

# Årsmelding 2020



Informasjonsrommet på Kvænangen næringsbygg i Sørstraumen. Dette er et samarbeid mellom Kvænangen Kommune, Nord Troms Museum, Kvenkultursenter og Styret for landskapsvernområdene Navitdalen og Kvængsdalen.

Behandling	Dato
Kontrollutvalget	
Formannskapet	
Kommunestyret	

*Kvænangen  
kommune*

1	Ordførerens innledning .....	3
2	Kommunedirektørens kommentarer .....	4
3	Kvæningen kommune - økonomi og befolkningsutvikling .....	5
4	Sentraladministrasjon .....	6
4.1	Personal .....	6
4.2	Servicekontoret .....	7
4.3	IT samarbeidet .....	8
4.4	Økonomiavdelingen.....	10
5	Etat for oppvekst og kultur.....	12
5.2	Skole .....	13
5.3	Barnehage.....	15
5.4	PP-tjenesten .....	18
5.5	Kultur .....	19
5.6	Kulturskolen.....	20
5.7	Barn og unge / Fritidsklubb - BUFFF .....	25
5.8	Bibliotek-tjenesten.....	25
5.9	Barneverntjenesten .....	26
5.10	Návuona giellaguovddáš – Naavuonon kielikeskus – Kvæningen språksenter.....	26
6	Etat for helse og omsorg .....	30
6.2	Ergoterapitjenesten .....	33
6.3	Furutoppen bofellesskap (TU - Tjenester til utviklingshemmende) .....	35
6.4	Fysioterapitjenesten og FRISKLIV .....	37
6.5	Gargo sykehjem og sykestue .....	41
6.6	Helsestasjon.....	42
6.7	Hjemmetjenesten .....	44
6.8	Kvæningen legesenter .....	46
6.9	NAV Kvæningen .....	48
6.10	Rus og psykisk helse.....	49
7	Etat for næring, utvikling og teknisk.....	52
7.1	Tekniske tjenester .....	52
7.2	Drift og forvaltning av kommunal eiendom .....	54
7.3	Kommunalt vann og avløp (selvkostområde) .....	59
7.4	Plan, byggesak og miljø .....	60
7.5	Miljø/miljøforvaltning.....	62
7.6	Næring .....	67
7.7	Brannvesenet Nord.....	69



## 1 Ordførerens innledning

2020 skriver seg inn i historien som et av de mest bemerkelsesverdige året på mange tiår. I mars 2020 brøt koronapandemien ut og 12. mars er nok en begivenhet vi i Norge gjerne kunne klart seg uten.

I løpet av noen få dager gikk vi fra hverdagens vante strukturer til at alle møttes på Teams eller jobbet under strenge smitteverntiltak. Vi begrenset reiseaktiviteten. Vi endret måten å jobbe på. Vi endret måten å leve på. Som ordfører er jeg imponert over den omstillingsevnen som bor i organisasjonen vår. Alle jobbet mot det felles målet at vi skulle hindre og eventuelt begrense smitte. Til tross for et negativt bakteppe var det inspirerende å se hvor flinke vi er når vi jobber sammen. Politikere, ansatte og innbyggere.

Derfor er ett av temaene vi skal utrede i samfunnsplanen hva vi har lært i denne tida og hvordan vi kan utnytte lærdommen for framtiden. Kvæningen kommunes samfunnsplan er utdatert for lenge siden. Derfor er jeg både stolt og svært glad for at arbeidet med planen kom i gang i løpet av 2020. Jeg håper det blir en plan vi i Kvæningen kan stille oss bak og jobbe for å nå målene i.

Jeg opplever at det i 2020 er godt samarbeid mellom oss politikere så vel som mellom politikerne og administrasjonen. I september tiltrådte Janne Kankaala som vår nye kommunedirektør og jeg opplever at det jobbes veldig godt fra kommunedirektør til alle ansatte i Kvæningen kommune.

Det er alltid vanskelig å skrive oppsummeringer av et helt år. Alt i alt synes jeg politikere, ansatte og innbyggere bidrar svært positivt for Kvæningen kommune. Vi kan alltid bli bedre, og akkurat det skal vi bruke framtida til å bli. - At vi sammen skal skape et samfunn der vi lever gode liv.

Burfjord, 25.03.2021

Eirik Losnegaard Mevik  
Ordfører

## 2 Kommunedirektørens kommentarer

I år legger kommunedirektøren frem en årsmelding som er mer omfattende og detaljerte enn før. Ved å lage en grundig beskrivelse av det som er levert og ikke levert har vi egentlig gjort en viktig del av kommende budsjettarbeidet. Og ikke minst: slik får lesere oversikt over hvor mye tjenester administrasjonen har klart til å produsere med begrensede ressurser.

Jeg begynte som kommunedirektør i september 2020. Først ville jeg kartlegge hva slags mål etatene og enhetene har i sitt daglig arbeid. Alle ga samme svar: Vi vil levere best mulige tjenester til innbyggere og bedrifter. Dette var gode nyheter fordi det viser at den viktigste delen av utvikling av Kvæningen kommune er allerede gjennomført. Med slik holdning er alt mulig.

Administrasjonen kom i gang med å utarbeide nye retningslinjer, rutiner og å utvikle kommunikasjon, både eksternt og internt. Mange spennende prosjekter ble startet og revidering av kommunale planer er i full fart.

Det har vært noe utskifting i øverste ledelsen, og dette har selvfølgelig vært krevende for de ansatte. Ved årsskiftet så situasjonen mer stabilt ut. Kommunen har ofte hatt problemer med å rekruttere kompetanse, men i det siste halvåret så vi positive tegn da mange kvalifiserte søkere ville takke ja til stillinger i Kvæningen kommune. Omdømmebygging er svært viktig, og dette skjer ikke bare med markedsføring. Hvis ansatte trives på jobb og kommunen leverer tjenester av høy kvalitet, skaper det bølyst i hele lokalsamfunnet. Vi har satset på medbestemmelse og involvering av ansatte i administrative prosesser. Kompetanseheving skal være neste viktig milepæl.

En stor organisatorisk endring startet i desember da Nordreisa, Skjervøy, Lyngen og Kåfjord sa opp interkommunalt brannsamarbeid. Oppsigelsestid er 1 år. Det betyr at i løpet av 2021 må brann, forebyggende og feiing omorganiseres i Kvæningen kommune.

Mitt inntrykk i de første månedene var at kommunen er på rett kurs. Nå må vi ha fokus på å jobbe målrettet. Prosjektene må ferdigstilles, vi må gjøre tøffe prioriteringer, ha tålmodighet og evne til å se «signal, not noise». Det er ikke mangel på gode ideer, men vi trenger tid og arbeidsro til å realisere disse.

Jeg vil takke hele administrasjonen og folkevalgte for innsatsen i 2020!

Burfjord, 29.3.2021

Janne Kankaala  
kommunedirektør

### 3 Kvæningen kommune - økonomi og befolkningsutvikling

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

Driftsregnskapet viser et regnskapsmessig resultat som går i null. Slik strykingsreglene tilsier skal vi for å balansere regnskapet ved årsslutt avsette til disposisjonsfond hvis det er overskudd og bruke av disposisjonsfond så langt det rekker dersom det er et merforbruk. Ut fra regnskapsoversiktene framkommer det egentlig et regnskapsmessig mindreforbruk som kan forklares med forsinkelser og forskyvninger i prosjekter finansiert med disposisjonsfond. Vi har i drifta merforbruk/mindreinntekt på enkelte avdelinger slik som redusert refusjon ressurskrevende brukere, merforbruk på kjøp av tjenester fra vikarbyrå, redusert rentekompensasjon fra staten, merforbruk på drift og vedlikehold av formålsbygg, mindre gebyrinntekter enn budsjettet og merforbruk på IT-drift. Det er samtidig noe mindreforbruk i flere andre enheter, men dette er hovedsakelig på grunn av vakanser og manglende produksjon av tjenester. Vårt driftsnivå er med dette fremdeles noe for høyt i forhold til våre faste inntekter og vi bør fremdeles jobbe videre med tiltak for å kutte faste kostnader. I og med at befolkningsutviklingen i kommunen er lavere enn i landet for øvrig vil sannsynligvis de økonomiske rammene stadig bli trangere.

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 01.01.2020 på 1 191 og på 1 166 ved årets utgang, en nedgang på 2,1 %. Til sammenligning vokste befolkningen i Norge med 0,4 % i samme periode. Kvæningen er en kommune som befinner seg i en del av landet med svak befolkningsutvikling. Sammensetningen av befolkningen er med forholdsvis mange eldre personer og forholdsvis mange personer som går på passive ytelser.

## 4 Sentraladministrasjon

### 4.1 Personal

Fordelingen mellom kvinner og menn er noenlunde stabil. Det er fortsatt en overvekt av menn i ledende stillinger og overvekt av kvinner i andre nivåer og deltidsstillinger. Det legges fortsatt vekt på å kunne rekruttere mer likestilt og fremme arbeidet med kvinner i ledende stillinger. Kompetanse må allikevel være viktigste kriterier for rekruttering.

De aller fleste stillingene er besatt med kvalifiserte medarbeidere, men det viser seg vanskelig å rekruttere høyskoleutdannede personer og ledere. For helse- og omsorgstjenestene er det en høy andel ansatte uten relevant utdanning. Det stramme arbeidsmarkedet fører fortsatt til at den lokale lønnspolitikken til tider er under press.

Opplæringsplanen hadde i 2020 en ramme på 200 000 kroner fordelt i hele organisasjonen. Opplæringspotten er nå på et mye lavere nivå enn for noen år siden. Vi klarer å gjennomføre mange tiltak blant annet ved hjelp av eksterne midler. Vi burde satt av et større beløp til dette, men klarer å gjennomføre mange tiltak takket være ekstern støtte. Egen kompetansepott på 750 000 er ennå ikke tatt i bruk da vi avventer avgjørelse på organisasjonsgjennomgangen.

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

Utviklingen i sykefraværet									
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
10,7%	10,6%	10,6%	11,2%	9,3%	10,8 %	8,8 %	8,5 %	9,6 %	14,1 %

Sykefraværet har de siste årene ligget på et høyt nivå, men det toppet seg i 2020, særlig for de 2 siste tertialene. Noe av økningen skyldes korona, men vi fikk også tilbakemeldinger fra legene om at manglende medvirkning virker inn. Høyt sykefravær har mange ulike årsaker, og mange av tilfellene kan vi ikke gjøre noe med. Det er dog et rom der vi har muligheter gjennom oppfølging og tilrettelegging å kunne senke fraværet. Dette er en omfattende jobb som vil kreve mye, særlig av lederne.

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen var knyttet til INVENI Bedriftshelsetjeneste i 2020. Dette samarbeidet fungerte godt og vi fikk den bistanden vi trengte.

#### 4.1.1 Gjennomgang av organisasjonen

Dette ble gjort i løpet av 2019 av selskapet Bedre Organisasjon AS for å få på plass en ressurseffektiv organisasjon, samt fokus på kvalitet på tjenestene og utvikling av dem. Arbeidet ble satt på pause i 2020 i påvente av at ny kommunedirektør skal gå videre med saken.

#### 4.1.2 Styring og internkontroll

Tertialrapportene er det beste verktøyet vårt for rapportering og styringsinformasjon til politiske organer. Tertialrapporteringen fungerte bra i 2020 og fanget opp de større avvikene. Dette må kobles videre sammen med en langsiktig og god budsjettprosess som starter allerede tidlig på året og sikrer både bred medvirkning og god gjennomgang av sakene. Budsjettprosessen i 2020 fungerte ganske bra, men vi hadde ikke godt nok opplegg for å få oversikt over konsekvenser ved endringer i enhetene. Selve budsjettdokumentet ble bra.

#### 4.1.3 Bemanning

Bemanning pr 31.12.20.	Antall	Årsverk
Kommunedirektørkontor	2	2
Servicekontor	2	2
Økonomiavdeling	3	3
IKT (kommunens andel av ansatte i NorIKT)	2	1,5
Sum sentraladministrasjon	9	8,5

#### 4.1.4 Saksbehandling

Utvalg	Møter	Saker	Delegerte vedtak
Kommunestyret	8	105	0
Formannskap	27	233	172
Administrasjonsutvalget	4	6	57
Arbeidsmiljøutvalget	4	10	0
Eldrerådet	3	9	0
Fondsstyret	7	47	0
Råd for funksjonshemmede	2	5	0

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.

I det meste av 2020 var stedfortreder konstituert administrasjonssjef. Med kun én person for å håndtere oppgavene i to stillinger ble det utførende å komme i havn med alle oppgavene. Fra september var vi fulltallige igjen.

## 4.2 Servicekontoret

Servicekontoret er ofte besøkendes første møte med kommunale tjenester og vi jobber målbevisst med å videreutvikle tilbudet til publikum. Kontoret skal veilede og yte tjenester til kommunens innbyggere og andre som henvender seg hit. I forbindelse med pandemien har året bydd på mange nye utfordringer da kontoret til tider har vært det eneste kontoret som fysisk har vært bemannet på kommunehuset. Kommunen har innført nytt sak-/arkivsystem og hatt opplæring på digital plattform, noe som også har vært utfordrende.

I 2020 har avdelingen vært bemannet med 2 årsverk.



Kommunen hadde tilsyn fra Arkivverket i 2019 og fått en rekke avvik som skulle vært lukket i løpet av 2020. Dette krever blant annet at vi skal ha på plass en oppdatert arkivplan. Det er innvilget utsatt frist og vi fortsetter arbeidet i vår 2021.

Servicekontoret har holdt seg innenfor budsjetttrammen for 2020. Sykefraværet på avdelingen har vært på et minimum.

#### 4.3 IT samarbeidet

IT samarbeidet i Nord-Troms består av 11 fast ansatte med arbeidssted fordelt ut i fem kommuner. I tillegg er det to IKT lærlinger tilknyttet organisasjonen. Samarbeidet har også benyttet navnet NorIKT den siste tiden. Samarbeidet er ihht kommunelovens §27, som omhandler generelle samarbeid mellom kommuner. Samarbeidet må omdannes til et Kommunalt oppgavefelleskap etter den nye kommuneloven i løpet av 2023. NorIKT har som oppgave å anbefale tiltak, innføre løsninger, drifte systemer, kontrollere samband, ha kontroll på lisenser, vedlikeholde brannmurer, gjennomføre innkjøpskonkurranser på datamaskiner og vedlikeholde serverplattformen til alle Nord-Troms kommunene.



Bilde: Tom-Eirik Jensen. Her under gjennomføring av Office365 opplæring for ansatte.

IT samarbeidet i Nord-Troms har eksistert siden 2004 da det ble laget et datasenter i Olderdalen i Kåfjord Kommune. Ideen var å holde utgifter nede, samarbeide om kompetanse, og få en stabil drift av løsninger. Det er ikke gjort noen systematisk og profesjonell evaluering av dette arbeidet, men IT leder mener at samarbeidet har fungert godt, og har vært driftet på en billig måte i alle år. Krav om bedre løsninger og en bedre drift, krever mer IT ressurser inn i samarbeidet.

Kommunen har siden 2004 ønsket en mer formalisert drift, og i 2020 ble alle ansatte overført til Skjervøy kommune. Det er nå Skjervøy som er arbeidsgiver for disse IKT ansatte. Ansatte i NorIKT er spesielt utdannet innen IT, og gjennom mange år opparbeidet seg spesiell erfaring med løsninger for kommuner. Det finnes andre IT ansatte rundt i kommunene som er tiltenkt helt spesielle formål.

Generelt er det nesten ingen sykefravær, og arbeidsmiljøet synes å være normal. I 2020 ble alle IT-ansatte overført fra Nord-Troms kommunene til Skjervøy kommune. Det er brukt en del tid på tilrettelegging for ansatte og tilpasning av praktiske regler rundt personal. Det er finpusset på ansvar til IT ansatte og det er ikke blitt fremsatt klager på endringene så langt. Acos har kjørt et prosjekt med innføring av nytt saksbehandlingssystem "Websak" i sky for fire av fem kommuner. Her har NorIKT støttet prosessen. NorIKT er ikke helt fornøyd med den tekniske løsningen som er levert og det er påpekt til Acos. Det som er viktigst er at våre brukere liker løsningen.

Kommunene har gjennomført et arbeid med innføring av en løsning som skal sikre at brukere får opprettet riktige tilganger, ikke har tilgang til løsninger ved arbeidslutt, og at lisenser ikke kjøpes unødvendig. Denne løsningen ble satt i drift i mai 2020, og IT jobber kontinuerlig med å forbedre denne løsningen sammen med leverandør.

Liste over ting gjennomført i 2020:

- Oppgradering av kartløsninger for teknisk
- Tatt inn nye lærlinger inne IKT
- Implementert nettløsninger på nye bygg
- Oppgradert løsninger innen Barnevern og Velferd
- Oppgraderinger av SQL server for fremtiden
- Oppgraderinger av domenekontrollere for bedre infrastruktur
- Integrasjon mellom Hepro Respons og Profil
- Innført flere baser for trådløse nett
- Støttet Acos i innføring av nytt saksbehandlingssystem
- Støttet Hepro i løsning innen helsesektor og velferdsteknologi
- Forenkling av bruk av løsninger innen velferdsteknologi
- Forenkling av brukeropplevelsen for innlogging i flere skoler
- Oppsett av servere for dørlås på institusjon, Dormakaba
- Økt sikkerhet med to-faktor autentisering på flere løsninger

#### 4.3.1 Videre satsing i 2021

NorIKT intensiverer arbeidet med å øke sikkerheten i systemer og løsninger. Det skal jobbes med å forbedre filter i brannmurer og det skal innføres nye løsninger for kryptering.

Noen skoler har ekstra behov for hjelp til samkjøring av kontoer. Her skal arbeidet også intensiveres for å lette arbeidet til ansatte. Arbeidet med satsing på felles legeløsninger skal gjenopptas.

Fornyning av innkjøpsavtaler på flere områder skal gjennomføres. Forenkle og forbedre nettverk mellom kommuner skal intensiveres. Kontinuerlig satsing på å forbedre driften og organisasjonen.

#### 4.3.2 IT-samarbeid - økonomi

Her sammenlignes utgifter i forbindelse med fellessatsing innenfor IKT, det er Skjervøy Kommune som har overtatt ansvar for føring av regnskap. Hver kommune har et eget regnskap for IKT. Gjennom flere år har regnskapet vist at vi har et lavt forbruk på våre fellessatsinger, og når man sammenligner forbruket med andre kommuner vil man se akkurat dette.

Under viser forbruk i 2017, 2018, 2019 og 2020.

