

Møteinnkalling

Utvalg: **Kvæningen formannskap**
Møtested: Kommunehuset
Dato: 29.01.2018
Tidspunkt: 08:30

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Det blir gitt en orientering om barnevernet. Det vil bli sendt en skriftlig orientering innen fredag 26.01.2018.

Burfjord 22.01.18

Eirik Losnegaard Mevik
ordfører

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ingen originalunderskrift.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/18	Innspill til hovedtariffoppgjøret 2018		2016/28
PS 2/18	Vedtak om høring av Planprogram		2018/1
PS 3/18	Kommunale vigsler		2018/38
PS 4/18	Årsmelding 2016		2016/478
PS 5/18	Referatsaker		
RS 1/18	Samarbeidsavtale		2017/338
RS 2/18	Skjenkebevilling enkeltanledning, Kvænangsbotn grendehus den 09.12.17		2017/2
RS 3/18	Midler til juleverksted-Kvænangsbotn grendehus		2015/548



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
1/18	Kvæningen formannskap	29.01.2018

Innspill til hovedtariffoppgjøret 2018

Administrasjonssjefens innstilling

Elementer i oppjøret:

- 1) Det bør settes av et beløp på 0,7 – 1 % av lønnsøkningen til lokal pott slik at vi har rom for å ivareta lokal lønnspolitisk plan.
- 2) Det må bli større avstand mellom lønnsstigene til de ufaglærte og fagarbeiderne. Gi ufaglærte større stimulans til å ta fagbrev, vise at dette lønner seg.
- 3) Løft i de laveste trinnene på høyskolestigene. Gjøre det enklere å rekruttere høyskoleutdannede i konkurranse med andre.
- 4) Øke helgetilleggene. Vil stimulere til at flere kan tenke seg å jobbe i helgene. Dette er viktig for å komme et steg videre i å løse deltidsproblematikken.

Pensjon: De ansattes trekk bør økes fra dagens 2 %. I dag betaler ansatte 2 % og arbeidsgiver ca 15 %. Sent på 90-tallet var fordelingen 2 % på arbeidstaker og 7 % på arbeidsgiver, og den var lavere før det. I denne kostnadsutviklingen burde arbeidstaker betalt en større andel, offentlig tjenestepensjon er et stort gode.

Inkluderende arbeidsliv: Lokalt tettere samarbeid mellom arbeidsgiver, NAV og lege og at dette blir pålagt. Et slikt samarbeid er viktig, men det er vanskelig å få det til å fungere når det kun er lokal arbeidsgiver som tar initiativet. Ellers er det nære samarbeidet med NAV godt.

Bemanningsnormer og kompetansekrav:

- 1) Samfunnsendringene krever kvalitetsøkning slik at dette prinsipielt sett er gode. Vi må hele tiden utvikle oss og øke kvaliteten på tjenestene. Kravene som kommer til dette oppfattes som nødvendige og det er stort sett greit for oss at det stilles større krav som vi må strekke oss etter.
- 2) Reformen må være fullfinansiert. Særlig reformene som går på kvalitetsøkning er kostbare for kommunen. Det oppleves gjentatt ganger at tjenestene blir dyrere pga slike krav uten at vi får ekstra midler å drive for. Dette betyr at kvalitetsøkning i noen tjenester vil gi mindre tjenester på andre områder for å dekke opp for dette.
- 3) Det bør være følgeforskning og evaluering av de kravene som innføres. Kostbare reformer i det offentlige bør ha en effekt som rettferdiggjør innsatsen. Noen ganger sitter man igjen med en følelse etterpå om dyre reformer i det hele tatt har gjort det noe bedre, og slik bør det ikke være.
- 4) Innføring av minstestandarder kan gi lavere tjenestenivå dersom vi fra før ligger på et høyere nivå. Hvis det i f.eks en budsjetttrunde etter innføring av minstestandard framkommer at vi er for høyt bemannet i forhold til dette, er det raskt å ty til kutt på dette området.
- 5) Innføring av bemanningsnormer kan gi utilsiktede effekter for mindre kommuner. I tilfeller der vi er godt bemannet og store kommuner sliter, vil en del bli en dreining av fordeling av midlene til store kommuner slik at de kommer seg opp til normen. Krav om lærertetthet er et

typisk eksempel på dette. De store kommunene vil da også trenge flere ansatte til dette og de små kommunene kommer fort dårligere ut i den konkurransen.

- 6) Ved krav om mer kompetanse til ansatte kan det bli vanskeligere for små kommuner å rekruttere. De som tar utdanning blir lengre borte før de kommer tilbake og da blir muligheten for å få dem tilbake mindre.

Saksopplysninger

Viser til KS Debatthefte ifm hovedtariffoppgjøret 2018. KS stiller spørsmål som de ønsker innspill på. Dette danner grunnlag for KS sitt opplegg for tariffoppgjøret. KS Troms avholder sin fylkesvise Strategikonferanse i midten av februar i Tromsø. Debattheftet vil bli behandlet på konferansen og vårt vedtak vil bli lagt fram der.

Vurdering

Med dette innspillet følger vi opp det vi har sagt ved flere av de siste tariffoppgjørene. Vi har gitt innspill for momenter som er viktig for rekruttering av grupper det er vanskelig å få tak i (høyskoleutdannede, særlig sykepleiere), økonomiske insentiver for å fremme heltidskultur innen helse og omsorg og insentiv til at ufaglærte tar utdanning.

Videre bør noe av kostnadene ved pensjon fordeles fra arbeidsgiver og over på arbeidstaker. Pensjonsforpliktelsene er i ferd med å bli alt for store for kommunene og pensjonsreformen har ikke løst dette problemet slik den er utformet i dag.

Et pålagt lokalt tettere samarbeid mellom arbeidsgiver, NAV og lege anses som viktig. Særlig i arbeidet med sykemeldingspraksis, men også om forebygging. Vi mener vi kan hente effekter ut av et slik tettere samarbeid mellom noen av de viktigste aktørene i dette arbeidet.

Når det gjelder bemanningsnormer og kompetansekrav gir dette store utfordringer for oss. Generelt sett ser man at kvalitetskrav er sentraliserende. Krav medfører at det er billigere å drive med større enheter og det kan rett og slett bli vanskelig å skaffe seg den påkrevde kompetansen i det hele tatt. Samtidig er dette krav som er nødvendige sett i lys av en samfunnsutvikling der vi stadig må forbedre oss. Det at det følger penger med slike krav og reformer er viktig, samt at det følges opp med evaluering.

Vedlagt følger KS Debatthefte til hovedtariffoppgjøret 2018.



Debatthefte – KS spør

Hovedtariffoppgjøret 2018, IA, pensjon og bemanningsnormer



Innhold

03

LØNNSOPPGJØRENE I NORGE – DET
INNTAKSPOLITISKE SAMARBEIDET

04

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018
– HVA BØR PRIORITERES?

06

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

08

REFORHANDLING AV IA-AVTALEN
2018?

12

HVORDAN MØTE FORSLAG
OM BEMANNINGSNORMER OG
KOMPETANSEKRAV?

16

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET
– OPPGJØRETS GANG

18

ORD OG UTTRYKK

Kjære medlemmer!



Våren 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det betyr at Hovedtariffavtalen skal reforhandles og at det gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger.

Kommuner og fylkeskommuner skal levere tjenester av god kvalitet til innbyggerne, og arbeider hele tiden med tjenesteutvikling og nyskaping. Organisering og dimensjonering er viktig, og lønnsoppgjøret og Hovedtariffavtalen er sentrale virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere.

Hovedstyret i KS vedtar mandatet for forhandlingene. Debattheftet danner grunnlag for bred forankring av mandatet hos dere som medlemmer. Vi oppfordrer alle kommuner og fylkeskommuner til å behandle debattheftet politisk. Temaene tas også opp på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer på nyåret i 2018. Fylkesmøtene vedtar deretter sine uttalelser. Samlet sett gir alle tilbakemeldingene til KS et solid grunnlag

for å lage mandatet vårt og til å finne fram til våre forhandlingsposisjoner.

Arbeidet med fornyet offentlig tjenestepensjon blir viktig i 2018. Partene og staten har gjenopptatt dette arbeidet høsten 2017.

I over 16 år har partene i norsk arbeidsliv vært enige om IA-avtalen. Dagens avtaleperiode løper ut 2018, og det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om det videre arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. I debattheftet ber vi om innspill.

Det har de siste årene blitt stilt krav til bemanningsnormer og kompetanse innen flere ulike kommunale og fylkeskommunale tjenester. Hvordan bør KS møte slike statlige krav og forslag? Vi utfordrer medlemmene til å diskutere også dette temaet.

Jeg ønsker lykke til med behandlingen av debattheftet!

Oslo, oktober 2017

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Lønnsoppgjørene i Norge – det inntektspolitiske samarbeidet

Partene i arbeidslivet i Norge har lang tradisjon for selv å finne forhandlingsløsninger. Det inntektspolitiske samarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene, samt tilslutningen til frontfagsmodellen, bidrar til at lønnsoppgjørene i de store forhandlingsområdene i Norge blir avtalt innenfor om lag samme økonomiske ramme.



VISSTE DU AT...

De sentrale forhandlingene i KS-området omfatter om lag 465 200 ansatte som utfører 370 500 årsverk.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, lojalitet til frontfagsmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdelaktelse.

I 2016 kom partene i KS-området for første gang i et hovedoppgjør til enighet ved forhandlingsbordet – uten bistand fra mekler. Den økonomiske rammen var på 2,4 prosent og på linje med resultatet i frontfaget. Resultatet innebar en utvidelse av forhandlingsbestemmelsene for ledere. I tillegg ble det gjennomført en modernisering og samordning av lønnskapitlene slik at undervisningspersonalet og andre stillingsgrupper i kapittel 4 nå tilhører ett og samme kapittel, med samme lønnstabell. Innfasingen ble gjort over to år.

Det er KS' vurdering at endringene var gode bidrag til å gjøre kommunene bedre i stand til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.

I en sektor der over 60 prosent av de løpende utgiftene er lønnsutgifter, og hvor arbeidskraften er en avgjørende innsatsfaktor for å oppnå ønsket kvalitet og tjenesteomfang, er gjennomføring av tariffoppgjør en nøkkelfaktor for at kommunesektoren skal lykkes med sitt oppdrag.

Hovedtariffoppgjøret 2018 – hva bør prioriteres?

Konjunkturbunnen i fastlandsøkonomien er passert. Etter nesten tre år med nedgangs-konjunktur har veksten i norsk økonomi tatt seg noe opp. Lave renter, bedret konkurranseevne og ekspansiv finanspolitikk har bidratt til oppgangen. Det ventes en moderat reallønnsvekst i 2018, men noe høyere enn i 2017. Før partene møtes til forhandlinger er om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten allerede disponert.

VISSTE DU AT...



I 2016 var samlet lønnsmasse i kommuner og fylkeskommuner, inklusiv sosiale kostnader, 243 milliarder kroner? 15 prosent av lønns-massen fordeles ved lokale forhandlinger.

Begrenset økonomisk handlingsrom i 2018

Norsk økonomi har snudd fra nedgang til en moderat vekst som forventes å fortsette. Dette vil trolig gi en gradvis høyere lønnsvekst de nærmeste årene. Selv med noe bedrede økonomiske utsikter, forventes likevel ansvarlige og moderate lønnsoppgjør. Lav prisvekst og moderate lønnsoppgjør, vil likevel kunne gi en reallønnsvekst.

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør der resultatet i frontfaget legges til grunn for den økonomiske rammen.

Virkningstidspunktene for sentrale tillegg og lokale forhandlinger i 2017 bidrar til et overheng (se «Ord og uttrykk») på om lag 1,6 prosent. Sammen med en anslått lønnsglidning på 0,2 prosent, betyr det at om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter. Dette utgjør en forholdsvis stor andel av den forventede årslønnsveksten i 2018. Partene i KS-området har derfor et beskjedent økonomisk handlingsrom (disponibel ramme) i 2018.

I et sentralt lønnsoppgjør kan den disponible rammen brukes til ett eller flere økonomiske elementer. Dette er vanligvis generelt lønnstillegg, midler til lokale forhandlinger og regulering av andre godtgjøringer (eksempelvis helgetillegg). Størrelsen på den forventede disponible rammen er derfor et viktig utgangspunkt for partenes prioriteringer i forhandlingene. Gitt de økonomiske rammevilkårene, taler mye for at den disponible rammen ikke vil være stor nok til å avtale reguleringer av mange elementer.

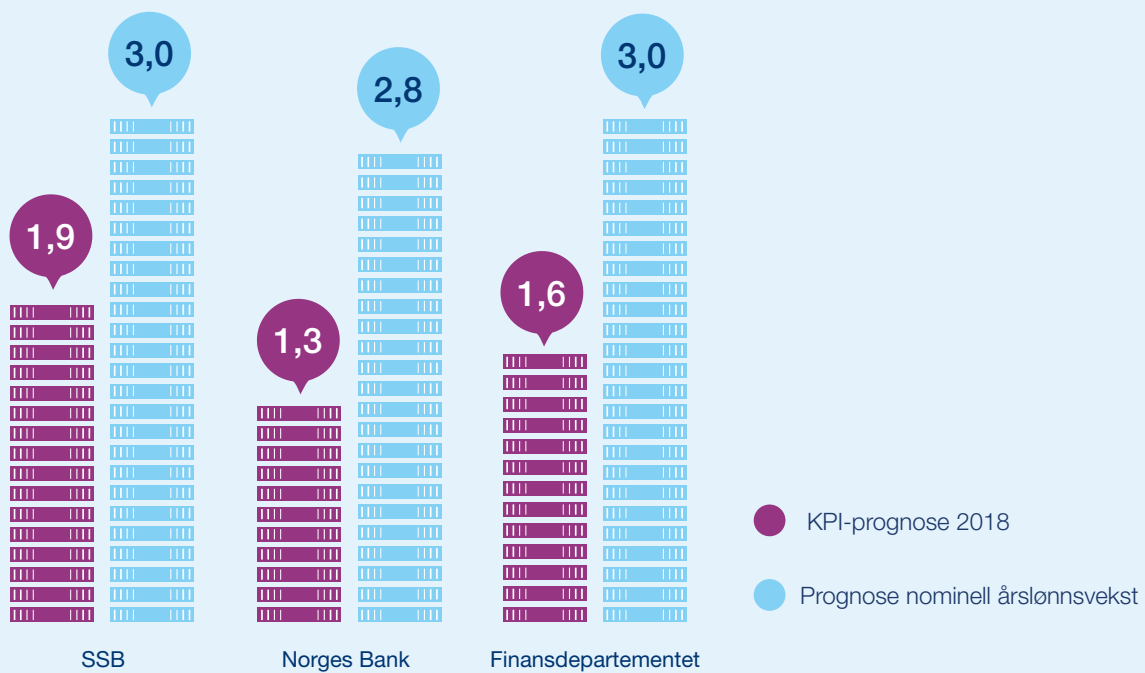


KS SPØR

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?

Fortsatt moderat reallønnssvekst



Offentlig tjenestepensjon

Behovet for endringer i offentlig pensjon og AFP (avtalefestet pensjon) er blitt omtalt i debattheftet og på strategikonferansene de siste tre årene. Arbeids- og sosialministeren har høsten 2017 varslet at arbeidet med pensjonsreformen skal gjenopptas. Det forventes derfor at pensjon blir et sentralt tema i 2018.

VISSTE DU AT...



Tjenestepensjonsordningene i Statens pensjonskasse er lovhjemlet, og kan dermed endres av Stortinget. Tjenestepensjonen i KS' tariffområde ligger i Hovedtariffavtalen og må derfor endres gjennom forhandlinger. Kommunesektorens ansatte fordeler seg på begge ordningene, fordi undervisningspersonalet og sykepleierne er medlemmer i lovfestede ordninger.

Pensjonsreglene i stat og kommune har lenge vært tilnærmet like. En overføringsavtale sikrer at arbeidstakere som har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, får pensjon som om de hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning. Overføringsavtalen fremmer mobilitet av arbeidskraft mellom arbeidsgivere med offentlige tjenestepensjonsordninger. KS mener dette bør videreføres. Samarbeidet med staten i pensjonsspørsmålet er derfor svært viktig.

Etter behandling av spørsmål knyttet til offentlig tjenestepensjon de siste tre årene har tilbakemeldingene vært at pensjonsordningene må oppleves som gode og trygge, og slik bidra til å styrke rekrutteringen.

KS' mål for tilpasningene er at de:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor

VISSTE DU AT...



I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år. Om lag 28 prosent av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrenser.

Kommuner og fylkeskommuner har også gitt tilbakemelding om at særaldersgrensene må heves, og at det må vurderes hvilke yrker som fortsatt har behov for slike aldersgrenser. Regjeringens utredningsarbeid om mulige endringer i de offentlige tjenestepensjonsordningene omfatter ikke særaldersgrenser eller endringer i aldersgrenseloven.



KS SPØR

PENSJON

2. Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?

Reforhandling av IA-avtalen 2018?

Siden 2001 har partene i arbeidslivet og myndighetene gått sammen om avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen har blitt reforhandlet hvert fjerde år. Dagens avtaleperiode løper ut 2018. Det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om hvordan arbeidet med et inkluderende arbeidsliv kan tas videre etter at IA-avtalen har løpt ut. KS må ta stilling til hva kommunal sektor er best tjent med for å nå målene om å redusere sykefraværet og å inkludere flere i arbeid.

VISSTE DU AT...



En av ti arbeidstakere i kommunal sektor er borte fra jobben hver dag. Sykefraværet koster kommunesektoren samlet 11 milliarder kroner per år

Vi er ikke i mål

Siden 2001 har det samlede sykefraværet i Norge gått ned. Det er utviklet flere virkemidler og regelendringer på nasjonalt nivå for å bidra til redusert sykefravær. I deler av kommunesektoren har imidlertid fraværet økt i samme periode. Rådmenn oppgir det høye sykefraværet som en av de største arbeidsgiverutfordringene. Sykefraværet er spesielt høyt i enkelte kommunale tjenestoområder, som helse og omsorg og barnehager.

Det er fortsatt for mange som faller ut av – eller ikke kommer inn i – arbeidslivet av helsemessige årsaker. Inkludering var tema i debattheftet i 2017. Dette er fulgt opp i sak om inkludering i arbeidslivet, behandlet i KS' hovedstyre 15. august 2017. KS mener kommunesektoren kan spille en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet, gitt de riktige virkemidlene og rammebetingelsene.



IA-AVTALEN

Den overordnede målsettingen med IA-avtalen er «å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.» Avtalen har vært avgrenset til å handle om tilknytning til arbeidslivet knyttet til helseutfordringer. Det overordnede målet er operasjonalisert i tre delmål:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent fra nivået i andre kvartal 2001.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sammenlignet med 2009-tall).



 VISSTE DU AT...

14,5 prosent av de ansatte i kommunal sektor oppgir å ha redusert funksjonsevne

Avgangsalderen i kommunal sektor øker, og gjennomsnittlig avgangsalder fra sektoren er nå 63,9 år

Partssamarbeidet som fundament – den norske modellen

IA-avtalen bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Utvikling av virkemidler og regelverk som skal understøtte virksomhetenes arbeid med sykefravær og inkludering, har skjedd gjennom det nasjonale trepartssamarbeidet i IA-avtalen. Samarbeidet er blitt en plattform hvor arbeidslivets parter jobber sammen om felles utfordringer og mål. På lokalt nivå kan kommuner og fylkeskommuner, ved å inngå avtale om å være IA-virksomhet, få tilgang til ulike virkemidler, bl.a. NAV Arbeidslivssenter. Partssamarbeid både på sentralt og lokalt nivå ligger som premiss i IA-arbeidet.

Hvordan kan vi nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv?

Det å lykkes med lavere sykefravær og økt inkludering er krevende problemstillinger både for samfunnet og arbeidslivet. Etter 16 år med IA-avtalen, kan det være behov for å tenke nytt. Det er nødvendig å diskutere nye innfallsvinkler for å oppnå bedre resultater i kommunene, særlig i sykefraværsarbeidet. Vi må drøfte hvorvidt et nasjonalt trepartssamarbeid om IA fortsatt er en vei å gå, eller om andre retninger er mer hensiktsmessig for kommunesektoren.

A photograph of two men in a meeting. One man is writing on a whiteboard with a marker, while the other stands next to him, looking at the board. A large purple circle is overlaid on the image, containing text and a question mark icon.

KS SPØR

IA-AVTALEN

3. Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?

- a. Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?
- b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?
- c. Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?

Hvordan møte forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav?

I den politiske debatten er det økt oppmerksomhet om bemanningsnormer som virkemiddel i statens styring av kommuner og fylkeskommuner. Og, vi har de seneste årene sett flere lovkrav knyttet til kompetanse. Begrunnelsen er blant annet rettssikkerhet, kvalitet i tjenestene, likhet og likeverd.

BEMANNINGSNORM

En bindende bemanningsnorm innebærer at kommunen eller fylkeskommunen må bruke ressurser på bestemte fag- eller sektorområder på kommunenivå eller virksomhetsnivå, f.eks. maks antall barn per ansatt i barnehagene.

