



Kvæningen kommune

Návuona suohkan

Naavuonon komuuni

Årsmelding 2022



Behandling	Dato
Kommunedirektørens forslag	15.03.2023
Kontrollutvalget	15.05.2023
Formannskapet	06.06.2023
Kommunestyret	21.06.2023



Innholdsfortegnelse

1.	Kommunedirektørens kommentarer.....	4
2.	Økonomi og befolkningsutvikling.....	5
3.	Sentraladministrasjonen	7
3.1	Personal	7
3.2	Økonomiavdelingen	9
3.3	Servicekontoret	10
3.4	Flyktningetjenesten	11
3.5	NorIKT	12
4.	Etat for oppvekst og kultur.....	13
4.1	Kvæningen barne- og ungdomsskole	14
4.2	Burfjord barnehage	16
4.3	Kultur	20
4.4	Kulturskolen	22
4.5	Barn og unge, fritidsklubb og BUFFF	25
4.6	Návuona giellaguovddáš – Naavuonon kielikeskus – Kvæningen språksenter	25
4.7	Biblioteket.....	28
4.8	Barnevernet	30
5.	Etat for helse og omsorg	33
5.1	Gargo sykehjem og sykestue	34
5.2	Hjemmetjenesten.....	36
5.3	TU.....	37
5.4	Kvæningen legesenter	39
5.5	Helsestasjon- og skolehelsetjenesten	40
5.6	Fysioterapiavdelingen og frisklivssentralen	41
5.7	Ergoterapitjenesten.....	43
5.8	Rus- og psykisk helsetjeneste (ROP)	44

5.9 NAV	45
6. Etat for næring, utvikling og teknisk.....	46
6.1 Drifts – og renholdsavdelingen	48
6.2 Drift og forvaltning av kommunal eiendom	49
6.4 Plan, byggesak og miljø	57
6.5 Miljø/miljøforvaltning	59
6.6 Næring	62
6.9 Brann og redning.....	65

1. Kommunedirektørens kommentarer

I 2022 har det vært utskifting av kommunedirektør og etatsleder helse og omsorg. Vi har fått ny leder ved Gargo sykehjem, ny rektor ved Kvæningen barne- og ungdomsskole, og flykningetjenesten er (re)opprettet. Organisasjonen har i 2022 vært preget av nøkkelstillinger har vært vakante, og det har i perioder blitt mye på andre. Vi har derfor ikke hatt den ønskelige framdriften i forhold til planlagte prosesser, utarbeidelse av planverk og gjennomføring av investeringsprosjekter. Ved utgangen av året var alle de nevnte stillingene besatt, og vi ser fram til at vi i 2023 får anledning til å jobbe videre med etatsplaner, øvrige planer, investeringsprosjekter og god og forutsigbar drift innenfor alle etater.

I 2021 fikk vi på plass kommunens samfunnsplan, og vi har klart å integrere denne i budsjett og økonomiplan til en «Handlingsdel av kommuneplan, budsjett og økonomiplan» - HØP. Vi forsetter satsingen på planarbeid, og på tampen i 2022 ble arbeidet med etatsplanene gjenopptatt, og planene skal være ferdige neste sommer.

Vi merker at presset i arbeidsmarkedet øker. Tidligere var det bare spesielle yrkesgrupper vi ikke klarte å rekruttere. Nå er det utfordrende å rekruttere på langt flere områder. Vi har i 2022 kartlagt kompetansen vi har, og hvilken kompetanse vi mangler. Kartleggingen skal inngå i en kompetanse- og rekrutteringsplan med tiltak. Planen vil være vårt verktøy i arbeidet med å få korrekt og kvalifisert arbeidskraft. Kompetanse- og rekrutteringsplanen vil være ferdig i løpet av 2023.

Kvæningen kommune hadde i 2022 et sykefravær på 12,7 %. Det er veldig høyt. Høyt sykefravær gjorde at vi hadde behov for å kjøpe bemanningstjenester fra vikarbyrå. Grunnet vakanser i nøkkelstillinger, har man ikke klart å ha det ønskede fokuset på sykefraværsarbeidet i 2022. Vi skal ha fokus på dette arbeidet i 2023.

Omdømmebygging er viktig, og her må alle bidra. Dette skjer ikke bare gjennom å gi korrekt informasjon, men også gjennom all aktivitet, kommentarer osv. som kommer i kjølvannet av kommunens aktiviteter. I august fikk vi på plass en stilling som trainee innenfor kommunikasjon. Det har i 2022 vært jobbet aktivt med informasjon ut, både via hjemmesiden og kommunens facebooksider. Det jobbes med å få ferdig informasjonsplan og profilhåndbok for kommunen, og dette vil være klart våren 2023.

Kvæningen kommune har mye på plass i form av kompetanse, planverk, retningslinjer og rutiner. Vi må likevel fortsette å jobbe planmessig med fokus på å fullføre igangsatte prosesser. Vi må i 2023 rigge oss slik at vi får igangsatt investeringsprosjekter hvor vi har et etterslep. Vi ser fram mot 2023, og har forventninger til at vi skal fortsette den gode jobben som gjøres i hele organisasjonen.

2. Økonomi og befolkningsutvikling

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

Driftsregnskapet viser totale driftsinntekter med kr. -224 055 688 og totale driftsutgifter med kr. 212 470 739,- og gir et netto driftsresultat på kr. -15 429 479 som utgjør 6,9 %.

Netto driftsresultat er anvendt på følgende måte;

- ✓ som egenkapital på investeringsprosjekter, overføring til investering kr. 1 130 507
- ✓ netto avsetning til bundne fond, øremerkede bevilgninger til senere bruk kr. - 334 756
- ✓ samt netto avsetning til disposisjonsfond, til sparekonto med kr. 14 633 729

Årets budsjettavvik (mindreforbruk) slik det framkommer av oversikten i forskriftsskjema § 5-9 på side 17 viser at avsetning av mindreforbruk etter strykninger til disposisjonsfond er kr. 3 470 035

Dette beløpet kommer i tillegg til budsjettert avsetning til disposisjonsfondet med kr. 11 163 694. Totalt avsatt til disposisjonsfond i 2022 er derfor kr. 14 633 729. Disposisjonsfondet er pr 31. desember 2022 på kr. 54 608 99, hvilket utgjør 24,4 %.

Netto finans og avdrag utgjør 4,7 % av brutto driftsinntekter med kr. 10 526 407. Betalte ordinære avdrag er kr. 8 650 638. Renteutgifter utgjør kr. 5 742 906. Det er mottatt kr. 1 000 000 i aksjeutbytte. Renteinntekter utgjør kr. 2 867 137.

Netto lånegjeld er nå redusert til 85,3 %. Denne raske nedgangen i gjeldsgrad skyldes i stor grad ekstraordinære avdrag på grunn av utbetaling av tippemidler fra Fylkeskommunen som i sin helhet er benyttet til å betale ned på gjeld.

Årets investeringer er på kr. 9 516 750 hvor dette er finansiert med 62,5 % lånefinansiering, ca. 25 % egenkapitalfinansiering og i tillegg salg av blåbarnehagen og med tilskudd fra Husbanken til investeringer i velferdsteknologi.

Regnskapet viser altså et budsjettavvik (mindreforbruk) som blant annet kan forklares med forsinkelser og forskyvninger i prosjekter som skal finansieres med bruk av disposisjonsfond.

Kommentarer til budsjettavviket

Det er igjen et stort premieavvik til pensjon i vår favør som medfører noe mindreforbruk i forhold til budsjett på sentraladministrasjonen. Oppvekst og kultur er totalt sett godt innenfor budsjett. Unntakene her er for kostnader til skoleskyss og til PPT. For helsesektoren er det først og fremst kjøp av tjenester fra bemanningsbyrå og mindre refusjon fra staten for

ressurskrevende tjenester som medfører et merforbruk. I tillegg er legevaktordningen noe dyrere enn budsjettet. Næring, utvikling og teknisk skal gjennomføre et større planarbeid hvor en forsinkelse i anbudsprosessen medfører at dette først blir gjennomført i neste budsjettår. Dette gjør derfor at sektoren totalt sett kommer ut med et mindreforbruk. Det er ellers isolert sett et merforbruk til drift av lokalt brannvesen etter innføring av et nytt vaktssystem. Sektor for bygg og anlegg har et merforbruk både til høye strømkostnader og til høye kostnader til drift og vedlikehold av kommunale formålsbygg. Skatteinntektene er noe lavere enn budsjettet, dette er først og fremst på grunn av redusert aktivitet på Mowi sitt anlegg i Jøkelfjord. Rammeinntektene er høyere enn budsjettet. Dette skyldes at skatteinngangen på landsbasis ble mye bedre enn hva som opprinnelig lå i statsbudsjettet og vi nyter godt av dette gjennom inntektsutjevningen. Salg av konsesjonskraft ble noe høyere enn budsjettet. Årets utbetaling fra Havbruksfondet ble 2,2 mill høyere enn budsjettet og er inntektsført med totalt 20,3 mill. Økte rentekostnader har medført et merforbruk på renter på lån til egne investeringer.

Takket være våre ekstra driftsinntekter fra eiendomsskatt, aksjeutbytte, salg av konsesjonskraft og utbetalinger fra Havbruksfondet så styrer vi nå med et driftsnivå som viser bærekraft i forhold til vedtatte finansielle måltall. Det må allikevel påpekes at de tjenestene som produseres i Kvæningen kommune er langt dyrere enn sammenlignbare kommuner jfr tidligere rapport fra KS-konsulent. Det kan derfor argumenteres med at vårt driftsnivå fremdeles er noe høyt i forhold til våre faste inntekter og vi bør fremdeles jobbe videre med tiltak for å kutte faste kostnader. I og med at befolkningsutviklingen i kommunen er lavere enn i landet for øvrig vil de økonomiske rammene stadig bli trangere hva gjelder skatt- og rammetilskudd.

Bruk av ekstrainnt. 2019-2022				
	2 019	2 020	2 021	2 022
Havbruksfond	-1 377 255	-15 658 806	-8 840 795	-20 369 420
Eiendomsskatt	-5 673 887	-5 881 722	-7 086 684	-6 435 588
Aksjeutbytte	-1 002 391	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000
Salg av konsesjonskraft	-4 373 360	-6 091 866	-5 129 893	-6 005 838
Sum ekstrainntekter	-12 426 893	-28 632 395	-22 057 372	-33 810 846
Avsatt til disp.fond	5 193 992	17 207 782	6 235 839	14 633 729
Bruk av ekstrainntekter	-7 232 901	-11 424 612	-15 821 533	-19 177 117
Brukt til investeringer	-4 028 159	-8 751 937	-994 307	-1 130 507
Brukt til drift	-3 204 742	-2 672 675	-14 827 226	-18 046 610

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 01.01.22 på 1159 og på 1118 ved årets utgang, en nedgang på 0,96 %. Til sammenligning økte befolkningen i Norge med 0,5 % 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.

3. Sentraladministrasjonen

3.1 Personal

Overordnet oppsummering av personaltall, statistikker, arbeidsmiljø og sykefravær

Fordelingen mellom kvinner og menn er noenlunde stabil. Det er fortsatt en overvekt av menn i ledende stillinger og overvekt av kvinner i lavtlønnede og deltidsstillinger. Det legges fortsatt vekt på å kunne rekruttere mer likestilt og fremme arbeidet med kvinner i ledende stillinger.

De aller fleste stillingene er besatt med kvalifiserte medarbeidere, men det viser seg vanskelig å rekruttere høyskoleutdannede personer (særlig til helse) og ledere. Rekrutteringssituasjonen har forverret seg og vi har nå også større problemer med å rekruttere lærere. For helse- og omsorgstjenestene er det en høy andel ansatte uten relevant utdanning. Det stramme arbeidsmarkedet fører fortsatt til at den lokale lønnspolitikken til tider er under press.

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

Opplæringsplanen hadde i 2022 en ramme på 200 000 kroner fordelt i hele organisasjonen. Opplæringspotten er nå på et mye lavere nivå enn for noen år siden. Vi klarer å gjennomføre mange tiltak bl.a ved hjelp av eksterne midler. Vi burde satt av et større beløp til dette, men klarer å gjennomføre mange tiltak takket være ekstern støtte. Det er satt av egne kompetansemidler fra disposisjonsfondet, men disse er ennå ikke tatt i bruk da vi avventer avgjørelse på organisasjonsgjennomgangen.

Kommunen har 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 større avvik.

Sykefraværet har i mange år ligget på et høyt nivå. Etter toppen i 2020, ligger vi fortsatt høyt. Høyt sykefravær har mange ulike årsaker, og mange av tilfellene kan vi ikke gjøre noe

med. Det er dog et rom der vi har muligheter gjennom oppfølging og tilrettelegging å kunne senke fraværet. Dette er en omfattende jobb som vil kreve mye, særlig av lederne.

Utviklingen i sykefraværet									
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
10,6%	11,2%	9,3%	10,8 %	8,8 %	8,5 %	9,6 %	14,1 %	12,5 %	12,7 %

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen var knyttet til Medco dinHMS (tidligere INVENI Bedriftshelsetjeneste) i 2022. Dette samarbeidet fungerte godt og vi fikk den bistanden vi trengte.

Styring og internkontroll

Tertialrapportene er det beste verktøyet vårt for rapportering og styringsinformasjon til politiske organer. Tertialrapporteringen fungerte bra i 2022 og fanget opp de store 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 2022 ble annerledes i og med ønske om budsjettvedtak tidlig på høsten. Dette fungerte ikke helt bra, delvis pga at mange tall og annet som påvirker budsjettet ikke er klart før senere på høsten samt at det var vakanser i flere sentrale stillinger. Handlingsdelen til samfunnsplanen er inkludert i selve budsjettokumentet (HØP).

Bemanning

Bemanning pr 31.12.2022	Antall	Årsverk
Kommunedirektørkontor	2	2
Servicekontor	3	2,33
Økonomiavdeling	3	3
IKT (kommunens andel av ansatte i NorIKT)	2	1,5
Sum sentraladministrasjon	10	9,5

Saksbehandling

Utvalg	Møter,	Saker	Delegerte vedtak
Kommunestyret	7	104	0
Formannskapet	13	167	154
Fondsstyret	3	14	4
Administrasjonsutvalget	5	13	201
Arbeidsmiljøutvalget	3	12	0
Eldrerådet	4	12	0
Råd for funksjonshemmede	1	1	0

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

3.2 Økonomiavdelingen

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

Økonomiavdelinga skal sørge for utbetaling av lønn og oppgjør for kjøp og leie av varer og tjenester til kommunal tjeneste-produksjon. Avdelinga jobber systematisk med å forholde seg til de frister som til enhver tid gjelder for utbetalinger og sikrer korrekt oppgjør til rett tid. På samme måte skal økonomiavdelinga sørge for å kreve inn oppgjør for kommunale egenandeler, husleie, oppgjør for salg av tjenester, kommunale eiendomsgebyrer, refusjoner og andre krav som kommunen rettmessig har krav på. For å oppnå så god likviditet som mulig, sørger avdelinga for gode rutiner med fakturering. Avdelinga har ansvar for å følge med på at innbetalinger kommer i henhold til forfall, og dersom dette ikke skulle skje vil avdelinga uten unødig opphold iverksette de nødvendige tiltak slik at oppgjør kommer.

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

Økonomiavdelinga er også eiendomsskattekontor og har ansvar for å sørge for taksering og utskrivning av eiendomsskatt ihht eskl § 3c). Dette sikrer at kommunen får de inntektene den har krav på ifølge lovverket. Økonomi-avdelinga saksbehandler også søknader om Husbankmidler, både når det gjelder startlån/ formidlingslån og søknader om bostøtte.

Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak

Økonomiavdelinga jobber kontinuerlig med å få best mulig utnyttelse av økonomisystemet. Det har i løpet av året vært ute på anbud og antatt et nytt økonomisystem. Det knytter seg store forventninger til å få enda bedre utnyttelse av funksjonelle behov som elektroniske tjenester for både rekruttering, timeregistrering, fraværsregistrering og ikke minst reiseregninger. Det forventes at disse behovene på sikt skal gi langt mer rasjonell drift for økonomiavdelinga.

Gode fagsystemer som overfører data elektronisk til økonomisystemet sikrer høy kvalitet på alle utbetalinger og dette reduserer feilkilder.

Økonomiavdelinga har i 2022 generelt sett hatt lite sykefravær med kun 1,8 % korttidsfravær og ingen med langtidsfravær. Avdelinga har et godt arbeidsmiljø som bidrar til god tilstedeværelse.

3.3 Servicekontoret

Servicekontoret er besøkendes første møte med kommunale tjenester, og kommunens veiviser til innbyggere, ansatte, folkevalgte og næringsliv. Vi skal bidra til at offentlig tjenester blir lett tilgjengelig for alle, samt veilede og yte tjenester til kommunens innbyggere og andre som henvender seg hit. Vi har fokus på informasjon og tilgjengelighet, og vi jobber aktivt med dette. Servicekontorets oppgaver er blant annet politisk sekretariat inkludert valgadministrasjon, postmottak og sentralarkiv, kommunikasjons- og informasjonsarbeid rettet mot publikum og ansatte, kommunens hjemmeside, Facebook, digital- og utviklingsansvar for kommunens elektroniske samhandling, sekretariat for kommunale vigsler, veiledning, utleie av kommunale bygg/utstyr, KOSTRA, samt superbrukere på fagsystemer.

