

Årsmelding 2018 – Kvæningen kommune

Administrasjonen legger med dette fram årsmelding for 2018.

Det jobbes godt og det leveres gode tjenester jevnt over i de fleste enheter. Noen enheter har bra med ressurser, mens andre sliter. Noen steder burde det vært flere ressurser fordi behovet er større enn dimensjoneringen tilsier, mens noe steder sliter vi fordi vi får fravær eller vakanser i små enheter med 1-2 ansatte.

Ut fra virksomheten og resultatene for 2018 og utfordringene videre bør vi framover fortsette å legge vekt på følgende:

- Styrke planarbeidet og tilrettelegge for nærings- og befolkningsutvikling. Vi må ha gode planer, både på overordnet-, etatsnivå og temaer/mindre områder. Å komme i gang med kommuneplanens samfunnsdel må prioriteres. Dette vil avklare hva vi skal satse på framover og gjøre det lettere å ta valg. Videre vil selve planprosessene gi mer demokratisk medvirkning fra kommunens innbyggere. Om næringsutvikling er det å håpe at vi får de forventede resultatene fra Omstillingsprosjektet.
- Gjennomgang av organisasjonen for å få på plass en ressurseffektiv organisasjon og fokus på kvalitet på tjenestene og utvikling av dem. Vi har dyr drift på noen kommunale tjenester uten at dette nødvendigvis gir høyere kvalitet på dem. Noen enheter har for få ressurser. Det ser også ut til at kommunen bør organiseres på en annen måte. Beslutninger bør gjennomgående tas på lavere plan og organisering både av fellestjenester og innen etatene bør ses på. Kompetanse på kvalitet, faglighet, utvikling og planlegging må styrkes. Digitalisering av flest mulig tjenester er en viktig del av dette.
- Bedre rekrutteringen til en del fagområder, særlig innen helse og omsorg. For å kunne levere lovpålagte tjenester i helse må vi benytte oss av dyre vikarer, særlig for sykepleiere og leger.
- Fokus på arbeidsmiljøet og fortsatt arbeid for å redusert sykefraværet. Selv om vi er inne i en lengre periode med lavere sykefravær nå, må vi ha fokus på dette. Erfaringer både fra oss selv og andre viser at det fort går opp igjen om vi ikke har det.
- Må ha et godt verktøy for rapportering og styringsinformasjon til politiske organer. Tertialrapportene vi nå har tatt i bruk ser ut til å fylle dette på en god måte. Dette må kobles videre sammen med en langsiktig og god budsjettprosess som starter allerede i juni og sikrer både bred medvirkning og god gjennomgang av sakene.

Ordførers forord

Nå er 2018 snart et avsluttet kapittel for Kvæningen kommune. Denne årsmeldinga skal gi oss som folkevalgte og publikum en mulighet til å sette oss inn i den kommunale drifta.

Har kommunen produsert de tjenestene som ble lovet? Fikk vi framdrift og skapte vi den utviklinga innbyggerne ønsket seg? Når du har lest årsmeldinga skal du ha en god oversikt over drifta i Kvæningen kommune.

For min del ønsker jeg å trekke fram noen punkter.

Det har vært et krevende år på mange vis. Personalsituasjonen i ledelsen har ikke vært så stabil som man kunne ønske seg. Det til tross har de ansatte stått på og levert gode tjenester. Uten stabilitet, godt arbeidsmiljø og tydelig ledelse blir det vanskelig å drive effektivt.

Byggingen av ny skole har pågått for fullt. Det har vært en del forsinkelser og uforutsette hendelser, men alt i alt ser det ut til å bli et fantastisk skolebygg til glede for ansatte og elever.

I midten av 2018 kom vi godt i gang med omstillingsprosjektet. Det ble ansatt daglig leder og prosjektet satte fart fra medio juli. Det ser ut til å være med på å gi ny giv for næringslivet.

I 2018 gikk vi med et lite overskudd. Eller mindreforbruk som det heter i kommunesektoren. Det er positivt, men det er viktig at vi analyserer godt hva dette skyldes. Har vi produsert de tjeneste vi skal? Har de ansatte vi forutsatte skulle være på jobb, vært på jobb?

Havbruksfondet gav en kjærkommen «boost» for kommuneøkonomien, men vi velger å holde dette litt utenfor når vi diskuterer hvordan det gikk i kommunen. Det fordi det er en inntekt vi ikke har budsjettet med, og antakelig ikke vil få igjen i 2019.

Lykke til med lesninga av årsmeldinga. Jeg håper den er nyttig og gir deg innsikt i Kvæningen kommunes drift i 2018.

Økonomi og befolkningsutvikling

Resultatet av årets drift viser et regnskapsmessig resultat med ca kr 2,5 mill i overskudd. Overskuddet skyldes vesentlig høyere konsesjonskraftinntekter, mer aksjeutbytte, høyere skatteinngang og mindre renteutgifter grunnet utsatt låneopptak. Vårt driftsnivå er imidlertid for høyt i forhold til våre faste inntekter og kan ikke fortsette slik i lengden. I og med at befolkningsutviklingen i kommunen er lavere enn i landet for øvrig vil de økonomiske rammene stadig bli trangere.

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 1.1.2018 på 1224 og på 1202 ved årets utgang (ned 1,8 %). En større nedgang etter i fjor etter noen år med litt vekst og mindre nedgang. Til sammenligning vokste befolkningen i Norge med 0,6 %. Kvæningen er en kommune som befinner seg i en del av landet med svak befolkningsutvikling. Sammensetningen av befolkningen er med forholdsvis mange eldre personer og forholdsvis mange personer som går på passive ytelser.

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.

Administrasjonssjef ble sykemeldt fra september og stedfortreder ble konstituert ut året. Med kun en person for å håndtere oppgavene i to stillinger ble det utforende å komme i havn med alle oppgavene.

Oversikt over bemanning i kommunen pr 31.12.18:		
Personell	Antall	Årsverk
Administrasjonssjefskontor	2	2
Servicekontor	2	1,5
Kommunekasse	3	3
IT-avdeling	2	1,5
Sum sentraladministrasjon	9	8
Oppvekst- og kulturadministrasjon	1	1
Kvæningen b&u-skole, undervisningspersonell (inkl rektor)	24	19,2
Kvæningen b&u-skole, assistenter	7	5,5
Voksenopplæringen	3	2
Polarstjerna bhg (styrere, ped-ledere og fagarb'ere/assistenter)	16	14,6
Kultur/kulturskole, bibliotek og ungdomsleder/ungdomsklubb	6	2,5

Flyktingetjenesten	1	1
Sum etat for oppvekst og kultur	58	45,8
Helse- og omsorgsadministrasjon	3	2,3
Legekantor	8	5,5
Helsestasjon	2	1,2
Fysioterapi	1	1
Gargo sykestue og sykehjem; pleie	45	29,3
Gargo sykestue og sykehjem; adm/ledelse, kjøkken og vaskeri	8	6,95
Ergoterapi	1	1
Hjemmesykepleie	12	9
Hjemmehjelp	3	2,5
Psykisk helse	2	1,75
TU	26	17
Sum etat for helse og omsorg	111	77,5
Etat for næring, utvikling og teknisk - kontor	6	6
Prosjekt	1	0,25
Teknisk drift	5	5
Brannkorps	16	0,27
Renholdere	11	8,7
Sum etat for næring, utvikling og teknisk	39	20,22
NAV (andel kommunale stillinger)	1	1
Interkommunalt barnevern (andel kommunale stillinger)	2	2
Totalt	220	154,52
Vi registrerer faktisk bemanning, vakant stilling er 0 registrert og vikar for sykemeldt er 1 registrert.		

År	Utviklingen i antall ansatte			
	Antall årsverk	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
2014	170,0	258	206	52
2015	160,3	243	194	51
2016	166,0	234	187	47
2017	154,8	216	172	44
2018	154,5	220	175	45

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 deltidstillinger. Det legges fortsatt vekt på å kunne rekruttere mer likestilt og fremme arbeidet med kvinner i ledende stillinger.

De aller fleste stillingene er besatt med kvalifiserte medarbeidere, men det viser seg vanskelig å rekruttere høyskoleutdannede personer og ledere. For helse- og omsorgstjenestene er det en

høy andel ansatte uten relevant utdanning. Det stramme arbeidsmarkedet fører fortsatt til at den lokale lønnspolitikken til tider er under press.

Opplæringsplanen hadde i 2018 en ramme på 200 000 kroner fordelt i hele organisasjonen. Opplæringspotten er nå på et mye lavere nivå enn for noen år siden. Vi klarer å gjennomføre mange tiltak bl.a ved hjelp av eksterne midler. Vi burde satt av et større beløp til dette, men klarer å gjennomføre mange tiltak takket være ekstern støtte.

Kommunen har et godt IK HMS-system for å arbeide med interkontroll og arbeidet med ansattes helse, miljø og sikkerhet. Vi tok for et par år siden i bruk kvalitetssystemet Compilo til avvikshåndtering. Vi sliter fortsatt litt med å få det til å fungere slik det skal i hele organisasjonen. Det registreres svært få skader som følge av arbeidet.

Utviklingen i sykefraværet									
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
9,5%	12,4%	10,7%	10,6%	10,6%	11,2	9,3%	10,8 %	8,8 %	8,5 %

Sykefraværet fortsatt noe høyt, men vi har startet systematisk arbeid med å utvikle en overordnet arbeidsgiverholdning med større vekt på det generelle arbeidsmiljøet og forebygging som gjelder alle ansatte. Det beregnes at den delen av sykefraværet som ikke refunderes fra NAV er ca 4 millioner kroner på årsbasis. Høyt sykefravær har mange ulike årsaker, og mange av tilfellene kan vi ikke gjøre noe med. Det er dog et rom der vi har muligheter gjennom oppfølging og tilrettelegging å kunne senke fraværet. Dette er en omfattende jobb som vil kreve mye, særlig av lederne.

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen var knyttet til Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste i 2018. Dette samarbeidet fungerte godt og vi fikk den bistanden vi trengte.

Saker til folkevalgte organ:

Utvalg	Møter	Saker	Delegerte vedtak
Kommunestyret	7	102	0
Formannskapet	13	92	18
Fondsstyret	3	12	0
Administrasjonsutvalget	4	13	96
Arbeidsmiljøutvalget	3	12	85
Teknisk utvalg	6	44	100
Utvalg for oppvekst og omsorg	4	25	46
Råd for funksjonshemmede	1	1	0
Eldrerådet	3	5	0

Økonomiavdelingen

Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik?

Økonomiavdelinga hadde for 2018 en netto bevilgning på 1,9 mill. Regnskapet viser et merforbruk på ca 5 %. Avviket skyldes at det er høyere kostnader på øvrige utgifter enn budsjettet.

Hva som er målet og hvordan jobbet for å nå dette.

Økonomiavdelinga skal sørge for utbetaling av lønn og oppgjør for kjøp og leie av varer og tjenester til kommunal tjenesteproduksjon. Avdelinga jobber systematisk med å forholde seg til de frister som til enhver tid gjelder for utbetalinger og sikrer korrekt oppgjør til rett tid.

På samme måte skal økonomiavdelinga sørge for å kreve inn oppgjør for kommunale egenandeler, husleie, oppgjør for salg av tjenester, kommunale eiendomsgebyrer, refusjoner og andre krav som kommunen rettmessig har krav på. For å oppnå så god likviditet som mulig, sørger avdelinga for gode rutiner med fakturering. Avdelinga har ansvar for å følge med på at innbetalinger kommer i henhold til forfall, og dersom dette ikke skulle skje vil avdelinga uten unødige opphold iverksette de nødvendige tiltak slik at oppgjør kommer.

Økonomiavdelinga har i tillegg ansvar for rapporteringer av nødvendige opplysninger til andre myndigheter og terminvise rapporteringer til politiske utvalg.

Økonomiavdelinga er også eiendomsskattekontor og har ansvar for å sørge for taksering og utskrivning av eiendomsskatt ihht eskl § 3c). Dette sikrer at kommunen får de inntektene den har krav på ifølge lovverket.

Økonomiavdelinga er også skatteoppkreverkontor og sørger for innkreving av skatt og avgift på vegne av både kommune og stat. Skatteoppkreveren har til tross for begrensede ressurser jevnt over gode resultater.

Økonomiavdelinga saksbehandler også søknader om Husbankmidler, både når det gjelder startlån/formidlingslån og søknader om bostøtte.

Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak.

Økonomiavdelinga jobber kontinuerlig med å få best mulig utnyttelse av økonomisystemet. Etter en oppgradering av systemet i 2018 fikk vi en ny funksjonalitet ved fakturering, hvor vi tok i bruk Multikanal. Multikanal medfører at vi nå kan tilby levering av faktura på e-post, Vipps regning og Digipost i tillegg til efaktura. Dersom en kunde selv ikke har valgt noen av disse alternativene sendes faktura som tidligere ut på papir.

På grunn av en regelendring vedtatt av stortinget måtte det gjennomføres en retaksering av noen av de objektene som tidligere kom inn under eiendomsskatteovens §3c) verker og bruk. Denne paragrafen er nå endret og det er i denne forbindelse foretatt nødvendige tilpasninger.

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk (både økonomi og personale).

På sikt vil Multikanal medføre lavere portoutgifter etter som flere velger digitale måter å motta faktura på. Det vil også bli en del besparelse på tidsbruk som da heller kan benyttes til å utføre andre nødvendige oppgaver.

Det er et vilkår iflg eskl § 14 om at eiendomsskatten må være utskrevet før 1. mars i skatteåret. Økonomiavdelinga sørget for å få behandlet alle nye vedtak basert på retaksering i god tid innen fristen og kommunen får derfor de inntektene de har krav på i denne sammenheng.

Sykefravær. Hva var fraværet? Hvordan er det sammenlignet med andre og kommunens mål? Evt hva kan gjøres av tiltak for å redusere det?

Økonomiavdelinga har lite sykefravær sammenlignet med andre og fraværet er langt under kommunens mål. Godt arbeidsmiljø ved avdelinga bidrar til god tilstedeværelse.

HMS. En kort vurdering av HMS, evt med forbedringstiltak dersom det er aktuelt.

Økonomiavdelinga følger standard HMS-tiltak for enheten.

Kort omtale av tendenser/utviklingstrekk med referanse til viktige statlige, fylkeskommunale og andre bestemmelser som har- eller vil få betydning for utvikling av kommunen (dersom dette er aktuelt).

Storting og regjering har en tendens til å gjøre til dels store endringer på både satser, lover og regelverk hvor deretter våre rutiner og økonomisystem må tilpasses. Dette beslaglegger til dels store ressurser.

IT-avdelingen

Hva som er målet og hvordan jobbet for å nå dette.

Alltid ha brukerne i fokus, ha fornøyde brukere, være behjelpelig med brukernes behov og ønsker. Opprettholde stabilitet på systemene, være i forkant, alltid ha oppdaterte systemer, holde oss oppdatert på sikkerhets trusler.

Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak.

Gargo innførte elektronisk Vaktbok, Web og Mobil App.

Årlig anskaffelse og utdeling av elev pcer til årets 8 klasse.

Innføring av Office 365, styrt av Nord-Troms-IKT

Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik?

Budsjett: 3 793 609, regnskap: 5 069 252, avvik 1 275 643.

Alle avsnitt under som brukes av hele organisasjonen er uttrekk av de postene med størst avvik.

Kontormateriell (her samles utgifter til utskrift): opprinnelig 510 000, regnskap 593 956, avvik 83 956. Her er det vanskelig å styre bruken og forutse utskiftning og vedlikehold.

Lisenser: opprinnelig 375 000, regnskap 739 354, avvik 364 354. Her ble det gjort en nedregulering av budsjettet fra 615 000 i 2017. Dette ble det advart mot av IT, siden lisenser ikke kan reduseres uten konsekvenser (oppsigelse vil ta fra oss retten til å lagre på servere, bruke datamaskiner, nettbrett og mobiler som henter data fra servere eller sky-lagring), lisens (retten til å bruke et program eller ha mulighet til å bruke) kan lisensieres på flere måter, som f.eks. antall som skal ha tilgang, antall som har mulighet, antall ansatte eller pr. innbygger. Det er produsentene som setter føringen på hvilken lisens-modell som er gjeldende for produktet. I 2018 ble det avtale endring på lisens modellen vi har hos Microsoft samt at det ble innført sky-lisenser

Driftsavtaler: opprinnelig 300 000, regulert opp med 200 000, regnskap 1 046 461, avvik 546 461.

Her ble det gjort en nedregulering av budsjettet fra 693 000 i 2016 til 300 000 for 2017 og 2018 og IT advarte mot en slik ned justering. Oppsigelse av fagsystemer er ikke å anbefale da konsekvensene kan gi uønsket resultat. Det er naturlig at enhetene selv kommer med slike forslag.

De siste årene har det fra sentralt hold kommet krav om effektivisering, samhandling/ integrasjoner og digitalisering, og skal vi som en kommune klare å levere tjenester til våre innbyggere må budsjetter være realistiske på bunn, og gjenspeile den faktiske kostnaden en moderne kommune på vår størrelse har, over de siste årene har det vært gjort flere forsøk på å redusere budsjettet til IKT, men praksis viser at dette ikke er så enkelt, fordi vi ikke er i stand til å ta det standpunkt at det er tjenester som må kuttes, eller at nye effektiviseringstiltak ikke kan gjennomføres.

Vi har ved flere anledninger effektivisert bort manuelt arbeid, mot innføring av digitalisering av samme tjeneste, f.eks utsending av post som er erstattet av elektronisk post (SvarUt),

elektroniske søknader til barnehage og SFO, det er gjort flere slike effektiviserings tiltak hvor manuelt arbeid er erstattet med programvare, besparelsen i den aktuelle avdeling er ikke budsjett overført til IT som blir belastet for kostnaden til programvaren.

Det kommer stadig krav om logging, dokumentasjon og tilgjengelighet av data, i dagens samfunn hvor alt skal være digitalisert, er det umulig å tenke seg at IKT utgifter vil stagnere eller kunne reduseres, vi må nok bare innse det faktum at framover vil kostnadene komme på IKT for hver effektivisering vi gjør ute hos enhetene.

Integrasjoner mellom fagsystemer har løpende kostnader og dette er det heller ikke tatt høyde for i budsjettet.

Utstyr: opprinnelig 350 000, regnskap 523 898, avvik 173 898.

Skolen hadde en større nødvendig bestilling av lærer pc'er som det ikke var budsjett dekning for, på til sammen 158 569. I tillegg gikk det rundt 10- 20 000 til Voksenopplæringen.

Sykefravær. Hva var fraværet? Hvordan er det sammenlignet med andre og kommunens mål? Evt hva kan gjøres av tiltak for å redusere det?

IT her lite sykefravær og anser ikke at det er nødvendig med spesielle tiltak for reduksjon

Servicekontor

Vi skal yte service for kommunens innbyggere og andre som henvender seg til oss. Vi skal forenkle tilgjengeligheten for brukerne og sørge for at i de tilfeller vi ikke kan svare på henvendelser, henviser til riktig avdeling. Servicekontoret er kommunens ansikt utad da vi ofte er publikums første møte med kommunale tjenester.