KS har framholdt at bemanningsnormer og faglige kompetansekrav med videre i kommunesektoren i all hovedsak må være veiledende. Eventuelle bindende normer må være utformet på et så overordnet nivå som mulig, og ikke knyttes til virksomhetsnivå. Slike krav bør ikke begrense lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom, og kommunene/fylkeskommunene må få full kompensasjon for økte utgifter. Dette har vært begrunnet i blant annet følgende¹:

- Bindende bemanningsnormer og kompetansekrav begrenser lokalt handlingsrom til å utforme tjenester i tråd med lokale utfordringer og behov
- Normer og krav begrenser strategisk styring av kompetanse og svekker insentivene og mulighetene til å finne nye innovative løsninger
- I sektorer med arbeidskraftmangel vil bemanningsnormer kunne virke kostnadsdrivende, og bemanningsnormer på ett område får konsekvenser for kommunens tjenester og ressursbruk på andre områder
- Det er store variasjoner i lokale tilbuds- og etterspørselsforhold – en gjennomsnittsnorm vil være dårlig tilpasset situasjonen i den enkelte kommune
- Det er usikkerhet om hvordan en beregner kostnader ved nasjonale bemanningsnormer og hvordan kompensasjonen (bør) fordeles i kommunesektoren
- Bindende bemanningsnormer kan føre til mindre oppmerksomhet på effektiv ressursbruk, og vil i seg selv binde ressurser til kontroll og dokumentasjon og føre til flere statlige tilsyn
- Det er usikkert hvorvidt og hvor sterkt en nasjonal bemanningsnorm øker kvaliteten på tjenesten og har effekt på for eksempel elevens læringsutbytte

Kommunene og fylkeskommunene har ikke vært entydige i høringsuttalelsene til nye forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav.



KOMPETANSEKRAV

Kompetansekrav innebærer at kommunen eller fylkeskommunen må ha ansatte som fyller disse formelle utdanningskravene. Det kan kreve nyansettelse/rekruttering, videreutdanning og/eller omrokking.



VISSTE DU AT...

Perspektivmeldingen 2017 understreker behovet for prioritering og effektivisering i offentlig sektor: «Det vil over tid oppstå betydelige utfordringer for finansieringen av det offentlige tjenestetilbudet (...) Behovet for prioritering innebærer at det er uheldig å låse fast fremtidige løsninger i form av øremerking, lovfesting og individuelle rettigheter som fritas fra helhetlige prioriteringer og lokale tilpasninger.

Vedtatte, foreslåtte og andre mulige krav til kompetanse og bemanning

Bemanningsnorm og skjerpet pedagognorm i barnehage

Regjeringen har foreslått en bemanningsnorm på en ansatt per tre barn under tre år og en ansatt per seks barn over tre år. Pedagognormen er foreslått skjerpet; mens det i dag skal være maksimalt 18 barn over tre år per pedagogisk leder, foreslås maksimalt 14 barn. For barn under tre år skal det være maksimalt sju barn per pedagogisk leder, mot dagens ni barn. Forslaget innebærer ingen nye kvalifikasjonskrav til pedagogisk leder. Både pedagog- og bemanningsnorm er foreslått å gjelde for hver enkelt barnehage.

I statsbudsjettet for 2018 er det over kommunenes rammetilskudd bevilget 424 mill. kroner (helårseffekt) til innføring av pedagog- og bemanningsnorm i barnehage. Beregninger fra KS viser at dette ikke dekker kostnadene med tilsetting av barnehagelærere og assistenter i mange kommuner. Konsekvensen er at midler må omprioriteres fra andre tjenestemråder.

Kompetansekrav i helse og omsorg

Fra 2017 er det krav om spesialisering i allmennmedisin for nytilsatte fastleger og fra 2018 nye kompetansekrav for legevakt. Fra 2018 er det krav om at alle kommuner skal ha sykepleier, fysioterapeut, jordmor og helsesøster. Fra 2020 vil det bli stilt krav om at kommunene i tillegg må ha tilgang til ergoterapeut og psykolog.

Kompetansekrav i skolen

Fra 2014 er det innført nye kompetansekrav for å undervise i enkelte fag i grunnopplæringen. Kravet er rettet mot kommu-

nene og fylkeskommunene som er ansvarlige for å ha riktig og nødvendig kompetanse i skolene. Kravene slår først og fremst inn for lærere i grunnskolen. Fram til skoleåret 2025–26 har allmennlærere dispensasjon fra kravet. Dette innebærer at kommunene har tilsvarende frist for å dekke kravet om riktig kompetanse. Strategien Kompetanse for kvalitet skal først og fremst bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med de nye kravene. Innenfor strategien finansierer staten studieplasser i UH-sektoren og vikarmidler eller stipend for lærere. Skoleeierne skal dekke kostnader til reise, opphold, læremidler og liknende for lærerne.

Norskkompetanse i barnehage

Regjeringen har foreslått at alle nyansatte skal ha bestått en standardisert norsktest.

Andre mulige krav

Stortinget har anmodet regjeringen om «å utrede mulige løsninger for, og virkninger av, en bindende minimumsnorm i skolehelsetjenesten, også sett i sammenheng med helsestasjonstjenesten». Stortinget har i kommunerammen lagt inn midler med føring om styrking av tjenesten.

Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir) utreder kompetansekrav til barnevernledere, og har varslet at dette også skal gjøres for øvrige ansatte i barneverntjenesten.

Opplæringsloven har allerede en hjemmel for departementet til å fastsette nærmere forskrifter om forholdstallet mellom antall lærere og elever per skole eller per kommune (oppl § 8-3). Det er ikke laget forskrift om dette. Norm for lærertetthet ble diskutert i valgkampen.



KS SPØR



KOMPETANSEKRAV

4. Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

- a. Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?
- b. Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?

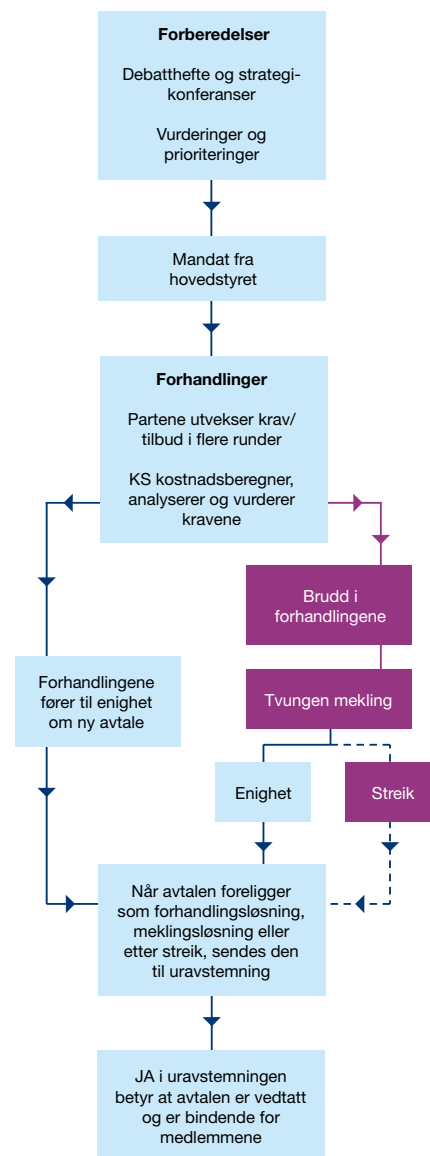
Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. KS forhandler som overordnet tariffpart på vegne av medlemmene med fire forhandlingssammenslutninger. Oslo er eget tariffområde, og omfattes ikke av arbeidsgivervirksomheten i KS.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire hovedsammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings- eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen eller fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

Gjennomføring av tariffoppgjør – i korte trekk



SÆRAVTALER

KS forhandler også sentrale særavtaler på vegne av medlemmene. De aller fleste skal reforhandles innen 1. januar 2019. Dette gjelder tolv særavtaler, blant dem reiseregulativet, brannavtalen og tannhelseavtalene. Fire andre sentrale avtaler (ASA'er) er også oppe til revisjon, f.eks. avtalene for privatpraktiserende fysioterapeuter.

Pr. 1.1. 2018 skal disse særavtalene være forhandlet og/eller prolongert: OU-avtalen (SGS 1020), Barnehage, SFO og assistenter i skolen (SFS 2201), Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale (SFS 2213), Kommunelegeavtalen (SFS 2305) samt Rammeavtalen i fastlegeordningen (ASA 4310)

Det skal også være opprettet ny særavtale for avlastning/besøkshjem.

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen	Grunnleggende spilleregler, blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid. Også omtalt som arbeidslivets grunnlov.
HTA	HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er toårig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2018. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.
Hovedtariffoppgjør	HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør.
Lønnsglidning	Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen han/hun erstatter.
Overheng	Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller forekommer strukturendringer i det andre året.
Årslønnsvekstramme	Viser hvor mye gjennomsnittlig lønn øker fra ett år til et annet. Dette er et felles språk for alle tariffområdene som gjør det mulig å sammenligne resultatet av oppgjøret.
Disponibel ramme	Er det faktiske handlingsrommet etter at overheng og lønnsglidning er fratrukket den økonomiske rammen for året.
Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen	Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Konkurransetsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/ sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.
Særavtaler	Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGS skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene, mens SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.

REFERANSER – «VISSTE DU AT»

1. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
2. TBSK-rapport 10.02.2017
3. Hovedtariffavtalen i kommunal sektor, lov om statens pensjonskasse og lov om pensjonsordning for sykepleiere
4. ks.no
5. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
6. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
7. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
8. Perspektivmeldingen 2017

KS
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/18	Kvæningen formannskap	29.01.2018

Vedtak om høring av Planprogram

Henvising til lovverk:

LOV-2008-06-27-71 Lov om planlegging og byggesaksbehandling, §4 – 1 Planprogram og §11-13 Utarbeiding av planprogram.

Vedlegg

- 1 Forslag til Planprogram

Administrasjonssjefens innstilling

Planprogrammet for Kommunedelplan for idrett, friluftsliv og kultur legges ut til offentlig ettersyn og høring i 6 uker jmfør § 11 – 13.

Saksopplysninger

Oppstart av kommunedelplan for idrett, friluftsliv og kultur ble vedtatt 20.12.17 i Kvæningen kommunestyre. Planarbeidet innarbeides i vedtatt planstrategi, med en ferdigstillelse innen 15.10.2018. Som ledd i planprosessen skal planprogrammet ut på høring og til offentlig ettersyn i 6 uker med høringsfrist 14. mars 2018.

Vurdering



KOMMUNEDELPLAN FOR IDRETT,
FRILUFTSLIV OG KULTUR 2018-2030

FORSLAG TIL PLANPROGRAM

Innhold

Innledning.....	2
Formål med planen	2
Avgrensinger.....	2
Overordnede føringer	3
Nasjonale føringer	3
Regionale føringer	3
Kommunale føringer	4
Behov for utredning	4
Veiledere	4
Organisering, medvirkning og prosess	4
Organisering	4
Medvirkning	5
Fremdriftsplan	6

Innledning

Kommunedelplan for Idrett, friluftsliv og kultur er hjemlet i plan - og Bygningsloven § 4-1. I henhold til §11- 1 kan det utarbeides kommunedelplaner for bestemte områder, tema eller virksomhetsområdet. Kommunedelplan for Idrett, friluftsliv og kultur er en tematisk plan som ivaretar kommunens egne, men også regionale og nasjonale interesser.

Ved utarbeidelse av kommunedelplaner gjelder de utredningskrav og prosessregler som er fastsatt i plan og bygningsloven. I henhold til § 4-1 skal det utarbeides et planprogram som grunnlag for planarbeidet. Planprogrammet skal gjøre rede for formålet med planarbeidet, planprosessen med frister og deltakere, opplegget for medvirkning og behov for utredninger. Forslag til planprogram skal sendes på høring og legges ut til offentlig ettersyn senest samtidig med varsel om oppstart og kunngjøring av planarbeidet.

Formål med planen

Kulturlivet i kommunen skal belyses og løftes frem. Kommunedelplan for Idrett, friluftsliv og kultur skal ta utgangspunkt i Kvæningen kommunes langsiktige mål: *«Å skape et aktivt og godt leve- og bomiljø der alle får ansvar. Utvikle det kommunale kultur- og fritidstilbudet som et sentralt element for levevilkår og velferd, og vurdere konsekvensene for nærmiljøet i alle tiltak og sammenhenger.»*

Selv om dokumentet ikke er juridisk bindende, er kommunedelplanen et politisk dokument, et styringsredskap for å nå kommunens mål innenfor området. Den skal legge grunnlaget for en behovsstyrt utvikling og prioritering av idrettsanlegg, nærmiljøanlegg og aktivitets- og friluftsområder i kommunen.

Årlig fordeles spillemidler til kulturarenaer. Midlene skal bidra til egnede lokaler, bygninger og utearealer som gir rom for ulik kulturell virksomhet. Planen skal dekke kulturdepartementets krav til plangrunnlag for at kommende anlegg og anleggsrehabiliteringer kvalifiserer for spillemiddeltilskudd. Disse kravene listes opp i kapitlet *Overordnede føringer*. Bygging av anlegg står sentralt i utarbeidelse av denne planen. Det samme gjør tilrettelegging av områder, rehabilitering og bedre utnyttelse av eksisterende anlegg. Gjennom plan skal det avdekkes om det finnes udekte behov, avklare om disse kan dekkes og utarbeide strategier for hvordan dette eventuelt kan gjennomføres.

Avgrensinger

Kommunedelplanen for Idrett, friluftsliv og kultur skal ta for seg alt innen temaet. Kulturminner blir holdt utenfor denne planen da den er ivare tatt i egen kommunedelplan for kulturminner.

Overordnede føringer

Ved utarbeidelse av kommuneplaner må det tas hensyn til lover og forskrifter, stortingsmeldinger, regionale- og lokale planer, retningslinjer og rundskriv.

Kulturdepartementet har følgende minstekrav til planens innhold:

- Målsetting for kommunens satsing på idrett og friluftsliv
- Målsetting for anleggsutbygging og sikring av arealer
- Resultatvurdering av forrige plan, med statusoversikt.
- Vurdering av langsiktige og kortsiktige behov for både anlegg og aktivitet.
- Det skal gjøres rede for sammenhengen med andre planer i kommunen.
- Prioritert handlingsprogram for utbygging av idretts- og friluftsanlegg.
- Oversikt over forventede kostnader knyttet til drift og vedlikehold av planlagte anlegg.
- Uprioritert liste over langsiktige behov for anlegg.
- Lokaliseringen av eksisterende og planlagte anlegg, områder for friluftsliv og arealbehov
- planlagte anlegg og friluftslivsområder bør framgå av relevante kart.

Nasjonale føringer

- Stortingsmelding nr. 26 (2011-2012) Den norske idrettsmodellen
- Stortingsmelding nr. 18 (2015-2016) Friluftsliv - Natur som kilde til helse og livskvalitet
- Stortingsmelding nr. 19 (2015-2016) Folkehelsemeldingen - mestring og muligheter
- Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging, 12.06.2015
- Nasjonal strategi for et aktivt friluftsliv. En satsing på friluftsliv i hverdagen; 2014-2020
- Kommunal planlegging for idrett og fysisk aktivitet (veileder fra Kulturdepartementet, 2014)
- Bestemmelser om tilskudd til anlegg for idrett og fysisk aktivitet 2017
- Lov om planlegging og byggesaksbehandling
- Lov om friluftslivet
- Lov om forvaltning av naturens mangfold
- Lov om motorferdsel i utmark og vassdrag
- Lov om folkehelsearbeid

Regionale føringer

- Fylkesplan 2014-2025
- Regional plan for friluftsliv, vilt og innlandsfisk 2016-2027
- Regional plan for idrett og anlegg for fysisk aktivitet for Troms 2016-2027
- Regional bibliotekplan for Troms 2017-2028
- Kulturarvplan for Troms 2011 – 2014

- Den nordnorske kulturavtalen 2014-2017
- Strategi for visuell kunst i Nord-Norge - Nordnorsk kunstliv mot 2020
- Handlingsplan for visuell kunst i Troms 2011-2014
- Handlingsplan for kvensk språk og kultur i Troms 2017-2020

Kommunale føringer

- Planstrategi Kvæningen kommune 2016-2019
- Kommuneplanens samfunns- og arealdel.
- Vedtak om friluftskartlegging for Kvæningen kommune, Formannskapet 28.09.11 (sak 53).

Behov for utredning

I arbeidet med kommunedelplanen vil friluftsområdene i kommunen måtte kartlegges, herunder foreta en vurdering av hvilke områder som skal prioriteres for gjennomføring av tilretteleggingstiltak (for friluftslivet generelt og med tanke på universell utforming). Ved vurdering av tilretteleggingstiltak må det også tas hensyn til spesielt sårbare områder, som viktige naturtyper eller artsforekomster.

Veiledere

- Kartlegging av tilgjengelighet i friluftsområder, 30.05.17
- Kartlegging og verdsetting av friluftslivsområder, 2013

Organisering, medvirkning og prosess

Organisering

Avdeling for næring, utvikling og teknisk tar oppgaven med å utarbeide planprogram og organisere prosessen for utvikling av kommunedelplan for Idrett, friluftsliv og kultur. Det legges opp til interne drøftings- og innspillsrunder i prosjektgruppa bestående av representanter fra aktuelle tjenesteområder og avdelinger. I tillegg legges det opp til ei referansegruppe (ekstern) bestående av andre sentrale ressurspersoner og representanter fra frivillige lag og foreninger.

Styringsgruppe:

Administrasjonssjefens ledergruppe

Prosjektgruppe (intern) med representanter fra:

- ❖ Seksjon for Teknisk og næring
- ❖ Seksjon for Oppvekst og kultur
 - Barnehage
 - Skole

- Kulturkontoret
- Biblioteket
- Fritidsklubben
- Kvæningen ungdomsråd / Nord Troms ungdomsråd
- Flyktningetjenesten
- ❖ Seksjon for Helse:
 - Helsesøster
 - Fysioterapien
 - Ergoterapi
 - Frisklivssentralen

Følgende vil bli invitert med på en seminardag og oppmøtte vil utgjøre en referansegruppe (ekstern):

- Rådet for funksjonshemmede
- Eldrerådet
- Burfjord Idrettslag
- Kvæningen Skytterlag
- Kvæningen Rideklubb
- Grendeutvalg
- Bygdelag
- Trim- og turlag
- Kvæningen Jeger- og fiskeforening
- Kvæningen Scooterforening
- Historielag

Medvirkning

Jamfør pbl §5-1 legges det opp til en bred medvirkningsprosess hvor alle interesserte og berørte parter involveres og får anledning til å komme med innspill både til planprogrammet og selve kommunedelplanen. Det vil bli gjennomført både formelle høringer (jfr. Pbl § 5-2), seminar og dialogmøter. Medvirkning fra kommunens innbyggere, både som enkeltpersoner og gjennom dialog med lag/foreninger blir viktig, ikke minst når det gjelder å avdekke behov, men også i arbeidet med å utforme strategier. Dette er avgjørende for at planen skal kunne gjenspeile og reflektere status og behov innenfor idrett, friluftsliv og kultur i Kvæningen kommune.

Fremdriftsplan

Prosess	2018								
	J	F	M	A	M	J	J	A	S
Varsel og oppstart av planarbeidet og vedtak om høring av planprogram – Formannskapet. <i>(Minimum 6 uker til offentlig ettersyn)</i>	29.jan								
Oppstart av intern prosess, etablering av prosjektgruppa.									
Høringsfrist			14.mar						
Oppsummering av merknader og fastsetting/vedtak av planprogram – Kommunestyret.				25.apr					
Ferdigstille utredning <i>(Kartlegging og verdisetting av friluftslivsområder)</i>									
Utarbeiding av planforslag til 1. gangs behandling. Medvirknings- og samarbeidsmøter med berørte parter. Seminar Dialogmøter									
Første gangs høring av kommunedelplan - Kommunestyret. <i>(Minimum 6 uker til offentlig ettersyn)</i>						20.jun			
Høringsfrist								10.aug	
Sluttbehandling - Kommunestyret									26.okt



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/18	Kvæningen formannskap	29.01.2018
	Kvæningen kommunestyre	

Kommunale vigslar

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

- 1 Rundskriv - kommunale vigslar

Administrasjonssjefens innstilling

1. Ordfører og varaordfører er etter lov tillagt vigslsmyndighet. I tillegg til disse gis vigslsmyndighet til valgte medlemmer av formannskapet.
2. Kommunestyresalen og ordførers kontor stilles til disposisjon som vigslsrom.
3. Tilbudet om vigsl er gratis innenfor tidsrammen mandag – fredag kl 10.00 til 15.00.
4. Ekstra kostnader som følge av at vigsl legges til andre lokaliteter eller tidspunkt enn de fastsatte vil bli fakturert.
5. Vigslsmyndigheten gis for valgperioden

Saksopplysninger

Fra 1.1.2018 overføres ansvaret for borgerlige vigslar fra domstolene til kommunene. I rundskriv fra Barne- og likestillingsdepartementet heter det blant annet:

Vigslsmyndighet

«Lovendringen innebærer at ordførere, varaordførere og kommunalt ansatte eller folkevalgte som kommunestyret selv gir slik myndighet skal gjennomføre vigslar. Ordførere og varaordførere får en direkte myndighet etter loven. I tillegg kan kommunestyret gi vigslsmyndighet til personer som er

ansatt eller folkevalgt i kommunen. Med ansatt menes både fast ansatt og midlertidig ansatt. Kommunen kan også velge å ansette noen for denne oppgaven. Beslutningen om hvem som skal ha vigselfmyndighet, i tillegg til ordfører og varaordfører, skal tas av kommunestyret selv og kan ikke overlates til andre.»