I løpet 2022 har Servicekontoret fått ny leder, ny konsulent og vi fikk også inn en prosjektleder i kommunikasjon via traineeprogrammet. Trainee har jobbet med å forbedre/bygge ny hjemmeside, kommunikasjon til innbyggere/ansatte, hvordan vi framstår utad med tanke på design og videreutvikling, utseende og profesjonell utforming, klart språk, visuelt design på artikler/plakater/brosjyrer. Han har også laget film til Frisklivssentralen for å informere om tilbudet til publikum, tatt bilder og laget film til stillingsannonser etc som et ledd i å gjøre annonser attraktive, og jobber nå med kommunens grafiske profil. Vi holder også på med å få på plass lik signatur på epost for kommunalt ansatte. Dette for å framme et profesjonelt uttrykk, og det å vise ansikt utad er med på å bygge relasjoner og tillit.

På Rådhuset har vi nå fått på plass nye skilt til hovedinngang, servicekontoret, legekontoret og fysioterapiavdelingen.

Servicekontoret har kontinuerlig fokus på digitalisering ved å:

- Direktesendte møter i Formannskapet og Kommunestyret
- Ny hjemmeside
- Oppdatert Facebookside
- Digitalt manntall ved valg
- Websak med diverse integreringer
- DIFI's fellesløsning for utsending av brev og dokumenter

Servicekontoret jobber også aktivt med:

- Omdømmebygging
- Kommunikasjon
- Tilgjengelighet
- Brukervennlighet

Funfacts:

Vi har **1848** følgere på Facebooksiden vår, og i kommunen vår er befolkningstallet 4.kvartal 2022: 62,9% kvinner liker FB-siden - 37,1% menn liker siden

Aldersgrupper som liker siden:

- 18- 24år: kvinner: 2,7% menn: 2,5%
- 25- 34år: kvinner: 8,5% menn: 6,2%
- 35- 44år: kvinner: 9,3% menn: 6,1%
- 45- 54år: kvinner: 14,6% menn: 7,6%
- 55- 64år: kvinner: 13,6% menn: 7,2%
- 65+ år: kvinner: 14,2% menn: 7,5%

Siden har nådd ut til **39 094** personer i løpet av 2022.

Kommunens hjemmeside har ca. 3-4 innlegg hver uke.

I 2022 har det vært avholdt 36 politiske møter med til sammen 323 politiske saker.

Servicekontoret har holdt seg innenfor budsjetttrammen for 2022.



3.4 Flyktningetjenesten

Året 2022 var da Putin gikk til fullskala angrep på Ukraina, og dette førte til en stor flyktningekrise i Europa. Det ble derfor nødvendig for alle Norges kommuner å hjelpe der de kunne hjelpe. Kommunen fikk anmodning fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) om å bosette 30 flyktninger i 2022. Dette ble vedtatt i kommunen, og derfor ble bosetting av 30 flyktninger kommunens hovedmål. For å klare dette målet, ble det viktig å tilsette en flyktningkonsulent, miljøarbeider og norsklærer til voksenopplæringen for å bygge opp tjenesten igjen.

I april kom det en ukrainsk familie til kommunen på alternativ bosetting (AMOT). Det vil si at kommunen tok på seg ansvaret for kunne tilby en boplass og følge opp personene, som egentlig har rett til å bo i asylmottak. De fikk bolig, økonomisk støtte, barna begynte på skole og de kom etter hvert i gang med norskopplæring i Alta.

Flere uheldige omstendigheter gjorde at vi først i desember fikk på plass en flyktningkonsulent. Da ble det tid for å få en oversikt over hva som hadde blitt gjort og ikke med tanke på den familien som ble bosatt i april, og begynne å ta tak i det resterende som måtte gjøres. Vi klarte ikke å få på plass miljøarbeider og norsklærer til voksenopplæringen, men dette vil være på plass i løpet av vår 2023. En plan for bosetting av flyktninger og kommunale retningslinjer ble påbegynt rett før jul.

Kommunen hadde et vedtak om å bosette 30 personer, men klarte bare å bosette 5 personer i 2022. Vi fikk etter hvert på plass en flyktningetjeneste, og det jobbes videre for å motta flykninger iht. anmodning og vedtak. Det må arbeides systematisk og lage gode samarbeid med andre etater og instanser som f.eks. NAV, Oppvekst og kultur, Helse, NUT og arbeidsgivere i kommunen.

Utarbeidelsen av bosettingsplan og retningslinjer for bosetting skal ferdigstilles i 2023. Planen og retningslinjene skal bidra til økt forståelse av arbeidet og hva det innebærer, men også virke som pilarer i bosettingsarbeidet og etableringsfasen.

3.5 NorIKT

NORIKT har 11 ansatte og to lærlinger fordelt slik:

Kommune	Nordreisa	Skjervøy	Kåfjord	Storfjord	Kvænanen
Ansatte	2	2	2	1	2
Lærling	2				
Prosjektleder				1	
Leder				1	

Nøkkeltall regnskap 2022:

Kommune	Nordreisa	Skjervøy	Kåfjord	Storfjord	Kvænanen
Fakturert kommuner	kr 3 781 992	kr 2 541 681	kr 2 087 533	kr 2 006 822	kr 1 759 720

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

Fokusområder i 2022

NORIKT har evaluert IKT samarbeidet og levert rapport som er godkjent av alle kommunenes kommunestyre i desember 2022. Det har vært et økt fokus på å etablere IKT sikkerhet tilpasset dagens trusselbilde. Arbeidet her har resultert i en rekke tekniske og forvaltningsmessige endringer for å være på linje med bransjestandarder. Flere endringer er på planen og blir rullet ut i 2023.

Prosjektet med skjønnsmidler har fokusert på å ferdigstille prosjektet innen utgangen av 2022. Mange milepæler og målsetninger er nådd, og andre tas videre som faste prosesser i daglig drift. Prosjektet som sådan er avsluttet da siden Statsforvalter forventet sluttrapport etter utgangen av 2022.

Utfordringer framover

Innsikt viser at det er et lavt tempo i fornying av IKT utstyr som PC, server og nettverksutstyr. Noe utstyr i produksjon er 9 år gammelt og besitter ikke de tekniske spesifikasjonene som kreves for å lage moderne og felles løsninger.

Tidligere løsning for endepunktsikkerhet og logging av datatrafikk ble bestemt avhendet i 2020. Vi må nå etablere en ny løsning for dette fortrinnsvis gjennom Microsoft sitt økosystem sammen med et tredjepartsverktøy. Dette vil avstedkomme med en betydelig ekstrakostnad.

Budsjetterte midler for nytt felles datasenter for 2023 gir ikke rom for kolokalisering av kommunenes lokale servere. Den enkelte kommune som skal fornye servere, hvilket er et prekært behov for Skjervøy og Nordreisa, må investere ekstra i maskinvare for å få plass i datasenteret.

Fornyning av PC utstyr og nettverk skal bestemmes av den enkelte kommune og her ser vi at kommunene har satt i gang større avrop på gjeldende rammeavtale. Hvilket er bra! Dessverre ser vi at NORIKT ikke får mulighet til å samkjøre dette med kommunene for å gjøre større innkjøp. Dette igjen forsterker behovet for og peker ut retningen for en bestemt type PC driftsløsning. Vi vil legge til rette for dette fremover.

Det er tidkrevende og til dels vanskelig å informere ut til alle brukere. Det viser seg at rundt 1-2 % av alle ansatte faktisk leser den IKT relaterte informasjonen som sendes ut av NORIKT. Det må anses som at ansatte ikke får den informasjonen de trenger. Dette må vi fokusere på fremover.

4. Etat for oppvekst og kultur

2022 ble det for oppvekst og kultur jobbet utfra målsettinger i tråd med kommunens Samfunnsplan og HØP-en (handlingsdel kommuneplan, budsjett og økonomi) noe som ga oss bedre styring og planlegging.

Kommunens visjon, sammen skaper vi fremtiden har vært uttrykt til alle enheten og tatt med i videre planer som utarbeides på etat og enhetsnivå. Videreutviklingen av alle tjenester skal gi økt bolyst og blilyst, og er en kontinuerlig jobb vi må holde fast på. Samarbeidsavtalene med Alta kommune og Nord-Troms regionen fungerer bra, og vi er fornøyde med delingen av kompetanse og erfaringer.

Barnehagen og skolen deltar aktivt i Nord Troms nettverket og følger kompetanseløpene som er lagt inn der. Kulturskolen følger kulturskolerådet sitt program, og barnevernet og PP tjenesten følger Alta barn og ungetjenesten sitt kompetanseløp. Skoleeier og barnehageeier

deltar i Nord Troms nettverket 6 – Nord Troms nettverk 4 og Nord Troms nettverk 3 innafør forskjellige områder.

Oppvekst og kultursektoren samlet har holdt seg innafør tildelte rammer. Gode prosesser har ført til et mer realistisk budsjett, samtidig som vi ennå har mye å rette opp i/ strukturere. Gjennom prosessen med virksomhetsplan og årshjul har vi fått en mer forutsigbar drift og oppgaveløsning.

Skolemåltider ble innført fra høsten 2022. Utstyrsbanken for barn og unge gir oss utfordring så lenge frivilligsentralen ikke har egnet lokaler.

Oppvekst og kultur har slitt med høyt sykefravær gjennom 2022. Det har vært jobbet ute i enhetene med forebyggende tiltak, men det har ikke strukket helt til.

Rekruttering har vært utfordrende gjennom 2022. Spesielt lærere har det vært utfordrende å få tilsatt. Dermed har vi endt opp med mange ufaglærte i skolen gjennom dette skoleåret. Skoledriften trenger utdannede lærere for å kunne hevet nivået til elver og møte fremtidige krav til opplæringen.

Plassering og økning av ressurser for både frivilligsentralen og biblioteket vil gi muligheter for større aktivitet for alle aldersgrupper i Kvæningen. Fremover vil mye komme på plass gjennom Arena Kvæningen og planleggingen som ligger der.

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

4.1 Kvæningen barne- og ungdomsskole

1) Målet: Delta aktivt i kompetanseutviklingen Inkluderende barnehage- og skolemiljø (IBS). Arbeidet med IBS ble restartet midtveis i skoleåret og avsluttet i desember. Skolen har hatt med seg dekompetanse veilederteam fra høsten 2022 for å bygge opp nye strukturer og etablering av blant annet utviklingsteam.

2) Gjennomførte tiltak: Gjennom IBS har det vært fokus på samundervisning og integrert spesialundervisning i samarbeid med Mirjam Harkestad. Det er utført aksjoner i forbindelse

med ulike modeller for samundervisning. I IBS er det jobbet spesielt med relasjoner og brukt av Udir sine kompetansepakker, samt økt medbestemmelse med tanke på tema som ansees som viktig i skolens utviklingsarbeid. Etter en lengre periode uten ledergruppe er det bygd opp en ny ledergruppe ved skolen.

3) Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk:

Til tross for lengre perioder med høyt fravær har det vært en rød tråd i utviklingsarbeidet utover skoleåret. Skolen opplever større engasjement og deltakelse i utviklingsarbeidet. Elevsyn og undervisningsmetoder i forhold til samundervisning er sammenfallende i kollegiet, men faller noe igjennom på grunn av underbemanning og sykefravær.

4) Økonomi:

I 2022 vedvarte utfordringene knyttet til bemanning og sykefravær på KVBU. Dette resulterte i et lavere lønnsforbruk, da ufaglærte vikarer ble benyttet, og ved at timer ble strøket for eksempel ved tolærersystem. Skolen har hatt utlysning på 2 lærerstillinger i hele høst, og vikarer benyttes så langt det lar seg gjøre. Det er et overforbruk i forhold til øvrige utgifter. Dette gjelder spesielt med tanke på utgifter knyttet til digitale løsninger som Visma, digitale plattformer, lisenser, innkjøp av hjelpemidler mm. I løpet av året er det investert i både fysiske og digitale læremidler, sistnevnte blir en årlig fast utgift. Flere poster som har stått urørt noen år på grunn av pandemien er nå aktive. Dette gjelder spesielt transportutgifter og matvarer. En del tjenester er blitt betydelig dyrere og de fleste poster er ikke pris- eller indeksregulerte på flere år. Det er i tillegg en markant økning i utgifter for å dekke behovet i forhold til språkundervisning.

5) Sykefravær: Det var et høyt nivå på sykefraværet i 2022. Det er utfordrende å få ned sykefravær med tanke på kronisk sykdom. Skolen må være aktiv når det gjelder å finne gode løsninger for alternativt arbeid der det er mulig. I tillegg er dagsfraværet høyt. Her er det en markant økning av dagsfravær i forhold til møtevirksomhet og pålagte kurs, noe som er naturlig etter pandemien.

6) Arbeidsmiljø: Det har vært lagt vekt på økt medbestemmelse på arbeidsplassen, da særlig fra våren 2022 og fra skoleåret 2022/23. Dette gir positive utslag, også med tanke på utviklingsarbeidet. De ansatte oppleves å delta aktivt i utviklingsarbeidet, og gir uttrykk for at de trives på arbeidsplassen. Det er fortsatt lengre perioder med personellmangel, noe som naturligvis er utfordrende. Dette påvirker selvfølgelig den ønskede kontinuiteten.

7) Politiske mål: Er nå lagt inn med utgangspunkt i samfunnsplanen til Kvæningen kommune.

8) Tendenser/utviklingstrekk: Skolen har, i forbindelse med IBS, vært i forkant med tanke på utviklingen innen spesialundervisning. Det er et potensiale for samundervisning og for å

imøtekomme framtidige krav innen spesialundervisning.. Dette arbeidet er godt i gang, og vil videreføres neste skoleår til tross for utfordringer i forhold til kontinuitet. Dette krever at det må jobbes aktivt med en rekke suksessfaktorer; kompetanseløft i skolen, rekruttering av lærere og felles forståelse i forhold til elevsyn.

9) Tiltak/forbedringer for å nå oppsatte mål. Fremover må skolen og kommunen jobbe målrettet for å skape bedre kontinuitet i skolen. Dette gjelder både kompetanse ut fra skolens behov, rekruttering og kompetanseutvikling. En langsiktig kompetanseplan må utarbeides og gode rekrutteringstiltak er nødvendig.

4.2 Burfjord barnehage

Vi begynte også i år Korona, og resten av året handlet om det. Vi har vært på gult og grønt nivå, en periode var det ingen trafikklys, men på høsten kom vi inn i grønn igjen.

Barnehagene har hatt normaldrift. Det er likevel Veileder om smittevern, som har styrt oss for hvor vi har ligget i forhold til lysreguleringen. Vi vil bare berømme personalet for at de har stått på og holder ut.

Vi har møter som skal gjennomføres for barnas beste, inkludert PPT-møter, barnevernsmøter og oppfølgingssamtaler både med hensyn til barn og personale.

5 stk. barnehagelærer har plantid, 4 timer pr. uke. Alle disse møtene tar vekk personalet fra avdelingen. Avdelingsmøter/personalmøter/temamøter har vi på kveldstid.

1. Barnehagens visjon: «Trygge og fornøyde barn».

Vi ønsker å bidra til at hvert enkelt barn blir trygge og fornøyde ved å ha barna i fokus. Vi arbeider for å skape et inkluderende barnehagemiljø både for både store og små. Vi arbeider for å skape gode holdninger og verdier hos voksne og barn. Ved å ha fokus på dette vil vi skape magiske øyeblikk med lek, læring og engasjerte voksne, som igjen vil styrke samholdet mellom barn og personalet, barn og barn, personalet og foreldre.

Overordnet mål for Burfjord og Badderens barnehage.

«Vi ønsker å bidra til at hvert enkelt barn skal bli trygge, fornøyde og kompetente».
Dette gjør vi ved å se hvert enkelt barn, møte dem der de er og støtte dem i deres undring over livet. Vi arbeider for å skape gode relasjoner til hvert enkelt barn, og anerkjenne barnas følelser og tanker, og vi har stort fokus på hvordan personalet selv er i møte med barn. Vi legger til rette for opplevelser som er meningsfull, og vi møter barna på deres nivå og gir de utfordringer de trenger ut ifra deres forutsetninger. Vi har fokus på barna medvirkning og barnesamtaler. Og vi jobber med tett dialog med foreldrene.

2. Tydeliggjøre resultatene av den kommunale virksomheten ved resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk.

Barnehagesektoren har gjennomført de tiltak som ble igangsatt fra ulike nivå. Vi har jobbet sammen med Regional - kompetanseutvikling i Nord-Troms. Kompetanseheving av personalet der alle blir kurset. Prosjektet vi er inni: Inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning. Her har vi jobbet med implementering fra prosjektene direkte inn i barnehagen. Vi arbeider med friluftsrådet «Mer og Bedre utetid» og vi har hatt et kvensk prosjekt. Vi har deltatt på ulike kurs/teams gjennom prosjektet.