Servicekontoret har i 2018 vært bemannet med kun 1,5 årsverk. Dette er i minste laget for å kunne gi et fullgodt servicetilbud.

Vi har tatt i bruk DIFI's fellesløsning for elektronisk utsending av brev og dokumenter. Dette omfatter alle etater og avdelinger i kommunen.

Skole og barnehage benytter nå tilleggsmoduler i sitt fagområde for å kunne knytte dette opp mot vårt saksbehandlingssystem.

Servicekontoret har holdt seg innenfor budsjettrammen for 2018.

Etat for oppvekst og kultur

Første halvdel av 2018 hadde etaten leder og det ble jobbet mot kommunens målsettinger. Tiltak for å nå målene og forbedre områdene der mål ikke ble oppnådd ble skissert. Høsten 2018 ble etatsleder sykemeldt, og konstituert administrasjonssjef måtte håndtere deler av oppgavene i stillingen.

Gjennom hele 2018 har kommunen jobbet med nybygg for skolen. Denne prosessen har vært arbeidskrevende og det ble på høsten ansatte en person i 100 % stilling som skulle være skolefaglig rådgiver og jobbe med inventar til ny skolen. Bare noen måneder etter gikk vedkommende ut av stillingen. Dette medførte at oppvekst og kulturkontoret ble uten to stillinger ut 2018.

Allikevel har enhetene drevet i tråd med oppsatte mål, som igjen er i tråd med enhetens lovgrunnlag, kommunens målsetting og enhetens egne målsettinger.

Etaten har mange små enheter med små stillinger, og som i seg selv er krevende. Alle enhetene har til hensikt å sørve befolkningen på en best mulig måte, og de har alle oppnådd målene som er satt i deres virksomhetsplaner.

For at etaten skal kunne jobbe mot oppsatte mål, skape felles rammer og trekke lasset sammen er man avhengig av å ha ledelsen på plass. Etaten trenger også en stilling på oppvekstkontoret sammen med etatsleder for å kunne drifte kultur, jobbe direkte mot skolefaglig side, og skape samarbeid opp mot de små enheten som bibliotek, forebyggende barn og unge og kulturskolen. I 2018 har skolen hatt inne veilederkorpsen og tilbakemeldingene fra dem er klar. Kommunene mangler noen som jobber konkret opp mot skolen fra eiersiden, sikrer at planverket er på plass og etterleves. Dette får å forebygge at skolen og barna våre blir liggende etter på landsbasis.

Første halvdel av 2018 hadde intro tjenesten 2 hele stillinger. Dette ble fra høsten 2018 redusert til en stilling ved overgang til svangerskapspermisjon. Dette lå i budsjetta å redusere tjenesten til en stilling. Dette har til tider medført store arbeidsmengder for den gjenværende ansatte.

Forebyggende barn og unge (BUFFF) har hele 2018 vært uten egne lokaler. Dette har medført nytenkning i forhold til hvordan opprettholde kontakten med barn og ung. Tjenesten har vært kreativ og gjort nye vendinger for å møte brukergruppa si. Dette er en tjeneste med mye potensiale som vi må bruke fornuftig framover med bakgrunn i ny kunnskap om barn og unges levesett.

Kvæningen barne- og ungdomsskole

Hva som er målet og hvordan jobbet for å nå dette.

Vi skal ha gode og trygge oppvekstmiljø - ved at:

- 1) Legge til rette for at alle som ønsker det får et tilbud om plass i SFO
- 2) Organisere grunnskolen slik at alle gis et skoletilbud i nærmiljøet
- 3) Utvikle kvaliteten på skolen gjennom elev- og foreldremedvirkning
- 4) Ha sterk fokus på basisferdigheter (grunnleggende) slik at alle lærer å lese, skrive, behandle tall og mestre grunnleggende sosiale ferdigheter gjennom likeverdig opplæring
- 5) Vektlegge praktiske- og estetiske fag og utplassering i bedrift
- 6) Vektlegge kunnskap om eget lokalmiljø og egen kommune, herunder naturkunnskap
- 7) Samarbeid mellom aktørene om best mulig overganger: b-hage - skole

Sterk satsning på rådgiving og karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet

Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak.

Tilpasse virksomheten til midlertidig undervisningslokaler i påvente av nytt skolebygg

VURDERING: dette har gått seg til gjennom skoleåret med svært god bistand tekn.avd.

Vi starter nytt skoleår med kun småjusteringer.

Implementere §9A: ta i bruk Aktivitetsplan - omfatte alle ansatte

VURDERING: denne er rimelig godt forankra, med intern kurs om forståelse og anvendelse. Følges opp neste skoleår.

Implementere datasystem Skooler/Sampro/Compilo: intern opplæring.

VURDERING: Implementering Skooler er godt i gang og h- 18 vi alle bruke Sharepoint/Skooler og Visma som kommunikasjonsplattform mellom lærer, elever og foresatte. Videre planlegges innføring VISMA - SAMPRO som system for IOP h-18. Til alt dette bruker vi intern opplæring.

Kompetansenøkkelen på plass.

Vi jobber videre med prosjektet Ungdomstrinn i utvikling:

- Satsningsområde vi jobber med fra høsten 2017/18: - skriving, følge opp klasseledelse og kvalitet i skolen/Veiledersteam
- Helhetlig tenkning i personalet/ refleksjon og erfaringsdeling
- Deltakelse i Nord Troms nettverk: skoleutvikling
- Ungt entreprenørskap

VURDERING: Dette er godt forankra i personalt, og vi er motivert for bistand fi-a Veilederkorps som starter u 35/18.

Det er også inngått avtale Nordtroms nettverk: DEKOM (desentralisert ordning for kompetanseheving).

- Fortsatt jobbe konkret og systematisk med å få til ei tilpassa opplæring for alle elever

VURDERING: Sett i sammenheng med rådende organisering av elever, lærere og deres undervisningssituasjon, viser oppsummering at vi er «på vei» å nå alle elever - dette blir et av de prioriterte satsningsområdene med Veilederkorpsset kommende år.

- Holde fokus på høye forventninger både til personalet og elevene

VURDERING: Som en del av målsettinga for kommende skoleår, vil det måtte arbeids bevisst med forventninger og holdninger til læring.

Dannelse, demokrati og medbestemmelse.

VURDERING: Involvering skolens rådsorgan/Elevråd har fungert godt og videreutvikles.

- Holde fokus på arbeidet mot mobbing

VURDERING: Arbeid med særlig §9A har hatt stor fokus. Videre er skolens «Psykososiale plan» oversendt 0/0 til revidering/godkjenning.

- Jobbe med en visjon for skolen -

VURDERING: Arbeide forsetter - ses i sammenheng med nytt skolebygg og skolehverdag - både fysisk og pedagogisk.

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk (både økonomi og personale).

Bemanning i antall årsverk - både lærer og assistenter - har vært tilfredsstillende, og alle har god kompetanse. Vi har også gode, erfarne vikarer vi kan bruke.

«Sliter» fortsatt med spes.ped lærere og etter hvert norskkompetanse på u-trinn.

Samisk /samarbeid /kvalifisert arbeidskraft fra/med Språksenteret gjør at elevene får god oppfølging, og finsk er også godt dekket.

God merkantil ressurs.

Kurs/opplæring: Vi har hatt 3 på videreutdanning: tysk, matte og karriereveiledning.

Faglige «småkurs» tas fortløpende - både fag og sos/adferdsmessige oppdateringer.

Data: Innføring nye systemer i godt gjenge (Visma flyt skole, Skooter, Sam-pro, Compilo).
Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik?

Tildelt budsjett for 2018

Oversikten nedenfor omfatter kun den delen som skolen direkte disponerer til sine innkjøp og tjenester.

1.1210.211, Grunnskolen:

Totalt lønn/sos. utg. nr 1-10 kr.: 15851170,- Refusjoner nr 52-60: kr.: 1207250,-

Totalt post - drift: nr 12- 50 kr.: 15535313,-

Sykefravær. Hva var fraværet? Hvordan er det sammenlignet med andre og kommunens mål?
Evt hva kan gjøres av tiltak for å redusere det?

Korttidsfravær: 1,67

Langtidsfravær: 3,25

HMS. En kort vurdering av HMS, evt med forbedringstiltak dersom det er aktuelt.

Avvik/tilsyn: Vi har hatt en god del avviksmeldinger - særlig på rengjøring: dette har bedre seg og de fleste forhold lukka.

3 stk §9A meldinger til FM To lukka pr dato, en rapporters inn mot slutten av aug. 18

Barnehagesektoren

Hovedmål for Burfjord barnehage: *«Barnehagene i Kvæningen skal gi barna et godt grunnlag for personlig utvikling og kulturell identitet»*. Det skal vi gjøre gjennom å se hver enkelt barn, møte dem der de er og støtte dem i deres undring over livet. Vi voksne må bygge opp om positive holdninger til kommunen og de mulighetene vi har her. Vi jobber med kommunikasjon, holdningene og handlinger som viser at vi er stolt av å komme fra Kvæningen.

Overordnede mål er: *Barnehagen skal bidra til at det enkelte barn utvikler et positivt selvbilde og positive holdninger til andre, naturen og til egen læreevne*. Det gjør vi ved at vi voksne gir positive tilbakemeldinger til barna og hverandre, gir meningsfylte opplevelser, ser de gode hensikter og barnas utvikling, forstår barna og deres ståsted, samt tar dette med oss i møtet med enkeltbarn og barnegruppa. Personalet må ha kunnskap om den aldersgruppen de jobber med for å kunne møte barna på deres nivå, og gi de utfordringene ut i fra deres forutsetninger. Vi arbeider med det kontinuerlig hver dag, i samarbeid med barn, foreldre, og personale.

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk.

Vi har 6 barnehagelærere i 100 % stilling. En spesialpedagog, med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikken. En barnevernspedagog, med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikk. En barnehagelærer, med styrerutdanning som jobber som ped.leder. Styrer med styrerutdanning på 100 %, med oppgaver som barnehagekonsulent inn i stillingen. 4 fagarbeidere og 2 assistenter. En fagarbeider på renhold, og en assistent på renhold. Vaktmester fra teknisk har vi ved behov. Burfjord barnehage, er en fire - avdelings barnehage, med en avdeling i Badderren. Det jobber tre personer pr. avdeling, med en pedagogisk leder som har ansvar for avdelingen. Disse jobber tidlig, mellom og seinvakter.

Økonomi.

Burfjord barnehage og Badderen barnehage ble fra høsten 2016 slått sammen administrativt som en enhet. Vi drifter allikevel enhetene med to budsjett/ kontoer.

Burfjord	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn ink sosiale utgifter	6 735 096,89	6 183 649	108,92	
Øvrige utgifter	559 789,19	592 066	94,55	
Inntekter				

Innenfor 1000 postene har vi brukt.

11150 mat og drikke er det overforbruk på 127,38 %

12010 posten, underbudsjetert, der er det et stort overforbruk på 185.2 %.

11000 posten, underbudsjetert, det må kjøpe inn flere pc til ped.lederen i fremtiden.

Badderen	Regnskap	Budsjett	forbruk i %	Avvik
Lønn ink sosiale utgifter	1 598 659,74	1546 161	103,40	
Øvrige utgifter	67 272,89	115 254	58,37	
Inntekter				

Innenfor 1000 postene har vi brukt.

11150 mat og drikke er det overforbruk på 116 %.

11601 kjøre. gi/pass tillegg, posten er underbudsjetert, der er det et stort overforbruk på 235.69 %. På grunn av kjøring med privatbil på turer. (småbarn må sitte i trepunkts stoler).

Sykefravær.	Korttids + langtids
Burfjord barnehage	4,43 % på hele året
Badderen barnehage	1,13 % på hele året

Det ligger på akseptabelt nivå i forhold til andre barnehager.

Barnehagen arbeider kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Av tiltak som er gjort, har Burfjord barnehagen hatt nav på besøk og snakket om arbeidsmiljøet på personalmøte. Handlingsplan for barnehagene i Kvæningen, er sist redigert 22.06.18. Vi er nå med på et prosjekt gjennom Nav, som heter «Ned» KS 02.

HMS:

Vi arbeider godt med HMS, vi har hatt vernerunde to ganger i året, et ute og et inne.

Alle voksne må gå brannvernsrunde på huset. Og vi har brannøvelse med barna 2 ganger i året. Vi har hatt jevnlig tilsyn i forhold til brann. Informasjonsskriv til alle vikarer, med de viktige nr. til alarmtelefoner. Vi skriver «Ros analyse» fortløpende ettersom de ulike utfordringer dukker opp. Politiattest er innhentet hos alle voksne i barnehagen. Vi registrer «nesten ulykker». Og vi har god oppfølging med de sykemeldte, IA.

Forberedelse tiltak I forhold til sykemeldte for å få nedsykefraværet, kan man aldri si at man jobber godt nok. Men vi har et nært og varm klima for samarbeid, og vi prøver å se hele menneske med de ressurser de har.

Hovedmålet for Barnehager og Skoler i Kvæningen: *Gode og trygge oppvekstmiljø.*

For barnehagesektoren er dette dekt opp ved nytt barnehagebygg i Burfjord. Badderen har også et godt bygg som er vel egnet til barnehagedrift. Det jobbes for å kunne tilby plass til alle barn som søker, ikke bare ved hovedopptaket, men også ved superende opptak gjennom året. De siste årene har det vist seg å være et behov for barnehageplass utover i barnehageåret. Noe som har gitt oss utfordringer på bemanningssiden. Vi har det siste året hatt flere barn i barnehage enn på veldig mange år, til sammen 54 barn. Mange velger å ha barna i Barnehagen i Burfjord, og dermed har vi fått en liten avdeling i Badderen med 9 barn.

Samtidig ser vi at det er viktig for de foreldrene som har barna i Badderen, at de får beholde tilbudet. Det er lange avstander for dem å kjøre til Burfjord, spesielt når de selv jobber i Kvænangsbotn. Burfjord har heller ikke kapasitet til å ta inn alle barna, slik at vi er avhengig av Badderen for å kunne gi tilbud til alle.

Utfordringen vår, er når vi ikke har ledig barnehageplass, og det søkes etter hovedopptak, og barna bor i Langfjordbotn, og da får tilbud om plass i Badderen. Det blir veldig lang kjøring. Barnehagesektoren har utarbeidet egen kompetanseutviklingsplan for personalgruppa som følges, og som gir kompetansemidler fra Fylkesmannen. Vi har et tett samarbeid med Nord Troms nettverk for barnehagene, og kjører felles kurs for sektoren gjennom nettverket. Dette er viktig for oss for å kunne henge med på samfunnsutviklingen, og har gitt personalet økt kompetanse på fagfeltet der behovene har vært.

Forslag til fremtidige tiltak/forbedringer for å oppnå oppsatte mål.

Barnehagen bør ha personale med spesialpedagog utdanning, fordi vi har barn som trenger spesialpedagogisk hjelp. Vi burde også hatt «Veiledning kompetanse» til bruk for nytilsatte barnehagelærere, og til å veilede universitetets studenter.

Jeg mener det vært en ide, å ansette en fast person på halv stilling, som kunne brukes på begge barnehager ved behov. Personalet bruker mye tid på å få tak i vikar, som de kunne bruke direkte på barna, og med mange vikarer skaper det stress hos barna.

Vi bør også tenke på om det er så lurt å flytte barna så ofte mellom avdelingene, fordi barna trenger stabilitet og trygghet, og for de mest sårbare barna tar det mye tid til å bli kjent med nye voksne.

Barnehagen begynner på et 2 årlige prosjekt som heter «Inkluderende barnehage og skolemiljø».

Barnehage pedagoger skal ta et nettkurs for å læres seg opp i «Visma flyt barnehage».

Fortsette å arbeide med Arbeidsmiljø, NAV, K2 Ned prosjektet.

Fortsette med prosjekt i Nord-Troms friluftsråd, «Mer og bedre utetid», vi har fått tildelt en grillhytte i Badderen og en grillhytte i Burfjord.

Polarstjerna skal videreutvikle « Utegruppa» - friluftgruppa og Badderen barnehage skal samarbeide med sin «turgruppe» oppimot «utegruppa.»

Revidere alle de ulike planene våre i forhold til ulike rutiner.

Kulturskolen

Kulturskole er et lovpålagt tilbud til kommunens befolkning (Opplæringsloven §13-6 Musikk- og kulturskoletilbud): *Alle kommuner skal aleine eller i samarbeid med andre kommuner ha eit musikk- og kulturskoletilbud til barn og unge, organisert i tilknytning til skoleverket og kulturlivet ellers.)*

Langsiktig mål for kommunen, i kommunens delplan for idrett, friluftsliv og kultur (vedtak i kommunestyret den 18.12.18): Kommunedelplan for idrett, friluftsliv og kultur skal ta utgangspunkt i Kvænangen kommunes langsiktige mål: Å skape et aktivt og godt leve- og bomiljø der alle tar ansvar. Utvikle kommunale kultur- og aktivitetstilbudet som et sentralt element for levekår og folkehelse, og vurdere konsekvensene for nærmiljøet i alle tiltak og sammenhenger. I kommunen skal det være aktiviteter til hele befolkningen!

Hovedmål 6.4 – Kultur (Tar bare med det som gjelder kulturskolen spesielt)

6.4.2 Kulturskolen: Kulturskolen er et kommunalt lovpålagt tilbud etter Opplæringslovens § 13-6 Musikk- og kulturskoler. Her tilbys allsidig opplæring innen teater, sang, samspill, instrumentopplæring, visuell kunst og matkultur. Foreldre/foresatte søker sine barn inn hver

høst på de tilbud som ønskes, og det betales en semesteravgift inn til kommunen for høst- og vårsemesteret. Undervisningen skjer på ettermiddags- og kveldstid i ulike undervisningsrom på Kvænangen barne- og ungdomsskole og også på Flerbrukshuset. Stort sett holdes det semesterkonserter/utstillinger og forestillinger til hvert semesterslutt, pluss andre opptredener gjennom året. Et uttalt mål for kulturlivet i Kvænangen og også for kulturskolen, er at barn og unge får opplæring i de ulike fagene de har interesse for, samt at de får oppleve mestring, samhold og trening i å vise seg og sitt talent fram for andre.

ØKONOMI: Kulturskolen har hatt et mål om å ikke bruke for mye, og vi har oppfylt målet ved at vi har hatt et år med forsiktig forbruk, og vi ligger i pluss av det som er budsjettert for 2018. Årsaken her ligger i refusjon sykepenger i løpet av årets første måneder. Vi har ikke hatt noen store investeringer i 2018. Vi har vært nøkterne så langt det har latt seg gjøre.

SYKEFRAVÆR: Vi bestreber oss på å være i arbeid, men av og til gjør livet slike vendinger at man er nødt til å bli sykemeldt. Utenom det ekstraordinære som forårsaket langt fravær fra en av de ansatte, så har det vært stabilt oppmøte for alle.

ARBEIDSMILJØ: Vårt arbeidsmiljø har vært godt, selv om vi er litt «husløse» og må bruke nødløsninger i både undervisningssituasjonen og til møter oss kollegaer imellom. Spesielt tungt har det vært å ikke ha tilfredsstillende lokaler til lagring av undervisningsmateriell og utstyr.