Ordfører og varaordfører får direkte myndighet etter loven. I tillegg kan kommunestyret gi vigselfmyndighet til «personer som er ansatt eller folkevalgt i kommunen» uten at det stilles andre krav enn at det er kommunestyret som fatter vedtak om vigselfmyndighet.

Gjennomføring av vigsel og egenbetaling

Kommunen skal forberede og gjennomføre vigselfen slik at seremonien oppleves som høytidelig og verdig.

Vigselftilbudet skal være gratis for kommunens egne innbyggere og personer som ikke er bosatt i Norge men for øvrig fyller vilkårene for å inngå ekteskap. For andre kan det tas betaling.

For alle vigselfer gjelder at det kan pålegges betaling for nødvendige merkostnader hvis det tilbys vigself ut over et vanlig tilbud om tid og sted.

Det vil bli gitt tilbud om opplæring.

Vurdering

Tingretten har ikke opplysninger om vigselfer pr kommune, men det antas at antallet borgerlige vigselfer pr år er svært beskjedent.

Vigselfmyndighet er lagt direkte til ordfører og varaordfører. Det legges vekt på at det skal tilbys politisk nøytrale vigselfer, men usikkert hvor langtrekkende dette hensynet kan føres. Alternativt kan myndighet i tillegg gis til administrasjonssjefen dersom ønsket om politisk nøytralitet skal ha avgjørende vekt.

Det vurderes som lite hensiktsmessig å tilsette eget personale med vigself som oppgave.

Av kommunens lokaler ses kommunestyresalen og ordførers kontor som de mest egnede lokalene for gjennomføring av seremonien.

Det synes hensiktsmessig at vigselfmyndighet til personer av begge kjønn. Forholdet til språkform (samisk og/eller kvensk) er ikke vurdert videre i dette forslaget.

Ut fra en samlet vurdering vil administrasjonen foreslå at medlemmer av formannskapet gis samme vigselfmyndighet som ordfører og varaordfører har etter loven. Det foreslås ingen ytterligere delegering.



DET KONGELIGE BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Rundskriv

Nr.
Q-11/2017

Dato
21. september 2017

Kommunale vigsler

Kort om inngåelse av ekteskap

Ekteskap blir inngått ved at brudefolkene møter for en vigsler. Mens begge er til stede skal de erklære at de ønsker å inngå ekteskap med hverandre. Deretter skal vigsleren erklære dem for ektefolk.

Før ekteskapet kan inngås må ekteskapsvilkårene prøves. Det vil si at det skal kontrolleres at de som skal gifte seg oppfyller vilkårene i ekteskapsloven. Det er folkeregistermyndigheten (skattekontoret) som prøver at ekteskapsvilkårene er oppfylt.

Lovendring

Fra 1. januar 2018 overtar kommunene ansvaret for borgerlige vigsler. Bestemmelsene om inngåelse av ekteskap følger av ekteskapsloven kapittel 3. Lovendringene som er vedtatt er (endringer i kursiv):

§ 12 Vigslere

Vigslere er:

- a) prest i Den norske kirke, og prest eller forstander i et registrert trossamfunn, eller seremonileder eller tilsvarende i livssynssamfunn som mottar tilskudd etter lov 12. juni 1981 nr. 64 om tilskott til livssynssamfunn når Kongen har godkjent formen for inngåelse av ekteskap.
- b) *ordførere, varaordførere og kommunalt ansatte eller folkevalgte som kommunestyret selv gir slik myndighet.*
- c) *utsendt utenriktjenestemann, jf. utenriktjenesteloven § 14.*
- d) *Sysselmannen på Svalbard. Sysselmannen kan delegere vigselsmyndighet til tjenestemenn ved sysselmannskontoret.*
- e) særskilt vigsler oppnevnt av departementet i tilfeller der det er behov for det på grunn av lange avstander eller av andre grunner. Oppnevningen gjelder for fire år.

Departementet kan gi forskrift om tildeling og tilbaketrekking av vigselfrett for seremonileder eller tilsvarende i livssynssamfunn.

§ 12 a Vigsler i kommunen

Kommunen skal ha et tilbud om vigsel for kommunens innbyggere og personer som ikke er bosatt i Norge, men som fyller vilkårene for å inngå ekteskap i Norge etter kapittel 1.

Departementet kan gi forskrift om kommunalt vigselstilbud med regler om at vigselstilbudet skal være tilgjengelig og om betaling for vigsler.

Vigselsmyndighet i kommunen

Lovendringen innebærer at ordførere, varaordførere og kommunalt ansatte eller folkevalgte som kommunestyret selv gir slik myndighet skal gjennomføre vigsler. Ordførere og varaordførere får en direkte myndighet etter loven. I tillegg kan kommunestyret gi vigselsmyndighet til personer som er ansatt eller folkevalgt i kommunen. Med ansatt menes både fast ansatt og midlertidig ansatt. Kommunen kan også velge å ansette noen for denne oppgaven. Beslutningen om hvem som skal ha vigselsmyndighet, i tillegg til ordfører og varaordfører, skal tas av kommunestyret selv og kan ikke overlates til andre.

Kommunen må selv vurdere hvem som er egnet for oppgaven. Det er ikke krav om særlig kompetanse eller erfaring. I lovforarbeidene¹ blir det uttalt at det kan være hensiktsmessig at det også tilbys vigslere som er politisk nøytrale.

Vigselsmyndigheten vil opphøre dersom en folkevalgt ikke lenger er folkevalgt eller vigslerens ansettelsesforhold i kommunen avsluttes. Vigselsmyndigheten vil også opphøre dersom kommunestyret trekker tilbake tildelingen.

Kommunen må ha oversikt over hvem som til enhver tid er vigslere. At vigsler har vigselsmyndighet er et vilkår for at ekteskapsinngåelsen er gyldig. For å unngå hyppige skifter av hvem som har vigselsmyndighet, og eventuell usikkerhet knyttet til dette, anbefaler departementet at det gis vigselsmyndighet for en lengre periode. Det anbefales også at det ikke tildeles vigselsmyndighet bare for engangstilfeller.

Det kan være hensiktsmessig at kommunen gir informasjon om hvem som er vigslere i kommunen på sine nettsider. Det vil gi innbyggerne et godt tilbud, ved at de vet hvem som er vigslere og hvem de kan henvende seg til. Det vil også kunne lette arbeidet for folkeregistermyndigheten og andre myndigheters kontroll av at vigselen er gyldig inngått.

Vigsler skal sammen med vigselsmeldingen til folkeregistermyndigheten legge ved dokumentasjon for sin vigselsmyndighet, jf. forskrift om registrering og melding av vigsel § 5. Dette innebærer at tildeling av vigselsmyndighet må være skriftlig.

En kommunal vigsler kan gjennomføre en vigsel i hele landet. Uansett hvor vigselen gjennomføres, handler vigsleren på vegne av den kommunen han er folkevalgt eller ansatt i, for eksempel når det gjelder regler for dekning av merutgifter ved vigselen.

¹ Prop. 91 L (2016-2017) Endringer i ekteskapsloven og bustøttelova m.m. (oppgaveoverføring til kommunene)

Dersom kommuner ønsker å inngå interkommunalt samarbeid om vigseloppgaven, må dette gjøres innenfor reglene i ekteskapsloven og kommuneloven. Dette innebærer blant annet at ordfører og varaordfører i kommunene som samarbeider, fortsatt har vigselmyndighet og det er kommunestyrene selv som må gi myndighet til ansatte eller folkevalgte i de deltakende kommunene som skal få slik myndighet. Denne oppgaven vil innebære myndighetsutøvelse, og det vil derfor være vertskommunemodellen etter reglene i kommuneloven kapittel 5 A som er egnet samarbeidsmodell.

Tilbud om vigsel

Kommunen har plikt til å ha et tilbud om vigsel for kommunens innbyggere og personer som ikke er bosatt i Norge, men som fyller vilkårene for å inngå ekteskap i Norge, jf. ekteskapsloven § 12 a.

Det er tilstrekkelig at én av brudefolkene er bosatt i kommunen for at plikten gjelder. Hvem som anses å være bosatt i kommunen følger av de alminnelige regler om folkeregistrering av bostedsadresse, jf. folkeregisterloven med forskrifter.

Ekteskapsloven bygger på en forutsetning om at de som oppfyller vilkårene for inngåelse av ekteskap og kravene til prøving, har krav på vigsel i Norge. Det gjelder også personer som bare oppholder seg midlertidig i landet. Kommunenes tilbud om borgerlig vigsel gjelder både for utenlandske brudefolk og for norske statsborgere som er bosatt i utlandet. Disse gruppene skal også få benytte seg av vigselstilbudet i kommunen, uten å måtte betale for dette. En slik ordning er videreføring av praksis fra borgerlige vigsler i domstolene.

Kommunen kan selv bestemme om de vil tilby vigsler for andre kommuners innbyggere.

Forberedelse til vigselen

De som tar kontakt med kommunen om vigsel må få beskjed om at de må ha gyldig prøvingsattest på tidspunktet for ekteskapsinngåelsen, jf. ekteskapsloven § 14 første ledd jf. § 10. Det er folkeregistermyndigheten som utsteder prøvingsattest, og den er gyldig i fire måneder fra utstedelse. Prøvingsattesten gis på bakgrunn av egenerklæring fra begge brudefolkene, forlovererklæring og eventuelle andre dokumenter (oppholdstillatelse/ dokumentasjon på skifte/ anerkjennelse av utenlandsk skilsmisse). Skjemaer finnes på [skatteetatens hjemmeside](#) eller hos [statlig blankettarkiv](#). Folkeregistermyndigheten skal på bakgrunn av disse opplysningene prøve om ekteskapsvilkårene etter norsk rett er oppfylt.

Kommunen bør ha rutiner for når vigsel kan avtales med kommunen, for eksempel tidligst fra det tidspunkt det foreligger gyldig prøvingsattest.

Kommunen kan selv bestemme hvor og når de skal tilby vigsler. Det er likevel viktig at tilbudet er tilgjengelig. Tilbudet i kommunen skal dekke etterspørselen på en god måte, jf. forskrift om kommunale vigsler § 1. Departementet legger til grunn at kommunene har rådhus, kommunehus eller andre lokaler som er egnet og kan gjøres tilgjengelige for vigsler.

Gjennomføring av vigselen

I lovforarbeidene har departementet uttalt at det er viktig at kommunen legger til rette for vigselens seremonielle karakter, uavhengig av hvem som gjennomfører vigselen. Rammen

rundt vigselen, som bruk av det borgerlige vigselsformularet og egnet lokale, er av stor betydning for om seremonien oppleves som høytidelig og verdig.

Det borgerlige vigselsformularet, som er en tekst som vigsler leser under seremonien, skal benyttes ved gjennomføring av borgerlige vigsler. Vigselsformularet setter en ramme rundt hva vigselsseremonien skal inneholde. Seremonien kan tilpasses med for eksempel tekst og musikk utover dette, dersom brudefolkene ønsker det. Det er opp til kommunen å vurdere hva de vil tillate av ekstra innhold.

Før vigsel foretas, skal vigsleren motta prøvingsattesten som viser at ekteskapsvilkårene er prøvet, jf. ekteskapsloven § 14. Brudefolkene bør legitimere seg for å godtgjøre at de er de samme personene som det er foretatt prøving for. Til dette kan for eksempel pass, førerkort og bankkort fremlegges. Om legitimasjonen skal godtas, beror på en konkret vurdering.

To vitner må være til stede under seremonien, jf. ekteskapsloven § 11 andre ledd. Dette kan være forloverne eller to andre myndige personer.

Det borgerlige vigselsformularet er vedtatt på bokmål og nynorsk.² Det finnes oversettelser til samisk, engelsk, tysk, fransk, spansk og russisk. Alle versjonene kan finnes på Bufdir sine hjemmesider.

Det følger av ekteskapsloven § 14 andre ledd at en vigsler som kjenner til at et vilkår for å inngå ekteskap ikke er oppfylt, ikke skal foreta vigsel. Dersom vigsler finner at det er grunn til tvil om et vilkår er oppfylt, kan vigselen utsettes og brudefolkene pålegges å skaffe bevis for at vilkåret er oppfylt.

Kommunale vigslere har ellers ikke grunnlag for å nekte å gjennomføre en vigsel, jf. ekteskapsloven § 13 og § 14.

Melding om vigsel og registrering

Prøvingsattesten fra folkeregistermyndigheten utgjør også melding om vigsel og vigselsbok (skjema Q-0309). Skjemaets del om Melding om vigsel/ Vigselsbok skal fylles ut av vigsler. Samtlige spørsmål på vigselsmeldingen skal besvares så langt de passer. Brudefolkene og vitnene skal også undertegne vigselsmeldingen. En bekreftet kopi skal returneres til folkeregistermyndigheten senest innen tre dager, jf. forskrift om registrering og melding av vigsel § 4.

Vigsler skal sammen med vigselsmeldingen legge ved dokumentasjon for sin vigselsmyndighet, jf. forskrift om registrering og melding av vigsel § 5. For ordfører og varaordfører er det tilstrekkelig med dokumentasjon på vervet.

En bekreftet kopi av skjemaet gis til brudefolkene og utgjør midlertidig vigselsattest. Endelig vigselsattest utstedes av folkeregistermyndigheten.

Kommunen har ansvar for å føre vigselsbok med oversikt over ekteskap som er inngått i kommunen, jf. forskrift om registrering og melding av vigsel § 1 første ledd bokstav e). Det originale skjemaet "Prøvingsattest/Melding om vigsel/Vigselsbok", som beholdes av vigsler,

² <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-01-19-4263?q=vigselsformular>

utgjør vigselboken. Det er ellers ikke spesifikke krav til hvordan vigselboken skal føres eller oppbevares.

Økonomi

Forskrift om kommunale vigslar har bestemmelser om betaling for vigslar.

Det følger av forskriften § 2 at vigselstilbudet skal være gratis for kommunens egne innbyggere og for personer som ikke er bosatt i Norge, men som fyller vilkårene for å inngå ekteskap her.

Det følger av § 2 andre ledd at kommunen kan ta betaling for nødvendige merkostnader dersom kommunen tilbyr vigsel ut over det vanlige tilbudet om tid og sted. Med vanlig tid menes både tidspunktet for vigsel og vigselsens varighet. Brudefolkene skal informeres om kostnaden i god tid før vigselen.

Det følger av § 3 at dersom kommunen tilbyr vigsel for andre enn de som er nevnt i § 2 (egne innbyggere og personer som ikke er bosatt i Norge), kan kommunen ta betaling for nødvendige kostnader til vigselen. Brudefolkene skal informeres om kostnaden i god tid før vigselen.

Kostnader som kan kreves dekket av kommunen etter forskriften § 2 og § 3 er for eksempel utgifter for vigslar, transport og oppvarming av lokale. Det er ikke anledning for kommunen til å ta betaling ut over dekning av nødvendige (mer)kostnader.

Krav om betaling for vigslar etter forskriften § 2 andre ledd og § 3, bør fastsettes i egne bestemmelser, jf. forskriften § 4. Slike bestemmelser bør angi at det kan tas betaling, hvilke type kostnader betalingen skal dekke og hvilke satser som gjelder for de enkelte kostnadene.

Ugyldige ektesapsinngåelser

En vigsel er av seremoniell karakter, men en vigsel er også en offentligrettslig handling, og vigslar har ansvar for å forvise seg om at vilkårene for inngåelse av ekteskap er oppfylt.

Ektesapsloven § 16 har bestemmelser om ugyldige vigslar. For at en ektesapsinngåelse skal være gyldig må fremgangsmåten i ektesapsloven § 11 første ledd, jf. § 12, følges. Det innebærer at begge brudefolkene må være til stede under vigselen, og erklære at de ønsker å inngå ekteskap med hverandre, samt at vigsleren må erklære dem for ektefolk. Vigselen vil være ugyldig hvis den er foretatt av en person som ikke har myndighet til å foreta vigslar. Hvis en vigsel blir gjennomført av en kommunalt ansatt eller folkevalgt som ikke har fått myndighet til dette av kommunestyret, vil det innebære at ekteskapet ikke er gyldig.

En vigsel vil også være ugyldig hvis det ikke forelå gyldig prøvingsattest på vigseltidspunktet, jf. ektesapsloven § 10.

Hvis de formelle reglene for inngåelse av ekteskap ikke er fulgt, innebærer det at ekteskapet ikke anses for å være inngått og ekteskapet vil da heller ikke ha noen rettsvirkninger. Etter begjæring fra en av partene, kan et ugyldig ekteskap likevel godkjennes. Det er Fylkesmannen i Oslo og Akershus som behandler søknader om etterfølgende godkjenning av ugyldige ekteskap. For at fylkesmannen kan gi etterfølgende godkjenning, må det foreligge «*særlige grunner*», jf. ektesapsloven § 16 andre ledd. Departementet understreker at adgangen til å gi etterfølgende godkjenning er en unntaksregel.

Departementet oppfordrer på denne bakgrunn vigsler til å være påpasselig med at formalitetene ved vigselen blir fulgt. Vi viser i den forbindelse til den belastningen en ugyldig ekteskapsinngåelse kan medføre for brudefolkene.

Det framgår av ekteskapsloven § 1b at ekteskap skal inngås av egen fri vilje og med eget samtykke. Et ekteskap som ikke er inngått frivillig kan bli kjent ugyldig av domstolene, jf. ekteskapsloven § 16 tredje ledd.

Rettskilder

[Lov om ekteskap](#) av 4. juli 1991 nr. 47

[Forskrift om kommunale vigsler](#) av 18. september 2017 nr. 1421

[Forskrift om registrering og melding av vigsel](#) av 20. november 1992 nr. 854

[Forskrift om endring i forskrift om registrering og melding av vigsel](#) av 18. september 2017 nr. 1422

Forarbeidene til lovendringen om overføring av vigselsmyndighet fra domstolene til kommunen finnes i [Prop. 91 L \(2016-2017\), kapittel 3](#) og [Innst. 376 L \(2016-2017\)](#)

[Rundskriv Q-20/2016 om ekteskapsloven](#)



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/18	Kvæningen formannskap	29.01.2018
	Kvæningen kommunestyre	

Årsmelding 2016

Vedlegg

1 Årsmelding 2016

Administrasjonssjefens innstilling

Uten innstilling

Saksopplysninger

Det vises til vedlagte årsmelding for 2016.

ÅRSMELDING 2016

Administrasjonen legger med dette fram årsmelding for 2016. Administrasjonssjefen beklager sen framlegging.

Regnskap for 2016 med forklaringer er avlagt tidligere. Hovedinntrykket må være at driften fortsatt må tilpasses reduserte inntekter og i større grad ses i en langsiktig og overordnet sammenheng.

Det er planlagt og vedtatt store investeringer også i åra som kommer. Investeringene vil gi bedre og mer tidsmessig tilbud, men innebærer ekstra utfordringer for økonomien og må finansieres innenfor driftsbudsjettene.

Det er igangsatt arbeid med overordnede planer på en rekke områder og det må være en ambisjon at kommunens utfordringer og muligheter kan settes i en større sammenheng som synliggjør valgene en står overfor. Planarbeidet skal ikke bare klargjøre framtidige valg, men også legge til rette for demokratisk medvirkning fra kommunens innbyggere.

Det meste av aktiviteten i 2016 er beskrevet i de etterfølgende rapportene og her skal bare berøres arbeidet med kommunereformen som pågikk gjennom store deler av 2015 og 2016. Ved folkeavstemning i mai 2016 ble det med god valgdeltakelse og tydelig flertall gitt uttrykk for at Kvænangen kommune ønsker å videreutvikle seg som egen kommune. Ingen av kommunene i Nord-Troms blir omfattet av reformen.

Forbedringspunkter

Ut fra arbeidet og resultatene for 2016 synes det klart at det fortsatt må legges mer vekt på at administrasjonen skal sørge for rapportering og styringsinformasjon til folkevalgte organer. I tillegg skal det pekes på behov for:

- Redusert sykefravær og fokus på arbeidsmiljøet
- Bedre rekrutteringen til en del fagområder
- Bedre økonomistyring
- Styrking av planarbeidet og tilrettelegging for nærings- og befolkningsutvikling.

Burfjord, oktober 2017

Frank Pedersen

SENTRALADMINISTRASJONEN OG FELLESFUNKSJONER

ØKONOMI OG BEFOLKNINGSUTVIKLING

Resultatet av årets drift viser et regnskapsmessig resultat som går i null. Det at regnskapet klarer å gå i balanse skyldes først og fremst tilskudd fra IMDI utløst av vår bosetting av flyktninger. Vårt driftsnivå er imidlertid for høyt i forhold til våre inntekter og kan ikke fortsette slik i lengden. Dette har blant annet medført at årets budsjetterte avsetninger til disposisjonsfond som kommunestyret vedtok måtte strykes på grunn av større driftsutgifter enn løpende inntekter.