Og jobbet med Visma barnehage flyt og ansatte app. Evaluering skjer fortløpende.

Vi har hatt det fastsatte personalet gjennom hele året. Barnehagen har bemanningsnorm som følges.

3. Vurderinger opp mot budsjettforutsetninger og personalressurser

Burfjord og Badderer barnehage har til sammen 10,3 årsverk. Burfjord barnehage gikk ned fra 3 avdelinger til 2 avdelinger på grunn av færre barn. 5 stk. barnehagelærere stillinger i 100%. 2 stk. styrerutdanning. 5 stk. Barne- og ungdomsarbeider og 1stk. vikar er assistent. To fagarbeider på renhold. Vaktmester fra teknisk er ved behov. Barnehagen er en to - avdelings barnehage. 3 personer pr. avdeling, med en pedagogisk leder som har ansvar for avdelingen. Disse jobber tidlig, mellom og seinvakter. Badderer barnehage er en avdeling.

4. Økonomi 2021 - jeg har ingen tall for 2022

Polarstjerna og Badderer barnehage ble slått sammen administrativt som en enhet fra høsten 2016. Vi drifter allikevel enhetene med to budsjett/ kontoer. Polarstjerna har et lite merforbruk, og Badderer et mindreforbruk.

5. Sykefravær korttids + langtids

Polarstjerna barnehage	4.32 + 8.48	11.80 % året
Badderer barnehage	3.71 + 0	3.71 % året

Tiltak for å redusere sykefraværet

Sykefraværet har gått ned både i Burfjord og Badderer. Det har vært gjennomført jevnlig oppfølgingssamtaler med ansatte, og spesielt ved signal på at noen kan bli sykemeldt, og også når de er sykemeldt. Ansatte svarer på en anonym trivselsundersøkelse i desember som også er bakgrunnen for den årlige medarbeidersamtalen. Oppfølgingsplan blir skrevet ned i samarbeid med ansatte.

Leder besøker avdelingene hver dag, og Badderer ca. annen hver uke, hvor jeg får informasjon. Vi har fast ledermøte, og samarbeidsmøter med tillitsvalgt og verneombud. Vi har faste veiledningstid med pedagogisk leder i Badderer.

6. Arbeidsmiljø

Barnehagen arbeider kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Handlingsplan for barnehagene i Kvæningen, er sist redigert 22.06.18. Den har vært oppe på personale møte høsten 2022. Ingen ønsker om å forandre den. Det er skrevet ned en tiltaksplan på samarbeidsmøte som vi jobber ut fra. Vi jobber hele tiden med «Åpenhetskultur, tilbakemeldingskultur og samarbeidskultur» hvor vi støtter og hjelper hverandre, men også får tilbakemelding på kommunikasjon, arbeid, planlegning, evaluering, organisering og pedagogisk aktiviteter. Det viktigste er at vi har romslighet med hverandre, og ikke går til angrep når andre føler seg nede, men at vi har respekt, og tørr spørre hverandre hva de mente. Som resultat av at vi jobber med de tre store tema, kommer ulike problemstillinger raskere fram i lyset, og vi får sette ord på problemet, og vi finner fortere til ulike løsninger som vi blir fornøyd med.

7. Politiske mål

Hovedmålet for Barnehager og Skoler i Kvæningen: «*Gode og trygge oppvekstmiljø*». For barnehagesektoren er dette dekt opp ved barnehagebygg i Burfjord (2013). Vi planlegger nå og jobbe med uteområdet. Badderen har et godt bygg (1993) som er egnet til barnehagedrift. Pr. i dag kan vi tilby plass til alle barn som søker, både ved hovedopptaket, og ved superende opptak gjennom året. Vi har hatt til sammen 23 barn. Mange foreldre velger å ha barna i Burfjord, og dermed har vi en liten avdeling i Badderen - 6 barn. Samtidig ser vi at det er viktig for de foreldrene som har barna i Badderen, at de får beholde tilbudet. Det er lange avstander for dem å kjøre til Burfjord, spesielt for foreldrene som jobber i Kvæningsbotn.

Barnehagesektoren har utarbeidet egen kompetanseutviklingsplan for personalet som følges, og som gir kompetansemidler fra Fylkesmannen, den skal nå revideres. Vi har et tett samarbeid med Regional kompetanseutvikling/Rekomp. 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 har gitt personalet økt kompetanse på fagfeltet der behovene har vært. Styrerassistenten har tatt styrerskolen, og en ansatt som tok foreldreveiledning ICDP. I tillegg en vikarer som tar barnehagelærer.

Målsettinger. Vi har pr. i dag ikke gode nok måter å måle alle temaer på.

Tema	Mål	Resultat
Arbeidsmiljø		
Nærvær til ansatte.	100 %	88.20% nærvær.
Oppfølging av IA samtaler.	100	100%
Ansvarliggjøring, følge opp tidsfrister.	%	100%
Tilbakemelding, åpenhets og samarbeidskultur.	100	godt arbeidsmiljø
	%	
	100	
	%	

Personalets medvirkning		
Ledermøter, 1 gang i uka	100 %	70 %
Personalmøte, 4 ganger i året	100 %	100 %
Årlige medarbeider samtaler	100 %	50 %, ansatte ønsket ikke ha møte
	100 %	100 %
Samarbeidsmøter med tillitsvalgte, verneombud 4g.		
Foreldrene medvirkning		
Foreldresamtaler, 2 ganger i året	100 %	100 %
Fortløpende samtaler, etter behov	100 %	100 %
Foreldremøte/Temakveld, 2 ganger i året	100 %	100 %
Foreldreundersøkelse udir.no. des.2022		
Badderer barnehage	100 %	66,67 %
Burfjord barnehage	100 %	48. %
Ute og innemiljø	5	4,0
Relasjoner mellom barn og voksen	5	4.4
Barns trivsel	5	4,6
Informasjon	5	4.5
Barns medvirkning	5	4,2
Henting og bringing	5	4,5
Tilvenning og skolestart	5	4,9
Tilfredsheten	5	4.4
Vår visjon: Trygge og fornøyde barn	100 %	
Ulike samarbeidspartnere		
Plan for samarbeid, barnehage og skolen.	100 %	100 %
Sfo. Overgang barnehage - skole - sfo	100 %	60 %
Pedagogisk psykologisk tjeneste, annen hver måned.	100	100 %
Barnehagehelseteam, 2 ganger hvert halvår.	%	100 %
	100 %	
Kompetanseplan, vi har jobbet med		
1.Inkuderende miljø for omsorg, lek, læring og danning.	100 %	Vi har fulgt opp det planene, og gjort oppgaver som er forespeilet.
3. Friluftsrådet prosjekt: «Mer og Bedre utetid».	100	
4. Visma: Barnehage flyt. ansatte app, foreldre app	%	
	100 %	
	%	

8. Kort omtale av tendenser/utviklingstrekk med referanse til viktige statlige, fylkeskommunale og andre bestemmelser som har- eller vil få betydning for utvikling av kommunen.

Det er fra statlige hold lagt føringer på videre jobbing med kompetanseheving i sektoren. Vi

er forpliktet til å jobbe tettere opp mot UIT og kan ikke lengre velge selv hvilken tilbyder vi bruker på kurs og opplæring.

9. Forslag til fremtidig tiltak/forbedringer for å oppnå oppsettebehov.

Framtidig utvikling av personales kompetanse i sektoren vil etter hvert dreie seg over mot flere masterstudier. Sektoren vil trenge master i alle ledd i som i ledelse og utvikling, veiledning, spesialpedagogikk, og fagorienterte masterstudier. Men likevel er det viktigst er at pedagogbemanningen og grunnbemanningen er på plass.

4.3 Kultur

1. Målet for enheten for kultur: *«kunne tilby kommunens innbyggere gode kulturtilbud, og være en god samarbeidspartner for frivilligheten i kommunen.»*

2. Gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk:

For å nå dette målet er det blitt jobbet med å sikre gode rutiner rundt utlysning av tilgjengelige midler for lag og foreninger, og det er jobbet på tvers av enheter for å kunne få i gang kulturaktiviteter og engasjere frivilligheten. Dette året ble dessverre UKM avlyst på grunn av få påmeldte, men det jobbes nå opp mot fylkeskontakt for å få etablert UKM i kommunen igjen. Første møte med fylkeskontakt og elever blir 17.mars 2023. Utlysning og tildeling av kommunens kulturmidler skjer på vårparten. På høsten ble det utlyst og tildelt fast tid i flerbrukshall og svømmehall for lag og foreninger.

Det ble utlyst, og organisert en bildeutstilling med bilder fra lokale bidragsytere. Fotografene fikk stilt ut bildet sitt i kommunehuset, dette er en rullerende utstilling i samarbeid med biblioteket.

Utleie av flerbrukshall og svømmehall gjennom hele året til lag, foreninger o.l. som har behov i forbindelse med ulike arrangementer.

I høst ble det utdelt Kvæningssmykket til barn født i kommunen i årene 2020 og 2021, dette er et samarbeid med ordfører. Det ble organisert og gjennomført livredningskurs for lærere, og frivillige i lag og foreninger.

Det har vært interkommunalt møte i Friluftsrådet. Gjennomført ordførertur til dagsturhytta på Alteidet. Ulike saker er til politisk behandling gjennom hele året, spillemidler til lag og foreninger er en av sakene som behandles politisk.

Det har vært gjennomført Ødeland-Forestilling med Hålogaland teater, samt forestillingen Messias med Hålogaland teater. Ildsjelprisen ble vedtatt sist i året og tildelt i februar 2023 til Benedikte Steinvik og Karen R. Reiersen for deres gode innsats og arbeid med Barnegruppa.

Revidering av Retningslinjer for Flerbrukshall og svømmehall er gjennomført dette året. Møter med Riksantikvaren er gjennomført digitalt, og det har vært fysisk møte for første gang siden 2019 mellom NTRM og kulturkonsulentene i Nord-Troms 4.

Det er også gjennomført ulike digitale møter med ulike samarbeidspartnere på kultur.

3. Vurderinger opp mot budsjettforutsetninger og personalressurser:

Frivilligsentralen er etablert, og det ble dette året endret fra prosjekt stilling til en 100% fast stilling. Kulturkonsulenten er leder for leder i Frivilligsentral, hvor vi har faste møter og samarbeid tett gjennom året.

4. Økonomi:

Det har vært delt ut 150.000 i fondsmidler til lag, foreninger, og foretak dette året, samt utdeling av ordinære kulturmidler. Enheten har gjennom året holdt seg innenfor de økonomiske rammene. Det er ikke satt av økonomiske ressurser til årlige utgifter knyttet til skjøtsel av kulturminner.

5. Sykefravær: lavt.

6. Arbeidsmiljø: godt.

7. Politiske mål: I samfunnsplanen legges det vekt på at kultur, idrett og friluftsliv skal anerkjennes som viktige tilbud og tilskudd til attraktiviteten i lokalsamfunnet. Det har vært god politisk støtte for at befolkningen i kommunen skulle få arenaer og tilbud for å kunne møtes igjen etter pandemiårene. Denne støtten er gitt politisk gjennom økte midler til kultur.

8. Tendenser/utviklingstrekk:

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

9. Forslag til fremtidig tiltak/forbedringer for å oppnå oppsettebehov: I et fremtidsperspektiv bør det sees på om ressursene på kultur bør økes for å kunne ha tilfredsstillende aktiviteter i kommunen jf. målene i den kommunale samfunnsplanen.

4.4 Kulturskolen

Hva er målet og hvordan jobbe for å nå dette?

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

Kommuneplanens samfunnsdel: I samsvar med Plan- og bygningsloven § 11-15 vedtok kommunestyret i møte 03.11.21 (PS 21/57) Kommuneplanens samfunnsdel, - vår felles overordnede plan. Den gir målsettinger og satsingsområder for de neste tolv årene. De strategiske valgene i planen skal bidra til en bærekraftig utvikling, både for samfunnsutviklingen og for kommunen som organisasjon. Et av hovedmålene for perioden 2021 - 2032 er «Attraktive lokalsamfunn», - her spiller kulturskolen en rolle i å tilby våre innbyggere de tilbud/fag i Kulturskolen som er ønsket. Barn, unge og unge voksne, og egentlig alle fra Kvæningen har en sterk tilknytning til hjemkommunen. Vi skal hjelpe til med å styrke troen blant de unge på at Kvæningen er bra som bokommune, uansett alder. Oppvekst her skal gi varige, positive minner om hjemstedet.

De store mål vi har satt oss og videre utvikling: Vi har vært igjennom en stor veiledningsprosess fra Norsk Kulturskoleråd f.o.m. 2019 t.o.m. februar 2022. Dette var verdifull veiledning og læring for oss i kulturskolen og også for kommunegruppa som var med. Vi har resultatene og målene fra veiledningsprosessen med oss videre i arbeidet videre.

Utvikling fremover: Høsten -22 ble vi med i Programmet «Kulturskolebasert vurdering for læring (KulVFL)». Dette er et nettbasert opplegg fra Høgskolen i Innlandet og skal foregå høsten -22 og våren -23. Programmet er i 6 ulike moduler, hvor det overordnede målet er: «Lærere og ledere i profesjonelle læringsfellesskap bruker Rammeplanen og Vurdering for Læring på en måte som er gunstig for elevenes læring, utvikling og trivsel. Vi har satt av et møte i uka til dette arbeidet.

Høsten -22 startet vi også med å videreutvikle kommunegruppemøtene. Vi inviterte inn de små enhetene for å finne ut av hva vi små kan bidra med for å hjelpe de andre små til å bli sterkere, og for å løfte i lag. Vi bestemte ikke så mye dette første møtet, - vi skulle bli kjent, ha cirka et møte i kvartalet, og dra inn noen flere, bl.a idrettslag og frivilligheten. Neste møte her er ikke satt ennå.

Vi ville også lære mer og utvikle oss videre, og ville søke oss inn på et fag som ble tilbudt digitalt fra Universitetet i Agder, - «Instrumental metoder og varierte undervisningsformer i kulturskolen». Dette startet opp rett over nyttår i 2023, og av ulike årsaker ble bare kulturskolerektor med på dette.

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

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

Visjonen vår: Favne så mange som mulig for å skape interesse, oppleve, trivsel, utvikling og læring. Alt avhenger selvfølgelig av hvilke ressurser og hvilke rammer vi har til enhver tid.

Resultatvurdering av gjennomførte tiltak i forhold til mål og ressursbruk: Vi følger vårt årshjul.

Kulturskolen har hatt en liten økning i elever/elevplasser for skoleåret 2022/-23, og det er veldig bra. Vi gir variert undervisning hver dag hver uke som treffer mange. Med alle betalende og ikke betalende personer som mottar våre undervisningstilbud, er det rundt regnet 110 mennesker til sammen som benytter seg av vår undervisning. Aktiviteten er høy, og vi tar oss tid til å være aktive i samfunnet ellers når vi blir spurt og har anledning. Stabilt personale viser engasjement og kreativitet når det gjelder å gjennomføre nye tiltak. På Samefolkets dag i februar var Kulturskolens Billedverkstedsgruppe med i form av en utstilling med selvlagde søljer og bilder inspirert av kunstneren John Savio, og Barnekoret sang Oriaska Biena.

Vår-22 gjennomførte vi et prosjekt med grunnskolens tredje klasse, «3i3 – trestammers møte i tredje klasse». Norsk Kulturskoleråd bevilget prosjektmidler etter søknad. Det var et samarbeid med klasselærerne i grunnskolens 3. klasse hvor vi gjennomførte opplegg med musikk, dans, drama, sang, leker, billedkunst, og fremvisning av både kunstutstilling og forestilling på Flerbrukshuset med alle. En flott opplevelse for alle, og vi sitter igjen med mange gode erfaringer. På 17.mai samlet «Storkorpset» seg og spilte i to tog, i Burfjord og Kjækan. Paaskivikko ble arrangert i Kvænangsbotn og Kulturskolekoret Simalango sang tre sanger. Vi hadde de vanlige semesterkonserter og forestillinger frem mot skoleslutt før ferien. Generelt gikk vårsemesteret veldig bra.

Høsten -22 fikk vi inn 20 % ekstraressurser. Det gjorde at vi kunne fortsette med aktiviteter som elevene har et forhold til og ville fortsette med.

Vi deltok på en rekke arrangementer i høsten -22, -bl.a Smykkeutdeling for nyfødte m/barnekor, sanggruppa og kulturskolekoret Simalango. På Eldredagen -22 kom barnekor og

kulturskolekoret Simalango og sang for de fremmøtte. Simalango var med på et Joikeseminar og en konsert med joikere i forbindelse med samisk språkuke. Barnekor og sanggruppa sang julesanger under Julemarkedet -22 v/skigruppa i Burfjord IL. Barnekorret hadde opptreden på foreldremøte i SFO. «Storkorpset» spilte i parken i Burfjord sentrum. Under kommunestyret 6.12 ble det satt i gang allsang, og vi var med på å lage Luciastemning til formannskap, legekantor, fysioterapiavdeling, Gargo pleiehjem og sykestue, samt demensavdelingen, og også på hybelhuset for eldre.

