

Årsmelding 2021



*Kvænen
kommune*

Sammen skaper vi framtiden

| Behandling | Dato |
|----------------------------|------------|
| Kommunedirektørens forslag | 07.04.2022 |
| Kontrollutvalget | 19.05.2022 |
| Formannskapet | 07.06.2022 |
| Kommunestyret | 23.06.2022 |

Innhold

| | |
|--|----|
| 1. Ordførers innledning..... | 2 |
| 2. Kommunedirektørens kommentarer | 2 |
| 3. Økonomi og befolkningsutvikling..... | 3 |
| 4. Sentraladministrasjonen | 3 |
| 4.1 Personal..... | 3 |
| 4.2 Styring og internkontroll | 4 |
| 4.3 Økonomiavdelingen | 5 |
| 4.4 Servicekontoret | 6 |
| 4.5 NorIKT..... | 6 |
| 4.6 Interkommunal Innkjøpstjeneste..... | 7 |
| 5. Etat for oppvekst og kultur..... | 8 |
| 5.1 Kvæningen barne- og ungdomsskole | 9 |
| 5.2 Burfjord barnehage | 10 |
| 5.3 Kultur | 12 |
| 5.4 Kulturskolen..... | 13 |
| 5.5 Barn og unge, fritidsklubb og BUFFF | 17 |
| 5.6 Návuona giellaguovddáš – Naavuonon kielikeskus – Kvæningen språksenter | 17 |
| 5.7 Biblioteket | 18 |
| 5.8 Barnevernet..... | 19 |
| 6. Etat for helse og omsorg | 20 |
| 6.1 Gargo sykehjem og sykestue..... | 22 |
| 6.2 Hjemmetjenesten..... | 23 |
| 6.3 TU | 25 |
| 6.4 Kvæningen legesenter | 27 |
| 6.5 Helsestasjon- og skolehelsetjenesten | 28 |
| 6.6 Fysioterapiavdelingen og frisklivssentralen | 29 |
| 6.7 Ergoterapitjenesten..... | 31 |
| 6.8 Rus- og psykisk helse..... | 33 |
| 6.9 NAV..... | 34 |
| 7. Etat for næring, utvikling og teknisk | 35 |
| 7.1 Driftsavdelingen | 36 |
| 7.2 Drift og forvaltning av kommunal eiendom | 37 |
| 7.3 Kommunalt vann og avløp (selvkostområde)..... | 41 |
| 7.4 Plan, byggesak og miljø | 41 |
| 7.5 Miljø/miljøforvaltning | 43 |
| 7.6 Næring..... | 45 |

| | |
|----------------------------|----|
| 7.7 Næringsarealer | 47 |
| 7.8 Brann og redning | 48 |

1. Ordførers innledning.

Året 2021 var preget av pandemihåndtering. Likevel leverte Kvæningen kommune godt på mange områder. Denne årsmeldingen forteller mye om all den gode jobben som skjer i vår kommune. Jeg vil dra fram at vi fikk på plass kommunens samfunnsplan, sett opp mot sammenlignbare kommuner, var det en svak nedgang i folketallet og jeg opplevde at vi hadde god håndtering av pandemien. I løpet av årene med pandemi har vi sett at våre ansatte og innbyggere er gode på omstilling og å finne løsninger på krevende situasjoner. Alle disse erfaringer må vi ta med oss inn i 2022. Vi har fortsatt mange utfordringer vi skal løse. Jeg har stor tro på at vi kan få det til nesten hva vi vil, hvis innbyggere, ansatte, politikere og næringsliv drar i samme retning og at vi spiller hverandre gode. Stå på!

2. Kommunedirektørens kommentarer

I året 2021 de ansatte jobbet og godt og levert gode tjenester. I tillegg til vanlig drift, forvaltning og tjenesteproduksjon har vi klart å komme oss et steg videre innen plan og utvikling. Vi fikk omsider på plass kommunens samfunnsplan og vi har klart å integrere denne i budsjett og økonomiplan til en «Handlingsdel av kommuneplan, budsjett og økonomiplan», populært kalt HØP. Vi forsetter satsingen på planarbeid og etatsplanene vil nå raskt komme på plass.

Omdømmebygging er svært viktig og her må alle bidra. I arbeidsmiljøundersøkelsen fra april 2021 ble også dette påpekt fra mange ansatte. Dette skjer ikke bare gjennom markedsføring, men gjennom all aktivitet, kommentarer, o.s.v som kommer i kjølvannet av kommunens aktiviteter. Det er viktig at vi alle tenker på dette. Negativt omdømme kan gi problemer med å rekruttere kompetanse og svakere kompetanse gir dårligere tjenester.

Vi merker presset i arbeidsmarkedet stadig mer og mer. Tidligere var det bare spesielle yrkesgrupper vi ikke klarte å rekruttere. Nå merker vi problemer på alle hold og vi klarer rett og slett ikke å skaffe vikarer selv til ufaglært arbeid. Mye av dette har sammenheng med at kommunen fortsatt har et for høyt sykefravær. Sykefraværet må reduseres – det sparer kommunen for store ekstrautgifter og det sikrer bemanning og tjenesteleveranser.

Mye er bra i kommunen. Vi må fortsette å jobbe målrettet og prosjekter må ferdigstilles.

3. Økonomi og befolkningsutvikling

Oppsummering av de viktigste momentene i regnskapet og en vurdering av kommunens økonomiske situasjon.

Driftsregnskapet viser et netto driftsresultat på kroner 7 120 220,- som utgjør 3 %.

Netto driftsresultat er anvendt på følgende måte;

- ✓ som egenkapital på investeringsprosjekter, overføring til investering 1 466 000,-
- ✓ netto avsetning til bundne fond, øremerkede bevilgninger til senere bruk – 518 619,-
- ✓ samt netto avsetning til disposisjonsfond, til sparekonto med 6 235 839,-

Vi har generelt sett et for høyt kostnadsnivå til skoledrift. Det er store ekstrakostnader til kjøp av tjenester fra bemanningsbyrå på grunn av utfordringer med å få rekruttert kvalifisert personell spesielt til helsefagstillinger. Vi har dyre løpende tiltak som krever kjøp av private helsetjenester. Vi har ikke fått refusjon fra staten for ressurskrevende tjenester tilsvarende det vi har budsjettert med. Videre er det underbudsjetterte poster til nødvendig drift- og vedlikehold av våre formålsbygg. Et stort premieavvik i vår favør sammen med årets utbetaling fra Havbruksfondet gjorde at vi allikevel kommer ut med et netto driftsresultat som blant annet kan anvendes til å fylle opp sparekontoen med et betydelig beløp.

Men vårt driftsnivå er med dette fremdeles noe for høyt i forhold til våre faste inntekter og vi bør fremdeles jobbe videre med tiltak for å kutte faste kostnader. 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 01.01.21 på 1166 og på 1159 ved årets utgang, en nedgang på 0,6 %. Til sammenligning økte befolkningen i Norge med 0,6 % i samme periode. 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.

4. Sentraladministrasjonen

4.1 Personal

Overordnet oppsummering av personaltall, statistikker, arbeidsmiljø og sykefravær.

Fordelingen mellom kvinner og menn er noenlunde stabil. Det er fortsatt en overvekt av menn i ledende stillinger og overvekt av kvinner i lavtlønnede og deltidsstillinger. Det 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.

Vi satser på medbestemmelse og involvering av ansatte i administrative prosesser. Det er medbestemmelsesmøte med alle fagforeningene en gang i måneden og fagforeninger og ansatte tas med i alle prosjektgrupper ved omorganiseringer o.l.

Opplæringsplanen hadde i 2021 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. Egen kompetansepott på 750 000 er ennå ikke tatt i bruk da vi avventer avgjørelse på organisasjonsgjennomgangen.

Kommunen har et godt HMS-system for å arbeide med interkontroll og arbeidet med ansattes helse, miljø og sikkerhet. Vi bruker kvalitetssystemet Compilo til avvikshåndtering. Bruken er dessverre veldig ujevn i organisasjonen og kun få enheter bruker den aktivt. Det registreres svært få skader som følge av arbeidet.

Sykefraværet har de siste årene ligget på et høyt nivå. Etter toppen i 2020, ligger vi fortsatt høyt. En del av fraværet kan tilskrives effekter av korona, bl.a krav om karantene og for noens del frykt for å bli syk. 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.

| Utviklingen i sykefraværet | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|-------|------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 10,6% | 10,6% | 11,2% | 9,3% | 10,8 % | 8,8 % | 8,5 % | 9,6 % | 14,1 % | 12,5 % |

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen var knyttet til INVENI Bedriftshelsetjeneste i 2021. Dette samarbeidet fungerte godt og vi fikk den bistanden vi trengte.

4.2 Styring og internkontroll

Tertialrapportene er det beste verktøyet vårt for rapportering og styringsinformasjon til politiske organer. Tertialrapporteringen fungerte bra i 2021 og fanget opp de større avvikene. Dette må kobles videre sammen med en langsiktig og god budsjettprosess som starter allerede tidlig på året og sikrer både bred medvirkning og god gjennomgang av sakene. Budsjettprosessen i 2021 fungerte bra og vi fikk tatt inn handlingsdelen til samfunnsplanen slik at selve budsjettdokumentet (HØP) ble bra.

Bemanning

| Bemanning pr 31.12.2021. | Antall | Årsverk |
|---|--------|---------|
| Kommunedirektørkontor | 2 | 2 |
| Servicekontor | 2 | 2 |
| Økonomiavdeling | 3 | 2,6 |
| IKT (kommunens andel av ansatte i NorIKT) | 2 | 1,5 |
| Sum sentraladministrasjon | 9 | 8,1 |

Saksbehandling

| Utvalg | Møter | Saker | Delegerte vedtak |
|--------------------------|-------|-------|------------------|
| Kommunestyret | 8 | 79 | |
| Formannskapet | 19 | 184 | 142 |
| Fondsstyret | 6 | 39 | |
| Administrasjonsutvalget | 2 | 8 | 53 |
| Arbeidsmiljøutvalget | 5 | 13 | |
| Eldrerådet | 1 | 4 | |
| Råd for funksjonshemmede | 1 | 4 | |

Mål og gjennomførte tiltak: Sentraladministrasjonen omfatter overordnet ledelse og har stab- og støttefunksjoner for den øvrige organisasjonen. Mye av arbeidet består av drift og løpende service til folkevalgte, publikum og ansatte i kommunen.

Stortings- og sametingsvalget 2021 ble avviklet på en grundigere måte enn tidligere valg ved at vi parallelt med gjennomføringen sjekket regelverket og utarbeidet skriftlige rutiner for valg. I tillegg ble det anskaffet skanner for maskinell lesing av stemmesedler.

4.3 Økonomiavdelingen

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 tjeneste-produksjon. 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 unødig opphold iverksette de nødvendige tiltak slik at oppgjør kommer.

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

Det har i løpet av året vært behov for å rekruttere ny medarbeider. Dette arbeidet har vært en lang prosess og ny kompetanse har nå endelig kommet på plass.

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk (både økonomi og personale). Gode fagsystemer som overfører data elektronisk til økonomisystemet sikrer høy kvalitet på alle utbetalinger og dette reduserer feilkilder.

Å rekruttere nye medarbeidere med riktig kompetanse sikrer god kvalitet på alle oppgaver som utføres ved økonomiavdelinga.

Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik? Økonomi-avdelinga hadde for 2021 en netto bevilgning på 1 979 530,-. Regnskapet viser et mindre-forbruk på 1,1 %. Avviket skyldes først og fremst sykelønnsrefusjoner fra staten uten at det har vært tilsvarende vikarutgifter.

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 i 2021 generelt sett hatt lite sykefravær med unntak av en kort periode med langtidsfravær. Dette medførte ikke merarbeid på de øvrige ved kontoret da den sykmeldte uansett utførte deler av sine oppgaver med aktiv sykemelding. Avdelinga har derfor ellers generelt sett veldig lite sykefravær.

Arbeidsmiljø. En kort vurdering av om arbeidsmiljøet ansees som akseptabelt, evt hvorfor ikke og forbedringstiltak til dette. Avdelinga har et godt arbeidsmiljø som bidrar til god tilstedeværelse.

Kort omtale av tendenser/utviklingstrekk med referanse til viktige statlige, fylkes-kommunale 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.

4.4 Servicekontoret

Servicekontoret er ofte besøkt første møte med kommunale tjenester, og vi jobber målbevisst med å videreutvikle tilbudet til publikum. Kontoret skal veilede og yte tjenester til kommunens innbyggere, og andre som henvender seg hit. I forbindelse med pandemien har også dette året bydd på en del utfordringer, da vi også i år til tider har vært det eneste kontoret som fysisk har vært bemannet på kommunehuset. Vi har nå kommet godt i gang med bruken av det nye sak-/arkivsystemet i kommunen, og det ser ut til at opplæring/møter etc. på digital plattform stort sett fungerer fint.

Kommunen hadde tilsyn fra Arkivverket i 2019. Det kom en rekke avvik i dette tilsynet. Tilsynet er nå lukket, men vi har fått beskjed om at deler av arkivplanen må forbedres.

Vi har også innført sentralbord med direkte innvalg til de forskjellige etatene/avdelingene, men det er fortsatt mulig å ringe til Servicekontoret/sentralbordet ved behov. I 2021 har avdelingen vært bemannet med 2 årsverk. Servicekontoret har holdt seg innenfor budsjettammen for 2021. Sykefraværet på avdelingen har vært på et minimum.

4.5 NorIKT

NORIKT har 11 ansatte og tre lærlinger fordelt slik:

| Kommune | Nordreisa | Skjervøy | Kåfjord | Storfjord | Kvæningen |
|---------------|-----------|----------|---------|-----------|-----------|
| Ansatte | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Lærling | 2 | | 1 | | |
| Prosjektleder | | | | 1 | |
| Leder | | | | 1 | |

Nøkkeltall regnskap 2021:

| Kommune | Nordreisa | Skjervøy | Kåfjord | Storfjord | Kvæningen |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Fakturert kommuner | kr 3 077 124,16 | kr 2 068 209,23 | kr 1 698 701,15 | kr 1 611 432,68 | kr 1 464 648,08 |



Tallene viser kun deler av fellestjenestene som er etablert i datasenteret. Mange lisenskostnader faktureres direkte til kommunene fra leverandør. I tillegg kommer alle kostnader som kommunene har selv i egne serverløsninger lokalt.

Fokusområder i 2021

NORIKT har fokusert på å definere standarder og målsetninger for å konkretisere målbildet mer. Det går i kort ut på å etablere en tjenestekatalog etter hvert som vi får på plass felles løsninger. Etablere felles innkjøp av IKT utstyr og tjenester slik at det kan tilpasses NORIKT sin driftsmodell og er i tråd

med målsetning om felles løsninger. Her har vi etablert en webshop som kun viser godkjent IKT utstyr. Og bygge IKT laget for å etablere felles driftsmodell for felles løsninger. NORIKT har i 2021 engasjert Atea som konsulent for utarbeide en sikkerhetsrapport for å identifisere fokusområder innenfor IKT sikkerhet. Undertegnede overtok som leder i NORIKT fra og med 1. juli 2021. Det ble utlyst en stilling som prosjektleder med bakgrunn i tildelte skjønnsmidler og frigjort stillingshjemmel i juli 2021. Denne ble besatt fra og med januar 2022. Fokus er å bygge felles IKT-plattform og forsterke strategisk digital kompetanse i NORIKT og i kommunenes ledergrupper.

Utfordringer framover

Siden 2021 har det vært en stor utfordring å få tak i IKT materiell. Spesielt utstyr til arbeidsplass kan ta flere måneder å få levert. Dette har gjort det vanskelig å få anskaffet likt utstyr i alle kommunene. Forsiktlige anslag viser at det er for lavt tempo i fornying av IKT utstyr som PC, server og nettverksutstyr. Noe utstyr i produksjon er 8 år gammelt og besitter ikke de tekniske spesifikasjonene som kreves for å lage moderne og felles løsninger. Her må man se på alternativer for å komme opp på nivå innen rimelig tid. Alle serverroller blir kolokalisert i etablert datasenter forhåpentligvis i løpet av 2023 og vil således bli fornyet i den sammenhengen. Fornyning av PC utstyr og nettverk skal bestemmes av den enkelte kommune og her ser vi noen utfordringer mtp manglende teknologi relatert til IT sikkerhet. Det tar tid å etablere en tjenesteorientert organisasjon. Mye av utfordringen ligger i at vi drifter alle kommunenes egne løsninger, og det må vi gjøre helt til noe felles er etablert. Samtidig identifiseres det arbeidsoppgaver som NORIKT gjør som for alle praktiske formål kan gjøres mye raskere av brukere kommunene selv. Det tar tid å etablere ny praksis for dette hvor bruker må bli mer selvstendig.

4.6 Interkommunal Innkjøpstjeneste

Noen nøkkeltall:

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---------------|-------------|-------------|
| Ant. årsverk | 1 | 1 | 1 |
| Ant. brukere* | 86 | 86 | 62 |
| | Rev. budsjett | Regnskap | Avvik |
| Økonomi (2021) | | | |
| Sykefravær (%) | 0 | 0 | 0 |
| Gjennomført medarbeidersamtaler ? (Ja/nei) | | | Ja |

*Kan erstattes med besøkende, elever, pasienter osv

Kommentar, tabell: Antall brukere er ansatte som har tilgang til å foreta utleggelse av konkurranser på eu-supply. Lyngen kommune har egen gruppe for tilgang til eu-supply, de er ikke tatt med i denne oversikten.

Fokusområder i 2021

2021 har vært året for endringer/avlysninger i hva som har vært planlagt gjennomført. Corona situasjonen har medført at det ikke har vært gjennomført planlagt opplæring hverken på konkurransegjennomførings verktøyet eu-supply.com eller nødvendig opplæring i lovanvendelse av lov og forskrift for offentlige anskaffelser. Har prøvd å kompensere for dette med gjennomføring av opplæring i en til en eller opplæring i mindre grupper kommunevis.

Det er også blitt etablert en ny styringsgruppe for anskaffelser som har gjennomført teams møter i løpet av året, dette ser ut til å fungere bedre med en breiere sammensetting av gruppa. For at styringsgruppa skal fungere optimalt er det viktig at kommunenes representant tar anskaffelser videre i kommunens ledergruppe.

