Nordreisa kommune skal...

Ta vare på vår natur og kultur ved å skape et godt kunnskaps-samfunn, god forvaltning og øke verdiskapingen omkring dette til beste for de som bor og de som vil bo her!

Nordreisa kommune
Årsmelding 2013

Livet er godt

i Nordreisa

Innholdsfortegnelse

	Side
Rådmannens innledning	3
Økonomi og resultat	4
Samfunn og livskvalitet	9
Politisk styring og aktivitet	11
Medarbeidere og organisasjon	13
Sentraladministrasjon	17
Oppvekst	19
Nordreisa Voksenopplæring og Flyktningetjeneste	21
Storslett skole	22
Moan skole og Sfo	24
Rotsundelv skole og Sfo	26
Oksfjord oppvekstsenter	28
Høgegga barnehage	30
Storslett barnehage	32
Sonjatun barnehage	33
Sørkjosen barnehage	35
Leirbukt barnehage	37
Familiesenteret	38
Helse, omsorg og sosial sektor	41
Helse– og omsorg stabsfunksjoner	42
Sonjatun Sykehjem	44
Sonjatun Omsorgssenter	45
Sonjatun Bo– og kultursenter	46
Hjemmetjenesten	47
Psykiatritjenesten	49
Guleng bofellesskap og Avlastning	50
Høgegga hjemmetjenester psykisk utviklingshemmede	51
Helsetjenester og Nord-Troms Distriktsmedisinsk senter	52
NAV sosial	56
Utviklingsavdeling	57
Teknisk avdeling	63

Rådmannens innledning

Ny rådmann ble tilsatt i desember 2012. Assisterende rådmann Christin Andersen har fungert i rådmannstillingen fram til Anne-Marie Gaino tiltrådte stillingen 2. april.

I mars ble kommuneplanens samfunnsdel vedtatt av Nordreisa kommunestyre. Planen viser ønskede langsiktige retninger for en positiv utvikling av kommunen.

Gleden var stor da vi i april fikk klarmeldingen om at Sørkjostunnelen var tatt inn i Nasjonal transportplan 2014-2017 og at byggestart var nær forestående. En stor glede var det også da Kommunaldepartementet i september overprøvde Fylkesmannens vedtak og godkjente igangsettelse av Halti II. Husleieavtalene med leietakerne kom på plass i november og avløste intensjonsavtalene som var inngått i planleggingsfasen

I april var det stor rasfare, noe som medførte at 11 beboere i Oksfjord ble evakuert og innlosjert på Sørkjosen hotell.

I juni deltok kommunen på den årlige Avinor-øvelsen. I tillegg var kommunen involvert i den store øvelsen Barents Rescue, som gikk av stabelen i september 2013. Øvelsene var nyttige i forhold til planlegging av mottak av innbyggere ved en evt evakuering av Kåfjord kommune i forbindelse med ras fra Nordnesfjellet.

Rådmannen videreførte omorganiseringsprosessen for helse- og omsorg med iverksettelse 01.01.14.

Stortings- og sametingsvalget ble i september gjennomført uten problemer.

For å sikre budsjettbalanse innførte rådmannen innkjøpsstopp fra og med 1. oktober. Enhetslederne har forholdt seg lojalt til beslutningene og har vist evne og vilje til å forholde seg til budsjettet og holde seg innenfor rammene. Dette har gitt uttelling ved regnskapsavslutningen.

I oktober ble det stor usikkerhet i Nord Troms om finansiering av sykestuesengene for 2014. Etter dialog mellom kommunene i Nord Troms, Helse Nord RHF og Helse og omsorgsdepartementet kom det en skriftlig avklaring fra UNN HF om at sykestuesengene er sikret finansiering fram til 1. januar 2016.

I forbindelse med samhandlingsreformen ble det utarbeidet i 2013 ble det inngått ytterligere en avtale med UNN HF; Avtale om bruk av ledsager ved reise til og fra spesialisthelsetjenesten og ved opphold i sykehus.

I 2013 kom Storfjord kommune med i samarbeidsprosjekt om Nord-Troms plankontor mellom kommunene Nordreisa, Kvænangen, Kåfjord, Skjervøy. Plankontoret

har fått mye ros og anerkjennelse for sitt arbeid siden oppstarten, og prosjektet har så langt vært vellykket.

Storslett skole - byggetrinn III ble ferdigstilt i desember 2013. Med det er lærere og elever i 5-10 trinn samlokalisert i en særdeles flott og moderne skole, noe som gir gode forutsetninger for fremtidig læring og utvikling.

Kommunens driftsregnskap for 2013 ble avlagt i balanse. Den budsjetterte inndekninga av underskudd på 7,6 mill kr ble innfridd, og kommunen holder dermed KRD's opprinnelig plan for inndekning av det akkumulerte merforbruket. Investeringsregnskapet ble avlagt i balanse.

I 2013 var det samlede fraværet på 9,8% mot 10,7 % i 2012. Kommunen har en målsetning om 92 % nærvær og tjenestene jobber godt og kontinuerlig med å øke nærværet.

Til slutt vil rådmannen rette en takk til både politikere og ansatte i Nordreisa kommune. Uten politiske vedtak hadde det ikke vært mulig for rådmannen å gjennomføre nødvendige grep for å få økonomien i balanse. Videre er det de ansattes fortjeneste at kommunen, tross stram økonomi og kutt i driften, når de fleste av sine mål. Uten denne felles innsats hadde det ikke vært mulig å opprettholde gode tjenester eller å få regnskapet i balanse.

Anne-Marie Gaino

Økonomi og resultat

Regnskapsmessig balanse

Nordreisa kommunes regnskap for 2013 er avsluttet i balanse. Budsjettert inndekning på ROBEK gjeld på 7,64 mill ble nedbetalt. Streng budsjettdisiplin, innkjøpsstopp er noen av hovedårsakene til balanse. Nordreisa kommune driver med et driftsresultat på 4,1 % i 2013 mot 3,05 % i 2012.

I desember 2013 ble det vedtatt i sak 67/13 at utbytte til Ymber AS skulle overføres til investering som finansiering av en bru. Utgiftene ved bruen ble på kr. 0,636 mill og det skulle overføres fra drift. Denne ble imidlertid redusert til kr 0,281 mill som følge av styrkningsreglene.

Likviditet

I løpet av 2013 har arbeidskapitalen svekket seg. Endringen skyldes økt bruk av ubrukte lånemidler, med andre ord en større grad av egenfinansiering av investeringene. Kassa/bank beholdning har svekket seg, mens fordringene har økt og spesielt fordringer på staten. Den kortsiktige gjelden har gått litt ned. Premieavvik har totalt sett styrket arbeidskapitalen noe, men kommunen har fortsatt «fordringer» på premieavviket på kr 27 mill. Fordringen på premieavviket er kun regnskapsteknisk og det følger ingen innbetaling av likvider, og blåser dermed opp omløpsmidlene.

I 2013 ble kassakreditten brukt mye, noe som skyldes både opprydding i ubrukte lånemidler på investeringsprosjekter og økt innbetaling til pensjon.

Tall i mill kr	RS 2013	RS 2012	RS 2011
Endring arbeidskapital balanse	11,55	2,81	16,92
Endring arbeidskapital resultat	11,55	2,81	18,84

Pensjon

Nordreisa kommunes hovedleverandør for pensjon er KLP, mens pedagogisk personell benytter SPK. Det er balanseført 624 mill kr i pensjonsforpliktelser og 484 mill kr i pensjonsmidler. Årets premieavvik på pensjon ga en «inntekt» på kr 0,36 mill.

Fond

Den samlede fondsbeholdningen er på 39,14 mill kr fordelt mellom følgende fondstyper:

Tall i mill kr	RS 2013	RS 2012	RS 2011
Disposisjonsfond	0,00	0,00	0,00
Bundne driftsfond	16,67	15,70	15,69
Ubundne investeringsfond	0,27	0,27	0,27
Bundne investeringsfond	22,20	25,69	24,12
Sum fondsbeholdning	39,14	41,66	40,09

Investeringer

Summen av brutto investeringsutgifter i anleggsmidler er på kr 65,24 mill, mot kr 46,07 mill i 2012. I 2013 gikk investeringsregnskapet i balanse som følge av at finansiering av prosjektene skal ses samlet i følge veilederen fra 2011. Det vil si at finansieringen skal sees som samlet finansiering uavhengig av hvordan det enkelte prosjektet gikk. Sett mot budsjett ble det en underdekning på kr 4,56 mill som i hovedsak skyldes prosjektet Storslett skole, der momsoverføringer fra drift ble mindre enn forventet. Investeringsregnskapet i 2012 gikk i balanse, og det ble foretatt inndekning på kr. 0,936 mill av tidligere års merforbruk.

De største Investeringsprosjekter i 2013 var:

Storslett skole trinn 3	kr.	44,06 mill
Kjøp av barnehager	kr.	9,43 mill
Startlån	kr.	8,55 mill
Halti II	kr.	5,31 mill
Egenkapitalinnskudd KLP	kr.	1,05 mill
Kjøp av grunn	kr.	1,03 mill
VAR utbygging Rotsund/Oksfjord	kr.	1,03 mill

Gjeld, renter og avdrag

Den samlede lånegjelda er i 2013 på kr 481,87 mill inkl videreformidlingslån, og har økt fra 2012 da vi hadde 461,82 mill kr.

Nordreisa kommune har 51 % av lånemassen på fastrente med bindingstid over 3 måneder. Dette er innenfor vårt finansreglement som tilsier minimum 30 % fastrente. Av total lånegjeld utgjør lån til VAR investeringer og videreformidlingslån ca 44 %.

Tall i 1000 kr	RS 2013	RS 2012	RS 2011	RS 2010
Kommunens samlede lånegjeld	481 872	461 823	443 740	421 446
Fordelt på følgende kreditorer:				
Kommunalbanken	319 176	296 334	275 551	262 161
KLP kommunekreditt	57 371	59 602	61 832	64 063
DNB	259	292	325	0
Husbanken (viderefor midlingslån)	105 066	105 595	106 032	95 221

Avdrag	RS 2013	RS 2012	RS 2011
Betalt avdrag	14 982 343	12 930 184	12 147 461
Beregnet minste lovlig avdrag	11 804 038	12 192 650	10 131 256
Differanse	3 178 305	737 534	2 016 205

Kommunen ligger over minste tillatte avdrag på gjeld ihht Kommunelovens § 50. Betaling av avdrag til Husbanken er holdt utenfor beregningene, da disse lånene går til videre utlån.

Inndekning

Kommunen står på ROBEK-listen og har et akkumulert merforbruk på kr. 10,3 millioner per 31.12.2013. . I løpet av de tre siste årene har Nordreisa kommune dekket inn kr. 22,9 mill av tidligere års merforbruk. Det ble i 2013 foretatt nedbetaling på tidligere års merforbruk på kr 7,6 mill som er i henhold til budsjett, og kommunen er også i rute i forhold til den opprinnelige inndekkingsplan fra departementet. Gjenstående merforbruk fremkommer slik:

År	Opprinnelig	Gjenstående inndekning
Merforbruk 2008	8 094 535	2 230 029
Merforbruk 2009	4 346 893	3 587 671
Merforbruk 2010	5 332 559	4 482 918
Akkumulert merforbruk		10 300 618

Driftsregnskapet

Driftsinntektene ble kr 46,12 mill mer enn budsjettert:

Brukerbetalinger ble kr 2,2 mill mer enn budsjettert, og skyldes:

- Legetjenesten har 1,1 mill mer enn budsjettert, og må sees i sammenheng med utgiftene på overføring legehonorar.
- Sonjatun bo- og kultursenter har en merinntekt på kr 0,33 mill.
- Sonjatun omsorgssenter har en merinntekt på kr 0,26 mill.

Andre salgs- og leieinntekter ble kr 1,6 mill mer enn budsjettert, og skyldes:

- Salg av strøm utgjør kr 0,7 mill av dette og må sees opp mot strømforbruket.
- Leieinntekter på kommunehuset ble kr 0,3 mill mer enn budsjettert

Overføring med krav til motytelser ble kr 40,8 mill mer enn budsjettert og skyldes:

- Refusjon sykepenger ble kr 11,45 mill mer enn budsjettert, og må sees mot overforbruket på lønnsposene.
- Refusjon moms drift ble kr 8,21 mill mer enn budsjettert.
- Refusjon fra fylket ble kr 6,14 mill mer enn budsjettert og skyldes i hovedsak prosjekter som fylket finansieres.
- Refusjon momskomp investering ble kr 5,44 mill mer enn budsjettert.
- Forsikringsutbetaling ble kr 3,26 mill mer enn budsjettert, og må sees i sammenheng med merutgiften til materiell skadereparasjon.
- Ressurskrevende tjenester ble kr 2,5 mill mer enn budsjettert.
- Refusjon fra kommuner ble kr 2,06 mer enn budsjettert, og fordeler seg slik:
  Fellestiltak skoler har en merinntekt på kr 0,69 mill og må sees i sammenheng med overforbruket på elever i andre kommuner. Barnevernstjenesten har en merinntekt på kr 0,36 mill og må sees i sammen heng med overforbruket på lønn. Prosjekter innen utviklingsavdelingen har en merinntekt på kr 0,76 mill. Disse prosjektene er i hovedsak full finansiert med eksterne midler.

Driftsutgiftene ble kr 39 mill mer enn budsjettert:

Lønnsutgiftene ble kr 16,82 mill mer enn budsjettert. Når sykelønnen hensynstas ble det et merforbruk på kr 1,01 mill mer enn budsjettert.

Kjøp av varer og tjenester ble kr 8,6 mill mer enn budsjetter, noe som skyldes:

- Materiell skadereparasjon ble 2,81 mill mer enn budsjettert, som må sees i sammenheng med merinntekten på forsikringsutbetaling.

- Elever i andre kommuner ble kr 1,3 mill mer enn budsjettert, og må sees i sammenheng med merinntekten fra andre kommuner
- Utgifter til oppvarming av lokaler ble kr 1,0 mill mer enn budsjettert.
- Utgiftene til brøyting ble kr 0,7 mill mer enn budsjettert.
- Forbyggende tiltak i barnevern ble kr 0,67 mill mer enn budsjettert.
- Kjøp av spesialundervisning ble kr 0,63 mer enn budsjettert
- Utgifter til vedlikehold av biler ble kr 0,58 mill mer enn budsjettert.

Overføringer ble kr 16 mill mer enn budsjettert, og skyldes:

- Merverdiavgift drift ble kr 8,21 mill mer enn budsjettert. Sett i sammenheng med inntekten går merverdiavgift i 0,-.
- Overføring til private ble kr 5,88 mill mer enn budsjettert: Prosjekter innen utviklingsavdelingen har en merutgift på kr 3,58 mill. Disse prosjektene er i hovedsak full finansiert med eksterne midler.

Netto driftsresultat for 2013 ble på kr 4,1 % som er 1,1 % over fylkesmannen sin anbefaling.

Avviksbeskrivelse per sektor

Sektor	Regnskap	Reg. bud-	Avvik
1 Sektor for administrasjon	16 644 860	20 978 828	-4 333 968
2 Sektor for levekår	92 830 311	94 717 390	-1 887 079
3 Sektor for helse og omsorg	97 931 778	103 039 329	-5 107 551
4 Utviklingsavdelingen	10 638 894	9 617 380	1 021 512
5 Anleggsdrift	11 751 327	10 351 266	1 400 061
6 Bygg og eiendom	17 424 462	18 338 902	-914 440
7 Skatter og rammetilskudd	-275 932 477	-278 939 299	3 006 822
8 Renter, avdrag og avsetninger	28 710 845	21 896 201	6 814 644

Sektor 1 - Administrasjon

Mindre forbruket på sektor for administrasjon er på 4,3 mill:

•Merinntekt på integreringstilskudd på kr 1,6 mill

Det ble innført innkjøpsstopp i begynnelsen av oktober noe som medførte et mindreforbruk på økonomiavdelingen, it-avdelingen, politiske utvalg, og udisponerte bevilgninger på til sammen kr. 2,6 mill

Sektor 2 - Levekår

Mindre forbruket på sektor for levekår er på kr 1,88 mill:

•Som følge av innkjøpsstopp ble det et mindreforbruk på skolene på til sammen kr 1,3 mill, på barnehagene på til sammen kr 1,1 mill og tilskudd til private barnehager ble kr 0,5 mill mindre enn budsjettert. Dette som følge av kommunen brukte mindre enn budsjettert på kommunale barnehager.

Det ble et merforbruk på familiesenteret og barnevern på kr 1,1 mill. Familiesenteret ble belastet med kommunen sin andel på krisesenteret som gjaldt for både 2012 og 2013. Barnevernet mottok kr 0,5 mill mindre i refusjon fra fylkesmannen enn budsjettert.

Sektor 3 - Helse og omsorg

Mindre forbruket på sektor for helse og omsorg er på kr 5,1 mill:

• Refusjon på ressurskrevende tjenester ble kr 2,8 mill mer enn budsjettert. Disse er fordelt på Sonjatun sykehjem, private omsorgstiltak, Fosseng, Høgegga, miljøarbeidertjenesten, Guleng og kjøp av private tjenester.
• Økonomisk sosialhjelp har et overforbruk på kr 0,87 mill.
• Som følge av innkjøpsstopp ble det et mindre forbruk på Helse- og sosialadministrasjon på kr 1,6 mill, på Sonjatun omsorgssenter på kr 0,4 mill, på Sonjatun bo- og kultursenter på kr 1,1 mill, Møteplassen psykiatri på kr 0,7 mill og på legetjenesten på kr 0,6 mill.

Sektor 4 - Utviklingsavdelingen

Merforbruket på utviklingsavdelingen er på kr 1 mill:

• Prosjektet ungdomskontakt har et merforbruk på kr 1,0 mill som følge av at staten ikke finansierte prosjektet i 2013, samt at inntekten på prosjektet ble budsjettet dobbelt.
• Fiberutbygging ble flyttet fra investeringsregnskapet og til drift. Dette medførte en utgift på 0,077 mill kr

Sektor 5 – Anleggsdrift

Merforbruket på sektor for anleggsdrift er på kr 1,4 mill:

• Brannvern har et merforbruk på kr 0,5 mill og skyldes økt beredskapslønn, samt noe merforbruk på øvrige utgifter.
• Kommunale veier har et merforbruk på kr 0,5 mill og skyldes merforbruk på beredskapslønn.
• Veilys har et mindre forbruk på kr 0,18 mill som skyldes mindre strømforbruk og mindre vedlikehold. Havn har et mindre forbruk på kr 0,13 mill som skyldes økte inntekter.
• Selvkost ble kr 0,6 mill mer enn budsjettert. Se eget avsnitt.

Sektor 6 – Bygg og eiendom

Mindre forbruket på sektor for bygg og eiendom er på kr 0,9 mill:

- Skolebygg har et mindre forbruk på kr 0,5 mill.
- Barnehagebygg har et mindre forbruk på kr 0,24 mill.
- Sonjatun helsesenter har et merforbruk på kr 0,4 mill.
- Renhold har et merforbruk på kr 0,23 mill.
- Utgiften til oppvarming (strøm, olje og bio fjernvarme) ble kr 0,88 mill mer enn budsjettert. Inntekten på konsesjonskraft er på kr 0,81 mill mer enn budsjettert. Disse må sees i sammenheng, og strømforbruket ble der med kr 0,07 mill mer enn budsjettert.
- Mindre forbruket skyldes i hovedsak at det er utført mindre vedlikehold enn budsjettert.

Sektor 7 – Skatter og rammetilskudd

Mindre inntekt på skatter og rammetilskudd er på 3,0 mill:

- Inntekten på eiendomsskatt ble på kr 0,2 mill mindre enn budsjettert.
- Refusjon merverdiavgift fra investering ble kr 2,2 mill mindre enn budsjettert, noe som må sees i sammenheng med mindre forbruket på renteutgiftene.
Statstilskuddet ble kr 0,5 mill mindre enn budsjettert.

Sektor 8 – Renter, avdrag og avsetninger

Merforbruket på rente, avdrag og avsetninger er på 6,81 mill:

- Renteutgiftene ble kr 2,77 mill mindre enn budsjettert.
- Renteinntektene ble kr 0,76 mill mindre enn budsjettert.
- Avdragene ble kr 0,3 mill mer enn budsjettert.
- Selvkost renter/avdrag ble kr 2,0 mill mindre enn budsjettert. Samlet sett går disse i 0,- for kommunen totalt sett da utgiften er under sektor 5.
- Premieavviket og amortiseringen av premieavviket ble kr 6,7 mill mer enn budsjettert. Pensjonen ble imidlertid totalt sett kr 3 mill mindre enn budsjettert.

Kommunale avgifter (VAR regnskapet)

Vann:

Planlagt gebyrresultat: Politisk fastsatt gebyrutvikling over 3-års perioden 2010 -2012 før gebyret igjen var på 100 % inndekning. Fra og med 2013 skal vannkostnadene være fullt ut dekket gjennom gebyrer.

Gebyret for statistikkbolig på 120 m2 var i 2013 på kr 5024 eks mva.

Reelt gebyrresultat: Selvkostregnskapet for 2013 viser et netto overskudd på kr 1,46 mill.

Vannfondet er på 1,7 mill ved årsskiftet, og bør ligge i størrelsesorden 2,5-3,5 mill for å ta opp mindre svingninger i rentekostnaden samt at det bør være tilstrekkelig sikkerhet for uforutsette hendelser (eks ledningsbrudd som følge av flom).

Reelt nivå kalkulatorisk rente for 2013 er 1,1% under budsjettert kalkulatorisk rente som utgjør 0,76 mill i lavere kapitalkostnader .

Drift av vannforsyningssektoren har i 2013 vært gjennomført med sterkt fokus på å få bygget økonomisk reserve. Så mye som mulig av kostnadskrevende vedlikehold har blitt forskjøvet. Driften har hatt fokus på gjennomføring av vedlikeholdsarbeid som i stor grad ikke gir større kostnader ut over personell.

Konklusjon avvik vannforsyningen:
Årsaken til netto overskuddet i 2013 ligger i begrenset driftstiltak sammen med få akutte hendelser innen vannforsyningen. Samtidig har lavere rentenivå bidratt positivt.

Avløp:

Plan gebyrresultat: Politisk fastsatt gebyrutvikling over 3-års perioden 2010 -2012 før gebyret igjen var på 100 % inndekning. Fra og med 2013 skal avløpskostnadene være fullt ut dekket gjennom gebyrer.

Gebyret for statistikkbolig på 120 m2 var i 2013 på kr 5384 eks mva.

Reelt gebyrresultat: Selvkostregnskapet for 2013 viser et overskudd på kr 0,085 mill som settes av på fond. Fondet er ved årsskiftet på totalt kr 2,42 mill.

Reelt nivå kalkulatorisk rente for 2013 er 1,1 % under budsjettert kalkulatorisk rente som utgjør 0,45 mill i lavere kapitalkostnader.

Konklusjon avvik avløp:
Årsaken til overskuddet i 2013 ligger i lavt rentenivå.

Feiing:

Selvkostregnskapet for 2013 viser et resultat på 88 % som gir et underskudd på kr 0,116 mill som dekkes inn av fond. Feiefondet er nå redusert til 0,067 mill ved årsskiftet.

Feiegebyret er uendret fra 2013 til 2014.

Nordreisa skal…
være et utviklingsorientert regionsenter basert på godt naboskap og samarbeid

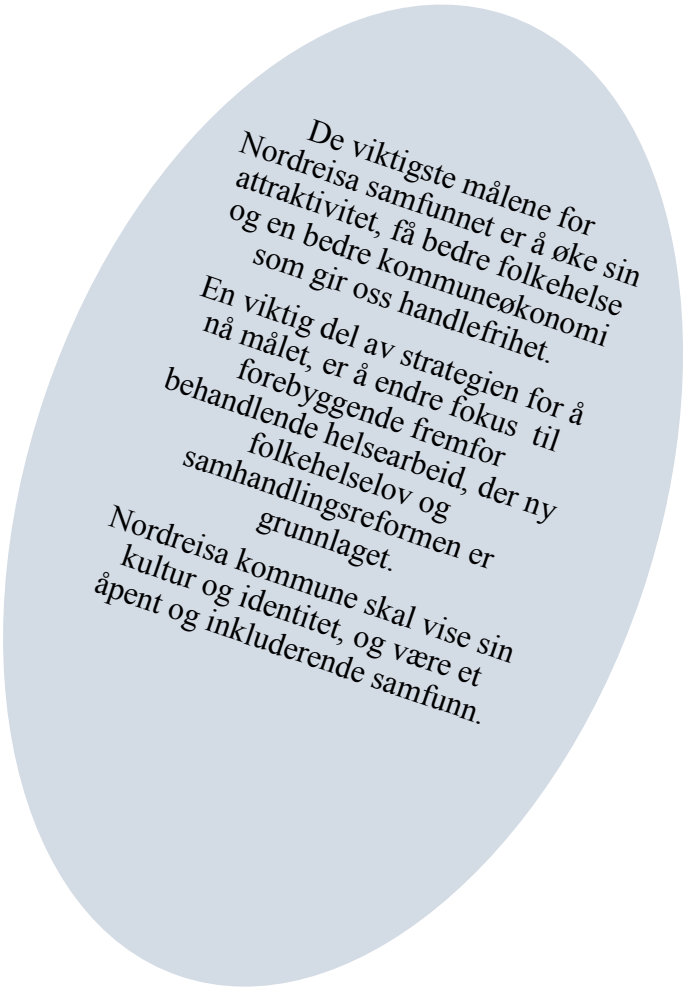
Vurdering

Nordreisa kommune hadde i 2013 et netto driftsresultat på kr 4,1 %, som er over fylkesmannens sin anbefaling på 3 %. Kommunen har i 2013 foretatt nedbetaling på tidligere års merforbruk i henhold til budsjett, og er i 2013 også i rute i forhold til den opprinnelige inndekkingsplan fra departementet.

Det ble innført innkjøpsstopp i oktober måned noe som har medført at en rekke enheter har mindre forbruk sett i forhold til budsjett. Innkjøpsstopp er ikke ønskelig fra administrasjonen sin side, men ble gjennomført ettersom det var svært viktig at kommunen klarte budsjettert inndekning av tidligere års merforbruk. Budsjettet for 2014 er særdeles stramt og det ville vært vanskelig å foreta ytterligere nedskjæringer.

2013 har vært et krevende år for enhetene. Det har vært innsparinger i form av blant annet mindre bruk av vikarer, utsatte innkjøp, samt mindre vedlikehold. Det er derfor svært viktig at kommunen i årene fremover opparbeider handlingsrom, og at driften av kommunen er på et tilfredsstillende nivå. I tillegg er det viktig å ha handlingsrom for å ha midler til uforutsette hendelser, samt bygge opp likviditetsbufferen.

Det bør ses nærmere på barnehagestrukturen for å få en mer effektiv drift, noe som vil gi besparelse både til kommunen, samt gi innvirkning på tilskudd til private barnehager. Elevtallet på de enkelte skolene bør ha en avgjørende betydning for fremtidig skolestruktur i kommunen. Når det gjelder helsesektoren ser vi allerede økt press på kommunale tjenester. Dette vil tilta ytterligere på grunn av at andelen av den eldre befolkning vil øke, med dertil økte behov for kommunale tjenester og kommende etablering av dagsenter for funksjonshemmede som etter hvert vil komme over på den kommunale tjenesten når de avslutter videregående skole. Kommunen har et stort vedlikeholdsetterslep på kommunale bygg.



Samfunn og livskvalitet

> Alle innbyggere i Nordreisa, uavhengig av alder, kjønn, bosted, inntekter og ressurser,
>
> skal sikres god tilgang på offentlige helse- og sosialtjenester av god kvalitet.

I 2013 økte befolkningen i Nordreisa med 4 personer mot en økning på 43 personer i 2012. Kommunen har hatt en vekst i befolkningen på 190 personer siste 6 år og vil i følge framskrivning øke betydelig fram mot 2040. i 2013 ble det et fødselsunderskudd mens netto innflytting var positivt, men lavere enn i 2012. .

Kommunen er regionens største kommune med sine 4854 innbyggere pr 31.12.2013.

Privat næringsnæringsliv står sterkt i Nordreisa og omsetningen i varehandelen har opplevd en jevn økning de senere år.

Økningen av henvendelser til barnevern fortsetter å øke og det gjør også andel sosialhjelpsmottakere.

Kommunen har god legedekning og god dekning på fysioterapi.

Nordreisa kommune står ovenfor store utfordringer i årene fremover. Befolkningen anslås å øke litt frem mot 2040. En særlig stor økning vil det komme i aldersgruppen 80 år og eldre mellom 2025 og 2030. Det vil også bli en økning i aldergruppen 0-16 år. Tjenestebehovet vil øke og behovet for tjenester innenfor helse, pleie og omsorg, barnehage og skole øker samtidig med befolkningsøkningen sett ut fra dagens situasjon. Dagens arbeidstakere går ut av arbeidslivet pga alderspensjon og det vil bli utfordringer for å rekruttere fagfolk til økte tjenestebehov.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fødselsoverskudd	-9	20	-17	-13	-8	16	4	-14	12	-3	-2	13	-10	1	-23
Nettoflytting	69	-24	-62	0	-4	17	24	-59	-46	25	65	35	13	40	28
Folketilvekst	60	-4	-79	-13	-12	33	28	-73	-34	29	63	48	3	43	4

Nordreisa	**2012**	**2013**	**2014**
Folkemengde 1/1	4807	4850	4854
Levendefødte	50	41	
Døde	49	64	
Fødselsoverskudd	1	-23	
Innflyttinger	241	222	
Utflyttinger	201	194	
Nettoinnflytting	40	27	
Folketilvekst	43	4	

Framskrevet folkemengde, etter alder og tid MMM							
	2014	**2015**	**2020**	**2025**	**2030**	**2035**	**2040**
0-5 år	333	341	365	371	366	363	366
6-15 år	607	612	639	655	683	684	671
16-66 år	3152	3145	3193	3237	3278	3298	3251
67—79 år	544	586	690	756	723	757	860
80 år og eldre	254	247	256	288	391	446	473
Totalt	**4890**	**4931**	**5143**	**5307**	**5400**	**5548**	**5621**

Arbeidsledigheten

Halvparten av arbeidstakerne i Troms er ansatt i offentlig sektor. De største yrkeskategoriene innen offentlig sektor er helse og omsorg, og undervisning. Det store innslaget av offentlig sektor i kommunen, bidrar til at arbeidsledigheten i Nordreisa holder seg forholdsvis lav gjennom hele året sammenlignet med andre kommuner i Nord-Troms.

