ferdsel i utmark (behandling av søknader om dispensasjon), Miljøplan LA21. Det gis bistand til utviklingstiltak i landbruket.

² Førstelinjetjenesten defineres som gratis rådgivningstjeneste i en første fase for gründere og bedrifter

³ gratis tilbud til personer / bedrifter som har innovative forretningsideer og vekstpotensial

22

Saltdal kommune har planlagte industri- og næringsområder, byggemodne kommunale næringstomter og bygg i Rognanfjæra, en stor eiendom og (noe ledig) bygningsmasse på Vensmoen.

Andre aktører og samarbeidspartnere:

Oppgaver som SNF skal jobbe med:

- Møteplass for næringslivet i Saltdal (4 møter i året)
- Felles talerør og høringsinstans for næringslivet i Saltdal
- Felles profilering av næringslivet i Saltdal
- Drive foreningsarbeid mot interessante parter
- Premissleverandør
- Informasjon og "vaktbikkje" funksjon /informasjonsflyt
- Aktivt sekretariat og kontaktpunkt som holder informasjonsflyt og fremdrift.
- Felles kontaktpunkt.
- Drive informasjonsarbeid mot ungdomsskole og videregående om hva vi kan tilby i Saltdal /rekrutteringsarbeid.

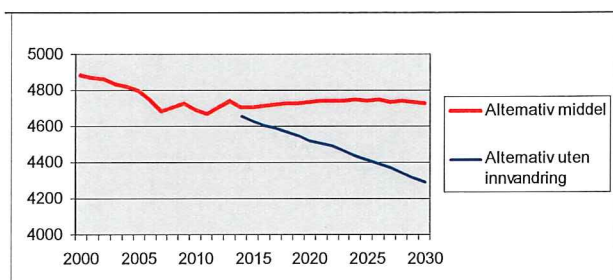
- *Saltdal Handelsstandsforening*, samarbeid om felles aktiviteter gjennom en sentrumsleder
- *Saltdal Næringsforening* ble reetablert i 2010. SNF skal være en felles forening for næringslivet i Saltdal på tvers av næringene. Saltin AS har sekretariatsansvaret. Det har vært liten aktivitet i foreningen den siste tida.
- Lag og foreninger i forbindelse med større arrangement
- Nordland fylkeskommune i forbindelse med utviklingen på Størdjord, Statskog, Nordlandsmuseet, Statens vegvesen m.fl.

Oppsummering dagens forhold

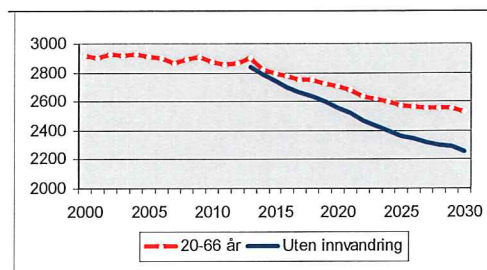
- Det er 5 – 6 mennesker i Saltdal som arbeider med (nærings-) utviklingssaker og – prosjekt, inklusive noe oppgaveløsning utenfor Saltdal. I sum er det en rimelig god kapasitet.
- Ressursene for å løse kommunens primæroppgaver knyttet til næring er imidlertid meget begrenset
- Folk sitter spredt og er knyttet opp mot ulike organisasjoner / enheter. Det er mange å forholde seg til. Dette hemmer en god kommunikasjon, en effektiv samhandling og faglig utvikling / læring.
- Miljøet blir sårbart også fordi prosjektarbeid utføres av innleide fagfolk på kortvarige engasjement.
- Den lokale grunnfinansiering av utviklingsarbeidet er svak i forhold til ambisjoner, oppgaver og bemanning. Ressursbruken blir dermed lite effektiv, heller ikke i forhold til å hente midler fra eksterne kilder.
- Mye tyder på at engasjementet fra nærings- og arbeidslivet kan bli større dersom man har en hjelpemotor som kan ivareta og følge opp felles interesser og initiativ.
- Det er et godt lokalt og regionalt samarbeidsklima. Saltdal har godt synlige og samfunnsengasjerte bedriftsledere.
- Det er et forbedringspotensial i forhold til samarbeid og samhandling

Saltdals-samfunnet; status og utviklingstrekk

Næringsutviklingsarbeidet bør ses i forhold til kommunens ressursgrunnlag og utviklingstrekk. I vedlegget framgår noen momenter hentet fra tilgjengelige kilder som bl.a. SSB og NHO, se vedlegg. Her trekkes det fram noen funn som har særlig relevans for denne saken.



Befolkningsutvikling i Saltdal 2000 – 2030. Framskrivning med og uten innvandring.



Utvikling aldersgruppen 20 – 66 år, med og uten innvandring

Demografiske forhold / utviklingen i folketallet viser:

- nedgang på 142 personer fra i perioden 2000 (4 887) – 2013 (4 745)
- netto utflytting innenlands, men netto innvandring de siste årene har stabilisert folketallet på rundt 4 700 mennesker. Noe av forklaringen ligger i midlertidig bosetting av flykninger.
- yrkesaktive aldersgrupper har vært stabil over mange år
- SSB's framskrivning mot 2030 (middelalternativet) viser at folketallet holdes på dagens nivå, *forutsatt fortsatt netto innvandring*
- det må påregnes en nedgang (- 250) i yrkesaktive aldersgrupper (20 – 66 år) mot 2030, særlig uten innvandring (- 600)

ARBEIDSPLASSER FORDELT PÅ BRANSJER

	I kommunen	I landet (gj. snitt)
Jord/skogbruk/fiske	3,3 %	2,7 %
Industri og olje	16,2 %	10,6 %
Byggevirksomhet	7,8 %	7,7 %
Varehandel	9,3 %	14,4 %
Overnatting og servering	4,4 %	3,2 %
Offentlig administrasjon	4,0 %	6,0 %
Undervisning	8,7 %	8,0 %
Helse-sosial	31,4 %	20,1 %
Tjenester	14,8 %	27,4 %
SUM	100,0 %	100,0 %
Antall arbeidsplasser	2 126	2 543 552

Kilde: SSB, 4. kvartal 2011

Næringsutvikling og sysselsetting:

- Saltdal hadde i 2011 rundt 2 300 arbeidsplasser, med en stor andel av sysselsettingen i industrien (16,2 % mot landets 10,6 %) og i helse- og sosialtjenester (30,4 % mot landets 20,1 %). Det har vært små svingninger i sysselsettingen totalt og mellom hovednæringene.
- Arbeidsplassenes fordeling på hovedsektorer
- Saltdal hadde i 2011 en netto utpendling på 185 personer (458 pendlet ut – 16 % av arbeidsstokken - og 273 pendlet inn), stabilitet over år.
- Mesteparten av arbeidspendlingen skjer mellom nabokommunene – særlig Fauske og Bodø.
- Ledigheten har vært lav de siste årene (80 personer, ca 3 %)

Bedriftsstruktur:

- Har vært stabil de siste årene

Andre forhold:

- NHO utarbeider årlige indikatorer som sammenligner ulike forholdene i landets kommuner. *NæringsNM* rangerer kommunene etter hvor næringslivet gjør det best.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bodø	30	54	53	37	124	78	47	94	137	78	211	133
Saltdal	363	220	231	235	233	359	83	275	188	144	305	266
Fauske	235	302	265	182	285	283	201	221	254	245	335	396

- Tallene svinger mye fra år til år, hvilket tyder på metodiske svakheter.
- Også i NHO sitt *BærekraftsNM* (som gir uttrykk for hvilke områder som har størst lokal vekstkraft og bæreevne) og *EffektivitetsNM* (som gir uttrykk for hvor effektive kommunene er innen tjenester og forvaltning) kommer Saltdal midt i laget eller i laveste halvdel av kommune Norge.
- Saltdal har en stor andel basisarbeidsplasser som produserer varer og tjenester som eksporteres ut av kommunen. Slik virksomhet finner man både i privat (industrien) og i offentlig / halvoffentlig sektor, eks Ribo. Disse genererer igjen nye arbeidsplasser lokalt.

Analysen; en plattform for utvikling

Forskning på samfunnsutviklingen (Victor Normann) tyder på at 3 av 4 arbeidsplasser i framtida er i skjermet sektor.

De genereres av bostedsvalget for den siste fjerdedelen som om 20 år i hovedsak vil jobbe i kunnskapsintensiv virksomhet, som i prinsippet kan ligge hvor som helst. De vil trekke dit de best kvalifiserte ønsker å bo. Halvparten har høgre utdanning. Det er denne vel 10 % av arbeidsstyrken som vil være framtidens "klyngemagneter".

