

# Møteinnkalling

---

**Utvalg:** **Kvæningen kommunestyre**  
**Møtested:** Kommunehuset  
**Dato:** 10.09.2014  
**Tidspunkt:** 10:00

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77778800. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 01.09.14

Jan Helge Jensen  
ordfører



## Saksliste

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>U.Off</b>	<b>Arkivsaksnr</b>
PS 2014/55	Erstatning for bolig	X	2011/3695
PS 2014/56	Vaskeridrift		2013/725
PS 2014/57	Organisering av kommunen, midlertidige ressurser til etatsledelse		2012/4233
PS 2014/58	EPC kontrakt		2014/2188
PS 2014/59	Lønnspolitisk plan 2014 - 2016		2014/2857
PS 2014/60	Årsmelding 2013		2009/6063



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/56	Kvæningen kommunestyre	10.09.2014

### Vaskeridrift

#### Administrasjonssjefens innstilling

Vaskeridriften ved Gargo sykehjem og sykestue legges ikke ut på anbud, men videreføres i egen regi. Dersom det kommer store endringer som gjør kostnadene på drift i egen regi blir betydelig dyrere, tas saken opp på nytt.

#### Saksopplysninger

Viser til kommunestyrets behandling av saken den 30.04.14 der den ble utsatt og vi ble bedt om å utrede følgende:

Kommunestyret ber administrasjonen utrede følgende:

1. Er internvaskeri underlagt bransjestandard?
2. Gjelder ikke bransjestandard for internvaskeri, hva er i tilfelle kravene for internvaskeri?
3. Hvilke tiltak må iverksettes mht ventilasjon og arealbruk/størrelse for å få akseptable arbeidsforhold for internvaskeri.
4. Hva vil kostnadene utgjøre ved fortsatt kommunal drift?
5. Ovenstående punkter 1- 4 sees på som en konsekvensanalyse som legges fram for behandling i formannskap og på junimøtet i kommunestyret.

Ja, bransjestandarden gjelder også for oss, men den er kun veiledende (se vedlagte vurdering fra NTBHT). Saken ble oversendt Nord-Troms bedriftshelse-tjeneste (NTBHT) til vurdering. De tegnet opp en skisse for hvordan nytt vaskeri på Gargo kan bli etter en ombygging og der vi (etter deres vurdering) holder oss innen kravene i bransje-standard. De mener vi ikke trenger ekstra sett med garderober og dusjer, det er tilstrekkelig med det vi i dag har i kjelleren på Gargo. Det er heller ikke nødvendig med sluse mellom ren og skitten sone, dette ordnes ved rutiner for hvordan man utfører jobben.

Vi hadde også en runde med Helsetilsynet om smittevern, men krav innen dette feltet er dekket opp i forslaget fra NTBHT og lokale smitteverntiltak er viktigst.

Vedlagt følger kostnadsberegning for ombygging av vaskeriet på Gargo. Det gjøres oppmerksom på at slike typer ombygginger krever samtykke fra Arbeidstilsynet, og kostnadsberegningen legges dermed fram med forbehold om dette samtykket. Kostnadsberegningen viser et investeringsbehov på kr 1 345 000. Det kan nok bli noen justeringer på dette ved at det vil dukke opp nye momenter etter hvert som man jobber videre med saken, f.eks vet vi ikke hvordan vi skal få vasket klærne i byggeperioden – det kan koste litt ekstra.

Det ligger inne budsjettforslag fra Gargo om økning av bemanningen på vaskeriet fra 1 til 1,5 årsverk. Tidligere har vaskeriet fått en del hjelp fra hjemmehjelpene når de har hatt ledig tid, dette er det blitt mindre av. Fra og med neste år skal også arbeidstøyet til hjemmesykepleien vaskes på vaskeriet (må innføres etter pålegg fra Arbeidstilsynet).

#### Kostnader

- Kostnader vask av tøy og 1 årsverk er kr 661 700 + strøm kr 35 000 + teknisk vedlikehold kr 20 000 = kr 696 700 (evt økning med 0,5 årsverk fra i dag vil gi årlig merutgift på kr 210 000). Internhusleie er ikke tatt med. FDV-utgifter er ikke beregnet inn i dagens kostnader.
- Tilleggs kostnader dersom vi skal bygge om og komme opp på bransjestandard i egen regi er drifts- og kapitalkostnader nytt bygg på kr 153 000 pr år (avdrag lån over 20 år er kr 108 000 og FDV-utgifter er kr 45 000).
- Siste tilbud fra KP er på kr 1 160 020 pr år. Beregningene av tilbudet fra KP er kun grovt anslag.

Regnestykket for drift av vaskeri blir etter de nye beregningene slik:

- Egen regi: Kr 849 000 pr år (kr 1 059 700 ved bemanningsøkning på 0,5 årsverk). Det tas forbehold om Arbeidstilsynets samtykke.
- Tilbud fra KP: Kr 1 160 020 pr år.

### **Vurdering**

Fordelen med at KP overtar vaskeridriften er at bedriften får flere bein å stå på, samtidig som de kan tilby vaskeritjenester til innbyggere og private bedrifter.

Dersom skissen til ombygging lar seg gjennomføre og vi ikke trenger så stor økning av bemanningen på vaskeriet som Gargo sitt budsjettinnspill legger opp til, er det en betydelig forskjell mellom egen drift og utsetting til KP. Kr 311 020 pr år er mye penger for å hjelpe KP med det som er beskrevet i forrige avsnitt.

Det er ingen hast for kommunen å gjøre denne ombyggingen. Vi har ikke fått noe pålegg om slik utbedring. På forespørsel ønsker heller ikke Arbeidstilsynet å komme på tilsyn på vaskeriet. Beregningene er kun gjort fordi kommunestyret har bedt om det.

Dersom vi fortsatt skal ha vaskeri på Gargo bør vi først ta et forprosjekt på om vi skal bygge om sykehjemmet slik at alle pasientene kommer på én flate (1. etg) og alle kontorer og spesialrom (inkludert vaskeriet) flyttes opp til 2. etg før vi gjør noe med vaskeriet. Alle pasientene på én flate vil forenkle driften og vi bør se på fordeler og lønnsomhet i dette.

### **Vedlegg**

- Korrespondanse med NTBHT.
- Eksempelskisse for ombygging av vaskeri på Gargo sykehjem og sykestue.
- Utdrag fra smittevernforskriften for helse og sosialtjenester.
- Kostnadsberegning for ombygging.
- Tilbud på vaskemaskiner fra Maskegruppen.

## Bjørn Ellefsæter

---

**Fra:** Ole Morten Pedersen <ole-m@ntbht.no>  
**Sendt:** 8. mai 2014 14:53  
**Til:** Bjørn Ellefsæter  
**Kopi:** Arne Røberg; Elisabeth Jonassen Berg; Gro Karlstrøm  
**Emne:** SV: Vedrørende vaskeriet på Gargo  
**Vedlegg:** Bransjestandard vaskerier.pdf; Eksempelskisse - Vaskeri Gargo.pdf; Tilbakemelding - Vaskeri Gargo - mai 2014.pdf; Utdrag fra Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten.pdf

Hei Bjørn

Her følger tilbakemelding på din henvendelse.  
Sender kopi til Leder og verneombud ved Gargo og til hovedverneombudet.



**Vi er en miljøfyrtårnbedrift.  
Vurder om du virkelig må skrive ut denne e-posten!**

Med hilsen

*Ole Morten Pedersen*  
Yrkeshygieniker/Verneingeniør  
Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste  
Tlf. 77 76 56 35

---

**Fra:** Bjørn Ellefsæter [<mailto:Bjorn.Ellefsater@kvanangen.kommune.no>]  
**Sendt:** 5. mai 2014 14:11  
**Til:** Ole Morten Pedersen ([ole-m@ntbht.no](mailto:ole-m@ntbht.no))  
**Emne:** Vedrørende vaskeriet på Gargo

Bakgrunnen for henvendelsen er grovt sett at vi vurderte konkurranseutsetting av vaskeriet på Gargo gjennom begrenset anbud. Vi fikk inn ett anbud og det er mye dyrere enn kostnadene ved dagens drift. Etter det vi er blitt kjent med må vi opp på bransjestandard. Fra politisk hold stilles det tvil ved om vi må opp på denne standarden for det de betegner som «internvaskeri». Ved henvendelse til arbeidstilsynet så viser de til Arbeidsplassforskriften kap'ene 2, 3 og 8 og Forskrift om utførelse av arbeid kap 6.

Vet du noe sikkert om hva vi må utbedre på vaskeriet på Gargo for at det skal tilfredsstillе dagens krav fullt ut, evt hvem som kan svare på dette?

Kommunestyret behandlet saken i sitt møte den 30.04.14 og utsatte den og ba oss utrede følgende:

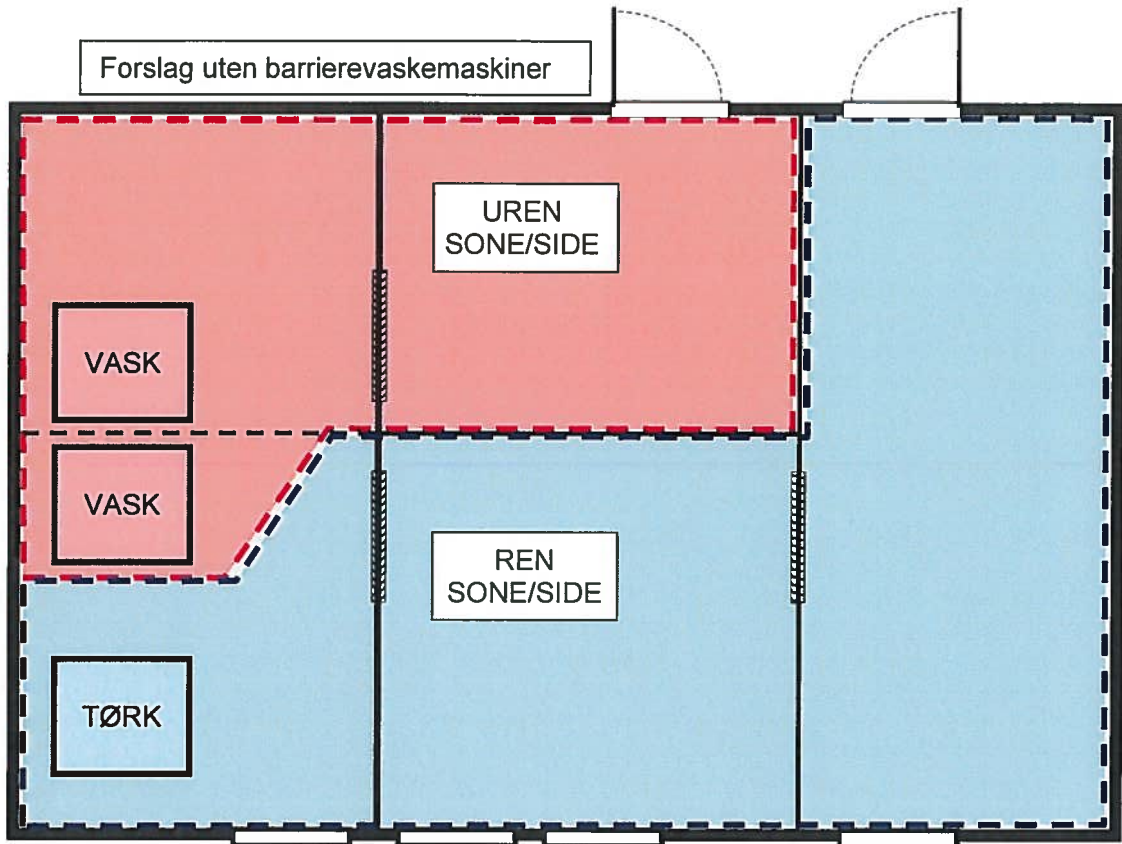
Kommunestyret ber administrasjonen utrede følgende:

1. Er internvaskeri underlagt bransjestandard?
2. Gjelder ikke bransjestandard for internvaskeri, hva er i tilfelle kravene for internvaskeri?
3. Hvilke tiltak må iverksettes mht ventilasjon og arealbruk/størrelse for å få akseptable arbeidsforhold for internvaskeri.
4. Hva vil kostnadene utgjøre ved fortsatt kommunal drift?
5. Ovenstående punkter 1- 4 sees på som en konsekvensanalyse som legges fram for behandling i formannskap og på junimøtet i kommunestyret.

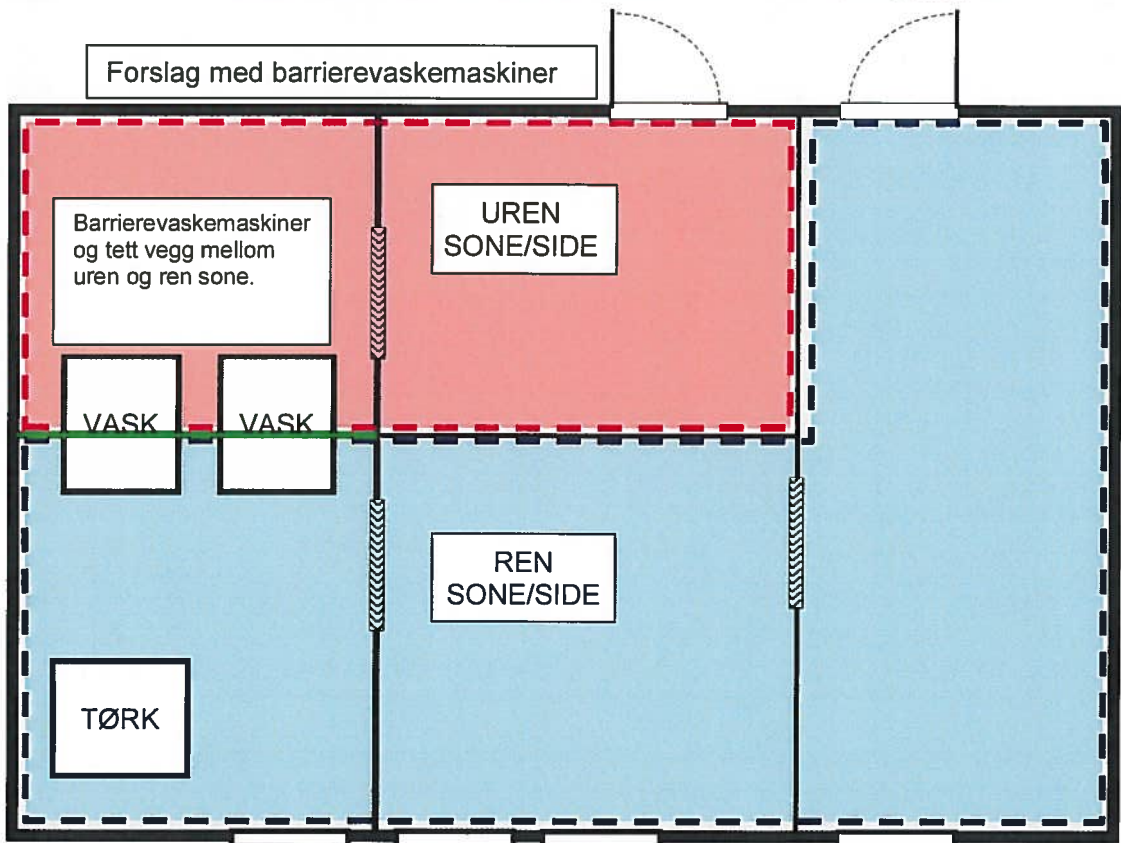
Med vennlig hilsen



Forslag uten barrierevaskemaskiner



Forslag med barrierevaskemaskiner



Storslett, den 8. mai 2014

Kvænanen kommune  
v/Bjørn Ellefsæter  
9161 BURFJORD

Tilbakemelding på henvendelse pr. e-post, den 5.5.2014, angående bransjestandard og hygienekrav for vaskeritjenester ved Gargo.