FAGLIGE MÅL: Vi arbeider etter vår egen Årsplan for Kulturskolen i Kvænangen som tar utgangspunkt i Rammeplan for kulturskolen fra Norsk Kulturskoleråd (2016) med utarbeidede fagplaner. Visjonen for Kulturskolen er å kunne favne så mange som mulig for å skape interesse, oppleve, utvikle og lære. Kulturskolens hovedmål er å utvikle skapende evner ut fra den enkeltes forutsetninger, gi en meningsfylt og stimulerende fritidsaktivitet som kanskje kan gi elevene et grunnlag for senere yrkesutdanning, gi mestringsopplevelser, styrke selvtillit, skape samhold og tilhørighet og å oppfordre til aktiv deltakelse. Formålet med Kulturskolen er å skape interesse og forståelse for kultur og musikk i lokalmiljøet ved hjelp av tilrettelagt opplæring. Vi mener selv at vi ser hvert enkelt barn i de enkelte fag, og at vi tilpasser opplæringen deretter. Vi vil alltid kunne bli bedre, så det er det man hele tiden bestreber seg etter.



Bildet: Samefolkets flagg i is

Gjennomføring: Vi har hatt mange oppdrag og fremvisninger i løpet av 2018 som går utenom og i tillegg til den vanlige undervisningen. Kulturskolen har hatt en ørliten nedgang i elevtallet sammenlignet med 2017, men vi er godt fornøyd med at vi tilbyr en så god og variert undervisning som treffer mange. Aktiviteten er høy i det den daglige undervisningen, men vi har satt av tid til å være aktive i samfunnet utenom kulturskolen.

Vi kan nevne at vi i 2018 har hatt opptreden av både barnekor og voksenkor på Samefolkets dag 6. februar, hvor noen fra Billedverkstedsgruppa hadde laget flagg til å dekorere inne med, samt laget en stor is skulptur ute med flagget som motiv. I februar nominerte vi også en ungdom til Drømmestipendet 2018, men denne personen fikk dessverre ikke være en av de 100 i landet som mottok stipend. Til nasjonaldagen øvde storkorpset med barn og voksne deltakere, og vi stilte opp i toget her i Burfjord med marsjer og nasjonalsanger for å lage



Bildet: Mellomgruppa teater 2018

den riktige, gode stemningen. Barnekoret stilte også opp på Paaskiviikko og sang på tilstelningen inne i Kvænangsbotn. Ellers så hadde vi normal kulturskolekonsert/forestilling/utstillingen for alle rett før ferien 2018. Høsten 2018 fikk alle vi tre ansatte i våre deltidsstillinger i kulturskolen delta på fagdager og dagskurs i regi av Norsk Kulturskoleråd Troms og Finnmark. Barnekoret var også med på å lage en fin ramme rundt Bispevisitasen i september da de opptrådte under visitasgudstjenesten i Sekkemo kirke. I oktober var rektor på ledersamling Kulturskolerådet Troms og Svalbard på Finnsnes. Og i desember spilte deler av storkorpset under Julemarknaden ved juletretenningen når nissen kom. Vi hadde også «Syng Julen Inn» i Sekkemo kirke der barnekor og voksenkor skapte magisk julestemning sammen med representanter fra kirken ved prest, kirkekor og organist. Vi hadde også vanlig kulturskoleforestilling/konsert/utstilling før juleferien, der alle deltok. Og Mellomgruppa teater hadde også en liten opptreden for kommunestyret på budsjettmøtet rett før jul.

STRUKTURELLE MÅL: Vi har hatt midlertidige løsninger i forhold til lokaler og oppbevaring av utstyr i 2018, men vi ser fremover til et nytt skolebygg der vi har fått et eget kulturskolerom og ikke minst et eget kulturskolelager.

PERSONALRESSURSER: For 2018 har vi ikke hatt noen endringer i personalressursene, vi er fremdeles tre personer i små deltidsstillinger som er fordelt slik:

- 20% undervisningsstilling til sangelev, månedlige musikkstunder til Gargo/hybelhus for eldre/TU, og bolker med felleskorps og musikkbarnehage.
- 20% undervisningsstilling til gitar, ukulele og voksenkor.
- 20% undervisningsstilling til barneteater, mellomgruppe teater, trompet, barnekor og billedverksted.
- 30 % administrasjon, der litt av stillingen blir brukt til undervisning.

Vi mener at vi har utnyttet personalet maksimalt til det beste for innbyggerne i Kvænangen. Vi er få ansatte i små stillinger som til sammen gir et stort og vidt spekter av tilbud til våre elever og brukere, og dette er noe vi håper kan fortsette. Men skal det mer inn, så må vi få en større personalressurs til benyttelse.

TENDENSER OG UTVIKLINGSTREKK: Vi har fremdeles deler av vårt virke i midlertidige skolebygg, og materiell står stablet rundt om i pappesker. Det er til tider vært forholdsvis frustrerende, men vi vet jo at den nye grunnskolen, der også vi får plass, skal stå klar en gang, så vi ser framover og holder motet oppe.

Vi vet at det blir færre og færre kvænangsværinger, så vi må prøve å fra kulturskolesiden å holde tilbudene oppe, slik at man kan oppfylle både overordnet målsetting og hovedmål for området på best mulig måte for å kanskje hindre fraflytting, men heller skape bøllyst og nye innbyggere i kommunen. Slikt sett er det viktig at vi får beholde våre ressurser og handlingsrom både i form av personale og økonomiske midler, slik at vi har muligheter for å tenke utviklingsarbeid og å ta tak i prosjektbaserte nyvinninger.



Bildet: Landart v/Billedverkstedet 4 Årstider

Kvænangen folkebibliotek

Overordna politiske mål: *Lavterskeltilbud og møteplass for kommunens innbyggere.*

Bibliotektilbudet skal dekke alle fagområder og alle aldersgrupper.

Formål: *Arbeide for opplysning, utdanning og kulturell virksomhet for hele kommunen.* Bibliotek tjenester er gratis. Målet er å få mest mulig ut av et lite budsjett med en halv stilling personalressurs. Biblioteket er godt brukt av kommunens innbyggere. De siste årene har utlånet ved folkebiblioteket i Kvæningen vært innen topp fem i Troms fylke med utlån pr. innbygger. Folkebiblioteket en møteplass for alle, uansett alder, livssyn, etnisitet, økonomi, utdanningsnivå og livssituasjon.

Det stilles helt andre krav til bibliotek tjenesten i kommunene enn bare for noen år tilbake, og veldig mange arbeids- og ansvarsoppgaver har blitt tillagt biblioteket. I Kvæningen har vi hatt alt for liten ressurs i flere år, og det er sårt tiltrengt en person til i 50% stilling til på folkebiblioteket. En person som kan ta seg av samarbeidet opp mot skoler, barnehager, institusjoner, DKS, studenter og ikke minst ved arrangement på dagtid, kveld og helg. Det er en håpløs oppgave å gjennomføre alle pålagte tiltak, og samtidig ha den daglige administrative og praktiske driften av biblioteket. I tillegg til egne oppgaver har jeg skolebibliotekansvarlig, Guri Isaksen, på opplæring en dag pr.uke i byggeperioden av den nye skolen.

Kommunen har i mars 2017 godkjent fylkeskommunens Regionale bibliotekplan for Troms 2017-2028, og det må følge med ressurser til å gjennomføre planverk.

<http://bibliotek.tromsfylke.no/wp-content/uploads/2016/12/Kortversjon-bibliotekplan-23-mai.pdf>

Sentral beliggenhet med god adkomst/lett tilgjengelighet for brukerne, og god framkommelighet både ute og inne for barnevogn/rullator og rullestol. Biblioteket betyr mye for våre eldre som kulturtilbud og møteplass, og med en aldrende befolkning blir dette tilbudet bare viktigere og viktigere i årene framover. Blant de eldre fra hybelbygg/leiligheter omkring, de hjemmeboende samt enkelte beboere på Gargo finner man en generasjon med storlesere. Hjemmeværende og småbarnsforeldre, hyttefolk og turister. TU, barnehager og skolen benytter seg fast av folkebibliotekets tjenester med brukere/enkeltelever til ADL Activities of Daily Life, som møteplass, ved leseaksjoner, bokkasser, forfatterbesøk, klassebesøk, kurs, utstillinger og DKS.

Selvbetjent utlånsstasjon i og utenom åpningstider, og biblioteket står åpent for selvbetjening alle ukedager. Personalet på legekantoret slukker lys og lukker døra når kommunehuset stenger. Betjent bibliotek tirsdag, onsdag og torsdag fram til kl 14, samt langåpent annen hver onsdag takket være ungdomsleder i kommunen.

Lokalt samarbeid: Skole, barnehager, helsesøster, DKS, Sørstraumen handel, Spildra landhandel, studenter lokalt, samarbeid med sameforeningen og nystartet kvenforening. Flyktnings tjenesten ved voksenopplæringen bruker folkebiblioteket som en av aktivitetene.

Regionalt samarbeid: Nord-Troms bibliotekene, Troms fylkesbibliotek, Nord-Troms Studiesenter (NTSS), Samisk bibliotek tjeneste, Nord-Troms Museum og samisk-/kvensk språksenter

Faste tiltak som er gjennomført i 2018:

- Ole-bok til nyfødte, fireåringer og førskolebarna i samarbeid med helsesøster, barnehager og skolen.
- Informasjon fra folkebiblioteket, til foresatte i første klasse i samarbeid med 1.klasse lærer. Deles ut på foreldremøte.
- Flerspråklig eventyrturné med bokbussbesøk til skole og barnehager - samisk, kvensk, norsk- To turnèer med bussen: Samefolkets dag og Paskii-festivalen.
- Leseaksjonen `Les for svingende` (sommerles-kampanje for 1-7.kl)

- Nord-Troms rundt, felles kursopplegg for alle folkebibliotekene i regionen. I 2018 var Lyngen arrangør.
- IBBY norsk barnebokforum. Heldags kurs i regi av biblioteket til ansatte i skoler og barnehager.
- Voksne studenter: Avholde informasjonsmøte til nye studenter på høsten i samarbeid med NTSS. Bibliotekene i regionen er studentenes bindeledd mellom NTSS og UIT ved å betjene, organisere og tilrettelegge for voksne studenter lokalt gjennom studietløpet. Skaffe pensumslitteratur, bestille møterom, gi informasjon, opplæring i videokonferanseutstyr samt være en støttespiller for dem utenom campus.
- Sørstraumen handel: administrere utlån/innlevering (i samarbeid med personalet), organisere alt som gjelder boksamling der, fjernlån og studenter
- Spildra landhandel: administrere utlån/innlevering (i samarbeid med personalet), organisere transport for levering av bokkasse til Spildra.
- Markering av: Verdens bokdag 23.04, Paaskiiuka mai/juni, Samefolkets dag 06.02, nasjonal bibliotekdag 01.09, nordisk bibliotekuke uke 46, demensdager, verdensdagen for psykisk helse 10.10, poesiens dag 21.03, forskningsdagene 29.09-01.10, kvenfolkets dag 16.03
- Utstillinger i forbindelse med jul, påske, Samefolkets dag, Kvenfolkets dag, Nasjonaldagen, jubiléer, Forskningsdagene, Poesiens dag, demensdagene, Kulturåråret 2018, Kvenske religiøse bøker fra NTRM, forfatter Idar Kristiansen
- Bokbingo for voksne. Tiltak for voksne lesere som en aktivitet gjennom vinterhalvåret fra oktober til ut mars, med premiering.

Biblioteket som arrangør/medarrangør av arrangement/forfatterbesøk, andre prosjekter:

- Markering av Samefolkets dag, i samarbeid med Sameforeningen
- Forfatterbesøk i skolene, via DKS
- Premieutdeling/bokfest på kommunehuset for sommerens leseaksjon `Les for svingende´ for skolen (1-7 klasse). Ordfører deler ut premier
- Arrangere kursdag for ansatte i skoler og barnehager, IBBY norsk barnebokforum
- Paaskii-uka. Kvensk uke i samarbeid med Kvenforeningen, pluss bokbussbesøk for alle 5.klassinger i Nord-Troms som et regionalt samarbeidstiltak
- Utdeling av Ole-Bok bøker fra biblioteket til kommende førsteklasinger i Polarstjerna barnehage
- Forfatterbesøk Nina Kristin Nilsen, med boka SEPP om Leonhard Seppola. I samarbeid med Kvenforeningen i Kvænangsbotn grendehus
- Forfatterbesøk og debatt i kommunestyresalen i forbindelse med demensdagene. `Forglem meg ei – historier om demens` Elin Fredriksen, biblioteket ved ungdomsleder som ekstra
- Ferdigstilt bokkoffert/sansehoffert om temaet demens til utlån for Gargo sykestue, og for pårørende til personer med demens
- Planlegging av alle kommende DKS-arrangement, i samarbeid med DKS-ansvarlig.
- Ny pågående tospråklig bokkoffert om tannhelse (samisk og norsk). Beregnet for bruk i barnehage og småskolen. I samarbeid med tannlegekontoret i Burfjord. Målet er å få denne ferdigstilt i 2019.

Budsjett 2018:

Opprinnelig budsjett: 483 049

Totalt budsjett: 493 575

Regnskap 2018: 414 631

Forbruk i %: 84 %

Personale: Biblioteksjef i 50 % stilling, Karin Mikkelsen. Frivillig ekstrahjelp 2,5 t uka til langåpent annenhver onsdag, ungdomsleder Marit Boberg.

Fritidsklubben - BUFFF

Målet er å drive forebyggende arbeid med tilrettelegging av aktiviteter for barn og unge. Særlig er målet å fange opp de som ikke er engasjert i organisert aktiviteter som ski og fotball. Viser til skriv om drift av fritidsklubb, forebyggende arbeid, og driften og veien videre.

Personalsituasjonen for fritidsklubben er, og har vært 2 stk. i 50% stilling. Ungdomsleder og klubbarbeider. Klubbarbeider har siden høsten 2018 vært satt inn på skolen som assistent.

Ungdomsleder fungerer også som sekretær for ungdomsråd.

Ungdomsleder har på eget initiativ tilbudt seg å jobbe litt på biblioteket, samt at tildeling av sommerarbeidsplasser er ungdomsleders jobb.

Gjennomførte aktiviteter -Det har siden oppstart med bygging av ny skole vært minimalt med aktiviteter i klubbens regi, all den tid vi ikke har noe lokale å bruke. Et vellykket juleball med rundt 40 tilstede avholdt i desember, med flere påmeldte utenbygds fra.

Forbedringspotensialet er stort og skisseres i et eget skriv om drift av fritidsklubb, som ungdomsleder har skrevet mars 2018. Dette har vært lagt frem for utvalg for Oppvekst og omsorg. Viser her til vedtak vedtak fra møte i utvalg Oppvekst 26.11.18.

Budsjettforutsetninger og personalressurser – Fritidsklubben /BUFFF har i 2018 som alle andre, år holdt seg innafør det gitte budsjett. Når det gjelder personalressurser er det helt innafør å drive, slik vi har drevet klubb med de to stillingene på 50%.

Gjennomførte tiltak – Frem til BUFFF huset ble tatt til skolebruk, høst 2017, gjennomførte vi MINIBUFFF – ukentlig vanlig klubbåpent – pizzakveld – barnehagedisco – halloweenparty – karnevalsbuff – filmkveld.

Gjennom hele 2018 har det vært lite gjennomførte tiltak. Som følge av at vi ikke har et egnet lokale.

Ungdomsleder har sammen med miljøarbeider/sosiallærer også gjennomført oppfølging og besøk til de som går på vgs.

Forslag til framtidige tiltak – viser til eget skriv om drift fritidsklubb og forebyggende barne- og ungdomsarbeid. Samt vedtak fra møte i OO den 26.11.18.

Målsettinger og oppnåelse av dem -

Økonomi - i 2018 har fritidsklubben brukt 82 % av budsjettet som opprinnelig er på 505.000. Det er jo slik, her som mange andre steder at hoved delen av budsjettet går til lønn.

Sykefravær – både klubbarbeider og ungdomsleder har i løpet av høsten 2018 vært en del sykemeldt. Oppfølgings samtaler gjennomført for en av de sykemeldte – klubbarbeider.

Arbeidsmiljø – Godt.

Flyktingetjenesten

Mål: Kvænangen kommunes oppgave er å hjelpe flyktinger til å etablere en selvstendig tilværelse. Dette innebærer bla å forberede flyktingene på et aktivt arbeidsliv, motivere til utdanning og tilrettelegge for barnehage og skole. Kommunen skal hjelpe flyktingene til å lære grunnleggende ferdigheter i norsk, samt innsikt i norsk samfunnsliv gjennom deltagelse i Introduksjonsprogrammet for flyktinger. (Våre oppgaver ifm med dette er regulert i «Lov

om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere»-
Introduksjonsloven)

Personalsituasjonen: Flyktingetjenesten har en ansatt, Introkoordinator i 100% stilling.

Vi har hatt en miljøarbeider i 100% stilling, hun har vært i sykemelding og svangerskapspermisjon siden juni 2018.

Kvæningen kommunestyre har vedtatt nedtrekk med en stilling i flyktingetjenesten, slik at miljøarbeideren ikke vil komme tilbake i sin stilling her etter endt permisjon.

Gjennomførte aktiviteter: Alle deltagerne på Introduksjonsprogrammet har hatt tilbud om norskundervisning på Voksenopplæringa i Kvæningen Kommune. Vi har også gitt de fleste deltagerne tilbud om språkpraksis som en del av norskopplæringa.

Gjennomførte tiltak: Introduksjonsprogrammet skal være helårlig og på fulltid. Dette medfører at kommunen forplikter seg til å ha program/aktiviteter også i tidsrom hvor voksenopplæringa har ferie/fri. Flyktingetjenesten har hatt ulike aktiviteter i disse periodene i 2018. Vi har hatt ulike vinteraktiviteter som skigåing, isfiske og ulike turer i Kvæningen. Vi har deltatt som frivillige under NM på ski i Alta, i samarbeid med Sisa kultursenter i Alta. Vi har også vært på en ukes tur til Sandland sommeren 2018. Dette også i samarbeid med Sisa og flyktingetjenesten i Loppa kommune.

Budsjett og regnskap. Dette må ses i sammenheng med Voksenopplæringen. Voksenopplæringen gikk nesten kr 584 000 i merforbruk mens Flyktingetjenesten gikk kr 746 000 mindreforbruk. Dette skyldes hovedsakelig at ting som skulle vært regnskapsført på Flyktingetjenesten ble ført på VO isteden. Videre skjedde dekningen og lånedekningen av førerkort til flyktingene som medførte at kommunen fikk større utgifter enn det vi skulle hatt iht kommunestyrets vedtak.

Det muligheter for innsparinger i tjenesten. Både som en følge av nedtrekk i ansatte, men også andre faktorer spiller seg en med førerkort, alle familiene har egen bil, en av de bosatte familiene har flyttet fra kommunen og alle de bosatte blir stadig mer selvstendig og trygg på hvordan de ulike systemene fungerer i Norge.