Bostedsvalget for denne gruppen bestemmes i stor grad av:

- Faglige utfoldelsesmuligheter og jobbmessige valgmuligheter (skifte)
- Valgmuligheter for mer enn en
- Sosialt nettverk
- Bokkvaliteter, natur, kulturtilbud (når alt det andre er på plass)

Oppskriften, iflg. VN:

- Regional utvikling er ikke et nullsumspill
- Vilje til konsentrasjon
- Universitet / kompetanseintensive arbeidsplasser særlig viktige
- Arbeidsmarkeder over en kritisk masse
- Samarbeid om prioriteringer og om steds- og næringsutvikling lokalt
- >> infrastruktur, infrastruktur, infrastruktur

I diskusjonen om organisering av næringsutviklingsarbeidet, bør man drøfte seg fram til et felles ståsted / vurderingsgrunnlag for Saltdals muligheter og utfordringer de neste 10 – 20 årene. Etterfølgende tabell viser noen momenter. Dette bør være tema for nærmere drøfting blant

beslutningstakere i denne saken.

Vurderinger av nærings- og samfunnsmessige utviklingsmuligheter mot 2030

<p><i>Saltdals styrker:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabil befolkning / sysselsetting - Lett tilgjengelig - Del av et felles, regionalt arbeidsmarked - Et sammensatt nærings- og arbeidsliv, et stort industrielt miljø - Ledige næringsarealer og god bredbåndsdekning - Store naturressurser og kulturverdier - God samarbeidsklime lokal og regionalt - Gode bo- og steds-kvaliteter - Kompetanse innen helse / omsorg 	<p><i>Saltdals muligheter:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Videreutvikle industrielle miljø - Utnytte mulighetene i et regionalt, felles arbeidsmarked - Utnytte mulighetene i gjennomgangstrafikk og et regionalt fritidsmarked - Videreutvikle kulturnæringene - Styrke felles utviklingsarbeid - Sentrumsutvikling - Kunnskapsbaserte næringer
<p><i>Trusler:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Konkurransutsatt industri som er avhengig av ytre rammebetingelser og til dels eksterne beslutninger - Handelslekasje 	<p><i>Saltdals utfordringer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Beholde og fornye næringsgrunnlaget, spesielt konkurransutsatt industri - Konkurransedyktige, lokale betingelser for næringslivet - Rekruttere kompetent arbeidskraft - Bosette arbeidsinnvandrere - Lite synlig i et regionalt og nasjonalt bilde - Rognan som møtested - Byggeklare næringstomter

126

Kjerneoppgaver og tilnærming til en struktur i utviklingsarbeidet

Utgangspunktet for dette arbeidet er spørsmålet: *hvordan kan vi gjennom utnyttelse av de samlede ressurser få best mulig næringsutviklingsarbeid i Saltdal?*

Arbeidsgruppen foreslår å samle ressursene i ett faglig team. Tabellen under gir en oversikt over aktuelle utviklingsoppgaver og en vurdering av organisatorisk plassering. Noen bør og andre kan legges til en felles enhet med et faglig ansvar for oppgaveløsningen, herunder tilrettelegge beslutningsgrunnlaget for bedrifter, politiske eller felles organ. "Kan" – muligheten blir avhengig av organisasjonsmodellen.

Hovedoppgaver	Innhold	Vurderinger
Tilrettelegge næringsmessig infrastruktur	- Planlegge / erverve næringsstomter - Byggemodne næringsstomter - Øvrig teknisk infrastruktur	- Bør ligge til teknisk etat
Næringsvennlig kommune	- Positiv grunnholdning - Rask respons, prioritet - Konkurransedyktige priser	- Dette gjelder alle kommunale enheter som behandler saker næringslivet fremmer, ikke minst teknisk
Kommunal næringspolitikk	- Utforme og fornye politikken	- <u>Kan</u> ligge til en felles enhet
Kommunale næringsinteresser	- Drifte eiendommer og bygg	- <u>Kan</u> ligge i en felles enhet
Bedrifts- og etablererservice	- Bedriftsrådgivning - Søknadsservice - Etablereropplæring - Inkubator	- <u>Bør</u> samles i en felles enhet - " - " - "
Felles plangrunnlag	- Strategisk næringsplan - Samordne, utveksle årsplaner	- <u>Bør</u> ligge til en felles enhet - "
Felles (utviklings-) prosjekt	- Samfunnmessig infrastruktur - Stedsutvikling - Felles aktiviteter	- <u>Bør</u> ligge til en felles enhet - " - "
Profilering og markedsføring	- Omdømmebygging - Profilering og posisjonering - Markedsføre fortrinn / muligheter - Markedsføre aktiviteter - Turistinformasjon	- <u>Bør</u> ligge til en felles enhet - " - " - <u>Kan</u> ligge til en felles enhet - "
Lokal utviklingsarena og samhandling	- Utvikle, drifte møteplasser - Kommunikasjon mellom aktører - Felles beslutningsarena - Resultatorienterte arbeidsformer	- <u>Bør</u> ligge til en felles enhet - Et særlig ansvar til en felles enhet - " - "
"Næringssservice"	- Service fellesorgan, sekretariat	- <u>Kan</u> ligge til en felles enhet
Næringspolitisk aktør	- Regionalt og nasjonalt engasjement	- Felles enhet bør tilrettelegge grunnlaget
Landbruk	- Se oppgavene foran	- <u>Kan</u> ligge til en felles enhet. Mange forvaltnings- og driftsoppgaver gjør det neppe formålstjenlig.

Alternative organisasjonsmodeller

Det finnes ulike organisasjonsmodeller som kan møte utfordringene Saltdal-samfunnet står overfor. Alle har sine fordeler og ulemper. Det finnes neppe noe fasitsvar.

<p>Momenter kommunal næringspolitikk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Regional og lokal samhandling 2. En offensiv tilrettelegging av infrastruktur for næringslivet, herunder egnede bruksarealer på land og sjø 3. Planlegge, byggemodne næringstomter i takt med behovet og til konkurransedyktige priser 4. Bidra til utadrettet markedsføring av Saltdal 5. I kontakten med næringslivet, skal kommunen kjennetegnes av: <ul style="list-style-type: none"> - En positiv og løsningsorientert grunnholdning - Kort responstid på henvendelser og søknader, næringssaker skal prioriteres - Forutsigbarhet og pålitelighet - God samordning og informasjonsflyt internt i kommunen - God næringslivskompetanse blant medarbeidere som har bedriftskontakt - Opplegg for løpende tilbakemeldinger 	<p>Kommunen, næringslivet og andre aktører bør derfor vurdere løsningsalternativene sett i lys av bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - samfunnsmessige utviklingstrekk og utfordringer - egne / stedlige forutsetninger og menneskelige ressurser, samarbeidsklima, relasjoner og engasjement - tilgjengelige ressurser <p>Alle relevante utviklingsmodeller brukes i naboskapet. Valg av organisasjonsløsning kan være situasjonsbetinget.</p> <p>I tilnærmingen til løsningsmåter kan noen hensyn trekkes fram:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er nødvendig å arbeide systematisk og langsiktig for utvikling av lokalsamfunnet; lite kommer over natta eller av seg sjøl - Det er en fordel å arbeide mot felles mål og få til et godt lagspill og effektiv samhandling mellom aktørene - Utviklingsarbeidet bør forankres til en bærekraftig struktur både mht økonomi, bemanning og kompetanse <ul style="list-style-type: none"> - For brukere er det en fordel å ha en aktør / ett miljø å forholde seg til - Man bør legge til rette for og profesjonalisere prosjektarbeid - Samling om et felles utviklingsredskap er naturlig. Man bør komme over en "kritisk masse" mht kapasitet og kompetanse slik at utviklingsarbeidet blir minst mulig sårbart. Dette innebærer en stabil grunnfinansiering med tilstrekkelig likviditet / bufferkapital. - Finne en modell som kan utnytte eksterne muligheter for finansiering av utviklingsarbeidet
---	--

Følgende organisasjonsmodeller er vurdert:

Alternativ	Modell	Eksempler	Kommentar
0) – Som i dag	PLUT + Saltin AS + prosjekt	- Gildeskål / Beiarn k + Sjøfossen Næringsutvikling	
1) - "Etaten"	En egen kommunal enhet	- Sørfold kommune - Bodø, samfunnskoret	- Evt. som stabsfunksjon under rådmannen
2) – Samling, KF ⁴	Kommunalt foretak, med varianter	- MON - Fauna KF, 4 årsverk - MNU KF / MU KF	- Også kommunens næringsetat
3) – Samling, AS ⁵	Aksjeselskap, som også er kommunens næringsetat	- Rana Utviklingsselskap, 7 ansatte	- Flere eiere - Kommunal grunnfinansiering

KF- og AS- modellene har lik struktur. Forskjellen ligger først og fremst i at et kommunalt foretak er heleid av kommunen, med kommunestyret som "generalforsamling".