### Henvendelsen:

Bakgrunnen for henvendelsen er grovt sett at vi vurderte konkurranseutsetting av vaskeriet på Gargo gjennom begrenset anbud. Vi fikk inn ett anbud og det er mye dyrere enn kostnadene ved dagens drift. Etter det vi er blitt kjent med må vi opp på bransjestandard. Fra politisk hold stilles det tvil ved om vi må opp på denne standarden for det de betegner som «internvaskeri». Ved henvendelse til arbeidstilsynet så viser de til Arbeidsplassforskriften kap'ene 2, 3 og 8 og Forskrift om utførelse av arbeid kap 6.

Vet du noe sikkert om hva vi må utbedre på vaskeriet på Gargo for at det skal tilfredsstillе dagens krav fullt ut, evt hvem som kan svare på dette?

Kommunestyret behandlet saken i sitt møte den 30.04.14 og utsatte den og ba oss utrede følgende:

Kommunestyret ber administrasjonen utrede følgende:

1. Er internvaskeri underlagt bransjestandard?
2. Gjelder ikke bransjestandard for internvaskeri, hva er i tilfelle kravene for internvaskeri?
3. Hvilke tiltak må iverksettes mht ventilasjon og arealbruk/størrelse for å få akseptable arbeidsforhold for internvaskeri.
4. Hva vil kostnadene utgjøre ved fortsatt kommunal drift?
5. Ovenstående punkter 1- 4 sees på som en konsekvensanalyse som legges fram for behandling i formannskap og på junimøtet i kommunestyret.

### TILBAKEMELDING:

Når det gjelder spørsmålet om hva som må utbedres, har jeg prøvd å utdype dette under mine svar på kommunestyrets spørsmål.

Det er Arbeidstilsynet som kan gi svar på om arbeidsmiljøforholdene tilfredsstillе kravene i arbeidsmiljøloven og arbeidsplassforskriften. (jfr. arbeidsmiljøloven 18-9, søknad om Arbeidstilsynets samtykke)

Kommunen og helseinstitusjonen må i tillegg tilfredsstillе kravene i forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten, blant annet ved å utarbeide et infeksjonskontrollprogram. Det er Statens helsetilsyn og Fylkesmannen som kan gi svar på dette hva som kreves og om det dere eventuelt har er tilfredsstillende.



## Spørsmål fra kommunestyret:

### Spørsmål 1:

Når det gjelder bransjestandarden er den veiledende, og ikke et krav, (Jfr. 4. avsnitt i forordet til standarden), men det kan være en ide å legge den til grunn ved endring av vaskeriet ved Gargo. Dette fordi standarden kan bli endret til et krav på et senere tidspunkt.

### Spørsmål 2:

Internvaskeriet ved Gargo har krav om å følge infeksjonskontrollprogrammet som skal være utarbeidet ved helseinstitusjonen (Jfr. forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten). Helseinstitusjonen skal utarbeide et skriftlig infeksjonskontrollprogram som skal være basert på risikovurdering og identifisering av kritiske punkter i institusjonen. (Steder/punkter der smitte kan overføres).

Infeksjonskontrollprogrammet skal være tilpasset institusjonen og inneholde følgende tiltak: (Jfr: forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten, § 2-2)

### Utdrag fra forskriften:

#### a) Infeksjonsforebygging

1. **Skriftlige retningslinjer** for generelle smitteverntiltak, herunder for;
  - håndhygiene,
  - bruk av arbeidstøy,
  - bruk av beskyttelsesutstyr, herunder hansker, munnbind og beskyttelsesfrakk,
  - forebygging av yrkesbetinget smitte hos helsepersonell, veiledning i smitteprofylakse og vaksinasjon,
  - alminnelig renhold,
  - håndtering, rengjøring og desinfeksjon av tekstiler, senger og sengeutstyr,
  - håndtering av avfall,
  - håndtering og transport av smittefarlig materiale, inkl. pasientprøver,
  - håndtering, rengjøring, desinfeksjon og sterilisering av utstyr,
  - sterilforsyning, herunder innkjøp, lagring og transport, renhetsgrad før sterilisering, pakking før sterilisering, sterilisatorer og kontrollrutiner, og
  - innkjøp og kontroll av medisinsk utstyr.
2. Skriftlige retningslinjer vedrørende undersøkelse, behandling og pleie. Disse skal blant annet omfatte forebygging og kontroll av
  - urinveisinfeksjoner,
  - postoperative sårinfeksjoner,
  - nedre luftveisinfeksjoner,
  - intravaskulære infeksjoner og septikemier,
  - hudinfeksjoner og
  - alvorlige infeksjoner fremkalt av antibiotikaresistente bakterier.
3. Skriftlige retningslinjer for bruk av antibiotika i virksomheten og for isolering av pasienter med smittsomme sykdommer. For virksomheter som har operasjonsavdelinger, luftsmitteisolater og andre arealer med spesielle krav til luftkvalitet skal det foreligge skriftlige retningslinjer for kontroll med ventilasjonssystemer.

#### **b) Infeksjonsovervåking**

Et system for overvåking av infeksjoner i institusjonen og retningslinjer for oppklaring og begrensning av utbrudd av infeksjoner. Systemet skal utformes med sikte på at infeksjoner raskt skal bli oppdaget og identifisert, slik at tiltak kan bli satt i verk i den aktuelle situasjonen og for at tiltak for å motvirke fremtidige utbrudd kan treffes. Systemet skal gi ledelsen nødvendig oversikt over forekomsten av infeksjoner som følge av opphold i institusjonen.

#### **Spørsmål 3.**

*(Hvilke tiltak må iverksettes mht ventilasjon og arealbruk/størrelse for å få akseptable arbeidsforhold for internvaskeri.)*

Når det gjelder dette spørsmålet, vil jeg henvise til kapittel 4 i bransjestandarden.

Jeg vil spesielt påpeke viktigheten av å ha et fysisk skille mellom ren og uren side for å ivareta hygienesikkerhet. Dersom det skal gjennomføres ombygginger, vil jeg anbefale at dette gjøres på en slik måte at det ved utskifting av vaskemaskiner kan monteres barrieremaskiner. Det vil si, vaskemaskiner med 2 døråpninger. Urent tøy lastes inn på uren side, og rent tøy tas ut fra en annen døråpning på ren side.

Når det gjelder ventilasjon, er det krav om balansert mekanisk ventilasjon. Samtidig skal man unngå utveksling av luft fra uren til ren side. Dette gjøres ved at lufttrykket er lavere på uren side enn i omgivelsene.

Det er også viktig å få til gode garderobeforhold med mulighet til oppbevaring av privat tøy og personlige effekter adskilt fra arbeidstøy.

#### **Utdrag fra bransjestandarden:**

##### **4.1 Krav til bygning**

Vaskeriets utforming, prosessflyt og personalets bevegelser skal være slik at hygienekrav er tilfredsstillt og i henhold til mikrobiologiske grenseverdier i kapittel 9.5.1.

Vaskeriet skal være bygd opp slik at rent og urent tøy ikke kommer i kontakt med hverandre.

##### **4.1.1 Fysisk skille**

Vaskerier som behandler tøy til helseinstitusjoner skal ha ren og uren side fysisk adskilt.

##### **4.1.4 Ventilasjon**

Ventilasjonsanlegget skal virke slik at man unngår utveksling av luft fra uren til ren side. Der det eksisterer andre virksomheter i samme bygg, skal vaskeriet påse at ventilasjonen er innrettet slik at lufttrykket på uren side er lavere enn omgivelsene.

Utluftingen skal plasseres slik at man ikke risikerer å få luft fra uren side inn i andre deler av bygget.

Det henvises til Arbeidsmiljøloven § 4-4 (1) og (2) om krav til det fysiske arbeidsmiljøet

Ventileringen skal kontrolleres ved normal drift og dokumenteres. Dersom utstyr installeres eller flyttes slik at ventileringen påvirkes, skal ny dokumentasjon forefinnes. Eksempel på utstyr som påvirker ventileringen er tørketromler.

##### **4.1.5 Garderober og sanitære fasiliteter**

Garderober skal være tilgjengelige for oppbevaring av privat tøy og personlige effekter. Det skal være fasiliteter for håndvask med varmt og kaldt vann, både på ren og uren side. Det anbefales separate toaletter for menn og damer både på ren og uren side. Mulighet for dusj anbefales tilgjengelig.

#### 4.2 Krav til maskiner og utstyr

Maskiner og teknisk utstyr skal til enhver tid fungere prosesssteknisk tilfredsstillende og etter hensikten. Produksjonsutstyret skal være plassert slik at rent og urent tøy ikke kommer i kontakt med hverandre.

##### 4.2.1 Vedlikeholdsplan

For alle maskiner og teknisk utstyr skal det foreligge en vedlikeholdsplan som blir etterfulgt i praksis. Vaskeriets IK-system skal omfatte rutiner, metodikk og frekvens på vedlikehold. Det stilles krav til teknisk dokumentasjon på norsk, svensk, dansk eller engelsk, i henhold til forskrift om elektrisk utstyr.

##### 4.2.2 Vaskemaskiner

Ved nyanskaffelser anbefales barrierevaskemaskiner for å redusere risikoen for krysskontaminering. Bruk av konvensjonelle vaskemaskiner støttes ikke i denne standarden i henhold til krav om ren og uren side. Ved bruk av konvensjonelle vaskemaskiner anbefales egen prosedyre som sikrer at rent tøy tilfredsstiller de mikrobiologiske grenseverdiene i kapittel 9.5.1.

Dersom avløp/avløpsrenner til vaskemaskiner og vaskerør er plassert på ren side av vaskeriet, skal avløpet være lukket.

##### **9.5.1 Mikrobiologiske grenseverdier**

Vaskeriet må tilfredsstille kritiske grenseverdier i tabell 4 for å kunne godkjennes ved ekstern revisjon. I tillegg skal pakket institusjonstøy etter vask ikke inneholde sykdomsfremkallende eller potensielt sykdomsfremkallende bakterier. Kritisk grenseverdi ved kontroll med kontaktplate for *Escherichia coli* er <1 CFU/dm<sup>2</sup>.

#### **Spørsmål 4.**

Kostnader:

Dette må beregnes ut fra hvilke tiltak som dere bestemmer dere for å gjennomføre.

#### **Forslag til tiltak:**

- Kommunen og Gargo må, i henhold til forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten, gjennomføre;
  - risikovurdering
  - utarbeide et infeksjonskontrollprogram
  - iverksette tiltak
- Det må lages en plan for ombygging av vaskeriet, slik at dette tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven, arbeidsplassforskriften og forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten.
- Ved utskifting av vaskemaskiner, bør disse erstattes med barrierevaskemaskiner.

#### **Vedlegg:**

- Utdrag fra forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten, med kommentarer.
- Bransjestandarden vaskerier - med markerte områder.
- Eksempelskisse – vaskeri

**Arkivering og oppfølging:**

Alle våre årsrapporter, samarbeidsplaner og generelle rapporter er en del av medlemsbedriftenes HMS-arbeid og skal arkiveres i bedriftenes HMS-system.

I henhold til våre kvalitetssikringskrav ber vi dere innen 3 måneder gi oss tilbakemelding om hvilke tiltak dere planlegger å gjennomføre, eventuelt hvilke tiltak dere allerede har gjennomført.

Jfr. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 13-2; arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste, og § 13-3; planer, årsrapporter og meldinger.

Med hilsen  
for Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste

Ole Morten Pedersen (Sign.)  
Yrkeshygieniker/Verneingeniør  
*(Rapporten sendes elektronisk – e-postadressen til avsender bekrefter identitet)*

**Kopi til:** Kvænanngen kommune ved;  
- HVO, Arne Røberg  
- Leder på Gargo, Gro Karlstrøm  
- VO på Gargo, Elisabeth Jonassen Berg

# UTDRAG FRA; Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten

## Kapittel 1. Formål, virkeområde, definisjoner

### § 1-1. Formål

Forskriften har som formål å forebygge og begrense forekomsten av infeksjoner i helse- og omsorgstjenesten.

0 Endret ved forskrift 17 jan 2013 nr. 61.

### § 1-2. Virkeområde

Forskriften gjelder for institusjoner som yter tjenester etter spesialisthelsetjenesteloven § 1-2 og for institusjoner som omfattes av forskrift om kommunal helse- og omsorgsinstitusjon § 1 bokstav d og e.

Forskriften gjelder ikke for kliniske psykologspesialisttjenester, medisinske laboratorier, røntgeninstitutt, ambulansetjeneste, medisinsk nødmeldetjeneste og kliniske legespesialisttjenester med unntak av dagkirurgiske klinikker.