Arbeids–ledighet	2010	2011	2010	2011	2012	2013
Nordreisa	3,3	2,8	2,5	2,8	3,0	2,9
Troms	3,0	2,7	2,2	2,1	2,1	2,2
Landet	3,3	3,1	2,7	2,4	2,4	2,6

Tiltak

NAV Nordreisa har i snitt hatt 10 arbeidssøkere i arbeidsmarkedstiltak gjennom året i tillegg til 20 varig tilrettelagte arbeidsplasser. Viktige samarbeidspartnere på tiltakssiden er Nordreisa ASVO og attføringsbedriften NORDTRO hvor brukere får både avklaring og ulike kurs samt arbeidspraksis. I tillegg er ordinære bedrifter som tilbyr arbeidspraksis en viktig part i arbeidet for å få innbyggerne i Nordreisa i arbeid. I 2013 tilførte NAV Nordreisa ca. 10 millioner kroner inn i Nordreisa samfunnet gjennom ulike arbeidsrettede tiltak.

Legemeldt sykefravær Nordreisa samfunn

Det er en fin trend i legemeldt sykefravær gjennom hele 2013 i Nordreisa. Det betyr at det gjøres mye godt arbeid hos arbeidsgiverne, leger, med flere. Og kanskje har det litt sammenheng med prosjektet iBedrift.

Legemeldt sykefravær Samfunn	Mars	Juni	Sept	Des
2010	8,3	7,7	9,6	8,8
2011	9,0	9,2	8,1	5,4
2012	6,9	7,5	8,5	8,2
2013	8,0	6,8	6,6	6,3

Uføre

På landsbasis ligger antallet uføre på ca. 9,3 % ved utgangen av 2013, for Troms fylke er det ca. 11,3 %. Andelen uføre er høyere i Nordreisa.

Uføre av innbyggere mellom 18-66 år.	
2010	15,0 %
2011	15,4 %
2012	15,7 %
2013	14,3 %

Sosial stønad og livsopphold

I 2013 hadde NAV sosial en stor økning på utbetaling av sosialstønad. Antallet brukere av sosiale tjenester har økt 2009. Dette gjelder både antall vedtak og antall personer som mottar hjelp.

I kr	2010	2011	2012	2013
Nødhjelp	307 000	229 706	225000	333000
Boutgifter	300 000	687 802	585000	830000
Tannbehandling	90 000	297 957	19000	16000
Livsopphold	425 000	760 361	832000	1872000

En utvikling som gir grunnlag for bekymring er økningen i antallet unge som oppsøker NAV. I 2013 var det 66 personer i aldersgruppen 18-24 år som søkte om hjelp i form av økonomisk sosialhjelp. Det er forsøkt på tiltak for arbeid for sosial stønad uten helt å lykkes. Nordreisa kommunestyre har også ønsket slikt tiltak jfr vedtak i kommunestyret om arbeidskrav for utbetaling av sosial stønad.

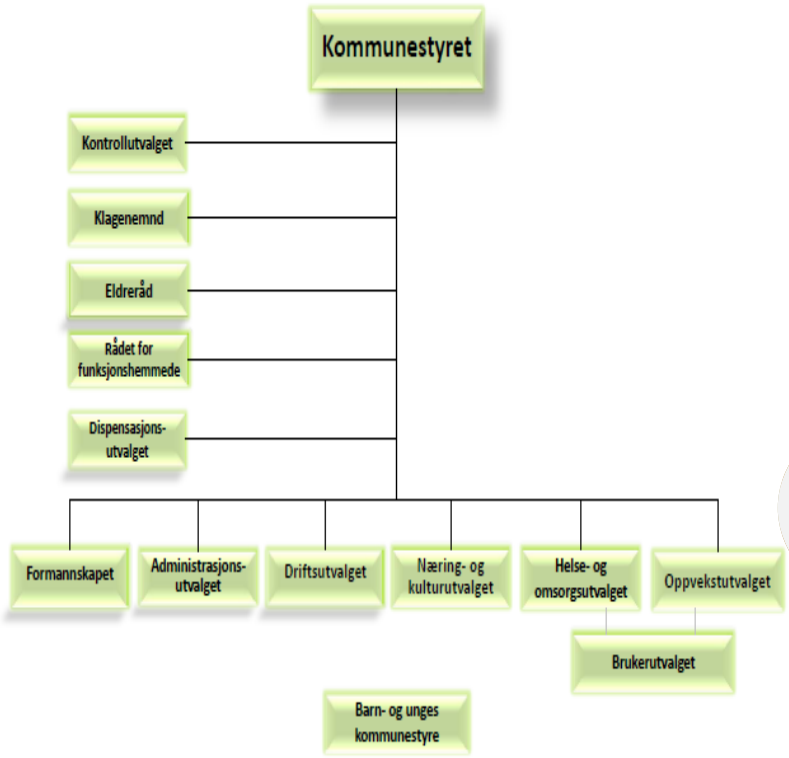
Brukere	2009	2011	2012	2013
18-24 år	25 %	28 %	35%	32%
25-44 år	53 %	48 %	46%	45%
45-66 år	17 %	21 %	18%	22%
67 år og over	5 %	3 %	1%	2%

Nordreisa skal…

Ha boliger, boformer og bomiljø som bidrar til mangfold og god livskvalitet.

Nordreisa kommune skal være en attraktiv kommune å bo i, og alle skal kunne etablere seg og ha egen bolig.

Politisk styring og aktivitet



Nordreisa kommunestyret er kommunens øverste myndighet og har også som organ arbeidsgiveransvar for ansatte i kommunen.

Kommunestyret har 21 representanter. Ordfører for valgperioden 2011-2015 er Lidvart Jakobsen fra Arbeiderpartiet, som sitter som ordfører i sin første periode.

Servicetorg er politisk sekretariat.

Ordfører 2011—2015

Lidvart Jakobsen (A)

Nordreisa kommunestyre	2011—2015
Lidvart Jakobsen (ordfører) (A)	Olaug Bergset (Sp)
Sigrun Hestdal (A)	John R. Karlsen (Frp)
Øyvind Evanger (A)	Bjørn J Garden (Frp)
Hilde A Nyvoll (A)	Rikke Gausdal Larsen (Frp)
Ida Bakkejord Musum (A)	Ragnhild Hammari (Frp)
Trond Bjerkmo (A)	Halvar M Wahlgren (varaordfører) (H)
Aina Eriksen (A)	Geir H Sagelv (H)
Ole Morten Pedersen (A)	Terje Olsen (H)
Kari Silvana Wara (A)	Gert H Kristiansen (H)
Siv Elin Hansen (Sv)	Leif C Johansen (Krf)
Ola Helge Dyrstad (Sp)	

Råd og utvalg	Ledere
Kommunestyret	Lidvart Jakobsen (A)
Formannskapet	Lidvart Jakobsen (A)
Administrasjonsutvalget	Lidvart Jakobsen (A)
Driftsutvalget	Geir Sagelv (H)
Næring– og kulturutvalget	Halvar Wahlgren (H)
Helse– og omsorgsutvalget	Sigrund Hestdal (A)
Oppvekstutvalget	Hilde A. Nyvoll (A)
Brukerutvalget	Siv Elin Hansen (Sv)
Kontrollutvalget	Bjørn Garden (Frp)
Klagenemnd	Kari Wara (A)
Eldreråd	Asbjørn Fredriksen
Rådet for funksjonshemmede	Harry Kristiansen
Dispensasjonstutvalg	Kari Wara (A)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ant politiske møter	52	60	65	62	79	76	80	79
Ant politiske vedtak	348	426	226	364	699	450	392	327
Andel kvinner/menn i kommunestyret	M:11	K:10	K:10	K:10	K:10	K:10	K:10	K:10

Stortings -og sametingsvalget 2013

Planlegging og gjennomføring av Stortings- og sametingsvalget 2013 forløp uten problemer til tross for et helt nytt valgsystem som medførte at Nordreisa kommune ikke fikk benytte seg av elektronisk opptelling

Valget gav en økning på 4,2 % fra 2009 til 2013 av velgere som forhåndsstemmer og en økning på 50 % på tidligstemmer. I 2009 var det 10 personer som benyttet seg av denne muligheten, mens det i 2013 var det 20 personer som valgte å tidligstemme til stortingsvalget. Forhåndsstemmegivningen innenriks foregår i tiden fra 1. juli i valgåret og frem til siste fredag før valgdagen.

Antall stemme beretti-gede	Antall frem-møtte	Frem-møte-prosent	Antall blanke stemmer	Antall forkastede stemme sedler	For-håndsst emmer	Valg-år
3 691	2 600	70,4 %	17	1	720	2013
3 628	2 538	70 %	16	3	595	2009

Politiske møter

Flesteparten av politiske møter har vært gjennomført på tradisjonelt vis med møtedokumenter i papir, men noen møter er gjennomført pr tlf. og noen pr e-post. Driftsutvalget har gjennomført sine møter med IPAD, altså papirløse møter. Alle faste medlemmer har fått utdelt en IPAD, og det er tre låne IPAD`er til vararepresentanter og til ungdomsrådsrepresentant. Det er fortsatt noen av varamedlemmene som fortsatt ønsker papirversjon av møtedokumenter, så det produseres ca. 2-5 papirversjoner av innkalling/protokoll.

Barn- og unges kommunestyre

Barn- og unges kommunestyre (BUK) har hatt to møter i 2013. Totalt er det avholdt 7 møter i BUK etter at det ble etablert i 2010. Forarbeid og etterarbeid i forbindelse med BUK`s valg og møter er tidkrevende for både administrasjonen og skolene, og reglementet for BUK er revidert slik at representanter i utvalget får en periode på 2 år. Barn- og unge er engasjerte og det er alltid fulltallig oppmøte og så å si ingen forfall til møtene. Sakene som tas opp i møtene er på forhånd sendt inn av medlemmene, og de er godt forberedt når de møter opp. I 2012 vedtok BUK å opprette et arbeidsutvalg for barn og unges kommunestyre (BUKA), slik at denne kunne behandle fortløpende innkomne søknader om aktivitetsmidler på vegne av BUK. På lik linje som ordføreren i Nordreisa er medlem i 17. mai komitéen er også ordføreren medlem i BUK. Det er vedtatt at minst en voksen fra hver skole skal være tilstede under møtene i BUK, dette for barnas trygghet og sikkerhet, samt at det også er i tråd med kommunens krise og beredskapsplan hvis det skulle oppstå en uventet situasjon.

Nordreisa skal…

Ha et næringsliv som er preget av nyskaping, bærekraft og vekst. I dette legger kommunen opp til å være en jakommune som i sin forvaltning av arealer gir forutsigbarhet og gode rammevilkår for utvikling.

Være en døråpner opp mot investorer og øvrig virkemiddelapparat.

Medarbeidere og organisasjon

Verdigrunnlag

Barn og unge fordi de er vår mest verdifulle ressurs nå og for fremtiden.

Et åpent og inkluderende samfunn.

God helse gjennom hele livet.

Kultur og oppvekstvilkår for identitet og tilhørighet.

Miljøansvar.

Lokaldemokrati for engasjement og innflytelse.

Sentrum og distrikt for mangfold.

Arbeidsgiverpolitikk

Nordreisa skal ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse.

Herunder:

Organisering fra helhetstenking

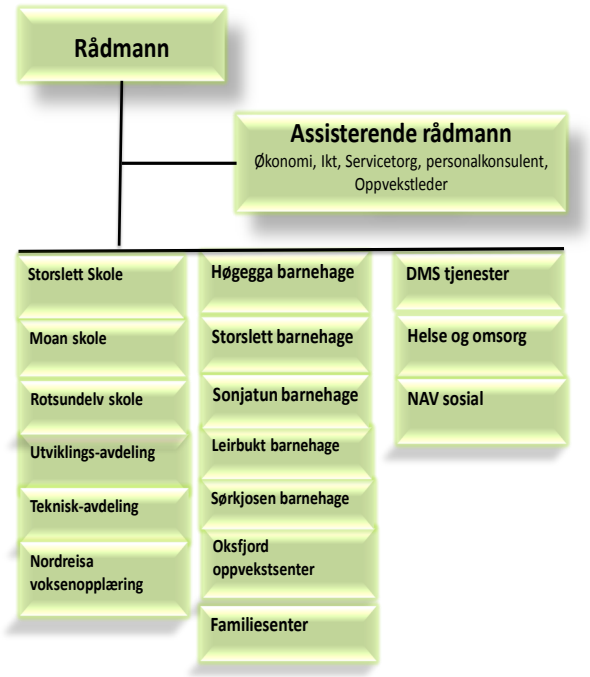
Effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon

De ansatte er viktigste ressurs og det skal benyttes proaktive tiltak for å utvikle ressursen

Skal ha et attraktivt omdømme for rekruttering

Heve kompetanse i hele organisasjonen gjennom etter– og videreutdanning

Arbeide for å redusere ufrivillig deltid.



I 2012 startet omorganiseringsprosessen fra 2.nivå med enhetsmodellen til 3. nivå med sektorledermodell. I løpet av 2012 og 2013 ble helsesektoren omorganisert med en helse– og omsorgsleder og en DMS leder.

Omorganiseringsprosessen fortsetter i 2014 og forventes sluttført i løpet av 2014.

Som følge av skifte av rådmann har prosessen tatt lengre tid enn forutsatt.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Omorganisering av helse- og omsorgssektoren er gjennomført i 2013, prosessen med omorganisering av resterende enheter skjer i løpet av 2014. Alle lederstillinger er besatt.

Det er fortsatt vanskelig å skaffe vikarer for å avvikle sommerferie innafor pleie- og omsorgssektoren. For en smidigere avvikling av ferien prøvde enkelte avdelinger innen helse og omsorgsektoren å gjennomføre ferien i tre puljer både sommeren -12 og -13. Dette ga positiv erfaring, og ordninga vil bli gjentatt i 2014.

Ny turnus (3+3) på Høgegga kom i gang 1.10. 2012, noe som førte til færre små og flere større stillinger. Egen sak om 3+3 turnus er evaluert og bli lagt fram for kommunestyret som må avgjøre om arbeidstidsordninga skal implementeres etter at prosjektet er avsluttet. Fleksible arbeidstidsordninger kan være et av virkemidlene som skal til for å få opp jobbnærværet, øke antallet hele/større stillinger og bedre tilgangen på kvalifisert og stabil arbeidskraft.

Tilbudet om muligheten for trim i arbeidstida er fortsatt et populært tiltak. Gymsalen og svømmehall benyttes av ansatte 3-4 timer pr uke, her deltar rundt 20 personer.

Det føres ikke oversikt over sosiale aktiviteter i organisasjonen, men uformelt er administrasjonen orientert om at ansatte treffes for sosialt samvær utenom arbeidstid. Enkelte avdelinger reiser også sammen på opplevelsesturer. Slike uformelle møteplasser er positivt for arbeidsmiljøet. Arrangement som omfatter alle ansatte samtidig, har ikke vært gjennomført på flere år.

Det er vanskelig å rekruttere til stillinger innen helse og omsorg. Dette gjelder både sykepleiere, vernepleier og helsefagarbeidere og det er generelt vanskelig å få små helgestillinger besatt. Rådmannen er i dialog med tillitsvalgte for finne gode grep for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte innafor helse-/omsorgssektoren.

Ledere har stort fokus på ansatte i hel eller gradert sykemelding. Fraværet varierer stort mellom avdelingene. Ledere for arbeidsplasser med høyt nærvær oppgir at jevnt fokus på arbeidsmiljøet og genuin interesse for de ansatte bidrar til nærværet. Felles sosiale tiltak er også viktig.

Sammen med landets øvrige kommuner, konkurrerer Nordreisa kommune med privat næringsliv og staten om kvalifisert og stabil arbeidskraft. Dagens rammebetingelser gjør dette til en krevende øvelse.

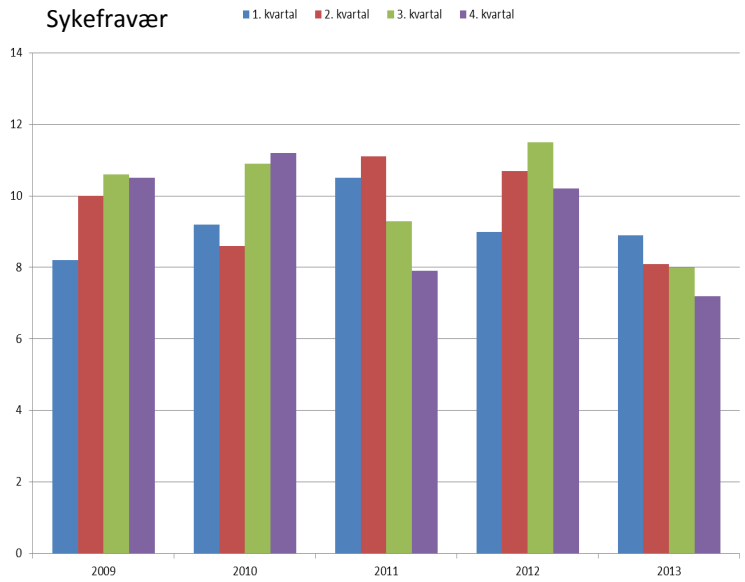
Sykefravær

Sykefraværet viser en solid nedgang fra 2012 til 2013. Det totale sykefraværet (legemeldt og egenmeldt) i fjor, 9,8 % tangerer den laveste noteringa sida Nordreisa kommune inngikk avtalen om er mer inkluderende arbeidsliv.

Årstall	Gj snitt	4. kvartal
2005	10,6	10,2
2006	13,6	13,8
2007	11,3	11,1
2008	10,7	10,6
2009	10,9	11,9
2010	11,1	11,9
2011	11,1	9,3
2012	10,7	10,8
2013	9,8	9,9

Egen statistikk over lege- og egenmeldt sykefravær:

Tall fra NAV viser at det legemeldte fravær er det laveste på mange år i Nordreisa kommune. Når man sammenligner 4.kvartal 2013 med tall for legemeldt fravær for 4. kvartal for ett år siden er reduksjonen 30% noe som er et veldig godt resultat og alle ansatte i Nordreisakommune er bidragsyter til dette. Ringvirkningene er at man får til en bedre kvalitativ tjeneste for innbyggerne i Nordreisa kommune.



Det er flere avdelinger som har gjort en kjempeinnsats i 4.kvartal 2013. For 4.kvartal 2013 ser vi innen oppvekst særlig lavt prosentvis sykefravær ved Oksfjord oppvekstsenter avd. bhg med 0,6%, Høgegga bhg med 1,1%, Sonjatun bhg med 2,3%, Moan skole med 2,9%, Nordreisa kulturskole med 3,0% og Nordreisa familiesenter med 3,9%. Innen helse- og sosial ser vi særlig lavt prosentvis sykefravær ved fysioterapitjenesten med 0%, helse- og sosialadm med 0%, kjøkkenet på Sonjatun med 0%, legetjenesten med 0,2%, Sonjatun omsorgssenter med 1,9% og Sonjatun Bo- og kultursenter med 1,9%. Også innen helse og sosial er det flere virksomheter som gjør det bra. Innen teknisk avdeling så har anleggsseksjonen et legemeldt sykefravær på 2,6%.

Ia-arbeidet

Delmål 1 – redusere sykefraværet/oppfølging av sykemeldte: Å legge arbeidsforholdene til rette for arbeidstakere som har behov for tilrettelegging, er en viktig del av IA-arbeidet. Tidsbegrensing av tilretteleggingsperioden og påfølgende evaluering av erfaringene, er ofte avgjørende for å få til en utvikling i hvert enkelt tilfelle.

Delmål 2 – økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne: I dag har noen ansatte, på grunn av redusert funksjonsevne, fått sin arbeidssituasjon mer eller mindre permanent tilrettelagt.

Delmål 3 – å forlenge den yrkesaktive perioden: Å legge til rette slik at man kan beholde seniorer i yrkesaktivitet lengre, er også en vesentlig del av IA-avtalen. Oversikt viser at det den siste den måneden er utbetalt lønn/ godtgjøring til rundt 100 personer over 60 år.

IBedrift

2013 var første hele driftsår for prosjektet med rask avklaring av sykemeldte og økt kunnskap om fordelene med å være i jobb blant medarbeidere og ledere. Prosjektet er ett samarbeidsprosjekt mellom Helse Nord, NAV og Nordreisa kommune. Samarbeidet bygger på at arbeidsplassen er det viktigste stedet for forebygging av fravær. Prosjektet, som er både poliklinisk og arbeidsplassrettede tiltak er inkludert i mange av kommunens arbeidsplasser

Forhandlinger

Tariffoppgjøret våren 2013 var et mellomoppgjør. Det betyr at det ble gjennomført lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens (HTA) kap 3 og 5. I tillegg er det ført forhandlinger etter HTA kap 4 punkt 4.A.2 – særskilte forhandlinger, punkt 4.A3 – beholde og rekrutter arbeidstakere og punkt 4.A.4 – kompetanse.

Lønnsforhandlingene etter kap. 3 og 5 ble gjennomført 30.9. og 1.10.13, etter følgende bestemmelser i Hovedtariffavtalen:

- Kap 3, pkt 3.4.2 – andre ledere
- Kap 5, pkt 5.2 – årlig lønnsforhandlinger

Forhandlingene ble gjennomført uten brudd mellom partene.

Tillitsvalgte

Nordreisa kommune har inngått avtaler med fagforeningene om antall tillitsvalgte og frikjøp. Til sammen har vi 1,5 stilling frikjøpt til hovedtillitsvalgtfunksjonene fordelt på:

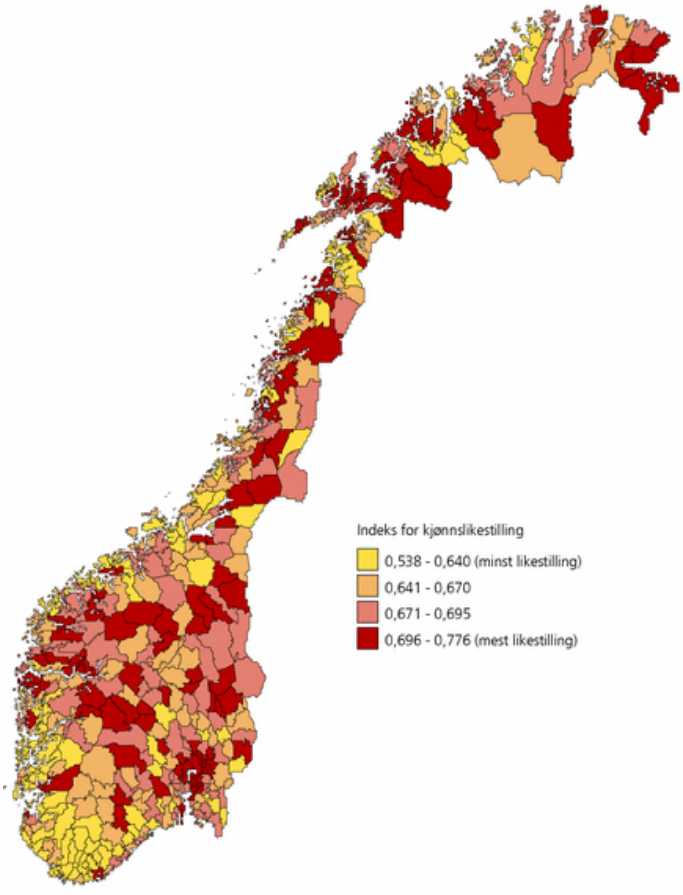
- Fagforbundet 0,80 stilling
- Utdanningsforbundet 0,40 stilling
- Delta 0,20 stilling

Seniorpolitikk

Nordreisa kommune har omtrent 15% av arbeidsstokken over 60 år. Det er en utfordring å finne gode seniorpolitske virkemidler. Det er et mål om å få laget en seniorpolitisk plan. Det har ikke vært ressurser til å starte på en slik plan. I 2010 ble det i samarbeid med tillitsvalgte gjennomført et sosiopolitisk tiltak med formål om å få flest mulig til å stå lengst mulig i arbeid, hvor alle ansatte fra og med fylte 62 år, får et seniortillegg på kr 10.000,- i 100% stilling.

Likestilling

SSB vurderer en kommunes likestillinggrad på en skala fra 0-1. 1 representerer full likestilling. I vurderingen inngår parameter som barnehage- dekning, andel kvinnelige ledere, andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter, kvinneandel i arbeidsstyrken, utdanningsgrad m.m. Nordreisa kommune får en skår på 0,719 og er en av de mest likestilte kommunene i landet. Nordreisa kommer godt ut på andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter, kvinnelige ledere og andel kvinner med høgere utdanning. Potensialet for å bedre likestillingsgraden i Nordreisa ligger blant annet i andel barn i barnehage 0-5 år, kvinneandel sysselsatte, spesielt i privat sektor og redusere deltid både for kvinner og menn.



Kilde: Indeks for kjønnslikestilling i kommunene, Statistisk sentralbyrå.
Kartgrunnlag: Statens kartverk.

Ugleprisen 2013

Ugleprisen gis til ansatte i Nordreisa kommune som gjennom sitt arbeid og deltakelse og positive støtte har bidratt til at kommunen er blitt enda bedre når det gjelder kompetanse, utvikling og service. Medlemskap kan også gis til personer som har satt kommunen i spesielt positivt medielys.

Det var mange gode kandidater til Ugleprisen 2013. Prisen for 2013 gikk til en av mange hverdagshelter i Nordreisa kommune. Årets ugle ble Kari Larsen som har jobbet i mange år i Nordreisa kommune.

Vinnere får ett diplom og et jakkemerke som synlig bevis for sin viktige rolle i kommunen – diplomet bør plasseres godt synlig. Jakkemerket er naturlig nok er ei ugle. Ifølge gresk mytologi satt ei ugle på skulderen til en vis og klok gudinne. På denne måten ble klokskapen og visdommen overført til uglen. Vi kan derfor si at Ugla symboliserer kompetanse, klokskap og visdom.

Vinneren for 2013 er kåret av fjorårsvinner Elin Vangen og ass rådmann Christin Andersen og er Kari Larsen, sekretær på teknisk avdeling.

Vinneren for 2013 er en god representant for ansatte i Nordreisa kommune og nå også medlem av "ugleklubben".

Kari Larsen er svært kunnskapsrik på sitt fagfelt, serviceinnstilt og dyktig i sitt møte med både kunder og kolleger. Årets vinner er ryddig, systematisk og har full oversikt på både arbeidsoppgaver og kolleger. Arbeidet utføres alltid til rett tid, og humøret beholdes selv med kollegaer som til tider er veldig «rotete» av seg. Vedkommende både deltar og bidrar i det faglige og det sosiale livet på jobb.

Andre personlige kjennetegn på vinneren er at vedkommende er:

- Raus
- Kulturell
- Ser andre mennesker
- Oppmerksom, omtenksom og omsorgsfull
- Flink til å organisere sosiale tiltak
- Støtter opp om ideer og tiltak for arbeidsmiljøet
- Ualminnelig ordrik og flink til å sette sammen ord til rim og sang
- Humorist av særklasse, kan mange vitser

Kari Larsen

Årets ugle 2013

Overrasket, glad og beæret!

Nordreisa skal ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse.

Sentraladministrasjon

Nordreisa skal…
Ha en forvaltnings-, drifts- og vedlikeholds politikk som ivaretar kommunens verdier tilpasset kommunens organisasjon og tjenestenivå.

Rådmann

Sentraladministrasjonen ivaretar sentraliserte og sektorovergripende funksjoner som for eksempel forhandlinger, sentrale avtaler, HMS, beredskap, samarbeidsutvalg, oppfølging av ledere og andre, rådgivning, saksbehandling, bindeledd mellom politisk og administrativt nivå, politiske rapporteringer, regnskap, budsjett, innfordring, skatt, ikt, lønn, personalforvaltning, servicetorg, pressekontakt. Det benyttes relativt mye ressurser på å følge opp behov ute i sektorene for å ivare forvaltningen g og tjenesteproduksjonen på en mest mulig effektiv og kvalitativ god måte.

Som tidligere år har det også i 2013 vært betydelige utfordringer å styre etter en meget stram økonomisk situasjon, lønnsforhandlinger og budsjettprosessen. Ny rådmann tiltrådte i april og videreføring av arbeidet med omorganisering av helse– og omsorg har vært en prioritert oppgave sammen med budsjettprosess og lønnsforhandlinger. Som følge av vakanser i lederposisjoner i organisasjonen har flere store oppgaver ikke blitt igangsatt som medarbeiderundersøkelser og brukerundersøkelser.

Stilling som skole– og barnehagefaglig rådgiver er omgjort til Oppvekstleder fra 1. august og overformynder funksjonen ble fra 1. juli overdratt fylkesmannen.