Forslag til framtidige tiltak: Flyktingetjenesten planlegger aktiviteter for de bosatte familiene også sommeren 2019- innholdet her er ikke fastsatt enda.

Arbeidsmiljø: Flyktingetjenesten deler kontor med etat for Oppvekst og Kultur.. Vi har hatt en del utfordringer ift plassering av kontoret til koordinator, da dette er innerst i lokalet. Vi har hatt ganske mange episoder hvor det ikke har følt trygt for koordinator å sitte plassert slik. Dette som en følge av mange uheldige episoder med noen av de bosatte flyktingene som har opplevdes som truende og skremmende for koordinator. Jeg har sett meg nødt til å låse døren til kontoret når jeg er alene og har også hentet ansatte fra andre kontor når situasjonen har eskalert og ikke følt trygg. Dette er det meldt fra om til ledelsen, men det er ikke satt i verk tiltak ift dette i løpet av de to årene jeg har vært i stillingen.



Sykefravær: Utover egenmeldinger har ikke etaten hatt sykefravær siden sommeren 2018.

Arbeidsmiljø: Flyktingetjenesten har et nært samarbeid med Voksenopplæringa (rektor) og de andre ansatte på kontoret for Oppvekst og Kultur. Dette samarbeidet oppleves som nært og godt.

Voksenopplæringen

Hva som er målet og hvordan jobbet for å nå dette.

Mål: Utarbeide en god pedagogisk praksis som er i tråd med gjeldene regelverk, og forskrifter for de ulike elevgruppene som får undervisning på voksenopplæringen. For at virksomheten skal nå målet må det arbeides systematisk og kontinuerlig både administrativt og pedagogisk. Elevene på VO får undervisning etter nasjonale fagplaner for de fagene de får undervisning i. Det utarbeides lokale halvårsplaner i alle fag, samt at elevene får ukeplan hver uke, hvor mål for den aktuelle undervisningen er presisert.

Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak.

Pedagogiske tiltak:

1. Jevnlige fagsamtaler mellom elevene og faglærer hvor fokuset er vurdering for læring.
2. Delt undervisning mellom elever som får undervisning etter opplæringsloven kapittel 4a, og de elevene som får opplæring etter introduksjonsloven § 17.
3. Følge nasjonale fagplaner slik at elevene er sikret nasjonale kompetansemål for den undervisningen de mottar.
4. Utarbeide lokale halvårsplaner, samt ukeplaner hvor målene for undervisningen er spesifisert.
5. Undervisningsmaterieell tilpasset fagplaner og kompetansemål

Administrative tiltak:

1. Utarbeide styringsverktøy for enheten. Ordensreglement, årshjul, skolerute
2. Systematisk samarbeid med introduksjonskoordinator

Opplæring på kommunens IT løsninger (sky, compilo, ephorte, agresso)

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk (både økonomi og personale).

Elevgruppen på voksenopplæringen har svært ulike opplæringsbehov. Dette har medført at det har vært nødvendig å styrke lærertettheten. Grunnbemanningen på VO er 1,8 årsverk. Med følgende stillingsprosent:

- Faglærer 100 % (frikjøpt 10 % til foreningsarbeid) = 90 % disponibel for VO
- Rektor 40 % Administrativ arbeid
- Faglærer 40 %

På bakgrunn av omorganisering av den pedagogiske praksisen på VO (lovkrav) ble det nødvendig å øke lærertettheten på VO. Pga flere administrative oppgaver ble det nødvendig å øke rektorstillingen til 68 %. Ressursbruken svarer seg med tanke på læringsutbytte til elevene. Slik situasjonen er nå på VO jobber vi godt og systematisk for å nå vårt mål.

Det skjedde dessverre en del uregelmessigheter på norskprøven våren 2018 slik at deltakerne ble stående med bedre resultater enn hva som var realiteten. Ved ny kartlegging på høsten ble det avdekket at ståstedet var lavere enn resultatene viste og det medfører at det måtte settes inn flere ressurser og det vil ta lengre tid enn tidligere antatt å nå utdanningsmålene.

Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik?

773 794,48	182 436	8 000	190 436	-583 358,51	406,33
------------	---------	-------	---------	-------------	--------

Overforbruket skyldes hovedsakelig at ting som skulle vært regnskapsført på Flyktningetjenesten ble ført på VO isteden, samt at det var kalkulert med salg av tjenester for nærmere 300 000. VO har ikke solgt tjenester 2018.

Videre har introduksjonsdeltagerens lån til førerkort blitt trukket av VO sitt budsjett.

På bakgrunn av endring av den pedagogiske praksisen på VO har det vært nødvendig å kjøpe læremateriell, noe som det ikke var kalkulert med i det opprinnelige budsjettet.

Sykefravær. Hva var fraværet? Hvordan er det sammenlignet med andre og kommunens mål? Evt hva kan gjøres av tiltak for å redusere det?

Korttidssykefraværet var på 2,3 % i fjerde kvartal og langtidssykefraværet var på 14,25 %

VO følger opp sykefraværet etter prosedyrer for sykemeldingsoppfølging i Kvæningen kommune. Bedriftshelsetjenesten kan kobles inn dersom dette er ønskelig

Fokus fremover er å tilrettelegge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

HMS. En kort vurdering av HMS, evt med forbedringstiltak dersom det er aktuelt.

VO har utarbeidet branninstrukser, hatt brannøvelse, samt hatt foredrag med Nord-Troms brann og redning om forebyggende brannvern på arbeidsplassen og hjemme. Ordensreglementet gir retningslinjer for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Fremtidig tiltak: Det bør avsettes midler til kjøp av nye stoler og pulter til elevene og læreren på VO. Det utstyret som nå er i bruk er ikke ergonomisk nyttig.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål.

Fortsette å arbeid systematisk og målrettet. I fremtiden bør VO ses i sammenheng med Kvæningen barne- og ungdomsskole. Dette vil kunne styrke elevenes læring i alle fag, også med tanke på spesialpedagogiske tjenester.

Etat for helse og omsorg

Helse og omsorg omfatter følgende ni enheter (i alfabetisk rekkefølge): ergoterapi, Furutoppen bofellesskap/tjenester til utviklingshemmede, fysioterapi, Gargo sykestue og sykehjem, helsestasjonen, hjemmetjenesten, legekantoret, NAV og enhet for rus og psykisk helse. Under følger en kort årsberetning fra hver av virksomhetene.

Stillingen som etatsleder i helse og omsorg har vært besatt i hele 2018. Støttefunksjoner for hele etaten omfatter saksbehandler i 50% stilling og systemansvarlig (for fagsystemet Profil mm) i 60% stilling. Systemansvarlig har i tillegg hatt 20% stilling knyttet til innføring av velferdsteknologi. At alt personalansvar ble overført til etatslederne fra 01.01.17 medførte også i 2018 en svært stor arbeidsbelastning som gikk ut over lederoppgaver knyttet til planarbeid og arbeid med større saker for øvrig.

Mål for helse- og omsorgstjenestene er å gi faglig forsvarlige helse- og omsorgstjenester, å kontinuerlig jobbe for god kvalitet og pasient- og brukersikkerhet, og å etterleve øvrige krav i helse- og omsorgslovgivningen. Ansatte i enhetene jobber hver dag på ulike måter med å forebygge, behandle og tilrettelegge for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne. Samtidig skal en bidra til at ressursene utnyttes på best mulig måte.

Vi jobber for gradvis å styrke tjenestene mot mer forebygging og tilrettelegging, slik at brukere i større grad skal greie å mestre egen hverdag i eget hjem lenger. Innføring av hverdagsrehabilitering og velferdsteknologi er viktig i denne sammenheng. Lokal arbeidsgruppe i velferdsteknologi jobber bredt med alt fra prosedyrer til utprøving. Flere ansatte har tatt ABC-grunnopplæring. Arbeidet med hverdagsrehabilitering har vært begrenset i 2018, da prosjektleder sluttet og vi ikke fikk rekruttert ny. Fysioterapitjenesten var svekket i 2018 grunnet en vakant stilling og mye sykefravær, men vil bli styrket med tilsetning av en kommunal fysioterapeut i august 2019. Hjemmetjenesten er presset på grunn av økte brukerbehov (flere brukere, mer omfattende behov), deltakelse i prosjekter og arbeid med innføring av velferdsteknologi (som er ekstra ressurskrevende i en innføringsfase). Det vil bli fremmet sak om styrking av denne i 2019.

Kommunens første folkehelseoversikt ble ferdigstilt våren 2018. Videre ble det arbeidet med kommunedelplan helse og omsorg: det ble blant annet gjennomført workshop med ansatte og et åpent dialogmøte/folkemøte i juni 2018, og NUT bistod med kartlegging av grad av tilrettelegging/universell utforming på omsorgsboligene. Arbeidet med planen ble dessverre ikke ferdigstilt på grunn av kapasitetsproblemer, samt at etatsleder ble sykmeldt en måned høsten 2018.

Det ble gjennomført en ekstern gjennomgang av driften ved Furutoppen i juni 2018. Endelig rapport ble framlagt i september. Lokal arbeidsgruppe ble nedsatt for å jobbe med oppfølging av rapporten. Arbeidet er omfattende og tar tid da det i stor grad må gjøres i tillegg til ordinær virksomhet. For å få til reelle og varige endringer for et «Nytt TU», er det viktig at man får tilstrekkelig tid og ressurser, og at ansatte involveres.

Vi har søkt om og fått innvilget flere tilskudd som skal bidra til å styrke tjenestene kapasitets- og kvalitetsmessig:

- Tilskudd til kompetansetiltak fra fylkesmannen
- Tilskudd til styrking av habilitering og rehabilitering, herunder hverdagsrehabilitering
- Tilskudd til styrking av kommunale rustjenester
- Tilskudd til innføring av helse-/velferdsteknologi, gjennom interkommunalt prosjekt i de seks kommunene i Nord-Troms

Helse- og omsorgssektoren hadde et samlet budsjett for 2018 på ca. 55 mill. Regnskapet viser et marginalt merforbruk på kr 31 415. Vi brukte 100,06% av budsjettet.

HMS: Arbeidstilsynet gjennomførte høsten 2017 tilsyn ved tre enheter i helse og omsorg (Gargo, legekantoret og TU). Arbeid med oppfølging av avvikene pågikk ved noen av enhetene også i 2018. Alle avvikene ble lukket og tilsynene er avsluttet.

Sykefraværet i helse og omsorg samlet var på 10,3% i 2018, mot 8,51% i hele kommunen. Med unntak av høyt ekstraordinært fravær på en liten enhet, er det de to største enhetene som har høyest sykefravær. Noe av dette er relatert til kroniske lidelser og noen er på vei ut (AAP/uføretrygd/pensjon). Det er positivt at fraværet ikke oppgis å skyldes forhold på arbeidsplassen. Enhetene forsøker tilrettelegging så langt dette er mulig. Alt henger sammen, og en god grunnbemanning og fokus på faglig utvikling og kvalitet i tjenestene, tror vi er viktige faktorer for et stabilt høyt nærvær og trivsel.

Ergoterapitjenesten i Kvæningen

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å nå målene

Målet med tjenesten er å fremme helse og livskvalitet gjennom meningsfull aktivitet, mestring og deltakelse. Dette har blitt gjort gjennom:

- Kartlegginger av funksjonsnivå, for så å finne aktuelle behandlingstiltak.
- Hjelpemiddelformidling
- Arbeidsgruppe for hverdagsrehabilitering
- Arbeidsgruppe for velferdsteknologi.
- Trening på dagligdagse gjøremål.
- Tilrettelegging av omgivelser
- Tverrfaglig samarbeid med Fysioterapien, Gargu, hjemmetjenesten, TU og psykisk helse
- Deltakelse i vurderingsteam

Ressursbruk/resultatvurdering

I Kvæningen kommune er det ansatt en kommunal ergoterapeut i 100% fast stilling.

I august 2018 gikk hun ut i svangerskapspermisjon, og vikar tiltrådte stillingen 6. august. Slik tjenesten ser det er ressursbruken optimal i forhold til behovet.

En stor andel av tiden brukes på hjelpemiddelformidling. Dette innebærer kartlegging av behov, utprøving av hjelpemidler, søknader, organisere det kommunale hjelpemiddellageret, og oppfølging etter mottatte hjelpemidler. Ergoterapeut bruker også mye tid på å konferere med hjelpemiddelsentralen for å finne riktige hjelpemidler. Denne ressursbruken er nødvendig for å finne de optimale løsningene, og for å forebygge behov for mer omfattende tjenestebehov slik som sykehjemsplass eller økte tjenester fra hjemmesykepleien.

Møtedeltakelse er også en ressursbruk som er nødvendig. Det er ukentlige oppfølgingsmøter med hjemmetjenesten og Gargu. I tillegg er det vurderingsteam møter ca. hver uke. Dette er hensiktsmessig for å sikre kvalitet i tjenesten og for å sikre at brukere får den nødvendige helsehjelpen de har behov for.

Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt. avvik

Totalbudsjettet var på kr 1 054 009. Regnskapet viste et forbruk på 819 432. Tjenesten hadde dermed et mindreforbruk på kr 234 666. Dette skyldtes i hovedsak refusjon av svangerskapspermisjon.

Sykefravær. Ergoterapitjenesten omfatter pr. i dag kun en ansatt. Det blir derfor vanskelig å kommentere sykefravær. Det som har vært av sykefravær har knyttet seg til prosentvist fravær før svangerskapspermisjon samt egenmeldinger fra august til desember 2018. Disse skyldes ikke forhold på arbeidsplassen.

Fysioterapitjenesten og friskliv

Personale ved avdelingen i 2018:

1 kommunal fysioterapeut i 100% stilling (fysioterapi og frisklivssentral)

1 privat fysioterapeut med 100% driftstilskudd (institutt)

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å nå målene:

Målet for fysioterapitjenesten er å gi et egnet tilbud til de i befolkningen som trenger fysikalsk behandling/trening, innen den tidsfrist som er satt i prioriteringsnøkkelen for fysioterapiavdelingen. Dette målet ble ikke oppnådd i 2018 av flere grunner:

1. Mye sykefravær både hos kommunal- og privat fysioterapeut gjennom hele året, - kommunal de første 8 mnd av året og privat de siste mnd av året. I tillegg hadde privat fysio liten aktivitet store deler av året utenom sykemeldingsperiodene.
2. En ubesatt 100% kommunal stilling.

Det er ikke lenger nødvendig med henvisning fra lege for å komme til fysioterapeut, og av den grunn har vi dårlig oversikt over hvor stor venteliste det egentlig er til fysikalsk behandling. Hvis pasienter ikke får kontakt med fysioterapeuten de søker, blir de ikke registrert og satt på venteliste.

Fra september og ut året jobbet kommunal fysio med å få gitt tilbud til de som ventet på kommunale fysioterapitjenester, blant annet barn i barnehage og skolealder, beboer barnebolig og Gargo sykestue. I tillegg ble en del av tilbudet i frisklivssentralen endret slik at pasienter som ventet på behandling hos privat fysio kunne komme på trening og teoriundervisning i frikslivssentralen mens de ventet på individuell behandling.

I Frisklivssentralen var det ikke tid til god nok oppfølging med helsesamtaler og teoriundervisning. Treningstilbudene ble prioritert, og teoriundervisning som kunne egne seg for også pasientgrupper på venteliste ble prioritert, f.eks teori om skuldersmerter. Treningstilbudet «bevegelighet» hadde også hovedfokus på disse problemene i samme periode, slik at pasienter på venteliste kunne delta her som et ventetilbud. Noen av de som tok kontakt for å få hjelp møtte opp på Frisklivssentralen, men mange var ikke interessert.

Sykefravær. Kommunal fysioterapeut var borte store deler av første halvår, pga alvorlig sykdom og dødsfall i nærmeste familie. Hun hadde også 6 uker omsorgspermisjon pga. dette. Var tilbake i jobb 3.september. Det var ingen vikar for henne i fraværperioden. Også privat fysioterapeut var sykemeldt en periode.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål.

Ny fysioterapeut er tilsatt i den vakante kommunale fysioterapistillingen. Hun tiltrer medio august 2019. Det må raskt avklares hvordan driftstilskuddet til privat fysio skal videreføres. Det bør i eventuell ny avtale med privat fysio kreves aktivitetsplikt, kanskje med et minimumsantall pasienttimer i uka. Å be om at gruppetrening for pasienter blir prioritert også hos privat fysio, vil være et godt tilbud til befolkningen. I tillegg bør det forventes at prioriteringsnøkkelen blir brukt aktivt.

Bilder fra aktiviteter ved Frisklivssentralen 2018

Kveldsstep



Dagtrening



Seniortrim



Intervall og styrke



Gargo sykehjem og sykestue

Personale pr. 31.12.18:

- 29,3 årsverk i pleie; 45 fast ansatt og 25 personer som ekstravakt
- 3 årsverk på kontor; 3 pers., derav utfører nærmere 1 årsverk fellesoppgaver for Helse og omsorg/sentraladmin.
- 2,95 årsverk på kjøkken; 4 pers.
- 1 årsverk på vaskeri; 1 pers.
- 0,5 årsverk aktivitør; 1 pers.

Sykepleiesituasjonen er svært vanskelig. Av 9 årsverk er kun 5 besatt med faste sykepleiere. Gargo er nå helt avhengige av å ha tilgang på eksterne vikarer fra byrå.

2 lærlinger innenfor helsefag har hatt lærlingekontrakt med Kvænangen kommune. En lærling sluttet etter eget ønske i 2018. Kjønnfordelingen er dominert av kvinner, kun to menn i pleie og to på kontoret første halvdel 2018. Andre halvdel i 2018 hadde vi kun 1 mann i pleien.

Type plass/opphold	Antall	Antall liggedøgn		Bruk i % av kapasitet
		Kapasitet	Brukt	
Langtidsplass	22	8030	6280	78
Korttidsplass	1	365	569	156
Avlastning	1	365	346	95
Sykestua	1	365	175	48
Totalt	25	9125	7370	81

Økonomi og ressursbruk: Hadde økonomiske utfordringer knyttet til kjøp av pasienttjenester hos privat leverandør i hele 2018. Gargo sykehjem og sykestue endte opp med et merforbruk på kr. – 110.465,58

Sykefravær: Sykefraværet i 2018 var på 12,79%. Dette er lavere enn året før.

Diverse tiltak: Vi jobbet med kompetanseheving på velferdsteknologi og kostopplæring, noe som fortsetter også i 2019 og videre, noe som er svært viktig. Deltok i læringsnettverk i «Legemiddelgjennomgang» i regi av Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester, for å sikre kvaliteten i tjenesten. Dette fortsetter våren 2019.

Det ble innført en ordning med 4 måltider pr. dag, fra uke 16. Dette innebærer innføring av varm lunsj og senere middag. Til sammen ble det servert 4985 lunsj-måltider, uten ekstra midler.



Deltakere på kurs i kostkofferten samlet utenfor Gargo en fin maldag

Helsestasjon

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å nå målene

Målet for helsestasjonen og skolehelsetjenesten er å fremme god helse blant barn og unge i kommunen, samt forebygge sykdom og skader.