⁴ Som for aksjeselskapet er det her lovfestet ansvar og roller i foretaket (kap. 11 i kommuneloven). Kommunen er eneeier og har et større ansvar enn aksjonær vil ha etter aksjeloven. KF er ikke selvstendige selskap.

⁵ Ansvar og roller til styre og ledelse er lovfestet (lov om aksjeselskap). Styret har et overordnet ansvar. Eierskapet kan fordeles på mange. Samtidig som roller og ansvar forsterkes gjennom styrerepresentasjon, spesifiseres kommunens ansvar gjennom vedtak av strategiplan og delegering av oppgaver til selskapet. Aksjeselskapsformen assosieres også med næringsvirksomhet og kan bidra til ytterligere aksept i næringslivet. (Kilde, fra (8): Bedriftskompetanse AS).

Fordeler og ulemper ved de ulike modellene er vurdert i tabellen under. Vurderingsgrunnlaget er dagens situasjon mht bemanning / kapasitet de siste årene, dvs. 4 faste stillinger + 2 prosjektårsverk, eventuelt nedskalert til 3 + 1 - 2 prosjektårsverk.

<i>Alternative modeller</i>	Noen fordeler og ulemper
0) Som i dag	<p><i>Fordeler:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Klart skille forvaltning og næringsliv - Mulighet til full kontroll / styring / samordning av kommunens egne ressurser <p><i>Ulemper:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Liten kapasitet på kommunen primæroppgaver og strategisk utviklingsarbeid - Mange å forholde seg til for bedrifter, etablerere og andre - Lite faglig samordning og ingen felles styring av ressursbruken - Små og sårbare miljø - Prosjektarbeid blir situasjonsbetinget og spres ut i etatene, "laushunder" - Begrenset mulighet for felles arenaer og et effektivt lagspill - Videre drift av Saltin AS vanskelig uten økte kommunale tilskudd
1) Samling i "etaten"	<p><i>Fordeler:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Som i alternativ 0), evt. plassering i stabsfunksjon under rådmannen - En enhet å forholde seg til - Faglig samordning, kontorfellesskap og god kobling til andre kommunale enheter - Robust miljø og mulighet for å profesjonalisere prosjektarbeid - Stabilitet, men løpende prioritering av ressursbruk i forhold til andre oppgaver - Enheten kan dra nytte av kommunale, administrative systemer <p><i>Ulemper:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Skille kommune og "de andre" - Uttrykt høgre terskel for kontakt - Begrenset mulighet for å få felles samhandlingsarenaer og få alle skapende krefter med på et lag
2) Samling i et KF, evt. supplert med et "prosjekt AS"	<p><i>Fordeler:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Stort sett som i alternativ 1), men mulighet for å trekke inn andre utviklingsaktører både i det faglige arbeid og i styring / dialog om ressursbruk og prioriteringer - Mulighet for kontorløsning utenfor rådhuset, senke terskel for kontakt - Supplement med et prosjektrettet AS kan være formålstjenlig i forhold til å utløse midler til forretningsmessig prosjektutvikling <p><i>Ulemper:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ledelse / styring av kommunale ressursbruk mer krevende - Flere roller på enkeltpersoner, habilitet må klargjøres
3) Samling i et AS	<p><i>Fordeler:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mange av fordelene i KF'et - Mulig å trekke nærings- og samfunnslivet sterkere inn i utviklingsarbeidet (styret) - Muligheter for å gi større kraft til etablering / videreutvikling av private bedrifter? <p><i>Ulemper:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Svekker kommunens fagmiljø og strategisk kapasitet og kompetanse - Større avstand mellom kommunens ledelse og bruk av kommunale ressurser - Usikkerhet omkring EØS-regelverket mht grunnfinansiering av selskapet

Noen av ulempene kan kompenseres / elimineres med en gjennomarbeidet struktur, klare kjøregler, kjente og innarbeidede samarbeidsopplegg og interne avtaler. **Omforente mål / planer og gjensidig tillit mellom hovedaktorene er en nødvendig betingelse for å lykkes i utviklingsarbeidet – uansett modell.**

I arbeidsgruppens kontakt med Sjøfossen Næringsutvikling AS og Fauna KF på Fauske ble det bl.a. signalisert noen felles erfaringer:

- Positiv effekt av fysisk adskillelse fra kommuneorganisasjonen, gir lavere terskel for kontakt

- Det må sikres en grunnfinansiering for å sikre handlingsrom og kompetanse til effektiv arbeid
- Politisk uavhengighet og langsiktighet
- Et størst mulig fagmiljø er stimulerende. Fast bemanning

All erfaring viser at kommunene må ta et stort økonomisk ansvar for utviklingsarbeidet. Det er da nærliggende å samle ressurser og oppgaveløsning i en kommunal enhet eller et kommunalt foretak.

Et kommunalt foretak bør bygges opp og driftes med sikte på et godt lagspill både innad i kommuneorganisasjonen og utad med nærings- og samfunnsliv. Utviklingsforetaket bør ha minst 3 faste årsverk og en sikker basisfinansiering gjennom lokale midler.

Uten en slik minstestørrelse bør man alternativt vurdere en styrket utviklingsenhet knyttet opp mot rådmannen.

Konsekvenser av skisserte løsningsmodeller

Framdrift:

En ny felles utviklingsenhet bør kunne være operativ senest fra 01.01.14. Det betyr at resten av 2013 bør brukes til diskusjon om alternativene, beslutninger og praktiske og organisatoriske tilpassinger.

Felles for begge modellene (2014):

Til grunn for næringsutviklingsarbeidet i Saltdal bør det ligge:

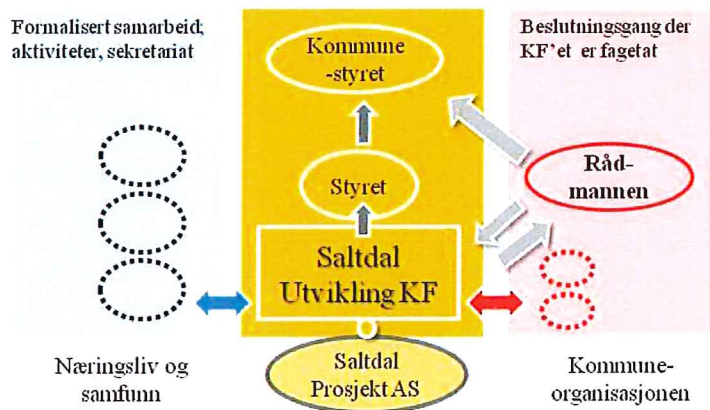
- En Strategisk Næringsplan med langsiktige mål, prioriterte arbeidsområder og konkrete utviklingsprosjekt de nærmeste årene
- En kommunal næringspolitikk der kommunen i navnet og gavnet framstår som næringsvennlig og der brukerne kan gi løpende tilbakemelding
- Arbeidsredskap / rutiner som setter saksområdet på dagsorden i kommunens økonomiplan, budsjett og rapporteringssystem. Dette fører fram til Etatens / KF'ets foretaksplan og årsmelding som bør forberedes og være gjenstand for dialog og erfaringsutveksling med samarbeidspartnerne.
- Leder av enheten bør delta på rådmannens faste ledermøter og være aktiv i kommunens strategiske utviklingsarbeid
- Innarbeide anerkjent metodikk for prosjektarbeid, f.eks. PLP-metoden
- Det lages felles arenaer / forum for jevnlig (2 - 4 ganger i året) dialog om utviklingsarbeidet i Saltdal. Næringslivet og andre utviklingsaktører inviteres med og utfordres til engasjement, medvirkning og påvirkning av utviklingen av Saltdals-samfunnet.
- Interessen for å utvikle bransjemessige nettverk / undergrupper vurderes.
- En bemanning med kapasitet og kompetanse til å håndtere hovedoppgavene offensivt og profesjonelt, bl.a.:
 - oppgaver som *fagetat i næringssspørsmål* med fokus på kommunens interesser og ansvar
 - *bedrifts- og etablererservice* (= førstelinjetjenesten)
 - *prosjektutvikling* knyttet til prioriterte felles- / samfunnsoppgaver eller bedriftsrettede oppgaver
 - *fellestiltak / samhandlingsoppgaver* i løpende dialog med næringslivet (etter nærmere avtale)
- Det bør være minst 3 faste stillinger + 1 – 2 *prosjektengasjement* i etaten / KF'et. Alle fast ansatte bør ha høgre utdanning og kunne tillegges prosjektoppgaver.
- Det er en fordel med et flerfaglig team som framstår som godt synlig lokalt og regionalt med et offensivt, systematisk og profesjonelt arbeid og lagspill.
- Respekt og tillit internt og blant samarbeidspartnere blir en kritisk suksessfaktor for en ny utviklingsenhet.
- Det må være en *felles kontorløsning for 4 -5 personer* og helst en *inkubatormulighet* med plass til 2 – 3 gründere, praksisplasser.