Utfordringer framover

For de kommende årene vil det være viktig å ha fokus på følgende områder:

1. Implementering av anskaffelsesstrategi og handlingsplan ut i kommunene. Dette vil være viktig for å få en enhetlig tenkning om hvordan vi skal gjennomføre anskaffelser i våre kommuner samt å minimere risiko for feil i anskaffelses prosessen. Kommunenes miljøstrategi må innarbeides i anskaffelsesstrategien og brukes aktivt i anskaffelsesprosessen. Her vil det være viktig at miljøstrategien/krav til miljøhåndtering ikke diskvalifiserer tilbydere i kommunene.
2. Opplæring av personell som gjennom sin jobb foretar anskaffelser. Her må det skilles mellom de som kun foretar avrop på inngåtte avtaler og de som foretar utleggelse i Doffin/TED. Som et ledd i forenkling av prosessen ved avrop så bør det innføres bruk av ehandels løsninger. Dette vil være spesielt rettet mot våre rammeavtale partnere.
3. Det bør foretas en avgrensning i hvem som skal ha tilgang til å foreta anskaffelser og ha tilgang til vårt konkurransegjennomførings verktøy. I løpet av 2021 har jeg foretatt en gjennomgang av hyppigheten ved bruk av systemet og en rydding av hvem som skal ha tilgang til eu-supply. Pr. i dag er det 62 registrerte brukere av systemet. Det har gjennom årene blitt lagt til brukere som ikke er ansatt i våre kommuner, de er nå slettet fra systemet.

5. Etat for oppvekst og kultur

2021 fortsatte som 2020 med Corona tiltak, retningslinjer som endret seg fortløpende, og omstillinger innafor etaten. Dette året har driften ut mot barn og unge unngått nedstenginger, mens hjemmekontor har vært pålagt i lange perioder. Barnehage, kulturskole, ungdomsklubb og skole har hovedsakelig vært driftet på gult nivå, med smitteverntiltak og rapporteringer.

Samtidig har enheten ytet tjenesten mot barn og unge, selv om noe redusert grunnet tiltak og redusert bemanning. Sykefraværet har vært høyt i mange av enhetene, noe som har vært krevende gjennom hele året. Men til tross for dette har ansatt stått på og gjort det de kunne for å sikre tjenester til barn og unge.

Også i 2021 har det vært et merforbruk på skoledrift. Det ambisiøse kuttet i skoledrift som ble vedtatt tidligere har ikke latt seg gjennomføre slik planlagt. Andre deler av oppvekst som SFO, barnehagedrift, kulturskole, bibliotek og fritidsklubb kommer ut med et lite mindre forbruk. Barnevernet hold seg også innafor budsjetttrammene. Men grunnet merforbruket på skolen kommer sektoren ut med et merforbruk.

Oppvekst har i 2021 gitt en dispensasjon til Burfjord barnehage, avd. Badderen. Polarstjerna har god pedagog dekning, og slik det ser ut fremover har vi flere som slutfører 3 året på barnehagelærer-utdanningen våren 2022 og som blir potensielle kandidater for pedagogjobb i Badderen.

Barnehagen hadde en på styrerutdanning i 2021, og som vil avslutte studiet i desember 2022. Samtidig deltok hele barnehagen på kompetanseheving gjennom UDIR, inkluderende barnehage og skolemiljø som ble avsluttet desember 2021. Det er fremdeles viktig å motivere ansatte til videreutdanning, både barnehagelærere og fagarbeidere. Barnehagenettverket i Nord Troms jobber fremdeles godt med barnehagebasert kompetanseheving i samarbeid med UIT.

Skolen startet opp i januar 2021 på prosjektet Inkluderende barnehage og skole miljø. Prosjektet varer i 2 år og vil avsluttes i desember 2022. Skolen hadde fra høsten 2021 ingen på videreutdanning gjennom UDIR.

Også på skolesiden er vi med i Nord Troms nettverk der det er samarbeid med UIT å gjennomføre skolebasert kompetanseutvikling. Nettverket har en utviklingsveileder som jobber for både skolen og barnehage med å gjennomføre utviklingsprosjekter.

Høsten 2020 gikk kulturskolen i Kvæningen inn i Norsk Kulturskoleråd sitt kompetansehevingsprosjekt Veiledning i kulturskoleutvikling der vi har avtale ut 2021. Her deltar både politisk eier, administrativ eier, kulturskolerektor og ansatte i kulturskolen.

Biblioteket i Kvæningen har nå en fast ansatt i 50 % stilling. Vi venter på utdanningstilbud til den ansatte i løpet av 2022.

| Bemanning pr 31.12.2020 | Antall | Årsverk |
|--|--------|---------|
| Oppvekst- og kulturadministrasjon | 2 | 2 |
| Kvæningen b&u-skole, undervisningspersonell (inkl rektor) | 24 | 19,96 |
| Kvæningen b&u-skole, assistenter | 4 | 3,25 |
| Voksenopplæringen, rektor | 1 | 0,20 |
| Polarstjerna bhg (styrere, ped-ledere og fagarb'ere/assistenter) | 13 | 12,5 |
| Kultur/kulturskole, bibliotek og ungdomsleder/ungdomsklubb | 7 | 2,9 |
| Flyktningetjenesten | 0 | 0 |
| Sum etat for oppvekst og kultur | 55 | 41,56 |

Innføring av skolemåltid er ikke gjennomført. Koronaen har skapt begrensninger i antall personer inn i skolen, mens servering av frukt og grønt har vært gjennomført av BUFFF månedlig. Innføringen av skolemåltid må vi se på igjen til høsten 2022. Utstyrsbank barn og unge er ikke gjennomført. Vi har ikke hatt kapasitet til å igangsette dette, og det samme gjelder frivillighetsentralen.

Vannsaga – tilstandsrapporten fra 2017 tilsier at det er et stort restaureringsbehov og det må jobbes videre med hvordan vi går frem i denne saken. Vannsaga - Utarbeide skjøtsels-, drift- og formidlingsplan. Antikvariske retningslinjer for Gearbbet og Limpastua. Vurdering av Skogsstuene-fredningsvedtak Riksantikvaren. Registrering av krigsminner og formidling av evakueringshistorier. Tilstandsvurdering av Skorpa kirke. Disse er ikke valgte tiltak i økonomiplan/budsjett, derfor ikke igangsatt. Sammenslåing av trinn på KVBU er utsatt grunnet store klasser, og må igjen vurderes fra høsten 2022.

5.1 Kvæningen barne- og ungdomsskole

- 1) Målet: Delta aktivt i kompetanseutviklingen Inkluderende barnehage- og skolemiljø. Arbeide videre med implementering av fagfornyelsen. Sikre gode rutiner for arbeidet det psykososiale skolemiljøet på KVBU.
- 2) Gjennomførte tiltak: Inkluderende barnehage og skolemiljø, midtveis ved utgangen av 2021. Skolebasert opplæring i fellesskap med Nord Troms kommunen, gjennom UIT
- 3) Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk: Det har vært utfordrende å gjennomføre de tiltak som har vært satt opp på grunn av personalmangel. Spesielt var høsten 2021 preget av dette da skolen også manglet ledelse de siste månedene av året. I løpet av disse månedene var det fokus på å opprettholde primær oppgavene til skolen og ha minst en lærer i hver klasse.
- 4) Økonomi: I løpet av året ble det store avvik i det faste lønnsbudsjettet, men også i vikarbudsjettene. Hva dette skyldes er uvisst, men noe av det kan knyttes opp mot sykefravær. I forbindelse med fagfornyelsen må læremidler byttes ut. Det ble i 2021 kjøpt inn nye bøker, noe det ikke var budsjettet for, det samme med datalicenser.

- 5) Sykefravær: Det var et høyt nivå på sykefraværet i 2021. Det ble startet opp et prosjekt med Helse i arbeid våren 2021 som et tiltak for å få ned sykefraværet.
- 6) Arbeidsmiljø: Stor mangel på personalressurser har gjort siste halvdel av 2021 utfordrende for personalet. Det ble gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse i hele kommunen, også i skolen. Handlingsplan basert på undersøkelsen er ikke fullført. Forbedringspotensial: Mer medbestemmelse
- 7) Politiske mål: Er nå lagt inn med utgangspunkt i samfunnsplanen til Kvæningen kommune.
- 8) Tendenser/utviklingstrekk: Fagfornyelsen har stor betydning for driften av skolen fremover. Mer krav til å jobbe tverrfaglig og bruke forskjellige læremidler i undervisningen. Dette krever at vi tenker annerledes når det kommer fordeling av midler på budsjettet.
- 9) Tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål. Fremover må skolen jobbe for å sikre at det arbeidet man gjør ikke er personavhengig. Det må lages planer for arbeidet og det må være klare mål for å jobbe med fremover. Det må jobbes videre med «barnets beste-vurdering» og barnets medbestemmelse.



Godt oppmøte på Ordførerturen 2021

5.2 Burfjord barnehage

1. Mål: «Vi ønsker å bidra til at hvert enkelt barn skal bli trygge, fornøyde og kompetente». Dette gjør vi ved å se hvert enkelt barn, møte dem der de er og støtte dem i deres undring over livet. Vi vil arbeide for å skape gode relasjoner til hvert enkelt barn, og anerkjenne deres følelser og tanker, og vi vil ha stort fokus på hvordan vi selv er i møte med barna. Vi vil legge til rette for opplevelser som er meningsfull for barna, og vi vil møte barna på deres nivå og gi de utfordringer de trenger ut ifra deres forutsetninger. Vi ser viktigheten av et godt samarbeide så tidlig så mulig med Foreldre/foresatte. Vår visjon er: «Trygge og fornøyde barn»

2. Gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk: Vi har jobbet sammen med Regional - kompetanseutvikling i Nord-Troms. Kompetanseheving av personalet der alle blir kurset. Prosjektet er IBS, og Digital kompetanse og inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning. Her har vi jobbet med implementering fra prosjektene direkte inn i barnehagen. Vi er også med i friluftsrådet «Mer og Bedre utetid» og kvensk prosjekt. Vi har deltatt på ulike kurs/teams/temakvelder gjennom prosjektet. Samt at vi har jobbet med Visma barnehage flyt og ansatte app. Evaluering skjer fortløpende. Vi har faste personalet gjennom året. Barnehagen har bemanningsnorm som følges.

3. Vurderinger opp mot budsjettforutsetninger og personalressurser: Burfjord barnehage med avdeling Badderer er en fire – avdelings barnehage og har til sammen 12.5 årsverk. 6 barnehagelærere stillinger i 100%. En barnevernspedagog med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikk. En barnehagelærer på dispensasjon fra utdanningskravet ut barnehageåret 2021-22. En styrer med styrerutdanning, 5 fagarbeidere, Barne- og ungdomsarbeider og 1 assistent. To fagarbeider på renhold. Vaktmester fra teknisk er ved behov. 3 personer pr. avdeling, med en pedagogisk leder som har ansvar for avdelingen.

4. Økonomi: Burfjord og Badderer barnehage slått sammen administrativt høsten 2016. Vi drifter allikevel enhetene med to budsjetter:

Polarstjerna

| | | |
|------------|------------------|----------------------------|
| Budsjett | Regnskapet viser | Avvik: mer forbruk på lønn |
| 5516100,00 | 5321281,57 | -155181,76 |

103,00 % mer forbruk totalt.

Avvik: lønn, sykemeldinger, og reduksjon pga. inntekt.

Badderen barnehage

| | | |
|------------|------------|---|
| Budsjett | Regnskapet | Avvik, mindre forbruk på lønn og øvrige utgifter. |
| 1526192,00 | 1025006,40 | 41 186,46 |

96,14 % mindre forbruk.

5. Sykefravær:

korttids + langtids

| | | |
|------------------------|--------------|--------------|
| Polarstjerna barnehage | 4.12 + 10.59 | 14.71 % året |
| Badderen barnehage | 1.75 + 17.33 | 19.08 % året |

Tiltak for å redusere sykefraværet

Sykefraværet har gått ned i Polarstjerna fra året før, men gått opp i Badderen. jevnlig samtaler med alle ansatte. En anonym trivselsundersøkelse hvert år i des. bakgrunn for årlige medarbeider-samtaler. Jeg følger Oppfølgingsplan NAV. styrer er innom avdelingene hver dag, Badderen annen hver uke. Faste ledermøte, samarbeidsmøter med tillitsvalgt /verneombud. Faste veiledningstid med konstituerte pedagogisk leder.

6. Arbeidsmiljø: Tilbakemelding fra ansatte er at de trives og synes vi har et akseptabelt nivå.

Handlingsplan er sist redigert 22.06.18. Den var oppe på møte høsten 2021. Tiltaksplan som vi følger. Vi jobber med «Åpenhet, tilbakemelding og samarbeidskultur» hvor vi støtter og hjelper hverandre, tilbakemelding på kommunikasjon, planlegning, evaluering, organisering og pedagogisk aktiviteter. Det viktigste er at vi romslighet med hverandre, og ikke går til angrep når andre føler seg nede, men at vi har respekt, og tørr spørre hverandre. Resultat av at vi jobber med de tre store tema, kommer ulike problemstillinger raskere fram i lyset, og vi får sette ord på problemet, og finner fortere til ulike løsninger som vi blir fornøyd med.

7. Politiske mål: Hovedmålet for Barnehager og Skoler i Kvæangen: «Gode og trygge

oppvekstmiljø». Nytt barnehagebygg i Burfjord 2013. Badderen har et godt bygg. Vi skal jobbe med uteområdet. Pr. i dag kan vi tilby plass til alle barn som søker, ikke bare ved hovedopptaket, ved superende opptak gjennom året. Mange foreldre velger å ha barna i Burfjord, og dermed har vi en liten avdeling i Badderen. Det er viktig for foreldrene som har barna i Badderen, at de får beholde tilbudet. Det er lange avstander for dem å kjøre til Burfjord, spesielt for de foreldrene som jobber i Kvængsbotn. En privat barnehage i Langfjord.



Barnehagesektoren har utarbeidet egen kompetanseutviklingsplan for personalgruppa som følges, og som gir kompetansemidler fra Fylkesmannen. Vi har samarbeid med Regional kompetanseutvikling/Rekomp. Nord-Troms nettverk for barnehagene, kjører felles kurs for sektoren gjennom nettverket.

8. Tendenser/utviklingstrekk: Det er fra statlige hold lagt føringer på videre jobbing med kompetanseheving i sektoren. Vi er forpliktet til å jobbe tettere opp mot UIT og kan ikke lengre velge selv hvilken tilbyder vi bruker på kurs og opplæring.

9. Forslag til fremtidig tiltak/forbedringer for å oppnå oppsettebehov. Framtidig utvikling av personales kompetanse i sektoren vil etter hvert dreie seg over mot flere masterstudier. Sektoren vil trenge master i alle ledd i som i ledelse og utvikling, veiledning, spesialpedagogikk, og fagorienterte masterstudier.

5.3 Kultur

Målet for enheten for kultur var i 2021 å kunne tilby kommunens innbyggere gode kulturtilbud, tross pandemi, og være en god samarbeidspartner for frivilligheten i kommunen.

For å nå dette målet er det blitt jobbet med å sikre gode rutiner rundt utlysning av tilgjengelige midler for lag og foreninger, jobbe på tvers av enheter for å kunne få i gang kulturaktiviteter og engasjere frivilligheten.

Mars

UKM – Utsatt på grunn av pandemi

Mai-juni

Utlysning og tildeling av kommunens kulturmidler

Skjøtselsplan for minnebygget

Juni-August

Utlysning og tildeling av fast tid i flerbrukshall og svømmehall

September

Gjennomført ordførertur til Riddavarrevannet.

Oktober

Kinokveld for seniorer i samarbeid med Betania – sårbare eldre i forbindelse med forskningsdagene

November

Det er hardt å være b*** - Forestilling med Hålogaland teater
Ildsjelprisen vedtatt (Ikke tildelt før februar 2022)

Desember

Åpning av dagsturhytta under Mefjell – Samarbeid med Nord-Troms friluftsråd

I tillegg har det blitt jobbet med starte opp frivilligsentral. Det ble gjort vedtak på å ansette en 100% prosjektstilling for å etablere en frivilligsentral i løpet 2022. Det ble satt av penger fra fond for å få til aktivitet når landet åpent høsten 2021, men disse midlene ble ikke lyst ut før i 2022 da det kom strenge smitteverntiltak like etter vedtaket.

De aktiviteter som er gjennomført har latt seg gjøre med de ressurser som enheten har, men er ikke en permanent løsning for enheten da de økonomiske ressursene ikke er tilstrekkelig for å for eksempel leie inn menneskelige ressurser til å gjennomføre arrangement. På slutten av 2021 var det behov for å omdisponere ressursen over til oppvekst. Frivilligsentralen vil fremover være en viktig samarbeidspartner for enheten.

Enheten har gjennom året holdt seg innenfor de økonomiske rammene. Ildsjelprisen er ikke satt av økonomiske ressurser til, det samme gjelder årlige utgifter knyttet til skjøtsel av kulturminner.



Dagfinn Boberg Pedersen fikk tildelt kommunens Ildsjelpris for 2021.

Sykefravær i 1. tertial. Sykefravær knyttes ikke opp mot arbeidsplass. Det er kun en ansatt i enheten og det er svært sårbart ved sykefravær.

Dessverre er det flere politiske mål som ikke har blitt gjennomført dette året.

Frivilligsentralen vil bli en viktig samarbeidspartner fremover for å nå oppsatte mål for kultur i kommunen. Kommunestyret har også ønsket å få en rapport som viser hvorfor kommunen bruker relativt lite penger på kultur, sammenlignet med andre. En slik rapport vil være viktig for forbedring av enheten fremover.

Alt i alt så har 2021 vært et år der kulturenheten har gjort seg mer synlig gjennom å arrangere og delta på arrangementer i kommunen. Fokuset dette året har vært å skape aktivitet for innbyggerne i kommunen etter nesten to år med strenge smitteverntiltak. Det er også etablert gode rutiner for utlysning og tildeling av lokaler og tilskudd til lag og foreninger. Disse rutinene skal sikre forutsigbarhet og oppmuntre til å skape mer aktivitet rundt i kommunen.

5.4 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.)*

Hva er målet og hvordan jobbe for å nå dette?