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 1.1.2017 på 1237 personer mens tallet året før var 1231 personer. Økningen med 6 personer tilsvarer om lag 0,5 pst. Dette er andre året på rad at vi har en positiv befolkningsutvikling. Til sammenligning vokste befolkningen i Norge med 0,9 pst (det samme som året før). Hovedbildet for Norge er en liten reduksjon i befolkningsveksten. 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.

Oversikt over bemanning i kommunen pr 31.12.16:		
Personell	Antall	Årsverk
Administrasjonssjefskontor	2	2
Servicekontor	2	1,5
Kommunekasse	3	3
IT-avdeling	2	1,5
Sum sentraladministrasjon	9	8
Oppvekstadministrasjon (etatsleder og rådgiver)	2	2
Skolene; undervisningspersonell (inkl rektor)	32	24,5
Skolene; assistenter	12	10,1
Barnehagene (styrere, ped-ledere og fagarb'ere/assistenter)	13	13
Kultur/kulturskole, bibliotek og ungdomsleder/ungdomsklubb	73	3,2
Sum etat for oppvekst og kultur	66	52,8
Etatsadministrasjon (etatsleder, etatsstab)	3	2,1
Legekontor	9	7
Helsestasjon	2	1,3
Fysioterapi	2	2
Gargo sykestue og sykehjem; pleie	46	29,9

Gargo sykestue og sykehjem; adm/ledelse, kjøkken og vaskeri	11	7,7
Ergoterapi	1	1
Hjemmesykepleie	12	8,5
Hjemmehjelp	4	3
Psykisk helse	2	1,8
TU	25	17
Sum etat for helse og omsorg	117	81,3
Etat for NUT (næring, utvikling og teknisk) - kontor	6	5,5
Prosjekt	2	1,5
Teknisk drift	5	5
Brannkorps	16	0,4
Renholdere	10	8,5
Sum etat for NUT (næring, utvikling og teknisk)	39	20,9
NAV (andel kommunale stillinger)	1	1
Interkommunalt barnevern (andel kommunale stillinger)	2	2
Totalt	234	166

SENTRALADMINISTRASJONEN

Mål og gjennomførte tiltak

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

Saker til folkevalgte organ:

Utvalg	Møter	Saker	Delegerte vedtak
Kommunestyret	8	88	0
Formannskapet	14	70	18
Fondsstyret	6	28	0
Administrasjonsutvalget	7	22	139
Arbeidsmiljøutvalget	6	17	0
Teknisk utvalg	4	47	93

Utvalg for oppvekst og omsorg	5	29	36
Råd for funksjonshemmede	1	3	0
Eldrerådet	6	19	0

Personalområdet:

År	Antall årsverk	Antall ansatte pr 31/12		
		Totalt	Derav kvinner	Derav menn
2006	164,8	212	171	41
2007	149,3	210	164	46
2008	166,9	205	154	51
2009	176,2	260	210	50
2010	174,6	260	216	55
2011	170,0	265	210	55
2012	169,3	264	213	53
2013	172,0	262	209	53
2014	170	258	206	52
2015	160,3	243	194	51
2016	166	234	187	47

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 må det også vises til at kommunen har en svært høy andel ansatte uten relevant utdanning. Det stramme arbeidsmarkedet fører fortsatt til at den lokale lønnspolitikken til tider er under press.

Opplæringsplanen hadde i 2016 en ramme på 300 000 kroner som er fordelt i hele organisasjonen. Dette har gått noe ned de siste årene, men vi har klart å gjennomføre tiltak greit bl.a ved hjelp av eksterne midler.

Kommunen har et godt grunnlag for å arbeide videre med interkontroll og arbeidet med ansattes helse, miljø og sikkerhet. Gjennom blant annet tilsyn har det blitt påvist manglende dokumentasjon og rutiner for en del av virksomhetene. Disse forholdene er rettet i løpet av 2016. Grunnlaget med IK HMS-permer finnes, men at det har vært vanskelig å få HMS-

arbeidet inn som en del av den praktiske arbeidshverdagen. Det registreres få skader som følge av arbeidet.

Utviklingen i sykefraværet											
2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
7,3%	12,9%	9,2%	9,2%	9,5%	12,4%	10,7%	10,6%	10,6%	11,2	9,3%	10,8 %

Sykefraværet er jevnt over for høyt og det har blitt arbeidet målrettet med å få det lavere på de særlig utsatte virksomhetene. Arbeidet med å utvikle en overordnet arbeidsgiverholdning med større vekt på det generelle arbeidsmiljøet og forebygging som gjelder alle ansatte og hele kommunen har begynt. Det beregnes at den delen av sykefraværet som ikke refunderes fra NAV er ca 4 millioner kroner på årsbasis. Høyt sykefravær har mange ulike årsaker, og mange av tilfellene kan vi ikke gjøre noe med. Det er dog et rom der vi har muligheter gjennom oppfølging og tilrettelegging å kunne senke fraværet. Dette er en omfattende jobb som vil kreve mye av særlig lederne.

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen har knyttet seg til Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste. Dette samarbeidet fungerer godt og vi har fått den bistanden vi trenger.

Økonomiavdelinga

Økonomiavdelinga har ansvar for å utbetale riktig lønn til riktig tid, sørge for at leverandører får betalt innen forfall og sørge for at kommunens inntekter innbetales innen terminvise forfall. I tillegg så må alle transaksjoner bokføres i henhold til regelverket. Det jobbes målrettet med at alle frister som gjelder for avdelinga overholdes og at alt registreres løpende slik at alle transaksjoner løper slik de skal.

I forhold til antall lønsmottakere vi har registrert så er det forholdsvis lite feil hva angår lønnsutbetalinger. Både innenfor helse, skole og barnevern er det egne fagsystem hvor lønnsgrunnlagene leses inn maskinelt i lønssystemet.

Når det gjelder behandling av leverandørbilag må det også her sies at det forekommer lite feil. Mange av leverandørene benytter da også elektronisk oversendelse av faktura som innebærer en betydelig arbeidsbesparelse for avdelinga.

Når det gjelder kommunens inntekter så må det bemerkes at av det som faktureres til privatpersoner av kommunale avgifter og andre krav så er det forholdsvis mange tilfeller av forsinket betaling og/eller unnlattelse av betaling hvor da kravene til slutt oversendes inkasso. Det er for avdelinga også en stor skuffelse at ikke flere av kommunens innbyggere ikke benytter elektronisk faktura som kommunen tilbyr. Dette ville i tilfelle ha medført en betydelig arbeidsbesparelse og kostnadsbesparelse da vi ville slippe å printe ut faktura, pakke i konvolutter og ikke minst frankere.

Økonomiavdelinga har som målsetting å fortsette å levere sine tjenester med så få feil som mulig. I tillegg vil vi prøve å få automatisert flere av tjenestene ved i større grad å benytte de selvbetjeningsmulighetene som ligger potensielt i vårt økonomisystem.

IKT

IT ble driftet store deler av 2016 med bemanning fra Nord-Troms IKT-samarbeidet og eksternt konsulent grunnet fravær på lokalt ansatte. Nytt legesystem har dessverre ikke fungert bra nok og det har vært en del driftsmessige problemer med det. For øvrige har det vært få problemer og alle systemer har i det vesentlige vært oppe hele tiden.

Servicekontor

Avdelingens mål: Vi skal yte service for innbyggerne i kommunen og andre som henvender seg til oss. Servicekontoret er kommunens ansikt utad da vi ofte er publikums første møte med kommunale tjenester.

Vi skal sette fokus på service til innbyggerne, at deres møte med kommunen skal bli enklere og at de skal få raskere avgjørelser. Vi skal i størst mulig grad legge opp til at alle kan få svar på en del spørsmål, få utdelt skjemaer, få rettleiding til hvordan gå fram i saker og få henvisning til hvor de skal henvende seg videre dersom det er nødvendig.

Fram til 30. august var kontoret bemannet med 2 årsverk. Etter at «innsparingsrunde» ble gjennomført, ble det klart at 0,5 årsverk skulle bort. Kontoret ble drevet resten av året med 1,5 årsverk, noe som var meget utfordrende for driften. Vi har i 2016 klargjort for innføring av elektroniske politiske møter gjennom Ipads til kommunens politikere.

Hovedoppgavene på servicekontoret er:

- Kundemottak/sentralbord
- Politisk sekretariat/møtegodtgjørelser
- Valgadministrasjon
- Saksarkiv og postmottak
- Systemansvarlig for sak- og arkivsystem
- Kostrarapportering
- Drift av kommunens hjemmeside/facebook
- Arkivplan

ØKONOMI OG BEFOLKNINGSUTVIKLING

Resultatet av årets drift viser et regnskapsmessig resultat som går i null. Det at regnskapet klarer å gå i balanse skyldes først og fremst tilskudd fra IMDI utløst av vår bosetting av flyktninger. Vårt driftsnivå er imidlertid for høyt i forhold til våre inntekter og kan ikke fortsette slik i lengden. Dette har blant annet medført at årets budsjetterte avsetninger til disposisjonsfond som kommunestyret vedtok måtte strykes på grunn av større driftsutgifter enn løpende inntekter.

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 1.1.2017 på 1237 personer mens tallet året før var 1231 personer. Økningen med 6 personer tilsvarer om lag 0,5 pst. Dette er andre året på rad at vi har en positiv befolkningsutvikling. Til sammenligning vokste befolkningen i Norge med 0,9 pst (det samme som året før). Hovedbildet for Norge er en liten reduksjon i befolkningsveksten. 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.

Økonomiavdelinga

Økonomiavdelinga har ansvar for å utbetale riktig lønn til riktig tid, sørge for at leverandører får betalt innen forfall og sørge for at kommunens inntekter innbetales innen terminvise forfall. I tillegg så må alle transaksjoner bokføres i henhold til regelverket. Det jobbes målrettet med at alle frister som gjelder for avdelinga overholdes og at alt registreres løpende slik at alle transaksjoner løper slik de skal.

I forhold til antall lønsmottakere vi har registrert så er det forholdsvis lite feil hva angår lønnsutbetalinger. Både innenfor helse, skole og barnevern er det egne fagsystem hvor lønnsgrunnlagene leses inn maskinelt i lønssystemet.

Når det gjelder behandling av leverandørbilag må det også her sies at det forekommer lite feil. Mange av leverandørene benytter da også elektronisk oversendelse av faktura som innebærer en betydelig arbeidsbesparelse for avdelinga.

Når det gjelder kommunens inntekter så må det bemerkes at av det som faktureres til privatpersoner av kommunale avgifter og andre krav så er det forholdsvis mange tilfeller av forsinket betaling og/eller unnlattelse av betaling hvor da kravene til slutt oversendes inkasso. Det er for avdelinga også en stor skuffelse at ikke flere av kommunens innbyggere ikke benytter elektronisk faktura som kommunen tilbyr. Dette ville i tilfelle ha medført en betydelig arbeidsbesparelse og kostnadsbesparelse da vi ville slippe å printe ut faktura, pakke i konvolutter og ikke minst frankere.

Økonomiavdelinga har som målsetting å fortsette å levere sine tjenester med så få feil som mulig. I tillegg vil vi prøve å få automatisert flere av tjenestene ved i større grad å benytte de selvbetjeningsmulighetene som ligger potensielt i vårt økonomisystem.

ETAT FOR OPPVEKST OG KULTUR

KJÆKAN SKOLE

KOMMUNENS OVERORDNEDE MÅL FOR SKOLEN:

Hovedmål 2 - Barnehage og skole.

Vi skal ha gode og trygge oppvekstmiljø.

- 2.1 Legge til rette for at alle som ønsker det får et tilbud om plass i barnehage i nærmiljøet
- 2.2 Utvikle barnehagetilbudet i tråd med samfunnets, foreldrenes og barnets ønsker og behov.
- 2.3 Legge til rette for at alle som ønsker det får et tilbud om plass i SFO.

- 2.4 Organisere grunnskolen slik at barnetrinnet gis et skoletilbud i nærmiljøet.
- 2.5 Utvikle kvaliteten på skolen gjennom elev- og foreldremedvirkning.
- 2.6 Ha sterkt fokus på basisferdigheter slik at alle lærer å lese, skrive, behandle tall og mestre grunnleggende sosiale ferdigheter gjennom likeverdig opplæring.
- 2.7 Vektlegge praktisk-estetiske fag og utplassering i bedrift.
- 2.8 Vektlegge kunnskap om eget lokalmiljø og egen kommune, herunder naturkunnskap, lokalhistorie, lokalkultur og lokalt næringsliv.
- 2.9 Samarbeide mellom aktørene om best mulig overganger: barnehage – grunnskole - videregående skole.
- 2.10 Sterkere satsing på rådgivning og karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet.

SKOLENS MÅL:

Fokuset dette året har vært å skape mer motiverte skoleelever, j.mf Skoleutviklingsprosjektet «Ungdomstrinn i utvikling».

- Undervisninga vår skal gjøres mer PRASKTISK, RELEVANT, UTFORDRENDE OG VARIERT. Vi skal ha fokus på KLASSELEDELSE og KOLLEGAVEILEDNING. Undervisning er et felles anliggende, der vi i staben forplikter oss til å gjøre forbedringer.
- Skolen skal legge til rette for elevmedvirkning - med vekt på underveisvurdering/ gode faglige tilbakemeldinger. Dette skal skje i gode samarbeidsformer mellom lærer, elever og foresatte/ foreldre.
- Skolen skal skape et godt fysisk og psykososialt miljø som fremmer trivsel og læring, jf. Opplæringsloven §9a

RAMMEBETINGELSER/ ORGANISASJON:

Elevtall: 1. årskull: 0
 2. « : 1
 3. « : 3
 4. « : 0
 5. « : 3

}
 } 1 deling
 }

6. « : 2 1 deling

7. « : 5

Sum 14 2- delt

SFO:

Mand	Tirsd 11.15- 13.45	Onsd 11.55- 13.45	Torsd 11.55- 13.45	fred
Ingen	ingen	2.-3.kl	2.-3.kl	ingen

Spesialundervisning (støtte u.v): elever med IOP/enkeltvedtak

1 barn: 7 t/u

Bemanning:

Pedagoger / lærere: 5 – slik fordeling: 2 – 100%

3- prosentstillinger fra 60-65%

Lærerass: stillinger tils. ca 40 %

SFO: 1 stillings tils ca 10 %

Rengj.: 1 « « ca 60%

Vaktmester: etter behov – melder pr epost

Økonomiske og timeressurser:

Tilfredsstillende økonomiske rammer. Årsregnskap for 2016 viste tydelig underforbruk.

FRAVÆR

Fravær:

- 1) **Elevfravær:** ca 4% (noen få udokumenterte)
- 2) **Personalfravær:** Målsetting: under 5%.
Fortsatt godt under 5%: merk – permisjoner/velferd og deltakelse i politiske arbeid og organisasjoner er fortsatt det som utgjør største delen av fraværet

Under 1 % sykefravær

Ingen langtidssykemeldte.

Vurdering: I forhold til målsettingene mht fravær, holder vi oss godt innenfor grensen. Spesielt i lærerstaben er det høy terskel for fravær. Sykefraværet elever har over år vært lavt – kun innvilga feriepermisjoner kan påvirke fraværsprosenten

BRUKERUNDERSØKELSENE, NASJONALE PRØVER og OBLIGATORISKE KARTLEGGINGSPRØVER:

BRUKERUNDERSØKELSENE:

Foresatte: avlagt elektronisk, men bare 1 av 20 foresatte svarte

Resultat: ingen resultat å hente

Elever: Alle 5-7.kl

Resultat: Fremdeles ser vi at vi har et forbedringspotensialet når det gjelder elevmedvirkning, spesielt i vurderingsarbeidet. Rimelig godt resultat når det gjelder trivsel, lærings og lite mobbing!

Vurderinger: Resultatet er diskutert i elevråd, foreldreråd og SU, og vi er enige om at vi har et godt og trygt skolemiljø der elevene trives. Og tiltak fra satsingsområdet KLASSELEDELSE kan synes å ha hatt virkning.

Lærere: Bare 2 av 5 svarte

Resultat: Ingen resultat å hente

Kommentar: ingen

NASJONALE PRØVER: 5.KL

På grunn av lavt elevgrunnlag (3 elever), publiseres ikke resultatene her. Resultatene er omtrent som forventet, midt på treet. Resultatene er diskutert og tatt til oppfølging i klasseteam og presentert elever foresatte.

OBLIGATORISKE KARTLEGGINGSPRØVER I SMÅSKOLEN

Kartleggingsprøvene er tatt i lesing og regning på 2. og 3.klassetrinn. Resultatet bekrefter det vi allerede har registrert. Resultatet er tatt til videre oppfølging.

Nye kjøp av inventar og læremidler: Ingen spes, kun litt utstyr til kroppsøving

Bygning: Ingen større investeringer

Vurdering: Skolen har tilstrekkelig med utstyr til undervisning. Utstyr og leker for elevene blir fortløpende supplert. Selve skolebygget og inventar er svært slitt

HMS, LÆRINGSMILJØ og PROSJEKTER

- 1) **HMS:**Skolen følger oppsatte planer/jfr årshjul - i forhold til øvingsrutiner brann. Intern mappe vedlikehold fungerer fint. Verneombud «på plass». Kursing verneombud delvis gjennomført. (Halve kurset)

Avvik:

- skademeldinger elever: 1 elev
- utstyr/ interne forhold: 2 (ikke lukket da skolen skal nedlegges)
- Mobbing/bekymringsmeldinger: 1

2) Læringsmiljø /undervisning:

- **Elevundersøkelsen** som grunnlag for oppfølging
- **Prioriterte områder:** Klasseledelse (UIU)
- **Etter-/videreutd:** en tar videreutdanning i engelsk
- **Kurs:** ingen da det ikke har vært avsatt midler til slik kursing

3) Samarbeidspartnere:

- Skole- hjem / FAU - faste rutiner
- SU / MU (Samarbeidsutvalg og miljøutvalg) – faste møter
- Skolehelseteam – etter behov, men minst 2 pr semester
- PPT
- UIU-kontakt Astrid Berg
- Avd O/K – etter behov. Etatsleder til tider lite tilgjengelig
- Tekn. Avd – etter behov. Bør bli flinkere til å svare på epost
- Helsesøster – fast hver annen fredag
- Annet - etter behov: Grendelag, grunneiere, handelsstand i bygda, Badderer b-hage, DKS / Kultur i Troms

4) Prosjekter

- Ukentlige felles skolemåltid
- TV aksjonen (okt) : FAU / elevråd
- Juleverksted - des
- Nissemarsj - des (samarbeis med Badderer b-hage)
- Bygdekveld - des
- Luhkka-syng og sosialt samvær med foresatte og andre sambygninger
- Soldag - febr (samarb. B-hagen)
- Kunstuke - februar
- Leseprojekt (3 uker)- mars/april
- Vinteruke - april
- Bli kjent med Kvæningen bu-skole: diverse sammenkomster i vår
- Miljøuke /strandrydding - mai/juni
- Idr.dag -juni

Vurdering:

Godt samarbeid mellom rektor, lærere, andre arbeidstakere og diverse rådsorgan

Godt samarbeid med lokalmiljøet samt overordnemyndigheter.

REKTORS VURDERINGER AV SKOLEÅRET 2016-2017

Det har vært et skoleår der det har vært mye å sette seg inn i for en nytilsatt rektor. Hele staben har stått på for å bidra til et godt pedagogisk, fysisk og psykososialt miljø, og tilbakemeldinger fra arbeidskollegaer, elever og foresatte sier at det har vært et godt år.

Nedleggingsspøkelset har naturlig nok preget oss alle. Vemodig og trist, men vi har innfunnet oss med saken. Takk til alle som har bidratt med sitt! **Farvel Kjækan skole!**

KVÆNANGEN BARNE- OG UNGDOMSSKOLE

INNLEDNING:

Årsmelding for 2016/17 tar utgangspunkt i VIRKSOMHETSPLANEN for 2016/17, og det skolen har «engasjert» seg i mht prosjekter og andre tiltak som er dukka opp i løpet av året.

Vi har også fått 3 nye landsmenn som kom til skolen i løpet av høsten. Det har vært et hyggelig tilskudd.

Det er ikke å legge skjul på at arbeidet og planlegginga av nytt skolebygg, men ikke minst et år i «halvt sanert bygg» samt kommende år i midlertidige lokaler, har satt sitt preg på personalet i året som har gått. Mye ekstra arbeid og omstillinger har medført usikkerhet, men også kreativitet som vi håper skal prege kommende skoleår.

En takk til alle de som har bistått på en eller annen måte – både i daglig undervisning og praktiske opplegg/ekskursjoner.

Rektor

OVERORDNA MÅL:

MÅL OG VISJONER

Det vil i 2017 bli fokus og nye målformuleringer for skolen. Det jobbes med Kommunens samfunnsfagdel og hvor våre visjoner og mål etter hvert vil bli beskrevet.