Videre i desember ble det gjennomført semesterkonsert/utstilling/smak og semesterforestillinger i Flerbrukshallen og på Flerbrukshuset. «Syng Julen Inn» fikk vi gjennomført med Barnekor, Sanggruppe og kulturskolekoret Simalango, samt kirken. Til vanlig har vi ukentlig undervisning og øving i de ulike fag. Elevene har vært stabile og vi merker at de har hatt utvikling, er lærvillige og at de trives. Da har vi nådd de aller viktigste målsettingene.

Personalressursene er slik: Vi er 3 personer i 1,1 stilling til sammen. Dette fordeles på deltidsstillinger slik: 40 % undervisning til keyboard, tverrfløyte, barnekor, sanggruppe, kulmat, billedverksted, musikkstunder 1pr.mnd til hybelhus for eldre/TU, bolker med «storkorps» og musikkbarnehage. 20 % undervisning til gitar og voksenkor. 20 % undervisning til barneteater, mellomgruppe teater, trompet/kornett og baryton. 30 % til rektors administrasjon. Personalet utnyttes maksimalt til det beste for våre elever og hele Kvæningen. Få ansatte i små stillinger gir et vidt spekter av tilbud. Samtidig holder vi oss faglig oppdatert og vil hele tiden utvikle oss videre innenfor kunst- og kulturfagene. Samt at vi bidrar med kulturinnslag ut til hele befolkningen.

Økonomi: Vi holder oss innenfor budsjett. Ingen store investeringer har gjort innhugg i regnskapet. Vi mottok en privat donasjon til Kulturskolen, - disse midlene er satt på fond slik at vi kan benytte dem senere når vi finner prosjekter som kommer spesielt barn og unge til gode.

Sykefravær og arbeidsmiljø: Kulturskolen har usedvanlig lite fravær og et godt arbeidsmiljø. Vi kjenner hverandre godt, stoler på hverandre, er åpne og henter kvaliteter og inspirasjon fra hverandre. Ønsket er å ha kortere prosjekter med elever på tvers av fag og instrument, dette fikk vi prøvd ut litt våren -21 og det fungerte sånn passe. Vi vil også prøve å få til samarbeid med andre enheter dersom det er interesse for det.

Tendenser og utviklingstrekk: Vi er få i Kvæningen, så vi må fra Kulturskolens side prøve å holde tilbud oppe og å utvikle oss, slik at man kan oppfylle både overordnet målsetting og hovedmål for området på best mulig måte for å kanskje hindre fraflytting, men heller skape bolyst og nye innbyggere i kommunen. KS har en målsetting om Kommune 3.0 hvor Samskaping er sentralt, det samme har Kulturskolen med Kulturskole 3.0. Vi er med på å

utvikle hele mennesket til kreative og ressurssterke medborgere. Det er viktig at vi får beholde og helst fylt på våre ressurser, og få handlingsrom både i form av personale og økonomi, slik at vi har mulighet for å tenke utviklingsarbeid og å fornye oss i den retningen samfunnet går.

4.5 Barn og unge, fritidsklubb og BUFFF

Målet er å drive forebyggende arbeid med tilrettelegging av aktiviteter for barn og unge. Særlig er målet å fange opp de som ikke er engasjert i organisert aktiviteter som ski og fotball. Vi har også vært en del på skolen i timene arbeidslivsfag. Det er viktig at vi brukes der ungdommene har mest nytte av oss, og vi ser helt klart fordelene med å være i skolen også.

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 – Fritidsklubben /BUFFF har i 2022 som alle andre, år holdt seg innafor det gitte budsjett. Når det gjelder personalressurser er det helt innafor å drive, slik vi har drevet klubb med de to stillingene på 50%.

Gjennomførte tiltak –

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

4.6 Návuona giellaguovddáš – Naavuonon kielikeskus – Kvænangen språksenter

Návuona Giellaguovddáš/Naavuonon Kielikeskus/Kvænangen Språksenter kom i gang i august 2017 og startet høsten 2019 på sitt tredje driftsår. Senterets viktigste oppgave er å tilby voksenopplæring i samisk og kvensk og å skape sammenkomster hvor samisk eller kvensk er tema eller kommunikasjonsspråk. I tillegg selger språksenteret undervisning i kvensk til Kvænangen barne- og ungdomsskole, fra høsten 2020 hadde Kvænangen barne- og ungdomsskole fått tak i egen samisk lærer.

Pkt. 1. Fagstyre 2

I vedtektene §4-2 står det at fagstyret skal ha 6 medlemmer.

Den 11. Desember 2021 valgte Kvænangen kommunestyret disse medlemmene til fagstyret:

For Návuona Sámiid Searvi: Ragnhild Enoksen med vara Anne Berit Bæhr

Inger Nygaard med vara Gunn-Anita Jacobsen

For Kvænangen Qven og Sjøsamisk Forening:

Anne Gerd Jonassen med vara Eirin Samuelson

Tryggve Enoksen med vara Svein-Erik Gausdal
For Kvæningen kommune: Katriina Pedersen med vara Ronald Jensen
Ole Engebretsen med vara

Det nye fagstyret konstituerer seg i 2021

Fagstyret behandlet saker i 2022

Pkt. 2. Bemanning

Návuona Giellaguovddáš/Naavuonon Kielekeskus/Kvæningen språksenter hadde samisk språkkonsulent fast ansatt i hel stilling ved inngangen til 2019. Den 15. februar tiltrådte kvensk språkkonsulent som fast ansatt i hel stilling. Samisk språkkonsulent er enhetsleder. Fra 1. August 2019 og til dd. ble lærer engasjert i 40 % stilling for å gjennomføre 70 timers voksenopplæringskurs i samisk. Kurset ble gjennomført i løpet av høstsemesteret som helgesamlinger annenhver uke. Katriina Pedersen gikk ut i fødselspermisjon 01.10.2022. Hennes stilling ble delt, der Eirin Samuelsen har 50 % stilling og skal jobbe med det administrative og Konstantina Vardaka tar seg av oversetting og undervisning av kvensk/finsk ved Kvæningen barne -og ungdomskole

Pkt. 3. Lokaler

Návuona Giellaguovddáš/Naavuonon Kielekeskus/Kvæningen språksenter leier kontor i Kvæningen Næringsbygg. Her har det også vært voksenopplæringskurs i samisk og i kvensk. I tillegg har senteret leid Flerbrukshuset i Burfjord og ande lokaler til arrangementer og til kurs i både samisk og kvensk.

Pkt. 4. Aktiviteter

Sametinget bevilger penger til språksentra for at de skal ta seg av ikke-lovpålagte oppgaver som kan styrke og beskytte bruk av samisk språk. Språksenteret kan likevel utføre lovpålagte oppgaver som samiskundervisning i grunnskolen mot at skoleeier dekker utgiftene til dette. De samme prinsippene gjelder for departementets bevilgning til kvenske språksentra. Men et språksenter kan likevel samarbeide med skolene og være en ressurs i samisk og kvensk, for eksempel ved å tilby opplæring i samisk og kvensk til ansatte ved skolene og skape arenaer der elevene kan bruke samisk og kvensk utenom skoletid.

pkt. 4.1. samiske aktiviteter

4.1.1 Språkkurs

Samiskspråkkurs for voksne sam 1031 oppstart september 2021

15 påmeldte -gjennomført

Samiskspråkkurs SAM 1034 oppstart august 2022

8 påmeldte

4.1.2 Aktiviteter – språkarenaer i barnehage og skole

- Samisk språkdager for barn i Oksfjord oppvekstsenter. Barn i barnehage og småskolealder. Tema: samiske mattradisjoner og samisk kultur med bla. kjørerein på besøk, ca 30 barn + 6 voksne.
- duodji kurs for elever og lærere ved Oksfjord oppvekstsenter. Tema Nállogoahti
- Øvd inn sámisoga lavlla som ble filmet og sendt på Nordreisa kommune sin hjemmeside på 6. Feb
- Niillas og Magga i Burfjord og Oksfjord mai 2022
- Tur til Spildra med elever fra Kautokeino barneskole og Oksfjord skole 30 elever og 10 voksne
- Geassedoaimmat i Oksfjord og Olgola August 2022 ca 20 deltakere i Oksfjord og 20 deltakere i Olgola
- Sommerjobb for ungdommer, 3 ungdommer hadde sommerjobb, der de bla.var med å gjennomføre “geassedoaimmat” sommer aktiviteter for barn.
- Sennagress kurs for barn-ca 10 deltakere
- Språktur til Navitdalen 6 barn og 3 voksne
- Joike kurs for barn i skolealder 10 deltakere
- Elever som har deltatt på joikekurs holde en liten konsert for skolen,80 barn og 12 voksen deltar som tilskuere.
- Samisk språk kafe i Nordreisa Halti flerkultursenter, Tema: Samiske bøker og ny utgivelser
- Eventyr stund i barnehage med Jens Martin Mienna 20 barn
- Eventyr stund på skolen med Jens Martin Mienna 10 barn
- Joikekurs for voksne 20 deltakere
- Språkkafe i Sørstraumen: tema Laigeduodji
- Samisk språkkafe i Nordreisa Halti flerkultursenter, Tema Dikt, Sollaug Sargon leste fra sine dikt bøker
- Juileverksted for barn ca 8-10 deltaker Avlyst

Pkt. 4.1.3 andre språkarenaer og språktreff

- SAM 1031 fortsettes fra januar 2022 eksamen juni 2022
- Samefolkets dag – arrangement i Kvænangen flerbrukshus, Burfjord.
- Konsert med Ellen O Spein , Eira Joavku og barnekoret,utstilling,Quiss for barn
- Duodji kurs for ungdommer i Kvænangen et Samarbeid med NSS
- Duodji kurs for ungdommer i Nordreisa et samarbeid med NSS
- Språkkafe på Halti i Nordreisa april 2022
- Kvænangen språksenter er på tur til Varangebotn august 2022
- SAM 1034 samisk kurs for nybegynnere
- språkkafe på Halti i Nordreisa oktober 2022
- Deltatt på NetSam seminar i Oslo 10-11 november
- Deltatt på Didaktikk kurs i Alta Med Lene Antonsen
- samisk språkkuke uke 43

Pkt. 4.2 Kvenske aktiviteter

4.2.1 Språkkurs

- Nybegynner språkkurs Kåfjord

4.2.2 Aktiviteter- språkarenaer i barnehage og skole

- Forfatterbesøk DKS Nils og Magga ved Kvæningen barne- og ungdomskole og Oksfjord oppvekstsenter
- Laget og delt ut aktivitetshefte <<Kvenfolkets dag>> til alle barn
- 3i3 trestammers møte i tredje klasse.
- Kläppi hommaa, (kvensk prosjekt i barnehagene) Besøk på språksenteret, produksjon av materiale og besøk på kvensk gård
- Sommerjobb for ungdom, 3 stk.
- Undervisning ved Kvæningen barne- og ungdomsskole i kvensk og finsk
- Høst 2022; undervisning i kvensk for Nordreisa kommune.
- Sommerfest laget av sommervikarene med aktiviteter, kafe og loddsalg
- Språk og kultureise langs Torneelven med sommervikarer.

4.2.3 Andre språkarenaer og språktreff

- 14 stk. språkkafeer
- Kvenfolkets dag markert ved gamle Kjækan skole i samarbeid med den lokale kvenforeningen.
- Kvensk/Norsk gudstjeneste i Sekkemo kirke ifm. Kvenfolkets dag
- Workshop <<å brodere et hjem>>
- I forbindelse med kvensk språkuke har Språknettverket Kväänin kieliverkko og Kainun institutt laget korte videoer med dialog på kvensk og lagt det ut på sosiale medier.
- Pop-up kunstutstilling og kafe ved Kvæningen flerbrukshus <<Å brodere et hjem>>
- Lag en sprellekven, lagt ut på SoMe

Media og SOME

I løpet av 2020 har aktiviteten på facebook siden økt og det er god respons på dette. Avd.Samisk har også laget egen instagramkonto "gielladoaimmat" med fokus samisk innhold. Sosiale medier er gode språkarenaer. Vi har 777 følgere på facebook og 150 + 414 "gielladoaimmat" følgere på instagram. Begge deler bør økes. Samtidig er det viktig med fokus på god innholdsproduksjon! Godt innhold gir også god respons.

4.7 Biblioteket

Mål:

Alle kommuner skal ha folkebibliotek jf. lov om folkebibliotek § 4. § 1 i loven sier at: Folkebibliotekene skal ha til oppgave å fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet, gjennom aktiv formidling og ved å stille bøker og andre medier gratis til disposisjon for alle som bor i landet. Folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt. Det enkelte bibliotek skal i sine tilbud til barn og

voksne legge vekt på kvalitet, allsidighet og aktualitet. Bibliotekenes innhold og tjenester skal gjøres kjent. Folkebibliotekene er en del av et nasjonalt biblioteksystem. Bibliotekene skal bidra til å forme et samfunn der kunnskap, kultur, litteratur og lesing er tilgjengelig for alle og brukes av flest mulig.

Folkebiblioteket skal være for alle, uansett bakgrunn og forutsetninger. Det skal ivareta innbyggerne i hele kommunen. Det skal være så tilgjengelig for brukerne som mulig. Vi ønsker et godt samspill med ulike instanser, aktører og innbyggere i kommunen. Bibliotekene er ikke lenger et sted hvor man bare låner bøker eller får tilgang til informasjon, skjønt dette er selvsagt fortsatt er en vesentlig del av driften. Den stadig økende graden av digitalisering er et annet utviklingstrekk som gjør at bibliotekets oppgaver må løses på andre måter enn før. Blant annet har sosiale medier ført til endringer i hvordan publikum oppfatter bibliotekets rolle som kulturell og sosial arena. Innen disse to områdene er det viktig at biblioteket er fleksibelt og har ressurser, slik at det kan omstille seg etter brukernes skiftende ønsker og behov, samt utviklingen av digitale plattformer.

Personalsituasjonen:

Kvænanngen folkebibliotek har en ansatt i 50 % stilling som biblioteksjef. Dette er en altfor liten stillingsressurs til å utføre alle lovpålagte oppgaver, i tillegg til å skulle gi et tilbud til alle deler av kommunens befolkning, med aktuelle arrangementer og aktiviteter. Avtalen om deltagelse i CNT medfører også ekstra arbeidsoppgaver, og er i utgangspunktet estimert å utgjøre en 20 % stillingsressurs.

Biblioteksjefen har ikke bibliotekfaglig utdanning pr. i dag. Nasjonalbiblioteket har innvilget dispensasjon fra utdanningskravet og det er en forutsetning at slik utdanning gjennomføres i nær framtid. Slik som arbeidspresset er på biblioteket pr. i dag ser det vanskelig ut å skulle gjennomføre studier i tillegg til jobben som biblioteksjef.

Gjennomførte aktiviteter: (Det har vært noe redusert aktivitet pga Koronasituasjonen.)

- Markering av samefolkets dag
- Markering av Kvenfolkets dag, med opplegg i samarbeid med språksentret og skolen.
- Utstillinger med relevante tema
- Nasjonal Sommerleskampanje for barn
- Utdeling av bøker til nyfødte og 6 åringene i kommunen i samarbeid med helsestasjonen.
- Besøk av aktuelle forfattere med tilhørende arrangement i regi av biblioteket.
- Arrangement i april, i samarbeid med frivilligsentralen og skolen med besøk av Roger Albrigtsen.
- Høsten 2022 hadde vi besøk av forfatter Roger Albrigtsen og presentasjon av hans bok om Krigsseilere under andre verdenskrig.
- Adventsbingo for 1.-7.klasse

- Samarbeid med sametinget og helsestasjonen om utdeling av samiske bøker for barn
- Besøk av skoleklasser og barnehagen.
- Besøk på skolen med aktuelle tema/opplegg.
- Biblioteket/Kvænangen kommune er blitt en del av Campus Nord-Troms (CNT), en studiebibliotekjeneste for alle 6 kommunene i regionen.
- Kvænangen folkebibliotek har nært samarbeid med de andre bibliotekene i Nord-Troms, herunder markeringer i bibliotekets regi, i tillegg til kursing og opplæring av ansatte

Budsjettforutsetninger:

Kvænangen folkebibliotek har holdt seg innenfor de gitte rammene for driftsbudsjett i 2022. Driftsbudsjettet for 2023 avviker ikke nevneverdig fra 2022, og biblioteket kan drives forsvarlig med de gitte rammene.

Arbeidsmiljø:

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

Sykefravær:

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

Arbeidsmiljø:

Biblioteksjefen har tett og nært samarbeid med etatsleder og de andre ansatte i avdeling for oppvekst og kultur.

4.8 Barnevernet

Alta kommune er vertskommune for Kvænangen på barnevernområdet.

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

Målet for barneverntjenesten er hjemlet i lov om barneverntjenester § 1-1. Sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid.