Felles drift av IT i Olderdalen, regnskap Kåfjord kommune:

		2017	2018	2019	2020
Helse-omsorg	148	27 000,00	8 410,00	28 000,00	16 000,00
Sak	152	295 689,95	278 055,95	603 601,51	425 662,50
Helse	153	644 070,00	820 649,07	767 458,74	984 265,91
Felles	154	2 682 421,84	2 101 188,08	1 845 029,97	462 618,43
		<b>3 649 181,79</b>	<b>3 208 303,10</b>	<b>3 244 090,22</b>	<b>1 888 546,84</b>

#### 4.4 Økonomiavdelingen

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

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

Økonomiavdelinga har i tillegg ansvar for rapporteringer av nødvendige opplysninger til andre myndigheter og terminvise økonomirapporteringer til politiske utvalg. Økonomiavdelinga er også eiendomsskattekontor og har ansvar for å sørge for taksering og utskrivning av eiendomsskatt ihht eskl. § 3c). Dette sikrer at kommunen får de inntektene den har krav på ifølge lovverket.

Økonomiavdelinga saksbehandler også søknader om Husbankmidler, både når det gjelder startlån/formidlingslån og søknader om bostøtte. Det jobbes kontinuerlig med å få best mulig utnyttelse av økonomisystemet. Det har i løpet av 2020 blant annet vært et omfattende arbeid med å implementere et nytt timestyringsverktøy på skoledrift mot økonomisystemet. Det har i løpet av året vært behov for å rekruttere ny medarbeider. Dette arbeidet har vært en lang prosess og ny etterlengtet kompetanse har nå endelig kommet på plass.

Gode fagsystemer som overfører data elektronisk til økonomisystemet sikrer høy kvalitet på alle utbetalinger og dette reduserer feilkilder. Å rekruttere nye medarbeidere med riktig kompetanse sikrer god kvalitet på alle oppgaver som utføres ved økonomiavdelinga.

Avdelingen hadde for 2020 en netto bevilgning på 2 001 836,-. Regnskapet viser et mindre-forbruk på 12 %. Avviket skyldes først og fremst sykelønnsrefusjoner fra staten uten at det har vært tilsvarende vikarutgifter. I 2020 var det utfordringer med langtidssykefravær i flere måneder. Dette har medført merarbeid på de øvrige ved kontoret da det ikke har vært så lett å finne vikar. Da avdelinga kun er på tre årsverk medfører sykefraværet 33 % redusert kapasitet i perioden. Dette er langt høyere sykefraværsprosent enn kommunens gjennomsnittlige fravær på ca. 14 %. Det ble tidlig i året i tett dialog med sykemeldt arbeidstaker jobbet mye med tilrettelegging med sikte på å komme tilbake i full stilling etter hvert. Sykefraværet endte dessverre til slutt opp med en oppsigelse fra arbeidstakers side. Avdelinga har ellers generelt sett veldig lite sykefravær. Avdelinga har ellers godt arbeidsmiljø som bidrar til god tilstedeværelse.

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



## 5 Etat for oppvekst og kultur

### 5.1.1 Oppsummering

2020 har som for alle andre vært et veldig spesielt år på oppvekst og kultur. Flere av enheten har vært preget av nedstenging, drift på rødt nivå eller drift på gult nivå. Mye tid har gått til å sette seg inn i veiledere, nasjonale retningslinjer og generelle smitteverntiltak. Samtidig har vi yta gode tjenester til barn og unge og andre i befolkningen. Sykefraværet har vært høyt og ressursmangel ute i enheten krevende gjennom hele dette året. Men selv i en slik situasjon har de ansatte i sektoren stått på, jobbet godt og gjort de endringen som måtte til for å sikre tilbudet til barn og unge i kommunen.

### 5.1.2 Økonomi

Det har vært vedtatte å gjennomføre større kutt på skoledrift etter at ny skole ble tatt i bruk. Dette tiltaket går stort sett etter planen, men med noen forsinkelser. Derfor er det isolert sett noe merforbruk på lønn til skoledrift. Det er ellers noe mindre forbruk på flere andre avdelinger som kulturvern, bibliotek, fritidsklubb, frivilligsentral og introduksjonsordning. Mindre forbruket kommer av vakanser og utsettelse av prosjekter og har derfor medført at flere tjenester ikke har blitt produsert slik forutsatt. Men dette medfører at sektoren samlet sett kommer ut med et mindre forbruk for 2020 på ca. 1,0 mill.

### 5.1.3 Rekruttering og kompetanse

Oppvekst har i 2020 gitt en dispensasjon til Burfjord barnehage, avd. Badderen. Polarstjerna har god pedagog dekning, som gjør at vi må omdisponere pedagogisk personalet fremover, for å sikre pedagoger i begge barnehagene.

Barnehagen hadde ingen på videreutdanning i 2020, men hele barnehagen deltar på kompetanseheving gjennom UDIR, inkluderende barnehage og skolemiljø. Samtidig ser vi viktigheten av å motivere ansatte til videreutdanning, både barnehagelærere og fagarbeidere. Barnehagenettverket i Nord Troms jobber fremdeles godt med barnehagebasert kompetanseheving i samarbeid med UIT. Hele 2020 gikk til digital kompetanse.

På skolen har vi hatt flere inne i korte vikariat gjennom året. Dette skyldes flere langtidssykemeldte hvor det er stor usikkerhet om de kommer tilbake eller ikke. Skolen hadde frem til sommeren 3 stk. som sluttførte videreutdanning gjennom UDIR. Fra høsten 2020 har vi 2 lærere på videreutdanningstilbudet til UDIR.

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

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

Biblioteket i Kvæningen fikk en nytilsatt høst 2020. Dette er i første omgang et vikariat frem til våren 2021.



#### 5.1.4 Bemanning

Bemanning pr 31.12.2020	Antall	Årsverk
Oppvekst- og kulturadministrasjon	2	2
Kvænangen b&u-skole, undervisningspersonell (inkl rektor)	27	18,76
Kvænangen b&u-skole, assistenter	5	4,3
Voksenopplæringen	1	0,20
Polarstjerna bhg (styrere, ped-ledere og fagarb'ere/assistenter)	13	12,5
Kultur/kulturskole, bibliotek og ungdomsleder/ungdomsklubb	7	2,9
Flyktningetjenesten		
Sum etat for oppvekst og kultur	55	41,56

#### 5.1.5 Ikke leverte tjenester 2020

Innføring av skolemåltid er ikke innført. Koronaen har medført begrensinger i antall personer inn i skolen og krav til matserving. Vi valgte derfor å utsette innføringen av skolemåltid til høsten 2021. Utstyrsbank barn og unge er ikke gjennomført. Vi har ikke hatt kapasitet til å igangsette dette. Frivillighetssentralen er også utsatt i påvente av regjeringens budsjettmelding i desember.

Vannsaga – tilstandsrapporten fra 2017 tilsier at det er et stort restaureringsbehov og det må jobbes videre med hvordan vi går frem i denne saken. Vannsaga - Utarbeide skjøtsels-, drift- og formidlingsplan. Antikvariske retningslinjer for Gearbbet og Limpastua. Vurdering av Skogsstuene-fredningsvedtak Riksantikvaren. Registrering av krigsminner og formidling av evakueringshistorier. Tilstandsvurdering av Skorpa kirke. Disse er ikke valgte tiltak i økonomiplan/ budsjett, derfor ikke igangsatt. Sammenslåing av trinn på KVBU er utsatt til høsten 2021. Bakgrunnen for dette er plass mangel i klasserommene, og korona.

## 5.2 Skole

I henhold til virksomhetsplanen har KVBU hatt følgende målsetninger og iverksatte tiltak:

### 1. Barneperspektiv som utgangspunkt for klasselederrollen, samt læringsmiljø:

- Eksternskolevurdering, påbegynt arbeidet
- Forarbeid for å bli med i IBS
- Sertifisert personale på skolen i forebyggende programmer
- Det er lagt til rette i utviklingstid for kompetanseheving i henhold til målet.
- Startet opp med prøveprosjekt CL (Samarbeidslæring), dette er knyttet til IBS.

### 2. Vurdering for læring og fagfornyelsen:

- Undervisningspersonale deltar i ulike nettverk. Dette skaper felles praksis for læring og vurdering.
- Påbegynt arbeidet med en omforent forståelse av vurderingsforskriften og Fagfornyelsen.

- Deltar på sensor nettverk. Avsatt felles tid til at personalet kan arbeid med fag, sett i lys av fagfornyelsen. Vi vurderer ulike læringsverk som innebærer også drøftinger om hvordan modell skolen skal følge i henhold til digitale, analoge eller en hybrid løsning. Per nå har vi valgt en hybrid løsning, men vi har ikke fått kjøpt inn alt læreverker grunnet forsinkelser hos forlag.
- Vi arbeider også med å implementere de endringer som veilederkorpset har gitt tilbakemelding på, herunder vurdering og analysearbeid (nasjonale prøver og kartleggingsprøver).

### 3. Flytte inn i nytt skolebygg:

Gjennomført.

### 4. Digitalisering:

- Det er kjøpt inn fagsystemer til både timeplanlegging, arbeidstidsavtaler, Sikker sak (Visma) samt ulike apper for å lette foresatte til å samarbeide, og tilfredsstillende krav på GDPR (personvernforordning).
- All informasjon lagres nå i elevens digitale mappe. Vi har også gått bort fra fysiske mapper. Administrasjonen har begynt til å arbeide i ACOS saksbehandlingssystem.
- Vi arbeider nå med opplæring av personalet og har startet med læringsbrett 1.-4. trinn.

KVBU har ingen lovpålagte oppgaver som ikke er utført. Budsjettet har vi oversteget på IKT utstyr (PC til elever) da dette ikke var lagt inn i skolens budsjett. Det ble også nødvendig å ansette personale for å ivareta IKT-behov da dette ble borte med samarbeidet med IKT-Nord. Overstigelse i budsjettet skyldes derfor utgifter på IKT.

#### 5.2.1 Sykefravær

Høyt sykefravær. Arbeidsgiver er ikke kjent med at noe av sykefraværet skyldes arbeidsmiljø, men det skal gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelse i 2021. Tendensen med sykefravær kan kobles til pandemien. Det er igangsatt tiltak med Helse i arbeid.

#### 5.2.2 Tendenser/utviklingstrekk

KVBU følger alle de statlige og lovpålagte føringer.

#### 5.2.3 Økonomi

Budsjett	Regnskapet
14.591.528, -	14.544.870, -

Det er isolert sett et større merforbruk på lønn, men merinntekt fra refusjon sykepengene fra NAV og refusjoner fra andre gjør at avdelingen totalt sett kommer ut i balanse.

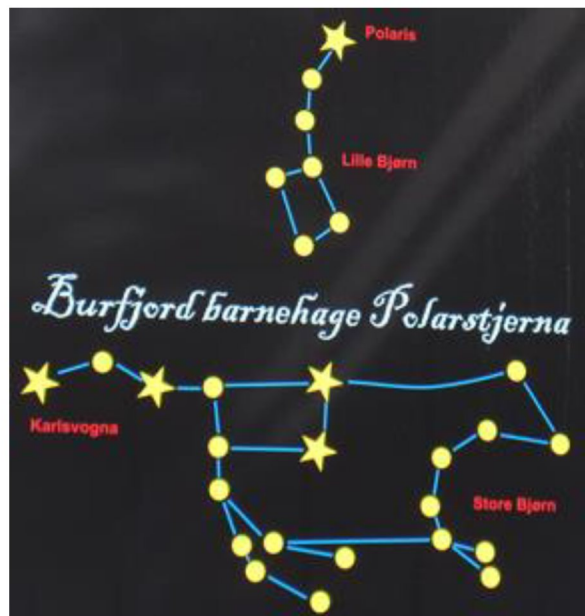
### 5.3 Barnehage

*Barnehagene i Kvæningen skal gi barna et godt grunnlag for personlig utvikling og kulturell identitet.*

Dette gjør vi gjennom å se hvert enkelt barn, møte dem der de er og støtte dem i deres undring over livet. Voksne må bygge opp om positive holdninger til kommunen og de mulighetene vi har her. Vi skal jobbe med holdningene som gjør oss stolt av å komme fra Kvæningen.

Barnehagesektoren har gjennomført de tiltak som ble igangsatt fra ulike nivå. Vi har jobbet sammen med regional kompetanseutvikling i Nord-Troms. Vi satser på kompetanseheving av personalet der alle blir kurset opp. Prosjektet vi har jobbet med er IBS, implementeringa av barnehage og skole miljø, og Digital kompetanse. Her har vi jobbet med implementering fra prosjektene direkte inn i barnehagen. Vi jobber videre sammen med nettverket også i kommende år.

Vi er også med i et prosjekt med friluftsrådet «Mer og Bedre utetid». Vi har vært på kurs/teams, «småfota på tur», og har fått midler til innkjøp av utstyr til vårt grillhus, samt kjøpt inn rimelig «snøformsett» gjennom prosjektet. I tillegg har vi jobbet med “Visma barnehage flyt og ansatte” - app. Evaluering skjer fortløpende. Vi har det fastsatte personalet gjennom året. Barnehagen har bemanningsnorm som følges.



### 5.3.1 Økonomi

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

#### Polarstjerne

Budsjett	Regnskapet	Avvik: mindre forbruk på øvrige utgifter
5 014 700,00	4 607 979,55	406 720,50

Polarstjerna 8.11 % mindre forbruk.

#### Badderen barnehage

Budsjett	Regnskapet	Avvik, mindre forbruk på lønn og øvrige utgifter
1 526 192,00	1 295 076,28	231 115,15

Badderen 15.14 % mindre forbruk.

### 5.3.2 Sykefravær

	korttids + langtids	
Polarstjerna barnehage	4.60 + 19.57	24.17 % på hele året
Badderen barnehage	2.81 + 10.04	12.85 % på hele året

#### Tiltak for å redusere sykefraværet

Etatsleder har jevnlig samtaler med alle ansatte, og spesielt når de er sykemeldt. Oppfølgingsplan blir skrevet i samtale med ansatte. Etatsleder er innom avdelingene hver dag, og Badderen barnehage ca. annen hver uke. Medvirkning: Vi har faste ledermøte en gang i uka, og samarbeidsmøter med tillitsvalgt og verneombud etter behov. Etatsleder har faste veiledningstid med konstituerte pedagogisk leder som er på disponible.

### 5.3.3 Arbeidsmiljø

Barnehagen arbeider kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Handlingsplan for barnehagene i Kvæningen, er sist redigert 22.06.18. Den ble tatt opp på personalmøte høsten 2020. Ingen av personalet ønsker å forandre den. Vi jobber med åpenhetskultur og tilbakemeldingskultur hvor vi støtter og hjelper hverandre, men også får tilbakemelding på kommunikasjon, samarbeid, planlegning, evaluering, organisering og pedagogisk aktiviteter.

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

Hovedmålet for Barnehager og Skoler i Kvæningen:

*Gode og trygge oppvekstmiljø.*

For barnehagesektoren er dette dekt opp ved nytt barnehagebygg i Burfjord 2013. Badden har et godt bygg som er vel egnet til barnehagedrift. Pr. i dag kan vi tilby plass til alle barn som søker, ikke bare ved hovedopptaket, men også ved supplerende opptak gjennom året. Det siste året har det vist seg å være behov for barnehageplass utover i barnehageåret. Vi har hatt til sammen 34 barn. Mange foreldre velger å ha barna i Barnehagen i Burfjord, og dermed har vi fått en liten avdeling i Badden - 6 barn til november 2020, etter det 3 barn. Samtidig ser vi at det er viktig for de foreldrene, som har barna i Badden, at de får beholde tilbudet. Det er lange avstander for dem å kjøre til Burfjord, spesielt for de foreldrene som jobber i Kvænangsbotn. Det er en privat barnehage i Langfjord, der er det pr. i dag 8 barn.



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

#### 5.3.4 Tiltak/forbedringer

Framtidig utvikling av personalets kompetanse i sektoren vil etter hvert dreie seg over mot flere masterstudier. Sektoren vil trenge master i spesialpedagogikk, utviklingsarbeid og ledelse, og fagorienterte masterstudier.



## 5.4 PP-tjenesten

### 5.4.1 Generelt

PP-tjenesten i Alta leverer komplett tjeneste til Kvæningen kommune og bruker Alta kommunes mal for systemarbeid og tidlig innsats i tjenesteleveransen til Kvæningen kommune. Ved oppdrag i Kvæningen er det alltid to representanter fra PP-tjenesten som kommer. Fra skoleteam er PP-tjenesten fast en dag pr måned i Kvæningen og dette fastsettes tidlig i semesteret. Barnehageteam kommer hver 6. uke og er til stede en hel dag da. Utover dette kommer PP-tjenesten ekstra dager når det er behov for det. Etter korona-stans i mars 2020 ble det pause i besøk fram til mai. Etter dette har besøkene vært fast. Ut over fysisk tilstedeværelse deltar PP-tjenesten på møter via Teams, kontakt via telefon og mail med rektor/styrer, spes.ped. ansvarlig, pedagogiske ledere, lærere og foresatte. Teams-møter med skole og barnehage fungerer godt.

Etter innflytting i nytt skolebygg ved årsskiftet 2020 har det gått mye tid til organisering, og ikke minst jobb med å etablere nye rutiner og få på plass systemer og strukturer. PP-tjenesten erfarer at kontakten med skolen har vært mer varierende siste halvdel av 2020, dette tilskrives interne utfordringer rundt dette på skolen. Vi synes likevel at kommunikasjonen er god og at vi har god kontakt med skolen.

Mye samarbeid med barnehage går via e.post og telefon med spørsmål, korte avklaringer og planlegging av de enkelte oppmøtene. Dette fungerer veldig godt. Barnehagen er godt forberedt når PP-tjenesten kommer og vi erfarer at det er god framdrift i saker.

To logopeder har deltatt i Kvæningen siste år. Logoped aktiv i en av sakene og i flere saker på systemnivå. 3 av saksbehandlerne fra PP-tjenesten har deltatt på IBS (Inkluderende barnehage og skole).

### 5.4.2 Individsaker i skole

Det er nå 17 individsaker ved Kvæningen barne- og ungdomsskole. Disse handler om fagvansker, dysleksi, atferdsvansker, samspillsvansker, skolevegring, angst og flerspråklige elever.

PP-tjenestens arbeid i sakene består av utredning som f.eks. med LOGOS (dysleksi), Adler (matematikk) og WISC-V (generelle evner/læringsforutsetninger). PP-tjenesten har vært på observasjoner, gjennomført samtaler med elever og lærere. Vi har også deltatt på møter rundt enkeltelever, dette har foregått både fysisk på skolen og via Teams (etter korona). I flere av sakene er det flere samarbeidsparter, f.eks. BUP og barnevernstjenesten.

### 5.4.3 Systemarbeid i skole

PP-tjenesten har deltatt på det som forrige skoleår het Skolehelseteam og fra høsten 2020 tverrfaglig team. Her er deltakere fra skolen, helsesykepleier, barnevernstjenesten og «Ungdomskontakten» og det drøftes tilmeldte saker fra skolen.

