

Møteinnkalling

Utvalg: **Kommunestyret**
Møtested: Kommunestyresalen, Skjervøy rådhus
Dato: 17.06.2015
Tidspunkt: 10:15

Eventuelt forfall må meldes snarest på mail. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 29/15	Godkjenning av årsregnskap og årsmelding 2014		2015/667
PS 30/15	Økonomirapportering vår 2015		2015/691
PS 31/15	Investeringsrapport vår 2015 etter formannskapetets behandling		2015/691
PS 32/15	PROSJEKT KOMPETANSELØFT I NORD-TROMS - KOMMUNEPROSJEKTET		2015/18
PS 33/15	Innføring av vekslingsmodellen innen barne- og ungdomsarbeiderfag og helsefag i Nord-Troms		2015/99
PS 34/15	Gjenåpning av vaskeriet		2015/559
PS 35/15	Videreføring av Nord-Troms Plankontor		2015/984
PS 36/15	Bruk av reserverte kontrakter		2015/715
PS 37/15	Stadfesting av kystzoneplanen for Skjervøy kommune 2014 - 2026		2015/611
PS 38/15	Tilstandsrapport for grunnskolen 2014 - Skjervøy kommune		2015/975
PS 39/15	Kommunereform: statusbilde og videre utredning		2015/71
PS 40/15	Sluttregnskap - renseanlegg på Fiskenes		2015/667
PS 41/15	Saken utgår		
PS 42/15	Søknad om tomt med betalingsfritak		2015/567
PS 43/15	Interpellasjoner 17. juni 2015		2015/610
PS 44/15	Referatsaker		
RS 14/15	Notat til kontrollutvalget i Skjervøy og rapport fra undersøkelsen i Skjervøy Fiskeriutvikling AS		2015/936
RS 15/15	Utbytte 2014 fra Ymber		2015/629
RS 16/15	Atomberedskapsplan Skjervøy kommune		2015/986



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
31/15	Formannskap	01.06.2015
29/15	Kommunestyret	17.06.2015

Godkjenning av årsregnskap og årsmelding 2014

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

1 Revisors beretning

Saksprotokoll i Formannskap - 01.06.2015

Behandling:

Innstillingen enstemmig bifalt.

Vedtak:

Årsregnskap og årsmelding for 2014 godkjennes.

Rådmannens innstilling

Formannskapet innstiller at kommunestyret gjør følgende vedtak:

1. Årsregnskap og årsmelding for 2014 godkjennes.

Saksopplysninger

Regnskap og årsmelding legges med dette frem for endelig godkjenning.

Vurdering

Det var merforbruk i regnskapet, men ved bruk av strykningsreglene ble regnskapet for 2014 gjort opp i balanse.

Selvkostregnskapet 2014 for kloakk fikk et underskudd på til sammen 783.792,-. Dette skyldes for lave gebyrer gjennom året og må dekkes inn de kommende årene.

Skjervøy kommunestyre

REVISORS BERETNING SKJERVØY KOMMUNE 2014

Uttalelse om årsregnskapet

Vi har revidert årsregnskapet for Skjervøy kommune som viser kr 181 145 716 til fordeling drift og et regnskapsmessig mindre forbruk på kr 0. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2014, driftsregnskap, investeringsregnskap og økonomiske oversikter for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Administrasjonssjefens ansvar for årsregnskapet

Administrasjonssjefen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge, og for slik intern kontroll som administrasjonssjefen finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder International Standards on Auditing. Revisjonsstandardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og gjennomfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for kommunens utarbeidelse av et årsregnskap som gir en dekkende fremstilling. Formålet er å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av kommunens interne kontroll. En revisjon omfatter også en vurdering av om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene utarbeidet av ledelsen er rimelige, samt en vurdering av den samlede presentasjonen av årsregnskapet.

Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Etter vår mening er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til Skjervøy kommune per 31. desember 2014, og av resultatet for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Uttalelser om øvrige forhold

Konklusjon om budsjett

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med budsjettvedtak, og at budsjettbeløpene i årsregnskapet stemmer med regulert budsjett.

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet er konsistente med årsregnskapet og er i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Harstad, den 30. april 2015



Elsa Saghaug

Oppdragsansvarlig revisor



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
32/15	Formannskap	01.06.2015
30/15	Kommunestyret	17.06.2015

Økonomirapportering vår 2015

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

- 1 Skjema 2
- 2 Skjema 1A
- 3 Skjema 1B

Saksprotokoll i Formannskap - 01.06.2015

Behandling:

Innstillingen enstemmig bifalt.

Vedtak:

1. Økonomirapporten tas til etterretning og budsjettreguleringer vedtas i tråd med skjema datert 22.05.15
2. Rammeøkningene til etatene godkjennes i tråd med budsjettskjema 1A og 1B.
3. Endringer i bemanningsplanen godkjennes i tråd med fremlagte oversikt.

Råmannens innstilling

4. Økonomirapporten tas til etterretning og budsjettreguleringer vedtas i tråd med skjema datert 22.05.15
5. Rammeøkningene til etatene godkjennes i tråd med budsjettskjema 1A og 1B.
6. Endringer i bemanningsplanen godkjennes i tråd med fremlagte oversikt.

Saksopplysninger

I tråd med innarbeidet rutine har etatene foretatt en gjennomgang av sin virksomhet og laget en økonomirapport hver. Rådmannen lager denne sammenfatningen av behovene samt en vurdering av mulighetene for å innøse de innmeldte behov.

Vurdering

Under følger etatssjefenes økonomirapporter, før behovene til slutt oppsummeres.

SENTRALADMINISTRASJONEN

100 Politisk virksomhet

Områdets totale budsjett er på 1,5 mill hvorav 1,2 mill går til lønn, pensjon, møtegodtgjørelser og tapt arbeidsfortjeneste. Området holder seg innenfor budsjett.

101 Valg

Dette er en post med aktivitet hvert 2 år. Ved dette valg er det satt av mer midler enn ved et stortingsvalg. Videre er det nytt ved dette valg at valgmedarbeiderne må reise til Oslo på 3 2-dagers kurs. Tidligere var kursene i nærområdet. Nye rutiner for mottagelse av stemmer gjør at flere må skoles. Totalt er budsjettet for området på kr. 250.000

102 Kontroll og tilsyn

Budsjett på kr. 800.000 og tidligere år viser at dette skal være nok. Forvaltningsrevisjon og andre tiltak besluttet av politikerne har utløst friske midler.

120 Administrasjon

Dette er posten som lønner og driver sentraladministrasjonen. Av budsjett på 2,2 mill går 2,05 mill til lønninger. Dette innebærer at øvrig drift er skåret ned til et minimum.

121 Flyktningetjenesten

Denne post er meget vanskelig å budsjettere da forutsetningene endres underveis i året. Satsene øker, det kommer nye flyktninger til og andre flytter ut eller inn av/i kommunen. Området skal etter hvert legges under voksenopplæringen med dennes leder som ansvarlig men med egne konsulenter. For inneværende år vil flyktningetjenesten bli utvidet med 50 % stilling og voksenopplæringen utvidet med 72 %. Dette for å dekke opp tilbud og ivaretagelse av flyktninger og andre innvandrere som med behov for oppfølging og språkoppfølging. Økning i bemanning og utvidelse av poster for betjening av flyktninger dekkes internt over post 18100 tilskudd.

130 Kommunekassen

Så langt ingenting å rapportere på kommunekassen. Budsjettet ser ut til å holde, men en oppgradering av økonomisystemet vil komme i løpet av året. Pris vil være klar til høstrapporteringen.

140 EDB

Sentraladministrasjonen har i perioden hatt uheldige hendelser som har gitt en del utgifter. Notus er programvare for Helse/ Omsorgsetaten som brukes til planlegging og oppfølging av turnus. Dette program har IT hos oss kjørt backup på ved benyttelse av egne servere/ harddisker. Systemet med backup brøt sammen og man var engstelig for å ha mistet opplysninger som ville bli umulig å rekonstruere og derav ville lønn for ansatte i turnus bli vanskelig å ha kontroll på. Kostnaden med å få dette rekonstruert er høye, kr. 230.000. Arbeidet ble utført av IBAS og er avsluttet. For tiden kjøres backup til Nordreisa og på sikt skal dette kjøres ved datasenteret i Olderdalen. Bredbåndsfylket Troms har besluttet å utvide aksjekapitalen og vår andel ble på kr. 30.000. Det bes om tillegg på kr. 260.000 for området.

160 Felles inntekter/utgifter

Dette er området for drift av Sentraladministrasjonen inkl. EDB, og kommunekassen samt utenforliggende virksomheter så som Halti, Kirkelig fellestråd og ASVO. Som regnskap viser har det i perioden vært nøktern drift uten overskridelser.

199 Tilleggsbevilgninger

Dette området dekker lærlingeordningen i Skjervøy kommune. Kommunen har i perioden hatt inne 9 lærlinger i hht. bemanningsplan. Og man har til enhver tid 6 lærlinger.

KULTUR OG UNDERVISNING

200 Administrasjon

Over dette ansvaret lønnes lærlingene. Kultur- og undervisning har 1 lærling våren -15, opptak for høsten ennå ikke gjort. Reguleres i september.

Fastlønna reguleres mot refusjon Kom Opp, - 50 % stiling.

203 PPT

Posten for overtid reduseres pga av endret oppsett av bemanning med kr 100 000,-.

210 Felles grunnskole

Den største usikkerheten er her knyttet til om budsjettet på refusjon til fosterhjemsplasserte elever i andre kommuner vil holde. Etersom enkeltvedtakene om spesialundervisning for neste skoleår ikke er gjort, er ressursen til dette noe usikkert. Vi har budsjettdekning på ca 1,3 mill, derav kr 300 000 i avsetning.

Stipulerte behov for vil være 1,8 mill.

Etersom det er usikkerhet rundet dette ber vi i denne regulering om kr 200 000,- på skjema 2

211 Skjervøy barneskole

Behov for økt spes ped ressurs 82 t/u fagarbeider skoleåret 15/16 i h t tilrådning av PPT.

Dette utgjør ca kr 350 000,- i 2015. Reguleres mot inntekter andre kommuner.

Usikkert er også utgifter sykevikar mot sykepengerefusjon. Bedre anslag kan gis i september ettersom nedtak skoler kommer 1/8.

212 Skjervøy ungdomsskole

Ungdomsskolen vil ha behov for økt spes ped ramme 15 t/u for skoleåret 15/16.

Tiltaket er dekt inn gjennom refusjoner andre kommuner.

Usikkert er også utgifter sykevikar mot sykepengerefusjon. Bedre anslag kan gis i september ettersom nedtak skoler kommer 1/8.

213 Arnøyhamn skole

Arnøyhamn skole trenger økt budsjett på tilsammen 475000,-. Økt spes ped 14 % fagarbeider neste skoleår samt korrigerer på fastlønn.

221 Kino

Budsjettet ser ut til å holde, økte utgifter reguleres mot økte inntekter

222 Kulturhuset

Budsjettet ser ut til å holde, økte utgifter reguleres mot økte inntekter

224 Svømme og idrettshall

Budsjettet ser ut til å holde, men noe usikkerhet rundt billettinntekter pga av svømmehallen stengt en måned ekstra pga renovering (mars måned)

230 Ungdomsklubben

Etersom utleier er konkurs mottar vi ikke lenger husleie og strømregninger. Vi tar ut kr 226000 av budsjettet til andre formål som barnehage

270 Felles barnehager

Den største posten her er tilskudd til private barnehager. Det som påvirker denne posten 1/8 – 15 er: Barnehagetallet på tettstedet øker fra 114 til 130 1/8-15.

Opprettelse av to nye kommunale barnehager fra 1/8-15.

Nedleggelse av privat barnehage i Årviksand 1/8-2015.

Budsjettet her kr 9 mill. Dette reduseres med kr 1 mill pga nedleggelse i Årviksand og redusert barnetall ØNB.

Det koster ca 1,3 mill og opprette to kommunale barnehager og barnetallet øker med 21 barn. (fra 114 til 135 på tettstedet) Vi mangler derfor kr 300 000 i omleggingen av barnehagedriften og økning av barnetall. Denne summen kan bli høyere dersom den private barnehagen fyller opp til 60 barn i løpet av året.

Posten styrkes med kr 300 000,- fra skjema 2

271 Ny midlertidig barnehageavd

Kostnader til dette er kr 796.000,- for høsten 15, inkl evt husleie.

Bemannes av 1 ped leder, 2,5 fagarb, 20 % renhold.

272 Eidekroken barnehage

Økt sped ped ressurs 50 % stilling høst 14/vår 15 pga enkeltvedtak.

Kostnad kr 230 000,- i 2015.

273 Vågen barnehage

Budsjettet ser stort sett ut til å holde, økte utgifter reguleres mot økte inntekter.

274 Årviksand barnehage

Kostnader høst 2015 kr 466 000,-. Bemanning: 1 ped, 1 fagarb og 20 % renhold.

Dekkes inn ved at tilskuddet til privat barnehage og SFO i Årviksand går ut.

275 Arnøyhamn barnehage

Budsjettet ser stort sett ut til å holde, økte utgifter reguleres mot økte inntekter.

281 SFO Skjervøy

Barnetallet på SFO ligger på rundt 60. Økt behov for ekstra ressurser tilrådd av PPT.

Kostnader kr 150 00 dekket av økt foreldrebetaling og refusjoner andre kommuner

283 SFO Arnøyhamn

Budsjettet ser stort sett ut til å holde, økte utgifter reguleres mot økte inntekter.

282 SFO Årviksand

Avtalen med privatbarnehagen går ut 1/8-15. Tilbudet overføres derfor til den kommunale barnehagen 1/8-15.

294 Voksenopplæringa

Her avsluttes prosjektet med norsk for arbeidsinnvandrere. Prosjektrapport legges frem i F-skapet som egen ref sak.

Vi ønsker å videreføre prosjektet i samarbeid med Lerøy.

Inntektssida på 1,168 mill er noe usikker pga vi ikke vet helt vet hvor mange flyktninger vi vil få i løpet av året.

Ut fra kultur- og undervisningssjefens beregninger vil det være behov for å tilføre budsjettet med kr 500.000,-. Dette på grunn av økte behov i barnehagene, Arnøyhamn oppvekstsenter og økte behov til grunnskoleopplæring for fosterhjemsplasserte barn.

Noe av behovene dekket inn ved reduksjon til privat barnehage, opphør ungdomsklubb og økte inntekter fra andre kommuner.

HELSE- OG OMSORG

300. Administrasjonen

Det er negativt avvik i forhold til fastlønn, ser ut til å bli kr. 44.000,- gjennom året. Dette skyldes lønnsstigning på lokalt oppgjør høsten 2014. Må inndekkes gjennom skjema 2.

Det er ellers foretatt noen små interne reguleringer.

Avviket dekkes gjennom interne reguleringer.

Skjema 2: Ut fra ovenstående bes det om ekstra midler med til sammen kr. 44.000,-

310. Helsestasjonen

Helsestasjonen fikk midler til to helsesøstre gjennom budsjettmøtet i desember 2014. Sykepleieren som er ansatt er for tiden i svangerskapspermisjon men har kommet inn på helsesøsterstudiet med oppstart til høsten. Det vil påløpe utgifter til permisjon med lønn under utdanningen.

På grunn av sykemelding har det vært behov for innleie av helsesøster gjennom våren. Dette for å ta det mest prekære i tjenesten så som vaksinasjoner, spedbarnskontroller og kontroll av førskolebarn.

Situasjonen ser nå ut til å bedre seg ved at helsesøster nå er tilbake i full stilling.

Det er foretatt noen interne reguleringer innenfor ansvaret.

Kr. 100.000 er med på å dekke delvis etatens behov.

320. Legestasjonen

Økte lønnsutgifter med kr. 65.000 etter lokale forhandlinger i fjor høst. Ber om dette på skjema 2.

Det har vært en periode med en del sykemeldinger der behovet for innleie av vikarer har vært tilstede.

Dette er svært dyrt og sykepengerefusjonen dekker ikke opp dette. Må be om dekning på Skjema 2. Det har også vært behov for å stenge skiftetua og laben i perioder da en ikke har hatt kvalifisert personale til å holde åpent.

Det er foretatt mange interne reguleringer uten behov for å be om tilleggs bevilninger.

Negativt avvik på diverse poster med til sammen kr. 65.000,- dekkes gjennom interne reguleringer.

Skjema 2. Lønn i faste stillinger kr. 65.000 og vikarutgifter med kr. 115.000.

321. Fysioterapitjenesten

Tjenesten har vært preget av en del sykefravær, og vanskelighetene med vikarer har ført til lange ventelister.

De to faste fysioterapeutene er ute i permisjoner. Det er ansatt to fysioterapeuter i vikariater. Den ene med lang erfaring fra det private og en nyutdannet.

Ergoterapeuten har svært mye å gjøre. Det vil være aktuelt å se på mulighetene for å utvide denne stillingen. Dette for å kunne være mer delaktig i å legge til rette for at eldre kan bo lengre hjemme før institusjon er alternativet.

Noen små reguleringer av budsjettet internt uten behov.

350. Sosialtjenesten

Barneverntjenesten har to stillinger som får øremerkede midler fra staten. Lønnsreguleringer fra fond over til fastlønn og pensjon på grunn av barneverntjenestens innvilgede statstilskudd for stillinger.

Reguleringen utgjør kr. 393 000 i lønn og kr. 66 000 i pensjon.

Det er en del sykemeldinger i tjenesten for tiden.

På grunn av barneverntjenestens økte arbeidsmengde og sykemeldinger har overtiden økt.

Det er gjort en del interne reguleringer. Sykepengerefusjonen er satt til kr. 280.000.

Nedtak med kr. 231.000 er med på å finansiere etatens økte utgifter.

351. Tilskudd eldre og uføre

Ingen kommentarer

354. Forebyggende tiltak

Omsorgslønn – Her er det flere ressurskrevende brukere, med vedtak som medfører store kostnader. Til sammen et økt forbruk på kr. 384.000. Noe dekkes gjennom interne reguleringer, mens en del må dekkes gjennom skjema 2.

Lønn forebyggende tiltak – Beregnet forbruk gjennom året er beregnet ut fra dagens brukere, samt nye søkere. Er noen ”store” tiltak som er ressurskrevende og har høye utgifter pr. mnd. Til sammen økt forbruk på kr. 112.000 som bes dekket på skjema 2.

Negativt avvik med kr. 44.000 dekkes inn med interne reguleringer.

Skjema 2. Omsorgslønn kr. 265.000 og lønn forebyggende tiltak kr. 112.000,-

355. Edruskapsvern

Kommet inn kr. 10.000 i merinntekter. Er med på å medfinansiere etatens økte utgifter.

360. Barnevern

Barneverntjenesten har i år som i fjor meget stor aktivitet. Tjenesten har omsorgen for til sammen 15 barn og unge, herav 9 fosterhjem, 2 institusjonsplasseringer der den ene blir tilbakeført til høsten og 4 statlige fosterhjem. Det skal i løpet av året gjennomføres flere fylkesnemdsaker i forhold til tilbakeføring der advokatutgifter, tolking og reiseutgifter vil bli høye. Det er fremdeles stor reisevirksomhet for å følge opp plasseringene.

Barneverntjenesten har forsøkt gjennom vinteren å drive veiledning med ekstern veileder for å se om det er mulig å tilbakeføre barn i fosterhjem til foreldre. Dette som et krav fra Fylkesnemda. Saken skal opp til behandling i løpet av året.

Med fosterhjems plasseringer følger ofte behov for frikjøp av fosterforeldre i kortere eller lengre perioder, dette er kostbart da en da dekker det som de ellers ville hatt i lønn. I tillegg påløper kostnader til klær/utstyr, samværsutgifter, barnehage, SFO og konfirmasjon for barn og unge i fosterhjem.

Behovet for institusjonsplasser er regulert ned med kr. 814.000 da det er fremskaffet en del nye fosterhjem og statlige hjem som på sikt vil gi mindre utgifter.

Det er også satt i verk et dyrt nærmiljøtiltak i annen kommune for å unngå omsorgsovertakelse.

Behovet for frivillige hjelpetiltak er fremdeles svært høyt.

Frikjøp av fosterforeldre, diverse bidrag, tolketjenester, oversetting av dokumenter, advokatutgifter, nærmiljøtiltak og reisevirksomhet for å følge opp plasseringene reguleres opp med til sammen kr. 2.402 000

Ekstern veileder og nærmiljøtiltak dekkes delvis ved bruk av fond.

Negativt avvik dekkes delvis inn gjennom interne reguleringer med kr. 987.000

Skjema 2: Ut fra ovenstående bes det om ekstra midler med til sammen kr. 510.000

370. Hjemmetjenesten

Situasjonen i hjemmetjenesten forutsettes å være kjent.

I desember møtet da økonomiplanen ble vedtatt fikk hjemmetjenesten tilført tilsammen 160% helsefagarbeider, 100% sykepleier samt at avdelingssykepleieren fikk full stilling (økning på 20%)

Hjemmetjenesten har mange oppgaver og oppdrag i løpet av dagen. En har derfor ikke nok personell i forhold til opprettede stillingsbrøker. For å ivareta alle oppgavene må leder av hjemmetjenesten ta inn ekstra personell på alle aftenvakter i uken noe som utgjør noe som utgjør 139%. I tillegg kommer en dagvakt pr. uke som utgjør 19,72%. Dette må gjøres for å gi de nødvendige tjenestene til brukerne som bor i omsorgsbolig. Det kan ikke være bare en person på aftenvakt da det skal gis tjenester til 13 beboere, en kan sammenligne omsorgsboligen med en sykehjemsavdeling. Dette er tidligere godt belyst av virksomhetsleder i hjemmetjenesten gjennom årsmeldinger. Tilsammen utgjør behovet på lønn annen ekstrahjelp kr. 677.000 som ikke kan inndeckes gjennom interne reguleringer.

Overtidsposten må oppjusteres med tilsammen kr. 270.000. Dette kommer av lite tilgang på sykepleiere og annen fagkompetanse.

I tillegg var en del av bemanningen på UNN med en pasient i januar. Dette hadde påvirkning på en del poster deriblant overtid.

UNN ble fakturert for våre utgifter, og vi har fått en refusjon på kr. 115.000.

En sykepleier i hjemmetjenesten er kommet inn og har startet på etterutdanning som kreftsykepleier. Det vil påløpe en del utgifter i forbindelse med vikar, men er ikke tatt med her da det er søkt om midler fra Fylkesmannen til delvis dekning.

Det er beregnet 191.000 for mye i inntekter egenandeler trygghetsalarmer.

Det er for øvrig gjort en mengde interne reguleringer i budsjettet.

Til sammen er det behov for tilførsel av kr. 801.500 der kr. 124.500 reguleres internt. Skjema 2. Ut fra det ovenstående bes det om kr. 677.000 til lønn annen ekstrahjelp.

372. Hjemmehjelpstjenesten

Er gjort en god del interne reguleringer.

Mindre forbruk på kr. 10.500 er med på å finansiere etatens økte utgifter.

375. Omsorgs- og avlastningsboligen for barn/unge

Fast lønn er tatt ned med 250 000 og regulert med samme sum inn på lønn andre vikarer. Dette skyldes feilpostering.

Lønn sykevikar er tatt opp med 100 000, sees i sammenheng med refusjon sykepenger.

Det er videre gjort en god del interne reguleringer.

Behov for tilførsel med kr. 7.000 som dekkes gjennom interne reguleringer.

377. Rus og psykiatritjenesten

Noen interne reguleringer.

Sykevikar økes med 100.000, sees i sammenheng med refusjon sykepenger.

Reguleringene dekkes innenfor eget budsjett.

378. Omsorgsboliger Malenaveien 2 & 4

Økt utgift med kr. 245.000 på lønn sykevikarer, sees i sammenheng med refusjon sykepenger.

Økt overtid med kr. 86.000. Det er i hovedsak sykdom hos nattevakter og helgevakter som utløser overtid.

Er gjort en del interne reguleringer.

Til sammen er det behov for tilførsel av kr. 49.000 som reguleres internt.

379. Aktivitetssenteret

En del reguleringer på driftsbudsjettet.

Kr. 6.000 i mindre forbruk er med på å medfinansiere etatens økte forbruk.

380. Skjervøy sykestue og sykehjem

Mindre utgifter på fastlønn med 480 000 på grunn av vakanse. Vakante stillinger er lyst ut og vil bemannes snart. Mindreforbruket er med på å dekke merforbruket på andre budsjettposter.

Medisinske forbruksvarer økes med kr. 190.000.

Matvarer økes med kr. 305.000 mens inntekt salg matvarer økes med 110.000.

Inventar og utstyr økes med kr. 86.000.

Kjøkkenet har fått pålegg fra Mattilsynet etter tilsyn i mars. Pålegget går på noen analyser. Dette prøvetakingsmateriellet vil medføre noen årlige utgifter. Pr nå antas dette til å komme på rundt kr. 10.000.

Tilsammen er det behov for tilførsel av kr. 98.000 som reguleres internt.

390. NAV

Mindre forbruk lønn med kr. 75.000

Antatt merforbruk kvalifiseringsstønad, da en har 6 deltakere i programmet kr. 145.000

Mindre forbruk div. bidrag med kr. 70.000 og forskudd trygd/pensjon med kr. 50.000.

En del andre mindre interne reguleringer.

Nedtak med kr. 80. 000 medfinansierer økte utgifter i etaten.

Vurdering

Situasjonen er beskrevet detaljert under hver virksomhet og det fremgår også her på hvilke områder etaten ikke kan dekke merutgifter innenfor egne rammer, og dermed må be om midler på skjema 2.

Etaten ber om tilførsel på skjema 2 med kr. 1.788.000

Hovedårsakene til dette er økte utgifter på sosialtjenesten gjennom økning i omsorgslønn og lønn forebyggende.

Barneverntjenesten opplever svært høy aktivitet og har økning i frivillige hjelpetiltak samt tvangsvedtak. Det skal i løpet av året gjennomføres flere fylkesnemdsaker i forhold til tilbakeføring der advokatutgifter, tolking og reiseutgifter vil bli høye. Det er fremdeles stor reisevirksomhet for å følge opp plasseringene.

Barneverntjenesten har forsøkt gjennom vinteren å drive veiledning med ekstern veileder for å se om det er mulig å tilbakeføre barn i fosterhjem til foreldre. Dette som et krav fra Fylkesnemda. Saken skal opp til behandling i løpet av året.

Med fosterhjems plasseringer følger ofte behov for frikjøp av fosterforeldre i kortere eller lengre perioder, dette er kostbart da en da dekker det som de ellers ville hatt i lønn. I tillegg påløper kostnader til klær/utstyr, samværsutgifter, barnehage, SFO og konfirmasjon for barn og unge i fosterhjem.

Helse- og omsorgssjefen ser med stor bekymring på drifta av hjemmetjenesten. Virksomhetsleder har flere ganger i årsmeldinger og ellers karakterisert omsorgsboligen som en sykehjemsavdeling. Virksomhetsleder har derfor vært nødt til å leie inn ekstra personell som hun ikke har stillingshjelm til for å ivareta en forsvarlig drift, og for å gi nødvendige tjenester til beboerne. I ukedagene på aftenvakt utgjør dette 139% i tillegg til en ekstra dagvakt som utgjør 19,72%. Det er flere ganger tidligere blitt sagt at hjelpebehovet er økende i tiden fremover med stadig flere eldre med økende hjelpebehov.

Det er all grunn til å tro at det vil være vanskelig på flere områder å klare seg med dagens budsjett i årene som kommer:

Vikarutgiftene/overtid i pleie- og omsorg – tendens til høyere utgifter enn budsjettet over flere år.

Øvrige driftsutgifter er jevnt over for lavt budsjettet og har ikke vært tatt opp i forhold til prisstigning på 10 – 15 år.

Økte utgifter barnevern.

TEKNISK

Ansvar 600 Administrasjon

Kontoret har nå fått tilsatt byggesaksbehandler/landbruksvikar i 100% stilling fra 01.06.15.

Utfra budsjetterte lønnsmidler vil det være kr, 100.000,- for lite lønn. Dette søkes inndekt på Skjema 2.

Byggesaksgebyret kan se ut for at det er budsjettet med kr 100.000,- for mye, da det ikke er tatt tilstrekkelig ned etter de store årene 2012 og 2013. Med de tilførte 100.000,- skal ansvaret holde budsjettet.

Ansvar 605. Kart og oppmåling.

Det skal utføres FKB data-kartlegging i år. Koster ca 70.000,- og vil bli finansiert med økte inntekter på festeavgifter. Utover dette ser det ut til at budsjettet for dette ansvar skal holde.

Ansvar 606 Arealplanlegging

Samarbeidsprosjekt mellom Nord-Tromskommunene. Budsjettet for dette ansvar skal holde.

Ansvar 610 Anleggsseksjonen

Budsjetterte lønnsmidler er ikke i samsvar med bruken. Det er brukt mye overtid i forbindelse med tining og brøyting. Utstyr er gammelt og trenger reparasjoner. Kontoene reguleres internt og budsjettet vil da holde.

Ansvar 620 vannverk

Budsjettet vil holde for i år. Det vil bli igangsatt arbeid med prosjektering av inntaksdammen med bruk av ledige lønnsmidler fra avdelingsingeniør VA.

Ansvar 630 Kloakkanlegg

Det er budsjettet for høye inntekter i forhold til det som faktisk faktureres. Det vil gi et underskudd på ca 1.300.000,- i 2015. Administrasjonen har laget sak til kommunestyret om økning av gebyrer for å

dekke inn dette, men saken er utsatt til ny forskrift er på plass. Konsekvensen er at kommuneregnskapet totalt sett vil få 1,3 mill dårligere resultat for 2015.

Ansvar 650 Brannvern

Kommunen har inngått samarbeidsavtale med Nord-Tromskommunene om et interkommunalt selskap. Budsjetterte midler ser ut til å holde.

Ansvar 651 Oljevernberedskap

Det er pågående rettsak etter dieselutslippet, og saken vil antakelig pågå en stund. Det vil ikke komme noen regninger etter dette utslippet før det eventuelt fremkommer noe etter en rettsak. Kontoen for i år ser imidlertid ut til å holde.

Ansvar 652 Feiing

Feiertjenesten er blitt interkommunal og det er avsatt midler til dette.

Ansvar 660 Utleieboliger

Det overføres lønnsmidler tilsvarende en halv stilling til ansvar 670. Vi har fått indikert at det må foretas radontiltak i 12 boliger, de budsjetterte midlet til dette på kr. 500.000,- ser ut til å holde. Ansvaret totalt sett ser ut til å holde. En ser at vedlikeholdet over tid har vært for lite og en skulle ønske at det ble avsatt en større del til vedlikehold.

Ansvar 670 Kommunale bygg

Det er budsjettert for lite lønn. Noe tilføres fra ansvar 660, men det vil fremdeles mangle en del. Det kan se ut som det mangler 2.000.000,- til strøm, samt at det ikke er budsjettert med fyringsolje der vi har et forbruk på rundt 400.000,- på årsbasis. Det er funnet midler til regulering av alt dette innenfor eget budsjett. Med forsiktig bruk kan det se ut som om ansvaret går i balanse.

Ansvar 671 Park/idrettsanlegg

Parkavtalen er forhøyet i år med kr 35.000,- det finnes inndekning på dette ved budsjettregulering.

Ansvar 675 Renhold

Ansvaret er i balanse.

Ansvar 676 Vaskeri

Basert på nåværende prisnivå vil ansvaret gå med et underskudd på kr. 400.000,-
Det søkes om midler via Skjema 2 på kr. 400.000,-

Ansvar 680 Havneforvaltningen

Dette er et selvkostregnskap og i 2014 ble det avsatt kr 485.000 på fond. Det er gjort investeringer med ny værvarsler, dette etter krav/ønske fra hurtigruten. Det er 3 strømbokser som må skiftes på kaien, dette til en pris av 50.000,- Det er ihht kommunestyrevedtak vedtatt at det skal gjennomføres en tilstandsrapport på kommunale kaier, prisen for dette vil ligge innenfor 100.000. Disse investeringene vil bli finansiert gjennom fondsmidlene. Med forsiktig bruk kan det se ut som ansvarsområde vil holde seg innenfor budsjettet.

Ansvar 681 Skjervøyterminalen

Så langt ser det ut som at budsjettet skal holde.

Ansvar 690 Kommunale veier

Ansvarsområde ser ut til å holde budsjettet.

SENTRALADMINISTRASJONEN

Totalt innmeldt behov for 260.000,-.

KULTUR OG UNDERVISNING

Totalt innmeldt behov for 500.000,-.

HELSE- OG OMSORG

Totalt innmeldt behov for 1.790.000,-.

TEKNISK

Totalt innmeldt behov for 500.000,-.

Totalt innmeldte behov på kroner 3.050.000,-. Dette er en halvering i forhold til i fjor og er gledelig.

INNDEKNING

Skatt og rammetilskudd

I revidert statsbudsjett kommer Skjervøy kommune ut med 447.000,- ekstra i rammeoverføringer i forhold til opprinnelig budsjett.

Renter, avdrag og utbytte

Styret i Ymber AS har innstilt på 6 mill i utbytte i år, noe som tilsvarer 500.000,- mer i utbytte enn budsjettet.

Buffere

1.103.000,- dekkes inn fra den eneste bufferen vi har i budsjettet, nemlig lønnsbufferen. Det er en budsjettert pott til årets lønnsøkning. Årets lønnsoppgjør er ikke ferdig enda, men på grunn av det relativt lave lønnsoppjøret som ligger foran oss, brukes deler av denne potten nå. 1.103.000,-.

Annen inndekning

Økt anslag på inntekter grunnet bosetting av flyktninger med 1.000.000,-

OPPSUMMERING

Det er gledelig at innmeldte behov er halvert siden tilsvarende rapportering i fjor og at man klarer å finne inndekning uten å måtte bruke av disposisjonsfondet. Det må samtidig sies at etatene har ved denne rapporteringa vært særlig tilbakeholden med å rapportere inn merforbruk. I det lengste forsøker man å finne inndekning innenfor egen etat. En høy terskel i vår rapporteringa kan medføre at en i høstrapporten må legge inn ytterligere behov. Fordelen med å vente til høsten er at tallgrunnlaget er mye sikrere. Ulempen er at det er kortere tid å «rette opp skuta» på. Siden det allerede nå rapporteres om merforbruk, vil vi måtte holde stram linje ut året. I dette ligger det ingenting nytt – slik har situasjonen vært de siste åra.

Budsjettendring 2015 - skjema 2

Konto	Ansvar	Funksjon	Prosjekt	Beløp	Beskrivelse
13709	140	120		30 000	Aksjonærbidrag BBFT
13709	140	120		230 000	Rekonstruksjon Notus, IBAS
13706	270	201		300 000	tilskudd priv barnehager
13500	210	202		200 000	fosterhjems plass barn gr skole
10100	300	120		44 000	Lønn i faste stillinger
10100	320	241		65 000	Lønn i faste stillinger
13709	320	241		115 000	Div.kjøp fra andre
10504	354	254		112 000	Lønn forebyggende tiltak
10503	354	254		265 000	Omsorgslønn
14707	360	252		512 000	Div. bidrag
10302	370	254		677 000	Lønn annen ekstrahjelp
12300	676	261		400 000	Vaskeriet
10100	600	120		100 000	Lønn i faste stillinger
19050	900	870		-500 000	Aksjeutbytte
10109	199	180		-1 103 000	Lønnsbufferen
18100	121	850		-1 000 000	Inntekt flyktninger
18000	920	840		-447 000	Revidert nasjonalbudsjett

-

Regnskapsskjema 1A - Driftsregnskapet

Tall i 1000 kroner	Reg bud 2015	Oppr bud 2015
FRIE DISPONIBLE INNTEKTER		
Skatt på inntekt og formue	-50 638	-50 638
Ordinært rammetilskudd	-132 117	-131 670
Eiendomsskatt verk og bruk	-1 050	-1 050
Eiendomsskatt annen fast eiendom	-6 500	-6 500
Andre direkte eller indirekte skatter	0	0
Andre generelle statstilskudd	-5 177	-3 687
Sum frie disponible inntekter	-195 482	-193 545
FINANSINNTEKTER/-UTGIFTER		
Renteinntekter og utbytte	-2 804	-2 304
Gevinst finansielle instrument (omløpsmidler)	0	0
Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter	9 408	9 397
Tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	0	0
Avdrag på lån	7 823	7 823
Netto finansinntekter/-utgifter	14 427	14 916
AVSETNINGER OG BRUK AV AVSETNINGER		
Til dekning av tidligere års regnskapsmessige merforbruk	0	0
Til ubundne avsetninger	998	998
Til bundne avsetninger	0	0
Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindreforbruk	0	0
Bruk av ubundne avsetninger	-893	-893
Bruk av bundne avsetninger	-2 673	-1 067
Netto avsetninger	-2 568	-962
FORDELING		
Overført til investeringsregnskapet	700	700
Til fordeling drift	-182 923	-178 891
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	182 923	178 891
Regnskapsmessig merforbruk/mindreforbruk	0	0

22.05.15 Espen Li

22.05.15 Espen Li

Tall i 1000 kroner	Regulert budsjett 2015	Opprinnelig budsjett 2015	Regnskap 2014
Netto driftsutgifter pr Etat			
Sentraladministrasjonen	27 686	28 047	19 222
Kultur og undervisning	56 606	56 046	58 819
Helse og omsorg	86 129	83 233	86 722
Prosjekter	428	217	217
Teknisk	17 059	16 333	21 455
Finans	-4 985	-4 985	-5 290
Netto for Etat	182 923	178 891	181 146

Endringer i bemanningsplanen innarbeidet i økonomirapporteringa, våren 2015

Sentraladministrasjonen:

Stilling	Endring i %	Dato fra	Dato til
Næringskonsulent*	100	01.08.15	
Flyktningkonsulent	64	01.08.15	31.12.15

*Lønnes 50 % over havn.

Kultur- og undervisning:

Stilling	Endring i %	Dato fra	Dato til
Assistent	194	01.01.15	31.12.15
Pedagog ¹	58	01.08.15	31.12.15
Pedagog ²	66	01.08.15	31.12.15
Assistent ³	14	01.08.15	31.12.15
Barnehagepersonell ⁴	500	01.08.15	31.12.15

Helse og omsorg:

Stilling	Endring i %	Dato fra	Dato til
Miljøarbeider ⁵	13	01.08.15	31.12.15

Teknisk etat:

Stilling	Endring i %	Dato fra	Dato til
Renhold ⁶	11	01.08.15	31.12.15

¹ Norsk for fremmedspråklige

² Økt spes.ped behov

³ Assistent i Arnøyhamn

⁴ Personell til både Årviksand barnehage og nye barnehageplasser på Skjervøy (både pedagoger og assistenter)

⁵ Miljøarbeiderstilling ligger i BØP med 50%. Utvidelsen på 13% skal brukes til hjemmetjeneste (helg)

⁶ Renhold i Årviksand barnehage



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
31/15	Kommunestyret	17.06.2015

Investeringsrapport vår 2015 etter formannskapets behandling

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Reguleringskjema
- 2 Skjema 2A
- 3 Skjema 2B

Rådmannens innstilling

1. Kommunestyret tar økonomirapporten til etterretning og vedtar reguleringer i tråd med reguleringskjema og budsjettkjema datert 09.06.15

Saksopplysninger

Nedenfor gjennomgås alle investeringsprosjekter som vanlig på en kortfattet måte. Budsjettreguleringsbehovene oppsummeres i egen oversikt.

505 REHAB U-SKOLEN

Ikke kommet skikkelig i gang med dette prosjektet enda. Anbudspapirene og den branntekniske prosjekteringen er snart ferdig.

511 KIILGÅRDEN

Anbudsrunderen er avsluttet og man holder på å gå gjennom innkomne anbud.

517 EPC-KONTRAKTER

Er i rute etter revidert fremdriftsplan. Skal være ferdig før jul.

519 MASKINPARKEN

Hjullasteren er levert.
Biler til teknisk er levert.
Bil til hjemmetjenesten er levert.
Lastebil til terminalen ikke bestilt enda.

520 VANNVERK

Da kommunen ikke har noen VA-ingeniør for tiden er det ubrukte lønnsmidler her. Disse midlene brukes til å lage en ny, oppdatert prosjektering på inntaksdam. Håper å komme i gang i løpet av høsten med arbeidet.

523 KOMMUNALE BOLIGER/BYGG

Ombygging av rådhus 2 er i gang og man trenger tilført 100.000,- ekstra. Dekkes av ubrukte lånemidler.
Brannvarsling Eidekroken barnehage er i gang og snart ferdig.
Rådhusstaket er ikke igangsatt.
Kjøp av barnehage på kroner 1.450.000,- reguleres inn med nytt låneopptak.

542 RIVING KAI

Arbeidet ikke igangsatt enda.

554 UTVIDELSE KIRKEGÅRD

Her har AR-ing prosjektert og man skal komme i gang i løpet av året.

557 DATASENTER OLDERDALEN

Oppgradering sak/arkiv er påbegynt og stort sett ferdig. Ser ut til at ramma skal holde.

558 INDUSTRIKAI SKARET

Kontraktene er underskrevet og man er i gang. Skal være ferdig i løpet av høsten.

590 FORMIDLINGSLÅN

Har vært en del søknader så langt i år. Vi har lite midler igjen da Skjervøy kommune ikke fikk tildelt midler ved tildelingen i vinter. Vi håper å få midler ved neste tildeling som er i september. Dersom vi får en garanti fra Husbanken om at vi får midler i september vil vi kunne forskuttere en del fram til midlene er på konto. Om ikke vi får denne garantien vil det ikke bli behandlet flere søknader om videreformidlingslån før midlene er på plass.

NYE PROSJEKTER

Taket på Skjervøyterminalen må byttes. Her er det to lekkasjer og prisen kommer på 400.000,-. PPT skal inn i nye lokaler og det trengs dermed en ombygging. Beløper seg til 250.000,-. Her brukes ubrukte lånemidler og det reguleres inn på ansvar 523 – kommunale boliger og bygg.

I tillegg til dette er det flere veier, både asfalt- og grusveier som trenger vedlikehold. Industriveien, Nordveien og Klaus Dreiers vei trenger ny asfalt og Akkarvik og Simavåg trenger ny grus. Forslag til formannskapet på å legge dette i investeringsregnskapet, med å omprioritere midler til lastebil, men usikkert på om man kan forsvare dette som investering, så tas ut inntil avklaring foreligger.

Budsjettendring 2015 - investering

Konto	Ansvar	Funksjon	Beløp	Beskrivelse
02850	523	221	1 450 000	Rapportering vår 2015 Barnehage
02351	523	130	100 000	Rapportering vår 2015 Rådhus 2
02351	523	330	400 000	Rapportering vår 2015 Terminaltaket
09100	598	221	-1 450 000	Rapportering vår 2015 Barnehage
02351	523	222	250 000	Rapportering vår 2015 PPT-lokaler
09100	598	330	-400 000	Rapportering vår 2015 Terminaltaket
09100	598	265	-100 000	Rapportering vår 2015 Rådhus 2
09100	598	222	-250 000	Rapportering vår 2015 PPT-lokaler

09.06.2015 Espen Li

Budsjettskjema 2A - Investeringsregnskapet

Tall i 1000 kroner	Regulert budsjett 2015	Opprinnelig Budsjett 2015	Regnskap 2014
FINANSIERINGSBEHOV			
Investeringer i anleggsmidler	48 790	28 375	17 723
Utlån og forskutteringer	5 000	0	3 390
Kjøp av aksjer og andeler	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	5 684
Dekning av tidligere års udekket	0	0	0
Avsetninger	0	0	2 560
Årets finansieringsbehov	53 790	28 375	29 356
FINANSIERING			
Bruk av lånemidler	-44 295	-23 215	-14 088
Inntekter fra salg av anleggsmidler	0	0	-5 717
Tilskudd til investeringer	0	0	-11
Kompensasjon merverdiavgift	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-8 295	-3 960	-7 846
Andre inntekter	0	0	0
Sum ekstern finansiering	-52 590	-27 175	-27 663
Overført fra driftsregnskapet	-700	-700	-721
Bruk av tidligere års udisponert	0	0	0
Bruk av avsetninger	-500	-500	-973
Sum finansiering	-53 790	-28 375	-29 356
Udekket / Udisponert	0	0	0

Budsjettskjema 2B - Investering**2015**

Investering i anleggsmidler skjema 2A	48 790
Gjelder følgende prosjekter:	
Utvidelse kirkegård	4 500
EPC	10 000
Tak terminalen	400
Rehab. U-skolen	7 500
Ombygging PPT	250
Rådhusaket	800
Biler byggforvaltning	400
Vaktbil brann	250
Ombygging/riving kai	500
Kiilgården	1 275
Bil hjemmetjenesten	150
Ombygging rådhus 2	500
Brannvarsling Eidekroken bhg	100
Barnehagebygg	1 450
Aksjer	700
Kai skaret	10 000
Hjullaster	1 800
Vannverk	6 200
E-phorte 5	215
Lastebil terminalen	1 800
Resultat	0



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
32/15	Kommunestyret	17.06.2015

PROSJEKT KOMPETANSELØFT I NORD-TROMS - KOMMUNEPROSJEKTET

Henvising til lovverk:

Vedlegg:

- Rapport om Kompetanseprosjektet i Nord-Troms mars 2015
- Helsefagarbeiderløftet – søknadsskjema Fylkesmannen
- Tabelloversikt nærings- og utviklingsplan

Sak Rådmannens innstilling

1. Skjervøy kommunestyre ønsker å videreføre prosjektet over i en iverksettelsesfase, fase 3.
2. Skjervøy kommunestyre forutsetter at arbeidet i fase 3 skjer som et interkommunalt samarbeid og at Nord-Troms studiesenter inngår i dette samarbeidet. Prosjekteier lokalt er rådmannen, interkommunalt er prosjekteier rådmannsutvalget.

sopplysninger

Skjervøy kommune har en kompetanse- og opplæringsplan som gjelder for tidsrommet 2010 – 2015.

I likhet med flere andre Nord – Troms kommuner ser vi at det er noen utfordringer i tiden fremover for å erstatte arbeidstakere som går av med pensjon, samt at det er utfordringer i forhold til en stadig aldrende befolkning med økende hjelpebehov.

Den 24. mars 2014 vedtok rådmannsutvalget i Nord-Troms å gjennomføre en strategisk kompetansekartlegging inne helse og omsorgstjenestene i de 6 kommunene. Det ble forutsatt at Nord-Troms studiesenter koordinerte arbeidet og at UIT bidro med analysedelen. Det har vært en god progresjon i arbeidet og rådmannsutvalget og Regionrådet har vært orientert om arbeidet underveis.

Prosjektet er finansiert gjennom RDA –midler og at kommunene bidrar gjennom studiebibliotek og i arbeidsgrupper.

Fasene i prosjektet fremkommer i tabellen nedenfor.