Pr dato gjelder følgende «Overordna politiske føringer for skolen»:

Hovedmål 2 – det som gjelder skole:

- ***Vi skal ha gode og trygge oppvekstmiljø – ved at:***

- 1) *Legge til rette for at alle som ønsker det får et tilbud om plass i SFO*
- 2) *Organisere grunnskolen slik at alle gis et skoletilbud i nærmiljøet*
- 3) *Utvikle kvaliteten på skolen gjennom elev- og foreldremedvirkning*
- 4) *Ha sterk fokus på basisferdigheter (grunnleggende -)slik at alle lærer å lese, skrive, behandle tall og mestre grunnleggende sosiale ferdigheter gjennom likeverdig opplæring*
- 5) *Vektlegge praktiske- og estetiske fag og utplassering i bedrift*

- 6 *Vektlegge kunnskap om eget lokalmiljø og egen kommune, herunder naturkunnskap*
- 7 *Samarbeid mellom aktørene om best mulig overganger: b-hage – skole*
- 8 *Sterk satsning på rådgiving og karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet*

Skolens pedagogiske og sosiale plattform

- **Kvæningen barne- og ungdomsskole** skal være en skole der alle skal trives og føle seg trygge. Dette er det beste utgangspunktet for å få til god læring og kunnskapsformidling, og gjelder både for elevene, lærerne og de andre tilsatte. Vi vil ikke tolerere mobbing.
- Skolen har et helhetlig menneskesyn i samsvar med opplæringslova. Det omfatter blant annet å
 - gi elevene økte kunnskaper og ferdigheter
 - gi alle elever like muligheter til å utvikle sine evner og talenter individuelt og i samarbeid med andre
 - tilby elevene tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter
 - stimulere elevenes lærelyst, utholdenhet, nysgjerrighet og empati
 - legge til rette for elevmedvirkning og for at elevene kan foreta bevisste verdivalg og valg av utdanning og fremtidig arbeid
 - bidra til at de voksne på skolen fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge
 - legge til rette for samarbeid med hjemmet og sikre foreldres/foresattes medansvar i skolen, både når det gjelder informasjon og evaluering av elevenes læring
 - legge til rette for at lokalsamfunnet blir involvert i opplæringen på en meningsfylt måte.
- De foresatte og skolen må gjensidig bidra til at elevene får positive holdninger til de mål skolen jobber mot.
- Skolen skal på best mulig måte utnytte de ressursene vi har, både menneskelige og økonomiske til fellesskapets beste.

Mål for skoleåret 2016/2017

- Minske ulempene med overflytting til midlertidig undervisningslokaler i påvente av nytt skolebygg
- Samarbeid om mottak og inkludering flyktningebarn– samt tilfredsstillende språkopplæring av disse
- Vi deltar i Zippys venner med 1-4. klasse
- Vi jobber videre med prosjektet *Ungdomstrinn i utvikling*:
 - Satsningsområde vi jobber med fra høsten 2016: - klasseledelse
 - helhetlig tenkning i personalet / refleksjon og erfaringsdeling
- Jobbe mer konkret og systematisk med å få til ei tilpassa opplæring for alle elever
- Vise/skape høye forventninger både til personalet og elevene
- Dannelse, demokrati og medbestemmelse
- Holde fokus på arbeidet mot mobbing
- Jobbe med en visjon for skolen
-

RAMMEBETINGELSER

Tildelt budsjett for 2016/17

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

1.1210.211, Grunnskolen:

Totalt lønn/sos. utg. nr 1-7 tot kr. 15697507,- (minus regulert kr 509414,-) 2016

tot Kr. 14199476,- for 2017

Totalt post - drift: nr 11- 59 kr.: (minus regulert kr 80285,-) 2016

Kr: 876900,- for 2017

Refusjoner nr 60-99 : kr 1207250

SUM HELE kap. 211: kr. 13869126,- (2017)

SUM HELE SFO 2017: kr. 946016,-

VURDERING:

Vi har for halvåret vår 2017 innrapportert driftsmeldinger som ut fra rektor ståsted har vært nyttig for å holde seg ajour med budsjettet.

For skoleåret 16/17 har stort sett gått i balanse – noen feilposterings og urealitetstike inntekter har gjort at et lite avvik oppstod.

Personal- og timerressurser

Undervisningsstillinger:

Tildelt 17 lærerårsverk samt 6 ass.årsverk. Realiteten er at vi har ca 19,8 lærerårsverk pga økte spes.ped behov, særskilt språkopplæring, ekstra styrking 1.-4. kl.

Vi har 13 lærerstillinger i 100% (inkl. rektor), 11 lærere i delstillinger (fra 13%-80%) administrasjonsressursen (160 %) og div (karriereveiledning 20%, sosiallærer 20%, bibliotek, ressurslærer 20%, 10 % styrking 1.-4.kl, ATV 4%, PPT kontakt 8 % m.m.). Alle (minus 3 lærere tils. ca 110% uten godkjent pedagogisk utdanning) har pedagogisk utdanningse.

Fagarbeidere og assistentstillinger:

Fagarbeider- og assistentstillinger ved skolen/SFO utgjør 7,3 årsverk, inkl. 30 % leder ved SFO. «Full» bemanning SFO - ca 2 årsverk.

Kontorressurs: Vi har 50% kontorressurs.

SFO:

I SFO er det 18 barn som har plass før og etter skoletid. I tillegg vil elever som venter på bussen (22 stk) ha et tilbud på SFO fra skoletimene deres er slutt fram til bussene går.

VURDERING:

Skolen har hatt tilfredsstillende bemanning både i skole og SFO, dog «sliter» vi med fagkompetanse - særlig spes.ped (pga sykefravær), språkfag og matematikk. Det må jobbes ekstra for å skaffe kompetanse samisk og finsk som 2. språk siden vi får grupper neste skoleår som skal videreføre undervisning fra Kjækan.

Situasjonen mht PPT er ikke helt avklart, men det jobbes med samarbeid PPT Alta.

Elevtall/klasetall

1. klasse.....	10 elever
2. ”	13 ”

3. ”	11 ”
4. ”	13 ”
5. ”	11 ”
6. ”	5 ”
7. ”	11 ”
<u>Sum barneskolen</u>	<u>74 elever</u>

8. klasse.....	9 elever
9. ”	13 ”
10. ”	18 ”
<u>Sum ungdomsskolen</u>	<u>40 elever</u>

Tilsammen på skolen 114 elever

Spesialundervisning: Vi har 9 elever på b-tr tils. ca 40 t/u spes. u.v, og 6 elever u-tr med til sammen ca 62 t/u (derav 3 «tunge» brukere).

Vi har 3-4 elever «på vent» som blir utreda til neste skoleår og vil utløse ca 20- 25 t/u spes.u.v.

Ungdomstrinnet var fulldelt skoleåret 2016-2017. To-delt mellomtrinn og fulldelt b-trinn.

VURDERING: elevsituasjonen og arbeidsplasser ansatte tilsier at det er påkrevd med et nytt bygg. Vi har ikke gode delingslokaler for elever med spesiell behov, og alle rom er nedslitt og fungerer dårlig spesielt mht luftkvalitet.

Organiseringa av spesialundervisninga vil bli en utfordring kommende år.

MÅLOPPNÅELSE jfr skolens mål:

- Minske ulempene med overflytting til midlertidig undervisningslokaler i påvente av nytt skolebygg

Vurdering:

Dette har dessverre ikke «holdt stikk»: to ganger har personalet måtte rydd/pakke for så å pakke opp og nå i juni pakke/rigge ned igjen.

- Samarbeid om mottak og inkludering flyktningebarn– samt tilfredsstillende språkopplæring av disse

Vurdering:

Dette har gått svært bra, selv om enkeltvedtakene i språkopplæringa ikke er godkjent av Fylkesmannen – jfr egenmerknad TILSYN.

- Vi deltar i Zippys venner med 1-4. klasse

Vurdering: Gjennomført og anvendes i 1. – 4. kl.

- Vi jobber videre med prosjektet *Ungdomstrinn i utvikling*:
 - Satsningsområde vi jobber med fra høsten 2016: - klasseledelse
 - helhetlig tenkning i personalet / refleksjon og erfaringsdeling

Vurdering:

Skolen har fulgt tilnærma planlagt progresjon mht UiU, men det gjenstår å implementere dette i daglig undervisning. God bistand fra Utviklingsveileder og Universitet. Medarbeidersamtalene viser at alle har et reflektert forhold til helhetstenkninga og jobben med å finne gode delingsarena fortsetter.

- Jobbe mer konkret og systematisk med å få til ei tilpassa opplæring for alle elever

Vurdering:

Det er forbedringspotensiale mht til TP opplæring. Vi må bli flinkere å samordne og tverrfagliggjøre undervisninga. Vi bruker mye ressurser på god assistentoppfølging for elevene, men bedre / mer plantid må avsettes til dette.

- Vise/skape høye forventninger både til personalet og elevene

Vurdering:

I forlengelsen av UiU har rektor poengtert og synliggjort forventninger. Vi utvikler oss stadig, men mer samordna handlinger fra både ledelse og personalet (mot elevene) er påkrevd.

- Dannelse, demokrati og medbestemmelse

Vurdering:

Alle ser viktigheten i dette og i «daglig drift» prøver vi alle å formidle og anvende dette. Elevrådet er en viktig og aktiv medspiller i skolens hverdag og bidrar til gode innspill.

- Holde fokus på arbeidet mot mobbing

Vurdering:

Alle bevisst dette og gode rutiner mht varsling fungerer. Undersøkelser viser at elevene merker bedring.

Vi bruker Brukerundersøkelsene til understøttelse.

- Jobbe med en visjon for skolen

Vurdering:

Vi har dette på dagsorden. Rektor har foreslått timeressurs til en av inspektørene til å jobbe videre med dette neste skoleår.

Samarbeid:

1) Skolens rådsorgan:

- **FAU:** det har vært avholdt 3-4 møter og har behandla «akutte» saker: fungerer ikke optimalt pga ingen vil påta seg lederoppgaven. Da stopper samarbeid med skolen opp. Håper på ny giv neste skoleår
- **SU/MU:** avholdt 2 møter og behandla saker av prinsipiell karakter – særlig saker rektor ønsker tilbakemelding på. Rådet har heller ikke kunna møtt fulltallig, og det forringer «kvaliteten/kvalitetssikring» på vedtak.
- **Elevråd:** har hatt og tatt opp saker både fra adm og på eget initiativ – særlig nytt skolebygg. Funger bra.

2) Arbeidsplassstillitsvalgte: (Utd.fb og Fagfb)

Ut fra rektors ståsted har dette fungert veldig bra til felles beste. Mange viktige prinsipielle og praktiske forhold er avklart i gode og konstruktive møter.

3) Skolehelseteam:

Består av helsesøster, PPt, ungd.arbeider, sos.lærer og rektor. BUP og BV bistår i enkelttilfeller. Samarbeidet (etter justeringer fra første møte i h-16) har fungert utmerket i henhold til intensjon og avtaler. NB! Det kan bi skifte PPt fra 1/1 -18.

4) Skolekontor /avd O/K:

Preges av mangelfull bemanning og uklar ansvarsfordeling (se merknad «Andre forhold»). Bistand sporadisk.

5) Andre / eksterne:

Bl.a «Ungt entreprenørskap» har vi hatt meningsfullt og målretta samarbeid med. Lokal aktør/ Materialhandelen og Polarstjerna b-hage har bistått oss med utplassering elever samt Alta Kraftlag, YX, Jørgensen Maskin, Marine Harvest i Arbeidslivsfag. Eller har vi fått positiv respons ved henvendelser både til enkeltpersoner og virksomhet i anledning aktiviteter og opplegg utenfor skole. Kvæningen Kraftverk har sponset refleksvester.

ANDRE FORHOLD:

1) Kurs / oppfølging ansatte:

Spesielt assistentene er til gode sett med korte kurs retta mot elevoppfølging – særlig avvikende sosiale- og adferdsmessige forhold.

For øvrig har hele lærerkollegiet vært med på korte oppfølginger internt mht UiU (Ungdom i utvikling – som gjelder hele skolen mht variert, praktisk og relevant undervisning).

En lærer har tatt engelsk 1-7 videreutdanning.

2) Tilsyn /Avvik:

Internt har vi hatt et 20 talls avvik på en spes elev. Videre er det ingen store avvik internt som ikke er blitt lukket i løpet av skoleåret.

Vi har også fått lukket Arbeidstilsynets avvik mht «Hverdagsvold».

Vår -17 har Fylkesmannen hatt tilsyn mht enkeltvedtak/forvaltning. Vi har fått frist til oktober -17 med å lukke dette.

3) Datasystemer (pr. dato):

Det har vært jobba og jobbes fortsatt med følgende datasystemer som skal serve oss i skolehverdagen (noe erstatte Fronter og WIS skole):

- VISMA flyt skole (skoleadministrativt system – elevmapper, personal, lønn, arkiv, fravær, vurdering med og uten karakter, eksamen, VIGO, ++)
- Visma SAM PRO (IOP – sikker behandling av sensitive opplysninger)
- COMPILO (avvikshåndtering / års hjul / finne felles dok. hele org.)
- CERT (skoleskyss)
- SKOOLER (læringsplattform, samhandling mellom lærer og elev)
- Pr. dato har vi tatt i bruk VISMA flyt skole og det jobbes med å få opplæring og implementering av resten for personalet og administrasjonen. Kontormedarbeider har bistått Visma SFO.

4) Oppfølging fra skoleledelsen /vedtak.

Rektor må dessverre tilkjennegi at det har vært svært vanskelig å få saker fremma for politisk ledelse denne våren. Mange oppfølgingssaker står i bero – både budsjett og oppfølging system /prosjekter/Ekskursjonsplan (jfr forøvrig forrige punkt: data), skolevegring og skolskyss.

Skolen har måtta på eget initiativ tatt grep og det har medført mye ekstra for administrasjonen og ikke minst kontor/merkantil.

Omlegging sentralt mht ulike oppgaver som skolekontoret tidligere har hatt ansvar for, er også blitt mildt sagt uklar og ingen her på skolen er oppdatert / fulgt opp på overførte oppgaver (så som ferie, pensjon, lønn/personal mm).

REKTORS VURDERING:

Tross situasjonen som beskrevet ovenfor, mener rektor at vi pedagogisk og organisasjonsmessig er på rett vei. Oppsummeringer viser at alle ansatte har «glød» å gyve løs på nye og andre oppgaver – spes. kommende år- men også internt samarbeid fungerer bedre og bedre. Det blir spennende å involvere nye medarbeidere både fra Kjækan og eksternt.

Ressursmessig har vi tilfredsstillende midler til rådighet, men stadige omskiftinger i staben medfører mye ekstra arbeid mht planlegging og forutsigbarhet (spes timeplan og planlegging).

Personalet og innleid hjelp har vært fantastisk til å takle disse utfordringene

Neste skoleår vil vi ha større fokus på oppfølging trivselstiltak elever og oppfølging og Fylkesmannen vil følge oss opp på Lærelyst, Tidlig innsats og kvalitet i skolen (eget veilederkorps).

Barnehagene

1. RAMMEVILKÅR

Politiske mål for kommunen

Hovedmålet for Barnehager og Skoler i Kvænangen: *Gode og trygge oppvekstmiljø*. For barnehagesektoren er dette dekt opp ved nytt barnehagebygg i Burfjord. Badderen har også et godt bygg som er vel egnet til barnehagedrift.

Det jobbes for å kunne tilby plass til alle barn som søker, ikke bare ved hovedopptaket, men også ved superende opptak gjennom året. Det siste året har det vist seg å være et stort behov for barnehageplass utover i barnehageåret. Noe som har gitt oss utfordringer på bemanningssiden. Vi har det siste året hatt flere barn i barnehage enn på veldig mange år, til sammen 48 barn. Mange velger å ha barna i Barnehagen i Burfjord og dermed har vi fått en liten avdeling i Badderen, mens de andre små barnehagene i kommunen er lagt ned. Samtidig ser vi at det er viktig for de foreldrene som har barna i Badderen får beholde tilbudet. Det er lange avstander for dem å kjøre til Burfjord med barna, spesielt når de selv jobber i Kvænangsbotn. Burfjord har heller ikke kapasitet til å ta inn alle barna, slik at vi er avhengig av Badderen for å kunne gi tilbud til alle. Utfordringen blir når de søkere som kommer etter hovedopptak bor i Langfjordbotn og får tilbud om plass i Badderen. Det blir veldig lang kjøring for dem.

Sektoren har også økt kvaliteten det siste året gjennom å ha flere pedagoger på avdelingen, dette som et resultat av økt barnetall. En pedagog har i loven mulighet til å ha 18 barn over 3 år og 9 barn under 3 år. Dette utløser igjen flere timer med ubunden tid som tar personalet bort fra avdelingen og barna. Sammenlignet med skole har vi ingen som går inn på avdelingen for pedagogene når de er ute på planleggingstid.

Barnehagesektoren har utarbeidet egen kompetanseutviklingsplan for personalgruppa som følges og som gir kompetansemidler fra Fylkesmannen. Vi har et tett samarbeid med Nord Troms nettverk for barnehagene og kjører felles kurs for sektoren gjennom nettverket. Dette er viktig for oss for å kunne henge med på samfunnsutviklingen, og har gitt personalet økt kompetanse på fagfeltet der behovene har vært.

Økonomiske ressurser

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

Burfjord barnehage hadde i 2016 et totalbudsjett på kr.5 135 241,- Ved utgangen av året hadde vi rest på 15 401,- Budsjett for 2017 er øket til 5 252 890,-

Badderen hadde et overforbruk i 2016 på 134 522,-

For 2017 er budsjettet på 830 871,-

Ansatte

Burfjord barnehage, Polarstjerna og Badderen har dette barnehageåret hatt 5 barnehagelærere, en spesialpedagog med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikken, og en barnevernspedagog med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikk. Alle i 100% stillinger.

Aina Danielsen og Kathrine Pedersen har vært pedagogiske ledere på Karlsvogna dette året. De har hatt til sammen 28 barn. Janicke Lyse har vært pedagogisk leder på Lillebjørn, og Merethe Bjerk har vært pedagogisk leder på Storebjørn. I Badderen har Mary Ann Andersen vært pedagogisk leder. Caroline Wasness jobber som barnehagelærer på Lillebjørn.

Jorunn Farstad har 100 % styrerstilling, med oppgaver som barnehagekonsulent i stillingen.

Ellers har Burfjord barnehage, hatt følgende ansatte dette barnehageåret:

- Signy Karlsen 100% Badden, Bodil Jensen assistent 100%, Sissel E. Karlsen fagarbeider 100%, Irene Kaasen fagarbeider 100%, Silje Almåsbakk fagarbeider 70%, Gunn Blomstereng assistent 100%. Som vikarer har vi hatt inne Lisa Pedersen, Trude Falk, Andrea Berge. Lærling Emilie Sandbakken jobbet her fram til jul, og etter jul begynte Caroline O. Mikkelsen. Sissel E. Karlsen er veileder for lærlingen.

Hanne Soleng og Rita Pedersen er reingjøringsassistenter. Vi har også vaktmester fra teknisk ved behov.

Vikarsituasjon har vært spesielt vanskelig siste halvdel av barnehageåret. Personalet har jobbet mye med bare 2 pr. avdeling, noe som har ført til veldig slitne voksne, og mange avlyste aktiviteter. Dette er noe vi ikke kan fortsette med fremover. Både foreldre og andre reagerer når barn ikke får det som forventes i en barnehage. Spesielt over tid. Vi har hatt lite sykemeldinger, men en del egenmeldinger, permisjoner, syke barn, avspasering og ferie.

Avdelinger og barn

Burfjord barnehage, har dette barnehageåret vært en fire – avdelings barnehage. På Lillebjørn har vi hatt inne oppimot 10 barn i alderen 0 – 2 år. Storebjørn har hatt 11 barn i alderen 2 til 3 år, mens Karlsvogna har hatt opp mot 28 barn i alderen 3 - 6 år. Siden Karlsvogna har hatt inne så mange barn har vi valgt å dele dem inn i to baser. Basen med førskolebarna har holdt til i Blå barnehagen en periode på ca.3 mnd. I tiden fram til påske var det to baser fordelt på avdelingen og bibliotek kjøkkenet. Badden har hatt opp mot 7 barn i aldersgruppa 1 til 4 år. Alle avdelingen har hatt tilvenning gjennom hele barnehageåret.

Lokaler

Barnehagen har helt nye lokaler som er bygd for barnehagedrift. Lokalene har fungert godt til formålet, og har gitt oss mange nye muligheter i det pedagogiske arbeidet. Bygget er på 633 kvadratmeter og består av fire avdelinger. Tre avdelinger til barna og en personalavdeling. I tillegg til dette har vi eget bibliotek, sanserom, storkjøkken med to spiserom/ aktivitetsrom, og et storkjøkken i tilknytting til biblioteket. Ute har vi redskaps hus ved personalinngangen, to leke hus og et lager til leker/ utstyr på lekeplassen til barna. Vi har også fått opp en stordisse/ kråkereir, vippedisse, en småbarns disse og sandkasser. Utearealet er utfordrende med bakker, kupert terreng og trær.

Avd. Badden ligger i boligfeltet Sætra. Bygg er satt opp for å drive barnehage i, og fungerer godt også etter dagens standard. Det som mangler der er et vindu ved eller i badedøra/ stelleroms døra.

Bygget inneholder to små lekerom og et stort fellesrom. I fellesrommet er det kjøkken for matlaging og for aktiviteter med barna. Stellerom med toalett og et ekstra toalett i eget rom. Garderoben er stor og har plass til 18 barn. Grovgarderoben er litt mindre men rommer det som trenges når det er så få barn der. Personalet har egen inngang med toalett, pauserom og personalrom.

Uteområdet er flatt med lite trær innafor gjæret. Utafor er det en fin skog som barnehagen bruker flittig.