Vi har et aktivt systemarbeid vedrørende et klassetrinn der vi har gjennomført flere observasjoner, hatt samtale med kontaktlærer og veiledning med kontaktlærer og rektor. Tema er organisering av undervisning, klasseledelse og klasseregler.

Det har vært drøfting med et lærerteam med utgangspunkt i enkeltelev og tilrettelegging i læringsmiljøet. Vi har hatt møte med hele personalet med utgangspunkt i forståelse av PP-tjenestens handlingshjul: rutiner vedrørende drøfting og henvisning av elever, pedagogisk rapport og fram til sakkyndig vurdering.

#### 5.4.4 Individsaker i barnehage

Det er nå to aktive individsaker i barnehage (sammensatt problematikk, språk og samspill). PP-tjenesten jobber i sakene med utredning og sakkyndig vurdering av behov for spesialpedagogisk hjelp. I sammenheng med disse sakene har det vært gjort mye arbeid knyttet til kompetanseheving og veiledning. Vi har også deltatt på møter rundt barna, noen møter på Teams.

#### 5.4.5 Systemarbeid i barnehage:

Deltar i barnehagehelseteam sammen med BUP, barnevern, helsesykepleier. Ved hver tur til Kvæningen 2-3 timer er det veiledningsmøte med styrer og ped. ledere. Har siste år deltatt på avdelingsmøter og personalmøte i barnehage. Mange observasjoner på samtykke og oppsummeringsmøte med foresatte.

#### 5.4.6 Økonomi PPT

Budsjett	Regnskapet	Avvik: mindre forbruk på øvrige utgifter
750.000,-	858 937,00	Et merforbruk på 15 % som skyldes et midlertidig større behov for 2020 enn normalt skal være.

### 5.5 Kultur

#### 5.5.1 Mål

Strukturer er nok samlebegrepet for målet for 2020. Enheten for kultur har lenge stått på stedet hvil. Kulturkonsulent ble ansatt fra 01.08.2020, og det har da blitt jobbet med å få i gang enkelte tilbud til befolkningen som er viktig for å holde i gang kulturlivet. I tillegg er det jobbet med å få på plass struktur, planer, retningslinjer og sette seg inn i saker som har vært på prioriteringslisten.

#### Gjennomførte tiltak

- Tildeling av kulturmidler
- Prosjekt Koppi – Kontaktet skytterlaget og informert om at initiativ må komme fra dem.
- Ildsjelpris – Tildelt Kjell Kr. Johansen

#### Ikke gjennomført:

- Vannsaga – påbegynt undersøkelser om hva som er gjort tidligere.
- Skjøtselsplan, Minnebautaer – påbegynt og vil gjøres ferdig i løpet av våren 2021.
- Olgola – forslag laget, men ikke lagt frem politisk.
- Storsvingen – ikke påbegynt.

- Djupannhuset – Kontaktet kvenforening. Venter på svar.
- Nærmiljøsentral – Gjort undersøkelser. Ble satt på vent i påvente av statsbudsjett for 2021, da det var stor usikkerhet på hvordan tilskuddsordningen kom til å bli.

Enheten kultur skal dekke et bredt spekter. Det har vært saker som har vært uberørt lenge som man må sette seg inn i, i tillegg til å holde seg oppdatert på det som skal i gang og som er pågående. Per i dag er det kun en ansatt i enheten i 0,5 stilling. Det har vært nødt til å ta noen prioriteringer. Å få oversikt og få på plass struktur har vært hovedfokus og lager grunnlaget for å få et bedre resultat i tiden fremover.

### 5.5.2 Økonomi

Regnskapet for 2020 var innenfor budsjettets rammer og i 2020 var det brukt lite av budsjettet. Dette skyldes nok korona, men også at man var i startfasen og dermed ikke fikk satt i gang mye. Generelt innenfor kultur er det lite budsjettposter til å drive kulturarbeid, da det kun er satt av til de faste utgiftene som har vært årlig.

### 5.5.3 Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål

Budsjettet for kultur er svært lite slik det er i dag. Det finnes midler til lag og foreninger og de årlige utgiftene til samarbeid med andre kommuner, men det er lite midler til å få i gang kulturelle innslag i og av egen kommune. Det har vært etterspørsel om tilskuddsordning til privatpersoner som ønsker å få til noe, men trenger litt ekstra støtte. Dette tenker jeg er viktig å få til for å kunne satse mer på kultur. For å kunne nå oppsatte mål bør det også være mer midler til for eksempel leie av lokale, kjøp av materiell og forestillinger.

## 5.6 Kulturskolen

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

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

### 5.6.1 Hovedmål

Kulturskolen er et kommunalt lovpålagt tilbud etter Opplæringslovens § 13-6 Musikk- og kulturskoler. Her tilbys allsidig opplæring innen teater, sang, samspill, instrumentopplæring, visuell kunst og matkultur. Foreldre/foresatte søker sine barn inn hver høst på de tilbud som ønskes, og det betales en semesteravgift inn til kommunen for høst- og vårsemesteret. Undervisningen skjer på ettermiddags- og kveldstid i ulike undervisningsrom på Kvæningen barne- og ungdomsskole og også på Flerbrukshuset. Stort sett holdes det semesterkonserter/utstillinger og forestillinger til hvert semesterslutt, pluss andre opptredener gjennom året. Et uttalt mål for kulturlivet i Kvæningen og også for kulturskolen, er at barn og unge får opplæring i de ulike fagene de har interesse for, samt at de får oppleve mestring, samhold og trening i å vise seg og sitt talent fram for andre.

Kulturskolens egne mål i samsvar med Rammeplan for Kulturskolen – Mangfold og fordypning og vår Lokale Læreplan:

*Dette vil vi:*

*Inkludering – Engasjement - Identitetsskaping - Mestring*

*Vårt motto:*

*Inntrykk – Uttrykk – Avtrykk*

*Vi er opptatt av å:*

*Engasjere og skape interesse, inkludere og skape samhold, gi mestringsfølelse, styrke selvtillit, se alle, være interessert i våre elever.*

Felles for alt det vi gjør i denne kulturskolen er: At elevene føler at de er en viktig del av helheten og utvikler egen livskompetanse, at vi er faglig forsvarlig og gir et godt undervisningstilbud til alle, at vi skaper interesse, gir gode opplevelser og utvikler elevenes kunstneriske sider, at vi tenker positivt og gir en hjelpende hånd der det behøves, at vi er en pådriver i utvikling av bevissthet om lokal identitet og kulturarv.

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





Kulturskolen skal utvikle skapende evner ut fra den enkeltes forutsetninger, gi en meningsfylt og stimulerende fritidsaktivitet som kanskje kan gi elevene et grunnlag for senere yrkesutdanning, gi mestringsopplevelser, styrke selvtillit, skape samhold og tilhørighet og å oppfordre til aktiv deltakelse.

### 5.6.2 Gjennomførte tiltak

Vi flyttet inn i ny og fersk skolebygning på starten av nyåret, og fikk så vidt installert oss før det ble stengt. 2020 ble et meget uvanlig år på grunn av covid19. Oppdrag og fremvisninger på våren ble dessverre rammet hardt, og dette var noe elevene savnet, og de så frem til at alt kunne bli som normalt igjen. Men noen opptredener hadde vi, både barnekor og voksenkor var med på feiringen av Samefolkets dag 6. februar, og der stilte vi opp sammen med kirkekoeret til felles nummer. Og Billedverkstedselevne lagde en felles installasjon med samisk tilsnitt.

I mai ble det ikke åpnet opp for sammenkomster, så derfor måtte vi gjøre en vri på marsjer og nasjonalsanger for folket. Vi tok opp lyd/bilde av disse og la dette ut i en felles digital 17.mai-markering for Kvænangen kommune. Paaskiviikko ble ikke gjennomført siden vi var midt i restriksjoner og smitteverntiltak, og det ble følgelig ikke noe bidrag fra oss i den retningen.



Den vanlige undervisningen gikk stort sett som planlagt, men unntak av når det var fjorten dager med total nedstenging i mars. Da benyttet personalet mulighetene til å komme skikkelig i orden, altså hente ut esker og utstyr fra bassenget, flytte ut fra pappesker og få alt utstyr og materiell i system. Vi hadde også hjemmeskole med jevnlig kontakt med elevene, og de fikk oppgaver og tips til hva de kunne gjøre hjemme i denne tiden for å utvikle seg i sine ulike fag. Men fremvisninger var høyt savnet i vårsemesteret.

På høsten startet vi opp igjen med godt mot, men også her med smittevern i fokus. Da opprettet vi også faget KulMat, noe som viste seg å være populært, og det var gledelig at mange gutter meldte seg på dette tilbudet. Mot jul så fant vi fort ut at vanlige konserter og fremvisninger kunne vi da fremdeles ikke avholde. Siden det ikke ble vanlig Julemarknad med julegrantenning, så var storkorpset ute og spilte i Burfjord og i Sørstraumen for å sette folk i julestemning. Vi tok også opp et



titalls sanger med voksenkoret og la ut på den nye Facebooksiden til kulturskolen. Teatergruppene og Billedverksted hadde en felles fremvisning av stykker og visuell kunst. Musikkelever i barnekor, gitar og messing hadde en felles konsert med utstilling fra Billedverkstedet og servering av julekaker fra KulMat. Så alt i alt ble dette tilfredsstillende for elever, men med litt mer arbeid og tilrettelegging enn normalt for lærerne. Det at vi måtte la være å gjennomføre var den tradisjonsrike Syng Julen Inn i kirka, og det var et stort savn for både oss og innbyggerne.

Vi har ukentlige personalmøter i kulturskolen, og medarbeidersamtaler ble gjennomført i kulturskolens personalgruppe i desember 2020. Alle ledersamlinger for kulturskolererektorene i Troms og Finnmark måtte foregå digitalt i 2020.

Kulturskolerektor startet i juni 2020 sin deltakelse på det samlingsbaserte høgskolestudiet Ledelse av Prosesser i regi av Høgskolen Innlandet, og med støtte fra Norsk Kulturskoleråd kunne studiet gjennomføres med samlinger i Alta for studenter fra hele Troms og Finnmark. Dette studiet vil vare fram til august/september 2021 og vil tilføre kulturskolen vår nyttig tidsriktig kunnskap og vekst.

Høsten 2020 lagde vi en egen Facebook-side for kulturskolen. Dette gjorde vi for å bli mer synlig og for å promotere oss som institusjon. Det ble en stor suksess, og vi lærere fikk en kanal hvor vi kunne utfolde oss med å legge ut bilder, videoer fra aktiviteter vi driver med, og også komme med informasjon om skolen og skolehverdagen.

Det store tiltaket høsten 2020 er at vi endelig fikk starte med den omsøkte veiledningen fra Norsk Kulturskoleråd som går ut på å implementere rammeplanen mangfold og fordypning, og å utvikle vår kulturskole i samsvar med den. Denne veiledningsprosessen vil pågå helt fram til februar 2022 om ikke andre utenforstående hendelser utsetter prosessen. Vi er en stor og bred kommunegruppe med i denne veiledningen, politisk eier av kulturskolen v/ordfører, administrativ eier v/etatsleder oppvekst og kultur, kulturskolerektor og de ansatte i kulturskolen, og kulturkonsulent. I tillegg har vi en fast veileder inne som skal hjelpe oss å samle tråder og styre oss på rett kurs. Vi ser alle frem til at dette skal gi oss en ny giv og nytt fokus, og vi mener at dette er et tiltak som vil hjelpe oss til å nå våre oppsatte mål. Det er faste veiledningsmøter og kommunegruppemøter mellom disse. I tillegg er det lagt opp til nasjonale samlinger med erfaringsdeling og faglige innspill.

### 5.6.3 Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk

Kulturskolen har hatt omtrent det samme elevtallet i 2020 sammenlignet med 2019, faktisk med en liten økning, og det er vi godt fornøyd med siden forholdene ble som de ble på grunn av covid-19. Vi tilbyr en meget god og variert undervisning som treffer veldig mange. Aktiviteten er høy i det den daglige undervisningen, og vi tar oss også tid til å være aktive i samfunnet utenom kulturskolen når omstendighetene gir oss mulighet til det. Personalet har vært stabile og vist engasjement og kreativitet når det gjelder å gjennomføre nye tiltak og å finne nye måter å løse tradisjonelle oppgaver på. Det at noe ble begrenset i form av at vi f.eks. ikke kunne komme inn på institusjoner til tider, det ble løst med at noen time-ressurser ble overført til grunnskolen for en periode.

For 2020 har vi ikke hatt noen endringer i personalressursene, vi er fremdeles tre personer i små deltidsstillinger som er fordelt slik:

- 20% undervisningsstilling til keyboard, månedlige musikkstunder til Gargo/hybelhus for eldre/TU, og bolker med felleskorps og musikkbarnehage
- 20% undervisningsstilling til gitar, ukulele og voksenkor
- 20% undervisningsstilling til barneteater, mellomgruppe teater, trompet, baryton, barnekor, KulMat og Billedverksted
- 30 % administrasjon der noe må brukes i undervisning

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

#### 5.6.4 Økonomi

Når det gjelder økonomi så har vi holdt oss innenfor budsjett selv om vi måtte redusere litt i elevbetalingen på grunn av covid-19 og nedstenging i perioder, og dermed fikk vi mindre inn. Vi har ikke hatt noen store investeringer i 2020.

#### 5.6.5 Sykefravær og arbeidsmiljø

Personalet i kulturskolen har hatt usedvanlig lite fravær, så å si null. Og vil si at arbeidsmiljøet er godt. Vi kjenner hverandre godt, vi stoler på hverandre, er åpne og vi henter kvaliteter og inspirasjon fra hverandre. Ulempen er at vi ikke har så mye tid sammen utenom de ukentlige personalmøtene. Ønsket er å ha kortere prosjekter sammen med elevene på tvers av fag og også på tvers av instrument.

#### 5.6.6 Tendenser og utviklingstrekk

Vi er få i Kvæningen, så vi må prøve å fra kulturskolesiden å holde tilbudene oppe, slik at man kan oppfylle både overordnet målsetting og hovedmål for området på best mulig måte for å kanskje hindre fraflytting, men heller skape bolyst og nye innbyggere i kommunen. Kulturskolen er en del av danningen for å få utviklet hele mennesket til kreative og ressurssterke medborgere. Slikt sett er det viktig at vi får beholde og helst fylle på våre ressurser og vårt handlingsrom både i form av personale og økonomiske midler, slik at vi har muligheter for å tenke utviklingsarbeid og å fornye oss i den retningen som samfunnet går.

## 5.7 Barn og unge / Fritidsklubb - BUFFF

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

Gjennomførte aktiviteter/tiltak:

- Fruktservering på skolen to dager i uka, da det lot seg gjøre
- Oppussing av lokaler til bruk
- Deltakelse i tverrfaglige møter
- For ungdom, lite gjennomførte tiltak, som følge av koronarestriksjoner. Men tiden da det var stengt for aktiviteter, ble brukt til oppussing og klargjøring av lokaler.

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

Budsjettforutsetninger og personalressurser: Ingen avvik i budsjett. 73 % brukt av budsjett. Sykefravær er lavt.

Forbedringspotensialet: For oss må det kanskje bli å klare å engasjere barn og unge til å bidra og delta mer i felles aktiviteter.

Arbeidsmiljø er godt.

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

## 5.8 Bibliotekstjenesten

Mål for tjenesten: Yte gode tjenester til alle brukergruppene.

Biblioteket har 1 ansatt i 50 % stilling. Økonomisk har biblioteket holdt seg til budsjetttrammene. Biblioteket har gjennom 2020 hatt begrenset aktivitet grunnet covid-19 og langtidsfravær frem til høsten 2020. Da fikk biblioteket en nytilsatt frem til sommeren 2021. Ved behov har biblioteket leid inn vikar for gjennomføring av diverse dager opp mot barnehage og skole. Det har også vært prioritert å legge ut nye bøker, samt bytting av bøker på Sørstraumen. Biblioteket har hatt langtidssykefravær frem til sommeren 2020. Fra høsten ble det tilsatt en i et vikariat frem til sommeren 2021.



## 5.9 Barneverntjenesten

Mål og visjon for tjenesten:

*«Å være en åpen, synlig og tilgjengelig tjeneste for innbyggerne, med fokus på å hjelpe de familiene som trenger det på et tidlig stadium».*

01.01.2020 var Kvæningen- og Alta kommune i gang med vertskommunesamarbeid innenfor barnevern. Det ble ansatt 3 saksbehandlere og en samarbeidskoordinator (2-års prosjekt). I starten besto arbeidet av å overføre mapper fra Nordreisa barneverntjeneste, opprette kontor, etablere leieavtale på bil, etablere samarbeidsarenaer med skole, barnehage og administrasjon. Etter hvert ble det bytte av kontor fra andre etasje på rådhuset, og ned i første etasje med nærhet til Nav. Rus- og psykiatritjenesten kom etter hvert også ned og ble samlokalisert med Nav og barneverntjenesten.

Andre halvår 2020 bestemte Kvæningen kommune å investere i en egen bil som barneverntjenesten kan bruke. Siste kvartal i 2020 fikk vi også etablert tverrfaglig samhandling med helse- og omsorgssektoren. Deltakere på denne arenaen er Nav, helsesykepleier, barneverntjenesten, etatsleder og rus- og psykiatri.

Barneverntjenesten har deltatt på personalmøter på skolen, fagdag med mobbeombudet, fagdag med IMDI, seminar om samfunnsplan/bærekraftig utvikling i Kvæningen, tverrfaglige samhandlingsmøter og kommunestyremøte. Det har vært fokus på å benytte seg av tiltak/ressurser som er tilgjengelig i Kvæningen kommune.

Det har vært gjennomført ukentlige møter med etatsleder for oppvekst- og kultur, samt møte med ordfører og kommunedirektør ved behov. Barneverntjenesten har stilt seg tilgjengelig for kommunens ønsker om deltakelse på naturlige arenaer.