Skisse til faser (fra grunnlagsnotat ved behandling i rådmannsutvalget)

FASE	MED-AKTØRER	ANSVAR
FASE 1: TEGNE KARTET Kartlegge behovet – beholdningen - utviklingsbildet	UiT v/ RESULT bidrar i kartleggingsarbeidet, utarbeider kartleggingsverktøy	Nord-Troms Studiesenter / rådmenn i medvirkende kommuner
FASE2: ANALYSERE OG LEGGE STRATEGIER Hvis vi skal løyse dette, må vi...	UiT v/ RESULT bidrar i analysearbeidet Flere nivå i kommunene må kobles inn for å legge strategier	Nord-Troms Studiesenter / rådmenn i medvirkende kommuner
FASE 3: TILTAK: Dette må gjøres fordi (begrunnelsen) Kompetansetiltak iverksettes	Kompetanseplan iverksettes av utdanningsaktører lokalt i samarbeid med fagskoler, høyskoler, universitetet etc *)	Nord-Troms Studiesenter koordinerer arbeidet

Fase 1 og 2 gjennomført og resultatet og vurderinger foreligger i rapport av mars 2015 fra UiT v/Gunnar Grepperud og Ådne Danielsen, jfr vedlegg.

I grove trekk er rapporten for Skjervøy sin del i samsvar med det bildet kommune hadde på forhånd. De samme trekk synes også i stor grad å være aktuelle for de øvrige kommunene i Nord-Troms.

Gjennom rapporten pekes det på følgende kompetanseutfordringer knyttet til:

- stillingssammensetninger og antall stillinger.
- andelen ufaglærte
- alder på ansatte
- deltid
- videreutdanning

Det er særdeles relevant at forfatterne av rapporten trekker frem St.melding nr 25, (22052006): Mestring, muligheter og mening – fremtidas omsorgsutfordringer. Stortingsmeldingen trekker frem fem hovedutfordringer for den kommunale helsetjenesten:

- De nye brukerne, under 67 år
- Økende antall eldre med omsorgsbehov
- Tilgang på omsorgsytere
- Samhandling og medisinsk oppfølging
- Aktiv omsorg

Problemstillinger og utfordringer som knytter seg til kulepunktene er til stede også i Skjervøy kommune. Under forutsetning av at kommunestyret gir sin tilslutning skal prosjektet nå over i siste fase, fase 3. Denne fasen handler om å iverksette tiltak for å møte utfordringene.

Arbeidsgruppe opprettet av rådmannsutvalget har kort oppsummert anbefalt at tiltakene må rette seg mot følgende dimensjoner:

Rekrutteringsdimensjonen

Med dette tenker vi på aller former for tiltak som kan bidra til å styrke rekrutteringen av i første omgang helsefagarbeidere til kommunen og regionen. Vekslingsmodellen, som er utviklet ved Nord-Troms videregående skole, innbyr til enda mer strukturerte og fininnstilte praksisarenaer i alle regionens kommuner, ved at elever på et tidligere stadium skal inn i praksis (allerede fra andre året av).

Kommunen må altså finne frem til tiltak som gjør den til en god praksisarena. I dette ligger det også at kommunene må utvikle sin veilederkompetanse for sine elever som er i praksis.

Også en rekke andre tiltak må settes i verk for å sikre rekrutteringen. I den overordnede modellen ser vi at en faktor som et sted å bo kan spille inn. I prosjektet bør med andre ord deltakerne finne frem til hva slags faktorer som samlet sett kan bidra til å styrke rekrutteringen, og ikke minst ta tak i de faktorene som allerede er kjent, men som man vet trenger lokal tilrettelegging.

Mobiliseringsdimensjonen

Med dette tenker vi på alle former for tiltak som kan bidra til å få den kompetansen som faktisk finnes i kommunens helse- og omsorgssektor satt i spill. Her er det mest nærliggende å kunne finne ut av hva slags barrierer for å få flere i deltidsstillinger til å påta seg større stillingshjemler. Motivasjonsarbeid kan være en viktig faktor her, og også arbeid med karriereplaner.

Kompetanseutviklingsdimensjonen

Ved siden av rekruttering og mobilisering av kompetanse, så er også utvikling av kompetanse egen tematikk. Hva slags tiltak er det som burde iverksettes for at medarbeidere i kommunen skal kunne gjennomføre kompetanseutviklende tiltak? Her blir blant annet samarbeid med lokale og regionale utdanningsaktører viktig. Et eksempel på det er samarbeidet med UiT om desentralisert sykepleierutdanning. Hvordan kan man lokalt og regionalt legge til rette for at et slikt samarbeid kan utvikle seg videre. Logistikk og utstyr er relevante innsatsområder å se nærmere på.

Nord-Troms Studiesenter har strukturert og oppsummert besvarelsene. Arbeidsgruppa har hatt en gjennomgang av oppsummeringene og foretatt en prioritering som anbefalinger til framstilling for K-styrene vår 2015.

Dette ligger også til grunn for søknad til Fylkesmannen om tilskuddsmidler for gjennomføring av fase 3. Søknaden antas å få sin avgjørelse i månedsskiftet juni / juli.

Universitetet v/Gunnar Grepperud, Nord-Troms studiesenter v/Lisbeth Holm og Skjervøy kommune v/Tommy Hansen vil møte ved kommunestyrets behandling for nærmere å redegjøre for rapporten og oppfølgingen av denne.

Vurdering

Utvisomt står Skjervøy kommune og de øvrige samarbeidskommunene overfor store utfordringer knyttet til å sikre fremtidig kompetent arbeidskraft innen flere tjenestegrener, spesielt innen helse- og omsorgsfagene. Arbeidet gjennom de to første fasene har vært utført på en god og effektiv måte. Resultatet er tydelig og slår fast at kommunene står overfor utfordringer som kommunene må løse, enten alene eller i samarbeid med øvrige kommuner og utdanningsinstitusjoner. Det er også pekt på mulige tiltak. Disse tiltakene og eventuelle andre

ideer til handlinger må utredes og vurderes nærmere. Dette vil slik rådmannen ser det best kunne ivaretas gjennom lokale og interkommunale arbeidsgrupper.

Det er med dette som formål at rådmannen legger frem saken med innstilling til vedtak. En effektiv gjennomføring av fase 3, konkrete handlinger, krever en solid politisk forankring i den enkelte kommune og helst også regionen sett under ett. En tydelig lokalpolitisk forankring vil være et nødvendig grunnlag for de administrative prioriteringer som må foretas.



Mars 2015

En kartlegging av kompetansebeholdningen i helse- og omsorgsektoren i Nord-Troms kommunene

Gunnar Grepperud & Ådne Danielsen

UIT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Innhold

1. Presentasjon av kartleggingen	3
2. Resultater for regionen som helhet	7
2.1 Antall stillinger og stillingsprofil	7
2.2 Grunnutdanningsprofil	11
2.3 Videreutdanninger samlet, i kommunene og fordelt på stillingskategorier og videreutdanningstyper.	14
2.4 Stillingsandeler totalt og fordelt på kommunene	21
2.5 Aldersfordelingen i helse og omsorgssektoren i kommunene.....	23
3. Kompetanseutfordringene i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms.....	28
3.1 Utfordringer knyttet til stillingssammensetning og antall stillinger.	28
3.2 Andelen ufaglærte som utfordring.....	29
3.3 Utfordringer knyttet til alder.....	29
3.4 Deltidsutfordringen	29
3.5 Videreutdanningsutfordringen.....	30
4. Tanker om mulige tiltak.....	31
4.1 Tanker om tiltak basert på funnene fra datamaterialet.....	32
4.2 Betragtninger om tiltak fra arbeidsgruppedlemmene	33
5. Konklusjoner.....	37

1. Presentasjon av kartleggingen

Denne rapporten inneholder en kartlegging av kompetansesituasjonen innenfor helse- og omsorgssektoren i seks Nord-Tromskommuner. I det følgende beskrives bakgrunnen for at denne kartleggingen har blitt gjort.

I januar 2014 vedtok Regionrådet i Nord-Troms en ny strategi for Nord-Troms Studiesenter (NTSS) for perioden 2014-2018 (Nord-Troms Regionråd, Sak 10-14). Grunnlaget for strategien ble lagt gjennom et samarbeid mellom studiesenterets ledelse, styringsgruppen for Studiesenteret og Nord-Troms Regionråd.

Det overordnede fokuset i strategien er vektleggingen av studiesenterets arbeid med strategisk kompetanseutvikling i både kommunal sektor og lokalt- og regionalt næringsliv. Arbeidet med strategisk kompetanseutvikling ble spisset til gjennom følgende målsetninger:

- Et mål om at NTSS inngår i et tettere og mer strategisk samarbeid med kommunene for å møte utfordringene kommuneorganisasjonene står overfor, hva angår rekruttering og tilpasset kompetanse for framtidige behov.
 - Dette betyr blant annet en satsning på profesjonsstudier. Etter- og videreutdanninger innenfor velferdsstatens yrker vil fortsatt være et prioritert område for studiesenterets virksomhet.
- Et mål om et tettere og mer strategisk samarbeid med næringslivet og næringskonsulenter (i nettverk) med fokus på 3 bransjer:
 - Reiseliv,
 - Havbruk
 - Matvareproduksjon

Et sentralt punkt i strategien er altså, foruten næringslivssatsningen, en tettere kobling til kommuneorganisasjonene og de behov for strategisk kompetanseutvikling som her måtte finnes. I den forbindelse forankret studiesenteret sin strategi til rådmannsutvalget i regionen. Det ble av studiesenterets daglige leder Lisbeth Holm, utarbeidet et forslag til strategisk tenkning som ble forelagt dette utvalget. Hovedmomenter i forslaget handler om å søke en forståelse av dagens kompetansesituasjon eller kompetansebeholdning i kommunal sektor med vekt på en fremtidsrettet tenkning. Det ble da særlig fokusert på den sektoren som man antar vil by på størst kompetansemessige utfordringer i årene som kommer.

Hvordan ser bildet her ut om 5 til 10 år? Hvilke nye oppgaver skal kommunene da løse? Det kommer stadig nye planer fra statlig hold knyttet til helse og omsorg, for eksempel stortingsmeldinger som «Morgendagens omsorg», det snakkes om omsorgsteknologi, om innovasjon og om utvikling, men hva betyr alt dette for hvordan kommunene skal planlegge sin egen kompetanse? Og hvordan står alt dette seg i forhold til den foreskrevne

demografiske utviklingen i regionen, med stadig flere eldre, samtidig som at andelen yngre går ned?

Et trekk ved demografien blant medarbeiderne i Nord-Troms-kommunene innenfor helse og omsorg er slik at 3,8 % av de ansatte nå er under 30 år, mens cirka 29 % er over 57 år. Har man beredskap for kompetansetap når så mange omtrent samtidig går over i pensjonisttilværelsen? På en helse- og omsorgsavdeling i en av Nord-Troms kommunene er gjennomsnittsalderen 58 år (fordelt på 12 stillinger). Hvordan ser avdelingen ut litt lengre frem i tid? Vil man greie å rekruttere nye inn i disse stillingene, eller må det bidras til å utdanne egne medarbeidere?

Dette var spørsmål rådmannsutvalget ble forelagt, og på bakgrunn av studiesenteret sin strategi og de initiativer som ble tatt, vedtok utvalget i sak 17/14 å delta i en kompetansekartlegging som skulle starte ut med å se nærmere på helse- og omsorgssektoren i alle 6 medlemskommunene (i møte avholdt den 24.mars).

Følgende faser i arbeidet ble skissert:

FASENE	MULIGE AKTØRER	ANSVAR
FASE 1: TEGNE KARTET Kartlegge behovet, beholdningen og utviklingsbildet	UiT v/ RESULT bidrar i kartleggingsarbeidet og påtar seg ansvar med å utarbeide et enkelt kartleggingsverktøy	Nord-Troms Studiesenter/ rådmenn og arbeidsgruppe i medvirkende kommuner
FASE2: ANALYSERE OG LEGGE STRATEGIER Hvis vi skal løse dette, må vi gjøre hva da?	UiT v/ RESULT bidrar i analysearbeidet Flere nivå i kommunene må kobles inn for å legge strategier	Nord-Troms Studiesenter/ rådmenn og arbeidsgruppe i medvirkende kommuner
FASE 3: TILTAK: Dette må gjøres fordi (begrunnelsen) Kompetansetiltak iverksettes	Kompetanseplan iverksettes av utdanningsaktører lokalt i samarbeid med fagskoler, høyskoler, universitetet osv.)	Nord-Troms Studiesenter koordinerer arbeidet

Status så langt i prosjekter er at fase 1 er gjennomført og at man nå er i gang med fase 2. Fase 2 har underveis vært ankret opp til to seminarer, der prosjektet har blitt adressert som tema. Det første ble døpt for Hersedag 1 og ble avholdt 26.mai 2014. Det andre seminaret ble døpt Hersedag 2. Det ble avholdt den 8.oktober samme år. Her ble noen foreløpige resultater lagt frem. På bakgrunn av dette ble det gjort noen justeringer i kategoriseringen.

Prosjektet ledes av Nord-Troms studiesenter v/Lisbeth Holm. I den oppnevnte arbeids- og styringsgruppa sitter følgende personer:

Gro Karlstrøm, Kvæningen; Bodil Mikkelsen, Nordreisa; Tommy Arne Hansen, Skjervøy; Magnhild Grønvoll, Lyngen; Kirsti Blomli, Kåfjord og Anne Lena Dreyer, Storfjord.

Professor Gunnar Grepperud og Førsteamanuensis Ådne Danielsen bistår de prosjektansvarlige med gjennomføring av kartleggingen, systematisering av data og rådgivning og veiledning i arbeidet med å sette i verk relevante kompetansetiltak (samt dokumentasjon av prosjektets resultater i form av skrivning av denne rapporten).

10.november ble et utkast til endelig analyse av kartleggingsresultatene sendt til kommunene. Dette medførte at ytterligere data ble registrert, slik at det per 18.november samlet sett var registrert 939 stillinger for de 6 Nord-Troms kommunene. Det er også kommet til noen ytterligere «etteranmeldelser», men disse er ikke inkludert i kartleggingen. I tilknytning til presentasjonen av data er det for de aktuelle kommunene angitt hva som ikke er tatt med.

Utgangspunktet for en kartlegging av kompetansebeholdningen i Nord-Troms regionen var at den måtte kombinere enkelhet med tilstrekkelig informasjon. Det var enighet i prosjektets arbeidsgruppe at man i kartleggingen ikke måtte inkludere flere variabler enn nødvendig, og de som ble inkludert måtte de mest relevante ut fra formålet med arbeidet, nemlig at arbeidsgiver fikk gode oversikter over «tingenes tilstand». Det var derfor enighet om å inkludere følgende forhold:

- Alder
- Stilling
- Grunnutdanning
- Videreutdanning
- Stillingsandel

Kartleggingsarbeidet er administrert og samlet inn av deltakerne i arbeidsgruppa.

Under gjengis tallene fra hele kartleggingen fra alle 6 kommuner. Det gis en oversikt over den samlede situasjonen og en sammenlikning mellom kommunene. Videre angis tallene for hver enkelt kommune, slik at de som ønsker dette kan gå nærmere inn på disse.

Totalt antall registrerte stillinger fordelt på både kommune og stillingskategori fremkommer av materialet. Utdanningsnivå, videreutdanningsfrekvens, status i stillingene (deltid, heltid, sykemeldingsnivå osv.) og aldersfordeling vil fremgå av den utarbeidede statistikken.

Tallene oppfattes til å være nøyaktige nok til at man kan bruke det til videre strategisk og operativt arbeid i prosjektet. Som det vil framgå av tabellene er tendensene både klare og utfordrende. Sånn sett bereder det statistiske materialet grunnen for at prosjektet kan gå inn i fase 3.

Som en inngang til fase 3 presenteres det også i denne rapporten en oppsummering av innspill som styringsgruppemedlemmene har gitt på det datamaterialet som her har blitt presentert. Denne oppsummeringen kommer i rapportens siste kapittel (kapittel 4).

2. Resultater for regionen som helhet

I dette kapitlet presenteres det løpende tabeller som gir innsikt i det innsamlede datamaterialet. Vi begynner med antall stillinger og stillingsprofiler i de gjeldende kommunene.

2.1 Antall stillinger og stillingsprofil

I tabell 2.1 gis en oversikt over antall stillinger som er registrert innenfor helse- og omsorgssektoren i de seks kommunene som utgjør undersøkelsen i Nord-Troms.

Tabell 2.1 Oversikt over registrerte stillinger (antall og andel) for Nord-Troms kommunene.

Kommune	Antall	Andel
Storfjord	95	10,1
Kåfjord	103	11,0
Lyngen	225	24,0
Skjervøy	144	15,3
Nordreisa	288	30,7
Kvænanen	84	8,9
Totalt	939	100,0

Til sammen er det registrert 939 stillinger. Det reelle tallet er noe større. Fire av kommunene har for eksempel ikke registrert legestillingene, og for fire av kommunene, Lyngen Kvænanen og Storfjord, er det vist til andre stillingskategorier som ikke inngår i kartleggingen.¹Samlet sett ligger nok antallet ikke langt unna 1000 stillinger.

Helse- og omsorgssektoren er det suverent største virksomhetsområde i Nord-Troms. En oversikt fra 4. kvartal 2011 viser for eksempel at ansatte innen helse og omsorg utgjør om lag 28 prosent av alle sysselsatte i kommunene. Til sammenlikning utgjør ansatte innen skole- og undervisning 10 prosent av de sysselsatte, mens andelen innen fiske, fiskeindustri, oppdrett, nye marine arter ligger på om lag ni prosent.²

Andelen sysselsatte innen helse- og omsorgssektoren for Nord-Troms ligger langt over landsgjennomsnittet for kommunene. Dette ligger på ca. 20 prosent. Tallene for de enkelte

¹ Fra Kvænanen er det ikke angitt stillinger for rus og psykiatri og helsesøster, fra Storfjord er det ikke angitt stillinger tilknyttet «Helsehuset» (lege, fysio, helsesøster etc). For Kvænanen angis 10 ledige (deltids-)stillinger uten stillingsangivelse, det samme er tilfelle for Kåfjord angis det at man har 14 ledige stillinger i tilknytning til helgevakter. Disse er mellom 13-18 prosent med arbeid hver 3. helg. For Kvænanen mangler 2.8 stillinger innen psykisk helse. For Lyngen mangler 2,96 årsverk fordelt på 5 personer innen renhold og 2 årsverk fordelt på 3 personer innen barnevern.

² Utdanning for utvikling (Rapport nr.2, Result 2015, tabell 4.3); NORUT ALTA vedleggstabell 7.2.4

Nord-Troms kommunene er følgende når det gjelder andel av ansatte innen helse-omsorgssektoren:³

- Lyngen 27.6 prosent
- Storfjord 29.2 prosent
- Kåfjord 25.5 prosent
- Skjervøy 22.9 prosent
- Nordreisa 25.2 prosent
- Kvænanen 32.4 prosent

Oppsummert viser altså tallene at helse- og omsorgssektoren ikke bare er viktig for å ivareta innbyggernes helse, det utgjør også en betydelig del av arbeidsmarkedet i regionen. Å sikre stillinger og kompetanse innen sektoren er derfor på alle måter et bidrag til bærekraftige og levende lokalsamfunn. Men her er det samtidig viktig å understreke at tilgangen på lokal arbeidskraft også skal fordeles mellom alle de oppgavene som skal ivaretas i et lokalsamfunn, enten disse tilhører privat eller offentlig sektor. Det blir derfor viktig å også finne ut av hvordan man i årene som kommer på best mulig måte kan organisere helse- og omsorgssektoren i regionens 6 kommuner. Vi ser av tallene at sektoren allerede i dag spiser mye arbeidskraft ut av det regionale arbeidsmarkedet og denne situasjonen vil tilspisses i årene som kommer.

Til dette kommer så at behovet for flere stillinger for å løse et bredere sett av utfordringer innen sektoren er økende. En estimering av fremtidig tjenestebehov i årsverk pr.1000 innbyggere i yrkesaktiv alder, dvs. mellom 20-66 år viser for eksempel at det vil øke med 8 årsverk i perioden 2013-20 og fram til 2040 vil økningen være 38.8 årsverk. En ikke uvesentlig del av denne økningen skyldes den demografiske endringen i befolkningen med flere eldre med lengre levealder. I NORUT-rapporten «Attraktive lokalsamfunn og arbeidsmarkedsregioner i Nord-Norge (2013:130) angis et konservativt estimat som tilsier at man i Nord-Norge vil ha behov for 11000 flere sysselsatte innen helse- og omsorgssektoren i 2030.

I tillegg til å beholde, utvide og kvalifisere arbeidsstokken vil utviklingen fremover også forutsette visse endringer og prioriteringer i stillinger og kompetanse. I tabell 2.2 gis en oversikt over hvordan de ulike stillingene innen sektoren fordeler seg.

For oversiktens skyld er stillingene inndelt i 15 yrkeskategorier. Kåfjord og Kvænanen er de to kommunene som har færrest stillingskategorier.

Det er tre stillings-/yrkesgrupper som dominerer; helsefagarbeiderne, assistentene og sykepleierne. Til sammen utgjør disse om lag 70 prosent av stillingene. Helsefagarbeiderne (som her omfatter hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere) er den suverent største gruppen med sine 40 prosent av alle stillingene i sektoren.

³ Andel betyr her andel av alle sysselsatte i kommunene, både innen privat og offentlig sektor.

I tabell 2.2 vises personene som er registrert inn i undersøkelsen fordelt på ulike stillinger.

Tabell 2.2 Oversikt over antall stillinger innen Helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms (antall og andel).

Stilling	Antall	Andel
Helsefagarbeider	382	40,7
Assistent	140	14,9
Sykepleier	130	13,8
Leder/avd. leder	51	5,4
Spesialsykepleiere*	40	4,3
Adm. Stillinger	33	3,5
Vernepleier	27	2,9
Hjemmehjelp	27	3,0
Miljøarbeider**	26	2,7
Pleiemedhjelper	23	2,4
Fysio/ergo/aktivitør	15	1,6
Kjøkkenpers.***	13	1,4
Lege/overlege****	12	1,3
Andre stillinger	12	1,3
Støttekontakt	7	0,8
Totalt	939	99,9

*Omfatter alle sykepleiefaglige videreutdanninger, også helsesøster og jordmor

**Omfatter både miljøarbeidere og miljøterapeuter

*** Omfatter primært kokk

**** Registrert for tre av kommunene, Nordreisa, Skjervøy og Lyngen

Vi finner en del nokså klare forskjeller mellom kommunene når det gjelder stillingsfordelingen. Disse fremkommer av tabell 2.3.

Tabell 2.3 Fordeling av 8 stillingskategorier på Nord-Troms kommunene. Andel.

	H.f. arb	Ass.	Sykepl.	Leder	Spes. sykpl	Adm	V.pl	Hj.hj.
Storfjord	33.7	8.4	9.5	8.4	10.5	2.1	8.4	0.0
Kåfjord	43.7	25.2	12.6	1.9	6.8	2.9	1.0	0.0
Lyngen	41.3	17.8	9.8	4.0	3.6	4.0	2.7	3.1
Skjervøy	44.4	5.6	13.9	6.3	2.1	2.8	2.1	5.6
Nordreisa	39.9	13.5	19.1	5.6	3.8	5.2	3.1	2.8
Kvænangen	39.3	22.6	13.1	8.3	1.2	0.0	0.0	4.8
Tot	40.7 (382)	14.9 (140)	13.8 (130)	5.4 (51)	4.3 (40)	3.5 (44)	2.9 (27)	2.9 (27)

I alle kommuner er helsefagarbeiderne den største yrkesgruppa, men den varierer fra 33.7 prosent i Storfjord til 44.4 prosent i Skjervøy. Det er sistnevnte, sammen med Kåfjord og Lyngen, som har flest stillinger innen denne yrkeskategorien.

Når det gjelder sykepleiere varierer andelen mellom 19.1 prosent i Nordreisa til 9.5 prosent i Storfjord og 9.8 prosent i Lyngen. Kåfjord, Skjervøy og Kvænangen ligger på om lag samme andel.

Ser vi på assistentgruppa finner vi den største andelen i Kvænangen og Kåfjord med h. h. vis 22.6 og 25.2 prosent. Skjervøy har den klart minste andelen med 5.6 prosent.

2.2 Grunnutdanningsprofil

I tabell 2.4 gis en oversikt over de ansattes grunnutdanning. Denne følger, naturlig nok, langt på vei stillingskategoriene siden det til de fleste av dem er gitt nasjonale krav og sertifiseringer.

Tabell 2.4 Stillingsinnehavernes grunnutdanning.

	Antall	Andel
Helsefagarbeiderutd	381	40,7
Sykepleierutd	206	21,9
Ufaglært	187	19,9
Vernepleierutd	43	4,6
Annen utdanning	38	4,2
Fys-/ergo-/aktivitørutd	22	2,3
Kokkeutdanning	18	1,9
Sosionom-/barnevernutd	13	1,4
Legeutdanning	12	1,4
Helsesekretærutd	8	0,9
Ikke oppgitt	6	0,6
Totalt	939	100

Om lag 20 prosent av arbeidsstokken er ufaglærte, disse er primært tilknyttet assistent og pleiemedhjelpergruppene.

I tabell 2.5 ser vi på hvordan stillingstyper fordeles på kommunene.

Tabell 2.5 Grunntutdanning hos ansatte i helse- og omsorgsektoren fordelt på Nord-Troms kommunene. Andel.

	H. fag	Spl.utd	Ufagl.	V.pl.	Annet	Fys/erg /akt.	Kokk	Sos.n/ b.vern	H.sekr
Storfjord	35.8	24.2	17.9	10.5	9.5	0.0	1.1	1.1	0.0
Kåfjord	45.6	23.3	24.3	1.0	1.0	1.9	0.0	2.9	0.0
Lyngen	38.2	15.6	23.1	4.9	4.4	4.5	1.3	2.2	2.2
Skjervøy	45.2	21.5	18.1	2.8	4.9	1.4	4.9	0.7	0.0
Nordreisa	41.5	26.4	14.9	4.5	3.8	2.4	2.1	1.0	0.7
Kvænangen	33.3	20.2	28.6	4.8	6.0	1.2	1.2	1.2	1.2
Total	40.7	21.9	19.9	4.6	4.6	22	1.9	1.5	0.9
	(381)	(206)	(187)	(43)	(43)	(2.3)	(18)	(14)	(8)

Her ser vi at det til dels er slik at grunntutdanninger fordeles nokså likt mellom kommunene når det gjelder hvilke typer stillinger som har størst omfang. I alle kommunene er det helsefagarbeiderutdanning som går hyppigst igjen. Men ser vi mer detaljert på fremstillingen her så er det også en del forskjeller. Blant ufaglært er det Nordreisa som kommer ut med færrest (14,9 %), mens det for Kvænangen er hele 28,6% som er ufaglært, altså over hver fjerde arbeidstaker.

Ser vi hvordan de ufaglærte fordeler seg etter alder fremkommer det at andelen er størst blant de eldste arbeidstakerne. 43.9 prosent av de ufaglærte er 51 år eller mer, og 20.3 prosent er over 60 år.

Tabell 2.6 Andel ufaglærte etter alder.

Alder	Antall	Andel
Under 25 år	16	8.6
25 -30 år	9	4.8
31-35 år	12	6.4
36-40 år	15	8.0
41-45 år	13	7.0
46-50 år	11	5.9
51-55 år	22	11.8
56-60 år	24	12.8
Over 60 år	38	20.3
Ikke angitt	27	14.4
Totalt	187	100

Dette må bety at mangel på utdanning nok delvis kompenseres med god realkompetanse. Samtidig tyder dette på at det nå er langt mer vanlig å ansette unge med grunnleggende utdanninger enn hva som var tilfellet tidligere der mer ufaglært arbeidskraft ble brukt i sektoren.

2.3 Videreutdanninger samlet, i kommunene og fordelt på stillingskategorier og videreutdanningstyper.

Når vi ser på videreutdanninger så er det slik at et stort flertall ikke har tatt noen form for videreutdanninger.

Tabell 2.7 Ansattes videreutdanning.

Har videreutdanning	198	21,1
Har ikke videreutdanning	664	70,7
Ikke oppgitt	76	8,1

Men nesten 200 medarbeidere har en eller flere videreutdanninger. For noen av stillingene, som helsesøster og jordmor, er relevant videreutdanning en forutsetning for å virke i stillingen, for de fleste andre er slik utdanning langt på vei knyttet til frivillighet.

Videreutdanning defineres her som gjennomføring av eksamensrettet utdanning etter grunnutdanning. Det betyr at kortere kurs og andre ikke-formelle utdanninger ikke er tatt med her. Bl. a. annet innebærer det at de såkalte ABC-kursene innen demens og eldreomsorg ikke er registrert. Dette er opplegg som flere av helsepersonellet i Lyngen har gjennomført. Dette er såkalte bedriftsinterne tilbud knyttet til Demensplan 2015 og Kompetanseløftet 2015.

Utdanningen bygger på at det settes sammen selvdrevne, tverrfaglige grupper med fem til åtte deltakere. Disse møtes som regel hver andre eller tredje uke. Her gjennomgås studiehefter som inneholder en rekke eksempler og arbeidsoppgaver. I perioden 2008-2012 hadde 85 prosent av kommunene startet og i hovedsak gjennomført dette opplegget for noen av sine ansatte.

Tabell 2.8 viser hvor stor andel av de ansatte inne hver kommune som har videreutdanning. Det er til dels stor forskjell mellom kommunene. I Storfjord har hver 3. ansatt videreutdanning, mens det i Skjervøy gjelder 13 prosent.

Tabell 2.8 Andel ansatte med videreutdanning innen hver kommune videreutdanning.

Kommune	Har videreutdanning
Storfjord	33.7
Kåfjord	19.4
Lyngen	23.6
Skjervøy	13.9
Nordreisa	19.4
Kvænangen	20.2

Om vi ser nærmere på andelen med videreutdanning innen de ulike stillingskategoriene er det naturlig nok spesialsykepleierne som dominerer. Ut over dette er ikke videreutdanningsfrekvensen påfallende stor blant de øvrige sykepleierne. Av de andre stillingskategoriene er det lederne som er blant dem som er mest aktiv innen videreutdanning. Om lag halvparten av lederne har gjennomført slik utdanning. Spørsmålet er i hvilken grad videreutdanningene har vært en forutsetning for å få lederstillingene eller i hvilken grad lederstillingene har skapt behov for videreutdanning?

Blant helsefagarbeiderne er andelen med videreutdanning 13.1 prosent. Dette må delvis forklares med at det åpenbart ikke finnes så mange formelle videreutdanningstilbud til denne gruppen på videregående skoles nivå. Som pekt på over har derfor flere i denne stillingen gjennomført de såkalte ABC-kursene innen demens og eldreomsorg.

Går vi videre og ser på hva slags stillingskategorier som har videreutdanning så er vi at det naturligvis er forskjeller her.

Tabell 2.9 Andel innen stillingskategori som har videreutdanning.

Stilling	Antall	Andel i %
Helsefagarbeider	50	13.1
Assistent	11	7.9
Sykepleier	25	19.2
Leder/avd. leder	31	50.8
Spesialsykepleiere	39	97.4
Adm. stillinger	9	27.3
Vernepleier	8	29.6
Hjemmehjelp	0	0,0
Miljøarbeider*	6	23.0
Pleiemedhjelper	1	4.3
Fysio/ergo/aktivitør	4	26.7
Kjøkkenpers.*	4	30.8
Lege/overlege*	4	33.3
Andre stillinger	4	33.3
Støttekontakt	2	28.6

Denne tabellen viser at de gruppene som er basert på lengre grunnutdanninger også er de som synes å ha mest videreutdanning. Vi ser for eksempel at spesialsykepleiere gjerne har annen type videreutdanning utover sin utdanning som gir spesialsykepleierkompetanse.

Ser vi på forholdet mellom videreutdanning og stillingsbrøk i kommunene samlet så ser landskapet ut som følger.

Tabell 2.10 Fordeling av videreutdanning etter stillingsandel.

Stillingsandel	>50 prosent	50-75 prosent	75-99 prosent	100 prosent	
Prosentdel med videreutdanning	13.1	17.2	12.1	57.6	100 (N198)

Det er de i 100 prosent stilling som i størst grad også tar videreutdanning, og en analyse av tallene viser at jo større stillingsandel man har, jo større er sannsynligheten for at man tar videreutdanning. Sett i lys av den store andelen ansatte innen sektoren som er i deltid (jamfør 2.5), innebærer dette at det ikke nødvendigvis er enkelt å øke andelen ansatte med relevant videreutdanning framover.

Nå er det neppe stillingsandelen alene som bestemmer videreutdanningsinteressen og frekvensen. Det henger åpenbart også sammen med utdanningsbakgrunnen til dem som går i fulltidstillinger. En forholdsvis stor andel av dem som har slike stillinger har høyere utdanning som grunnutdanning, og det er i denne gruppen man til vanlig finner de som er mest aktive innen videreutdanning. Av lederne går for eksempel 88.2 prosent i 100 prosent stilling, for sykepleiere og spesialsykepleiere er andelen henholdsvis 56.2 prosent og 60 prosent.

Rent hypotetisk kunne man anta at andelen videreutdanning for dem som går i deltidstillinger var noe større blant annet fordi det gir bedre rom i hverdagen for å kombinere utdanning og arbeid. Når dette ikke er tilfelle synes tre forklaringer å være sannsynlige:

- De ansatte ser ikke noe behov for videreutdanning ut fra den jobben de gjør
- De ansatte prioriterer ikke eget arbeid så høyt at de ønsker å investere mer tid og krefter i det (mer lønnsarbeid enn en arena for personlig utvikling)
- De ansatte ser ikke behov for videreutdanning fordi det ikke vil medføre særlige forbedringer i arbeidssituasjon, lønn eller andre goder
- Det finnes ikke tilstrekkelig gode og relevante videreutdanningstilbud, spesielt for de som ikke kan følge videreutdanninger på høyere nivå.

Ser vi på hvilke aldersgrupper som tar videreutdanning (i tabellen under), befinner 42.4 prosent av disse seg i aldersgruppen 41-50 år, det er med andre ord 40-åringene som dominerer. Det er verdt å merke seg at videreutdanningsandelen er forholdsvis lav blant dem som er under 40 år. Samlet sett utgjør disse om lag 20 prosent av alle som har tatt videreutdanning. Gruppen over 50 år utgjør 34.9 prosent.

Tabell 2.11 Videreutdanning etter alder.

Ikke oppgitt alder	>25	25-30 år	31-35 år	36-40 år	41-45 år	46-50 år	51-55 år	56-60 år	<60 år	Tot
1.3	1.5	3.5	6.6	9.6	19.2	23.2	13.6	15.2	6.1	100 (N198)

Til sammen er det registrert 198 personer med minst en videreutdanning. Av disse har 77 også flere slike utdanninger, slik det fremkommer av tabell 2.12. Det finnes altså et forholdsvis lite antall personer innen helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms som har gjennomført lengre utdanningsløp.

Tabell 2.12 Antall videreutdanninger blant de ansatte.

1 utdanning	2 utdanninger	3 utdanninger	4 utdanninger eller mer
198	53	19	5

Om i tar utgangspunkt i de som har mer enn én videreutdanning i de enkelte kommunene får vi følgende bilde:

Tabell 2.13 Antall ansatte med mer enn én videreutdanning fordelt på kommunetilhørighet.

Kommune	Ansatte med mer enn én videreutdanning. Antall
Storfjord	23
Kåfjord	5
Lyngen	20
Skjervøy	2
Nordreisa	17
Kvænangen	10
Totalt	77

Innen hver kommune finner vi altså et mindre antall personer med forholdsvis omfattende videreutdanning. Fordelt på de ulike stillingskategoriene ser bildet slik ut:

Tabell 2.14 Antall ansatte med mer enn én videreutdanning fordelt på stilling.

	2 videreutd.	3 videreutd.	4 videreutd.	Totalt
Ledere	17	8	2	27
Spesialsykepleiere	9	4	2	15
Helsefagarb.	6	2	1	9
Sykepleiere	5	1	0	6
Miljøarbeider/- terapeut	4	1	0	5
Administrasjon	3	2	0	5
Vernepleier	4	0	0	4
Fysioterapeut	2	0	0	2
Totalt	50	18	5	73

Det er lederne og spesialsykepleierne som dominerer, og av de øvrige er det bare helsefagarbeiderne som ikke har en grunnutdanning på universitets- og høgskolenivå, vurdert ut fra dagens utdanningssystem.

Videreutdanningene sprer seg tematisk over et bredt område, med psykisk helse/rus-psykiatri som det største (jf. tabell 2.15). Også fag innen ledelse/økonomi/administrasjon og eldre/geriatri utgjør mer enn 10 prosent av videreutdanningene.

Tabell 2. 15 Type videreutdanninger.

	Antall	Andel
Psykisk helse/Rus-psyk	64	23.9
Ledelse/Øk/Adm	37	13.8
Eldre/geriatri	32	13,0
Annet	33	11.8
Er i grunnutdanning	21	8.5
Veiledning/Coaching	18	6.5
Helsesøster	14	5.3
Pedagogiske fag	14	4.9
Kreft	10	4.0
Diabetes	8	3.2
Jordmor	8	3.2
Lindrende omsorg	3	1.2
Vold i nære relasjoner	3	1.2
Akuttsykepleie	2	0.8
Hudsykepleie	2	0.8
Familieterapi	2	0.8
Pediatrik sykepleie	1	0.4
Intensivsykepleie	1	0.4
Operasjonssykepleie	1	0.4
	275	100

2.4 Stillingsandeler totalt og fordelt på kommunene

I tabell 2.16 under er det gitt en oversikt over andelen i hel- og deltid.

Tabell 2.16 Stillingsandel totalt.

	Antall	Andel
Under 50 prosent	240	25,6
50-75 prosent	216	23,0
75-99 prosent	160	17,0
100 prosent	322	34,3
Total	939	99,9

Som det fremkommer her må arbeidet innen helse- og omsorgsektoren i regionen primært beskrives som et deltidsarbeid. Bare 1/3 av de ansatte går i 100 prosent stillinger, og 1/4 har stillingsandeler på under 50 prosent.

Av tabell 2.17 under ser vi at det er til dels store variasjoner mellom kommunene når det gjelder forholdet mellom heltids og deltidsstillinger.

Tabell 2.17 Stillingsandel etter kommune.

	Under 50 prosent	50-75 prosent	75-99 prosent	100 prosent	Totalt
Storfjord	18.9	33.7	16.8	30.5	100 (95)
Kåfjord	20.4	26,2	20.4	33.0	100 (103)
Lyngen	36.4	21.8	12.0	29.8	100 (225)
Skjervøy	20.8	20.8	19.4	38.2	100 (144)
Nordreisa	22.9	21.5	20.8	34.7	100 (288)
Kvænangen	27.4	19.0	9.5	44.0	100 (84)
Totalt	25.6 (240)	23.0 (216)	17.0 (160)	34.3 (322)	100 (939)

Lyngen har for eksempel klart størst andel av deltidsstillinger under 50 prosent, mens Kvænangen skiller seg noe ut, både med sin andel i 100 prosent stilling og sin forholdsvis lave andel i 75-99 prosent stillinger. Storfjord har størst andel mellom 50-75 prosent.

Tabell 2.18 viser hvordan stillingsandelene fordeler seg mellom de ulike stillingskategoriene.

Tabell 2.18 Stillingsandel etter stillingskategori.

	Under 50 prosent	50-75 prosent	75-99 prosent	100 prosent	Totalt
Helsefagarbeider	22,8	28,8	23,0	25,4	100 (382)
Assistent	63,6	20,0	10,7	5,7	100 (140)
Sykepleier	9,2	19,2	15,4	56,2	100 (130)
Leder/avd. leder	2,0	3,9	5,9	88,2	100 (49)
Spesialsykepleiere	5,0	15,0	20,0	60,0	100 (40)
Adm. stillinger	21,2	18,2	21,2	39,4	100 (33)
Vernepleier	3,7	14,8	7,4	74,1	100 (27)
Hjemmehjelp	14,8	40,7	18,5	25,9	100 (27)
Miljøarbeider*	38,4	7,7	7,7	46,1	100 (26)
Pleiemedhjelper	60,9	26,1	10,5	4,3	100 (23)
Fysio/ergo/aktivitør	0,0	20,0	20,0	60,0	100 (15)
Kjøkkenpers.*	15,4	15,4	15,4	46,2	100 (13)*
Lege/overlege*	58,3	16,7	8,3	16,7	100 (12)
Andre stillinger	25,0	50,0	8,3	16,7	100 (12)
Støttekontakt	14,4	42,9	14,3	28,6	100 (7)
Totalt	25,6(240)	23,0(216)	17,0(160)	34,3(322)	100 (939)

Det mest slående ved resultatene her er at de ufaglærte i assistent- og pleiemedhjelperstillingene også er dem med klart størst stillingsandel under 50 prosent (henholdsvis 63.6 og 60.9 prosent). Når det gjelder andelen som går i hel stilling er det lederne (88.2 prosent), vernepleierne (74.1 prosent) spesialsykepleierne (60 prosent) og fysio/ergo/aktivitørstillingene (60 prosent) som har høyest andel.

2.5 Aldersfordelingen i helse og omsorgssektoren i kommunene

I dette kapitlet ser vi nærmere på aldersrelaterte variabler. Vi begynner med å se nærmere på hvordan alle ansatte fordeler seg i de ulike oppsatte aldersgruppene.

Tabell 2.19 Alder.

	Antall	Andel
Under 25 år	24	2,6
25-30 år	56	6,0
31-35 år	67	7,1
36-40 år	86	9,2
41-45 år	128	13,6
46-50 år	122	13,0
51-55 år	116	12,4
56-60 år	128	13,4
Over 60 år	119	13,6
Ikke oppgitt	92	9,8
Totalt	939	100

Yngste registrerte arbeidstaker er 19 år, mens den eldste er 75 år. Gjennomsnittsalder for ansatte i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms er 47,6 år. Medianen, dvs. den alderen som deler de ansatte i to like store deler når det gjelder alder, er 48 år.

I tabell 3.15 er det gitt en oversikt over de tilsattes alder fordelt på 5-års kategorier. Det fremkommer av denne at det ikke bare er befolkningen i Nord-Troms som blir eldre, det blir også arbeidsstokken innen helse- og omsorgssektoren. Nesten 40 prosent er i dag over 50 år, mens bare 15,6 prosent er 35 år eller yngre.

I tabell 2.20 er alderskategoriene brutt ned på kommunenivå.

Tabell 2.20 Aldersfordelingen blant ansatte i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms etter alder og kommune.

	Storfjord	Kåfjord	Lyngen	Skjervøy	Nordreisa	Kvæningen	Totalt
Under 25 år	2.1	1.9	0.9	3.5	1.0	11.9	2.6 (24)
25-30	5.3	5.8	4.9	4.9	7.3	7.1	6.0 (56)
31-35	4.2	6.8	4.9	7.6	9.0	9.5	7.1 (67)
36-40	7.4	4.9	14.2	8.3	8.3	7.1	9.2 (86)
41-45	21.1	14.6	12.4	20.8	8.7	11.9	13.6 (128)
46-50	13.7	11.7	8.4	13.9	15.6	15.5	13.0 (128)
51-55	14.7	10.7	11.6	16.0	11.5	10.7	12.4 (116)
56-60	23.2	15,5	11.6	12.5	12.5	11.9	13.6 (128)
+60	6.3	28.2	14.2	10.4	9.0	14.3	12.8 (120)
Ikke oppgitt	2.1	0.0	16.9	2.1	17.0	0.0	9.9 (92)
Totalt	100 (95)	100 (103)	100 (225)	100 (144)	100 (288)	100 (84)	100 (939)

Det fremkommer her at det er Kåfjord som har størst andel ansatte over 60 år, de utgjør nesten 30 prosent av staben. For øvrig er nesten 55 prosent av de ansatte i Kåfjord mer enn 50 år. Også Storfjord synes å stå overfor en større utfordring ved at 46.2 prosent er over 50 år. For de fire andre kommunen varierer denne aldersgruppen mellom 33.0 (Nordreisa) og 38.9 prosent (Skjervøy).

Samlet sett er det 15.6 prosent av de ansatte som er 35 år eller yngre. Kvæningen er den kommunen som klart peker seg ut i positiv retning her, ved at 28.5 prosent av de ansatte befinner seg innenfor denne aldersgruppa. Lyngen ligger her klart lavest med en andel på 10.7. De tre andre kommunene ligger om lag på gjennomsnittet for regionen, med Nordreisa noe over.

I tabellen under ser vi å alderssammensetning fordelt på stillingskategorier.

Tabell 2.21 Alder fordelt på stillingskategori. Andel.

	>25år	25-30 år	31-35 år	36-40 år	41-45 år	46-50 år	51-55år	56-60år	<60 år	Ikke svart	TOT
Helsef.arb	1,0	3,9	6,8	8,6	14,1	9,9	11,8	16,0	16,8	11,0	100(382)
Assistent	9.3	7,9	7,1	6.4	7.1	6.4	8.6	11,4	22.5	16,4	100(140)
Sykepleier	2,3	12,3	14,6	11,5	11,5	17.7	8.5	9,2	5,4	6,9	100(130)
Leder	0,0	3.9	3.9	13.7	21,6	19.6	11,8	19,6	5.9	0,0	100(51)
Spes.spl	0,0	0,0	2,5	7,5	25,0	25,0	10,0	22,5	2,5	5,0	100(40)
Adm. stillinger	0,0	6,1	3,0	3,0	15,2	30,3	21,2	15,2	3,0	3,0	100 (33)
Vernepleier	0,0	7,4	0,0	14,8	22,2	14,8	22,2	11,1	0,0	7,4	100(27)
Hjemmehjelp	0,0	0,0	3,7	14,8	0,0	11,1	18,5	7,4	29,6	14,8	100(27)
Miljøarbeider*	0,0	11.5	3.8	11.5	30.8	7.7	15.4	0,0	11.5	7,7	100(26)
Pleiemedhjelper	3.0	4,3	0,0	13.0	4,3	4,3	21,7	34,8	4,3	0,0	100(23)
Fysio/ergo/aktivitør	0,0	13,3	20,0	20,0	0,0	20,0	13,3	0,0	0,0	13,3	100(15)
Kjøkkenpers.*	0,0	0,0	0,0	7,7	30,8	30,8	0,0	7,7	23,1	0,0	100(13)
Lege/overlege*	8,3	0,0	8,3	0,0	25.0	8,3	25,0	8,3	0,0	25,0	100 (12)
Andre stillinger	8,3	8,3	16,7	8,3	0,0	8,3	33,3	0,0	16,7	0,0	100(12)
Støttekontakt	0,0	0,0	14,3	0,0	28,6	14,3	28,6	0,0	0,0	14,3	100(7)
Totalt	2.5	6.1	7.2	9.3	13.4	12.8	12.1	13.4	13.0	10.1	100(915)

Som tidligere påpekt er alderen høyest blant de ufaglærte, dvs. assistentgruppen og pleiemedhjelpergruppen. For førstnevnte er 22. 5 prosent over 60 år og 42. 3 prosent er over 50 år. For pleiemedhjelperne er tallene 4.3 prosent andel for dem som er + 60, mens 60.8 prosent er over 50 år. Det er også all grunn til å merke seg at 44.6 prosent av helsefagarbeiderne er over 50 år, 16.8 er over 60 år. Kanskje er det her Nord-Troms regionen står overfor en av sine største utfordringer i nær framtid.

I tabell 2.22 er alder sett i forhold til heltid/deltid. Her ser vi, kanskje noe overraskende, at det store flertallet av de yngste arbeidstakerne går i stillinger under 50 prosent. Størst andel i 100 prosent stilling finner vi for 40-åringene, dvs. i aldersspennet. 41-50 år. Deretter er tendensen «nedadgående».