Utstyr og pedagogisk materiell

Av lekeutstyr innendørs og utendørs har vi det meste av det vi trenger, tilpasset barnets alder, og dette blir komplettert etter behov. Uteområdet er fortsatt under opparbeidelse, og en plan for uteområdet var klar høsten 2014. De neste to årene ser vi at det er større investeringer i forhold til lekeapparater utendørs som må prioriteres i budsjettarbeidet.

2. BARNEHAGEN SOM ORGANISASJON.

Barnehagens organisering

Barnehagen har åpent fem dager i uka fra kl. 07.45. - 16.15. Ved behov kan vi åpne 06.45 og ha åpent til 16.30. Tidlig åpningstid har vært benyttet gjennom hele året, mens vi bare har få dager med forlenget åpningstid.

Vedtektene for barnehagene i kommunen setter rammene for driften av barnehagen.

Vedtekten ble sist revidert i 2015, men det må nok en ny revidering i nærmeste framtid med utgangspunkt i ny Lov og Rammeplan for barnehagene, samt ny struktur i kommunen.

Administrasjon og ledelse

Barnehagen er underlagt ”Avdeling for oppvekst og kultur”, med Kristin Anita Hansen som oppvekstleder.

Ressursdisponering

Det jobber tre personer pr. avdeling, med en pedagogisk leder som har ansvar for avdelingen. Disse jobber tidlig, mellom og seinvakter. Oppgavene til de forskjellige vaktene er nedtegnet og innarbeidet. Vi har også dette året hatt perioder hvor vi slår sammen avdelingene for å spare ressurser. Dette gjelder spesielt i mellom jul og nyttår, påskeuka og i sommermånedene. Det gir da personalet mulighet til å ta ut ferie/ avspasering uten at vi trenger ta inn vikarer.

Organisering av barnehageåret

Barnehagen har felles årsplan. Årsplanen har en fellesdel og en del som er spesiell for den enkelte avdeling. I tillegg har barnehagen halvårsplaner og progresjonsplaner som er delt inn i fagområdene.

Videre har barnehagen en dagsrytme med faste rutiner. Dagsrytmen er noe ulik på de forskjellige avdelingene, tilpasset barnas alder og behov.

Dagsrytmen er nedtegnet i barnehagens årsplan.

Barnehagen har avholdt to foreldremøter inneværende barnehage år. En på høsten og en på våren. Dersom det er behov har vi møter oftere.

Det ble ikke gjennomførte brukerundersøkelse blant foreldrene denne våren. Vi ble enige på foreldremøte om å ta denne undersøkelsen til høsten gjennom UDIR sin nettside.

Foreldre har fått tilbud om foreldresamtaler to ganger i løpet av året. Også her oftere dersom det er behov. Vi tar også oppstartsamtaler med alle nye foreldre i barnehagen.

Vi har arrangert foreldrekafe med jevne mellomrom, og foreldre blir invitert til å delta på andre ting i løpet av året, som sommerfest, påskefrokost, og lignende.

Til tross for dette er det den daglige kontakten som blir den viktigste for både barn, foreldre og oss personalet. Møtene i garderoben på morgenen og om ettermiddagen der vi utveksler informasjon og gir hverandre beskjeder er det som danner grunnlaget for foreldresamarbeidet i vår barnehage.

Foreldrene har flere muligheter til å evaluere arbeidet vårt i løpet av et barnehageåret, både foreldremøter og foreldresamtaler har satt av tid til slik evaluering.

En av rammeplanens intensjoner er å få foreldrene mer på banen når det gjelder arbeidet i barnehagen. Dette vil nok ta litt tid enda, men vi ser stort engasjement hos noen av foreldrene, spesielt innenfor enkelte saker.

Samarbeidet opp mot skolen og SFO har i år fungert greit. Vi ser det som viktig at også skolen har gode rutiner for å følge opp de planene vi har laget for overgangen mellom barnehage og skole. Barna blir da mer forberedt til å møte skolehverdagen når de begynner der.

Samarbeidsutvalget har avviklet et møte siste barnehageåret. Godkjenning av årsplanen. Det har i tillegg vært et møte med foreldrerepresentantene i Burfjord. Der var det noen saker ang. aktiviteter i barnehagen som ble drøftet.

Lokalmiljøet blir brukt aktivt. Skogen blir nå brukt gjennom hele året, og også fjæra er mye brukt på våren og sommeren.

Ellers er vi på besøk på arbeidsplasser og ser på det som er av næring i kommunen.

Savner fremdeles samarbeidet med det lokale museum som det ikke har vært noe av i år heller. Vi hadde tidligere et godt samarbeid, museet bidro med arrangement og opplevelser som ga barna kunnskap om kulturell identitet.

Planlegging og personalsamarbeid

Vi har avholdt noen møter på kveldstid. Personalmøte har vi hatt to av før jul og to etter jul. I tillegg har vi hatt avdelingsmøter og ledermøter på dagtid. På disse møtene er det barnehagen, ungene, utviklingsarbeid og vårt arbeidsmiljø som står i fokus.

Vi har evaluert fortløpende gjennom året, i henhold til vurderingsplanen. Problemer, diskusjoner og annet tas opp ved behov. Hver måned har foreldrene fått evaluering av forrige måned.

Personalet har jobbet godt i forhold til oppsatte planer, og vi jobber fortløpende med implementering av planer som kommer.

Lokalt utviklingsarbeid

Vi har gjennom dette barnehageåret jobbet med tema barns språkutvikling og språkmiljø på tvers av avdelingene, dette for å skape et godt språklig grunnlag for alle barn i barnehagen.

HMS

HMS arbeidet er ajourført i henhold til gjeldende bestemmelser. Verneombud har vært Sissel E. Karlsen. Det har vært gjennomført vernerunde sammen med bedriftshelsetjenesten denne våren. Det har også vært gjennomført tilsyn fra Nord Troms brann uten noen avvik. Og vi har hatt besøk av arbeidstilsynet. Der var det heller ingen avvik.

Kompetanseheving

Det er avsatt sju dager til kurs og planlegging i løpet av barnehageåret. Disse kan til en viss grad brukes slik vi selv ønsker, men to er bundet opp til kommunale/ interkommunale kursdager. Vi følger kompetanseplanen som kommunen har laget og bruker ulike metoder for å utvikle oss i samsvar med denne.

Også dette barnehageåret starta vi med to planleggingsdager. Vi føler at det er nyttig både for oss og for Badderens barnehage slik at vi kan ta opp det som er av felles interesser.

Gjennom barnehageåret har vi hatt to felles kursdager sammen med de andre Nord Troms kommunene. Tema har vært veilederen fra direktoratet på barns trivsel, voksnes ansvar.

3. PEDAGOGISK VIRKSOMHET. (Årsplan)

Burfjord barnehage, Polarstjerna har dette barnehageåret jobbet i henhold til rammeplan og årsplan, samt andre oppsatte planer.

Rammeplan har satt opp sju fagområder med mål som barnehagen skal jobbe etter for å fremme barns utvikling og læring.

Disse sju fagområdene kommer til uttrykk gjennom temaer og aktiviteter som barnehagen har nedtegnet i sin årsplan.

Vi jobber også kontinuerlig med barns medvirkning, sosial kompetanse og voksenrollen i barnehagen.

Alle avdelingene har hatt en del felles aktiviteter, her kan nevnes:

Turer, juletefest, nissefest, ski og ake dag, solfest, skramle tog i forbindelse med 17. mai feiring og fellestur med de andre barnehagene i kommunen.

Ellers har avdelingene fortsatt med og vært mer åpne dette året. Vi har vært mer sammen i hverdagen en tidligere, men årsplan har allikevel vært avdelingsvis inndelt.

Kvæningen folkebibliotek

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

Bibliotektilbudet skal dekke alle fagområder og alle aldersgrupper. Det som ikke finnes her av litteratur/materiale blir lånt fra andre bibliotek.

Formål: Arbeide for opplysning, utdanning og kulturell virksomhet for hele kommunen.

Bibliotek tjenester er gratis. Målet er å få mest mulig ut av et lite budsjett med en halv stilling personalressurs, og i 2015 var utlånet ved folkebiblioteket i Kvæningen på tredje plass i Troms fylke med utlån pr. innbygger.

Sentral beliggenhet med god adkomst til biblioteket, og god framkommelighet både ute og inne for barnevogn/rullator/eldre og rullestol. I motsetning til skolebibliotekene, som er spesialbibliotek for elevene i grunnskolen, er folkebiblioteket en møteplass for alle, uansett alder, livssyn, etnisitet, utdanningsnivå og livssituasjon.

Det er et svært viktig tilbud til de eldre fra hybelbygg/leiligheter, hjemmeverende og småbarnsforeldre, hyttefolk og turister. TU, barnehager og skolene benytter seg fast av folkebibliotekets tjenester med brukere/enkeltelever (ADL, leseaksjoner, bokkasser, forfatterbesøk, klassebesøk, kurs, utstillinger, DKS). Det samme gjelder Gargo for deres aktuelle brukere.

Selvetjent utlånsstasjon i og utenom åpningstider, og biblioteket har stått åpent for selvetjening alle ukedager fra høsten 2016. Betjent bibliotek tirsdag, onsdag og torsdag. Spesielt viktig for KVBU nå når skolebiblioteket er pakket vekk.

Lokalt samarbeid: Skoler, barnehager, helsesøster, DKS, Sørstraumen handel, studenter lokalt, samarbeid med sameforeningen og nystartet kvenforening. Klassebesøk, grupper fra barnehagene samt bokkasser til KVBU og til Kjækan skole. Flyktingetjenesten ved voksenopplæringen bruker også folkebiblioteket som en av aktivitetene.

Utfordring for 2017: Finnmarkskollektivet i Langfjordbotn, dagens ordning med personlig lån kan fungere bedre.

Regionalt samarbeid: Nord-Troms bibliotekene, Troms fylkesbibliotek, NTSS, samisk og kvensk språksenter, Samisk bibliotektjeneste

Faste tiltak som er gjennomført i 2016:

- Ole-bok til nyfødte, fireåringer og førskolebarna i samarbeid med helsesøster, barnehager og skolene.
- Markering av Forskningsdagene i Nord-Troms
- Lese- filmtips om tema mobbing sendt til skolene (hver høst)
- Informasjonsskriv fra folkebiblioteket, med brev for underskrift til lånekort for elvene, til foreldrene i første klasse. I samarbeid med 1.klasse lærer
- Flerspråklig eventyrturné med bokbussbesøk til skoler og barnehager
 - samisk, kvensk, norsk – ved to anledninger, i forbindelse med Samefolkets dag og Paskii-festivalen.
- Leseaksjonen 'Les for svingende' (sommerleskampanje for 1-7.kl)
- Nord-Troms rundt, felles kursopplegg for alle folkebibliotekene i regionen. I 2016 var dette på Skjervøy i regi av Skjervøy bibliotek.
- IBBY norsk barnebokforum. Kurs i regi av biblioteket til ansatte i skoler og barnehager.
- Voksne studenter: Betjene, organisere og tilrettelegge for voksne studenter lokalt
- Sørstraumen handel: administrere utlån/innlevering (i samarbeid med personalet), organisere alt som gjelder boksamling der, fjernlån og studenter
- Markering av: Verdens bokdag, Paskiiuka, Samefolkets dag, 100 års jubileum for det første samiske landsmøtet som ble holdt i Trondheim, utgivelser av bøker fra nordfylket/Kvænangen (Jan R. Olsen, Brita Garden, Jan Isaksen, Roald Larsen)
- Utstillinger i forbindelse med mottak av Sysiske flyktninger, jul, påske, Samefolkets dag, Kvenfolkets dag, Nasjonaldagen, jubiléer, Forskningsdagene, Poesiens dag,
- Biblioteket som arrangør/medarrangør, arrangement forfatterbesøk:
 - Samefolkets dag med Sameforeningen: foredrag ved Ivar Bjørklund
 - Boklansering, hvor biblioteksjef var delaktig, med kulturkontoret: Brita Garden med boka: Ikke et ondt ord om han dr. Eng, og Jan Isaksen med sin bok: Krigsminner fra Kvænangen
 - Forfatterbesøk i skolene, med DKS (i regi av den lokale DKS-gruppa hvor biblioteksjef er representert fra kultursiden)
 - Premieutdeling/bokfest på kommunehuset, med ordfører, som avslutning på sommerens leseaksjon 'Les for svingende'
 - Kursdag for ansatte i skoler og barnehager, IBBY norsk barnebokforum

Budsjett 2016: Innkjøpsstopp i desember. Kun løpende abonnement var aktive.

Opprinnelig budsjett: 461 145

Totalt budsjett: 464 145

Regnskap 2016: 355 309

Forbruk i %: 77 %

Biblioteket har de siste årene fått kr 5000 i året i tilskudd fra Samisk bibliotekjeneste i Troms til innkjøp av samisk materiale. Dette utenom eget budsjett.

Mottak av flyktninger

På kort tid ble det i løpet av høsten og vinteren 2016 bosatt 15 flyktninger i kommunen. Det er opprettet egen introduksjonstjeneste i Etat for oppvekst og kultur og

Helse og omsorg

Helse og omsorg i Kvæningen omfatter ni enheter – ergoterapi, Furutoppen tilrettelagte tjenester til utviklingshemmede, fysioterapi, Gargo sykehjem og sykestue, helsestasjon, hjemmetjeneste, legekontor, NAV og psykisk helse. Etaten fikk ny leder fra mars 2016. Ergoterapeuten sluttet i desember og det ble ikke laget egen årsmelding for denne tjenesten dette året.

Furutoppen - tilrettelagte tjenester for utviklingshemmede

Personalressurser

19,9 årsverk fordelt på 32 ansatte, fram til oktober 2016. 0,9 årsverk administrativ tid, resterende i miljøet. 4 menn og 26 kvinner.

17,1 årsverk fordelt på 27 ansatte fra oktober 2016. 3 menn og 24 kvinner.

Hovedmål

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

Brukere

20 personer med diagnosen utviklingshemming i kommunen, herunder 4 barn. 17 personer mottok tjenester. De har til sammen innvilget vedtak på 865 timer pr. uke.

Tjenester

Bolig med heldøgnsomsorg, barnebolig, omsorgsboliger, praktisk bistand, miljøarbeid, avlastning på Furutoppen og i private hjem, dagtilbud, aktivitetskontakter, omsorgslønn, individuell plan, vertsfamilie og arbeidstiltak i Kvæningen Produkter.

Det er ingen som har BPA

Kompetanseutvikling

2 ansatte fullførte videreutdanning «psykisk lidelse og utviklingshemming», hvorav en av dem sluttet på høstparten 16. 1 ansatt er ferdig med teori helsefagarbeider, men mangler enda litt praksis, før hun tar fagbrev.

Det ble i regi av habiliteringstjenesten gjennomført kurset «målrettet miljøarbeid» som del av kompetansehevende tiltak for hele personalgruppen.

Vi håper på å starte opp med Mittlivs ABC i regi av aldring og helse i løpet av 2017.

Økonomi

TU endte opp med et merforbruk på kr 2,87 mill. Dette skyldtes i hovedsak 2,97 mill. i mindre refusjon på ressurskrevendebrukere enn budsjettet, og merforbruk lønn på grunn av at vi ikke fikk iverksatt ny turnus før 1. oktober, som et ledd i innsparinger.

Kommunal fysioterapitjeneste

Personalressurser

- 2 kommunale fysioterapeuter i 100 prosent stilling
- 1 privat fysioterapeut med 100 prosent driftstilskudd

De kommunale fysioterapeutene har hovedansvaret for barn og unge (herunder også helsestasjon og skolehelsetjeneste), psykisk utviklingshemmede, Gargo sykestue/-hjem, hjemmebehandlinger og er instruktører i Frisklivssentralen. Øvrig fordeling av kommunal stillingsressurs:

- 40 prosent folkehelsekoordinator
- 10 prosent medlem i arbeidsgruppen til Nord-Troms Friluftsråd
- 10 prosent koordinator rehabiliteringsteam sammen med ergoterapeut

Privat fysioterapeut har tilbud til den voksne hjemmeboende befolkningen som kommer med henvisning fra lege. Alle fysioterapeutene har kontor og lokaler på fysioterapiavdelingen på kommunehuset. 29. mars fikk vi fysioterapistudent fra Fysioterapiskolen i Oslo. Hun var i 4 uker, og fulgte en av de kommunale fysioterapeutene hele tiden.

Mål

Hovedfokus har som vanlig vært å holde ventelistene lavest mulig, og gi et bredt tilbud til befolkningen når det gjelder rehabilitering, forebyggende treningstilbud og hjelp til endring av livsstil.

Barn og unge: 13 barn har fått oppfølging eller utredning av fysioterapeut. Alle 4 mnd. kontroller av babyer hos helsesøster har motorisk sjekk av fysioterapeut. Barseltrim x1 pr uke en periode. 4 barn hadde ansvarsgruppe hvor fysioterapeut er med.

Sykestue/sykehjem: 12 pasienter fulgt opp på sykestue/-hjem, 5 personer fortsatt med hjemmebehandling/ oppfølging i etterkant. Stoltrim for beboere ca 30 min x2 pr uke. Avsluttet våren pga svært dårlig oppmøte.

Frisklivssentralens treningstilbud

Seniortrim: 26 deltakere

Friskliv dagtid: 39 deltakere

Kvelds-step: 62 deltakere

Intervalltrening kveldstid våren 2016: 11 deltakere.

Yoga-treninger: Tilbud i regi av ergoterapeut og fysio. Har ikke antall deltakere, men dette var et veldig populært tilbud, særlig hadde kveldstilbudet god deltakelse.

Teoriundervisning på frisklivssentralen med egnede tema, med jevne mellomrom.

Frisklivssentralen fikk tilskudd på kr 30 000 fra Fylkesmannen. I 2016 ble pengene brukt til yoga-tilbudet.

Bra mat-kurs for barnefamilier med overvektige barn

2 familier deltok, 5 kvelder fordelt på ca. 3 mnd.

Markering av Verdens aktivitetsdag 21.mai

Stafett, løp og aktivitetsstafett med kåring av Kvængsmestere. Over 100 deltakere til sammen på alle aktivitetene.

Nord-Troms friluftsråd

En kommunal fysioterapeut deltar i arbeidsgruppa til NTF. Her er det telefonmøte annenhver uke samt noen møter i Nordreisa. Arbeid utenom dette omfatter samarbeid med frivillige og andre for å merke turer, sette ut trimpostkasser, arrangere turer osv. Mye arbeid med skriftlig info om turene.

Instituttpasienter fulgt opp av kommunal fysioterapeut: 9 voksne pasienter, 2 hele året uten opphold, 7 stk kortere perioder

Fysioterapeut i privat praksis med driftstilskudd

Kommunen har hatt avtale med fysioterapeut i privat praksis med 100 % driftstilskudd i hele 2016. Har behandlet om lag 60 pasienter.

Gargo sykestue og sykehjem

Personell:

- 29.4 årsverk i pleie; 46 fast ansatt og 25 personer som ekstravakt.
- 3 årsverk på kontor; 3 pers.
- 3.7 årsverk på kjøkken; 6 pers.
- 1 årsverk på vaskeri; 2 pers.
- 0,5 årsverk aktivitør; 1 pers.

2 lærlinger innenfor helsefag har hatt lærlinger kontrakt med Kvæningen kommune.

Kjønnfordelingen er totalt dominerende av kvinner, kun en mannlig i pleie og en på kontoret.

25 plasser fordelt på 22 langtidsplasser, herunder seks plasser for demente. To plasser til korttids/avlastningsopphold og en sykestueplass.

Belegg i 2016:

	Kapasitet liggedøgn	Brukt liggedøgn	% av kapasitet
Langtidsplass			
Sykehjem(2etg) 13 pl	4758	4132	86,8
Sykestue 3 pl	1098	205	18,7
Skjermet 6 pl	2196	2147	97,8
Totalt 22 pl	8052	6484	80,5%
Korttidsplass 1 pl	366	Skjerma 129 Sykestua 1044 Totalt 1173	320,5%
Avlastning 1 pl	366	2 etg 52 Sykestua 161 Skjermet 105 Totalt 318	86,9%
Sykestua 1 pl	366	202	55,2%
Totalt 25	9150	8177	89,4%

Hadde store økonomiske utfordringer da vi måtte kjøpe tjenester hos en privat institusjon og i perioder med høyt sykefravær 4 kv. 15,05%, 3 kv. 16,83%, 2 kv. 13,64%, 1 kv. 12,75% ble det ekstrakostnader på grunn av inntak av vikarer.

Endte opp med et merforbruk på kr 1,9 mill.

Helsestasjon

Personalressurser:

I 2016 var det skifte av helsesøster. Tidligere helsesøster som jobbet i 80% stilling sluttet 01.10.16. Ny helsesøster ble ansatt fra samme dato i 100% stilling under forutsetning av at videreutdanning som helsesøster tas innen tre år. Barne- og ungdomsarbeider i skolehelsetjenesten ca. 57%.

Kommunens hovedmålsetting for helsestasjonen inngår i mål om livskvalitet og velferd. Forebyggende arbeid skal spesielt vektlegges.