## 5.10 Návuona giellaguovddáš – Naavuonon kielikeskus – Kvæningen språksenter

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



### 5.10.1 Gjennomførte tiltak:

#### Aktiviteter barnehage og skole:

- Samefolkets dag: Nastegoahti-fortellerstund for barnehage og småskolen i Kvæningen og Oksfjord med Ante M.Gaup.
- Språktur til Kautokeino for ungdomsskoleelever fra Kvæningen og Nordreisa. Elevene besøkte samisk videregående skole, samisk høyskole og reinslakteriet.
- Kvenfolkets dag: besøk i 3. og 4. klasse.
- Minun kielipakka: Produksjon av digitalt materiale til bruk i barnehage og skole. En video, «blåbærsyltetøy», er også lansert: [https://youtu.be/ygzYG\\_m9IIY](https://youtu.be/ygzYG_m9IIY). Materialet vil samles på nettsiden [www.kvensk.no](http://www.kvensk.no) i løpet 2021.
- Avslutningslunsj og diplomoverrekkeelse for elevene som har fullført undervisning i samisk, kvensk eller finsk som andrespråk i Kvæningen kommune.
- Samisk språkdager i Oksfjord. Tema: samiske mattradisjoner og samisk kultur

#### Aktiviteter barn, unge, familie:

- Samefolkets dag på Kvæningen flerbrukshus, Burfjord
- Egen digital markering av Kvenfolkets dag.
- Produksjon av kvensk påskevideo til NRK kvääni [https://www.nrk.no/kvensk/-god-paske-til-kvenfolket - 1.14975017](https://www.nrk.no/kvensk/-god-paske-til-kvenfolket-1.14975017)
- Kvensk språkdag markert med digital språkuke på Instagram
- Paaskiviikko-digital: deltagelse med film om en vanlig dag på språksenteret
- *Kesäkoulu–kvensk sommerskole*. Studietur til Tromsø med kvensk kunst som tema.
- *Geassedeaivvadeapmi-Sommer aktiviteter for barn*: Sennagress og mat. Olgola og Oksfjord.
- Markering av Tornedalingenes dag 15.juli. Festlunsj med digital overrekkeelse av stipend.
- Oversetting og innspilling av den kvenske delen av [www.aktivitetsguiden.no](http://www.aktivitetsguiden.no)
- Familiekonsert på språksenteret i forbindelse med samisk språkuke.
- Halloween-fest for to språktiltaks-kohorter
- Juleverksted for to språktiltaks-kohorter
- Innspilling til den kvenske NewAmigos-appen
- Kvensk hyttetur.
- Lavvu-prosjekt i Oksfjord. Sy lavvuduk og dør, tilpasse duk og sette opp lavvu. Bruke samiske ord og uttrykk, og så langt som mulig føre samtaler på samisk
- Møte med foreldre med barn som har samisk i barnehage og skole i Nordreisa

#### Aktiviteter voksne

- Kurvflettingskurs. Samarbeid med den kvenske aktivitetsgruppa Lankarulla.
- Kvensk språkdag markert med Facebook-kampanje sammen med Kväänin kieliverkko.
- Sennagresskurs i Kvæningen og i Oksfjord
- Duodjikkurs i samarbeid med Návuona Sámiid Searvi: vev-, tresløyd-, koftesømskurs, fiskeskinn- og matkurs og sennagresskurs.
- SAM-1031. 70 timers samlingsbasert samiskkurs.

#### Aktivitet spesielt rettet mot ansatte i Kvæningen kommune:

- Ukens samiske og kvenske ord på e-post.

#### Aktivitet eldre på institusjon

- Pga. Covid-19 har ikke denne gruppen fått aktiviteter rettet spesielt mot dem.

### Andre tiltak

- Stor aktivitet på sosiale media, spesielt Facebook og Instagram.
- Oversetting av vigselformular for Barne- og familiedirektoratet. Pga. et vedtak av Kvæningen kommunestyre ble det i 2020 oversatt og vedtatt et kvensk vigselformular av Kongen i statsråd. En gladsak!
- Oversettelse og språklig veiledning av den kvenske nyttårstalen på NRK.

Covid19-avlysninger: Kvenfolkets dag og kvensk språkdag i barnehagen og skole, arrangement under Paaskiviikko, to ungdomskvelder, musikkforestilling på Gargo i forbindelse med Paaskiviikko.

Covid19-utsatt: Kunstprosjektet «å brodere et hjem» og ungdomsprosjektet «Kolme».

### 5.10.2 Resultatvurdering

Språksenteret har hatt et høyt aktivitetsnivå til tross for noen avlysninger og utsettelse pga. Covid19 i 2020. Språksenteret var raskt ute med digital tilstedeværelse og har klart å tilpasse aktivitetene etter situasjonen. Den digitale tilstedeværelsen gjør senteret godt kjent utenfor kommunegrensene. Tilbud om språkaktiviteter med fysisk oppmøte har blitt gjennomført med strenge smittevern hensyn. Det er fortsatt en utfordring å bare ha to faste ansatte, men man har likevel klart å gjennomføre gode tiltak for nesten alle målgrupper. I 2020 var det veldig positivt at Kvæningen barne- og ungdomsskole kunne bruke egne lærekrefter for undervisning i samisk.

### 5.10.3 Økonomi

Språksenteret finansieres av eksternt søkte midler fra Sametinget, stat/fylkeskommune. Kommunen bidrar med en egenandel i form av tjenester knyttet til IT og økonomi. Vi reviderer budsjett og aktivitetsplan fortløpende etter de tilsagn og inntekter vi har.

	Inntekter	utgifter
Kvensk drift	1 334 702,82	1 334 702,82
Samisk drift	1 315 985,26	1 315 985,26

På grunn av at to kvenske prosjekter måtte utsettes pga. Covid19 er ubrukte midler fra 2020 satt i bundet fond og vil brukes på å gjennomføre prosjektene så fort det lar seg gjøre.

### 5.10.4 Sykefravær og arbeidsmiljø

Akseptabelt. Det fysiske arbeidsplassen har blitt mye bedre etter at språksenteret flyttet lokalene sine fra andre etasje på Kvæningen næringsbygg til første etasje. Fortsatt opplever senteret ustabilitet når det gjelder IT, problemer med tilgang til økonomi-, arkiv- og e-postsystemer skjer relativt ofte.



#### 5.10.5 Viktige statlige, fylkeskommunale og andre bestemmelser

Fra og med 2021 er Kvæningen språksenter inne i den faste ordningen for drift hos Sametinget. Usikkerheten rundt fylkessammenslåingen har ført til at tilskuddsordninger i Troms og Finnmark fylkeskommuner inntil videre fortsetter som tidligere. Det bør arbeides for at den kommer på plass gode fylkeskommunale tilskuddsordninger for språksentre.

#### 5.10.6 Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål

Kvæningen språksenter utarbeider hvert år egne aktivitetsplaner (ta kontakt med språksenteret for kopi). For å hjelpe på personal- og økonomisituasjonen til språksenteret bør det:

- arbeides aktivt for å skaffe/holde på lærere til samisk-, kvensk-, og finskundervisningen på skolen.
- arbeides for at fylkeskommunen har en egen tilskuddsordning for språksentre.

## 6 Etat for helse og omsorg

Helse og omsorg omfatter følgende ni enheter: ergoterapi, Furutoppen bofellesskap/tjenester til utviklingshemmede (TU), fysioterapi, Gargo sykestue og sykehjem, helsestasjonen, hjemmetjenesten, legekantoret, NAV og enhet for rus og psykisk helse.

Pandemisituasjonen har utfordret etaten i svært stor grad i 2020. Mange ansatte og brukere/pasienter har kjent utfordringen koronasituasjonen brakte med seg på både kropp og sjel, i likhet med resten av befolkningen. Det ble brukt store ressurser på oppretting og implementering av gode smittevernsrutiner for alle enheter i etaten. Bestilling av egnet smittevernutstyr, rapportering til sentrale myndigheter og opprettelse av kommunalt smittevernutstyrlager krevde mye av ansatte. Det ble etablert egne lokale for å ta imot evt. smittede pasienter på sykehjemmet med hjelp av teknisk avdeling. Stå på -vilje og svært godt samarbeid etatene seg imellom gjorde det mulig å reagere svært raskt på utfordringene situasjonen medførte. Det ble avholdt mange møter i kriseteamet. Heldigvis har vi ikke hatt lokale utbrudd i Nord-Troms i 2020 av betydning. Knappheten på kvalifisert helsepersonell ville gjort et større smitteutbrudd til en ekstrem utfordring.

Stillingen som etatsleder i helse og omsorg har vært besatt i deler av 2020. Støttefunksjoner for etaten omfatter saksbehandler i 50% stilling og systemansvarlig i 60% stilling. Saksbehandlerstillingen ble slutten av 2020 omfordelt på 3 forskjellige enheter: 20% saksbehandler stilling ble ilagt systemansvarlig, 15% saksbehandler Gargo og 15% saksbehandler hjemmetjeneste. Systemansvarlig har i tillegg hatt 20% prosjektstilling knyttet til innføring av velferdsteknologi. Denne stillingsøkingen ble i budsjettvedtaket omgjort til en fast 20% stilling, slik at vi fra 01.01.2020 har systemansvarlig i helse og omsorg i 80% stilling, med ansvar også innen velferdsteknologi.

Systemansvarlig har etter implementering av saksbehandler delen til sammen 100% stilling. At personaloppgavene ble overført til etatslederne fra 01.01.17 medførte også i 2020 at svært mye arbeidstid gikk med til dette. Ustabiliteten i etatsleder stillingen førte også til at mange ting forble ugjort.

### 6.1.1 Mål, strategier og tiltak i 2020

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

Målet er at innbyggerne i Kvænangen i større grad skal greie å mestre hverdagen i eget hjem lenger, og oppleve trygghet og livskvalitet hele livet. At vi lykkes med dette er viktig for å kunne ha bærekraftige tjenester i årene som kommer når det blir flere eldre og behovene øker.

Strategier for å nå målene om mestring og livskvalitet hele livet, og bærekraftige helse- og omsorgstjenester omfatter blant annet styrking av tjenestene mot mer forebygging og tilrettelegging, tidlig innsats og hjemmebaserte tjenester; velferdsteknologi, kompetanseutvikling og bedre og mer tilrettelagte omsorgsboliger.

Det har også i 2020 vært jobbet for å nå målene nevnt ovenfor:

- Plan for implementering av velferdsteknologi (vedtatt våren 2020)
- Oppstart implementering og montering av velferdsteknologi ihht anbudskonkurransen fra 2019
- Det ble kjørt tilbudskonkurranse for konseptvalgutredning av bygg i helse og omsorg senhøstes 2019, med oppstart på nyåret 2020. HRP fikk oppdraget. Helse og omsorg og NUT bistår med viktig grunnlagsinformasjon.
- Dialogmøte med Fylkesmannen om Eldrereformen - Leve hele livet. Melding til Stortinget nr. 15, Leve hele livet, ble ikke prioritert grunnet ustabiliteten i etatsleder stillingen. Dette er noe som må implementeres og politisk vedtas i 2021.
- Det har vært jobbet med Eldreomsorgens ABC. Til sammen 23 ansatte bestod med glans.
- Det har vært jobbet med system, retningslinjer/rutiner og plan i arbeidsgrupper tilknyttet prosjektet NYTT FOKUS med hovedmål å styrke habilitering og rehabilitering.
- Etablering av koordinerende enhet

Vi har også i 2020 periodevis slitt med dårlig/ustabil mobildekning og ustabil fagsystem på helse- og omsorgsbygg. Et eksternt firma gjennomførte i desember 2019 måling av mobildekningen inne på Gargo sykehjem. Den viste svært dårlig/manglende mobildekning når 3G-forsterkerne de har der er slått av, en situasjon som vil inntreffe når Telenor legger ned 3G-nettet. Det er februar/mars 2020 fremmet sak om investeringer for å oppgradere teknisk infrastruktur i helse- og omsorgsbygg. utfordringer med mobilnettet har tidligere vært meldt i budsjettinnspill. Etter utbedringen er både mobil- og wifi-dekningen stabile og tilfredsstillende.

### 6.1.2 Økonomi

Helse- og omsorgssektoren hadde et samlet budsjett for 2020 på kr 56,2 mill. Regnskapet viser et samlet underforbruk i sektoren på kr 0,48 mill. Enheter med overforbruk var jordmortjeneste, sosialhjelp, Gargo sykehjem og sykestue og Tjenester for utviklingshemmede (TU).

### 6.1.3 Sykefraværet

Enhet	Korttid %	Langtid %
Legetjenesten	0,97	4,06
Fysioterapeuter/ergoterapi	1,99	0
Skole og helsestasjonstj. Jord	7,37	0
TU	4,85	10,47
Nav kommune	3,07	6,14
Hjemmehjelp	4,51	0,96
Gargo sykehjem	4,3	13,27
Hjemmesykepleie	2,21	13,63
Psykisk helsetjeneste	1,82	31,7

2020 har på mange måter vært et spesielt år. Sykefraværet, som hadde en svært positiv trend, snudde oppover rett etter pandemi starten. Noe av sykefraværet er relatert til pandemien, kroniske lidelser og noen er på vei ut (AAP/uføretrygd/pensjon). En del av sykefraværet er grunnet akutte livshendelser blant våre ansatte og står ikke i sammenheng med arbeidsplassen. Enhetene forsøker tilrettelegging så langt det er mulig. Alt henger sammen, en god grunnbemanning og fokus på faglig utvikling og kvalitet i tjenestene, tror vi er viktige faktorer for et stabilt høyt nærvær og trivsel. På grunn av rekrutteringsproblemer, har flere enheter måttet benytte vikarbyrå til å fylle sykepleierstillinger i store deler av 2020. Dette medfører økt ansvar og mer arbeid for en del fast ansatte.

#### 6.1.4 Prosjekter og tilskuddsordninger

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

- Tilskudd til kompetansetiltak fra fylkesmannen
- Tilskudd til styrking av kommunalt rusarbeid
- Tilskudd til styrking av helsestasjons- og skolehelsetjenesten
- Tilskudd til etablering og utvikling av kommunens tilbud innen friskliv, læring og mestring (styrking av Frisklivssentralen)
- Tilskudd til sårbare eldre

#### 6.1.5 Interkommunale prosjekter

Tilskudd til innføring av helse-/velferdsteknologi, gjennom interkommunalt prosjekt i NT6.

#### 6.1.6 Bemanning

Bemanning pr 31.12.2020	Antall	Årsverk
Helse- og omsorgsadministrasjon	3	2,3
Legekontor	8	6,5
Helsestasjon, inkl prosjekt Styring og utvikling av helsestasjon	2	2
Fysioterapi	2	2
Gargo sykestue og sykehjem; pleie	40	25,8
Gargo sykestue og sykehjem; adm/ledelse, kjøkken og vaskeri	8	6,95
Ergoterapi	1	1
Hjemmesykepleie	12	9,56
Hjemmehjelp	3	2,5
Rus og psykisk helse. Stilling som psykolog er ubesatt	3	2,75
TU	28	17
Sum etat for helse og omsorg	110	78,4



## 6.2 Ergoterapitjenesten

Formålet er å fremme innbyggerens mulighet til å mestre livet og hverdagen på egne premisser. Det innebærer helsefremmende, forebyggende, behandlende, rehabiliterende, habiliterende, vedlikeholdende tiltak og kompenserende tiltak - ofte etter sykdom, skade eller funksjonsfall. Ergoterapeuten bidrar til å finne løsninger når det oppstår gap mellom helse og hverdagens krav med hovedfokus på innbyggerens egne mål og ressurser. Sentralt står det tverrfaglig samarbeid med de andre enhetene innenfor helse: fysioterapeutene, hjemmetjenesten, Gargo, TU og psykisk helse. Utover overnevnte ansvarsområder fungerer ergoterapeuten som syns- og hørselskontakt, leder for koordinerende enhet, samt deltaker i arbeidsgrupper for velfersteknologi, hverdagsrehabilitering, vurderingstemaet og demensteamet.

Kvæningen kommune har en 100% fast stilling som ergoterapeut. Stillingen sto vakant fra desember 2019 til og med juni 2020. Det førte til et etterslep av oppgaver og at man ikke fikk overlapp mellom tidligere og ny terapeut. Det resterende året gikk derfor med til å bli kjent med samarbeidspartnere, arbeidsoppgaver og behov hos kommunens innbyggere.

### Gjennomførte tiltak

- Overgang fra å arkivere søknader i papirarkiv, til å registrere henvendelser og søknader elektronisk i journalsystemet profil.
- Kompetansehevende tiltak i form av deltakelse i en rekke webinarer, fylkessamling for demensteamene, samt hospitering ved UNN og ViGØR Rehabiliteringssykehus
- Oppstart av håndtrening



Bilde. Håndtrening, med fokus på kraft og finmotorikk

Tjenesten hadde et mindreforbruk på 717 287 kr. Det er en konsekvens av at stillingen sto vakant i to kvartal. Det var lite sykefravær og ingen langtidssykemeldinger.



### 6.2.1 Utviklingstrekk og politiske satsninger

Den demografiske utviklingen har stor betydning for etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester. Økt levealder og aldersfordelingen tilsier at tjenestene må justeres for å kunne møte etterspørsel og behov i befolkningen. På nasjonalt nivå ser man utfordringene knyttet til aktivitet og fellesskap, mat og måltider, helsehjelp, sammenheng og overganger i tjenestene. I reformen «Leve hele livet» presenteres 25 konkrete og utprøvde løsninger for å skape et mer aldersvennlig samfunn.

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



*Et aldersvennlig samfunn: bo og nærmiljø, lenger i arbeid, meningsfull aktivitet og mestring, samt fysisk aktivitet og sosialt liv. Aldersvennlig.no*

#### Forslag til fremtidige tiltak

- Tverrfaglig oppstart/prosjekt med forebyggende hjemmebesøk. Et mulig konkret verktøy i kommunenes forebyggende arbeid, som kan føre til at flere kan leve lenger i egen bolig og oppleve større mestring i egen hverdag, og dermed økt livskvalitet. Fange opp innbyggere som ikke har andre tjenester, og kanskje heller ikke pårørende som vil melde ifra om behov eller fare for funksjonssvikt.
- Etablere nye tilbud med utgangspunkt i «Leve hele livet», fokus på aktivitet og fellesskap, f.eks. aktivitetstilbud til hjemmeboende gjennom frisklivssentralen, og ved Gargo sykehjem i grupper med fokus på deltakelse i meningsfull aktivitet og opprettholde fysisk- og kognitivfunksjon.
- Ønskelig å etablere et tettere samarbeid med barnehage, skole/SFO og helsesykepleier for å fange opp behov hos barn og unge
- Tverrfaglig prøveprosjekt for ulike kommunikasjonsløsninger for eldre i koronasitasjonen. Det er søkt om midler til fra tiltakspakken Aktivitetstiltak for å motvirke ensomhet for sårbare eldre.



*Velferdsteknologi gir nye muligheter for videokommunikasjon.*

### 6.3 Furutoppen bofellesskap (TU - Tjenester til utviklingshemmende)

*Tjenester for personer med utviklingshemming skal arbeide for å øke livskvaliteten, trivselen, selvfølelsen og råderetten over eget liv for hver enkelt bruker ut fra deres funksjonsnivå.*

I TU yter og administrerer vi tjenester som bolig med heldøgnsomsorg, barnebolig, omsorgsboliger, praktisk bistand, miljøarbeid, avlastning på Furutoppen og i private hjem, dagtilbud, støttekontakter, omsorgslønn, individuell plan, vertsfamilie og arbeidstiltak i Kvæningen Produkter. Våre brukere er en sammensatt gruppe, som består av mennesker med alt fra lett til dyp utviklingshemming.

I 2020 ga vi tjenester til 18 personer, hvorav et barn. Våre brukere er tildelt tjenester etter en vurdering av funksjonsnivå, og flere av våre brukere har behov for svært omfattende hjelp.