Tabell 2.22 Stillingsandel etter alder.

	>50 prosent	50-75 prosent	75-99 prosent	100 prosent	Totalt
>25 år	70,8	4,2	4,2	20,8	100 (92)
25-30 år	25,0	30,4	7,1	37,5	100 (24)
31-35 år	19,4	25,4	22,4	32,8	100 (56)
36-40 år	25,6	19,8	20,9	33,7	100 (67)
41-45 år	21,1	16,4	18,8	43,8	100(86)
46-50 år	18,9	14,8	21,3	45,1	100 (128)
51-55 år	19,8	25,0	20,7	34,2	100 (122)
56-60 år	21,9	31,4	13,3	33,6	100 (128)
<60 år	18,3	31,7	21,7	27,5	100 (120)
Ikke opppgitt alder	55,4	19,6	5,4	19,6	100(92)
Totalt	25.6(240)	23.0(216)	17,0(160)	34,3(322)	939(100)

Vi har også til slutt registrert hvilken status de ansatte har i de stillinger de innehar.

Tabell 2.23 Stillingsstatus.

	Antall	Andel
Går i fast stilling	801	85,3
Stilling som midlertidig ansatt	58	6,2
Har todelt stilling	38	4,0
Ledige stillinger	31	3,3
Permisjon	5	0,5
Vikariat	5	0,5
Sykemeldt	1	0.1
Totalt	939	100

Stort sett viser det seg at de ansatte går i faste stillinger, og fire prosent av dem har delt stilling innen kommunens helse- og omsorgstjeneste. I 58 stillinger går det midlertidige ansatte, mens 31 stillinger er angitt som ledige. Disse kommer i tillegg til dem som

Kvæningen og Kåfjord har angitt som ledige, men som ikke inngår i kartleggingen. Det understrekes imidlertid at man bestreber seg på å fylle disse ledige stillingene fra dag til dag.

3. Kompetanseutfordringene i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms

Gjennom en forholdsvis enkel kartlegging, som omfatter et fåtall variabler, er det gitt et bilde av kompetansesituasjonen, eller kompetansebeholdningen, i Nord-Troms kommunene. Sett i et rekrutterings- og kompetanseperspektiv gir tallene grunnlag for å identifisere en del utfordringer eller problemstillinger som helse- og omsorgssektoren i regionen vil stå overfor i årene som kommer. Summen av tall og utfordringer underbygger behovet for et langsiktig og planmessig arbeid med rekruttering og kompetanseutvikling

Vi vil her kort peke på fem åpenbare utfordringer.

3.1 Utfordringer knyttet til stillingssammensetning og antall stillinger.

Det første spørsmålet er altså om den sammensetning av stillinger og antall stillinger man har i dag, er den optimale for å løse både dagens og morgendagens utfordringer. Det som synes forholdsvis «opp og avgjort» er at det i årene framover vil være behov for flere stillinger innen sektoren fordi alle framskrivninger av utviklingen på kort og lang sikt tilsier dette. Utfordringen her vil være tilgangen på arbeidskraft og at denne arbeidskraften også skal fordeles på flere bransjer. Det betyr igjen økt konkurranse om arbeidskraften og det må derfor, foruten selve rekrutteringsarbeidet, mest sannsynlig også arbeides med å forbedre de organisatoriske løsningene. Hvordan kan man for eksempel samarbeide mer og bedre om oppgaver og ressurser på tvers av dagens kommunegrenser (her vil selvsagt også den bebudende kommunestrukturreformen spille inn)

Spørsmålet om selve stillingssammensetningen handler for det første om kvaliteten på dagens tilbud. Hvis den ikke er tilstrekkelig, hvilke endringer er nødvendig å gjøre i stillingsstrukturen? Er det behov for flere i videreutdanning? Bør nye yrkesgrupper komme inn, eller bør man redusere andelen ufaglærte? (se under). I tillegg kommer så de helsemessige utfordringer man står overfor i årene framover og som det allerede nå kan være nødvendig å forberede seg på.

St.meld. nr. 25 (2005-2006) Mestring, muligheter og mening-framtidas omsorgsutfordringer» peker på fem hovedutfordringer for den kommunale helsetjenesten:

- De nye brukerne, under 67 år
- Økende antall eldre med omsorgsbehov
- Tilgang på omsorgsytere
- Samhandling og medisinsk oppfølging
- Aktiv omsorg

3.2 Andelen ufaglærte som utfordring

Om lag 20 prosent av de som arbeider i helse- og omsorgssektoren i Nord Troms har lav formell utdanning og/eller en utdanning som ikke direkte er relevant for jobbutøvelsen. Basert på kartleggingen er dette en utfordring som er størst for Kåfjord, Kvænangen og Lyngen. Hvorvidt andelen ufaglærte vurderes som uheldig henger selvfølgelig nøye sammen med de oppgaver de er satt til å løse, alternativt at slike stillinger etableres som en «erstatning» for fagstillinger som man ikke får dekket, enten fordi man ikke får tak i kompetansen man trenger, eller ikke har råd til denne kompetansen.

3.3 Utfordringer knyttet til alder

Med en gjennomsnittsalder på 48 år innen helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms må konklusjonen bli at en stor andel av de ansatte i hvert fall er kommet over sin første ungdom. Selv om det altså finnes arbeidstakere helt opp til 75 år, står man overfor en utvikling hvor forholdsvis mange i løpet av få år enten går av med pensjon, eller går ned i stilling. Nesten 40 prosent av de ansatte er i dag over 50 år. Særlig merkbart blir nok dette for helsefagarbeidere siden dette er den klart største yrkesgruppa og 44.4 prosent av dem er over 50 år. Også for de tre «ufaglærtgruppene» er gjennomsnittsalderen høy og det er verdt å merke seg at for gruppen av spesialsykepleiere er 35 prosent i dag over 50 år, det samme er tilfelle for lederne. Når vi vet at gjennomsnittlig pensjonsalder blant omsorgs- og helsearbeidere også er noen år lavere enn normen på 67 år, så byr dette på ytterligere utfordringer. Det handler blant annet om tiltak som kan gjennomføres for å få flere arbeidstakere til å stå lengre i sine stillinger. Dette handler også om en deltid utfordring.

3.4 Deltidsutfordringen

At de fleste stillinger i helsektoren i Nord-Troms er deltidstillinger er neppe noen bombe. Slik er situasjonen også nasjonalt, og i kommunal sektor totalt. KS sin arbeidsgivermonitor for 2014 viser for eksempel at 53 prosent av samtlige ansatte i kommunene jobber deltid.

Innen helse- og omsorgssektoren er andelen nærmere 70 prosent på landsbasis (KS 2014:23). Slik sett kommer ikke Nord-Troms spesielt dårlig ut med sine 65.7 prosent i deltidstillinger. To av Nord-Troms kommunene ligger om lag på nasjonalt nivå, Storfjord og Lyngen, mens de øvrige ligger under. Kvænangen ligger klart under med sine 56 prosent i deltidstillinger.

I et rekrutterings- og kompetanseperspektiv utgjør imidlertid deltidsandelen i Nord-Troms regionen en betydelig utfordring. Vi har for eksempel påvist at det er en sammenheng mellom stillingsandel og videreutdanning, det vil si jo høyere stillingsandel jo større er sannsynligheten for at man tar slik utdanning. Erfaringer som også er fremkommet i arbeidsgruppa diskusjoner tilsier dessuten at muligheten for rekruttering av ekstern

arbeidskraft svekkes dersom man bare kan tilby deltidsstillinger. Med andre ord, jo mer man baserer stillingene på deltidsarbeid, mer avhengig er man av å rekruttere i sitt geografiske nærområde. Da er rekrutteringsgrunnlaget svakere, noe som kan medføre et økt behov for å kvalifisere de man ansetter (på grunn av manglende kvalifikasjoner).

3.5 Videreutdanningsutfordringen

Denne utfordringen er allerede tematisert, men den er også verdt å nevne spesielt. Videreutdanningsandelen for regionen ligger på 21.1 prosent, noe som indikerer at det finnes et stort forbedringspotensial innenfor alle yrkene i sektoren som krever formell utdanning. Av disse er det også noen som gjennomfører grunnutdanninger (21 personer). Det er dessuten store forskjeller mellom stillingskategoriene, med sykepleierne som de mest aktive. Om vi slår sammen sykepleiere og spesialsykepleiere finner vi at de utgjør om lag en tredjedel av alle som har tatt formell videreutdanning. Videreutdanningsutfordringen må også ses i forhold til at nesten 35 prosent av de ansatte med videreutdanning er over 50 år. Dessuten vil kanskje behovet for fremtidige videreutdanninger bestemmes av de utfordringer sektoren står overfor og de faglig/politiske prioriteringene som gjøres.

4. Tanker om mulige tiltak

I arbeidet med denne rapporten har vi kommet over flere kartlegginger som i all hovedsak kommer fram til de samme konklusjonene, ikke bare for Nord-Troms, men for store deler av landet. Det betyr at de resultatene som fremkommer i denne rapporten langt på vei er «gammelt nytt» for dem som har sitt daglige arbeid innenfor sektoren.

I rapporten «Framtidas omsorgsbilde – slik det ser ut på tegnebrettet», angis det seks sentrale forutsetninger for at kommunene skal være godt rustet til framtidens utfordringer (2009:10). Ingen av dem handler om kompetanse, en av dem handler om rekruttering. «Omsorgsyrkene må gjøres mer attraktive slik at rekrutteringsoppgaven har utsikter til å lykkes. Konkret gjelder det lønn, arbeidsmiljø og faglig miljø».

I KS sin arbeidsgivermonitor for 2014 tillegges saken større betydning. Her heter det at:

Kommuner og fylkeskommuner ser kompetanseutvikling og mobilisering av kompetanse som en av de største arbeidsgiverutfordringene framover.

I samme monitor har Storfjord og Nordreisa gitt sine vurderinger av hvilke arbeidsgivertema som særlig utfordrer kommunene. Når det gjelder kompetanseutvikling og kompetansemobilisering sier Storfjord at dette er meget utfordrende, mens Nordreisa beskriver det som «ganske utfordrende». Når det gjelder rekruttering av fagpersonell sier begge kommunene at dette er «litt utfordrende», men Nordreisa angir dette samtidig som sin største utfordring. For Storfjord er den største utfordringen knyttet til kompetanseutvikling/kompetansemobilisering. Når det gjelder rekruttering til stillinger er det helsefagarbeiderne man i Storfjord er mest bekymret for å klare, men det er ingeniør- og økonomistillingene man er mest bekymret for. I Nordreisa er det blant annet rekruttering til stillinger innen helse- og omsorg man er mest bekymret for, det gjelder både helsefagarbeidere, sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere.

Oppsummert er det altså slik at rekrutterings- og kompetanseoppgaven fremstår som en svært viktig oppgave, som det nå er nødvendig å gripe tak i. Det kreves gode grep både når det gjelder planlegging, gjennomføring og kanskje også med tanke på å frembringe nye måter å organisere hele helse- og omsorgsfeltet på. Kan man her tenke mer innovativt en frem til nå? Det vi med sikkerhet kan si er at dagens ordninger og systemer ikke synes å være tilstrekkelig for å løse de utfordringene som er angitt allerede for dagens situasjon, og helt klart for årene som kommer.

For å være litt spissformulert kan man si at vi vet en god del om **hva** som må gjøres, men at vi fremdeles ikke helt vet **hvordan** man skal gripe tak i situasjonen som nå er avdekket. Dessuten er det mye som tyder på at mange av tradisjonelle tiltakene ikke vil føre fram. La oss derfor til slutt forsøke å spisse til noen tanker om tiltak basert på funnene fra selve datainnsamlingen, samt tanker om tiltak slik arbeidsgruppemedlemmene i sine oppsummeringer vurderer status så langt.

4.1 Tanker om tiltak basert på funnene fra datamaterialet

Her er noen foreløpige innspill til, mer eller mindre, realistiske tiltak:

- **Strukturelle endringer i sektoren.** Det vil i hovedsak si at man for å sikre tilstrekkelig kompetanse omorganiserer deler av dagens arbeid/struktur, både innad og mellom kommuner. Dette er jo ikke så uvanlig i et interkommunalt perspektiv. Kan man for eksempel tenke seg å bygge opp grupper med spesialkompetanse med ansvar for hele regionen og plassert ulike steder i regionen? Her må også den bebudende kommunereformen tas inn i betraktningene.
- **Satsing på større andel heltidsstillinger,** spesielt der man har behov for rekruttering utenfra. Kan muligens løses parallelt med aldersavgang.
- **Stipendordninger** med bindingstid som det ikke er mulig å kjøpe seg ut av? Hvordan motivere yngre innbyggere og arbeidstakere til å tenke seg en karrierevei i sektoren? Stipendordninger som forplikter kan være en mulighet.
- **Tilrettelegging av livsvilkår.** Skal man hente fagpersoner utenfra må man løse noe så banalt som at de må ha en god plass å bo. Før bygde kommuner boliger både til lærere og helsepersonell – må man ta opp igjen denne tradisjonen? Kan man i stedet for å lokke med fjord, fjell, frisk luft og godt oppvekstmiljø, tilby gratis barnehageplass og en billig bomessig inngangsbillett i boligmarkeder som det knytter seg usikkerhet å investere i?
- **Bedre lønns- og arbeidsvilkår,** men ikke slik at kommunene i regionen konkurrerer seg imellom. Her må man kanskje også tenke samarbeid over kommunegrensene om en felles policy på rekruttering og profesjonell faglig utveksling.
- **Knytte fagutviklingsoppgaver til heltidsstillinger** og gjennom dette sette i gang flere utviklingsprosjekt?
- **Rekruttering av nye grupper til sektoren,** menn, innvandrere, personer i omskolering, ungdom. Dette er et virkemiddel flere kommuner bruker og som synes å virke godt.
- **Bedre kobling mellom utdanning og arbeid,** både for å styrke kvaliteten på opplæringen og for å sikre at de som tar utdanning kan gå rett over i jobb. Vi minner her om de tidligere etatsopplæringene som nå stort sett er fjernet, men som synes å vært en gode «skole» for mange arbeidstakere. Kan vi tenke oss noe slikt innført, med videregående skoles «velsignelse»?
- **Styrke mulighetene for at utdanningsinstitusjonene får flere og bedre praksisplasser.** Dette omfatter både utstyr og kompetanse ved at kommunene går inn med delfinansiering. Gjennom slike grep vil regionen få flere praksisplasser og får derigjennom vist seg fram for mange unge yrkessøkende.

- **Flere utdanninger på stedet.** Nord-Troms studiesenter har hatt som kjerneaktivitet å arbeide for at flere utdanningsløp kan tas uten at innbyggerne i regionen må flytte eller reise for mye til utdanningsstedet. Det må vurderes om dette er en modell som det skal satses videre på.
- **Gi muligheter for flere utdanningsveier til samme kompetanse kombinert med bevisst bruk av realkompetansevurderinger.** Det innebærer konkret at det tilbys avkortede utdannings-/studieløp basert på deltakernes erfaringer i yrkesliv.
- **Målrettede rekrutterings- og motivasjonstiltak som er nært knyttet til utdanning/jobb.** Generelle kampanjer har langt mindre effekt. Det blir mest sannsynlig stadig mer viktig, i denne sammenhengen, å arbeide systematisk med å kartlegge og utvikle målrettede kompetansehevingstiltak. Man må klare å fange inn regionens innbyggere på en slik måte at de velger utdanningsløp som er tilpasset regionens behov for kompetanse. Generelle kampanjer kan i dette bildet like gjerne virke mot sin hensikt.

Skal man lykkes må man etter all sannsynlighet ta i bruk flere, om ikke alle strategiene på en gang, i hvert fall for å møte noen av de største utfordringene. For at dette ikke skal bli stort og omfattende kan man kanskje starte ut med tiltak som tar tak i noen av de mest prekære problemene, og der mulige løsninger på relativt kort sikt kan finnes. Et slikt grep kan for eksempel være å starte ut med en innsats for rekruttering og kvalifisering til helsefagarbeiderstillinger i regionen. Her ser vi at behovet de kommende årene vil være stort, *samtidig* som at regionens videregående skole har denne utdanningen i sin portefølje.

4.2 Betraktninger om tiltak fra arbeidsgruppemedlemmene

I etterkant av kartleggingen har arbeidsgruppen bak prosjektet gjennomgått egen organisasjon ved å reflektere omkring ett sentralt spørsmål, med noen tilhørende detaljspørsmål. Spørsmålet er som følger:

- Hva mener dere er de viktigste utfordringene enheten (helse- og omsorgssektoren i kommunen) står overfor i de nærmeste 5-10 årene?

I tilknytning spørsmålet ble arbeidsgruppen særlig bedt om å se på situasjonen knyttet til bemanning og kompetanse.

Vi gjennomgår disse svarene og trekker her ut noen av hovedtendensene. Videre har vi forsøkt å dele disse i noen overordnede kategorier. Som vi ser så er det klare sammenhenger mellom de utfordringene vi skisserte i fem punkter i kapittel 3, tiltakene som ble trukket frem over og de beskrivelsene som her går igjen. Her gjør vi et forsøk på å koble hovedtrekkene i de skisserte situasjonsbeskrivelsene slik at de kan gi retning for

utmeislingen av kommunale tiltak som må til for at de utfordringene kommunene står overfor, kan møtes konstruktivt. Det vil fremgå av fremstillingen at disse stort sett alltid griper inn i hverandre. Men for å forsøke å skille hva slags type utfordringer det her er snakk om, så velger vi altså å kategorisere arbeidsgruppens svar ved hjelp av litt ulike innfallsvinkler.

Avgang og tiltak

I alle kommunene skisseres det en avgangsproblematikk. Det handler om høy alder innenfor flere yrkeskategorier. Det vil si at mange nærmer seg pensjonsalder. Dette gjelder flere yrkesgrupper. I Skjervøy vil 8 helsefagarbeidere være ute innen 10 år, og halvparten av alt kjøkkenpersonale må erstattes. Hvordan er situasjonen i din kommune? Hvem er på vei ut på grunn av høy alder?

Men det handler også om at flere yngre arbeidstakere enten slutter, eller ønsker å jobbe i reduserte stillinger. Dette er også å anse som en avgangsproblematikk. Hvordan få kompetente arbeidstakere til å bli værende i sine stillinger? Heri ligger det et problem som forsterker aldersutfordringen. Løsningen ligger dels i å få flere til å utøke sine stillingshjemler og dels i å få ned gjennomtrekket i etablerte stillinger gjennom konkrete HR-relaterte virkemidler.

Men situasjonen kan også by på noen løsninger ved at man får flere til å gå inn i større stillingshjemler. Hva må til for at slikt skal skje? Her burde alle kommunene gjennomgå situasjonen de står i med tanke på å få flere til å jobbe i større stillingsbrøker, altså mer fra deltid til heltid.

Kompetanse og tiltak

Det synes å gå igjen i alle kommunene at det vil være behov for en mer sammensatt kompetanseprofil på stillingene. Dette handler om både de mer tradisjonelle og store stillingskategoriene, som for eksempel helsefagarbeidere og sykepleiere, men det trekkes også frem en hel rekke mer spissende kompetanseområder. Det handler om at kommunene gjennom samhandlingsreformen forventer å løse stadig flere oppgaver på et lokalt førstelinjenivå, samtidig som at antallet brukere/pasienter i årene fremover vil øke betraktelig. Det går særlig på behov i en aldrende befolkning, men også på behov knyttet til den yngre befolkningen, og til helse i et mer forebyggende perspektiv. Konkret trekkes det frem en hel rekke mer spissede kompetanseområder, som ulike former for kreftbehandling (for eksempel cellegiftbehandling), lungelidelser, rehabilitering og mer spesifikke geriatriske problemstillinger knyttet til aldring og demens. Videre nevnes spesifikke sykdommer som kols og diabetes. Rus og psykiatri trekkes også av flere frem som et problemområde.

Sammenstiller vi problembeskrivelsene her med avgangsproblematikken, så ser vi at utfordringene forsterkes ytterligere. En rekke av de kompetanseområdene som skisseres kan neppe løses på et lokalt nivå. Dette handler om både å ta i bruk den kompetansen som allerede eksisterer, men også om fremtidige rekrutteringsprosesser i hele regionen. Det finnes neppe noen annen løsning enn at kommunene baserer sine strategier på et felles interkommunalt opplegg, der man ved hjelp av blant annet IT-baserte løsninger kan utvikle et tettere samarbeid rundt de kompetanseområdene som trekkes frem. Samtidig er det selvsagt slik at flere av de oppgavene som er skissert også må være lokalt tilgjengelige. Når det kommer til utvikling av kompetanse så blir det kanskje viktigere enn noensinne å utvikle presisere bestillinger som alle kommunene kan støtte opp om. Hva er de viktigste kompetansefremmende tiltakene å starte opp med? Hva slags typer tiltak er de mest relevante og realistiske? Er det yrkesfaglige utdanninger, eller mer profesjonsrettede opplegg på høyere nivå som må til? Når det gjelder iverksetting og koordinering så synes dagens etablerte studiesenterstruktur i form av Nord-Troms Studiesenter å være rette instans for dette arbeidet.

Rekruttering og tiltak

Ovenfor nevner vi rekruttering. Dette henger sammen med både aldersutfordringen og kompetanseutfordringen, men er så vidt viktig at vi ut fra kommentarene som har kommet inn mener det er verdt å trekke det frem som et eget punkt. Det synes åpenbart, både gjennom kartleggingen og kommentarene at kommunene enten hver for seg eller kanskje også i fellesskap utvikler en rekrutteringsstrategi for helse- og sosialsektoren i de kommende årene. Det er da særlig avgangen på grunn av pensjonsalder som skaper denne situasjonen. Det handler om å erstatte alle disse med *nye arbeidstakere med rett kompetanse*. Hva slags virkemidler skal til? Vi foreslo noen mulige innganger til dette arbeidet i det forrige kapitlet. Det handler om ytre rammevilkår som for eksempel boligsituasjon. Men også mer organisatoriske forhold som går på økonomiske virkemidler, bruk av stipender og bindingstid nevnes. Det hører til i dette landskapet at det blir et poeng å få hevet kompetansen også på alle de ufaglærte som er i kommunen i dag. Videre er det også et poeng å tenke i form av å motivere flere inn i større stillingshjemler.

Belastning og tiltak

Det er vanskelig å lese fremstillingene som gis fra kommunene på noen annen måte enn at helse- og sosialsektoren vil stå overfor store bemanningsmessige prøvelser. Det er derfor i seg selv viktig å finne frem til tiltak som kan bidra til at belastningen på denne sektoren i årene som kommer blir så små som overhodet mulig. Det kan handle om å finne frem til så gode eller smarte måter å organisere tjenestetilbudet på som mulig. Et grep som flere er inne på er betydningen av forebygging. Ofte er dette tiltak som kanskje ikke alltid blir

prioritert, men som på sikt kan gi betydelige, ikke bare folkehelsegevinster, men også økonomiske og organisatoriske gevinster. Hva slags folkehelse tiltak er de viktigste i et mer langsiktig perspektiv? Er det regionale forskjeller her? Hva slags livsstilsrelaterte utfordringer finnes i regionen? Og hva er ut fra dette folkehelsekoordinatorrollens viktigste momenter å ta tak i?

Attraktivitetsutfordringen og kampen om arbeidskraften

Det synes klart at en større andel av den yrkesaktive delen av befolkningen fremover vil finne sitt arbeid i helse- og sosialsektoren, i hvert fall hvis man skal beregne ut fra de behov for arbeidskraft sektoren har. Samtidig viser framskrivninger at den yrkesaktive delen av befolkningen frem mot 2040 vil halveres (!) i flere av kommunene. Det blir derfor en stor kamp om den lokale og regionale arbeidskraften. I Kvænangen vil det (basert på folkeframskrivning fra SSB) i 2040 kun være 3,8 yrkesaktive (mellom 20 og 67 år) i arbeid per person over 80 år i kommunen, omtrent en halvering fra dagens nivå. Dette byr på store utfordringer som kun kan overvinnes ved hjelp av klare strategier. Man må prioritere mellom tiltak, og fremover må man nok også se enda nærmere på oppgavefordelingen, ikke bare mellom kommunene i regionen, men også mellom de ulike forvaltningsnivåene. Her kan Fylkesmannen muligens bidra med analyser og forslag til mulige løsninger.

En annen side ved flere av de yrkeskategoriene som vil bli etterspurt er selve attraktivitetsnivået. I dag er gjennomsnittslønnen i Norge for omsorgsarbeidere og hjelpepleiere på fylkes- og kommunenivå ifølge statistikk 412 800,-. Dette er nasjonale gjennomsnittstall og det er grunn til å tro at kommunal sektor i distriktene ligger betydelig under dette lønnsnivået. Sammenlignet med industrisektoren og andre sammenlignbare sektorer er det liten grunn til å tro at lønnsutsiktene i helse- og sosialsektoren anses som særlig attraktiv. Selv om det nå arbeides aktivt for å få flere elever inn i yrkesfaglige skoleløp med opplegg som gjør at flere klarer å fullføre, så vil vi tro at sektorens renomme neppe vil bidra særlig sterkt til å sikre den særlig drøyt hjelp i rekrutteringsøyemed. Se for eksempel følgende lenke:

http://www.nordlys.no/Hjelpepleier_provosert_over_lønnsnivå_et_for_kommunetoppene_Jeg_bli_r_litt_kvalm_-5-34-105629.html

Her fortelles det om en kommunal hjelpepleier i Tromsø som med full ansiennitet har en årslønn på 378 000,-, altså godt under gjennomsnittet for sektoren på nasjonalt nivå. Samtidig illustrerer artikkelen et forsterket lønnsgap mellom ulike typer stillinger, der konklusjonen ikke kan bli noe annet enn at foreldre flest neppe vil stå på barrikadene for at deres sønner og døtre skal søke helsefagarbeiderutdanning. Heri ligger det også en åpenbar utfordring som særlig kan kobles til det strategiske arbeidet med rekruttering (som må komme).

5. Konklusjoner

Ovenfor har vi samlet noen av hovedbetraktningene fra arbeidsgruppene. Disse synes i all hovedsak å gjenspeile utfordringene vi skisserte i kapittel 3, og som vi baserte vår tiltaksliste i kapittel 4 på. Dette betyr at en konklusjon som peker i retning av en felles problem- og løsningsforståelse for kompetanseprosjektet kan trekkes.

Dermed skulle grunnen være beredt for å bringe prosjektet inn i sin tredje fase. Her skal man gå fra å fokusere på hva som bør gjøres, til å fokusere på hvordan man burde gå frem for å møte de mest sentrale utfordringene helse- og omsorgsektoren i de medvirkende kommunene står overfor. Tallenes tale er klare. Vi ser for oss en del innledende avklaringer.

For det første blir det viktig å finne ut av hva slags handlingsrom prosjektet vil ha i sin tredje fase. Det handler om ressurser og hva som rent faktisk er mulig å få til. Mange av de aktivitetene som det bør legges opp til og som ligger inne i tiltakslisten som er beskrevet i kapittel 4, håndteres delvis i dag innenfor rammene av de mer daglige aktivitetene. Men det synes åpenbart at hver kommune og regionen som helhet burde se på om det går an å skape en mer samlet og helhetlig strategi innenfor de viktigste områdene.

Det andre punktet henger sammen med det første og handler om rekkefølgen på arbeidet fremover. Hva er det aller viktigste å starte ut med? Hva slags tiltak er det egentlig snakk om å sette i gang med og hvordan kan de ulike tiltakene kategoriseres. Noen er for eksempel kortsiktige, mens andre igjen må finne sin form over tid. Prosjektets kobling til for eksempel Nord-Troms videregående skole og etableringen av vekselmodellen der (innenfor helsefagarbeiderutdanningen) er et eksempel på et tiltak som allerede er i gang og som muligens prosjektet i sin tredje fase burde kunne hjelpe til med å få på plass. Så det er noe som relativt raskt kan iverksettes. Men så er det igjen andre prosjekter som krever en betydelige lengre planleggings- og iverksettingshorisont.

For det tredje er det nærliggende å finne ut av hvem som kan være bidragsytere for prosjektet i dets tredje fase. Kommunene og regionrådet og NTSS er naturlige viderebringere, mens UiT ved Result sin rolle må avklares nærmere. Også nye interessenter som har vist interesse kan være aktuelle bidragsytere videre. Vi tenker her spesielt på KS-Troms, og på Fylkesmannen. Når «deltakerlisten» er klar blir det viktig å fordele oppgaver videre fremover. Men det er nok på det rene at selve tiltaksarbeidet må foregå på de lokale nivåene. Koordineringen vil det dog være naturlig at NTSS fortsetter å forvalte.

Med dette burde grunnlaget for fase 3 være lagt.

Søknad om tilskudd til kompetanse og innovasjon på statsbudsjettets kapittel 0761 post 68 2015

INFORMASJON OM SØKER

- En søknad må alltid ha én søker som har ansvaret, selv om flere samarbeider om prosjektet.
- Tilskudd som Fylkesmannen innvilger, utbetales alltid til den virksomheten som har ansvaret.
- Dersom flere virksomheter eller organisasjoner samarbeider skal dere forklare hvem dere samarbeider med og hva samarbeidet består av.
- Med prosjektet menes i skjemaet både prosjekter, tiltak eller aktiviteter som det søkes om tilskudd til.

Skjema er utfylt av

Fornavn	Cissel
Etternavn	Samuelson
Tittel	rådmann

Organisasjonsnummer

Organisasjonsnummeret må være basert på en juridisk enhet.

Organisasjonsnavn

Organisasjonsnavnet må være identisk med enhetsregisteret i Brønnøysundregistrene

Skjervøy kommune

Adresse

Postnr./-sted

Organisasjonsform

E-postadresse

Postmottak/ offisiell e-postadresse til søker

Webadresse

Kommunenummer

Kun for kommuner

Kontonummer

Merknad på utbetaling

Oppgi hvilken merknad dere ønsker på innbetalingen dersom dere får innvilget tilskudd – maks 40 tegn

Kontaktperson

Oppgi minst én person som kan kontaktes dersom vi har spørsmål om søknaden.

Fornavn

Etternavn

Telefonnummer

E-postadresse	
Fornavn	Lisbeth
Etternavn	Holm
Telefonnummer	979 39 938
E-postadresse	Lisbeth.holm@halti.no

TILSKUDDSORDNING

- Kunngjøringene på fylkesmannens nettsider inneholder nødvendig informasjon for å kunne søke om tilskudd.
- Søknaden kan dere utdype i ett eller flere vedlegg, dersom det er nødvendig.

Tilskuddsordning: Kommunal kompetanse og innovasjon

År dere søker om å motta tilskudd: 2015

- Nytt prosjekt
 Videreføring av prosjekt som har fått tilskudd av Fylkesmannen

Fylkesmannens referanse

Saksnummer, merket "vår referanse" i siste brev dere mottok under denne ordningen.

2015/1076-1

1. Kompetansetiltak

Grunnlaget for søknadsbeløp spesifiseres i eget vedlegg som er grunnlaget for rapporteringen.

- Kvalifisering til helsefagarbeider av personell uten formell helse- og sosialfaglig søknadsbeløp:
- Fagskole - videreutdanning for personell med videregående utdanning søknadsbeløp:
- Desentraliserte høyskolestudier eventuelt deltidsstudier søknadsbeløp:
- Relevant mastergradsutdanning innen helse og omsorg søknadsbeløp:
- Videreutdanning av høyskoleutdannet personell søknadsbeløp:

Iverksetting av opplæring/kurs for personell som arbeider i omsorgstjenesten
søknadsbeløp:

Samlet søknadssum totalt:

2. Opplæringstilskudd knyttet til brukerstyrt personlig assistanse

Antall arbeidsledere (sats kr. 30.000) samlet søknadsbeløp:

Antall saksbehandlere (sats kr. 10.000) samlet søknadsbeløp:

Antall assistenter (sats kr. 10.000) samlet søknadsbeløp:

Samlet søknadssum totalt:

3. Innovasjonsprosjekter

Tema:

- Forebygging tidlig innsats og egenmestring
- Habilitering og rehabilitering
- Velferdsteknologiske løsninger
- Samspill med pårørende og frivillige
- Aktivitet og kultur
- Annet – helsefagarbeider

Samarbeidspartnere i prosjektet

Prosjektet utføres i samarbeid med andre virksomheter

Samarbeidspartnere

Skriv inn informasjon om alle andre virksomheter eller organisasjoner dere samarbeider med om prosjektet/tiltaket. Skriv inn kommunenummer for alle kommuner.

Kommunene Kvænanen(1943), Nordreisa (1942), Kåfjord (1940), Lyngen (1938). Storfjord (1939), Skjervøy (1941) og Nord-Troms Regionråd v/ Nord-Troms Studiesenter
Deltakelse i prosjektet og egeninnsats

Troms Fylkeskommune v/ Nord-Troms videregående skole
Samarbeid med deres prosjekt – vekslingsmodellen for utdanning av helsefagarbeidere, se mer under kapitlet «Bakgrunn for prosjektet»

PROSJEKTBEKRIVELSE

- Beskriv prosjektet, herunder delprosjekter og tiltak som dere søker om tilskudd til, og målet med prosjektet.
- Fylkesmannen legger særlig vekt på samlet måloppnåelse i prosjektet ved vurdering av

søknadene.

Tittel for prosjektet

Helsefagarbeiderløftet i Nord-Troms

Kort beskrivelse

Skriv en kort beskrivelse av prosjektet, herunder delprosjekter og tiltak.

Skjervøy kommune er sammen med de andre kommunene i Nord-Troms deltaker i utviklingsprogrammet «Kompetanseløft i Nord-Troms» som gjennomføres i regi av Nord-Troms Studiesenter. Gjennom dette arbeidet har vi kartlagt kompetansetilstanden i helse – og omsorgssektoren og sikret oss innsikt i konkrete utfordringer i egen kommune og regionen som helhet.

Dette arbeidet beskrives ytterligere under kapitlet «Bakgrunn».

UiT Norges Arktiske Universitet har bidratt i kartleggingsarbeidet og det foreligger en rapport pr mars 2015 «En kartlegging av kompetansebeholdningen i helse – og omsorgssektoren i Nord-Troms» v/ professor Gunnar Grepperud og førsteamanuensis Ådne Danielsen.

Som en videreføring av dette kartleggingsarbeidet, ønsker kommunene i Nord-Troms å rette fokus mot konkrete tiltak for rekruttering og kompetanseutvikling av helsefagarbeidere. Helsefagarbeidere utgjør i snitt 40,7 % av stillingene innenfor helse – og omsorgssektoren i Nord-Troms. 44,5 % av disse er over 50 år. I rekrutterings – og kompetanseperspektiv utgjør dette en betydelig utfordring for framtiden.

Strategier og tiltak for å møte disse utfordringene må legges på flere plan og tiltak må rettes mot både unge og voksne.

Prosjektinnhold

Prosjektet vil inkludere alle kommuner i Nord-Troms og kunne danne grunnlag for en profesjonalisering der hele regionen framstår som en dyktiggjort og nytenkende arena for strategisk rekruttering og kompetanseutvikling av helsefagarbeidere.

Vi ser også at arbeidet vil ha klare overføringsverdier til andre yrkesgrupper, som f eks desentralisert sykepleierutdanning. Kvalifisering av kommunene på dette området vil gi effekter for rekruttering og utdanning av mange yrkesgrupper innenfor sektoren.

For å forstå helhet og sammenheng i vårt prosjekt kan vi modellere vår tenkning ved å dele virkemidlene inn i tre dimensjoner:

1) Rekrutteringsdimensjonen

- Med denne tenker vi på aller former for tiltak som kan bidra til å styrke rekrutteringen av helsefagarbeidere til kommunen og regionen. Vekslingsmodellen som er utviklet ved Nord-Troms videregående skole betyr en enda mer strukturerte og fininnstilte praksisarenaer i alle regionens kommuner ved at elever på et tidligere stadium skal inn i sine praksiser (allerede fra andre året av). Kommunen må altså finne frem til tiltak som gjør den til en god praksisarena. I dette ligger det også at kommunene må utvikle sin veilederkompetanse for sine elever som er i praksis. Også en rekke andre tiltak må settes i verk for å sikre rekrutteringen. Faktorer som lønn og arbeidsvilkår (arbeidstidsordninger, omdømme, faglige utviklingsmuligheter, et sted å bo mm spiller også inn. I prosjektet bør med andre ord deltakerne finne frem til hva slags faktorer som samlet sett kan bidra til å styrke rekrutteringen, og ikke minst ta tak i de faktorene som allerede er kjent, men som man vet trenger lokal tilrettelegging.

2) Mobiliseringsdimensjonen

- Med denne tenker vi på alle former for tiltak som kan bidra til å få den kompetansen som faktisk finnes i kommunens helse- og omsorgssektor satt i spill. Her er det mest nærliggende å kunne finne ut av hva

slags barrierer det fins for å få flere i deltidsstillinger til å påta seg større stillingshjemler.
Tverrfaglighet - bruk av interne ressurser i hele helse – og omsorgssektoren (veilede/kurse på tvers av avdelinger Motivasjonsarbeid kan være en viktig faktor her, og også arbeid med karriereplaner.

3) Kompetanseutviklingsdimensjonen

Ved siden av rekruttering og mobilisering av kompetanse, så er også utvikling av kompetanse egen tematikk. Hva slags tiltak er det som burde iverksettes for at medarbeidere i kommunen skal kunne gjennomføre kompetanseutviklende tiltak? Her blir blant annet samarbeid med lokale og regionale utdanningsaktører viktig. Et eksempel på det er samarbeidet med UiT om desentralisert sykepleierutdanning. Hvordan kan man lokalt og regionalt legge til rette for at et slikt samarbeid kan utvikle seg videre. Logistikk og utstyr som relevante innsatsområder å se nærmere på.

Her har vi forsøkt å skille mellom hva slags typer tiltak det er snakk om, som vi må ta tak i og utvikle i prosjektet. I første omgang kan vi ikke favne alle områdene. Derfor må kommunene i en første fase av prosjektet avgrense tiltakslista til det som en tenker gir mest effekt.

Det er samtidig grunn til å understreke at alle de tre momentene som her skisseres selvsagt henger sammen med hverandre. Det er ikke nok med å tenke tiltak rettet inn mot rekruttering. Derfor blir blant annet arbeidet med karriereplaner viktig. Hva gjør man for å holde på unge medarbeidere som kommer inn som nye i kommuneorganisasjonen? Kan man her tenke i fellesskap med UiT om hvordan man kan legge til rette for videre utdanning for disse? Dette er også strategiske momenter man i en helhetlig tenkning om strategi må ta inn i prosjektet.

Mål

Kommunen skal gjennom konkrete tiltak bli dyktige læringsarenaer for utdanning og rekruttering av helsefagarbeidere

Målgruppe

Ungdom – synliggjøre yrkets attraktivitet hos kommunene gjennom å tilby tilgjengelige og gode læreplasser og et godt læringsmiljø i kommunen som lærling eller ansatt.

Voksne - tilrettelegge for at voksne kan ta fagutdanning gjennom incitamenten som bidrar til at de ønsker og greier å ta utdanning.

Delmål

- 1. Kommunene skal oppnå større forståelse av hvordan ulike delelementer samspiller i arbeidet med rekruttering og utvikling – et helhetlig bilde skal beskrives**
- 2. Kommunene skal prioritere de områdene de mener vil gi mest effekt for å lykkes med å utdanne og rekruttere helsefagarbeidere**
- 3 Kommunene skal sammen utvikle standarder og verktøy som skal gi dem nyttige virkemidler og bidra til fortrinn i konkurransen om rekruttering av helsefagarbeidere**
- 4. Det skal gjennomføres veilederutdanning i samtlige kommuner**
- 5. Nord-Troms Regionen skal ved prosjektslutt ha en felles forståelse og felles verktøy for samarbeid i rekrutterings og utvikling av helsefagarbeidere**

Bakgrunn for prosjektet

Beskriv hvorfor prosjektet er nødvendig og beskriv prosjektets eventuelle historikk i korte trekk.

Utviklingsprogrammet Kompetanseløft i Nord-Troms

De 6 Nord-Troms kommunene Kvæangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen har gjennom sitt samarbeidsorgan Nord-Troms Regionråd etablert Nord-Troms Studiesenter som et ledd i å realisere strategier for kompetanseutvikling i regionen. Nord-Troms Studiesenter har på vegne av kommunene og i samarbeid med UiT gjennomført et utviklingsprogram som har gitt oss verdifull kunnskap om utfordringene vi har innenfor helsesektoren. Programmet har hatt følgende fokus:

Visjon for Kompetanseløft i Nord-Troms

Nord-Troms skal fremstå som attraktiv og nytenkende

Hovedmål

"å styrke samfunns- og næringsutviklingen i regionen ved å gi utdanningstilbud som kan bidra til å rekruttere, videreutvikle og beholde kompetent arbeidskraft"

Hovedstrategi

Kompetanseløft for Nord- Troms

Strategisk rekruttering og kompetanseutvikling i kommunene

- Gjennomføre et utviklingsprogram for strategisk rekruttering og kompetanseheving basert på kunnskapsinnhenting med kartlegging og analyse, med etterfølgende tiltak
- Bemannings-, -rekrutterings-, og kompetanseplan for kommuneorganisasjonene i regionen både på kommunalt og regionalt nivå
- Samarbeide med utdanningsinstitusjoner for å gjennomføre utdannings – og kompetansetiltak i Nord-Troms i henhold til regional plan

Gjennomføring

FASENE	AKTØRER	ANSVAR
FASE 1: TEGNE KARTET Kartlegge behovet, beholdningen og utviklingsbildet	UiT v/ RESULT bidrar i kartleggingsarbeidet og påtar seg ansvar med å utarbeide et enkelt kartleggingsverktøy	Nord-Troms Studiesenter/ rådmenn og arbeidsgruppe i medvirkende kommuner
FASE2: ANALYSERE OG LEGGE STRATEGIER Hvis vi skal løse dette, må vi...	UiT v/ RESULT bidrar i analysearbeidet Flere nivå i kommunene må kobles inn for å legge strategier	Nord-Troms Studiesenter / rådmenn og arbeidsgruppe i medvirkende kommuner
FASE 3: TILTAK: Dette må gjøres fordi.... (begrunnelsen) Kompetansetiltak iverksettes	Kompetanseplan iverksettes av utdanningsaktører lokalt i samarbeid med fagskoler, høyskoler, universitetet etc *)	Nord-Troms Studiesenter koordinerer arbeidet

Fase 2 i dette utviklingsprogrammet er nå gjennomført og det foreligger en rapport: «En kartlegging av kompetansebeholdningen i helse – og omsorgssektoren i Nord-Troms» v /Gunnar Grepperud og Ådne Danielsen UiT (se vedlegg).

Som sagt innledningsvis ønsker kommunene i Nord-Troms å videreføre fase 3 Tiltak gjennom et utviklings – og innovasjonsprosjekt rettet mot yrkesgruppen helsefagarbeidere og kommunenes rolle som tilrettelegger for læring både i rekrutterings - og utdanningsssammenheng.

Samarbeid med Troms Fylkeskommune/ Nord-Troms videregående skole – vekslingsmodellen

Nord-Troms videregående skole skal etablere vekslingsmodellen for vg2 helsefagarbeider og vg2 barne- og ungdomsarbeider fra kommende skoleår. De er en av to skoler som skal prøve ut denne modellen i Troms. Bakgrunnen for utprøvingen av modellen er først og fremst at det er behov for nye løsninger innen yrkesfag fordi så stor andel av elevene ikke fullfører i dag.

I Nord-Troms er det i tillegg følgende momenter som forsterker behovet for alternative modeller:

- Det er fallende elevtall, ungdommer i vgs-alder inneværende skoleår og de kommende er 446, 406, 419, 396, 392, 332
- 33 % av helsefagarbeiderne er over 56 år. Det er også stort rekrutteringsbehov innen andre typer stillinger i helse- og oppvekstsektoren, jfr rapporten
- Det er mange ufaglærte og unge voksne i Nord-Troms

Modellen er ukebasert, dvs at elevene skal være noen uker ute på arbeidsplassene, og noen uker samlet til teoriundervisning. Det er også en del undervisning på lydbylde, slik at noe av undervisningen kan være på heimpllassen. Modellen er modulbasert, og dermed godt tilpasset voksne og elever uten fullført vgs sine behov ved at de kan delta på det de trenger for å oppnå fagbrev. Det er også godt for læringsmiljøet at det er aldersblanding, men dette kan også gi utfordringer. Andre utfordringer er botilbud i de ukene de er på skolen.

Det vil bli mulig å oppnår studiekompetanse og fagbrev for de elevene som ønsker det. Gjennom det ønsker vi å styrke rekrutteringa til stillinger innen helse- og oppvekst som krever høgere utdanning.

Målene for året dere søker om tilskudd
Hva vil dere oppnå dersom dere får innvilget et tilskudd?

Målet er å ha en framtidig beredskap for å sikre seg helsefagarbeidere i den kommunale helse – og omsorgstjenesten.

Nord-Troms regionen skal ved prosjektslutt ha en felles forståelse og felles verktøy for samarbeid i rekrutterings og utvikling av helsefagarbeidere.

Se mål og delmål beskrevet tidligere.

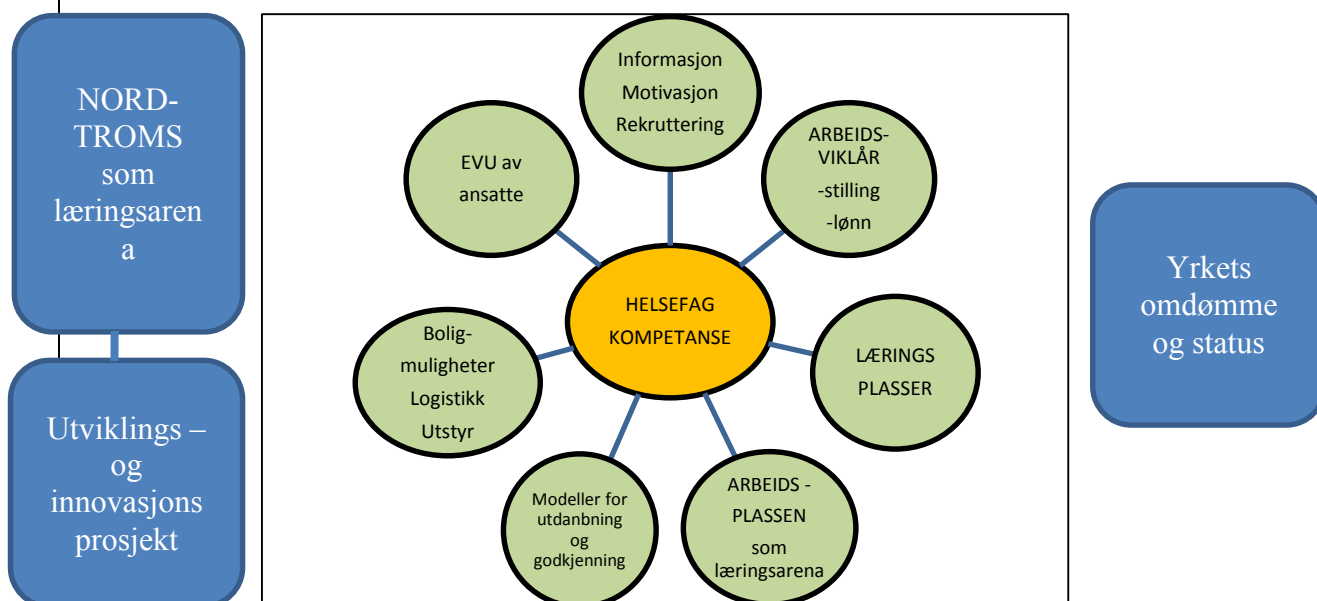
Stikkord er profesjonalisering av kommunene – utvikle felles standarder og skaffe seg verktøy for å nå målet om å ha fortrinn i den framtidige kampen om arbeidstakere, i dette tilfelle helsefagarbeidere.