Kommuneplanens samfunnsdel: Denne planen har vært oppe til utarbeidelse i mange ulike møter før det endelige vedtaket, så arbeidet er godt fundamentert i organisasjonen, også i kulturskolen. I samsvar med Plan- og bygningsloven § 11-15 vedtok kommunestyret i møte den 03.11.21 (PS 21/57) Kommuneplanens samfunnsdel, som er vår felles, overordnede plan. Den inneholder målsettinger og satsingsområder for de neste tolv årene. De strategiske valgene i planen skal bidra til en bærekraftig utvikling, både for samfunns-utviklingen og for kommunen som organisasjon. Et av hovedmålene for perioden 2021 - 2032 er «Attraktive lokalsamfunn», og her spiller kulturskolen en rolle i å tilby våre innbyggere de tilbud/fag i kulturskolen som er ønsket. Barn, unge og unge voksne fra Kvæningen har en sterk tilknytning til hjemkommunen. Vi skal styrke troen blant de unge på Kvæningen som bokommune, uansett alder. Oppvekst hos oss skal gi varige, positive minner om hjemkommunen.

De store mål vi har satt oss: I kulturskolen har vi vært igjennom en veiledningsprosess fra Norsk Kulturskoleråd fra og med 2019 til skal vare til februar 2022, så i hele 2021 har vi hatt fokus på målsettinger vi har kommet fram til gjennom SWOT-analyse av kulturskolen både innenfra og utenfra, brukerundersøkelser blant foreldre og elever, samt foreldremøter med innlagte arbeidsoppgaver for å bedre vår enhet til beste for våre elever.

Systematisk oversikt over 5 mål:

| <u>Mål:</u> | <u>Hvor er vi kommet i forhold til målet?</u> | <u>Hvorfor er vi kommet dit vi er nå?</u> | <u>Hvorfor har vi ikke nådd fram på noen punkter?</u> | <u>Eventuelle nye mål eller tiltak</u> |
|------------------------------------|---|--|---|---|
| 1. Kulturskolen bør bli mer synlig | Laget FB-side for kulturskolen, info-brosjyre om kulturskolen til alle elever, hjem og møteplasser rundt om, informasjon muntlig til enheter/for mann-skap/kommune-styre. | Enighet om at det bør gjøres endring og at det tas tak i både de små og store tingene. Vi er blitt synlige både på grunn av og til tross for pandemien. | Vi mangler å ha nådd fram til nok ungdom, - her er det vel en sammensatt forklaring og har mye med en generell samfunnsendring å gjøre, mange vil ikke stikke seg for mye ut fordi sosiale medier kan «slå tilbake», noen er opptatt av å være mest mulig på sosiale plattformer. | Inspirere de unge ilag med kultur-konsulent og ungdomsklubb om UKM. Koble inn Ungdomsråd, elevråd, VGS elever, og unge som har vært med før. Finne konkret ut av hva som fenger. En ungdomskveld med mat der ideer kan luftes, involvere ungdom på deres premisser. Søke tips/råd hos andre kommuner angående hvordan best mulig involvere ungdom. Gi aldri opp, ting tar tid, ikke alt går an å gjøre noe med, men ta alle ideer med videre og om mulig gjennomføre de nye ideene. |
| 2. Jobbe for å få godt omdømme | Vi har god støtte i befolkning, andre enheter, politisk og administrativ ledelse og det gjør oss til et godt omdømme objekt. | Positivitet over hele linja. Vi deler gode eksempler. Elever og foreldre blir tatt godt vare på både faglig og mellom-menneskelig | Vi mangler enda de eldre ungdommene, muligens av samme årsak som ovenfor i pkt.1. | Gjøre en god jobb. Framsnakking. Bruke våre egne kanaler. Bruke aviser for å få ut info, sende små notiser til avisa. Ikke gi slipp på omdømme-tanken, de minste drypp kan gi godt omdømme. Samarbeide med andre. Alltid positiv og prøv ut nye ideer. Bli tatt med. |
| 3. Implementere rammeplanen | Er på god vei, arbeidsdok. evalueres, oppdatere, rullere for best mulig kvalitet og infolyt. | Kulturskolens ønske, få rammeplanen godkjent politisk, siden fullføre veiledninga med stil. Lokale tilpasninger. Rammeplanen er lik for alle kulturskoler. Fokus | For få grep for å få foreldrene engasjerte i møter som avholdes, - hvordan få flere på møtene og flere til å svare på undersøkelser og spørsmål vi presenterer for å utvikle oss best mulig? | Få arbeidet automatisert fullt ut, dette får vi godt til! Ha fokus på mestring, - vi er en liten kommune som ikke er større enn en boligblokk i Oslo, men jammen får vi til det meste. Vi må sjøl tru på at vi er «Bra nok!» |

| | | | | |
|---------------------------|---|---|--|--|
| 4. Kultur-skole for alle | Grupper gir flere plasser. Fengende fag. Små vente-liste. Kulturskole fra 0-100 i alder | Tenker muligheter, snu steiner, ha en genuin interesse og indre driv for å involvere flest inn i kulturskolen | Vi mangler ungdom og en del unge voksne inn, jmf. pkt.1. | Finne konkret ut av hva som kan fenge ungdom, jmf. Pkt 1. Få til samla sosiale kommunemøter med tilflyttere for å vise hva vi har. Lage reklamevideoer av våre tilbud. I forhold til andre er vi nær målet, må hele tiden tenke helhet. |
| 5. Kontinuerlig utvikling | I forhold til de ressurser vi har er vi god å utvikle oss og er endringsvillig. Ser muligheter og jobber målrettet. | Ikke ta for store steg, små steg går også fram. Hør på brukere, samfunns endringer lyttes til, være positiv og ha en Ja-holdning. | Ressursmangel kan hemme. Vil ha faglig utvikling i samhandling med andre kulturskoler, men det er få midler. Sam.arb. med grunnskole vil komme i -22 etter søknad om midler. | Kontinuerlig utviklingsarbeid! Fortsette med kom.gruppemøter for oversikt. Enheter må bli bedre å samordne kurs for kostnadsdeling/samarb. Lage samhandlingsklima med andre. Bra nok! – lite ressurser økonomisk. Se etter midler man kan søke på. |

Felles for alt det vi gjør i vår kulturskole er: Elevene føler at de er en del av helheten og utvikler egen livskompetanse, vi er faglig forsvarlig, gir et godt undervisningstilbud, vi skaper interesse, gir gode opplevelser og utvikler elevenes kunstneriske sider, tenker positivt og gir en hjelpende hånd, er en pådriver i utvikling av bevissthet om lokal identitet og kulturarv.

Kulturskolens hovedmål er å utvikle skapende evner ut fra den enkeltes forutsetninger, gi en meningsfylt og stimulerende fritidsaktivitet som kan gi elevene et grunnlag for senere utdanning, gi mestring, gi selvtillit, skape samhold, tilhørighet og aktiv deltakelse.

Visjonen vår: favne så mange som mulig for å skape interesse, oppleve, utvikle og lære.

Vårt motto: Inntrykk – Uttrykk – Avtrykk

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk: Kulturskolen har hatt om lag det samme elevtallet i 2021 som i -20, det er vi fornøyd med siden det ble som de ble pga covid19.

Vi tilbyr en variert undervisning som treffer mange. Aktiviteten er høy, og vi tar oss tid til å være aktive i samfunnet ellers når vi blir spurt. Stabilt personale viser engasjement og kreativitet når det gjelder å gjennomføre nye tiltak. Noen begrensninger at vi f.eks ikke kom oss inn på institusjoner pga covid, det ble løst med at time-ressurser ble «lånt» til grunnskolen for en periode.



Vi har vært med på Veiledningsordning i kulturskoleutvikling via Norsk Kulturskoleråd. Det har gitt et faglig løft. Vi har en sammensatt kommunegruppe med, - politisk eier v/ordfører, administrativ eier v/etsleder oppvekst/kultur, kulturskolerektor, ansatte i kulturskolen, og kulturkonsulent, pluss en fast veileder som hjalp oss på rett kurs. Dette avsluttes i februar 2022. I tillegg så har rektor gått på

studiet «Ledelse av Prosesser 1» som er en samlingsbasert studie fra Høgskolen Innlandet, samlingssted Alta. Det har vært et lærerikt og vil komme kulturskolen til gode.

Vi hadde undervisning med smittevern i vårsemesteret 2021, det ble gjennomført visninger ved semesterslutt ved at vi delte dette opp og m/ smittevern. 17.mai samlet «Storkorpset» seg og spilte utenfor Gargo Sykehjem og Furutoppen, siden det ikke ble noen vanlig feiring. Det var ikke arrangementer for oss på Samefolkets dag, Kvenfolkets dag, og ikke noe på Paaskivikko pga Covid 19. Men dette ble likevel markert av oss på flere felt. Generelt sett har vårsemesteret gått veldig bra.



Vi var spente på høsten og hvordan smitten ble. Det åpnet mer opp, men mot jul når alle var klar til å vise seg frem, da stoppet verden opp og vi måtte avlyse planlagte visninger. «Syng Julen Inn» og «Julemarkedet» ble ikke gjennomført som før på grunn av covid, kun en liten spillejobb på «Julegrantenning». Vi hadde øvd til alle visninger, så det var det ikke forgjeves, men mange ble skuffet. Det ble en spillejobb v/ trompet/kornett-elever til et kommunestyremøte på høsten, og det var jo litt stas. For høsthalvåret fikk vi en liten økning i søkermassen, og det var jo bra. For 2021 har vi ikke hatt noen endringer i personalressurs, vi er ennå tre personer i deltidsstillinger som fordeles slik: 20% undervisning til keyboard, musikkstunder pr.mnd til Gargo/hybelhus eldre/TU, bolker med felleskorps og musikkbarnehage. 20% undervisning til gitar og voksenkor. 20% undervisning til barneteater, mellomgruppe teater, trompet/kornett, baryton, barnekor, Kul-mat og billedverksted. 30 % administrasjon der en stor del av ressursen må brukes i undervisning. Personalet utnyttes maksimalt til det beste for Kvæningen. Få ansatte i små stillinger gir et vidt spekter av tilbud til elever, noe vi håper fortsetter. I budsjettet for 2022 har vi fått en ekstra 20 % personalressurs, og det gleder vi oss over.

Økonomi: Når det gjelder økonomi så har vi holdt oss innenfor budsjett. Vi har ikke hatt noen store investeringer i 2020, annet enn det vi bruker på reise til de nasjonale samlingene i Veiledningsordningen for kulturskoleutvikling.

Sykefravær og arbeidsmiljø: Personalet i kulturskolen har usedvanlig lite fravær, men på høstparten -21 ble det litt fravær av ulike sykdomsårsaker. Arbeidsmiljøet er godt. Vi kjenner hverandre godt, stoler på hverandre, er åpne og henter kvaliteter og inspirasjon fra hverandre. Ulempen er at vi ikke har så mye tid sammen utenom de to ukentlige personalmøtene. Ønsket er å ha kortere prosjekter sammen med elevene på tvers av fag og også på tvers av instrument, dette fikk vi prøvd ut litt på vårparten 2021 og det fungerte sånn noenlunde.

Tendenser og utviklingstrekk: Vi er få innbyggere i Kvæningen, så vi må fra kulturskolens side prøve å holde tilbudene oppe og å utvikle oss, slik at man kan oppfylle både overordnet målsetting og hovedmål for området på best mulig måte for å kanskje hindre fraflytting, men heller skape bolyst og nye innbyggere i kommunen. Kulturskolen er en del av danningen for å få utviklet hele mennesket til

kreative og ressurssterke medborgere. Slikt sett er det viktig at vi får beholde og helst fylle på våre ressurser og vårt handlingsrom både i form av personale og økonomiske midler, slik at vi har muligheter for å tenke utviklingsarbeid og å fornye oss i den retningen som samfunnet går.

5.5 Barn og unge, fritidsklubb og BUFFF

Målet er å drive forebyggende arbeid, for barn og unge. Tilrettelegging, ikke organisering, av aktiviteter for barn og unge. Særlig er målet å fange opp de som ikke er engasjert i organisert aktiviteter. Et annet mål er å kunne være en del innom skole, da det helt klart er fordel med å treffe «brukerne» av BUFFF også på skolen.

Gjennomførte aktiviteter/tiltak - Fruktservering på skolen to dg i uka, da det lot seg gjøre. Deltakelse i tverrfaglige møter. For ungdom, lite gjennomførte tiltak, som følge av koronarestriksjoner. Sporadisk åpent da det lot seg gjøre. Vi har brukt desto mere tid på skolen. Juleball ble gjennomført.

Personalsituasjonen for fritidsklubben er, og har vært 2 stk. i 50% stilling. Ungdomsleder og klubbarbeider. Ungdomsleder fungerer også som sekretær for ungdomsråd. Samt deltar i samarbeid med det regionale UR.

Budsjettforutsetninger og personalressurser – Ingen avvik i budsjett. Budsjett stort sett brukt i sin helhet.

Sykefravær – Lavt og akseptabelt nivå på sykefravær.

Forbedringspotensialet – det er alltid mulig å bli bedre på det man gjør. For oss må det kanskje bli å klare å engasjere barn og unge til å bidra og delta mer i felles aktiviteter.

Arbeidsmiljø- Godt.

Framtidige mål – Være en trygg samlings plass for barn og unge som de ønsker å komme til på fritiden. Ikke nødvendigvis for å gjøre noe, men gjerne bare for å være. Alle skal føle seg sett og hørt, og bli behandlet på lik line. Vi skal jobbe for å «se» de små ting, for så å kunne jobbe forebyggende til det beste for barnet, samt styrke samarbeidet med andre som jobber med de samme barna.

5.6 Návuona giellaguovddáš – Naavuonon kielikeskus – Kvæningen språksenter

Vårt mål: Kvæningen språksenter har som hovedmål å være et kvensk og samisk kompetansesenter for befolkningen i Kvæningen kommune og tilgrensende områder. Vi skal ivareta, revitalisere, videreutvikle, dokumentere og formidle samisk og kvensk språk og kultur i form av tiltak i egen regi, og i samarbeid med skoler, barnehager og andre offentlige institusjoner, lag, foreninger og enkeltpersoner.

Gjennomførte tiltak: I 2021 er det gjennomført over 50 ulike tiltak for å ivareta, revitalisere, videreutvikle, dokumentere og formidle samiske og kvensk språk og kultur i Kvæningen kommune og tilgrensende områder.

Resultatvurdering: Språksenteret har hatt et høyt aktivitetsnivå til tross for noen avlysninger og utsettelse pga. Covid19 i 2021. Språksenteret var raskt ute med digital tilstedeværelse og har klart å tilpasse aktivitetene etter situasjonen. Den digitale tilstedeværelsen gjør senteret godt kjent utenfor

kommunegrensene. Tilbud om språkaktiviteter med fysisk oppmøte har blitt gjennomført med strenge smittevernhensyn. Det er fortsatt en utfordring å bare ha to faste ansatte.

Økonomi: Språksenteret finansieres av eksternt søkte midler fra Sametinget og stat/fylkeskommune. Kommunen bidrar med en egenandel i form av tjenester knyttet til IT og økonomi.

Kvensk drift 2021: inntekter kr. 1 327 585,75, utgifter kr. 1 327 585,75.

Samisk drift 2021: inntekter kr. 1 432 627,22, utgifter kr 1 432 627,22.

Pga. noen prosjekter måtte utsettes pga. Covid19 er ubrukte midler fra 2021 satt i bundet fond og vil brukes på å gjennomføre prosjektene så fort det lar seg gjøre.

Sykefravær: lite sykefravær.

Arbeidsmiljø: Akseptabelt. Det fysiske arbeidsplassen har blitt bedre etter at språksenteret flyttet lokalene sine fra andre etasje på Kvæningen næringsbygg til første etasje. Fortsatt opplever senteret ustabilitet når det gjelder IT, problemer med tilgang til økonomi-, arkiv- og e-postsystemer skjer relativt ofte. Siste halvdel 2021 hadde språksenteret utfordringer med at Kvæningen næringsbygg var overbooket og med manglende renhold. Møter mellom etatsleder, kommunedirektør, språksenter og Kvæningen næringsbygg ble gjennomført.

Viktige statlige, fylkeskommunale og andre bestemmelser: Usikkerheten rundt fylkessammenslåingen/separasjonen har ført til at tilskuddsordninger i Troms og Finnmark fylkeskommuner inntil videre fortsetter som tidligere. Det bør arbeides for at den kommer på plass gode fylkeskommunale tilskuddsordninger for språksentre.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål: Kvæningen språksenter utarbeider egne aktivitetsplaner. For å hjelpe på personal- og økonomisituasjonen til språksenteret bør det: 1. Arbeides aktivt for å skaffe/holde på lærere til samisk-, kvensk-, og finskundervisningen på skolen. 2. Arbeides for at fylkeskommunen har en egen tilskuddsordning for språksentre. 3. Øke bemanning på språksenteret.

5.7 Biblioteket

Mål: Alle kommuner skal ha folkebibliotek jf. lov om folkebibliotek § 4. § 1 i loven sier at: Folkebibliotekene skal ha til oppgave å fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet, gjennom aktiv formidling og ved å stille bøker og andre medier gratis til disposisjon for alle som bor i landet. Folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt. Det enkelte bibliotek skal i sine tilbud til barn og voksne legge vekt på kvalitet, allsidighet og aktualitet. Bibliotekenes innhold og tjenester skal gjøres kjent. Folkebibliotekene er en del av et nasjonalt biblioteksystem.

Bibliotekene skal bidra til å forme et samfunn der kunnskap, kultur, litteratur og lesing er tilgjengelig for alle og brukes av flest mulig.

Folkebiblioteket skal være for alle, uansett bakgrunn og forutsetninger. Det skal ivareta innbyggerne i hele kommunen. Det skal være så tilgjengelig for brukerne som mulig. Vi ønsker et godt samspill med ulike instanser, aktører og innbyggere i kommunen. Bibliotekene er ikke lenger et sted hvor man bare låner bøker eller får tilgang til informasjon, skjønt dette er selvsagt fortsatt er en vesentlig del av driften.

Den stadig økende graden av digitalisering er et annet utviklingstrekk som gjør at bibliotekets oppgaver må løses på andre måter enn før. Blant annet har sosiale medier ført til endringer i hvordan

publikum oppfatter bibliotekets rolle som kulturell og sosial arena. Innen disse to områdene er det viktig at biblioteket er fleksibelt og har ressurser, slik at det kan omstille seg etter brukernes skiftende ønsker og behov, samt utviklingen av digitale plattformer.

Personalsituasjonen: Kvæningen folkebibliotek har en ansatt i 50% stilling som biblioteksjef. Biblioteksjefen har ikke bibliotekfaglig utdanning pr. i dag. Nasjonalbiblioteket har innvilget dispensasjon fra utdanningskravet, men det er en forutsetning at slik utdanning gjennomføres i nær framtid.

Gjennomførte aktiviteter: Det har i 2021 vært redusert aktivitet pga Koronasituasjonen.