Fylkesmannen kan bestemme at forskriften helt eller delvis kan fravikes i den utstrekning den ikke er relevant for virksomheten.

0 Endret ved forskrift 17 jan 2013 nr. 61.

### § 1-3. Definisjoner

I denne forskrift forstås med:

- a) *infeksjon*: en infeksjon som oppstår under eller etter, og som følge av opphold i institusjon som er omfattet av forskriften,
- b) *infeksjonskontrollprogram*: et program som omfatter alle nødvendige tiltak for å forebygge og motvirke infeksjoner i institusjonen og for håndtering og oppfølging ved utbrudd av slike infeksjoner,
- c) *overvåking*: vedvarende, systematisk innsamling, sammenstilling, analyse og tolkning av data om infeksjoner og spredning av informasjon, slik at nødvendige smitteverntiltak kan iverksettes.

## Kapittel 2. Infeksjonskontrollprogram, organisering og overvåking

### § 2-1. Plikt til å ha infeksjonskontrollprogram og ansvar for gjennomføring

Alle institusjoner som omfattes av forskriften, skal ha et infeksjonskontrollprogram. Infeksjonskontrollprogrammet skal tilpasses den enkelte virksomhet og være basert på en risikovurdering og identifisering av kritiske punkter i institusjonen.

Infeksjonskontrollprogrammet skal angi hvem som har det faglige og organisatoriske ansvaret for de tiltak programmet omfatter. Programmet skal også omfatte tiltak for å verne personalet mot smitte.

Ledelsen ved institusjonen skal sørge for at infeksjonskontrollprogrammet utformes, iverksettes og vedlikeholdes som en del av institusjonens internkontrollsystem.

Ledelsen ved institusjonen og enhver som utfører verv eller arbeid for denne, skal påse at bestemmelsene gitt i kapittel 2 overholdes.

### **§ 2-2. Innhold i infeksjonskontrollprogrammet**

Alle institusjoner som omfattes av forskriften, skal ha et infeksjonskontrollprogram som er tilpasset institusjonen etter § 2-1 og som inneholder følgende tiltak:

#### **a) Infeksjonsforebygging**

1. Skriftlige retningslinjer for generelle smitteverntiltak, herunder for
  - håndhygiene,
  - bruk av arbeidstøy,
  - bruk av beskyttelsesutstyr, herunder hansker, munnbind og beskyttelsesfrakk,
  - forebygging av yrkesbetinget smitte hos helsepersonell, veiledning i smitteprofylakse og vaksinasjon,
  - alminnelig renhold,
  - håndtering, rengjøring og desinfeksjon av tekstiler, senger og sengeutstyr,
  - håndtering av avfall,
  - håndtering og transport av smittefarlig materiale, inkl. pasientprøver,
  - håndtering, rengjøring, desinfeksjon og sterilisering av utstyr,
  - sterilforsyning, herunder innkjøp, lagring og transport, renhetsgrad før sterilisering, pakking før sterilisering, sterilisatorer og kontrollrutiner, og
  - innkjøp og kontroll av medisinsk utstyr.
2. Skriftlige retningslinjer vedrørende undersøkelse, behandling og pleie. Disse skal blant annet omfatte forebygging og kontroll av
  - urinveisinfeksjoner,
  - postoperative sårinfeksjoner,
  - nedre luftveisinfeksjoner,
  - intravaskulære infeksjoner og septikemier,
  - hudinfeksjoner og
  - alvorlige infeksjoner fremkalt av antibiotikaresistente bakterier.
3. Skriftlige retningslinjer for bruk av antibiotika i virksomheten og for isolering av pasienter med smittsomme sykdommer. For virksomheter som har operasjonsavdelinger, luftsmitteisolater og andre arealer med spesielle krav til luftkvalitet skal det foreligge skriftlige retningslinjer for kontroll med ventilasjonssystemer.

#### **b) Infeksjonsovervåking**

Et system for overvåking av infeksjoner i institusjonen og retningslinjer for oppklaring og begrensnig av utbrudd av infeksjoner. Systemet skal utformes med sikte på at infeksjoner raskt skal bli oppdaget og identifisert, slik at tiltak kan bli satt i verk i den aktuelle situasjonen og for at tiltak for å motvirke fremtidige utbrudd kan treffes. Systemet skal gi ledelsen nødvendig oversikt over forekomsten av infeksjoner som følge av opphold i institusjonen.

#### **§ 2-4. Organisering i kommunen**

Kommunen skal i samarbeid med kommunelegen sørge for at kommunale institusjoner som omfattes av forskriften, har tilgang på tilstrekkelig smitteverneekspertise og andre faglige ressurser til å ivareta de kravene denne forskriften stiller.

### **Kapittel 3. Ansvar og oppgaver**

#### **§ 3-1. Det regionale helseforetaket**

Det regionale helseforetaket har det overordnede ansvar for etablering, tilrettelegging og oppfølging av infeksjonskontrollprogram ved statlige helseinstitusjoner.

Det regionale helseforetaket skal påse at nødvendige tjenester etableres, at forholdene legges til rette for en hensiktsmessig fordeling av personell med smittevernkompetanse mellom de enkelte institusjoner, samt at helsepersonell kan få nødvendig opplæring og anledning til å vedlikeholde sine kunnskaper.

Det regionale helseforetaket skal sørge for at det utarbeides tilbud om nødvendig smittevern bistand til kommunale institusjoner som omfattes av forskriften innen helseregionen, dersom kommunene ønsker det.

Hvert regionalt helseforetak skal ha et senter for sykehushygiene som skal fungere som kompetansesenter for helseregionen. Dersom det regionale helseforetaket finner det formålstjenlig, kan kompetansesenterfunksjonen fordeles mellom ulike helseforetak. Kompetansesenteret skal faglig ledes av en heltidsansatt smittevernlege.

Kompetansesenteret skal

- samordne smittevernarbeidet, stimulere til aktivitet og fremme fagutvikling i det regionale helseforetakets helseinstitusjoner og
- yte sakkyndig hjelp til andre helseinstitusjoner i det regionale helseforetaket, herunder smittevernrådgivning, overvåking, kompetansehevende tiltak for personell, forskning og opplæring av utbrudd i samarbeid med Nasjonalt folkehelseinstitutt.

#### **§ 3-2. Kommunen**

Kommunen har det overordnede ansvar for etablering, tilrettelegging og oppfølging av infeksjonskontrollprogram ved kommunale institusjoner som er omfattet av forskriften. Kommunen skal sørge for at nødvendige tjenester etableres og at avtaler om bistand inngås. Kommunen skal sørge for at helsepersonell kan få nødvendig opplæring og anledning til å vedlikeholde sine kunnskaper.

#### **§ 3-3. Nasjonalt folkehelseinstitutt**

Nasjonalt folkehelseinstitutt skal holde oversikt over og samordne overvåking av infeksjoner i institusjoner i landet på grunnlag av meldinger, utbruddsvarsler og

infeksjonsovervåking etter § 2-5 annet til fjerde ledd, samt annet materiale Nasjonalt folkehelseinstitutt har tilgang til.

Nasjonalt folkehelseinstitutt skal

- bidra til å samordne smittevernarbeidet nasjonalt og stimulere til fagutvikling,
- tilby assistanse ved oppklaring av utbrudd,
- utarbeide årlig statistikk over infeksjoner i institusjonene,
- drive undervisningsvirksomhet, kurs, samt oppdatering av kunnskaper i smittevern,
- samordne utarbeiding av faglige veiledere og retningslinjer for smittevernarbeidet etter denne forskriften,
- koordinere undersøkelser der flere virksomheter deltar og
- holde departementet, Helsedirektoratet og Statens helsetilsyn orientert om problemstillinger knyttet til smittevern i institusjonene og gi råd om eventuelle tiltak.

0 Endret ved forskrift 17 jan 2013 nr. 61.

### **§ 3-4. Helsedirektoratet**

Helsedirektoratet skal

- ha en overordnet strategi for smittevernet i helse- og omsorgstjenesten,
- fastsette normer på områder hvor dette er et hensiktsmessig virkemiddel, og
- formulere krav til utdanning i smittevern for helsepersonell.

0 Endret ved forskrift 17 jan 2013 nr. 61.

[link](#)

### **§ 3-5. Statens helsetilsyn og Fylkesmannen**

Statens helsetilsyn har det overordnede tilsynet med smittevernet i helseinstitusjoner.

Statens helsetilsyn og Fylkesmannen fører tilsyn med smittevernet i helseinstitusjoner jf. lov 30. mars 1984 nr. 15 om statlig tilsyn med helse- og omsorgstjenesten.

0 Endret ved forskrifter 16 des 2011 nr. 1396 (i kraft 1 jan 2012), 17 jan 2013 nr. 61.

### **§ 3-6. Økonomiske forhold**

Utgifter forbundet med oppgaver etter denne forskriften dekkes av den økonomisk ansvarlige for virksomheten.

## **Merknader til de enkelte paragrafer i forskriften**

Merknadene er en veiledning som utdyper innholdet i de enkelte bestemmelsene i forskriften. Merknadene er i seg selv ikke bindende. Forskriften og merknadene bør leses i sammenheng for å få en best mulig forståelse av forskriftens bestemmelser.

### *Til § 1-2 Virkeområde*

Forskriften gjelder for ulike institusjoner innen helse- og omsorgstjenesten. Forskriften regulerer alle sykehus, andre helseinstitusjoner som omfattes av spesialisthelsetjenesteloven §



2-1, dvs. institusjoner som tilbyr eller yter spesialisthelsetjenester av staten eller private. Nytt i forhold til tidligere er det at dagkirurgiske klinikker og opptreningsinstitusjoner nå omfattes av kravene i forskriften. Forskriften gjelder også for sykehjem og døgnplasser som kommunen oppretter for å sørge for tilbud om døgnopphold for øyeblikkelig hjelp, jf. forskrift om kommunal helse- og omsorgsinstitusjon § 1 bokstav d og e. Etter denne forskriften § 2 regnes disse institusjonene som helseinstitusjon i den kommunale helse- og omsorgstjenesten etter helsepersonelloven § 3.

#### *Til § 2-4 Organisering i kommunen*

Kommunen i samarbeid med kommunelegen har ansvar for å sørge for at kommunale institusjoner som omfattes av forskriften har tilgang på tilstrekkelig kompetanse og ressurser. Det er viktig å utpeke personer med spesielle oppgaver i smittevernarbeidet i institusjonen - et arbeid som det er pålagt ledelsen å koordinere. Ledelsen for kommunale institusjoner skal i samarbeid med kommunelegen vurdere å fremlegge sine behov overfor eieren, som må sørge for at det inngås avtale om nødvendig sykehushygienisk bistand. Som det fremgår av § 3-1, kan kommunen be helseforetak under det regionale helseforetaket om å utarbeide et tilbud om nødvendig smittevernarbeid. Det forutsettes imidlertid at kommunen eller andre økonomisk ansvarlige for virksomheten dekker utgiftene det regionale helseforetaket har til dette, jf. § 3-6 i denne forskriften. Dersom flere kommuner samarbeider, vil arbeidsmengden for hver kommune bli betydelig mindre for virksomheter under det regionale helseforetaket, og kostnadene for hver kommune lavere.

## Bjørn Ellefsæter

---

**Fra:** Geir Henstein, Maske Gruppen AS <geir.henstein@maske.no>  
**Sendt:** 23. mai 2014 15:34  
**Til:** Bjørn Ellefsæter  
**Emne:** SV: Vaskemaskin  
**Vedlegg:** HM 160.pdf; HM 220.pdf; DR 50.pdf; DR 75.pdf

Hei Bjørn!

Viser til tidligere samtaler og mail angående vaskerimaskiner. Kapasitetsmessig vil det være nok med 1 stor maskin, men ved bruk av to maskiner er dere sikret ved en evt driftsstans i en maskin. Dette vil gi en kapasitet på ca 38kg pr time.

Vi mener dette er et fornuftig valg av maskiner som gir en trygg og driftsikker løsning.

Vi har gleden av å tilby følgende vaskerimaskiner:

### **Ipsø barrierevaskemaskin HM160**

Frittstående høytcentrifugerende vaskemaskin. Gjennomgående med dører på 2 sider (ren/uren side)

Kapasitet: 18 kg

Pris kr 173.500,-

20 % rabatt kr 34.700,-

**Totalt kr 138.800,- eks mva**

### **Ipsø barrierevaskemaskin HM220**

Frittstående høytcentrifugerende vaskemaskin. Gjennomgående med dører på 2 sider (ren/uren side)

Kapasitet: 22 kg

Pris kr 211.500,-

20 % rabatt kr 42.300,-

**Totalt kr 169.200,- eks mva**

### **Ipsø tørketrommel DR50**

DX4 styring. Med reversering

Utluftingstrommel med 21-26 kgs kapasitet, avhengig av fyllingsgraden.

Pris kr 53.200,-

20 % rabatt kr 10.640,-

**Totalt kr 42.560,- eks mva**

### **Ipsø tørketrommel DR75**

DX4 styring. Med reversering

Utluftingstrommel med 25-32 kgs kapasitet, avhengig av fyllingsgraden. kapasitet.

Pris kr 59.235,-

20 % rabatt kr 11.847,-

**Totalt kr 47.388,- eks mva**

### **Ipsø varmrulle RI 1600/30 AV**

- Valselengde 1600 mm
- Valsediameter 300 mm
- Frekvensstyrt motor/avtrekk

Pris kr 63.845,-

20 % rabatt kr 12.769,-

**Totalt kr 51.076,- eks mva**

Fritt levert, eksklusiv eventuell montering.

Det gis 2 års garanti mot komponent- og fabrikkasjonsfeil.  
Leveringstid: 6-8 uker

Arealbehov uren sone vil være ca 5,5-6m lang og 3-3,5m bredde. Vår leverandør av vaskerimaskiner kan evt komme med mer detaljert tegninger.

Jeg tar ferie fra i dag, og er tilbake på kontoret 12 juni.

I mitt fravær kan du kontakte Karstein Olsen, han har mailadresse: [karstein.olsen@maske.no](mailto:karstein.olsen@maske.no) , tlf nr 97669045 .  
Han kjenner saken, og kan hjelpe deg om du har behov for mer informasjon.