Metoder kunnskap eller erfaring

Beskriv hvilke teorier / faglige metoder dere benytter i prosjektet eller hvilken kunnskap/erfaring dere bygger på.

Vi opererer i utgangspunktet ut fra en modell med sentrale elementer som må settes i spill for at kommunene i regionen skal kunne møte utfordringene på en aktiv måte.

Modellen kan illustreres på følgende måte:



Modell: Gunnar Grepperud: Tanker om videreføring

Prosjektet det søkes midler til er altså et forsøk på å få til et helhetlig grep som kan føre til kvalitativt gode løsninger på kommunenivå. Modellen er generell og gir en forståelse av de ulike komponentene som må samspille for å sikre rekruttering av alle typer stillingskategorier innenfor helse – og omsorgssektoren. Slik sett vil et prosjekt rettet mot helsefagarbeidere gi kommunene innsikt og erfaring som kan gjøre dem til gode læringsarenaer innenfor hele helse – og omsorgssektoren.

Rapporten fra kartleggings og analysearbeidet som er gjort i de to første fasene, trekker noen konklusjoner. De mest fremtredende er:

- Stor aldersavgang i de fleste kommunene fremover (aldersutfordringen)
- Alt for mange i deltidsstillinger ut fra behov for ansatte (deltidsutfordringen)
- For mange ufaglærte (utdannings- og kompetanseutfordringen)
- For få med spisset kompetanse både ut fra dagens og framtidens behov (videreutdanningsutfordringen)
- Hvordan få flere til å arbeide i sektoren? (rekrutteringsutfordringen)

Komponentene henger sammen på mange måter. Her er flere innbyrdes sammenhenger, der innsats på et område vil påvirke et annet område. Til dels er de influert av eksterne drivkrefter i samfunnet for øvrig, som kommunene i mindre grad kan påvirke, eller bare kan påvirke over tid. De vil også kreve ulike samarbeidskonstellasjoner for å kunne påvirkes i tilstrekkelig grad slik at ønsket endring skjer.

Kommunene har imidlertid kontroll over en del virkemidler som kan bidra, f eks hvordan man utøver sin arbeidsgiverpolitikk eller legger til rette for rekruttering. Arbeidsplassen som læringsarena er derfor en viktig basis for å lykkes.

KS trekker i sin arbeidsgiverstrategi mot 2020 «Stolt og unik» to store utfordringer for arbeidsgiverrollen

- *Evnen til utvikling og nyskaping av kommunale tjenester*
- *God rekruttering og ivaretagelse av ansatte*

Riktig og god kompetanse er grunnleggende for å lykkes med begge utfordringene. Det er sammenheng mellom disse to utfordringene – lykkes man med den ene, øker sannsynligheten for å lykkes med den andre. (sitat slutt)

Vi tenker at dersom man skal lykkes med framtidig rekruttering av helsefagarbeidere (og andre yrkesgrupper), vil praksisfeltet framstå som en betydelig rekrutteringsarena.

Kommunene i Nord-Troms ønsker å være proaktiv og arbeide strategisk med langsiktige mål. Kommunen vil legge til rette for utdanning og framstå som en attraktiv arbeidsplass. I dette bildet vil kontakten mellom utdanningsinstitusjonene, elever/studenter og kommunen være av avgjørende betydning.

Utvikling av praksisarenaen vil kreve samarbeid mellom mange aktører, og det er vanskelig å gjennomføre en større satsting på dette innenfor kommunens tradisjonelle drift. Derfor ønsker vi et prosjekt for å kunne finne fram til en måte å innovere arbeidet i egen kommune og regionen på.

Prosjektet skal legge grunnlaget for å koble alle disse samarbeidspartene og hjelpe kommunen med en konkret tilnærming til utfordringen gjennom klare prioriterte tiltak

Tiltaks- og fremdriftsplan for året dere søker tilskudd

Sett inn de viktigste tiltakene for å nå målene for prosjektet og angi gjerne måned for gjennomføring.

Aktivitetsmål

- 1) Dialogseminar : Klarlegge og tydeliggjøre kommunens ambisjonsnivå og rolle, hva er mulig å få til?
Hensikt
Modellen viser at det er mange momenter som innvirker på det totale resultatet. Det er hensiktsmessig å gjennomgå disse og finne ut hva kommunen ønsker å gjøre noe med. Viktig for eierskap, involvering og realisme i et prosjekt der flere kommuner skal samhandle.
- 2) Dokumentere og behandle dette i hver enkelt kommune
Hensikt
Etablere en kontrakt mellom kommunene om tiltak som skal gjennomføres samlet i regionen
- 3) Lage tiltaksplan basert på aktivitet 1) og 2) og implementere oppfølging i alle kommuner
Nettverksmøter gjennomføres
Hensikt
Styringsverktøy for gjennomføring av tiltak basert på prioriteringer fra kommunene
- 4) Etablere samarbeidsarena og utvikle praksis på samhandling mellom kommunen og Nord-Troms videregående skole
Hensikt
Utvikle strukturer og rutiner i forbindelse med helsefagarbeiderutdanningen, vekslingsmodellen
- 5) Finne ut av mulige karriereveier for etter – og videreutdanning på høyere nivå
Hensikt
Muligheter for etter – og videreutdanning er en rekrutteringssak og et middel i den kompetente kommuneorganisasjon
- 6) Standarder utviklet. Systemer og rutiner dokumentert
Hensikt
Kommunenes verktøy for å sikre en god standard og kunne følge opp etter prosjektslutt.
- 7) Rapport og spredning: Avslutningsseminar /dialogkonferanse

MP:	Beskrivelse:
01	Forankringsfase: Dialogseminar Klarlegge og tydeliggjøre kommunenes ambisjonsnivå og rolle, eierskap og involvering.
02	Behandling i kommunene
03	Detaljert tiltaksplan for gjennomføring i løpet av prosjektperioden
04	Skape praksis og rutiner for samarbeid mellom kommunene og Troms Fylkeskommune og Nord-Troms videregående skole angående praksis
05	Karrieremuligheter – videreutdanningsmuligheter
06	Standarder for arbeidsplassen som læringsarena – systemer – rutiner
07	Rapportering – spredning: avslutningsseminar /dialogkonferanse

Milepælsplan

MP		Juni	juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	jan	feb	mars	April	mai
01	Forankring												
02	Behandling kommune												
03	Detaljert tiltaksplan gjennomføres												
04	Samarbeid med TFK /NTVS - vekslingsmodellen												
05	Karrieremuligheter – videreutdanningsløp												
06	Utarbeide standarder - rutinebeskrivelser												
07	Rapportering - spredning												

Risikofaktorer

Hvilke faktorer gjør det usikkert at dere når målene, selv om dere mottar tilskudd fra Fylkesmannen?

En risikofaktor kan være at det er seks kommuner som skal samspille, og de kan ha litt ulikt tempo internt i gjennomføring av tiltak. Det er derfor lagt opp til at de to første månedene av prosjektet brukes til forankrings – og avklaringsarbeid, - blant annet for å redusere risikoen for ulikt engasjement og ulik takt i gjennomføringen.

Kontrolltiltak

-Beskriv de interne og eksterne kontrolltiltak hos dere som skal sikre korrekt rapportering og at målene nås.

-Beskriv om de gjennomføres allerede eller er planlagte.

-Interne kontrollaktiviteter, internrevisjon, autorisert / ikke autorisert revisor, andre offentlige tilsyn, Riksrevisjonen, evaluering og systematisk kvalitetssikret dokumentasjon er eksempler på kontrolltiltak som kan øke sikkerheten for at målene nås.

Prosjektet er underlagt kommunens kontrolltiltak hva angår regnskap/revisjon offentlig tilsyn etc.

I tillegg er det lagt inn tid og ressurs for rapportering av prosjektet.

BUDSJETT FOR INNOVASJONSPROSJEKTER

Inntekter

- Skriv alle beløp i hele kroner.
- Skriv null dersom en kategori er uaktuell.

Søknadsbeløp

- Inkludert ubrukt tilskudd
- Hvor stort beløp søker dere om totalt for året, inkludert ubrukt tilskudd?
- Søk kun om tilskudd for ett år om gangen.

Ubrukt tilskudd

- Beløpet skal også inkluderes i søknadsbeløpet.
- Dersom Fylkesmannen innvilger tilskudd, vil vi trekke fra beløpet ved utbetaling.
- Dersom regnskapet for fjorårets tilskudd ikke er avsluttet, må ubrukte midler beregnes.

Utgifter

- Oppgi budsjett for søknadsbeløpet på følgende kategorier.
- Fylkesmannen gir ikke tilskudd til alle typer utgifter under alle ordninger - se kunngjøringen.
- Dersom dere får tilskudd, må dere kunne rapportere på disse utgiftskategoriene i tillegg til å sende inn relevante regnskapsrapporter som følger deres inndeling av regnskapet.
- Skriv alle beløp i hele kroner. Skriv null dersom en kategori er uaktuell.

1. Lønnsutgifter med sosiale utgifter	600 000
2. Reiseutgifter, arrangement, møter, konferanser Dialogseminar/nettverksmøter mm	370 000
3. Konsulenttjenester	60 000
4. Trykking, publikasjoner, kunngjøringer, utsending og distribusjonskostnader	50 000
5. Investeringer/ inventar/ utstyr Kontroller i kunngjøringen om det gis tilskudd til dette.	0
6. Driftsutgifter, forbruksmateriell og kontortjenester inkludert lokaler og energi	120 000
7. Andre utgifter	
Regnskap /revisjon	50 000
Kroner	
Sum utgifter	1250000

Info om andre inntektskilder

Når Fylkesmannen skal behandle deres søknad om tilskudd, trenger vi informasjon om andre inntektskilder i prosjektet.

Inntekter fra andre kilder

-Redegjør for inntektskilder dere har fått eller har søkt om.

-Oppgi hvor dere har søkt om finansiering, beskrivelse av finansieringen og beløp.

Nei

Egenfinansiering

Redegjør for hvor stor egenfinansiering, stillingsressurs eller frivillig innsats dere har fått innvilget eller har søkt om til prosjektet fra egen virksomhet.

Reiser /diett egne ansatte *) 10 000 x 6 kommuner	60 000
Adm. kostnader egenandel kommunene **)	55 000
Egeninnsats kommunene 770 t a 500 kr ***)	385 000

*) Reiser dekkes av kommunene for møter / annet for deltakere i forbindelse med prosjektet, jfr deltakelse på dialogseminar/nettverksmøter etc.

**) Kommunene dekker adm.kostnader for egen aktivitet (tlf, kontorhold etc.)

***) Egeninnsats stipulert til et månedsverk pr kommune, (128 t)

VEDLEGG

- Vedlegg til søknad om kompetansetiltak, jf pkt 1: Kompetansetiltak
- Søknaden kan utdypes i ett eller flere vedlegg dersom det er nødvendig.

Vedlegg følger med dette skjemaet når det sendes inn

Vedlegg ettersendes

Beskrivelse av vedlegg

GODKJENNING

- For kommuner og fylkeskommuner skal søknaden være godkjent av rådmannen eller den rådmannen har delegert myndigheten til.
- Skjema skal signeres av den som har godkjent søknaden.
- Vi godtar elektronisk innsendt søknad med skannet signatur.

Den som godkjenner skal:

- Kjenne til vilkårene og kravene i kunngjøringen.
- Godkjenne at opplysningene i søknaden er korrekte og et godt grunnlag for å vurdere å tildele statstilskudd

Dato

Signatur

Tittel/ rolle godkjenner

NÆRINGS- OG UTVIKLINGSPLAN FOR NORD-TROMS

– fylkeskommunen satser 7,5 millioner på bolig- og næringsutvikling og 5 millioner på kompetanseutvikling i Nord-Troms Satsingen er forankret i Regional planstrategi for Troms, rapport fra oppstartsseminar Nærings- og utviklingsplan for Nord-Troms (oktober 2013), fellesmøte politisk nivå februar 2014 og innspillsbrev fra Nord-Troms Regionråd mars 2014. Prosjektsatsinger er utviklet i samarbeid med ulike aktører i Nord-Troms og fylkeskommunen.

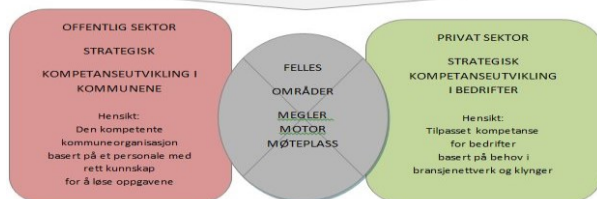
KOMPETANSE

– en 5-årig satsing gjennom prosjektet "Kompetanseløft i Nord-Troms" i regi av Nord-Troms Studiesenter.

STRATEGISK PLAN – NORD-TROMS STUDIESENTER 2014 -18

UTDANNINGSLØFT FOR NORD-TROMS

Bygger på det som allerede er utviklet og samhandler med andre aktører for å bidra til at regionen får tilpasset kompetanse gjennom følgende tre hovedsatsinger:



BOLIGUTVIKLING

– en 3-årig satsing med Storfjord kommune som administrativ ansvarlig. Rådmannsutvalget er styringsgruppe.

Prosjektet skal identifisere behov og gjennomføre tiltak som bidrar til å øke boligpolitisk kompetanse og at boligbygging blir en del av stedsutviklingen i kommunene.

NÆRINGSUTVIKLING

To hovedsatsinger:

I) en helhetlig entreprenørskapssatsing i 3 delprosjekter;

A: målgruppe grunnskole

B: målgruppe videregående skole

C: unge gründere

II) arenabygging i regi av Nord-Troms næringsutvalg (NUNT)

Finansiering: RDA-midler (5 mill over 5 år) og egen inntjening

Kommunene bidrar gjennom studiebibliotekene og i arbeidsgrupper

Finansiering: prosjektmidler fra Troms fylkeskommune og Husbanken

Kommunene bidrar med stillingsressurs

Finansiering: prosjektmidler fra Troms fylkeskommune og midler fra kommunale næringsfond (delprosjekt C)

Kommunene bidrar med stillingsressurs og bidrag fra næringsfond



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
33/15	Kommunestyret	17.06.2015

Innføring av vekslingsmodellen innen barne- og ungdomsarbeiderfag og helsefag i Nord-Troms

Henvisning til lovverk:

Rådmannens innstilling:

Kommunestyret gjør slikt vedtak:

1. Skjervøy kommune skal, sammen med de øvrige kommunene i regionene og Nord-Troms videregående skole, samarbeide om inntak og opplæring av lærlinger i en vekslingsmodell. Modellen innebærer et tre-årig vekslingsløp mellom arbeidsplass og skole innenfor to fagfelt: barne- og ungdomsarbeiderfag og helsefag.
2. Et samarbeid om vekslingsmodellen betinger at fagtilbudet innen helsefag ved Nord-Troms videregående, skolested Skjervøy, ikke legges ned.
3. Avlønning av vekslingselever skal følge Hovedtariffavtalen, kap 6.1.3. «Fag som ikke følger hovedmodellen»

Saksopplysninger:

Nord-Troms videregående skole går i gang med vekslingsmodellen skoleåret 2015/2016, som en av to skoler i Troms, etter initiativ fra Fylkesutdanningsjefen i Troms.

Fagområdene er i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Modellen skal gi tilpasset opplæring med sikte på sluttkompetanse på ulike nivå; lærekandidat, fagbrev eller fagbrev med studiekompetanse.

Bakgrunnen for modellen er behovet for nye løsninger innen fagopplæring, fordi en stor andel av elevene ikke fullfører. I tillegg står vi foran en nedgang i antall 16-19-åringer, dette krever endringer og ny organisering for å beholde et bredt fagtilbud i regionen. Innsøking til helsefagarbeider og barne- og ungdomsarbeider var lavt ved første inntak til kommende skoleår, det kunne medført nedleggelse av tilbud, noe som ville vært kritisk for regionen med tanke på behovet for fagarbeidere innen disse områdene, og for bredden i skoletilbudet.

Ved igangsetting av arbeidet med vekslingsmodellen har utdanningsetaten signalisert ønske om opprettholdelse og satsing på de to fagområdene. Etter at arbeidet med vekslingsmodellen ble igangsatt, har innsøkingen økt noe, og det anslås at totalt 10-12 elever går ut 1.vekslingsår skoleåret 2015/2016.

En annen, og svært viktig side av saken, er arbeidskraftbehovet i regionen innen de nevnte fagområdene. I Nord-Troms har vi en stor andel ufaglærte, særlig innen helsesektoren, og mange ansatte blir pensjonert i løpet av få år (jfr. arbeidet i regi av Nord-Troms Studiesenter som omhandler kompetansebeholdningen i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms kommunene).

Modellen vil også passe for voksenopplæringslever, og gjøre det enklere for dem å oppnå fagbrev, fordi de vil bli fulgt opp sammen med ordinære elever. Videre er undervisningen modulbasert, noe som gjør det enklere å gjøre individuelle tilpasninger. Dette vil gjøre undervisningstilbudet mer robust, både faglig, sosialt og økonomisk. Vi har i regionen ungdommer som er for unge til ordinær voksenopplæring (under 25 år) som er i arbeid innen helse og omsorg eller barnehage/ SFO, og vi ønsker å utvikle satsingen til også å omfatte disse.

Organisering

Arbeidet med vekslingsmodellen har vært prosjektorganisert fra februar 2015, med prosjektledelse fra Halti Næringshage AS, og med arbeidsgruppe med representanter fra Nord-Troms videregående skole, KomOpp og kommuner (helsesektoren). Det har vært en referansegruppe med lærlinger (eget møte gjennomført) og en referansegruppe med kommunale representanter (høringsinstans).

I prosjektperioden har det vært gjennomført orienterings- og innspillmøter med kommuneledelse og ansatte i Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord.

Storfjord og Lyngen har hatt tilbud om å ha tilsvarende møter.

Etter prosjektperiodens utløp, 20.juni, vil arbeidet organiseres i en mer varig driftsmodell.

Dokumentert behov

Arbeidet med vekslingsmodellen ble igangsatt samtidig som Nord-Troms Studiesenter i samarbeid med Universitetet i Tromsø har en pågående kartlegging av kompetansebeholdningen i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms kommunene. Dette arbeidet dokumenterer et stort behov for kvalifisert arbeidskraft, især helsefagarbeidere, innen helse- og omsorgssektoren i regionen (rapport under arbeid).

Øvrige sentrale dokumenter:

- Strategiplanen for videregående opplæring 2014-2018, Tid for mestring!
- Fylkestingsmelding om fag- og yrkesopplæringen i Troms, «samspill for økt gjennomføring» (fyo 2015), til høring i utdanningskomiteen 3.juni 2015.

Formål

Innføring av vekslingsmodellen har som mål å styrke:

- Rekruttering til fagområdene
- Innsøking til skolen
- Gjennomføringsgrad
- Fagmiljøene i regionen
- Omdømmet til fagområdene

Det er et mål å utvikle et sømløst samarbeid mellom kommunene og videregående skole og voksenopplæringen i Nord-Troms. Modellen er modulbasert, og dermed godt tilpasset voksne og elever uten fullført videregående utdanning ved at de kan følge undervisningen i de fagene hver enkelt trenger.

Modellen

Modellen er ukebasert, dvs at elevene skal være sammenhengende uker på arbeidsplassene, og andre uker samlet til teoriundervisning. Noe undervisning kan gjennomføres via lyd-bilde.

Før: Tradisjonelt løp:	VG 1	VG 2	Lærling	Lærling
Nå: Vekslingsløp;	VG 1	VG 2, VG 3, VG 4		
		Lærling		

Det har vært en utfordring at elever har sluttet etter VG 2. Med ny modell skal vekslingselevene tegne lærekontrakt første semester på VG 2.

Planlagt modell fra høsten 2015:

34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	1	2	3	4	5			
VG1	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
VG2	S	S	S	P	P	SLB	S	P	P	S	P	P	S	S	P	P	S	S			S	P	P	P	SLB		
VG3	S	P	P	P	SLB	P	P	P	SLB	P	P	P	P	S	S	P	P	P	F	P	S	S	P	P	P		
VG4	S	S	P	P	P	P	P	P	P	P	P	SLB	S	P	P	P	P	S	S	F	P	P	P	P	P		
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
P		P	SLB	P	P	SLB	P	P	P	S	S	P	P	S	P	P	S										
P	P	P	P	P	S	P	P	P	P	P	P	P	P	P	S	S	S	P	P	P	P	P	F	F	F	F	
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	

S = skole P = praksis SLB = skole/lyd-bilde F = Ferie

Tverrfaglig eksamen etter VG 3. Fagprøve etter VG 4. Mulighet for å velge studiekompetanse. Alltid elev ute i bedrift. Vekslingsbok for elevene og lærestedene er under utarbeiding (mai 2015).

Trepartssamarbeid – roller.

Vekslingsmodellen krever et tett og avklart samarbeid mellom partene fordi alle tre parter vil være involvert fra VG 2 til avslutning av løpet.

Skole	KomOpp	Kommune
Teoretisk opplæring	Formidle praksis	Tilby praksis
Utdanningsplan	Lærekontrakt	Arbeidskontrakt
Gjennomføre eksamen vg2	Oppmelding fagprøve vg3	Ansettelse
Lage årsplan	Halvårsvurdering	Utføre halvårsvurdering
Fastsette standpunkt karakter i PROF		Fastsette standpunkt karakter i PROF
Følge opp vekslingselev i praksis	Følge opp vekslingselev/bedrift	Opplæringsplan

Lage arbeidsoppdrag		Veiledning av vekslingselev
Lage vurderingskriterier	Vurderingskriterier	Halvårsvurderinger
Søke læreplass 1. mars		
Opplæring i å søke læreplass/jobbsøknad	Opplæring i å søke med elevene på vg1	
Intervju i samarbeid med kommune	Formidle navn på søkere til kommunene. Ev bidra i intervju	Intervju sammen med skolen

Endringer for kommunen

Lønn og tilskudd

Lønnsutgifter vil bli fordelt over 3 år i stedet for 2 år, men totalutgiftene blir uendrede.

Kommunene i regionen bør ha lik praksis mht. avlønning. Dette er bl.a. viktig dersom en vekslingselev bytter lærested til en annen kommune.

Hovedtariffavtalen for kommunesektoren kap. 6.1.3 legges til grunn («Fag som ikke følger hovedmodellen, 3 års læretid i virksomheten»). Dette vil gi en slik fordeling:

SKOLE		SKOLE/BEDRIFT						Totalt
VG 1		1.vekslingsår		2.vekslingsår		3.vekslingsår		316300
1.h.år	2.h.år	1.h.år pr. mnd.	2.h.år pr. mnd.	3.h.år pr. mnd.	4.h.år pr. mnd.	5.h.år pr. mnd.	6.h.år pr mnd.	
		0%	15%	25%	35%	45%	80%	
0	0	0	3953	6589	9225	11861	21087	

Det brukes en prosentsats av ordinær lønn for lærling, som igjen gjenspeiler verdiskapingen. Tallene som brukes i ovenstående oversikt er fra 2014 og følger 3 års læretid etter tariff. Satsene følger det ordinære lønnsoppgjøret til enhver tid.

Kommunene og fylkeskommunale virksomheter i Nord-Troms eier og samarbeider med Kommunenes Opplæringskontor: KomOpp. Fordelingen av lærlingtilskudd fastsettes av generalforsamlingen til KomOpp. Pr i dag får kommunene tilskudd for lærling over to år. Med vekslingsmodellen vil tilskuddet bli fordelt over tre år og totalsummen lik som for to år.

Verdiskaping og turnus

Vekslingselever følger turnus i den grad det er mulig, innenfor helsefag kan det innebære helgearbeid. Kommunene må søke å unngå å legge inn arbeidshelg i forkant av en skoleuke, fordi vekslingseleven da vil ha krav på en fridag i løpet skoleuken.

Modellen legger opp til at det på sikt til enhver tid skal være vekslingselev/lærling på arbeidsplassen. Første året vil det imidlertid ikke være slik når eleven har skoleuke.

For å sikre kontinuitet og tilstedeværelse av vekslingselev/lærling, betinger det at kommunen har vekslingselever/lærlinger inne på ulike trinn.

Veiledning, koordinering

Kommunene skal framover ha vekslingselver inne i sin virksomhet i tre år i stedet for to år i og med at elvene også går på skole. Med tre parter involvert vil det totalt sett bli noe mer veiledning rundt hver enkelt vekslingselev, og en større faglig bredde i veiledningen. Mer teori og skrivearbeid vil bli lagt til skoleukene, og de ordinære ukesoppdragene vil i større grad ivaretas av skolen. Det vil imidlertid kunne kreve noe mer oppfølging fra kommunen av elever som starter i lære ett år tidligere enn før.

Tid til samarbeid og samhandling med øvrige parter, som Nord-Troms videregående skole og KomOpp, vil måtte prioriteres for å få et godt faglig system rundt vekslingselven. Det er vanskelig å anslå tidsbruken eksakt, men første år med vekslingsmodellen blir svært viktig for å bygge gode samarbeidsstrukturer.

Nord-Troms videregående skole vil ha egen prosjektleder knyttet til satsingen, og tar initiativ til å koordinere møter omkring samarbeid, samhandling og underveisevaluering. Det er i inneværende prosjektperiode kommet en rekke innspill fra ulike involverte aktører som går på rekruttering, veiledning, undervisning, økonomi, organisering mm. Disse innspillene tas med inn i videre samarbeid mellom partene og når evalueringer foretas.

Intervju

Kommunen skal, når de får oversikt over søkere, foreta jobbintervju av vekslingselver sammen med representant fra videregående skole. Partene får avklart forventinger til hverandre, innhold i vekslingsløpet, og vil ha en felles samarbeidsplattform.

Rekruttering

Kommunene kan gjennom samarbeidet om vekslingsmodellen være med på å få flere fagarbeidere innen helsefag og barne- og ungdomsarbeid i regionen. Målet er å øke innsøking til fagområdene og derigjennom dekke behovet for fagarbeidere i kommunene.

Vurdering:

Vekslingsmodellen innenfor helse- og oppvekstfag igangsettes i Nord-Troms etter initiativ fra Fylkesutdanningssjefen i Troms. Dette gjøres for å opprettholde undervisningstilbudene i regionen, hindre frafall av elever og styrke rekrutteringen til yrkene innen disse fagområdene. I og med at dette er en ny måte å arbeide på i regionen, er det vanskelig å anslå eksakt merarbeid og/eller besparelser for kommunen. I en overgangsperiode må det antas at det vil medføre noe merarbeid å få på plass en god plattform for samarbeid mellom partene. Nord-Troms vgs skal imidlertid ta ansvar for koordinering av dette. Det anbefales at kommunen samarbeider om og legger til rette for at vekslingsmodellen blir en attraktiv modell for å øke rekruttering og kompetanse innen helse- og oppvekstfag i Nord-Troms



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
34/15	Kommunestyret	17.06.2015

Gjenåpning av vaskeriet

Vedlegg

- 1 Oppdragsrapport 2015 Skjervøy kommune

Rådmannens innstilling

Rådmannen ber kommunestyret gjøre slikt vedtak:

- 1 Skjervøy kommune gjenåpner vaskeriet fra 1. oktober for drift i egen regi.
- 2 Det bevilges kr 300.000,- til ombygging av lokalene og innføring av prosedyrer.
- 3 Driftsbudsjettet økes med kr 50.000,- i forhold til 2013, til emballasjer desinfeksjonsvæske ol.
- 4 Det kjøpes i arbeidstøy og institusjonstøy for kr 100.000,-

Saksopplysninger

Skjervøy kommune har kjøpt vaskeritjenester fra Breeze Troms AS siden 23. juni 2014. Erfaringene har ikke vært gode. Det startet tidlig med trøbbel. Bestillinger skulle foregå pr telefax, noe som forlengst var historie. Bestillingslistene over produkter var mangelfull. De leverte ikke de produktene som ble bestilt. Mye av leietøyet var slitt og utvasket. Avviksmelding ble sendt 23. juli og 22. august 2014. Vask av institusjonstøy ble bedre, men tøyet er fortsatt slitt og det hender stadig vekk at den er avvik på leveringstidspunktene.

Privat tøy til beboerne behandles på en slik måte at det slites veldig fort og blir misfarget. Dette medfører at tøyet ikke varer i den utstrekning som forventes. Pårørende er lite fornøyd med situasjonen.

Økonomisk har heller ikke tjenesten svart til det som vi ble forespeilet. For 10 måneder har kommunen betalt kr 1 014 255. For et år vil det utgjøre ca kr 1.217.000,-
Kommunen drev selv vaskeriet for kr 824.000,- i 2012 og kr 836.000,- i 2013.

Dette er uten kostnader til energi, vann/kloakk og husleie.

Skjervøy kommune har sagt opp kontrakten med Breeze Troms AS pr 1.4.2015. Oppsigelsestida er 6 måneder.

Lokalene som kommunen drev vaskeri i var ikke i henhold til gjeldende forskrift. Dette var et av momentene for å privatisere tjenesten.

Vurdering

Våre erfaringer viser at det ikke er stor konkurranse på vaskeritjenester i Nord Troms. Av den grunn ser vi det som mest fordelaktig at kommunen selv driver vaskeriet.

Egen drift i egne lokaler.

Vi engasjerte Norske Vaskeriers Kvalitetstilsyn til å foreta tilsyn på vårt vaskeri.

Deres inspektør utførte tilsynet 13.1.2015. Rapporten følger vedlagt.

De fleste avvikene går på rutiner og prosedyrer. Utarbeidelse og iverksettelse av disse kjøpes fra Norske Vaskeriers Kvalitetstilsyn.

Tøyet må i større grad emballeres i engangsemballasje for transport. Videre må det utføres desinfeksjon av vogner, bil og øvrig utstyr som er i kontakt med tøyet, jevnlig.

Ventilasjonsanlegget innreguleres slik at det er overtrykk på ren sone.

Tørketrommel flyttes til ren side. Dette medføre plassmangel, som løses ved å fjerne en vegg inn til tilstøtende rom, som må pusses opp.

Kommunen har eget tøy, som ble pakket bort da vi inngikk kontrakt med Breeze AS.

Dette tøyet er klart for å ta i bruk. Da vi i dag leier også arbeidstøy ser vi det vil være gunstig å fortsette med det. Da spares det klesgodtgjørelse til ansatte.

Investering i mer arbeidstøy og komplettering av institusjonstøy vil utgjøre ca. kr 100.000,-

ASVO.

Vi har vært i kontakt med ASVO angående om de kan drive vaskeriet i kommunes lokaler, etter at kommunen har oppgradert lokalen og innført nye prosedyrer. Vi får opplyst at kommunen først må få vedtatt reserverte kontrakter i henhold til forskrift om offentlige anskaffelser. Videre sier de at kommunen må utarbeide en kravspesifikasjon som alle ASVO-bedrifter i regionen kan regne på.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
35/15	Kommunestyret	17.06.2015

Videreføring av Nord-Troms Plankontor

Vedlegg:

Evaluering av Nord-Troms Plankontor av januar 2015

Opprinnelig prosjektplan av februar 2012 med vurdering

Forslag til virksomhetsplan for videreføring av Nord-Troms Plankontor

Henvi­sing til lovverk:

Rådmannens innstilling:

Kommunestyret gjør slikt vedtak:

1. Plankontoret etableres som et permanent interkommunalt samarbeid for kommunene Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen fra 01.01.2016. Samarbeidet må tas opp til ny vurdering hvis det i 2020 blir ny kommunestruktur.
2. Skjervøy kommune inngår i det interkommunale samarbeidet «Nord-Troms plankontor» etter vertskommunemodellen, jf. § 27 i Kommuneloven med Nordreisa kommune som vertskommune jf. alternativ 1 i saksfremlegget.
3. Skjervøy kommune vedtar forslag til nye vedtekter for Nord-Troms plankontor, gjeldende fra 01.01.2016.
4. Skjervøy kommunes stillingsandel til planlegging reduseres fra 100 % til 90 % fra 01.01.2016. Stillingsreduksjonen innebærer at ei videreføring ikke gir noen kostnadsøkning.

Saksopplysninger:

Prosjekt «Nord-Troms plankontor» er i sitt siste driftsår etter at prosjektet startet opp i 2012. Til grunn for etableringen forelå:

- NIBR-rapport (NIBR-Notat 2009:112)
- Innstilling fra lokal arbeidsgruppe (vinter 2010)
- KS-vedtak i Kvænangen, Kåfjord, Skjervøy og Nordreisa sommeren 2010

- Fylkeskommunal finansiering desember 2010
- Opprinnelig prosjektplan av februar 2012 med vurdering (Vedlegg 2)
- Prosjektoppstart 1. oktober 2012
- Storfjord kommune med fra 1. januar 2013

Prosjektet skulle etter planen avsluttet 1. oktober 2015, - dvs. etter tre år, men styringsgruppa vedtok 1. september 2014 å videreføre prosjektet ut 2015. Det ble nedsatt en intern evalueringsgruppe, og evalueringa ble overlevert styret i slutten av januar 2015 (vedlegg 1). Evalueringsgruppa konkluderte med at det var grunnlag for å videreføre Nord-Troms plankontor, men leverte en delt innstilling til fremtidig organisering med følgende alternativer:

- Nord-Troms plankontor videreføres med sentral organisering etter vertskommunemodellen
- Nord-Troms plankontor videreføres med desentral organisering og omdannes til ansvarlig selskap eid av kommunene (IKS, AS)

Styret sluttet seg til evalueringsgruppa sin konklusjon om å videreføre plankontoret. Styreleder og daglig leder fikk i oppgave av styret å utarbeide et felles saksfremlegg for den videre organiseringa av plankontoret.

Saken legges nå frem for de respektive kommunestyre med en felles innstilling om å videreføre plankontoret. Det vises til vedlagt forslag til virksomhetsplan (Vedlegg 3).

Bakgrunnen for etableringen av Nord-Troms plankontor

Etableringen av Nord-Troms plankontor var et resultat av at kommunene i Nord-Troms over flere år hadde store utfordringer på plansiden. Dette gjaldt spesielt utarbeidelse og rullering av kommuneplanens samfunns- og arealdel. Årsaken var begrenset administrativ kapasitet i kommunene, samt utfordringer med å rekruttere og beholde kompetanse.

Dette var bakgrunnen for at kommunene Kvænangen, Skjervøy, Nordreisa og Kåfjord i 2008 engasjerte NIBR¹ til å utarbeide en rapport om et mulig plansamarbeid i Nord-Troms. Rapporten forelå i 2009 og anbefalte kommunene å etablere et nærmere plansamarbeid ut fra følgende to modeller:

- Ett kontor med alle planressursene samlet
- Delt løsning

På bakgrunn av rapporten ble det satt ned en interkommunal arbeidsgruppe som anbefalte en delt løsning. Dvs. at ansatte i de enkelte kommunene ble permittert fra sin daværende stilling og ansatt i prosjektet.

Vurdering:

Plankontoret har vært i drift i nærmere tre år, og det er gjort viktige erfaringer med interkommunalt samarbeid i regionen. Satsingen på et interkommunalt plankontor har skapt

¹ <http://www.nibr.no/filer/2009-112.pdf>

oppmerksomhet både regionalt og nasjonalt, og flere kommuner har besøkt plankontoret med tanke på å få etablert lignende kontorer i andre deler av landet.

Mulige organisasjonsmodeller

Valg av organisasjonsmodell henger med hvilke oppgaver man ønsker at plankontoret skal løse. For eksempel ser vi at slutføringen av arealplanen i Nordreisa har ført til økt behov for å få utarbeidet offentlige reguleringsplaner, samtidig som flere private fremmer egne reguleringsplaner. Vi forventer at denne utviklingen også fortsette i de andre kommunene når deres arealplaner ferdigstilles.

Både utarbeidelse av offentlige reguleringsplaner og behandling av private reguleringsplaner stiller store krav til kompetanse, og det synes å være stordriftsfordeler ved å samlokalisere denne kompetansen i et fagmiljø. Dette er forhold som taler for å videreføre plankontoret.

Plankontoret er i dag organisert etter vertskommunemodellen, dvs. som en integrert del av kommunen. Alternativt kan plankontoret organiseres som et ansvarlig selskap. Det er mulig å organisere plankontoret som et ansvarlig selskap, men da vil kontoret bli omfattet av Lov om offentlige anskaffelser, dvs. plankontoret må konkurrere om planoppdragene på like vilkår som øvrige private selskap. Dette unngår man ved å videreføre plankontoret etter vertskommunemodellen, dvs. da vil disse oppdragene defineres som en egen anskaffelse, dvs. det stilles ikke krav om konkurranseutsetting.

En kort spørreundersøkelse hos våre eierkommuner viser at de i snitt vil ha behov for å utarbeide to kommunale reguleringsplaner i året. Det betyr at kommunene har mulighet til å spare store midler om Nord-Troms plankontor kan utarbeide disse planene. Det konkluderes derfor med at en organisering som ansvarlig selskap ikke er aktuell, og den videre vurderingen tar derfor kun utgangspunkt i vertskommunemodellen.

Organisatoriske problemstillinger

I den videre gjennomgangen ser vi nærmere på hvilke problemstillinger man vil møte på ved å videreføre dagens organisering etter vertskommunemodellen.

Vertskommune: Nordreisa er i dag vertskommune for prosjektet, men det kan være aktuelt at en annen kommune i samarbeidet kan overta vertskapsfunksjonen. Dette må i så fall sees i sammenheng med lokalisering. Konsekvensene vil være at dagens ansatte i Nordreisa må pendle, alternativt forholde seg til et «hovedkontor» i en annen kommune lik dagens desentrale ansatte. Dette vurderes ikke som rasjonelt, og det forslås derfor å videreføre ordningen med Nordreisa kommune som vertskommune.

Bemanning: Det er etter dagens organisering lagt opp til en bemanning av kontoret med 5,3 stillinger inklusiv en daglig ledere. I fremlagt forslag fra evalueringsgruppa er det forslått å videreføre bemanning med 4,3 stillinger. Det forutsettes også å omfatte daglig ledelse, noe som vil gå på bekostning av den operative plankapasiteten. I den grad man velger å videreføre dagens bemanning på 5,3 stillinger, må det kommunale bidraget økes jf. fordelingsnøkkel, men det kan også være mulig å søke om eksterne midler til ulike utviklingsprosjekter.

Kontorsted: Plankontoret har sitt kontorsted på «Rejosbygget» i Nordreisa, men etter 1. september 2015 avsluttes dagens husleieavtale. Det må da avklares om dagens leiekontrakt skal videreføres, eller om man flytter i nye lokaler. Vertskommunen har signalisert at det kan være aktuelt for plankontoret å flytte inn i kommunehuset. Vi er også kontaktet av Halti næringshage som kan tilby opp til 4 kontorer, samt tilgang til møterom osv. Plankontoret skal ivareta både vertskommunen og 4 andre kommuner. Det kan derfor stilles spørsmål om det er ønskelig å

lokalisere plankontoret på kommunehuset? En slik samlokalisering kan utad kan oppfattes som vi er «Nordreisa plankontor»,- og ikke et kontor for de øvrige kommunene i samarbeidet. Dette er et argument for at plankontoret fortsatt skal være lokalisert utenfor kommunehuset.

Forholdet til kommunene: En sentral problemstilling er hvordan sikre god dialog mellom plankontoret og den enkelte kommune? Dette henger sammen med organiseringa, - dvs. de desentrale ansatte er lokalisert ute i sin primærkommune (Kåfjord og Kvæningen), mens de som er på «hovedkontoret» ikke har samme tilknytning til sin kommune (Storfjord, Nordreisa og Skjervøy).

Utfordringen her er å legge til rette for ordninger som sikrer bedre samarbeid mellom den enkelte kommune og plankontoret. Her er det mulig å legge inn faste kontordager ute i kommunene, gjennomføring av faste møter, utpeke kontaktpersoner ute i kommunene som har et spesielt ansvar for å holde kontakt med plankontoret. Det er også mulig å legge til rette for at primærkontakt fra plankontoret deltar på avdelingsmøter ute i den enkelte kommune. Evalueringa viser at det er svært viktig å finne løsninger på nevnte forhold.

Øvrige administrative ordninger: Det må foretas en gjennomgang av dagens kjøreordning for eksterne ansatte, dvs. kjøring i arbeidstiden. Også telefonordningen bør revurdere. Det synes ikke rimelig at plankontoret skal ta merkostnader knyttet til organiseringa, dvs. desentral struktur. Det foreslås at tiden som går med til kjøring dekkes av den enkelte kommune. Ikke av plankontoret som i dag.

Digitale verktøy: Plankontoret er koblet opp på det kommunale nettverket i Nord-Troms og benytter seg av en rekke administrative systemer når det gjelder dokumenthåndtering (Ephorte), regnskap (Agresso), Kartsystemer (GisLine) og digital samhandling (Lync). Alle disse systemene bidrar til bedre informasjonsflyt og enhetlig saksbehandling. Det er fortsatt store gevinster ved å få til mer effektiv bruk av digitale verktøy. Det stiller krav til samordning og bedre opplæring. Her kan plankontoret bidra til å dele erfaringer på tvers av kommunene.

Sentral kontra desentral organisering

Ved prosjektstart var det en uttrykt forutsetning fra styret om at prosjektet skulle ha en desentral organisering, dvs. de ansatte skulle ha mulighet til å ha kontorsted i sin primærkommune, samtidig som de var tilknyttet plankontoret. Dette er løst på følgende måte i forhold til de desentrale ansatte:

- De har egne kontorplasser på plankontoret
- De har anledning til å pendle i arbeidstiden (tida dekkes av plankontoret)

I siste styremøte i januar 2015 signaliserte styret at det det var et ønske om å videreføre dagens desentrale organisering, dvs. at ansatte skal ha mulighet å ha sitt faste arbeidssted ute i kommunen. Dette omfatter i dag kommunene Kåfjord og Kvæningen.

Etter at forslag til saksfremlegg har vært til høring i styret, signaliserer kommunene Storfjord, Skjervøy og Nordreisa at de ønsker en sentral organisering. Dvs. at alle personalressursene skal være tilknyttet et fast kontorsted. Også Kvæningen kommune signaliserer at det deres 60% stilling vil være mere effektiv på plankontoret enn om den skulle vært i kommunen. Samtidig ønsker de at plankontoret videreføres med desentral organisering som i dag. Kåfjord kommune er helt klar på at dagens desentrale organisering skal gjelde, og at deres stillingsressurs skal ha sitt kontorsted i Kåfjord.

Evalueringen viser at det er spesielle problemstillinger knyttet til fjernledelse av eksterne ansatte. Lyd/bilde teknologi (Lync) er med på å bygge ned avstandsulemper, men man går glipp av den daglige samtalen rundt lunchbordet.

En videreføring av desentral organisering forutsetter at man får på plass gode rutiner som ivaretar både primærkommunens- og plankontoret. Det må være klare kjøreregler og «takhøyde» som sikrer at man også unngår dobbeltroller og uklarheter. Dette er forhold som det må jobbes videre med.

Økonomi

I prosjektperioden har Troms fylkeskommune dekket nærmere 40% av kostnadene til prosjektet. Det kan ikke forventes at fylkeskommunen vil videreføre denne finansieringen, dvs. hoveddelen av kostnadene til videreføring vil i hovedsak være eierkommunene sitt ansvar.

Dette budsjettet tar utgangspunkt i 4,3 stillinger, men det er usikkerhet knyttet til fremtidig husleie.

Utgifter	2016	2017	2018	2019
Lønn 4,3 stillinger (inkl. sosiale kostnader)	kr 2 349 415	kr 2 396 404	kr 2 444 332	kr 2 493 218
Husleie (inkl. strøm, vask)	kr 100 000	kr 102 000	kr 104 040	kr 106 121
Kjøregodtgjørelse (kurs, reise etc.)	kr 50 000	kr 51 000	kr 52 020	kr 53 060
Kompetanse	kr 100 000	kr 102 000	kr 104 040	kr 106 121
Telefongodtgjørelse	kr 18 000	kr 18 360	kr 18 727	kr 19 102
Kontorhold (papir, nett, litteratur etc)	kr 35 000	kr 35 700	kr 36 414	kr 37 142
Sum utgifter	kr 2 652 415	kr 2 705 464	kr 2 759 573	kr 2 814 764
Finansiering	2016	2017	2018	2019
Ekstern finansiering, prosjekter	kr 100 000	kr 100 000	kr 100 000	kr 100 000
Kommunal egenandel	kr 2 552 415	kr 2 605 464	kr 2 659 573	kr 2 714 764
Sum	kr 2 652 415	kr 2 705 464	kr 2 759 573	kr 2 814 764
Fordeling av kostnader	2016	2017	2018	2019
Kommunal andel av kostnadene	kr 2 552 415	kr 2 605 464	kr 2 659 573	kr 2 714 764
- Fast andel fordelt på 5 kommuner	kr 1 020 966	kr 1 042 185	kr 1 063 829	kr 1 085 906
- Faste kostnader pr kommune (40%)	kr 204 193	kr 208 437	kr 212 766	kr 217 181
- Øvrig 60% fordelt på innbyggertall	kr 1 531 449	kr 1 563 278	kr 1 595 744	kr 1 628 859
Fordelt på den enkelte kommune	2016	2017	2018	2019
Kvæningen	kr 355 378	kr 355 903	kr 363 294	kr 370 833
Skjervøy	kr 541 072	kr 555 274	kr 566 806	kr 578 568
Kåfjord	kr 462 545	kr 468 684	kr 478 418	kr 488 346
Nordreisa	kr 766 323	kr 789 927	kr 806 332	kr 823 065
Storfjord	kr 427 097	kr 435 675	kr 444 723	kr 453 952
	kr 2 552 415	kr 2 605 464	kr 2 659 573	kr 2 714 764

Det vil være muligheter til å søke ekstern finansiering på ulike prosjekter som plankontoret kan påta seg. I budsjettet forutsettes det at plankontoret skaffer seg minimum ekstern finansiering på kr. 100.000,- i året. Dette vil redusere den kommunale egenandelen. Etablering av digitale planregistre ute i kommunene er et eksempel på et slikt prosjekt, men det finnes flere muligheter.

Vedtekter

Gjennomgang av dagens vedtekter med endringsforslag

Det er foretatt en gjennomgang av gjeldende vedtektene med forslag til endringer med bakgrunn i intern høringsrunde. Vesentlige endringer i forhold til gjeldende vedtekter er merket med «rødt».

§ 1 Samarbeidet

Plankontoret er et interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27. Kvæningen kommune, Nordreisa kommune, Skjervøy kommune, Kåfjord kommune og Storfjord kommune er deltakere i samarbeidet.