Barneverntjenesten i Alta og Kvænangen følger opp alle meldinger og gjennomføre undersøkelsen innenfor fristen. Vi iverksetter tiltak der det vurderes som nødvendig og ønskelig. Alle tiltak er vurdert med bakgrunn i en barnets beste vurdering.

2. Systematisk oversikt over gjennomførte tiltak. Hvilke budsjetterte eller lovpålagte oppgaver som ikke ble levert (med årsak)?

Barneverntjenesten har fått inn 28 meldinger og åpnet undersøkelse i 18 av dem. Vi har iverksatt tiltak i form av foreldreveiledning, fritidsaktivitet, besøkshjem og økonomisk hjelp for øvrig. Samt at vi ha fosterhjems plassering hvor både fosterhjemmet, barnet og biologiske foreldre følges opp.

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

Vi har 3 faste personale som følger opp Kvæningen hvorpå de har kontordager i Burfjord 3 dager i uken. Enkelte dager i de verste vintermånedene så har det hendt at vi har måttet avlyse å dra til Burfjord, på grunn av vær og føreforhold. Andre uker har vi jobbet i saker tilhørende Kvæningen kommune fra Alta. Vi har benyttet andre ansatte i tjenesten som har hatt en særlig veiledningskompetanse i saker tilhørende Kvæningen. Med det har vi fått tilpassede tiltak og relevant veiledningskompetanse ut fra behovet i den enkelte sak.

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

Kvæningen bruker mindre penger per barn sammenlignet med fylket, både når det gjelder tiltak i hjemmet og tiltak utenfor hjemmet. Men kommunen bruker mer på saksbehandling sammenlignet med fylket, men de totale kostnadene ligger under gjennomsnittet for fylket. Hentet fra Buf- dirs kommunebarometer, tall fra 2021 og første halvdel av 2022.

5. Sykefravær. Hva var fraværet? Er det akseptabelt nivå (sammenlignet med andre)? Evt hva kan gjøres av tiltak for å redusere det?

Barneverntjenesten har lite sykefravær på Kvæningen teamet. Ved sykefravær har det vært meldt inn til kommunalleder evt så har vi benyttet andre ansatte til å følge opp Kvæningen på enkeltdager.

6. Arbeidsmiljø. En kort vurdering av om arbeidsmiljøet ansees som akseptabelt, evt hvorfor ikke og forbedringstiltak til dette.

Arbeidsmiljøet i tjenesten er godt og barneverntjenesten opplever å bli godt ivaretatt i kommunene av andre tjenester og kommunalleder.

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

Det har vært en liten økning i antall meldinger i Kvæningen kommune. Kommunen skiller seg imidlertid ikke ut i forhold til andre kommuner. På landsbasis er det generelt en økning i psykisk u-helse hos barn og ungdom. Dette er noe en kanskje må ha fokus på i hele

kommunen og i alle tjenester. Forebygging, tverrfaglig samarbeid og styrking av foreldreferdigheter.

5. Etat for helse og omsorg

Helse og omsorg omfatter følgende åtte enheter: Gargo sykehjem og sykestue, hjemmetjenesten, tjeneste for utviklingshemmede, rus og psykisk helse, legetjenesten, fysioterapi, ergoterapi, helsestasjon og skolehelsetjenesten. Under følger en kort årsberetning fra hver av virksomhetene.

Mål, strategier og tiltak i 2022.

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 fastsatte krav i helse- og omsorgslovgivningen.

Målet er at innbyggerne i Kvæningen skal greie å mestre hverdagen i eget hjem lenger, og oppleve trygghet og livskvalitet hele livet. Det er viktig å lykkes med dette 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 som for eksempel velferdsteknologi, kompetanseutvikling og bedre og mer tilrettelagte omsorgsboliger.

Tiltak:

- Plan for implementering av velferdsteknologi (vedtatt våren 2020)
- Oppstart implementering og montering av velferdsteknologi ihht anbuds konkurransen fra 2019, forventet avsluttet våren 2022
- Leve hele livet. Melding til Stortinget nr. 15, implementert i Samfunnsplanen 2021.
- Kontinuerlig jobb med kompetanseheving i alle enheter.

Økonomi.

Regnskapet viser et samlet merforbruk i etaten. Kvæningen kommune kjøper en del tjenester fra private omsorgstjenesteleverandører og vikarbyråer for å kunne gi forsvarlig helse- og omsorgstjenester til befolkningen. Dette er meget kostbart for kommunen.

Sykefraværet i helse og omsorg.

Sykefraværet i helse og omsorg er gjennomsnittlig høyt. Det jobbes kontinuerlig med dette i alle enheter etter gjeldende retningslinjer og lovverk. Et konkret tiltak som kan nevnes er innføring av langturnus i TU, som har gitt positive resultater med betydelig nedgang i sykefravær.

Prosjekter og tilskuddsordninger.

Det er blitt søkt om og fått innvilget tilskudd som skal bidra til å styrke tjenestene kapasitets-

og kvalitetsmessig. Søknader, oppfølging og rapportering er viktige oppgaver for framdrift og måloppnåelse i prosjektene.

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

Bemanning

Bemanning pr 31.12.2022	Antall	Årsverk
Helse- og omsorgsadministrasjon	2	2
Legekontor	8	7
Helsestasjon	1	1
Fysioterapi	2	2
Jordmor, Interkommunal avtale fra 24.2.22		
Ergoterapi	1	1
Hjemmetjenesten	18	13,02
Gargo sykestue og sykehjem	45	32,91
Rus og psykisk helse.	3	2,75
TU	25	21,04
Sum etat for helse og omsorg	105	82,97

Hovedutfordringen i etat for helse og omsorg har vært mangel på tilgang av kvalifisert personalet, grunnet ubesatte stillinger.

5.1 Gargo sykehjem og sykestue

Mål, strategier og tiltak:

Målet for Gargo sykehjem og sykestue er å oppfylle de behov dagens- og morgendagens brukere har. Det vil være brukere og pasienter i alle aldersgrupper, som kan ha behov for kortere eller lengre opphold med bistand fra helse- og omsorgstjenesten. Dette krever moderne og godt utstyrte lokaler, gode kompetente faglig oppdatert personal, som også er avgjørende for effektiv drift og et godt arbeidsmiljø for de som arbeider der i dag og i morgen.

Gargo sykehjem og sykestue består av avdelingene sykehjem, skjermet enhet og sykestue med til sammen 20 plasser som er fordelt slik: 17 langtidsplasser, 1 sykestueplass og 2 korttids-/avlastningsplasser. I tillegg er enheten ansvarlig for oppfølging av trygghetsalarmer og tilsyn på kveld/natt for beboere på "hybelhuset", "eldreboligene" og "Lukas". Sykestua bistår legevakten på kveld, natt, helger og i høytider, hvor de utfører forskjellige medisinske prosedyrer og undersøkelser med avansert utstyr.

Oversikt over gjennomførte tiltak:

- Kompetansehevende tiltak: Nettbasert legemiddelkurs for både sykepleiere og helsefagarbeidere og assistenter. I tillegg benyttes www.veilederen.no og www.nhi.no til opplæring, fordypning og repetisjon av relevant fagstoff.
- 6 stk digitale fagmøter høsten 2022 med Lindring i Nord. Bidro til styrking av ressurspersoner i kommunene.
- INVENI bedriftshelsetjeneste tilbød om kurs i Håndtering av vold og trusler, til alle ansatte.
- Det er gjennomført regelmessige personalmøter og fagpersonalmøter.
- Vernerunder for arbeid med HMS.

Økonomi:

Grunnet mange ubesatte stillinger, har ført til økt innleie av vikarer gjennom vikarbyrå. Det er størst mangel på sykepleiere, men også helsefagarbeidere. Administrasjonen bruker mye tid og ressurser til oppfølging og innleie ved sykefravær og permisjoner. Utgiftene for vikarbyrå innleie for 2022 er på kr. 4 861 308,-, som er 192 % over budsjettet. Det resulterte i et merforbruk på kr. 3 172 765. Høsten 2022 ble det rekruttert to sykepleiere og enhetsleder til sykehjemmet/sykestua.

Sykefravær og arbeidsmiljø:

Langtidssykefravær 15,23%

Korttidsfravær 3,46%

Sykefraværet har vist en liten nedgang fra år 2021 (16,96 %). Sykefraværs arbeidet som er blitt gjort i 2022 har hatt litt effekt. Det skal fortsettes å jobbe med HMS og tett oppfølging av sykefraværet. Arbeidsmiljøet ansees for å være godt. Det er etablert gode møtearenaer, kursvirksomhet og tilrettelegging i arbeidet for de som har behov for det. Tilbakemeldingen fra ansatte har vært positive.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer:

- Lage egen plan for å beholde og rekruttere sykepleiere og helsefagarbeidere.
- Gi arbeidsmiljøet et faglig løft som kan virke rekrutterende for nye arbeidstakere.
- Kontinuerlig fokus med sykefraværarbeid.

- Sanehage for beboere. Det skal jobbes videre med prosjektet, for å legge til rette de fysiske omgivelsene så langt det lar seg gjøre med de midler og resurser som er tilgjengelige.

5.2 Hjemmetjenesten

Mål, strategier og tiltak:

Hjemmetjenesten har som mål å forebygge, behandle og tilrettelegge for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne. Videre er målet å gjøre bruker trygg og selvstendig i eget hjem slik at vedkommende kan bo der så lenge som mulig.

Hjemmetjenesten består av hjemmesykepleie, hjemmehjelp og dagaktivitetssenter for personer med demens sykdom. Fokusområder for 2022 har vært videre jobb med de tidligere satsningsområdene velferdsteknologi og hverdagsrehabilitering, samt kompetansehevende tiltak for ansatte.

Hjemmetjenesten har utprøvd en ny type trygghetsskapende velferdsteknologi, som kalles for nattugla. Nattugla er et digitalt tilsyn som erstatter fysisk besøk. Det er tydelig at økt bruk av trygghetsskapende velferdsteknologi bidrar til å utsette behovet for langtidsplass på sykehjem, ved å gjøre brukeren mere selvstendig og tryggere i egen hverdag.

På høsten 2022 ble kommunen med i et interkommunalt prosjekt med digital hjemmeoppfølging og ansatte i hjemmetjenesten er representert i den lokale arbeidsgruppa. Av andre aktører nevnes sykehus og digitaliseringsnettverket i Troms og Finnmark. Det er et nasjonalt mål om at digital hjemmeoppfølging skal bli en del av kommunenes tjenestetilbud innen 2024. Halvåret ble brukt til kartlegging og forankring.

Kompetansehevende tiltak som ble gjennomført er:

- Lindrende behandling ved livets slutt” (i regi av UNN),
- ABC grupper i geriatri og psykiske lidelser i eldre år,
- Førstehjelpskurs,
- Sårbehandlingskurs,
- Kurs i håndtering av trussel og vold
- Prosjekt Klin-Obs i regi av Utviklingssykehjem og hjemmetjenester i Troms hvor målet er å styrke ansattes observasjonskompetanse samt kunne varsle og iverksette tiltak til rett tid og sted. Målet er også å lære opp egne instruktører som lærer opp ansatte i egen avdeling.

Det er blitt satt fokus på arbeid med demenssykdom gjennom å delta i Nord-Troms demensnettverk som ledes av USHT, samt iverksettelse av kommunalt hukommelsesteam.

Økonomi:

Hjemmetjenesten hadde merforbruk som skyldes bruk av vikarbyrå på grunn av ubesatte stillinger og mangel på tilkallingsvikarer, samt økning av tjenester til befolkningen.

Sykefravær:

Med samlet sykefravær på 29,4 % klarte ikke hjemmetjenesten å oppnå kommunens målsetning om å ha et sykefravær under 8 %. Det jobbes kontinuerlig med sykefraværsoppfølging etter gjeldene retningslinjer og lover.

Arbeidsmiljø:

Mangel på personalressurser har vært utfordrende for personalet. Til tross for dette er tilbakemeldingene fra ansatte positive og arbeidsmiljøundersøkelser tidligere år viser at ansatte trives jobb og opplever et positivt arbeidsmiljø.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer:

- Lage egen plan for å beholde og rekruttere sykepleiere og helsefagarbeidere.
- Vurdere mulighetene for døgkontinuerlig responscenter/mottak av velferdsteknologiske tjenester i hele kommunen.
- Gi arbeidsmiljøet et faglig løft som kan virke rekrutterende for nye arbeidstakere.
- Kontinuerlig fokus med sykefraværsarbeid.

5.3 Tjenester for personer med utviklingshemming (TU)**Mål, strategier og tiltak:**

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. TU yter og administrerer tjenester denne brukergruppen har behov for. Hver bruker får individuell tverrfaglig oppfølging med lovregulerte tjenester.

Kompetansehevende tiltak som ble gjennomført:

- Deltagelse i Nord-Troms fagnettverk for tjenester til personer med utviklingshemming, i regi av USHT Troms. Leder i TU er med i arbeidsgruppa for nettverket.
- Enhetsleder TU gjennomfører modulbasert utdanning i helseledelse.
- Prosjekt Klin-Obs i regi av Utviklingssykehjem og hjemmetjenester i Troms hvor målet er å styrke ansattes observasjonskompetanse samt kunne varsle og iverksette tiltak til rett tid og sted. Målet er også å lære opp egne instruktører som lærer opp ansatte

i egen avdeling.

- Kurs i håndtering av trussel og vold.
- Ansatte har gjennomført til sammen 16 e-læringskurs i forskjellige relevante temaer.
- Alle nye ansatte og vikarer gjennomfører flere e-læringskurs som en del av nødvendig opplæring før de tiltrer.

Resultatvurdering av tiltak i forhold til mål og ressursbruk

- Faglig påfyll er alltid viktig, og fagnettverket er svært nyttig.
- 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 kompetansebehov. Samtidig er det nyttig at mange mellomledere innen helse fra alle Nord-Troms kommunene møtes, blir kjent og får mulighet til å drøfte felles problemstillinger.
- Tilbakemeldingen fra de ansatte er at KlinObs er nyttig, relevant og spennende.
- Kursing i håndtering av vold og trusler anses som et svært viktig tiltak i vår tjeneste og kan bidra til at antall registrerte avvik reduseres.
- E-læringskurs er et nyttig verktøy for opplæring og oppfriskning av kunnskap for de ansatte, som gir lav kostnad i forhold til nytteverdien.
- Innføring av turnus med langvakter har gitt merkbart positiv effekt i form av meget lavt sykefravær, færre avvik, ingen overtid, lavt vikarinntak og ingen ubesatte stillinger.
- Møtearena mellom leder, plasstillitvalgt og verneombud i TU oppleves positivt.
- Informasjonsskrivet sikrer at alle ansatte i TU får nyttig informasjon og viktige beskjeder til samme tid, samtidig som det frigjøres tid i personalmøtene og er derfor et nyttig tiltak.

Økonomi

Enheten hadde noe merforbruk i forhold til budsjett. Noe som i hovedsak skyldes at kommunen mottok mindre i refusjon for særlig ressurskrevende brukere enn det som var budsjettet.

Sykefravær

Sykefraværet i TU har gått ned fra 15,36 % i 2021 til 4,57 % i 2022. Nedgangen skyldes innføring av langturnusen og TU holder dermed kommunens mål om et sykefravær på under 8 %.

Arbeidsmiljø

TU hadde ingen avvik eller henvendelser fra ansatte, verneombud eller tillitsvalgte vedrørende arbeidsmiljøet i 2022. I november hadde Furutoppen omsorgssenter 10 års jubileum, med en flott jubileumsfest for brukere, pårørende og ansatte.

5.4 Kvæningen legesenter

Mål, strategier og tiltak:

Kvæningen legetjeneste har som mål å gi Kvæningens innbyggere forsvarlig legetjeneste av god kvalitet. Arbeidet med god helse er avgjørende for å skape sosial bærekraft i et lokalsamfunn. Tjenestetilbudet skal følge og være best mulig tilpasset samfunnet i forhold til befolkningen og aldersutviklingen. All tilgjengelig kunnskap og teknologi skal benyttes for å levere kostnadseffektive tjenester.

Legesenteret har kurativ praksis 5 dager i uken, og døgkontinuerlig legevaktjeneste alle dager i året med egen legevakt i kommunen. Det har i 2022 gjennomgående vært 3-delt legevaktjeneste, hvorav alle legene deltar. LIS1 lege stillingen har vært besatt hele året. I tillegg har legetjenesten hatt medisinstudenter i praksis.

Enheten har et godt tverrfaglig samarbeid med de øvrige enhetene i etaten. Det vises til et særlig tett samarbeid med Gargo sykestue/sykehjem, hvor pasienten innlagt på sykestueplassen, skal ha daglig oppfølging av lege.

Samarbeidet med spesialisthelsetjenesten er gjennomgående godt, men samhandlingsreformen har medført at flere og flere oppgaver flyttes fra spesialisthelsetjenesten til kommunal helsetjeneste samtidig som kravene til kvalitet i helsetjenesten øker. Resultat av dette har økt mengden administrativt arbeid for kommuneoverlegen. Det foregår en drøfting omkring hvorvidt en felles kommuneoverlege for 6 Nord-Troms kommuner, kan være til fordel for å ivareta samfunnsmedisinske oppgaver på en bedre måte enn i dag.