Gjennom sped- og småbarns kontroller får vi kontakt med familiene. Vi bidrar med veiledning og informasjon, og tar opp eventuelle utfordringer. Her er det fokus på å kunne snakke om alt og være lett tilgjengelig både på kontoret og på telefon. Her er noen av tjenesten vi tilbyr.

Helsestasjon 0- 5år

- Hjembesøk
- Sped- og småbarn undersøkelser
- Foreldreveiledning, rådgivning og helseopplysning
- Vaksinasjon
- Tverrfaglig samarbeid og ansvarsgruppe
- Barselgruppe

Antall fødsler i 2018: 6



I tillegg jobber helsestasjonen med smittevern, og samarbeider med legekontoret når det gjelder:

- Helseopplysning og veiledning
- Vaksinasjon
- Bistår legekontoret med influensavaksinasjon hver høst/vinter

Skolehelsetjenesten tilbyr

- Undervisning, rådgivning og veiledning
- Vaksinasjon
- Samarbeid med foreldre, skolen, PPT, BUP og barnevernstjenesten

Barne- og ungdomsarbeider jobber daglig på skolen i sin jobb som assistent og sosiallærer. Her får hun kontakt med elevene og er en stor ressurs for skolehelsetjenesten. Konstituert helsesykepleier er på skolen en dag i uka, og er ellers på kontoret på helsestasjonen.

Vi samarbeider med biblioteket om utdeling av gavekort ved fødsel, og førskolebøker i barnehagen. Helsesykepleier er med på politiråd. Noen familier med barn som bor i utkanten av nabokommunen, blant annet Langfjorden og Langfjordbotn, ønsker å gå til kontroller ved helsestasjonen i Burfjord, og det er de velkomne til.

Personalsituasjonen, utfordringer og forslag tiltak

Vi er to ansatte: barne- og ungdomsarbeider i 20% stilling og konstituert helsesykepleier i 100% stilling. Vi savner mer ressurser, særlig i skolehelsetjenesten.

Psykososiale plager øker. Vi ser tendens til stress og plager fra tidlig alder. Barna må helst prestere og være flinke til det meste. Elevene skal, allerede fra de er 6 år, sitte stille ved pulten store deler av skoledagen. Samtidig har vi et økende problem med inaktivitet, overvekt og fedme. Dette er utfordringer vi må jobbe videre med. Helsesykepleier jobber ofte tverrfaglig og kan sette i gang tiltak og prosjekter i samarbeid med andre. Et tiltak kan være samarbeid med fysioterapeut om ekstra fysisk aktivitet i skolen.

Diverse tiltak

Barseltreff hver onsdag på helsestasjonen. Dette er et tilbud til alle med nyfødte og til de som er hjemme med barn. Det er en fin måte å komme i kontakt med andre i samme situasjon og snakke om ting som opptar en i denne sårbare perioden.

Skolebarna trenger trygge voksne som er lett tilgjengelige. Det er en utfordring å finne rom på skolen som er ledig og hvor man ikke blir forstyrret. Samt at mange steder er det for lytt til at man kan snakke fortrolig sammen. Dette blir forhåpentligvis bedre når den nye skolen er ferdig.

Vi gjennomførte "Psykisk helse- dag" for ungdomsskolen. En innholdsrik dag med ulike tema og foredragsholdere. Et samarbeid mellom ungdomsråd, helsesykepleier og skolen.

Kompetanseheving i 2018: Helsesykepleier deltok på kurs i overvekt og fedme hos barn og unge, og hospiterte hos Sex og samfunn (Norges største senter for seksuell og reproduktiv helse og rettigheter). Bra nytteverdi ift. undervisning av klasser, veiledning og rådgivning av unge, samt innføring av lovpålagt oppfølging av overvekt og fedme hos barn og unge.

Liten gutt inne til helsesjekk for spedbarn



Hjemmetjenesten

Personalressurser 2018

9,1 årsverk fordelt på 4 sykepleiere og 7 hjelpepleiere. Inkludert i dette er leder med 70 prosent administrasjonstid. Hjemmetjenesten jobber etter en todelt turnus, det vil si dag- og kveldsvakter og helg.

Hjemmehjelpa har 2,5 årsverk fordelt på 3 assistenter. Hjemmehjelpene jobber kun dagtid i ukedager.

Tjenester, antall brukere og vedtakstimer i 2018

Hjemmehjelp /praktisk bistand: 2157,4 vedtakstimer

Hjemmesykepleie:8338 vedtakstimer

Støttekontakt: 15 brukere

Matombringing: totalt 10 personer fikk levert middag ukentlig

Omsorgslønn: 2 personer

Trygghetsalarm: 29 personer

Kommentar til tallene:

- Kjøretiden er ikke inkludert i vedtakstimene.
- Det fattes ikke vedtak på tjenester under 14 dager. Antall tjenestetimer som er ytt er derfor noe høyere enn det som er oppgitt.
- Det er usikkert hvor stor lit vi kan feste til disse tallene da vi ikke hadde saksbehandlingsrutinene på plass i 2018.
- Hjemmesykepleien hadde en økning på ca. 1100 timer fra 2017 til 2018. Hjemmehjelpstallene er omtrent uforandret det siste året.

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å nå målene

Hovedmål

Hjemmetjenesten skal bidra til at de brukere som ønsker det, har mulighet til å bo i sine hjem så lenge som mulig. Alle brukere skal få et tjenestetilbud som er individuelt tilpasset, forsvarlig og forutsigbart.

Delmål og tiltak

Velferdsteknologi:

I 2018 hadde vi et mål om å starte prosessen med å implementere velferdsteknologi som en del av hjemmetjenesten. Vi startet opp med velferdsteknologiens ABC som er en opplæringspakke for ansatte. I etterkant av opplæringen har vi testet ut og innført 2 forskjellige typer elektroniske medisindosetter hos flere av hjemmetjenestens brukere, samt mobil trykghetsalarm (GPS).

Intensjonen med denne typen teknologi er ment å skape økt frihet og en opplevelse av mestring for brukerne og pårørende, i tillegg til å bidra til en mer effektiv og kvalitetssikker helsetjeneste.

Det er for tidlig å konkludere når det gjelder gevinsten ved å innføre denne typen teknologi da vi har hatt for få brukere og holdt på i litt for kort tid.

Kompetanseheving:

Følgende kompetansehevingstiltak ble gjennomført i 2018:

Legemidler:

Hjemmetjenesten, Gargo sykehjem og fastlegene ble med i et læringsnettverk med de andre Nord-Troms kommunene. Temaet på nettverket omhandler riktig legemiddelbruk til eldre med fokus på legemiddelsamstemming og legemiddelgjennomgang. Prosjektet finansieres delvis av Fylkesmannen og ledes av Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjeneste (USHT).

Kostkoffert:

7 ansatte gjennomførte et opplæringsprogram der temaet omhandler forebygging av underernæring.

Velferdsteknologiens ABC:

2 ansatte gjennomførte et opplæringsprogram for velferdsteknologi. Programmet var et samarbeid med de andre Nord-Troms kommunenes samt USHT. De øvrige ansatte gjennomførte programmet i 2017.

Noklus:

Høsten 2018 ble hjemmetjenesten med i et prosjekt med Noklus der målet er å kvalitetsforbedre vår laboratorievirksomhet. I samarbeid med Noklus har vi gjennomført praktisk opplæring, e-læringskurs samt oppdatert våre skriftlige rutiner.

Hverdagsrehabilitering:

Flere ansatte i hjemmesykepleien deltok på KS nettverk i hverdagsrehabilitering som omfattet fire samlinger, de to siste våren 2018. Hjemmetjenesten er med i tverrfaglig lokal arbeidsgruppe (sammen med blant annet fysio og ergo), som i 2018 ga et prøvetilbud i hverdagsrehabilitering for et lite utvalg brukere, samt testet ut ulike kartleggingsskjema. Da prosjektleder i «Nytt fokus» ble sykmeldt våren 2018 og senere sluttet, ble arbeidet lagt på is med svært liten aktivitet. Målet er å innføre hverdagsrehabilitering som en egen tjeneste. Tilsetting av ny prosjektleder juni 2019 vil bidra til å realisere dette målet. Avhengig av hvilken organisering av hverdagsrehabilitering man går inn for, vil det kunne medføre behov for ekstra ressurser til hjemmetjenesten.

Budsjett: Både hjemmesykepleien og hjemmehjelpa overholdt budsjettet for 2018. Hjemmesykepleien brukte 98,93 % av budsjettet, hjemmehjelpa brukte 92,22.

Sykefravær: Sykefraværet for hjemmesykepleien lå på 4,2% og for hjemmehjelpa 6,7%.

Utfordringer og forslag til framtidige tiltak

Bemanning:

Hjemmesykepleien hadde en økning på ca. 1100 timer fra 2017 til 2018. En av årsakene er at vi økte fra 1 til 2 kveldsvakter og at vi dermed kunne tilby flere tjenester på kveldstid. Samtidig har vi sett en økning i både antall brukere samt større pleietyngde per bruker. Brukene har også oftere et mer komplekst sykdomsbilde, da de som følge av samhandlingsreformen skrives ut tidligere enn før fra spesialisthelsetjenesten.

Hjemmetjenesten ser dermed et behov for øke bemanningen, dette gjelder spesielt i helgene. Per dags dato har vi 2 pleiere på helgevakt, men ser et behov for øke til 3. Vi har prøvd å leie inn ekstravakter i de mest pressede perioder, men vi sliter med å få tak i kvalifisert personale. Som en konsekvens av dette har leder i stor grad måttet jobbe i pleien.

Hjemmesykepleien er ikke bemannet med sykepleier på alle vaktene og vi har derfor møtt på utfordringer i møte med kreftpasienter eller andre som trenger smertebehandling/lindrende behandling.

Vi har ved flere tilfeller ikke kunnet tilby forsvarlig hjelp i hjemmet, og i istedenfor måttet tilby sykestueplass til tross for at dette ikke er i tråd med pasientens ønsker. Ved enkelte tilfeller har vi også måttet låne personell fra Gargo for å dekke opp for sykepleiebehovet, noe som igjen er utfordrende for sykehjemmet da de også er i manko på sykepleiere.

Trygghetsalarm:

Når det gjelder tildeling av trygghetsalarmer møter vi nå en større utfordring enn tidligere. I dag er trygghetsalarmene basert på frivillige kontaktpersoner (vanligvis pårørende og naboer) som rykker ut på oppkalling (unntatt for omsorgsboliger). Vi ser nå at det stadig blir vanskeligere å rekruttere frivillige, og det bør derfor ses på muligheter for at helse- og omsorgstjenesten skal overta dette.

Fagteam:

Demensteamet og krefteamet lå nede i 2018 da det verken var avsatt tid til dette arbeidet samt at vi mangler leder for teamene.

Kvæningen legesenter

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å nå målene

Målet er å gi Kvæningens innbyggere legetjenester av god kvalitet etter pasientenes ønsker og myndighetenes krav i samarbeid med resten av primærhelsetjenesten i kommunen og spesialisthelsetjenesten. Det jobbes hver dag 24/7 i 365 dager i året for å nå dette målet.

Vi har som vanlig kurativ praksis 5 dager pr uke for de fleste legene og legevaktstjeneste 24/7 alle dager i året med egen legevakt i kommunen. Det har i 2018 gjennomgående vært 3-delt legevakt. Alle legene deltar i vakttjenesten og kommuneoverlegen er bakvakt året rundt når han selv ikke har vakt.

Vi har samarbeid med sykestue og sykehjem, hjemmesykepleie, fysioterapi, ergoterapi, psykisk helsetjeneste, helsestasjon, jordmortjeneste og ambulansetjenesten ved UNN HF. Det er tilsyn med sykestuepasienter daglig og visitt på sykehjemmet hver uke. Samarbeidet med spesialisthelsetjenesten er gjennomgående godt.

Kommuneoverlegen deltar også i kliniske samarbeidsutvalg i Tromsø, Fastlegerådet og Trygg akuttmedisin. Vi hadde også studentundervisning 6 måneder i 2018 i egen kommune, foruten at kommuneoverlegen også underviste på UIT i Tromsø. Legene deltar på diverse kurs for å holde seg faglig oppdatert og driver også med intern undervisning på sykestua. Det er gjennomgående veiledning av øvrige leger året rundt.

Sykestuevirksomheten er alfa og omega for en god helsetjeneste i kommunen, foruten at alle 4 legestillingene er besatt. Dette for å sikre innbyggerne den tryggheten det er å ha egen legevakt i kommunen. Innbyggerne og samarbeidspartnerne er gjennomgående godt fornøyd med tjenesten, foruten at Kvæningen har et godt rykte på UNN. Bemanningen på forkontoret (2,5 stilling) er lav tatt i betraktning økt arbeidsmengde med årene.

Økonomi

Legekontorets budsjett for 2018 var på 5,54 mill., mens de totale utgiftene kom på 5,85, noe som ga et merforbruk på kr 276 535. Kontorets inntekter var på kr 2,65 mill., ca. 137 000 høyere enn budsjettet. Merforbruket knytter seg til følgende:

- Drift av legevaktsentral (kr 162 185). Kvæningen er med i interkommunal legevaktsentral med Tromsø som vertskommune. Det var ikke budsjettet med noe til dette, da dette var første gang vi mottok faktura.
- Kjøp av tjenester (utgiftene var ca. 151 000 høyere enn budsjettet på 500 000). Dette gjelder kjøp av legetjenester på vakt.
- Fri bolig (kr 68 278): praktisering av rekrutteringstiltak om ½ husleie i et år til ansatte i helse der kommunen har store rekrutteringsproblemer (hittil leger og sykepleiere). Det var ikke budsjettet med noe til dette.
- Medisinske forbruksvarer (utgiftene på kr 237 188 var ca. 77 000 høyere enn budsjettet)
- Lisenser dataprogrammer
- Utstyr: bl.a. tre brannsikre dokumentskap (kr 53 640)

Sykefravær: Sykefraværet er blant de laveste hos etatene i kommunen.

HMS: Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjenesten har påpekt en del mangler som er under utbedring. Blant annet ble 2 av legekontorene renovert i 2018.

Utviklingstrekk

Samhandlingsreformen har medført at flere og flere oppgaver flyttes fra spesialisthelsetjenesten til kommunal helsetjeneste samtidig som kravene til kvalitet i helsetjenesten skjerpes. Dette gjelder spesielt hva som forventes av fastlegene. Andelen eldre øker kraftig i årene framover samtidig som fødselstallet i kommunen faller. Det stiller store krav til eldreomsorgen vår allerede i de nærmeste årene. Begrepet «pasientens helsetjeneste» setter fokus på at all virksomhet skal skje på pasientenes premisser og til deres beste.

Dagens bemanning må opprettholdes for å holde tritt med kravene vi stilles overfor. Egen legevakt i kommunen gir en grunnleggende trygghet for befolkningen. Felles kommuneoverlege for Nord-Troms 6 diskuteres for å ivareta de samfunnsmedisinske oppgavene på en bedre måte enn i dag.

NAV

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å oppnå dette

NAVs visjon er «Vi gir mennesker muligheter. Visjonen gjenspeiler de tre samfunnsmessige funksjonene NAV ivaretar:

- Mulighet for arbeid
- Mulighet for meningsfull aktivitet
- Mulighet for inntektssikring i henhold til lovfestede rettigheter

Partnerskapet mellom stat og kommune er viktig for å kunne utvikle gode tjenester i kommunen, og nå de ulike målene.

Økonomi

Budsjett post (konto)	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %
350 sosialkontorets administrasjon	kr 807660,-	kr 870157,-.	92,02
354 Sosialhjelp	Kr 947879,-	Kr 576272,-	164,48
352 Spesielle arb. tiltak. Kvalifiseringsprogrammet	Kr 0,-	Kr 190000,-	0

- Konto 350: Mindre forbruk skyldes refusjon svangerskap lønn- og sykepenger. Er ikke tatt inn vikarer ved fravær.
- Konto 354: Overforbruk i forhold til opprinnelig budsjett. NAV følger opp mottakere av sosialhjelp som av ulike årsaker ikke har midler til livsopphold, husleie etc. Noen brukere har ikke rett på statlig ytelse og er langtidsmottakere av sosialhjelp, noen står uten inntekt i kortere perioder, og noen har lav inntekt i perioder der NAV må gi supplerende økonomisk hjelp. At man fikk et større avvik vil kunne skyldes at flere personer mistet arbeidsavklaringspenger (AAP) pga. endringer i AAP – regler, og disse personene må hjelpes økonomisk via kommunen ved sosialtjenesten. Dette medførte til ytterligere utgifter til livsopphold, bolig og andre bidrag. I tillegg kommer generell prisstigning i samfunnet og høye husleiepriser. Opprinnelig budsjettet har heller ikke vært justert for prisstigning og andre endringer de siste årene.
- Konto 352: Ingen forbruk. Tiltak her er Kvalifiseringsprogrammet (KVP). NAV har ikke hatt aktuelle deltakere til KVP- programmet i 2018

Sykefravær: Sykefraværet er lavt. Det gjøres ingen tiltak da dette vurderes som ikke nødvendig.

HMS: I NAV arbeides det kontinuerlig med HMS: Håndtering og forebygging av sykefravær, vold og trusler, brann, arbeidsskader, avvik, rus og konflikter. Ved behov vil tiltak iverksettes. Framtidige tiltak/forbedringer for å nå målene: Partnerskapet mellom stat og kommune.

Rus og psykisk helse

Personell: 1.75 % fordelt på 2 ansatte. Leder; 100%, miljøterapeut; 75%. Sistnevnte har hatt økt sin stilling til 100% store deler av året. Stillingsandelen på 25% har vært knyttet til tiltak innen hverdagsrehabilitering og har vært prosjektfinansiert. Avsluttet i desember 2018.

Antall pasienter: Ca. 40 + Lavterskel

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å nå målene

Vi skal bidra til flere friske leveår for befolkningen i Kvæningen kommune og redusere negative konsekvenser av rusmiddelbruk og psykiske helseproblemer for den enkelte, for tredjepart og for samfunnet. Vi skal bidra til å bedre levekårene for personer som har et rusmiddel- og – eller psykisk helse problem. Vi vil legge vekt på forebyggende arbeid og redusere problemutviklingen og fremme mestring av eget liv.

Gjennomførte tiltak

Møteplassen

Få innarbeid møteplassen ordentlig, med stabilt oppmøte. Dette har vi gjennomført dette året, med fast dag og godt oppmøte hver mandag i 2018. Vi ser at dette har forebyggende effekt, og det er blitt et etterspurt tilbud. Videre er det med på å gi flere et bedre tilbud enn tidligere.

Økt bemanning

Kvæningen kommune fikk innvilget tilskudd til ruskonsulent i 100 % stilling. Rekrutteringsprosess gjennomført i 2018, med tilsetning januar 2019.

Budsjett

Budsjettet vårt ble totalt sett overholdt. Noen mindre avvik på ulike poster, men alt i alt ble budsjettet vårt overholdt. Nevner noen av avvikene nedenfor.