§ 2 Rettslig status

Plankontoret er ikke et eget rettssubjekt. Vertskommunen har det juridiske ansvar.

§ 3 Vertskommune

Nordreisa kommune er vertskommune og hovedkontoret ligger på Storslett. Vertskommunen skaffer nødvendig areal til hovedkontoret. Vertskommunen har ansvar for administrative oppgaver med lønn og regnskap og revisjon.

§ 4 Formål

Plankontoret har som formål å utvikle og utføre tjenester knyttet til planarbeid og andre tjenester som naturlig faller sammen med dette.

§ 5 Organisering av samarbeidet

Organer til løsning av felles oppgaver har to nivå: styret og daglig leder.

§ 6 Styret

Plankontoret ledes av et styre på 5 medlemmer. Styret består av rådmenn med planavdelingsleder lokalt som varamedlem i deltagerkommunene og ett medlem (med personlig varamedlem) som oppnevnes av deltagerkommunene i fellesskap. Styret velges for 4 år. Valg følger kommunevalgperioden. Styret velger selv leder og nestleder for 2 år.

Ny § 6 Styret

Plankontoret ledes av et styre på 5 medlemmer. Styret består av rådmennene i samarbeidskommunene. Rådmann velger selv varamedlem. Styret velger selv leder og nestleder for 2 år.

§ 7 Styrets møter

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet er møteleders stemmegivning avgjørende. Styret er beslutningsdyktig når alle kommunene er representert.

Innkalling til styremøte skal skje skriftlig til hvert medlem minst 7 dager før møtedato. Styrets medlemmer kan møte med faglig bistand (med talerett) når det er ønske om det. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen underskrives av styrets medlemmer. Utskrift av protokollen skal sendes styret og kommunene.

Styret skal ansette og si opp plankontorets personell samt avgjøre personalsaker som angår daglig leder. Styret skal vedta budsjett, regnskap og årsmelding skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene innen de frister som gjelder etter kommuneloven. Styret har ikke anledning til å ta opp lån.

Ny § 7 Styrets møter og oppgaver

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet er møteleders stemmegivning avgjørende. Styret er beslutningsdyktig når 2/3 av representantene er tilstede. Innkalling til styremøte skal skje skriftlig til hvert medlem minst 7 dager før møtedato. Styrets medlemmer kan møte med faglig bistand (med talerett) når det er ønske om det. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen underskrives av styrets medlemmer. Utskrift av protokollen skal sendes styret og kommunene. Styret skal vedta budsjett, virksomhetsplan, regnskap og årsmelding skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene innen de frister som vertskommunen setter.

§ 8 Møtegodtgjøring

Møtegodtgjøring utbetales i henhold til vertskommunens reglement.

§ 8 ikke relevant. Paragrafen fjernes.

§ 9 Daglig leder

Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret. Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

Ny § 9 Daglig leder

Daglig leder er underlagt rådmannen i vertskommunen. Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret. Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

§ 10 Organisering av tilsynsfunksjoner

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og styret for øvrig måtte bestemme.

Ny § 10 Organisering av tilsynsfunksjoner

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og styret for øvrig måtte bestemme. Kontakt mellom styremøter er mellom daglig leder og styret, er ved styreleder. Rapporteringer følger rutinene til vertskommunen.

§10 inngår i §9, da det omhandler daglig leders oppgaver (§ 10 strykes).

§ 11 Personvern og offentlighetsloven

De lovbestemte rutiner og saksbehandlingsregler som er etablert for ivaretagelse av personvern skal gjelde for samarbeidet.

§ 12 Arbeidsgiveransvar

Vertskommunen har arbeidsgiveransvaret for de personer som til enhver tid er ansatt i samarbeidet med de begrensninger som framgår av disse vedtektene. Planavdelingens personale har de rettigheter og plikter som følger av ansettelsesvilkår og fellesbestemmelser for kommunale arbeidstakere. Planavdelingen følger vertskommunens personalpolitikk. Styrets leder sammen med daglig leder utgjør forhandlingsutvalget ved lokale lønnsforhandlinger og ivaretar samarbeidets interesser under lokale forhandlinger. Styret vedtar selv forhandlingsresultatet. Styret har delegeringsmyndighet i disse sakene. Styret fastsetter rammene og lønn til daglig leder.

Ny § 12 Arbeidsgiveransvar

Vertskommunen har arbeidsgiveransvaret for de personer som til enhver tid er ansatt i samarbeidet med de begrensninger som framgår av disse vedtektene. Plankontorets personale har de rettigheter og plikter som følger av ansettelsesvilkår og fellesbestemmelser for kommunale arbeidstakere. Plankontoret følger vertskommunens personalpolitikk. Rådmann i vertskommunen og daglig leder utgjør forhandlingsutvalget ved lokale lønnsforhandlinger og ivaretar samarbeidets interesser under lokale forhandlinger. Forhandlingsutvalget orienterer styret om forhandlingsresultatet. Rådmannen i vertskommunen; i samråd med styret, fastsetter rammene og lønn til daglig leder. Styret har delegeringsmyndighet i disse sakene. Vertskommunen skal i samarbeid med daglig leder og styreleder ansette og si opp plankontorets personell. Vertskommunen skal sammen med styreleder avgjøre personalsaker som angår daglig leder. *(denne setningen er flyttet fra §7 til §12).*

§ 13 Fordelingsnøkkel / økonomi /finansiering

Kostnadene fordeles på kommunene etter en fordelingsnøkkel, med en fast del på 40 % og en variabel del basert på innbyggertall på 60 %.

Ny § 13 Fordelingsnøkkel / økonomi /finansiering

Kostnadene fordeles på kommunene etter en fordelingsnøkkel, med en fast del på 40 % og en variabel del basert på innbyggertall på 60 %. De samarbeidende kommuner stiller kvartalsvis til rådighet a konto beløp i henhold til vedtatt budsjett og kostnadsfordeling. Vertskommunen fakturerer kvartalsvis.

§ 14 Eiendeler

Investeringer gjøres på bakgrunn av budsjett. Alle investeringer aktiveres og gjøres til gjenstand for avskrivninger i samsvar med de til enhver tid gjeldende økonomibestemmelser og kommunal regnskapsskikk.

§ 15 Ved eventuell oppløsning

Dersom samarbeidet avsluttes settes det opp et regnskap over alle investeringer. Utstyret kjøpes ut til gjeldende verdi av vertskommunen eller en av de andre samarbeidende kommunene.

Ny § 15 Ved eventuell oppløsning

Opphør av samarbeidet kan bare skje gjennom kommunestyrevedtak. Fister og bestemmelser om opphør følger av Kommunelovens § 27. Den enkelte kommune kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i samarbeidet og kreve seg utløst av det.

§ 16 Regnskap og revisjon

Styret har plikt til å se etter at det føres lovmessige regnskap og at det foretas revisjon av samarbeidet. Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper. Selskapets regnskap skal revideres av vertskommunens revisor. Eventuelt overskudd i regnskapet avsettes til disposisjonsfond, mens eventuelt underskudd med fradrag av bruk av disposisjonsfond dekkes av deltakerne. Dersom disposisjonsfondet er tømt tas dette opp med deltakerkommunene.

§ 17 Endring av vedtektene

Disse vedtektene gjelder fra 1. januar 2016. Forslag om vedtektsendringer skal behandles av styret før det sendes kommunene til behandling og endringer gjelder fra det tidspunkt de er godkjent av kommunestyrene i deltakerkommunene.

Forslag til videreføring av Nord-Troms plankontor

I drøftingen vises det til evalueringsgruppas forslag, dvs. videreføring etter § 27 i Kommuneloven eller videreføring som ansvarlig selskap. Videreføring som ansvarlig selskap vurderes ikke som relevant, og da gjenstår følgende to alternativer:

- **Alternativ 1:**
 - **Plansamarbeidet videreføres i dagens form etter § 27 i Kommuneloven med en desentral organisering**
- **Alternativ 2:**
 - **Plansamarbeidet videreføres i dagens form etter § 27 i Kommuneloven med en sentral organisering**

Styret ønsker å videreføre plankontoret etter alternativ 1.

Konsekvenser om plankontoret ikke videreføres

Om eierne velger å avslutte prosjektet, vil avviklingen bli gjort etter vedtektenes § 15, dvs.: *«Dersom samarbeidet avsluttes settes det opp et regnskap over alle investeringer. Utstyret kjøpes ut til gjeldende verdi av vertskommunen eller en av de andre samarbeidende kommunene».*

Det betyr at de personalressurser som har permisjon fra sin kommune, tilbakeføres sin kommune. Konkret vil en avvikling føre til at 5 prosjektansatte mister jobben, mens Kvæningen sin personalressurs tilbakeføres kommunen.

Anbefaling

Rådmannen legger følgende til grunn for sin anbefaling:

- Plankontoret etableres som et permanent interkommunalt samarbeid for de fem kommunene fra 01.01.2016. Samarbeidet må tas opp til ny vurdering hvis det i 2020 bli ny kommunestruktur
- Styringsgruppa bestående av rådmennene videreføres og det åpnes for at styreleder kan komme fra vertskommunen
- Myndighet innen personal og økonomi overføres til daglig leder med rådmannen i vertskommunen som sin nærmeste overordnede
- Ressursgruppa videreføres med representant fra driftsavdelingene i hver kommune og blir det faglige bindeleddet ut mot kommunene
- Plankontoret fortsetter med sitt kontor på Storslett og viderefører ordningen med desentralisert modell
- Plankontoret videreføres med den stillingsressursen som hver kommune la inn ved start. Dvs. Storfjord 80 %, Kåfjord 80 %, Nordreisa 120 %, Skjervøy 90 % og Kvænanen 60 %. Samlet stillingsressurs ved plankontoret er 430 % stilling som også omfatter daglig ledelse. Kostandene fordeles på kommunene ut fra avtalt fordelingsnøkkel

Arbeidsoppgaver: Det foreslåes at dagens oppgavefordeling videreføres:

- Saksbehandling av private reguleringsplaner
- Kommuneplanens arealplaner, ferdigstille- rullering
- Kontaktledd for statlige reguleringsplaner
- Utarbeide og saksbehandle nye offentlige reguleringsplaner

I tillegg kan følgende nye oppgaver vurderes lagt til plankontoret:

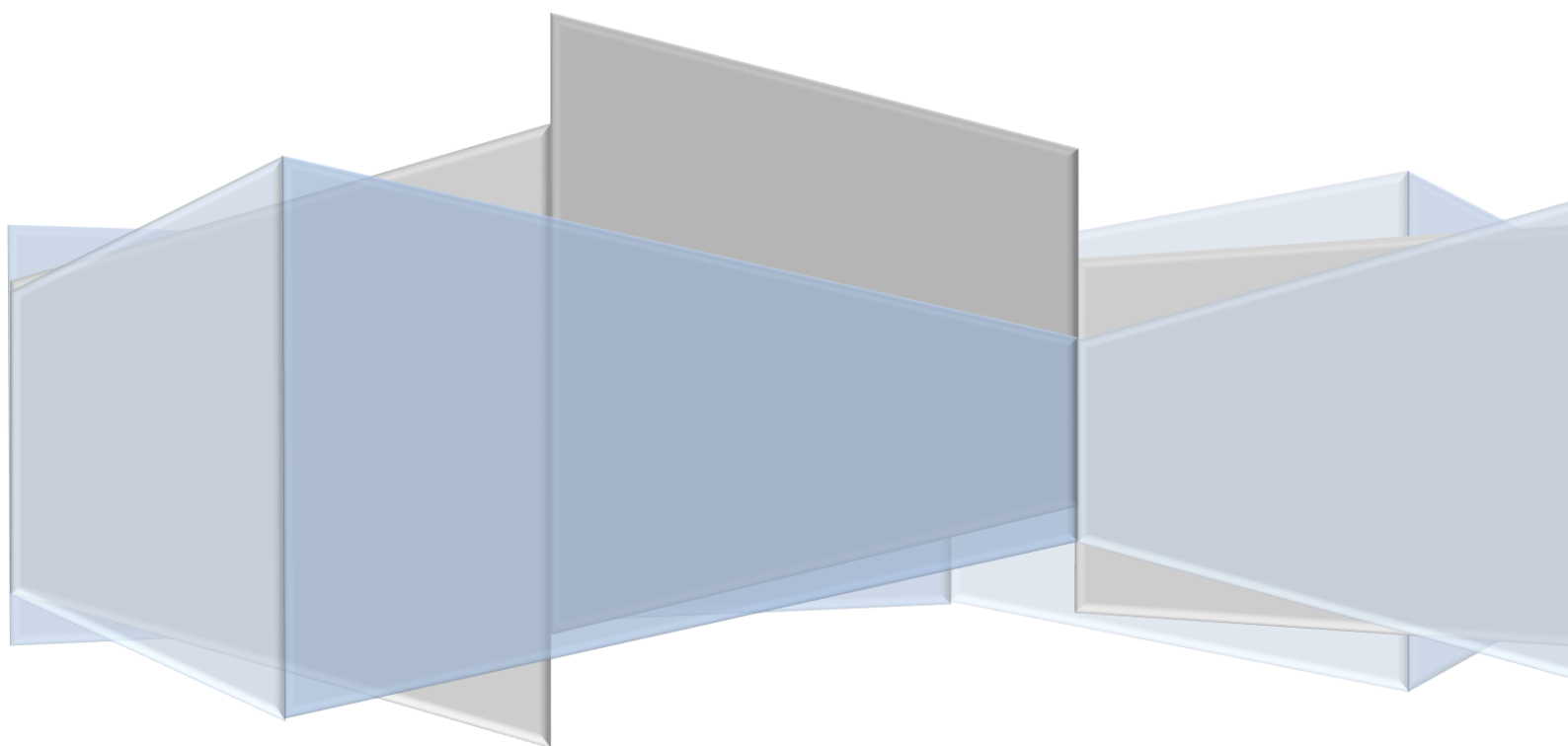
- Større ansvar for samfunnsdelen
- Bidra i kommunal planstrategi
- Bidra til utarbeidelse av overordnet ROS i kommunene
- Større ansvar geodata og drift av felles kartsystem



Evaluering av Nord- Troms plankontor

Behandlet i styremøte pr. 23. januar 2015

Arne Samuelsen



Innhold

Sammendrag og hovedkonklusjoner	3
1.0. Bakgrunn	4
1.1. Om evalueringen	5
1.2. Hvorfor felles plankontor?	5
2.0. Organiseringa av prosjektet.....	7
2.1. Økonomi.....	8
2.2. Digitale verktøy.....	8
3.0. Plankontorets oppgaver	9
3.1. Kommuneplanlegging	9
3.2. Reguleringsplanlegging.....	9
3.3. Eksterne planer / andre planer / utredning / analyse	9
3.4. Gjennomgang av arbeidet med kommuneplanens arealdel.....	10
3.5. Gjennomgang av arbeidet med reguleringsplaner.....	10
4.0 Vurdering av Nord-Troms plankontor	12
4.1. Valgt organisering – fordeler og ulemper	12
Styringsgruppe	12
Ressursgruppe	12
Lokale arbeidsgrupper.....	13
Lokalisering.....	13
4.2. Oppgavevurderinger – utfordringer og tiltak	13
Arbeidet med kommuneplanens arealdel	13
Private reguleringsplanforslag.....	14
Andre kommunale planer	14
4.3. Ledelse	14
4.4. Vilkår for oppgaveløsning.....	15
Fagmiljø	15

Kvalitet	15
Bemanning og HMS	15
Kompetanse og kompetanseheving	15
Planforum	16
Planregister	16
4.5. Desentralisert vurdering	17
Nettløsninger – reduksjon av avstandsulemper	18
5.0. Oppsummering og sammendrag	19
6.0. Videreføring eller ikke?	21
6.1. Hvordan kan plankontoret organiseres?	21
6.2. Fortatt desentralisert løsning?	22
7.0. Anbefalinger for videre drift	23
7.1. Anbefaling for videre drift – alternativ 1	23
7.2. Anbefaling for videre drift – alternativ 2	24

Sammendrag og hovedkonklusjoner

Dette dokumentet har følgende oppbygging:

I kapittel 1. går vi nærmere inn på bakgrunnen for etableringen prosjektet Nord-Troms plankontor, i tillegg til å vises til andre nasjonale erfaringer med kommunalt plansamarbeid

Kapittel 2 tar for seg selve organiseringa av plankontoret med sammensetning av styringsgruppe, ressursgruppe og de ansatte i kontoret.

Kapittel 3 tar for seg hvilke oppgaver plankontoret skal løse i henhold til den opprinnelige prosjektplanen (Vedlegg 1), samt gir en status over oppgaveløsningen.

I kapittel 4 gir en vurdering av hvordan plankontoret har løst sine oppgaver sett i lys av organisering og tilgjengelige ressurser.

Kapittel 5 oppsummer de viktigste funnene, som så langt er:

- Det er en utfordring å få til god samhandling mellom kommunene og plankontoret.
- Desentral organisering har vært omstridt, ref:
 - Ledelse av plankontoret, dvs. «dele» personellressurser med kommunen
 - For den enkelte ansatte som har forholdt seg til to sjefer

Kapittel 6. ser nærmere på ulike måter å organisere et plankontor.

I kapittel 7 er evalueringsgruppa enig om å videreføre plankontoret, men man er uenig i hvilken form. Følgende alternativer foreslås:

- Alternativ 1: Nord-Troms plankontor videreføres med sentral organisering etter vertskommunemodellen.
- Alternativ 2: Nord-Troms plankontor videreføres med desentral organisering og omdannes til ansvarlig selskap eid av kommunene (IKS, AS).

Denne evalueringen er behandlet i møte i ressursgruppa 21. januar, og det var det enighet å legge frem en delt innstilling. Saken ble videre behandlet i styremøte av 26. januar 2015, og man vedtok der at daglig leder i samarbeid utarbeider felles saksfremlegg til videre behandling i styret med tanke på politisk behandling i respektive kommuner før sommeren 2015.

1.0. Bakgrunn

Etableringen av Nord-Troms plankontor var et resultat av at kommunene i Nord-Troms over flere år hadde store utfordringer på plansiden. Dette gjaldt spesielt utarbeidelse og rullering av kommuneplanens samfunns- og arealdel. Årsaken var begrenset administrativ kapasitet i kommunene, samt utfordringer med å rekruttere og beholde kompetanse.

Dette var bakgrunnen for at kommunene Kvænangen, Skjervøy, Nordreisa og Kåfjord i 2008 engasjerte NIBR¹ til å utarbeide en rapport om et mulig plansamarbeid i Nord-Troms.

Rapporten forelå i 2009 og anbefalte kommunene å etablere et nærmere plansamarbeid ut fra følgende to modeller:

- Ett kontor med alle planressursene samlet
- Delt løsning

På bakgrunn av rapporten ble det satt ned en interkommunal arbeidsgruppe som anbefalte delt løsning. Dvs. at ansatte i de enkelte kommunene ble permittert fra sin daværende stilling og ansatt i prosjektet.

Prosjektplan og vedtekter ble behandlet politisk i de aktuelle kommunestyreer sommeren 2010. Det ble søkt om eksterne midler fra Troms fylkeskommune, og det forelå tilsagn fra fylket i desember 2010.

Selve oppstarten av kontoret tok sin tid, og først vinter – vår 2012 ble daglig leder tilsatt. Etter kort tid fikk han tilbud om annen jobb, og først 1. oktober 2012 var ny daglig på plass og kontoret i ordinær drift. I ettertid ønsket også Storfjord kommune å bli med i samarbeidet, og de ble formelt med fra januar 2013.

Plankontoret er finansiert over tre år, dvs. frem til 1. oktober 2015. Etter den tid er opp til eierkommune å vurdere om man vil videreføre samarbeidet eller ikke.

Styret vedtok 1. september 2014 å forlenge prosjektet «Nord-Troms plankontor» ut 2015, dvs. med tre måneder. Endelig vedtak om eventuell videreføring vil bli gjort med basis i denne evalueringen.

¹ <http://www.nibr.no/filer/2009-112.pdf>

1.1. Om evalueringen

Det er utpekt en egen evalueringsgruppe bestående av følgende personer:

- Gunn Andersen, etatsleder Drift og utvikling, Kåfjord kommune
- Dag Funderud, enhetsleder Utviklingsavdelingen, Nordreisa kommune
- Arne Samuelsen, daglig leder, Nord-Troms plankontor

Evalueringsgruppa har fått i oppgave å gjennomgå prosjektet ut fra dagens organisering og oppgaveløsning. På bakgrunn av dette skal evalueringa vurdere fremtidige driftsmodeller for plankontoret, herunder hvilke oppgaver som det er hensiktsmessig å legge til kontoret.

Evalueringsgruppa har hatt 4 evalueringmøter, dvs. 16. oktober, 5. desember 2014 og 14. og 19. januar 2015. Evalueringa ble videre behandlet i ressursgruppa 21. januar (se fig 2.1) med sikte på videre behandling i styringsgruppa 26. januar.

I den grad styret velger å videreføre plankontoret, vil saken bli lagt frem for politisk behandling i de aktuelle kommunestyrene i løpet av mars-april 2015.

1.2. Hvorfor felles plankontor?

Formålet med et felles plankontor handler om god arealplanlegging, en arealplanlegging som har stor betydning for kommunens innbyggere og kommunen som samfunn. I KS sitt debatthefte om kommunens rolle som arealplanmyndighet, vises det til at:

*«Arealplanleggingen er en forutsetning for god by- og tettstedsutvikling med attraktive steder der folk trives. Infrastrukturbygging og tilrettelegging for ulike former for næringsutvikling kan ikke gjennomføres uten forutgående arealplanlegging, og ikke minst er arealplanleggingen nødvendig for en god miljø- og ressurspolitikk».*²

Etableringen av Nord-Troms plankontor bygger på de anbefalinger som NIBR kom med i 2009, og i senere arbeider har bl.a. Kjell Harvold i NIBR³⁴ vist til at etablering av et forpliktende plansamarbeid vil ha følgende fordeler:

² <http://www.ks.no/PageFiles/32024/Arealplanmyndighet.pdf>

³ <http://www.nibr.no/filer/Samarbeidsrapport%20NIBR-%C3%98stlandsforskning.pdf>

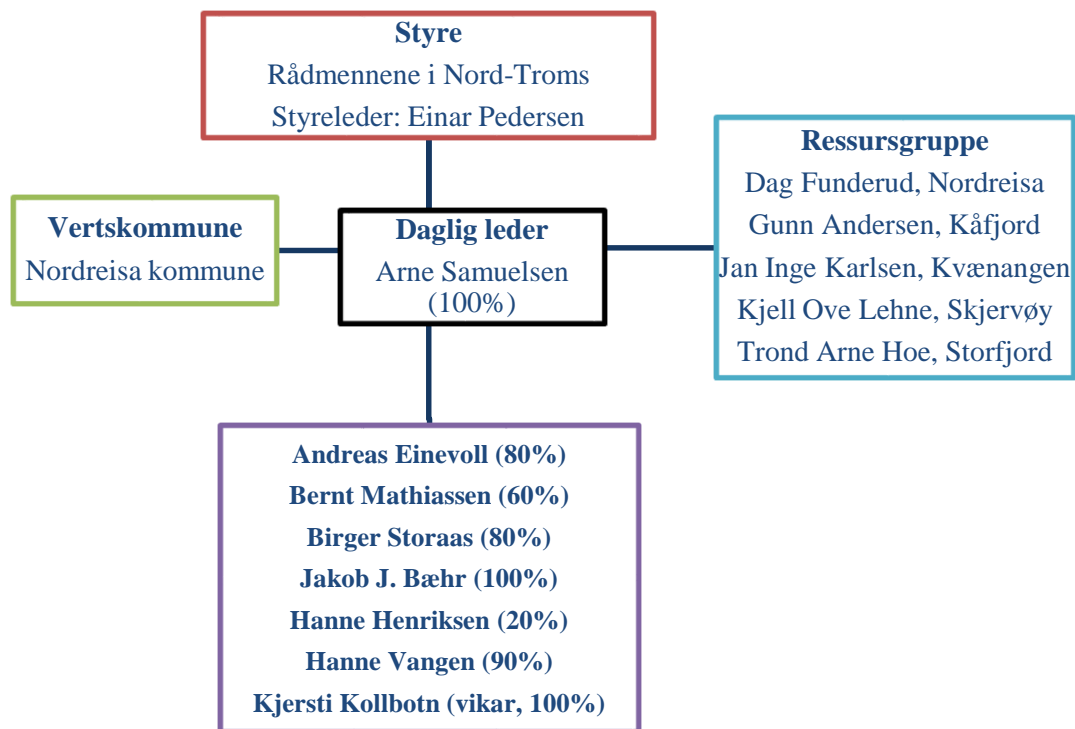
⁴ http://www.regjeringen.no/pages/38545231/Interkommunalt_plansamarbeid_harvold.pdf

- Styrke kompetanse og kapasitet til planarbeid
- Mer spesialisering av bemanningen med mål om økt kompetanse, rasjonelle arbeidsformer og høy kvalitet i saksbehandlingen
- Robust, dvs. mindre sårbar overfor ferier og sykdom
- Attraktivt fagmiljø som bedrer muligheten for rekruttering
- Bedre muligheter til ajourhold av kartverk og planarkiv
- Fordel for regionen, dvs. å finne gode løsninger ikke bare for enkeltkommuner, men for et større område som helhet (i B&A-regioner, hytte-friluftsliv, kystsonen osv.)

Denne evalueringa vil forsøke å gi svar på i hvilken grad etableringen av plankontoret har bidratt til å realisere de nevnte forhold.

2.0. Organiseringa av prosjektet

Plansamarbeidet er organisert etter kommunelovens § 27 om interkommunalt samarbeid. Til grunn for samarbeidet ligger følgende organisasjonsmodell:



Figur 2.1. Organisasjonskart for Nord-Troms plankontor

Samarbeidet er satt sammen av et **styre** bestående av rådmennene i eierkommunene, der rådmannen i Kåfjord kommune er styreleder.

Det er etablert en **ressursgruppe** bestående av fagpersoner fra kommunene. Daglig leder i plankontoret innkaller og leder ressursgruppa. Ressursgruppa er rådgivende overfor daglig leder.

Nordreisa kommune er utpekt som **vertskommune** for samarbeidet, og plankontoret forholder seg til vertskommunens administrative rutiner ref. personalforvaltning og økonomistyring.

Plankontoret var opprinnelig satt opp med en daglig leder, seks arealplanleggere i ulike stillingsprosenter ut fra kommunestørrelse. Høsten 2014 ble det ansatt en vikar for å kompensere for fravær. Plankontoret har også vært kontorsted for kystsoneprojektet for Nordreisa og Skjervøy. Dette prosjektet ble avsluttet 1. oktober 2014. Plankontoret leier også ut kontor til det fylkeskommunale kystsoneprojektet i Troms som går ut 2015.

2.1. Økonomi

En viktig forutsetning for etableringen av kontoret har vært tilskudd fra Troms fylkeskommune. Fylkeskommunen innvilget opprinnelig kr. 250.000,- i året til hver kommune, dvs. 1,25 mill. kroner i året, dvs. 3.75 mill. kroner over en treårsperiode. Etter at Storfjord kommune ble med i 2013, ble det innvilget et ekstra oppstartstilskudd, ref. ekstrakostnader til etablering av eget kontor. Det ble også gitt ekstra tilskudd til kompetanse samt lyd-bilde. Samlet har Troms fylkeskommune støttet prosjektet med 4.350 mill. kroner av et totalbudsjett på over 12 mill. kroner som dekkes av kommunene.

2.2. Digitale verktøy

Plankontoret er koblet opp på det kommunale nettverket i Nord-Troms og benytter seg av en rekke administrative systemer når det gjelder dokumenthåndtering (Ephorte), regnskap (Agresso), Kartsystemer (GisLine) og digital samhandling (Lync). Alle disse systemene bidrar til bedre informasjonsflyt og enhetlig saksbehandling. Men det stiller også krav til opplæring og hvordan systemene brukes i den enkelte medlemskommune, noe som vi går nærmere inn på senere.

Lync er vårt samhandlingsverktøy for lyd/bilde og dokumentdeling, og plankontoret disponerer i dag oppdatert infrastruktur etter at prosjektet ble innvilget ekstramidler fra Troms fylkeskommune.

Det er etablert **egen nettside** for prosjektet på www.ntplan.no. Dette er informasjonsside for prosjektet, men i den daglige drift blir alle plankontorets nyheter (planer på høring osv.) lagt ut på den berørte kommunes hjemmeside.

3.0. Plankontorets oppgaver

I den opprinnelige prosjektplanen var plankontoret tiltenkt følgende oppgaver (se vedlegg 1):

3.1. Kommuneplanlegging

- Utarbeidelse av kommunens arealplan fra oppstart: Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankring, saksbehandling og ajourhold av planregister.
- Revisjoner av vedtatte planer: Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankring, saksbehandling.
- Kommunedelplaner⁵: Tematisk eller geografisk, herunder kystsoneplaner⁶. Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankring, saksbehandling.
- Utarbeidelse av digitalt planregister⁷.

Kommuneplanens samfunnsdel er som hovedregel en primæroppgave for hver kommune.

3.2. Reguleringsplanlegging

- Saksbehandling av private, kommunale og statlige reguleringsplaner.
- Delta i prosesser for utarbeidelse av arealplaner fra andre statlige fagetater f.eks. Statens Vegvesen, Kraftlinjer mv.
- Prosjektledelse på planer som har eksterne fagressurser involvert (eks. Statens vegvesen).

Etter at kontoret kom i drift har det vært fokus på punkt en og to. Under forutsetning av ledige stillingsressurser og fagkompetanse, kan det jobbes med de øvrige punktene.

3.3. Eksterne planer / andre planer / utredning / analyse

Under visse forbehold av at det er stillingsressurser/ fagkompetanse ved plankontoret, vil det være mulig å gjennomføre følgende:

⁵ Begrepet «kommunedelplaner» beskrives i PBL som «områdeplaner».

⁶ Kystsonearbeidet i Nord-Troms ble organisert som egne prosjekter.

⁷ Etablering av digitalt planregister er ikke med i prosjektet, dvs. det er den enkelte kommune som har ansvar for å utarbeide et slikt register. Pr. i dag er det kun Nordreisa kommune som har innført digitalt planregister. Fordelen med et slikt register er at det vil forenkle saksbehandlingen i plansaker, samt at publikum ville fått direkte innsyn i gjeldende planer for kommunen.

- Stedsutvikling: Styring av prosessen og gjennomføres som egne prosjekter definert av den enkelte kommune.
- Utomhusplaner, nærmiljø / parkanlegg.
- Planer / utredninger som utgjør faggrunnlag for annen planlegging for eksempel energi og miljøplaner, ROS-analyser, biologisk mangfold mv. Gjennomføres som egne prosjekter definert av den enkelte kommune eller i samarbeid.

Plankontoret har ikke jobbet med denne type problemstillinger i prosjektperioden.

3.4. Gjennomgang av arbeidet med kommuneplanens arealdel

Ved prosjektstart var det Nordreisa kommune som var kommet lengst i arealplanarbeidet, dvs. samfunnsdelen ble vedtatt i mars 2013, og arealdelen ble sendt ut på høring i juni 2013. Revidert utkast til arealplan som ble sendt ut på annengangs høring i november 2013, og arealdelen ble endelig vedtatt av kommunestyret i mars 2014. I samme tidsrom ble det utarbeidet planprogrammer for de andre kommunene, og disse ble i stor grad vedtatt vinter-vår 2014. Det jobbes nå for fullt med de øvrige arealplanene, og så langt ser vi for oss følgende fremdrift:

- Kåfjord: 1. høring i april-mai 2015
- Kvæningen: 1. høring i mars-april 2015
- Skjervøy: 1. høring i mars-april 2015
- Storfjord: 1. høring i februar-mars 2015

En nærmere beskrivelse av arealplanarbeidet kap. 4.

3.5. Gjennomgang av arbeidet med reguleringsplaner

Plankontoret har også ansvaret for å behandle private reguleringsplaner for kommunene, dvs. fra å arrangere informasjonsmøter, forhåndskonferanser og saksbehandling til endelig politisk vedtak. Det er så langt jobbet med følgende private reguleringsplaner:

- ✓ Reguleringsplan Storslett, Vest-Uløy (hyttefelt), Nordreisa.
- ✓ Reguleringsplan Kirkebakken, Storslett (ny menighetsbarnehage), Nordreisa.
- ✓ Sandøra Industriområde - utarbeiding av reguleringsplan. Skjervøy.
- ✓ Reguleringsplan Slettnes caravan, nytt hyttefelt. Storfjord
- ✓ Reguleringsplan Bjørkestøl, Nytt hyttefelt. Uløybukt, Skjervøy
- ✓ Reguleringsplan Steallijeaggi hyttefelt, Vest-Uløy, Nordreisa.
- ✓ Forhåndskonferanse Draugnes, Arnøy, Skjervøy.
- ✓ Veiledning: Regulering – Hamnes på Laukøy, Skjervøy.
- ✓ Omregulering Olderdalen, Kåfjord.

- ✓ Omregulering Birtavarre, Kåfjord.
- ✓ Reguleringsplan Myra hyttefelt, Spåkenes, Kåfjord.
- ✓ Veiledning: Reguleringsplan Kobbepollen, Skjervøy.
- ✓ Godkjenning reguleringsplan Låvan, Kvæningen.
- ✓ Veiledning: Bjørkenes hyttefelt, Endring av detaljregulering. Storvik, Nordreisa.
- ✓ Àmmànniemi hyttefelt, Sappen, Nordreisa.
- ✓ Boligfelt B35, Høgegga Øst (Byggmakker), Nordreisa.

Det er i tillegg gitt veiledning i en rekke andre plansaker ute i den enkelte kommune.

4.0 Vurdering av Nord-Troms plankontor

I dette kapitlet gis det en vurdering av hvordan plankontoret har løst sine oppgaver vurdert opp mot organisering, ledelse og bemanning.

4.1. Valgt organisering – fordeler og ulemper

Organiseringen av plankontoret har i stor grad basert seg på de opprinnelige anbefalingene i NIBR-rapporten.

Styringsgruppe

Rådmennene i de fem kommunene, eller den rådmannen utpeker, skal fungere som styre og ha jevnlig møter med plankontoret. Saker av særlig betydning, prinsipiell karakter, samt budsjett, virksomhetsplan og årsmelding behandles i styret for plankontoret.

NIBR foreslo i sin tid at man valgte et styre bestående av ordførerne i samarbeidskommunene. Dette for å sikre politisk forankring, men samtidig viste man til at det ikke var noe i veien for at rådmennene kunne sitte i styret. Se vedlagt prosjektplan fra januar 2012 ([vedlegg 1](#)).

I løpet av prosjektperioden har kommunene Nordreisa, Kvænangen og Skjervøy fått nye rådmenn, og dermed har det vært utskiftninger i styringsgruppa. Disse har følgelig ikke med seg historien bak etableringen av plankontoret. Det har vært avholdt relativt få styremøter etter prosjektstart.

Ressursgruppe

I den opprinnelige prosjektplanen var det ikke tatt høyde for en egen ressursgruppe (se fig. 2.1) i prosjektet, men da prosjektet startet opp, så man behovet for å sikre en faglig forankring og samordning til den enkelte kommune. Ressursgruppa har bestått av etatsledere/ enhetsledere i de samarbeidende kommuner og har bidratt med faglige innspill og råd til planarbeidet i den enkelte kommune. Det ble gjennomført flere møter i forbindelse med prosjektstart, noe som var svært viktig for å få etablert gode samarbeidsrutiner med kommunene. Men også ressursgruppa har hatt endringer i prosjektperioden, der Oddvar Kiærbech fra Kvænangen, Yngve Volden fra Skjervøy og Joakim Nilsen fra Storfjord har gått ut av ressursgruppa, mens Kjell Ove Lehne kom inn i mai 2014, og Trond Arne Hoe og Jan Inge Karlsen ble med fra desember 2014.

Lokale arbeidsgrupper

I arbeidet med arealplanen for Nordreisa, så man verdien ved at plankontoret jobbet tett med administrasjonen i kommunen. Dette er erfaringer som ble tatt med i det videre arbeidet med arealplaner i de andre kommunene. For å bygge bro mellom plankontoret og kommunen ble det etablert egne arbeidsgrupper med to ansatte fra plankontoret, og 2-3 ansatte fra administrasjonen i den enkelte kommune (i stor grad fra teknisk sektor). Erfaringene med disse arbeidsgruppene er gode, men det er en utfordring at flere av kommunene har begrensede administrative ressurser. For å kompensere for det har plankontoret i enkelte kommuner kjørt interne prosesser for å få frem arealinnspill.

Lokalisering

I forarbeidet til prosjektplanen ble man enig om at lokaliseringen av plankontoret ble lagt til den kommunen hvor daglig leder var bosatt. At daglig leder var bosatt i Nordreisa kommune må sees på som en tilfeldighet. Dermed ble Nordreisa kommune utpekt som vertskommune og selve kontoret ble lagt til «Rejosbygget» på Storslett etter at flere lokaler var vurdert.

4.2. Oppgavevurderinger – utfordringer og tiltak

Plankontoret har i hovedsak jobbet med kommunenes arealplaner, men det er også jobbet med private reguleringsplaner. I den opprinnelige prosjektplanen skulle ikke plankontoret jobbe med **kommuneplanens samfunnsdel**. Arbeidet med samfunnsdelen ble vurdert å være den enkelte kommune sitt ansvar, men i løpet av prosjektperioden erfarer vi at en manglende samfunnsdel skaper problemer for fremdriften i arealdelen. I plan- og bygningsloven fra 2008 vises det spesielt viktigheten av å se samfunns- og arealdelen i sammenheng. Pr. i dag er det bare Kåfjord kommune som har valgt å samkjøre kommuneplanens samfunns- og arealdel.

Arbeidet med kommuneplanens arealdel

Nordreisa: Ved prosjektstart overtok plankontoret et pågående arbeid, og ved et tett samarbeid med administrasjonen i Nordreisa, ble planen vedtatt i mars 2013. Dette var mulig ved at man hadde et godt samarbeid med fylkesmannen i Troms. Det var også gode møter med Statens vegvesen, NVE, fylkeskommunen og andre regionale partnere.

Storfjord: Arbeidet med denne planen er i god rute, og det jobbes godt arbeid i den lokale arbeidsgruppe. En klar suksessfaktor leder av gruppe tidligere har jobbet i kommunen.

Kvænangen: Dette arbeidet er noe forsinket som følge av en bemanningssituasjonen. Daglig leder av plankontoret har derfor gått inn som leder av lokal arbeidsgruppe i Kvænangen.

Skjervøy: Det har vært bytte av leder i lokal arbeidsgruppe som følge av permisjon, og så langt foreligger det kun private innspill. Det jobbes nå med å få med offentlige arealinnspill.

Kåfjord: Her har man valgt å samkjøre samfunns- og arealplanen, noe som har medført at selve arealdelen i kommuneplanen får en bedre strategisk forankring.

Arbeidet med å utarbeide arealplaner har høyeste prioritet, og har anslagsvis tatt 80% av plankontorets kapasitet.

Private reguleringsplanforslag

En av hovedoppgavene fra starten har vært behandling av private reguleringsplanforslag. Det stilles store formalkrav til å behandle slike planer, så det er nok en fordel å spesialisere denne oppgaven. Så langt er det nok Nordreisa kommune som har hatt flest slike saker, men det må nok forventes at trøkket blir større i de andre kommunen når de øvrige arealplanene er ferdigstilt. Så langt er om lag en stilling brukt på dette arbeidet.

Andre kommunale planer

I den opprinnelige prosjektplanen var det store ambisjoner om at plankontoret også skulle jobbe med andre kommunale planer. I praksis har det vist seg vanskelig, da arbeidet med arealplaner er svært ressurskrevende. Plankontoret har imidlertid valgt å involvere seg i bl.a. utarbeidelsen av reguleringsplan for Sandøra industriområde i Skjervøy. Det jobbes også med en reguleringsendring av Bjørkholdt boligfelt i Kåfjord. Disse sakene har bidratt å bygge kompetanse i kontoret, og det har vært svært lærerikt å jobbe med denne type planer. Samtidig tar reguleringsplanarbeidet fokus bort fra arbeidet de overordnede arealplanene, men om målet er å bygge opp et komplett plankontor, vil det være naturlig at det bygges opp slik kompetanse. Omfanget av dette arbeidet er anslagvis 0,2 stilling.

4.3. Ledelse

Den overordnede ledelse av prosjektet er tillagt styret med ansvaret for prosjektet med fastsetting av virksomhetsplan og budsjett. En viktig premiss fra styret har vært at prosjektet skal ha en «desentral innretning», dvs. til tross for at hovedkontoret er i Nordreisa, skal de ansatte ha mulighet å jobbe ute i sin kommune.

Den daglige ledelse tilligger daglig leder med personal- og fagansvar, og der plankontoret ble omtalt som et «ressurskontor» for samarbeidskommunene.

4.4. Vilkår for oppgaveløsning

Det var store forventinger til etablering av plankontoret, og i den videre drøftingen tar vi for oss hvordan dette er blitt løst.

Fagmiljø

I følge prosjektplanen var målet at plankontoret skulle være et spesialisert planmiljø som skulle jobbe med overordnede planer i Nord-Troms. Ved å samle fagpersoner i ett fagmiljø var det en ambisjon om å utarbeide planer med høyere kvalitet, samt «ta unna» planarbeid som de selv ikke har kapasitet til å gjennomføre.

Kvalitet

En av begrunnelsene for å etablere plankontoret var økt kvalitet i planarbeidet. Det er så langt utarbeidet en arealplan, og i dette arbeidet har innspill fra sektormyndighetene, og i spesielt fylkesmannens innspill har vært nyttige. I praksis er det den enkelte saksbehandler som er ansvarlig for jobbutførelse, og i neste instans er det rådmann/ utviklingsjef i den enkelte kommune som utarbeider politisk innstilling.

Bemanning og HMS

Plankontoret var opprinnelig satt opp med en daglig leder, seks arealplanleggere i ulike stillingsprosenter ut fra kommunestørrelse (jf. fig. 2.1) i 5,3 stilling. Høsten 2014 ble det ansatt en vikar for å kompensere for redusert bemanning.

Bemanningen av kontoret tok sin tid, dvs. fra oppstarten 1. oktober 2012 til plankontoret var fullt operativ. Dette som følge variabel bemanning, noe som illustreres ved at plankontoret hadde 377 arbeidsdager i første kvartal 2013, mens det var samlet hadde 468 arbeidsdager i fjerde kvartal 2013 (kilde: Agresso).

Etableringen av Nord-Troms plankontor har satt fokus på kommunal planlegging i Nord-Troms, og legges merke til både i fylket og landet for øvrig. Fra å ha slitt med å rekruttere kompetente folk i kommunene, opplever plankontoret å få 17 søkere på utlysningen av et vikariat i mai 2014.

Kompetanse og kompetanseheving

Ett av hovedmålene med etableringen av plankontoret var å bygge opp kompetanse på plansiden i regionen. Dette har plankontoret i stor grad lyktes med, dvs. det er tilsatt folk med

relevant real- og fagkompetanse. Flere av de ansatte har også i løpet av prosjektperioden tatt kompetansegivende kurs og studiepoeng, noe som var et mål i prosjektplanen. Det er verd å merke seg at Troms fylkeskommune har tatt initiativet til flere kompetanseopplegg (bl.a. prosessedelse) og fagrelaterte samlinger. Disse har vært svært nyttige for plankontoret og øvrige ansatte i kommunene.

Dette har vært mulig ved at det er bevilget egne midler til kompetanseheving fra fylkeskommunen. Men det er problematisk at den kommunale «fattigdommen» fører til ulike utviklingsmuligheter kommunene imellom, dvs. midler til kurs og kompetansetiltak fordrer at dette prioriteres av kommunene. Vi ser at flere kommuner ikke har råd til å sende egne folk på kurs, mens plankontorets ansatte har denne muligheten. Dette viser at den såkalte "Matteus-effekten" ("den som har den skal få og det i overflod") også gjelder for kompetansehevingstiltak for kommuneplanleggere (NIVI, 2014:51).

Planforum

En viktig samordningsarena er Troms fylkeskommunes planforum, som er en viktig arena for å avklare hvordan de ulike sektormyndighetene forholder seg til ulike planer. I den sammenheng kan spesielt kontakten med fylkesmannen trekkes frem, der det nå er etablert gjennomføres jevnlig informasjonsmøter på Lync. Frem til nå er det kun Harstad og Tromsø som har hatt en slik møteordning med fylkesmannen.

Planregister

Ved prosjektstart var det bare Nordreisa kommune som hadde etablert et slikt register. Til tross for at det ikke var en oppgave som var lagt til prosjektet, har plankontoret fulgt opp saken ved å ta initiativet til etablering av en brukergruppe med representanter fra den enkelte kommune. Det er gjennomført en kartlegging av antall planer i kommunene og innhentet tilbud på digitalisering. Men det har vist seg vanskelig å få satt av personalressurser ute i kommunene som kan følge opp dette arbeidet, dvs. samle sammen og systematisere eksisterende reguleringsplaner. Det er en utfordring at nevnte planer opp i gjennom årene har vært gjennom ulike reguleringsendringer, uten at dette nødvendigvis er fanget opp i de lokale planarkiv.

4.5. Desentralisert vurdering

I den opprinnelige prosjektplanen (vedlegg 1) var en desentral organisering en viktig premisse for realiseringen av plankontoret, dvs. at de ansatte skulle være knyttet til plankontoret samtidig som de var lokalisert i sin primærkommune. Dette ble også problematisert i rapporten til NIBR, der man sa følgende:

Den største ulempen med modell 2 (Les: Delt løsning) er etter vårt syn at de ansatte kan komme i en vanskelig dobbeltrolle: De kan bli møtt med klare krav fra hjemkommunen om å prioritere oppgaver som lokalt blir sett på som akutte. Tilsvarende kan de bli møtt med krav om å prioritere viktige oppgaver på det interkommunale kontoret.

I prosjektplanen valgte man å løse denne problemstillingen på følgende måte:

Intensjonen er at hver enkelt kommune har en egen kontaktperson i samarbeidet som har hovedansvaret for denne kommunen. Kontaktpersonen skal ha kontor dager i kommunen. Og møter i kommunestyret / planutvalg når saker fra planavdelingen er oppe. Det vil si at avdelinga er desentralisert med kontorer i hver kommune i tillegg til et felles kontor.

Etter at prosjektet startet opp har denne problemstillingen vist seg å bli en utfordringen for prosjektet. Dvs. hvordan skulle forholdet mellom plankontoret og den enkelte kommune håndteres? Modellen førte til at noen ansatte måtte forholde seg til to sjefer, dvs. daglig leder for plankontoret og egen sjef ute i kommunen. Delt ledelse var en av problemstillingene som ble omtalt i den opprinnelige rapporten til NIBR, der man sa:

I en slik modell er det derfor viktig at det på forhånd blir foretatt en grundig avklaring av hva den enkelte skal gjøre på sine to arbeidssteder. En fordel med en slik modell kan være at de ansatte får et større faglig miljø å forholde seg til (gjennom det interkommunale kontoret), samtidig som de kan beholde interessante fagoppgaver i hjemkommunen.