Sykefravær

Legetjenesten har hatt et samlet fravær på 3,8 %.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet ved Kvæningen legesenter er svært godt og er med på å opprettholde stabilt personale. Lokalene svarer ikke til universell utforming og det som forventes av en moderne legetjeneste.

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer:

- Se på tiltak som kan bidra til effektivisering samtidig med et bedre tjenestetilbud
- Digitalisering av time- og reseptbestillinger
- Jobbe videre med prosjekt helsehus hvor alle tjenester er samlet

5.5 Helsestasjon- og skolehelsetjenesten

Mål, strategier og tiltak:

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

Høsten 2022 ble det ansatt ny konstituert helsesykepleier da tidligere sluttet i stillingen. I 2022 ble det født 10 barn i Kvæningen kommune. Alle har fulgt helsestasjonsprogrammet og vaksinasjonsprosenten i barnevaksinasjonsprogrammet er tilnærmet 100 %. Helsestasjon- og skolehelsetjenesten følger nasjonalfaglige retningslinjer fra helsedirektoratet.

Helsestasjonen tilbyr 14 faste kontroller fra fødsel til og med 4 år, inklusiv ett hjemmebesøk. Her oppnås det kontakt med småbarnsfamilier og det bidras med veiledning og informasjon, og det tas opp eventuelle utfordringer som familiene opplever. Utenom de faste kontrollene på helsestasjonen er helsesykepleier tilgjengelig på telefon eller at familiene kommer innom for ekstrakonsultasjoner ved behov.

Skolehelsetjenesten har eget kontor på skolen og har en barne- og ungdomsarbeider ansatt i 20 % stilling som er på skolen hver fredag. I tillegg er konstituert helsesykepleier på skolen mandager. Helsesykepleier forsøker å være mest mulig tilgjengelig for elevene ved å være til stede på skolen, både via «åpen dør» og i miljøet. Skolehelsetjenesten har trivsel- og oppfølgingsamtaler til elevene der det gis råd, støtte og veiledning. Det er også blitt gitt undervisning i enkelte temaer for elevene i samarbeid med skolen. Vaksinerings av skolebarn ble fullført på høsthalvåret.

Helsestasjonen arbeider med smittevern og samarbeider med legekantoret når det gjelder råd og veiledning ved vaksinasjon av voksne, herunder influensavaksinerings på høsten.

Økonomi.

Budsjettet for 2022 har primært gått til lønnsutgifter. Det er liten mulighet til kompetanseheving og oppdatering da budsjettpostene er små, både for kurs/transport. Det er noe mindre inntekt på sykelønnsrefusjon. På grunn av serverbytte på journalsystem og innkjøp av ny kontorpult, fikk helsestasjon et lite merforbruk.

Sykefravær

Helsestasjon og skolehelsetjenesten har hatt et samlet sykefravær på 1,49 %

Forslag til framtidige tiltak/forbedringer:

- Opptatt helsestasjon for ungdom i løpet av 2023

5.6 Fysioterapiavdelingen og frisklivssentralen

Mål, strategier og tiltak:

Målet for fysioterapitjenesten er å gi et egnet tilbud til de i befolkningen som trenger fysikalsk behandling/trening, innen den tidsfrist som er satt i prioriteringsnøkkelen for fysioterapitjenesten. Med dette unngås lange ventelister og yter gode tjenester. Det er stort fokus på forebygging og rehabilitering.

I 2022 klarte avdelingen å nå dette målet. Privat fysio jobbet også mer enn sin 75 % stilling, og holdt derfor ventelistene nede, med hjelp av kommunale fysio ved behov. Hverdagsrehabilitering med tverrfaglig samarbeid og arbeidsfordeling har fungert godt også dette året. Fysioterapeutene står for testing før og etter treningsperioden, og lager treningsprogram. På ukentlige møter med hjemmesykepleien tas hver enkelt bruker opp og treningen evalueres.

Det utføres forskjellige aktiviteter, trening og hverdagsrehabilitering til mennesker i alle aldre, både hjemmeboende, i omsorgsbolig og for de på langtids plass på Gargo sykehjem. Pga utfordringer med rekruttering av både deltakere på sykehjemmet ble tilbudet avsluttet etter en tids utprøving.

Fysioterapeuten deltar på mange tverrfaglige forumer som: vurderingsteam for tildeling av helse- og omsorgstjenester, koordinerende enhet, råd for funksjonshemmede, team for hverdagsrehabilitering, pasientmøter Gargo sykestue, ansvarsgruppemøter for barn.

- Fysioterapitjenesten har arrangert fagdag for lærere og barnehageansatte i temaet med tema fysisk aktivitet og læring for barn, samt innleid til pausetrinn og litt teoriundervisning ved NUTs sosialfaglige samling i mai.
- Effektiviseringstiltak: Postkasse med kontaktskjema hvor pasienter kan legge igjen

sine ønsker for trening, kontaktinformasjon osv.

- Instituttspasienter: -pasienter som betaler egenandel for behandling/trening.
- Behandling og oppfølging for pasienter innlagt for rehabilitering på korttidsplass.
- Oppfølging for habiliteringspasienter ved behov.
- Undersøkelser og tilbud om oppfølging på 4 mnd babyer, i samarbeid med helsestasjon.
- Trening med skolebarn.
- Hjemmebehandlinger (ved spesielle tilfeller)

Kompetansehevede tiltak:

- Kursing i forskjellige team som for eksempel motiverende intervju, tankevirus, søvn, treningslære, økonomikurs
- Hjerte-lungeredning,
- Vold og trusler
- Barn og fysisk aktivitet

Frisklivssentralen;

- Har gruppetreninger tre dager i uka.
- Tilbud om helsesamtaler og timer til fysisk test og evt måling/veiing.
- Egen side på facebook, «Frisklivssentralen i Kvæningen». Reklamevideo om tilbudene våre med forklaring om tjenestetilbudet.
- Arrangert 6 fellesturer med god deltagelse.
- Verdens aktivitetsdag ble markert med Gåbingo ute i mai sammen med 22 deltakere, samt utdeling av info om de nye anbefalingene om aktivitet fra helsedirektoratet.
- Kveldstrening på gamle Kjækan skole hver onsdag, startet som et prøveprosjekt med tilskuddsmidler fra fylket. Meget populært tiltak med mange deltagere.
- På slutten av året ble det startet opp med nytt "åpent for alle" treningstilbud på dagtid hvor treningsfokus vil bli rullert hver 3 måned.
- I april hadde Frisklivssentralen hospitant fra Kåfjord kommune.
- Deltagelse på folkehelsekonferanse i Tromsø i mars, og nettverkssamling for Frisklivssentraler i Tromsø i september.
- Deltar i nettverket for folkehelse i Nord-Troms i regi fylkeskommunen fra november.

Fysioterapiavdelingen og Frisklivssentralen har hatt personale og ressurser nok til at årets tiltak har fungert godt.

Økonomi:

Fysioterapi og Friskliv har holdt seg godt innenfor budsjettet, og har tatt inn større beløp i egenandeler og treningsavgifter enn budsjettet.

Sykefravær:

Fysio- og ergoterapiavdeling har hatt et samlet sykefravær på 1,7 %.

Arbeidsmiljø:

Arbeidsmiljøet ansees som akseptabelt. Arbeidsmengden varierer etter årstid og pågang. Fysioterapiavdelingen tilbyr tjenester hos de fleste avdelinger i kommunen, og ansees som meget fleksibel.

5.7 Ergoterapitjenesten***Mål, strategier og tiltak:***

Målet for ergoterapitjenesten 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. Sentralt står det tverrfaglig samarbeid med de andre enhetene innenfor helse.

Organisering

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

Gjennomførte tiltak:

- Tjenesten har iverksatt bruk av en prioriteringsnøkkel, for systematisk å vurdere henvendelser og holde ventelisten nede.
- Iverksatt arbeid med ny rutine for elektronisk registrering av henvendelser i profil, som gjør det mulig å hente ut rapporter og se endringer i behov for å kunne evaluere og tilpasse tjenesten etter behov og etterspørsel.
- Med midler fra statsforvalteren er det gjort innkjøp av VR utstyr og gjennomført tverrfaglig opplæring av helsepersonell i medisinsk trening i en virtuell verden (VR). Målet er at helsepersonell skal få mengdetrening i observasjonsferdigheter, samt trening på prosedyrene ABCDE og NEWS. Tiltaket er en del av KlinOBS-prosjektet.

Ergoterapeuten deltok i september på dialogmøte i regi av helse- og omsorgsdepartementet om Bo trygt hjemme reformen. Sammen med fysioterapeutene invitert til å holde fagdag om aktiv læring for oppvekst som ble gjennomført i november.

Kompetansehevendetiltak:

- Kurs i forvaltningsrett,

- Deltakelse på fagkongress for ergoterapeuter,
- Lederopplæring i økonomi.
- Fra høsten 2022 deltatt i en lokal arbeidsgruppe i det interkommunale prosjektet for digital hjemmeoppfølging.

Økonomi:

Tjenesten har overholdt budsjettet for 2022.

Sykefravær:

Fysio- og ergoterapiavdeling har hatt et samlet sykefravær på 1,7 %.

Forslag til fremtidige tiltak:

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

5.8 Rus- og psykisk helsetjeneste (ROP)

Mål, strategier og tiltak:

Tjenesten for rus og psykisk 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. Det skal bidra til å bedre levekårene for personer som har et rusmiddel- og/eller ei psykisk helse problem. Det skal legges vekt på forebyggende arbeid og redusere problemutviklingen og fremme mestring av eget liv.

Stillingen som ruskonsulent finansieres dels av tilskudd, hvor kommunen skal overta drift av ruskonsulent etter fire år, altså i 2023. Tilskudd totalt var pålydende kr 462 000.

Miljøterapeut fortsatte i prosjektlederstilling i 100%. Tilskuddsmidlene ble brukt opp i sin helhet i 2022.

Satsing på forebyggende arbeid på barn- og unge og tverretattlig samarbeid samsvarer med nasjonale føringer og kommunal samfunnsplan.

Gjennomførte tiltak

- Møteplassen - etablert og etterspurt tilbud 2 dager i uka, med godt oppmøte som har en god forebyggende effekt.
- BUFFF helse er et tverrfaglig samhandlingsteam for barn, unge og voksne med langvarige og sammensatte problem og består av ROP, skolehelsetjenesten, skolen og Finnmarkskollektivet.
- Brukerutstyr: Vinteren 2022 fikk kommunen på plass brukerutstyr til rusmisbrukere

til utdeling.

Økonomi:

Enheten fikk innvilget kr 500 000 eksterne midler totalt for 2022. Midlene finansierte prosjektleder i 100 % stilling og psykolog i 20 % stilling til august 2022. I august trakk Finnmarkskollektivet seg ut av samarbeidet grunnet kapasitetsproblemer. Teamet har likevel fungert da Rus og psykisk helse gikk inn med flere ressurser i teamet i etterkant. Det jobbes mot å få et nytt samarbeid med spesialisthelsetjenesten BUP og det vil søkes om nye midler fra statsforvalter også for 2023. Grunnet kjøp av heldøgns helse- og omsorgstjeneste har enheten et overforbruk på ca kr. 300 000.

Sykefravær:

Rus og psykiatritjenesten hadde et samlet sykefravær på 25,71 %.

Arbeidsmiljø:

Rus og psykisk helse har over tid hatt et veldig godt arbeidsmiljø. I 2022 ble det litt skifte i stillinger og det ble ansatt en ny i tjenesten. Dette har fungert veldig godt og det blir fortsatt rapportert om et godt arbeidsmiljø.

Forslag til fremtidige tiltak:

- **Kriseboliger** - Tjenesten ser behovet for å formalisere rutiner og samarbeid med andre kommunale avdelinger angående utdeling av bolig og nøkler.
- **Etablering av tettere samhandling med spesialisthelsetjenesten** – Kravene til kommunens tjeneste er økt.
- **Egne støttekontakter/miljøarbeidere til denne brukergruppen** – som supplement til tjenesten.

5.9 NAV

NAV er et partnerskap mellom stat og kommune. Kontoret har 2 stillinger, en kommunal og en statlig. Med virkning fra 01.09.2021, ble det inngått avtale om vertskommunesamarbeid for tjenester som kommunene etter sosialtjenesteloven har ansvar for. Alta kommune er vertskommune for tjenestene, mens Kvæangen og Loppa er samarbeidskommuner.

Formålet med vertskommunesamarbeidet var å skape gode og likeverdige tjenester til innbyggerne i de tre kommunene:

- Bedre tjenester for brukerne i kommunen
- Flere i arbeid og færre på stønad
- Et større og sterkere fagmiljø
- En tilgjengelig tjeneste for brukere og samarbeidspartnere
- Utnytte felles arbeidsmarked

- Økt habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Sikre enhetlig forvaltningspraksis
- Effektiv og stabil drift – forhindre driftsavbrudd
- Oppnå en bedre kostnadseffektivitet for kommunene og samfunnet for øvrig
- Bidra til å sikre en solid desentralisert tjenesteyting

De kommunale tjenestene i NAV omfatter; økonomisk stønad, gjeldsrådgivning, frivillig og tvungen offentlig forvaltning, samt boliger til vanskeligstilte.

I 2022 fikk kontoret en nyansatt, som har kontorsted i Alta, men kjører til kontoret i Burfjord minimum 2 dager pr. uke, for tilstedeværelse i kontorets åpningstid tid for «drop inn» og samtaler/møter med arbeidssøkere, arbeidsgivere og andre samarbeidspartnere. Gjennom året 2022 har kontoret hatt en marginal økning i søknader om økonomisk stønad, noe som trolig har sin årsak i samfunnsendringene med økt rente, økte kostnader på drivstoff og matvarer. Kontoret har også hatt økning når det gjelder gjeldssaker.

6. Etat for næring, utvikling og teknisk (NUT)

Økonomi og personal

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

Kapittel 1.6 og 1.7 er de regnskapsmessige områdene til NUT. Regnskapsmessig avvik i disse kapitlene forekommer på grunn av underbudsjetteringer og manglende budsjett på flere ansvars-områder, samt en stor økning i antallet uforutsette hendelser på kommunal infrastruktur. I forhold til formålsbygg er nødvendig vikarbruk innenfor renhold, ikke budsjettet for i 2022.

Store deler av budsjettpostene i kap. 1.7 er faste kostnader i forhold til eiendom og infrastruktur, som vann/avløp, forsikringer, strøm og avskrivninger. Ellers fordeler kostandene seg på forefallende vedlikehold, materialer, redskaper, utstyr og andre driftsutgifter knyttet drift av infrastrukturen i kommunen. Budsjettet som ble vedtatt for 2022 var marginalt. Som etat så sliter vi derfor med å opprettholde tilbudet og ivareta de forventningene som skal imøtekommes, samt oppnåelse av mål.

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

Avdelinger	Årsverk	Lederressurs	Delstillinger/ Prosjektstillinger	Sykefravær	
				Kort/langtids	
Drift	5 *)	100 %		1,2 %	5,7 %
Renhold	8,7	40 %		3,9 %	38 %
Administrasjon	6,2 **)	100 %		0 %	4,5 %
Kvæningen brannvesen	2,2	100%	17 deltidsstillinger	0,06 %	0,18 %

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

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

Brannsjef 100 %, Brannforebygger 100 %, 17 deltidsstillinger (1,33 %)

Sykefravær og arbeidsmiljø

Sykefraværet på NUT har vært relativt høyt i perioder. Dette er stort sett relatert til langtidsfravær. Vi prøver å forebygge, ved blant annet tilrettelegging og kjøp av utstyr som kan lette arbeidshverdagen for den enkelte.

NUT har et godt arbeidsmiljø, med motiverte og godt kvalifiserte medarbeidere, i hele etaten. Oppgavene i etaten omfatter et svært bredt faglig område, men alle felt er ikke dekket med fagpersoner/kompetanse. Etaten legger stor vekt på samarbeid og arbeider på tvers av fagfelt og ansvarsområder. Dette er også nødvendig for å kunne løse oppgaver på en best mulig og effektiv måte.

NUT administrasjon

NUT administrasjon gjennomfører større og mindre prosjekter, samt ivaretar en stor

saksbehandlingsmengde til politiske utvalg. Forvaltnings og utviklingsoppgaver er også et viktig område. «Publikumsoppgaver/henvendelser» tar også en stor del av hverdagen. Ikke bare i fra befolkningen i Kvænanen, men også i stor grad fra våre nabokommuner. Dette gjelder blant annet i fra eiere av fritidsboliger og andre eiendommer. Vi har hatt mangel på ressurser i 2022. Et halvt år uten prosjektleder og rådgiver innenfor plan og næring. Dette har medført en ekstra belastning på andre ansatte.