Støttekontakter

Opprinnelig budsjett 91 108. Det ble kun benyttet 21,45 % av disse midlene. Dette er det flere årsaker til blant annet at dette er pasientgruppe som er svært sårbar. Opparbeidelse av tillit og gode relasjoner over tid, er nøkkelbegrep i møte med disse menneskene. Hvis man får dette til å fungere er det et viktig supplement til de psykiske helsetjenestene kommunen kan tilby sine beboere, spesielt med tanke på at psykisk helse kun har åpningstider mellom kl 08.00-15.30. Her vil en ide for fremtiden være om mulig, å få faste støttekontakter som er kurset og er dyktige i rollen som støttekontakt, evt. ansette miljøarbeider i tjenesten.

Lønn sykevikarer

Opprinnelig budsjett 0,- Brukt 10125.

Lønn andre vikarer

Opprinnelig budsjett 5061,- Brukt 27380. Grunnen til dette er ny pasient med rett til omfattende og nødvendig helsehjelp, herunder vedtak på miljøarbeid/praktisk bistand.

Totalforbruk 2018: 88,93%

Utfordringer framover

Vi har nå tilsatt ruskonsulent i 100% stilling. Dette har ført til økt bruk av Møteplassen, det er nå åpent mandager og torsdager. Noe alle er svært fornøyd med, og vi har fått en bredere brukergruppe. Håper derfor dette blir en varig løsning, hvor vi kan vite at vi har et fast tilholdssted.

Vi er fortsatt litt sårbar, da vi er få ansatte. Dette er blitt betraktelig bedre med ansettelse av ruskonsulenten, men vi har fortsatt ikke mye å gå på ved uforutsette hendelser.

Det har vært en del uforutsette hendelser, hvor vi har pasienter som har alvorlige somatiske tilleggslidelser. Det kreves ekstra mye i forhold til dette. Etterspørselen er fortsatt økende, men vi prøver og klarer til dels å møte de fleste henvendelsene som kommer til oss, noe vi er veldig glad for.

TU - Tjenester til utviklingshemmende (Furutoppen bofellesskap)

Mål og hvordan tjenesten har jobbet for å oppnå dette

Hovedmål for TU: Tjenester for utviklingshemmede skal arbeide for å øke livskvaliteten, trivselen, selvfølelsen og råderetten over eget liv for hver enkelt bruker ut fra deres funksjonsnivå.

I TU yter og administrerer vi tjenester som bolig med heldøgnsomsorg, barnebolig, omsorgsboliger, praktisk bistand, miljøarbeid, avlastning på Furutoppen og i private hjem, dagtilbud, støttekontakter, omsorgslønn, individuell plan, vertsfamilie og arbeidstiltak i Kvænangen Produkter.

Våre brukere er en sammensatt gruppe, som består av mennesker med alt fra lett til dyp utviklingshemming. I 2018 ga vi helse- og omsorgstjenester til 18 personer, hvorav to barn. Våre brukere er tildelt tjenester etter en vurdering av funksjonsnivå, og flere av våre brukere har behov for svært omfattende hjelp.

I forhold til målet vi jobber etter i TU, så er våre brukere tildelt en primærkontakt og en primærgruppe blant personalet i TU. Primærgruppa jobber tett opp mot hver enkelt bruker, og samarbeider både med pårørende og andre samarbeidsinstanser, nettopp med tanke på målet. I tillegg drøftes problemstillinger rundt hver enkelt bruker i personalmøter. Temaer som tas opp i primærgruppene og i personalmøtene er blant annet ernæring, selvbestemmelse og brukermedvirkning, medisiner og etiske problemstillinger. I tillegg har vi en løpende dialog med Fylkesmannen i forhold til kapittel 9 og bruk av tvang.

Tiltak og resultatvurdering

- Alle ansatte i TU gjennomførte «Mitt livs ABC», som ble påbegynt i 2017. Dette består av 10 hefter som ble jobbet med i grupper over 10 samlinger.

Vi ser at alle de ansatte har hatt stor nytte av å gjennomføre perm 1 i «Mitt livs ABC». Gruppearbeidet har ført til gode refleksjoner, diskusjoner og bevissthet rundt det å jobbe med vår brukergruppe. Problemstillingene i ABC.-permen var direkte knyttet til TU sitt hovedmål. Tilbakemeldingene fra de ansatte var at dette var kjempe nyttig og at personalgruppen ønsker å ta flere deler av ABCen.

- Etter tilsyn fra Arbeidstilsynet i 2017, ble arbeidet med å lukke avvik avsluttet tidlig i 2018.

Arbeidstilsynet har godtatt arbeidet som er gjort i TU etter at de var på tilsyn, og har lukket alle avvik.

- Etter anbefaling fra Arbeidstilsynet ble det fra og med 2018 gjennomført faste møter vår og høst mellom enhetsleder TU, plasstillitvalgt TU og verneombud TU. Temaer som tas opp på møtene er økonomi, bemanning/turnus og sykefravær.

Møtene mellom enhetsleder TU, plasstillitvalgt TU og verneombud TU oppleves som ryddig og nyttig.

- Etter vedtak fra Kommunestyret om en gjennomgang av driften i TU, ble RO; Ressurssenter for omstilling i kommunene, leid inn for å ta gjennomgangen i juni. Rapport fra RO ble presentert for formannskapet og TU i september. Siden da har arbeidsgruppa «Nytt TU» jobbet med de problemstillingene som ble løftet frem i rapporten.

Arbeidet med «Nytt TU» har vist seg å være mer omfattende og tidkrevende enn først antatt. Dette fordi flere som er med i arbeidsgruppa jobber hundre prosent turnus, og det er derfor vanskelig å finne møtetidspunkter som passer til turnusen til den enkelte. I tillegg er arbeidsgruppa avhengig av å innhente informasjon og innspill fra andre, slik som for eksempel habiliteringen ved UNN, og spesialisthelsetjenesten har ofte lang ventetid. Arbeidsgruppa er motivert, og ser frem til det videre arbeidet for få et nytt og enda bedre TU.

Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik?

Opprinnelig budsjett kr: 8 632 399, regnskap: 9 406 073. Dette gir et overforbruk på kr 355 696.

Forklaring: mindre overføring statlige tilskudd med kr: -638 000,00

Overforbruk overtid med kr: -668 106,13, overforbruk andre vikarer med kr: -134 429,71

Sett ut i fra at en bruker fikk innvilget økte tjenester tilsvarende 1,5 årsverk samt at en bruker fikk innvilget tjenester fra TU tre dager i uken fra høst 18, noe som tilsvarer 0,55 årsverk og som det ikke er budsjettet med, er overforbruket lite. Selvfølgelig så burde overtidsbruken vært mindre, men dette kan forklares med at sykefraværet i TU i perioder er høyt samtidig som vi og i 2018 hadde flere vakante stillinger. I TU har vi hatt, og har fortsatt, problemer med å få tak i nok vikarer. Flere av vikarene er nå ansatt i større stilling, og har dermed færre timer til å ta ekstravakter. I tillegg brukes mange av vikarene av både oss, Gargo sykehjem, hjemmetjenesten og barnehagen. Slik at når vi ikke klarer å få tak i en vikar så må vi ty til de fast ansatte eller vikarer som allerede har jobbet full uke, og da utløser det overtid.

Sykefravær

Totalt var sykefraværet i 2018 på 10,8%, hvorav 1,8% var egenmeldinger. Sett opp mot kommunens mål om et sykefravær på under 8%, har vi hatt et for høyt sykefravær i 2018. Tiltak som ønskes gjennomført for å redusere sykefraværet er:

- a) Oppstart av prosjektet «NED» med sykefravær
- b) Komme i gang med årlige medarbeidersamtaler
- c) Gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse i samarbeid med bedriftshelsetjenesten
- d) Få ansatt personell i vakante stillinger, slik at fast ansatte spares for mye ekstra- og overtidsarbeid.
- e) Jobbe for å få økt bemanningstettheten med ca 2 årsverk, slik at vi dekker alle tildelte timer til våre tjenestemottakere.

HMS

I 2018 hadde TU fokus på vold og trusler ansatte utsettes for, og jobbet en del med hvordan håndtere dette. Vi opplever at det ukentlig registreres flere HMS- avvik i avvikssystemet Compilo, hvorav de fleste dreier seg om at ansatte har vært utsatt for vold. De fleste av disse avvikene kunne vært unngått dersom en ansatt kunne fått hjelp fra en annen ansatt under for eksempel stell av brukere. Når dette er mulig ut i fra bemanningssituasjonen, så gjøres dette.

Et tiltak som vil bli gjennomført i 2019, er stivkrampevaksine for alle ansatte.

Et annet tiltak er å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte i TU i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, hvor det i etterkant også utarbeides forslag på tiltak for bedring av arbeidsmiljøet.

Utviklingstrekk mm

Høsten 2018 fikk «Tolga-saken» mye oppmerksomhet i mediene. Kort sagt dreier saken seg om hvem som bør få verger, samtykkekompetanse og hvordan diagnosen utviklingshemming settes. De fleste med utviklingshemming i vår kommune mottar en eller annen form for kommunale helse- og omsorgstjenester eller helsehjelp, og vi har derfor god oversikt over brukergruppen. Imidlertid vil konsekvensen av Tolga-saken etter hvert bli, også for vår kommune, at det må foretas en gjennomgang av hvem som har verger, hvordan de har fått tildelt verger samt hvordan og av hvem diagnosen utviklingshemming har blitt stilt. En annen konsekvens for kommunene blir at den årlige innrapporteringen av antall personer med utviklingshemming som mottar tjenester etter kommunale helse- og omsorgstjenester vil bli mer detaljert og dermed mer tidskrevende. Det er derfor svært viktig at det jobbes systematisk i forhold til å oppdatere lister over brukere som mottar tjenester i regi av TU og deres verger.

Etat for næring, utvikling og teknisk

Personalressurser

NUT består av tre dirksomheter. Det er driftsavdelingen, renholdsavdelingen og den administrative delen. Vi har i deler av 2018, hatt en prosjektstilling, knyttet opp imot mulighetsstudie innenfor landbruk.

Drift: 5,0 årsverk. Inkludert driftsleder i 100%.

Renhold: 8,7 årsverk. Inkludert renholdsleder 40%

Teknisk administrasjon:

- Etatsleder NUT 100%
- Avdelingsingeniør anlegg 100%
- Avdelingsingeniør bygg 100%
- Planlegger: 100%→Vikariat
- Konsulent for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning 100%
- Næringskonsulent 50%
- Prosjektleder

Kvænangen brannvesen: Kvænangen kommune har 16 deltidsansatte på hovedstasjonen i Burfjord. Beredskapen er oppmøte basert, det forventes ett oppmøte på minimum 4.stk (ett

vaktlag) hvorav en skal være utdannet som utrykningsleder. Forebyggende avdeling er et interkommunalt samarbeid.

Renhold

Det er renhold i de kommunale formålsbygg /driftsbygg i henhold til gjeldende renholdsplaner. De siste par årene så er det blitt kuttet 1,3 stillinger innenfor renhold.

NUT har i løpet av 2017 gjort en gjennomgang av organisering av renholdstjenesten i kommunen. (Teamvask). Dette for å kunne få en bedre arbeidshverdag for renholdere og innsparinger økonomisk. Det ble utsatt og ifølge politisk vedtak skal det ses på i sammenheng med «ny» Kvæningen barne og ungdomsskole, samt flerbrukshall

Av arbeidsmiljø- og helsemessige hensyn ble det igangsatt en plan for kjøp av renholdsmaskiner. Det er nødvendige investeringer som kan effektivisere tjenesten og ikke minst i vareta personalets helse. Denne satsingen vil vi prøve å øke i 2018

Vi ser for oss en gjennomgang av alle renholdsplaner i forbindelse med nye skole og flerbrukshall

Driftsavdeling

Driftsavdelingen er bemannet med 5 personer, inkludert en lederfunksjon. Driftsavdelingen er organisert som et team, og ressursene brukes til kontroll og driftsoppgaver, som også inkluderer forefallende vedlikehold på bygg og anlegg. For drift av formålsbygg er det kalkulert med 3,5 stillinger. Drift av kommunale anlegg som vei, vann, avløp, kaier, flytebrygge, park/grønt anlegg, næringsbygg, næringsarealer er det kalkulert med 1,5 stillinger. Dette anses som under minimum, for å kunne oppnå en forsvarlig drift. De siste årene er det blitt redusert på antallet ansatte ved driftsavdelingen, samt at antallet driftsenheter har økt. Det er store forventninger hos brukere (og andre) til opprettholdelse av en fungerende infrastruktur.

Næring/utvikling

Kvæningen kommune har en 50% stilling i fagområdet næring og næringsutvikling. Stillingen er finansiert over næringsfondet. Fagstillingen skal være rådgiver for næring og utvikling, være førstelinjetjeneste for næringsutøvere i kommunen, tilrettelegge for infrastruktur i næring, samt forvalte næringsfondet og være saksbehandler i næringsrelaterte saker i kommunen.

For å kunne ha fokus på næring og utvikling, bør det derfor i forbindelse med budsjettarbeidet for 2019, vurderes å øke næringskonsulentstillingen til 100 %. Dette må også være et grunnlag, for å nå målet om å være en kommune bestående av et næringsliv preget av utvikling og optimisme.

Tilskudd og lån til næring

Omstillingsprosjektets gjennomføringsfase ble satt i gang i 2018. Kommunestyret vedtok strategiplan for omstillingsperiode og handlingsplan for 1. år i april. Kvæningen kommune får omstillingsmidler fra Troms fylkeskommune, med forutsetning om kommunal egenandel. Omstillingsprosjektet organiseres som et kommunalt eid aksjeselskap med eget styret. Formannskapet er generalforsamling. Omstillingsleder begynte i stillingen i juni. Det lages en egen årsrapport til kommunestyret.

Næringsfondet får ikke inntekter fra Troms fylkeskommune i omstillingsperioden. Det betyr at aktiviteten i fondet er betraktelig redusert. Det ble behandlet 6 søknader i 2018 og tildelt kr. 262 750,- i tilskudd til bedriftsrettede tiltak. Midlene er tatt fra tilbakeførte midler fra tidligere

år. Kommunestyret vedtok i 2018 at faste tildelinger fra fondet skulle flyttes til kommunens driftsbudsjett. Det lages en egen årsrapport til kommunestyret.

Fra Lånefondet er det bevilget 4 nye lån, på til sammen kr. 892 000,- Det lages en egen årsrapport til kommunestyret. Mål

Kvæningen kommunestyre vedtok i 2007, målstruktur for kommunen. Der framkommer det følgende mål for avdelingen:

Hovedmål 5 – Teknisk, areal og miljø.

Alle aktivitetene i kommunen skal skje innenfor naturens bæreevne i et rent, ryddig og trivelig nærmiljø.

5.1 Sikre befolkningen tilgang på rent vann og at miljøet er rent.

5.2 Sikre tilfredsstillende avløps- og avfallshåndtering i hele kommunen.

5.3 Vi skal ballansere behovene for bruk og vern av arealer, naturressurser og biologisk mangfold.

5.4 Kvæningen kommune vil styre bruken av arealer gjennom tidlig dialog med reindriftsnæringen og andre eksterne næringsaktører på en slik måte at det ikke er til utilbørlig hinder for kommunens innbyggere og det lokale næringsliv.

5.5 I utmark: Det skal føres en restriktiv politikk i forhold til motorisert ferdsel på barmark.

Hovedmål 6 - Arbeid og næringsliv.

Vi skal ha et næringsliv preget av optimisme og utvikling.

6.1 Arbeide for økt verdiskapning av de ressursene som finnes i distriktet og der vi har naturgitte fortrinn, hvor fiske, havbruk og reiseliv skal være viktige innsatsområder.

6.2 Legge vekt på å motivere barn og ungdom til å skape arbeidsplasser for seg selv og andre og utnytte de lokale ressursene.

6.3 Kommunen vil oppfordre til nytenkning og kreativitet for å skape arbeidsplasser/bedrifter.

6.4 Benytte fagkompetanse innen universitet/høgskole til næringsutvikling i kommunen.

6.5 Arbeide for å utvikle småskalabedrifter og mangfold av næringer.

6.6 Arbeide for å bedre infrastrukturen (veier, telekom, etc).

- Den skal starte med hva som er målet og hvordan jobbet for å nå dette.
- Den skal være oversiktlig og systematisk og vise gjennomførte tiltak.
- Tydeliggjøre resultatene av den kommunale virksomheten ved resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk.
- Vise til overordnede politiske mål for kommunen dersom dette er aktuelt.
- Vurdering opp mot budsjettforutsetninger og personalressurser.
- Kort omtale av tendenser/utviklingstrekk med referanse til viktige statlige, fylkeskommunale og andre bestemmelser som har- eller vil få betydning for utvikling av kommunen.
- Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål.
- Med tanke på å få en mer spennende årsmelding er det viktig med noen positive drypp/gladsaker og bilder fra enheten.
- De ulike enhetene skal lage egne målsettinger for- og måles på om de har nådd følgende mål for hver enhet for områdene:

- 1) Økonomi
- 2) Sykefravær
- 3) Arbeidsmiljø
- 4) Faglige mål
- 5) Strukturelle mål (f.eks. fysiske tiltak som skal gjennomføres gjennom året).

Kommunale næringseiendommer

Burfjord industribygg

I byggeperioden for den nye skolen er industribygget tatt i bruk til lagring av skolens møbler og annet utstyr. Fra sommeren 2018 satte man i gang et prosjekt for å ta i bruk bygget til samlingsplass. Dette prosjektet var et samarbeid med SISA/Alta. Pr. i dag leier en virksomhet lokaler i bygget, en frisørsalong. Turistinformasjonen var lokalisert i bygget i 2018.

Fiskemottak

Kvæningen kommune leier ut de kommunale fiskemottaksbyggene, til lokale fiskemottak. Dette etter selvkostprinsippet. Det har ikke vært drift i Seglvik fiskemottak i 2018, og heller ingen inntekter. Avtalen er fortsatt gjeldende. I Burfjord fiskemottak er det helårsdrift. Uforutsette hendelser har ført til at leietaker hatt utfordringer i forhold til betaling av husleie og andre driftsrelaterte utgifter. Det er igangsatt tiltak for å rette på dette. Bygget dårlig forfatning og preges av hard drift over mange år.

Burfjord industriområde

Det er inngått leieavtaler med to nye leietakere i Burfjord industriområde. I tillegg er et nytt område avsatt til salg for et byggeprosjekt, det er ikke gjort salgavtale enda. Det er behov for å tilrettelegge området enda bedre, for eksempel med henhold til parkering. Turistparkeringen ved båttopptaket bør reguleres på en bedre måte.

Kvæningen næringsbygg AS

Næringsbygget drives som heleid kommunalt AS, med eget styret. Formannskap er generalforsamling. Alt har vært utleid i utbyggingsperioden for den nye kraftlinja. Det lages en egen årsmelding for selskapet.

Turistinformasjon

Kvæningen kommune driver turistinformasjon i sommersesongen. Turistinformasjonen blir godt besøkt og er godt tilbud for besøkende i Kvæningen. Turistinformasjonen har tidligere vært samlokalisert med Nord Troms Museum på flerbrukshuset, og i 2018 på Burfjord Industribygg. Det er behov for en mer permanent ordning for turistinformasjonen.