Avdelingen har svært lite fravær.

	Ant hjemler
Rådmann, ass rådmann	2
Personal kons	1
Økonomiavdelingen	10
Servicetorg	4,16
Ikt avdeling	2
Totalt	19,16

Økonomiavdeling

Økonomiavdelingen består av ansvarsområdene økonomi- og budsjettarbeid, finansforvaltning, eiendomsskattekontor, regnskapsføring for kommunen og menighetsrådet, overformynderi og legater, fakturering og innfordring av kommunale krav, kommunekasse, lønnsarbeid, skatteoppkreving og arbeidsgiverkontroll, boligkontor med saksbehandling av bostøtte, start- og utbedringslån, og merkantilt arbeid barnehager og skoler. Økonomiavdelingen har en stabil arbeidsstokk og et godt arbeidsmiljø. I 2013 ble oppgavene og personellet knyttet til gjeldsrådgivning overført til NAV, og avdelingen har per 31.12.2013 10 faste årsverk i aldersgruppen 25-62 år.

Økonomisystemet Agresso ble tatt ibruk fra 2012, i 2013 var fokuset å på mulighetene det nye systemet gir. Innføring av elektronisk reiseregninger i 2013 er et ledd i dette. Systemet har gitt lederne bedre oversikt og løpende oversikt over sine ansvarsområder. Det ble på våren gitt intern opplæring innen agresso/økonomi/lønn/budsjett på virksomhetslederne innen helsesektoren. Hvert kvartal ble det foretatt rapportering til formannskapet og kommunestyret.

Øk avd	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Sykefravær	18,9	7,9	10,7	2,3	3,26	8,70

Servicetorg

Servicetorget er kommunens veiviser til innbyggerne og bidrar til at offentlige tjenester blir lettere tilgjengelig for alle. Informasjon til og fra hele organisasjonen går igjennom Servicetorget, som også jobber mot hjemmesiden på internett, kommunens facebook side og har ansvaret for kommunens intranett. Servicetorget har selvstendig saksbehandling til politiske utvalg, skjenke- og serveringssaker og søknader om dispensasjoner for motorferdsel i utmark. Servicetorget har også administrasjon av utleie av kommunale bygg og div. utstyr.

Servie-torg	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Syke-fravær	14,5	4,1	16,4	2,5	7,7	3,5

Avdelingen har ett godt arbeidsmiljø med interessante og varierende arbeidsoppgaver. Til tross for til tider stort arbeidspress klarer avdelingen å levere det som forventes. 1,09 % stilling har stått vakant over flere år, og det er behov å få inn flere ressurser.

Servicetorget har i 2013 gjennomført ephorte kurs av nye og ga mle brukere, fagleder for Servicetorg er leder i nyopprettet arkivforum for Nord-Troms og Stortings– og sametingsvalget ble gjennomført uten avvik og Statsarkivet gjennomførte tilsyn med kommunen i mai, med påfølgende avvik. I 2013 kom Nordreisa kommune på 2. plass i fylket på servicetesten av kommunene fra forbrukerrådet og kommunen ble best i Troms og nr. 13 i landet i Kommunal rapports presentasjon av de 30 beste av landets 428 kommuner når det gjelder bruk av Facebook.

IKT-avdelingen

IKT avdelingen har ansvaret for utvikling, drifting og vedlikehold av kommunens IKT løsninger innenfor fagområdene helse, oppvekst, administrasjons, teknisk drift, samt kommunens telefoniløsninger. Kommunen er i tillegg med i et Interkommunalt samarbeid på IKT området med de fem andre Nord-Troms kommunene, hvor Nordreisa som den største kommunen har en sentral rolle i driften og utvikling av felles IKT løsninger og det felles datasenteret i Olderdalen. IKT avdelingen bistår også alle brukere med brukersupport, råd og veiledning ved kjøp av IKT utstyr.

Avdelingen har 2 stillingshjemler og to ansatte. Det har vært 1,2% sykefravær i 2013. Lavt sykefravær kan være indikasjon på godt arbeidsmiljø, på tross av enorm arbeidsbelastning.
Arbeidsoppgavene er mangfoldige og komplekse og det har dessverre vært helt umulig å utføre alle behov som er meldt inn til avdelinga.

IKT avdelinga har i 2013 hatt en elev fra IKT linja på Nord-Troms videregående på praksisplass .

Årets virksomhet på IKT avdelinga har vært preget av arbeid med nettverk og sikkerhet, som bytte av kommunens hovedbrannvegg, bytte av brannvegg i datasenteret i Olderdalen, i Storfjord og Skjervøy kommune. FUNNKe prosjektet som er meldingsutveksling mellom pleie– og omsorgsavdeling, legekontor og UNN, er fullført og initiert i drift. IKT avdelinga har i 2013 deltatt i et infrastrukturprosjekt med Bredbåndsfylket Troms som går på hvordan fremtidig tjenestenett kan realiseres og driftes. Arbeid med nytt legenettverk og innledet et samarbeid med Skjervøy på drift av et felles legesystem og forberede nytt EPJ system ble jobbet frem for innføring i januar 2014.
Fremover er det viktig å fokusere på å forbedre den utfordrende driftssituasjonen ved IKT avdelinga, herunder tiltak for å forbedre system for backup, fokus på utbedring av utstyr for pleie og omsorgssektor og tiltak for å bedre dokumentasjonen og forbedre sikkerheten ved kommunens IKT systemer bør få videre fokus også i 2014.
Kommunens telefonsystem er gammelt og veldig dyrt å drifte. Derfor er det viktig at innføring av nytt telefonisystem i kommunen blir prioritert i det kommende året.

Et stort etterslep hva gjelder dokumentasjon og kartlegging av IKT systemene er en generell utfordring som må få større fokus, da dette er viktig faktorer for å kunne opprettholde en forsvarlig drift og utvikling av IKT systemene.

Oppvekst

Oppvekstsektoren søker å realisere målsettingene gjennom gode barnehager, gode skoler og et effektivt hjelpe– og tiltakstjeneste for barn og unge.

Oppvekstsektoren har fokus på forebygging, og det er lagt til rette for en strategi der tidlige tiltak skal bidra til at barn og unge med særlige behov nås tidligst mulig på alle tjenestenivå i sektoren

Nordreisa kommune skal…

……være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsammfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø.

….. styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren.

Oppvekstsektoren dekker følgende hovedtjenesteområder:

- Skoler
- Voksenopplæring
- Spesialundervisning
- Flyktningetjeneste
- Sfo
- Barnehager
- Åpen barnehage
- PPT
- Barnevernstjeneste

Nordreisa kommune er inne i en omorganiseringsprosess hvor man ønsker å gå til en trenivå modell med sektorledere. Administrasjonsutvalget omgjorde stilling som barnehage– skolefaglig rådgiver om til Oppvekstleder med et bredere ansvar i mai 2012. Oppvekstleder vil i tillegg til nevnte fagområder få ansvar for Familiesenter med helsestasjon, barnevern og åpen barnehage, bibliotek samt Nordreisa kulturskole.
Stillingen som Oppvekstleder ble lyst ut i flere runder før man fikk søkere med den kompetanse som kreves. Ordningen med skole– og barnehagefaglig rådgiver ble da videreført til 1. august 2013. Fra august ble ny oppvekstleder, Johanne Båtnes tilsatt. Omorganiseringsprosessen vil fortsette i 2014.

Barnehage

Nordreisa kommune har seks kommunale barnehager og fem private barnehager. For barnehageåret 2013 / 2014 er det til sammen 265 barn i barnehagene i kommunen.

Nordreisa kommune har et mål om at alle som ønsker det skal få barnehageplass når de trenger det.

Grunnskole

Nordreisa kommune har en skolekrets med til sammen fire skoler. I tillegg kommer to privatskoler. Elevene i Nordreisa har i snitt svakere faglige resultater enn snitt for Troms fylke og landet.

Det er kommunen som er ansvarlig for å dekke spesialpedagogiske tiltak for elever på privatskolene.

Man ønsker å rette et mer fokus på tidlig innsats i et mer sammenhengende opplæringsløp fra barnehage— barneskole og sfo — ungdomsskole.

Utvalgte nøkkeltall 2013, skole

(tall fra www.skoleporten.no)

Lokal natur, kultur og miljø skal være en del av det pedagogiske arbeidet både i skole og barnehager i Nordreisa kommune.

	Nordreisa				Troms fylke	Landet
	2010	2011	2012	2013	2013	2013
Antall elever pr årsverk til undervisning	8,4	9,1	9,1	9,5	10,9	12,3
Lærertetthet 1. -7-klasse (indik str på underv gruppe)	9,1	10	9,1	9,7	11,9	13,3
Lærertetthet 8. -10. klasse (indik str på underv gruppe)	10,5	10,7	13,2	13,7	12,6	14,3
Lærertetthet i ordinær undervisning (spes.ped tatt ut)	14	14,9	14,6	13,9	15,3	17
Antall elever pr pc	7,7	7,7	7,2	3,9	2,6	2,8

	Nordreisa				Landet	Landet
	2010	2011	2012	2013	2012	2013
Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning, prosent	16	15,3	13,9	13,5	8,6	8,27
Timer til spesialundervisning i prosent av antall timer totalt	33	28,2	23,4	20,6	18	17,26

Nasjonale prøver 5 trinn 1 er lavest / 3 er høgst	Nordreisa				Troms	Landet
	2010	2011	2012	2013	2013	2013
Engelsk	1,8	-	1,6	-	2,0	2,0
Lesing	1,6	1,8	1,8	1,8	2,0	2,0
Regning	1,5	1,9	1,7	1,6	1,9	2,0

Nasjonale prøver 8. trinn 1 lavest/5 høgst	Nordreisa				Troms	Landet
	2010	2011	2012	2013	2013	2013
Engelsk	3,0	2,7	2,9	2,8	3,0	3,0
Lesing	3,1	3,2	2,8	3	3,1	3,1
Regning	3,2	2,9	2,9	2,7	3,1	3,1

PPT— Arbeid med Enkeltelever	Kvænangen	Kåfjord	Nordreisa	Troms fylke	Til sammen
0-5-år	5 (6)	6 (10)	**10 (12)**		21 (28)
Grunnskole	27 (36)	46(44)	**101(109)**		172 (181)
16-21 år (+ voksne i vgs)				57 (53)	57 (53)
Voksne (ikke i vid. skole)	0 (1)	3(6)	**8 (5)**		11 (12)
Til sammen	32(43)	55(60)	**119 (126)**	57 (53)	263 (282)

Statistikk PPT 2012/2013. Tallene i parentes gjelder Skoleåret 2011/2012. Det har gjennom flere år vært en svak økning i antall nyhenvisninger og rehenvisninger, dvs barn som trenger utredninger og Sakkyndige vurderinger. Kommunenes krav til sakkyndige vurderinger er At de ikke skal være eldre enn 3 år.

PPT er et interkommunalt foretak og driften er regulert gjennom en samarbeidsavtale mellom Nordreisa, Kvænangen og Kåfjord og Troms fylkeskommune. Tjenesten har et eget styre, som er arbeidsgiver for de tilsatte. Kontoret har tilsatt fem fagpersoner med spes.ped utdanning. Kontoret ligger i IMO-bygget sentralt på Storslett.

Nordreisa Voksenopplæring og Flyktningetjeneste

Ansvarsområde

Voksenopplæringssenter og Flyktningetjeneste med norsk og samfunnsfag for innvandrere, spesialpedagogiske tjenester og grunnskole for voksne.

Personale og arbeidsmiljø

Rektor i full stilling, 2 lærere i full stilling og 1 lærer i 75 % stilling. 1 flyktningekonsulent i full stilling, engasjement som miljøarbeider i 30% stilling og helsesøs-

Sykefravær	2008	2009	2010	2011	2012	2013
NVOF	2,2	8,4	9,4	2,9	1,5	2,8

ter i 20% stilling.

Alle lærerne hadde godkjent allmennlærerutdanning.

Sykefravær på enheten var på 2,8 %. Litt opp fra 2012 men fremdeles lavt. Det er et stabilt personale og arbeidsmiljøet oppleves som godt.

Det er behov for mer kunnskap om undervisning av kursdeltakere med lite eller ingen skolegang. Tjenesten får kurs og oppfølging av IMDI Vox og Fylkesmannen. I løpet av 2014 skal det skoleres i avvikling av norskprøver.

Kursdeltakere og fag ved voksenopplæringen

Totalt 44 kursdeltakere: 37 norsk m/samf.kunnskap, 4 grunnskole og 3 spes.ped. Dette året har det vært kursdeltakere fra Bhutan, Eritrea, Etiopia, Syria, Thailand, Somalia, Tyrkia, Marokko, Ukraina, Russland, Latvia og Norge.

Det ble gitt undervisning i norsk med samfunnskunnskap for innvandrere, samfunnsfag, engelsk, matematikk, norsk og naturfag på grunnskolenivå samt spes.ped. med ADL-trening.

21 personer var ute i språkpraksis. Av de flyktningene som avsluttet norskopplæringen i 2013 er 7 i jobb, 2 på videregående skole mens 3 måtte få delvis livsopphold fra NAV. Det er en målsetting å få flest mulig av kursdeltakerne gjennom språkprøvene slik at de blir kvalifisert for videre skolegang eller arbeid i Nordreisa samt godt integrert i lokalsamfunnet.

Flyktningetjenesten

Flyktningetjenesten har flykningekonsulent i hel stilling, miljøarbeider engasjert i 30% stilling samt helsesøster i 20% stilling. Flyktningkonsulenten bruker mye tid på å følge opp de som er i språkpraksis samt bosetting av nye flyktninger første delen av året.

Å finne språkpraksisplasser og boliger kan være en utfordring. Videre ble det arbeidet mye med flyktningenes praktiske utfordringer i hverdagen samt etablering av nødvendig og tett samarbeid med viktige samarbeidspartnere som familiesenteret, NAV, grunnskolene, Nybo m.flere. Pga høyt aktivitetsnivå vedtok Nordreisa kommunestyre i desember å øke miljøarbeiderstillingen til 80%.

Det er en målsetting å få etablert en fast, systematisk og godt tverrfaglig samarbeide med våre viktigste samarbeidspartnere som Familiesenteret, Ppt, grunnskolene, nav, m.flere. Noe som gjør at vi får en bedre samkjøring av tjenestene vi yter til våre brukere.

Økonomi

Ansvar	Oppri budsj	Rev budsj	RS 2013	Resultat
263	-471 622	-449 046	-692 049	243 003 (plus)
264	16 927	16 927	64248	-47 321 (minus)
265	546 041	-553 897	-265756	83 019 (lpus)
res VO				**278 701 (plus)**
160	-5 797 072	-6 483 770	-9 269 864	2 786 095 (plus)
161	3 157 247	3 157 427	3 453 767	-296340 (minus)
163	37 716	37 716	19 513	18 202 (plus)
164	270 000	270 000	1 161 665	- 891665 (minus)
FT				**1 616 292 (plus)**
Totalt				**1 894 993 (plus)**

Resultatet for VO kommer av økt aktivitet som igjen fører til økte inntekter. Resultat for FT kommer av økte driftsinntekter /utgifter som følger av høyt antall familiegjenforente. Høy tilstedeværelse (97,2%)er også en viktig årsak i forhold til resultatet.

Med tanke på at det bosettes nye flyktninger årlig og at dette kan påvirke andre enheter bør overskuddet settes av på fond eller fordeles på involverte enheter ut fra en bestemt fordelingsnøkkel.

Storslett skole

Ansvarsområde

Barne- og ungdomsskole med 279 elever fordelt på 5. til 10. klasse. Et SFO/avlastningstilbud for elever med nedsatt funksjonsevne.

Jorid Meyer var rektor fram til våren 2013. Stein Johnsen begynte i stillingen høsten 2013.

Personalet og arbeidsmiljø

Enhetsleder/rektor i 100 % stilling.
Inspektør i 200 % stilling, fordelt på tre personer. Den ene inspektør-stillingen var lagt til avdeling Sørkjosen med 50 %, og trekkes inn når avdeling Sørkjosen legges ned.
38 lærere med til sammen 32,5 stilling
Fem assistenter på SFO og skole med til sammen 4,3 stilling
Merkantil i 100 % stilling

2013 var slutten på en lang anleggsperiode for Storslett skole, hvor personalet har vært veldig fleksibel i forhold til kontorplasser, klasserom og stadige endringer av timeplan/romplan. Personalet har hatt to arbeidsplasser, og noen har hatt undervisning både i Sørkjosen og på Storslett.

Bygging av ungdomsskolefløy 2013

Sykefravær

Sykefraværet har hatt en betydelig nedgang. Dette kan skyldes at arbeidet med å skape en «vi kultur» bærer frukter. Vi har også i løpet av dette året flyttet inn i nye kontorlokaler, og kunnet ta i bruk noen nye klasserom. Dette har gjort arbeidssituasjonen mer stabil og forutsigbar.

2008	2009	2010	2011	2012	2013
10,4	8,1	9,6	11,5	12,1	7,1

Satsingsområder

Vurdering for læring: En 4-årig satsing i regi av Utdanningsdirektoratet. Har som målsetting å videreutvikle læreres og instruktørers vurderingspraksis gjennom økt kompetanse og forståelse for vurdering som redskap for læring. Dette har medført følgende aktiviteter:

- Innarbeidelse av vurderingspraksis der elevene to ganger i året får en skriftlig vurdering på hvor de står i faget, og en framover melding som forteller dem hva som skal til for å heve kompetansen.
- Kontinuerlig underveisvurdering av elevene som gis muntlig.
- Utarbeidelse av også periodeplaner i fagene som forteller elevene om kompetansemålene i fagene, samt læringsmål for den gitte perioden. Elevene får også vite hvilke kriterier som må fylles for å oppnå de respektive karakterene.

Skolen får gode tilbakemeldinger både fra elever og foreldre om at denne vurderingspraksisen gir et godt bilde på hvor eleven står faglig, og hva som skal til for å forbedre seg.

Klasseledelse: Lærerens oppgave er å styre det sosiale systemet på en måte som fremmer læring, helse og trivsel, og som bidrar til at eleven opplever sosial tilhørighet og trygghet. Dette har medført følgende aktiviteter:

- Gjennom tidligere ny-giv satsing og kursing av lærere lagt stor vekt på klasseledelse som et fundament for et godt læringsmiljø. Dette er et satsingsområde som det jobbes med kontinuerlig, og som hele tiden må følges opp.
- Ta opp felles rutiner for oppstart og avslutting av

- timer, felles forståelse og reaksjonsmåter i forhold til ordensreglementet, rutiner i forhold til enkelthendelser og som en del av Olweus-arbeidet på skolen.

Læring, mestring og trivsel: et skolebasert kompetanseutvikling 2013-17. Hensikten er å utvikle skolens samlede kunnskap, holdninger og ferdigheter når det gjelder læring, undervisning og samarbeid. Storslett skole er med i siste pulje, som starter 2016. Skolebasert kompetanseutvikling innebærer at skolen, med ledelsen og alle ansatte, deltar i en utviklingsprosess på egen arbeidsplass. Dette har medført følgende aktiviteter:

- Skolen har etablert en ressursgruppe som følger en kursrekke, der det også jobbes mellom samlingene. Øvrige lærere plukkes ut til enkeltkurs der det er hensiktsmessig. Disse kursene formidles videre til kollegiet som intern kursing.

Skolen har fortsatt ikke ønskede resultater på nasjonale prøver. Selv om resultatene til ungdomstrinnet ligger rundt landsgjennomsnittet, er det ikke godt nok. 5. klasse har resultater godt under både landsgjennomsnittet og regionalt. Dette tar skolen på alvor.
Skolen jobber med å bli flinkere til å bruke de analyseverktøyene som Utdanningsdirektoratet anbefaler, for å bedre kunne sette inn tiltak der det spesifikt trengs. Fokuset på de grunnleggende ferdigheter i alle fag blir fulgt opp gjennom læring, mestring og trivsel.
Skolen søker også å få til et tettere samarbeid med Moan skole i forhold til en felles strategi for å heve resultatene til 5. klassene.

Hovedinngang Storslett skole

Representanter for elevrådet
er misfornøyde med uteområdet ved skolen.

Årets virksomhet

Storslett skole startet 2013 etter en vannlekkasje som fikk store konsekvenser for driften av skolen. Alle klasserommene, kontorene og lagrene i fløy F fikk vannskader, samt personalrommet og flere av kontorene i plan 1, fløy E. I tillegg ble det registrert vann/fuktighet i plan 1, fløy C. Skolen mistet også læremidler og inventar som følge av vannskadene. Renoveringsarbeidet pågikk hele vårhalvåret. Skolen måtte derfor improvisere i forhold til både undervisningsrom, kontorplasser og pauserom, samt læremidler. Både denne hendelsen og den lange byggeprosessen har vært en påkjenning både for lærere og elever. Men takket være

Takket være positive holdninger har denne perioden vært en tid der skolen har jobbet sammen for å komme i mål.

2013 var siste året i byggeprosessen, og den nye skolen sto ferdig i utgangen av året.

Vannskader på undervisningsmateriell

Økonomi

An-svar	Rev budsj	Oppr budsj	RS 2013	RS 2012
213	25 042 338	24 578 378	24 015 390	26 554 186

Storslett skole har et stort mindreforbruk i 2013, som bl.a. skyldes investeringer som var påtenkt på slutten av året, men som følge av innkjøpsstopp ikke ble utført.

Moan skole og Sfo

Ansvarsområde
Moan skole er en barneskole med 168 elever fordelt på 1. – 4 klasse, samt en SFO – avdeling med 63 barn, hvorav 39 er på hel plass.
Moan skole har 1 barn med krav på 1:1 bemanning

Enhetsleder / rektor er Berit Stien

Personalsituasjonen og arbeidsmiljø
Enhetsleder /rektor
Sfo- leder
14 lærere i 100 % stilling
2 lærere i 80 % stilling
8 assistenter i skole/ sfo i stillinger fra 45 % - 100 %
Sekretær i 20 % stilling

Alle lærere har godkjent utdanning og de fleste har videreutdanning.
På assistent siden har skolen ansatte med bakgrunn i barne og ungdomsarbeid, og har fagbrev innen dette.

Sykefravær
Sykefraværstallene blant assistentene viser en positiv utvikling, men vi har fremdeles store utfordringer med et høyt sykefravær

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Skole	16	15,3	10	9,2	7	9,7
Sfo	20	17,9	16,5	22,1	30,3	20,7

Økonomi

	Oppr budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
Skole	10 806 968	10 967 972	10 363 289	11 395 241
SFO	1 161 033	1 198 196	1 410 726	1 429 814

Merforbruk på SFO må sees i sammenheng med mindre forbruk på skolen. Dette har med fordeling av belastning lønn assistenter. Mindreforbruk på skolen skyldes i hovedsak økte inntekter og innkjøpsstopp som ble innført i oktober.

Satsingsområder

Tidlig innsats— fokus på kvalitet for lese og skriveopplæringen. Målet videre er at vi skal øke antall elever som er gode lesere og skrivere.

Tiltak: Intensive lesekurs. Flere lærere i klassen til å dele i mindre grupper som arbeider med lese og skriveopplæring. 3 lærere som er med på videreutdanning i Læring, mestring og trivsel i regi av regionkontoret.
Dette har medført til følgende aktiviet og resultat:

- Alle klassene arbeider med stasjoner, det vil si mindre grupper i fagene norsk og matematikk.
- Systematisk årshjul for systematisk kartlegging i fagene norsk og matematikk, med fokus på å forbedre det faglige nivået til elevene.

Olweusarbeid— fortsatt fokus på Olweusarbeid og arbeider systematisk med hvordan vi skal være mot hverandre.
Tiltak: satset på metodikken fra Olweusprogrammet og har mange møter både i klassen og personalet hvor temaet er hvordan oppnå et trygt og godt miljø for elevene. Dette har medført følgende resultat:

- Større fokus på temaet både blant barn og voksne.

Bruk av naturen som metode i flere fag— skolen ønsker å øke mulighetene til å bruke naturen som læringsarena for elevene.
Tiltak: satsing på uteskole hvor skolen bruker naturen aktivt i opplæringen. Hver klasse har faste dager hver uke til dette. Dette har medført følgende:

- Utarbeidet bedre og mer oversiktlige planer for naturen som læringsarena

Redusere sykefraværet blant personalet— øke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet blant de ansatte
Tiltak: Deltar i prosjektet IBedrift og skal følge dette prosjektet i 3 år fremover. Dette har medført følgende:

- Sykefraværet er ikke vesentlig endret og forventes bedres i 2014. Tallene for 2013 for pedagogisk personalet ligger på samme nivå som kommunen som helhet.

Årets virksomhet

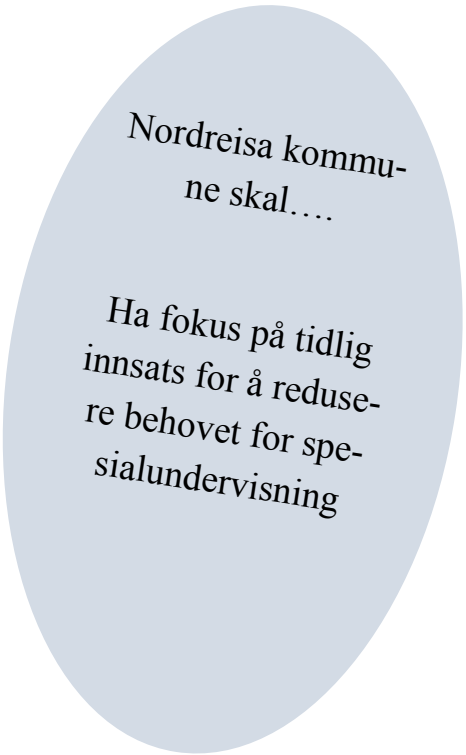
Fortsatt er parkeringsplassen til både ansatte og foreldrene for liten. Særlig i rushtidene kjøres og parkeres privatbiler på oppmerket område for skolebussene. Dette skaper trafikkfarlige situasjoner.

Moan skole ble utvidet med 4 brakker, den har vi hatt god bruk av i 2013. Høsten 2013 mottok vi 22 nye elver, som kom flyttende til kommunen eller ble overflyttet fra private skoler. Det tilsvarer en ny klasse. Moan skole ble bygget for 120 elever og 12 voksne. I dag har skolen 168 elever og over 30 ansatte. Vi har store klasser med opptil 26 elever på flere trinn. Bygningsmassen er for liten til å håndtere 170 barn og over 30 ansatte.

Det har ikke vært kjøpt inn datamaskiner i de 2 siste årene, og noen er i ustand, så målet er å øke til vi har 50 % økning for elevene.

Skolen har gjennom flere år sett at elever fra Moan har oppnådd resultater under landsgjennomsnittet når det gjelder de nasjonale prøvene. Det skjedde også høsten 2013. Tiltak er beskrevet under målsettinger.

Moan skole er en flott skole med mange gode kvaliteter som er opptatt av at elevene skal få utfolde seg, være kreative, forskende og engasjerte.



Rotsundelv skole og Sfo

Ansvarsområde
Rotsundelv skole er en fådelt barneskole med 37 elever på 1.- 7. trinn i høsthalvåret,
samt skolefritidsordning med 9 barn.

Enhetsleder / rektor ved skolen er Anne Britt Skarstein.

Personalet og arbeidsmiljø

Enhetsleder / rektor i 100 % stilling.
7 lærere i til sammen 5,70 % stilling (inkludert timelærer i samisk i 20 % stilling.)
2 assistenter i skole og SFO i til sammen 1,65 % stilling.
Rektor er også leder for SFO.

Rotsundelv skole har et godt psykososialt arbeidsmiljø, de ansatte bidrar i stor grad til et svært positivt miljø og det er fokus på å løfte hverandre i en travel arbeidsdag. Stor trivsel på jobb betyr også at skolen har et svært stabilt personale og de fleste har jobbet ved skolen i mange år. Vi ser at gjennomsnittsalderen i personalet begynner å bli høy; 7 av 10 ansatte er nå i aldersgruppen over 50 år. Rotsundelv skole har et personale med meget høy faglig kompetanse.

Sykefravær

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Skole	7,5	9,2	12,0	13,1	4,1	10,4
SFO	3,4	27,1	13,6	26,3	38,1	0,0

Skolen har hatt en stor nedgang i sykefraværet, mens tallene fra SFO har gått kraftig opp for så å gå ned i 2013. Både skolen og SFO har lave tall på egenmeldt korttidsfravær. Sykefraværet skyldes i hovedsak legemeldt fravær som strekker seg over lengre perioder, og dette sykefraværet kan arbeidsgiver og arbeidsplassen i liten grad være med og påvirke.

Økonomi

Ansvar	Oppr Budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
214	4 434 427	4 542 706	4 495 212	5 119 467
233	341 064	348 891	265 305	264 290

Regnskapet viser at der er god styring på økonomien. Skolen og SFO har til sammen en innsparing på 130.000, noe som man er veldig godt fornøyd med. Innkjøpsstoppen som kom utpå høsten, førte til at vi måtte utsette flere nødvendige innkjøp som vi hadde planlagt å ta mot slutten av året når vi så hvordan vi ville komme i mål. Skolen har et personale som tar ansvar også for at vi skal komme i mål økonomisk, i forbindelse med fravær stiller alle opp og tar et ekstra tak, noe som bidrar til at vikarutgiftene holdes nede.

Satsingsområder
Tidlig innsats— legger vekt på kvalitet i lese- og skriveopplæringen.