Alternativet: en kommunal næringsetat / et samfunnskantor

- Navn og organisasjonsmessig plassering som løfter arbeidsfeltet, tydeliggjør ansvar og oppgaver og som synliggjør etaten som et felles arbeidsredskap for Saltdals-samfunnet
- Del av kommunens strategiske utviklingsteam

Alternativet et kommunalt foretak:

- Et navn som enkelt forteller hva foretaket driver med, ønsker å være eller som det er lett å assosiere seg med / være en del av. *Saltdal Utvikling KF* kan være et eksempel.
- Et tilhørende selskap for å håndtere forretningsmessig prosjektutvikling kan være *Saltdal Prosjekt AS*. Dette selskapet har ikke fast bemanning. Det har felles daglig leder med og kjøper tjenester i KF'et.



- Det bør inngås en avtale mellom rådmannen og KF'et om utveksling av tjenester slik at KF'et tar oppgavene som fagetat i næringsaker mot at kommunen yter vanlige administrative tjenester som arkiv, regnskap og revisjon. I slike saker vil daglig leder levere / rapportere til rådmannen som i en ordinær etat.

- KF'et kan / bør ha lett

tilgjengelige kontorlokaler utenfor Rådhuset, men teknisk være knyttet opp mot kommunens administrative system. Mulighetene i kommunens egen bygningsmasse bør vurderes nærmere, bl.a. Saltdalsverftet og Slipen Scene (som start på utvikling av innholdet) – eller å gå inn i "ubrukte" leieforhold.

- Styret i KF'et bør ha med representanter for både kommunen og nærings- /arbeidslivet. Antallet styremedlemmer og flertallkonstellasjonen bør vurderes nærmere. Ordinært styrearbeid i dette KF'et oversiktlig og trenger ikke mange styremedlemmer for å være effektivt (3 – 5).
- Det bør imidlertid vurderes å ha flere styremedlemmer med for bevisst å brukes styret som kommunikasjonsforum for lederskapet i Saltdal. Rent praktisk kan arbeidet i styret todeles slik at åpne drøftinger kan tas ved starten eller slutten av møtet. Mosjøen og omegn Næringssselskap KF har for eksempel et styre på 8 medlemmer

Økonomiske rammer; budsjettsskisse for 2014

Under følger en skisse til budsjett for første hele driftsår (2014) med en ny enhet.

Dette gir noen holdepunkt for økonomiske konsekvenser av en reorganisering av næringsarbeidet i Saltdal. Budsjettsskissen må bearbeides / detaljeres etter at det er gjort prinsipielle beslutning om valg av løsningsmodell, dvs. i forbindelse med kommunens økonomiplan- og budsjettarbeid.

Post	Budsjett	Merknad
Personalkostnader	2 160 000	3 fast ansatte, gjennomsnitt lønn: 550*1,25 + styrehonorarer 100'
Andre driftskostnader	690 000	Erfaringstall / gjennomsnitt ca kr 230 000 pr ansatt. Her er det ikke regnet med administrative felleskostnader som regnskap, arkivsystem m.m som blir en motytelse fra rådmannen for levering av fagetatstjenester
Prosjektkostnader	350 000	Støtte til diverse tiltak og egenkapital prioriterte prosjekt.
<i>SUM kostnader</i>	<i>3 200 000</i>	
Overføringer fra kommunen	2 800 000	
Andre inntekter	400 000	Serviceavgifter, sekretariatsinntekter, eksterne
<i>SUM inntekter</i>	<i>3 200 000</i>	
<i>Brutto driftsresultat</i>	<i>0</i>	

(Til sammenligning hadde Fauna KF i 2012 personalkostnader på 1,9 mill kr, andre kostnader 1,2 mill kr, Sum kostnader 3,1 mill kr, overføringer fra kommunen 3,4 mill kr, andre inntekter 0,3 mill kr og SUM inntekter 3,7 mill kr med et driftsresultat på 0,6 mill kr)

Oppfølging

Det vil være fordel om løsningsmodellen drøftes med berørte og samarbeidspartnere før det tas formelle beslutninger. Dette for å sikre kunnskap og oppslutning om det valget som skal foretas.

Det bør også inviteres til å drøfte praktiske samarbeidsrutiner og kjøreregler for i forbindelse med oppstart av en reorganisert modell. Dette for å finne effektive møteplasser og samhandlingsopplegg som bidrar til aktiv deltakelse i utviklingsarbeidet. På samme måte må man nærmere se på å finne egnede kontorløsninger.

I tilfelle man prinsipielt beslutter å etablere et kommunalt foretak, så må man bl.a. innom følgende gjøremål i løpet av høsten 2013:

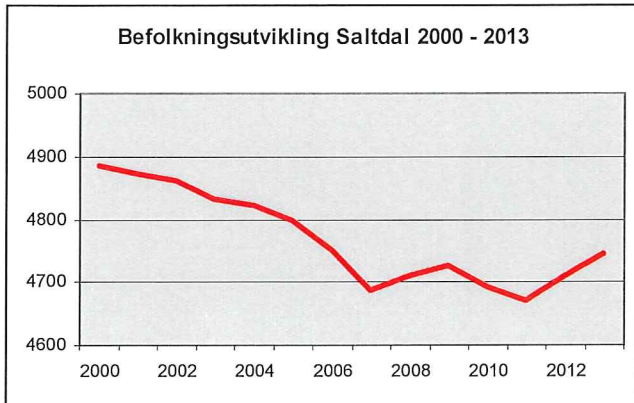
- Utarbeide stiftelsesgrunnlaget, bl.a. vedtekter, foretaksnavn, styresammensetning m.m.
- Tilsvarende for et eventuelt prosjektselskap
- Utarbeide samarbeidsavtale mellom foretak og rådmannen om foretakets rolle som kommunal fagetat i nærings spørsmål, dvs. å utveksle tjenester
- Utvikle struktur og praktiske samarbeidsrutiner for et effektivt og tillitsfullt samarbeid innad og utad
- Se på overgangsordninger for pågående prosjekt slik at de etter hvert tilknyttes / videreføres i foretaket
- Vurdere mulige løsninger for et kontorfellesskap og praktiske konsekvenser av dette
- Beslutte etableringen av foretak og eventuelt prosjektselskap
- Rekruttere medarbeidere
- Utarbeide budsjett og en foretaksplan for 2014

Referanser

1. Næringsutviklingsarbeid i Saltdal. Rapport fra arbeidsgruppen. Xx.xx.2013.
2. Samarbeids- og tjenesteavtale mellom Saltdal kommune og Saltin AS
3. Fauna KF (www.fauakf.no)
4. Mosjøen og omegn nærings selskap KF, MON (www.mon.no)
5. Meløy Næringsutvikling AS, Meløy Næringsutvikling KF, Meløy Utvikling KF (www.mnu.no)
6. Sjøfossen Næringsutvikling (www.sjofossen-snu.no)
7. Rana Utviklingsselskap AS (www.ru.no)
8. Evaluering av Team Bodø KF
9. Årsberetning 2012 Fauna KF
10. Presentasjon av Saltin AS, 2012 (Hvem er vi, hva gjør vi og litt om hvordan)