Plan/utvikling

Kvæningen kommune har fortsatt store utfordringer på plansiden, de fleste planene er utarbeidet på 1990-tallet og ikke oppdatert/ rullert siden. Det betyr at det er fravær av oppdaterte planer og at alle igangsatte planer blir førstegenerasjonsplaner, som må utarbeides fra starten og må likestilles med et nytt planverk. For å kunne ta i bruk nye arealer kreves det reguleringsplaner, og det er en oppgave som også må prioriteres. I planstrategien er det lagt opptil stort fokus på å oppdatere det kommunale planverket, med dagens kapasitet og kompetanse vil det være utfordrende å holde foreslått fremdrift.

Etterslepet på plansiden får konsekvenser for blant annet byggesak og arealbruk. Vi har en gjeldende arealplan fra 1995, og de fleste arealsakene vi nå behandler er dispensasjoner fra denne planen.

I mangel av kommuneplanlegger, har det vært nødvendig å omdisponere ressurser internt. Areal saker samt planleggingsrelaterte oppgaver har i hovedsak blitt ivaretatt av konsulent for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning og næringskonsulenten (med store bidrag av de andre på avdelingen). Næringskonsulenten har i prosjektet «Småkomuneprogrammet» prioritert planleggingsoppgaver. Målet for programmet var at prosjektet skulle bidra til at småkommuner får ajourført planverk og strukturere utviklingsarbeid i kommunen. 50%-stillingen/prosjektet har vært finansiert av Troms Fylkeskommune.

Mangel på ressurser har ført til at andre saker i saksbehandlerens fagfelt er blitt nedprioritert, og har medført et etterslep på bl. a. eiendomssaker (stor økning de siste årene) og utviklingsarbeidet. Vi har hatt denne situasjonen over lengere tid, bunken med ugjorte oppgaver har derfor beklageligvis økt sterkt. I det lange løp vil det kunne få konsekvenser for ansatte, samt samfunnsutviklingen og omdømmet til kommunen.

NUT er en viktig utviklingsaktør i kommuneorganisasjonen, som ansvarlig for tilrettelegging for samfunns- og næringsutvikling i kommunen. Det innebærer oppgaver som kommunalplanlegging på overordnet nivå, kommunale og private reguleringsplaner, eiendomsfag (private eiendomsoverdragelser m.m.), tilrettelegging for friluftsliv, byggesaksbehandling, bygg- og anleggsadministrasjon, utleievirksomhet, miljøforvaltning, tilrettelegging for næringsvirksomhet, førstelinjetjeneste for næringsdrivende, samt rådgivning og saksbehandling i forhold til landbruksrettede tilskudd og næringsfondet.

I den vedtatte planstrategien for denne valgperioden, settes det fokus på å oppfylle lovkrav i forhold til plan, samt imøtekomme politiske føringer både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

Dette forutsetter at det settes av tilstrekkelig med ressurser til planarbeid. Selv om det forutsettes bruk av interne ressurser til koordinering og ledelse av planarbeidet, kan imidlertid oppstå behov for å kjøpe tjenester i forbindelse med utredninger og undersøkelse, som for eksempel grunnundersøkelser og rasundersøkelse, samt andre ekstraordinære oppgaver de ulike i planprosessene. Planlegging er et av de viktigste verktøyene for samfunnsutvikling, og bør prioriteres budsjett og økonomiplanene i årene som kommer.

Kvængsamfunnet står overfor viktige veivalg som kan være avgjørende faktorer for kommunens samfunnsmessige utfordringer, nemlig å skape vekst, stabilisere og reversere folketallsutviklingen og skape arbeidsplasser. Styrking av administrasjonens kapasitet på plan, utvikling og næring vil føre til at kommunen er bedre rustet til å ivareta rollen som næringsutvikler og utviklingsaktør i lokalsamfunnet. Det vil bidra til at kommunen kan ta grep i de samfunnsmessige utfordringene som kommunen og lokalsamfunnet står overfor.

Av spesielle ting, så nevnes det at arbeidet med kommuneplanens arealdel går sin gang. På grunn av mangel på planlegger, så har arbeidet gått saktere en oppsatt i planstrategien. Den har hatt hovedfokus etter at ny planlegger har blitt ansatt. Mål om ferdigstilling høsten 2018

Byggesaker

Det ble behandlet 32 byggesaker i 2018. Dette er noe mindre enn i 2017 som trolig var et år med flere enkeltsaker. I tillegg har Kvæng kommunen vært uten byggesaksbehandler fra April til September i fjor. For året 2018 var ikke arealdelen for Kvæng vedtatt, hvilket har medført en del dispensasjoner ifm. mangel på overordnede planer.

Det foreligger imidlertid store krav på oppgavesiden, dette til tross for at Kvæningen er en mindre kommune. Sistnevnte setter store krav til prioritering. Sett i lys av at bemanningen på NUT allerede er på et minimumsnivå er det av særlig viktighet at etaten velger ut hva som er viktigst- og samtidig må kunne innse at vi ikke rekker over alle oppgavene.

Det anses videre som positivt at man for siste halvår har jobbet aktivt for å redusere etterslep tilknyttet byggesaker fra 2018. Restansene er i så måte slutført. Sist men ikke minst må her kunne fremheves at gode planer og planfaglige avgjørelser i «planfasen», alltid vil sikre mer forutsigbarhet for brukere og grunneiere, samt spare byggesaksbehandleren for mye tid og arbeid.

Kommunale bygg - formålsbygg

NUT forvalter og drifter alt av kommunale driftsbygninger, kommunal infrastruktur og annen kommunal eiendom. Kommunale driftsbygninger er utgangspunkt for og er en vesentlig del av kommunal tjenesteproduksjon. Bygningsmassen fungerer både som en ramme og betingelse for miljø, helse, kvalitet, effektivitet og kundetilfredshet i tjenesteproduksjonen. Totalt så dreier det seg om en bygningsmasse på over 18000m²

Det ble ikke gjennomført salg av Kjækan skole. Det påløper derfor fortsatt kostnader på driftssiden her. Kvæningen barne- og ungdomsskole er lokalisert i midlertidige lokaler mens ombygging på skolen foregår.

Kvæningen kommune har de siste årene bygd ny barnehage, nytt TU bygg og er i gang med ombygging av skole. Dette er positivt, men det finnes fortsatt formålsbygg med påpekte mangler både i forhold til miljømessig helsevern og luftkvalitet. Tilstandsrapport, utarbeidet i 2014, konkluderer med at vedlikeholdsetterslepet er stort. Det påpekes i rapporten at årsaken til vedlikeholdsbehovet er at de store byggene har oppnådd forventet levetid både konstruksjonsmessig og for tekniske installasjoner. Den eldre bygningsmassen er ikke godt nok tilrettelagt for tjenester kommunen skal tilby og tilfredsstillende heller hverken krav til universell utforming eller velferdsteknologi. Det vil også komme en økning i akutte driftshendelser.

Kommunestyret vedtok i sak 9/16 «Kvæningen kommune inngår leiekontrakt for to 2-roms og tre 4-roms leiligheter i 20 år, med utbygger Kvæningen Boliger AS, ved Per Strand Storslett AS. Kvæningen kommune har rett til fremleie av leilighetene.» Kontrakt er inngått fom.01.07.2017.

Kvæningen kommune er den største aktøren i utleiemarkedet i Kvæningen. Det er fortsatt mangel på boliger til folk som ønsker å flytte til Kvæningen eller å «prøvebo» i kommunen. Å ha tilstrekkelig med boliger er svært viktig, blant annet sett i forhold til det å rekruttere flere innbyggere til Kvæningen kommune. Vi har også en endring i typen boliger som etterspørres. Vi holder på med en boligstrategisk plan, målet er ferdigstilling i 2018

Oppgradering av brannsikkerheten, nye brannvarslingsanlegg er montert.

Skiftet taktekke på hybelbygget samt utleiebolig.

har ansvaret for rutebåttilbudet, mens kommunen har ansvaret for infrastrukturen. Kaiene med faste anløp må sikkerhetsklareres i forhold til krav til blant annet belysning, merking og signalisering. Kaiene i kommunen har gjennomgående stort etterslep på vedlikehold. På bakgrunn av dette, så vil nok renoveringskostnader på kai vil derfor øke i årene fremover.

Det er gjennomført en betongteknisk tilstandsrapport (2013) av Burfjord industri kai, samt en vurdering av tiltak for å sikre området vest for fiskemottak.

Det foreligger kostnadsestimater for utbedring, og disse har vært presentert for politisk behandling. Utbedring/ forlengelse av spunt vest for fiskemottak var ute på anbud i 2016, men tiltaket ble ikke iverksatt grunnet kostnadsrammer langt over budsjetterte rammer.

En ser at påpekte feil og mangler har eskalert og skadeomfanget øker, noe som fører til at kaia etter hvert ikke kan brukes som forutsatt.

Kvæningen kommune styre har besluttet avhending av Ravelsnes kai. Den er av svært dårlig teknisk kvalitet og må saneres. Dette er ikke gjennomført da det antydes en kostnad på kr. 450 000,- for å få fjernet kaia med installasjoner.

Ravelsnes kai er stengt for all bruk, samt at strømtilførselen til denne er koblet fra.

Kommunale veier

Veinettet i Kvæningen er på 177 km, hvorav 54 km er EV 6, 72 km fylkesveier og resterende 51 km er kommunale veier. De kommunale veiene er i hovedsak grusveier, hvorav 17 km er asfaltert. Kommunen er veimyndighet for de kommunale veiene.

Det ble brukt 3,0 mill. på drift av kommunale veier i 2018

Sommervedlikehold kr. 240 000,-

Vintervedlikehold 1,94 mill. og av dette utgjør faste brøytekontrakter 1,85 mill.

Lønnsmidler kr. 195 000,-

Avskrivninger kr. 530 000,-

Brøytetilskudd «veiløse bygder» her ble det bevilget kr. 175 000,- hvorav det etter søknad ble utbetalt kr. 100 000,-

Kommunens trafikksikkerhetsplan er ikke oppdatert. For å oppnå eksterne midler til trafikksikkerhetstiltak, så kreves det at kommunen har en oppdatert plan som danner grunnlag for søknad. Videre må det foreligge vedtak om kommunal egenandel. Arbeidet skulle vært påbegynt med en ferdigstillelse i 2018/2019.

Det har ikke vært budsjett de senere år for å kunne heve standarden på de kommunale veiene. En standardheving vil gi et enklere vedlikehold, og en bedre hverdag for de som bruker veiene daglig.

Kommunale veilys

Vi har 1050 veilyspunkt, hvor av 200 punkter på EV 6, 400 punkter på fylkesveier og 450 punkter på kommunale veier og plasser. Kostnadene til veilys i 2018 utgjorde kr. 603 803,-

Etter oppgradering av veilys i 2007, så er det meste av PCB- holdige armaturer byttet ut. Vi har i hovedsak Natrium armaturer, og en del HQL-armaturer. Som følge av ny teknologi har også Kvæningen kommune montert led armaturer på en del strekninger. Disse er noe dyrere i innkjøp, men har et lavere effektbehov, og er oppgitt til å ha et lavere vedlikeholdsbehov.

Nå fases armaturer med HQL- lamper ut, og en får ikke lyskilder (HQL-lamper) til disse. Valget er alternative lyskilder, eventuelt omlegging til led.

NVE har besluttet at alle strømkunder i Norge skal få montert automatisk strømmåler innen 01.01.2019. I forsyningsområde til Ymber AS foreligger det krav om direktemåling av strøm på veilysanlegg innen 01.12.2018. Det vil komme krav om dette også fra Alta kraftlag AL, men tidspunkt for gjennomføring er ikke fastsatt.

Det ble på budsjett for 2018 bevilget kr. 150 000 til veilys i skoleveien. Her ble det ført frem strømforsyning, og montert stålmaster med led som lyskilde. Kostnadene ble på kr. 139 149,-

Kaier og havneanlegg

Kommunen har 7 kommunale kaianlegg. Med unntak av industrikaie i Burfjord er det små kaianlegg for lokalbåt og mindre fartøy. Disse er lokalisert på Spildra (Dunvik og Ravelsnes), Skorpa, Valan, Seglvik, Reinfjord og i Burfjord. Kvæningen kommune er registrert med 2 fiskerihavner – Seglvik 50434 (gjennombygget i 2013) og Spildra 50417 (Dunvik bygget i 1984) hvor Kystverket har forvaltningsansvaret frem til 2020. Etter dette er det Troms fylkeskommune som har forvaltningsansvaret. Begge havnene er omkranset av molo.

Drifts- og vedlikeholdsansvaret for kaianleggene påhviler Kvæningen kommune. Hva moloene angår, så er det for Spildra knyttet opp ansvar som påhviler både Kystverket og Kvæningen kommune.

Kvæningen kommune har vært en del av et prosjekt i 2018 hvor Nord Troms kommunene har sett på status, strategier og transportinfrastruktur i Nord- Troms. Målet med dette har vært å se på muligheter og utfordringer som kan påvirke utviklingen fremover, strategiske føringer og overordnede tiltak.

Gode havner og anløpsforhold, (samt et godt rutetilbud), er viktig både for person og gods/næringstransport i ytre deler av Kvæningen. Troms Fylkeskommune har ansvaret for rutebåttilbudet, mens kommunen har ansvaret for infrastrukturen. Kaiene med faste anløp må sikkerhetsklareres i forhold til krav til blant annet belysning, merking og signalisering. Videre registreres det behov for mudring av havnene i Burfjord og Dunvik.

Kaiene i kommunen har gjennomgående stort etterslep på vedlikehold. På bakgrunn av dette, så må det settes av ressurser for å kunne foreta nødvendige utbedringer.

Det er gjennomført en betongteknisk tilstandsrapport (2013) av Burfjord industri kai, samt en vurdering av tiltak for å sikre området vest for fiskemottak. (Multiconsult rapport nr. 712096/002)

Det foreligger kostnadsestimater for utbedring, og disse har vært presentert for politisk behandling. Utbedring/ forlengelse av spunt vest for fiskemottak var ute på anbud i 2016, men tiltaket ble ikke iverksatt grunnet kostnadsrammer langt over budsjetterte kostnadsrammer.

En ser at påpekte feil og mangler har eskalert og skadeomfanget øker, noe som fører til at kaia etter hvert ikke kan brukes som forutsatt.

Vann

Kommunen har 7 vannverk – Alteidet, Storeng, Burfjord, Sætra, Kjækan, Kvæningsbotn og Sørstraumen. Kommunens målsetting er å levere et hygienisk og godt drikkevann til alle våre abonnenter. God miljøtilstand i vannforekomstene, samt oppfyllelse av krav om helse og vann i drikkevannsforskriften er målsetningen for det kommunale vannverkene, jf. Hovedplan for vann 2009-2018.

Det stilles forøvrig krav om kart og oversikt over ledningsnett og kummene i vannverk. Det skal føres oversikt over alder og kvalitet, og det skal være en vedlikeholdsplan som sikrer at ledningsnett blir fornyet etter behov slik at den samlede kvaliteten ikke svekkes over tid.

Digitalisering av kommunale vann- og avløpsledninger er påbegynt, og forventer at dette kan gjøres over en periode på 2 til 3 år avhengig av tilgjengelig ressurser og økonomiske midler. Pr. dato har vi er det meste registrert i papirversjon, samt at et par stykker i staben har kjennskap til traseene for vann og avløp. Ved å få dette elektronisk, så vil det for ettertiden være greit å ajourføre, samt at en til enhver tid har tilgang til dette.

Det er gjennomført en ROS- analyse for våre vannverk som viser til behov for flere tiltak for å kunne sikre og optimalisere en sikker vannforsyning til våre abonnenter. Forhold som er avdekket legges frem i forbindelse med revisjon av hovedplan for vann. Helt kort kan nevnes: store lekkasjetall, svakheter ved gammelt ledningsnett, krise/ nød/ reserve vannløsning, beredskap/ vaktordning mm.

I 2018 har vi hatt akutte hendelser ved Sørstraumen vannverk som følge av materialtrøtthet, og abonnenter har merket dette i form av redusert trykk og forstyrrelser i leveranse.

Videre hadde vi store driftsforstyrrelser ved vannverket i Kvænangsbotn, manglende kapasitet fra Gaiskodda ned til utløpskum som følge tette filtermasser i inntaket. Dette er nå utbedret. På sikt må det bygges et nytt inntaksarrangement i tilknytning til Gaiskodda.

Vi har over tid hatt en økning i lekkasjer, og som følge av dette er det investert i utstyr for å kunne utøve et mer systematisk lekkasjesøk. Dette er et krevende arbeid som tar tid og berører mange abonnenter. Ved behov for varsling brukes Varsling 24, hvor meldinger går ut som tekstmeldinger på mobil og eventuelt e-post.

I forbindelse med digitalisering og innmåling av vann- og avløpsledninger registreres det en del skader og mangler ved anleggene som krever utbedring. Skader/ mangler som følge av ytre påvirkninger, tele,

Årlige gebyrer på vann 2018 utgjorde 2 083 495,- og det er ikke lagt opp til en økning i gebyrer for 2019. Selvkostfond vann pr årsskiftet utgjorde kr. 228 697,-

Avløpsanlegg

Kommunen har 5 avløpsanlegg – Reinfjord, Alteidet, Burfjord og Badderren. Det foretas årlig innrapporteringer til miljødirektoratet foretas årlig. Utslippstillatelse er fra 1997 og har ikke vært oppe til revisjon.

Hovedplan for avløp er fra 2000.

Årlige gebyrer på avløp 2018 utgjorde 1 833 838,- og det er ikke lagt opp til en økning i gebyrer for 2019. Selvkostfond avløp pr årsskiftet utgjorde kr. 544 044,-

Grustak

Det har vært tatt ut grus fra 2 kommunale grustak i 2018 – Badderren og Jøkelfjord. Henholdsvis 3917 tonn og 260 tonn. Det er privat drift av Badderren grustak med nye aktører fra 2017. Avsatte område for mineralutvinning må reguleres for at Direktoratet for mineralutvinning kan gi driftskonsesjon. Tiltaket ligger inne i vedtatt planstrategi, og forventes iverksatt i 2019

Næringsfond/lånefond

Reduksjon i inntektene vil føre til økonomiske begrensninger i næringsfondet. Dette betyr at Kvæningen kommune i større grad, bør søke målrettet bruk av fondet. Dett for å nå målet om næringsutvikling og intensjonen om å styrke næringslivet og bosettingen i Kvæningen kommune.

Næringsfondet i Kvæningen kommune får årlig inntekt fra konsesjonsavgifter. De siste årene har denne inntekten vært litt i overkant av kr. 900 000,-. Denne inntekten er i 2017 disponert til dekking av faste poster over næringsfondet.

Vedrørende lånefondet er fondskapitalen stabil, og det er gode muligheter for utlån i dette fondet. Det kommunale lånefondet kan bli et viktig virkemiddel for næringsutvikling . Det kan være spesielt viktig når omstillingsprosjektet generer nye utviklingsprosjekt og /eller

investeringer som forutsetter finansiering, Det er taes høyde for utlån av 1 mill i året til næringsaktører.