Vi har gjennomført:

- Markering av samefolkets dag
- Markering av Kvenfolkets dag
- Utstillinger med relevante tema
- Sommerlesekampanje for barn
- Utdeling av bøker til nyfødte og 6 åringene i kommunen
- Besøk av aktuelle forfattere med tilhørende arrangement i regi av biblioteket.
- Høsten 2021 hadde vi besøk av forfatter Ingunn Elstad og presentasjon av hennes bok om tvangsevakueringa av Nord-Troms.
- Besøk av skoleklasser og barnehagen.
- Besøk på skolen med aktuelle tema/opplegg.

Kvæningen folkebibliotek har nært samarbeid med de andre bibliotekene i Nord-Troms.

Budsjettforutsetninger: Kvæningen folkebibliotek har holdt seg innenfor de gitte rammene for budsjett i 2021. Budsjettet for 2022 avviker ikke nevneverdig fra 2021, og biblioteket kan drives forsvarlig med de gitte rammene.

Arbeidsmiljø: Med bare en ansatt i 50% stilling oppleves arbeidspresset som stort. Det forventes at Kvæningen folkebibliotek skal yte på samme nivå som de andre bibliotekene i regionen mht aktiviteter og samarbeid.

Sykefravær: Biblioteket har ikke hatt fravær utover egenmeldinger. Vi er i den heldige situasjon at vi kan benytte tidligere biblioteksjef som vikar ved fravær, og da oppleves ikke fravær som belastende.

Arbeidsmiljø: Biblioteksjefen har tett og nært samarbeid med etatsleder og de andre ansatte i avdeling for oppvekst og kultur. Dette har opplevdes som positivt, da jeg var ny i stillingen, som vikar fra november 2020.

5.8 Barnevernet

Alta kommune er vertskommune for Kvæningen på barnevernområdet.

Året 2021 har i perioder vært preget av Corona, for barneverntjenesten som for alle andre. Dette har resultert i at tjenesten har vært på hjemmekontor i store deler av året. I perioder har det også vært stengt på kommunehuset i Kvæningen som et tiltak for å forebygge smittespredning. Barneverntjenesten har imidlertid prioritert å dra på hjemmebesøk hos de familier som har samtykket til dette, da det har blitt vurdert som viktig å følge opp barna i en ellers sårbar tid. Der det ikke har vært mulig med hjemmebesøk har vi fulgt opp familiene med telefonkontakt eller teams møter.

Målet for barneverntjenesten har vært å følge opp lovpålagte krav, som frister og evalueringer. Dette har vi klart med unntak av ett fristbrudd. Vi har også hatt fokus på kompetanseheving til de ansatte i tjenesten, men også til andre yrkesgrupper som jobber med barn og unge i Kvæningen. Dette har resultert i at ansatte i barnevernet har tilegnet seg særlig kompetanse på veiledning, hvorpå også en fra SFO og en fra Barnehagen i Kvæningen har deltatt. Barneverntjenesten har i samarbeid med PPT hatt en fagdag for alle lærere og rektor på skolen i tillegg til ansatte og styrer i barnehagen. En ansatt i Barnevernet har hatt en arbeidsdag med lærere på skolen og en informasjonsdag/kveld med foreldre i barnehagen. Dette som et ledd i kompetansehevingen til de som jobber med barn og unge i Kvæningen, men informasjonsarbeid er også viktig med tanke på forebygging og ta ned «redselen» for barnevernet.

Tilmelding av saker er stabilt, men det vi ser er at kompleksiteten i saker er større. Dette krever større kompetanse blant de ansatte og fordrer at de ulike tjenestene i kommunen klarer å samarbeide godt om det enkelte barn. Det er etablert kontaktpersoner i barnevernet for skole og barnehage i Kvæningen. Barnevernet deltar på tverrfaglige møter i kommunen.

Det har på slutten av 2021 vært noe mer utgifter i enkeltsaker, men dette er noe som fortløpende meldes inn til kommunalleder. For de ansatte i Kvæningen barneverntjenesten så har det til tider vært utfordrende å jobbe på kontoret. Dette henger sammen med at kontorfasilitetene ikke er optimale og at nettverket er ustabil og tregt. Dette er imidlertid meldt inn til kommunalleder og IKT i Alta og en ser på løsninger.

Ny barnevernsreform som trådte i kraft 01.01.2022 gir mer ansvar til det kommunale barnevernet. Kommunene får økte egnader på institusjonsplasseringer og forsterket fosterhjem. Ellers har kommunen det hele og fulle ansvaret for ordinære fosterhjem, hva gjelder økonomi og veiledning. Det betyr at Barnevernet må ha egne kompetanse på det å veilede i fosterhjem, hvis man da ikke skal kjøpe denne tjenesten. Barneverntjenesten i Alta og Kvæningen har imidlertid kompetanse på dette området. Vi jobber målrettet fremover for at alle barn skal få rett hjelp til rett tid og at hjelpen fortrinnsvis skal gis der barnet bor. Tidlig innsats og tverrfaglig arbeid blir derfor noen sentrale stikkord i så henseende og noe vi har stort fokus på.

6. Etat for helse og omsorg

Helse og omsorg omfatter følgende ni enheter: Ergoterapi, Furutoppen bofellesskap/tjenester til utviklingshemmede-TU, 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.

Pandemi situasjonen har utfordret etaten i svært stor grad også i 2021. Mange ansatte og brukere/pasienter har kjent utfordringen Corona situasjonen brakte med seg på både kropp og sjel, i likhet med resten av befolkningen. Innførte rutiner i forhold til smittevern rutiner og smittebegrensing ble videreført og tilpasset i tråd med nasjonale føringer. Rapportering til sentrale myndigheter, oppstart og gjennomføring av Corona-vaksinering og opprettelse av kommunalt smittevern utstys lager krevde mye av ansatte. Stå på vilje og svært godt samarbeid etatene seg imellom gjorde det mulig å reagere svært raskt på utfordringene situasjonen medførte. Kvæningen har heldigvis vært forskånet for større smitteutbrudd i 2021. Hovedutfordringen i etat for helse og omsorg har vært og er fortløpende mangel på tilgang av kvalifisert personalet. Helseetaten har mange vakante stillinger, på lik linje med mange andre kommuner i Norges-land. Dette øker belastningen av de ansatte i enheten noe som har svært uheldige konsekvenser og sliter i det lange løpet på hele etaten.

Mål, strategier og tiltak i 2021. 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.

Målet er at innbyggerne i Kvæningen i større grad skal greie å mestre hverdagen i eget hjem lenger, og oppleve trygghet og livskvalitet hele livet. At vi lykkes med dette er viktig for å kunne ha bærekraftige tjenester i årene som kommer når det blir flere eldre og behovene øker. Strategier for å nå målene om mestring og livskvalitet hele livet, og bærekraftige helse- og omsorgstjenester omfatter blant annet styrking av tjenestene mot mer forebygging og tilrettelegging, tidlig innsats og hjemmebaserte tjenester; velferdsteknologi, kompetanseutvikling og bedre og mer tilrettelagte omsorgsboliger.

Det har også i 2021 vært jobbet for å nå målene nevnt ovenfor:

- Plan for implementering av velferdsteknologi (vedtatt våren 2020)
- Oppstart implementering og montering av velferdsteknologi ihht anbuds konkurransen fra 2019, forventet avsluttet våren 2022
- Oppstart av nytt prosjekt: Tilbud til barn og unge med behov for langvarig/sammensatt oppfølging / etablering av samhandlingsteam
- Leve hele livet. Melding til Stortinget nr. 15, implementert i Samfunnsplanen 2021.
- Det har vært jobbet med Eldreomsorgens ABC.
- Gjennomført 2 forskjellige prosjekter innenfor "sårbare eldre", aktivitetstiltak for å motvirke ensomhet i 2021

Økonomi. Helse- og omsorgssektoren hadde et samlet budsjett for 2021 på kr 63,6 mill. Regnskapet viser et samlet merforbruk i sektoren på kr 2,1 mill., relatert til merforbruk på sosialhjelp, sykehjem, rus og psykisk helse og Tjenester for utviklingshemmede (TU). Kvæningen kommunen måtte sommeren 2021 starte kjøp av tjenester fra privat omsorgstjenesteleverandør, noe som er svært kostbare. Innføring av langturnus i TU vil for 2022 forhåpentligvis ha positive økonomiske konsekvenser. Innføringen av denne type turnus ble svært komplisert og vi var avhengige av sentral godkjenning fra ansatte organisasjonene, noe som tok svært lang tid. Gargo sykehjem og sykestue er fremdeles avhengige av kjøp av tjenester fra vikarbyrå grunnet mange ledige sykepleiere stillinger.

Sykefraværet i helse og omsorg. Sykefraværet i helse og omsorg viste en positiv tendens med noe lavere sykefravær enn i 2020. Spesielt korttidsfravær har vært preget av smitteverntiltak i forhold til Corona pandemien. Det er de tre største enhetene som har høyest langtidsfravær. 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.

Prosjekter og tilskuddsordninger. Vi har søkt om og fått innvilget tilskudd som skal bidra til å styrke tjenestene kapasitets- og kvalitetsmessig. Søknader, oppfølging og rapportering er viktige oppgaver for framdrift og måloppnåelse i prosjektene.

- Tilskudd til kompetansetiltak fra fylkesmannen
- Tilskudd til styrking av habilitering og rehabilitering
- Tilskudd til styrking av kommunalt rusarbeid
- Tilskudd til styrking av helsestasjons- og skolehelsetjenesten

- Tilskudd til etablering og utvikling av kommunens tilbud innen friskliv, læring og mestring (styrking av Frisklivssentralen)
- Tilskudd tiltakspakke sårbare eldre
- Den kulturelle spaserstokken

Bemanning

| Bemanning pr 31.12.2021 | Antall | Årsverk |
|--|------------|--------------|
| Helse- og omsorgsadministrasjon | 4 | 2,4 |
| Legekontor | 8 | 6,5 |
| Helsestasjon, inkl prosjekt Styring og utvikling av helsestasjon | 2 | 1,2 |
| Fysioterapi | 2 | 2 |
| Gargo sykestue og sykehjem; pleie | 42 | 26,3 |
| Gargo sykestue og sykehjem; adm/ledelse, kjøkken og vaskeri | 7 | 6,95 |
| Ergoterapi | 1 | 1 |
| Hjemmesykepleie | 12 | 9,57 |
| Hjemmehjelp | 3 | 2,5 |
| Rus og psykisk helse. Stilling som psykolog er ubesatt | 3 | 2,75 |
| TU | 28 | 17 |
| Sum etat for helse og omsorg | 112 | 78,17 |

6.1 Gargo sykehjem og sykestue

Mål: Gargo sykehjem og sykestue består av 3 avdelinger: sykestua, skjermet enhet og langtidsavdeling. Målet er å gi tilbud om korttidsopphold i institusjon med formål relatert til rehabilitering, avlastning, utredning/behandling eller annet. Gi tilbud om langtidsopphold for syke- og pleie-trengende mennesker med omfattende funksjonssvikt og som har behov for døgn-kontinuerlig pleie og tilsyn. Gargo har i 2021 hatt 20 plasser fordelt på 17 langtidsplasser, herunder seks plasser for demente, to plasser til korttids/avlastningsopphold og en sykestueplass. Gargo er ansvarlig for oppfølging av trygghetsalarm og tilsyn på kveld/natt på hele Gargoflata (Hybelhuset, Eldreboliger, Lukas).

Alle pasienter som kommer til lege etter vanlig kontortid (på ettermiddagen, kveld, natt og i helgene/høytid) tas imot ved Gargo sykestue. Gargo sykestue utfører alle EKG undersøkelser for legekonoret på dagtid, noen boldprøver og enkelte medisinske prosedyrer som for eksempel injeksjoner, infusjoner, bandasje skift, gipsing, blodprøvetaking for politiet osv. Alt dette fremgår ikke av liggedøgn statistikken.

Oversikt over gjennomførte tiltak:

- Kompetansehevende tiltak. Vi fortsatte med aktivt bruk av nettbaserte legemiddelkurs for både sykepleiere, fagarbeidere og assistenter slik vi gjorde i 2020. I tillegg benytter vi både www.veilederen.no og www.nhi.no til opplæring, fordypning og repetisjon av relevant fagstoff.
- I 2021 gjennomførte vi AHLR kurs for sykepleier, skal videreføres x1 per år
- Startet opp med NEWS (national early warning score) og ISBAR, et strukturert kommunikasjonsverktøy
- Oppstart demensteam
- HMS gjennomført kurs i håndtering av vold og trusler, skal videreføres x1 per år
- Regelmessig gjennomført personalmøter/avdelingsmøter
- Startet med medarbeidersamtalen som skal gjennomføres x1 per år

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak. Gjennomførte tiltak i planperioden har medført økt faglig trygghet, profesjonalitet, bidra til et godt omdømme for tjenesten og medbestemmelsesrett i enkelte beslutninger på arbeidsplass.

Økonomi: Virksomheten benytter mye tid til å administrere innleie ved sykefravær og permisjoner. Det blir benyttet store ressurser til vikarbyrå. Utgiftene for vikar innleie av sykepleier fra byrå er på kr 3 010 486 i 2021 91 % av overtidsbudsjettet blei brukt i 2021. Gargo sykehjem og sykestue endte opp med et merforbruk på kr 839 009

Liggedøgnstatistikk

| Avdeling | Sengeposter | Liggedøgns kapasitet | Antall Liggedøgn | Belegg (%) | Ledig (%) |
|----------------------|-------------|----------------------|------------------|------------|-----------|
| Gargo Sykehjem total | 20 | 7300 | 6349 | 86,97% | 13,03% |
| Sykestua | 6 | 2190 | 1398 | 63,84% | 36,16% |
| Demensavdeling | 6 | 2190 | 2136 | 97,53% | 2,47% |
| Sykehjem (2.etg) | 8 | 2920 | 2815 | 96,40% | 3,60% |

Sykefravær og arbeidsmiljø: Sykefraværet i 2021 har vært på omtrent samme nivå som i 2020, på 16,96 % (korttid- og langtidssykemeldte). Pandemien har også i 2021 bidra til høy fravær. Vi har gode rutiner til tett oppfølging av sykemeldte. Den gode innsatsen av motiverte, positive ansatte både i avdelinger og i adm. har bidra til et godt arbeidsmiljø.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer:

- Etablere sansehagen fellesprosjekt Gargo sykehjem og hjemmetjenesten / hybelbygget med midler søkt via sårbare eldre → en sansehagen skape gjenkjenning gjennom forsterkede sanseopplevelser som kan vekke minner om gamledager til livet. Dette kan bidra til at de bruker føler seg trygge i sine omgivelser og dermed kan de bruke de grønne omgivelsene som en restituerende ressurs. Dessuten kan sansestimulering medvirke til økt våkenhet i hjernen, skape rom for fysisk aktivitet o.s.v.
- Rekrutere personal/ansatte til Gargo, slik at fast ansatte i full stilling spares for belastningen å gå overtid

6.2 Hjemmetjenesten



Dagsenterdamene

Hjemmetjenesten består av 3 underenheter som alle jobber imot hjemmeboende brukere: hjemmesykepleien (9,57 årsverk), hjemmehjelp (2,5 årsverk) og dagaktivitetssenter for personer med demens sykdom (0,84 årsverk). Flertallet av ansatte er kvinner, vi har 2 mannlige ansatte.

Mål, strategier og tiltak: Hjemmetjenesten har som formål å forebygge, behandle og tilrettelegge for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne. Videre er målet å opprettholde livskvalitet ved at brukerne skal få nødvendig hjelp for å kunne bo i eget hjem så lenge som mulig og ønskelig.

Hjemmetjenesten har også i år fokusert mye på bruk av mestring- og trygghetsskapende velferdsteknologi i hjemmetjenesten og implementering av dette. Dette i tråd med vår målsetning om å gjøre brukeren i stand til å bo eget hjem så lenge som mulig. Eksempel på slik teknologi er GPS, dørsensorer, elektroniske medisindispenserere og mobile trygghetsalarmer. I tillegg har vi fått installert adgangskontroll i alle omsorgsboliger. Det har vært gjennomført et prosjekt om bruk av



Trening

videokommunikasjon for eldre hvor 10 personer var involvert. I forbindelse med prosjektet ble det i samarbeid med fagsenter for E-helse laget en promovideo.

2 nye tjenester, hverdagsrehabilitering og dagaktivitetssenter for personer med demens, startet opp året før, og løpet av 2021 kom vi godt i gang med aktivitetene. Vi har fått gode tilbakemeldinger på tjenestetilbudet, både fra brukere og pårørende. For ansatte oppleves dette som et veldig meningsfullt arbeid.

På slutten av fjoråret kunne vi øke tjenestetilbudet for hjemmesykepleien da vi fikk økning i helgebemanningen fra 2 til 3 ansatte på dagtid. Dette har resultert i at vi fikk en ganske stor økning i vedtakstimer for 2021.

På forsommeren fikk vi ansatt 2 nye sykepleiere, noe som har bidratt til å gjøre oss langt mere rustet til å yte sykepleie i hjemmet for pasienter som tidligere måtte innlegges på sykestua for oppfølging. Gjelder spesielt kreftpasienter og pasienter i palliativ fase.

Året bar ellers preg av koronarestriksjoner, med stadige oppdateringer og endringer av våre rutiner og retningslinjer. På grunn av pandemien måtte stort sett all kompetansehevende tiltak foregå som e-læring eller via teamsundervisning. Vi føler likevel at vi har fått gjennomført mange av våre mål. 3 av våre ansatte har gjennomført velferdsteknologien ABC og 3 andre har startet opp med demensomsorgens ABC. 4 av våre ansatte gjennomførte en etterutdanning i palliativ eldreomsorg. Vi har også gjennomført dagskurs i saksbehandling av omsorgslønn, førstehjelp og håndtering av trussel og vold.