---

## MÅNEDENS MASKE-KAMPANJE

[Se tilbudet her...](#)

---

Med vennlig hilsen | Best regards

**Geir Henstein**  
Salgskonsulent

# MASKE

**Maske Gruppen AS**  
Kontorsted | Office: Tromsø  
Telefon | Phone: 02120  
Direkte | Direct: +47 952 97 692  
Faks | Fax: +47 77 68 88 93  
[www.maske.no](http://www.maske.no)

Maske Gruppen AS er Miljøfyrtårnsertifisert

---

**Fra:** Bjørn Ellefsæter [<mailto:Bjorn.Ellefsater@kvanangen.kommune.no>]

**Sendt:** 22. mai 2014 14:45

**Til:** Geir Henstein, Maske Gruppen AS

**Emne:** SV: Vaskemaskin

Ca 2/3 deler er sengetøy, håndklær, o.l.

---

**Fra:** Geir Henstein, Maske Gruppen AS [<mailto:geir.henstein@maske.no>]

**Sendt:** 22. mai 2014 14:36

**Til:** Bjørn Ellefsæter

**Emne:** VS: Vaskemaskin

Hei igjen Bjørn!

Kan du si noe om hvor mye av de 29 tonnene dere vasker som er sengetøy og hvor mye som er klær?

---

## MÅNEDENS MASKE-KAMPANJE

[Se tilbudet her...](#)

---

Med vennlig hilsen | Best regards

**Geir Henstein**  
Salgskonsulent

## Vaskeri Gargo-Kostnadsoverslag

Vaskemaskiner 2 stk.	425000
Tørketrommel 2 stk	100000
Ombygging ventilasjon.	210000
El-arbeider	75000
Rørarbeider	50000
Renovering: Gulv, vegger, himling.	485000
	1345000

Det må tas høyde for Arbeidstilsynets godkjenning  
Garderobebehov er ikke medtatt i prisoverslaget.  
Overslaget er basert på innhentede tilbud pr.28.08.2014, og er eks mva.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/19	Kvæningen administrasjonutvalg	03.09.2014
2014/57	Kvæningen kommunestyre	10.09.2014

### Organisering av kommunen, midlertidige ressurser til etatsledelse

#### Administrasjonssjefens innstilling

- «Til stillingen som etatsjef for Teknisk, næring og utvikling gjennomføres vanlig tilsettingsprosess med intern søker. Tilsetting skjer i Administrasjonsutvalget.
- Administrasjonen gis fullmakt til å foreta interne disposisjoner slik at en stilling som etatsjef/leder for helse- og omsorgsenhetene kan besettes snarest mulig og fram til 31.7.2015.»

#### Saksopplysninger

Kommunestyret fattet i sitt siste møte 25.6.2014 slikt vedtak: «Kommunestyret viser til vedtak av 31.10.13 og styrker oppvekstavdelingen midlertidig med skolefaglig kompetanse i inntil 60 % stilling til 31.07.2015.»

Det har siden dette møtet blitt avklart at den som ble ansatt i stillingen som etatsjef for Teknisk, næring og utvikling har takket nei til tilbudet.

#### Vurdering

Situasjonen i dag for de ulike avdelingene er slik:

- Oppvekstavdelingen styrkes med den nylig vedtatte stillingen. Det antas at denne kan besettes forholdsvis raskt (jfr egen sak).
- Til Teknisk, næring og utvikling har det ikke blitt rekruttert etatsjef. Det foreligger imidlertid en intern søker som søkte etter at tilsetting var foretatt. Søkeren vurderes i utgangspunktet som godt kvalifisert og det foreslås at det settes i gang en vanlig prosess med denne søkeren.
- Til helse- og omsorgsdelen av den tenkte etat for oppvekst og omsorg er det ikke rekruttert etatsjef. Administrasjonssjefen ser det som hensiktsmessig at også disse enhetene samles i en organisering, om så midlertidig for å følge vedtaket om midlertidighet i stillingen ved oppvekstavdelingen. Det foreslås derfor at det foretas en midlertidig besettelse som etatsjef/leder for helse- og omsorgsenhetene og at denne i utgangspunktet følger den midlertidige stillingen i oppvekstavdelingen fram til 31.7.2015. Det antas at dette mest hensiktsmessig gjøres ved interne disposisjoner.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/39	Kvæningen Teknisk utvalg	05.09.2014
2014/58	Kvæningen kommunestyre	10.09.2014

### EPC kontrakt

#### Rådmannens innstilling

Kvæningen kommune skriver kontrakt med AF gruppen for gjennomføring av foreslåtte tiltak.

#### Saksopplysninger

De fire Nord Troms kommunene Kvæningen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord ferdigstilte i juni 2010 arbeidet med utarbeidelse av energi- og klimaplan. Ett av tiltakene i planen er gjennomføring av Energisparekontrakter, EPC. I slutten av juni 2010 ble det holdt et seminar i Skibotn hvor tema var gjennomføring av et EPC- prosjekt for alle kommunene i Nord Troms. Det var der enighet om å arbeide videre for et slikt prosjekt.

I løpet av høsten 2010 og vinteren 2010/2011 ble arbeidet organisert med ei arbeidsgruppe og en samarbeidsavtale med Halti Næringshage om prosjektledelse. Samtidig ble det klart at Storfjord og Lyngen ikke ønsket å delta videre i EPC-prosjektet.

Etter at kommunene hadde etablert oversikt over grunnlagsdata for bygningsmassen, energibruk og mål for besparelser, ble prosjektet lagt ut på offentlig anbud to ganger da det ikke kom inn anbud ved første runde. Ved den siste utlysning kom det inn tilbud fra AF gruppen som ble antatt. På bakgrunn av dette har den enkelte kommune skrevet kontrakt med AF gruppen.

Den 13. september 2013 skrev Kvæningen kommune under på tre kontrakter med AF gruppen. En overordnet kontrakt om eiendomsutvikling, en kontrakt om fase 1 i EPC prosjektet som innebærer prosjektutvikling for tre bygg i kommunen, Kommunehuset, Gargo og Kvæningen, og en kontrakt om utredning av fjernvarmeanlegg. For skolens vedkommende gjelder arbeidet bare svømmebasseng, garderober, gymnastikksal og inngangsparti.

Det har fram til nå vært arbeidet konkret med å finne aktuelle tiltak på de enkelte bygg og vi har mottatt tilsagn om støtte fra Enova på totalt kr.1.034.684 dersom alle de foreslåtte tiltak blir

gjennomført. En del av tiltakene er utskifting av gammelt materiell som har overskredet normal brukstid.

I tillegg til de ordinære EPC prosjektene har vi tatt med en varmepumpesentral som skal dekke behovet for alternativ varme til den nye barnehagen, TU bygget og den del av skolen som er med i EPC prosjektet.

Fra AF gruppen har vi nå fått oversendt en endelig oversikt over aktuelle EPC tiltak som beløper seg til en nettoinvestering for kommunen på kr.6 millioner, med ett tillegg på kr.1,6 millioner for varmepumpesentralen som allerede ligger inne i årets investeringsbudsjett. Dersom vi gjennomfører alle tiltak vil det bli en årlig besparelse i energibruk på kr. 562.799.

Kommunen kan nå velge fritt hvilke av de oversendte tiltak vi ønsker å gjennomføre.

### **Vurdering**

Det anbefales at kommunen skriver kontrakt med AF gruppen for gjennomføring av foreslåtte tiltak.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/18	Kvæningen administrasjonutvalg	03.09.2014
2014/59	Kvæningen kommunestyre	10.09.2014

### Lønnspolitisk plan 2014 - 2016

#### Administrasjonssjefens innstilling

Planen vedtas.

#### Saksopplysninger

Vedlagt følger utkast til ny lønnspolitisk plan 2014-2016. Vi gjør kun noen få mindre justeringer. Det som tas ut av planen er merket med gjennomstrekket skrift, mens ny tekst er skrevet i kursiv skrift. Vi foreslår følgende justeringer:

I vedlegget er alle stillingene i kap 4 justert med ny lønn iht årets tariffoppgjør (for undervisningsstillingene er tallene fra det opprinnelige forslaget satt inn og dette kan bli endret når konflikten med Utdanningsforbundet er over).

Forslag til ny lønnspolitisk plan for 2014-16 ble sendt på høring til fagforeninger og avdelinger. Vi mottok høringsuttalelse kun fra Fagforbundet (se vedlegg).

#### I forslaget til ny plan ble det lagt opp til følgende endringer:

- Teksten spisses litt mtp at det må bli mer til ledere (men mye er allerede ivaretatt). Vi viser her til utviklingen de siste årene. Det er vanskelig å rekruttere ledere og vi må gi etter for høye lønnskrav for å få dyktige ledere. Lønnsforskjellene blir dermed større og det må brukes mer ressurser til å rette opp ulikheter. Bestemmelse om fordeling av lokal pott i 2014 der det står at «*Ledere i HTA kap 4B og 4C bør prioriteres*» passer godt inn i det utfordringene vi har.
- I kulepunkt 3 under «*2. Målsetting*» strykes setningen om «*...oppnådde resultater og jobbutførelse ...*» fordi dette ikke har blitt praktisert og derfor heller ikke bør stå i planen.
- Nytt punkt om at det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid.
- Toppledergruppa endres for å tilpasses ny organisering.
- Ellers er det gjort noen mer eller mindre kosmetiske justeringer.

#### Kommentarer til Fagforbundets høringsuttalelse:

- Pkt 3, 5. kulepunkt. Punktet hører hjemme i opplæringsplanen. Det gjøres oppmerksom på at maksimal bindingstid er 2 år.
- Pkt 3, 6. kulepunkt. Punktet er detaljer som ikke hører hjemme i planen. Både kommunen og opplæringskontoret sørger for at veiledere får den kompetansen de skal ha. Dersom en annen overtar en oppgave blir det også gitt kompensasjon for det.
- Pkt 3, siste kulepunkt. Grunnen til at punktet om at det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid er kommet inn er at det blir stadig viktigere å være med på dette.



Deltakelse i interkommunalt samarbeid medfører delt arbeidssted eller arbeidssted utenfor kommunen og mer reisevirksomhet. Dette er en større belastning enn at alt gjøres kun i kommunens regi. Eksempel på sikt samarbeid er barnevernet og plankontoret.

- Punkt 4.1. Momentene vedrørende hjemmehjelpene hører delvis hjemme i opplæringsplanen (kompetansehevingen) og strategiarbeidet til Avdeling for hjemmetjenester (tiltak, rekruttering og innhold i jobben som gjør at vi klarer å rekruttere nye hjemmehjelpere).
- Pkt 6, siste kulepunkt. Fagforbundet innspill er greit og punktet endres til: «*I henhold til HTA 3.2.2. gjennomføres lønnsamtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvis arbeidstaker ønsker det.*» Siste setningen i forslaget strykes da det er detaljer som ikke hører hjemme i en plan.

### **Vurdering**

Vi føler vi etter hvert har fått en god plan som er greit å følge ved lønnsfastsettelsene.

**Vedlagt** følger utkast til ny plan med vedlegg og høringsuttalelse fra Fagforbundet.

# LØNNSPOLITISK PLAN FOR KVÆNANGEN KOMMUNE

## 2014 - 2016

---

### 1. Innledning

Planen skal sørge for at kommunen er i stand til å møte de lønnspolitiske utfordringene på en offensiv måte. Dette gjør vi ved at vi har tatt en grundig gjennomgang av hvor vi står i dag, hvilke problemer vi sliter med og hvilken vei vi må gå for å sikre tilstrekkelig kompetanse til å løse våre oppgaver også i fremtiden. Den største utfordringen vår er å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, **særlig ledere, men også ansatte** på høyskole- og fagarbeidernivå. Dette har etter hvert medført at vi har måttet ta mer hensyn til markedet, noe som har skapt større lønnsforskjeller innad i organisasjonen. ~~Dette blir det viktigste punktet i planen.~~ Avtaleverket legger opp stor frihet for lokal lønnsdannelse nettopp for å ta hensyn til dette. Slik lønnsystemet i kommunesektoren nå er lagt opp med minimumslønn knyttet til utdanningsnivåer, vil man i kjølvannet av sentrale oppgjør få som konsekvens at ledere og andre som er plassert godt over minimumsnivåene ikke vil få full nytte av det sentrale oppgjøret. ~~En annen viktig ting med planen er at dette misforholdet rettes opp.~~

### 2. Målsetting

- ❖ Lønnspolitikken skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, motivere til mer heltid, beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft og sikre kvalitativt gode tjenester.
- ❖ Det klart viktigste målet er å ha en lønnspolitikk som sikrer rekrutteringen og at vi beholder kvalifisert arbeidskraft.
- ❖ Tilstrebe en avlønning av de tilsatte som føles rettferdig. ~~Det skal legges vekt på oppnådde resultater og god jobbutførelse i tilfeller der disse er ut over det en normalt kan forvente i stillingen, jfr kriteriene i pkt 4.1.1.~~
- ❖ Avlønningen av tilsatte i Kvæningen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.
- ❖ Lik lønn for likt arbeid skal vektlegges ved fastsetting av lønn.
- ❖ Ledelsesfunksjoner avlønnes slik at en kan rekruttere **dyktige** ledere på alle nivå i organisasjonen.