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

Tiltak:

- Fire ansatte fullførte ABC i velferdsteknologi. TU, i likhet med resten av helse- og omsorg, tok i bruk en rekke velferdsteknologiløsninger, blant annet en alarmløsning for personalet.
- Leder og nestleder begynte på modulbasert utdanning i helseledelse.
- Alle ansatte har gjennomført flere e-læringskurs; blant annet oppfriskningskurs i legemiddelhåndtering. Alle nye ansatte og vikarer har gjennomført flere e-læringskurs som en del av nødvendig opplæring før de tiltrer.
- Det ble jobbet aktivt med en alternativ arbeidstidsordning, som blant annet innebærer turnus med langvakter, for de ansatte. Arbeidet med dette fortsetter neste år med mål om å få arbeidstidsordningen godkjent og igangsatt.
- Ordningen med faste møter vår og høst mellom enhetsleder TU, plasstillitsvalgt TU og verneombud TU ble videreført. Temaer som tas opp på møtene er økonomi, bemanning/turnus og sykefravær.

### 6.3.1 Resultatvurdering av tiltak i forhold til mål og ressursbruk

- De ansatte som tok ABC i velferdsteknologi har hatt nytte av dette, da TU i 2020 i likhet med resten av helse- og omsorg i kommunen tok i bruk ny velferdsteknologi.
- Helselederutdanningen er et samarbeidsprosjekt mellom kommunene i Nord-Troms og får noe økonomisk støtte fra statsforvalteren. Kostnadene for kommunen er derfor lave samtidig som kommunen får dekket et utdanningsbehov.
- E-læringskurs er et nyttig verktøy for opplæring og oppfriskning av kunnskap for de ansatte. For e-læringskurs gis det timer til timebank for gjennomførte kurs, og kostnaden er dermed liten sett opp mot nytteverdien.
- En alternativ arbeidstidsordning anses som nødvendig, både med tanke på brukernes beste, større grad av faglighet, få dekt opp vakante stillinger samt å forebygge sykefravær.
- Møtene mellom enhetsleder TU, plasstillitsvalgt TU og verneombud TU oppleves fortsatt som ryddig og nyttig.

### 6.3.2 Økonomi

Budsjettet i 2020 var: 9 319 420. Regnskapet var: 10 489 812. Avvik i form av overforbruk: 1 170 392. Det meste av overforbruket kan forklares med at sykefraværet var høyt, samtidig som vi og i 2020 hadde mange vakante stillinger. På grunn av stor mangel på vikarer utløste dette overtid.

### 6.3.3 Sykefravær

Totalt var sykefraværet i TU i 2020 på 14,76 %. Dermed lå TU over kommunens mål om å ha et sykefravær under 8 %. Det høye, totale sykefraværet skyldes i hovedsak et fravær på 23,45 % i første tertial. I første tertial var det mange ansatte som var sykemeldte på grunn av planlagte operasjoner samt kronisk sykdom. Samtidig førte Covid-19 til at mange ansatte med symptomer måtte være hjemme i påvente av at de skulle bli symptomfrie samt få negativt svar på covid-test.

Vi ønsker å gjennomføre følgende tiltak i 2021 for å redusere sykefravær:

- Få godkjent og satt i verk en ny arbeidstidsordning.
- Få ansatt personell i alle vakante stillinger, slik at fast ansatte i full stilling spares for den belastningen det er å gå overtid.
- Alle ansatte vil bli kurset i forflytningsteknikker.

#### 6.3.4 HMS

Vi opplever fortsatt flere HMS-avvik i avvikssystemet Compilo, hvorav de fleste dreier seg om at ansatte har vært utsatt for vold. De fleste av disse avvikene kunne vært unngått dersom en ansatt kunne fått hjelp fra en annen ansatt under for eksempel stell av brukere. Når dette er mulig ut i fra bemanningssituasjonen, så gjøres dette. Personalet tok i 2020 i bruk en alarmløsning, men det er for tidlig å si om dette har hatt noen innvirkning på antall HMS-avvik. Alle ansatte vil i 2021 bli kurset i håndtering av vold og trusler.

#### 6.3.5 Tjenester/funksjoner som ikke ble levert

(f.eks. grunnet i personalmangel, manglende økonomi, korona):

Fra og med midten av mars og ut året, har alt av gruppeaktiviteter samt dagtilbud for brukere som ikke bor på Furutoppen måttet utgå på grunn av covid-19. På grunn av covid-19 ble og videregående skole stengt i ca. tre måneder, slik at vi måtte ta inn ekstrahjelp til en bruker de dagene vedkommende egentlig skulle vært på skolen i dette tidsrommet.

På grunn av mange vakante stillinger samt stor mangel på vikarer har dessverre ikke alle brukerne som har vedtak om 1:1 tjenester fått dette i store deler av 2020.

### 6.4 Fysioterapitjenesten og FRISKLIV

Personale ved fysioterapiavdelingen: To kommunale fysioterapeuter i 100% stilling. Ansvar for ledelse og drift av Frisklivssentralen ligger i Kvæningen kun innenfor arbeidsoppgavene til de kommunale fysioterapeutene, og Frisklivssentralen blir derfor tatt med under fysioterapi. Ny privat fysioterapeut med 75% driftstilskudd ble ansatt i juni (hadde da gått ett år uten privat fysio i kommunen)

Målet for fysioterapitjenesten er å gi et egnet tilbud til de i befolkningen som trenger fysisk behandling/trening, innen den tidsfrist som er satt i prioriteringsnøkkelen for fysioterapiavdelingen. I tillegg er det et mål å være en god samarbeidspartner for andre tjenester, og å delta og bruke kompetansen vi har til å gi og forbedre tjenestene overfor de forskjellige brukergruppene i kommunen, tverrfaglig og i egen tjeneste.

For friskliv har målet vært å opprettholde et variert treningstilbud for flest mulig i befolkningen, følge opp enkeltpersoner med særlige helseutfordringer med samtaler og tettere oppfølging, teoriundervisning og kurs for Frisklivsdeltagere og andre, som for eksempel skoleelever.



#### 6.4.1 Gjennomførte tiltak, fysioterapi:

- Kommet godt i gang med hverdagsrehabilitering sammen med hjemmetjenesten. Fysioterapeutene tar fysiske tester, setter opp mål for treningen sammen med brukerne og lager treningsprogrammer. Hjemmetjenesten er hjemmetrenere opptil x 3 pr uke i 6 uker (fysio har av til treningstimer med noen brukere hvis det er mer spesielle behov for oppfølging) Fysioterapeutene retester brukerne etter 6 uker. Noen brukere sluses videre til Balansegruppe for eldre hvis det er behov for videre oppfølging etter de 6 ukene.
- Balansegruppe for eldre: ca. en times trening x 2 pr uke. Gruppe på ca. 6 stk som trener sammen med fysioterapeuter. Startet opp med gruppen på Flerbrukshuset først, men flyttet oppmøtested til Hybelbygget straks det lot seg gjøre ift. covid-19 restriksjonene.
- Økt tid brukt til instituttpasienter første halvår fordi det ikke var privat fysio. Første-prioritetspasienter skulle slippe å vente lengere enn hva prioriteringsnøkkelen sier.
- Har hatt noen skoleelever inne til trening, noen fordi klassens gymtimer ikke er tilpasset dem og noen fordi de trenger mer aktivitet og bedre tilpasset aktivitet enn det skolen kan tilby.
- Fra 12. mars, da koronatiltakene satte inn, ble fysioavdelingen stengt for pasienter og skulle brukes av legekontoret til eventuelle undersøkelser av pasienter smittet med korona. Det ble holdt stengt fram til mai. I denne perioden hadde fysioterapeutene kun pasienter på Gargo Sykestue og i Furutoppen. Enkelte pasienter tok kontakt og fikk tilsendt treningsprogram for hjemmetrening og ellers tips og råd.
- Kommunale fysio har tatt flere nettkurs og deltatt på Webinarer dette året pga flere tilbud om det og fordi det har vært enklere å sette av tid til det (nettkurs gjennom fysioforbundet om Barn og Unge, Velferdsteknologiens ABC, Webinar om reumatologi).

#### 6.4.2 Gjennomførte tiltak, friskliv:

- Frisklivssentralen drev som normalt fram til 12 mars, da måtte vi stenge helt ned. Instruktørene lagde treningsvideoer som ble lagt ut på Kvæningens treningsside på Facebook, og lånte også ut treningsutstyr til de som ville trene hjemme etter disse videoene.
- I mai ble det delvis åpnet opp for trening igjen, men pga de strenge smitteverntreglene, kunne vi ikke åpne for seniortrimmen.
- I juni og juli inviterte vi til Frisklivsturer hvor både seniortrimmere og Frisklivere kunne være med, i alt 8 turer, spredt over hele fastlandskommunen. På høsten gjennomførte vi ytterligere 4 turer.
- To instruktører har deltatt på Treningslærekurs på 4 dager gjennom Fysioterapiforbundet, gjennomført over nett, og skrevet en oppgave i forbindelse med kurset. To instruktører har tatt oppfriskningskurs for kursledere om søvn, som webinar, en instruktør er kurset i Motiverende Intervju
- Har hatt/ledet Tankeviruskurs for 10. klasse. Dette opplegget var også ungdomsleder med på. Har også forsøkt å kjøre kurset som nettkurs, men kun for kollegaer.



Fysioterapitjenestens mål ble ikke helt oppnådd i 2020. Kun kommunale fysio ved avdelingen fra mai og ut året, og med kommunale oppgaver, friskliv, tverrfaglige møter og oppgaver, var det redusert mulighet for ordinære instituttpasienter å få time hos fysio. Førsteprioritetspasienter ble tatt inn, alle andre måtte søke time hos enten osteopat eller utenfor kommunen. Osteopattimer må pasienten betale for alt selv, og det ble veldig dyrt for mange, siden det ikke gikk på frikortoppsamlingen.

For Friskliv har nedstengingen spesielt gått ut over de eldre. Etter flere måneder uten treningstilbud, var det flere som ikke møtte opp igjen da vi åpnet i august. Eldre er en svært sårbar gruppe, og spesielt avhengig av at oppfølgingen er kontinuerlig. Inaktivitet merkes fort og hardt i denne gruppen. Både fysioterapitjenesten og Friskliv har holdt seg godt innenfor budsjettet for 2020. Det var svært lite sykefravær, kun karantenetid etter koronatest.

#### 6.4.3 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet ansees som akseptabelt på fysioterapiavdelingen etter at det ble ansatt privat fysioterapeut med driftstilskudd.

For Frisklivssentralen er arbeidsmiljøet ikke optimalt, i og med at det kun er fysioterapeuter som jobber i sentralen. Disse to må ta all oppfølging av brukerne, også på områder hvor andre i helsevesenet sitter med mye større kunnskap (f.eks. psykisk helse). Frisklivssentralen er den naturlige arenaen for oppfølging av mange av parameterne i folkehelseoversikten hvor Kvæningen kommer svært negativt ut, men for å klare dette er sentralen avhengig av en mer tverrfaglig kompetanse. (Overvekt blant barn og unge, livsstilssykdommer, psykiske helseplager, for å nevne noen)

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål: Frisklivssentralen trenger tverrfaglig kompetanse for å gi et best mulig tilbud til befolkningen, og for å kunne ta tak i de livsstilsutfordringene befolkningen har.



Frisklivssentralens tilbud: Turer i egen kommune



Malingsfjellet Kvæningsfjellet



Molvika Badden



Skogstrimmen Burfjord



Intervalltrening på tredemølle



Halsen Burfjord



## 6.5 Gargo sykehjem og sykestue

### 6.5.1 Personell

Vi har 25,8 årsverk i pleie fordelt på 40 fast ansatte og 25 som ekstravakter. 3 årsverk på kontor, som også utfører fellesoppgaver for hele etaten (ca 1 årsverk). 2,95 årsverk på kjøkken, 1 årsverk på vaskeri. Sykepleiesituasjonen er fremdeles svært vanskelige. Av 9 årsverk er kun 6 besatt med faste sykepleiere. Gargo er helt avhengig av å ha tilgang på eksterne vikarer fra byrå. 2 nye lærlinger innenfor helsefag har lærlingekontrakt med Kvæningen kommune, planlagt varighet 2 år med oppstart i 2020. Kjønnfordelingen er totalt dominert av kvinner og det er ingen fast ansatte menn i pleie i 2020. Det er 2 menn i administrative stillinger.

### 6.5.2 Mål

Gi tilbud om korttidsopphold i institusjon med formål relatert til rehabilitering, avlastning, utredning/behandling eller annet. Gi tilbud om langtidsopphold for syke og pleietrengende mennesker med omfattende funksjonssvikt og som har behov for døgn-kontinuerlig pleie og tilsyn.

Gargo har i 2020 hatt 20 plasser fordelt på 17 langtidsplasser, herunder seks plasser for demente, to plasser til korttids/avlastningsopphold og en sykestueplass.

### 6.5.3 Belegg i 2020

Avdeling	Antall	Kapasitet liggedøgn	Brukt liggedøgn	Kapasitet
Langtidsavd. 2.etg	8 pl	2 928	2 837	96,89%
Skjermet avd.	6 pl	2 196	2 116	96,36%
Sykestua	6 pl	2 196	1 394	63,48%
Totalt	20 pl	7 320	6 347	86,71%

Prosentvis utnyttelse av plasskapasitet gjenspeiler ikke i sin helhet aktivitetsnivå og ansvars-område for Gargo sykestue og sykehjem. Gargo er ansvarlig for oppfølging av trygghetsalarm og tilsyn på kveld/natt på hele Gargoflata (Hybelhuset, Eldreboliger, Lukas). I løpet av 2020 besvarte Gargo svært mange alarmer fra pasienter utenfor Gargo, kraftig økning sammenlignet med året før. Politisk ønskes mer hjemmebasert omsorg og en nedbygging av institusjon. Dette vil ikke kunne gjennomføres så lenge det ikke er hjemmetjeneste tilgjengelig 24/7.

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

#### 6.5.4 Sykefravær og arbeidsmiljø

Sykefraværet i 2020 var høyere enn i 2019, 17,57% i 2020 (mot 11,93% i 2019). Gargo sykestue og sykehjem har mange fantastiske ansatte og til tross for en krevende arbeids hverdag har vi et godt arbeidsmiljø og svært motiverte ansatte som yter sitt beste for Kvæningens befolkning. Gargo sykehjem har hatt svært mange langtidssykemeldte i 2020. Dessuten har pandemien bedratt med økt fravær. Pandemien med all sine restriksjoner sliter på de ansatte og alle lengter etter en mer «normal» hverdag.

#### 6.5.5 Kompetanseutvikling

Vi fullførte Eldreomsorgens ABC Geriatri med en svært stor og motivert gruppe ansatte høsten 2020 (14 personer fra Gargo). I 2020 fortsatte vi med aktivt bruk av nettbaserte legemiddelkurs for både sykepleiere, fagarbeidere og assistenter. I tillegg benytter vi både [www.veilederen.no](http://www.veilederen.no) og [www.nhi.no](http://www.nhi.no) til opplæring, fordypning og repetisjon av relevant fagstoff. I 2020 gjennomførte vi for første gang på mange år førstehjelpskurs for assistenter og hjelpepleiere. Dessuten ble det avholdt diverse e-lærings kurs i forhold til koronapandemien.

#### 6.5.6 Økonomi

Det viser seg dessverre å være umulig å få solgt sykehjems plasser til nabo-kommuner, budsjettet med inntekter på kr 500 000. Denne posten ble fjernet på budsjettet for 2021. Grunnet svært dyktige medarbeidere, både på forkontor og ellers i avdelingen, har vi fått innarbeidet veldig gode rutiner for innleie av personell ved fravær/sykdom. Det er brukt bare 80% av overtidsbudsjettet i 2020. Utgiftene for vikar innleie av sykepleierkompetanse fra byrå kom samlet på kr 2.242.340,52 i 2020. Gargo sykehjem og sykestue endte opp med et merforbruk på kr 770.502,63.

### 6.6 Helsestasjon

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten har som mål og være en trygg, tydelig og tilgjengelig tjeneste. Vi er et lavterskeltilbud som jobber forebyggende og helsefremmende for familier, barn- og unge, og med folkehelse i kommunen.

Skolehelsetjenesten har vært tilgjengelig via barne- og ungdomsarbeider i 20% stilling, og konstituert helsesykepleier. Vi forsøker å være mest mulig tilgjengelig for elevene ved å være til stede på skolen, primært via "åpen dør" funksjon og i miljøet der barna er. Vi har fast tid på skolen mandag og onsdag fra 10-12, men er der også ved behov og ofte lenger enn oppsatt tid. Barne- og ungdomsarbeider tar trivsel- og oppfølgingssamtaler på skolen på fredager. Vi er innom lærerværelse for å hilse på lærerne, og ønsker å være tilgjengelig for dem også. Skolehelsetjenesten kan bidra med støtte, råd og veiledning, og samhandler med skolen når det gjelder psykososialt miljø, undervisning i enkelte temaer og samarbeide med foresatte. Vi ser etter trender som rører seg i miljøene. På høsthalvåret så vi utfordringer knyttet til mobbing, nettvett og psykosomatiske plager blant elevene. Skolen jobber nå aktivt med forebyggende tiltak, og skolehelsetjenesten er med på flere av disse.

Skolehelsetjenesten har fått et flott kontor/rom på skolen. Det ligger fint plassert i skolebygget og er et funksjonelt og trivelig rom.



Vi fikk videreført tilskudd fra helsedirektoratet etter miljøarbeiderstillingen. Vi valgte å lyse ut en sykepleierstilling til skolehelsetjenesten for å hjelpe til blant annet med vaksinerings da nåværende konstituerte helsesykepleier var i 5 uker praksis i Alta. Denne ble etter lang tid tilsatt, men “kokte” til slutt bort på grunn av for lang ansettelsesprosess og at behovet endret seg for tjenesten. Midlene blir overført til neste år. Vi kom allikevel gjennom barnevaksinasjonsprogrammet både på helsestasjonen og i skolehelsetjenesten. Vi har god vaksinasjonsdekning i kommunen når det gjelder barnevaksinasjonsprogrammet.

Vi har ikke hatt tilbud om helsestasjon for ungdom. Tidligere tilbud ble lite brukt, og vi ser på andre løsninger som når de unge bedre. Sentral plassering, gunstig tidspunkt og tilgang på lege- og testutstyr er nødvendig. Mange ønsker også å være anonyme.

Konstituert helsesykepleier begynte på videreutdanning i helsesykepleie januar 2020. Hun er etter planen ferdig mars 2022. Tjenesten hadde ikke mulighet til å bistå legekantoret med influensavaksinerings høsten 2020, på grunn av studiepraksis.