Vedtaksfordeling for 2020:

| Tjenester: | Forbruk (kjøretid er ikke inkludert i tallene) |
|--|---|
| Hjemmehjelp /praktisk bistand: | 2154 timer. Dette er omtrent det samme som året før |
| Hjemmesykepleie: | 11 300 vedtakstimer. Dette er en økning på 2405 timer fra året før. |
| Hverdagsrehabilitering | 343 timer. Nytt kommunalt tjenestetilbud i samarbeid med fysioterapeut og ergoterapeut. |
| Støttekontakt: | 1948 timer. Økning på 374 timer fra året før. |
| Matombringning: | 24 brukere. Omtrent uforandret fra året før. |
| Omsorgslønn: | 1064 timer. Økning på 396 timer fra året før |
| Trygghetsalarm: | 40 brukere. Økning på 5 brukere fra året før. |
| Dagaktivitetstilbud for personer med demens. | 6 brukere. Nytt tjenestetilbud. |

Økonomi:

| Avdeling | Budsjett | Regnskap | Avvik |
|------------------|-----------------|-----------------|---|
| Hjemmesykepleien | 8 190 016 | 8 102 166 | Overholdt budsjettet, forbruk på 98,93% |
| Hjemmehjelp | 1 686 119 | 1 837 551 | Forbruk på 109%. Hadde bl.a. overforbruk på støttekontakt og omsorgslønn grunnet økning i antall brukere. |
| Dagsenter | 475 150 | 458 900 | Forbruk på 96,58%. |

Sykefravær: Hverken hjemmesykepleien eller hjemmehjelpe klarte å oppnå kommunens målsetning om å ha et sykefravær under 8%. Hjemmesykepleien hadde et sykefravær på 15,72 %, hjemmehjelpen 9,47 % og dagsenteret 0,9 %. Mye av fraværet skyldes kroniske lidelser, planlagte operasjoner og ulike livshendelser som ikke står i sammenheng med arbeidsplassen. Det jobbes mye med sykefraværsoppfølging og tilrettelegging prøves ut i den grad det er mulig. Det har vært avholdt kurs i forflytningsteknikk for å forebygge belastningsskader. Hjemmetjenesten har også gjennomført NED prosjekt (Ned med sykefravær) i samarbeid med arbeidslivssenteret.

Arbeidsmiljø: Det ble gjennomført 2 arbeidsmiljøundersøkelser i løpet av året, en via bedriftshelse-tjenesten og en som ble utarbeidet av tjenesten selv. Arbeidsmiljøundersøkelsene viser at vi har et godt arbeidsmiljø. Ansatte trives på jobb, de føler seg trygg på hverandre og samarbeider bra. Ansatte føler at de får brukt seg selv i jobben og anbefaler gjerne arbeidsplassen til andre.

Forslag til fremtidige tiltak: Det bør vurderes muligheter for at kommunen kan overta som responscenter/mottaker på ulike typer velferdsteknologi, som for eksempel trygghetsalarmer og døralarmer. I dag er vi i stor grad avhengig av frivillighet.

6.3 TU

1) Hovedmål TU: Tjenester for personer med utviklingshemming 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. Våre brukere er en sammensatt gruppe, som består av mennesker med alt fra lett til dyp utviklingshemming. I 2021 ga vi tjenester til 17 personer. 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, medisinerings samt etiske problemstillinger. I tillegg har vi en løpende dialog med statsforvalteren samt habiliteringstjenesten ved UNN i forhold til kapittel 9 om bruk av tvang.

2) Tiltak.

a) TU ble med i et fagnettverk for tjenester til personer med utviklingshemming. Nettverket er i regi av USHT Troms; Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester, og alle kommunene i Troms er med. Leder i TU er og med i arbeidsgruppa for nettverket.

b) Leder og nestleder fortsatte på modulbasert utdanning i helseledelse.

c) Alle ansatte har gjennomført flere e-læringskurs; blant annet oppfriskningskurs i legemiddelhåndtering. Alle nye ansatte og vikarer har gjennomført flere e-læringskurs som en del av nødvendig opplæring før de tiltrer.

- d) Det ble jobbet aktivt med en alternativ arbeidstidsordning, som blant annet innebærer turnus med langvakter, for de ansatte. I slutten av året fikk kommunen innvilget dispensasjon fra fagforeningene til å igangsette en slik ordning, med planlagt oppstart i begynnelsen av 2022.
- e) Alle ansatte ble kurset av bedriftshelsetjenesten i håndtering av vold og trusler
- f) Ordningen med faste møter vår og høst mellom leder, plasstillitsvalgt og verneombud TU ble videreført. Temaer som tas opp på møtene er økonomi, bemanning/turnus og sykefravær.
- g) Leder startet med å sende ut et månedlig informasjonsskriv til alle ansatte i TU.

3) Resultatvurdering av tiltak i forhold til mål og ressursbruk.

- a) Faglig påfyll er alltid viktig, og fagnettverket er derfor svært nyttig. På grunn av Covid hadde fagnettverket ikke mulighet til å møtes fysisk i 2021, slik at kommunen hadde ingen utgifter til dette.
- b) Helselederutdanningen er et samarbeidsprosjekt mellom kommunene i Nord-Troms og får noe økonomisk støtte fra statsforvalteren. Kostnadene for kommunen er derfor lave samtidig som kommunen får dekket et utdanningsbehov. Samtidig er det nyttig at mange mellomledere innen helse fra alle Nord-Troms kommunene møtes, blir kjent og får mulighet til å drøfte felles problemstillinger.
- c) E-læringskurs er et nyttig verktøy for opplæring og oppfriskning av kunnskap for de ansatte. For e-læringskurs gis det timer til timebank for gjennomførte kurs, og kostnaden er dermed liten sett opp mot nytteverdien.
- d) En alternativ arbeidstidsordning anses som nødvendig, både med tanke på brukernes beste, større grad av faglighet, få dekt opp vakante stillinger samt å redusere sykefravær.
- e) Kursing i håndtering av vold og trusler anses som et svært viktig tiltak i vår tjeneste og kan bidra til at antall registrerte avvik reduseres.
- f) Møtene mellom leder, plasstillitsvalgt og verneombud i TU oppleves fortsatt som ryddig og nyttig.
- g) Informasjonsskrivet sikrer at alle ansatte i TU får nyttig informasjon og viktige beskjeder til samme tid, samtidig som det frigjøres tid i personalmøtene og er derfor et nyttig tiltak.

4) Økonomi.

Budsjettet var: 10 783 420. Regnskapet var: 12 217 310. Avvik i form av overforbruk: 1 433 890. Kommunen mottok mindre i refusjon for særlig ressurskrevende brukere enn det som var budsjettet. I tillegg skyldes noe av overforbruket at sykefraværet var høyt samtidig som TU og i 2021 hadde flere vakante stillinger, og på grunn av stor vikarmangel førte dette dessverre til mye bruk av overtid.

5) Sykefravær.

Totalt var sykefraværet i TU i 2021 på 15,36, omtrent det samme som i 2020. TU lå dermed fortsatt over kommunens mål om et sykefravær under 8 %. Det høye sykefraværet skyldes til dels kronisk sykdom samtidig som Covid førte til at mange ansatte måtte være hjemme i påvente av at de skulle bli symptomfrie og få negativt testsvar. I 2022 ønsker vi å gjennomføre følgende tiltak for å redusere sykefraværet:

- a) Iverksette den nye arbeidstidsordningen med langvakter, da det i andre kommuner har vist at en slik ordning kan reduseres sykefraværet betydelig.
- b) Få ansatt personell i alle vakante stillinger, slik at fast ansatte i full stilling spares for den belastningen det er å gå overtid.

6) HMS.

Vi opplever fortsatt flere HMS-avvik i avvikssystemet Compilo, hvorav de fleste dreier seg om at ansatte har vært utsatt for vold. Antall avvik er noe lavere enn i 2021. Dette kan skyldes en alarmløsning tatt i bruk av personalet i 2020 samt at alle ansatte ble kurset i håndtering av vold og trusler i 2021.

Tjenester/funksjoner som IKKE ble levert (f.eks. grunnet i personalmangel, manglende økonomi, corona osv): Også i 2021 ble det meste av gruppeaktiviteter for brukere som ikke bor på Furutoppen avlyst på grunn av Covid-19. På grunn av mange vakante stillinger samt stor mangel på vikarer har dessverre ikke alle brukerne som har vedtak om 1:1 tjenester fått dette i store deler av 2021.

6.4 Kvæningen legesenter

Målet til Kvæningen legesenter 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 kurativ praksis 5 dager pr uke og legevakttjeneste 24/7 alle dager i året med egen legevakt i kommunen. Det har i 2021 gjennomgående vært 3-delt legevakt. Alle legene deltar i vakttjenesten. Vi var så heldige at vi har hatt LIS1 (turnuslege) gjennom hele 2021.

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, i tillegg til at Kvæningen har et svært godt rykte på UNN.

Vi har dessuten 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. Vi hadde også studentundervisning i 2021 i egen kommune.

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. Mengden administrativt arbeid for kommunelege 1, har "skutt i været" de siste år. En naturlig konsekvens av det er at kommunelege 1 ikke kan ha så mange pasienter som før. Vi mener at drøfting omkring felles kommuneoverlege for Nord-Troms 6 bør fortsette, for å ivareta de samfunnsmedisinske oppgavene på en bedre måte enn i dag.

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.

Vi har klart – til tross for en pandemi som legekantoret har taklet nesten alene i kommunen – å nå de målene vi har satt oss. Dette fordi alle ansatte «har gått den ekstra mila» for å få dette til. I tillegg hadde vi god hjelp av noen få, men akk så viktige og dyktige tilkallingsvikarer på sekretærsiden.

Kvæningen legesenter ligger på et budsjett vi balansert bra. Vi ligger på 98 % av budsjett.

Det vært en del fravær pga sykdom og politisk arbeid, vikar blir stort sett satt inn. Arbeidsmiljøet ved Kvæningen legesenter er svært godt blant kollegaene, og er nok grunnen til at vi har holdt ut det vanvittige presset vi har hatt disse 2 årene med pandemi, men lokalene er nedslitte og en del utstyr har et stort behov for fornying. Lokalene er i tillegg altfor små. Vi har behov for 2 kontorer og ett møterom i tillegg til de vi har i dag. Lab. må totalrenoveres. Vi jobber «gammeldags» og tungvint. Det er rett og slett flaut at det nesten ikke er plass til rullestol på lab.

Helsesekretær/sykepleier har heller ikke skiftestue å jobbe på da den blir brukt som kontor for LIS1-lege. Legene må derfor ta en del oppgaver som vi fint kunne gjøre, men som vi ikke har lokaler å gjøre det i, f.eks sårskift, spirometri, BT, EKG osv. I løpet av de siste årene har pasientstrømmen på lab nesten doblet seg. Dagens bemanning må opprettholdes for å holde tritt med kravene vi stilles overfor.

Utdrag fra kommunens samfunnsplan som vi forholder oss til og etterstreber: *«Arbeidet med god helse er avgjørende for å skape sosial bærekraft i et lokalsamfunn. Utfordringsbildet innen helse og omsorg er veldig dynamisk. Tjenestene og tilbudet til innbyggerne må løpende tilpasses befolknings- og aldersutviklingen. De må også fange opp nye helseutfordringer, som for eksempel økningen i psykiske lidelser, fedme og demens. Kvæningen kommune skal justere tjenestene i samsvar med innbyggernes behov. Vi skal benytte all tilgjengelig kunnskap og teknologi for å levere kostnadseffektivt.»*

Samtidig ser vi at stigma rundt mange lidelser er på vei ned. Vi skal utnytte dette i dialog med innbyggerne og arbeide systematisk med mestringsevnen hos alle typer brukere. Hverdagsmestring og rehabilitering skal vektlegges foran passive og kompensierende tilbud. Brukermedvirkning og god pårørendedialog inngår i strategien. Den enkelte innbygger har et betydelig ansvar for å forebygge uhelse. Alle sektorer og enheter i kommunen har, hver på sine måter, et ansvar for helsa til innbyggerne.

6.5 Helsestasjon- og skolehelsetjenesten

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten har som mål og være en trygg, tydelig og lett tilgjengelig tjeneste. Vi er et lavterskeltilbud som jobber forebyggende og helsefremmende for barn- og unge 0-20 år, og deres familier. Skolehelsetjenesten har gjennom året 2021 vært tilgjengelig via barne- og ungdomsarbeider i 20 % stilling, og konstituert helsesykepleier i 100%. Vi er tilgjengelig for elevene på skolen, primært via "åpen dør" funksjon og i miljøet der barna er. Skolehelsetjenesten bidrar med støtte, råd og veiledning, og samhandler med skolen når det gjelder psykososialt miljø og har undervisning i blant annet seksuell helse.

Helsestasjon- og skolehelsetjenesten følger nasjonalfaglige retningslinjer fra helsedirektoratet. Vi kom stort sett i mål med gjennomføring av oppsatte helseundersøkelser:

- Skolestartundersøkelsen 1 trinn
- Veie og måle 3 klasse
- Pubertetsundervisning 6 trinn
- Helsesamtale, veie og måle 8 trinn
- Seksualundervisning 9 trinn

Vi kom også i mål med barnevaksinasjonsprogrammet:

- Tetravac 2 trinn
- MMR 6 trinn
- HPV X 2 7 trinn
- Boosterix Polio 10 trinn

Året 2021 var det 5 fødsler i Kvæningen. De ble fulgt opp med hjemmebesøk etter fødsel, og videre faste oppsatte kontroller på helsestasjonen. Målet med helsestasjon 0-5 år er:

- at foreldrene skal oppleve mestring
- godt samspill mellom foreldre og barn
- fremme fysisk, psykisk og sosial utvikling hos sped- og småbarn

- forebygge, avverge og avdekke vold, overgrep og omsorgssvikt
- oppfølging og henvise videre ved behov.



Velkommen til TeamBuffhelse - Fra venstre: Olivia, Benedicte, Lena og Vera

Våren 2021 bisto helsesykepleier legekantoret med covid vaksinerings en gang i uka. I løpet av høsten sto helsesykepleier for det meste av planlegging og organisering av influensavaksinerings, samt med vaksinerings av kommunens innbyggere. Høsten 2021 ble "Teambuffhelse" etablert. Et tverrfaglig team bestående av helsesykepleier, psykolog, klinisk sosiolog og barne- og ungdomsarbeidere. Vera Wassnes er prosjektansvarlig og har blant annet snakket om teambuffhelse i både avis og radio. Buffhelse har tilstedeværelse på skolen av en i teamet hver dag hele uken. Tilbudet gjelder også foreldre og skolens ansatte. Tilbudet er gratis, og man trenger ingen henvisning.

6.6 Fysioterapiavdelingen og frisklivssentralen

I Kvæningen er Frisklivssentralen et «fysioterapitilbud». Sentralen driftes av kommunefysioterapeutene.

- 1) **Målet for fysioterapitjenesten** er å gi et egnet tilbud til de i befolkningen som trenger fysisk behandling/trening, innen den tidsfrist som er satt i prioriteringsnøkkelen for fysioterapiavdelingen. I 2021 klarte avdelingen å nå dette målet mesteparten av året. En kommunefysioterapistilling var vakant ca 3,5 mnd., og i denne perioden ble selvfølgelig ventetiden litt lengre for enkelte pasienter. Privat fysioterapeut jobber mer enn sin 75% stilling, og har derfor nesten ikke ventetid.
- 2) **Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak:** Hverdagsrehabilitering med tverrfaglig samarbeid og arbeidsfordeling har fungert godt dette året. Fysioterapeutene står for testing før og etter treningsperiode og lager treningsprogram. Vi har også ukentlige møter med hjemmesykepleier hvor hver enkelt bruker tas opp og treningen evalueres. Balansegruppe-trening 60 min x 2 pr uke på Hybelbygget. Trening man sluses ut til hvis behov for videre oppfølging etter endt hverdagsrehab. periode. 6 deltakere samles rundt en gangbane med en instruktør. Pausetrim for ansatte på kjøkken og vask/vaskeri Gargo, ca 20 min x2 pr uke. (prøveprosjekt som varte i ca 3 mnd. Stoppet opp etter ferie pga vakant stilling hos fysio, og fordi få ansatte hadde tid/valgte å delta etter hvert. Ble derfor ikke prioritert å fortsette med tilbudet). Aktivitet/trening for beboere på skjerma enhet på Gargo, - 60 min x2 pr uke. Begge fysio har deltatt på flere webinar i år enn til vanlig, pga større tilbud om dette grunnet Corona. Har også tatt en del nettkurs, de fleste gratis. Har gjennomført 9 Ut i Nord turer med Frisklivssentralens deltakere, - både seniortrim og Friskliv har deltatt. Har hatt opplæring i hvordan lage seg dekktrekk-utsyr, laget det og gjennomført dekktrekk-treninger med Frisklivssentralen. Har deltatt på nettverkssamling for Frisklivssentraler i Harstad 2 dager i august. Har deltatt på kurs og fagdager gjennom kommunen: Vold og Trusler, Lederopplæring, IP og Koordinatorer-kurs, «Laget rundt barnet». Frisklivssentralen har holdt kurs for Frisklivsdeltakere om Tankevirus og Smerte. Rehabilitering på Gargo sykestue. Institutt pasienter på Fysio.avd, - pasienter som betaler egenandel. Gruppetreninger gjennom Frisklivssentralen tre dager i uka, hvorav to av dagene også har kveldstilbud.

- 3) **Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk:** Fysioterapiavdelingen og Frisklivssentralen har holdt seg godt innenfor budsjettene, og har gått ned på ressursbruk med tanke på instruktørbruk på gruppetreninger, - enkelte grupper hvor det i starten var behov for to instruktører, kunne vi gå ned til en instruktør etter hvert (Balansegruppe) På gruppetreninger på fysio.avdelingen hvor det er behov for to instruktører hvis flere nye deltakere, kunne vi også av og til gå ned til en instruktør ved å innføre påmelding, - hvis ikke fulle grupper kunne en instruktør sette opp pasienter i stedet.
- 4) **Økonomi. Hva var budsjettet? Hva viste regnskapet? Hva skyldes evt avvik?** Fysioterapi og Friskliv har holdt seg godt innenfor budsjettet, og har tatt inn større beløp i egenandeler og treningsavgifter enn budsjettet.
- 5) **Sykefravær:** Svært lite sykefravær, - kun noen få egenmeldinger grunnet koronatesting og vaksiner. Akseptabelt nivå sammenlignet med andre.



Frisklivstur til Storengneset



Frisklivstur til Dingabukta

6) **Arbeidsmiljø.** Arbeidsmiljøet ansees som akseptabelt. Men, i perioder er det svært liten tid til spisepauser sammen med kollegaer, da antall gruppetreninger og faste avtaler gjør at spisepauser er vanskelig å gjennomføre sammen. Fysioterapiavdelingen tilbyr tjenester hos svært mange avdelinger i kommunen, og tjenestene må som oftest passe inn i de andre avdelingenes dagsplaner. De fleste avdelingene er mye større enn oss, og det er derfor enklere å få gjennomført tiltak hvis vi er de fleksible. Matpauser er derfor aldri på et fast tidspunkt, og som oftest kombinert med kontorarbeid/dokumentering.