Sett under ett så er det også mye som er positivt og vi har fått gjort mye i 2022. Slik etatsleder ser det, så er det takket være en arbeidsvillig, positiv og svært dyktig stab. De står på, og altfor ofte er det utover normal arbeidstid, dette er noe som ikke alltid blir lagt merke til. NUT er og skal være en utviklingsmedvirker, det er derfor gledelig at økende ressursbruk på plansiden har gitt resultater. Vi er en liten administrasjonsstab på NUT og det merkes derfor når planprosesser er i gang. Mange er involvert, og det kan også i perioder gi mer å gjøre for de som ikke har hovedansvaret for plan.

6.1 Drifts – og renholdsavdelingen

Drift

Driftsavdelingen yter service for kommunale enheter og kommunens innbyggere. Avdelingen er organisert som team med en leder, to stillinger på vann og avløp, samt to stillinger som drifter på kommunale bygg og anlegg. Anleggene er knyttet opp mot kommunal vakttelefon for mottak av alarmer/ feilmeldinger. Det er mange utrykninger foruten om daglig drift. Anleggene ligger spredt rundt om i kommunen, slik at responstiden fra melding er mottatt til en kan være på plass varierer.

Det har vært et år med mange uforutsette hendelser, og feil på teknisk utstyr. Videre har det vært mye og tidkrevende etterarbeid på Kvbu etter overtakelse angående oppfølging av oppståtte skader, og reklamasjoner ovenfor entreprenører. (Elektrisk anlegg, sprinkler anlegg, SD - anlegg, skliskring i dusj og garderober mm.)

Det har vært endringer i personellsituasjonen i avdelingen, tidligere driftsleder gikk av med pensjon, og det ble tilsatt en ny ved internt opprykk i avdelingen. Videre ble det tilsatt en ny fagarbeider, og alle stillingshjemplene var besatt.

Renhold

Innenfor renhold har det vært et utfordrende år også i 2022, blant annet på grunn, sykefravær og manglende tilgang på vikarer. Dette har medført at det i enkelte perioder, har vært umulig å kunne opprettholde forventet kvalitet på renholdet på kommunale formålsbygg.

Det er foretatt nødvendige investeringer som kan effektivisere tjenesten og ikke minst

ivareta personalets helse og arbeidsmiljø. Teamvask ble ikke iverksatt i 2022, dette grunnet fravær og andre prioriteringer. Vi satser på å ha nye renholdsplaner på plass i 2023. Arbeidet med renholdsplaner er også noe som renholdsleder har måttet legge til side, da det har vært nødvendig å bidra på «direkte» renhold ved fravær.

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

6.2 Drift og forvaltning av kommunal eiendom

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

Bygg/anlegg	Byggeår	Areal	Notat
Kvænangen b og u skole	2020	5500	Generelt så merkes det et økende vedlikeholdsbehov. Flere gamle/eldre bygninger begynner å bli «oppbrukt». Infrastruktur som belysning og ventilasjon, elektriske anlegg bærer preg av foreldelse og holder ikke dagens krav.
Gulstien/Bufff		472	
Burfjord barnehage	2012	615	
Badderer barnehage	1993	185	
Sum skole og barnehage		6772	
Gargo	1952	3000	
Omsorgsboliger			
Lukas utleie	1972	960	
Hybelbygget for eldre	1983	668	
Eldreboliger (5 og 6)	1983	157	
Eldreboliger (1-4)	1977-1982	313	
Furutoppen	2012	1200	
Sum helse og omsorg		6298	
Rådhus/helsehus	1982	3000	
Brannstasjon + garasjer		740	
Sum andre driftsbygg		3740	

6.2.1 Eiendomsforvaltning 2021

KOSTRA nøkkeltall	Kvæningen		KOSTRA	Landet
	2021	2022	gruppe 15 2022	2022
Netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av samlede driftsutgifter (prosent)	12,8	12,7	10,6	9,5
Netto driftsutgifter til forvaltning av eiendom per innbygger (kr)	314	309	517	385
Areal på formålsbygg per innbygger (m2)	9,2	11,41	10,53	5,08
Utgifter til vedlikehold per kvadratmeter (kr)	379	163	90	100
Utgifter til driftsaktiviteter per kvadratmeter (kr)	867	745	635	717
Herav utgifter til renhold (kr)	433	426	188	176
Herav energikostnader per kvadratmeter (kr)	127	124	134	196

Tallene viser at netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av totale driftsutgifter er litt høyere i Kvæningen kommune, som i sammenlignbare kommuner og landet ellers. Kvæningen kommunen bruker fortsatt mindre ressurser til forvaltning av eiendom pr. innbygger, enn sammenlignbare kommuner og landet ellers, tallet har gått litt ned. 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, driftsvakt, arealet på formålsbyggene er forholdsvis lite, men det er enkelte gamle bygg som er «tungdrevet» og krever ressurser.

Kommunale utleieboliger:

Nøkkeltall	Kvæningen		Landet u Oslo
	2021	2022	2021
Totalt antall kommunalt disponerte boliger (antall)	74	74	96696
Kommunalt disponerte boliger per 1000 innbyggere (antall)	64	66	20
Andel kommunale boliger som er tilgjengelige for rullestolbrukere (prosent)	50	50	53
Brutto investeringsutgifter til boligformål per innbygger i kroner (kr)	149	969*	1387
Lønnsutgifter per eid kommunal bolig (kr)	3145	1087	11243
Andel nye søkere som har fått avslag på kommunal bolig (prosent)	23	24	27
Husstander i midlertidige botilbud i mindre enn 3 måneder (antall)	0	0	3248

Antall boliger godkjent av kommunen for finansiering med startlån, per 1000 innbyggere (antall)	6	..	1,5
Antall husstander tilkjent statlig bostøtte fra Husbanken per 1000 innbyggere (antall)	10,4	11,6	17,4

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

6.2.2 Gjennomførte prosjekter i 2022

Kvæningen kommune har gjennomført tiltak i henhold til tildelte investerings- og vedlikeholdsmidler i ordinært driftsbudsjett, samt tilleggsbevilgninger. Utførte tiltak er gjennomført enten i egen regi, eller at oppdrag er blitt tildelt konsulenter, samt lokale entreprenører, ved anbud og prisforespørsler.

- Grunnundersøkelser kommunale tiltak. Kvæningen barne- og ungdomsskole, Stormo boligfelt og Burfjord sentrum- og industriområde. Endelig rapport mars 2023.
- Pleie av uteområder ved kommunale bygg og boligfelt.
- Større utbedringer kommunale bygg og anlegg.
- Ren og skitten sone på brannstasjonen.
- Utbedring kommunal infrastruktur i vegløse bygder. Pullerter og fender på Reinfjord- og Skorpa kai. Tiltak på vei - Spildra.
- Ny flytebrygge Burfjord. (Bestilt i 2022 og leveres april/mai 2023)
- Halldekke flerbrukshallen.
- Vann og avløp – utbedring og skift av kummer mm.
- Stormoveien 15 – innvendig renovering.
- TU-Furutoppen 11 – innvendig renovering.
- Burfjord industribygg – tilrettelegging/ klargjøring for næringsdrift, ulike aktører.
- Kvæningen barne- ungdomsskole – svømmehall med betong- og flisearbeider er fullført.
- Kommune- og helsehus – oppgradert lydvegger NAV møterom.
- Kvæningen barne- ungdomsskole – ventilasjon og vannbehandling basseng fullført.
- Alteidet vannverk – ombygging av inntak, samt vannbehandlingsanlegg/ UV
- Kvæningen barne- og ungdomsskole tilbudskonkurranse ventilasjon og vannbehandling svømmebasseng og kjeller. Samt påbegynt tiltakene med fullføring i mars 2022.
- Erosjonssikring i vassdrag, Badder- og Burfjordelva som følge av flomskader i 2021-2022. Kvæningen kommune som tiltakshaver, og NVE som prosjekterende og utførende. Statlig bistand.

- Brudd på hovedvannledning i Badderelva 2022 som følge av anleggsarbeider i tilknytning til anleggsarbeider etter fjerning av bru. Endring av løp og bunnforhold. På bestilling fra SVV ble det lagt ny vannledning over elva. Utført etter veileder utarbeidet av NVE, samt retningslinjer fra SVV. Prosjektgjennomføring ble organisert av Kvæningen kommune, og kostnadene dekket av SVV.



Utført erosjonssikring oppstrøms gamle Badderen bru Foto: NUT



Skift av kum Foto: NUT



HC-tilpasset ramper ved basseng Kvbu Foto: NUT



Ny garderobe – ren/skitten sone på brannstasjonen Ny fyllestasjon for brannslukkere på brannstasjonen

Foto: NUT

6.2.3 Samferdsel

Nøkkeltall	Kvænangen		Landet
	2022	2021	2022
Andel km tilrettelagt for syklende som kommunen har ansvaret for av alle kommunale veier (prosent)	0	0	15,3
Andel kommunale veier og gater med belysning av alle kommunale veier og gater (prosent)	29,4	29,4	71,3

Utgifter til vedlikehold av kommunale veier og gater av totale nto. dr.utg. til kommunale veier og gater (prosent)	65,6	55,7	21,8
Andel kommunale veier og gater uten fast dekke av alle kommunale veier og gater (prosent) ²	58,8	58,8	25,8
Brutto driftsutgifter til samferdsel per innbygger (kr)	5555	5262	2134
Brutto driftsutgifter til gatebelysning langs kommunale veier og gater per kilometer belyst vei (kr)	15667	15333	28564
Brutto investeringsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr)	607	0	1289
Antall km tilrettelagt for syklende som er et kommunalt ansvar (km) ⁵	0	0	5736
Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr)	4594	4362	1412
Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per km (kr)	104816	99118	207157

Det kommunale veinettet er på 51 km, og Kvæningen kommune står for vedlikehold 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. (foruten FV 7964) KOSTRA tallene synliggjør at det er lange avstander og store kostnader.

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

Videre har økte kostnader som følge av endringene i samfunnet med krig i Ukraina, samt råstoffmangel og knapphet på drivstoff ført til økte kostnader. Kostnadsindeks for vinterdrift av veier viser en regulering for perioden 4. kv.21 – 2. kv.22 på 13,4 %

6.2.4 Planlagte prosjekter i 2022 - ikke gjennomført

- Kvæningen barne- ungdomsskole - parkeringsplasser nord for skolen er ikke etablert. Utsatt i påvente av grunnundersøkelser. 2024
- Boligfelt Sætra syd. grunnlagsinvesteringer 2021- ikke påbegynt. Utsatt i påvente av grunnundersøkelser. 2024
- Kvæningen barne- ungdomsskole - bussholdeplass. Utsatt i påvente av rapport fra grunnundersøkelser. Forprosjekt utarbeidet 2020.
- Utbedring Burfjord industri kai – omfattende skader, slik at dette må ses i en større sammenheng. Ligger i HØP for 2024/2025

- Prosjektering av utvidelse av Nordstraumen kirkegård – ikke påbegynt.
- Parkering/Søppel/Toalett fasiliteter, Friluftsliv, utfartsårer og scooterløyper. Forarbeid er påbegynt. Det jobbes også med dette på regionalt nivå gjennom kommunedirektørutvalget og destinasjonsselskapet Visit Lyngenfjord.
- Ny rullering av snøskuterløypeforskrifta ble påbegynt, men det gjenstår en hel del utrednings- og medvirkningsarbeid før man kan ta saken til sluttbehandling.
- Reguleringsplan boligfelt Omsnes 2021 – må gjennomføre en kartlegging av grunnforhold, geoteknisk vurdering med eventuelle grunnundersøkelser før en påbegynner regulering.
- Reguleringsplan Burfjord Sentrum - utsatt i påvente av rapport fra grunnundersøkelser.
- Oppfølging av forstudie, helsehus, Ikke påbegynt.
- Renovering og ivaretagelse Skorpa kirke. Ikke påbegynt.
- Sikring av Moloen i Seglvik. Ikke påbegynt.

6.2.5 Kaier og havneanlegg

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

Oversikt over kaier og havner i Kvæningen.

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

Driftsavtalene innebærer at avtalepartene driver kaier eller havner mot inntekter fra anløpskaiavgifter og leieinntekter fra havneplasser. Det er behov for mudring av havnene i Burfjord og Dunvik grunnet lav seilingsdybde.

Store skader på betong og armering på Burfjord industri kai. Utbedring av industri kai er tatt

med i HØP for 2024/2025. Øvrig vedlikeholdsbehov i havneområdet må vurderes, og ses i sammenheng med prosjektering/ utredning av småbåthavn i Burfjord/sentrumspanen. Det er stort sett eldre trekaier rundt omkring i kommunen. Etterslep på vedlikehold og utbedring av skader er en utfordring. Av hensyn til drift og sikkerhet, må det ses på mulighet for å kunne øke budsjett for vedlikehold.

Dunvik molo er sentral for ivaretagelse av gode havneforhold på Spildra. Moloen bærer preg av gjentatte uværsherjinger og tøft klima. Det er utvaskinger av plastring, skader på dekke og betongkant ytterside. Det er behov for tiltak for å sikre moloen for ytterligere forringelser.

6.3 Kommunalt vann og avløp (selvkostområde)

6.3.1 KOSTRA-tall for kommunalt vann og avløp.

Nøkkeltall	Kvæningen		Landet
	2022	2021	2022
Selvkostgrad vannforsyning (prosent)	93	100	99
Selvkostgrad avløp (prosent)	100	99	98
Årsgebyr for vannforsyning - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1) (kr)	3871	3871	4202
Årsgebyr for avløpstjenesten - ekskl. mva.	6000	6000	4618
Andel av total kommunal vannleveranse til lekkasje (prosent)	42,9	42,7	29,7

Kvæningen kommune har 7 kommunale vannverk – Alteidet, Storeng, Burfjord, Sætra, Kjækan, Kvæningsbotn og Sørstraumen. Hovedplan vann har ikke vært til revisjon.

Kommunen har 5 kommunale avløpsanlegg – Reinfjord, Alteidet, Burfjord og Badderen. Årlig innrapporteringer til miljødirektoratet. Hovedplan for avløp har ikke vært til revisjon.

Pr. 31.12.2022 viser selvkostfondet negativ saldo for vann på kr -184 000, og saldo for avløp kr 688 181.

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.

Grunnet flere uforutsatte hendelser og utfordringer på VA – nettet er selvkostfond for vann og avløp redusert i 2022.

Som følge av negativ saldo for selvkost vann 2022, så vil det være nødvendig å fremme innspill om økning av gebyr. Alternativt må driftskostnadene reduseres

6.4 Plan, byggesak og miljø

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

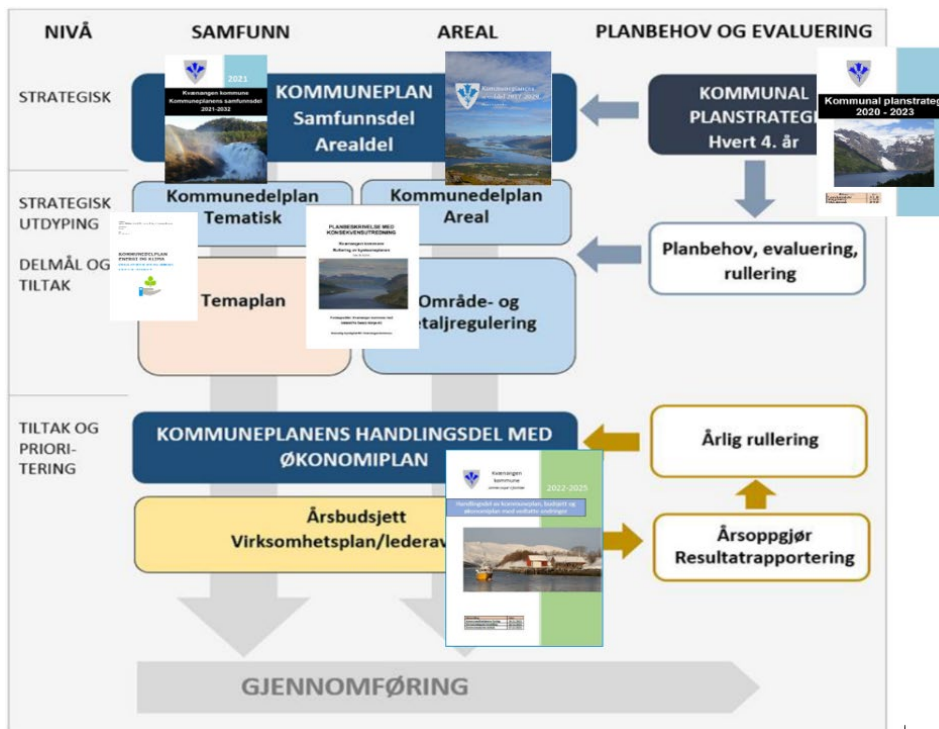
Nøkkeltall	Enhet	Kvæningen		KOSTRA	Landet
		2021	2022	gruppe 15 2022	2022
Vedtatte detaljreguleringer fremmet som private forslag (antall)	antall	1	0	22	842
Detaljreguleringer møtt med innsigelse i alt (antall)	antall	2	0	7	363
Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid fra mottatt komplett planforslag til endelig vedtak (dager)	dager	114	0	102	142
Klager mottatt på kommunens vedtak om detaljreguleringer (antall)	antall	1	0	7	566
Behandlede byggesøknader med 12 ukers frist (antall)	antall	14	15	411	32228
Behandlede byggesøknader med 3 ukers frist (antall)	antall	25	0	850	36729
Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid for byggesøknader med 12 ukers frist (dager)	dager	5	65	35	40
Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid for byggesøknader med 3 ukers frist (dager)	dager	26	0	16	19
Andel av innvilgede byggesøknader som medførte vedtak om dispensasjon fra plan (prosent)	prosent	38,5	71,4	15,4	19,5

Klager på resultat av byggesaksbehandlingen, behandlet av kommunen (antall)	antall	1	1	37	4277
Tiltak hvor det ble utført ett eller flere tilsyn (antall)	antall	0	0	24	6033

6.4.2 Byggesaker

KOSTRA-tallene viser at det har vært en nedgang i antall byggesaker, men antallet dispensasjonssaker har steget. Vi har beklageligvis ikke klart å holde alle tidsfrister sett i forhold til saksbehandlingstid. Mere tidkrevende prosesser, blant annet med tanke på sikker byggegrunn. Det brukes en god del tid på veiledning i forhold til byggesøknader.