Denne balansegangen mellom ønske om tilstedeværelse i den enkelte kommune og deltakelse i et felles planmiljø har vært utfordrende. Samtidig medfører denne organiseringa at de desentrale ansatt vil ha god overblikk over de dagsaktuelle utfordringene til kommunen, noe som gjør at man til enhver tid vet hvor «skoen trykker». Dette er informasjon som ikke så lett tilflyter de ansatte som er lokalisert på hovedkontoret. I praksis er dette blitt løst ved etablering av lokale arbeidsgrupper og bruk av digitale hjelpemidler.

I den opprinnelige prosjektplanen var det foreslått at plankontoret skulle ha faste kontordager ute i kommunene. Dette praksis ikke fulgt opp, dvs. man har hatt møter/ kontordag ved behov.

Nettløsninger – reduksjon av avstandsulemper

En av forutsetningene for etableringen av plankontoret var at eierkommunene hadde et felles IT-samarbeid (felles systemer for sak/arkiv, økonomi og kart) som man mente ville fremme samhandlingen mellom plankontoret og den enkelte kommune. Ved prosjektstart hadde kommunene nettopp innført lyd/bildesystemet Lync, men først høsten 2013 fungerte Lync tilfredsstillende. Dette gjorde det langt mer effektivt å gjennomføre møter med de ansatte ute i kommunene. Systemet ble også brukt til å holde møter i ressursgruppa og har vært en viktig suksessfaktor for samarbeidet, dvs. det har i mindre grad har vært behov for å samle folk fysisk, dvs. mye spart tid i bil.

5.0. Oppsummering og sammendrag

Den opprinnelige organisasjonsmodellen gikk inn for en desentral organisering med ansatte både på et «hovedkontor», og ute i kommunene. Erfaringene fra samarbeidet så langt viser at organiseringa har vært utfordrende i forhold til:

- Det er en utfordring å få til god samhandling mellom kommunene og plankontoret.
- Desentral organisering har vært omstridt, ref:
 - Ledelse av plankontoret, dvs. «dele» personellressurser med kommunen
 - For den enkelte ansatte som har forholdt seg til to sjefer

Vi har så langt hatt en bred gjennomgang av ulike aspekter ved organiseringa og drifta av plankontoret. Men det gjenstår å svare på de innledende spørsmål som ble tatt med i innledningen (Kjell Harvold i NIBR⁸⁹), dvs. – har etableringen av plankontoret ført til:

- **Økt kompetanse og kapasitet til planarbeid?**

Erfaringene viser at ved å samle planressursene i et felles plankontor har vi fått økt fokus på planarbeid ute i kommunene. Vi ser også at plankontoret har en bred kompetanse som gjør at vi har kapasitet til å ta de fleste plansaker for våre kommuner. Nå i prosjektperioden er det fokus på arealplanlegging, men på sikt vil man ha kapasitet til å ta flere typer planer (reguleringsplanlegging etc.).

- **Mer spesialisering av bemanningen med mål om økt kompetanse, rasjonelle arbeidsformer og høy kvalitet i saksbehandlingen?**

Plankontoret har satset på å bygge opp en bred kompetanse, samtidig som det er satset på spesialisering. Dette bidrar til å øke kvaliteten på planene og bidrar til å få utnyttet stordriftsfordeler.

⁸ <http://www.nibr.no/filer/Samarbeidsrapport%20NIBR-%C3%98stlandsforskning.pdf>

⁹ http://www.regjeringen.no/pages/38545231/Interkommunalt_plansamarbeid_harvold.pdf

- **Robust, dvs. mindre sårbar overfor ferier og sykdom?**

Plankontoret har hatt et relativt stort sykefravær som følge av div. permisjoner etc. Dette har konsekvenser for fremdriften, men samtidig har man håndtert de enkelte kommunene.

Hovedprioritet har vært utarbeidelse av arealplaner.

- **Attraktivt fagmiljø som bedrer muligheten for rekruttering**

Vi har ved gjentatte anledninger fått bekreftet at plankontoret er et attraktivt fagmiljø. Det har vi særlig fått bekreftet da vi tilsatte folk i Storfjordstilling, samt vikariat, der vi hadde henholdsvis 12 og 17 kvalifiserte søkere.

- **Bedre muligheter til ajourhold av kartverk og planarkiv**

Dette var en oppgave som i utgangspunktet ikke var definert til plankontoret, men plankontoret har forsøkt å samordne denne prosessen ute i kommunene.

- **Fordel for regionen, dvs. å finne gode løsninger ikke bare for enkeltkommuner, men for et større område som helhet (i B&A-regioner, hytte-friluftsliv, kystsonen osv)**

Plankontoret jobber i utgangspunktet den enkelte kommunes arealplan, men har også mulighet til å se utfordringer på tvers av kommunene. Vi registrerer at flere av kommunene har sammenlignbare arealmessige problemstillinger.

Tidligere drøftinger problematiserer både fordeler og ulemper ved den organiseringa som plankontoret har valgt. Den opprinnelige intensjonen med en delt løsning var tilstedeværelse både på plankontoret og ute i kommunene.

6.0. Videreføring eller ikke?

Plansamarbeid handler om innovasjon, og innovasjon i offentlig sektor tar tid. Til tross for at kommunene varierer i størrelse, er de komplekse organisasjoner med et bredt spekter av oppgaver som skal løses. Det betyr at man vil ha begrenset kapasitet og kompetanse på enkelte fagområder, men ved å samarbeide med andre kommuner er det mulig å bygge opp spesialiserte fagmiljøer, noe plansamarbeidet i Nord-Troms illustrerer.

Det kan stilles spørsmål om en tre års prosjektperiode er nok til å få på plass et robust plankontor som dekker kommunene sine behov for planarbeid? Dette ble også poengtert i den opprinnelige notatet til NIBR (2009:18), der de forslo en prosjektperiode på fire til fem år.

Etableringen av Nord-Troms plankontor er i landssammenheng ett av svært få eksempler på et interkommunal plansamarbeid. Det betyr at de erfaringer som gjøres er unike og gir viktige læring for andre kommuner som vurderer å gjøre det samme.

Plankontoret er et verktøy for kommunene for å få utarbeidet bedre planer, men i praksis viser det seg at den enkelte kommune bruker kontoret på ulike måter. Årsaken til dette er at kommunene har ulike behov, og eksempelvis har Kåfjord spesielle utfordringer knyttet til skredfare og bruk av tunellmasser i forbindelse med planlagt bygging av Nordnestunellen.

Plankontoret har i stor grad fulgt opp forespørslene fra kommunene, man har også sagt nei i saker som ligger utenfor prosjektet. Eksempler på slike saker er ordinære delingsaker, men samtidig har vi forsøkt å gi planfaglige råd i slike saker, men som i alle typer samarbeid vil det nok være kommuner som hadde ønsket at plankontoret kunne påta seg flere oppgaver.

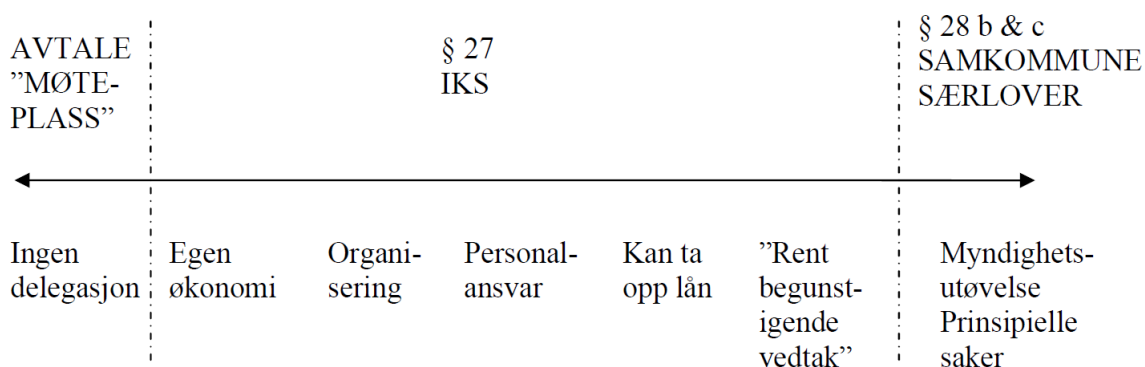
Plankontorets hovedoppgave er å få utarbeidet arealplaner, og når disse ferdigstiller vil det bli frigjort kapasitet til påta seg annet planarbeid for kommunene.

6.1. Hvordan kan plankontoret organiseres?

Plankontoret er i dag organisert etter kommunelovens § 27, om interkommunalt samarbeid. Ved en eventuell videreføring vil være mulig å ta i bruk andre organisasjonsformer. Dette er tidligere drøftet i en egen regjeringsoppnevnt evaluering fra 2010¹⁰ (Jacobsen), der man så

¹⁰ <https://www.regjeringen.no/contentassets/fd472d06b6ff45a9acedb717d4870057/rapport.pdf>

nærmere på fordeler og ulemper ved organisering av interkommunalt samarbeid. Jakobsen bruker følgende modell for å illustrere ulike former for delegasjon og organisasjonsformer:



Figur 6.1. Ulike former for delegasjon og organisasjonsformer

Plankontoret har i utgangspunktet ingen delegasjonsmyndighet, dvs. det er den enkelte rådmann/ sektorleder som fremmer sin innstilling for politiske utvalg. Men det er eksempler administrasjonen har vært inhabil. Dette er forhold som må avklares i en fremtidig driftsmodell.

6.2. Fortatt desentralisert løsning?

Avslutningsvis kan nevnes at flere kommuner har vært i kontakt med plankontoret med sikte på å etablere lignende plansamarbeid. Det har også vært besøk her på plankontoret og det er gitt informert i eksterne fora. Også sentrale- og regionale myndigheter har vært i kontakt med ønske om å bidra på nasjonale arenaer. Dette gir Nord-Troms en unik mulighet til å bidra med sine erfaringer, og dermed en mulighet til å påvirke både regional- og sentralt.

7.0. Anbefalinger for videre drift

Prosjektet er i sitt siste driftsår, og det er viktig å få avklart en videreføring med tanke på å beholde opparbeidet kompetanse i kontoret. Plankontoret har potensiale til å bli et effektivt planressurs for kommunene i Nord-Troms, men en videreføring forutsetter god samhandling med eierkommunene, dvs. overordnet planlegging må forankres hos kommuneledelsen.

Evalueringsgruppa er enig at det er grunnlag for å videreføre plankontoret, men man er uenig i hvilken form.

7.1. Anbefaling for videre drift – alternativ 1

Plankontoret etableres som et permanent interkommunalt samarbeid for de fem kommunene fra 01.01.2016. Samarbeidet må tas opp til ny vurdering hvis det i 2020 bli ny kommunestruktur.

Styringsformen forenkles ved at det kun er ei gruppe bestående av repr fra alle kommunene og ikke to grupper slik det har vært i prosjektperioden.

Styringsgruppa bestående av rådmennene legges ned.

Myndighet innen personal og økonomi overføres til daglig leder med rådmannen i vertskommunen som sin nærmeste overordnede.

Brukergruppa videreføres med repr fra driftsavdelingene i hver kommune og blir det faglige bindeleddet ut mot kommunene.

Plankontoret samler sine ansatte ved kontoret på Storslett og avslutter ordningen med desentralisert modell.

Plankontoret videreføres med den stillingsressursen som hver kommune la inn ved start. Dvs Storfjord 80 %, Kåfjord 80 %, Nordreisa 120 %, Skjervøy 90 % og Kvænangen 60 %. Samlet stillingsressurs ved kontoret 430 % stilling.

Arbeidsoppgaver: Det er viktig at det er klart definert hvilke oppgaver plankontoret skal gjøre og hvilke oppgaver driftsavdelingene i kommunene skal gjøre. Det foreslås derved at dagens oppgavefordeling videreføres:

Behandling av reguleringsplaner fra A-Å
Kommuneplanens arealplaner, ferdigstille- rullering
Kontaktledd for statlige reguleringsplaner
Utarbeide nye offentlige reguleringsplaner

7.2. Anbefaling for videre drift – alternativ 2

Plankontoret etableres som et permanent interkommunalt samarbeid for de fem kommunene fra 01.01.2016. Samarbeidet må tas opp til ny vurdering hvis det i 2020 bli ny kommunestruktur.

Man etablerer kontoret som et Interkommunalt foretak KF, et Interkommunalt selskap IKS eller et eget kommunalt eid AS. (Forpliktende eierformer). Styringsformen blir da i tråd med gjeldende regelverk for det valg av organisasjonsform som tas.

Plankontoret fortsetter ordningen med desentralisert modell. (Det er større fordeler enn ulemper ved desentralisert modell).

Plankontoret videreføres med den stillingsressursen som hver kommune la inn ved start. Dvs. Storfjord 80 %, Kåfjord 80 %, Nordreisa 120 %, Skjervøy 90 % og Kvænanen 60 %. Samlet stillingsressurs ved kontoret 430 % stilling.

Dersom kommuneplanens samfunnsdel med rullering og prosess inkluderes i plankontoret kan enkelte kommuner vurdere å øke sin stillingsandel.

Arbeidsoppgaver: De samme som Alternativ 1.

Storslett, 26. januar 2015/ Arne S.



OPPRINNELIG
PROSJEKTPLAN - gjen

Vedlegg 1: Opprinnelig prosjektplan av januar 2015 med statusoppdatering

OPPRINNELIG PROSJEKTPLAN

Styret for «Nord-Troms plankontor» har i møte av 1. september 2014 bestemt å forlenge prosjektet ut 2015. I opprinnelig plan skulle prosjektet avsluttet 1. oktober 2015, dvs. tre år etter oppstart. Styret har bedt om en underveisevaluering av prosjektet med tanke på videreføring. Det er nedsatt en evalueringsgruppe bestående av Dag Funderud (Nordreisa kommune), Gunn Andersen (Kåfjord kommune) og Arne Samuelsen (Nord-Troms plankontor).

Evalueringen skal ferdigstilles i løpet av første kvartal 2015 og skal bære et beslutningsgrunnlag for videreføring av prosjektet

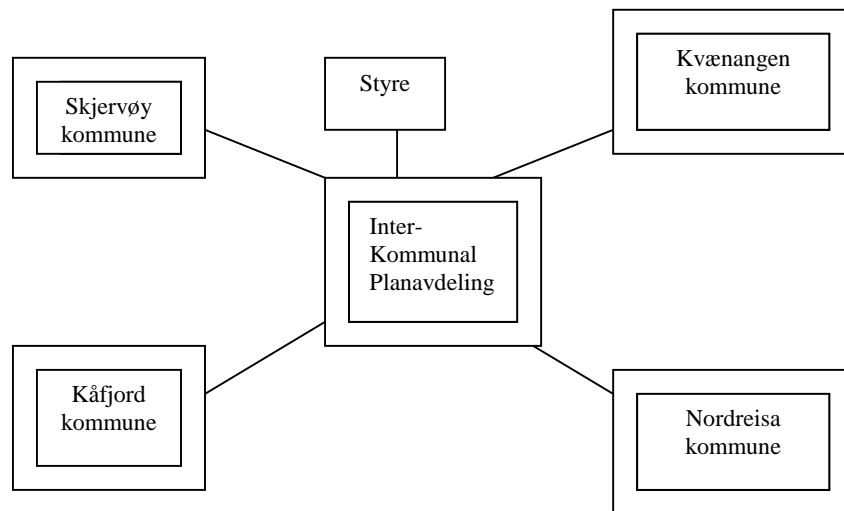
Her følger en gjennomgang av opprinnelig prosjektplan av 9. januar 2012, vurdert opp mot dagens status.

	Kommentarer/ vurderinger
<p>FORORD</p> <p>Arbeidsgruppa har på oppdrag fra rådmannsutvalget kommet med dette forslaget til løsning for etablering av et interkommunalt samarbeid. Arbeidsgruppa består av Bernt Mathiassen (Kvænangen), Rune Benonissen (Nordreisa) Yngve Volden (Skjervøy) og Eirik Djupvik (Kåfjord).</p> <p>Som det kommer frem av forprosjektet(NIBR notat 2009:112) og som vi også var klar over før denne så er plannivået i regionen på et lavt nivå. Kapasiteten i den enkelte kommune er lav og kommunene har utfordringer med å få tak i kompetanse. Arbeidsgruppa mener at med denne modellen vil alle kommunene sikres at det er tilstrekkelig kapasitet og kompetanse for hver enkelt kommune til plan og planrelaterte oppgaver. Totalt sett vil også en slik interkommunal planavdeling kunne være et viktig regionalt strategisk verktøy.</p> <p>SAMMENDRAG</p> <p>Arbeidsgruppa foreslår en modell der plansamarbeidet først etableres som et treårig prosjekt med en delt organisasjonsmodell der det ansettes ressurser i planavdelingen for å utføre arbeidsoppgavene avdelingen skal løse. Etter tre år går prosjektet over til drift om kommunene fortsatt ønsker samarbeidet. Plansamarbeidet organiseres etter kommunelovens § 27</p>	<p>Av opprinnelig arbeidsgruppe, er det bare Bernt M. som fortsatt jobber i kommunen.</p> <p>Den enkelte kommunene har fortsatt store utfordringer på plansiden, der spesielt byggesaksbehandlere har et stort press. Men ved etableringen av plankontoret, har vi fått en mer målrettet jobbing med arealplanene.</p>

interkommunalt samarbeid. Forslag til vedtekter er i hovedsak hentet fra "Plankontoret" et av få interkommunale plankontor som fungerer i Norge i dag. Plansamarbeidet driftes som en avdeling og leder rapporterer til et styre. Alle ansatte, ansettes direkte i prosjektet. Ansatte i de enkelte kommunene som skal inn i planavdelingen permitteres fra sin nåværende stilling og ansettes i prosjektet i den prosent stilling som vil være naturlig. Ekstra ressurser ansettes direkte i prosjektet. Avdelingen er desentralisert med kontorer i alle kommuner i tillegg til et felles kontor. Arbeidsgruppa foreslår at kart og oppmålingsarbeid tas ut av samarbeidet. Her er det et samarbeid i dag, samarbeidet fungerer delvis bra og ved å gå igjennom og revidere samarbeidsavtalene vil det kunne være en enklere og vel så god løsning. Hovedoppgaven til planavdelingen vil være at alle kommuner skal få reviderte / nye arealplaner, i tillegg vil avdelingen overta arbeid med reguleringsplanlegging og annen planlegging. Plansamarbeidet vil i tillegg kunne brukes av kommunene til prosjekt og prosessledelse, utredning, rådgivning og annet, planavdelingen vil ha høy kompetanse og vil kunne bli et nyttig strategisk virkemiddel for kommunene og regionen som helhet. Det søkes om tilskudd til etablering i prosjektperioden. Den økonomiske modellen bruker en fordelingsnøkkel med en fast del 40 % og en del basert på innbyggertal 60 %. Kostnaden per kommune forutsatt tilskudd er +/- en stillingsressurs. En slik samarbeidsløsning vil øke effekten, heve kompetansen, heve tjenestetilbudet og gi kommunene et godt strategisk verktøy til å drive lokal og regional utvikling.

1.0 ORGANISERING.

Figur 1. Organisasjonskisse



Samarbeidet organiseres etter kommunelovens § 27 interkommunalt samarbeid.

Kommunestyrene gjør vedtak å sette ned et styre for løsning av felles oppgaver. Samarbeidet organiseres i første omgang som et treårig prosjekt, der hovedarbeidsoppgaven er å revidere / lage arealplaner for alle fire kommuner. Etter tre år bør prosjektet evalueres og gå over til fast drift om samarbeidet fungerer.

Planavdelingen driftes som en avdeling og leder rapporterer til styret. Styret består av rådmenn i alle kommuner, samt et eksternt styremedlem. Dette styremedlemmet bør ha god kjennskap til fagområdet, samt regional utvikling.

Samarbeidet ble fra 1. januar 2013 utvidet med Storfjord kommune. Styret ble sammensatt av rådmennene fra de 5 kommunene. Det ble ikke oppnevnt noe eksternt styremedlem med plankompetanse. Dette er til en viss grad ivarettatt ved at det er etablert en ressursgruppe bestående av ledere fra utviklings-/ planavdelingene i kommunene.

I følge opprinnelig organisasjonskisse, ble prosjektet omtalt som en interkommunal planavdeling, men i ettertid er prosjektet omtalt oss et interkommunalt ressurskontor for planlegging.

De enkelte kommunene har anledning til å overføre personell som en del av finansieringa. Alle som jobber i avdelinga skal ansettes her. Ansatte som overføres fra kommunene til avdelinga, permitteres fra sin nåværende stilling og ansettes / engasjeres i prosjektet i den prosent stilling som vil være naturlig. Ressurser utover interne lyses ut som prosjektstillinger og ansettes direkte i prosjektet.

Intensjonen er at hver enkelt kommune har en egen kontaktperson i samarbeidet som har hovedansvaret for denne kommunen. Kontaktpersonen skal ha kontor dager i kommunen. Og møter i kommunestyret / planutvalg når saker fra planavdelingen er oppe. Det vil si at avdelinga er desentralisert med kontorer i hver kommune i tillegg til et felles kontor.

Forholdene ligger godt til rette for at ei desentralisert avdeling vil fungere. Kommunene har felles sak/arkiv system, kart / GIS system i tillegg har alle god tilgang på videokonferanseanlegg.

Virksomheten utfører primæroppgaven gjengitt i avsnitt 2.0.

Det interkommunale plansamarbeidet drives etter vedtektene under.

1.1 Vedtekter

Vedtektene er i hovedsak hentet fra ”plankontoret”.

§ 1 Samarbeidet

Planavdelingen er et interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27. Kvænangen kommune, Nordreisa kommune, Skjervøy kommune og Kåfjord kommune er deltakere i samarbeidet. De samarbeidende kommuner stiller kvartalsvis til rådighet a konto beløp i henhold til vedtatt budsjett og kostnadsfordeling (§ 13). Beløpet overføres til vertskommunens kommunekasse.

Pr i dag lønnes ansatte fra Storfjord og Skjervøy 100% gjennom vertskommunen, og refunderer utlegg. Når det gjelder Kåfjord og Kvænangen, får de ansatte sin prosentvise lønn fra nevnte kommuner, mens øvrig betales fra vertskommunen.

Denne ordningen har vist seg å ha en del uforutsette virkninger, dvs. ved å være tilknyttet to kommuner, er det utfordringer knyttet til lønnsforhandlinger og pensjonspoeng.

Intensjonen om at hver kommune skulle ha en kontaktperson som har faste kontordager i kommunen har ikke vært praktisert. Status i dag er at hovedkontoret er på Storslett, mens ansatte i Kvænangen og Kåfjord er lokalisert til daglig i sin kommune. De øvrige jobber ut fra Storslett, med periodevise kontordager/ møter ute i kommunene.

Det vises til oppdaterte vedtekter på:
<http://www.ntplan.no/wp-content/uploads/2012/11/Vedtekter-Nord-Troms-Plankontor-januar-2013.pdf>

§ 2 Rettslig status

Planavdelingen er ikke et eget rettssubjekt. Vertskommunen har det juridiske ansvar.

§ 3 Vertskommune

Nordreisa kommune er vertskommune og hovedkontoret ligger på Storslett. Vertskommunen skaffer nødvendig areal til hovedkontoret. Vertskommunen har ansvar for administrative oppgaver med lønn og regnskap m.v.

§ 4 Formål

Planavdelingen har som formål å utvikle og utføre tjenester knyttet til planarbeid og andre tjenester som naturlig faller sammen med dette.

§ 5 Organisering av samarbeidet

Organer til løsning av felles oppgaver har to nivå: styret og daglig leder.

§ 6 Styret

Planavdelingen ledes av et styre på 5 medlemmer. Styret består av rådmenn med planavdelingsleder lokalt som varamedlem i deltagerkommunene og ett medlem (med personlig varamedlem) som oppnevnes av deltakerkommunene i fellesskap. Styret velges for 4 år. Valg følger kommunevalgperioden. Styret velger selv leder og nestleder for 2 år.

§ 7 Styrets møter

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet er møteleders stemmegivning avgjørende. Styret er beslutningsdyktig når alle kommunene er representert.

Innkalling til styremøte skal skje skriftlig til hvert medlem minst 7 dager før møtedato. Styrets medlemmer kan møte med faglig bistand (med talerett) når det er ønske om det. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen underskrives av styrets medlemmer. Utskrift av protokollen skal sendes styret og kommunene.

Formalia knyttet til styremøter har vært at daglig leder har ført protokollen.

Styret skal ansette og si opp plankontorets personell samt avgjøre personalsaker som angår daglig leder. Styret skal vedta budsjett, regnskap og årsmelding skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene innen de frister som gjelder etter kommuneloven. Styret har ikke anledning til å ta opp lån.

§ 8 Møtegodtgjøring

Møtegodtgjøring utbetales i henhold til vertskommunens reglement.

§ 9 Daglig leder

Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret. Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

§ 10 Organisering av tilsynsfunksjoner

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og styret for øvrig måtte bestemme.

§ 11 Personvern og offentlighetsloven

De lovbestemte rutiner og saksbehandlingsregler som er etablert for ivaretagelse av personvern skal gjelde for samarbeidet.

§ 12 Arbeidsgiveransvar

Vertskommunen har arbeidsgiveransvaret for de personer som til enhver tid er ansatt i samarbeidet med de begrensninger som framgår av disse vedtektene. Planavdelingens personale har de rettigheter og plikter som følger av ansettelsesvilkår og fellesbestemmelser for kommunale arbeidstakere. Planavdelingen følger vertskommunens personalpolitikk.

Styrets leder sammen med daglig leder utgjør forhandlingsutvalget ved lokale lønnsforhandlinger og ivaretar samarbeidets interesser under lokale forhandlinger.

I praksis har styreleder valgt å delegere lønnsforhandlinger til rådmannen i vertskommunen.

Styret vedtar selv forhandlingsresultatet. Styret har delegeringsmyndighet i disse sakene. Styret fastsetter rammene og lønn til daglig leder.

§ 13 Fordelingsnøkkel / økonomi / finansiering

Kostnadene fordeles på kommunene etter en fordelingsnøkkel, med en fast del på 40 % og en variabel del basert på innbyggertall på 60 %.

§ 14 Eiendeler

Investeringer gjøres på bakgrunn av budsjett. Alle investeringer aktiveres og gjøres til gjenstand for avskrivninger i samsvar med de til en hver tid gjeldende økonomibestemmelser og kommunal regnskapsskikk.

§ 15 Ved eventuell oppløsning

Dersom samarbeidet avsluttes settes det opp et regnskap over alle investeringer. Utstyret kjøpes ut til gjeldende verdi av vertskommunen eller en av de andre samarbeidende kommunene.

§ 16 Regnskap og revisjon

Styret har plikt til å se etter at det føres lovmessige regnskap og at det foretas revisjon av samarbeidet. Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper. Selskapets regnskap skal revideres av vertskommunens revisor. Eventuelt overskudd i regnskapet avsettes til disposisjonsfond, mens eventuelt underskudd med fradrag av bruk av disposisjonsfond dekkes av deltakerne. Dersom disposisjonsfondet er tømt tas dette opp med deltakerkommunene.

§ 17 Endring av vedtektene

Disse vedtektene gjelder fra (oppstartsdato). Forslag om vedtektsendringer skal behandles av styret før det sendes kommunene til behandling og endringer gjelder fra det tidspunkt de er godkjent av kommunestyrene i deltakerkommunene.

2.0 ARBEIDSOPPGAVER

<p>Generelt</p> <p>Samarbeidet mellom kommunene må i praksis dimensjoneres ut fra hvilke oppgaver som er tenkt lagt i samarbeidet. I tidligere faser av prosessen er samarbeidet definert til å omfatte hovedtema arealplan, kart/gis og oppmåling. Det foreslås at kart / gis og oppmåling taes ut av prosjektet, men at en går igjennom oppgavene og det samarbeidet som foreligger i dag og reviderer disse. Ved ikke å ta inn disse arbeidsoppgavene vil det være lettere for ”planavdelingen” å ha fokus på planarbeidet, som er der hovedutfordringen ligger.</p> <p>Vi synes det er viktig at den eventuelt nye ordningen dekker de kommunale behov på mer enn bare kommuneplanens arealdel som sådan. Det betyr at de stillingene som ligger i samarbeidet skal virke mot hver av kommunene i forhold til ”tilliggende oppgaver” som naturlig kan relateres til en planavdeling. Det vil bli styret og daglig leder sin oppgave å avgrense arbeidsfeltet innenfor det overnevnte i forhold til tilgjengelig fagkompetanse og ut fra de behov som eierkommunene til en hver tid har. Disse spesifikke behovene må meldes inn fra rådmann i enkeltkommuner til styret og daglig leder i tilknytningen til ”planavdelingens” virksomhetsplanlegging. Ut fra det overnevnte må hver kommune vurdere behov for ”lokale” ressurser i tillegg til det som inngår i plansamarbeidet.”</p> <p>Under følger en oversikt over oppgaver i grovt samt en vurdering av hva som bør ligge i samarbeidet og hva som bør anses som intern-kommunale oppgaver, altså som løses utenfor samarbeidet. Dette er den totale arbeidsporteføljen og avdelingen vil ikke kunne løse alle kommunenes behov til en hver tid. Avdelingens virksomhetsplan vil prioritere hvilke arbeidsoppgaver som skal løses fra år til år.</p> <p>Kommuneplan / kommuneplanens arealdel</p> <ul style="list-style-type: none">• Planstrategi (i den nye plan og bygningsloven) er i dag noe uklart. Vil sannsynligvis følge samme prosedyre som for Kommuneplanens samfunnsdel, men kanskje enda tydeligere et Rådmannsansvar.• Utarbeidelse av kommunens arealplan fra oppstart: Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankringsprosess, saksbehandling.• Revisjoner av vedtatte planer: Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankringsprosess, saksbehandling.	<p>Det faglige samarbeidet, og innrapportering av nye saker kommer i hovedsak via Ressursgruppa. Det er så opp til daglig leder å vurdere om man samlet sett har kapasitet til å ta nye oppgaver. Ut over det er det virksomhetsplanen (som er godkjent av styret) som viser hvilke oppgaver som skal prioriteres.</p> <p>Planstrategi er i dag den enkelte kommunes ansvar. Utarbeidelse av arealplan er kontorets hovedoppgave, men det må vurderes om også samfunnsdelen bør ivaretas (prosjektledelse) av plankontoret.</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none">• Kommunedelplaner: Tematisk eller geografisk, herunder kystsoneplaner. Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankringsprosess, saksbehandling• Kommuneplanens samfunnsdel er som hovedregel en primær oppgave for hver kommune. Altså <i>ikke</i> i plansamarbeidet. Det er naturlig at ”planavdelingen” bidrar med å samordne ressurser over kommunegrensene og bidrar i arbeidet. Dette eventuelt på oppdrag fra den enkelte kommune særskilt. <p>Reguleringsplaner</p> <ul style="list-style-type: none">• Utarbeidelse av kommunale planer. Under visse forbehold av at det er stillingsressurser/fagkompetanse i plankontoret til å gjennomføre dette.• Prosjektledelse på planer som har eksterne fagressurser involvert.• Saksbehandling av private reguleringsplaner• Ajourhold av digitalt planregister• Utarbeidelse av digitalt planarkiv <p>Eksterne planer</p> <ul style="list-style-type: none">• Omfatter deltakelse i prosesser for utarbeidelse av arealplaner fra andre statlige fageter eks Statens Vegvesen, Kraftlinjer mv <p>Andre kommunale planer og utredninger</p> <ul style="list-style-type: none">• Stedsutvikling. Styring av prosess for utarbeidelse av slike planer.• Gjennomføres som egne prosjekter definert av den enkelte kommune.• Utomhusplaner, nærmiljø / parkanlegg.• Planer / utredninger som utgjør faggrunnlag for annen planlegging eks energi og miljøplaner, ROS-analyser, biologisk mangfold mv. Gjennomføres som egne prosjekter definert av den enkelte kommune eller i samarbeid. <p>Under følger arbeidsoppgaver som mer eller mindre ligger inne i det eksisterende kart/GIS samarbeidet. Det foreslås at disse videreføres i dette samarbeidet, men at samarbeidsavtalene gjennomgås og revideres.</p> <p>Drift av felles kartsystem- utviklingsarbeid</p> <ul style="list-style-type: none">• Funksjon som omfatter service og løpende vedlikehold av programvare og system inn mot leverandør• Lokal support for brukere (superbruker)	<p>Plankontoret er i dag kun involvert i to reguleringsplan. Dette ut fra ønske om å bygge opp kompetanse internt. Dette kan være et område som kan videreutvikles når kommunene har fått på plass oppdaterte arealplaner.</p>
---	--

- Utvikling av bruken av verktøyet inn mot kommunens organisasjon for øvrig. Eksempelvis kobling mellom sakssystem og kartsystem, koblinger mellom andre fagsystem og kartsystem (vann- og avløp, komtek, matrikkel osv)
- Produksjon av data, analyser av datasett til hjelp for planleggere/andre.
- Kommunenes part inn mot Geovekstsamarbeid og liknende

Oppmåling

En primæroppgave for kommuner.

- Oppmålingsoppgaven i felt omfatter kartforretning/oppmåling i henhold til gjeldende lovverk.
- Løpende oppdatering av lokal matrikkel.

3.0 RESSURSER

Det er en forutsetning at de totale ressursene øker i regionen. Ressursene er stipulert fra arbeidsoppgavene i avsnitt 2.0. Lista er satt opp etter prioriterte behov, der første prioritet er øverst. Ressursene er stipulert etter antatt behov. Arbeidsmengden vil variere gjennom året og leder vil fordele ressursene der behovene er størst. Den totale kapasiteten vil derfor være vesentlig for at oppgavene skal kunne løses. Er det ledig kapasitet så meldes dette til styret, og nye planer, utredninger eller lignende kan påbegynnes.

Ressurser i "planavdelingen"	per kommune	til sammen
Arealplan	0,65	2,6
Reguleringsplan	0,4	1,6
Andre planer og utredninger	0,1	0,4
Administrasjon / ledelse		0,4
Totalt		5

Det er i dag ikke satt av ressurser til en egen geoplanressurs. Det er kun satt av ressurser til å oppdatere aktuelle datasystemer (Norkart).

Det synes ikke å være noe ønske om å legge oppmåling til plankontoret.

Her vises det til et samarbeid med fire kommuner. Det var ved prosjektstart 7 stillinger knyttet til plankontoret fordelt på 5,3 årsverk. Men som følge av permisjoner etc. ble det i oktober 2014 tilsatt en person i ett vikariat for ett år. Kontoret har pt 8 stillinger fordelt på 6,3 årsverk.

<p>Arealplan Det stipuleres at det trengs i snitt 0,65 årsverk per kommune for å gjennomføre arbeidet som ligger under arealplan totalt 2,6 årsverk. Arealplanarbeidet vil måtte organiseres på en slik måte at prosessene kan kjøres tilnærmet parallelt med en liten forsinkelse i forhold til hverandre i alle kommuner, da noen deler av prosessen er mer ressurskrevende enn andre. Det forventes at i år 3 av prosjektet vil dette arbeidet kreve noe mindre ressurser.</p> <p>Reguleringsplan Totalt 1,6 årsverk for arbeidet som ligger under reguleringsplan. Arbeidet under regulering vil variere mye fra kommune til kommune, men som et utgangspunkt 0,8 årsverk totalt for behandling av private reguleringsplaner og ajourhold av planregister og etablering av planarkiv. og 0,8 årsverk totalt for utarbeidelse av nye reguleringsplaner i kommunal regi. Den nye loven stiller strengere krav til utarbeidelse av ”områdeplaner”- større reguleringsplaner, da disse skal utarbeides av kommunene. Arealplanen vil avdekke behovet for ”områdeplaner” og det forventes at behovet for slike planer vil øke. I tillegg forventes det at deltagelse i eksterne planer vil kreve noe ressurser, da spesielt en del vegprosjekter i regionen er under planlegging.</p> <p>Andre planer og utredninger Det vil være et behov for planlegging av offentlige uteområder, gjennomføring av stedsutviklingsprosesser, utredninger og analyser av forskjellig slag. Dette er oppgaver planavdelingen vil kunne løse. Dette vil ikke være primæroppgavene, men løses ved kapasitet og gjennom dialog mellom daglig leder og styre. Det avsettes 0,4 årsverk til disse oppgavene. Etterspørselen etter disse tjenestene vil være større, men det antas at det vil være noe fleksibilitet i arbeidsmengde / ressurser for primæroppgavene som i perioder kan frigjøres til disse oppgavene.</p> <p>3.1 Kompetanse og fagprofil Den interkommunale planavdelingen kan og bør stille krav om høyt kvalifisert bemanning. Det viser seg at kommunene hver for seg har vanskelig for å rekruttere og/eller beholde denne type kompetanse. Erfaringer fra for eksempel OIP (Ofoten interkommunale plankontor) og ”plankontoret” (Rennebu) viser at et interkommunalt plankontor er attraktive arbeidsplasser for høyt kvalifiserte fagfolk i regionen. Det antas at region vil få større muligheter til å rekruttere og beholde høy kompetanse på fagfeltet ved en interkommunal planavdeling. Kommunene vil</p>	<p>Hovedinnsatsen har vært rettet mot arealplanarbeidet, og dette vil vedvare ut prosjektperioden.</p> <p>Dette arbeidet omfatter i hovedsak behandling av private reguleringsforslag. Pr i dag går det med ca. 1,2 stilling til dette arbeidet.</p> <p>Det har i mindre grad vært ressurser til å jobbe med andre planer, men vi har til en viss grad vært engasjert med samfunnsdelen i de ulike kommunene. I tillegg brukes det ressurser på generell reguleringsplanlegging ute i kommunene.</p>
---	--

dermed kunne disponere denne kompetansen uten å være avhengig av å kjøpe slike tjenester utenfra.

Fagprofilen knyttes direkte til oppgavene, primært oppgavene skissert i avsnitt 3.0, men også fremtidige relevante oppgaver;

- Prosjekt og prosessledelse
- Planlegging, primært areal, samfunnsplanlegging og uteområder
- Saksbehandling plan og bygningslov
- Rådgiving
- Utredning
- Stedsutvikling
- Kart / GIS
- Anbud / innkjøpskompetanse

Relevant utdanning / kompetanse kan være; Samfunnsplanlegging, arealplanlegging, landskapsarkitektur, geografi, GIS, naturforvaltning, ingeniør / sivilingeniør (med relevant fagprofil / erfaring), arkitekt.

4.0 ØKONOMI

Den økonomiske modellen er basert på avsnitt 3.0. ressurser. Totalsummen er årlige utgifter til lønn og drift av samarbeidet og må innbetales til vertskommunen for eksempel kvartalsvis. De reelle kostnaden for kommunen vil være mindre. Planavdelingen overføres arbeidsoppgaver og den enkelte kommunen kan derfor redusere i sine driftsbudsjett. I praksis vil kommuner som overfører personal ressurser til samarbeidet redusere sine budsjett tilsvarende den stillingsprosenten som overføres, mens kommuner som ikke / eller i mindre grad tilfører personalressurser i mindre grad vil kunne redusere budsjetter.

Felles for alle kommuner bør kostnader til konsulenttenester på området reduseres betraktelig. Vi mangler datagrunnlag for å tallfeste hvor mye, men kan til eksempel vise til en rapport fra OIP (Ofoten interkommunale plankontor) 2001, der beregninger viser at arbeidstimer regnet ut

Det er siden oppstart av kontoret ansatt personer med ulik praksis og utdanning. Dette strekker seg fra reguleringsplanlegging, areal-ROS, GIS, samfunnsplanlegging osv. Pr tid har vi ansatt tre personer med bachelor, 3 med master og en med doktorgrad.

ifra 1400 årlige fakturerings timer per medarbeider at kostnaden per time vil være ca 40 % mindre for en interkommunal arbeidstime enn en konsulent time.

Inntekter; Det vil være en inntektspost for behandling av reguleringsplaner og andre gebyrbelagte tjenester etter pbl. som plankontoret skal behandle. Det er i dag store forskjeller på gebyrregulativene i den enkelte kommune, men felles for alle er at disse tjenester er underpriset i regionen. Det anbefales at det lages et fellesgebyrregulativ ved opprettelse av planavdelingen. Det vil også være en inntektspost der planavdelingen leder eller bistår i prosjekter for eksempel større stedsutviklingsprosjekt i de enkelte kommuner, her belastes prosjektene og ikke planavdelingens driftsbudsjett.

Utgifter; I tillegg til driftskostnader på personell vil det følge noe administrative kostnader på vertskommunen, disse må prises og fordeles etter samme modell. Mulige investeringer til nye programvare eller teknisk utstyr må diskuteres med styret. Materiell som tilhører avdelinga avskives etter gjeldende økonomibestemmelser og kjøpes ut til gjeldende verdi av vertskommunen eller en av de andre samarbeidende kommunene.

Modellen bruker en fordelingsnøkkel, med en fast del og en del basert på innbyggertall. Det er satt opp to forslag en 30/70 og en 40/60. Fordelingsnøkkelen kan diskuteres, da det er vanskelig å anta hva den reelle arbeidsmengden per kommune vil bli. I begge modellene vil til eksempel kostnadene for Nordreisa være over det doble av Kvænangen. Arbeidsgruppa mener forskjellen i arbeidsmengde ikke er så stor og vil derfor legge fordelingsnøkkel 40/60 til grunn.

Modell 1A, er basert på et årlig tilskudd over 3 år på 500 000, mens 1B er basert på et årlig tilskudd på 1 000 000..

Til eksempel vil Nordreisa kommune ha en årlig utgift på ca 100 000 (gitt at 1 årsverk = 600 000) forutsatt at de går inn med 100 % stillingsressurser i modell 1B 40/60.

<p>Modell 1a) Tilskudd 500 000 per år i 3 år.</p> <p>Modell 1B) Tilskudd 1 000 000 per år i 3 år.</p>	
---	--

Økonomisk modell			
	Stillinger	enhetspris	sum
Lønn	5	500000	2500000
Administrative kostnader	1	375000	375000
Div kost per ansatt	5	100000	500000
Sum			3375000
Forutsatt tilskudd - 3 år	1	1000000	1000000
Til fordeling			2375000

Eksempel fordeling 30 % fast - 70 % innbygger		
Fast andel 30 %	712500 per kommune	178125
Innbyggere	1662500	
Innbyggertall 01.01.09	11157 per innbygger	149,01

	Innbyggere	70 % andel	Total
Kåfjord	2236	333185,44	511310,44
Skjervøy	2897	431680,78	609805,78
Nordreisa	4694	699451,02	877576,02
Kvænangen	1330	198182,76	376307,76
Sum	11157	1662500,00	2375000,00

Eksempel fordeling 40 % fast - 60 % innbygger		
Fast andel 40 %	950000 per kommune	237500
Innbyggere	1425000	
Innbyggertall 01.01.09	11157 per innbygger	127,72

	Innbyggere	60 % andel	Total
Kåfjord	2236	285587,52	523087,52
Skjervøy	2897	370012,10	607512,10
Nordreisa	4694	599529,44	837029,44
Kvænangen	1330	169870,93	407370,93
Sum	11157	1425000,00	2375000,00

5.0 FREMDRIFT

- a) Rådmannsutvalg / regionrådsmøte
- b) Kommunestyresak alle kommuner, budsjettjusteringer
- c) Styret nedsettes, juni 2010
- d) Lyser ut stillinger
- e) Ansetter / engasjerer / permitterer interne stillinger
- f) Kontorlokaler anskaffes
- g) Oppstart oktober 2010

VEDLEGG

1. NIBR notat 2009:112:
<http://www.nibr.no/uploads/publications/e338fcde22ee126bea08ed9465593c70.pdf>
- 2.



Forslag til virksomhetsplan: Videreføring av Nord-Troms plankontor

Utkast av 4. juni 2015

Arne Samuelsen

Innhold

1.0. Forord.....	2
2.0. Organiseringa av prosjektet.....	3
Styre	3
Ressursgruppa	3
Vertskommune:	3
Bemanning:	3
3.0. Plankontorets oppgaver	4
3.1. Kommuneplanlegging.....	4
3.2. Reguleringsplanlegging.....	4
3.3. Eksterne planer / andre planer / utredning / analyse	5
3.4. Øvrige planarbeid.....	5
Kommunal planstrategi:	5
Kommuneplanens samfunnsdel:.....	5
Kart og drift av felles kartsystem:.....	5
Overordnet ROS:.....	5
Oppmåling.....	5
4.0. Økonomi.....	6
4.1. Budsjett	6
5.0. Vedlegg	7
5.1. Vedtekter for Nord-Troms plankontor.....	7

1.0. Forord

Nord-Troms plankontor som prosjekt vil bli avviklet 31.12.2015.

Styreleder og daglig leder har fått i oppgave av styret å forberede et saksfremlegg til kommunestyrene i eierkommunene med sikte på videreføring.

Både styret for plankontoret og evalueringsgruppa anbefaler at NTPK videreføres, og at følgende prinsipper ligger til grunn:

- Plankontoret videreføres jf. vedtak i styre 26. januar 2015 og styrets gjennomgang av 4. juni 2015 ut fra prinsippet om fortsatt desentral organisering
- Plankontoret videreføres med 4,3 stillingsressurs som også dekker daglig ledelse
- Styret utpeker leder og nestleder
- Vertskommune er den kommune hvor plankontoret er fysisk lokalisert
- Forbedringspunkter jf. evalueringen tas spesielt opp til høsten

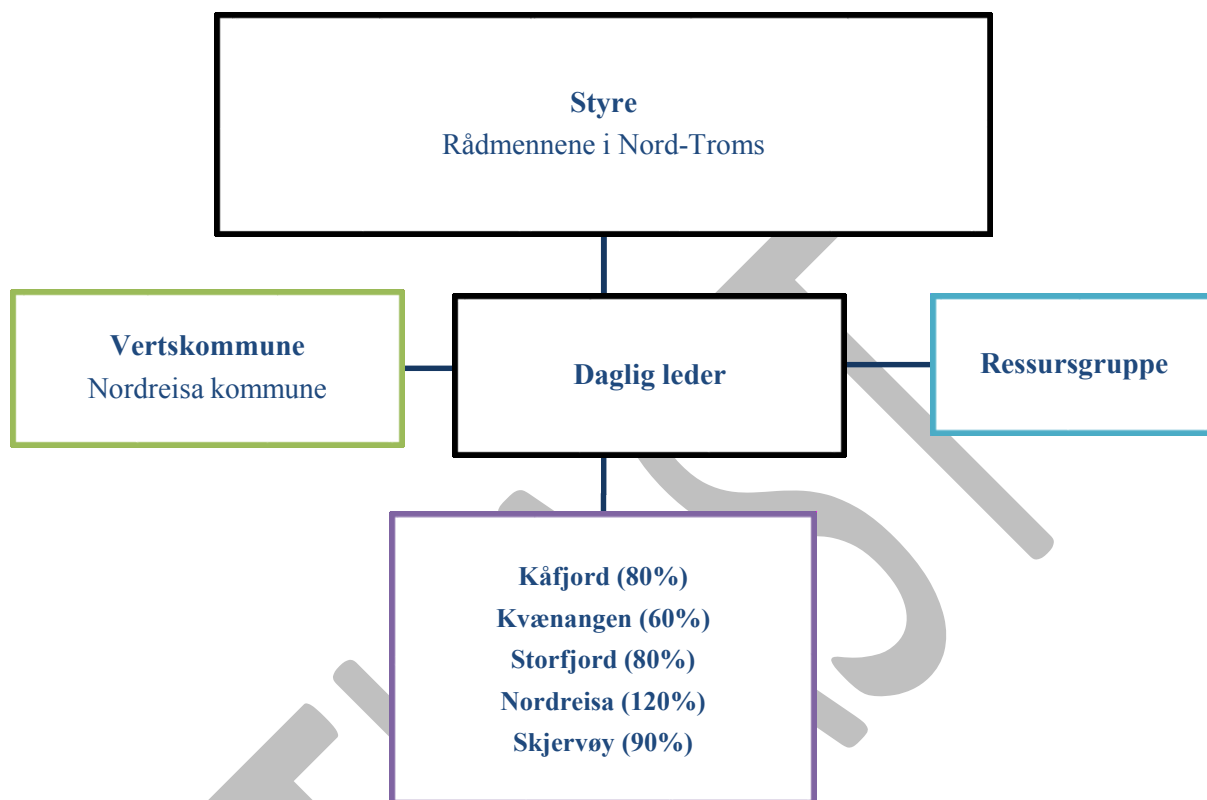
Storslett 4. juni 2015

Arne Samuelsen

Daglig leder

2.0. Organiseringa av prosjektet

Nord-Troms plankontor organiseres etter kommunelovens § 27 om interkommunalt samarbeid etter følgende organisasjonsmodell:



Figur 2.1. Organisasjonskart for Nord-Troms plankontor (prosentandeler viser til kommunenes økonomiske bidrag)

Styre bestående av rådmennene i eierkommunene videreføres. Styret velger selv sin leder (jf. § 6 i vedtektene).