Styrketrening i Frisklivssentralens skogsstudio



Dekktrekk-trening Burfjord



På tur opp til Svanevannet

6.7 Ergoterapitjenesten

Målet for tjenesten er å fremme innbyggerens mulighet til å mestre livet og hverdagen på egne premisser. Det innebærer helsefremmende, forebyggende, behandlende, rehabiliterende, habiliterende, vedlikeholdende tiltak og kompensere tiltak. Sentralt står det tverrfaglig samarbeid med de andre enhetene innenfor helse.

Organisering Kvæningen kommune har en 100 % fast stilling som ergoterapeut. Utover overnevnte ansvarsområder fungerer ergoterapeuten som syns- og hørselskontakt, leder for koordinerende enhet, leder for hukommelsesteamet, samt deltaker i arbeidsgrupper for velfersteknologi, hverdagsrehabilitering og vurderingstemaet.



Samtale over video gjør det enklere for eldre å holde kontakt med familien og få oppfølging fra helse.

Gjennomførte tiltak

- Koordinerende enhet arrangerte samling for koordinatorene i kommunen, fokus erfaringsutveksling knyttet til koordinatørrollen og utarbeidelse av individuell plan.
- Med midler fra statsforvalteren gjennomførte vi høsten 2021 et tverrfaglig prøveprosjekt for

videokommunikasjon. Målet var å jobbe forbyggende, gi tjenester der folk bor, samt bidra til økt trivsel og mestring. I samarbeid med Nasjonalt senter for e-helseforskning ble det laget en kortfilm om prosjektet: <https://www.youtube.com/watch?v=ZGmThsq7xuY&t=23s>

Økonomi Tjenesten hadde et merforbruk på -177 444 kr. Det er en konsekvens av det i 2020 ikke ble fakturert for kjøp av tjenester hos KP. Dobbelte fakturert i 2021, svarende til det mindre forbruket på 290 000 som var i fjor, men denne summen ble ikke overført til budsjett for 2021.

Sykefravær Lite sykefravær og ingen langtidssykemeldinger.

Utviklingstrekk og politiske satsninger Den demografiske utviklingen har stor betydning for etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester. Økt levealder og aldersfordelingen tilsier at tjenestene må justeres for å kunne møte etterspørsel og behov i befolkningen. Det er signifikant færre i yrkesaktiv alder sammenlignet med resten av landet (Folkehelseinstituttet, 2022, s. 4). Det ses også en høyere andel innbyggere som har psykiske sympt./lidelser, muskel og skjelettplager, overvekt og fedme, samt hjerte og karsykdommer sammenlignet med resten av landet (Folkehelseinstituttet, 2022, s. 4).

Kvæningen kommunen har satsingsområdet for «God helse – hele livet». Det er blant annet gjort en lokal satsning på mestring- og trygghetsskapende teknologi gjennom prosjektet for velferdsteknologi, hvor vi nå er kommet til implementeringsfasen både hos hjemmeboende og beboere på institusjon. Frisklivssentralen jobber forebyggende og har lavterskel tilbud for å fremme folkehelse hos befolkningen. Gjennom prosjektet nytt fokus er det utarbeidet en handlingsplan for habilitering og rehabilitering (2019-2023), samt arbeidet videre for å fange opp personer som har behov for langvarige, sammensatte og koordinerte tjenester.

Forslag til fremtidige tiltak

- Tverrfaglig oppstart/prosjekt med forebyggendehjemmebesøk.
- Etablere et tettere samarbeid med barnehage, skole/SFO og helsesykepleier for å fange opp behov hos barn og unge



Ansatte fra helsetjenesten samlet utenfor kommunehuset.

6.8 Rus- og psykisk helse.

Mål. 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.

Antall pasienter. Ca. 31 pasienter med tjenester; kartlegging eller vedtak og ca. 7 personer med lavterskel tilbud.

Antall årsverk. 2.75 % fordelt på 3 ansatte. Leder; 100%, ruskonsulent 100%, miljøterapeut; 75%. Ruskonsulent finansieres dels av tilskudd, hvor kommunen skal overta drift av ruskonsulent mer etter hvert som årene går. Etter 4 år skal hele stillingen finansieres av kommunen. År 2021 var plassert i år 3. Dvs. at vi fikk tilskudd pålydende kr 550 000, pluss kr 132 000 til erfaringskonsulent. Erfaringskonsulent stillingen ble ikke utlyst. I juni 2021 mottok kommunen et tilskudd til forprosjekt for voksne, barn og unge med behov for langvarig og sammensatte tjenester med kr 600 000,-. Miljøterapeut gikk da inn i en prosjektlederstilling i 100% fra september finansiert av disse midlene. 75% stilling ble da stående vakant.

Gjennomførte tiltak

- **Møteplassen.** Møte plassen er vel etablert, med godt oppmøte. Mandag, 11-14, torsdag 15-19. Vi ser at dette har en god forebyggende effekt, det er blitt et etterspurt tilbud. I store deler av år 2021 var det dessverre ikke mulig å opprettholde åpningstidene våre på torsdagene. Dels for at vi hadde langtidssykemeldinger og dels pga. Covid-19. Normalt sett er tilbudet på torsdagene med på å gjøre det mulig å rekke ut til flere brukere.
- **Forprosjekt etablering av samhandlingsteam for voksne, barn og unge med langvarig og sammensatte problem.** Da Kvæningen kommune valgte ikke å gå videre med FACT Nord-Troms ble det sett på alternative løsninger med andre samarbeidspartnere. Det ble besluttet å gå videre med et samarbeid med Finnmarkskollektivet. Det ble søkt om midler til forprosjekt for etablering av samhandlingsteam for barn, unge og voksne med langvarige og sammensatte problem og vi fikk innvilget kr 600 000 til et forprosjekt. Disse midlene har finansiert prosjektleder i 100% stilling og psykolog i 20% stilling. I forprosjektet har vi i første omgang hatt fokus på å opprette et samhandlingsteam for barn og unge da det er det tilbudet som i dag er mest sårbart. Vi har fått et godt samarbeid med skolehelsetjenesten og skolen og teamet er godt i gang med arbeidet.

Budsjett. Sommeren 2021 var vi nødt å gå til innkjøp av tjenester fra privat aktør i form av et døgnkontinuerlig botilbud til en av våre brukere. Dette med bakgrunn i et stort tjenestebehov. Budsjettet vårt gikk med dette i minus, men etter en budsjettregulering på slutten av året gikk vi igjen i balanse. Det ble igjen noen mindre avvik på ulike poster, men alt i alt ble budsjettet vårt overholdt og vi gikk i pluss på slutten av året.

Dagens og framtidige utfordringer

- **Høyt sykefravær.** Vi hadde et relativ høyt sykefravær i 2021. Vi har hatt en deltids sykemeldt arbeidstaker i store deler av året, som har bidratt til at sykefraværs prosenten vår ble høy, da vi bare er 3 ansatte i enheten til sammen (2,75% stilling fordelt på 3 ansatte). Videre var en annen ansatt sykemeldt i en periode på ca. 6 uker i begynnelsen av året.
- Dette viser hvor sårbart vi er, da vi er få ansatte og liten mulighet til å fylle opp behovet for vikar. Det eneste vi har benyttet oss av når det gjelder vikarer er den siste ansatte på jobb som kun har 75% stilling og derfor hadde mulighet for å ta litt ekstra.

- Det har vært en del uforutsette hendelser, hvor vi har fått merke hvor sårbare vi er, med så liten gruppe av ansatte. Viser for øvrig til forklaring ovenfor med utfordringer ifht. vikarbruk.
- Vi har ved slutten av år 2020 sett at behovet for å kunne få plass en løsning i forhold til vikarbruk og muligens et økt budsjett for «vikarer» er økende og nødvendig på sikt. Dette grunnet stort arbeidspress på de som er igjen på jobb, som igjen vil kunne føre til økt sykefravær.
- Andre utfordringer som vi fortsatt har er tilgang på «kriseboliger». Det skjer fra tid til annen uforutsette hendelser, hvor det er viktig å ha sikre og gjeldende rutiner på hva vi skal gjøre når vi får et akutt behov for bolig. Dette skjer ofte på en fredag, helt på slutten av dagen hvor «Teknisk» og de fleste andre kommunalt ansatte som har overordnet ansvar for utleie av boliger, utdeling av nøkler osv. er dratt hjem. Det kan bli svært utfordrende å ringe rundt for å få tillatelse, nøkler etc. til de forskjellige som har myndighet til å avgjøre/har oversikt over hva som er ledig og ikke. Her hadde det ideelle etter vårt syn, vært og hatt 1-2 leiligheter som har vært øremerket Rus- og psykisk helse, hvor vi har hatt en oversikt over gjeldende rutiner og evt. tilgang på nøkler.
- Vi trenger boliger og ideelt sett en Rus- og psykisk helsetjeneste som kan tilby en form for tilbud også om kvelden/natten. Til nå har vi vært nødt til å samarbeide med Hjemmetjenesten og legevakt.
- Eterspørselen er fortsatt økende, menneskene som trenger hjelp fra kommunehelsetjenesten blir sykere. Dette som en naturlig følge av at kommunen pålegges et økende ansvar, med mindre og kortere innleggelses i spesialisthelsetjenesten.
- Vi prøver og klarer til dels å møte de fleste henvendelsene som kommer til oss, noe vi er veldig glad for.
- Opparbeidelse av tillit og gode relasjoner over tid, er avgjørende i møte med disse menneskene. Man må trå varsomt og det kreves faglig kompetanse, samt personlige egenskaper, for å fungere som støttekontakt/tilkallingsvikar til mennesker med Rus- og psykiske lidelser. Hvis man kan klare å få til gode støttekontakter, ville det vært et godt supplement til de psykiske helsetjenestene kommunen kan tilby sine innbyggere, spesielt med tanke på at Rus- og psykisk helse kun har åpningstider på hverdager mellom kl. 08.00-15.30. Her vil en ide for framtiden være om mulig, å få faste støttekontakter som er kurset og er dyktige i rollen som støttekontakt, evt ansette miljøarbeider i tjenesten.

6.9 NAV

NAV er et partnerskap mellom stat og kommune. Kontoret har 2 stillinger, en kommunal og en statlig. I juni måned ble det inngått avtale om vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester med virkning fra 01.09.2021, hvor Alta kommune er vertskommune for kommunene Kvæningen og Loppa. Formålet med å inngå et vertskommunesamarbeid om NAV-tjenestene er å skape gode og likeverdige tjenester til innbyggerne i de tre kommunene:

- Bedre tjenester for brukerne i kommunen
- Flere i arbeid og færre på stønad
- Et større og sterkere fagmiljø
- En tilgjengelig tjeneste for brukere og samarbeidspartnere
- Utnytte felles arbeidsmarked
- Økt habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Sikre enhetlig forvaltningspraksis
- Effektiv og stabil drift – forhindre driftsavbrudd
- Oppnå en bedre kostnadseffektivitet for kommunene og samfunnet for øvrig
- Bidra til å sikre en solid desentralisert tjenesteyting

7. Etat for næring, utvikling og teknisk

Økonomi og personal

Etat for næring, utvikling og teknisk (NUT), har oppgaver innen samfunnsutvikling, næringsutvikling, landbruk, plan, miljø, bygg, anlegg, teknisk drift, renhold og forvaltning. Vi har som mål å yte god service til brukere og publikum, utføre god forvaltning og oppfølging av saker i henhold til gjeldende lover, regler og politiske vedtak. Ivareta kommunens bygg og anlegg på en god og forsvarlig måte, innenfor vedtatte budsjetttrammer, samt imøtekomme dagens krav til drift og oppgaveløsning.

Kapittel 1.6 og 1.7 i regnskapet viser totalt et overforbruk på ca 300 000,-. Regnskapsmessig avvik i disse kapitlene forekommer på grunn av underbudsjetteringer og manglende budsjett på flere ansvarsområder, samt uforutsette hendelser på kommunal infrastruktur. Økte strøm og forsikringspriser er også en medvirkende årsak. I forhold til formålsbygg er nødvendig vikarbruk innenfor renhold, ikke budsjettet for.

Store deler av budsjettpostene i kap. 1.7 er faste kostnader i forhold til eiendom og infrastruktur, som vann/avløp, forsikringer, strøm og avskrivninger. For øvrig fordeler kostandene seg på forefallende vedlikehold, materialer, redskaper, utstyr og andre driftsutgifter knyttet drift av infrastrukturen i kommunen.

Budsjettet som ble vedtatt for 2021 var marginalt og det er svært utfordrende å klare å gå i balanse. Som etat så sliter vi derfor med å opprettholde tilbudet og ivareta de forventningene som skal imøtekommes, samt oppnåelse av mål.

NUT har fire avdelinger; driftsavdeling, renholdsavdeling, beredskap brann, samt den administrative delen. Oversikt avdelinger NUT.

| Avdelinger | Årsverk | Lederressurs | Delstillinger/ Prosjektstillinger | Sykefravær Kort/langtids | |
|----------------------|---------|--------------|-----------------------------------|--------------------------|-------|
| Drift | 5 *) | 100 % | | 0,34% | 1,9% |
| Renhold | 8,7 | 40 % | | 7,93% | 9,57% |
| Administrasjon | 6,2 **) | 100 % | | 1,0 % | 12,5% |
| Kvæningen brannvesen | | | 16 delstillinger | | |

*) 1 årsverk på vann og 1 årsverk på avløp (selvkostområde)

***) Årsverk er fordelt på; Etatsleder NUT 100%. Avdelingsingeniør anlegg 100% (50 % på vann og avløp, selvkostområde). Byggforvalter/byggesaksbehandler 100%. Arealplanlegger 100%. Rådgiver for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning 100%. Rådgiver næring og utvikling 100%. Skogforvalter 5%. Oppmåler 20%

Sykefravær og arbeidsmiljø Sykefraværet på NUT har vært relativt høyt i perioder. Dette er stort sett relatert til langtidsfravær. Vi prøver å forebygge ved blant annet tilrettelegging og kjøp av utstyr som kan lette arbeidshverdagen for den enkelte. NUT har fortsatt et godt arbeidsmiljø, med motiverte og godt kvalifiserte medarbeidere, i hele etaten. Oppgavene i etaten omfatter et svært bredt faglig område, men alle felt er ikke dekket med fagpersoner/kompetanse. Etaten legger stor vekt på samarbeid og arbeider på tvers av fagfelt og ansvarsområder. Dette er også nødvendig for å kunne løse oppgaver på en best mulig måte, da oppgaver ofte må bli flyttet til andre ansatte i avdelingen. Dette gjelder spesielt ved vakante stillinger, ferieavvikling og sykefravær. NUT administrasjon gjennomfører større og mindre prosjekter, samt ivaretar en stor saksbehandlingsmengde til politiske

utvalg. Forvaltnings og utviklingsoppgaver blir også gjennomført. Publikumsoppgaver/henvendelser» tar også en stor del av hverdagen.

7.1 Driftsavdelingen

Driftsavdelingen yter service for kommunale enheter og for publikum. Driftsavdelingen er organisert som et team, og ressursene brukes til kontroll og driftsoppgaver, som også inkluderer forefallende vedlikehold på bygg og anlegg. Oppdragsmengden har økt i 2021, både på grunn av «slitasjeskader» og akutte hendelser på bygg og anlegg. Her kan særlig nevnes behov for ressurser på skolen. Det har vært nær en 100% stilling bare for å ivareta skolebyggdriften. Videre er det etablert et vannbehandlingsanlegg i Kvænangsbotn, som på lik linje med de andre anleggene trenger ukentlig oppfølging og drift. Disse anleggene er knyttet opp mot kommunal vakttelefon for mottak av alarmer/ feilmeldinger. Dette medfører til mange utrykninger foruten om ordinær drift. Dette er tidkrevende da anleggene ligger spredt rundt om i kommunen.

Innenfor renhold har det vært et utfordrende år også i 2021, blant annet på grunn av smitteverntiltak som følge av Covid 19, sykefravær og manglende tilgang på vikarer. Dette har medført at det i enkelte perioder, har vært umulig å kunne opprettholde forventet kvalitet på renholdet. Det er foretatt nødvendige investeringer som kan effektivisere tjenesten og ikke minst ivareta personalets helse og arbeidsmiljø. Teamvask ble ikke iverksatt i 2021 pga. pågående pandemi og sykefravær. Det har vært en ekstra renholder på skolen som er ansvarlig for smittevask samt hjelpe til der det trengs. Erfaringa som er gjort i løpet av 2021, tilsier at det kan være en for liten renholdsressurs her, men nye renholdsplaner vil synliggjøre behovet. Vi satser på å ha nye renholdsplaner på plass i 2022. Arbeidet med renholdsplaner er også noe som renholdsleder har måttet legge til side, da hun har vært vikar på «direkte» renhold ved fravær.

Renhold er en investering i vedlikehold. Renhold er blitt et avansert område og det kreves gode kunnskaper for utførelse og ledelse. I dag er det en 40% stilling som renholdsleder. Erfaringene gjort det siste årene viser fortsatt at dette er for lite og stillingsprosenten bør økes.

Sett under ett så er det også mye som er positivt og vi har fått gjort mye i 2021. Slik etatsleder ser det, så er det takket være en positiv og svært dyktig stab. De står på og altfor ofte er det utover normal arbeidstid, dette er noe som ikke alltid blir lagt merke til. NUT er og skal være en utviklingsmedvirker, det er derfor gledelig at økende ressursbruk på plansiden har gitt resultater, blant annet så er en ny og etterlengtet samfunnsplan vedtatt. Vi er en liten administrasjonsstab på NUT og det merkes derfor når planprosesser er i gang. Mange er involvert, og det kan også i perioder gi mer å gjøre for de som ikke har hovedansvaret for plan.