Helstasjonen hadde noe korttidssykefravær høst 2020. Budsjett til helsestasjonen er primært til lønnsutgifter. Ingen avvik. Tjenesten har stort sett holdt åpent med smittervernerregler og rutiner, på tross av covid-19 pandemien. Det ble født 5 barn i kommunen i 2020.

#### Økonomi helsestasjon

Budsjett	Regnskapet	Avvik: mindre forbruk på øvrige utgifter
737 235,00	737 235,00	Et merforbruk på 3,5 % som skyldes utgifter til nødvendig kurs/opplæring inkludert reise og kursmateriell.



## 6.7 Hjemmetjenesten



### 6.7.1 Personalressurser

Hjemmesykepleien: 9,56% årsverk fordelt på 5 sykepleiere og 7 helsefagarbeidere. I tillegg har vi ca. 8 tilkallingsvikarer.

Hjemmehjelp: 2,5 årsverk fordelt på 3 assistenter.

Dagaktivitetstilbud for hjemmeboende med demenssykdom: 0,84 årsverk fordelt på 2 ansatte. Dagsenteret har åpen 2 dager per uke.

Året bar preg av mangel på sykepleierressurser og vi har for første gang måttet benytte oss av vikarbyrå. Gjennom store deler av året har vi leid inn 2 sykepleiere via byrå. Samtidig har vi også fått flere nyansettelser: en sykepleier, en hjelpepleier og en assistent. I tillegg har vi hatt en sykepleierstudent i praksis.

Vi fikk økt administrative ressurser for tjenesten med 30% fagutviklingssykepleier/nestleder. Leder gikk over til en ren administrativ stilling. Saksbehandler for pleie og omsorg gikk av med pensjon og stillingen ble delt opp på flere personer.

Vi fikk en økning i helgebemanningen fra 2 til 3 ansatte på dagtid. For å unngå at ansatte i små stillinger måtte jobbe annenhver helg har alle ansatte sagt ja til å jobbe en langvakt per 6 uker. Dermed kan alle jobbe hver 3. helg.

### 6.7.2 Mål

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, forutsigbart og forsvarlig.

For at befolkningen i Kvæningen skal føle seg trygg på at de får ivaretatt sine helse- og omsorgsbehov skal vi jobbe for å ha kvalifisert og faglig oppdatert personale som i stor grad er gitt medbestemmelse. Vi skal også ha fokus på riktig bruk av ressurser for på en forsvarlig måte kunne imøtekomme dagens og morgendagens behov for helse- og omsorgstjenester.

I likhet med resten av verden har koronautbruddet medført store forandringer i måten tjenesten har måttet forholde seg til oppgaver og samhandling mellom brukere og ansatte. Hjemmetjenesten

måtte i mars flytte ut fra våre gamle lokaler da sykehjemmet ble stengt. Vi flyttet inn i den gamle fløya på Gargo og det ble bygd en vegg mellom oss og sykehjemmet for å skille oss.

De første månedene ble tjenestetilbudet redusert til det høyst nødvendige, og mange av tilsynsbesøkene ble erstattet med telefonkontakt. Dette gjaldt både for hjemmesykepleien og hjemmehjelpen. Støttekontakttjenesten ble også satt på pause. Nedstengning og reduksjon i tjenestetilbudet har medført at hjemmetjenesten har måtte tenke ut nye måter å jobbe på. Det ble derfor utprøvd ny velferdsteknologi i form av KOMP-pro som er en skjerm som kobles opp via en app og som hjemmetjenesten kan bruke for å gjennomføre toveis videosamtaler med flere av våre brukere, samt sende beskjeder. Skjermen kunne også brukes av pårørende. Å kunne kommunisere på denne måten med sine pårørende var det flere av våre brukere som satte stor pris på da nedstengning av samfunnet har ført til økt ensomhet og utrygghet også blant mange av våre brukere.

I tillegg til dette ble det også tatt i bruk nye typer digitale trygghetsalarmer som et trygghetsskapende tiltak. Eksempel på dette er døralarm og røyksensorer. Ett helt nytt varslingsanlegg med trygghetsalarmer ble også satt i gang på hybelbygget.

Økt bruk av velferdsteknologi har ført til at flere kan bo lengre hjemme i egen bolig. Samtidig har dette tilbudet skapt behov for personell som kan respondere på alarmer 24-7. Hjemmetjenesten har ikke nattjeneste og dette har derfor medført økt belastning på sykehjemmet som har måttet håndtere alarmer på nattetid for beboere på Gargo flata. For brukere i distriktet har en vært avhengig av at frivillige stiller opp.

Som ett ledd i våre målsettinger startet hjemmetjenesten opp med en ny type tjenestetilbud dette året, hverdagsrehabilitering. Dette tilbudet er et samarbeid med fysioterapeut og ergoterapeut hvor hjemmetjenesten fungerer som hjemmetrenere.

Fra 2020 ble dagaktivitetstilbud for hjemmeboende med demenssykdom en lovpålagt helse- og omsorgstjeneste. Tjenesten er lagt under hjemmetjenesten, men med eget personale. På grunn av koronarestriksjoner og mangel på egnet lokale kom vi ikke i gang med dette tilbudet før på slutten av året. Deler av fellesarealet på hybelbygget ble pusset opp for at tilbudet skulle kunne gjennomføres her. Ansatte har i ombyggingsperioden tilbudt dagtilbudet i eget hjem som et alternativ.

### 6.7.3 Vedtakstildeling for 2020

Tjenester:	Forbruk
Hjemmehjelp /praktisk bistand	2298,5 timer fordelt på 59 brukere. Det er en svak reduksjon i timetallet sammenlignet med året før, men økning i antall brukere.
Hjemmesykepleie	8895,16 timer fordelt på 70 brukere. Det er en økning på 1280 timer.
Støttekontakt	17 brukere (omtrent uforandret).
Matombringning	23 brukere. Økning på 13 personer. En årsak til økning er nedstigning av sykehjemmet.
Omsorgslønn	4 brukere. Økning på 3 personer fra året før.
Trygghetsalarm	35 brukere (uforandret).

Hjemmesykepleien hadde et underskudd på 53 000 kr, hjemmehjelpsbudsjett gikk i balanse.

Sykefravær var på 15,84 %, dette er en økning på 6,69 % fra året før og skyldes i stor grad langtidssykemeldinger. Hjemmehjelpen sitt sykefravær lå på 5,47% og er en reduksjon på 2,5 %.

Det ble gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse som viser at til tross for høyt sykefravær trives ansatte trives på jobb og gjerne anbefaler arbeidsplassen til andre.

#### 6.7.4 Kompetansehevede tiltak

Stort sett alle kurs som krevde fysisk oppmøte ble avlyst og det ble derfor prioritert å gjennomføre E-læringskurs. Tjenesten har brukt mye tid på å øke kompetansen rundt covid-19 og utarbeide smittevernsrutiner.

9 ansatte gjennomførte eldreomsorgens ABC hvor temaet var geriatri. I tillegg har en av våre ansatte tatt videreutdanning innen hverdagsrehabilitering. Alle ansatte har også gjennomført grunnleggende førstehjelpskurs.

### 6.8 Kvæningen legesenter

Målet til Kvæningen legesenter er å gi Kvæningens innbyggere legetjenester av god kvalitet etter pasientenes ønsker og myndighetenes krav i samarbeid med resten av primærhelsetjenesten i kommunen og spesialisthelsetjenesten. Det jobbes hver dag 24/7 i 365 dager i året for å nå dette målet. Vi har kurativ praksis 5 dager pr uke og legevaktjeneste 24/7 alle dager i året med egen legevakt i kommunen. Det har i 2020 gjennomgående vært 3-delt legevakt. Alle legene deltar i vaktjenesten og kommuneoverlegen har en del bakvakt når en selv ikke har vakt. Vi var så heldige at vi har hatt turnuslege gjennom hele 2020.

Sykestuevirksomheten er viktig for en god helsetjeneste i kommunen. Dette for å sikre innbyggerne den tryggheten det er å ha egen legevakt i kommunen. Innbyggerne og samarbeidspartnerne er gjennomgående godt fornøyd med tjenesten, i tillegg til at Kvæningen har et svært godt rykte på UNN.

Vi har dessuten samarbeid med sykestue og sykehjem, hjemmesykepleie, fysioterapi, ergoterapi, psykisk helsetjeneste, helsestasjon, jordmortjeneste og ambulansetjenesten ved UNN HF. Det er tilsyn med sykestuepasienter daglig og visitt på sykehjemmet hver uke. Samarbeidet med spesialisthelsetjenesten er gjennomgående godt. Kommuneoverlege deltar også i kliniske samarbeidsutvalg i Tromsø, Fastlegerådet og Trygg akuttmedisin. Vi hadde også studentundervisning 6 måneder i 2020 i egen kommune.

Samhandlingsreformen har medført at flere og flere oppgaver flyttes fra spesialisthelsetjenesten til kommunal helsetjeneste samtidig som kravene til kvalitet i helsetjenesten skjerpes. Dette gjelder spesielt hva som forventes av fastlegene. Mengden administrativt arbeid for kommunelege har økt betydelig de siste år. En naturlig konsekvens av det er at kommunelege ikke kan ha så mange pasienter som før.

Vi mener at drøfting omkring felles kommuneoverlege for Nord-Troms 6 bør fortsette, for å ivareta de samfunnsmedisinske oppgavene på en bedre måte enn i dag. Andelen eldre øker kraftig i årene

framover samtidig som fødselstallet i kommunen faller. Det stiller store krav til eldreomsorgen vår allerede i de nærmeste årene. Begrepet «pasientens helsetjeneste» setter fokus på at all virksomhet skal skje på pasientenes premisser og til deres beste.

Kvæningen legesenter ligger på et budsjett vi kan balansere hvis intet uforutsett skjer. Der legesenteret har røde tall er på vikarbruk, i tillegg til en langtidssykemeldt (som vi ikke kan gjøre noe med) betyr det at det går hardt ut over vikarbudsjettet. Slik det er nå, er det risiko at vi går på underskudd i 2021.

En oppgradering av lab. er påtrengende, men spørsmålet er om det er lønnsomt å gjøre en så stor fornying som det behøves hvis det skal bygges et nytt helsehus. Legekontorene er pusset delvis opp i 2019, men problematikken med lydsetting er der fortsatt. I 2020 prøvde vi med lyddempingsplater, men det hjalp heller ikke.

Arbeidsmiljøet ved Kvæningen legesenter er svært godt blant kollegaene, men lokalene er nedslitte og en del utstyr har et stort behov for fornying. Vi fortsetter stadig med utskifting til mer moderne inventar og utstyr. Vi er – som planlagt – kommet til enden av vår prioriteringsliste. Bemanningen på forkontoret er marginal i forhold til den år-for-år økende arbeidsmengden (2,5 stilling). Innsparing av 50% sekretær i 2019 førte til et stort press på helsesekretærsiden. I løpet av de siste årene har pasientstrømmen på lab nesten doblet seg. På toppen av dette ble året 2020 spesielt med en pandemi i tillegg.

Legekontoret har fortsatt et lavt sykefravær, noe vi skal fortsette å etterstrebe.

Vi har – fra senhøsten 2020 – et langtidsfravær. Dette har intet med arbeidsmiljø ved legesenteret å gjøre. Dagens bemanning må opprettholdes for å holde tritt med kravene vi stilles overfor. Legene deltar på diverse kurs for å holde seg faglig oppdatert og driver også med intern undervisning på sykestua. Det er gjennomgående veiledning av øvrige leger året rundt.

Legesenteret har fortsatt ikke fått til kompetanseheving hos andre enn legene. Dette er beklagelig da det er stort behov for kompetanseheving på flere områder, spesielt de forskjellige it-systemene. Ny unnskyldning av i år er rett og slett at alt har dreid seg om å komme gjennom daglig drift i en pandemitid. Mange kurs er også blitt avlys. Vi må prøve å skape rom for kompetansebygging gjennom nettkurs. Dette finnes det mange av, spesielt for lab.-personalet, men lite for de andre sekretærene. Ledende helsesekretær tar Helseledelse gjennom Nord-Troms studiesenter. Denne utdanningen er mangeårig slik at vi som tar den kan jobbe samtidig, men kjenner på at selv dette er svært tøft å gjennomføre med så stort arbeidspress som det var i 2020 og fortsatt vil være i 2021.

Året 2020 har vært et helt spesielt år – for alle i kommunen – men spesielt for legesenteret. Vi har vært episenteret for alt som har med pandemien å gjøre. Vi har kommuneoverlege som også er smittevernlege, vi har all testing, vi har utarbeidet vaksineplan, laget lister, vi koordinerer all vaksinerings av både ansatte og befolkning, vi ringer rundt til befolkningen og vi begynte med vaksinerings i begynnelsen av 2021 med hjelp av helsesykepleier (helsesykepleier brukes kun når det ikke går ut over hennes egne arbeidsoppgaver), hjemmesykepleien og sykepleiere på Gargo - hver for sine pasienter. Vi har vaksinekoordinator og 3 av oss sitter i kommunens kriseledelse (2 leger og 1 varaordfører). Arbeidspresset – som er stort nok fra før – ble helt ekstremt periodevis. Dette setter press på de ansatte. Grunnen til at det går så bra, er det svært gode arbeidsmiljøet. Da «varer vi lengre» i pressede situasjoner og perioder enn det andre kanskje ville gjort. Det er en grense for hvor



lenge vi kan holde på slikt. Vi har vært heldige som har hatt hjelpe av medisinerstudenter gjennom hele perioden. De har avhjulpet mye med testing. Det er mye å holde rede på, og vi kan ikke tillate at ting går galt. Vi tar periodevis inn ekstrahjelp og det fortsetter vi med i 2021, for våren 2021 begynner vi også etter hvert med massevaksinering og da har vi ikke lenger medisinerstudenter som kan avhjelpe.

#### 6.8.1 Økonomi legesenter

Budsjett	Regnskapet	Avvik: mindre forbruk på øvrige utgifter
6 923 424,00	6 809 783,00	Et mindreforbruk på 2 % som i all vesentlighet er på grunn av større refusjoner fra NAV enn budsjettet.

#### 6.9 NAV Kvæningen

NAV er et Partnerskapet mellom stat og kommune. NAVs visjon er «Vi gir mennesker muligheter. Visjonen gjenspeiler de tre samfunnsmessige funksjonene NAV ivaretar:

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

Sosialtjenesten skal gi informasjon og veiledning som kan hjelpe til å løse eller forebygge sosiale problemer for den enkelte, og gi hjelpetiltak til personer med økonomiske og sosiale vansker.

#### 6.9.1 Økonomi

NAV Kvæningens tre budsjettposter og budsjett:

- 350 sosialkontorets administrasjon (Driftsbudsjettet)  
Budsjett kr 896 700,-  
Regnskap kr 724 198,-
- 354 Sosialhjelp (Sosialbudsjettet)  
Budsjett kr 1 015 000,-  
Regnskap kr 1 513 066,-
- 352 Spesielle arbeidsmarkedstiltak. (Kvalifiseringsprogrammet)  
Budsjett kr 190 000,-  
Regnskap kr 0,-

Driftsbudsjettet 350 hadde et mindre forbruk med kroner 172 502,-. Her er det hovedsakelig mindre overføringer til trygdeforvaltningen som gjør at man bruker mindre enn budsjettet, samt en del refusjon av sykepenge og moms.

Sosialbudsjettet 354 hadde et merforbruk på kroner 498 066,-.

Merforbruket kan forklares med endringer i regelverk for arbeidsavklaringspenger og økonomiske ytelser til personer i statlig arbeidsrettede tiltak, og dels med situasjon rundt COVID 19. Dette medførte til ytterligere utgifter til livsopphold, bolig og andre bidrag. I tillegg kommer generell prisstigning i samfunnet og økte husleie priser.

Spesielle arbeidsmarkedstiltak 352 hadde ingen forbruk.

### 6.9.2 Arbeidsmiljø - HMS

Arbeidsmiljøet i NAV Kvæningen er godt, men det har vært utfordringer i 2020. Bemanningssituasjon og utformingen av NAV lokale slik det er i dag, gjør at forsvarlig drift av NAV kontoret er utfordrende. HMS er et kontinuerlig arbeid med forebygging av sykefravær, vold, trusler og konflikter, og NAV Kontoret har egen plan for beredskap.

### 6.9.3 Sykefravær

Det totale sykefraværet var 21 dager. Av det utgjorde korttidssykefraværet 7 dager (3 %), og langtidssykefraværet 14 dager (6,14 %). Langtidssykefraværet var planlagt fravær.

Det er ikke iverksatt tiltak da det er vurdert som ikke nødvendig.

### 6.9.4 Framtidige tiltak for å bedre tjenester

Et godt partnerskap mellom stat og kommune, med mål å sammen utvikle og gi gode tjenester til folk i Kvæningen.

## 6.10 Rus og psykisk helse

### 6.10.1 Mål

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

### 6.10.2 Antall pasienter

Ca. 29 stk og 6 på lavterskeltilbud.

### 6.10.3 Antall årsverk

2.75 % fordelt på 3 ansatte. Leder: 100%, ruskonsulent 100%, miljøterapeut 75%.

Ruskonsulent finansieres dels av tilskudd, hvor kommunen skal overta drift av ruskonsulent mer etter hvert som årene går. Etter 4 år skal hele stillingen finansieres av kommunen. År 2020 var plassert i år 2. Dvs. at vi fikk tilskudd pålydende 550 000, pluss 132 000 til erfaringskonsulent.

### 6.10.4 Gjennomførte tiltak

Møteplassen er vel etablert, med godt oppmøte. Mandag 11-14, torsdag 15-19. Vi ser at dette har en god forebyggende effekt, det er blitt et etterspurt tilbud. I store deler av år 2020 var det dessverre ikke mulig å opprettholde åpningstidene våre på torsdagene. Dels for at vi hadde langtidsykemeldinger og dels på grunn av covid-19. Normalt sett er tilbudet på torsdagene med på å gjøre det mulig å rekke ut til flere brukere.

Forprosjekt etablering av FACT-team i samarbeid med Nord-Troms kommunene.

Etter nærmere utredning av samarbeid med Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord kommune, ble det på høsten fra vår kommune besluttet å ikke inngå videre i dette samarbeidet. Grunnen var at det rent praktisk vanskelig ville la seg gjøre. Dette av flere grunner blant annet, geografisk plassering, utfordrende vær vinterstid og hyppig stengte veier. Det ble her foreslått en digital løsning fra vår side, men det var ikke ønskelig med en full digital løsning fra de andre kommunene. Her blir det sett på alternative løsninger med andre samarbeidspartnere.

### 6.10.5 Budsjett

Budsjettet vårt ble totalt sett overholdt. Noen mindre avvik på ulike poster, men alt i alt ble budsjettet vårt overholdt og vi gikk i pluss. En av grunnene til dette er at vi har et minimalt bruk av vikarer ved sykdom eller annet fravær. Vi har ingen tilkallingsvikarer, av samme grunn som vi har hatt problemer med å rekruttere støttekontakter.