6.4.3 Kommuneplanlegging



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

Oversikt over planarbeid i 2022

Planer	Ressurser	Status	Kommentarer
Detaljreguleringsplan skoleområde/sentralbaneanlegg i Burfjord	Verte AS	Avsluttet	Ferdigstilt i 2021, ikke godkjent før rapporten av geotekniske undersøkelser er vedtatt
Trafikksikkerhetsplan – rullering	NUT	Planprogram lagt ut på høring	Vil jobbe med trafikksikkerhetsplan i hele 2023

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

6.5 Miljø/miljøforvaltning

6.5.1 Scooterløyper

Kvæningen kommune har avtale med seks ulike foreninger om drift av løypenettet. Foreningene står for merking av løypene, brøyting av aktuelle parkeringsplasser på startpunkt og andre praktiske forhold.

Løypenettet ble revidert og ny forskrift ble vedtatt i 2021 ihht nytt hjemmelsgrunnlag i nasjonalt regelverk. Dette innebar at alle kommuner i Finnmark og Nord-Troms måtte vedta ny forskrift for å opprettholde løypenettet sitt. Samtidig ble en rekke nye traseer og justeringer gjort. Totalt løypenett har dermed økt i fra 160 km til 225 km. Kvæningen kommune har kjøpt tjenester av Sweco for gjennomføring av prosessen i 2020/2021. På grunn av noen feil og mangler, samt noen politiske ønsker i forbindelse med vedtak i 2021, så er det påbegynt en ny revidering av forskrifta i 2022, men dette arbeidet er ikke slutført og videreføres i 2023.

6.5.2 Dispensasjoner motorferdsel i utmark

Dispensasjonssøknader etter motorferdselloven behandles fortløpende. I 2022 kom det inn 46 søknader. Mange søknader omhandler flere brukere og formål og ble behandlet samlet. Av de innkomne søknadene ble alle innvilget.

6.5.3 Friluftsliv

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

Det var 35 «Ut i Nord-turer» og 12 «julesprek-turer» i Kvæningen i 2022. Turene tilrettelegges i samarbeid med frivillige lokalt. Utvalget av turer varierer fra år til år. Antallet turer som er registrert er veldig bra. Julesprek 326 og Ut i Nord 1470.

6.5.4 Turistinformasjon/visningsrom

Kvæningen kommune har en turistinformasjon i sommersesongen, som er et informasjonstilbud 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.

6.5.5 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. Det ser ut til at det svake jakttrykket de siste årene har medført en økning i bestanden igjen. Fra Kvæningsbotn og ut mot Meiland er bestanden fortsatt solid, og sannsynligvis økende. I området Valan-Meiland er det behov for å øke uttaket. Det ble satt i gang arbeid med endring av forskrift for minstearealet på slutten av året.

Oversikt over kvoter og felling

År	Tildelt	Felt	Fellings-%
2017*	45	24	53,3
2018*	41	29	70,7
2019*	39	25	66,7
2020	32	24	75
2021	31	13	42
2022	33	16	48

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

Det jobbes for en mer grunneierstyrt forvaltning i henholdt til hjorteviltforskrift. Arbeidet er påbegynt med møtevirksomhet og dialog med valdene.

Det ble registrert tre påkjørsler av elg og en oter i 2022. Kvæningen har avtale med 2 ettersøk jegere og et hjelpemannskap på 6 for å handtere søk etter skada vilt.

6.6.6 Badderelva

Kvæningen kommune har avtale med Badderen vann- og elveforening omdrift og administrasjon av fiske i Badderelva. 2022 har vært en god sesong. Tabellen viser rapportert fangst de seinere år.

År	Laks		Pukkellaks	Sjørøye
	Antall	Vekt	Antall	Antall
2016	115	390	0	0
2017	111	371	0	0
2018	97	357	0	0
2019	184	565	16	0
2020	103	403	0	0
2021	195	581	402	0
2022	245	NA	0	5

6.6 Næring

6.6.1 Næringsutvikling

Kvæningen kommune har følgende virkemidler for næringsutvikling i Kvæningen 2022

- Omstillingsprosjektet «Kvæningen Næringsfabrikk»
- Kvæningen næringsfond
- Kvæningen lånefond
- Kvæningen Næringsbygg AS
- Kommunale nærings/industriarealer
- Kommunale formålsbygg Næring

6.6.2 Omstillingsprogrammet

En ekstern evaluering gjennomført av Oxford Research viser til positiv utvikling og gode resultater og konkluderer med at omstillingsprogrammet har oppnådd målet om nye arbeidsplasser, økt kompetanse og styrket utviklingsevne og utviklingskapasitet. Troms og Finnmark fylkeskommune har utvidet omstillingsperioden med 3 år til, i perioden 2021-2023. Kommunestyret har i denne forbindelse vedtatt en omstillingsplan for resten av omstillingsperioden. Det er i 2022 gjennomført et prosjekt Attraktivitetskoordinator, som innebærer kontakt og samarbeid mellom lokalt næringsliv, LNS AS og Nye Veier AS i forbindelse med utbygging av E6 på Kvæningsfjellet.

6.6.3 Kvæningen næringsfond

Det er utbetalt tilskudd fra næringsfondet til bedrifter etter gjeldende regler med til sammen kr. 672 356.

Regnskapsoversikt næringsfondet 2022

Post	Regnskap 2022	Budsjett 2022
Inngående balanse pr. 1.1	-3 427 216,45	-3 427 216,45
Konsesjonsavgifter	-1 052 569,00	-930 000,00
Tilskudd TFK	-40 000,00	-30 000,00
Overføring renter fra lånefondet	-231 558,27	-250 000,00
Renteinntekt	-77 814,00	-40 000,00
Utbetalt tilskudd fra næringsfondet	642 356,00	750 000,00
Omstillingsprogrammet	1 000 000,00	95 000,00
Lønnsmidler næringsavdeling	194 686,97	295 000,00
Infrastruktur næring	77 317,00	110 000,00
Utgående balanse pr. 31.12	-2 914 797,75	-3 427 216,45

6.6.4 Kvæningen lånefond

Det var 12,1 mill. NOK til disposisjon i lånefondet i januar 2022. I 2022 ble det innvilget og utbetalt lån til 3 nye prosjekter. I 2022 var det totalt 15 lån i lånefondet, og saldoen på totalt utlånt beløp er på 6 850 387 NOK.

Regnskapsoversikt for Lånefondet 2022

Post	Regnskap 2022	Budsjett 2022
Inngående balanse pr. 1.1	-12 168 250,40	-12 168 250,40
Innbetalte avdrag	-1 466 957,98	-650 000,00
renteinntekter	-231 558,27	-250 000,00
Innfordringsgebyrer	-3 672,00	0,00
Utbetaling lån	1 177 000,00	3 000 000,00
Overføring næringsfond	231 558,27	250 000,00
Utgående balanse pr. 31.12	-12 461 880,38	-9 818 250,40

6.7 Næringsarealer

6.7.1 Grustak

Det er tatt ut grus fra 2 kommunale grustak i 2022 – Badderer og Jøkelfjord, på henholdsvis 2098 tonn og 496 tonn. Kvæningen kommune inngikk avtale om privat drift av Badderer grustak med ny aktør i 2017. Reguleringsplanen forventes godkjent i 2023. Reguleringsplan er et vilkår for driftskonsesjon fra Direktoratet for mineralutvinning.

6.7.2 Industriområder

Det er ikke gjort nye leieavtaler i Burfjord industriområde i 2022. Parkeringsplassen ved det kommunale båtopptrekket i Burfjord, blir i utstrakt grad brukt som bobilparkering i sommerhalvåret. Området er hverken tilrettelagt eller regulert til formålet.

6.7.3 Kommunale næringsbygg

Deler av Burfjord industribygg er leid ut til eksterne leietakere til næringsformål.

Det har vært arbeidet med å forberede industribygget for utleie til lokalmatprodusenter.

Fiskemottak i Seglvik og Burfjord skal leies ut til selvkostpris, men kommunen har ikke fått inn leieinntekter pga. driftsutfordringer for leietakere.

6.8 Landbruk

Antall gårdbrukere har lagt stabilt de seinere årene. Søkere av produksjonstilskudd har økt fra 9 til 10 i 2022. Samtidig er det ett bruk som har lagt ned driften på slutten av året. Vi har også relativt god oppslutning om RMP-ordninga blant bøndene på grunn av de rike kultur og naturverdiene på øyene. Det er lite interesse for tilskudd innenfor SMIL og drenering, og vi skulle gjerne hatt flere gode prosjekter.

Oversikt over statlig tilskudd til Landbruk.

Tilskuddordning	Produksjons tilskudd	Avløser tilskudd	RMP	SMIL	Drenering	Tiltak i beiteområder	NMSK
Antall søknader	10	5	4	1	0	1	4
Tildelt	3779400	292606	511002	84000	50000	50000	17920

**Tilleggsutbetalt produksjonstilskudd for ekstra kostnader i 2022 utgjorde kr 357026 og kom i tillegg til ordinært tilskudd i 2022.*

KOSTRA-tall Landbruk.

Nøkkeltall	Kvæningen			
	2019	2020	2021	2022
Dyrka og dyrkbar jord omdisponert til andre formål enn landbruk (dekar)	0,5	0	7,0	
Godkjent nydyrka areal (dekar)	0	0	0	
Delingssøknader etter jordloven		7	9	
Konsesjonssøknader behandlet		5	7	

Veterinærtjenester

Det ble innvilget kr 400 000,- fra staten i stimuleringsstilskudd til kommuneveterinærsamarbeidet og 1 006 596,- til veterinærvaktordninga som organiseres i fellesskap i kommunene Nordreisa, Kvæningen, Skjervøy og Kåfjord/Gáivuona. Kvæningen betalte i 2022 kr 171 185,- i driftsstøtte/egenandel til driftssamarbeidet. Dette utgjør 15 % av total kostnad som fordeles kommunene i henhold til vedtatt fordelingsnøkkel. Kommuneveterinærsamarbeidet og veterinærvaktordningen administreres av Nordreisa kommune og utføres av veterinærkontoret på Storslett.

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 2022:

- 5 skogeiere har plantet 4000 furuplanter. Total kostnad u/mva planting kr 25600.-, tilskudd kr 17920.-
- Plantingen i 2022 tilsvarer ny skog på 16 dekar. Dette tilsvarer et framtidig opptak og binding av klimagassen Co2 som tilsvarer et forbruk på 2100 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 veg klasse på eksisterende veger i 2022.
- Tillatelser til bygging av veger har en varighet på tre år. Det er søkt om utsettelse. Det antas at de to 2 vegene som fikk tillatelse i 2019 vil forhåpentligvis ha oppstarts arbeid i løpet av 2023. Samlet kostnad på disse vegene er på ca kr 450000.-

6.9 Brann og redning

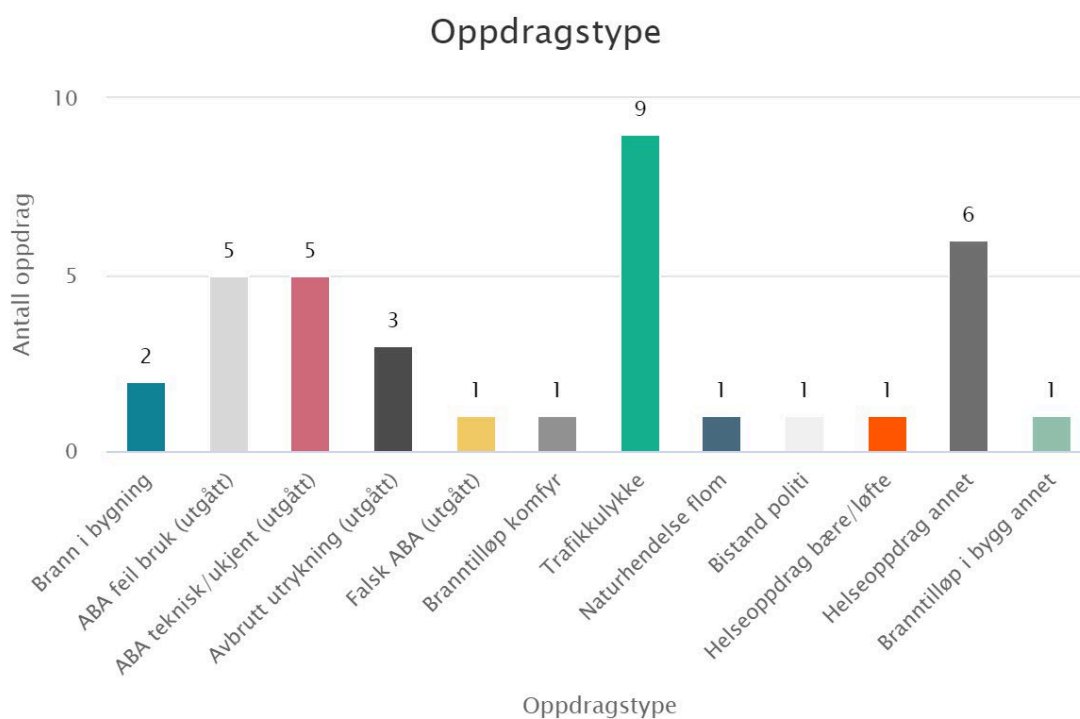
Årstall	2022	
	Næring Utvikling Teknisk	
Organisasjonsform	Kommunalt foretak	
Antall årsverk/ansatte	17stk deltidsstillinger (1-2%)	
Antall årsverk / ansatte	2stk heltidsstillinger (100%)	
Økonomi	Budsjett	Regnskap
Kostnader (630)	3 264 459	3 615 250
Kommentarer	Overforbruk	10%
Kostnader (631)	771 511	771 511
Kommentarer	Selvkostområde	00%

1) Satsingsområder:

Kvæningen brann og redning har en visjon om å sikre et tryggere samfunn der ingen skal skades eller omkomme i brann eller ulykke.



Kvæningen kommune har mange eldre, det jobbes for at de eldre skal føle seg trygg hjemme.



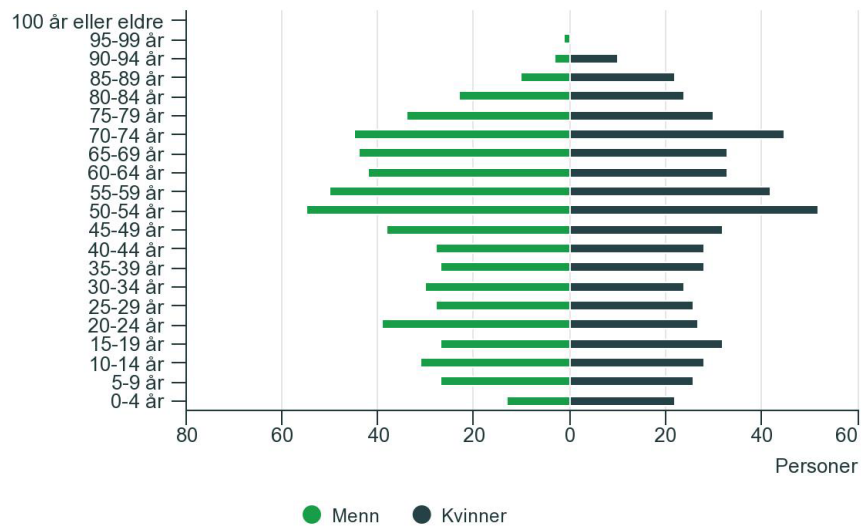
Kvæningen brann og redning har i 2022 hatt 36 ulike oppdrag, det er ikke innmeldt omkommende.

2) Utfordringer og muligheter framover:

- Rekrutering og kompetanse til beredskapsstyrken vil skape utfordringer i framtiden. Antallet i målgruppen 20-64 år blir mindre.
- Muligheten ligger i politiske valg som skal sikre et tryggere samfunn der ingen skal skades eller omkomme i brann eller ulykke.

Aldersfordeling for innbyggerne i kommunen

Alder





Kvænangen kommune

Návuona suohkan

Naavuonon komuuni