7.2 Drift og forvaltning av kommunal eiendom

Kommunale bygg-/formålsbygg. NUT forvalter og drifter følgende kommunale formålsbygg.

| Bygg/anlegg | Byggeår | Areal | Status |
|-------------------------------|-----------|-------------|--|
| Kvænangen b og u skole | 2020 | 5500 | Overtakelse i januar 2020 |
| Gulstien/Buffer | | 472 | Tatt i bruk til fritidsklubb |
| Burfjord barnehage | 2012 | 615 | |
| Badderer barnehage | 1993 | 185 | |
| Fritidsklubben | 1981 | 245 | Vedtatt lagt ut for salg |
| Sum skole og barnehage | | 7017 | |
| Gargo | 1952 | 3000 | Økte akutte driftshendelser i 2021 |
| Omsorgsboliger | | | |
| Lukas utleie | 1972 | 960 | Oppfyller ikke kravet til universell utforming |
| Hybelbygget for eldre | 1983 | 668 | Oppfyller ikke kravet til universell utforming |
| Eldreboliger (5 og 6) | 1983 | 157 | Oppfyller ikke kravet til universell utforming |
| Eldreboliger (1-4) | 1977-1982 | 313 | Oppfyller ikke kravet til universell utforming |
| Furutoppen | 2012 | 1200 | |
| Sum helse og omsorg | | 6298 | |
| Rådhus/helsehus | 1982 | 3000 | |
| Brannstasjon + garasjer | | 740 | |
| Sum andre driftsbygg | | 3740 | |

Eiendomsforvaltning 2021

| KOSTRA nøkkeltall | Kvænangen | | Kostra gruppe 15 2021 | Landet |
|--|-----------|------|--------------------------|--------|
| | 2021 | 2020 | | 2021 |
| Netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av samlede driftsutgifter (prosent) | 12,8 | 13,4 | 10,9 | 9,4 |
| Netto driftsutgifter til forvaltning av eiendom per innbygger (kr) | 314 | 230 | 409 | 356 |
| Areal på formålsbygg per innbygger (m2) | 9,2 | 9,05 | 10,18 | 5,29 |
| Utgifter til vedlikehold per kvadratmeter (kr) | 379 | 151 | 102 | 106 |
| Utgifter til driftsaktiviteter per kvadratmeter (kr) | 867 | 733 | 661 | 621 |
| Herav utgifter til renhold (kr) | 433 | 413 | 189 | 168 |
| Herav energikostnader per kvadratmeter (kr) 1 | 127 | 112 | 136 | 139 |

Tallene viser at netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av totale driftsutgifter er litt høyere i Kvænangen kommune som i sammenlignbare kommuner og landet for øvrig.

Kvænangen kommunen bruker fortsatt mindre ressurser til forvaltning av eiendom pr. innbygger, enn sammenlignbare kommuner og landet for øvrig., selv om tallet er økt. Drifts- og renholds utgifter pr. kvm er derimot større i Kvænangen, enn i sammenlignbare kommuner. Denne tendensen har vært over flere år. Noe av bakgrunnen her kan skyldes nødvendig bruk av vikarer innenfor renhold, driftsvakt, arealet på formålsbyggene er forholdsvis lite, men det er enkelte gamle bygg som er «tungdrevet» og krever ressurser

Kommunale utleieboliger:

| Nøkkeltall | Kvæningen | | Landet u Oslo |
|---|-----------|------|---------------|
| | 2021 | 2020 | 2021 |
| Totalt antall kommunalt disponerte boliger (antall) | 74 | 74 | 94120 |
| Kommunalt disponerte boliger per 1000 innbyggere (antall) | 64 | 63 | 20 |
| Andel kommunale boliger som er tilgjengelige for rullestolbrukere (prosent) | 50 | 51 | 55 |
| Brutto investeringsutgifter til boligformål per innbygger i kroner (kr) | 149 | 25 | 1090 |
| Lønnsutgifter per eid kommunal bolig (kr) | 3145 | 3971 | 10952 |
| Andel nye søkere som har fått avslag på kommunal bolig (prosent) | 23 | 11 | 27 |
| Husstander i midlertidige botilbud i mindre enn 3 måneder (antall) | 0 | 0 | 44 |
| Antall boliger godkjent av kommunen for finansiering med startlån, per 1000 innbyggere (antall) | 6 | .. | 1,4 |
| Antall husstander tilkjent statlig bostøtte fra Husbanken per 1000 innbyggere (antall) | 10,4 | .. | 14,7 |

Tallene viser at Kvæningen kommune har et stort antall boliger til utleie. De fleste boligsøkere får fortsatt tilbud om bolig. Tallene viser at Kvæningen kommune bruker langt mindre lønnsutgifter pr eid bolig, enn andre sammenlignbare kommuner i samme KOSTRA-gruppe.

Gjennomførte prosjekter i 2021

Kvæningen kommune har gjennomført tiltak i henhold til tildelte investerings, og vedlikeholdsmidler i ordinært driftsbudsjett, samt tilleggsbevilgninger. Utførte tiltak er gjennomført enten i regi av driftsavdelingen, eller oppdrag er blitt tildelt lokale entreprenører, ved anbud/prisforespørsel. NUT administrasjon er også ofte involvert



Kvæningsbotn bygg for vannbehandling og UV-anlegget.

- Sanering bygg på gnr. 13 bnr. 276
- Renovering av Skoleveien 24
- Kvæningen barne- og ungdomsskole oppfølging av brann 5. februar.
- Gjennomført konkurranse – Geoteknisk vurdering med forslag til boreplan for 6 områder i Kvæningen kommune.
- Erosjonsikring – nedre del av Badderelva i samarbeid med NVE.

- Kvænangsbotn vannverk – etablering av vannbehandling/ UV.
- Jonasbekken avløpsstasjon – skiftet avløpspumpene.
- Burfjord vannverk - grunnvannsanlegg Svingstilla – skiftet nye grunnvannspumper.
- Burfjord vannverk – utbedring av stor lekkasje Burfjord kryss E6 - Laukeng FV 7962.
- Badderer vannverk – reparasjon/ utskifting av hovedvannledning over Badderelva som følge av flom i juni.
- Badderer vannverk – ombygging av inntak, og utskifting av rør i vannbehandlingsanlegg/ UV
- Kvæningen barne- og ungdomsskole – bygningsmessige arbeider svømmehall.
- Kvæningen barne- og ungdomsskole tilbudskonkurranse ventilasjon og vannbehandling svømmebasseng og kjeller. Samt påbegynt tiltakene med fullføring i mars 2022.



Utskifting av grunnvannspumper Burfjord vannverk.



Klargjøring før legging av fliser rullestolrampe basseng.

Samferdsel

| Nøkkeltall | Kvæningen | | Landet 2021 |
|--|-----------|-------|----------------|
| | 2021 | 2020 | |
| Andel km tilrettelagt for syklende som kommunen har ansvaret for av alle kommunale veier (prosent) | 0 | 0 | 37,3 |
| Andel kommunale veier og gater med belysning av alle kommunale veier og gater (prosent) | 29,4 | 29,4 | 62,2 |
| Utgifter til vedlikehold av kommunale veier og gater av totale nto. dr.utg. til kommunale veier og gater (prosent) | 55,7 | 65,8 | 21,3 |
| Andel kommunale veier og gater uten fast dekke av alle kommunale veier og gater (prosent) ² | 58,8 | 58,8 | 26,2 |
| Brutto driftsutgifter til samferdsel per innbygger (kr) | 5262 | 5107 | 1944 |
| Brutto driftsutgifter til gatebelysning langs kommunale veier og gater per kilometer belyst vei (kr) | 15333 | 11267 | 25553 |
| Brutto investeringsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr) | 0 | 0 | 1204 |

| | | | |
|--|-------|-------|--------|
| Antall km tilrettelagt for syklende som er et kommunalt ansvar (km) ⁵ | .. | 0 | 14590 |
| Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr) | 4362 | 3840 | 1359 |
| Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per km (kr) | 99118 | 87784 | 165922 |

Det kommunale veinettet er på 51 km, og Kvæningen kommune står for veivedlikehold av disse veiene i sin helhet. Kvæningen kommune står også for kostandene for alle veilys i kommunen, også for de som er plassert ved E6 og fylkeskommunale veier.

KOSTRA tallene synliggjør at det er lange avstander og store kostnader.

Det er gjennomgående et stort behov for vedlikehold og oppgraderinger, på de kommunale og fylkeskommunale veiene i kommunen.

Planlagte prosjekter i 2021 - ikke gjennomført.

- Kvbu – bussholdeplass ikke utbedret, forprosjekt utarbeidet 2020.
- Kvbu – parkeringsplasser nord for skolen ikke etablert.

Kaier og havneanlegg

Gode havner, anløp og 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. Drifts- og vedlikeholdsansvaret for kaianleggene påhviler Kvæningen kommune.

Oversikt over kaier og havner i Kvæningen.

| | Anløp | Fiskeri-havn | Båt-plasser | Driftsavtale |
|----------------------|-------|--------------|-------------|------------------------|
| Burfjord Industrikai | X | | | Ole Martin Holst |
| Badderens båthavn | | | X | Kvæningen produkter AS |
| Dunvik havn | X | X | X | Dunvik fiskemottak AS |
| Ravelsnes kai | | | | |
| Skorpa kai | X | | | |
| Valan kai | X | | | |
| Reinfjord | X | | | |
| Seglvik | X | X | | |
| Flytebrygge Burfjord | | | | |

Driftsavtalene innebærer at avtalepartene driver kaier eller havner mot inntekter fra anløps-kaiavgifter og leieinntekter fra havneplasser. Det er tidligere registrert behov for mudring av havnene i Burfjord og Dunvik. Øvrig vedlikeholdsbehov i Burfjord, må vurderes og ses i sammenheng med prosjektering/utredning av småbåthavn i Burfjord/sentrumsplanen.

Det er stort sett eldre trekaier rundt omkring i kommunen. Disse begynner etter hvert å bli slitt og med en del skader. Det må derfor påregnes økte vedlikeholdskostnader i årene som kommer.

7.3 Kommunalt vann og avløp (selvkostområde)

KOSTRA-tall for kommunalt vann og avløp.

| Nøkkeltall | Kvæningen | | Landet |
|---|-----------|------|--------|
| | 2021 | 2020 | 2021 |
| Selvkostgrad vannforsyning (prosent) | 100 | 100 | 113 |
| Selvkostgrad avløp (prosent) | 99 | 100 | 99 |
| Årsgebyr for vannforsyning - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1) (kr) | 3871 | 3871 | 4033 |
| Årsgebyr for avløpstjenesten - ekskl. mva. | 6000 | 6000 | 4435 |
| Andel av total kommunal vannleveranse til lekkasje (prosent) | 42,7 | 43,2 | 30,4 |

Kvæningen kommune har 7 kommunale vannverk – Alteidet, Storeng, Burfjord, Sætra, Kjækan, Kvæningsbotn og Sørstraumen. Hovedplan vann legges frem til revisjon 2022. Kommunen har 5 kommunale avløpsanlegg – Reinfjord, Alteidet, Burfjord og Badderen. Årlig innrapporteringer til miljødirektoratet. Utslippstillatelse fra 1997, har ikke vært til revisjon.

Digitalisering av kommunale vann- og avløpsledninger er under arbeid, og teknisk drift har tatt i bruk utstyr (RigelMap) for å lete frem kummer og ledningsnett mm. Det er vaktordning 24/7 innen VA, kommunale bygg og andre kommunaltekniske anlegg. Det er gode tilbakemeldinger fra brukerne, samt at dette gir en forutsigbarhet for kommunen som bygg- og anleggseier.

Pr. 31.12.2021 var beholdningen i selvkostfondet for vann på kr 391 500 og for avløp kr 922 200.

Det er forsvarlig å kunne ha et selvkostfond på ca. 20 % av årlige fakturerte VA-gebyrer innen vann og avløp. Overskudd fra selvkostfond skal fortrinnsvis brukes for å kunne dekke opp underskudd i siste års regnskap, som følge av overforbruk utover budsjett som følge av uforutsette hendelser. Hva avløp angår, så er det flere tiltak i senere år som ikke er blitt gjennomført, og derav vokser beholdningen på selvkostfondet. Nødvendige utbedringer og utskiftninger innen avløpsnettet er ikke kommet på plass slik som forutsatt. Dette er på ingen måte tilfredsstillende med tanke på behovet for vedlikehold.

7.4 Plan, byggesak og miljø

KOSTRA-tall for plan, byggesak og miljø. Kilde: SSB

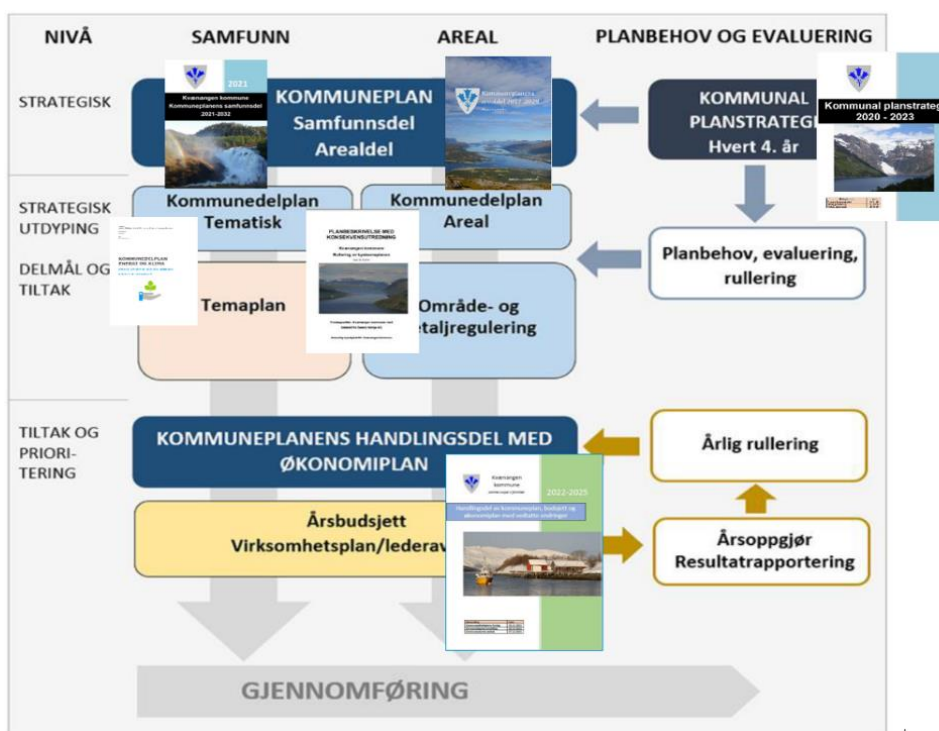
| Nøkkeltall | Enhet | Kvæningen | | KOSTRA gruppe 15 | Landet | Troms og Finnmark |
|---|--------|-----------|------|------------------|--------|-------------------|
| | | 2020 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 |
| Vedtatte detaljreguleringer fremmet som private forslag (antall) | antall | 1 | 1 | 14 | 835 | 32 |
| Detaljreguleringer møtt med innsigelse i alt (antall) | antall | .. | 2 | 11 | 374 | 24 |
| Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid fra mottatt komplett planforslag til endelig vedtak (dager) | dager | 175 | 114 | 96 | 137 | 141 |
| Klager mottatt på kommunens vedtak om detaljreguleringer (antall) | antall | 1 | 1 | 8 | 596 | 29 |

| | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|-------|------|
| Behandlede byggesøknader med 12 ukers frist (antall) | antall | 11 | 14 | 601 | 35803 | 1343 |
| Behandlede byggesøknader med 3 ukers frist (antall) | antall | 9 | 25 | 902 | 43987 | 2217 |
| Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid for byggesøknader med 12 ukers frist (dager) | dager | .. | 5 | 31 | 42 | 41 |
| Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid for byggesøknader med 3 ukers frist (dager) | dager | 21 | 26 | 16 | 18 | 18 |
| Andel av innvilgede byggesøknader som medførte vedtak om dispensasjon fra plan (prosent) | prosent | 56,7 | 38,5 | 16,1 | 19,6 | 19,5 |
| Klager på resultat av byggesaksbehandlingen, behandlet av kommunen (antall) | antall | 0 | 1 | 29 | 4268 | 164 |
| Tiltak hvor det ble utført ett eller flere tilsyn (antall) | antall | 0 | .. | 41 | 4939 | 107 |

Byggesaker

KOSTRA-tallene viser at det har vært en liten oppgang i antall byggesaker. Vi har beklageligvis ikke klart å holde alle tidsfrister sett i forhold til saksbehandlingstid. Vi har vært nødt til å bruke byggkompetansen også på andre områder. Blant annet så tok brannen på Kvænangen barne og ungdomsskole tok mye ressurser, samt nødvendig oppfølging av det nye skolebygget. Tallene viser også at det ikke er mange som fremmer forslag til nye private reguleringsplaner.

Kommuneplanlegging



Kommuneplanlegging består av et strategisk nivå og et taktisk nivå. Denne oversikten viser at Kvæningen kommune har de viktigste strategiske planverktøyet er på plass, kommunal planstrategi er vedtatt i 2020, kommuneplanens arealdel er forholdsvis ny, vedtatt i 2019, og kommuneplanens samfunnsdel vedtatt i 2021. På bakgrunn av disse er Kommuneplanens handlingsdel med økonomiplan utarbeidet for 2022.

Det som vi nå må satse på i 2022, er å få på plass temaplaner, kommunedelplaner osv.

Det er kommet forespørsel fra Skjervøy kommune om samarbeid av vår felles kystsone, det er et arbeid som vi vil sette i gang i løpe av 2022. og det er også ihht. planstrategien der vi skulle revidere vår kystsone i 2022.

Oversikt over planarbeid i 2021:

| Planer | Ressurser | Status | Kommentarer |
|--|------------------|---------------|--|
| Detaljreguleringsplan skoleområde/sentralbaneanlegg i Burfjord | Verte AS | Avsluttet | Ferdigstilt i 2021, ikke godkjent før i 2022 |
| Kommuneplanens samfunnsdel | Kjøpt tjeneste | Ferdig | Vedtatt i november 21 |
| Omstillingsplan – rullering | | Ferdig | Vedtatt i juni 2021 |
| Skuterløyper | Sweco | Ferdig | Ferdigstilt i 2021, men på grunn av noen feil og mangler så revideres den i 2022 |
| Utvikling av småbåthavn | Sweco | Avsluttet | Forstudie gjennomført |
| Trafikksikkerhetsplan – rullering | | Ikke påbegynt | |

Kommuneplanlegging er et av de viktigste verktøyene for samfunnsutvikling, og bør fortsatt prioriteres i kommuneplanens handlingsdel med økonomiplan i årene som kommer. Kvæningen kommune har gjennomført et ledelsesutviklingsprogram i kommuneplanlegging og prosessledelse i samarbeid med Bedriftskompetanse. Dette programmet har bidratt til intern kompetanseutvikling i kommuneplanlegging og planprosesser, og er et grep for å ta tak i etterslepet og utfordringer på plansiden. Erfaringen fra denne prosessen er veldig god, og Kvæningen kommune ønsker å bruke samme modell for utarbeidelse av kommunedelplaner. Det vil fortsatt være behov for å kjøpe tjenester i forbindelse med utredninger og undersøkelser i planarbeid.