Vi har ikke «brukt opp» posten på støttekontakter. Dette er det flere årsaker til blant annet at dette er pasientgruppe som er svært sårbar. Opparbeidelse av tillit og gode relasjoner over tid, er avgjørende i møte med disse menneskene. Man må trå varsomt og det kreves faglig kompetanse, samt personlige egenskaper, for å fungere som støttekontakt/tilkallingsvikar til mennesker med rus- og psykiske lidelser. Hvis man kan klare å få til gode støttekontakter, ville det vært et godt supplement til de psykiske helsetjenestene kommunen kan tilby sine innbyggere, spesielt med tanke på at rus- og psykisk helse kun har åpningstider på hverdager mellom kl. 08.00-15.30. Her vil en ide for framtiden være om mulig, å få faste støttekontakter som er kurset og er dyktige i rollen som støttekontakt, evt. ansette miljøarbeider i tjenesten.

#### 6.10.6 Dagens og framtidige utfordringer

Vi hadde et relativt høyt sykefravær i 2020. Vi har hatt en langtidssykemeldt arbeidstaker, som har bidratt til at sykefraværsprosenten vår ble høy, da vi bare er 3 ansatte i enheten til sammen (2,75% stilling fordelt på 3 ansatte). Videre ble en ansatt til sykemeldt pga utenforstående hendelser. Her var bare da en periode 1 ansatt på jobb.

Dette viste hvor sårbar vi er, da vi er få ansatte og liten mulighet til å fylle opp behovet for vikar. Det eneste vi har benyttet oss av når det gjelder vikarer er den siste ansatte på jobb som kun har 75% stilling og derfor hadde mulighet for å ta litt ekstra. Det har vært en del uforutsette hendelser, hvor vi har fått merke hvor sårbare vi er, med så liten gruppe av ansatte. Viser ellers til forklaring ovenfor med utfordringer ift. vikarbruk. Har ved slutten av år 2020 sett at behovet for å kunne få plass en løsning i forhold til vikar bruk og muligens et økt budsjett for «vikarer» er økende og nødvendig på sikt. Dette grunnet arbeidspress på de som er igjen på jobb, som igjen vil kunne føre til økt sykefravær.

Andre utfordringer som vi fortsatt har, er tilgang på «kriseboliger». Det skjer fra tid til annen uforutsette hendelser, hvor det er viktig å ha sikre og gjeldende rutiner på hva vi skal gjøre når vi får et akutt behov for bolig. Dette skjer ofte på en fredag, helt på slutten av dagen hvor «Teknisk» og de fleste andre kommunalt ansatte som har overordnet ansvar for utleie av boliger, utdeling av nøkler osv. er dratt hjem. Det kan bli svært utfordrende å ringe rundt for å få tillatelse, nøkler etc. til de forskjellige som har myndighet til å avgjøre/har oversikt over hva som er ledig og ikke. Her hadde det ideelle etter vårt syn, vært og hatt 1-2 leiligheter som har vært øremerket Rus- og psykisk helse, hvor vi har hatt en oversikt over gjeldende rutiner og evt. tilgang på nøkler.

Vi trenger boliger og ideelt sett en Rus- og psykisk helsetjeneste som kan tilby en form for tilbud også om kvelden/natten. Til nå har vi vært nødt til å samarbeide med Hjemmetjenesten og legevakt.

Etterspørselen er fortsatt økende, menneskene som trenger hjelp fra kommunehelsetjenesten blir sykere. Dette som en naturlig følge av at kommunen pålegges et økende ansvar, med mindre og kortere innleggelse i spesialisthelsetjenesten. Vi prøver og klarer til dels å møte de fleste henvendelsene som kommer til oss, noe vi er veldig glade for.



## 7 Etat for næring, utvikling og teknisk

### 7.1 Tekniske tjenester

#### 7.1.1 Økonomi og personal

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

Kapittel 1.6 og 1.7 i regnskapet viser totalt et overforbruk på omtrent en halv million.

Regnskapsmessig avvik i disse kapitlene forekommer på grunn av underbudsjetteringer og manglende budsjett på enkelte ansvars-områder, samt uforutsette hendelser på kommunal infrastruktur. I forhold til formålsbygg er nødvendig vikarbruk innenfor renhold underbudsjettet. På Kjækan skole har faste driftsutgifter påløpt, selv om det ikke har vært budsjettet for dette. Skolen ble i løpet av året, overført til Kjækan skoles venner. Store deler av budsjettpostene i kap. 1.7 er faste kostnader i forhold til eiendom og infrastruktur, som vann/avløp, forsikringer, strøm og avskrivninger. For øvrig fordeler kostandene seg på forefallende vedlikehold, materialer, redskaper, utstyr og andre driftsutgifter knyttet drift av infrastrukturen i kommunen.

Etaten som helhet har til dels en utfordrende økonomisk situasjon. Budsjettene er på grensen til å kunne opprettholde tilbudet og ivareta de forventningene som skal imøtekommes, samt oppnåelse av mål. Etaten skal utføre en god og riktig service til brukerne og ivareta kommunens bygg og anlegg på en god måte, samt imøtekomme dagens forventet drift og oppgaveløsning.

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

#### Oversikt avdelinger NUT

Avdelinger	Årsverk	Leder-ressurs	Delstillinger/ Prosjektstillinger	Sykefravær	
				Kort/langtids	
Drift	5 *)	100 %			1,66 %
Renhold	8,7	40 %		5,14%	16,84%
Administrasjon	6,05 **)	100 %	Engasjement oppmåler i 3 mnd	1,09%	10,64%
Kvæningen brannvesen			16 delstillinger		

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

\*\*\*) Årsverk er fordelt på: etatsleder NUT 100%, avdelingsingeniør anlegg 100% (50 % på vann og avløp, selvkostområde), byggforvalter/byggesaksbehandler 100%, arealplanlegger 100%, Rådgiver for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning 100%, rådgiver næring og utvikling 100%, skogforvalter 5%.

Gjennom året har det vært en del sykefravær. Dette gjelder hovedsakelig langtidsfravær. Innen renholdstjenesten er det igangsatt tiltak for forebygging og tilrettelegging, ved kjøp av utstyr og kompetanseheving blant annet innenfor ergologi.

NUT har et godt arbeidsmiljø, med motiverte og godt kvalifiserte medarbeidere, i hele etaten. Oppgavene i etaten omfatter et svært bredt faglig område, men alle felt er ikke dekket med fagpersoner/kompetanse. Etaten legger stor vekt på samarbeid og arbeider ofte på tvers av fagfelt og ansvarsområder. Dette er også nødvendig for å kunne løse oppgaver på en best mulig måte, da oppgaver ofte må bli flyttet til andre ansatte i avdelingen. Dette gjelder spesielt ved vakante stillinger, ferieavvikling og sykefravær. Denne situasjonen har bidratt til at utviklingsprosjekter og nødvendig planarbeid, har måttet bli nedprioritert. Enkelte oppgaver har også blitt utsatt på tross av økonomiske midler. Leder har også sett det nødvendig å sette viktige lederoppgaver til side.

NUT ivaretar en stor saksbehandlingsmengde til politiske utvalg. Forvaltnings- og utviklingsoppgaver blir gjennomført, til tross for et etterslep på enkelte oppgaver, på forskjellige fagfelt. Publikumsoppgaver og henvendelser tar også en stor del av hverdagen. Dette har vært en medvirkende årsak til lite tid til utvikling av etaten internt.

Driftsavdelingen yter service for kommunale enheter og for publikum. Driftsavdelingen er organisert som et team, og ressursene brukes til kontroll og driftsoppgaver, som også inkluderer forefallende vedlikehold på bygg og anlegg. Oppdragsmengden har økt i 2020 både på grunn av slitasjeskader og akutte hendelser på bygg og anlegg. Ombygging og tilrettelegging på Gargo for å kunne imøtekomme et eventuelt covid-19 utbrudd i kommunen.

Innenfor renhold har det vært et utfordrende år, blant annet på grunn av økt smitteverntiltak som følge av covid-19, sykefravær og manglende tilgang på vikarer. Dette har medført at det i enkelte perioder, har vært utfordrende å kunne opprettholde forventet kvalitet på renholdet. Situasjonen har blitt bedre i løpet av året, blant annet ved at renholdet på skolen ble igjen konsentrert på et bygg. Renholdsleder har lagt vekt på arbeidsmiljø og forebygging/ergonomi. Det er foretatt nødvendige investeringer som kan effektivisere tjenesten og ikke minst ivareta personalets helse og arbeidsmiljø.

Teamvask ble ikke iverksatt i 2020 på grunn av pågående pandemi. Det ble satt inn en ekstra renholder på skolen som, er ansvarlig for smittevask samt hjelpe til der det trenges. Erfaringa som er gjort i løpet av 2020, tilsier at det er for liten renholdsressurs på skolen.

Renhold er en investering i mindre vedlikehold. Renhold er blitt et avansert område og det kreves gode kunnskaper for utførelse og ledelse. I dag er det en 40% stilling som renholdsleder. Erfaringene gjort i 2019 og 2020 viser at dette er for lite og stillingsprosenten bør økes.

Covid-19 og nedstengning av samfunnet har ført til mange endringer i alles hverdag. Tilrettelegging rundt om i kommunale virksomheter, bygg og anlegg. Dette i form av en ombygginger / omplasseringer / endrede rutiner innad i flere av våre virksomheter. Utstrakt bruk av hjemmekontor der det har vært mulig. Dette har også ført til at den enkelte har måttet utvikle sin kompetanse i bruk av elektroniske medier, samhandling/ kommunikasjon via bruk av f.eks. Teams mm.

## 7.2 Drift og forvaltning av kommunal eiendom

### 7.2.1 Kommunale bygg-/formålsbygg

NUT forvalter og drifter følgende kommunale formålsbygg.

Bygg/anlegg	Byggeår	Areal	Status
Kvæningen b og u skole	2020	5500	Overtakelse i januar 2020
Betjeningsbolig	1971	206	Revet juni 2020
Gulstien/Buffer		472	Tatt i bruk til fritidsklubb
Kjækan skole	1954		Overtatt av Kjækan skoles venner fra 01.07.2020.
Burfjord barnehage	2012	615	
Badderer barnehage	1993	185	
Fritidsklubben	1981	245	Vedtatt lagt ut for salg
Sum skole og barnehage		7223	
Gargo	1952	3000	Økte akutte driftshendelser i 2020
Omsorgsboliger			
Lukas utleie	1972	960	Oppfyller ikke kravet til universell utforming
Hybelbygget for eldre	1983	668	Oppfyller ikke kravet til universell utforming
Eldreboliger (5 og 6)	1983	157	Oppfyller ikke kravet til universell utforming
Eldreboliger (1-4)	1977-1982	313	Oppfyller ikke kravet til universell utforming
Furutoppen	2012	1200	
Sum helse og omsorg		6298	
Rådhus/helsehus	1982	3000	
Brannstasjon +garasjer		740	
Sum andre driftsbygg		3740	

### 7.2.2 Eiendomsforvaltning 2020

KOSTRA nøkkeltall	Kvæningen		Kostra gruppe 06 2020	Landet 2020
	2019	2020		
Netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av samlede driftsutgifter (prosent)	10,6	13,4	10,02	8,09
Netto driftsutgifter til forvaltning av eiendom per innbygger (kr)	134	230	354	323
Areal på formålsbygg per innbygger (m2)	7,18	9,05	10,03	5,09
Utgifter til vedlikehold per kvadratmeter (kr)	171	151	82	107
Utgifter til driftsaktiviteter per kvadratmeter (kr)	827	733	590	561
Herav utgifter til renhold (kr)	478	413	177	166
Herav energikostnader per kvadratmeter (kr) 1	131	112	112	99

Tallene viser at netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av totale driftsutgifter er på samme nivå i Kvæningen kommune som i sammenlignbare kommuner og landet for øvrig.

Kvæningen kommunen bruker fortsatt adskillig mindre ressurser til forvaltning av eiendom pr. innbygger, enn sammenlignbare kommuner og landet for øvrig. Drifts- og renholds utgifter pr. kvm er derimot større i Kvæningen, enn i sammenlignbare kommuner. Denne tendensen har vært over flere år. Noe av bakgrunnen her kan skyldes nødvendig bruk av vikarer innenfor renhold.

### 7.2.3 Kommunale utleieboliger

Nøkkeltall	Kvæningen		Kostra	Landet
	2019	2020	grp 06 2020	u Oslo 2020
Totalt antall kommunalt disponerte boliger (antall)	68	74	1888	94717
Kommunalt disponerte boliger per 1000 innbyggere (antall)	57	63	42	20
Andel kommunale boliger som er tilgjengelige for rullestolbrukere (prosent)	56	51	53	54
Brutto investeringsutgifter til boligformål per innbygger i kroner (kr)	345	25	3900	1416
Lønnsutgifter per eid kommunal bolig (kr)	4175	3971	7383	9884
Andel nye søkere som har fått avslag på kommunal bolig (prosent)	13	11	23	26
Husstander i midlertidige botilbud i mindre enn 3 måneder (antall)	0	0	26	2605
Antall boliger godkjent av kommunen for finansiering med startlån, per 1000 innbyggere (antall)	5	..	..	..
Antall husstander tilkjent statlig bostøtte fra Husbanken per 1000 innbyggere (antall)	10,1	..	..	..

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

### 7.2.4 Gjennomførte prosjekter i 2020

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



Figur 1 Nye Kvænangen barne - og ungdomsskole med uteområde. Foto: NUT



- Sanering / riving av tidligere betjeningsbolig på gnr. 13 bnr. 43.
- Ombygging i Hybelbygg for eldre - dagsenter
- Støydemping Burfjord barnehage
- Renovering utleieboliger
- Rådhuset, renovering av utvendig fasade
- Rådhuset – utskifting av brannsentral
- Kvbu – opparbeidelse av uteområde
- Gargo kontorfløy – Utskifting av belysning i korridor
- Gargo Hjemmetjeneste – Ombygging av kontorfasiliteter for benyttelse til hjemmetjenesten
- Kjøkken Hybelbygg for eldre
- Flere covid-19 utbedringer ved Gargo sykehjem



Figur 2 Støydemping i Burfjord barnehage. Foto: NUT

Planlagte prosjekter i 2020 – Påbegynt, ikke gjennomført:

- Elektronisk FDV
- Renovering Gargo, C og D fløy

#### 7.2.5 Samferdsel

Nøkkeltall	Kvæningen		Kostra grp 06	Landet
	2019	2020	2020	2020
Andel km tilrettelagt for syklende som kommunen har ansvaret for av alle kommunale veier (prosent)	2	0	7,4	15,7
Andel kommunale veier og gater med belysning av alle kommunale veier og gater (prosent)	29,4	29,4	34,9	61,3
Utgifter til vedlikehold av kommunale veier og gater av totale nto. dr.utg. til kommunale veier og gater (prosent)	67,1	65,8	31,4	25,9
Andel kommunale veier og gater uten fast dekke av alle kommunale veier og gater (prosent) <sup>2</sup>	58,8	58,8	50	27,7
Brutto driftsutgifter til samferdsel per innbygger (kr)	4833	5107	4637	1823
Brutto driftsutgifter til gatebelysning langs kommunale veier og gater per kilometer belyst vei (kr)	17 267	11267	14325	22006
Brutto investeringsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr)	2 787	0	1963	1269
Antall km tilrettelagt for syklende som er et kommunalt ansvar (km) <sup>5</sup>	..	0	97	5761
Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr)	4 050	3840	3321	1218
Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per km (kr)	94 588	87784	115505	155523

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

KOSTRA tallene tyder på at det er lange avstander og store kostnader.

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

#### Gjennomførte prosjekter i 2020

- Plassbelysning skoleveien.
- Veilys Kjækan skole, Sætra boligfelt og Alteidet boligfelt.

#### Planlagte prosjekter i 2020 - ikke gjennomført.

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

#### 7.2.6 Kaier og havneanlegg

Gode havner, anløp og godt rutetilbud er viktig både for person og gods/næringstransport i ytre deler av Kvæningen. Troms Fylkeskommune har ansvaret for rutebåttilbudet, mens kommunen har ansvaret for infrastrukturen. Drifts- og vedlikeholdsansvaret for kaianleggene påhviler Kvæningen kommune.

#### 7.2.7 Oversikt over kaier og havner i Kvæningen

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

\*) under reforhandlinger

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

Kvæningen kommune har også i 2021 deltatt i prosjektet «Styrket samarbeid mellom havnene i Nord-Troms». Hovedmålet med prosjektets fase 3, var å konkretisere/implementere erfaringene/resultatene fra tidligere prosjektarbeid ved videre faglig arbeid, utvikling og forberede etablering av et havne-IKS i Nord-Troms. Saken vil bli lagt fram for politisk behandling i 2021

### 7.3 Kommunalt vann og avløp (selvkostområde)

KOSTRA-tall for kommunalt vann og avløp

Nøkkeltall	Kvæningen		Kostra	Landet
	2019	2020	grp 06 2020	2020
Selvkostgrad vannforsyning (prosent)	100	100		
Selvkostgrad avløp (prosent)	100	100		
Årsgebyr for vannforsyning - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1) (kr)	3 871	3 871	2132	3881
Årsgebyr for avløpstjenesten - ekskl. mva.	6000	6000	3100	4321
Andel av total kommunal vannleveranse til lekkasje (prosent)	43,4	43,2		

Kvæningen kommune har 7 kommunale vannverk – Alteidet, Storeng, Burfjord, Sætra, Kjækan, Kvæningsbotn og Sørstraumen. Hovedplan vann legges frem til revisjon 2021. Kommunen har 5 kommunale avløpsanlegg – Reinfjord, Alteidet, Burfjord og Badderen. Årlig innrapporteringer til miljødirektoratet. Utslippstillatelse fra 1997, har ikke vært til revisjon.

Digitalisering av kommunale vann- og avløpsledninger er under arbeid. Det er etablert vaktordning 24/7 innen VA, kommunale bygg og andre kommunaltekniske anlegg. Det er gode tilbakemeldinger fra brukerne, samt at dette gir en forutsigbarhet for kommunen som bygg- og anleggseier.

Pr. 31.12.2020 var beholdningen i selvkostfondet for vann på kr 390 000,- og for avløp kr 1 339 000,-.

Det er forsvarlig å kunne ha et selvkostfond på ca. 20 % av årlige fakturerte VA-gebyrer innen vann og avløp. Overskudd fra selvkostfond skal fortrinnsvis brukes for å kunne dekke opp underskudd i siste års regnskap, som følge av overforbruk utover budsjett som følge av uforutsette hendelser.

Hva avløp angår, så er det flere tiltak i senere år som ikke er blitt gjennomført, og derav vokser beholdningen på selvkostfondet. Nødvendige utbedringer og utskiftninger innen avløpsnett er ikke kommet på plass slik som forutsatt. Dette er på ingen måte tilfredsstillende med tanke på behovet for vedlikehold.