Helsesøstertjenestens virksomhetsområder er:

- Helsestasjonsarbeid for foreldre med sped- og småbarn. Tilbud om 14 kontroller fra fødsel t.om 4 årskontroll.
- Smittevernarbeid.
- Skolehelsetjeneste på kommunens skoler med fast kontortid med «åpen dør» tid. På Kvæningen barne- og ungdomskole en gang i uka og på Kjækan skolen 2 hver uke. Vaksinerings og mindre helsesjekk som kontroll av syn, hørsel, lengdemåling og forebyggende samtaler er en del av rutine. Helsesøster underviser enkelte klassetrinn når det gjelder pubertet/ seksualitet, men også på andre temaer og etter forespørsel fra lærere og rektor.
- Bistår lærere med skoleprogrammet «Alle har en psykisk helse» 8 og 9 klasse. Samt «zippys venner» 1-4 trinn.
- Er med på enkelte foreldremøter
- Faste samarbeidsmøter med skole, barnehage og psykisk helse i kommunen.
- Koordinerer ansvarsgrupper rundt enkelt individer som har behov for oppfølging av ulik grad.
- Være tilgjengelig på «buffklubben», etterskoletid tilbud en gang i uka.

I 2016 ble det født 9 barn i Kvæningen kommune. Alle har fulgt helsestasjonsprogrammet og vaksinasjonsandelen i barnevaksinasjonsprogrammet er ca. 100%.

Vi har fokus på god helse og forebygging, både fysisk og mentalt. Vi mener det er viktig å være tilgjengelige for elevene på skolen og for barn og unge generelt i kommunen. Har oppdatert informasjon på nettsider, og skaffet en jobbtelefon slik at jeg kan nå utenom kontoret i arbeidstiden.

Har opprettet en helsesøsterkonto på snapchat slik at elever kan spørre om ting de lurer på.

Ellers ønsker jeg å åpne opp for en ungdomshelsestasjon igjen i løpet av høsten 2017.

Høsten 2016 kom det bosatte flyktninger til kommunen og vi jobbet en del med å ivareta barna, men også de voksne. Det var mye nytt og veien ble til etter hvert.

Vi har opprettet et tverrfaglig samarbeid med faste møter omkring flyktninghelsetjeneste. Vi har også hatt noe kompetanseheving på dette feltet.

Hjemmetjenesten

Personell:

8,6 årsverk fordelt på 4 sykepleiere og 8 hjelpepleiere. Inkludert i dette er leder med 70 prosent administrasjonstid. Hjemmetjenesten jobber etter en todelt turnus, det vil si dag- og kveldsvakter og helg.

Hjemmehjelpa har 3 årsverk fordelt på 4 assistenter. Hjemmehjelpene jobber kun dagtid ukedager.

Alle ansatte i hjemmetjenesten er per dags dato kvinner.

Hovedmål

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

Tjenester, antall brukere og vedtakstimer

Hjemmehjelp /praktisk bistand: 57 brukere (3187,6 vedtakstimer, ikke inkludert kjøring)

Hjemmesykepleie: 47 brukere (8850,40 vedtakstimer, kjøring ikke inkludert)

(Antall tjenestetimer ytt er høyere enn antallet vedtakstimer da det ikke fattes vedtak på brukere med tjenestevarighet på under 14 dager.)

Støttekontakt: 18 brukere (3120 vedtakstimer, kjøring ikke inkludert)

Matombringing: totalt 16 personer fikk levert middag ukentlig.

Omsorgslønn: 5 personer

Trygghetsalarm: 31 personer

Tallene for hjemmehjelp viser en økning på 649,6 timer sammenlignet med 2015. I hjemmesykepleien er ikke antall brukere økt, men pleietyngden er blitt større. Tallene viser en økning på 2237,4 timer sammenlignet med 2015. Det er også en økning i antall timer støttekontakt og får personer som mottok omsorgslønn.

Budsjett:

Hjemmesykepleien hadde et mindre forbruk på 543 442, brukt 90,29 % av budsjett. Hovedårsaken til dette var vakante stillinger som vi ikke fikk besatt.

Hjemmehjelpa hadde et overforbruk på 199 239,40, brukt 114 % av budsjettet. Årsaken til dette var at vakant hjemmehjelpsstilling uteble i budsjettarbeidet for 2016.

Gjennomførte tiltak:

Vi innførte multidose på flere av våre brukere. Hadde noen innkjøringsproblemer i starten, men ser nå at tiltaket både øker sikkerheten/kvaliteten samt er tidsbesparende.

Hjemmetjenesten hadde som mål for 2016 å øke fokuset dokumentasjonsplikten. Med bakgrunn av dette ble vi med i et interkommunalt samarbeidsprosjekt med de andre Nord-Troms kommunene. Og som følge av prosjektet har vi i 2016 fått lagt inn alle legemiddellistene elektronisk, rundt 50% av brukerne har fått tilbud om ernæringskartlegging, samt at vi har fått ryddet opp i mappestrukturen. Har også fått økt kompetansen blant ansatte når det gjelder pleieplan og journalplikten.

Kompetanseheving:

En sykepleier som tok videreutdanning i lindrende behandling ved livets slutt. Leder tok videreutdanning innen ledelse.

Utfordringer i 2016:

Hjemmetjenesten fikk i 2016 økt ressurser på kveldstid fra 1 til 2 vakter. Med bakgrunn i dette hadde vi som mål om å øke tjenestetilbudet samt øke kvaliteten på tjenesten. Dessverre fikk vi ikke besatt de nye stillingene, noe som medførte at vi ikke kunne øke tilbudet slik vedtatt.

Utfordringer videre:

Da pleietyngden er blitt større ser vi et behov for å øke tjenestetilbudet. Dette gjelder spesielt på dagtid i helgene, men det bør også vurderes nattjeneste. Per dags dato skal to dagvakter utføre 28 hjemmebesøk i hele kommunen.

Statistikken viser også at antall eldre personer vil øke kraftig i kommende år. I 2016 var det 226 personer over 70 år i Kvæningen. I 2040 vil det være 303 personer.

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

Legetjenesten

Personalressurser

Det er 4 legestillinger, fordelt på kommunelege 1 (100 prosent), kommunelege 2 (100 prosent), to leger som deler på en stilling, samt turnuslege. Den ene kommunelege 2 stillingen stod vakant hele året, og vi hadde vikar i bare 29% av tiden (15 uker). I tillegg var vi 6 måneder uten turnuslege fra mars tom august. Dette har gitt utfordringer i forhold til avvikling av ferier og betydelig med overtid. Det er 3 stillinger på forkontoret/laboratoriet fordelt på 5 ansatte.

Tjenester

Legetjenesten omfatter først og fremst vanlig kurativ praksis og egen legevakt. Dette har også i 2016 fungert bra. Våre brukere er godt fornøyd med tjenesten. Samarbeidet med ambulanse og øvrige deler av kommunal helse- og sosialtjeneste er godt. Legekontoret har også i 2016 slitt med store dataproblemer (CGM), noe som fører til forsinkelser og merarbeid.

Kommunelege 1 har deltatt i flere arbeidsgrupper (KSU) nedsatt av OSO ved UNN Tromsø, blant annet utredning av sykestuefunksjonen i Nord-Troms. Konklusjonen herfra vil være av stor betydning for helsetjenestens framtid i Kvæningen. Fortsatt drift (og ekstern finansiering) av sykestua er en helt avgjørende forutsetning for en god helsetjeneste i Kvæningen, både kurativt og med hensyn til beredskap. Sykestuesengene i Nord-Troms avlaster UNN Tromsø for innleggelse, ambulansetransporter og utskrivningsklare pasienter. Sykestuene brukes ca 16 ganger så mye som en KAD seng (kommunal akutt døgnplass) ellers i landet.

NAV Kvæningen

Personalressurser

3 ansatte, fordelt på 1 kommunal og 2 statlige stillinger

Mål

Å få flest mulig ut i arbeid og aktivitet. Sosialtjenesten i NAV jobber med mennesker som av ulike grunner kommer i sosiale eller økonomiske vanskeligheter.

Tjenester

Kommunale tjenester omfatter generell råd og veiledning, økonomisk rådgivning, økonomisk sosialhjelp, midlertidig botilbud, rett til individuell plan, kvalifiseringsprogrammet med tilhørende stønad, utstede parkeringsbevis, behandle søknader TT – kort (transporttjenesten) og arbeid med rus». I tillegg kommer statlige tjenester.

Folkehelsebarometeret

viser at Kvæningen har nær dobbelt så mange eldre over 80 år som landsgjennomsnittet. Dette må dimensjonering av omsorgstjenesten ta hensyn til.

Det er høy andel med lav utdanning og med lave inntekter.

Livsstilssykdommer er vesentlig hyppigere enn i landet for øvrig, herunder diabetes, hjerte-kar sykdom og overvekt (sistnevnte dobbelt av landsgjennomsnittet blant 17 åringer).

Forventet levealder er 3 år kortere for menn og 2 år kortere for kvinner sammenlignet med landsgjennomsnittet.

Det er flere enn vanlig med psykisk sykdom, men færre legemiddelbrukere for psykiske lidelser enn vanlig. Kommunal satsing på psykiatri har her vært viktig.

Smerter i muskel og skjelett er klart vanligere enn i landet for øvrig, og vi anser at kommunal satsing på fysioterapi er svært viktig, også mht sykemeldingers lengde.

I 2016 ble det gjort 167 enkeltvedtak i sosiale saker, mot 176 i 2015. Det kom 6 nye brukere med behov for økonomisk sosialhjelp i 2016, der 5 personer var under 26 år, og 1 over 40 år.

Bruk av ulike statlige arbeidsrettede tiltak i 2016 har bidratt til at unge og arbeidsledige kommer i aktivitet og arbeid, og på den måten unngår å bli brukere av kommunale tjenester og ytelser. Dette har bidratt til et mindre forbruk på kommunale budsjettposter som arbeidsmarkedstiltak og kvalifiseringsprogram.

Antall personer i Kvæningen kommune med rusmisbruk har, ifølge NAV sine registreringer, vært stabilt i 2016, men det har vært en økning av personer som hadde behov for økonomi- og gjeldsrådgivning.

Utbetaling av økonomiske ytelser som økonomisk sosialhjelp og hjelp til husleie, hadde en liten økning fra 2015. Det ble gjort færre vedtak sammenlignet med 2015, men det har vært tunge økonomisaker der personer og familier med barn har hatt store økonomiske problemer. Tiltak som er satt inn og som man ser på sikt er til hjelp for brukere, er tett oppfølging og økonomisk gjeldsrådgivning i lag med brukeren(e).

Midlertidige boliger: Det har vært vanskelig å finne egnede boliger til brukere, da kommunen generelt mangler midlertidig bolig. NAV har måttet benytte seg av campingplasser i kommunen og boliger i andre kommuner.

I kvalifiseringsprogrammet for 2016 hadde vi 1 deltaker som også var måltallet for tiltaket, men ser at det er flere personer som kvalifiserer til dette tiltaket i 2017. Målet med tiltaket er å komme tilbake til ordinært arbeid.

Økonomi

I 2016 var det merforbruk på sosialbudsjettet. Alle budsjettposter hadde merforbruk. Merforbruk var kroner 178 946 i forhold til budsjett. Driftsbudsjettet (sosialkontorets administrasjon) hadde et merforbruk på kroner 91 376. Her er det hovedsakelig lønn og overføringer til trygd som er underbudsjettet, og som har merforbruk, samt at lønnsrefusjoner fra NAV er bokført annen avdeling innen Helse- og omsorg.

Psykisk helse

Personalressurser: 1,75 årsverk

Fram til 01.06.16 var stillingen som leder besatt av sykepleier og 75% miljøterapeutstilling besatt av sosionom. Lederstillingen stod vakant fram til 15.08.17 da ny leder tiltrådte (hadde hatt miljøterapeut-stillingen). Ny miljøterapeut (klinisk sosionom) ansatt fra 12.09.16.

Antall pasienter i 2016:

18 pasienter med vedtak med totalt 22 timer i uken. Når det gjelder time antallet, vil ikke den være helt reell, da vi til tider er nødt til å tilby ekstra timer for å kunne fremme et helhetlig menneskesyn og drive en forsvarlig tjeneste.

Lavterskel: Mellom 5 og 10. Her menes det pasienter som kommer innom for samtale i kritiske perioder, men ikke ønsker vedtak eller noen faste avtaler. Disse fantes det i 2016 ingen registrering på, men det er endret nå, hvor alle blir registrert, også de som benytter tjenesten lavterskel (uten vedtak).

Budsjett

Budsjettet vårt ble overholdt. Noe pga. lønnsbesparelser da det en periode ikke var full bemanning, samt at budsjettposten for støttekontakter i liten grad er blitt brukt, da vi kun har en pasient som fikk vedtak om støttekontakt gjennom psykisk helse i 2016. Dette kan ha flere årsaker blant annet er det vanskelig å rekruttere støttekontakter.

Utfordringer

Vi har pr i dag ingen ansatte i Kvæningen kommune som er fagansvarlig for mennesker med ruslidelser. Vi har for lite ressurser i forhold til at antall vedtak har økt. Vi ser en øking spesielt i kategorien unge mennesker med ruslidelser og blandingslidelser. Videre har vi fått nye landsmenn, hvor noen av de har krigstraumer. Disse har behov for tett oppfølging av flyktningetjenesten som sådan, men vil også ha behov for traumebevisst omsorg fra den psykiske helse tjenesten i kommunen.

Kompetanseheving 2016

Lederutdanning ved Fagakademiet, totalt 4 moduler. SEPREP; videreutdanning i Rehabilitering/habilitering for mennesker med alvorlige psykiske lidelser og rus lidelser. Leder psykisk helse startet opp høsten 2016; avsluttes høsten 2018, 60 stp.

«Møteplassen»

Vi satte i løpet av høsten i gang å arbeide for å få et oppholdssted vi kunne bruke i behandlings øyemed. fikk tillatelse å bruk nyoppusset leilighet på Lukas, og vi startet en «innsamlingsaksjon» for å få tak i møbler, hvitevarer og ellers annet innbo. Vi fikk ganske god respons på dette, og vi startet å bruke møteplassen ca i okt-nov 2016. Brukerne våre var selv gode pådrivere for å komme i gang, og bidro masse med få installert oss i vårt nye lokal. Parallelt med dette økte etterspørselen av tjenester fra psyk helse, og vi fikk utfordringer i forhold til at vi ikke hadde personal eller ressurser nok for å planlegge videre bruk av møteplassen samt følge det opp på en god måte. Vi måtte prioritere det som var mest «prekært».

«Walk'n Talk»

De som deltar på *Walk'n talk* er vel fornøyd med tilbudet, men ønsker at det skal være oftere og mer forutsigbart.

Vi ønsker å videreutvikle dette tilbudet, men trenger mer ressurser. De som deltar på dette, ønsker å bruke timene de har fått vedtak på, annenhver uke for å delta på Walk'n talk, og annenhver uke til individuell samtaler. På denne måten har vi klå å frikjøpe noen timer annenhver uk for dette tiltaket, det er ikke ideelt, men bedre enn og ikke kunne tilby walk'n talk i det hele tatt.

Støttekontakter

Der man får det til å fungere er støttekontakter et viktig supplement til de psykiske helsetjenestene, spesielt med tanke på at kommunal psykisk helsetjeneste kun har åpningstider mellom kl. 07.30-15.00

ETAT FOR NÆRING, TEKNISK OG UTVIKLING

Status og utfordringer

Kommunale bygg

NUT forvalter og drifter alt av kommunale driftsbygninger, kommunal infrastruktur og annen kommunal eiendom. Kommunale driftsbygninger er utgangspunkt for og er en vesentlig del av kommunal tjenesteproduksjon. Bygningsmassen fungerer både som en ramme og betingelse for miljø, helse, kvalitet, effektivitet og kundetilfredshet i tjenesteproduksjonen. Dette gjelder skoler og barnehager, Gargo syke- og gamlehjem, eldreboliger, TU (Furutoppen), andre driftsbygninger som rådhuset, ungdomsklubben BUFF og brannstasjon/verksted. Enkelte av formålsbyggene består av eldre bygningsmasse, med påpekte mangler både i forhold til miljømessige helsevern, energimerking og luftkvalitet. Utfordringen er at det forutsettes omfattende renovering for å tilfredsstillere kravene. Tilstandsrapport utarbeidet i 2014, konkluderer med at vedlikeholdsetterslepet er på over 100 millioner kroner. Det påpekes i rapporten at årsaken til vedlikeholdsbehovet er at de store byggene har oppnådd forventet levetid både konstruksjonsmessig og for tekniske installasjoner. Rapporten er retningsgivende for planlegging av tiltak. På grunn av manglende vedlikehold og en «gammel» bygningsmasse, opplever vi en stor økning i akutte ting som oppstår på bygg og anlegg. Dette har vi ikke midler til å finansiere innenfor det årlige driftsbudsjett som i stor grad er bundet opp i faste løpende utgifter til strøm, forsikring, kommunale avgifter, og driftsavtaler med forskjellige firmaer.

Utover eldre- og omsorgsboliger har kommunen 10 utleiebygg med til sammen 30 utleieenheter. De kommunale utleieboligene er bygget på 70 og 80-tallet. Utfordringen er at de kommunale leilighetene er utdaterte, og ikke holder dagens standardkrav.

Kommunale veier

Det kommunale veinettet er på 51 km, hvorav 16,7 km er asfaltert. I tillegg er det en del parkeringsplasser på kommunale eiendommer som driftes av kommunen. Kommunen er veimyndighet for de kommunale veiene og har også vedlikeholdsansvar for disse. Det er et etterslep på vedlikehold og utbedring av kommunale veier. God veistandard skal sikre fremkommelighet og trafiksikkerhet på kommunens veier. Oppdatert trafiksikkerhetsplan skal være et grunnlag for søknad om eksterne midler til trafiksikkerhetstiltak. Trafiksikkerhetsplanen er planlagt oppdatert i 2017.

Kommunale kaier

Det er kommunale kaianlegg på Spildra, Valan, Reinfjord, Skorpa og Valan. Gode havner og anløpsforhold, samt et godt rutetilbud, er viktig både for person og gods/næringstransport i ytre deler av Kvæningen. Troms Fylkeskommune har ansvaret for rutebåttilbudet, mens

kommunen har ansvaret for infrastrukturen. Kaiene med faste anløp må sikkerhetsklareres i forhold til krav til blant annet belysning, merking og signalisering. På bakgrunn av dette vil nok renoveringskostnadene på kaianlegg øke i årene fremover.

Vannverk

Kommunen har 7 vannverk og 4 avløpsanlegg. Kommunen har et mål om å levere hygienisk og godt drikkevann til abonnenter. God miljøtilstand i vannforekomstene, samt oppfyllelse av krav om helse og vann i drikkevannsforskriften er målsetningen for det kommunale vannverkene, jmf Hovedplan for vann 2009-2018. Det stilles forøvrig krav om kart og oversikt over ledningsnett og kummene i vannverk. Det skal føres oversikt over alder og kvalitet, og det skal være en vedlikeholdsplan som sikrer at ledningsnett blir fornyet etter behov slik at den samlede kvaliteten ikke svekkes over tid. Dette arbeidet må prioriteres. I henhold til kommunens tiltaksplan er renseanlegget på Storenga vannverk kommet på plass i år. Dette prosjektet er gjennomført med egne ressurser.

Utvikling

NUT er en viktig utviklingsaktør i kommuneorganisasjonen, som er ansvarlig for tilrettelegging for samfunns- og næringsutvikling i kommunen. Det innebærer oppgaver som kommunalplanlegging på overordnet nivå, kommunale og private reguleringsplaner, eiendomslag (private eiendomsoverdragelser m.m.), tilrettelegging for friluftsliv, byggesaksbehandling, bygg- og anleggsadministrasjon, utleievirksomhet, miljøforvaltning, tilrettelegging for næringsvirksomhet, førstelinjetjeneste for næringsdrivende, samt rådgivning og saksbehandling i forhold til landbruksrettede tilskudd og næringsfondet. Utfordringen er at Kvæningen kommune ikke har oppdatert planverk hverken på overordnet eller operativt nivå. I planstrategien for denne valgperioden settes det fokus på å oppfylle lovkrav i forhold til plan, samt imøtekomme politiske føringer både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Dette forutsetter at det settes av tilstrekkelig med ressurser til planarbeid. Selv om det forutsettes bruk av interne ressurser til koordinering og ledelse av planarbeidet, kan imidlertid oppstå behov for å kjøpe tjenester i forbindelse med utredninger og undersøkelser, som for eksempel grunnundersøkelser og rasundersøkelser, samt andre ekstraordinære oppgaver de ulike i planprosessene. Planlegging er et av de viktigste verktøyene for samfunnsutvikling, og bør prioriteres budsjett og økonomiplanene 2017-2020.

Kvæningssamfunnet står overfor viktige veivalg som kan være avgjørende faktorer for kommunens samfunnsmessige utfordringer, nemlig å skape vekst, stabilisere og reversere folketallsutviklingen og skape arbeidsplasser. Konklusjonen i rapporten for omstillingsbehov i Troms er at Kvæningen kommune må øke fokus på næringsutvikling og bostedsattraktivitet for å skape vekst og utvikling i kommunen. Kommunestyret har i juni i år gjort et vedtak om å søke fylkeskommunen om status som omstillingskommune. Vedtaket begrunnes i kommunens langsiktige utfordringer i demografi og næringsstruktur. Målet med fylkeskommunens omstillingsprogram er å styrke næringsgrunnlaget og utvikle en bredere og mer robust næringsstruktur. Verdiskapingen skal økes og nye lønnsomme arbeidsplasser etableres slik at området gir sysselsettingsmuligheter for både menn og kvinner. Den langsiktige næringsutviklingsevnen skal styrkes. Det skal legges vekt på et helhetlig

samfunnsperspektiv. Vedtak om omstillingskommune vil foreligge i løpet av første del av 2017.