7.5 Miljø/miljøforvaltning

Scooterløyper

Scooterforeningene har etter avtale med Kvæningen kommune ansvaret for drift av løypenettet, som merking av løypene og brøyting av aktuelle parkeringsplasser på startpunkt. Løypenettet ble revidert og ny forskrift ble vedtatt i 2021 ihht nytt hjemmelsgrunnlag i nasjonalt regelverk. Dette innebar at alle kommuner i Finnmark og Nord-Troms måtte vedta ny forskrift for å opprettholde løypenettet sitt. Samtidig ble en rekke nye traseer og justeringer gjort. Totalt løypenett har dermed økt i fra 160 km til 225 km. Kvæningen kommune har kjøpt tjenester av Sweco for gjennomføring av prosessen. På grunn av noen feil og mangler så planlegges det en mindre revidering av forskrifta i 2022.

Dispensasjoner motorferdsel i utmark

Dispensasjonssøknader etter motorferdselloven behandles fortløpende. I 2021 kom det inn 99 søknader. Mange søknader omhandler flere brukere og formål og ble behandlet samlet. Av de innkomne søknadene ble 96 innvilget.

Friluftsliv

Kvæningen kommune er medlem av Nord-Troms Friluftsråd. Friluftsrådet gjennomfører en rekke arrangement og løser ut store tilskuddssummer til ulike prosjekter. Det mest monumentale prosjektet er dagsturhytta som ble satt opp høsten 2021 på Mefjell. Kvæningen kommune har ikke nok administrativ kapasitet til følge friluftsrådets arbeid på en optimal måte. Det var 35 «Ut i Nord-turer» og 12 «julespek-turer» i Kvæningen i 2021. Turene tilrettelegges i samarbeid med frivillige lokalt. Utvalget av turer varierer fra år til år. Antallet turer som er registrert er veldig bra. Julespek 636 og Ut i Nord 2504. Parkering og avfallshåndtering ved start-punktene er i liten grad tilrettelagt, og kan bli en utfordring i fremtiden.

Turistinformasjon/visningsrom

Kvæningen kommune har en turistinformasjon i sommersesongen, som er et informasjons-tilbud om overnatting og aktiviteter til besøkende. Dette er et i samarbeid med Nord-Troms Museum. Kvæningen kommune har sammen med landskapsvernstyret, Halti kvenkultur-senter og Nord Troms Museum etablert et visningsrom for natur og kultur på Kvæningen næringsbygg i Sørstraumen. Visningsrommet er knyttet til innfallsporten til landskapsvernområdene i Kvæningen.

Viltforvaltning

De største viltforvaltningsoppgavene i kommunen retter seg mot forvaltning av elgstammen. Kvæningen kommune jobber for å holde en bærekraftig og stabil bestand. Bestanden var meget stor i for noen år tilbake, og da ble det gjennomført en målrettet reduksjon av elgstammen en periode. Dette gir seg utslag i at fellingsprosentene går ned og enkelte områder opplever lite elg. I området Alteidet, Burfjord og Badderer er elgbestanden redusert, og det er nå ønske om å få til en økning. Kvotene er noe redusert i takt med utviklingen og jegerne har redusert jakttrykket i flere vald. Valdene i Burfjordområdet valgte å ikke felle noen dyr i 2021. Fra Kvæningsbotn og ut mot Meiland er bestanden fortsatt solid, og sannsynligvis økende.

Oversikt over kvoter og felling.

| År | Tildelt | Felt | Fellings-% |
|-------|---------|------|------------|
| 2016* | 45 | 31 | 62,2 |
| 2017* | 45 | 24 | 53,3 |
| 2018* | 41 | 29 | 70,7 |
| 2019* | 39 | 25 | 66,7 |
| 2020 | 32 | 24 | 75 |
| 2021 | 31 | 13 | 42 |

*Valdene på Alteidet sluttet seg til Storvaldet «Alteidet-Langfjorden» som forvaltes av Alta kommune i 2015. Kvæningen sin «andel» av uttaket i valdet er inkludert i disse tallene i tabellen fram til og med 2019.

Det jobbes for en mer grunneierstyrt forvaltning i henholdt til hjorteviltforskrift. Arbeidet er påbegynt med møtevirksomhet og dialog med valdene. Elgvaldene skal også kvalitetssikres i forhold til grenser, eiendommer som deltar, arealmåling mm. Det ble registrert tre påkjørsler av elg i 2021.

Kvæningen har avtale med 2 ettersøk jegere og et hjelpemannskap på 6 for å handtere søk etter skada vilt. Det ble ikke søkt om skuddpremier til felte kråker eller mink.

Badderelva

Kvæningen kommune har avtale med Badderens vann- og elveforening om drift og administrasjon av fiske i Badderelva. Det var et betydelig innsig av laks og pukkelaks i vassdraget og det ble rapportert store fangster. 2021 var et «pukkelaksår» der det ble tatt store fangster i hele Nord-Norge. Fangstene av atlantisk laks har vært historisk lav i de fleste vassdrag, så det er gledelig at Badderelva fortsatt kan vise til gode fangsttall i 2021. Tabellen viser rapportert fangst de seinere år.

| Laks | | Pukkelaks | | Sjørøye |
|------|--------|-----------|--------|---------|
| År | Antall | Vekt | Antall | Antall |
| 2016 | 115 | 390 | 0 | 0 |
| 2017 | 111 | 371 | 0 | 0 |
| 2018 | 97 | 357 | 0 | 0 |
| 2019 | 184 | 565 | 16 | 0 |
| 2020 | 103 | 403 | 0 | 0 |
| 2021 | 195 | 581 | 402 | 0 |

Våren 2021 ble det utført sikringstiltak i regi av NVE anlegg etter erosjon ved utløpet av elva. I juni fikk vi en svært stor flom som gjorde skade på gammelbrua og vegen inn til grustaket ved Tverrelva.

7.6 Næring

Næringsutvikling

Kvæningen kommune har følgende virkemidler for næringsutvikling i Kvæningen

- Omstillingsprosjektet «Kvæningen næringsfabrikk»
- Kvæningen næringsfond
- Kvæningen lånefond
- Kvæningen utviklingsfond
- Kvæningen næringsbygg AS
- Kommunale nærings/industriarealer
- Kommunale formålsbygg Næring

Omstillingsprogrammet

En ekstern evaluering gjennomført av Oxford Research viser til positiv utvikling og gode resultater og konkluderer med at omstillingsprogrammet har oppnådd målet om nye arbeidsplasser, økt kompetanse og styrket utviklingsevne og utviklingskapasitet. Troms og Finnmark fylkeskommune har utvidet omstillingsperioden med 3 år til, i perioden 2021-2023. Kommunestyret har vedtatt en omstillingsplan for resten av omstillingsperioden. Kvæningen kommune har gjennomført forstudie for næringsvennlig kommune i 2021.

Kvæningen næringsfond

Kommunal og moderniseringsdepartementet har bevilget kr. 1 556 000 i statlig kompensasjon til lokale bedrifter i 2022. Disse midlene er delt ut til bedrifter etter gjeldende regler.

Regnskapsoversikt næringsfondet

| Post | Regnskap 2021 | Budsjett 2021 |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Inngående balanse pr. 1.1 | kr -3 132 594,00 | kr -3 132 594,00 |
| Konsesjonsavgifter | kr -1 052 569,00 | kr -930 000,00 |
| Tilskudd TFK | kr -33 750,00 | kr -30 000,00 |
| Statlig kompensasjonsordning | kr -1 566 000,00 | kr - |
| Overføring renter fra lånefondet | kr -185 248,73 | kr -250 000,00 |
| Renteinntekt | kr -15 392,00 | kr -40 000,00 |
| Utbet til prosjekter | kr 1 074 562,00 | kr 500 000,00 |
| Utbet statlig kompensasjonsordning | kr 1 089 200,00 | kr 1 278 000,00 |
| Lønnsmidler næringsavdeling | kr 295 000,00 | kr 295 000,00 |
| Infrastruktur næring | kr 101 389,00 | kr 110 000,00 |
| Avgift kredittsjekk | kr 186,25 | kr - |
| Utgående balanse pr. 31.12 | *) kr -3 425 216,48 | kr -2 199 594,00 |

*) Av utgående balanse er kr.kr. 753 355,- tildelt prosjekter som ikke er avsluttet i 2021, og kr. 512 700 er øremerket til statlig kompensasjonsordning.

Kvæningen lånefond

Det var 14,5 mill. NOK til disposisjon i lånefondet i januar 2021. I 2021 ble det innvilget og utbetalt lån til 2 nye prosjekter. I 2021 var det totalt 15 lån i lånefondet, og saldoen på totalt utlånt beløp er på 7 140 345 NOK.

Regnskapsoversikt for Lånefondet 2021

| Post | Regnskap | Budsjett |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Inngående balanse pr. 1.1 | kr -14 579 335,00 | kr -14 579 335,00 |
| Innbetalte avdrag | kr -648 915,40 | kr -650 000,00 |
| renteinntekter | kr -185 248,73 | kr -250 000,00 |
| Utbetaling lån | kr 3 060 000,00 | kr 8 500 000,00 |
| Overføring næringsfond | kr 185 248,73 | kr 250 000,00 |
| Utgående balanse pr. 31.12 | kr -12 168 250,40 | kr -6 729 335,00 |

Kvæningen utviklingsfond

Utviklingsfondet ble i sin tid etablert av Jøkelfjord Laks, et eget fondsstyre for dette fondet disponerer midlene. I 2021 er det ikke tildelt midler til nye prosjekter fra dette fondet.

Regnskapsoversikt Utviklingsfondet 2021

| Post | Sum |
|----------------------------|---------------|
| Inngående balanse pr. 1.1 | kr -11 290,00 |
| renteinntekter | kr 58,00 |
| Utbetaling tilskudd | kr - |
| Utgående balanse pr. 31.12 | kr -11 232,00 |

7.7 Næringsarealer

Grustak

Det er tatt ut grus fra 2 kommunale grustak i 2021 – Badderen og Jøkelfjord, på henholdsvis 6656 tonn og 656 tonn. Kvæningen kommune har gjort avtale om privat drift av Badderen grustak med nye aktører i 2017. Reguleringsplanen forventes godkjent i begynnelsen av 2022. Reguleringsplan er et vilkår for driftskonsesjon fra Direktoratet for mineralutvinning.

Industriområder

Det er ikke gjort nye leieavtaler i Burfjord industriområde i 2021. Parkeringsplassen ved det kommunale båtutsettet i Burfjord, blir i utstrakt grad brukt som bobilparkering i sommer-halvåret. Området er hverken tilrettelagt eller regulert til formålet.

Kommunale næringsbygg

Deler av Burfjord industribygg er leid ut til eksterne leietakere til næringsformål. Bygget er ryddet etter at det er blitt brukt til lagringsformål i byggeperioden for Kvæningen barne- og ungdomsskole. Kommunen har prøvd å selge industribygget, denne saken ble ikke avklart innen utgangen av 2021. Fiskemottak i Seglvik og Burfjord skal leies ut til selvkostpris, men i 2021 har vi imidlertid ikke fått inn leieinntekter pga. driftsutfordringer for leietakere.

Landbruk

Antall gårdbrukere har lagt stabilt de seinere årene. Søkere av produksjonstilskudd har økt fra 8 til 9 i 2021. Vi har også relativt god oppslutning om RMP-ordninga blant bøndene. Det er lite interesse for tilskudd innenfor SMIL og drenering, og vi skulle gjerne hatt flere gode prosjekter.

Oversikt over statlig tilskudd til Landbruk.

| Tilskuddordning | Produksjons tilskudd | Avløser tilskudd | RMP | SMIL | Drenering | NMSK |
|-----------------|----------------------|------------------|--------|-------|-----------|-------|
| Antall søknader | 9 | 5 | 4 | 1 | 0 | 4 |
| Tildelt sum | | | | 42000 | 0 | 33005 |
| Utbetalt | 2 893954 | 269590 | 435195 | 42000 | 36000 | 33005 |

KOSTRA-tall Landbruk.

| Nøkkeltall | Kvæningen | | |
|---|-----------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| Dyrka og dyrkbar jord omdisponert til andre formål enn landbruk (dekar) | 0,5 | 0 | 7,0 |
| Godkjent nydyrka areal (dekar) | 0 | 0 | 0 |
| Delingssøknader etter jordloven | | 7 | 9 |
| Konsesjonssøknader behandlet | | 5 | 7 |

Veterinærtjenester

Det ble innvilget kr 400 000 fra staten i stimuleringsstilskudd til kommuneveterinærsamarbeidet i kommunene Nordreisa, Kvæningen, Skjervøy og Kåfjord/Gáivuona. Kvæningen betalte i 2021 kr 149 371 i driftsstøtte til driftssamarbeidet. Dette utgjør 15 % av total kostnad som fordeles kommunene. Kommuneveterinærsamarbeidet og veterinærvaktordningen administreres av Nordreisa kommune og utføres av Veterinærkontoret på Storslett (tidligere Sørkjosen) står for vaktordning.

Skogbruk

Kommunens oppgaver innen skogforvaltning driftes gjennom interkommunalt samarbeid med skogbrukssjefen i Finnmark og Kvæningen med kontorsted og vertskommune i Alta.

Det er gjennomført og igangsatt følgende tiltak i 2021:

- 4 skogeiere har plantet 7500 gran- og furuplanter. Total kostnad u/mva planting kr 47150.-, tilskudd kr 33005.-

Plantingen i 2021 tilsvarer ny skog på 30 dekar. Dette tilsvarer et framtidig opptak og binding av klimagassen Co2 som tilsvarer et forbruk på 3900 liter bensin hvert år. Økt skogplanting og økt bruk av tre er dermed et svært viktig tiltak for å binde og lagre Co2 fra atmosfæren, samtidig som det bidrar til framtidig økt verdiskaping.

- Det er ikke gitt tillatelse bygging av nye veger eller til heving av vegklasse på eksisterende veger i 2021.
- Tillatelser til bygging av veger har en varighet på tre år. Det antas at de to 2 vegene som fikk tillatelse i 2019 vil ha oppstarts arbeid i løpet av 2022. Samlet kostnad på disse vegene er på ca kr 450000.-

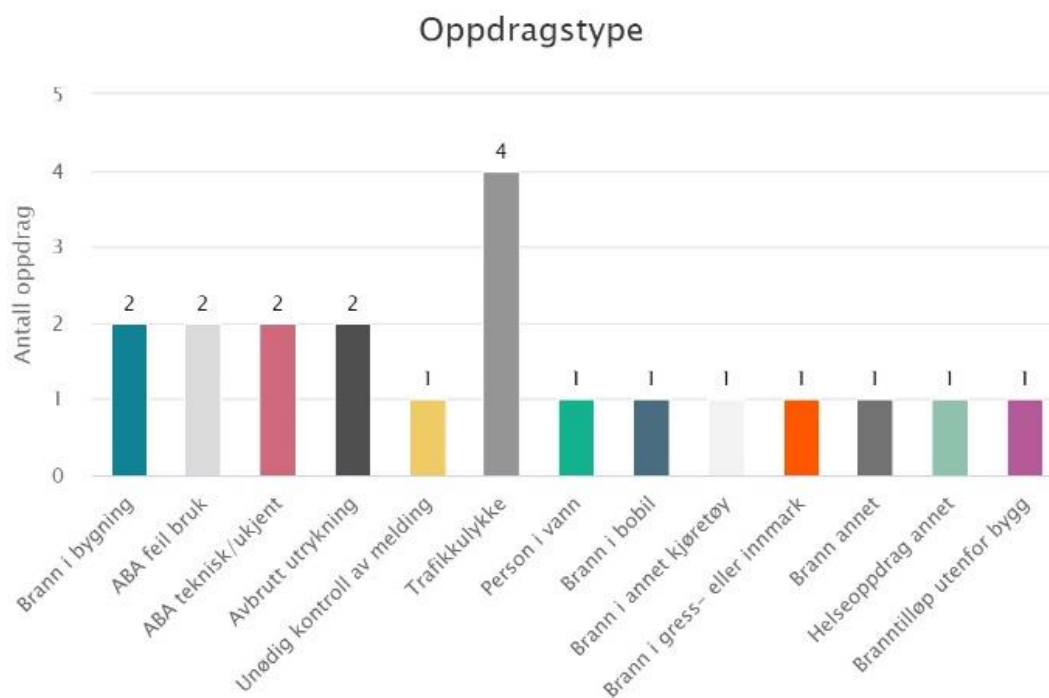
7.8 Brann og redning

| Årstall | 2021 | |
|------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Navn på Virksomhet | Næring Utvikling Teknisk | |
| Organisasjonsform | Kommunalt foretak | |
| Antall årsverk/ansatte | 16 deltidsstillinger (1-2%) | |
| Økonomi | Budsjett | Regnskap |
| Kostnader (630) | 1 850 175 | 2 036 266 |
| Kostnader (631) | 587 298 | 587 298 |
| Kommentarer | Underdekning | 10% overforbruk |

Satsingsområder: KVÆNINGEN BRANN OG REDNING har en visjon om å sikre et tryggere samfunn der ingen skal skades eller omkomme i brann eller ulykke.

§ 11.Brannvesenets oppgaver: Gjennomføre informasjons- og motivasjonstiltak i kommunen om fare for brann, farer ved brann, brannverntiltak og opptreden i tilfelle av brann og andre akutte ulykker. Gjennomføre brannforebyggende tilsyn, gjennomføre ulykkesforebyggende oppgaver i forbindelse med håndtering av farlig stoff og ved transport av farlig gods på veg og jernbane. Utføre nærmere bestemte forebyggende og beredskapsmessige oppgaver i krigs- og krisesituasjoner. Være innsatsstyrke ved brann, være innsatsstyrke ved andre akutte ulykker der det er bestemt med grunnlag i kommunens risiko- og sårbarhetsanalyse, etter anmodning yte innsats ved brann og ulykker i sjøområder innenfor eller utenfor den norske territorialgrensen og sørge for feiing og tilsyn med fyringsanlegg.

Forebyggende - Kvæningen kommune har mange eldre, dette var det viktigste satsningsområdet i 2021.



Beredskap - Kvæningen brann og redning har i 2021 hatt 20 oppdrag, det er ikke innmeldt omkommende.

Utfordringer og muligheter framover: Rekrutering og kompetanse til beredskapsstyrken vil skape utfordringer i framtiden. Muligheten ligger i politiske valg som skal sikre et tryggere samfunn der ingen skal skades eller omkomme i brann eller ulykke.