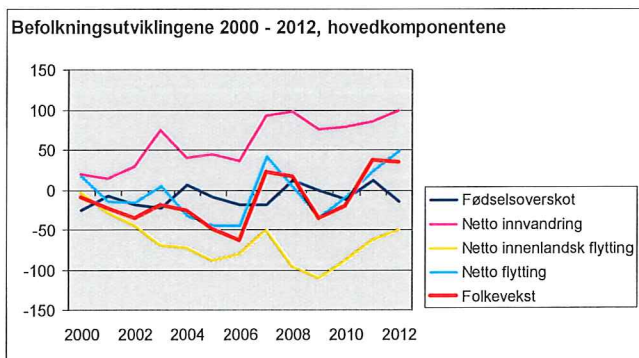
Vedlegg

Utviklingstrekk befolkning og sysselsetting



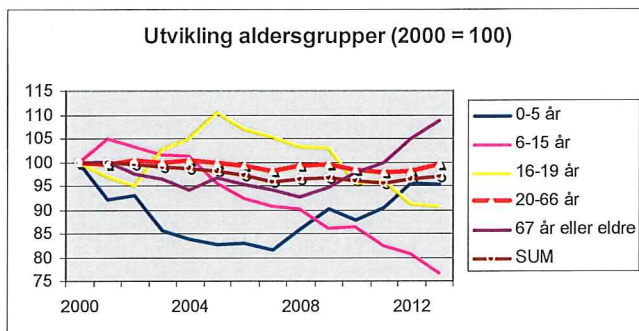
Befolkningsutviklingen 2000 – 2013:

- Nedgang fra xx til xx personer
- Fallende tendens først, men utflating de siste 5 – 6 årene



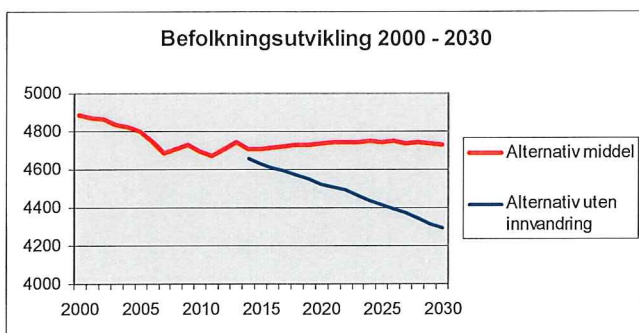
Hovedkomponentene i befolkningsutviklingen er:

- Fødselsoverskuddet som svinger omkring 0
- Det har vært netto innenlands utflytting fra Saltdal i perioden
- Netto innvandring kompenserer dette helt eller delvis, spesielt de siste årene
- Innvandringen har bidratt til å stabilisere folketallet omkring 4 700 personer



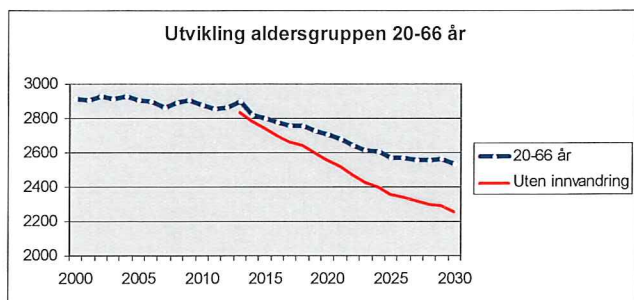
Utvikling i viktige aldersgrupper

- Førskolekullet hadde nedgang, men økte deretter til 2000-nivået
- Grunnskolekullene har en sterkt fallende tendens. Det samme gjelder kullene i videregående skole.
- De yrkesaktive aldersgruppene har vært stabil i hele perioden
- Antall eldre over 67 år vokse raskt de siste årene.



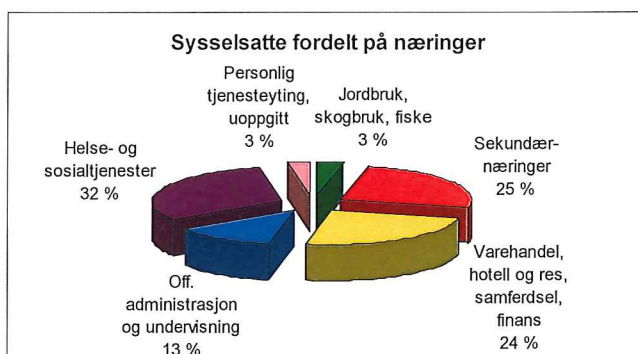
Framskriving av folketallet, SSB's middelprognose:

- tyder på at folketallet i Saltdal kan stabiliseres på ca 4 700 personer fram mot 2030
- dette forutsetter en (høg) netto innvandring som i perioden 2007 – 2011
- Uten slik innvandring vil folketallet synke mot 4 200 personer i 2030



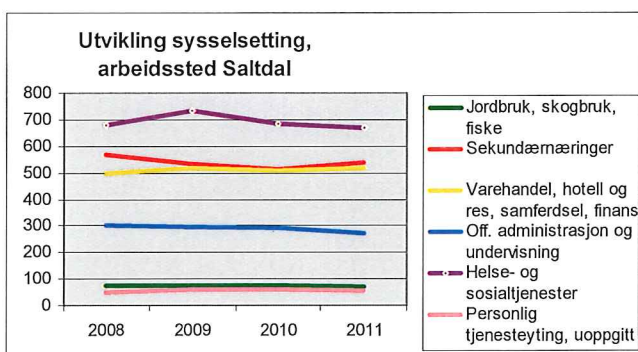
Framskrivning yrkesaktive mot 2030:

- De yrkesaktive aldersgruppene var på vel 2 800 personer i 2013
- Framskrivning av folketallet viser at denne aldersgruppen minsker med ca 250 personer med innvandring (som i perioden 2007 – 2011) og
- En nedgang på 600 personer uten netto innvandring



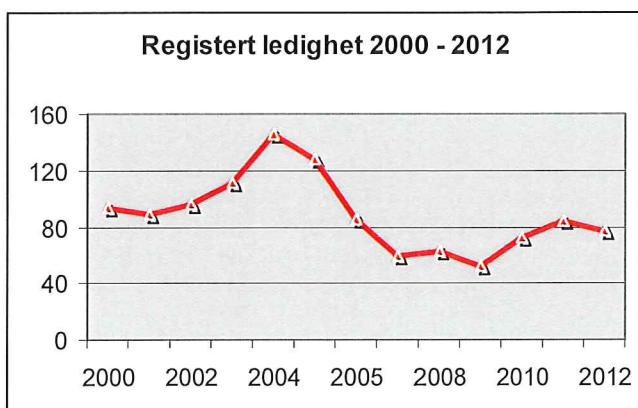
Sysselsetting / arbeidsplasser i Saltdal:

- I 2011 var det ca 2 300 arbeidsplasser (= antall sysselsatte med arbeidsplass i Saltdal, uavhengig av bosted)
- Figuren viser fordelingene på næringer
- Saltdal kommune har en særlig stor andel i sekundærnæringerne (industri) sett i forhold til andre kommuner i Salten og Nordland
- Også helse—og sosialtjenesteandelen er høy



Utvikling sysselsatte fordelt på næringer i perioden 2008 – 2011:

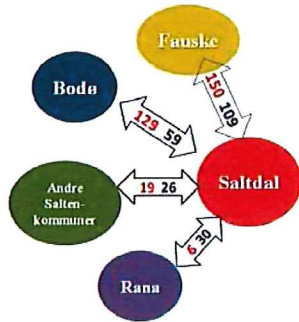
- Stor stabilitet i antall arbeidsplasser over tid
- En liten nedgang i helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon og undervisning



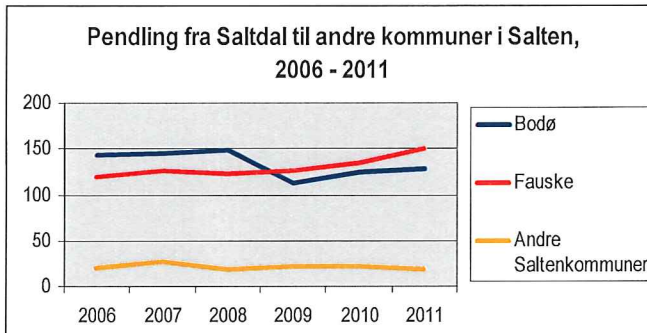
Utvikling ledighet 2000 – 2012:

- Noen svingninger over tid, med
- Stabilitet på rundt 80 personer (i mai, noe svingning over året)
- Dette er ca 3 % av arbeidsstokken på ca 2 600 personer (NB! Noe ulikt grunnlag i de ulike registreringer) = et relativt lavt nivå / full sysselsetting

34



Arbeidspendling mellom Saltdal og nabokommunene i 2011. Røde tall = utpendling fra Saltdal, svarte tall er innpendling til Saltdal



Pendling:

- I 2011 pendlet 458 personer fra Saltdal til andre kommuner / arbeidssteder i Norge, men
- 273 personer pendlet inn til Saltdal for arbeid samme år.
- Netto utpendling var dermed på 185 personer.
- Antall personer med både bolig og arbeidssted i Saltdal har svinget litt omkring ca 1 900 personer de siste 5 årene
- Arbeidspendlingen til og fra nabokommunene er vist på figuren. Det er et felles arbeidsmarked i Salten og mot Rana.
- Pendlingen har hatt stor stabilitet over tid.
- Oslo peker seg ut som den største pendlerkommunen utenom naboskapet med 27 personer som pendlet ut og 6 personer som pendlet inn til Saltdal i 2011.