Øke antallet på elever med *god* og *meget god* måloppnåelse, først og fremst i basisfagene— viktig ha fokus på lese-, skrive- og regneferdigheter på alle trinn. Dette vil igjen medføre bedre resultater på de nasjonale prøvene. Bruker tid på å øve på oppgavesettene, og at elevene har gode dataferdigheter.

Hjem - Skole samarbeid— Rotsundelv skole er flinke til å holde kontakt med foreldre utenom de pålagte foreldremøtene og samtalene mellom lærer-elev-forelder. Kontaktlærerne er følger opp mot hjemmet både faglig og sosialt i forhold til enkeltelever. Lærerne har oppfølgingssamtaler og oppfølgingsmøter, den enkelte elev blir godt ivaretatt, skolen tar tidlig grep og opplever at foreldrene møter skolen på en måte som er til beste for eleven. Skolen kan bedre rutinene i forhold til rådsorganene ved skolen, slik at skolen sikrer at man kommer i gang med arbeidet i FAU, SU og skolens miljøutvalg så tidlig som mulig etter oppstart av et nytt skoleår. Mandatet til rådsorganene må være tydelig.

Fortsatt god økonomistyring

Øke fokuset på jobbnærvær fremfor fokus på sykefravær

Årets virksomhet

Vurdering FOR læring og *Læring-Mestring-Trivsel*

Lærere ved skolen har tidligere deltatt i skoleutviklingsprosjektet *Vurdering FOR læring*. Dette arbeidet har resultert i gode årsplaner med tilhørende målark for de fleste fagene. Dette er noe som har stor betydning for å kunne oppnå bedre læring i skolen. Elevene må kjenne til hva som er målene for undervisningen i de enkelte emnene / fagene, og de må vite hvilke kriterier lærere legger til grunn for vurderingen av den enkelte elevs måloppnåelse.

IT—undervisning

Rotsundelv skole

Høsten 2013 startet en ressursgruppe bestående av to lærere og rektor på en ny kursrekke; *Læring-Mestring-Trivsel.* Dette er en kompetanseheving i skolen med fokus på klasseledelse og de grunnleggende ferdighetene lesing, skriving og regning. Den nye kursrekka skal bidra til å sette enda større fokus på tidlig innsats og tilpasset opplæring, slik at man på sikt oppnår reduksjon i spesialundervisningen. Rotsundelv skole har gjennom flere år hatt fokus på lesing og god læring for elevene våre. Alle klassene gjennomfører lesekvarten hver dag, og gjennom skolebiblioteket vårt jobbes det kontinuerlig for å skape interesse for bok og tilby gode leseopplevelser for alle. I dette arbeidet står også tilpassa opplæring veldig sentralt, og man har tro på at dette på sikt vil bidra til å heve elevene våre faglig. Lærerne ser enkelteleven, og tar raskt grep når det er noen som trenger noe ekstra; enten dette er ekstra hjelp og oppfølging for å kunne mestre, eller det er elever som kan trenge noen ekstra faglige utfordringer.

Skolebiblioteket har en sentral plassering i skolebygningen og den har en sentral plass i det pedagogiske arbeidet ved skolen. Det er utarbeidet fagplaner der bruk av skolebiblioteket er bakt inn i de fleste fagene. Elever på mellomtrinnet får opplæring på biblioteket; de rydder og holder orden, de registrerer utlån og innlevering av bøker og er dyktige hjelpere for skolebibliotekaren vår.

På våren arrangerte skolen lesefestival i uka rundt verdens bokdag 23. april. Dette var en stor suksess, og noe skolen kommer til å videreføre som en årlig hendelse. I forbindelse med disse arrangementene har vi fått verdifull hjelp fra hovedbiblioteket på Storslett. Elevene våre er også flinke til å benytte seg av bokbusstilbudet.

Fokus på god trivsel i elevgruppa – Olweusarbeid. På Rotsundelv skole arbeides systematisk med hvordan man skal være mot hverandre. Det jobbes etter metodikken i Olweusprogrammet, og gjennomfører faste møter både i klassene og i personalet der man er opptatt av hvordan man skal oppnå et trygt, godt og inkluderende læringsmiljø.

Skolen har et stort og flott uteområde, med muligheter for mye aktivitet hele året, noe som også er med på å skape et godt skolemiljø. Tidligere har skolen hatt to skøytebaner, det er nå redusert til en mindre skøytebane, og man ser at dette er en aktivitet som alle elevene tar del i.

Skolen er også i gang med dugnadsarbeid sammen med foreldrene, og målet er at vi i løpet av 2014 skal få til en kombinert sykkel- og skiløype inne på skolens område. Det skal også legges til rette for større aktivitet ved å flytte på lekeapparater.

Musikkundervisning

Rotsundelv skole

I Nordreisa kommune skal….

Kulturarbeidet være preget av åpenhet og inkludering og være forankret i vår egen kulturelle historie og identitet

Oksfjord Oppvekstsenter

Ansvarsområde
Oksfjord oppvekstsenter består av
1 avdelings barnehage for barn i alderen
0-6 år, SFO og barneskole 1.-4. trinn.
Barnehagen har 14 barn, SFO 9 barn og skolen 13 elever.

Enhetsleder/Oppvekstleder:
Marja-Lena Koivuranta Nilsen

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Oppvekstleder 80% administrasjon og 20% på avdelingen i barnehagen

Pedagogisk leder 80%
Assistent barnehage 100%
2 x 50% fagarbeidere i barnehagen
100% lærekandidat fra høsten 2013
2 X 100% lærere/spes.ped
50% assistent skole/SFO

Sykefravær

	2009	2010	2011	2012	2013
Barnehage	3,8	3,9	7,4	4,5	6,2
skole				1,4	3

Oksfjord oppvekstsenter har fremdeles høyt jobbnærvær. Det har i 2013 vært vanskeligere å få vikar ved fravær. Senteret fikk i høst en lærekandidat i barne- og ungdomsarbeiderfaget som har bidratt i mangel på vikarer. Lærekandidaten har vært et gode for barnehagen både ressurs- og trivselsmessig.

Økonomi

Ansvar	Oppr budsjett	Rev Budsjett	RS 2013	RS 2012
244	1 012618	1 034443	874445	1 225376
215	1 979168	2 180052	2 094151	1 228559

Barnehagen har et mindreforbruk i 2013, i hovedsak grunnet mindre utbetalinger i pensjon/lønn. Skolen har budsjettmessig overskudd grunnet merinntekter SFO og refusjon sykelønn.

Soldagen

1-7. klasse har laget en sol

Satsingsområder

Tidlig innsats— fokus på de grunnleggende ferdighetene i norsk og matematikk. Oksfjord oppvekstsenter har satt seg som mål at elevene som går videre fra skolen skal ha gode ferdigheter i lesing, skriving og matematikk. Oppvekstsenteret skal tidlig inn med tiltak der man ser behovet og følger opp hvert enkelt barn. Senteret deltar i prosjektet læring, mestring, trivsel sammen med skolene i Nord-Troms, et prosjekt med fokus på tidlig innsats og grunnleggende ferdigheter.

Barnehagen er også en del av dette og har fokus på lesing, språklek og førskolegruppe.

Vennskap – voksnes ansvar— Barnehagen og SFO deltar i interkommunalt prosjekt der fokuset er voksnes ansvar for at barna skal bli en del av fellesskapet, få venner og ha det godt i barnehagen, skolen og SFO. Oppvekstsenterets ansatte deltar i en kursrekke, samt at der er mellomarbeid hvor man jobber i hver enhet. Det man lærer i kursene blir tema i personalmøter både på skolen og i barnehagen. Dette er samtidig en videreføring av at barnehagen tidligere har hatt fokus på sosial kompetanse.

Høgt jobbnærvær og godt arbeidsmiljø— jobbe med jobbnærvær og arbeidsmiljø er en kontinuerlig prosess. For 2013 var målet for barnehage og skolen å få til et tettere samarbeid, med godt arbeidsmiljø og fokus på jobbnærvær og rekruttering av stabilt pedagogisk personale. Det er gjennomført felles personalmøte der personalet ga uttrykk for at det var positivt og skal innlemmes fast.

Personalet samarbeider og benytter pedagoger og assistenter hvor behovet er størst, bistår hverandre i utetider med inspeksjon m.m. Leder opplever en ja-mentalitet blant de ansatte.

Høsten 2013 ble det ansatt pedagogisk leder i barnehagen med førskolelærerutdanning som bor i nærmiljøet. Det kan se ut til at det vil medføre stabilitet i stillingen.

Det har vært kulturelle innslag i skole eller barnehage der vi har invitert med de andre, selv om de i utgangspunktet ikke var målgruppen.

Oppvekstsenteret hadde også som mål å øke elevtallet og at de som har barn i bygda skal velge Oksfjord Oppvekstsenter for sine barn. Første skoleåret var det 13 elever i 1. -7. trinn, dette året 13 elever på 1.-4. trinn. En prosentvis økning.

Å skaffe nok læremidler er fremdeles en utfordring. Budsjettene er små og kommende år ser ikke ut til å hjelpe på. Pålagt innkjøpsstopp høsten 2013 spolerte en del innkjøpsplaner.

Felles lunsj for skole og barnehage

i skolens kantine

Årets virksomhet

Skolen ble høsten 2013 en 1-4 skole. Det var mange fra 5. -7. trinn som gikk ut våren 2013 og det var gledelig at vi fikk 6 1.klassinger samt en til i 3. klasse. Mars 2013 dro hele skolen til Nord-Norsk vitensenter i Tromsø. FAU dekte reisen. Der fikk elevene lage høytalere og slim og de lekte med utstillingene og lærte mye om emnet energi. Vi satser på å få til en årlig tur i samarbeid med FAU.

I mai hadde 7.klassingene et fantastisk leirskoleopphold i Sappen med temperaturer på nærmere 30 grader. Det var en flott opplevelse, mye spennende å lære og nye vennskap ble etablert.

Foreldregruppa ved skolen stiller ellers opp og ordner med skøyteis, inviterer oss hjem på turer, kjøper inn skøyter til alle elevene på skolen m.m.

Elevene ved skolen virker å trives godt sammen, de tar vare på hverandre og leker sammen på tvers av alder, samt med barnehagebarna.

Det var stor søknad til SFO våren 2013 og vi hadde 9 barn i SFO fra skolestart, kontra 2 skoleåret 2012/2013. Det er en ansatt i SFO etter skoletid, om morgenen er barna i barnehagen. En dag pr måned har elevene skolefri, da er det SFO. Denne dagen brukes til matlaging, formingsaktiviteter, turer og lek.

Barnehagen jobbet 2012-2013 med å øke kunnskapen om de minste barna i barnehagen. Høsten 2013 ble det gjennomført endringer i hvordan personalet har aktiviteter med barna, det deles mer i grupper, de minste får mer tid til lek på avdelingen alene, mens de største har gruppeaktiviteter som førskolegruppe, gymsal, formingsaktiviteter m.m. De minste har også aktiviteter på gymsalen og i barnehagen, men mer på deres premisser, der selve prosessen, undringen og utforskingen er i fokus.

Høsten 2013har vært en utfordrende høst med mange barn med særlige behov og en stor 3-årsgruppe. De regnes som store når det gjelder opptak og antall barn pr ansatt, men samtidig er de små.

Nærhet til naturen

Høgegga barnehage

Ansvarsområde

Høgegga barnehage var en 2 avdelingsbarnehage fram til august 2013. Da ble to midlertidige avdelinger fra Leirbukt barnehage flyttet opp og underlagt Høgegga barnehage. De to nye avdelingene er lokalisert på Lillebo.

Barnehagen har totalt 72 plasser fordelt på en 0-3års avdeling, en 3-6 års avdeling og to 0-6 års avdelinger.

Enhetsleder er Renate Nørgård

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Barnehagen her en grunnbemanning på 13 årsverk. Styrer/enhetsleder med førskolelærerutdanning i 100 %, 4 pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning i 100 %, 4 fagarbeidere i 100 % og 4 assistenter i 100 %

Barnehagen jobber kontinuerlig med å opprettholde ett godt arbeidsmiljø, og personalet gir uttrykk av at de trives på jobb. Det har vært både spennende og utfordrende å bli dobbelt så stor personalgruppe. Det er lærerikt å få inn nye kollegaer. Kunnskap deles, man får nye diskusjons- og samarbeidspartnere, som forhåpentligvis resulterer i utvikling.
Sykefraværet i barnehagen har gått ytterlige ned. Dette er svært gledelig. Alle har gjort en enestående innsats inneværende barnehageår.

2008	2009	2010	2011	2012	2013
22,5	15,3	10,7	7,6	5,2	2,9

Barnehagen er en IA-bedrift, og våren 2013 ble vi også med i prosjektet Ibedrift som skal være med på å fremme jobbnærvær. Det har også over flere år vært en liten og stabil personalgruppe. Det skal fortsatt jobbe kontinuerlig for å opprettholde ett godt arbeidsmiljø og med nærværsarbeid, og målet er selvfølgelig å holde sykefraværet lavest mulig. Utfordringene fremover vil være å få implementert de gode holdningene og den kulturen som vi har klart å opparbeide oss over flere år, til våre nye kollegaer.

Økonomi

Oppr. budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
2 691 533	3 848 223	3 621 306	2 570 950

Regnskapet viser ett mindre forbruk på kr 226.916.

Målsettinger og resulater

Nystekte pinnebrød

Det ble ikke gjennomført medarbeidersamtaler med

Indikator	Mål 2013	Resultat
Årlig medarbeidersamtaler	100 %	50 %
Stolthet over egen arbeidsplass	4	Ikke gjennomført Medarbeiderundersøkelse
Arbeidsnærvær	92 %	97,1
Andel årsverk med førskolelærer utdanning	32,4	38,46
Fornøydhet med informasjon vedrørende mitt barns trivsel og utvikling	4,5	4,9
Andel barn fra språklige og kulturelle minoriteter	0,8	0
Allsidig lek og aktiviteter	4,9	5,1
Barnets mulighet til medbestemmelse av innhold i barnehagen	4,5	4,1

hele personalgruppen i 2013. Halvparten ble gjort høsten 12, og andre halvparten ble tatt våren 13. Barnehageåret følger ikke kalenderåret. Våres års-

hjul er fra august til juli, og vi vil f.o.m. 2014 gjennomføre medarbeidersamtalene på våren.

Stolthet over egen arbeidsplass— tas opp som tema på møter og medarbeidersamtaler. Medarbeiderundersøkelse i løpet av 2014 vil avdekke resultat.

Arbeidsnærvær for 2013 er 97,1. Barnehagen er stolte over det de har klart, og skal jobbe for å holde dette tallet så høyt som mulig. Godt arbeidsmiljø, trivsel på arbeidsplassen og ett personale med «stå på vilje», er kanskje de største faktorene for ett så godt resultat.

Personalgruppa har vært stabil, og bemanningsnormen for personale med førskolelærer utdanning er oppfylt.

Våren 2013 gjennomførte man en brukerundersøkelse blant foreldrene. Det var gode tilbakemeldinger på den jobben og det tilbudet som barnehagen gir. Svarprosenten var på 59 %, noe vi kunne ønske var litt høyere.

Årets virksomhet

Virksomhetsplanen for Høgegga barnehage ble revidert i januar 2013, og er gjeldene for tre år. Jobbing med lek er vektlagt i planen. Gjennom lek fremmes barnets utvikling på alle områder – intellektuelt, språklig, motorisk, sosialt og emosjonelt. Lek er med på å utvikle og styrke barnets identitet og selvfølelse. De siste årene har leken kommet "litt i skyggen" av fagområdene i rammeplanen og barnehagen ønsker å "ta leken tilbake".

Våren 2013 ble det bestemt at to midlertidige avdelinger fra Leirbukt barnehage skulle flytte opp til Sonjatun bo- og kultur senter, avdeling Lillebo. Denne delen av bygget ble i sin tid bygget til bruk for avlastning for funksjonshemmede barn. I juni startet arbeidet med å gjøre om lokalene til å kunne huse to barnehageavdelinger. Velvilje og godt samarbeidet med administrasjon, teknisk avdeling, vaktmestertjenester m.fl. gjorde at barnehagen var klart til oppstart. Ansatte, foreldre og barn gir uttrykk for å trives i lokalene. En utfordring på de to nye avdelingene er akustikken i som er der, det fører til "støy" som kan være bli slitsom over tid. Det er et ønske om noen form for støydemping for å avhjelpe situasjonen.

Styrer og pedagogiske ledere har vært med på ett lederutviklingsprosjekt som ble avsluttet våren 2013. I høst startet det opp ett interkommunalt kompetansehevingsprosjekt for alle barnehageansatte. Det har vært to kursdager så langt, en i oktober og en i februar. Forebyggende arbeid mot mobbing, barns trivsel – voksens ansvar er hovedtema.

Nydelig sommerdag

Lykke!

Bake kaker

Lykke!

Storslett barnehage

Ansvarsområde

Storslett Barnehage er en 2 avdelings barnehage, med 34 plasser. En 0-3 års avdeling og en 3-6 års avdeling.

Enhetsleder Kari Silvana Wara

Personale og arbeidsmiljø

Enhetsleder / styrer i 100% stilling, 2 førskolelærere/ Barnehagelærere i 100% stilling som pedagogisk ledere, 2 fagarbeidere i 100% stilling som assistenter, 1 assistent i 90% stilling og 2 assistenter i 50% stilling

Begge Ped.lederene har hatt 10% permisjon fra sine 100% stillinger. Dette på bakgrunn av at de opplever det og jobbe i 100% stilling som krevende. Samme gjelder for en av fagarbeiderne i assistent stilling.

Personalgruppa jobber kontinuerlig for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Da med sosiale aktiviteter på fritiden, og faglige og praktiske avklaringer/justeringer i forhold utøvelsen av jobben som personale i en barnehage. For å imøtekomme kravene som stilles i Lov om barnehager og Rammeplan for barnehager, opplever vi et behov for mer tid avsatt til veiledning, planlegging og evaluering.

Personalet skal ha ros personale som hver dag bestreber seg på og gi, barna - og sine medarbeidere en best mulig hverdag i barnehagen.

Sykefravær

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sykefravær	13,9	13,1	15,9	17,3	21,1	16,6

Barnehagen har hatt fler langtidssykemeldinger også i 2013. Årsaken til sykefraværet er i størst grad slitasjeplager. Barnehagen har i løpet av de siste årene brukt ressurser på tilrettelegging. Styrer har vært sykemeldt helt –og delvis store i 2013. En ped.leder er konstituert som styrer mens noen oppgaver er fordelt til administrasjonen.

Økonomi

Barnehagen har hatt et mindreforbruk på kr 128.029,-.

Ansvar	Oppr Budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
242	2 758 000	2 758 700	2 630 671	2.593 150

Målsettinger

Storslett barnehage skal ha et positivt fokus på; *personalsamarbeidet, hver enkelt kollega*, *barna*, *foresatte og på det og jobbe i vår barnehage*. Dette vil bidra til stolthet over å jobbe i Storslett Barnehage og i Nordreisa Kommune.

For å imøtekomme foreldres og barnehageeiers krav til kvalitet er det et mål å øke personalets kompetanse i forhold til barnehageloven og til rammeplan for barnehagene.

Bidra til å etablere et godt samarbeid mellom enhetene, administrasjonen og de folkevalgte for å styrke kompetansen internt, for å kunne være med i attraktivitetskonkurransen når foreldre og foresatte velger barnehager for sine barn.

Det stilles til dels store krav til dokumentasjon i det pedagogiske arbeidet. Barnehagen har ikke i dag de fysiske forutsetninger for tilrettelagte kontorarbeidsplasser til personalet. Ped.lederene må derfor utføre disse arbeidsoppgavene i hjemmet.

Årets virksomhet

Barnehagen jobber fortsatt med bevissthet i forhold til barnehagen som læringsarena Jmf. kravet til barnehagens læringsmiljø i Rammeplan for barnehagene.

Barnehagen jobber videre med sosial kompetanse i barne– og personalgruppen, et arbeid som det fortsatt er fokus på, og metoden som benyttes er ”Steg for Steg”.

Barnehagen jobber med Språksprell, som er et pedagogisk opplegg i forhold til språklig bevissthet.

Barnehagen er med i et interkommunalt prosjekt med tema vennskap og fellesskap i barnehagen. Prosjektet er finansiert fra Fylkesmannen. Hele personalet deltar i en kursrekke. Det var en kursdag i oktober og så kommer det kursdager i 2014.

Sonjatun barnehage

Ansvarsområde

Sonjatun barnehage er en fire avdelings barnehage med 60 plasser. Tre avdelinger er 0-6 år, mens en er 3-6 år. Barnehagen har en samisk-norsk avdeling som ble opprettet høsten 2002 med støtte fra Sametinget. Her legges det vekt på samisk språk, kultur og identitet. Barnehagen har også en "grystilling" for å tilby tidligåpning før 0730.

Enhetsleder/styrer: Heidi Hole

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Barnehagen har til sammen 13,45 årsverk; 1 styrer, 4 pedagogiske ledere og 8,45 assistenter (0,45 % årsverk er stilling for å tilby tidligåpning). 2 av assistentene har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. En tredje er påbegynt utdanningen som barne- og ungdomsarbeider.

Personalet gir uttrykk for at de trives på jobb og at det er godt å være i barnehagen. Vi prøver å fokusere på mulighetene, istedenfor problemene, da blant annet bygningsmassen med fire atskilte hus byr på utfordringer.

Sykefravær

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sykefravær	11,1	16,3	18,1	11,5	14,4	5,7

Det har i 2013 vært stor nedgang i sykefravær. Årsaken til dette er at vi har hatt færre langtidssykemeldte. Gjennom deltagelse i prosjektet iBedrift har barnehagen satt fokus på og fått mer kunnskap om at enkelte plager ikke er farlige å ha og vi kan fint gå på jobb , og barnehagen har laget noen punkter på hvilken tilrettelegging man kan ha i en tidsbegrenset periode. I tillegg er barnehagen IA bedrift og følger retningslinjer for tilrettelegging/oppfølging av sykemeldte. Barnehagen vil fortsette å fokusere på nærvær i jobben.

Økonomi

Ansvar	Oppri budsj	Rev budsj	RS 2013	Rs 2012
245	5 138 199	5 249 421	5 043 838	5 015 169
246	85717	85717	0	-6780

Barnehagen har et mindreforbruk som resultat av blant annet at flere permisjoner uten lønn som gir innvirkninger på fastlønn samt innkjøpsstopp som ble innført i oktober.

Målsettinger og resultater

Kosestund

Sonjatun barnehage

Barnehagen oppnådde fastsatt resultatmål på 32,4 % ift andel årsverk med førskolelærerutdanning første halvår av 2013. En pedagogisk leder med førskolelærerutdanning gikk i løpet av sommeren over i annen stilling, og den ledige stillingen ble lyst ut i august. Fra oktober hadde vi ny pedagogisk leder på plass. Denne hadde ikke godkjent førskolelærerutdanning og vi måtte derfor søke dispensasjon fra utdanningskravet. Barnehagen oppnådde derfor ikke fastsatt resultatmål for hele 2013.

Prosentmessig arbeidsnærvær for 2013 var på 94,3 %. Dette er en forbedring fra 2012 med 8,7% . Vi har derfor et bedre resultat enn resultatmålet på 92%.

Det ble ikke oppnådd resultatmålet på 100 % med årlige medarbeidersamtaler. Bakgrunnen er endret tidspunktet på årshjulet for gjennomføring.

Barnehagen gjennomførte brukerundersøkelse i foreldregruppa våren 2012. Dette som en del av tjenestekvaliteten, for å finne ut hvor fornøyd foreldrene var med informasjon vedrørende sitt barns trivsel

og utvikling og muligheter barna har for allsidig lek og aktiviteter. Undersøkelsen viste at de fleste foreldrene i stor grad var fornøyd med dette. Resultatene var imidlertid varierende og vi har tatt tak i de punktene der foreldrene ikke var like godt fornøyd med, for å forbedre disse.

Andel barn fra språklige og kulturelle minoriteter i barnehagen, er et fastsatt mål for barnehagene. Barn som tilhører språklig/kulturell minoritet får et ekstra kriterium ved søknad på barnehageplass. Barnehagen har et barn fra Eritrea.

I Sonjatun barnehage ønsker vi å gi barna innflytelse i hverdagen, være med å planlegge og evaluere innholdet i sin barnehagehverdag ut fra alder og modning. Barns mulighet til å være med å bestemme innholdet i barnehager, er nedfelt i barnehagens virksomhetsplan og årsplan

Årets virksomhet

Barnehagen har utarbeidet en ny virksomhetsplan gjeldende for Sonjatun barnehage 2013-2016. Satsingsområde for perioden er sosial kompetanse. Metoder som brukes er å se på voksenrollen, barns medvirkning, lek, læring og danning og omsorg. I tillegg har barnehagen kjøpt det metodiske opplegget: ”Steg for steg”.

Videre vil skal der være fokus på barns trivsel - voksnes ansvar i forhold til forebygging av mobbing, og hvordan skape gode relasjoner for vennskap og felleskap i barnehagen.

Barnehagen er med i et interkommunalt prosjekt med midler fra Fylkesmannen for å ha kursdager ift temaet vennskap og fellesskap i barnehagen. Det var en kursdag i oktober hvor hele personalet var på Skjervøy og det skal være lik dag i februar.

Sonjatun Barnehage

Tema Universet

Sørkjosen barnehage

Ansvarsområde

Sørkjosen barnehage er en to avdelings barnehage med totalt 36 plasser. Begge avdelingene er for barn 0-6 år.

Enhetsleder/styrer: Berit Kalseth

An-svar	Oppr Budsj	Rev Budsj	RS 2013	RS 2012
243	2 674 264	2 730 440	2 601 684	2 727 062

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Barnehagen har en grunnbemanning på 6,9 årsverk, fordelt på 9 stillinger.

- Styrer/enhetsleder 100%, førskolelærerutdannet
- 2 pedagogiske leder 100%, førskolelærerutdannet

6 assistenter fordelt på 3,9 stillinger

I tillegg har barnehagen stabile ansatte innenfor renholds- og vaktmestertjenesten.

Barnehagen har hatt uendret assistentgruppe over mange år. Ved oppstart av nytt barnehageår i august, fikk barnehagen inn 3 nye førskolelærere: to i pedagogisk lederstillinger, og en førskolelærer i 60%-assistentstilling. Barnehagen har flere seniorer. Gjennomsnittsalderen i barnehagen er i dag 55 år. Eldste assistent er 68 år!

Barnehagen arbeider kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Vi bruker ulike tilnærmingsmåter med vekt på fremsnakking og LØFT. Vi tilrettelegger for ansattes medvirkning ift egen arbeidssituasjon, driver veiledning, arbeider med sosial kompetanse og voksenrollen i barnehagen, har trivselssamtaler, arrangerer bålturer, julebord med mer.

Nye ansatte har vært viktig for personalgruppa og barnehagen som helhet fordi det skaper bevegelse i miljøet og er utviklende Det oppleves svært positivt av barn, foreldre og ansatte.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sykefravær	12,6	10,0	26,2	7,3	6,1	10,3

Sykefraværet har gått opp fra 2012 til 2013. Barnehagen har hatt flere langtidssykemeldinger i 2013. Sørkjosen barnehage er en IA-bedrift og følger retningslinjer for oppfølging av de som står i fare for å bli sykemeldt og de faktisk sykemeldte. Barnehagen følger også opplæring gjennom iBedrift.

Økonomi

Barnehagen har ett forholdsvis stort mindreforbruk ift fastsatt budsjettramme for 2013. Årsaker til dette er sykelønnsrefusjoner, justeringer av pensjon, budsjettregulering innenfor fastlønn og at barnehagen har forholdt seg strengt til innkjøpsstopp.

Målsettinger

Barnehagen har fra august 2013 hatt over 50% ansatte med førskolelærerutdanning. Barnehagen har derfor oppnådd fastsatt resultatmål på 32,4% ift andel årsverk med førskolelærerutdanning.

Prosentmessig arbeidsnærvær for 2013 er 89,6%. Dette er 2,4% under fastsatt mål. Årsaker til dette er langtidssykemeldinger som forklares uti fra svangerskap og kroniker.

Alle ansatte har hatt medarbeidersamtaler i 2013. Halve personalgruppa har i tillegg hatt trivselssamtaler. Dette samsvarer med fastsatt resultatmål på 100%.

Barnehagen hadde en omfattende brukerundersøkelse blant foreldre i barnehagen i 2012. I etterkant gjorde vi noen justeringer i rutiner og drift av barnehagen. Våren 2013 gjennomførte vi en ny, mindre brukerundersøkelse. Denne bygde på undersøkelsen fra 2012, og fokuserte på trygghet og trivsel til barnet, tema/innhold i barnehagen, og foreldres medvirkning. Ift fastsatt mål for barnehager, viser undersøkelsen stor foreldrefornøydhet, og økt fornøydhet hos foreldre fra 2012 til 2013.

Barns medvirkning i barnehager er fastsatt ved lov. Årsplan og virksomhetsplan for barnehagen sier hvordan Sørkjosen barnehage konkret skal ivareta dette.

Andel barn i barnehagen med språklig- og kulturell minoritet, er fastsatt mål for barnehager. Barnehagen har ett barn fra Nepal.

I løpet av ett barnehageår skal barnehager nå gjennom 7 fagområder. Rammeplan legger vekt på at dette skal skje gjennom allsidig lek og aktiviteter. Barnehagen jobber i

Førskolegruppens prosjekt

"Bruke kikkert i skogen"

Årets virksomhet

Ny virksomhetsplan for barnehagen ble ferdigstilt i februar 2013.