Det er viktig å ha et styrket næringsfond (tilskuddsfond) . Dette for fortsatt å kunne støtte lokalt næringsutviklingsarbeid.

Overføringsene fra fylkeskommunen til de kommunale næringsfondene er blitt redusert over flere år. Tendensen er klar, de kommunale virkemidlene for næringsutvikling blir redusert, og bedriftsrettede prosjekter blir styrt mot Innovasjon Norge. Denne delen av inntektene i næringsfondet vil trolig bli veldig liten når Kvæningen kommune er ferdig med omstillingsprosjektet.

Konsesjonsavgiftene er bestemt i konsesjonsvilkårene for Kvæningen Kraftverk, og disse er gjeldende inntil vilkårene revideres eller endres. Næringsfondet er en viktig virkemiddel for næringsutvikling og tilrettelegging i kommunen, også i omstillingsperioden.

Det andre tiltaket Kvæningen kommune må gjøre er å tilpasse utgiftene i næringsfondet til inntektene, for å sikre å en langsiktighet i virkemiddelbruken.

Landbruk og utmark

Arealforvaltning, jordlov og sektoransvar innenfor planarbeid. 12 delingssaker etter jordloven ble ferdigbehandlet i 2018. Ni av disse ble innvilget. To av dem gjelder omdisponering av dyrka og dyrkbar mark. Seks søknader om konsesjon ble behandlet. Av disse ble fem innvilget.

Vi har ikke funnet tid til å følge opp alle saker på en tilfredsstillende måte og saksbehandlingstiden er gjerne lenger enn ønskelig. Driveplikt og bopliksaker er derfor ikke fulgt opp i 2018.

Tilskuddsforvaltning:

- 10 foretak søkte produksjonstilskudd i 2018. Dette er en økning med en søknad fra 2017. Tallet har holdt seg forholdsvis stabilt de seinere årene.
- 5 foretak søkte tilskudd fra regionalt miljøprogram (RMP).
- Det ble utarbeidet ny tiltaksstrategi for spesielle miljøtilskudd i jordbruket (SMIL) Kommunen ble også tildelt ramme for ordningen men vi fikk ikke inn søknader fra søknadsberettigete brukerne på disse midlene.
- Det ble innvilget en søknad om tilskudd til drenering av jordbruksarealer, med samla tilskuddsramme på kr. 80 500,-.
- Ett tiltak ble innvilget investeringstilskudd fra Innovasjon Norge.
- Det er utbetalt kr 6300,- til skogkultur fra NMSK-ordninga.

Reindrift:

Det ble avholdt ett dialogmøte med reinbeitedistriktene, regionale myndigheter og grendeutvalgene.

Nord-Troms Jordskifterett har fattet avgjørelse i sak om bruksordning for sperregjerder i området Kjosens-Stajord-Kviteberg. Jordskifteretten søker tilskuddsmidler til gjerde, og endelig dom vil falle når denne søknaden er avgjort.

Generell rådgiving, tilrettelegging og næringsutvikling:

Kommunen har en viktig rolle for å legge til rette for landbruksnæringen og bidra med kunnskap og veiledning. Dette er ikke direkte lovpålagt, men vi ville trolig være tjent med det på sikt.

For å strukturere arbeidet så er det satt i gang en mulighetsstudie for landbruket i Kvæningen. Prosjektet er finansiert med tilskudd fra Fylkesmannen i Troms og Kvæningen Næringsfabrikk (Omstillingsprosjektet). Prosjektet omhandler kartlegging og synliggjøring av muligheter basert på ledige ressurser, nettverksbygging og dialog med aktuelle eiere av drivverdig landbrukseiendom. Målet er økt rekruttering og verdiskaping i landbruket ved å ta i bruk ledige ressurser. Funnene i arbeidet vil være viktig for strategisk arbeid med landbruk og lokalpolitiske prioriteringer.

Skogbruk:

Kommunens oppgaver innen skogforvaltning driftes gjennom interkommunalt samarbeid (skogbrukssjefen i Finnmark og Kvæningen), med kontorsted og vertskommune i Alta. Vi har 5 % av stillinga. Han bidrar også med viltforvaltingsoppgaver. Vi kunne med fordel hatt større respons fra næringa/grunneierne slik at vi hadde fått mer skjøtsel og drift av skogen mm. Det ble utført planting av 6 dekar og to skogsveier er ferdigstilt i 2018.

Miljø og miljøforvaltning

Motorferdsel

Mye av det praktiske arbeidet med drift av løypenettet er satt til scooterforeningene. De gjennomfører merking av løypene og brøyting av aktuelle parkeringsplasser på startpunkt. Dette godtgjøres i hht. avtale der merking godtgjøres med fast sum, og brøyting etter faktiske utgifter. Det ble utbetalt kr. 24934,- på denne posten i fjor. Kommunen bør være mer aktiv i drift og forvaltning av scooterløypenettet som blant annet å etablere mer robuste rutiner på stenging og åpning av utsatte traseer ved skredfare. Løypenettet trenger også en full revidering ihht nytt regelverk, seinest innen 2021. Det er ikke lovpålagt, men det er ønskelig å ha et løypenett for rekreasjonskjøring med snøscooter også etter 2021. Det er ønsket fra brukerne om en rekke nye traseer. Mange av løypene har behov for bedre og mer avklarte startpunkt, og vi bør ha bedre tilretteleggig for parkering og brøyting.

Veterinærtjenester:

Det ble innvilget kr. 367 800 driftsstøtte til veterinærsamarbeidet i kommunene Nordreisa, Kvæningen, Skjervøy og Kåfjord/ Gáivuona. Veterinærvaktordningen administreres av Nordreisa kommune og veterinærkontoret i Sørkjosen står for vaktordning.

Generell rådgiving, tilrettelegging og næringsutvikling.

Dispensasjoner/tillatelser etter vedtak:

Dispensasjonssøknader behandles fortløpende. 27 søknader ble behandlet i 2018. Av disse ble 25 innvilget. Mange omhandler flere brukere og formål. Antallet søknader har gått noe ned som følge av at kommunen de seinere årene har økt bruk av flerårige tillatelser til de som søker årlig.

Friluftsliv:

Plan for idrett kultur og friluftsliv er vedtatt. Arbeid med kartlegging og klassifisering av friluftsområder er påbegynt. Kvæningen kommune er også tilknyttet Nord-Troms Friluftsråd. Friluftsrådet gjennomfører en rekke arrangement og løser ut store tilskuddssummer til ulike prosjekter. Kvæningen kommune har ikke nok administrativ kapasitet til følge friluftsrådets arbeid på en optimal måte.

Viltforvaltning.

13 kandidater har gjennomført jegerprøveeksamen hos Kvæningen kommune i 2018. Det ble utbetalt skuddpremie på 23 kråker.

De største viltforvaltningsoppgavene i kommunen retter seg mot forvaltning av elgstammen. Kvænangen har foreløpig ikke gjort vedtak om overordna mål/strategi for elgbestanden, men vi jobber for å holde en bærekraftig og stabil bestand. Bestanden var meget stor i for noen år tilbake. Vi har derfor hatt en målrettet reduksjon av elgstammen de seinere årene. Dette gir seg utslag i at fellingsprosentene går ned og enkelte områder opplever lite elg. Kvotene er noe redusert i takt med utviklingen. Samtidig er det viktig å opprettholde tilstrekkelig avskyting til å holde bestanden stabil.

År	Tildelt	Felt	Fellings-%	
2011	46	37	80,4	*Valdene på alteidet sluttet seg til Storvaldet «Alteidet-Langfjorden» som forvaltes av Alta kommune i 2015. Kvænangen sin «andel» av uttaket i valdet er inkludert i disse tallene.
2012	51	42	82,4	
2013	51	43	84,3	
2014	51	32	62,7	
2015*	49	33	67,3	
2016*	45	31	62,2	
2017*	45	24	53,3	
2018*	41	29	70,7	

Ingen elger ble påkjørt i 2018.

Vi må jobbe for en mer grunneierstyrt forvaltning i henholdt til dagens hjorteviltforskrift. Dette arbeidet ble påbegynnt i form av møtevirksomhet og dialog med valdene, men er foreløpig ikke kommet videre. Vi bør også kvalitetssikre elgvaldene (grenser, eiendommer som deltar, arealmåling mm).

Andre miljøsaker:

Vilkårsrevisjon for Kvænangen kraftverk ble startet opp i 2016. Det ble gjennomført en befaring med de aktuelle myndighetene høsten 2017 og sammen med Olje og energidepartementet høsten 2018. Kvænangen kommune har gitt uttalelser i saken. Saken er ikke ferdigstillt.

Forsøksordningen på anleggsveien ble avsluttet i 2017 og nytt vedtak ble gjort for 2018. Vedtaket ble påklaget, og klagesaksbehandlingen er ikke avsluttet ennå.

Det er gjennomført ett møte i vannområdeutvalget, og det er valgt representanter til styret.

Kart og geodata

Vedlikehold av FKB-data, planregister mm. Her kommer vi ikke kommunen opp på et tilstrekkelig nivå. Dette er en lovpålagte oppgaver som vi må bli bedre på. Det har kommet mange nye oppgaver de seinere årene som kommunene er ansvarlig for å utføre. Statens kartverk er ansvarlig direktorat som følger opp kommunen, legger til rette opplæring og hjelper til med innfasingen av nye systemer. De gjør mye av jobben for kommunene som ikke klare å følge opp i en overgangsfase. Dette krever at vi øker spesialkompetansen innen GIS i kommunen.

Interkommunalt brannvern for Nord-Troms

Visjon

Nord-Troms Brannvesen skal sikre trygge kommuner i Nord-Troms regionen, der ingen skal skades eller omkomme i brann/ulykke.

Nord-Troms brannvesen skal:

Ved å være en aktiv aktør innen forebyggende, brann og redning, bidra til å øke sikkerheten i regionen Nord-Troms. Dekke regionens behov for tilføring av nødvendig kompetanse, fremme tverrfaglig forståelse og utøve samarbeid overfor etatene som inngår i totalberedskapen.

Hovedmål

- Nord-Troms brannvesen skal være ledende innen forebygging, brann og redning.
- Delta aktivt i utvikling og nyskaping innen forebyggende og beredskap.
- Utveksle kunnskap og erfaringer gjennom et tydelig samarbeid med fagmiljøene.
- Optimalisere ressursutnyttelsen gjennom opplæring av høy faglig kvalitet.

Organisering / Dimensjonering

FOR-2002-06-26-729 Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-06-26-729>

§ 5-1. Dimensjonering og lokalisering

Enhver kommune skal ha beredskap for brann og ulykker som sikrer innsats i hele kommunen innenfor krav til innsatstider etter § 4-8. Samlet innsatsstyrke skal være minst 16 personer, hvorav minst 4 skal være kvalifiserte som utrykningsledere. Beredskapen skal legges til tettsted der slikt finnes. Et tettsted kan dekkes av beredskap fra annet tettsted innenfor krav til innsatstider etter § 4-8.

§ 5-6. Overordnet vakt

I kommuner eller brannvernregioner med tettsteder med mer enn 2.000 innbyggere skal det være dreiende overordnet vakt. Brannsjefen og stedfortreder skal inngå i vaktordningen. Overordnet vakt skal kunne lede samtidig innsats på flere skadesteder. Flere kommuner kan ha felles overordnet vakt.

Interkommunalt brannvern

100 % Brannsjef
100 % Leder Forebyggende
100 % Tilsyn Forebyggende
300 % Feier Forebyggende

1943 Kvæningen kommune

010 % Leder Beredskap
032 % Deltidsmanskap (1-2% stillinger fordelt på 16 stk.)

Regionen Nord-Troms

Totalt har regionen 113 brannkonstabler fordelt på 10 brannstasjoner. 4 hele stillinger på Overordnet vakt. 3 hele stillinger på Sjøførvakt.

Årsmelding

Kommunen skal innen 1. mars hvert år sende skriftlig melding til Direktoratet for samfunns-sikkerhet og beredskap (DSB) om brannvernet i kommunen foregående år. I meldingen skal det også gjøres rede for hvordan tilsynet med objekter som omfattes av brann- og eksplosjons-vernlovens §13 hvor kommunen selv er eier eller bruker, er fulgt opp.

Utarbeides meldingen av andre enn brannsjefen skal uttalelse fra brannsjefen alltid følge meldingen. § 2-3 Årlig melding om brannvernet.

Planer / rapportering

Før utløpet av hvert kalenderår skal brannsjefen, sammen med avdelingene utarbeide nødvendige planer for aktivitet innenfor lovpålagte forebyggende og beredskapsrelaterte oppgaver i de enkelte kommunene og forelegges styret for godkjenning.

Økonomi / Brannvesenet / 520 / Interkommunalt brannvern

520	Interkommunal brannvernordning	-2 136 805,62	2 141 630,00	4 824,38	99,77
-----	--------------------------------	---------------	--------------	----------	-------

Note: Overskuddet skyldes budsjettreguleringer, med endring av kostnader til lønn og pensjon.

Økonomi / Feiervesen / 530 / Interkommunalt brannvern

530	Interkommunal feiervesen	-2 137 117,45	2 069 400,00	-67 717,45	103,27
-----	--------------------------	---------------	--------------	------------	--------

Note: Underskuddet skyldes merforbruk etter budsjettreguleringer, med endring av kostnader til lønn og pensjon.

Økonomi / Region / Nord-Troms

9999	Kontrollsum	-20 331 070,29	19 621 807,00	-709 263,29	0
------	-------------	----------------	---------------	-------------	---

Note: Underskuddet skyldes merforbruk etter budsjettreguleringer, med endring av kostnader til lønn og pensjon.

Brannforebyggende arbeid

Satsingsområdet 2018. Nord-Troms Brannvesen skal sikre trygge kommuner i Nord-Troms, der ingen skal skades eller omkomme i brann/ulykke.



Nord-Troms har mange tunneler, dette har blitt satsningsområdet i 2018.

Feiing / ildstedstilsyn

- Det ble gjennomført feiing av 306 piper av totalt 1033.
- Det ble gjennomført tilsyn med 209 ildsteder av totalt 1453 stk.

LOV-2002-06-14-20 Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-14-20>

Tilsyn Særskilt brannobjekter §13

- Det ble gjennomført tilsyn med 6 av kommunens 26 objekter

LOV-2002-06-14-20 Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-14-20>

Vurderinger

Tilsyn

Tilsyn ble gjennomført som ordinære tilsyn. Gjennomføringen viser økt forståelse for brannvernarbeid. Vi må gi nødvendig opplæring til brannvernledere på respektive bygg.

Beredskap

Med de ulike hendelser og oppdrag som brannvesenet kan komme ut for, stilles det høye krav til mannskapets kompetanse og utdanning. Vi må prioritere å ha på plass minste kravet til utdanning ihht. *Veiledning til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen*. Trygghet gjennom høy kvalitet og nok øving vil kunne styrke brannvesenets evne til å takle alle hendelser på en tilfredsstillende måte.

Regionen Nord-Troms tilfredsstillende de krav som kan forventes til ett trygt og godt samfunn.

Evalueringsrapport 2018

Det skal årlig avholdes ett evalueringsmøte for eventuelt å forbedre avtalen jfr.

Samarbeidsavtalen. Brannsjefen samordner evalueringen.

Når evalueringsrapporten er ferdig skrevet sendes den til brannsjefen som er ansvarlig for delemnet, og legges fram for styret. Dersom evalueringen inneholder forhold som krever større endringer og/eller ressurser, må dette behandles i styret.

1. Hva er evaluert

Tilsyn – 2018 – arbeidet utføres etter arbeidsplan, måloppnåelsen er innenfor lovkrav

Feiing – 2018 – arbeidet utføres etter arbeidsplan, måloppnåelsen er innenfor lovkrav

Adm. – 2018 – arbeidet utføres etter arbeidsplan, måloppnåelsen er innenfor lovkrav

Avtale – 2018 – samarbeidsavtalen er evaluert med forbedringskommentarer

2. Evalueringsmetode

Kvantitative metoder gjør bruk av informasjon (data) som er målbart og tellbart (kvantifiserbart). Når det er mulig å framskaffe de nødvendige data, er slike metoder best egnet til å gi mest mulig konkret og presis informasjon, for eksempel om i hvilken grad målene for bistand er oppnådd.

Målene er innenfor lovkrav til forebyggende arbeid, fagsystemet KOMTEK

Kvalitative metoder gjør bruk av informasjon som er vanskeligere å telle og måle.

Slike metoder er godt egnet til å forstå hvordan bistand virker inn i kompliserte samfunnsforhold og til å analysere informasjon som vanskelig kan uttrykkes gjennom tall.

Effektevalueringer (impact evaluation) er en egen type evaluering som søker å gi mest mulig pålitelig informasjon om effektene av tiltak gjennom såkalte eksperimentelle eller kvasi-eksperimentelle metoder.

3. Tiltak/endringer som var foreslått ved forrige evaluering

a. Tiltak/endringer fra forrige evaluering

- Samarbeidet skal jobbe for felles rammeavtale (*utstyr*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles ROS for sektor brann (*lokal beredskap trekkes inn*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles fagmiljø.
- Samarbeidet skal jobbe for god kommunikasjon i alle ledd. (*referat, tilstedeværelse*)
- Samarbeidet skal jobbe for god ressursutnyttelse på tvers av avdelingene. (*beredskap*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles erfaringsutveksling (*møte, Skype*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles informasjon og synlighet i hele regionen.

b. Effekt av de foretatte endringene

100% måloppnåelse, Ingen nye endringer.

4. Beskrivelse av funn og tolkinger

Evalueringen er gjennomført mellom Styret, de ansatte og etatslederne i samarbeidskommunene.

- Samarbeidet skal jobbe for felles rammeavtale (*utstyr*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles ROS for sektor brann (*lokal beredskap trekkes inn*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles fagmiljø.
- Samarbeidet skal jobbe for god kommunikasjon i alle ledd. (*referat, tilstedeværelse*)
- Samarbeidet skal jobbe for god ressursutnyttelse på tvers av avdelingene. (*beredskap*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles erfaringsutveksling (*møte, Skype*)
- Samarbeidet skal jobbe for felles informasjon og synlighet i hele regionen.

5. Tiltak/endringer til neste gang

På bakgrunn av tolkingen av evalueringen skal avdelingen beskrive hvilke tiltak som planlegges gjennomført. Angi hvem som følger opp ulike tiltak og hvordan eventuelt tiltak/endringer ved samarbeidet skal følges opp. Dette avsnittet tas med ved neste evalueringsrapport. (*Se punkt 3*)

6. Tiltak/endringer som krever vedtak i styret, kommunestyret

Dersom det kreves større endringer som innebærer at styret må ta stiling til dette, presenteres det her. Dette vil være mer eller mindre ressurser/tid, endring i arbeidsvilkår, endring i emne-/delemnebeskrivelse, endringer som involverer samarbeidspartnere som inngår i samarbeidet, må dette behandles i styret/kommunestyret etter behov.