Ressursgruppa bestående av fagpersoner fra kommunene videreføres. Daglig leder i plankontoret innkaller og leder ressursgruppa. Ressursgruppa er rådgivende overfor daglig leder.

Vertskommune: Nordreisa kommune fortsetter som vertskommune for samarbeidet, og plankontoret forholder seg til vertskommunens administrative rutiner ref. personalforvaltning og økonomistyring. Nordreisa kommune skaffer lokaler til plankontoret.

Bemanning: Plankontoret videreføres med 4,3 stillinger inklusiv daglig ledelse. Dette er en reduksjon på en stilling i forhold til opprinnelig prosjektplan. De ulike stillingsstørrelsene følger avtalt fordelingsnøkkel mellom kommunene.

3.0. Plankontorets oppgaver

Plankontoret har i prosjektperioden hatt hovedfokus på utarbeidelse og rullering av kommuneplanens arealdel. Det vises til evalueringa for en nærmere gjennomgang av gjennomførte oppgaver. Plankontoret har i prosjektperioden jobbet med følgende oppgaver:

3.1. Kommuneplanlegging

- Utarbeidelse av kommunens arealplan fra oppstart: Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankring, saksbehandling og ajourhold av planregister.
- Revisjoner av vedtatte planer: Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankring, saksbehandling
- Kommunedelplaner¹: Tematisk eller geografisk, herunder kystzoneplaner²
- Planprogram, analyser/utredninger, politisk prosess, forankring, saksbehandling.
- Utarbeidelse av digitalt planregister³

Kommuneplanens samfunnsdel er som hovedregel en primær oppgave for hver kommune.

3.2. Reguleringsplanlegging

- Saksbehandling av private, kommunale og statlige reguleringsplaner
- Delta i prosesser for utarbeidelse av arealplaner fra andre statlige fagetater f.eks. Statens Vegvesen, Kraftlinjer mv.
- Prosjektledelse på planer som har eksterne fagressurser involvert (eks. Statens vegvesen)

Etter at kontoret kom i drift har det vært fokus på punkt en og to. Under forutsetning av ledige stillingsressurser og fagkompetanse, kan det jobbes med de øvrige punktene.

¹ Begrepet «kommunedelplaner» beskrives i PBL som «områdeplaner».

² Kystsonearbeidet i Nord-Troms er organisert som egne prosjekter.

³ Etablering av digitalt planregister er ikke med i prosjektet, dvs. det er den enkelte kommune som har ansvar for å utarbeide et slikt register. Pr. i dag er det kun Nordreisa kommune som har innført digitalt planregister. Fordelen med et slikt register er at det vil forenkle saksbehandlingen i plansaker, samt at publikum får direkte innsyn i gjeldende planer for kommunen.

3.3. Eksterne planer / andre planer / utredning / analyse

Under visse forbehold av at det er stillingsressurser/ fagkompetanse ved plankontoret, vil det være mulig å gjennomføre følgende:

- Stedsutvikling: Styring av prosessen og gjennomføres som egne prosjekter definert av den enkelte kommune
- Utomhusplaner, nærmiljø / parkanlegg
- Planer / utredninger som utgjør faggrunnlag for annen planlegging for eksempel energi og miljøplaner, ROS-analyser, biologisk mangfold mv. Gjennomføres som egne prosjekter definert av den enkelte kommune eller i samarbeid

3.4. Øvrige planarbeid

I forbindelse med en videreføring av plankontoret vil det være mulig å jobbe med følgende nye planoppgaver:

Kommunal planstrategi: I forbindelse med valget høsten 2015 skal det nye kommunestyre innen ett år ha vedtatt ny kommunal planstrategi. Dette kan være en oppgave for plankontoret som må avklares med den enkelte kommune. Plankontoret har nødvendig kompetanse og kan kjøre prosessledelse innad i den enkelte kommune. Om mulig kan plankontoret utarbeide en felles planstrategi for sine eierkommuner.

Kommuneplanens samfunnsdel: Samfunnsdelen legger sterke føringer på arealplanen, og det er naturlig å se de i sammenheng. Evalueringa og styret signaliserer at plankontoret bør få et større ansvar for samfunnsdelen. Plankontoret har i dag den nødvendige kompetanse til å utføre dette arbeidet, men dette må gjøres i nært samarbeid med den enkelte kommune.

Kart og drift av felles kartsystem: Plankontoret har opparbeidet seg god kompetanse på området, og dette bør videreutvikles. Vi savner i dag en overordnet geoplanressurs som kan jobbe med å utvikle kartsystemene, noe som kan ivaretas gjennom eksisterende stillinger.

Overordnet ROS: Nevnte fagområde har tidligere ikke vært vurdert som en del av plankontorets arbeidsområde, - dvs. er en del av kommuneplanens samfunnsdel. Plankontoret har i dag nødvendig kompetanse til å utarbeide slike planer. Forutsetter at dette koordineres med den enkelte kommune, dvs. kan plankontoret organisere dette arbeidet ute i kommunene.

Oppmåling er i dag en primæroppgave kommunene, dvs. det er ansatt egne folk ute i kommunene. Oppgavene omfatter kartforretning/ oppmåling i henhold til gjeldende regler.

Dette har så langt blitt vurdert til å være en oppgave som bør holdes utenfor plankontoret, noe som fortsatt synes å være gjeldende vurdering.

4.0. Økonomi

I prosjektperioden har Troms fylkeskommune dekket nærmere 40% av kostnadene til prosjektet. Det kan ikke forventes av fylkeskommunen vil videreføre denne finansieringen, dvs. hoveddelen av kostnadene til videreføring vil i hovedsak være eierkommunene sitt ansvar.

4.1. Budsjett

Utgifter	2016	2017	2018	2019
Lønn 4,3 stillinger (inkl. sosiale kostnader)	kr 2 349 415	kr 2 396 404	kr 2 444 332	kr 2 493 218
Husleie (inkl. strøm, vask)	kr 100 000	kr 102 000	kr 104 040	kr 106 121
Kjøregodtgjørelse (kurs, reise etc.)	kr 50 000	kr 51 000	kr 52 020	kr 53 060
Kompetanse	kr 100 000	kr 102 000	kr 104 040	kr 106 121
Telefongodtgjørelse	kr 18 000	kr 18 360	kr 18 727	kr 19 102
Kontorhold (papir, nett, litteratur etc)	kr 35 000	kr 35 700	kr 36 414	kr 37 142
Sum utgifter	kr 2 652 415	kr 2 705 464	kr 2 759 573	kr 2 814 764
Finansiering	2016	2017	2018	2019
Ekstern finansiering, prosjekter	kr 100 000	kr 100 000	kr 100 000	kr 100 000
Kommunal egenandel	kr 2 552 415	kr 2 605 464	kr 2 659 573	kr 2 714 764
Sum	kr 2 652 415	kr 2 705 464	kr 2 759 573	kr 2 814 764
Fordeling av kostnader	2016	2017	2018	2019
Kommunal andel av kostnadene	kr 2 552 415	kr 2 605 464	kr 2 659 573	kr 2 714 764
- Fast andel fordelt på 5 kommuner	kr 1 020 966	kr 1 042 185	kr 1 063 829	kr 1 085 906
- Faste kostnader pr kommune (40%)	kr 204 193	kr 208 437	kr 212 766	kr 217 181
- Øvrig 60% fordelt på innbyggertall	kr 1 531 449	kr 1 563 278	kr 1 595 744	kr 1 628 859
Fordelt på den enkelte kommune	2016	2017	2018	2019
Kvæningen	kr 355 378	kr 355 903	kr 363 294	kr 370 833
Skjervøy	kr 541 072	kr 555 274	kr 566 806	kr 578 568
Kåfjord	kr 462 545	kr 468 684	kr 478 418	kr 488 346
Nordreisa	kr 766 323	kr 789 927	kr 806 332	kr 823 065
Storfjord	kr 427 097	kr 435 675	kr 444 723	kr 453 952
	kr 2 552 415	kr 2 605 464	kr 2 659 573	kr 2 714 764

Kostnadene for den enkelte kommune vil bli fordelt ut fra en fast andel (40%) og variabel andel (60%) ut fra antall innbyggere.

Fordeling ut fra innbyggere (2014)		%
Kvæningen	1233	9 %
Skjervøy	2900	22 %
Kåfjord	2176	17 %
Nordreisa	4862	37 %
Storfjord	1900	15 %
Sum innb.	13071	100 %
Fast andel pr. kommune	40 %	
% ut fra innb.	60 %	

5.0. Vedlegg

5.1. Vedtekter for Nord-Troms plankontor

§ 1 Samarbeidet

Plankontoret er et interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27. Kvæningen kommune, Nordreisa kommune, Skjervøy kommune, Kåfjord kommune og Storfjord kommune er deltakere i samarbeidet.

§ 2 Rettslig status

Plankontoret er ikke et eget rettssubjekt. Vertskommunen har det juridiske ansvar.

§ 3 Vertskommune

Nordreisa kommune er vertskommune og hovedkontoret ligger på Storslett. Vertskommunen skaffer nødvendig areal til hovedkontoret. Vertskommunen har ansvar for administrative oppgaver med lønn og regnskap og revisjon.

§ 4 Formål

Plankontoret har som formål å utvikle og utføre tjenester knyttet til planarbeid og andre tjenester som naturlig faller sammen med dette.

§ 5 Organisering av samarbeidet

Organer til løsning av felles oppgaver har to nivå: styret og daglig leder.

§ 6 Styret

Plankontoret ledes av et styre på 5 medlemmer. Styret består av rådmennene i samarbeidskommunene. Rådmann velger selv varamedlem. Styret velger selv leder og nestleder for 2 år.

§ 7 Styrets møter og oppgaver

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet er møteleders stemmegivning avgjørende. Styret er beslutningsdyktig når 2/3 av representantene er tilstede. Innkalling til styremøte skal skje skriftlig til hvert medlem minst 7 dager før møtedato. Styrets medlemmer kan møte med faglig bistand (med talerett) når det er ønske om det. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen underskrives av styrets medlemmer. Utskrift av protokollen skal sendes styret og kommunene. Styret skal vedta budsjett, virksomhetsplan, regnskap og årsmelding skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene innen de frister som vertskommunen setter.

§ 8 Daglig leder

Daglig leder er underlagt rådmannen i vertskommunen. Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret. Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og styret for øvrig måtte bestemme. Kontakt mellom styremøter er mellom daglig leder og styret, er ved styreleder. Rapporteringer følger rutinene til vertskommunen.

§ 9 Personvern og offentlighetsloven

De lovbestemte rutiner og saksbehandlingsregler som er etablert for ivaretagelse av personvern skal gjelde for samarbeidet.

§ 10 Arbeidsgiveransvar

Vertskommunen har arbeidsgiveransvaret for de personer som til enhver tid er ansatt i samarbeidet med de begrensninger som framgår av disse vedtektene. Plankontorets personale har de rettigheter og plikter som følger av ansettelsesvilkår og fellesbestemmelser for kommunale arbeidstakere. Plankontoret følger vertskommunens personalpolitikk.

Rådmann i vertskommunen og daglig leder utgjør forhandlingsutvalget ved lokale lønnsforhandlinger og ivaretar samarbeidets interesser under lokale forhandlinger. Forhandlingsutvalget orienterer styret om forhandlingsresultatet. Rådmannen i vertskommunen; i samråd med styret, fastsetter rammene og lønn til daglig leder. Styret har delegeringsmyndighet i disse sakene. Vertskommunen skal i samarbeid med daglig leder og styreleder ansette og si opp plankontorets personell. Vertskommunen skal sammen med styreleder avgjøre personalsaker som angår daglig leder.

§ 11 Fordelingsnøkkel / økonomi /finansiering

Kostnadene fordeles på kommunene etter en fordelingsnøkkel, med en fast del på 40 % og en variabel del basert på innbyggertall på 60 %. De samarbeidende kommuner stiller kvartalsvis til rådighet a konto beløp i henhold til vedtatt budsjett og kostnadsfordeling. Vertskommunen fakturerer kvartalsvis.

§ 12 Eiendeler

Investeringer gjøres på bakgrunn av budsjett. Alle investeringer aktiveres og gjøres til gjenstand for avskrivninger i samsvar med de til enhver tid gjeldende økonomibestemmelser og kommunal regnskapsskikk.

§ 13 Ved eventuell oppløsning

Opphør av samarbeidet kan bare skje gjennom kommunestyrevedtak. Fister og bestemmelser om opphør følger av Kommunelovens § 27. Den enkelte kommune kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i samarbeidet og kreve seg utløst av det.

§ 14 Regnskap og revisjon

Styret har plikt til å se etter at det føres lovmessige regnskap og at det foretas revisjon av samarbeidet. Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper. Selskapets regnskap skal revideres av vertskommunens revisor. Eventuelt overskudd i regnskapet avsettes til disposisjonsfond, mens eventuelt underskudd med fradrag av bruk av disposisjonsfond dekkes av deltakerne. Dersom disposisjonsfondet er tømt tas dette opp med deltakerkommunene.

§ 15 Endring av vedtektene

Disse vedtektene gjelder fra 1. januar 2016. Forslag om vedtektsendringer skal behandles av styret før det sendes kommunene til behandling og endringer gjelder fra det tidspunkt de er godkjent av kommunestyrene i deltakerkommunene.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
36/15	Kommunestyret	17.06.2015

Bruk av reserverte kontrakter

Henvisning til lovverk:

Forskrift om offentlige anskaffelser §3-12

Rådmannens innstilling:

Kommunestyret gjør slikt vedtak:

1. Skjervøy kommune skal ta i bruk forskrift om offentlige anskaffelser (FOA) §3-12, som gir mulighet til å begrense konkurranser til arbeidsmarkedsbedrifter.
2. Innen følgende oppdrag skal bruk av FOA §3-12 alltid vurderes:
 - Transportoppdrag
 - Pakking/utsendelser
 - Søm/reparasjoner
 - Mindre snekkeroppdrag
 - Grøntanlegg/ sommervedlikehold
 - Avskjerming

Saksopplysninger:

Forskrift om offentlige anskaffelser (FOA) § 3-12 omhandler reserverte kontrakter:

” Oppdragsgiver kan begrense konkurransen til virksomheter hvor flertallet av de berørte/ansatte er funksjonshemmede, og arten eller omfanget av deres handicap innebærer at de ansatte ikke kan utøve arbeid på ordinære vilkår. Dersom oppdragsgiver benytter denne muligheten, må det opplyses om dette i kunngjøringen.”

Bruk av FOA § 3-12 vil si at det gis anledning til å begrense en konkurranse til arbeidsmarkedstiltaksbedrifter. For øvrig gjennomføres konkurransen på vanlig måte i henhold til regelverket for offentlige anskaffelser. Dette betyr at kontraktens gjenstand og verdi avgjør utlysningens område og konkurranseform. Dette betyr igjen at arbeidsmarkedstiltaksbedrifter som kommunen helt eller delvis eier må påregne å konkurrere om kontrakter med tilsvarende

arbeidsmarkedstiltaksbedrifter lokalt, nasjonalt eller innen hele EØS-området.

Bruk av reserverte kontakter innebærer at en ved anskaffelser av mindre verdi (mellom 100 000 og 500 000) skal etterspørre pristilbud fra 3 tilbydere blant arbeidsmarkedstiltaksbedrifter, dersom dette er mulig, jfr de grunnleggende krav i Lov om offentlige anskaffelser, som sier at en anskaffelse så langt det er mulig skal være basert på konkurranse. Innkjøp over 500 000 skal kunngjøres på vanlig måte, men det skal opplyses i kunngjøringa om en bruker reservert kontrakt, da dette legger føringer for hvilke bedrifter som kan legge inn tilbud.

Bruk av reserverte kontrakter kan føre til et en får færre tilbud enn om konkurransen var helt åpen. En annen konsekvens kan være høyere pris og/eller dårligere kvalitet. Dette må sees opp mot kommunens samfunnsansvar i forhold til å kunne gi mennesker med behov for varig tilrettelagt arbeid muligheter til å delta i arbeidslivet.

Vurdering:

Rådmannen anbefaler at Skjervøy kommune bruker muligheten §3-12 i Forskrift om offentlige anskaffelser åpner for, til å skjerme arbeidsmarkedstiltaksbedrifter for åpen konkurranse på enkelte anskaffelsesområder. Bruken av reserverte kontrakter innebærer ingen endring av innkjøpsreglementet som sådan, men det regulerer hvilke deltakere som kan konkurrere om levering av varer og tjenester innenfor utvalgte områder. Det skal alltid gjøres ei vurdering av hvorvidt reservert kontrakt skal benyttes innenfor områdene transport, pakking/utsendelser, søm/reparasjoner, mindre snekkeroppdrag, grøntanlegg/ sommervedlikehold og avskjerming.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
37/15	Kommunestyret	17.06.2015

Stadfesting av kystzoneplanen for Skjervøy kommune 2014 - 2026

Henvising til lovverk:

Pbl §§ 5-2 og 11-15

Pbl §§ 9-1, 9-2 og 9-3 (for interkommunal plan).

Naturmangfoldsloven

Rådmannens innstilling

Skjervøy kommune viser til plan- og bygningslovens § 11-15 og vedtar kystzoneplan for Skjervøy kommune 2014-2026.

Kommunestyret tar innsigelsen til område FFA 17 Uløya sørvest til følge. FFA17 tas ut av planen.

Saksopplysninger

Skjervøy Kommunestyre i vedtok den 17. desember 2014 interkommunal kystzoneplan for Nordreisa og Skjervøy 2014-2026. På vedtakstidspunktet forelå det innsigelser på FFA17 (Uløya vest), A28 (Laukøya sørvest) og A30 (Haukøya øst) til planforslaget.

Etter høring og offentlig ettersyn og meklingsmøte hos Fylkesmannen i Troms den 20. mars 2015, har flere innsigelser blitt løst gjennom dialog mellom kommunen og innsigelsesmyndighetene. For Skjervøy kommune gjensto det en innsigelse på ett arealformål i planen. Det var området FFA 17 Uløya (sørvest).

Følgende ble drøftet om FF17 og FFA18 i møtet, jfr. vedlagte referat.

Innsigelse til område FFA17 og FFA18 vest for Uløya

Forsvaret opplyste om at det ble bedrevet torpedoøvelse i øvingsfeltet der FFA17 og FFA18 var foreslått. Forsvaret hadde hatt en intern gjennomgang den 19. mars 2015 der det ble konkludert med at det ikke var rom for å trekke innsigelsen. Faste oppdrettsinstallasjoner i

området var ikke forenlig med forsvarets behov for øvingsarealer. Det ble videre vist til at det foregår et utredningsarbeid angående behovet for samtlige øvingsfelt langs kystsonen i Norge. For det første vil dette arbeidet kunne ta lang tid. For det andre ble det vist til at tendensen nok ville være at Forsvaret trengte flere og større øvingsområder i nordområdene og ikke færre og mindre. Det ble også fremholdt at Forsvaret hadde hatt uheldige erfaringer med flerbruk i andre områder i landet.

Kommunene viste til at det hadde vært foreslått et forskningsområde i de aktuelle arealene, for å få mer informasjon om påvirkning akvakultur har på nærmiljøet. Det var enighet om at slik data hadde vært svært hensiktsmessig å få. Innvendingen var imidlertid ikke egnet til å svekke grunnlaget for innsigelse fra Forsvaret.

Opplysningene fra Forsvarets representant fremsto for representanter fra Nordreisa og Skjervøy kommune som slik oppdatert informasjon at det kunne være grunnlag til å trekke planforslagene FFA17 og FFA18.

Vurdering

Ut i fra de opplysningene som fremkom i møtet synes det svært vanskelig å komme fram til en løsning der Forsvaret frigir dette området vest for Uløya. Etter en samlet vurdering tilrår rådmannen at innsigelsen på FFA17 tas til følge.

Fra: Torgeir Johnsen (Torgeir.Johnsen@skjervoy.kommune.no)
Sendt: 07.04.2015 10:49:53
Til: Magnar Solbakken
Kopi:

Emne: FW: Endelig referat fra meklingsmøtet 20. mars 2009
Vedlegg: Referat 20.03.15.pdf;image001.gif
 Arkiveres under hva?

Mvh
Torgeir Johnsen
 77775511 / 99587555
 Ordfører
 Besøk Skjervøy hvert 10 min.
<http://portskiervoy.kystnor.no/>



From: Olsen, Gjert Eirik [mailto:fmtrgeo@fylkesmannen.no]
Sent: Friday, March 27, 2015 8:19 AM
To: Pedersen, Bård; Jørgensen, Evy; Elvestad, Per; Nergård, Knut; Lidvart Jakobsen; Anne-Marie Gaino; Hanne Henriksen; svein.solberg@fiskeridir.no; Johansen, Cato; Vidar.langeland@hotmail.com; Torgeir Johnsen; tom.hansen@fiskeridir.no; ernst.bolle@fiskeridir.no; stein.a.raanese@tromsfylke.no; Hakala, Elina; sten.olav.heahтта@samediggi.no
Subject: Endelig referat fra meklingsmøtet 20. mars 2009

Vedlagt er endelig referat fra meklingsmøtet med Nordreisa-Skjervøy 20. mars 2009.

Med vennlig hilsen
Gjert Eirik Olsen
Juridisk Rådgiver
 Fylkesmannen i Troms/Romssa Fylkkamánni
 Plan, reindrift og samfunnsikkerhetsavdelingen
 Tlf.: 77 64 20 75
 Epost: fmtrgeo@fylkesmannen.no



Skjervøy kommune
Postboks 145
9189 SKJERVØY



Mekling har ført fram - saken avsluttes hos Fylkesmannen

Det vises til tidligere mekling i saken den 20. mars 2015, herunder tilsendt referat datert 23. mars 2015. Videre vises det til anmodning om å trekke innsigelser, med forslag til løsning, fra Skjervøy kommune den 26. mars 2015 og trekking av innsigelse fra Sametinget i brev datert 7. april 2015.

Kommunene og alle innsigelsesorgan har etter dette fått til løsningsforslag som, etter samsvarende vedtak i kommunestyret i Nordreisa og Skjervøy, gjør at planforslaget har fått sin endelige løsning.

Omforent løsning omfattet følgende momenter: FFA18 og FFA19 tas av plankartet. A30 blir medtatt i planen i sin helhet. A28 vedtas i tråd med forslag i brev datert 26. mars 2015.

Meklingen har derfor ført fram, og saken avsluttes derfor hos Fylkesmannen.

Med vennlig hilsen

Bård M. Pedersen
fylkesmann

Gjert Eirik Olsen
rådgiver

Kopi til:

Sametinget	Ávjovárgeaidnu 50	9730	KARASJOK
Forsvarsbygg	Postboks 405	0103	OSLO
Troms Fylkeskommune	Postboks 6600	9296	TROMSØ

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.





Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
38/15	Kommunestyret	17.06.2015

Tilstandsrapport for grunnskolen 2014 - Skjervøy kommune

Rådmannens innstilling

Kommunestyret gjør slikt vedtak:

Fremlagte «Tilstandsrapport for grunnskolen 2014 - Skjervøy kommune» tas til etterretning.

Henvising til lovverk:

1. Opplæringsloven § 13-10:

”Kommunen/fylkeskommunen og skoleeigaren for privat skole etter § 2-12 har ansvaret for at krava i opplæringslova og forskriftene til lova blir oppfylte, under dette å stille til disposisjon dei ressursane som er nødvendige for at krava skal kunne oppfyllest. Kommunen/fylkeskommunen og skoleeigaren for privat skole etter § 2-12 skal ha eit forsvarleg system for vurdering av om krava i opplæringslova og forskriftene til lova blir oppfylte. Kommunen/fylkeskommunen og skoleeigaren for privat skole etter § 2-12 skal ha eit forsvarleg system for å følgje opp resultatane frå desse vurderingane og nasjonale kvalitetsvurderingar som departementet gjennomfører med heimel i § 14-4. Som ein del av oppfølgingsansvaret skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa, knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. Den årlege rapporten skal drøftast av skoleeigar dvs. kommunestyret, fylkestinget og den øvste leiinga ved dei private grunnskolane.”

2. Opplæringsloven § 14-1 hvor det i fjerde ledd heter:

”Departementet kan gi forskrifter som pålegg dei ansvarlege for opplæringsverksemd etter denne lova og dei som mottar slik opplæring å gi opplysningar og delta i evalueringar og rapportere om forhold som er av betydning for evaluering av opplæringsverksemda som er omfatta av denne lova.”

Og i forskrift til lovens § 14-1 der det i § 2-2 om Rapportering fra kommunen og Fylkeskommunen bl.a. heter:

”Skoleeigaren skal medverke til å etablere administrative system og å innhente statistiske og andre opplysningar som trengst for å vurdere tilstanden og utviklinga innanfor opplæringa.”

Saksopplysninger

Tilstandsrapporten skal omhandle læringsresultater slik disse framkommer ved de årlige nasjonale prøvene i lesing, regning på 5., 8. og 9. klassetrinn, og på engelsk i 5. og 8.klassetrinn. Videre gir rapporten en oversikt over eksamensresultatene og standpunktkarakterene for 10. klassetrinn.

I tillegg til læringsresultater omhandler rapporten opplysninger om læringsmiljøet. Her er det elevenes svar på den årlige Elevundersøkelsen som framkommer. Det er elever på 7. og 10. klassetrinn som årlig deltar i denne undersøkelsen.

Tilstandsrapporten forteller også hvor stor andel av avgangselevne i grunnskolen som fortsetter direkte i videregående skole.

I rapporten sammenlignes resultatene fra Skjervøy med de øvrige kommunene i kommunegruppe 3, med gjennomsnittet for fylket og landet.

Prøvene/undersøkelsene avholdes på disse tidspunktene:

- Skriftlig eksamen 10. klassen: mai
- Muntlig eksamen 10. klasse: juni
- Nasjonale prøver 5., 8., og 9. klasse: september/oktober
- Elevundersøkelsen 7. og 10. klasse: desember

Rapporten baserer seg på disse prøvene og undersøkelsene. Dette er et begrenset utvalg av testing/prøving og undersøkelser av elever i løpet av skoleåret, og grunnlaget for å vurdere entydig resultater kan være mangelfullt. En vil også oppleve at ved færre elever i testgruppene, så vil en kun se store svingninger fra år til år. Derfor bør tallmaterialet sees over en flerårig periode. Nytt av året er at i fremstillingen av resultatene for Nasjonale prøver, så er det tatt med en usikkerhetsmargin i forhold til lavt antall deltakere.

Årets rapport har hatt større fokus på hva som må gjøres for å forbedre resultatene, og skolene er tatt sterkere med i dette arbeidet. Mot slutten av rapporten listes det også opp tiltak og satsingsområder fra skoler og skoleeier.

Vi mener disse skal styrke læringsmiljøet og læringsresultatene ved skolene.

Onsdag 3. juni, 2015

Tilstandsrapport for grunnskolen 2014 - Skjervøy kommune

Den årlige tilstandsrapporten inngår som en del av det ordinære plan-, budsjett- og rapporteringsarbeidet hos skoleeieren og har kvalitetsutvikling som siktemål.

Medvirkning i utarbeidelsen av rapporten				
Kryss av for hvem som har vært involvert i prosessen med å utarbeide tilstandsrapporten.				
Elever og foreldre (f.eks. dialogmøte)	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Nei	<input type="checkbox"/>
Organisasjonene	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Nei	<input type="checkbox"/>
Skoler	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Nei	<input type="checkbox"/>
Administrasjonen i kommunen/fylkeskommunen	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Nei	<input type="checkbox"/>
Politikerne i kommunen/ fylkeskommunen	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Nei	<input type="checkbox"/>

Lovkravet

Det er fastsatt i opplæringsloven og privatskoleloven at skoleeiere plikter å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i opplæringen. I St.meld. nr. 31 (2007-2008) fremgår det at det er viktig at styringsorganene i kommuner og fylkeskommuner har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnopplæringen. Dette er nødvendig for å følge opp utviklingen av sektoren på en god måte.

Den årlige rapporten skal drøftes av skoleeieren, dvs. av kommunestyret, fylkestinget og den øverste ledelsen ved de private grunnskolene, jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd. Det er fastsatt i privatskoleloven § 5-2 andre ledd bokstav k at styret skal drøfte den årlige rapporten om tilstanden i disse skolene.

Disse har ansvar for å utarbeide den årlige tilstandsrapporten:

- Kommuner
- Fylkeskommuner
- Private grunnskoler som er godkjent etter opplæringsloven § 2-12
- Private skoler med rett til statstilskudd

Innhold i tilstandsrapporten

Tilstandsrapporten skal som et minimum omtale læringsresultater, frafall og læringsmiljø, men skoleeieren kan omtale andre resultater og bruke andre data ut fra lokale behov. Når det gjøres vurderinger av tilstanden, er det viktig å synliggjøre hvilke av skoleeierens og skolenes målsetninger som danner grunnlag for vurderingen.

Tilstandsrapporten skal inneholde vurderinger knyttet til opplæringen av barn, unge og voksne. De dataene som er tilgjengelige i Skoleporten, inneholder ikke data om voksne. Skoleeieren skal derfor benytte andre kilder for datainnhenting på dette området.

Tidlig innsats er vesentlig for å bedre elevenes ferdigheter og faglige utvikling. Kartlegging av elevenes ferdighetsnivå må følges opp med tiltak for dem som har behov for ekstra opplæring fra første stund. Den spesialpedagogiske innsatsen er her sentral.

Kvalitetsvurderingssystemet

Tilstandsrapporten inngår i kvalitetsvurderingssystemet. Kvalitetsvurdering er å sammenstille informasjon og data som grunnlag for å drøfte kvaliteten på opplæringen internt på en skole eller i en kommune/fylkeskommune, og for å drøfte kvaliteten i større deler av eller i hele utdanningssektoren. Målet er kvalitetsutvikling og læring. Kvalitetsvurderingen er en prosess der dialogen om hva som er god kvalitet, står sentralt. Det er naturlig at det stilles spørsmål ved sammenhengen mellom kvalitet på opplæringen ved den enkelte skole og mellom skolene og resultatene i dialogen med skoleeieren.

Det generelle systemkravet

Skoleeieres plikt til å utarbeide årlige rapporter om tilstanden i grunnopplæringen er en del av oppfølgingsansvaret knyttet til det generelle systemkravet (internkontroll), jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd og privatskoleloven § 5-2 tredje ledd. Vær oppmerksom på at kravet til internkontroll omfatter alle plikter som skoleeieren har etter lov og forskrift. Det generelle systemkravet er derfor mer omfattende enn det tilstandsrapportens minimum skal dekke.

Personvern

Tall som lastes direkte inn fra Skoleporten, kan for små enheter inneholde indirekte identifiserbare opplysninger. Dette kan være taushetsbelagte opplysninger etter forvaltningsloven § 13 og/eller personopplysninger etter personopplysningsloven § 2 nr. 1. Tilsvarende kan også gjelde for lokale indikatorer. Disse opplysningene må behandles i tråd med bestemmelser i forvaltningsloven og/eller personopplysningsloven.

Merk: Denne versjonen av tilstandsrapporten er på bokmål. Uttrekk av innhold fra Skoleporten, som ikke finnes på begge målformer, kan likevel være på nynorsk.

Innhold

1. Sammendrag	4
2. Hovedområder og indikatorer.....	5
2.1. Elever og undervisningspersonale	5
2.1.1. Antall elever og lærerårsverk.....	5
2.1.2. Lærertetthet.....	6
2.2. Læringsmiljø	7
2.2.1. Støtte fra lærer	7
2.2.2. Læringskultur	8
2.2.3. Vurdering for læring	9
2.2.4. Mestring	11
2.2.5. Elevdemokrati og medvirkning.....	12
2.2.6. Mobbing på skolen	13
2.2.7. Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	14
2.3. Resultater.....	15
2.3.1. Nasjonale prøver lesing 5. trinn	15
2.3.2. Nasjonale prøver regning 5. trinn.....	17
2.3.3. Nasjonale prøver engelsk 5. trinn.....	19
2.3.4. Nasjonale prøver regning ungd. trinn	21
2.3.5. Nasjonale prøver lesing ungd. trinn	25
2.3.6. Nasjonale prøver engelsk ungd. trinn	28
2.3.7. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk.....	30
2.3.8. Grunnskolepoeng	31
2.4. Gjennomføring	32
2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO	32
2.5. Satsingsområder Skjervøy barneskole	32
2.6. Satsingsområder Skjervøy ungdomsskole	33
2.7. Satsingsområder Arnøyhamn skole	33
2.8. Kommunal og regional kompetanseutvikling.....	34
2.9. Satsingsområder skoleeier 14 - 17.....	37
2.10. Andel elever med enkeltvedtak spesialundervisning	39
3. System for oppfølging (internkontroll)	40
4. Konklusjon	41

For å oppdatere innholdsfortegnelsen, markerer du denne setningen - så klikker du F9.

1. Sammendrag

Fra og ned 01.08.2009 ble det innført et krav om at det skal utarbeides en årlig tilstandsrapport for skoleområdet. Det er tidligere lagt frem rapporter for kommunestyret i 2011, 2012, 2013 og 2014.

Årets rapport baserer seg på tall fra:

- Elevundersøkelsen i 7. og 10. klasse. Kartlegger elevenes læringsmiljø
 - Nasjonale prøver i lesing, regning og engelsk for 5., 8. og 9. Klasse. Årets 9. klasse hadde ikke prøve i engelsk.
 - Eksamen- og standpunktkarakterer for avgangselevne
- Staten oppfordrer til at alle skoleeiere og skoler fører opp konkrete målsettinger for hva de skal oppnå innenfor de målområder som er satt opp.

Målene i vurderingene er i stor grad som før, oftest sammenligner vi oss med fylkesnivået.

Vi har innhentet kommentarer fra skolen ved rektor og lærerne på de resultatene som er på nasjonale prøver.

Tidspunkt for fremlegging av Tilstandsrapporten og Årsmelding fra skolene har vært tema på skoleledermøter. Vi tror det beste tidspunktet for fremlegg av TR vil være i junimøtet, da vil en ha de ferskeste tall som danner grunnlag for rapporten.

- Mai: Skriftlig eksamen
- Juni: Muntlig eksamen
- September/Oktober/Nov: Nasjonale prøver
- Desember: Trivselsundersøkelser
- Mars: Årsmeldinger

2. Hovedområder og indikatorer

2.1. Elever og undervisningspersonale

Om Elever og undervisningspersonale

Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med disse indikatorene i tilstandsrapporten:

- tallet på elever og lærerårsverk (sum årsverk for undervisningspersonalet)
- lærertetthet (lærertetthet 1.-7. trinn, lærertetthet 8.-10. trinn)

2.1.1. Antall elever og lærerårsverk

Antall elever

Indikatoren opplyser om tallet på elever som er registrert ved grunnskoler per 1. oktober det aktuelle skoleåret. Indikatoren omfatter barn og unge som etter opplæringsloven § 2-1 har rett og plikt til grunnskoleopplæring, og som får denne opplæringen ved en grunnskole. Tallene omfatter ikke voksne elever som får grunnskoleopplæring.

Årsverk for undervisningspersonale

Indikatoren viser sum årsverk for undervisningspersonalet. Summen inkluderer beregnede årsverk til undervisning og beregnede årsverk til annet enn undervisning.

Årsverkene er beregnet ved å dividere årstimer på årsrammen. Det er benyttet 741 timer på barnetrinnet og 656 timer på ungdomstrinnet.

I denne indikatoren inngår følgende delskår: Årsverk til undervisning.

Skjervøy kommune skoleeier | Fordelt på periode

Offentlig | Alle | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Talet på elever	390	373	345	331	314
Årsverk for undervisningspersonale	54,1	54,6	48,4	43,7	43,0

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Antall elever og lærerårsverk, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

I tillegg til elevtallet på 314 i den offentlige grunnskolen, kommer 18 elever ved privatskolen i Årviksand.

2.1.2. Lærertetthet

Lærertetthet 1.-7. trinn

Indikatoren viser gjennomsnittlig lærertetthet på 1.- 7. trinn ned på skolenivå. Lærertetthet beregnes med utgangspunkt i forholdet mellom elevtimer og lærertimer, og gir informasjon om størrelsen på undervisningsgruppen. Indikatoren inkluderer timer til spesialundervisning og til andre lærertimer som tildeles på grunnlag av individuelle elevrettigheter.

Lærertetthet 8.-10. trinn

Indikatoren viser gjennomsnittlig lærertetthet på 8.-10. trinn ned på skolenivå. Lærertetthet beregnes med utgangspunkt i forholdet mellom elevtimer og lærertimer, og gir informasjon om størrelsen på undervisningsgruppen. Indikatoren inkluderer timer til spesialundervisning og til andre lærertimer som tildeles på grunnlag av individuelle elevrettigheter

Lokale mål

Skolen skal ha et pedagogisk personale som gjør at elevene får opplæring og mestring i grunnleggende feridigheter. Dette skal gjøre elevene i stand til å delta i videre utdanning og arbeidsliv.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Alle | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Lærertetthet 1.-7. trinn	9,7	9,6	11,9	13,4
Lærertetthet 8.-10. trinn	9,3	11,1	12,1	14,3

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Lærertetthet, 2014-2015

Skoleeiers egenvurdering

Kommunen har flere lærere pr elev i ungdomskolen enn de vi sammenligner oss med. I barneskolen er det flere lærere i kommunegruppe 3 , mens færrefor fylket og nasjonalt

2.2. Læringsmiljø

Om Læringsmiljø

Alle elever og lærlinger skal inkluderes og oppleve mestring. Skoleeiere og skoleledere er pålagt å gjennomføre Elevundersøkelsen for elever på 7. og 10. trinn og Vg1. Et utvalg av spørsmålene i Elevundersøkelsen er satt sammen til indekser som ligger i Skoleporten. Resultatene fra Elevundersøkelsen vises i en egen rapportportal.

I tilstandsrapporten er disse læringsmiljøindekser obligatoriske:

- Støtte fra lærer
- Vurdering for læring
- Læringskultur
- Mestring
- Elevdemokrati og medvirkning
- Mobbing på skolen
- Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)

2.2.1. Støtte fra lærer

Indeksen viser elevenes opplevelse av emosjonell og faglig støtte fra lærer. Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat.

Lokale mål

Lokale mål

Kunnskap:

- Å legge til rette for et godt læringsmiljø
- Å gi elevene redskap for læring og sette fokus på basisfagene norsk, matematikk og engelsk
- Å gi elevene kompetanse som tar vare på vår kulturarv
- Å gjøre elevene i stand til å møte utfordringene i et samfunn i endring

Yteevne:

- Å oppmuntre elevene til læring i samsvar med sine evner og forutsetninger
- Å legge til rette slik at elevene prioriterer skolearbeid og er aktive i læringsprosessen

Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Støtte fra lærerne	x	x	x	4,2	4,3
Kommunegruppe 03 - Støtte fra lærerne	x	x	x	4,3	4,4
Troms fylke - Støtte fra lærerne	x	x	x	4,3	4,4
Nasjonalt - Støtte fra lærerne	x	x	x	4,3	4,4

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Støtte fra lærer, 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Støtte fra lærerne	x	x	x	3,9	3,8
Kommunegruppe 03 - Støtte fra lærerne	x	x	x	3,9	3,9
Troms fylke - Støtte fra lærerne	x	x	x	3,8	3,9
Nasjonalt - Støtte fra lærerne	x	x	x	3,9	4,0

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Støtte fra lærer, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Begge skolene ligger like under det vi har som målsetting

Skjervøyskolen har ingen ufaglærte lærere, og elevene tilbys leksehjelp både på barne- og ungdomsskolene.

I 14/15 hadde over 11,6 % av elevene enkeltvedtak på spesialundervisning.

Skolene vil gjennom "Skolevandringprosjektet" sørge for at ledelsen ved skolen vil foreta vurdering/tilbakemelding på lærerens undervisningspraksis i klasserommet

2.2.2. Læringskultur

Indeksen viser om elevene opplever at skolearbeidet er viktig for klassen og om det er rom for å gjøre feil i læringsarbeidet. Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat.

Lokale mål

Målet er at elevene ligger på fylkessnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Læringskultur	x	x	x	4,0	4,2
Kommunegruppe 03 - Læringskultur	x	x	x	3,7	4,0
Troms fylke - Læringskultur	x	x	x	3,6	4,0
Nasjonalt - Læringskultur	x	x	x	3,8	4,1

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Læringskultur, 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Læringskultur	x	x	x	3,3	3,5
Kommunegruppe 03 - Læringskultur	x	x	x	3,4	3,7
Troms fylke - Læringskultur	x	x	x	3,4	3,7
Nasjonalt - Læringskultur	x	x	x	3,4	3,7

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Læringskultur, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Barneskolen ligger over målet, mens ungdomsskolen ligger under.

Dette kan ha sammenheng av faglig forventning og press føles sterkere dess eldre elevene blir.

2.2.3. Vurdering for læring

Indeksen kartlegger elevenes opplevelse av de fire prinsippene i vurdering for læring. Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat.

Lokale mål

Viktige prinsipper for undervisningsvurdering

Det er særlig fire forskningsbaserte prinsipper som er sentrale i vurderingsprosesser som har til formål å fremme læring.

Elevs og lærlingers forutsetninger for å lære kan styrkes dersom de:

Forstår hva de skal lære og hva som er forventet av dem.
Får tilbakemeldinger som forteller dem om kvaliteten på arbeidet eller prestasjonen.
Får råd om hvordan de kan forbedre seg.
Er involvert i eget læringsarbeid ved blant annet å vurdere eget arbeid og utvikling.

Tydelige mål og kriterier, faglige relevante tilbakemeldinger, råd og om forbedring og involvering i vurderingsarbeidet, er viktig for å fremme læring. Disse prinsippene er nedfelt i forskrift til opplæringsloven som rettigheter for elever og lærlinger. Prinsippene kan bidra til at både lærer/instruktør og elever/lærlinger får mulighet til å påvirke undervisningen ved hjelp av kommunikasjon og dialog.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Vurdering for læring	x	x	x	3,5	4,1
Kommunegruppe 03 - Vurdering for læring	x	x	x	3,7	3,9
Troms fylke - Vurdering for læring	x	x	x	3,8	3,9
Nasjonalt - Vurdering for læring	x	x	x	3,8	4,0

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Vurdering for læring, 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Vurdering for læring	x	x	x	2,9	3,2
Kommunegruppe 03 - Vurdering for læring	x	x	x	3,2	3,2
Troms fylke - Vurdering for læring	x	x	x	3,2	3,2
Nasjonalt - Vurdering for læring	x	x	x	3,2	3,2

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Vurdering for læring, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Vi ligger på fylkessnittet for ungdomsskolen og over for barneskolen, - målet er altså innfridd.

2.2.4. Mestring

Indeksen viser elevenes opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolen. Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat.

Lokale mål

Alle elever skal inkluderes og oppleve mestring.
Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Mestring	x	x	x	3,6	4,0
Kommunegruppe 03 - Mestring	x	x	x	3,9	4,0
Troms fylke - Mestring	x	x	x	4,0	4,1
Nasjonalt - Mestring	x	x	x	4,0	4,1

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Mestring, 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Mestring	x	x	x	3,9	3,5
Kommunegruppe 03 - Mestring	x	x	x	3,9	3,9
Troms fylke - Mestring	x	x	x	3,9	3,9
Nasjonalt - Mestring	x	x	x	3,9	4,0

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Mestring, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Barneskoleelvene ligger like under fylkessnittet og har en god fremgang siden ifjor. U-skoleelvene ligger vesentlig under og svarer også vesentlig dårligere ifjor. Det er for tidlig å se etter to målinger om dette er tilfeldige svingninger.

2.2.5. Elevdemokrati og medvirkning

Indeksen viser elevenes opplevelse av mulighet for å medvirke i arbeidet med fagene, og om de får bli være med å bestemme klasseregler og delta i elevrådsarbeid. Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat.

Lokale mål

Skal ligge på fylkessnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,3	3,7
Kommunegruppe 03 - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,6	3,7
Troms fylke - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,6	3,8
Nasjonalt - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,7	3,8

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Elevdemokrati og medvirkning, 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,0	3,1
Kommunegruppe 03 - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,1	3,2
Troms fylke - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,2	3,2
Nasjonalt - Elevdemokrati og medvirkning	x	x	x	3,2	3,2

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Elevdemokrati og medvirkning, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Begge skolene ligger like under målet. Barneskolen har en klar fremgang fra fjoråret.

2.2.6. Mobbing på skolen

Gjennomsnittsverdien for indikatoren Mobbing på skolen er beregnet ut fra hvor mange som opplever at de blir mobbet og hvor ofte de blir mobbet. Verdien gir ikke antall elever som i snitt mobbes. En og samme verdi kan enten indikere at mange krysser av at de mobbes sjelden eller at færre krysser av at de mobbes hyppig. I Skoleporten tyder et gjennomsnitt ned mot verdien 1 på lite mobbing i skolen.

Lokale mål

Skolene skal jobbe for et mobbefritt miljø.
Resultatene skal være like godt eller bedre enn fylkessnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Mobbing på skolen	x	x	x	1,1	1,0
Kommunegruppe 03 - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,3
Troms fylke - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,2
Nasjonalt - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,2

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen, 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,1
Kommunegruppe 03 - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,2
Troms fylke - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,2
Nasjonalt - Mobbing på skolen	x	x	x	1,3	1,2

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen, 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Dette er meget gode målinger for skolene. Vi er bedre enn de vi sammenligner oss med og vi viser fremgang fra ifjor.

All honør til alle som jobber målbevisst med dette.