Barnehagen har jobbet videre med satsingsområdene for barnehagen, som er sosial kompetanse og rommet som læringsarena. I arbeidet med sosial kompetanse bruker vi ett pedagogisk verktøy som heter Steg for Steg. Dette omhandler tre hovedområder: empati, problemløsning og mestring av sinne. Høsten 2013 startet vi med å arbeide med temaet direkte uti barnegruppene. Barnehagen følger fremdriftsplanen for temaet. Ekskursjonen ga inspirasjon og mange nye ideer.

Utskiftinger i personalgruppa fra høsten 2013, har vært utviklende for Sørkjosen barnehage med større fagmiljø, da andel av ansatte med førskolelærerutdanning er økt for barnehageåret 13/14.

Foreldresamarbeidet bygger på de brukerundersøkelsene i barnehagen, og deres ønske og krav på å medvirke. Det har vært stor suksess med sommerfest. Det ble også arrangert mørketidsfest i november og til jul en julefrokost der foreldre var invitert.

Kreative voksne har lagd ekstra spenning for de som vandrer i skogen.

Noen oppdager dem, andre ikke.....

I 2012 vant Sørkjosen barnehage kreativitets-prisen i forming av snø– og is skulpturer. Konkurransen ble arrangert i trekanten på Storslett i regi av Barnehage dagen 2012. Hovedarrangør var Nordreisa

Nordreisa kommune vil at frivillige lag og foreninger skal være en viktig ressurs i samfunnsutviklingen, og kommunen ønsker å støtte opp om dette.

Leirbukt barnehage

Ansvarsområde.

Leirbukt barnehage var en 5 avdelingsbarnehage fram til august 2013. Da ble de to midlertidige avdelingene flyttet til Høgegga barnehage avdeling Lillebo. I dag er Leirbukt barnehage en barnehage med 54 plasser fordelt på 3 avdelinger/hus. Det er totalt 43 barn.

Enhetsleder/ styrer er Kirsti Karlsen.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Barnehagen har en grunnbemanning på 10 årsverk.

Styrer/ enhetsleder med førskolelærerutdanning i 100%.
3 pedagogiske leder med førskolelærerdanning i 100%.
4 fagarbeidere i 100%.
2 assistenter i 100%.'

Personalet gir utrykk for at de trives på jobb i barnehagen. Leirbukt barnehage gikk fra å være en 5 avdelings barnehage til en 3 avdelings barnehage i løpet av 2013. Dette har gjort til at avdelingene ligger nærmere hverandre og det ble lettere å se hverandre i hverdagen.

Barnehagen har i 2013 hatt høyt sykefravær. Der har vært flere langtidssykemeldinger, men også en del korttidssykemeldinger og egenmeldt fravær. Det jobbes kontinuerlig med nærvær til jobben og vi har som mål å redusere fraværet i 2014.

2008	2009	2010	2011	2012	2013
-	6,2	11.5	6,9	7,0	12,9

Økonomi

Ansvar	Oppr budsj	Rev budsj	RS 2013	RS 2012
248	7 096 475	5 483 634	5 295 556,	6 473 410

Leirbukt barnehage har hatt et mindreforbruk i fjor.

Målsetninger

I henhold til målekort for Barnehager har ikke barnehagen oppnådd alle mål. Det ble dessverre ikke gjennomført medarbeidersamtale med alle i 2013. Men de er gjennomført første del av 2014.

Det er ikke oppnådd ønsket resultat i forhold til arbeidsnærvær. Men vi jobber med nærvær til jobben og hvordan ansatte har det på jobb. Ett godt arbeidsmiljø er også med på å utvikle oss som barnehage og dermed skape stolthet over egen arbeidsplass.

I forhold til tjenestekvalitet har barnehagen full dekning på antall årsverk med barnehagelærerutdanning.

Barnehagen gjennomførte brukerundersøkelse i foreldregruppa våren 2013. I forhold til fastsatt mål om fornøydhet med informasjon vedrørende mitt barns trivsel og utvikling, viser undersøkelsen at foreldrene er svært godt fornøyd.

Andel barn i barnehagen med språklig- og kulturell minoritet, er ett fastsatt mål for barnehagen. Der har barnehagen hatt 5 barn med språklig og kulturell minoritetsbakgrunn.

Barnehagen har lagt til rette for allsidig lek og aktiviteter, og dette er et mål vi gjennom hele barnehageåret evaluerer.

Barns medvirkning i barnehagen er fastsatt ved lov. Virksomhetsplanen til barnehagen sier hvordan vi konkret skal ivareta dette.

Årets virksomhet

I 2013 har barnehagen hatt fagområdet *kropp, bevegelse og helse* som hovedfokusområde. Målsettingen er å gi barna en positiv selvoppfatning gjennom kroppslig mestring.

Det er også blitt satt større fokus på at barnehagen skal fremme trivsel og gode psykososiale forhold. En barnehage som arbeider for et godt psykososialt miljø, arbeider samtidig forebyggende mot krenkelser, diskriminering og mobbing.

Dette arbeidet kom barnehagen godt i gang med høsten 2013 da det var felles kursdag for alle de ansatte i barnehagen. Temaet for kursdagen var: ingen et av rekka går! – om vennskap og fellesskap i barnehagen. Dette temaet vil bli fulgt opp i 2014, med kursdag og videre utvikling i barnehagen.

Utfordringer framover

Resurser for å drive kvalitet og utviklingsarbeid.

Oppnå ønsket resultat i henhold til målekort, da med tanke på arbeidsnærvær.

Familiesenteret

Ansvarsområder

- Helsesøstertjenesten
- Barneverntjeneste – Kvænangen og Nordreisa
- Åpen Barnehage

Rustjenesten

Familiesenteret er en samordnet og samlokalisert virksomhet rettet mot barn, unge og deres familier. Rustjenesten arbeider også i forhold til voksne rusmisbrukere. Senteret er et lavterskeltilbud og en møteplass med lett tilgang til ulike tjenester. "En dør inn"-prinsippet er utgangspunkt for brukers møte med Familiesenteret.

Personell

- 1.0 enhetsleder Else P. Elvestad
- 3.75 helsesøster
- 6,6 barnevern (Nordreisa)
- 0.8 faglig leder Åpen barnehage (ivaretar også modellkommuneforsøket)
- 1,3 rustjeneste

1,6 merkantil

I barneverntjenesten fikk tilført 0,6 stilling i 2013 fra Fylkesmannen i Troms som har finansiert totalt 1,6 stilling. I budsjettprosessen for 2013 ble to stillinger satt i vakanse. Etter søknad til Helsedirektoratet fikk vi delvis finansiert stillingen som faglig leder i Åpen Barnehage. Dette gjorde at vi kunne ha noe aktivitet i barnehagen. Trykket på helsesøstertjenesten har vært stort, og vanskelige prioriteringer måtte gjøres i samarbeid med kommuneoverlegen. Det har vært utfordrende for tjenesten og ikke kunne gjøre viktige oppgaver på forebyggende nivå, som f eks kontortid på skolene.

Arbeidsmiljø

Antall ansatte på Familiesenteret har økt jevnt og trutt siden vi flyttet inn i 2008. Det har ført til at stort sett alle må dele kontor. Dette går f eks ut over ivaretakelse av taushetsplikt, mulighet til å ta spontane samtaler/utvide samtaler, direkte eller pr telefon.

Utfordring framover for Familiesenteret er mangel på plass. Familiesenteret har et positivt arbeidsmiljø med høyere arbeidsnærvær enn kommunen for øvrig. For tjenester med vakanser har året 2013 vært arbeidskrevende og strevsomt.

Økonomi

Familiesenteret har et merforbruk som skyldes at kommunens andel til krisesenter ble belastet på ansvaret uten budsjettering. Barnevern har et merforbruk godtgjøring fosterhjem på 1,4 mill men annen innsparing minsker overforbruket til kr 726.791. De andre ansvarene viser små mindreforbruk.

Ansvar	Oppr budsj	Revi budsj	RS 2013	RS 2012
Fam senter	1.668 995	1.693 930	2.087 622	2.034 352
Åpen bhg	92068	92713	73226	271 667
Barne-vern	8.144 456	8.568 055	9.294 846	9.060 727
Helse-stasasj	1.660 372	1.688 359	1.664 449	1.972 593
Edrusk	717 444	729 971	535 510	492 433

Rustjenesten

Ansvarsområde

Arbeider etter Helse- og omsorgstjenesteloven. Dette innebærer kartlegging, henvisninger, akutte og planlagte samtaler og hjemmebesøk. Individuell, helhetlig planlegging, koordinering på tvers av kommunale og spesialisthelsetjenesten, politi, fengselsvesen, KIF, LAR osv.

Oppfølging/tvang i henhold til lovens kap 10, herunder mistanke om rus i svangerskap og/eller ved fare for brukernes eget liv og helse. Forebyggende rusarbeid – foreldre/ungdom.

Personalsituasjon

Tjenesten har i 2013 hatt utskifting av begge ansatte. Vikar for fagleder startet opp i august, og konsulent i mai. Uten overlapping har det gått mye tid til å finne ut av/sette seg inn i oppgaver. Rustjenesten ble vedtatt flyttet og samlokalisert til psykiatritjenesten fra 01.01.14.

Årets virksomhet

Direkte oppfølging av til enhver tid ca 30 personer med etablerte rusutfordringer. Oppfølging i habilitering/ rehabilitering, oppfølging av gravide på bakgrunn av melding fra barneverntjenesten, jordmor og lege. Videre oppfølging, rådgiving og veiledning av foreldre og ungdommer i rusforebyggende gruppe (sammen med helsesøster og politi). Oppfølging av barnefamilier, rusrelaterte utfordringer i samarbeid med barnevern, helsesøster og lege. Det har vært mye aktivitet i forhold til Modellkommuneforsøket og kompetanseheving. Oppstart av etterværnsprosjekt "Brukerstyrt kafé Elveland" i regi av Marborg/Rio. Rustjenesten har også hatt sosionomstudent fra Høgskolen i Finnmark.

Åpen barnehage

Ansvarsområde

Møteplass for foreldre og barn i førskolealder som ikke går i ordinær barnehage. Barnehagen har et ansvar for å oppdage og handle overfor familier som benytter barnehagen. Barnehagen skal sette i verk tiltak samt være et tiltak initiert av andre tjenester. Legge til rette for barns utvikling på alle områder. Støtte og styrke foreldre, og når det er nødvendig og ønskelig, vise vei til andre tjenester. Delta i tverrfaglig arbeid på huset og i kommunen. Barnehagen er underlagt Lov om barnehager.

Personalsituasjonen

Driften har vært finansiert av Helsedirektoratet. Faglig leder i Åpen barnehage har også ivaretatt koordinatorrolle i Modellkommuneforsøket.

Årets virksomhet

Økt rekruttering av mødre/barn 0-6 år med innvandrerbakgrunn til barnehagen er en målsetting. Til tross for redusert aktivitet har vi på slutten av året sett en økning i bruk av åpen barnehage/babydag fra denne gruppen. Dette skyldes aktiv rekruttering gjennom helsesøstertjenesten og jordmortjenesten.

Det tverrfaglige arbeidet har vært begrenset pga redusert helsesøstertjeneste som ikke har kunnet prioritere deltakelse i barnehagen. Barnehagen har likevel jobbet for å være en tiltaksarena som skulle ivareta behov for støttesamtaler, observasjon og veiledning. Barnehagen er en positiv arena for nettverksbygging, spesielt med tanke på nye innbyggere i kommunen.

Det er et mål å videreutvikle samarbeid med flyktningetjenesten.

Barnevernet

Tjenestens ansvar og formål er at alle barn skal ha gode oppvekstvilkår, og at de som har særlig behov for det, skal få rett hjelp til rett tid.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø.

Tjenesten ble styrket med 60 % ressurs etter tildeling av statlige midler. En saksbehandler har vært konstituert som faglig leder gjennom hele året. Presisering i oppgave og ansvarsområde for funksjonen ble vedtatt i kommunestyret i oktober 2013. Det har vært benyttet konsulent i svært få saker. Utført forholdsvis mye overtidsarbeid, som igjen har medført rett til avspasering og redusert tjenesteproduksjon og tilgjengelighet i kontortiden.

Målsettinger og resultater

Mål for 2013 har vært å overholde lovkrav og budsjett. Vedrørende lovkrav strever tjenesten stadig med å overholde dette på generelt grunnlag. Barnevernloven fordrer mange pliktoppgaver i alle faser av en sak. Eksempelvis er krav til regelmessig evaluering av tiltak presisert, og telles fra 2013 også statistisk. Dette innebærer samtidig endring av rutiner. Ikke à jour grunnet høyt press og tidvis mye fravær. Som ledd i å nå samme målsetting forsøker vi intern organisering og struktur fra 2014.

Det er gitt opplæring og innføring i økonomimodul i fagprogram for å gi innsikt, god oversikt og styring. Pga systemfeil, og kapasitet, er ikke systemet og rutinene implementert.

Årets virksomhet

Nordreisa	2009	2010	2011	2012	2013
Meldinger	76	83	118	82	101
Undersøkelser	65	79	112	70	76
Hjelpetiltak	52	49	62	50	28
Herav frivillig plassert	2	2	2	1	1
Omsorgstiltak	3	3	7	13	13
Akutt plasser (i løpet av året)	1	4	4	9	5

Oppfølging av plasseringer pr 31.12.12 var 14, mens det i 2013 har dreid seg om 17 barn og unge. Tilsynsbarn i kommunen har i tillegg økt fra 6 i 2012 til 17 i 2013. Noe som viser en stor økning i antall barn som barnevernstjenesten har ansvar for å få oppnevnt tilsynsfører og rett antall besøk, der over halvparten gjelder barn plassert i fra andre kommuner.

Barneverntjenesten har avvik på de fleste områder hva angår frister for undersøkelser, gyldige tiltaksplaner, evaluering av tiltak, ajourføre dokumentasjon etter 9 oppfølging i fosterhjem og tilsynsbesøk i fosterhjem.

Økning i antall barn plassert utenfor hjemmet stiller store krav til god oppfølging, mye reisevirksomhet, forberedelser av og oppmøte i en rekke (gjentatte) rettslige behandlinger. Denne typen saker må prioriteres, og krever ressurser på bekostning av økt behov og krav til forebyggende arbeid. Barnevernstjenesten har i noen grad prioritert å delta i tverrfaglige fora, men ser nødvendigheten av å styrke forebyggende innsats. Dette gjelder særlig innenfor direkte arbeid med flyktningfamilier, arbeid på rusområdet, samt helsefremmende arbeid med utsatt ungdom. Tjenesten har også jobbet mye med ulik grad og form for familievold.

En andel av statlige kompetansehevingsmidler ble benyttet til opplæring og sertifisering av 2 saksbehandlere innenfor tiltaksmetoden ART. Krav til dokumentasjon er langt fra imøtekommet, der har vi fortsatt etterslep.

Tjenesten har siste halvår jobbet med system for og opplæring av internkontroll, herunder nedfelling/revidering av rutiner.

Helsestasjon

Ansvarsområde

Oppfylle krav i veileder i kommunens helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten.

Personalsituasjonen

En helsesøsterstilling sto vakant, og en helsesøster var delvis sykemeldt i 2013. Det medførte harde prioriteringer av arbeidsoppgaver med vekt på lovpålagte oppgaver.

Målsettinger og resultat

Utføre hjemmebesøk hos nyfødte innen to uker. Denne målsettingen nås. Besøket foregår noen ganger i samarbeid med jordmor.

Rask respons når bruker etterspør tjenesten, senest dagen etter henvendelse. Dette har vi i mindre grad oppnådd i 2013 enn i tidligere år.

Målsetting om å innføre nytt kartleggingsverktøy EPDS er nådd.

Årets virksomhet.

I tillegg ble det satt 187 influensavaksiner.

Helsestasjonen	2012	2013
Gravide møtt til svangerskapskontroll	52	40 (218 konsultasjoner)
Ant førstegangs hjemmebesøk til nyfødte	48	42
Ant fullførte helseunders innen utgang 8. leveuke	48	42 (+42 med lege)
Ant fullførte 2 -3 års kontr	61	59
Ant fullførte 4-års kontr	44	45 (+44 med lege)
Ant fullførte helseundersøkelser innen utg av 1. skoleår	62	43 (+42 med lege)
Ant konsult skolehelsetj	406	
Ant konsult helsest for ungdom	228	

Deler av skolehelsetjenesten ble ikke utført i samsvar med veileder og retningslinjer fra Helsetilsynet. Dette gjelder individuelle samtaler med 6. klasse. 6. og 10. klasse fikk undervisning i pubertet og seksuell helse. Høyde og vekt i kommunens 3. og 8. klasser samt helseveiledning til elever ble ikke utført. Kontortider på skolene ble ikke gjennomført. Undervisning 4. klasse i ernæring/helse ble ikke utørt eter veileder.

Vaksinering i 2., 6., 7. og 10. klassetrinn ble utført etter veileder.

Det er ikke gjennomført kontortider på skolene, inkludert videregående skole. Kun akuttsaker etter henvendelse fra skolene. Helsestasjon for ungdom er gjennomført, sammen med jordmor og lege. Ikke framkommet tall.

Deltakelse i enkelte tverrfaglige team har vært prioritert. Tjenesten har ikke kunnet prioritere jobbe med forebyggende overvekt, isolasjon/ensomhet flyktninger og bl annet enkelte deler av miljørettet helsevern.

Fysisk aktivitet blant unge...

Kan forebygge for fremtidige livsstilsykdommer...

Helse og omsorg

Nordreisa skal…

skal være pådriver og jobbe aktivt med forebyggende og helsefremmende aktiviteter for hele befolkningen

Ansvarsområde

Helse– og omsorg ble i løpet av 2012 og 2013 omorganisert til en sektor med 8 virksomheter og en stabsfunksjon. Helse– og omsorgsleder er Bodil Mikkelsen.

Tjenestene består videre av tre sykehjem med til sammen 60 plasser, to omsorgsboliger med til 15 beboere og 6 brukere avlastning, hvor de fleste har behov for 1:1 bemanning, Psykiatritjenesten med 48 brukere og Hjemmetjenesten med 265 brukere.

Fra desember 2013 har alle virksomhetslederstillingene og stabstillingene vært besatt. Flere enheter har store utfordringer i forhold til å få nok tilkallingsvikarer og flere enheter mangler kvalifiserte ansatte. Vi har for lite sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere. De fleste enheter innen helse og omsorg er med i IBedrift.

Helse og omsorg står ovenfor mange utfordringer de kommende år. Det er mange og omfattende oppgaver som skal gjøres.

Kommunen har mange unge med funksjonsnedsettelser som etter hvert skal inn i egne boliger. Ofte har de også bruk for omfattende bistand fra tjenesten.

Det bor mange eldre rundt om i kommunen og tjenestene har merket en gradvis pågang de siste årene. Det finnes ikke ledige sykehjemsplasser og det er få avlastnings/ kortidsplasser. Framtidsutsiktene er også en stadig eldre befolkning.

I de kommende år vil flere av våre fast ansatte gå av med pensjon Tjenestene merker at tilgangen på kvalifiserte ikke er så god. Vi kjemper med andre kommuner om tilgjengelig arbeidskraft og spørsmålet blir da hva kan vi tilby dem i form av lønn og kompetanseheving.

Kommunene pålegges stadig nye oppgaver uten at det er fullfinansiert fra staten. Her kan nevnes samhandlingsreformen som gir store utfordringer for kommunen. Vi har få plasser å legge utskrivningsklare pasienter som trenger korttidsopphold. Pasienter skrives ut med store kompliserte behandlingsforløp.

Målsettinger

Under punktene målsettinger nedenfor har avdelingene satt opp måltall i økonomiplanen 2012 - 2015. Måloppnåelsen tar utgangspunkt i bruker og medarbeiderundersøkelse som ble gjennomført på sykehjemmene og i hjemmetjenesten senhøstes 2011, men som ikke ble offentliggjort før 2012. Brukerundersøkelsen har en skala fra 1 til 4, hvor 4 var det høyeste, mens medarbeiderundersøkelsen hadde en skala fra 1 til 6 med 6 som høyeste verdi. I forhold til medarbeiderundersøkelsen ble stolthet over egen arbeidsplass valgt sammen med årlige medarbeidersamtaler og arbeidsnærvær. Medarbeiderundersøkelser vil bli utført i løpet av våren 2014.

Nøkkeltall helse og omsorg 2013	Nordreisa	K Gr 3	Troms	Landet - Oslo
Netto driftsutg pr. innb i kr helsetj	2381	3767	2486	2159
Netto driftsutg pr. innb i kr pleie- og omsorgtj	17407	21895	17251	15503
Legeårsverk pr 10 000 innb	11,2	14,3	12,4	10,1
Fysioterapiårsverk per 10 000 innb	8,2	11,2	9,8	8,9
Andel plasser i enerom i pleie- og omsorgsinst	83,9	91,5	94,6	93,5
Andel innbyggere 80 år og over beboere på institusjon	17,3	15,9	16,4	13,5
Korr brutto driftsutg pr. mottaker av hjemmetj i kr	228606	213920	242492	221209
Korr brutto driftsutg institusjon pr. kommunal plass	889000	1038170	..	977750

Alle innbyggere i Nordreisa, uavhengig av alder, kjønn, bosted, inntekter og ressurser, skal sikres god tilgang på offentlige helse – og sosialtjenester av god kvalitetet

Helse- og omsorg stabsfunksjoner

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Administrasjonen for helse-og omsorg består av helse- og omsorgsleder, stabsleder, sekretær, økonomimedarbeider og 2 konsulenter. Den siste konsulentstillingen ble besatt sommeren 2013, men der er enda utfordringer med å komme à jour etter underbemanning fra 2012.

Etter omorganiseringen er kjøkken, husøkonom, omsorgstilbud funksjonshemmede, kjøp av tjenester og ASVO vaskeritjenester en del av administrasjonens rapportering. Koordinator (50 %) for unge brukere med behov for koordinerte tjenester har vært tilknyttet staben siden oppstart i august, men er fra 2014 underlagt fysikalsk avdeling. Koordinator 50 % for voksne står foreløpig vakant.

Stabsleder helse– og omsorg er Tor-Martin Nilsen

Målsettinger

	Mål	Resultat
Årlige medarbeidersamtaler	100 %	Her er resultatet to delt, virksomhetsleder har hatt medarbeidersamtale men staben har ikke hatt.
Stolthet over egen arbeidsplass	4	Det har ikke vært gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2013
Arbeidsnærvær	92 %	94.5 %

I forhold til arbeidsnærvær gjør administrasjonen bedre enn målsettingen.

Øvrige målsettinger

Innsendelse av arkivverdig materiale i 2014 jfr rapport etter befaring IKAT.

Forbedring og heving av kvalitet i pasientinformasjon og dokumentasjon i pleietjenestene.

IT opplæring og etablering av rutiner i fagsystemer og generell IKT. Også for hjemmehjelperne for dokumentere sitt arbeid i pasientjournalen.

Forberedelse for innføring av Mobil Profil for å minske tidbruk for kjøring i hjemmetjenesten i 2014. Dette gjør at ansatte kan benytte mobilnettet til å innhente informasjon og dokumentere sitt arbeid fortløpende. Innføringen vil kreve en stor omlegging i avdelingen. Det er mulig vurdere innføring av mobil Profil i samarbeid med nabokommuner.

Utbytting av gammelt og uhensiktsmessige datautstyr for å effektivisere arbeidstid.

Årets virksomhet

Det er gjennomført ABC opplæring også i 2013. Flere avdelinger deltar og det er deltagere fra Sonjatun sykehjem, omsorgsboligene og administrasjonen.

Fra høsten ble det satt fokus på intern læring i Iplos, Profil og elektroniske meldinger.

Det har vært gjennomført kurs i legemiddelhåndtering ved tilsynsfarmasøyt, for sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere og assistenter.

Staben følger opp de andre virksomhetene når det gjelder økonomistyring, dokumentasjon og kvalitetssikring av vedtak og tjenester. Dette gjelder f eks UNN-tjenester, utgifter til jordmødre, Helfo, fylkeskommunen, mv.

Nordreisa kommune mottar midler fra fylkesmannen for viderefordeling til personer som går på desentraliser høgskole-/lederutdanning gjennom "Kompetanseløftet". Betingelsen for å motta stipend er at man forplikter seg til å jobbe i kommunen. For 2013 har 10 personer mottatt stipend på til sammen 92.500. I tillegg er disse midlene brukt til intern opplæring, som f eks Eldreomsorgens *ABC*.

Etteroppgjør etter sykehjemsopphold er en av de oppgavene som har måttet lide på grunn av lav bemanning, dette tar vi sikte på å forbedre i 2014.

Gjennom Funnke prosjektet ble pasientinformasjon mellom legetjenesten og pleie- og omsorgstjenesten elektronisk fra sommeren 2013. Tilsvarende ble pasientinformasjon mellom sykehuset og helse- og omsorgstjenesten. Det har vært utfordringer når det gjelder innføringen, blant annet for å sikre at informasjonen blir behandlet på rett måte og av rette personer. Fakturering av utskrivningsklare pasienter skjer når kommunen ikke kan ta imot pasientene eller når meldinger ikke blir håndtert riktig i vårt system. Kvaliteten på dette har blitt bedre i høst, men vi har fortsatt utfordringer på dette området.

Innføringa av elektroniske meldinger har utvilsomt vært utfordrende for virksomhetene. Ansatte beskriver at de har problemer med å prioritere disse oppgavene. Nye systemer tar lang tid å innføre, og at dokumentasjon, spesielt elektronisk, oppleves å komme i tillegg til andre oppgaver.

Fortsatt gjenstår en del forbedringsmuligheter i det elektroniske systemet, både når det gjelder kvalitet og opplæring.

Ressurskrevende tjenester

Nordreisa kommune har mange personer under ordningen ressurskrevende tjenester. Det er lagt ned et stort arbeid i å dokumentere ressursinnsatsen.

Refusjon fra staten forutsetter en netto helse- og omsorgsutgift for kommunen på minimum 1.010 million (innslagspunktet) til direkte klientkontakt pr bruker før tilskudd utmåles.

For 2013 utgjorde ressursbruken for de 15 registrerte personene 43 millioner kroner og et tidsbruk på 108 648 brutto timer.

Kommunen får inntekter gjennom rammetilskudd og egenandeler, som tilsier en nettoutgift for kommunen på 38,697 mill. Av dette dekker staten 18.838 mill, dvs ca 49 %.

Husøkonom

Husøkonom har ansvar for arbeidstøy, utstyr til avdelingene, utleie av hybler og innkjøp til renhold innenfor helse. Det er et mål å ha oppdatert utstyr for å gjøre en hygienisk god jobb. Videre å ha tilstrekkelig antall tilgjengelige hybler og mest mulig inntekt på utleie.

Det har vært 97,5 % arbeidsnærvær i 2013. Arbeidet er variert og utfordrende da man er alene på jobb.

Økonomi: Forbruk i 2013 er på 95 % av budsjettet. Nye avtaler innenfor papir/plast har medført besparingen. Det er fremdeles ikke nok penger i budsjettet til fornying av arbeidsklær og utstyr til avdelingene.

Kjøkkenet Sonjatun

Server alle sykehjemsavdelingene, avlastningen Guleng, avlastningen Lillebo, sykestua, hjemmeboende pasienter med vedtak om middag og inneliggende pasienter på Senter for psykisk helse.

Personal og arbeidsmiljø

Kjøkkenet har 4,0 årsverk fordelt på 5 ansatte med kjøkkenleder. Ferieavvikling er et problem med så få ansatte, men personalet trør til for å få ferien gjennomført.

	Mål	Resultat
Årlige medarbeidersamtaler	100 %	0
Stolthet over egen arbeidsplass	4	Det har ikke vært gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2013
Arbeidsnærvær	92 %	97,5 %

Kjøkkenet har jevnlige personalmøter for å klare å beholde ett godt arbeidsmiljø.

Målsetting

Maten skal være ernæringsmessig riktig for forebygging underernæring hos beboerne. Det blir servert variert kost av de beste råvarene, bruker minst ferdiglaget.

Årets virksomhet

Kjøkkenet har i løpet av året servet avdelingene. Kostøre ble kr 26,65 u/mva. De pålagte innsparingene på f eks antall desserter ble gjennomført uten store problemer. Beboerne har fått mat etter behov, har også vært råd til litt "kos". Kantinen ble som en følge av innsparing lagt ned. Som en følge av dette leveres ikke mat til møter og kurs på Sonjatun.

Utfordringer

Kjøkkenet sliter med gammelt for lite utstyr og nedslitte lokaler.

Miljøarbeidertjeneste omsorgstilbud funksjonshemmede

Her hører også saksbehandling av støttekontakt. De fleste støttekontaktene er tilknyttet én eller noen få brukere, på oppdragsavtaler. Det samme gjelder de med avlastning og omsorgslønn.

På grunn av funksjonsnivået til en del brukere av tjenesten og vårt klima er det behov for tilgjengelige lokaler på dagtid.

Brukere med	2011	2012	2013
støttekontakt, gjennomsnitt 1.8 timer	32	32	30
antall oppdragsavtaler			17
med privat avlastning	6	8	8
Omsorgslønn	21	24	20
Ledsagerbevis	10	6	17
TT kort	141	144	146
parkeringskort (nye brukere i 2013)	45	10	20

Nordreisa skal…

Være pådriver og medvirke til helsefremmende og forebyggende arbeid innenfor hele tiltakskjeden.

Sonjatun sykehjem

Ansvarsområde

Sonjatun sykehjem er et 2-avdelings sykehjem med til sammen 26 beboere, hvor 1 rom er korttidsplass/ avlastningsplass. Sykehjemmet har 6 beboere på dobbeltrom, dvs 3 dobbeltrom. Vedtaket om dobbeltrom er midlertidig og når ikke opp til standard krav i 2012. Ingen av avdelingene er forbeholdt beboere med spesielle diagnoser, men det er de mest pleietrengende som bor her.