### 3. Gjennomgående retningslinjer

- ❖ Alle stillinger i Kvæningen kommune avlønnes normalt etter Hovedtariffavtalens (HTA) minimumsplassering. Plasseringer utover dette gjøres gjennom lokale forhandlinger eller ved tilsetting.
- ❖ Lønnsfastsettelsen skjer på bakgrunn av bestemmelsene HTA.
- ❖ Det skal tas særlig hensyn der det er problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen, samt tilpasning til arbeidsmarkedet for øvrig.
- ❖ Kvinner og menn skal likebehandles i vurdering av lønn og avansement, men tradisjonelle kvinneyrker og kvinnedominerte yrkes skal vurderes spesielt.
- ❖ Kompetansegivende videre-/etterutdanning som er relevant for stillingen skal gi uttelling. Legge mer vekt på 1 års- ½-års- og ¼-årsenheter, samt ta inn kompetansedeling/kompetanseoverføring til andre i avdelingen.
- ❖ Det skal gis uttelling for ansatte som tar på seg veilederansvar for lærlinger.
- ❖ Avansementsstilling skal som hovedregel avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
- ❖ Planen har ikke status som lokal særavtale, og alle lønnsplasseringer ut over minimumsavlønning i.h.t. HTA må fastsettes gjennom egne forhandlinger.
- ❖ Stillingens kompleksitet, herunder legge vekt på betydelige endringer av oppgaver og ansvar.
- ❖ Funksjonstillegg, mer bruk av dette ved ekstraoppgaver.
- ❖ Veiledning, særlig vektlegge flerfaglig samarbeid og kollegaveiledning.
- ❖ Kompetanseplan utarbeides årlig på arbeidsplassene.
- ❖ Formalkompetanse relevant for kommunens satsingsområder skal gi uttelling.
- ❖ **Det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid.**

### 4. Spesielle retningslinjer for de enkelte kategorier

- 4.1 Assistentene, renholdere, vaktmestere, m.v.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse. ~~Viser for øvrig til bestemmelsen i pkt 3 om avansementsstillinger.~~
- 4.2 Hjelpepleiere, omsorgs-/helsearbeidere og fagarbeidere.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 3 om videreutdanning og avansementsstillinger.
- 4.3 Kontorpersonalet.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. **Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell**

**fagkompetanse.** Nivåinndeling og individuell vurdering. Det tas hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.

- 4.4 Høyskolegruppene (sykepleiere, vernepleiere, ingeniører, sosionomer/barnevernpedagoger, m.v.).** Det tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering da det for enkelte grupper er vanskelig å få tak i personer med riktig utdanning. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.5 Konsulenter og ledende personell.** Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering i tillegg til hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Selvstendig ansvarsområde og personalansvar skal gi uttelling. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.6 Avdelingsledere (avdelingspsykepleiere, avdelingsledere og barnehagestyrere).** Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering. Gi en avlønning som skal vise at det lønner seg å påta seg lederoppgaver **og det store spennet i ansvar (budsjett, personal, fag) skal reflekteres i lønns plasseringen.** Ved lønnsfastsettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvar/oppgaver og avdelingens størrelse/kompleksitet. Ledere skal ha høyere lønn enn dem de er satt til å lede, unntatt tilfeller med særskilt spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.7 Undervisningspersonalet.** Undervisningspersonalet inkludert rektorene. Viser til HTA kap 4 og særavtale SFS 2213. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.8 Toppledergruppa.** Vurdering av topplererlønningene foretas én gang pr år, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier (jfr. HTA kap 3.4.1):
- ❖ Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.
  - ❖ Utøvelse av lederskap.
  - ❖ Betydelige organisatoriske endringer.
  - ❖ Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.
  - ❖ Endret ansvarsområde.
- Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene. Forhandlinger etter HTA kap 3.4.1 omfatter **administrasjonssjef, kontorsjef, etatsjef oppvekst og omsorg, etatsjef næring/utvikling/teknisk og økonomileder, rådgiver teknisk og kommuneløge**.
- 4.9 Lønnsfastsetting for vikarer.** Vikarer gis lønnsfastsetting uavhengig av den personlige lønnsvurdering til stillingsinnehaveren. Dette kan bety at vikaren kan avlønnes bedre eller dårligere enn den han/hun vikarierer for. Det må tas spesielt hensyn til lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.
- 4.10 Seniorpolitikk.** Lønnsstimulering for å beholde eldre lengst mulig i jobb, bl.a. p.g.a. at AFP er en kostbar ordning. Viser til seniorpolitisk plan som bl.a inneholder tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg og kontantutbetaling. Satse på eldre arbeidstakere og belønne deres erfaring, legg vekt på ansiennitet på 20-30 år.

## 5. Gjennomføring

Planen gjelder for perioden **2014-2016** og rulleres i etterkant av det sentrale tariffoppgjøret i **2016**. Utjevning og måloppnåelse må i noen tilfeller tas over tid fordi ujevnheten i dag er store.

## 6. Andre bestemmelser

- ❖ Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er slik: Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt forhandlingsutvalget. Ved mindre endringer i lønn delegeres myndigheten til **administrasjonssjef.**
- ❖ Årlige 3.4.1 forhandlinger (topplederlønninger) gjennomføres etter de ordinære forhandlinger.
- ❖ Årlige lønnspolitiske drøftinger (HTA kap 3.2.1) gjennomføres i september med ett felles møte både for kap 4- og kap 5-stillingene.
- ❖ Forhandlinger etter HTA kap 4.A.2 (ansvars- og oppgaveendringer), kap 4.A.3 (rekruttering) og kap 4.A.4 (kompetanseheving) gjennomføres fortløpende.
- ❖ ~~Lønnsamtaler (jfr. HTA pkt 3.2.2) gjennomføres dersom den ansatte i løpet av 2 år har oppnådd vesentlig lavere lønnsutvikling enn sammenlignbare stillinger i virksomheten. I henhold til HTA 3.2.2 gjennomføres lønnsamtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvis arbeidstaker ønsker det.~~

# LØNNSPOLITISK PLAN - STILLINGSOVERSIKT

Tall i parentes angir faste tillegg ut over grunnplasseringen.

Stillinger med stiplede kant er plassert i kap 5.

<b>Leder-gruppa, HTA 3.4.1</b>	Adminstrasjonssjef 790 000	Kontorsjef 590 000	Etatsjef oppv&omsorg	Etatsjef nær/utvikl/tekn	Økonimleder 570 000	Administrasjonssjef skal være den høyest avlønnede i virksomheten. De øvrige lederstillinger skal sikres minst samme lønnsutvikling som mellomlederne/konsulentene og avlønningen skal ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner. I tillegg tas det hensyn til kriteriene i pkt 4.8.
--------------------------------	-------------------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------	------------------------	---

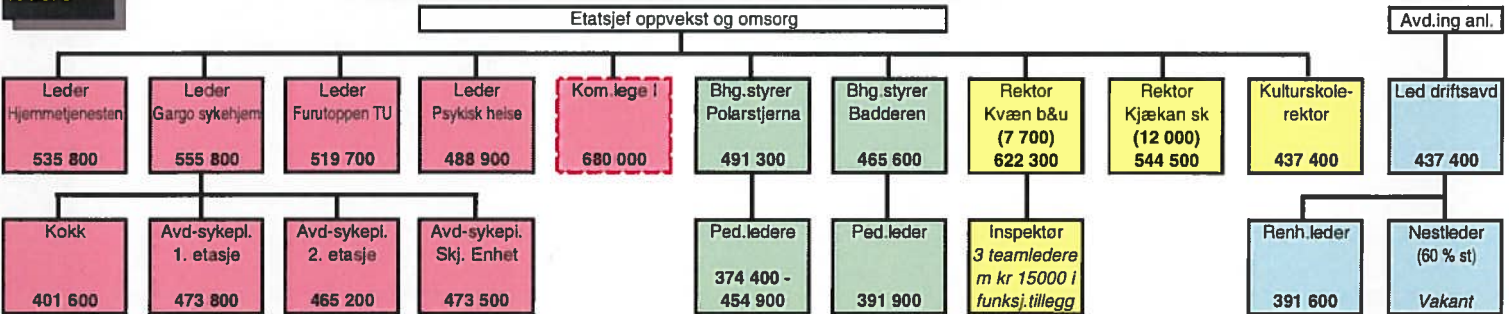
<b>Konsulenter og ledende personell</b>	Rådgiver teknisk 655 700	Kom.lege II 620 000 620 000	Brannsjef (40 % st) 459 000	<b>Kommunelegene:</b> Sikres minst samme lønnsutvikling som de andre konsulentene og sammenlignbare stillinger. <b>Rådgiver teknisk:</b> Skal ha en lønnsutvikling som er minimum tilsvarende det som er den generelle lønnsutviklingen innen det kommunale avtaleområdet (KS-området).	<b>Ledende helsepersonell (helsesøster, fysio-, ergoterapeut og saksbehandler helse/omsorg), ingeniørene, konsulent skog/jord/utmark, leder service-ctr, og IT konsulent.</b> Avlønning på nivå med mellomlederne. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet.
---	-----------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--	---

Helsesøster (80 % st) 468 400	Fysioterapeut (100%+50%) 442 600 381 500	Ergoterapeut 422 000	Saksbehandl helse-omsorg (50 % st) 459 700	Konsulent skog/jord/utmark 439 200	Avd.ing bygg 445 000	Avd.ing anl 445 000	Avd.ing plan 450 000
----------------------------------	--	-------------------------	---	---------------------------------------	-------------------------	------------------------	-------------------------

<b>Skatteoppkrever, rådgiver lån, lønns-konsulent/rådgiver, biblioteksjef, 50% IT-konsulent, biblioteksjef og ungdomsleder.</b> Avlønnes på nivå mellom fagarbeiderstigen og høyskolestigen. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet.	Bhg-kons (40 % st) 503 900	IT-konsulent (ledende) 437 400	Leder Service-ctr 437 400	Førstkons Stedfor/NAV 442 600	Næringskons 464 200
---	-------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	----------------------------------	------------------------

Skatteoppkrever (50 % st) 545 400	Rådgiver lån 420 000	Konsulent K-kassa (50 % st) 419 500	Lønnskons K-kassa 430 200	Konsulent Lønn PLO 423 000	Rådgiver Lønn andre 424 000	IT-konsulent (50%+100%) 437 400 393 100	Konsulent Service-ctr 381 600	Biblioteksjef (50 % st) 424 000	Ungd-leder (50 % st) 381 600	Systemansv IPL/Pro/Fun (60 % st) 443 300
--------------------------------------	-------------------------	--	------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	---	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	---

**Mellomledere** Alle mellomlederne betegnes som fagledere (ikke ledere iht HTA kap 4.3.2).



**Alle mellomledere unntatt rektorene** bør avlønnes på tilsvarende samme nivå. Ved lønnsfastsettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvar/oppgaver og avdelingens størrelse/kompleksitet. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede. Pedagogiske ledere skal ha høyere lønn enn minimumslønn for førskolelærere. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet.

**Rektorene:** Viser til HTA kap 4 og særavtalene. Lønnsutviklingen skal minimum være på tilsvarende nivå som resten av undervisningspersonalet. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede. Lønns plassering ses også i sammenheng med øvrige kommunale ledere.

**Oversikt over stedfortredere og ledende personell i mindre avdelinger:** Renhold (Eva M), Kjøkken Gargo (Ingrid K)

**Høyskole-gruppene** Viser til HTA kap 4. Ta særlig hensyn til markedet ved rekruttering da det for enkelte grupper er vanskelig å få tak i personer med riktig utdanning.

**Undervisnings-personale** **Lærere:** Viser til HTA kap 4 og særavtalene. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen.

Turnus/lege 475 000	Sykepleiere Vernepleiere 364 500 - 419 500	Spesial-sykepleiere 383 100 - 447 600	Kulturskole-lærere (lik lønn som hovedstilling)	Lektorer 462 600 - 583 100	Adj m/tillegg 440 500 - 517 800	Adjunker 410 800 - 480 300	Lærere 369 700 - 451 200
------------------------	--	---	---	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	--------------------------------

**Kontor-personale** Ledende kontorstillinger avlønnes markert over fagarbeidernivå. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen

**Oversikt over kompetansetillegg til ansatte som omfattes av denne oversikten (ligger inkludert i lønns plasseringen):**

**Hjelpepleiere, fagarbeidere** Fagarbeidere  
316 300 -  
375 100

Viser til HTA kap 4. Kompetansegivende videreutdanning skal avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering. Avansementsstilling skal avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.

Sveln Bogstrand, kr 10 000.  
Tom Hugo Pedersen, kr 10 000.  
Bernt Mathiassen, kr 10 000.  
Kjetil Tunset, kr 10 000.  
Jorunn Farstad, kr 20 000.  
Mary Ann Andersen, kr 20 000.  
Merethe Bjerk, kr 17 100.  
Kathrine Pedersen, kr 10 000.  
Geril Severinsen, kr 15 000.

**Assistenter, renholdere, vaktmestere** Assistenter  
273 700 -  
364 000

Viser til HTA kap 4. Personer med fagbrev skal avlønnes som fagarbeidere når de har fagbrev og benytter seg av disse kunnskapene i jobben. Avansementsstilling skal avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.

## **Bjørn Ellefsæter**

---

**Fra:** Hanne Wiesener  
**Sendt:** 20. august 2014 13:24  
**Til:** Bjørn Ellefsæter  
**Kopi:** Anne Berit Holst; Lene Veronika Paulsen; siv merete kaino-hestnes; Rickard Printz  
**Vedlegg:** Lønnsplan 2014-2016 fagforbundets forslag.doc

Vedlagt ligger Fagforbundets høringsuttalelse med forslag til endringer/tilføyinger i Kvæningen kommunes lønnspolitiske plan.  
Fagforbundets forslag er skrevet med **grønn tekst**.

Med vennlig hilsen

Hanne Wiesener  
Hovedtillitsvalgt Fagforbundet  
Kvæningen kommune

# LØNNSPOLITISK PLAN FOR KVÆNANGEN KOMMUNE

## 2014 - 2016

---

### 1. Innledning

Planen skal sørge for at kommunen er i stand til å møte de lønnspolitiske utfordringene på en offensiv måte. Dette gjør vi ved at vi har tatt en grundig gjennomgang av hvor vi står i dag, hvilke problemer vi sliter med og hvilken vei vi må gå for å sikre tilstrekkelig kompetanse til å løse våre oppgaver også i fremtiden. Den største utfordringen vår er å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, **særlig ledere, men også ansatte** på høyskole- og fagarbeidernivå. Dette har etter hvert medført at vi har måttet ta mer hensyn til markedet, noe som har skapt større lønnsforskjeller innad i organisasjonen. ~~Dette blir det viktigste punktet i planen.~~ Avtaleverket legger opp stor frihet for lokal lønnsdannelse nettopp for å ta hensyn til dette. Slik lønnsystemet i kommunesektoren nå er lagt opp med minimumslønn knyttet til utdanningsnivåer, vil man i kjølvannet av sentrale oppgjør få som konsekvens at ledere og andre som er plassert godt over minimumsnivåene ikke vil få full nytte av det sentrale oppjøret. ~~En annen viktig ting med planen er at dette misforholdet rettes opp.~~

### 2. Målsetting

- ❖ Lønnspolitikken skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, motivere til mer heltid, beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft og sikre kvalitativt gode tjenester.
- ❖ Det klart viktigste målet er å ha en lønnspolitikk som sikrer rekrutteringen og at vi beholder kvalifisert arbeidskraft.
- ❖ Tilstrebe en avlønning av de tilsatte som føles rettferdig. ~~Det skal legges vekt på oppnådde resultater og god jobbutførelse i tilfeller der disse er ut over det en normalt kan forvente i stillingen, jfr kriteriene i pkt 4.1.1.~~
- ❖ Avlønningen av tilsatte i Kvæningen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.
- ❖ Lik lønn for likt arbeid skal vektlegges ved fastsetting av lønn.
- ❖ Ledelsesfunksjoner avlønnes slik at en kan rekruttere **dyktige** ledere på alle nivå i organisasjonen.