- NHOs NæringsNM rangerer kommunene etter hvor næringslivet gjør det best. Rangeringen er basert på bedriftenes vekst og lønnsomhet, nyetableringer og næringslivets relative størrelse.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bodø	30	54	53	37	124	78	47	94	137	78	211	133
Saltdal	363	220	231	235	233	359	83	275	188	144	305	266
Fauske	235	302	265	182	285	283	201	221	254	245	335	396

- NHOs BærekraftsNM

NHOs BærekraftsNM gir uttrykk for hvilke områder som har størst lokal vekstkraft og bæreevne. Kommunene rangeres etter forhold ved arbeidsmarked, demografi, kompetanse, økonomi og bæreevne

2011	A=Arbeidsmarked D=Demografi			K=Kompetanse Ø=Økonomi	
	ALLE	A	D	K	Ø
1837 Meløy	252	187	251	386	128
1838 Gildeskål	397	397	405	280	393
1839 Beiarn	402	353	413	407	337
1840 Saltdal	346	344	368	279	272
1841 Fauske	279	307	277	231	204
1845 Sørfold	374	303	392	371	301
1848 Steigen	386	366	381	285	386
1849 Hamarøy	352	315	304	294	380

SAMARBEIDS- OG TJENESTEAVTALE MELLOM SALTDAL KOMMUNE OG SALTIN AS

Saltin og Saltdal kommune skal i fellesskap arbeide for å utvikle næringslivet i Saltdal, og det skal være en god dialog mellom partene om næringsutvikling i kommunen.

Saltdal kommunes økonomiske støtte til Saltin knyttes til det arbeid selskapet gjør i forhold til næringsutvikling i Saltdal, der både generelle oppgaver og direkte rådgivning overfor etablerere i kommunen inngår. Det er viktig at kommunens støtte ikke knyttes til arbeid der det er konkurranse med andre etablerte bedrifter i Saltdal.

Saltin`s rolle

Saltin AS er en næringshage og utviklingsselskap som skal bistå etablerere og initiativtakere fra idéfasen og fram til realisering, med det formål å skape nye forretningsmuligheter og bedrifter.

Selskapet skal:

- Inneha spesialkompetanse på produktutvikling fra ide til ferdig produkt.
- gå aktivt inn og hjelpe fram idéer og tiltak som kan medvirke til utvikling og vekst av eksisterende og ny næringsvirksomhet i Saltdal kommune, herunder søke aktivt etter nye produkter og forretningsområder.
- spesielt se til at det for prosjekter under utvikling etableres de riktige kontakter og forbindelser til det offentlige og private støtteapparat for næringslivet.
- aktivt samarbeid med Saltdal kommune og andre offentlige og private tiltaksorgan i og utenfor kommunen.
- være en førstelinjetjeneste for etablerere i Saltdal. Gi et tilbud til Saltdals innbyggere og eksisterende virksomheter om veiledning innen produktutvikling og næringsutvikling. Driftstilskuddet fra Saltdal kommune er et grunntilskudd som bidrar til å sikre at man har et slikt tilbud i Saltdal. Videre skal personer og bedrifter kunne ha et første møte og dialog med Saltin AS uten at det skal kreves betaling for dette. Når kontakten går over til å bli et oppdrag, skal Saltin AS kunne beregne normale timesatser for dette.
- delta etter beste evne og økonomi i møter og diskusjoner med Saltdal kommune vedrørende ulike næringsprosjekter, både kommunale og andre.
- delta etter beste evne og økonomi i interkommunale nettverk og andre nettverk innen innovasjon og næringsutvikling.
- være Saltdals representant i felles etablereropplæring i Saltdal ("Start opp Salten")

Saltdal kommunes rolle

Saltdal kommune har som målsetting å være en næringsaktiv og næringsvennlig kommune. Kommunen skal ha fokus på næringsliv og utvikling av dette. Alle forhold der næringslivet er i kontakt med kommunen har betydning for om næringslivet oppfatter kommunen som næringsvennlig (for eksempel byggesak, reguleringsplaner, delingssaker, søknader om tilskudd m.m.). Saltdal kommune skal prioritere næringslivet ved saksbehandling.

Saltdal kommune har et spesielt ansvar for:

- Tilrettelegging, infrastruktur næring
 - regulering av industriområder
 - Industritomter, evt. erverv av industriområder
 - grunnleggende infrastruktur i disse områdene (vei, vann og kloakk)
 - Samarbeid med næringslivet om andre konkrete behov (for eksempel dypvannskai, Rusånes bru, transportbane). Samarbeid og samfinansiering mellom kommune, bedrifter, innovasjon Norge, fylkeskommunen og Innovasjonsprogram Salten
- Utarbeiding av strategisk næringsplan i samarbeid med næringslivet, samt oppfølging av kommunens rolle i vedtatt plan.
- Arbeide aktivt for å tiltrekke ny næringsvirksomhet til kommunen
- Aktiv jobbing for å opprettholde/utvikle eksisterende arbeidsplasser i Saltdal
- Ha god samhandling med fylkeskommunen, fylkesmannen, Innovasjon Norge og andre offentlige instanser og benytte de muligheter som ligger for offentlig finansiering
- Initiere og gjennomføre prosjekter med tanke på næringsutvikling og etablering av virksomhet (f.eks utviklingsprosjekt Rognanfjæra, NUVO m.v.)
- Kommunal støtte til nyetableringer og bedriftsutvikling i eksisterende bedrifter
- Samarbeid og god kontakt med næringslivet. Synliggjøre behov for offentlig medvirkning
- Tilrettelegging av annen infrastruktur
 - boligtomter
 - skoler
 - barnehager
 - fritids- og kulturtilbud

I tillegg skal Saltdal kommune og Saltin ha gjensidig orientering om saker det arbeides med og videre samarbeide om:

- Veiledning, informasjon og samtalepartner i forbindelse med etablering
- Bistand ved søknader til Innovasjon Norge og andre

Rognan 05.01.10

Saltdal kommune

Saltin AS

UTTALELSE I FORBINDELSE MED OU-PROSESSEN OG OMORGANISERING AV KOMMUNENS NÆRINGSARBEID

Enhet for plan- og utvikling har i fellesskap utarbeidet en uttalelse til OU-prosessen. Fagforeningene som representerer ansatte ved avdeling for plan og utvikling (PLUT) ser imidlertid behov for å kommentere forholdet som omhandler organisering av næringsarbeidet i kommunen. Særlig med hensyn til at vår nåværende virksomhetsleder kan bli direkte berørt av foreslåtte endringer (også i forbindelse med pågående politisk behandling av kommunens næringsarbeid).

PLUT skal være en positiv tilrettelegger og utviklingsaktør for næringslivet i kommunen. Alle ansatte har elementer av næringsarbeid i sine arbeidsoppgaver, det være seg jord-, skog- og utmarksbasert næringsutvikling og/eller tilretteleggeroppgaver så som arealplanlegging, oppmåling, fradeling og byggesaksbehandling. En samlokalisering av disse oppgavene er derfor en stor styrke for næringsarbeidet i kommunen; vi kommer tidlig inn i prosesser og avklaringer/endringer kan gjøres på et tidlig tidspunkt. Dette er kanskje ikke så godt synlig for politikere og næringslivsaktører, men et helhetlig fokus på dette bidrar til hvor næringsvennlig kommunen blir oppfattet utad.

Det kan gjerne argumenteres med at vår avdeling fortsatt skal prioritere næringsaktører, og tiltak knyttet til næringsutvikling uansett type organisering. Det er en selvfølge, men uten en samlokalisering mister vi fordelene av å komme tidlig inn i prosesser, og å være forberedt/legge til rette for planer som næringslivet måtte ha. Når det gjelder lokalisering kan det tidligere Allskog/skogbrukssjefkontoret tas i bruk, og om nødvendig deles i to adskilte kontorer.