Gjennomsnitts alder på beboerne er 83.3 år.

Legevaktsentralen og trygghetsalarmen er plassert på sykehjemmet.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Sonjatun sykehjem har 22,55 årsverk fordelt på 49 ansatte. Arbeidsstokken består av sykepleiere, hjelpepleiere/ omsorgsarbeidere/helsefagarbeidere og assistenter som arbeider der.

Virksomhetsleder Heli Mikkola Gården startet opp 1. september 2013 med 100 % administrasjonstid.

Tilsynslege er Maciej Jacewicz med 5 timer pr uke.

Økonomi

Oppri budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
10 167 446	10 524 425	11 768 139	11 486 276

Regnskapet viser et merforbruk på kr. 1.243.714, det er flere årsaker til dette: overtid som følge av mangel på kvalifiserte sykepleievikarer og ekstrahjelp for ressurskrevende tjenester.

Målsettinger og resultater

Sonjatun sykehjem ønsker å gjøre den daglige tilværelsen så meningsfull, trygg og verdig som mulig og at det blir tatt hensyn til den enkeltes fysiske, psykiske, sosiale og åndelige behov.

Målet er at hver enkelte beboer blir sett under et helhetlig menneskesyn, Selv om livet har endret seg under sykdom, ønsker sykehjemmet å ta vare på den person de var før de kom hit. Dette gjøres best gjennom et godt og tillitsfullt samarbeid mellom ansatte og pårørende.

	Målsetting	Resultat
Stolthet over egen arbeidsplass	4	3.9
Arbeidsnærvær	92 %	83.6 %
Årlige medarbeidersamtaler	100 %	0

Det har ikke vært gjennomført medarbeidersamtaler i 2013. Årsaken til det er at sykehjemmet ikke har hatt stabil ledelse på lang til. Arbeidsnærvær er etter målsettingene ikke nådd. Det har vært en del langtidsfravær og det er fokus på oppfølging av sykefravær. I forhold til stolthet over egen arbeidsplass viser resultatet at vi ligger tett under målsettingen. Ut fra resultatet er det klart at vi kan øke egne målsettinger.

Brukerundersøkelse pårørende og brukere 2012	Målsetting	Resultat
Fornøyd med den medisinske behandlingen	3.4	3.5
Mulighet å gjøre dagliglivets gjøremål	2.8	3.8
Mulighet å komme ut få andre opplevelser/turer	2.5	2.9
Respektfull behandling	3.6	3.8
Trivsel	3.4	3.7
Brukermedvirkning	3.0	4.0

Årets virksomhet

Sykehjemmet har kontinuerlig fokus på å bedre arbeidet mot pårørende. Det er bla satt opp kontakttavler på alle rom for å bedre informasjonen, for eksempel hvem som er primærpleier osv.

Prosjektet "Aktiv sykehjem" er forankret og videreført med mange flotte aktiviteter, som for eksempel: Hagelaget planter i samarbeid med pårørende, beboere og ansatte. Kirkeforeningen har holdt foredrag, kulturelle innslag fra seniordanserne m/dans, Storslett skole m/ sang og Straumfjordnes skole m/juleandakt. Pizza kvelder.

Busstur med 8 -10 beboere til Reisadalen. Fast uke trim. Bedring av fysioterapi i avdelingen og tradisjonell vår- og høstfest.

Sykehjemmet er et nasjonalt ressurssenter i forhold til Huntington.

Siden høsten 2013 har sykehjemmet vært med i et prosjekt som går på tverrfaglig legemiddelgjennomgang i sykehjem. Hvert sykehjem må gjøre minimum 10 legemiddelgjennomganger med støtte av farmasøyt. I oktober startet et prosjekt med engangsvaskekluter i samarbeid med NorEngros. Målet er å se om man kan bruke engangs vaskekluter i stedet for vanlige og hvilke økonomiske konsekvenser det har. Prosjektet er ferdig i 2014.

Sykehjemmet fikk 10 avvik fra Arbeidstilsynet i 2013. Avvikene gikk på å avklare ansvarsforhold mellom innleier og utleier.

Nordreisa skal…

Gi brukerne rett tjeneste på rett nivå og sikre god flyt i tjenestetilbudet.

Når det gjelder avvik, må det drøftes bruk av innleid arbeidskraft og kravet om likebehandling. Bedriftshelsetjenesten – plan for bistand. Verneombud tatt med på råd mye HMS- arbeid både medvirkning, kartlegging ROS vurdering, tiltak og plan samt avviksrutine. Videre gikk det på informasjon og opplæring til ansatte og arbeidstid – samarbeid om arbeidstidsordninger.

Man har klart å lukke noen av avvikene og arbeidet med å lukke resten vil pågå våren 2014.

Siden legevakttelefonen og trygghetsalarmen er plassert på sykehjemmet, har ansatte i perioder har det hektisk og opplever en stressende arbeidsdag.

Sonjatun Omsorgssenter

Ansvarsområde

Sonjatun omsorgssenter er et sykehjem med to avdelinger som er spesielt tilrettelagt for personer med demens. Sykehjemmet har 16 plasser, hvorav en plass er for avlastning-/korttids-/vurderingsopphold.

Gjennomsnitts alder på beboerne er 82.88 år.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Sonjatun Omsorgssenter har i 2013 hatt nedskjæring i budsjettet med en 40 % stilling. Dette har fått konsekvenser for det kommunale demensteamet som ble nedlagt. Årsverket utgjør 17.62 % fordelt på 29 ansatte. Omsorgssenteret har ønsketurnus.

For tiden går virksomhetsleder Anita Jensen, i 75 % administrasjon og 25 % pleie, etter eget ønske. Tilsynslege er Remiquiz Paul, med 4 timer tilsyn pr. uke.

Det har vært jobbet aktivt for å redusere sykefraværet og opprettholde et godt arbeidsmiljø. Nedbemanningen har ført til større arbeidspress på de ansatte og mindre aktiviteter for beboerne. Sonjatun Omsorgssenter har vært med i IBedrift Nordreisa som fremmer jobbnærvær.

Høsten 2013 hadde sykehjemmet en fagdag hvor alle ansatte hadde undervisning for hverandre i emnene i kompetanseplanen.

I 2013 er det skrevet 9 avviksmeldinger som går på fysisk vold mot personalet. Dette er underrapportering i forhold til at Sonjatun Omsorgssenter er et sykehjem for personer med demens, hvor utagerende atferd ofte er en følge av demenssykdommen.

Økonomi

Oppri	Rev	RS	RS
8 570 662	8 842 048	8 409 435	8537335

Målsettinger og resultater

Sonjatun Omsorgssenter ønsker å gjøre den daglige tilværelsen så meningsfull, trygg og forutsigbar som mulig, og at det blir tatt hensyn til den enkelte fysiske, psykiske, sosiale og åndelige behov.

Den enkelte beboer skal få anledning til å opprettholde kontakten med det livet de levde før sykdommen. Dette gjøres best ved et godt og tillitsfullt samarbeid mellom ansatte og pårørende.

Sykehjemmet skal tilstrebe å gi avlastning-/utredning til hjemmeboende i Nordreisa kommune, og fungere som en kompetansebase i kommunehelsetjenesten når det gjelder demens.

De ansatte på Sonjatun Omsorgssenter skal til enhver tid tilstrebe å være faglig oppdatert i forhold til demens. Personalet må være motivert og interessert i å jobbe med personer med demens.

Ansatte skal tilstrebe å skape et godt arbeidsmiljø hvor der er respekt og tillit til hverandre.

	Målsetning	Resultat
Årligmedarbeidersamtale	100 %	40 %
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7	5,5
Arbeidsnærvær	92 %	95.3

I forhold til målsettingene kommer tjenesten godt ut, der er stort arbeidsnærvær og ansatte har stolthet over egen arbeidsplass. Har ikke gjennomført medarbeidersamtale med alle ansatte, dette vil prioriteres i 2014.

	Målsetting	Resultat
Fornøyd med den medisinske behandlingen	3.4	3.8
Mulighet å gjøre dagliglivets gjøremål	2.8	3.2
Mulighet å komme ut få andre opplevelser/turer	2.5	2.9
Respektfull behandling	3.6	3.8
Trivsel	3.4	3.8
Brukermedvirkning	3.0	2.8

Det må kontinuerlig arbeides for å holde fokus på måloppnåelse. I løpet av 2013 ble det etablert faste pårørende samtaler med mål om blant annet å bli bedre i brukermedvirkning.

Årets virksomhet

Tidligere prosjekt som ”Det gror i nord” og ”Sanseaktiviteter året rundt” ble ikke gjennomført i 2013 på grunn av nedbemanning.

Høsten 2013 ble Sonjatun Omsorgssenter med i ”Prosjekt stimuli, Tromsø modellen”. Dette er kompetanseprogram i regi av Utviklingssenteret for sykehjem i Troms.

Prosjektet har som målsetning å utvikle verktøy som stimulerer til fysisk og psykisk aktivitet for demente personer i institusjon, samt opplæring av ansatte til bruk av disse metodene i den daglige drift.

I 2013 har det vært jobbet mye med at Sonjatun Omsorgssenter skulle få bedre og stabile datalinjer. Dette har ført til at dokumentasjon i pasientjournal har tilfredsstilt lovpålagte krav. Det har vært jobbet aktivt for å forbedre dokumentasjonen og for å lukke avvik etter tilsynet i september 2012.

Gode diskusjoner rundt spisebordet

Sonjatun Omsorgssenter

Sonjatun Bo- og kultursenter

Ansvarsområde

Sonjatun Bo- og kultursenter er et sykehjem med to avdelinger med 16 beboere. Vi har imidlertid 17 beboere, samt 1 avlastnings/korttidsplass. Dette skyldes et midlertidig vedtak på to dobbeltrom, fra desember 2008.

Gjennomsnitts alder på beboerne er 88 år.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø.

Årsverk utgjør 18.5 % fordelt på 30 ansatte. For tiden går virksomhetsleder Anja Båtnes i 75 % administrasjon og 25 % pleie etter eget ønske. Det ble i 2013 nedskjæring i budsjettet med en 40 % stilling

Tilsynslege er Remiquiz Paul, med 4 timer tilsyn per uke.

Det gjennomføres jevnlige personalmøter hver 6. uke på Bo og kultur. Det samme gjelder for sykepleiermøtene. Nedbemanningen har ført til større arbeidspress på de ansatte og noe mindre aktiviteter for beboerne. Sonjatun Bo- og kultursenter er med i IBedrift Nordreisa som fremmer jobbnærvær.

Økonomi

Oppr budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
8 927 195	9 196 245	8 091 193	8 759 887

Målsettinger og resultater

Undersøkelsen viser at Bo– og kultur skårer godt på stolthet over egen arbeidsplass, der er et godt arbeidsmiljø og i forhold til arbeidsnærvær ligger virksomheten over det kommunale målet. Det arbeides aktivt for å redusere sykefraværet og opprettholde et godt arbeidsmiljø. Når det gjelder sykefravær, så har det gått i riktig retning i 2013. Som en følge av stor reduksjon i sykefraværet ble vi nominert til IA-prisen 2013. Vi gikk videre og ble invitert til Rådhuset i Tromsø sammen med 4 andre finalister. Vi vant ikke, men var godt fornøyde med å bli tatt i betraktning, samt å få blomster.

Det har ikke vært gjennomført medarbeidersamtaler på Bo og kultur i 2013. Dette arbeidet vil bli prioritert i 2014.

	Mål-setting	Resultat
Stolthet over egen arbeidsplass	4	4.9
Arbeidsnærvær	92 %	92.7 %
Årlige medarbeidersamtaler	100 %	0

Resultatet av undersøkelsen viser at det er 2 områder vi kommer dårligere ut på enn målsettingen vi hadde. Dette har vi arbeidet aktivt med slik at neste undersøkelse vil forhåpentligvis vise et bedre resultat.

Andre målsettinger :

Å jobbe for å holde sykefraværet på det lave nivået sykehjemmet har
At dokumentasjon skal oppfylle krav i regelverk
At Kompetanseplanen skal gjennomgås årlig.

	Mål-setting	Resultat
Fornøyd med den medisinske behandlingen	3.4	3.8
Mulighet å gjøre dagliglivets gjøremål	2.8	1.2
Mulighet å komme ut få andre opplevelser/turer	2.5	1.6
Respektfull behandling	3.6	3.4
Trivsel	3.4	3.6
Brukermedvirkning	3.0	3.1

Årets virksomhet

Personalet gjør sitt beste for at hverdagen skal bli så meningsfull som mulig for beboerne. Der er faste bingodager, gudstjenester hver måned, hatteparty med pizza, pårørendekvelder to ganger pr. år. Videre er Bo– og kultur med på den Kulturelle spaserstokken. Her får sykehjemmet tilbud om konserter utenfra. I tillegg er der flere lokale grupper som stiller opp på fritiden og synger og spiller på sykehjemmet.

I 2013 har sykehjemmet hatt stor etterspørsel etter praks-

plasser. Det er både sykepleierstudenter, helsefagarbeidere og elever fra Nord-Troms videregående skole, samt lærlinger. Sykehjemmet ser på dette som ett ledd i rekrutteringsjobben som vi holder på med hele tiden.

Året 2013 har vært et nyttig år for oss med tanke på å bli bedre på dokumentasjon i pasientjournal. Her er det lagt ned et stort arbeid som vi fortsetter med i 2014.

I 2013 har det vært jobbet mye med at Sonjatun Bo- og kultursenter skulle få bedre og stabile datalinjer. Nå er vi i mål der og har fått et stabilt nettverk. Dette har ført til at dokumentasjon i pasientjournal tilfredsstiller de lovpålagte krav. Det har vært jobbet aktivt for å forbedre dokumentasjonen og for å lukke avvik etter tilsynet i september 2012.

I 2013 er det skrevet 8 avviksmeldinger som går på personal og beboer.

Det er innrapportert 28 medisinske avvik i 2013. Dette er nedgang fra i fjor. Avvik tas alvorlig og vi jobber hele tiden med å forbedre oss.

Gode relasjoner

Hjemmetjenesten

Hjemmetjenesten består av 2 soner, Storslett og Distrikt. Virksomhetsleder går i 100 % administrativ stilling.

Bistand fra hjemmetjenesten er hjemlet i Folkehelseloven og Helse- og omsorgstjenesteloven.

Ansvarsområde

Tjenesten omfatter praktisk bistand og hjemmesykepleie/ kreftsykepleie. Under praktisk bistand kommer hjemmehjelp og opplæring/hjelp til å klare dagliglivets gjøremål. Hjemmehjelpen gir hjelp til husvask og annen praktisk bistand Hjemmesykepleie gir hjelp til personlig hygiene, ernæring, medisiner og annen medisinsk hjelp.

Tjenesten gir hjelp til eldre, somatisk syke og mennesker med ulike funksjonsnedsettelser.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Enheten har til sammen 27,76 årsverk fordelt på 32 ansatte. Virksomhetsleder er Haldis Olsen som jobber 100% administrativ tid. I enheten er det sykepleiere, kreftsykepleier, hjelpepleier/omsorgsarbeider/ helsefagarbeider og hjemmehjelpere

Gjennomsnittsalderen til ansatte i tjenesten er ca 45 år.

Gjennomsnittlig har virksomheten en bemanning av høgskolepersonell på 35 %. Dette er under den nasjonale anbefalte standarden på minimum 40 %. Dette bør tjenesten satse på å øke, da det blir flere oppgaver som krever høgskolekompetanse.

Hjemmetjenesten har slitt med å få vikarer til vakanser, sykefravær og lignende. Det har vært vanskelig å få tak i eksterne vikarer. Det er brukt en del overtid som har slitt på den faste arbeidsstokken.

På grunn av stor geografisk kommune bruker tjenesten ca. 3 stillinger bare i kjøring.

Tjenesten er med i IBedrift Nordreisa som fremmer jobbnærvær.

Økonomi

Ansvar	Oppri budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
Hj syke-pleie	13 088 409	13 264 002	13 755 896	13 876 670
Hj hjelp	3 380 162	3 432 904	3 066 334	2 976 754

Virksomheten har til sammen et merforbruk på 125.324,- men i forhold til 2012 har tjenesten effektivisert med 30.000,-. Merforbruket i 2013 skyldes hovedsakelig drivstoff til bilene og medisinske forbruksvarer.

Målsettinger og resultater

Virksomheten har følgende målsettinger:

De som trenger bistand skal få det på laveste effektive omsorgsnivå og på en slik måte at flest mulig kan bo hjemme lengst mulig.

Resultat:

Målsetningen oppfylles til en viss grad. Tjenesten har ikke hatt mulighet å la alle de ønske bo hjemme lengst mulig på grunn av avstander og ressurser. Trenden er at de som bor hjemme blir mer pleietrengende. Tjenesten gir individuelt tilpasset pleie og omsorg ut fra omsorgsbehov til den enkelte. Tjenesten ytes til de av kommunens innbyggere som har et behov for bistand uansett alder og bosted.

	Målsetning	Resultat
Årlig medarbeidersamtale	100%	0
Stolthet over egen arbeidsplass	4	4.4
Arbeidsnærvær	92 %	91.9 % i hjem-mesykepleien
		91.7 % i hjem-mehjelpstjene sten

	Mål-setting	Resul-tat
Informasjon om hvilken hjelp de får	3	3.2
Opplevelse av tjenesten som tilgjengelig over telefon	3.5	3.6
Hjelp til å dekke grunnleggende behov	3.5	3.3
Respektfull behandling	3.4	3.3
Brukermedvirkning	3.1	3

Tjenesten kommer godt ut på stolthet over egen arbeidsplass. Arbeidsnærvær ligger tett opp til målsettingen. Det har ikke vært gjennomført medarbeidersamtaler i 2013, dette vil bli prioritert i 2014. Det har vært jevnlige personalmøter og personalet har hatt tilbud om ulike kurs som har vært aktuelle i forhold til tjenesten. Det har vært oppfølgingssamtaler med 9 ansatte som har vært langtidssykemeldt i løpet av 2013. Videre har hyppig korttidssykemeldte vært fulgt opp.

I undersøkelsen kommer tjenesten relativt godt ut. Det må arbeides mer med hjelp til å dekke grunnleggende behov, respektfull behandling og brukermedvirkning.

Årets virksomhet

Brukere i sonene Storslett og Distrikt var tidligere i hovedsak eldre. Situasjonen i dag er en større spredning i aldersgruppene, men det er enda ca. 60 % av brukerne som er over 80 år. Det er stor variasjon i den hjelpen brukerne har behov for, enkelte har bare behov for hjelp en kort periode, mens andre vil ha behov for hjelp så lenge de bor hjemme. Tjenesten har også alvorlig syke som ønsker å bo hjemme lengst mulig. På grunn av knappe ressurser er det vanskelig å gi lindrende behandling i hjemmene, men med et godt samarbeid med pårørende kan man imøtekomme ønsket i størst mulig grad.

Også i 2013 er det brukt store sykepleierressurser på sårskift på enkeltbrukere og på "sommerbrukere". Nytt for 2013 er at tjenesten må holde alt av bandasje og sårstell utstyr for pasienter vi foretar sårskift på.

Antallet i gruppen eldre med demens holder seg stabil, men hjelpebehovet øker. Utfordringen er å gi tilstrekkelig og riktig hjelp, da mange av dem ikke selv ser sine hjelpebehov. Tjenesten har som tidligere år hatt personale som jobber i demensteam frem til i mars da dette tilbudet ble lagt ned som følge av innsparingstiltak. Dette har ført til at pårørende til demente har hatt større vansker med å få god og riktig informasjon og veiledning i forhold til den syke. Videre har utredningen som har vært utført i hjemmene opphørt og dette har ført til at en større del av utredningen av denne gruppen har måttet foregå hos den enkeltes fastlege.

Tjenesten klarer ikke å dekke brukernes sosiale behov. Et dagsentertilbud til eldre hjemmeboende ville vært et godt tilbud til mange av kommunens eldre som i dag er isolerte i sine hjem. Ved hjelp av prosjektmidler og bistand fra frivillige organisasjoner ble det opprettet dagsenter for demente som hadde oppstart høsten 2012. Dette prosjektet ble videreført i hele 2013. Tilbudet gis hver tirsdag. Det er tilsatt prosjektleder i 30 % stilling.

Tjenesten merker også en økt arbeidsmengde i forhold til tidlig utskriving av pasienter fra UNN. Utsiktene framover tilsier en gradvis økning av brukere i årene som kommer, jamfør samhandlingsreformen. Det etterspørres mer avansert hjelp enn tidligere, nevner særskilt bistand til personer som trenger hjelp til intravenøse infusjoner hjemme.

Tjenesten er behjelpelig i forhold til tilsyn på natt til brukere som i utgangspunktet tilhører andre enheter.

I gjennom kreftsykepleier gir tjenesten tilbud om støttesamtaler, enkelte cellegiftkurer som har vært gitt over år og mulighet for lindrende behandling i hjemmet under forutsetning av at familie kan stille opp. Det gis ikke tilbud om terminalpleie hjemme om ikke familien bidrar.

Det er en utfordring å bruke dataverktøy til lovpålagt dokumentasjon da det i perioder har vært en del nedetid på datanettverket. Tjenesten jobber for å få en helhetlig dokumentasjon men er ikke kommet i mål med dette. Store deler av 2013 har vi hatt elektronisk meldingsutveksling mellom PLO og legekontoret og fra før sommeren også mot helseforetaket. Dette er en oppgave som har krevd en del opplæring, men som en ser klart har sine fordeler i forhold til mindre telefoner mellom de ulike aktørene.

Av andre arbeidsredskap tjenesten er helt avhengige av i hverdagen er bilparken. Det er blitt leaset noen nye biler som er større og mer trafikksikre, og utskiftningen av bilene fortsetter også første halvdel av 2014. Trafikksikre biler er særdeles viktig for tjenesten som gir hjelp uansett vær og føreforhold.

Det brukes mye tid daglig i vinterhalvåret til å koste og skrape is av bilene. Noe av denne tiden kunne vært brukt hos brukerne dersom bilene hadde stått i en garasje eller carport.

Avvik i hjemmesykepleien

Avvik er brudd på lovverk, jmf vedtak

År	Ikke mulig skaffe vikar	Ar-beids-press	Hellig-dager	Andre årsaker	Sum
2011	109	18	132	136	395
2012	11	31	189	114	345
2013	0	28	115	139	282

For år 2011 gjaldt det også avvik i psykiatrien

Avvik hjemmehjelp

År	Ikke mulig skaffe vikar	Bruker ikke hjemme	Hellig-dager	Andre årsaker	Sum
2011	109	59	42	3	213
2012	142	79	78	4	303
2013	82	50	78	1	211

Aktivitet i løpet av året

Ant brukere med	2011	2012	2013
Trygghetsalarm	73	74	78
Matombringing	63	63	68
Hjemmehjelp	144	138	142
Hjemmesykepleie	170	143	122

Psykiatritjenesten

Ansvar	Oppri budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
321	2 260 477	2 297 212	1 548 431	2 473 990
323	5 132 942	5 207 034	5 859 181	5 927 209

Ansvarsområde

Psykiatri tjenesten er delt inn i en ute tjeneste og ett bofellesskap. Utetjenesten gir oppfølging fra mandag til og med fredag på dagtid til personer som bor i egen bolig, leier kommunalt eller privat. Bofellesskapet Fosseng gir tilbud om oppfølging 24 timer i vanlig turnus tjeneste.

Brukere av tjenesten har enten psykiatri diagnose eller blanding av psykiatri og rus. *Personalsituasjon og arbeidsmiljø*

Virksomheten har 13,8 årsverk, fordelt på 20 ansatte. Virksomhetsleder er Mette Storsveen. Det er psykiatriske sykepleiere, sykepleierne, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, helsefagarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter ansatt.

Det har vært jevnlige personalmøter og ansatte har også hatt veiledning og undervisning i forhold til problemstillinger knyttet til arbeidet.

Tjenesten er med i IBedrift Nordreisa som fremmer jobbnærvær.

Økonomi

Merforbruk skyldes bl.a. utgifter til ekstrahjelp pga økte ressursbehov for en bruker i en periode.

Målsettinger og resultater

Hovedperspektivet i psykiatritjenesten er mestring, og få de personene som sliter med psykisk lidelse til å utfordre seg selv til å klare dagliglivet sitt.

Men også brukerperspektiv med brukermedvirkning og pårørende påvirkning.

	Målset-ning	Resultat
Årligmedarbeidersamtale	100 %	100 %
Stolthet over egen arbeidsplass	4	4
Arbeidsnærvær	92 %	79.5 %

Ellers er et av målene for tjenesten at så mange som mulig skal ha eller få tilbud om individuellplan.

Som resultatet viser så har det vært stort fravær som

	Målsetting	Resultat
Andelen med individuell plan	30 %	30 %
Andelen som når avklarte mål	60 %	60 %
Fravær avvik medisinering	80 %	80 %

skyldes sykdom i virksomheten, dette gjelder spesielt utetjenesten som har hatt mye langtidsfravær.

Årets virksomhet

Virksomheten gir oppfølging i form av; samtale, sosialtrening, fysisk aktivitet, hjelp til å finne hensiktsmessig jobb, kurs/ skoletilbud, hjelp til administrasjon av medisiner og er ledsager i forbindelse med legebesøk, sykehusinnleggelse o.l. Tjenesten regner med en gradvis økning av brukere i framtiden da psykiske lidelser er økende i befolkningen (fortrinnsvis depresjoner, angst, rus). Samhandlingsreformen har medført økt behov for oppfølging.

I 2013 ble stillingen som driver Møteplassen nedlagt, som følge av kutt i tjenesten. Tilbudet er tilbakeført ved at personalet ved Fosseng, med hjelp fra brukere, driver Møteplassen.

Rustjenesten i Nordreisa, har også drevet rusfri - kafé, noen dager i uka.

Guleng bofellesskap og avlastning

Ansvarsområder

Tjenesten er døgnkontinuerlig og hjemles i Helse- og omsorgstjenesteloven, Tjenesten omfatter praktisk bistand i form av opplæring, veiledning og hjelp til å klare dagliglivets gjøremål, hjemmehjelp og avlastningstilbud for barn /unge institusjon, Flere av tjenestetilbudene omfattes av tilskuddsordningen for ressurskrevende tjenester.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Ny virksomhetsleder, Åshill Fredriksen begynte 11.03.2013 i 100 % administrativ stilling.

Guleng Bofellesskap og avlastning har totalt 18,7 årsverk. Til sammen 41 personer i 3-delt turnus. Av disse er 9 personer i 100 % stilling, og 6 av disse er høyskoleutdannet.

Bemanningsbehovet er 1:1 til alle brukere,

Tjenesten er med i IBedrift Nordreisa som fremmer jobbnærvær.

Økonomi

Oppri budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
12 616 867	12 904 125	11 830 375	12 554 448

Målsettinger og resultater

	Målsetting	Resultat
Stolthet over egen arbeidsplass	4	4,9
Arbeidsnærvær	92 %	85.7 %
Årlige medarbeidersamtaler.	100 %	98 %

Tjenesten kommer godt ut i forhold til stolthet over egen arbeidsplass og er nesten i mål i forhold til årlige medarbeidersamtaler. I forhold til arbeidsnærvær har vi et stykke igjen for å nå målsettingen. Det har vært en del langtidsfravær.

	Målsetting	Resultat
Fravær av avvik medisinering	100 %	13 avvik
Fravær av avvik bruk av tvang	100 %	100 %
Andel personer med funksjonsnedsettelse med individuell plan	100 %	100 %
Pårørende/brukers fornøydhet med medbestemmelsen på tjenesten	2.8	3.8

Guleng har et godt arbeidsmiljø og vil fortsette å jobbe med dette. Avdelingen har etablert ulike tiltak for å fremme trivsel og stabilitet på arbeidsplassen.

I forhold til målsettingen kommer tjenesten godt ut og pårørende/brukere er fornøyd med medbestemmelsen.

Øvrige målsettinger for tjenesten;

Dokumentasjon av alle avvik i tjenesten: Måloppnåelse: 100 % Alle avvik registreres i Profil, og gjennomgås på personalmøter. Nytt i 2013.

Gjennomgang og oppdatering av kvalitetssystem: Måloppnåelse: 100 % utført.

Aktiv hverdag for brukerne. Måloppnåelse: Alle brukere er enten på ASVO eller på skole på dagtid. De fleste kommer seg ut også på ettermiddagen.

Årets virksomhet

Guleng har gitt døgnkontinuerlige tjenester til 4 hjemmeboende brukere i 2013, Dette er brukere med sammensatte funksjonsnedsettelser og store hjelpebehov.

Avlastning for barn /unge på Guleng leng i to avlastningsleiligheter. Dette er barn/unge med sammensatte funksjonsnedsettelser som bor hjemme hos sine foreldre og som i perioder er i avlastningsboligen etter oppsatt turnus. Fra oktober hadde tjenesten også avlastning for en voksen person.

Det har vært en utfordring å få dekket opp med stabil bemanning i tilknytning til Guleng. Vi har ved utgangen av 2013 8 ledige helge stillinger.

Avdelingen har også hatt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og Nav i forhold til arbeidsmiljø og oppfølging av sykemeldte

Avvik
Det er registrert 41 andre typer avvik i perioden. I hovedsak dreier dette seg om underbemannede vakter eller feil på utstyr, men det har også forekommet fysisk skade på personale (9 avvik).