### 3. Gjennomgående retningslinjer

- ❖ Alle stillinger i Kvæningen kommune avlønnes normalt etter Hovedtariffavtalens (HTA) minimumsplassering. Plasseringer utover dette gjøres gjennom lokale forhandlinger eller ved tilsetting.
- ❖ Lønnsfastsettelsen skjer på bakgrunn av bestemmelsene HTA.
- ❖ Det skal tas særlig hensyn der det er problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen, samt tilpasning til arbeidsmarkedet for øvrig.
- ❖ Kvinner og menn skal likebehandles i vurdering av lønn og avansement, men tradisjonelle kvinneyrker og kvinnedominerte yrkes skal vurderes spesielt.
- ❖ Kompetansegivende videre-/etterutdanning som er relevant for stillingen skal gi uttelling. Legge mer vekt på 1 års- ½-års- og ¼-årsenheter, samt ta inn kompetansedeling/kompetanseoverføring til andre i avdelingen.  
Kvæningen kommune kan dekke utdanning/kompetanseheving i yrker der kommunen har rekrutteringsproblemer, mot 5 års bindingstid. Rekrutteringsbehovet kan endre seg fra år til år, og derfor må hver inkommet søknad må tas opp til vurdering om hvorvidt kompetansehevingen/utdanningen dekker den kompetanse kommunen etterspør på gjeldende tidspunkt.
- ❖ Det skal gis uttelling for ansatte som tar på seg veilederansvar for lærlinger. Det forutsettes at veileder tar på seg kompetanseheving for veiledere og leverer dokumentasjon på at veilederoppgaven blir fulgt opp. Hvis veileder ikke kan følge opp lærling (pga sykdom, fravær eller annen årsak) overføres veiledertillegget til stedfortreder for veileder.
- ❖ Avansementsstilling skal som hovedregel avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
- ❖ Planen har ikke status som lokal særavtale, og alle lønns plasseringer ut over minimumsavlønning i.h.t. HTA må fastsettes gjennom egne forhandlinger.
- ❖ Stillingens kompleksitet, herunder legges vekt på betydelige endringer av oppgaver og ansvar.
- ❖ Funksjonstillegg, mer bruk av dette ved ekstraoppgaver.
- ❖ Veiledning, særlig vektlegges flerfaglig samarbeid og kollegaveiledning.
- ❖ Kompetanseplan utarbeides årlig på arbeidsplassene.
- ❖ Formalkompetanse relevant for kommunens satsingsområder skal gi uttelling.
- ❖ **Det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid.** Dette punktet foreslås strøket, da Fagforbundet ikke ser noen grunn til at dette står i en lønnspolitisk plan. Hvis det skal stå, ønsker Fagforbundet utdypet grunnen for det.

## 4. Spesielle retningslinjer for de enkelte kategorier

- 4.1 Assistentene, renholdere, vaktmestere, m.v.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse. Viser for øvrig til bestemmelsen i pkt 3 om avansementsstillinger.
- Her ses det særskilt på kompetanseheving, rekruttering og lønn til hjemmehjelpsykeret. Denne yrkesgruppen vil Kvæningen kommune få særlig behov for i tiden fremover pga naturlig avgang for mange av dagens ansatte og utfordringen med at flere eldre blir boende hjemme mye lenger enn før.**
- Det foreslås fra Fagforbundet at dette blir et satsingsområde for Kvæningen kommune i perioden 2014 – 2016.**
- 4.2 Hjelpepleiere, omsorgs-/helsearbeidere og fagarbeidere.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 3 om videreutdanning og avansementsstillinger.
- 4.3 Kontorpersonalet.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. **Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse.** Nivåinndeling og individuell vurdering. Det tas hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.4 Høyskolegruppene (sykepleiere, vernepleiere, ingeniører, sosionomer/barnevernpedagoger, m.v.).** Det tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering da det for enkelte grupper er vanskelig å få tak i personer med riktig utdanning. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.5 Konsulenter og ledende personell.** Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering i tillegg til hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Selvstendig ansvarsområde og personalansvar skal gi uttelling. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.6 Avdelingsledere (avdelingssykepleiere, avdelingsledere og barnehagestyrere).** Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering. Gi en avlønning som skal vise at det lønner seg å påta seg lederoppgaver **og det store spennet i ansvar (budsjett, personal, fag) skal reflekteres i lønsplasseringen.** Ved lønnsfastsettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvar/oppgaver og avdelingens størrelse/kompleksitet. Ledere skal ha høyere lønn enn dem de er satt til å lede, unntatt tilfeller med særskilt spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.7 Undervisningspersonalet.** Undervisningspersonalet inkludert rektorene. Viser til HTA kap 4 og særavtale SFS 2213. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.8 Toppledergruppa.** Vurdering av topplererlønningene foretas én gang pr år, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier (jfr. HTA kap 3.4.1):
- ❖ Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.
  - ❖ Utøvelse av lederskap.
  - ❖ Betydelige organisatoriske endringer.
  - ❖ Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.
  - ❖ Endret ansvarsområde.
- Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene. Forhandlinger etter HTA kap 3.4.1 omfatter **administrasjonssjef, kontorsjef, etatsjef oppvekst og omsorg, etatsjef næring/utvikling/teknisk og økonomileder, rådgiver teknisk og kommuneløge-.**
- 4.9 Lønnsfastsetting for vikarer.** Vikarer gis lønnsfastsetting uavhengig av den personlige lønsvurdering til stillingsinnehaveren. Dette kan bety at vikaren kan avlønnes bedre eller dårligere enn den han/hun vikarierer for. Det må tas spesielt hensyn til lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.
- 4.10 Seniorpolitikk.** Lønnsstimulering for å beholde eldre lengst mulig i jobb, bl.a. p.g.a. at AFP er en kostbar ordning. Viser til seniorpolitisk plan som bl.a inneholder tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg og kontantutbetaling. Satse på eldre arbeidstakere og belønne deres erfaring, legge vekt på ansiennitet på 20-30 år.

## 5. Gjennomføring

Planen gjelder for perioden 2014-2016 og rulleres i etterkant av det sentrale tariffoppgjøret i 2016. Utjevning og måloppnåelse må i noen tilfeller tas over tid fordi ujevnheter i dag er store.

## 6. Andre bestemmelser

- ❖ Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er slik: Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt forhandlingsutvalget. Ved mindre endringer i lønn delegeres myndigheten til **administrasjonssjef**.
- ❖ Årlige 3.4.1 forhandlinger (topplederlønninger) gjennomføres etter de ordinære forhandlinger.
- ❖ Årlige lønnspolitiske drøftinger (HTA kap 3.2.1) gjennomføres i september med ett felles møte både for kap 4- og kap 5-stillingene.
- ❖ Forhandlinger etter HTA kap 4.A.2 (ansvars- og oppgaveendringer), kap 4.A.3 (rekruttering) og kap 4.A.4 (kompetanseheving) gjennomføres fortløpende.
- ❖ Lønnssamtaler (jfr. HTA pkt 3.2.2) gjennomføres dersom den ansatte i løpet av 2 år har oppnådd vesentlig lavere lønnsutvikling enn sammenlignbare stillinger i virksomheten. I henhold til HTA kap. 3 – 3.2.2 så skal en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skje hvis arbeidstaker ønsker det. Altså; Det kan ikke stå noe om hvorfor eller tidsbegrensning. I samtalen skal arbeidstaker og arbeidsgiver diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling.  
Fagforbundet forslår at punktet endres til:  
I henhold til HTA 3.2.2. gjennomføres lønnsamtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvis arbeidstaker ønsker det. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager.





# Kvæningen kommune

Arkivsaknr: 2009/6063 -3  
Arkiv: 004  
Saksbehandler: Frank Pedersen  
Dato: 13.06.2014

## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/49	Kvæningen kommunestyre	25.06.2014
2014/45	Kvæningen Formannskap	03.09.2014
2014/60	Kvæningen kommunestyre	10.09.2014

### Saksprotokoll i Kvæningen kommunestyre - 25.06.2014

#### **Behandling:**

Forslag fra kommunestyret: Saken utsettes.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Saken utsettes.

### Årsmelding 2013

#### **Administrasjonssjefens innstilling**

Saken tas til orientering.

#### **Saksopplysninger**

Vedlagt følger årsmelding 2013 fra Kvæningen kommune.

# ÅRSMELDING 2013 KVÆNANGEN KOMMUNE

## INNLEDNING

### Lovens krav til årsmeldingen

Kommuneloven §48 inneholder blant annet følgende om innholdet i årsrapporteringen:

«I årsberetningen skal det gis opplysninger om forhold som er viktige for å bedømme kommunens eller fylkeskommunens økonomiske stilling og resultatet av virksomheten, som ikke fremgår av årsregnskapet, samt om andre forhold av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre betryggende kontroll og en høy etisk standard i virksomheten. Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.»

### Kommunestyrets føringer

Under behandlingen av årsmeldingen for 2012, fattet kommunestyret 26.6.2013 følgende vedtak:

«Kommunestyret ber om at framtidige årsmeldinger utformes i samsvar med krav til det kommunale plansystemet hjemlet i kommunelov og plan- og bygningslov. Årsmeldingen bør utformes oversiktlig og systemiseres. Det bør legges vekt på å tydeliggjøre resultatene av den kommunale virksomheten ved resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk.

Årsmeldingen bør inneholde følgende hovedområder:

1. Premissdel.
  - Overordna politiske mål for kommunen.
  - Budsjetttforutsetninger.
  - Personalressurser.
  - Kort omtale av tendenser/utviklingstrekk med referanse til viktige statlige, fylkeskommunale og kommunale vedtak som har eller vil få betydning for utvikling av kommunen.
2. Tjenesteområde: Sentraladministrasjonen.
  - Mål for tjenesteområdet.
  - Gjennomførte tiltak.
  - Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressurser.
  - Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål.
3. Tjenesteområde: Oppvekst og kultur.
  - Underpunkter som under tjenesteområde 1.
4. Tjenesteområde: Helse og omsorg.
  - Underpunkter som under tjenesteområde 1.
5. Tjenesteområde: Teknisk, drift og utvikling.
  - Underpunkter som under tjenesteområde 1.
6. Eventuelt andre tjenesteområder som interkommunalt samarbeid, næringsliv o.a.  
Årsmeldingen bør utarbeides innen det enkelte tjenesteområde og sammenfattes av rådmannen til en kommuneårsmelding som forelegges kommunestyret til behandling.»

### Arbeidet med årsmeldingen for 2013

Administrasjonssjefen har oppfattet kommunestyrets vedtak til at det ønskes en mer konsentrert melding rettet mot gjennomføring og resultater. Det må fastslås at dette ikke har latt seg gjennomføre fullt ut, noe som antakelig må forstås ut fra blant annet at det i vedtakene for budsjett/økonomiplan og arbeidsplan for 2013 som ble fattet høsten 2012 ikke er gitt fullstendige mål- eller resultatbeskrivelser som lar seg følge konsekvent. Årsmeldingen vil derfor følge en del av det tradisjonelle sporet med stor grad av rapportering på ren aktivitet og muligens mindre på resultatrapportering enn kommunestyret har hatt til hensikt. Det antas at det vil bli enklere å avgi en årsmelding som ønsket når bestillingen gjøres i vedtakene til budsjett og økonomiplan.

Det vil derfor synes som en hensiktsmessig ambisjon for administrasjonens arbeid med økonomiplanen for 2015-2018 at det kan settes mål og resultatkrav som er lettere å rapportere og etterprøve.

Som en siste del av innledningen skal det nevnes at de aller fleste bidragene fra enhetene ikke blir ytt full rettferdighet og at de har blitt utsatt for en god del redigering av administrasjonssjefen. For eksempel er vurderinger om for lite ressurser stort sett tatt ut til sammendraget og må bringes til arbeidet med økonomiplanen. Heller ikke enkeltsaker som kan ha tatt mye tid og ressurser er omtalt. Det er gitt forholdsvis bred omtale av næringsutviklingsarbeidet ettersom det brukes en relativt stor del av våre frie midler på området selv om det ikke er store administrative ressurser knyttet til det.

## ØKONOMI OG BEFOLKNINGSUTVIKLING

Det vises til avlagt årsregnskap med årsberetning der det blant annet vil framgå at driften for 2013 gikk med et regnskapsmessig mindreforbruk på om lag 3.7 millioner kroner. Årsakene er i all hovedsak mindreforbruk på drift og blir nærmere forklart i regnskap med tilhørende årsberetning. Det samlede bildet gir inntrykk av en god økonomi og god styring, men det skal vises til at det er foretatt store investeringer og låneopptak de siste åra.

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 1.1.2014 på 1234 personer mens tallet året før var 1245 personer, en reduksjon på 0.9 pst (målepunktene er endret med en dag fra det tidligere 31.12 til 1.1). Til sammenligning vokste befolkningen i Norge med 1.1 pst i samme periode. Statistikken for regionen viser tydelig at Kvæningen befinner seg i en del av landet med svak befolkningsutvikling og en sammensetning med forholdsvis mange eldre personer.