Både i Bodø og på Fauske har de tidligere organisert næringsarbeidet som kommunalt foretak. Begge kommunene har nå gått bort i fra dette. Når Bodø gikk bort fra foretaksmodellen var begrunnelsen nettopp «å samle og koordinere kommunens kompetanse». På Fauske går det også frem at et av de største problemene med foretaksmodellen har vært nettopp manglende kommunikasjon mellom Fauna og PLUT.

Vi mener ut i fra dette at næringsarbeidet i kommunen best blir ivaretatt dersom næringsavdelingen knyttes til vår enhet, der virksomhetsleder fungerer i kombinert stilling med oppgaver knyttet mot tilrettelegging for næringslivet og lederfunksjonen, og at det i stillingsinstruksen til ny næringsmedarbeider går fram at denne personen skal jobbe eksplisitt med næringsrettet arbeid. Dette ville også kunne bidra til å øke fokus på det utadrettede næringsarbeid ytterligere i virksomhetsområdet som helhet.

Dersom det likevel skulle bli slik at næringsarbeidet blir lokalisert utenfor vår enhet er det to forhold vi mener må avklares før dette vedtas:

- Hvem på vårt virksomhetsområde er tiltenkt rollen som kontaktpunkt mot næringsavdelingen/foretaket?
- Hvordan skal virksomhetslederrollen ivaretas på PLUT?

Vi vil til sist presisere at det minimum må være 8,5 årsverk innenfor vårt virksomhetsområde uavhengig av om næringsarbeidet flyttes ut, som det fremgår av enhetens innspill.

Vennlig hilsen

Liv Røli/Nito

Marianne Hoff/Naturviterne



RETNINGSLINJER OG VEDTEKTER FOR SKOLEFRITIDSORDNINGER I SALTDAL

Gjelder f.om høsten 2014.

§ 1 Eierforhold og retningslinjer

Vedtektene gjelder for skolefritidsordninger som eies og av Saltdal kommune og drives etter de retningslinjer som er vedtatt av kommunestyret.

§ 2 Definisjon og formål

Kommunen skal ha et tilbud om skolefritidsordning før og etter skoletid for 1. – 4. årstrinn og for barn med særskilte behov for 1. – 7. års trinn ut fra skolerute, med tillegg t.om. 11 mnd. totalt. Skolefritidsordningen skal legge til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesse hos barna. Ordningen skal gi barna omsorg og tilsyn.

Barn med funksjonsnedsettelse skal gis gode utviklingsvilkår. Areal, både ute og inne, skal være egnet for formålet

Skolefritidsordningen er et omsorgs- og fritidstilbud utenom den obligatoriske skoledagen for barn i 1. - 4. klasse. Innhold og virksomheter skal preges av barns behov for lek, kulturaktiviteter, fysisk aktivitet og sosial læring.

§ 2.1 Rammer for driften

Skolefritidsordningene drives etter de retningslinjer som er vedtatt av kommunestyret, planer for den enkelte skole og de krav som gjelder for tildeling av statstilskuddet. Det vises for øvrig til opplæringsloven og den kommunale rammeplan.

Det skal utarbeides årlige handlings-/aktivitetsplaner for SFO. Planene skal finnes på skolens hjemmeside.

§ 3 Ansvarlig styringsorgan

Levekårsutvalget er ansvarlig styringsorgan.

§ 4 Styring og ledelse

- Skolefritidsordningen er administrativt underlagt rådmannen.
- Skolefritidsordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder bør ha pedagogisk utdanning og praksis.
- Rektor har det overordnede administrative og pedagogiske ansvar for ordningen ved den enkelte skole.
- De ansatte i skolefritidsordningen inngår i skolens personale med de rettigheter og plikter som følger av kommunal ansettelse.

- Den enkelte skolefritidsordning kan etablere et styre bestående av daglig leder, rektor og to av foreldrerepresentantene valgt fra 1.-4. trinn og som sitter i FAU, med vararepresentanter. På den måten kan foreldrerepresentantene som representerer SFO møte i samarbeidsutvalget og foreldrerådets arbeidsutvalg med tale og forslagsrett.
- Dersom samarbeidsutvalget finner det ønskelig, kan daglig leder av skolefritidsordningen møte med talerett.

§ 4.1 Bemanning

- Skolefritidsordningen skal ha egen leder. SFO-leder skal ha pedagogisk utdanning på høghskolenivå.
- De ansatte i skolefritidsordningen inngår i enhetens samlede personale med de rettigheter og plikter som følger av kommunal ansettelse.
- Skolefritidsordningen bør bemannes med en voksen pr.13- 15 barn tilstede.
- Det forventes en tett dialog mellom forelder og Sfo om behov på elevfrie dager. Denne skal være forpliktende.
- I forhold til barn med spesielle behov tilsettes det ekstrahjelp etter behov og sakkyndig vurdering.
- Den som skal tilsettes i skolefritidsordningen må legge fram politiattest. Attesten skal vise om vedkommende er siktet, tiltalt eller dømt for seksuelle overgrep mot barn. Personer som er dømt for seksuelle overgrep mot barn, er utelukket for arbeid i SFO.

§ 5 Arealnorm

SFO skal ha egen base ved enheten, og kan i tillegg benytte andre egnede rom samt uteområdet ved enheten.

Netto leke - og oppholdsareal pr. barn: 4m²

§ 6 Inntak av barn

- Søknadsfrist for hovedinntak er 01. mars. Innvilget plass beholdes inntil den sies opp. Oppsigelsesfrist: 1 mnd.
- Plassene lyses ut via kommunens, skolens nettsider og dagspressa. Elever som skal begynne på skolen, 1.årstrinn, får tilsendt søknadsskjema sammen med innskrivingsdokumenter.
- Det er anledning å søke inntak i løpet av skoleåret. Disse søknadene behandles når det er ledig plass.
- Skylder foresatte oppholdsavgift for tidligere kommunal plass i skolefritidsordning for dette barnet eller søsken, må restansen betales (eller inngått avtale om betaling) før plassen kan benyttes.
- SFO året er fra SFO ens oppstartdato i august til SFO ens avslutningsdato i juli.

§ 7 - Inntakskriterier

Hvis det er flere søkere enn skolefritidsordningen har plass til, avgjøres inntak etter følgende kriterier:

- Barn av enslige foresatte i arbeid utenfor hjemmet eller under utdanning, og som alene fører tilsyn med barnet.
- Barn som har begge foresatte i arbeid utenfor hjemmet eller under utdanning.
- Yngre barn bør til en viss grad gå foran eldre barn, men det skal tilstrebes en viss aldersspredning.
- Barn med spesielle behov kan tas inn foran andre søkere. Det forutsettes at det ligger en sakkyndig vurdering til grunn for vurderingen av situasjonen og en anbefaling om inntaket.
- I tillegg til de gruppene som er nevnt i punkt b, kan i spesielle tilfelle funksjonshemmede barn i 5. - 7. klasse tas inn etter sakkyndig vurdering
- Inntaksutvalget må holde minst 2 plasser ledige etter hovedinntak til bl.a. behandling av eventuelle klagesaker
- Inntaket kan tas opp til ny vurdering om det skjer endringer i de forutsetninger som er lagt til grunn for inntaket

§8 - Inntaksperioder

- Hovedinntak av barn skjer i vårsemesteret
- Inntak kan skje i løpet av skoleåret
- Gjensidig oppsigelsesfrist for plass i skolefritidsordningen er 1 måned. Oppsigelsen skal være skriftlig
- Hvis det er plass, kan skolefritidsordningen ta imot barn for kortere perioder hvis det er særlige grunner for det (sykdom i hjemmet o. a.).
- Det kan søkes om økning eller reduksjon av oppholdstid i løpet av skoleåret. Søknad om dette må leveres skole senest 1 måned før ny oppholdstid kan benyttes.
- Når et barn har fått tildelt plass i skolefritidsordningen, skal foreldrene skriftlig bekrefte at de tar imot plass.

§9 – Inntaksmyndighet

- Et inntaksutvalg bestående av daglig leder for skolefritidsordningen og skolens rektor.
- Levekårsutvalget er endelig klageinstans
- I følge forvaltningsloven § 29 er fristen for å klage 3 uker fra det tidspunkt søkeren mottar vedtaket.

§10 – Betaling for opphold

Det betales for opphold i henhold til de betalingssetningene og retningslinjene som til enhver tid er vedtatt av kommunestyret.