Dagtilbud funksjonshemmede
Guleng har i 2013 gitt dagtilbud til brukere med sammensatte funksjonsnedsettelser, Dagtilbudet har pr, i dag lokaler på Guleng 2. Personellressursene utgjør ca, 2,16 årsverk

Guleng har en aktivitetsgruppe som har jobbet med å lage miljørettede tilstelninger.

Høgegga hjemmetjenester for psykisk utviklingshemmede

Ansvarsområde

Tjenesten omfatter praktisk bistand, veiledning, hjelp til å klare dagliglivets gjøremål og tilsyn. Høgegga har i 2013 gitt døgnkontinuerlig tjenester til 10 hjemmeboende utviklingshemmede. Flere av tjenestetilbudene omfattes av tilskuddsordningen for ressurskrevende tjenester.

Personalsituasjonen og arbeidsmiljø

Der er totalt 19.96 årsverk og virksomhetsleder er Britt Bendiksen.

F.o.m. 01.10.12 ble virksomheten med i et 2- årig prosjekt vedr. ny arbeidstidsordning, "3-3 turnus", noe som medførte en økning av antall årsverk som delvis er finansiert gjennom prosjektmidler. Det er i prosjektperioden totalt 22 års-verk fordelt på 28 personer. Dette er vernepleiere, sykepleiere hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/helsefagarbeidere og assistenter. Prosjektet har tilskudd fra *NAV ufrivillig deltid* til prosjektet. Prosjektet skal gå over 2 år og det skal foretas evaluering og rapportering i prosjektperioden. Våren 2013 ble det gjennomført en større evaluering med spørreundersøkelse til personalet. De aller fleste har vært fornøyd med denne type arbeidstidsordning, hvor man gjennomsnittlig går 3 dager på jobb og har 3 dager fri over en 4-ukers turnusperiode. Arbeidstidsordningen innebærer at man jobber 2 av 4 helger. Målsettingen om reduksjon av ufrivillig deltid er oppnådd i stor grad, for eksempel økning fra 20 % stillinger til 74.5 % stillinger. Det er likevel noen ansatte som velger frivillig deltid og andre ansatte som ønsker høyere stilling enn det vi har mulighet for å gi i dag.

Man hadde håpet på at prosjektet med ny arbeidstidsordning skulle medføre at arbeidsnærværet skulle øke som en bi-effekt av at ansatte får fri 3 dager etter 3 arbeidsdager og dermed har lengre tid på å hente seg inn etter en arbeidsperiode. Denne effekten har så langt uteblitt. Det vises for øvrig til rapport fra prosjektevaluering mai 2013. Det foretas en ny evaluering februar/mars 2014. Det knyttes spenning til om denne arbeidstidsordningen implementeres i avdelingen etter avsluttet prosjektperiode. Avgjørelsen skal tas politisk.

Høgegga hjemmetjeneste er med i IBedrift Nordreisa som er et tiltak for å fremme jobbnærvær.

Økonomi

Oppr budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
11 604 857	11 890 950	11 890 184	11 741 267

Målsettinger og resultater

I følge medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2011 har ansatte stolthet over egen arbeidsplass. Ny undersøkelse skal gjøres i 2014. Høgegga har ikke oppnådd målsettingen om 92 % arbeidsnærvær, der har vært mange langtidssykemeldte. På grunn av at leder har hatt permisjon og at det ikke har vært noen i vikariatet har det ikke vært gjennomført medarbeidersamtaler i 2013. Avdelingen har tidligere etablert ulike tiltak for å fremme trivsel og stabilitet på arbeidsplassen (blant annet miljøgruppe og fredagskaffe). Miljøgruppa har i løpet av året vært med på å gjennomføre ulike trivselsfremmende tiltak i personalgruppa.

	Målsetting	Resultat
Stolthet over egen arbeidsplass	4	4,5
Arbeidsnærvær	92 %	77 %
Årlige medarbeidersamtaler.	100 %	0

	Målsetting	Resultat
Fravær av avvik medisinering	100 %	31 avvik
Fravær av avvik bruk av tvang	100 %	9 avvik
Andel pers med individuell plan	100 %	100 %
Pårørende/brukers fornøydhet med medbestemmelsen på tjenesten	2.8	3.8

Årets virksomhet

Brukergruppa er voksne og eldre med sammensatte hjelpebehov på grunn av psykisk og /eller fysisk funksjonsnedsettelse. Flere har 1:1 bemanning og flere har blitt eldre med tilleggssykdommer knyttet til alderdom. Høgegga har i 2013 hatt fokus på å oppdatere og revidere medisinske prosedyrer samt forbedre dokumentasjon i tjenesten gjennom halvårsrapporter. Dette er et ledd i kvalitetssikring av medikamenthåndtering og individuelle planer. Tjenesten har pr i dag ikke tilrettelagt dagtilbud, men noen har arbeidstilbud på Nordreisa Arbeidssamvirke. Tilbudet er svært betydningsfullt for den enkelte. Behovet for et dag/arbeidstilbud er stort og vil bli større de nærmeste årene.

Avvik

Avvik på medikamenthåndtering som er registrert i år har generelt ingen stor alvorlighetsgrad, men avdelingen tilstreber færrest mulig avvik i medikamenthåndteringen.

Andre avvik er
4 avvik tilknyttet bruk av tvang i nødssituasjoner, der personalet har vært nødt til å gripe inn for å beskytte bruker - eller for å unngå at bruker skalder seg selv eller andre.
3 avvik i hjelpetiltak (ikke gitt hjelp) fordi bruker, uten innsikt i egen situasjon, har nektet å motta hjelp.
2 avvik som gjelder brudd på prosedyre eller manglende prosedyre. Avdelingen jobber kontinuerlig med å forebygge nye avvik.
Pårørende/brukerne er godt fornøyd med medbestemmelsen i tjenesten.

Helsetjenester og Distriktsmedisinsk Senter

Ansvarsområde

Enheten for helsetjenester omfatter

Avdeling for allmenhelsetjenste
Miljørettet helsevern
Fysioterapitjenesten (habilitering/rehabilitering)
Distriskmedisinsk senter med:

- Områdegeriatri med generell rehabilitering og afasibehandling, 6 senger
- Sykestue, medisinsk behandling og observasjon, 4 senger
- Fødselshjelp/barsel, 4 senger og kommunejordmordtjeneste med fire Nord-Troms kommuner

I tillegg:
Radiologi, Teleortopedi, Hudbehandling, Stomiprosjekt, Faglige nettverk, FUNNKe og iBedrift.

Enhetsleder er Herbjørg Fagertun.

Fra våren 2013 ble det gjennomført en omorganiseringsprosess av helsetjenestene i Nordreisa kommune. Resultat at fra 01.01.2014 ble allmenhelsetjenesten og fysioterapitjenesten organisert under Helse og Omsorgsleder og DMS tjenester som egen sektor med egen DMSleder i Nordreisa kommune.

Ansvar	Oppri Budsj	Rev budsj	RS 2013	RS 2012
Legetjenester	7 825 650	8 030 730	7 372 434	7 468 625
Fysioterapi	2 311 553	2 347 785	2 187 908	2 546 080
Miljørett helsev	40 552	40 552	-16 751	-830
Sykestue	2 755 242	-2 820 367	-3 524 392	-3 410 624
Fødestue	3 248 079	3 299 651	3 683 746	3 730 236
Omr ger team	2 467 658	2 511 976	1 836 581	2 055 926

Nordreisa skal…

Være en god vertskommune for regionale tjenestetilbud

Allmennhelsetjeneste

Ansvarsområde

Legene i Nordreisa jobber privat og kommunal praksis, hovedsakelig 60/40. I den kommunale delen utfører de legearbeid ved sykestue, sykehjem, helsestasjon og skolehelsetjenesten. Videre er det et samarbeid med hjemmesykepleien, Senter for psykisk helse Nord – Troms (DPS) og NAV trygd. Legene har veiledningsansvar for 3 medisinerstudenter og 2 turnuskandidater hvert år.

Kommuneoverlege Øyvind Roarsen har ansvar for miljørettet helsevern og rapporterer denne direkte til rådmann.

Laboratoriet utfører alle laboratorietjenester for sykehjemmene, DPS og spesialisthelsetjenesten. Sykepleiere som har deltidsstilling teleortopedi, stomiprosjekt og hudbehandling er ansatt her.

Personale

4 legestillinger i privat praksis hvorav ca 40% blir kjøpt til kommunale oppgaver. 1 legestilling 75% som overlege områdegeriatri og rehab samt 25% privat praksis

1 legestilling i privat praksis (nedtrapping med 600 pasienter) og 20% kommunal ansvar

1 stilling for turnuslege, 3 stillinger sykepleiere og 3 stillinger kontormedarbeidere.

1.0 stilling sykepleier dekker teleortopedi og hudbehandling og finansieres av UNN HF.

Målsetting

Avdelingens oppgaver er å fungere som mottak og behandle pasienter som trenger helsehjelp 24 timer i døgnet.

Utfordringer

Det må fortsatt økes på kompetanse kommunalt i forhold til diabetikere, kolspasienter, palliativ medisin (kreftomsorg), demensomsorg og andre kronikergrupper.

Fysioterapitjenesten

Ansvarsområde

Avdelingen gir tjenester til helsestasjon, barnehager og skoler, undersøkelse og behandling, både i egne lokaler, i hjem eller på kommunale institusjoner, poliklinisk behandling, hjelpemiddelformidling og veiledning i forhold til boligtilpasning.

Personale

2 kommunefysioterapeuter, en sekretær og 50% ergoterapeut.

I tillegg komme privatpraktiserende fysioterapeuter i 2x50% praksis og en 100% praksis. Det har i 2013 vært rekruttert ny sjefsfysioterapeut som starter i stillingen i 2014. Der har ikke vært turnusfysioterapeut 2013.

I tillegg kommer fysioterapeut på Områdegeriatri knyttet og finansiert av UNN og fysioterapeut i prosjekt Ibedrift knyttet til DMS, også finansiert av UNN.

Fysioterapiavdelingen skal være en avdeling som har et godt og trygt arbeidsmiljø hvor arbeidstakerne trives og som sikrer kvaliteten på tjenesten. Målet for avdelingen er å bedre fysioterapitilbudet i kommunen slik at tjenestene utføres kvalitetsmessig etter dagens behov.

Utfordringer

Samhandlingsreformen gir føringer om at rehabilitering i større grad skal skje i pasientenes hjemkommuner, dette krever annen og ny kompetanse og omstilling. Tidlig utskrivelse medfører også mer tidsbruk for fysioterapitjenesten og krever samhandling og koordinering internt i kommunen og med sykehus. Prioritering med å tilpasse tjenesten til nye oppgaver bl.a. innenfor forebygging er en utfordring med dagens ressurser. Det er et ønske å prioritere mer forebyggende fysioterapiarbeid.

Distriktsmedisinsk senter

- Distriktsmedisinsk senter med:

- Rehabilitering og områdegeriatri, 6 senger
- Sykestue, medisinsk behandling og observasjon, 4 senger
- Fødselshjelp/barsel, 4 senger og kommunejordmordtjeneste med fire Nord-Troms kommuner

I tillegg:
Radiologi, Teleortopedi, Hudbehandling, Stomiprosjekt, Faglige nettverk, FUNNKe og iBedrift.

Distriktsmedisinsk senter drives i samhandling og samarbeid med UNN HF.

Personale

Gunn A. Næss har vikariert som avdelingsleder i 2013. Personalsammensetningen består av flere profesjoner på grunn av de sammensatte tjenesteområdene:

- Grunnbemanning sykepleietjenesten*:* 4,35 hjelpepleiere, 6,82sykepleiere, 8 timer /uke lege
- Områdegeriatri og rehabilitering: 75%lege, 100% fysioterapeut, 100% ergoterapeut, 100%, logoped, 100% geriatrisk sykepleier, 25% sekretær.
- Fødsel/barsel/kommunejordmor 5,3 jordmorstillinger

Aktivitet totalt DMS

Antall liggedøgn totalt i hele avdelingen er gått ned fra 2012. I tillegg kommer 76 dagopphold. På føde/barsel er beleggsprosent 10,1%, på rehabilitering 40,9% på medisinsk observasjon og behandling 127,05%.

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Liggedøgn totalt	3114	2919	2688	2636	2641	3245	2691

Rehabilitering og områdegeriatri

Har hatt pasientgrupper fra alle Nord-Troms kommunene, Tromsø, Kvæangen og Alta kommuner. Primær inntaksområde er Kåfjord, Skjervøy, Kvænangen og Nordreisa. Områdegeriatrisk team har utadrettet virksomhet i de fire kommunene med kommunebesøk, undervisning, veiledning og faste møter innen geriatri og demensnettverk.

Logopedstilling har vært vakant i 2013 og medvirket til nedgang innleggelser.

Rehab og områdegeriatri	2012	2013
Ant innleggelser	64	44
Antall liggedøgn	952	689

Medisinsk behandling og observasjon—sykestue

Det er fire sengeplasser på sykestuen, som er operativ alle dager i året.

	Ant innleggelser 2010	Gj sn Ligge-døgn
2010	202	5,4
2011	219	5,9
2012	332	4,9
2013	320	5,7

Det er en nedgang i innleggelser fra 2012 mens liggedøgn har økt. Der er benyttet ledig kapasitet på rehabliteringssenger. Det er overført dårligere pasienter fra UNN som må ha medisinsk oppfølging og pleie i påvente av operasjon på UNN. Tidlig utskrivning og mange kreftpasienter gir også økning til økt liggedøgn.

Pasientgrupper

Ved gjennomgang av pasientregistreringer foretatt i avdelingen er de største diagnosegruppene: kreft og infeksjoner og sykdommer i luftveiene. Redusert allmenntilstand rus/psykiatri og væskebehandling og transfusjoner, hofte/lårskader.

	2010	2011	2012	2013
Innleggelser totalt	202	216	332	297
Fra hjem	159	168	238	244
Fra UNN	36	43	87	47
Fra andre	7	5	5	6
Utskreven hjem	169	160	211	203
Videre til UNN	43	47	76	51
Til sykehjemmet	7	7	27	5
Døde	10	7	13	8

Kursvirksomhet og utdanning

Det foregår systematisk og utadrettet virksomhet innenfor områdegeriatri. Aktiviteten planlegges samråd med demens– og geriatrinettverket i Nord-Troms. Ansatte har deltatt på "Slagskole", fagkonferanser, kurs og interne studiedager i regi av UNN. Videokonferanse brukes ofte i opplæringen. I 2013 har en sykepleier startet opp med masterutdanning i folkehelsevitenskap. Sykestua har behov for å styrke kompetanse på aktuttsykepleie, geriatri og kreftomsorg.. Ut fra endringer i pasientgruppene har avdelingen fått en fast lege som har ansvar for sykestuesengene. Sykestua har gode muligheter for utvikling ved å ta i bruk ny teknologi, kompetanse og bedre samhandling med spesialisthelsetjenesten. Det er behov for ytterligere avklaringer vedr økonomi og ansvar. Alle kommunene har krav om øyeblikkelig.hjelpssenger fra 01.01.2016.

Fødestue og kommunejordmortjeneste

Tjenesten er to delt, med fødestue, en spesialisthelsetjeneste i samarbeid med UNN HF og kommunejordmortjeneste som er en primærhelsetjeneste i samarbeid med Kåfjord, Skjervøy og Kvænangen. 3 stillinger er dekket av UNN og 2,3 stillinger gjennom avtale med kommunene.

Fødestuen ivaretar døgnkontinuerlig akuttmedisinsk beredskap innen desentralisert fødselsomsorg og kommunejordmortjeneste etter "Sonjatunmodellen".

ÅR	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ca ant gravide i opptaksområdet	106	97	132	87	100	108
Ant svangerskaps-kontroller				734	816	839
Antall fødsler på fødestuen	22	27	27	25	19	32
Dødfødsel	0	0	0	0	0	0
Antall barselopp-hold andre sykehus (fra UNN)	18	23	24	16	19	9
Ikke planlagt hjem-mefødsel/ trans-portfødsel	1	2	1	0	4	1
Ant. Transporter org. fra fødestuen	47	46	59	25	53	37
Poliklinisk konsul-tasjon ved føde-stuen	413	496	494	256	298	207
Transport med jordmorfølge	8	13	24	4	8	8
Antall liggedøgn totalt	182	186	151	132	159	147

Det har vært en relativt stor økning på antall fødsler på Sonjatun fødestue. I tillegg har det vært 1 fødsel på legekontor med jordmor tilstede. Antall fødsler på Sonjatun er 1/3 del av totalt antall fødsler i region. Det er en gledelig utvikling..

Det har vært stor fokus på kvalitet i svangerskap, fødsel og i barselomsorgen. Ansatte deltar på kurs og undervisning i regi av UNN. Det førte møtet i fagnettverk for fødestue jordmødre innenfor Helse Nord er gjennomført i 2013.

I 2013 ble kartleggingsverktøyet TWEAK innført, i forhold til alkoholforbruk hos gravide. I tillegg benyttes kartleggingsverktøy for å fange opp depresjon og vold hos gravide og barselkvinner.

Som følge av stor vaktbelastning, og krav til ledsagertjeneste er det et behov for 1,3 nye jordmorsårsverk.

Hudbehandlingsenhet

Hudbehandlingsenhet er spesialisthelsetjeneste drevet i samarbeid med UNN HF. UNN har faglig systemansvar, ansvar for konsultasjoner og det medisinsk faglig ansvarlig ligger hos hudlege UNN.

Tjenesten utføres ved ambulerende hudlege som er ved DMS Nord-Troms 1 til 2 ganger i måneden. Der er daglig behandling med lys, bad og sårbehandling foretas av lokal sykepleier med spesiell kompetanse innenfor hudbehandling. Det bruke også videokonferanse og bildediagnostikk når lege ikke er tilstede.

	2010	2011	2012	2013
Ant konsultasjoner	1224	1358	1165	669

To sykepleiere dekker til sammen 75% stilling. UNN styrer aktiviteten i enheten og det har vær færre konsultasjoner i 2013 enn tidligere år.

Radiologi

UNN HF har faglig systemansvar og medisinsk ansvar. Ansvar for henvisninger har kommuneleger og leger ved UNN. Det er ansatt radiograf som UNN har arbeidsgiveransvar for. Åpningstid er fra 08.00—15.30 mandag—fredag, med radiograf i bakvakt resten av døgnet. Tjenesten er stengt i helg

	2010	2011	2012	2013
Ant undersøkelser	2138	2098	2896	2768

Fordeling kommuner 2013:

	Antall undersøkelser
Nordreisa	1137
Skjervøy	680
Kvænangen	303
Kåfjord	520
Andre	128

Andre tjenester

Spesialist øre/nese/hals og audiolog. Nordreisa kommune har avtale med Helse Nord vedrørende ambulerende øre/nese/hals spesialist Bjørn E.Solem, Ishavsklinikken, Tromsø.

Faglige nettverk

Geriatri/demens, Rehabilitering, Kreftomsorg/lindrende behandling, Lungenettverk, Rus og psykiske lidelser.

Faggruppene har ikke vært i drift i 2013 pga kommunens økonomi.

Prosjekter

Teleortopedi – desentralisering av ortopediske konsultasjoner ved hjelp av telemedisinske løsninger .Ansvar for konsultasjoner: Forskningsstipendiat dr med Astrid Buvik. 20% stilling sykepleier og som deles av to sykepleiere med arbeidssted laboratoriet ved legeseksjon.

Stomipoliklinikk—Prosjektet er planlagt som et randomisert studie der bruk av videokonferanse sammenlignes med dagens tradisjonelle polikliniske konsultasjon. Videokonferanse med overføring av lyd og bilde fra lokalt DMS hvor pasient sammen med lokal sykepleier, som har fått opplæring av stomisykepleier UNN, og lege/ sykepleier på stomi/sårpoliklinikken UNN. Hensikten er å forebygge stomiporblemer som lekkasjer, hudproblemer, avdekke stomibrokk, prolaps, løssiing med mer.

FUNNKe—Nordreisa kommune har vært samarbeidskommune i prosjekt FUNNKe som har hatt som formål storskala utbredelse av elektronisk meldingsutveksling mellom pleie-og omsorgstjenesten i kommunene og fastleger/spesialisthelsetjenesten i region nord. DMS og Nordreisa er driver av prosjektet i Nord – Troms. I løpet av 2012 ble alle kommunene implementert og prosjektet fortsatte i 2013. Elektronisk meldingsutveksling er nå i den daglige kommunikasjon mellom de ulike tjenestene. Det har vært ansatte en prosjektleder i 25% stilling og det har vært lokal styringsgruppe. Prosjektet ble avsluttet i 2013 og driftes videre i primærtjenestene.

I-Bedrift—et samarbeidsprosjekt mellom UNN HF, Nav og Nordreisa kommune med mål om å stimulere til nærværsarbeid på arbeidsplassen. En fysioterapeut i 100% stilling er ansatt og finansiert av UNN, i tillegg kommer lokal IA rådgiver fra NAV.

Nordreisa skal…

Skal ha et faglig og likeverdig tilbud av spesialisthelsetjenester rettet mot innbyggernes behov

Nav sosial

Ansvarsområde

De kommunale tjenestene/ansvarene i NAV finansieres gjennom kommuneøkonomien. Ansvarsområdene som skjøttes av NAV Nordreisa er administrasjon av sosiale tjenester og økonomisk sosialhjelp inklusiv kvalifiseringsstønad i KVP, og fra 2013 gjeldsrådgivning.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø

Nav Nordreisa arbeidsstyrke er 9 årsverk. På slutten av året ble gjeldsrådgiver i Nordreisa kommune organisatorisk og fysisk underlagt NAV Nordreisa. Gjeldsrådgiver kom fra økonomiavdelingen. NAVleder er Roy-Hugo Johansen som rapporterer direkte til rådmann.

Videre er en ansatt sluttet og to nye er ansatt i faste stillinger som var ledig i henhold til årsverk tildelt tjenesten. Fem medarbeidere fyller 3,5 kommunale årsverk i kontoret inklusiv gjeldsrådgiver. Det er 6 statlige årsverk i kontoret.

Arbeidskapasiteten i kontoret er uendret fra 2009. Mange nye saker og mange flere vedtak har ført til et høgt arbeidspress som igjen medfører at det forebyggende arbeidet ikke kan gjøres på grunn av kapasitetsmessige begrensninger. Sykefraværet for de kommunalt ansatte økte i 2013 fra 6,5 til 12,5 % som er langt over den kommunale målsettingen og gjennomsnittet for kommunen i 2013.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sykefravær	9,7	11,9	30,1	30,5	6,5	12,5

Økonomi

Ansvar	Oppr budsjett	Rev budsjett	RS 2013	RS 2012
361	3 069 562	3 069 562	1 533 315	2 602 688
360	1 585 063	1 585 063	3 939 345	1 435 605

I 2013 var der et merforbruk på økonomisk sosialhjelp i forhold til budsjettet på ca. 28 %. Situasjonen ble varslet tidlig i budsjettåret. Mye av forklaringen for økningen i utbetalingen av sosialhjelp er at antallet brukere av sosiale tjenester har økt med ca. 45 % fra 2010

Årets virksomhet

Nordreisa kommune har innlemmet tjenestene som kommunene er pålagt å legge inn i NAV – kontoret;

Økonomisk sosialhjelp, med tilhørende råd og veiledning, gjeldsrådgivning og Kvalifiseringsprogrammet (KVP).

Gjeldsrådgiver ble innlemmet i NAV fra oktober 2013, som følge av naturlig samhandling med NAV og deres brukere.

Kvalifiseringsprogrammet er en kommunal ordning som tilbys på NAV - kontoret. Gjennom Kvalifiseringsprogrammet skal langtidsmottakere av sosialhjelp og andre som står langt unna arbeidslivet få en ny mulighet til å komme seg ut av fattigdom og over i arbeid og aktivitet. NAV Nordreisa hadde høsten 2013 tilsyn av Fylkesmannen på området KVP og tildeling av program. Fylkesmannens inntrykk er at NAV Nordreisa på bakgrunn av folketallet har svært få deltakere i programmet. I 2013 var det ca. 1 deltaker i snitt.

Aktiviteten på NAV har økt betraktelig i 2013. Budsjettet på sosialhjelp og kvalifiseringsprogrammet gav et stort merforbruk som er bekymringsverdig.

Antallet vedtak som ble fattet økte med ca. 70 % fra 2010.

En bekymring NAV kontoret har, er at det er 66 personer i aldersgruppen 18-24 år som søker hjelp i form av økonomisk sosialhjelp.

NAV Nordreisa forsøkte for sommeren 2013 å få til ett prosjekt med arbeid for sosialhjelp gjennom Frivillighetssentralen, men lyktes ikke bl.a. grunnet kapasitetsutfordringer i kontoret til å gjøre det tidkrevende oppfølgingsarbeidet med å koble bruker og arbeidsplass. Nordreisa kommunestyret ønsker også denne utviklingen jfr. vedtak i kommunestyret om arbeidskrav for utbetaling av sosialhjelp.

Utviklingsavdelingen

Nordreisa skal…

Ha en naturressurs- og miljøpolitikk som er bærekraftig og sikrer natur og miljø for fremtidige generasjoner.

Ansvarsområde

Utviklingsavdelingen omfatter fagområdene næring, jord - og skogbruk, veterinærtjenesten, kultur, bibliotek, kulturskole, kino, ungdomsråd og Point/ungdommens hus, miljø, motorferdsel, viltforvaltning, kart, oppmåling og planlegging. I tillegg har avdelingen flere prosjekter gående.

Personalsituasjonen og arbeidsmiljø

Enhetsleder er Dag Funderud som rapporterer direkte til rådmannen.

Personalsituasjonen er på et minimum i forhold til de oppgave vi er satt til å løse. Enkelte oppgaver tar lenger tid en planlagt og andre oppgaver blir utsatt. Enhetsleder var fram til 31.mars konstituert som ass. rådmann.

Sykefravær	2009	2010	2011	2012	2013
Gj hele avdeling	3,9	7,9	5,2	6,7	6,6

Målsettinger og resultater

I økonomiplanen er det satt opp målsettinger for avdelingen. De er delt opp i mål for organisasjonen og mål for tjenestene. For flere av målsettingene må det gjennomføres medarbeider- eller brukerundersøkelser for å kunne se om målene er oppnådd. Det er det ikke gjort i 2013.

Av andre målsettinger, ble det tidlig på året satt inn et stort arbeid for å ferdigstille kommuneplanens arealdel. Ved utgangen av året var planen behandlet for andre gang av driftsutvalget og ventes ferdigbehandlet i mars 2014.

Økonomi

Driftsbudsjettet for 2013 for kapitel 14 viser et overforbruk på kr 944 32. Tallene (nettotall) fordeler seg som følger:

Hovedgrunnen til merforbruket ligger i feil i ungdomsprosjektet. For det første hadde ordningen blitt tatt ut av statsbudsjettet slik at det ikke var mulig å søke midler til dette prosjektet. I tillegg var prosjektet feilbudsjettert ved at forventede inntekter var budsjettert to ganger. Til sammen ga dette en budsjettfeil på kr 1.006.975,- Innenfor noen av de andre underansvarene er det mer- eller mindreforbruk i forhold til budsjettet.

Oppr. Budsjett	Rev Budsjett	RS 2013	RS 2012
9 389 220	9 617 380	10 638 894	10 108 967

Årets virksomhet

Næring

I 2013 fikk Nordreisa kommune 1 469 595,- til kommunalt utviklingsfond. 200 000 kr av disse er øremerket til regionalt samarbeid. Fra kommunens driftsbudsjett ble det bevilget 415 750,- som var et lite kutt i forhold til 2012. Det er i år behandlet 30 næringssaker mot 33 i 2012. Det er videre sluttbehandlet 57 saker administrativt, mot 93 året før. Næringsutvikler har i perioder vært omdisponert til arbeidet med kommuneplanens arealdel, i tillegg til at 20 % er egenandel til Omdømmeprosjektet i Nord-Troms. I fra august 2013 fikk næringsutvikler permisjon i 20 % stilling fram til august 2014. Næringsutviklers arbeid er i hovedsak saksbehandling i forhold til ansvarsområdene næring, infrastruktur og samferdsel. Næringsutvikler har også hovedansvaret for prosjektene; bredbåndsutbygging, forstudie om dypvannskai, Nasjonalparklandsby, Helårsvertprosjektet og Omdømmeprosjektet. Næringsutvikler skal være fagressurs på området næringsutvikling/ bedriftsutvikling og være konsulterende i forhold til kunder og kollegium. De fleste sakene som er behandlet administrativt går over to år før de avsluttes. Oppfølging av saker tar derfor mye av arbeidstiden. Næringsarbeidet i kommunen har for øvrig egen årsmelding.

Jordbruk

Jordbruk hadde også tre søknader om finansiering til forskjellige formål for videresending til Innovasjon Norge. Og foruten de nevnte sakstyper har jordbruk i tillegg ange henvendelser og andre saker.

Ant søknader	2012	2013
Delingssøknader	38	42
Konsesjonssøknader	14	5
Prod tilskudd landbruk	113	113
Avdragsfrie lån melkekvote	4	0
Spes miljøtiltak landbruk	10	6
Tilskudd avløser v sykdom mv	34	29

Tap av beitedyr til rovdyr har i mange år vært et stort problem i Nordreisa. Hvordan felling av rev påvirker tapstallene er vanskelig å si sikkert, men tapstallene ville sannsynligvis vært enda høyere med en større bestand av rødrev. Det ble gitt to ekstraordinær fellingstillatelser på rev og på en strekning på tre kilometer førte det til 19 felte rødrev.