Plan

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

Etterslepet på plansiden får store konsekvenser for byggesak og arealbruk. Vi har en gjeldende arealplan fra 1995, og de fleste arealsakene vi nå behandler er dispensasjoner fra denne planen. I mangel av kommuneplanlegger, har vi omdisponert ressurser internt, og arealsaker samt planleggingsrelaterte oppgaver har i hovedsak blitt ivaretatt av konsulent for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning og næringskonsulenten. Næringskonsulenten har i prosjektet «Småkommuneprogrammet» prioritert planleggingsoppgaver. Målet for småkommuneprogrammet er at prosjektet skal bidra at småkommuner får ajourført planverk og strukturere utviklingsarbeid i kommunen. Prosjektet har prioritert lokale planoppgaver også i 2016.

NUT bidrar mye når det gjelder planlegging. Enheten har som mål å bidra med effektiv plansaksbehandling hvor saker som omhandler bolig og næring prioriteres.

I 2016 ble merknadsbehandlingen fra 1. høring gjennomført og planen ble klargjort for ny behandling i planutvalget. Det ble godkjent to reguleringsplaner: Ny veg over Kvænangsfjellet og turistanlegget Isbresenteret i Jøkelfjord.

Næring

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

Kvænangen kommune har store utfordringer i forhold til å skape ny næringsutvikling og arbeidsplasser i privat sektor. Kommunen søker om omstillingsstatus i 2016. Det er naturlig å tro at næringskonsulent stillingen blir sentral i dette arbeidet. I planstrategien legges det opptil at det skal utarbeides en kommunedelplan for næringsutvikling- strategisk næringsplan i 2017.

Styrking av administrasjonens kapasitet på plan, utvikling og næring vil føre til at kommunen er bedre rustet til å ivareta rollen som næringsutvikler og utviklingsaktør i lokalsamfunnet. Det vil bidra til at kommunen kan ta grep i de samfunnsmessige utfordringene som kommunen og lokalsamfunnet står overfor.

Driftsavdelingen

Driftsavdelingen er bemannet med 5 personer, inkludert en lederfunksjon. Driftsavdelingen er organisert som et team, og ressursene brukes til kontroll og driftsoppgaver, som også inkluderer forefallende vedlikehold på bygg og anlegg. For drift av formålsbygg er det kalkulert med 3,5 stillinger. Drift av kommunale anlegg som vei, vann, avløp, kaier, flytebrygge, park/grønt anlegg, næringsbygg, næringsarealer er det kalkulert med 1,5 stillinger. Dette anses for å være et absolutt minimum, for å kunne oppnå en forsvarlig drift. Å måtte kutte i stillinger vil medføre at ordinære kontroll og driftsoppgaver må legges ut på anbud. Dette er noe som vil medføre ekstra kostnader.

Renhold

Det er renhold i de kommunale formålsbygg /driftsbygg i henhold til gjeldende renholdsplaner. De siste par årene så er det blitt kuttet 1,3 stillinger innenfor renhold. I dag drifter vi med 8.7 årsverk.

Vi vil se på organiseringen av renholdstjenesten i kommunen. Modellen som vil bli vurdert er teamvask. Dette vil bli lagt fram for politisk behandling i løpet av 2017

Av arbeidsmiljø- og helsemessige hensyn skal det gjøres en vurdering av nødvendige investeringer som kan effektivisere tjenesten, samt i vareta personalets helse.

Vi ser for oss en gjennomgang av alle renholdsplaner i 2017-2018

Byggesaker

Det ble behandlet 58 byggesaker i 2016. Av disse var 8 stk. behandlet etter Plan- og bygningslovens § 20-1, 12 stk. etter § 20-4, 10 ferdigattester, 3 midlertidige brukstillatelser, 17 dispensasjoner, 6 utslippstillatelser, 1 rammetillatelse og 1 igangsettingstillatelse. Av dispensasjonene som ble gitt, var 15 av de fra strandsonen, 8 fra LNF-områder, 2 fra reguleringsplaner. 8 tillatelser ble gitt innenfor plan. Det ble behandlet 11 delingsaker der 10 av dem krevde dispensasjon fra plan. Det er et betydelig etterslep på delingssakene.

Miljøforvaltning

Søknader om motorferdsel i utmark behandles fortløpende administrativt eller av teknisk utvalg i henhold til delegasjonsreglement. Totalt 63 saker ble behandlet.

Det ble tildelt 48 fellingstillatelser på elg hvorav 31 ble felt.

Skadefellingstillatelser: 1 sak.

NUT har vært støttet opp under friluftsrådets arbeid med tilrettelegging av turløyper og i 2016 ble friluftskartene for Nord-Troms ferdigstilt og lagt for salg.

Landbruk:

Det var 10 gårdsbruk som søkte produksjonstilskudd i 2016, og tallet har holdt seg nokså stabilt de seinere årene. Vi har likevel et mål om å øke produksjonen og antall drivere vesentlig. Det er mye ledige arealer og grunnlag for en betydelig økning i landbruksdriften i Kvæningen. For dem som driver i dag vil det også være til stor hjelp å styrke landbruksmiljøet og landbrukets posisjon i samfunnet. En markdag ble arrangert i samarbeid med Landbruknord.

Mange areal- og byggesaker berører landbruket og behandles i henhold til jordlovens bestemmelser mhp deling og omdisponering av dyrka mark. Arbeid med retningslinjer for praktisering av konsesjonsloven i Kvæningen ble påbegynt og slutføres i 2017. Det er ønskelig å bruke konsesjonsloven aktivt for å sikre bosetting og grunnlag for næringsmessig landbruksdrift. Det ble behandlet 6 konsesjonssøknader.

Kvæningen har et interkommunalt samarbeid med Alta om skogbruketstjenester. Det ble utført skogplanting og skjøtselstiltak flere steder i kommunen.

Gjennomførte/påbegynte prosjekter i 2016:

- Burfjord kunstgressbane fullført juli 2016.
- Storeng vannbehandlingsanlegg fullført desember 2016.
- Renover/ ny bru over Vikselva i Jøkelfjord, september 2016
- Igangsatt prosjektering vedrørende ombygging av Kvæningen barne- og ungdomsskole
- Nytt brannvarslingsanlegg på verksted og brannstasjon.
- Total renovering av skoleveien 6
- Gjennomført miljøtiltak – fjerning av avfall fra kommunale områder, bygg og anlegg.
- Adresseprosjektet for Kvæningen kommune gjennomført november 2016, skilting gjenstår

Bemanning NUT

Bemanningen på NUT består av driftspersonale, renholdspersonale og administrative ressurser.

Drift: 5,0 årsverk. Inkludert driftsleder i 100%. Lønnsutgifter til driftspersonalet fordeles på bygg og anlegg.

Renhold: 8,7 årsverk. Inkludert renholdsleder 10%(dette har vi erfart er for lite). Her vil det bli økt ressurs i løpet av 2017

Teknisk administrasjon 2016:

- Etatsleder NUT 100%
- Avdelingsingeniør anlegg 100%
- Avdelingsingeniør bygg 100%
- Planlegger: 100%→Ikke besatt. Her har vi hatt inne et kortidsvikariat.
- Konsulent for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning 100%
- Næringskonsulent 50% - Småkommuneprogrammet 50%

PS 5/18 Referatsaker

Utskrift møteprotokoll styremøtet i NTRM den 30.010.17

Sak 68/17 Samarbeidsavtale NTRM eierkommunene 2017-2021

Saksutredning

Vedlagte avtale skal behandles i NTRMs generalforsamling. Eierne har ønsket å få en fast tilskuddsum som skal dekke alle aktiviteter museet har ansvaret for. Behandlingen har imidlertid blitt utsatt flere ganger på grunn av uavklarte forhold rundt tilskudd til leie av blant annet NTRMs magasin i Kvæningen og størrelsen på beløp til sommerarbeidsplasser.

Det har også oppstått en viss skjevhet i betalinga mellom kommunene blant annet på grunn av folketallsutviklinga.

Eiermøtet i Olderdalen den 26.10.17 hadde en grundig gjennomgang av denne saken og konkluderte med at tilskuddet skal fordeles mellom kommunene etter folketall. I dag betaler kommunene tilsammen et beløp som tilsvarer omlag 87 kroner pr. innbygger. Eiermøtet ba styret foreslå en fordeling av tilskudd basert på 90 kr pr innbygger. Det innebærer en svak økning i tilskuddet som gjør at kommunene fortsatt henger noe etter tilskuddet fra Fylkeskommunen. (I prinsippet skal Kulturdepartementet dekke 60%, Fylkeskommunen 20% og kommunene 20%)

Med det overnevnte tilskuddet fra kommunene, skal NTRM sammen med øvrige tilskudd dekke vanlig drift inkludert husleier til magasin og hovedkontor. Når det gjelder finansiering av sommerarbeidsplasser har eiermøtet bedt museet lage en egen saksutredning med ulike alternativ som må sendes til hver kommune slik at den kan behandles i de ulike kommunestyre i god tid før neste sommersesong. (Kåfjord betaler f.eks. alle museets sommerarbeidsplasser, Nordreisa gir et tilskudd på 20 000 kr og de øvrige 30 000 kr hver.)

Enstemmig vedtak:

Den framlagte kommuneavtalen for 2017-2021 vedtas og oversendes eierkommunene.

Styret innkaller til ekstraordinær generalforsamling i januar.



NØRDTROMS
MUSEUM

SAMARBEIDSAVTALE

**Nord-Troms Museum AS
&
Eierkommunene**

Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord/Gáivuona suohkan, Lyngen og

Storfjord



2017/2021

Innhold

1. Innledning.....	3
1.1. Historikk.....	3
2. Framtidas museum	3
2.1. Forvaltning:	3
2.2. Formidling:.....	3
2.3. Forskning:.....	4
2.4. Mål	4
2.5. Nord-Troms Museums forpliktelser.....	4
2.6. Eierkommunens forpliktelser	4
3. Økonomi.....	5
4. Andre bestemmelser	5
4.1. Vedtekter.....	5
4.2. Rapport	5
4.3. Oppsigelse og varighet	5
4.4. Tilleggsprotokoll	5
4.5. Tidspunkt for iverksettelse	6
4.6. Kontakt	6
 Vedlegg 1:	 6

1. Innledning

Samarbeidsavtalen har som mål å legge til rette for en forutsigbar museal drift i regionen. Nord-Troms museum (Ntrm) mottar årlig støtte fra Kulturdepartementet, Troms Fylkeskommune og Eierkommunene i Nord-Troms. Hovedkontoret ligger på Halti i Nordreisa kommune der også den regionale utstillingen er plassert (åpnet i 2015).

1.1. Historikk

Nord-Troms museum AS ble stiftet i 1979 og eies av de 6 kommunene i Nord-Troms. Museet er desentralisert med museumsarenaer i hver kommune som viser norsk, samisk og kvensk kulturhistorie. De museale bygningsmiljøer fremstår som et tverrsnitt av regionenes kulturhistorie. Ntrm har fokus på bevaring, dokumentasjon, formidling og forvaltning av kulturarven i regionen. Museets regionale utstillingen «Møter- Encounters – Deaivvadit - Kohtaamissi» er «inngangsport» til et spennende flerkulturelt Nord-Troms, som gir autentiske opplevelser på de ulike museale anlegg i regionen.

2. Framtidas museum

Med utgangspunkt i Stortingsmeldingen nr. 49 (2008-2009) som fokuserer på forvaltning, forskning, formidling og fornying er dette et utgangspunkt og en basis for Nord-Troms museum sitt virke i regionen:

2.1. Forvaltning:

Mål: Museenes samlinger skal sikres og bevares best mulig for ettertiden og gjøres tilgjengelig for publikum og for forskning. Viktige delmål vil være gode sikrings- og bevaringsforhold samt prioritering og koordinering av samlingene. (St.meld.Nr. 49 (2008-2009))

2.2. Formidling:

Museene skal nå publikum med kunnskap og opplevelse og være tilgjengelige for alle. Det innebærer målrettet tilrettelegging for ulike grupper og aktuell formidling som fremmer kritisk refleksjon og skapende innsikt. (St. meldingen Nr. 49 (2008-2009))

Fornyning

Gjennom faglig utvikling, nytenking og profesjonalisering, skal museene være oppdaterte og aktuelle i alle deler av sin virksomhet, være solide institusjoner og ha en aktiv samfunnsrolle. Delmål: utvikle digital forvaltning og formidling (St. meld. Nr. 49 (2008-2009)):

2.3.Forskning:

Forskning og kunnskapsutvikling ved museene er et nødvendig faglig grunnlag for innsamling, dokumentasjon og formidling. Delmål: økt forskningssamarbeid: museumsnettverk og mellom museene og forskningsmiljøer i kunnskapssektoren. (St.meld. nr. 49 (2008-2009))

2.4. Mål

- Samarbeidsavtalen har som mål å samordne virksomheten i de ulike kommunene i regionen.
- Målet er å profesjonalisere alle sider ved den museale driften i regionen.
- Ntrm har som mål å skape en sterk og allsidig faglig virksomhet som har fokus på: *innsamling, bevaring, forskning og formidling*
- Ntrm har som mål å formidle kulturhistorien for de tre etniske gruppene samisk, kvensk og norsk på en likeverdig måte.
- Ntrm skal legge vekt på koordinering og samarbeid i kulturvernarbeidet både lokalt, regionalt og nasjonalt.
- Ntrm skal delta i nasjonale og internasjonale museums nettverk.
- Ntrm forplikter seg å arbeide i overensstemmelse med *ICOMs etiske regelverk for museums drift*.

Med utgangspunkt i de overordnede mål har Ntrm ansvar for drift og forvaltning av museumsanlegg i den enkelte kommune i Nord-Troms.

2.5.Nord-Troms Museums forpliktelser

- Ntrm har ansvar for å arbeide med dokumentasjon, bevaring, forskning og formidling av regionens kultur- og naturhistorie.
- Ntrm har ansvaret for gjennomføring og finansiering av all virksomhet knyttet til drift og forvaltning av Nord-Troms Museums samlinger:
 - Arbeidsgiveransvar ifølge arbeidsmiljøloven.
 - Publikumsrettet virksomhet.
 - Sikring, lagring og vedlikehold av anlegg og samlinger.
 - Anskaffelser av nye samlinger,
 - Kunnskapsproduksjon og forskning
 - Faglige konsulenttenester og andre oppdrag
 - Andre oppgaver
- Forsikring av museale samlinger og anlegg: Ntrm har ansvaret for at samlinger og museale anlegg i museets eie er forsikret slik de har vært ved overdragelsen av driftsansvaret.

2.6.Eierkommunens forpliktelser

- Legge til rette for at Ntrm kan gjennomføre et musealt arbeid kommunalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

3. Økonomi

Driftsmidler til NTRM fordeles med omlag 60% fra Kulturdepartementet, 20% fra Troms Fylkeskommune og 20% fra eierkommunene. For å nå det målet er det beregnet at kommunene må betale minst 90 kr i tilskudd pr innbygger.

Fordeling av driftstilskudd med 90 kr pr.innbygger:

Kommune	Innbyggertall SSB 2017	Driftstilskudd fordelt etter innbyggertall	Tilskudd etter gammel ordning (2017)
Kvænangen	1236	Kr 111.240,00	Kr 106.074,00
Nordreisa	4931	Kr 443.790,00	Kr 355.391,00
Kåfjord	2137	Kr 192 330,00	Kr 265.756,78
Skjervøy	2887	Kr 259 830,00	Kr 237.132,50
Lyngen	2871	Kr 258 390,00	Kr 248.446,24
Storfjord	1867	Kr 168 030,00	Kr 149.516,00

Det forutsettes at driftsmidlene reguleres årlig etter konsumprisindeksen. Justering av folketallgrunnlag gjøres etter hver avtaleperiode som er på 4 år.

4. Andre bestemmelser

4.1. Vedtekter

Styret i Ntrm er forpliktet til å fatte vedtak som er i henhold til museets vedtekter.

Vedtekter vedlagt avtalen

4.2. Rapport

Ntrm skal innen 1.juni hvert år kunne vise til resultatregnskap, balanse og årsmelding til Kulturdepartementet, fylkeskommunen og eierkommunene. Årsmeldingen skal vise den årlige museale aktiviteten i Nord-Troms innen forvaltning, bevaring, formidling og forskning.

4.3. Oppsigelse og varighet

Denne avtalen løper inntil den blir sagt opp av en av partene. Dersom en av partene ønsker å si opp avtalen, skal det først innledes forhandlinger om oppsigelse.

Ved oppsigelse av avtalen er det 2 års oppsigelsesfrist. Oppsigelse skal skje skriftlig, og oppsigelsestiden løper fra 1.januar i påfølgende år.

Dersom avtalen opphører vil Ntrm fortsatt ha råderetten over anlegg som er en del museets samlinger.

4.4. Tilleggsprotokoll

Tilleggsprotokoll lages mellom partene der det er særlige forhold mellom den enkelte kommune og Ntrm, som ikke dekkes av hovedavtalen.

4.5. Tidspunkt for iverksettelse

Avtalen iverksettes på generalforsamling

4.6. Kontakt

Kommunens kulturleder er primærkontakt for museet. Ntrm arrangerer årlig et dialogmøte med kulturlederne. Ntrm informerer om årets forvaltning, drift og prosjektplan. Kulturlederne bidrar med forslag/innspill til museal aktivitet kommunalt, regionalt, nasjonalt og/eller internasjonalt.

4.7. Evaluering

Avtalen gjelder for 4 år og evalueres før ny avtale gjøres.

Dato, Underskrift:

For kommunene

Nord-Troms Museum

For styret i Nord-Troms Museum

Vedlegg 1: Vedtekter for NTRM av 30.04.201



Kvæningen kommune

Rådmannen

**Kvænangsbotn Grendehus
v/Oddvar Seppola
Kvænangsbotn
9162 SØRSTRAUMEN**

Delegert vedtak Delegert Formannskap - nr. 22/17

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/2-32	2784/2017	U62	16.11.2017

Skjenkebevilning enkeltanledning, Kvænangsbotn grendehus den 09.12.17

Saksopplysninger:

Viser til søknad fra Kvænangsbotn grendehus der de søker om skjenkebevilning til julebord på Kvænangsbotn grendehus den 09.12.17. Ved vurderingen av en bevilning skal det legges vekt på antallet salgs- og skjenkesteder, stedets karakter, beliggenhet, målgruppe, trafikk- og ordensmessige forhold, næringspolitiske hensyn, hensynet til lokalmiljøet for øvrig og kommunens rusmiddel-politiske plan. Ut fra en totalvurdering av disse momentene innvilges søknaden. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Kvænangsbotn Grendehus gis skjenkebevilning for alkohol gruppe 1, 2 og 3 (tidligere øl, vin og brennevin) for enkeltanledning til julebord på Kvænangsbotn grendehus den 09.12.17.

Skjenketiden settes til kl 0200 for alkohol gruppe 1 og 2 og til kl 0100 for alkohol gruppe 3.

Skjenkestyrer er Oddvar Seppola.

Skjenkeavgiften settes til kr 340.

Bevilningen er gyldig under forutsetning av at skjenkeavgiften er betalt.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Tlf direkte 77 77 88 12

Kopi til Politiet v/Åsbjørg Johannessen (inngående søknad følger vedlagt).

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.



Kvæningen kommune

Næring, utvikling og teknisk

Barnegruppe- Kvæningsbotn grendehus
Kvæningsbotnveien
9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak Delegert Formannskap - nr. 23/17

Deres ref:	Vår ref: 2015/548-19	Løpenr. 2800/2017	Arkivkode 243	Dato 20.11.2017
-------------------	--------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Midler til juleverksted- Kvæningsbotn grendehus

Kvæningsbotn Grendehus har en egen barnegruppe som jobber med å arrangere forskjellige aktiviteter rettet mot barn og unge. Barnegruppen inviterer alle barn (og voksne) i Kvæningen til juleverksted fredag 24.11 og lørdag 25.11. Det skal lages julepynt, spilles julemusikk, nissen kommer på besøk og det serveres god mat. Tilbudet er gratis til alle deltakere.

Vurderinger:

Søknaden er vurdert i forhold til retningslinjer for tilskudd til lokale omdømmetiltak, vedtatt av formannskapet 15.03.2017.

Kvæningsbotn grendehus bidrar med dette tiltaket med positiv profilering av Kvæningen. Det er positivt for kommunens omdømme og et flott tilskudd til aktivitetstilbud i kommunen.

Vedtak:

Kvæningen kommune innvilger kr. 2000,- i omdømmemidler til Kvæningsbotn grendehus i forbindelse med arrangement av juleverksted. Tilskuddet utbetales når det bekreftes at arrangementet blir gjennomført.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **Formannskapet i Kvæningen kommune**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med hilsen

Eirik Losnegaard Mevik
Ordfører

Frank Pedersen
administrasjonssjef