Ved mislighold av betalingsplikten, dersom det ikke er betalt innen 3 måneder etter forfall og betalingsutsettelse ikke er innvilget, mister en plassen. Dette gjelder også i overgangen fra barnehage til skole. Vurdering ved nytt opptak foretas ikke, verken for det barn det gjelder eller søsken, før gammel gjeld er oppgjort.

§11 – Åpningstider

Det fattes egne vedtak om åpningstider for den enkelt skole. Begge SFO-ene er stengt fire uker om sommeren. Datoen blir kunngjort av den enkelte SFO for hvert år

§ 12 – Budsjet

Budsjett utarbeides av daglig leder i samarbeid med rektor.

§ 13 – Skyss

- Elevene har ikke rett til skyss mellom hjem og skole i forbindelse med SFO
- Elever som på grunn av funksjonsnedsettelse eller midlertidig skade eller sykdom har behov for skyss, har rett til skyss til og fra skole/SFO

§14 – Gyldighet

Endring i disse vedtektene må vedtas av levekårsutvalget og godkjennes av kommunestyret. Vurderes og behandles annen hvert år.

42

Utkast til

Avtale om kjøp av dirigenttjeneste

mellom

Rognan Hornorkester og Saltdal kommune

Rognan Hornorkester og Saltdal kommune inngår med dette avtale knyttet til kjøp av dirigent-tjeneste.

Ved avtale inngåelse er det Janicke Lekang som er dirigent for Rognan Hornorkester.

Stillingsstørrelse: 15 %

Årslønn pr. 01. 08. 2014 (pr. dagsdato: 466.700 kr)

(Om Janicke skulle avslutte sitt arbeidsforhold med Saltdal kommune fristilles korpset om ønskelig fra denne samarbeidsavtalen også utenfor avtaleperioden. Saltdal kommune vil så langt som mulig være behjelpelig med å skaffe ny dirigent i samarbeid med korpset).

Arbeidet følger skoleåret, men kan etter avtale mellom korps og dirigent tilpasses arrangement utenfor dette.

Saltdal kommune har arbeidsgiveransvaret, og betaler månedlig ut lønn etter gjeldende avtaler.

Korpset betaler lønnsutgifter inkl. feriepenger og arbeidsgiveravgift, og får tilsendt faktura to ganger pr. år (desember og juli).

Avtalen gjelder for et skoleår om gangen, og fornyes automatisk dersom ingen av partene sier den opp. Frist for oppsigelse, eller endring i stillingsstørrelse er 1.mai.

Det skal holdes samarbeidsmøte mellom partene minst en gang årlig. Saltdal kommune ved kulturskolen kaller inn til møtet.

Avtalen er gyldig i det begge parter har signert.

Rognan .../ ...- 2014

.....

Saltdal kommune

.....

Rognan Hornorkester

Vedlegg:

Utregning av lønnsutgifter pr. dags dato

Beregning /Utregning av stillingsstørrelse

Arbeidsbeskrivelse dirigent (NMF)

43

Standardkontrakt for dirigenter

Gule felt fylles ut med aktuelle verdier

Beregning av stillingsstørrelse

Musikkorps: _____ Dirigent: _____ Sesong: _____
Musikkorpsets navn *Dir. navn*

A Spesifikasjon - oppgaver (NB ekskl. pauser)	antall	á timer	delsum timer
1. Antall fellesøvelser i året	38	2	76
2. Antall gruppeøvelser i året			0
3. Antall konserter (min 2 timer pr konsert)	3	2	6
4. Antall ekstraøvelser i året			0
5. Helgeseminarer	2	12	24
6. Heldagsøvelser			0
7. Andre direksjonsoppgaver (turer)	1	5	5
B Sum dirigering/instruksjon	<i>overfør til C</i>		111
C Dette gir følgende % stilling	<i>B/741x100</i>		14,98 %
D Dette gir et totalt årstimeverk på	<i>C x 1687,5 : 100%</i>		252,78 timer

E Årstimeverket fordeles i avtalen på følgende måte

1. Avtalefestet tid til egenutvikling	48,03 timer	19% av D
2. Avtalefestet forberedelse-/pausetid	60,67 timer	24% av D
3. Disponibel tid (overf til F)	32,86 timer	13% av D
4. Dirigering/instruksjon (som B)	111,22 timer	44% av D

Dirigenten har selv ansvaret for å disponere timene til egenutvikling og forberedelse (E1 og E2) på en forsvarlig måte.

F De disponible timene fordeles slik Sum 32,86 *Plass for kommentarer*

Ekstra tid til forberedelse
 Styremøter/andre møter
 Reisetid i jobben
 Annet -

32,86

G Ekstra timer utover F (spesifiser evt. på eget ark) /1687,5 x 100 **0,00 %**
H Stillingsstørrelse som kjøpes lønnes **14,98 %**

Erstatter eventuelle tidligere beregninger

Sted:

Dato:

 Dirigent

 for musikkorpset (leder)

Arbeidsbeskrivelse for dirigent

(for musikkorps i Norges Musikkorps Forbund)

1. Dirigentens ansvarsområde

- 1.1 Dirigenten er musikkorpsets musikalske leder, med ansvar for all musikalsk aktivitet i hovedmusikkorpsset, og med hovedansvar for aspirantopplegget.
- 1.2 Dirigenten har hovedansvaret for å organisere samarbeidet med instrumentallærere fra musikk- og kulturskolens skolen, og for utvelgelse og veiledning av andre instruktører.
- 1.3 Dirigenten skal, eventuelt i samarbeid med en programkomité, sørge for at musikkorpsset til en hver tid har et tilfredsstillende repertoar i henhold til årsplanen.

2. Styrets ansvarsområder

- 2.1 Musikkorpsets styre har ansvar for økonomi, instrumenter, utstyr og notearkivering, daglig drift og organisering i henhold til NMFs mønstervedtekter.
- 2.2 Styret utarbeider en langsiktig handlingsplan med konkrete mål og delmål, og skal i samarbeid med dirigenten utarbeide årsplaner.
- 2.3 Dersom musikkorpsset får tilbud om medvirkning på konserter o.l. skal saken avgjøres etter drøfting med dirigent.
- 2.4 Styret skal i samarbeid med dirigenten ta konsekvensene av de mål musikkorpsset har satt seg i handlingsplanen, ved bl.a. å ha en klar politikk med hensyn til fravær, uro på øvelsene og hjemmeøving.

3. Dirigentens plikter

- 3.1 Dirigenten er underlagt musikkorpsets styre, og må rette seg etter musikkorpsets vedtekter og lovlige fattede vedtak, så lenge disse ikke er i strid med gjeldende lov- og avtaleverk.
- 3.2 Dirigenten skal delta på alle øvelser, ekstraøvelser, opptredener, og arrangementer der musikkframførelse gjør det nødvendig.
- 3.3 Dirigenten skal utarbeide en musikkfaglig langtidsplan med konkrete mål og delmål. Planen skal forelegges styret for godkjenning i god tid før iverksetting, og skal inngå i styrets handlingsplan.
- 3.4 Dirigenten har plikt til å delta på styremøter hvor musikkfaglige tema blir berørt og når styret finner det nødvendig av andre grunner.
- 3.5 Ved arbeidsforholdets avslutning skal dirigenten levere tilbake alle musikkorpsets eiendeler.

4. Dirigentens rettigheter

- 4.1 Dirigenten har avgjørelsesmyndighet i saker som berører det kunstneriske og pedagogiske ansvar.
- 4.2 Dirigenten avgjør hvilke pedagogiske metoder han vil anvende i sitt arbeid med musikkorps.
- 4.3 Dirigenten har rett til å forandre på stemmefordeling/plasseringer for å få best mulig balanse.
- 4.4 Dirigenten har forslags- og talerett på styremøter.

5. Fravær

- 5.1 Fravær fra aktiviteter nevnt i punkt 3.2, kan kun skje etter hjemlet eller innvilget permisjon fra arbeidsgiver.
- 5.2 Arbeidsgiver er ansvarlig for å skaffe vikar under dirigentens fravær. Dirigenten bør så langt mulig være behjelpelig med dette.
- 5.3 Vikar som er ansatt i mer enn 1 måned, overtar det musikalske ansvaret i vikarperioden.

6. Generelle vilkår

- 6.1 På turer og seminarer bør ikke dirigenten pålegges oppgaver som er til hinder for musikalsk ledelse og koordinering.
- 6.2 Dekning av eventuelle telefonutgifter o.l. skjer etter nærmere avtale mellom korps og dirigent og utbetales direkte til dirigenten mot gyldig bilag.