	2012	2013
Tap av beitedyr	8 %	12 %

Det ble også i 2013 gjennomført prosjekt kadaversøk med hund i samarbeid med Nordreisa sau og geit. Kommunen var med i styringsgruppa og hadde ansvaret for ansatte og økonomi, samt mottak av sporlogg og oppfølging av feltpersonell.

Arbeidet med gårdskartoppdatering har fortsatt i 2013. Hovedsakelig har arbeidet bestått av feltregistreringer og digitalisering i AR5 basen. Arbeidet skal være ferdigstilt innen april 2014.

Skogbruk

Satsingen på bioenergi i kommunen fører til større aktivitet i skogen. Det er i løpet av året gjennomført flere store drifter. Framover vil den satsingen gi økt aktivitet i skogen med både vegbygging, hogst og skogkulturaktivitet. I løpet av året er arbeidet med hovedplan for skogsveg kommet et lagt skritt videre. Arbeidet ventes avsluttet i 2014. Planen vil være viktig i forhold til utbygging av skogvegnettet i kommunen.

Skogbrukssjefen gav ikke byggetillatelse til nye anlegg i 2013. Det ble ferdigstilt 1100 meter traktorvei klasse 7 i Oksfjord. Det er flere anlegg som er under utbygging og opprustning. Det ble bevilget tilskudd til bygging av 1200 meter skogsveg i Rotsund.

Av informasjonstiltak ble det holdt en dags samling om skogbruksskattlegging og skogfond, og en todagers samling om grunnleggende skogbruk for nye skogeiere

	2012	2013
Ant søkn skogkultur	9	12
Ant dekar tilplantet	104	18
Ant søkn tilskudd råstoff bioenergi	17	4

Miljø

Miljøoppgavene er fordelt på flere stillinger i utviklingsavdelinga. Det er jobbet prosjektrettet i forhold til tilrettelegging. Energi- og klimaplanen for Nord Troms ble vedtatt i kommunestyret i juni 2010. Det ble våren 2011 satt i gang et oppfølgingsprosjekt i samarbeid med nabokommunene for å gjennomføre flere av de regionale tiltakene i planen. Prosjektet ble avsluttet våren 2013. Videre har avdelingen ansvar for motorferdselssaker. De politiske sakene forberedes i avdelingen, mens de sakene som avgjøres administrativt blir behandlet på servicetorget. Det gir en rask og smidig behandling av enkle saker.

Motorferdselssaker	2012	2013
Ant møter disp utvalg	8	14
Ant saker disp utvalg	43	35
Ant saker adm beh	137	94

Vilt

Det ble gjennomført bakketellinger av elg i en stor del av kommunen i februar/mars. Arbeidet med ettersøk og ivaretakelse av skadede dyr blir gjort av den kommunale ettersøksringen. Det var i år flere kandidater som besto jegerprøveeksamen.

Vilt	2012	2013
Tildeling av elg	74	73
Felling av elg	55	59
Ant ettersøk	7	10
Ant felling av rev	220	93
Antall felling villmink	38	20

Kommunen administrerer skuddpremieordningene for villmink og rev.

Veterinærtjenesten

Den interkommunale veterinærtjenesten i Nord Troms (Kåfjord, Nordreisa, Skjervøy og Kvænangen) har ansvar for kommuneveterinærordningen (dagtid) og veterinærvaktordningen (kveld, natt og helger). Kommuneveterinærordningen mottar fortsatt stimuleringstilskudd fra Staten. Tilskuddet i år var på 330.000. Disse midlene brukes til å lønne to kommuneveterinærer som gjør at arbeids-belastningen for veterinærsamarbeidet har blitt betydelig bedre, samt gitt et bedre tilbud til bøndene. Det har i løpet av høsten vært en åpen anbudskonkurranse om veterinærvaktordningen. Kommunen har tegnet avtale med fem veterinærer som sammen dekker denne vaktordninga. Kostnadene med veterinærvakt dekkes i sin helhet av Staten.

Kart/oppmåling/GIS

Samarbeidet innen for kart- og oppmåling med nabokommunene Kåfjord og Kvænangen har hatt en fin og positiv utvikling i løpet av 2013. Nordreisa har ansvaret for kartoppdatering, oppmåling og føring av matrikkelen i Kvænangen og Kåfjord kommune. Oppgavene gikk for det meste ut på kart- og oppmålingsforretning, innmåling av

Alle husstander i kommunen har fått tildelt gate/vei adresser og husnummer. Det gjenstår et lite arbeid med adressering av hyttefelt med navnsetting og nummerering.

Ant oppmålingsforretninger	2012	2013
Nordreisa	42	36
Kåfjord	21	19
Kvænangen	21	29

Kommuneplanens samfunnsdel

Kommuneplanens samfunnsdel ble endelig vedtatt i mars 2013.

Kommuneplanens arealdel

Arbeidet med kommuneplanens arealdel ble iverksatt 2007. Arbeidet har blitt forsinket iht. oppsatt plan flere ganger. I løpet av perioden januar – mai ble alle innkomne innspill vurdert og planforslaget ble sendt til første gangs politisk behandling i driftsutvalget i juni. Planen ble vedtatt sendt ut på første gangs høring og offentlig ettersyn. Høringsfristen ble satt til 30. september.

Det kom inn 81 høringsinnspill. Disse ble bearbeidet i perioden oktober-desember. Deretter gikk planen til annen gangs politisk behandling i driftsutvalget og vedtatt sendt ut på annen gangs politisk behandling. Høringsfrist ble satt til 31. januar 2014. Planen forventes vedtatt av kommunestyret i mars 2014.

Folkemøte arealplan—Sørkjosen hotell

Reguleringsplaner

Det er behandlet to reguleringsplaner i år. I tillegg er det avhold møter om nye planer. Videre er det arbeidet med vedlikehold av det digitale planarkiv. Alle vedtatte planer (kart og dokumenter) er tilgjengelig i en nettbasert offentlig tilgjengelig løsning - dette som en av få kommuner i Troms.

Nord-Troms plankontor

Plankontoret startet opp 1. mai 2012. Plankontoret er et treårig prosjekt med hovedmål å oppdatere arealplaner og behandle reguleringsplaner for sine medlemskommuner, dvs. Kåfjord-, Kvænangen-, Nordreisa-, Skjervøy kommune. Storfjord sluttet seg til samarbeidet i mai 2013.

Plankontoret har i løpet av året, sammen med medarbeidere på kommunehuset, lagt ned et stort arbeid med arealplanen for Nordreisa slik at den kom fram til andre gangs behandling i driftsutvalget i desember.

Videre behandlet de alle henvendelser og innkomne reguleringsplaner for kommunen.

Kontoret huser videre prosjektleder for kystsoneplan for Nord Troms. Det har i løpet av året blitt utarbeidet et forslag til kystsoneplan for Nordreisa og Skjervøy som ventes utlagt til høring første kvartal 2014.

Kulturskolen

Kulturskolen fikk ved årsskifte økt sin ressurstilgang med en 50 % stilling som kulturskolelærer, jmf. avsnitt vedrørende Point. Dette har resultert at kulturskolen pr. i dag ikke har nevneverdig ventelister. Spesielt var etterspørselen om undervisning på gitar stor. Kulturskolen hadde ved utgangen av året 79 elever til instrumentopplæring. Der har vært en mindre pågang til instrumentundervisning enn tidligere år. Når det gjelder kunstfag var kursprogrammet for 2013 fulltegnet. Det ble gjennomført tre 8-ukerskurs i høstsemesteret og tilsvarende i vårsemesteret med ulike tema.

En av målsettingene for 2013 var å gjennomføre foreldrekontaktmøter. Dette ble gjort i uke 48 der foreldrene ble invitert sammen med eleven til samtale med sine respektive musikklærere.

Noen av elevene i kulturskolen ble brukt til musikalske bidrag i ulike sammenhenger i 2013, bl.a. i forbindelse med matfestivalen og kommunestyremøte. Det ble avholdt tre avslutningskonserter på Point før sommerferien og en konsert i desember. Kulturskolen bidro sammen med lokale musikere også til eldredagen og arrangementer på Sonjatun Bo & Kultursenter. I desember arrangerte Kulturskolen ”Musikk i Mørketia”, en minikonsert i samarbeid med lokalemusikere på Bios Cafè. Kulturskolen gjennomførte i samarbeid med grunnskolen og teknisk avd. i kommunen ”Vinterparken” med arrangementer 22. og 23. februar i trekanten. Parken ble også flittig brukt av barnehagene i etterkant av arrangementene, helt til mildværet kom og slettet alle spor. I samarbeid med Kultur i Troms gjennomførte kulturskolen et konserttilbud til alle barnehagene i desember 2013. Alle barnehagene fikk da besøk av profesjonelle musikere fra Kultur i Troms.

Point

I 2013 har man etterstrebet å skape forskjellige aktiviteter i regi kulturskolen på Point. Ved årsskifte ble det derfor foretatt en omdisponering av klubblederstilling som var knyttet til huset. Dette på bakgrunn av at vi erfarte at huset ble svært lite benyttet av ungdom som ikke var direkte knyttet til kulturskolen. Dette var en 50 % stilling som ble slått sammen en 50 % stilling som kulturskolelærer slik at dette utgjorde en hel stilling som musikklærer i kulturskolen. Aktivitetsnivået på huset har likevel vært stabilt siste år med faste avtaler med frivillige som har benyttet seg av huset som øvings- og aktivitetslokale. Det ble en periode drevet et opplegg i regi av kulturskolen for barn med spesielle behov. I etterkant av dette har støttekontakt tjenesten benyttet seg en del av huset på formiddagstid.

Videre har Stjernekoret lagt sine øvinger to kvelder i uka til Point og det er gammeldans der hver tirsdag. Onsdager har vært satt av til eventuelt andre frivillige og det har i løpet av høsten vært hold magedanskurs på onsdagskveldene. Det har i tillegg vært to ulike band som jevnlig har benyttet Point som øvingslokale på de ledige kveldene.

Ungdommens kulturmønstring

UKM ble arrangert 9. mars og hadde 34 deltakere. Dette var fordelt på seks kunstbidrag, to filminnslag og åtte sceniske innslag. 16 deltakere gikk videre til fylkesfinalen på Finnsnes.

Ungdomsrådet

I løpet av 2013 hadde ungdomsrådet åtte møter og behandlet 33 saker. Ungdomsrådet dekket halve utgiften av kostnaden med å lage til snowboardbakken i Fridtjofbakken. Ungdomsrådet var arrangør for det regionale 16. mai arrangement med 200 deltakere gjester innenfor dørene. Artistene A-Lee, Agnethe og Rolf og Slin Craze var leid inn. Ikke minst stilte over 40 voksne vakter og sto for sikkerheten. Det var valg av nytt ungdomsråd i oktober og tre nye medlemmer kom inn. To av medlemmene var på Troms fylkes Ungdomskonferanse i okt/nov. I begynnelsen av desember var ungdomsrådet på opplæring i regi av det Regionale ungdomsrådet.

Gøy med rampen...

Initiativ til oppsett av rampe i 2013 av BUK

Ungdomskontakt

Helsedirektoratet videreførte ikke støtten til rusforebyggende arbeid i 2013. Det ble søkt om midler hos Fylkesmannen til videreføring av prosjektet på lik linje med de to foregående år, men søknaden ble avslått med begrunnelse at støtteordningen til prosjektet var tatt ut av statsbudsjettet for 2013. Stillingen som ungdomskontakt ble derfor avsluttet ved utgangen av september. I perioden fram til opphør av prosjektet ble aktivitetene som allerede var i igangsatt opprettholdt. Det ble fokusert på å bevare et tett samarbeid med kulturskolen og på økt aktivitet i nær tilknytning til Point/Ungdommens Hus.

Suksessen med samarbeid mellom Halti Nasjonalparksenter med skredkurs vinteren 2012 ble tatt et skritt videre og etter initiativ fra ungdomskontakten ble det ved hjelp av støtte fra næringslivet kjøpt inn "skredsekker" til utlån til ungdom.

Kino

Digitaliseringen av kinoen har medført stort løft for kinodrifta, besøkstall og publikums filmopplevelse. Kinoen satte ny besøksrekord med i 2013, en økning på hele 23,4 % sammenlignet med 2012. Kinoen har klart å holde på det voksne publikummet som etter digitaliseringen tok kinoen mer i bruk. Den største økningen i 2013 kom på barne- og familiefilmer. Kinoen markedsfører filmtilbudet bredt og på flere måter, den er aktiv på sosiale media der det både informeres og kommuniseres direkte med publikum. Facebook-siden til Nordreisa kino har i dag 693 "følgere/likere".

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ant publikum	2042	2520	1910	1854	2657	2847	3512

Kultur- og tilskuddsmidler

I 2013 ble de kommunale kulturmidlene til lag og foreninger sterkt redusert. De resterende midlene, kr 470 000, ble fordelt til 39 søkere. De fleste tilskuddene ligger fra 1 000 til 10 000 kr, men noen større enkeltbeløp som utbetaling av kommunal andel til bygging av spillemiddelanlegg, trekker opp gjennomsnittet.

Fylkeskommunen tildelte kr 112 600 i Fysak-midler til 12 tiltak og kr 118 000 til tilrettelegging og skilting av seks turløyper og turstier i Nordreisa.

Kommunen hadde én ny søknad om spillemidler og fire søknader som ble gjentatt fra året før. To av søknadene fikk tilsagn om midler: Skateanlegg ved Storslett skole og kunstgressbane i Oksfjord.

Halti

Driften av Halti-bygget er i år overført til servicevertene. Det fungerer bra og gjør at biblioteket kan prioritere om fagområder. Turistinformasjonen ble drevet av kommune gjennom Helårsvertprosjektet. Digitalt møterom på Halti, Ishavstudio, ble oppgradert til "digitalt senter" i 2010. Dette funger godt og er et svært viktig rom for studentene ved Nord Troms studiesenter.

Biblioteket

Nordreisa bibliotek består av hovedbibliotek på Storslett, lokalisert i Halti-bygget. Bokbussen besøker nesten alle grunnskoler og barnehager i kommunen. På bokbussen har utlånet økt. Ved hovedbiblioteket har utlånet sunket noe. Det er ikke dramatiske endringer, noe kan skyldes det høyere utlånet på bokbussen. Ca 30 % av bibliotekets utlån er på bokbussen. Besøket 2013 er nesten det samme som i 2012.

Viktigste satsingsområde i 2013 har vært prosjektet ”Framtidas kunnskapsarena” som er et bibliotekprosjekt i Nord Troms. Prosjektet startet opp i september 2011 og skal gå over tre år. Nordreisa er vertskommune for prosjektet. Prosjektets hovedmålsetning er å gjøre bibliotekene i Nord-Troms til gode kunnskaps- og læringsarenaer for hele utdanningsløpet. Prosjektet har fire satsningsområder: biblioteket som kunnskapsressurs for barnehage, skole og studiebibliotekene samt flerkulturelle bibliotektjenester.

Andre tiltak og prosjekter:

- Trespråklig eventyrturné med bokbussen (norsk, samisk, kvensk), januar/februar
- Lesefestival i Nordreisa (april). Lesing og bøker i fokus en hel uke. Gjennomført for første gang. Fire av seks skoler deltok.
- Sommerlesekampanjen ”Les for svingende”, målgruppe barn i alderen 8-12 år. God oppslutning første år, ca 130 barn deltok. Avsluttet med høytidelig ”Bokfest” på Point.
- Ole Bok til alle nyfødte, 2-, 4- og 6-åringer

Andre satsningsområder og aktiviteter har vært Studiebibliotek, tilrettelegging av bibliotektjenester for voksne studenter. I tillegg er biblioteket en viktig ”møteplass” i lokalsamfunnet – ulike arr. i løpet av året; utstillinger, foredrag, forfattertreff, konsert, strikkekafe, m.m.

Lesefestival i Rotsund

Kvenkultur

Kommunen samarbeidet med Halti kvenkultursenter om kvenske saker. Spesielt gjelder dette arrangementene i Nordreisa under Paaskiviikko.

Andre prosjekter

Utviklingsavdelingen har i år hatt en stor aktivitet knyttet til prosjekt- og utviklingsarbeid. Samtlige prosjekter har helt eller delvis ekstern finansiering hvor kommunal andel stort sett omfatter egeninnsats fra utviklingsavdelingen. Her oppsummeres prosjektene i korthet.

Halti II—Arbeidet med prosjektering ble ferdig i mars og anbudet for bygging kom inn i mai 2013. Fylkesmannen i Troms godkjente ikke låneopptaket, men etter klage omgjorde Kommunal- og regionaldepartementet saken i september. Byggestart var 10. november.

Nasjonalparklandsby/Nasjonalparkkommune — Næringsutvikler er ansvarlig for Nasjonalparklandsbysatsingen, og er med i arbeidsgruppen på landsbasis. Norges Nasjonalparklandsbyer består av tettstedene: Geilo, Vingelen, Jondal, Lom og Storslett. Ordfører er deltakende i styringsgruppen. Storslett nasjonalparklandsby fikk i 2013 kr 472 500 til diverse tiltak knyttet til kommunens informasjonsarbeid, miljøsertifisering og vertskap. I tillegg har det blitt flere felles prosjekter; kompetanseprogram for barn og unge, reiselivskurs, felles prosjektkoordinator.

Verdiskapningsprogrammet— for natur var i sin siste periode og ble avsluttet ved årsskiftet. Det er usikkert om hvordan en eventuell ny runde vil se ut. Det vil bli et krav i ny samarbeidsavtale for Norges Nasjonalparklandsbyer at kommunene skal bidra med minimum 50 % stilling til å ivareta det lokale arbeidet.

Reiselivsprosjekter— Det ble i 2012 igangsatt et prosjekt som skal ivareta det lokale arbeidet med hensyn på informasjonsarbeid, vertskap og reiseliv. Næringsutvikler har det faglige ansvaret for prosjektet som varer til august 2014. Prosjektet heter Helårsvert, og er et pilotprosjekt som er delfinansiert av Troms Fylkeskommune, Skjervøy, Kvænangen, Nordreisa kommuner og Halti Nasjonalparksenter. Dette prosjektet medfører en større ressurs på informasjonsarbeidet og styrking av reiselivsrelaterte oppgaver. Helårsverten har i 2013 deltatt på flere messer og konferanser for å ivareta interessene til regionens reiseliv, bl. a. Norwegian Travel Workshop som ble holdt på Røros i april. Det har blitt arbeidet kontinuerlig med hvordan man best kan få en god turistinformasjon på internett. Vinteren og våren 2013 ble det gjennomført interne vertskapskurs med alle avdelingene på kommunehuset, samt uteseksjonen. Det ble også holdt vertskapskurs for 10. klasse ved Storslett skole.

Tilretteleggingsprosjekter— I samarbeid med Halti nasjonalparksenter og flere grendelag er tiltaket 5 på topp og 10 på topp videreutviklet i år. Antall topper er utvidet og det er opprettet ei ny gruppe som heter PULS som er en mellomvariant som passer fint for folk som ønsker et enklere turtilbud. 2013 var det 329 registrerte deltakere, en reduksjon på ca 20 % fra i fjor.

Andre oppgaver

Facebook har blitt en svært viktig kommunikasjonskanal for hele kommunen. Kommunal rapport lagde i 2013 en FOU-presentasjon av landets beste kommuner når det gjelder bruk av Facebook. Nordreisa kommune ble kåret som best i Troms og som nr 13 i landet. Facebook er en viktig kanal og det ble i 2013 vedtatt egne retningslinjer for bruk av sosiale medier. Nordreisa kommune har i dag over 950 følgere på facebook.

Vinterparken

Teknisk avdeling

Ansvarsområde

Ansvarsområdet for teknisk avdeling er: Forvaltning av kommunens eiendommer, vann, avløp, veg, slam, renovasjon, brann, feiing, forurensningmyndighet, havn, byggesaksbehandling, utleie og vedlikehold av kommunale lokaler, drift og vedlikehold av kommunens bygningsmasse (skoler, barnehager, rådhus, helsesenter, omsorgssenter, svømmehall, idrettshall, idrettsanlegg, verkstedbygning m.v. Avdelingen har også ansvar for gjennomføring av alle kommunale utbyggingsoppgaver samt tilsyn på elveforbygninger i Reisadalen, Oksfjorddalen og Rotsunddalen.

Personalsituasjonen og arbeidsmiljø

Enhetsleder er Roy Jørgensen som rapporterer direkte til rådmann. Arbeidsmiljøet anses som svært bra, imidlertid føler renholderne seg som "enslige svaler" idet de ikke er en del av staben rundt om på enhetene. svært bra.

Det har vært en målsetting om at renholdere skulle ha felles tilhørighet i en virksomhet/avdeling hvor de faktisk utfører tjenesten. Som prøveordning planlegges personalansvar for renholdere lagt til de ulike virksomhetene.

Sykefravær

Arbeidssted	Ant ansatte	Ant stillinger i %	Fraværs 2012	Fravær2013	Merknad
Teknisk adm	5	4,8 st.	8,0	7,44	Inkl. prosjektledelse
Bygg-og eiendom	42	28,50 st	21,85	17,31	Inkl. Vaktmestre og renhold.
Anleggsseksjon	24	14,40 st	3,0	2,78	Inkl. Anlegg inkl. brannvesen

Sykefraværet er redusert med 20 % i forhold til 2012 fra 14,7 % til 11,9 % i hele avdelingens 71 ansatte. Utviklingen er positiv noe vi håper kan fortsett, men enda er det en vei å gå for å oppnå målet om et nærvær tilsvarende landsgjennomsnittet .

For teknisk adm og bygg/eiendom omhandler 50 % sykefraværet langstidssyke, dvs ut over arbeidsgiverperioden, mens for anleggsseksjonen er det korttids sykefravær som dominerer. Renhold har de 3 – 4 siste år vært organisert som egen "avdeling" med egen renholdsleder som rapporterer til teknisk sjef. Tidligere var renhold selvstendig virksomhet som rapporterte ril rådmann.

Økonomi

Ansvar	Oppr. Budsjett	Rev Budsjett	RS 2013	RS 2012
500	10 232 820	10 351 266	11 751 327	9 735 487
600	18 063 847	18 338 902	17 424 461	19 862 499

Teknisk sektor har hele 2013 driftet på et minimum. Totalt sett fikk enheten et merforbruk på kr 485 620 som hovedsakelig skyldes at et redusert gebyrnivå generelt betydde budsjettmessig "underskudd" på kapittel 500.

Årets virksomhet

Vannforsyning

Vannbehandling Rotsund vannverk og Jubelen vannverk ble satt i drift i 2013.
Avdelingen har holdt vedlikehold på lavt kostnadsnivå for å oppnå nedgang i gebyrnivå samtidig som kvalitetskrav på drikkevannet skal holdes.

Målsetting om ingen avvik fra drikkevannsforskriften er oppnådd, 3 mindre avvik på pH-verdi av totalt 103 analyser. 15 % av vannledningsnettet er rengjort.

Avløpstjenesten

Det har vært fokus på å holde vedlikehold på lavt kostnadsnivå for å oppnå nedgang i gebyrnivå samtidig som kvalitetskrav på tjenesten skal holdes.

Målsetting om mindre enn 4 kloakktilbakeslag i bygninger der kommunen er ansvarlig for tilbakeslaget, er oppnådd (1 tilbakeslag i 2013).

8 % av kloakkledningsnettet er vedlikeholds spylt i 2013. Rensekrav på kommunens kloakkrenseanlegg er overholdt. Kommunens eldste kloakkpumpestasjon Sørkjos Hotell fra 1970-tallet er rehabilitert i 2013.

I 2013 ble det gjennomført 6 tiltak på ulike steder i sentrumsområdet for å ivareta overflatevannet lokalt. Overvann gir periodevis store utfordringer og vil være prioritert også framover. Hovedplan avløp er under utarbeidelse.

Renovasjon/slam
Forskrift om renovasjon ble revidert i 2013, og virkningen av revidert forskrift skal evalueres i 2014.

Brann- og Feietjenesten
Brannvesenet hadde totalt 43 utrykninger i 2013 herunder bilulykker med behov for frigjøring av personer. Det ble gjennomført 9 øvelser for brannmannskaper inkludert en større havariøvelse sammen med øvrig redningstjeneste og Avinor. Øvelsesaktiviteten holdes lav pga økonomi, behovet er stort for trening på å løse krevende brann- og redningsoppgaver som tjenesten risikerer å bli utkalt på.

Det er gjennomført 41 tilsyn av totalt 49 særskilte brannobjekter. Av 2000 piper er 1079 feiet i 2013, mens 223 tilsyn av fyringsanlegg er gjennomført. Brannvesenets presentasjon under den årlige brannvernuka er godt besøkt. Under brannvernuka benytter også barnehager muligheten å ha brannvern som tema.
Målsetting innen forebyggende brannvern er oppnådd.

Nordreisa skal…

Ha en risiko- og sikkerhetspolitikk som gir oversikt over risiko og farer og tiltak som forebygger uønskede hendelser.

Veier
Vedlikeholdet av kommunens veier er langt under det nivå som kreves for å opprettholde dagens standard. Grusveiene har ikke lenger topplag og flere veier med fast dekke vurderes omgjort til grusveier pga for lite vedlikeholdsmidler. Det er stort behov for økning av veivedlikeholdet.

Saraelv bru: nordre brukar er totalrenovert høsten 2013 etter flomskade på forsommeren.

Veilys: stadig flere enkeltpunkt står mørke over flere år pga for lite vedlikeholdsmidler. Det prioriteres svært strengt for å holde tildelt budsjett, der skolevei, trafikksikkerhet og lange mørke strekk er prioritert.

Nordreisa skal…

ha en helhetlig samferdselspolitikk som legger til rette for økt samhandling mellom distrikt og sentrum.

Boligområder
Ingen boligområder er under bygging for tida. Det er ledige kommunale boligtomter på Rovdas og i Oksfjord.

Parker, idrettsanlegg og grøntanlegg
Det er ikke opparbeidet nye grøntområder i 2013. Adkomstveien til Kvænnes er rustet opp i et spleiselag mellom privat entreprenør, kommunen og fylkeskommunen. Vedlikehold av anleggene skjer innenfor stramt budsjett.

Vassdrag
Tilsyn av anlegg i regulerte vassdrag gjennomføres av kommunen ved bruk av elvebåt og til fots. NVE er fagmyndighet.
I 2013 er det avdekket skader på eksisterende anlegg som følges opp.

Skredområder
Interregional overvåkning av skredområdet på Mettevoll gjennomføres. Midlertidig byggeforbud i Rotsundelv er opprettholdt gjennom hele 2013, og foreløpig er det ikke vedtatt tiltak som gjør at dette kan oppheves.
Sensommeren 2013 var det mistanke om mulig leirskred ved Oksfjordvannet. Geologisk kompetanse undersøkte området som heldigvis ble friskmeldt.

"Skrotnisseprosjektet"
Skrotnisseprosjektet ble videreført i 2013. Tiltaket ble støttet med tilskudd fra Fylkesmannen.
Det ble samlet inn:

150 tonn metallskrot
8,6 tonn restavfall
65 dekk av forskjellige slag

Bygg og eiendom

Det har blitt kjørt med stramme økonomiske budsjettrammer i hele 2013. Kun nødvendige og forebyggende tiltak er blitt igangsatt.

Storslett skole ble overtatt av Nordreisa kommune 15 november 2013 og tatt i bruk av elever fra januar 2014.

Det ble tatt i bruk nytt brannmeldersystem til Moan skole og Nordreisahallen med direktekobling mot 113. Hovedbryter på Sonjatun Helsesenter ble skiftet ut, og denne kobler automatisk til nødstrømsaggregat ved bortfall av strøm på hovednettet. Det er videre utført omfattende oppussing på prestebolig Høgegga 30, etter flere år utsettelse. Det har vært en sluttføring av energispareprosjektet i samarbeid med Skjervøy og Kvænangen kommune.

Maling av Sonjatun Omsorgssenter ble utført av vaktmestere. Dette er det tredje store bygget som blir malt med kyndig ledelse av erfarne vaktmestere.

Maling av Sonjatun Omsorgssenter

Tjenesten har et mål om å male et bygg hvert år. De fleste bygg har ikke blitt malt på 10-15 år, og det haster nå å få reddet de som er igjen før større rehabiliteringer. Dette gjelder også utskifting av taktekke på flere bygg.

Byggesaksbehandling

Det var flere store saker som Halti II, Havna handel, Flortex eiendom, rekkehus Hagenfeltet.

	2012	2013
Ant søknader byggesak		
Ant behandlede byggesaker	136	94
Ant byggesaker matrikkelført	112	
Ant ferdigattester	33	
Ant disp fra planbestemme	5	12

Utfordringer fremover

Teknisk avdeling har en utfordrende og spennende tid framfor seg;

Halti II startet opp i desember og kommunen har både prosjekt– og byggeledelse selv.

Videre arbeides det med konkurransegrunnlag for prosjektering av Gulen 3

Oppstart av ”Sørkjostunellen” har resultert i om fattende arbeidsoppgaver for teknisk avdeling, bla. områder for utnyttelse av tunellmasser. Flere av aktuelle områder krever reguleringsplaner og for handlinger med berørte grunneiere.

Med stramme budsjettrammer er det en stor utfordring og gir krevende styring for å gjennomføre daglig drift. Det stilles store krav til faglig dyktighet, engasjement og innsats i alle ledd i avdelingen. De ansatte har vist stor innsats for å klare målsettingen om god service, høy produksjon og kvalitet på tjenestene til tross for reduserte budsjettrammer..

Nordreisa skal…

ha en eierskapspolitikk som legger til rette for eierskaps-forhold som er tilpasset og til nytte for samfunnet og for kommunens drift og utvikling