Gjennomførte prosjekter i 2020:

- Sørstraumen vannverk – ombygging/ skifte av sentral kum og armaturer.
- Burfjord vannverk - rivning av det gamle vannverket ved Burfjordelva

## 7.4 Plan, byggesak og miljø

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

Nøkkeltall	Kvæningen		Kostrag rp 06	Landet
	2019	2020	2020	2020
Reguleringsplaner vedtatt i alt (antall)	0	1	47	1290
Byggesøknader i alt behandlet (antall)	32	26	2566	68029
Behandlede byggesøknader med 3 ukers frist (antall)	23	14	765	28059
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid for byggesaker med 3 ukers frist (dager)	17	10	19	18
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid for byggesaker med 12 ukers frist (dager)	98	40	24	33
Andel av innvilgete byggesøknader som skjer gjennom vedtak om dispensasjon fra plan (prosent)	72	77	14	17
Tilsyn for byggevirksomhet som er unntatt søknadsplikt (antall)	..	0	5	1169
Søknader om nye bygninger i strandsonen som ble innvilget (antall)	21	10	79	876
Andel av søknader om nye bygninger i LNF-/LNFR-områder som ble innvilget (prosent)	100	100	92	96

### 7.4.1 Kommuneplanlegging

I planstrategien av 2020 – 2023 er det lagt opptil at kommuneplanens samfunnsdel skal komme på plass, før ny planstrategi kan peke ut hvilke delplaner som bør prioriteres i denne kommunestyreperioden. Det er også lagt opp til at kommunedelplan for etatene, kommunedelplan for samfunnssikkerhet og beredskap og ny plan for snøskuterløyper skal prioriteres.

## Oversikt over planarbeid i 2020

Planer	Ressurser	Status	Kommentarer
Reguleringsplan for Badderen grustak	GeoNord AS	Avsluttet	Ferdigstilt i 2021
Reguleringsplan skoleområde / sentralbaneanlegg Burfjord	Verte AS	Avsluttet	Ferdigstilt i 2020
Friluftskartlegging	Intern	Avsluttet	Ferdigstilt i 2020
Hovedplan for vann	Intern	Påbegynt	Budsjett for 2021
Samfunnsplan	Bedrifts-kompetanse	Pågående	Ferdigstilles i 2021
Omstillingsplan – rullering		Pågående	Ferdigstilles i 2021
Skuterløyper	Sweco	Pågående	Ferdigstilles 2021
Utvikling av småbåthavn	Sweco	Avsluttet	Forstudie gjennomført
Trafikksikkerhetsplan – rullering		Ikke påbegynt	

Kommuneplanlegging er et av de viktigste verktøyene for samfunnsutvikling, og bør fortsatt prioriteres i budsjett og økonomiplanene i årene som kommer.. Kvæningen kommune har igangsatt et ledelsesutviklingsprogram i kommuneplanlegging og prosessledelse i samarbeid med Bedriftskompetanse. Dette programmet skal bidra til intern kompetanseutvikling i kommuneplanlegging planprosesser, og er et grep for å ta tak i etterslepet og utfordringer på plansiden.

Erfaringen tilsier det kan oppstå behov for å kjøpe tjenester i forbindelse med utredninger og undersøkelse, som for eksempel grunnundersøkelser og rasundersøkelse, samt andre ekstraordinære oppgaver de ulike i planprosessene.

### 7.4.2 Byggesaker

KOSTRA-tallene viser at det har vært en nedgang i antall byggesaker etter endringene i plan- og bygningsloven som ble gjort i 2017. Dette har medført til at Kvæningen kommune har redusert behandlingstiden for byggesaker, og overholder behandlingstiden. Ved utgangen av året var saksbehandlingen innenfor fagfeltet à-jour. Det må fremheves at gode planer og planfaglige avgjørelser i planfasen, alltid vil sikre mer forutsigbarhet for brukere og grunneiere, samt spare byggesaksbehandleren for mye tid og arbeid.

## 7.5 Miljø/miljøforvaltning

### 7.5.1 Motorferdsel i utmark

Scoterforeningene har etter avtale med Kvæningen kommune ansvaret for drift av løypenettet, som merking av løypene og brøyting av aktuelle parkeringsplasser på startpunkt. Løypenettet er under revidering i forhold til nytt regelverk. Arbeidet innebærer vurdering av nye traseer, avklaring av startpunkt og tilrettelegging for parkering og brøyting. Sweco bistår kommunen i dette arbeidet, og det skal ferdigstilles i juni 2021.

Dispensasjonssøknader etter motorferdselloven behandles fortløpende. I 2020 kom det inn 59 søknader. Seks av disse ble først behandlet i januar 2021. Mange søknader omhandler flere brukere og formål. Sammenlignet med tidligere år virker antall søknader å ha stabilisert seg rundt 50 stk. Det har nok sammenheng med at man nå kan søke i inntil 4 år av gangen. To søknader ble opphevet av Statsforvalteren i Troms og Finnmark. To søknader ble innvilget, men det ble reduksjon på antall kjøretøy, turer og lengde på trase. Det er en relativt stor og omfattende behandling, som skal behandles på kort tid.

### 7.5.2 Friluftsliv

Kartlegging og klassifisering av friluftsområder er fullført. Troms Fylkeskommune har bidradd med veiledning og tilrettelegging. Rapport er å finne på kommunens hjemmeside.

Kvæningen kommune er medlem av Nord-Troms Friluftsråd. Friluftsrådet gjennomfører en rekke arrangement og løser ut store tilskuddssummer til ulike prosjekter. Kvæningen kommune har ikke nok administrativ kapasitet til følge friluftsrådets arbeid på en optimal måte.

Det var 32 «Ut i Nord-turer» i Kvæningen i 2020. Utvalget av turer varierer fra år til år. Antallet turer som er registrert er veldig bra. Julesprek 504 og Ut i Nord 1732. Parkering og avfallshåndtering ved start-punktene er i liten grad tilrettelagt, og kan bli en utfordring i fremtiden. Det kom inn ønsker om å tilrettelegge noen turer også for personer med nedsatt funksjon.

### 7.5.3 Turistinformasjon/visningsrom

Kvæningen kommune har en turistinformasjon i sommersesongen, som er et informasjons-tilbud om overnatting og aktiviteter til besøkende. Dette er et i samarbeid med Nord-Troms Museum.

Kvæningen kommune har sammen med landskapsvernstyret, Halti kvenkultur-senter og Nord Troms Museum etablert et visningsrom for natur og kultur på Kvæningen næringsbygg i Sørstraumen. Visningsrommet er knyttet til innfallsporten til landskapsvernområdene i Kvæningen.

#### 7.5.4 Viltforvaltning

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

##### Oversikt over kvoter og felling

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

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

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

I hjorteviltregisteret er det ikke registret noen elgpåkjørsler i Kvæningen kommune året 2020. Kommunen er kjent med at det har vært minst 4 påkjørsel i 2020. Det ble utbetalt kr 300 i skuddpremie på 15 kråker. Ingen minker ble meldt inn.

#### 7.5.5 Badderelva

Kvæningen kommune fornyet avtalen med Badderer vann- og elveforening for videre drift og administrasjon av fiske i Badderelva, fram til utgangen av 2023. Årets sesong var preget av høy vannføring grunnet de store snømengdene i fjellet og mye regn på slutten av sommeren. I 2019 var det et stort innsig av pukkellaks i vassdraget og det ble rapportert om 16 fangster. Det er ikke rapportert inne noe pukkellaks i 2020. Kan tyde på at bekjempelse hatt effekt. Tabellen viser rapportert fangst de seinere år.



Oversikt over fisk og kortsalg Badderelva

År	Laks		Pukkellaks	Sjørøye
	Antall	Vekt		
2011	45	119	0	4
2012	117	249	0	0
2013	119	287	0	0
2014	27	72	0	0
2015	248	609	0	0
2016	115	390	0	0
2017	111	371	0	0
2018	97	357	0	0
2019	184	565	16	0
2020	103	403	0	0

Fiskekort			
År	Døgnkort	Ukekort	Sesongkort
2011	17	0	7
2012	12	0	10
2013	18	0	7
2014	21	0	10
2015	42	1	9
2016	35	0	16
2017	49	0	17
2018	31	1	17
2019			
2020			

## 7.5.6 Landbruk

### KOSTRA-tall Landbruk

Nøkkeltall	Kvæningen		Kostra grp 06	Landet
	2019	2020	2019	2019
Landbrukseiendommer (antall)	325	405	..	..
Jordbruksbedrifter (antall)	8	8	..	..
Jordbruksareal i drift (dekar)	2156	4009	..	..
Produktivt skogareal (dekar)	45 463	140 200	..	..
Dyrka og dyrkbar jord omdisponert til andre formål enn landbruk (dekar)	0,5	0	208,1	9 170,80
Omdisponering av dyrka jord til andre formål enn landbruk (dekar)	0,5	0	143,8	4 599,10
Omdisponering av dyrkbar jord til andre formål enn landbruk (dekar)	0	0	64,3	4 571,70
Godkjent nydyrka areal (dekar)	0	0	1 630	27 493
Søknader i alt etter jord- og konsesjonslov (antall)	6	13	532	7 954

Det er ikke oppdaterte tall i KOSTRA for 2020. Tallene bør dermed ikke sammenlignes med 2019 tallene.

Antall landbrukseiendommer i 2020 er hentet fra rapport 1 og 4 i Jordregisteret. Listene er sjekket opp mot hverandre og det er ingen eiendommer som er telt dobbelt, men det er noen eiendommer som er registrert som er svært små i areal.

Jordbruksbedrifter er regnet som de enhetene som søker produksjonstilskudd. Jordbruksareal i drift er medregnet alt areal i Kvæningen som det søkes arealtilskudd på i 2020.

13 søknader etter jord- og konsesjonslov er behandlet (KOSTRA-tall). 5 konsesjonssøknader er innvilget, og alle med vilkår om 5-årig boplikt. 1 søknad ble avslått. Det kom inn 7 søknader om deling etter jordloven, hvorav 1 ble avslått (KOSTRA-tall).

Ved forespørsel til Skogbruksforvalter er det opplysninger på at det er ganske mye høyere produktivt skogareal enn det som er oppgitt for 2019. Tallet for 2020 er hentet fra landskogstakseringens data og tiltaksplan fra 1989-98.

Mulighetsstudiet i landbruket – videreføring av prosjekt:

Det ble satt av 50 000,- til videreføring av prosjekt etter at mulighetsstudiet ble avsluttet i 2019. Disse midlene ble ikke brukt i 2020, men er videreført i 2021.

## Statlig tilskudd til Landbruk

Tilskuddordning	Produksjons tilskudd	Avløser tilskudd	RMP	SMIL	Drenering	NMSK
Antall tildelinger	8		4	0	1	
Tildelt sum				100 000	200 000	67 703
Utbetalt lokalt	2 216 764	345 261	323 710	0	36000	

I 2020 ble det søkt og innvilget lån og tilskudd på til sammen 200 000,- kr til tradisjonelt landbruk gjennom Innovasjon Norge. Det er lite interesse for tilskudd innenfor SMIL og drenering, og det blir stadig tildelt mindre og mindre tilskudd på dette området til kommunen.

### 7.5.7 Veterinærtjenester

Det ble innvilget kr 350 000,- fra staten i stimuleringsstilskudd til veterinærsamarbeidet i kommunene Nordreisa, Kvæningen, Skjervøy og Kåfjord/Gáivuona. Veterinærvaktordningen administreres av Nordreisa kommune. Veterinærkontoret i Storslett (tidligere Sørkjosen) står for vaktordning. Kvæningen betalte i 2020 kr 160 623,- i driftsstøtte.

### 7.5.8 Skogbruk

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

Det er gjennomført og igangsatt følgende tiltak i 2020:

- 5 skogeiere har plantet 14700 gran- og furuplanter. Total kostnad u/mva planting kr 88 482,-, tilskudd kr 63 703.-
- Plantingen i 2020 tilsvarer ny skog på 59 dekar. Dette tilsvarer et framtidig opptak og binding av klimagassen Co2 som tilsvarer et forbruk på 53100 liter bensin hvert år. Økt skogplanting og økt bruk av tre er dermed et svært viktig tiltak for å binde og lagre Co2 fra atmosfæren, samtidig som det bidrar til framtidig økt verdiskaping.
- Det er ikke gitt tillatelse bygging av nye veger eller til heving av vegklasse på eksisterende veger i 2020, men Birkelundvegen på Alteidet (400 m) ble ferdigstilt og sluttutbetalt. Godkjent kostnad var på kr 100 000,-
- En tillatelse som er gitt til bygging og heving av vegklasse på en skogsbilveger har en varighet på tre år. Det antas at vegene som ble gitt tillatelse til i 2019 vil ha oppstarts arbeid i løpet av 2021.

### 7.5.9 Reindrift

I 2020 har det vært avholdt et dialogmøte med reinbeitedistriktene.

Det ble i 2020 innvilget 900 000,- til konfliktforebyggende gjerde på Stajord, etter anbefaling fra kommunen i henhold til søknad behandlet i Nord-Troms jordskifterett i 2019.

## 7.6 Næring

Kvæningen kommune har følgende virkemidler for næringsutvikling i Kvæningen

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

### 7.6.1 Omstillingsprogrammet

En ekstern evaluering gjennomført av Oxford Research viser til positiv utvikling og gode resultater og konkluderer med at omstillingsprogrammet har oppnådd målet om nye arbeidsplasser, økt kompetanse og styrket utviklingsevne og utviklingskapasitet. Troms og Finnmark fylkeskommune har utvidet omstillingsperioden med 3 år til, i perioden 2021-2023. Det forutsetter at omstillingsplanen revideres, og at det utvikles en utviklingsstrategi for perioden etter at omstillingsprogrammet avsluttes.

### 7.6.2 Kvæningen næringsfond

I 2020 ble det tildelt kr. 1,7 mill. i ekstraordinære covid-midler fra Troms og Finnmark fylkeskommune, som var øremerket til utviklingsprosjekter. Kvæningen kommune har brukt kr. 521 733 til kompensasjonsordning for lokalt næringsliv og lag/foreninger. Kompensasjonsordningen har gjeldt fra mars – desember 2020. Kommunestyret har utvidet ordningen å gjelde 1. kvartal 2021 også.

### Regnskapsoversikt Næringsfondet 2020

Inngående balanse pr. 1.1	kr	-1 551 454,00
Konsesjonsavgifter	kr	-1 038 967,00
Tilskudd TFK	kr	-40 000,00
Ekstraordinær tilskudd	kr	-1 700 000,00
Overføring fra lånefondet	kr	-158 002,00
Renteinntekt	kr	-14 125,00
Utbet til prosjekter	kr	962 954,00
Lønnsmidler næringsavdeling	kr	295 000,00
Infrastruktur næring	kr	110 000,00
Utgående balanse pr. 31.12 *)	kr	-3 134 594,00

\*) Av utgående balanse er kr. 1 472 315,- tildelt til prosjekter som ikke er fullført i 2020.



### 7.6.3 Kvæningen lånefond

Kvæningen kommunestyret avsatte 14,3 mill. NOK til lånefondet i 2020. I 2020 ble det innvilget og utbetalt lån til 3 nye prosjekter. I 2020 var det totalt 15 lån i lånefondet, og det saldoen på totalt utlånt beløp er på kr. 4 739 000 NOK.

Post	Sum
Inngående balanse pr. 1.1	kr -14 300 000,00
Innbetalte avdrag	kr -1 684 148,00
renteinntekter	kr -158 002,00
Utbetaling lån	kr 1 404 813,00
Overføring næringfond	kr 158 002,00
Utgående balanse pr. 31.12	kr -14 579 335,00

Regnskapsoversikt for Lånefondet 2020

### 7.6.4 Kvæningen utviklingsfond

Utviklingsfondet ble i sin tid etablert av Jøkelfjord Laks, et eget fondsstyre for dette fondet disponerer midlene. I 2020 er det ikke tildelt midler til nye prosjekter fra dette fondet.

Post	Sum
Inngående balanse pr. 1.1	kr -31 005,00
renteinntekter	kr -285,00
Utbetaling tilskudd	kr 20 000,00
Utgående balanse pr. 31.12	kr -11 290,00

Regnskapsoversikt Utviklingsfondet 2020

### 7.6.5 Næringsarealer

#### Grustak

Det er tatt ut grus fra 2 kommunale grustak i 2020 – Badderen og Jøkelfjord, på henholdsvis 5702 tonn og 816 tonn. Kvæningen kommune har gjort avtale om privat drift av Badderen grustak med nye aktører i 2017. Det er iverksatt regulering av avsatt område, og reguleringsplan legges for godkjenning første halvår 2021. Reguleringsplan er et vilkår for driftskonsesjon fra Direktoratet for mineralutvinning.

#### Industriområder

Det er ikke gjort nye leieavtaler i Burfjord industriområde i 2020. Parkeringsplassen ved det kommunale båtutsettet i Burfjord, blir i utstrakt grad brukt som bobilparkering i sommer-halvåret. Området er hverken tilrettelagt eller regulert til formålet.

#### Kommunale næringsbygg

Deler av Burfjord industribygg er leid ut til eksterne leietakere til næringsformål. Bygget er ryddet etter at det er blitt brukt til lagringsformål i byggeperioden for Kvæningen barne- og ungdomsskole. Fiskemottak i Seglvik og Burfjord skal leies ut til selvkostpris, men i 2020 har vi imidlertid ikke fått inn leieinntekter pga. driftsutfordringer for leietakere.

## 7.7 Brannvesenet Nord

<b>Navn på virksomhet/prosjekt/tiltak</b>	<b>BRANNVESENET NORD</b>	
<b>Samarbeidsparter</b>	5424/5426/5427/5428/5429	
<b>Organisasjonsform</b>	Vertskommunesamarbeid §20-2	
<b>Antall årsverk/ansatte</b>	9	
<b>Økonomi</b>	Budsjett	Regnskap
<b>Kostnader</b>	6 760 743	6 296 751
<b>Driftsstøtte fra kommunene</b>	0	0
<b>Tilskudd fra eksterne</b>	0	0
<b>Kommentarer</b>	Budsjett 2020 har balanse med forbruk 93%	

Satsingsområder:

BRANNVESENET NORD skal sikre et tryggere samfunn der ingen skal skades eller omkomme i brann eller ulykke.

Region nord har mange tunneler, dette har blitt en av satsningsområdene i 2020



Utfordringer og muligheter framover:

Brannvernsamarbeidet i regionen nord er i konstant utvikling. Organisasjonsstrukturen for samarbeidet er ikke tilfredsstillende, dette er områder som brannvernsamarbeidet bør se på i framtiden

Brannvernsamarbeidet gir gode levevilkår for regionens innbyggere med god tjenesteyting på brannvernområdet.