## RAPPORTERING PR HOVEDOMRÅDE

### PREMISSER

#### Planstrategi og overordnede politiske mål for kommunen

I arbeidet med planstrategi vedtok kommunestyret 17.4.2012 blant annet følgende føringer:

”Hovedutfordringene for Kvæningen kommune i ett fremtidsperspektiv er:

1. Kommuneplanens arealdel og samfunnsdel er en prioritert planoppgave, arealdelen ferdigstilles i løpet av 2014. Det er viktig å få en overordnet plan slik at man ser helhetlig på utviklingen av Kvæningen-samfunnet.
2. Beholde og øke antall innbyggere i kommunen for å skape grunnlag for et allsidig næringsliv og inntektene til kommunen. Stikkord: omdømme, tilrettelegging for bedriftsetablering, boligbygging, gode tjenester.

3. Kompetanse er et nøkkelord. Mange enhetsledere nevner kompetanse som en av sine hovedutfordringer. Dette må ses i sammenheng med store krav til kvalitet og kompleksitet innenfor tjenestetilbudet. Stikkord: satsing på kompetanseheving, godt omdømme slik at kommunen fremstår som attraktiv for mennesker med den kompetanse som kommunen trenger.”

### Budsjettforutsetninger

Budsjettvedtaket for 2013 la til grunn at det var gjort mange tunge investeringer i foregående år og at det var nødvendig å dempe veksten i så vel løpende drift som på investeringssiden. Videre ble lagt til grunn at det ikke skulle innføres eiendomsskatt ut over den vedtatte utskrivningen på verker og bruk. Fordelingen mellom skolene forble uendret. Innstrammingene i drift ble ansett som et fellesløft for kommunen der ingen sektorer ble helt unntatt fra generelt nedtrekk.

### Personalressurser

<b>Oversikt over bemanning i kommunen pr 31.12.13:</b>		
<b>Personell</b>	<b>Antall</b>	<b>Årsverk</b>
Rådmannskontor og servicekontor	6	5,5
Kommunekasse	4	3,8
Teknisk kontor	4	4
IT-avdeling	2	1,5
Prosjektstillinger (omdømme og næring)	1	0,5
Oppvekstadministrasjon (avd-leder, rådgiver og bhg-konsulent)	3	2,4
Skolene, undervisningspersonell (inkl rektor)	35	31
Skolene, assistenter	11	7,3
Barnehagene (styrere, pedagogiske ledere og fagarbeidere/assistenter)	19	16,2
Kultur/kulturskole, bibliotek og ungdomsleder/ungdomsklubb	6	3
Legekontor, helsestasjon og fysioterapi	13	10,8
Gargo sykestue og sykehjem; pleie	53	31,2
Gargo sykestue og sykehjem; adm/ledelse, kjøkken og vaskeri	12	7,7
Ergoterapi	1	1
Hjemmesykepleie	10	7,2
Hjemmehjelp	4	3
Psykisk helse	2	1,8
TU	25	15,5
Teknisk drift	6	5,6
Brannkorpset	18	0,7
Renholdere	14	9,5
NAV (andel kommunale stillinger)	1	1
Interkommunalt barnevern (andel kommunale stillinger)	2	2
<b>TOTALT</b>	<b>262</b>	<b>172,0</b>

### Tendenser og utviklingstrekk

En del av utviklingstrekkene vil bli nærmere gjennomgått på tjenesteområdene, men det skal vises til at det i budsjettbehandlingen for 2013 særlig ble vist til demografiske utfordringer, behovet for et styrket arbeidsmarked og næringsliv, rekruttering av kvalifisert personale og behovet for videre

tilpasning til nye krav som blant annet samhandlingsreformen. Behovet for framdrift i planprosesser og prosjektgjennomføring ble også sett som satsingsområder.

## TJENESTEOMRÅDE SENTRALADMINISTRASJONEN

### Mål og gjennomførte tiltak

Sentraladministrasjonen omfatter overordnet ledelse og har stab- og støttefunksjoner for den øvrige organisasjonen. Mye av arbeidet vil bestå av drift og løpende service til folkevalgte, publikum og ansatte i kommunen.

### Saker til folkevalgte organ

Utvalg	Møter	Saker	Delegerte vedtak
Kommunestyret	5	66	0
Formannskapet	16	86	24
Fondsstyret	11	52	3
Administrasjonsutvalget	9	24	94
Arbeidsmiljøutvalget	6	11	0
Teknisk utvalg	7	61	140
Utvalg for oppvekst og omsorg	4	21	66
Råd for funksjonshemmede	1	1	0
Eldrerådet	2	9	0

### Personalområdet

År	Antall årsverk	Antall ansatte pr 31/12		
		Totalt	Derav kvinner	Derav menn
2006	164,8	212	171	41
2007	149,3	210	164	46
2008	166,9	205	154	51
2009	176,2	260	210	50
2010	174,6	260	216	55
2011	170,0	265	210	55
2012	169,3	264	213	53
2013	172,0	262	209	53

Tabellen viser særlig følgende:

- Det har vært en beskjeden økning i antall årsverk (2.7) fra 2012 til 2013
- Fordelingen mellom kvinner og menn er noenlunde stabil. Det er fortsatt en overvekt av menn i ledende stillinger og overvekt av kvinner i lavtlønnede og deltidsstillinger. Det har ikke blitt arbeidet særskilt med denne problemstillingen i året som har gått, men legges fortsatt vekt på å kunne rekruttere mer likestilt og fremme arbeidet med kvinner i ledende stillinger.

Det ble foretatt fungering i stillingen som administrasjonssjef gjennom hele 2013 inntil nyansatt leder tiltrådte 25.8.2013.

De aller fleste stillingene er besatt med kvalifiserte medarbeidere, men viser seg vanskelig å rekruttere høyskoleutdannede, særlig blant sykepleiere og ledere. Det stramme arbeidsmarkedet har også ført til at den lokale lønnspolitikken til tider er under press.

Opplæringsplanen hadde i 2013 en ramme på 450 000 kroner som er fordelt i hele organisasjonen.

### Arbeidsmiljø, HMS og sykefravær

Kommunen har et godt grunnlag for å arbeide videre med interkontroll og arbeidet med ansattes helse, miljø og sikkerhet. Det er imidlertid påvist manglende dokumentasjon og rutiner for en del av virksomhetene og det har vist seg vanskelig å få HMS-arbeidet inn som en del av den praktiske arbeidshverdagen.

Det registreres få skader som følge av arbeidet.

Utviklingen i sykefraværet											
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
12,0%	10,5%	10,2%	7,3%	12,9%	9,2%	9,2%	9,5%	12,4%	10,7%	10,6%	10,6%

Sykefraværet må ses som høyt og det har blitt arbeidet målrettet med å få det lavere på de særlig utsatte virksomhetene, der særlig Gargo sykehjem og sykestue har vist gode resultater og hatt fallende fravær gjennom året. Foreløpige beregninger tyder på at den delen av sykefraværet som ikke refunderes gjennom NAV kan beløpe seg til om lag 3.9 millioner kroner på årsbasis for kommunen sett under ett. Høyt sykefravær har som oftest mange årsaker, men mye tyder på at forsterket innsats kan gi både økonomiske og menneskelige gevinster.

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen har knyttet seg til Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste.

### IKT og servicekontoret

Aktiviteten på servicekontoret har som vanlig bestått av mye drift. Det ble i 2013 gjennomført ombygging av arkivlokalene slik at de nå tilfredsstillende lovens krav.

IKT har opplevd en del tekniske problemer og hatt i tillegg hatt redusert bemanning gjennom deler av drift. Dette har resultert i at drift og løpende problemløsning har gått på bekostning av utviklingsarbeid. Nye bygg er blitt koblet til kommunens fibernett og det har blitt utført arbeid med felles brannvegger og utvidet kapasitet for lagring.

## TJENESTEOMRÅDE OPPVEKST OG KULTUR

### Barnehagene

Kvænangen kommune har full barnehagedekning med et hovedopptak i året, men rom for fortløpende opptak ettersom søknadene kommer inn. Faste plasser tildeles kun i hovedopptaket.

Det jobbes målrettet etter oppsatte planer og ses som særlig viktig å styrke kompetansen blant ansatte ved rekruttering og tilførsel til de som allerede er ansatt. Det ønskes å øke pedagogtettheten i åra som kommer.

Antall barn i Badderens barnehage: 10.

Antall barn i Polarstjerna barnehage: 44.

Den nybygde Polarstjerna barnehage sto ferdig med tre avdelinger i 2013.

### Skolene

Spildra skole ble nedlagt pr august 2013 og elevene får nå tilbudet ved Kvænangen barne- og ungdomsskole.

Antall elever ved Kjækan skole: 22 (SFO: 6) NBNB

Antall elever ved Kvænangen barne- og ungdomsskole: 132 (SFO: 19). NBNB Ved årsslutt ga skolen tilbud til 12 elever fra Langfjordbotn.

Nasjonale prøver i skolene skal alltid tolkes med forsiktighet og særlig når det gjelder så få avlagte prøver som i Kvænangen kommune, men kort oppsummert skårer Kjækan skole høyt på lesing med noe mer varierende resultater i matematikk og engelsk. På Kvænangen barne- og ungdomsskole ligger 5. og 8. klasse på nasjonalt nivå i lesing mens 9. klasse ligger noe under. I engelsk befinner 5. klasse seg på nasjonalt nivå mens 8. klasse ligger under. I matematikk ligger alle de tre trinnene under landssnittet.

Elevundersøkelsen gir noe ulike resultater i forhold til trivsel, læringsmiljø og mobbing. Svarene blir brukt i skolenes systematiske arbeid og vil bli fulgt opp.

Skolene har gjennom store deler av året blitt tilført oppgaver som normalt ligger til skolekontoret og det har blitt utført atskillig arbeid med tilpasning til planer og bruk av Feide – elektronisk id i skolen. Også ansatte ved skolekontoret har blitt tillagt ekstra oppgaver.

### Kulturskolen

Kulturskolen har fortsatt ingen ventetid for elever som har ønsker som kan tilpasses en gruppe. Antallet elever er på nivå med foregående år. I tillegg til vanlige prosjekter har skolen vært aktivt deltagende i feiringen av kommunens 150-årsjubileum.

### Kulturkontoret

Ut over ordinær drift og prosjekter, var også Kulturkontoret aktivt med i jubileet.

### BUFFF – Barn, Ungdom, Fritid, Felleskap og Framtid

Fritidsklubbens brukere har selv gitt navn til det nye huset for barn og unge i den tidligere barnehagen i Burfjord. Brukergruppen er fra femte klasse til videregående og det er stor variasjon i bruken.

### Kvænangen folkebibliotek

Biblioteket skal være et lavterskeltilbud og gratis møteplass for alle kommunens innbyggere. I tillegg til åpent bibliotek tre dager i uka, er det også åpnet for utlån ved Sørstraumen handel. Biblioteket samarbeider med skoler, barnehager, helsesøster, museum og den kulturelle skolesekken. Av pågående prosjekter vises særlig til Biblioteksamarbeidet i Nord-Troms og prosjektet Framtidens kunnskapsarena.

## TJENESTEOMRÅDE HELSE OG OMSORG

### Gargo sykestue og sykehjem

Avdelingen har 27 plasser fordelt på 24 langtidsplasser (med 6 plasser for brukere med demens), 2 plasser til korttids-/avlastningsopphold og 1 sykestueplass.

Belegg i 2013:

- Langtidsplasser (kapasitet 8760 liggedøgn): 5724 liggedøgn/65 pst
- Korttidsplasser (kapasitet 365 liggedøgn): 1087 liggedøgn/298 pst
- Avlastningsplass (kapasitet 365 liggedøgn): 420 liggedøgn/115 pst
- Sykestueplass (kapasitet 365 liggedøgn): 487 liggedøgn/133 pst.

Totalt antall liggedøgn var 7718 som utgjør vel 78 pst av den maksimale kapasiteten på 9855 liggedøgn.

Av påbegynt og gjennomført arbeid vises særlig til:

- Danne en fastere organisasjonsstruktur med alle ansatte
- Redusere sykefraværet; i 2013 redusert fra 21.6 pst i 1. kvartal til 6.3 pst i 4. kvartal
- Redusere småstillinger; vurdering av turnusendring er igangsatt
- Faglig utvikling ved interne kurs, ABC-grupper, lærling, grunn- og oppfriskingskurs i legemiddelhandtering
- Bruk av personalmøtene til fag- og personalutvikling
- Bruk av dokumentasjonssystemene Profil og IPLOS; oppfølging og opplæring
- Øke aktiviteter for brukerne. Noe er igangsatt og det legges videre planer
- Utarbeide kriterier for tildeling av sengeplasser – delvis utført
- Lage HMS-handbok – gjennomført.

#### Hjemmetjenesten

Tjenesten skal bidra til at brukerne skal kunne bo hjemme så lenge som mulig og ønskelig. Det har vist seg utfordrende å holde en jevn tjeneste med de avstandene som er mellom brukerne og problemer med å skaffe kvalifiserte medarbeidere. Det er ansatt saksbehandler og de fleste vedtak er nå dokumentert og skriftliggjort.

Det er igangsatt kompetansehevingstiltak på eldreomsorg med god oppslutning, men trengs fortsatt dekning på fagområdene kreftomsorg og diabetes.

#### Helsestasjonen

Virksomhetsområdet er helsestasjonsarbeid for foreldre med spe- og småbarn, smittevernarbeid og skolehelsetjeneste ved skolene.

Skoleprogrammet «Alle har en psykisk helse» har vært gjennomført i 8. og 9. klasse og ungdomsskolen har deltatt i spørreundersøkelsen «Ungdata».

I 2013 ble det født 13 barn i Kvæningen kommune.

#### Legekontoret

Kontoret har fortsatt stabil legedekning. Fokuset er å bedre helsen gjennom kurativ virksomhet, herunder også forebyggende tiltak (jfr årsmelding fra folkehelsearbeidet) med generelt økt fokus på mat og aktivitet i befolkningen.

Det registreres blant annet følgende trekk ved folkehelsen i Kvæningen i forhold til landet for øvrig :

- Det er nær dobbelt så mange unge uføretrygdede
- Diabetes er nær dobbelt så vanlig
- Overhyppighet av røyking og astma/kols, hjertesykdom og overvekt
- Færre sykehusinnleggelser enn vanlig på grunn av hjerte- og karsykdom
- Flere enn vanlig med psykisk sykdom, men færre legemiddelbrukere for psykiske lidelser enn vanlig
- Smerter i muskel og skjelett er klart vanligere enn i landet for øvrig.

Ventetiden på fysikalsk behandling har gått betydelig ned i 2013.



### Fysioterapitjenesten

Etter at alle vakanser er fylt, har tjenesten opplevd en rask reduksjon i ventetiden. Det er også innført faste samarbeidsmøter med legene.

Det registreres økende behov for tjenesten blant barn og unge.

### Folkehelsearbeidet

Hoveddelen av arbeidet går ut på å lede og drifte frisklivssentralen. Kommunefysioterapeut og ergoterapeut leder arbeidet med bistand fra helsesøster på Bra Mat-kursene.

Det gis tilbud om mange aktiviteter tilpasset ulike aldersgrupper og aktivitets- og ferdighetsnivå.

### Ergoterapitjenesten

Målet for tjenesten er å fremme helse gjennom aktivitet og deltakelse på ulike arenaer. Tjenesten gis til personer i alle aldre som har eller står i fare for å få problemer med å utføre sine daglige aktiviteter. Det har gjennom året vært 1-2 ukers ventetid før saker har blitt påbegynt.

Ergoterapeuten har også deltatt i arbeidet med planlegging av universell utforming i byggingen av Polarstjerna barnehage og i TU-bygget og deltatt i arbeid med å bedre omsorgsboligene samt forberedelse av et dagsenter.

### Tjenesten for psykisk helse

Tjenesten skal gi økt selvstendighet og livskvalitet til sine brukere. Tjenesten har hatt omtrent samme antall brukere i 2013 som tidligere, men en del av brukerne har mindre behov for tjenesten enn før. Det har blitt arbeidet med samordning mot øvrige deler av kommunen og mot spesialisthelsetjenesten for bedre å kjenne de behovene som finnes blant befolkningen.

Tjenesten har ledelsen for krisepsykiatrisk team.

### Tjenester for utviklingshemmede

Tjenesten skal arbeide for å øke livskvaliteten, trivselen, selvfølelsen og råderetten over eget liv for hver enkelt bruker ut fra deres funksjonsnivå.

Ved utgangen av 2013 var det 21 personer med diagnosen utviklingshemming i kommunen, herunder 6 barn. 17 personer mottok tjenester fra eller via Tjenester for utviklingshemmede.

Tjenesten kan gis i bolig med heldøgnsomsorg, barnebolig, praktisk bistand og miljøarbeid, avlastninger, dagtilbud og aktivitetskontakter, omsorgslønn, vertsfamilie og arbeidstiltak i Kvænangen Produkter.

Det har blitt gjennomført kurs for ansatte i bruk av Profil og kurs i medikamenthandtering .

Tjenesten flyttet i løpet av 2013 inn i nye lokaler i Furutoppen.

## TJENESTEOMRÅDE TEKNISK, DRIFT OG UTVIKLING

### Næringsarbeidet

Kvæningen kommune har i 2013 hatt en 50 % stilling som næringskonsulent. Stillingens primær oppgave er forvaltning av det kommunale næringsfondet, saksbehandling av saker til fondsstyre, utbetaling og rapportering av bruk av næringsfondet, samt rådgiving og saksbehandling av nærings saker til formannskap og kommunestyre. Stillingen skal være pådriver for næringsutvikling og primærkontakt for næringsutøvere i kommunen. Det er etablert en administrativ plan- og næringsgruppe som skal forenkle gründerens og næringsaktørens møte med den kommunale administrasjonen.

Kvæningen Kommune har videreført samarbeidsavtalen med Halti næringshage AS/ Kvæningshagen Verdde AS om rådgiving av nyetablerere og utvikling av bedrifter. Kvæningshagen Verdde AS ble etablert i september 2013 i Kvæningen Næringsbygg AS lokaler på Sørstraumen.

Kvæningen næringsfond er statsstøttet virkemiddelordning øremerket for nyetableringer, investeringer, markedsføring og kompetanseheving. Formålet er å styrke næringslivet og bosetting i Kvæningen kommune. I 2013 var det en merkbar økning (70 %) på antall søknader til næringsfondet. Fondsstyret behandlet 52 saker behandlet i fondsstyret, det ble tildelt kr. 2 312 130,- fordelt på ulike sektorer.

Kvæningen kommune opprettet i 2011 et utviklingsfond, basert på grunnkapital kr. 4-fire millioner som tidligere eiere av Jøkelfjord Laks har gitt i gave til utviklingsarbeid i kommunen. I 2013 var det 2 utlysninger og tildelingsrunder, og det ble tildelt kr. 961 000,- fra dette fondet.

Kvæningen kommune har deltatt og/ eller gjennomført i utviklingsprosjekter med hensikt å tilrettelegge for næringsutvikling og økt bosetting i kommunen:

- Omdømmeprosjektet som mål om felles identitet og markedsføring av kommunene i Nord- Troms. Prosjektet er initiert av Nord Troms regionråd.
- Kvæningen Kommune har også i 2013 videreført samarbeidet med Nord Troms Museum om turistinformasjon i museumslokaler. Kommunen ønsker å videreutvikle og kvalitetssikre turistinformasjon med deltakelse i prosjektet helårsvertskap sammen med Nordreisa og Skjervøy kommune.
- Kvæningen kommune er tatt med i et nasjonalt program småkommunesatsing- utviklingskapasitet i kommunene. Det gis et ekstraordinært tilskudd til Kvæningen kommune, midlene skal brukes på å øke utviklingskapasiteten i kommune, og kan ikke brukes på ordinære driftsutgifter. Kommunen skal lage et program for denne satsingen og velge ut 3-4 fokusområder. Forutsetningene for satsingen ble endret etter stortingsvalget høsten 2013, og nå er det opptil fylkeskommunene om dette prioriteres.

Kvæningen kommune har eierandeler i følgende selskaper:

- Kvæningen produkter AS – 100 % kommunal eid, kr. 200 000,- i aksjekapital
- Kvæningen næringsbygg AS – 100 % kommunal eid, kr. 95 000,- i aksjekapital
- Nord Troms Museum As-

- Kvænanngshagen Verdde AS
- Ymber AS – 8 1/3 %
- Alta Kraftlag 13, 68 %
- Nord Troms Regionråd DA
- Halti Kvenkultursenter DA
- Avfallsservice AS

Kvænanng Produkter AS, Nord Troms Museum AS, Nord Troms Regionråd og Halti Kvenkultursenter får driftsstøtte i næringsfondet.

### Plan

Tilknytningen til det interkommunale plankontoret innebærer at planlegger har 60 pst stilling i felleskontoret og 40 pst i kommunen. Arbeidet med kystsoneplanen tok store deler av kapasiteten i 2013 samtidig som det ble lagt grunnlag for kommuneplanens arealdel.

Status ved utgangen er at kystsoneplanen kommer til vedtak sommeren 2014. Arbeidet med arealplanen er startet og antas å kunne avslutte i oktober 2015. Arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel bør samordnes og startes i løpet av 2014.

### Byggesak/teknisk kontor

Det ble behandlet 69 byggesaker.

Gjennomførte/påbegynte prosjekter:

- Polarstjerna barnehage ble ferdigstilt
- Seglvik kai og fiskemottak gjenoppbygget
- Tilrettelagt for deling i ren og uren sone på kommunens verksted samt utbygging av lager er gjennomført
- Universell utforming ved adkomst legekantor/fysioterapi er gjennomført
- Utbedring av bruer i Burfjorddalen og Jøkelfjord med tilstandsanalyse og beskrivelse av tiltak. Utlyst, men ikke gjennomført grunnet manglende finansiering. Bru Jøkelfjord anbefales som nybygg.
- Vedlikehold og opprustning av kommunale kaier; tilstandsanalyse med forslag til utbedring utarbeidet høsten 2013 og rebudsjettert med 1.5 millioner kroner for 2014.
- Vannbehandling Storeng/Kjækan har vært prosjektert og utlyst, men avlyst grunnet stor økning i kostnad for gjennomføring.
- Vannledning og høydebasseng Burfjordhar blitt modellert og forprosjektert og det legges opp til etappevis gjennomføring. Tiltakene avventer rullering av tiltaksdelen i Hovedplan for vann..
- Langdalen kraftverk og skadevirkninger; det har vært vanskelig å ivareta vannforsyningen til Alteidet og det vurderes å utrede grunnvannsføremster.

Selvkostberegningene er inntatt i regnskapet og er ført med henholdsvis 1.6 millioner kroner for avløp (inndekning 83 pst). For vann er driftskostnadene 1.7 millioner kroner og inndekningen på 100 pst. For øvrige forklaringer og føringer vises til årsregnskapet med forklaringer.

### Driftsavdelingen

Gjennomførte prosjekter i tillegg til vanlig drift (dels i egen regi og dels med eksterne):

- Skoleveien 1A-E: renovering

- Stormoveien 38B: rTotal renovering
- Stormoveien 44A: Total renovering
- Internatet leil 3G: Total renovering
- Gargo kontor: renovering
- Lukas B: Ombygging og tilrettelegging for personer med funksjonshemming
- Hybelbygget, leil 9:
- Kommunehuset, kontor: Lydisolering/renovert
- Barnevern: Lydisolering vegg
- Verksted/lager: Nybygg ren og uren sone
- Kjækan skole: renovering av klasserom og toalett samt reparasjon av tak

Renhold ble økt med 0.82 stilling for å dekke økt vaskeareal.

### Brann og redning

Det er registrert 17 objekter som «særskilt brannobjekt» etter brannvernloven og ført tilsyn med samtlige i løpet av 2013.

Det er jobber forebyggende på bredt plan, også blant skoler og barnehager.

Brannvesenet hadde 9 utrykninger i 2013 mot 4 i 2012. Det ble rykket ut til følgende:

- Brann i bygning: 3
- Brann i kjøretøy: 2
- Trafikkulykke: 2
- Andre og uavklarte: 2.

Gjennomføring av utdanning og øving av mannskapene har blitt prioritert.

### Prosjekt Rent og pent i Kvænangen

Kvænangen skal være en ren og pen kommune og forurensingsloven skal etterleves. Prosjektet har blitt delfinansiert av fylkesmannen i Troms og innsamlet i 2013 er:

- 100 personbiler
- 2 traktorer
- 2 gaffeltrucker
- 10 snøscootere
- 200 tonn metall
- 1000 bildekk
- 2000 liter olje
- 1000 kg glass
- 20 tonn restavfall
- 2000 kg bilbatterier
- 300 hvitevarer.

### TJENESTEOMRÅDE NAV

NAV har som mål å få flest mulig ut i arbeid og aktivitet. De kommunale tjenestene omfatter generell veiledning, økonomisk sosialhjelp, midlertidig botilbud, rett til individuell plan, kvalifiseringsprogrammet med tilhørende stønad, utsteding av parkeringsbevis, søknader om IT-kort og arbeid med rus. I tillegg kommer de statlige tjenestene.

Av de 3.5 stillingene er 1 stilling kommunal. Mot slutten av året ble 0.5 statlig stilling fjernet.

Det ble gjort 157 enkeltvedtak i sosiale saker, en mindre nedgang fra 2012. Det oppleves en fortsatt økning i antall personer med rusmiddelbruk med behov for økonomi- og gjeldsrådgivning

sammenlignet med tidligere år. Samtidig ses det en nedgang i utbetaling av økonomiske ytelser som sosialhjelp og hjelp til boutgifter.

Utfordringen framover synes særlig å knytte seg til rusmiddelbrukere med et større og bredere behov for hjelp. Det har også vært vanskelig å finne egnet bolig.

Gjennomsnittlig arbeidsledighet i 2013 i Kvæningen var 2.6 pst mot 3.3 pst i 2012.

#### SAMMENFATNING AV RAPPORTERINGEN - FORBEDRINGSPUNKTER

Enhetene har levert gode rapporter, men også denne meldingen bærer antakelig preg av at ulike enheter og ulike fag har oppmerksomhet og fokus på ulike områder.

Mange melder om knapphet på ressurser til å utføre arbeidet på en kvalitativ og faglig betryggende måte. Det er antakelig slik at de færreste i kommunesektoren opplever å ha tilstrekkelig med alt og administrasjonssjefen kan ikke se at det er noen tjenester eller områder som peker seg ut med uforsvarlig knappe ressurser, men det er rett å peke på at en del år etter hverandre med innstramminger kan oppleves som belastende.

Prioriteringer vil først og fremst bli gjort i arbeidet med kommende økonomiplaner, men administrasjonssjefen vil vise til noen gjennomgående trekk fra enhetenes rapportering som peker i retning av etterlyste forbedringer:

- Et robust og sikkert ikt-system
- Personalpolitikk og kompetanseoppbygging samt tid til ledelse dersom ledere for eksempel skal kunne gjennomføre medarbeidersamtaler med sine ansatte
- Overordnede planer som kan gi kurs for mer enn et budsjett- og arbeidsår av gangen.

Administrasjonssjefen slutter seg til disse betraktningene og skal være forsiktig med å love prioritering av alle gode tiltak, men vil for egen del legge til at det synes hensiktsmessig å utvikle den forebyggende og tverrfaglige samhandlingen mellom etatene ytterligere. Som et siste forbedringspunkt her skal nevnes at det antakelig er mye å hente på å styrke vårt interne og eksterne informasjonsarbeid.

#### MÅL OG MÅLINGER

Det har etter hvert utviklet seg mange måter å måle innsatser i kommunesektoren på, både i forhold til ren «produksjon» som for eksempel KOSTRA-tall og blandede barometre som Kommunal Rapports kommunebarometre. Det kan av og til være vanskelig for små kommuner med «små» tall å orientere seg etter ett bestemt sett med målinger, men det later til å være manges erfaring at det samtidig gir lettere rapportering og lettere målretting når det kan foretas sammenligninger. Administrasjonen vil legge opp til at slike grunnlag skal brukes noe mer i framtida. Som eneste måling i denne årsmeldingen vedlegges Kvæningen kommunes folkehelseprofil fra Folkehelseinstituttet.

#### Vedlegg

- Folkehelseprofil for Kvæningen kommune

<http://khp.fhi.no/PDFVindu.aspx?Nr=1943&sp=1&PDFaar=2014>

- Oversikt over flerkommunalt samarbeid pr november 2012



Oversikt samarbeid  
Nord-Troms nov 2012