2.2.7. Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)

Andelen Mobbing på skolen viser andelen elever som opplever å bli mobbet 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen Mobbede på skolen sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

Lokale mål

Skolene skal jobbe for et mobbefritt miljø.
Resultatene skal være like godt eller bedre enn fylkessnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 7 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	*	0,0
Kommunegruppe 03 - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	5,8	5,1
Troms fylke - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	6,6	5,0
Nasjonalt - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	5,3	4,7

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), 2010-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Skjervøy kommune skoleeier - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	*	0,0
Kommunegruppe 03 - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	6,0	4,4
Troms fylke - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	5,5	4,2
Nasjonalt - Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)	x	x	x	5,0	4,7

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), 2010-2015

Skoleeiers egenvurdering

Resultatene er oppsiktsvekkende gode for begge skolene, og ligger betydelig over de vi sammenliger oss med.

Dette viser at systematisk jobbing over tid gir resultater. Målingene er gjort i 4 av 14 klasser (ca 21 % av elevene), slik flesteparten av elevene har ikke besvart.

2.3. Resultater

Om Resultater

Alle elever som går ut av grunnskolen, skal mestre grunnleggende ferdigheter. Dette er ferdigheter som gjør dem i stand til å delta i videre utdanning og i arbeidslivet.

I tilstandsrapporten er disse resultatindikatorene obligatoriske:

- nasjonale prøver på 5. og 8. trinn i lesing og regning
- standpunkt- og eksamenskarakterer i norsk hovedmål, matematikk og engelsk
- grunnskolepoeng

Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med følgende indikatorer i tilstandsrapporten:

- nasjonale prøver i engelsk på 5. og 8. trinn

2.3.1. Nasjonale prøver lesing 5. trinn

Nasjonale prøver i lesing kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten lesing slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06.

De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter: Elevene skal vise at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. og 8. trinn plasseres elevene på henholdsvis 3 og 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

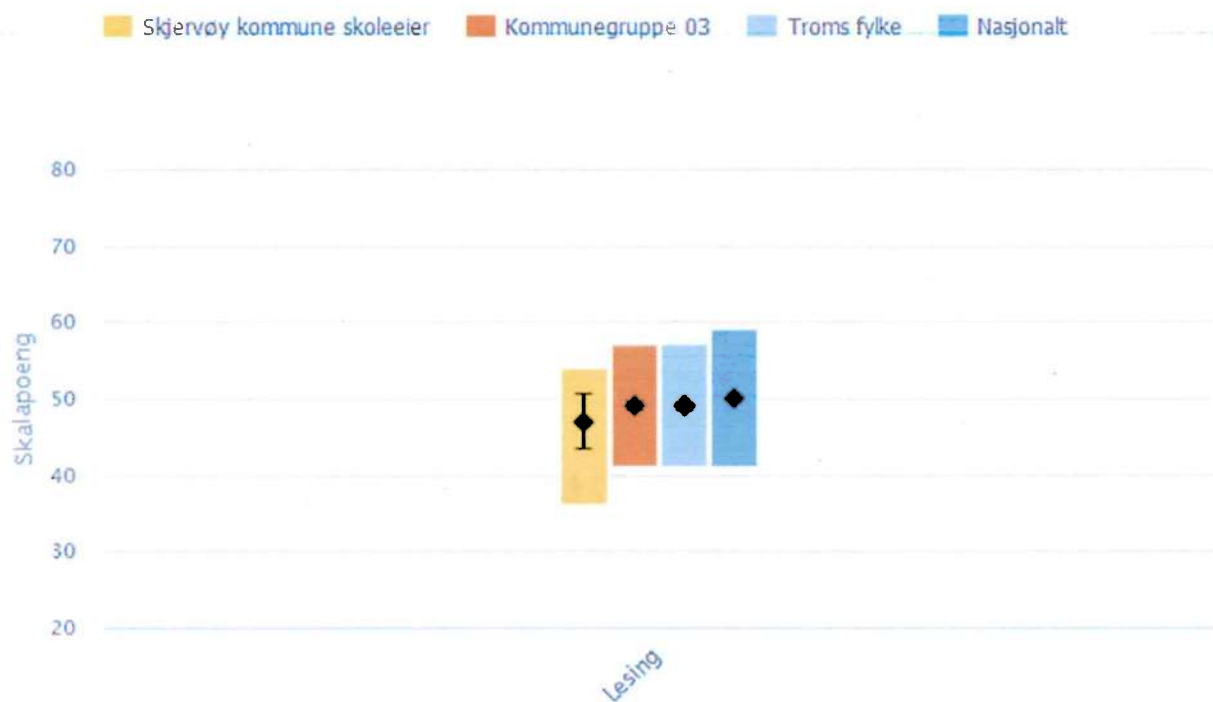
Lokale mål

- Fokus på læringsstrategier i alle fag for alle trinn.
Skape kultur for lesing på skolen og hjemme.
Alle elever skal etter 4.klasse være funksjonelle lesere.
Mediatek/bibliotek og digitale hjelpemidler skal brukes aktivt i forbindelse med lesing og arbeid med skjønn – og faglitteratur.

**Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet.
De fleste elevene skal være på mestringsnivå to eller tre**

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 5 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver lesing 5. trinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 5 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	33,3	25,0	24,3	23,2
Mestringsnivå 2	50,0	52,7	53,0	50,6
Mestringsnivå 3	16,7	22,3	22,7	26,2

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver lesing 5. trinn, Lesing, 2014-2015

Skoleeiers egenvurdering

Vurdering av lærerne på trinnet:

Ut i fra resultatene ser vi at skolen ikke har oppnådd de fleste lokale målene for lesing. Målet som sier at resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet har vi ikke nådd, da fylket samlet har flere elever på mestringsnivå 2 og mestringsnivå 3 enn vår skole. Vi har flere elever på mestringsnivå 1 enn fylket. Dette kan vi ikke være fornøyd med.

Vi har også et mål om at de fleste elevene skal være på mestringsnivå 2 eller 3. Dette målet har vi heller ikke oppnådd, da vi ser at skolen har for mange elever på mestringsnivå 1. Det forteller oss at vi må fortsette å ha fokus på og prioritere lesing og skrivning i alle fag, spesielt i arbeid med fagtekster.

2.3.2. Nasjonale prøver regning 5. trinn

Nasjonale prøver i regning skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag.

De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i ulike faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at elevene forstår hvordan de:

- kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene er rimelige
- kan ha effektive strategier for enkel tallregning

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. og 8. trinn plasseres elevene på henholdsvis 3 og 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

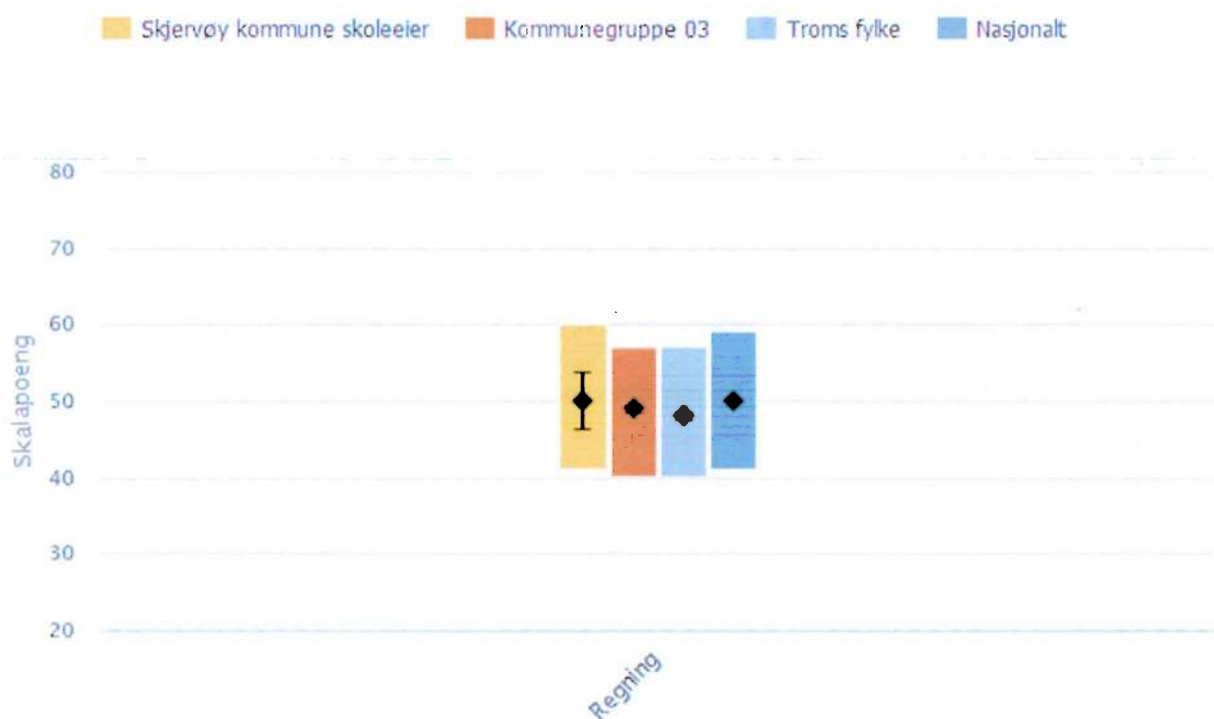
Lokale mål

forstå og bruke regning i alle fag
løse sammensatte oppgaver ved hjelp av ulike strategier.
positive holdninger til faget

**Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet.
De fleste elevene skal være på mestringsnivå to eller tre.**

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 5 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver regning 5. trinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 5 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	28,1	29,7	29,7	24,5
Mestringsnivå 2	40,6	48,7	49,3	49,5
Mestringsnivå 3	31,3	21,6	21,0	26,0

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver regning 5. trinn, Regning, 2014-2015

Skoleeiers egenvurdering

Ut i fra resultatene ser vi at skolen har oppnådd de fleste lokale målene for regning. Målet som sier at resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet har vi nådd, da fylket samlet har flere elever på mestringsnivå 1 og mindre elever i mestringsnivå 3 enn vår skole. Vi har også flere elever i mestringsnivå 3 enn nasjonen. Det er vi fornøyd med.

Vi har også et mål om at de fleste elevene skal være på mestringsnivå 2 eller 3. Dette målet har vi også nådd, men vi skulle ønske dette var enda bedre. Det forteller oss at vi må fortsette å ha fokus på og prioritere regning i alle fag.

2.3.3. Nasjonale prøver engelsk 5. trinn

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene (på 5. trinn) er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå hovedinnholdet i enkle tekster
- forstå vanlige ord og uttrykk knyttet til dagligliv og fritid
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- bruke vanlige grammatiske strukturer, småord og enkle setningsmønstre

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. og 8. trinn plasseres elevene på henholdsvis 3 og 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

å bli funksjonelle brukere av språket muntlig og skriftlig både i skolen og ellers i hverdagslivet
Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet

- Lese og oversette tekster, med spesiell vekt på betydningsbærende småord
- Øke ordforrådet (pugge gloser og bruke ordene i flere sammenhenger)
- Kunne grunnleggende grammatikk
- Dialoger/ samtale

Det er også viktig at lærerne tar i bruk engelsk i andre timer enn engelsktimen

De fleste elevene skal ligge på mestringsnivå to eller tre

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 5 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver engelsk 5. trinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 5 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	37,5	30,6	29,8	24,7
Mestringsnivå 2	50,0	48,8	48,7	50,4
Mestringsnivå 3	12,5	20,6	21,5	24,9

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver engelsk 5. trinn, Engelsk, 2014-2015

Skoleeiers egenvurdering

Som disse resultatene viser, så kan vi ikke si at vi har oppnådd våre lokale mål om at de fleste elevene våre skal ligge på mestringsnivå to eller tre. Sammenligner vi oss med fylket ser vi at Skjervøy barneskole ligger med ni prosent flere elever på mestringsnivå 1. Videre ser vi at vi stort sett har samme prosentandel på mestringsnivå 2. På mestringsnivå 3 ligger fylkesgjennomsnittet på ni prosent bedre enn Skjervøy barneskole. Vi synes at resultatene fra nasjonal prøve 2014 var i underkant av hva vi trodde og ønsket, men det gir oss en veldig motivasjon til mer, bedre og kanskje litt nytenkende veier til økt læring og bedre resultater.

Vårt fokus i faget vil i første rekke å få motivasjonen for læring opp. Her ligger mye av vår nøkkel til suksess tror vi.

2.3.4. Nasjonale prøver regning ungd. trinn

Nasjonale prøver i regning kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag. De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at de:

- forstår og kan reflektere over hvordan de best kan løse en gitt utfordring,
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene de får er rimelige
- kan vise effektive strategier for enkel tallregning

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. og 8. trinn plasseres elevene på henholdsvis 3 og 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet.

De fleste elevene skal være på mestringsnivå fra 3 og oppover.

Motiverte og aktive elever.

Elever som ser nytteverdien av faget

Elever som kan løse sammensatte oppgaver ved hjelp av ulike strategier.

Bruke regning med desimaltall, prosent- og brøkoppgaver, klokkeoppgaver, omgjøring av enheter, omkrets og areal som repetisjon underveis både i timene og som hjemmearbeid.

Bruke enda mer tid på tolkning og analyse av tabeller og diagrammer.

Få elevene til å reflektere mer over egne svar.

Fokusere på regning i alle fag spesielt med fokus på problemløsning og utvikling av egne løsningstrategier. Sørg for at lokal plan, praksis og læreverk ligger tett opp mot NP sin sjanger og problemstillinger i matematikk

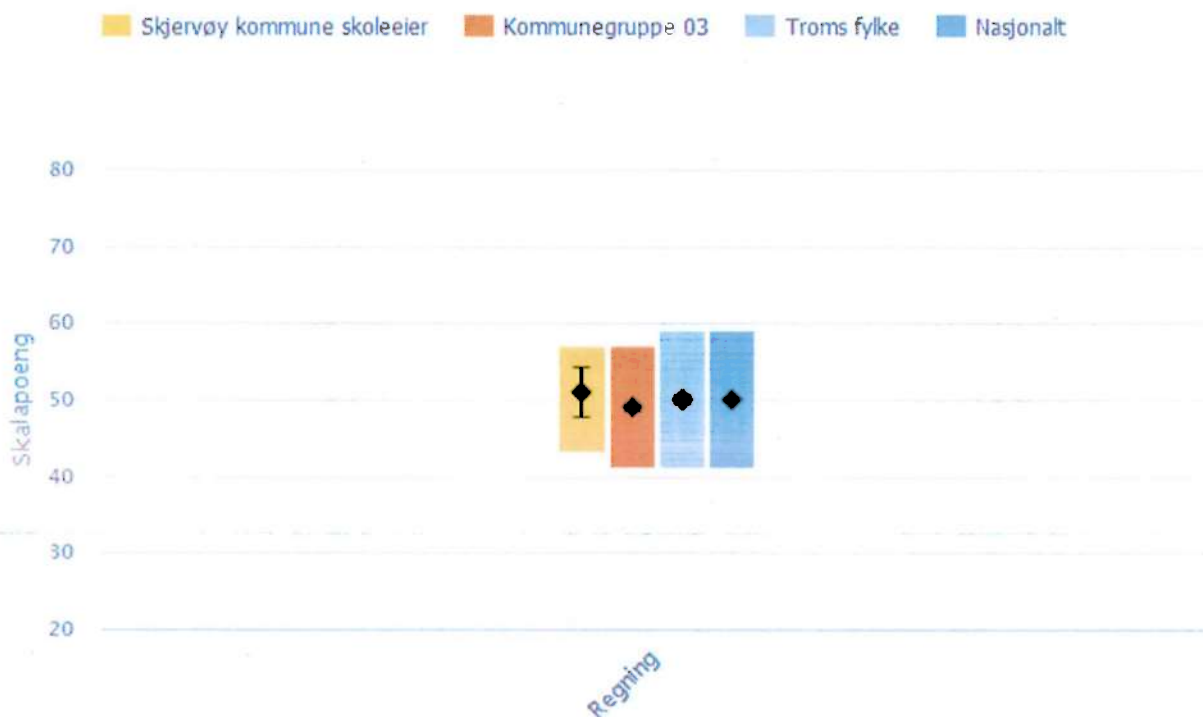
Vi skal aktivt bruke eksempeloppgaver og tidligere prøver i forberedelsesprosessene både til NP og eksamen i 10.kl

I regning er det svært viktig at vi holder kontakten mellom skoleslagene slik at de erfaringene vi gjør på u.skolen kommer b.skolen til del i sitt utviklingsarbeid.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 8 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver regning ungd. trinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

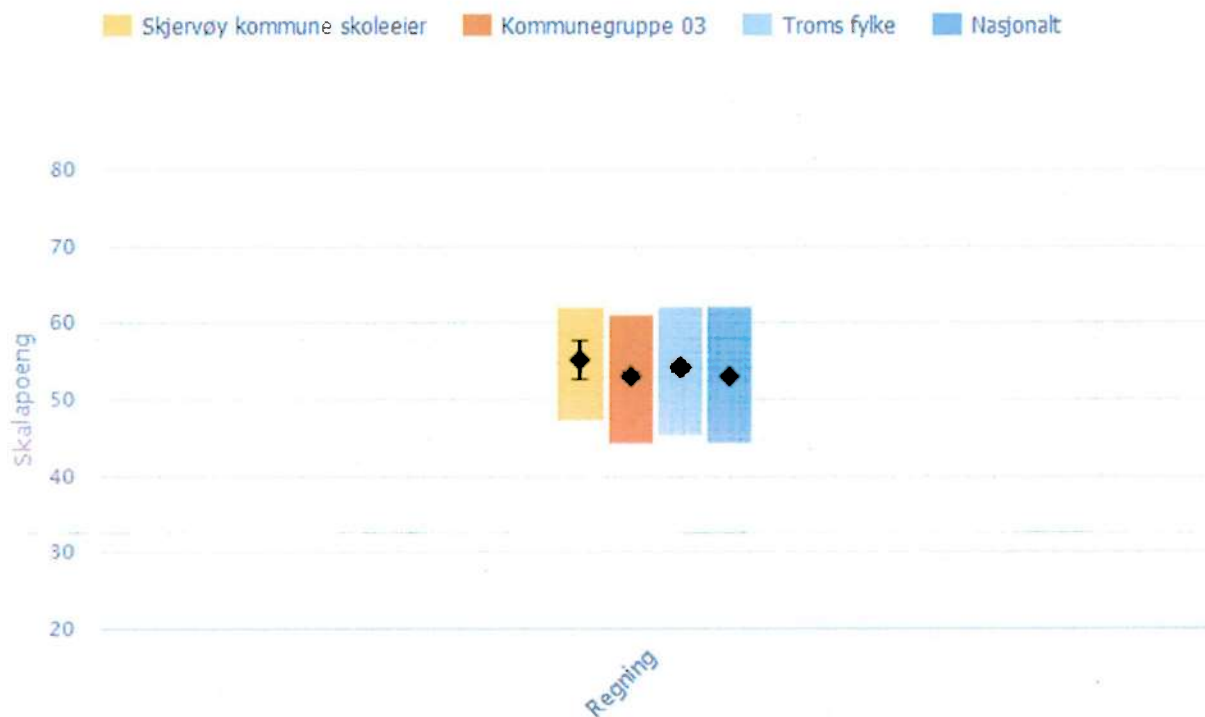
Offentlig | Trinn 8 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	6,1	10,4	10,0	10,3
Mestringsnivå 2	18,2	24,0	23,5	21,9
Mestringsnivå 3	51,5	38,9	35,9	36,9
Mestringsnivå 4	21,2	17,9	20,6	20,9
Mestringsnivå 5	3,0	8,7	10,1	10,1

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver regning ungd. trinn, Regning, 2014-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 9 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver regning ungd. trinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

8. klasse:

På evalueringsmøtet med barneskolen (fjorårets 7. trinn) tirsdag 10.2.2015 fokuserte vi på områder/oppgaver 8. klassene hadde skåret godt og mindre godt på. Vi var enige om at arbeidet som var lagt ned de siste årene på barnetrinnet mtp grunnleggende ferdigheter i regning, har gitt gode resultater på de siste års nasjonale prøver. Det neste arbeidsmålet barneskolen setter seg er fokus på samtale/problemløsning av tekstbaserte matematiske oppgaver. På ungdomstrinnet er det en dreining mot slike oppgaver hvor elevene må diskutere med andre elever (eller seg selv) for å finne mulige løsningsstrategier. Dette forutsetter elever som er vant til å delta aktivt i undervisningen, både gjennom muntlige aktiviteter og oppgaver som stimulerer til dette. Ungdomsskolen bruker det nye læreverket Maximum fra Gyldendal forlag, vi ser for oss en bedre samkjøring av begge skolens læreverker og oppgaver ved fremtidige innkjøp. Begge skolers matematikklærere bør kjenne begge skolers læreverker inngående.

De lokale målene som er satt for kommunen vår i tilstandsrapporten ønsker vi fortsatt skal stå.

2010-11 2011-12 2012-13 2013-14 2014-15

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Indikator og nøkkeltall

Mestringsnivå 1	0,0	4,9	2,9	0,0	6,1
Mestringsnivå 2	28,2	24,4	35,3	17,1	18,2
Mestringsnivå 3	51,3	39,0	50,0	54,3	51,5
Mestringsnivå 4	17,9	22,0	11,8	22,9	21,2
Mestringsnivå 5	2,6	9,8	0,0	5,7	3,0

Regning:

	Skole	Kommune	Fylke	Nasjon
Snitt	3,0	2,9	3,0	3,0

Vurdering:

Resultatet i regning for 8. klasse på vår skole ligger 0,1 poeng over kommunenivå, men på samme snittnivå som både fylke og nasjonalt. Vi fortsetter dermed den gode trenden med flest elever innenfor mestringsnivå 3 og 4.

9 klasse:

Resultatene ligger litt over fylket i regning, og litt under i lesing. Vi er fornøyd med resultatene, fordi vi kan forklare hvorfor det er slik. Dette er en liten skole der hvem som deltar gir tydelige utslag. Når elever har utbytte av å delta, mener vi det er viktig at de får være med.

Mestringsnivå lesing: På fylkesnivå 3,5 og for Skjervøy ungdomsskole 3,3. Mestringsnivå matematikk viser følgende: å fylkesnivå 3,4 og for Skjervøy ungdomsskole 3,5. Elever med IOP har deltatt i lesing, men ikke i regning

Flere av elevene viser tydelig framgang fra NP i 8. til 9.klasse.

Det er viktig å bevisstgjøre både elever og foreldre på de nasjonale prøvene, hva som måles og hvorfor vi ønsker at elevene skal gjøre det bra.

Ett område som Skjervøyskolen kan fokusere på er lesing. Vi ser at svake lesere får problemer på mange andre områder, og sliter i de fleste fag.

2.3.5. Nasjonale prøver lesing ungd. trinn

Nasjonale prøver i lesing skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med målene for den grunnleggende ferdigheten lesing, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i lesing ikke er en prøve i norskfaget.

De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter ved lesing. Elevene viser at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. og 8. trinn plasseres elevene på henholdsvis 3 og 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

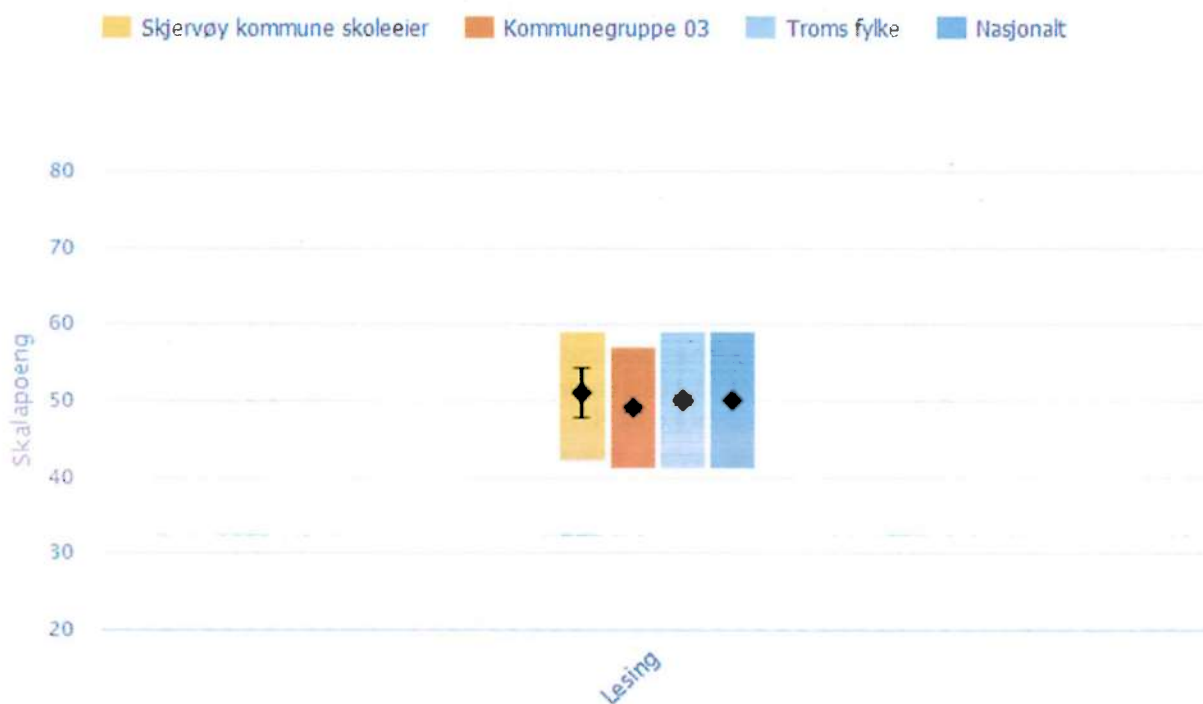
Lokale mål

Bruke gode eksempeltekster i norsk slik at elevene kan avkode tekststrukturer i ulike sjangre. Vi bør bruke digital tekstbank slik at vi deler på opplegg og kunnskaper.
Kjøre lesestrategikurs på tvers av fag. Gunstig å gjøre det på høsten.
Vi skal fokusere på lesing i alle fag, bruke høytlesing og lydbøker for å få med alle.
Viktig å motivere elever og foreldre slik at innsatsen på nasjonale prøver blir best mulig.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 8 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver lesing ungdomstrinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 8 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	3,1	10,3	8,8	8,8
Mestringsnivå 2	21,9	18,9	16,8	17,8
Mestringsnivå 3	37,5	41,2	40,2	40,7
Mestringsnivå 4	28,1	21,0	22,9	21,6
Mestringsnivå 5	9,4	8,7	11,3	11,0

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver lesing ungdomstrinn, Lesing, 2014-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

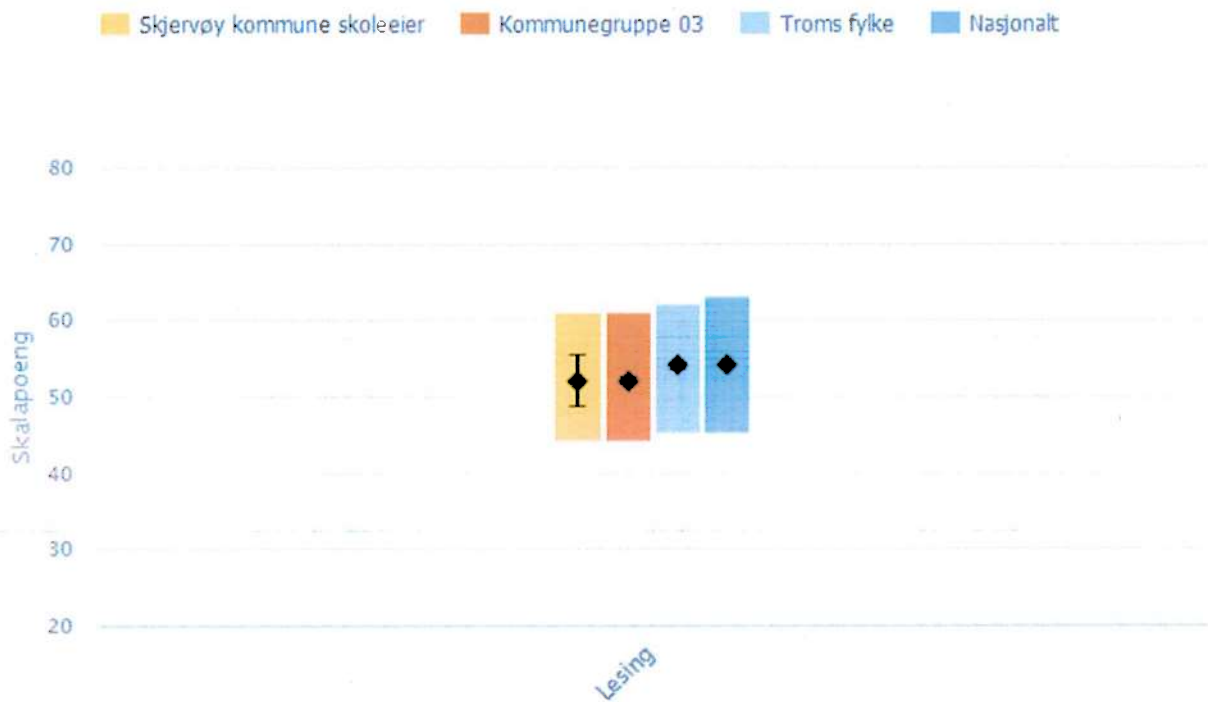
Offentlig | Trinn 9 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	11,1	5,7	4,2	5,2
Mestringsnivå 2	8,3	13,4	12,4	11,8
Mestringsnivå 3	44,4	39,7	34,9	35,2
Mestringsnivå 4	16,7	24,5	29,1	27,0
Mestringsnivå 5	19,4	16,7	19,4	20,8

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver lesing ungdomstrinn, Lesing, 2014-2015

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 9 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver lesing ungd. trinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Resultater i lesing i 8. klasse ligger litt over snittet for fylke og nasjon.

Årets 8. trinn ved Skjervøy ungdomsskole oppnådde 3.2. Dette resultatet er vi godt fornøyd med. Det later til at det jobbes godt med lesing på barneskolen.

Vi foreslår at de lokale målene som er satt videreføres, samt at vi får et større fokus på både lese- og læringsstrategier i alle fag.

9.klasse

Resultatene ligger litt over fylket i regning, og litt under i lesing. Vi er fornøyd med resultatene, fordi vi kan forklare hvorfor det er slik. Dette er en liten skole der hvem som deltar gir tydelige utslag. Når elever har utbytte av å delta, mener vi det er viktig at de får være med.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Mestringsnivå lesing: På fylkesnivå 3,5 og for Skjervøy ungdomsskole 3,3. Mestringsnivå matematikk viser følgende: å fylkesnivå 3,4 og for Skjervøy ungdomsskole 3,5. Elever med IOP har deltatt i lesing, men ikke i regning

Flere av elevene viser tydelig framgang fra NP i 8. til 9.klasse.

Det er viktig å bevisstgjøre både elever og foreldre på de nasjonale prøvene, hva som måles og hvorfor vi ønsker at elevene skal gjøre det bra.

Ett område som Skjervøyskolen kan fokusere på er lesing. Vi ser at svake lesere får problemer på mange andre områder, og sliter i de fleste fag.

2.3.6. Nasjonale prøver engelsk ungd. trinn

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene for ungdomstrinnet er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå og reflektere over innholdet i tekster av ulik lengde og forskjellige sjangere
- beherske et ordforråd som dekker dagligdagse situasjoner
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- forstå bruken av grunnleggende regler og mønstre for grammatikk og setningstyper

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylen viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. og 8. trinn plasseres elevene på henholdsvis 3 og 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

Resultatene skal ligge på eller over fylkesgjennomsnittet

Motiverte og aktive elever.

Elever som ser nytteverdien av faget

Elever som kan løse sammensatte oppgaver ved hjelp av ulike strategier.

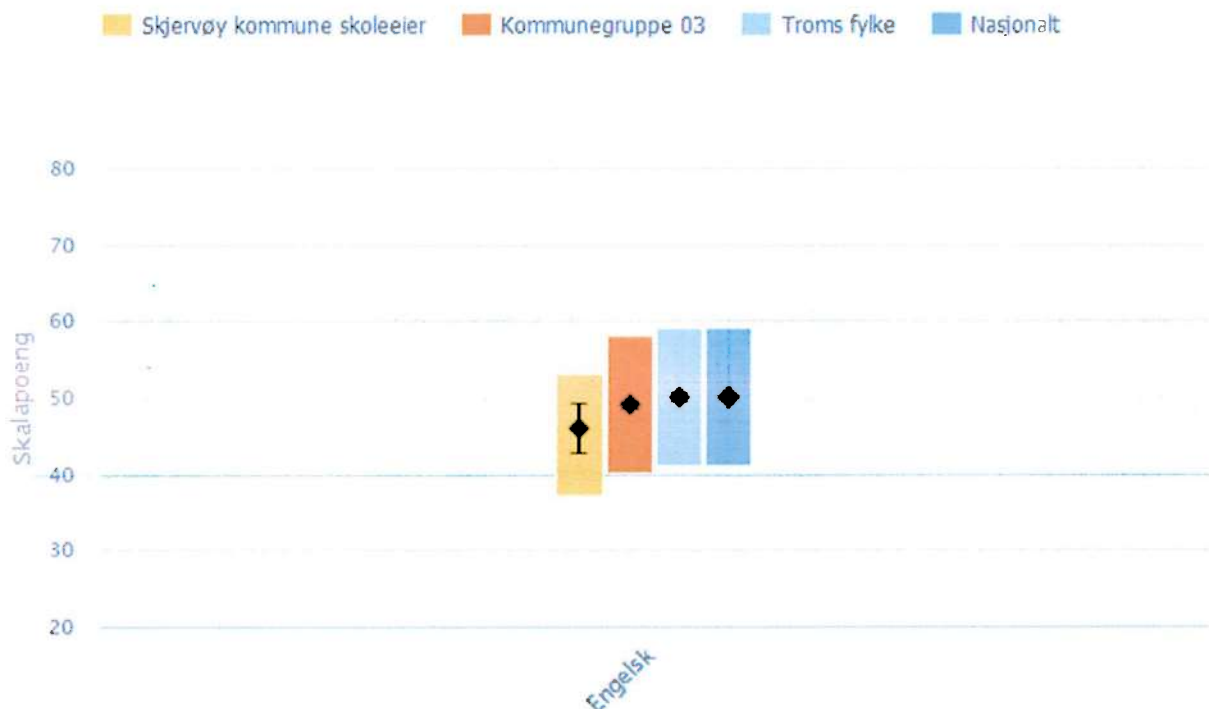
For å nå disse målene er det viktig å jobbe med følgende områder:

- Lesing av ulik sjanger
- Økt ordforråd (pugging av gloser, og korrekt bruk av glosene)
- grammatikk (innlæring og anvending)
- samtaler og muntlig presentasjoner (øve i å bruke språket)

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 8 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole



Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver engelsk ungdomstrinn, 2014-2015

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 8 | Begge kjønn | Periode 2014-15 | Grunnskole

Delskår	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Mestringsnivå 1	18,8	10,8	9,7	9,3
Mestringsnivå 2	28,1	23,2	17,9	19,3
Mestringsnivå 3	40,6	39,2	41,0	40,3
Mestringsnivå 4	3,1	17,4	18,5	19,9
Mestringsnivå 5	9,4	9,4	12,9	11,2

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver engelsk ungdomstrinn, Engelsk, 2014-2015

2.3.7. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk

Standpunktkarakterer og karakterer fra eksamen i grunnskolen og i videregående opplæring utgjør sluttvurderingen. Denne vurderingen gir informasjon om kompetansen eleven har oppnådd i faget. Vurderingen skal ta utgangspunkt i målene i læreplanverket. Graderingen beskriver at karakteren:

- 1 uttrykker at eleven har svært lav kompetanse i faget
- 2 uttrykker at eleven har lav kompetanse i faget
- 3 uttrykker at eleven har nokså god kompetanse i faget
- 4 uttrykker at eleven har god kompetanse i faget
- 5 uttrykker at eleven har meget god kompetanse i faget
- 6 uttrykker at eleven har svært god kompetanse i faget

Karakterskalaen er 1-6. Beste karakter er 6. Karakterene vises som gjennomsnitt.

Lokale mål

Resultatene skal være på eller over fylkesgjennomsnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Periode 2013-14 | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Norsk hovedmål skriftlig eksamen	3,5	3,3	3,3	3,4
Norsk hovedmål standpunkt	3,7	3,8	3,9	3,8
Matematikk skriftlig eksamen	2,5	2,9	2,9	3,0
Matematikk standpunkt	3,6	3,5	3,5	3,5
Engelsk skriftlig eksamen	4,0	3,5	3,6	3,7
Engelsk skriftlig standpunkt	3,8	3,9	4,0	3,9

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Karakterer - matematikk, norsk og engelsk, 2013-2014

Skoleeiers egenvurdering

Som for nasjonale prøver er det usikkerhet i gjennomsnittet pga lavt elevtall.

Resultatene er gode i skriftlige eksamensfag som engelsk og norsk hovedmål, her ligger vi over de vi sammenligner oss med. Matematikk er noe svakere.

Vi har nådd målet i 3 av 6 målinger.

Vi ser en fremgang i resultatene for avgangsklassene 2014 sammenlignet med tidligere år (2011-14).

2.3.8. Grunnskolepoeng

Grunnskolepoeng er et mål for det samlede læringsutbyttet for elever som sluttvurderes med karakterer. Karakterene brukes som kriterium for opptak til videregående skole. Grunnskolepoeng er beregnet som summen av elevenes avsluttende karakterer, delt på antall karakterer og ganget med 10.

Hvis det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven.

Grunnskolepoeng presenteres som karaktergjennomsnitt med én desimal.

Lokale mål

Antall grunnskolepoeng skal være jevnt med eller over gjennomsnittet for Troms fylke.

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Offentlig | Trinn 10 | Begge kjønn | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
Skjervøy kommune skoleeier - Grunnskolepoeng, gjennomsnitt	40,2	36,5	37,4	36,7	39,1
Kommunegruppe 03 - Grunnskolepoeng, gjennomsnitt	40,1	40,1	39,7	40,1	40,3
Troms fylke - Grunnskolepoeng, gjennomsnitt	39,6	40,0	40,0	40,2	40,2
Nasjonalt - Grunnskolepoeng, gjennomsnitt	39,8	39,8	39,9	40,0	40,3

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, 2009-2014

Skoleeiers egenvurdering

Dette er karaktergjennomsnittet for avgangselevne, og er kanskje det beste bildet på det faglige nivået sammenlignet med andre.

Resultatene viser en flott fremgang fra forrige år og det nest beste vi har hatt siden målingene startet.

Vi ligger like under målet som er fylkessnittet.

2.4. Gjennomføring

Om Gjennomføring

Alle elever og lærlinger som er i stand til det, skal gjennomføre videregående opplæring. Kompetansebeviset skal sikre dem videre studier eller deltakelse i arbeidslivet. Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med denne indikatoren: Overgang fra GS til VGO

2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO

Prosentdelen av elevkullet som er registrert i videregående opplæring høsten etter uteksaminering fra grunnskolen.

Lokale mål

Andel elever som går over i videregående skole skal være over fylkesgjennomsnittet

Skjervøy kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

Offentlig | Alle | Begge kjønn | Periode 2013 | Grunnskole

Indikator og nøkkeltall	Skjervøy kommune skoleeier	Kommunegruppe 03	Troms fylke	Nasjonalt
Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	100,0	98,5	*	97,9

Skjervøy kommune skoleeier, Grunnskole, Overgangen fra grunnskole til VGO, 2013-2013

Skoleeiers egenvurdering

Her innfrir vi målet og ser at alle elever i grunnskolen tar videre skolegang.

2.5. Satsingsområder Skjervøy barneskole

Fronter

Fronter er en læringsplattform som består av en rekke verktøy for samarbeid og læring på internett. Skolene i kommunen har hatt læringsplattformen i flere år, men det har vært variabelt hvor mye skolene/lærerne har tatt den i bruk. I 2014 utfordret vi oss til at alle skulle ta i bruk Fronter med fokus på å bedre samarbeid og kommunikasjon skole - hjem. Elevene utfører f.eks oppgaver og innleveringer på nett hvor lærerne kan gå inn å kommentere, veilede og vurdere. Foreldrene kan ved egne passord gå inn å følge barnet sitt arbeid, vurdering, fravær m.m., alt etter hva de har fått tilgang til. Høsthalvåret er brukt til å gjøre lærerne kjent med de mulighetene som ligger i læringsplattformen og spesielt jobbet med å vurderingsverktøyet.

Kunst og håndverksavdelingen

Våren 2014 ble det besluttet at formingsavdelingen ved skolen skulle flyttes fra lokalene på ungdomsskolen og opp til barneskolen igjen. Avgjørelsen ble fattet etter politisk påtrykk om areal innsparinger på barneskolen i forhold til renhold, og at sløydavdelingen var et egnet lokalitet for prosjektet EPC (energisparekontrakt mellom AF Energi & Miljøteknikk og Skjervøy kommune) under anleggstiden. I løpet av høsten stod sløydavdelingen ferdig (rom 2 og deler av rom 1) og tekstil-/tegneavdelingen er klar på nyåret 2015 (rom 3). Kunst & håndverkslærerne er både glade for å få avdelingen opp til skolen og fornøyde med lokalitetene slik de i dag står fram.

Felles nasjonalt tilsyn 2014-17

Igjen har kommunen fått melding om nasjonalt tilsyn av Fylkesmannen. Denne gangen vil kontrollen rettes mot krav i Opplæringsloven som er særlig sentrale for elevenes utbytte av opplæring i fag, skolebasert vurdering og forvaltningskompetanse. I forhold til varselet har k/u-sjef og ledelsene på de 3 kommunale skolene jobbet for å kunne dokumentere at skoleeier og den enkelte skole har forsvarlige system som kvalitetssikrer dette. Blant annet er det utarbeidet lokale læreplaner med vurderingskriterier i alle fag, et stort og tidkrevende arbeid.

2.6. Satsingsområder Skjervøy ungdomsskole

I 2014 har Skjervøy ungdomsskole fokusert på skole hjem samarbeidet. Alle kontaktlærer har fått økt tidsressurs for å fokusere på dette. Skolen tror at et nært og godt samarbeid med hjemmet vil skape et beder klima for læring i skolen. I matematikk har vi byttet ut det gamle læreverket for 8. og 9.trinnet og fornyingen fortsetter i 2015. Vi har et ønske om å heve resultatene på avgangskarakterene hos våre elever. I trå med dette ser vi blant annet på egen undervisning og hvordan vi kan kvalitetssikre denne. Skolen har gjort et betydelig innkjøp av pc'er dette året. Dette var nødvendig for å gi våre elever et tilfredsstillende tilbud. På slutten av 2014 startet vi også et utdanningsløp i forhold til læringsplattformen fronter. Dette er viktig for at våre elever skal kjenne til å beherske denne læringsplattformen som de finner igjen i videregående skole. Skolen har hatt voldsomt fokus på kompetanseheving hos egne lærere og har inneværende år 3 lærere og en rektor under videreutdanning.

Vi har satset på at skolens kantine skal være hjerte i skolen og brukt en del ressurser på å ruste denne opp. Vi driver i dag elevbedrift i trå med kommunens retningslinjer om ungt entreprenørskap i skolen. Skolen har stor tro på å tilby elevene gratis frokost/frukt. Forskning viser til at elever som får tilført mat har mye større utholdenhet i forhold til konsentrasjon og egenprestasjon. Skolen takker for at skoleeier ser viktigheten i dette, og at tiltaket er foreslått videreført og opprustet for neste skoleår.

Skolen ønsker også å trekke fram arbeidet som gjøres innenfor formingsfaget. Det legges opp til flotte utstillinger på skolen og vi er fortsatt en skole som setter praktisk arbeid i faget på dagsorden.

2.7. Satsingsområder Arnøyhamn skole

- Lesesatsinga/klasseledelse, klassemiljøtiltak
- Skole-hjemsamarbeid
- Markering av 70-år siden tvangsevakueringa av Nord-Norge
- Barnekonvensjonen

70-års markeringa av tvangsevakueringa var et godt gjennomført opplegg med tanke på aldersgruppa vi har. Vi startet en fredag og avsluttet torsdagen uka etter. Elevene fikk fortellinger av overlevende fra tre ulike bygder, og de fikk se gjenstander som en av dem hadde fra den tiden. Vi så klipp fra NRK på nettTV og lagde plakater og avisutklipp som ble utstilt. Barnekonvensjonens 25-års jubileum ble dradd inn i dette. På skolen finnes mye materiell fra før som vi tråklet sammen med det nye, dette ble ei lita utstilling som vi viste fram den siste kvelden hvor vi inviterte bygdefolket. Ernst Isaksen ble invitert som forteller/foredragsholder og fremmøtte ble oppfordret til å fortelle. Til sammen samlet vi 55-60 personer, elevene hadde bakt sirupsbrød, blåbærkake, muffins og rosinbrød og kokt kaffe og stelt til. Elevene sang og fortalte litt om det de hadde gjort. Fredsprisvinnerne ble spesielt nevnt, og det ble lagt fram noen enkle statistikker på antallet flyktninger, sultende og krigsområder der barn er sterkt involvert.

2.8. Kommunal og regional kompetanseutvikling

Om Kommunal og regional kompetanseutvikling

Statlig satsing på kompetanseutvikling

Statlige føringer gjennom ny strategi "Kompetanse for kvalitet" gir retning for kompetanseoppbygging/utvikling av skolen.

Staten bidrar med midler til statlig definerte videreutdanningstilbud. Statlige etterutdanningsmidler gis fra 2013 gjennom satsinga "Ungdomstrinn i utvikling".

Kommunene/regionkontoret må arbeide aktivt med søknader for å få midler til andre utviklingstiltak i skolen.

Regional/kommunal kompetanseutviklingsplan – "Kompetanse for kvalitet 2012-2015"

Regional kompetansestrategi 2012-2015 er førende for utviklingstiltakene i regionen.

Planen består av en overordna del for etter- og videreutdanning, en handlingsplan som konkret viser hvilke kompetanseområder som prioriteres regionalt hvert år, samt en kommunal del for spesielle satsinger i hver kommune (laget av hver kommune).

Planen ble politisk behandlet våren 2012. Den regionale planen for 2013 – 2015 er i tråd med de nasjonale satsingene.

Arbeid med prioriterte områder for etterutdanning i skolene i Nord-Troms 2014.

Regionkontorets arbeid med kompetanse består i å tilrettelegge for kurs og nettverksamarbeid, lede skoleutviklingsprosjekter, fagdager, erfaringsdeling og andre tiltak etter behov, samt veiledning i forhold til tiltak som settes i gang

SATSINGSOMRÅDER SKOLEUTVIKLING/ETTERUTDANNING 2014

Hovedsatsing grunnskole LMT/UIU 2013/2014

Som en videre satsing på Ny GIV (avsluttet des. 2013) startet kommunene i Nord-Troms "Læring, mestring og trivsel" (LMT) høsten 2013. Satsinga er også en forberedelse til statens satsing på ungdomstrinnet, hvor region Nord-Troms skal inn i pulje 4 (høst 2016).

Statlig strategi for ungdomstrinnet; Ungdomstrinn i utvikling

Se rammeplan på <http://www.udir.no> Målet er at tiltakene i strategien skal inn i alle skoler i alle kommuner innen fire år. Satsingen har fokus på klasseledelse, regning, lesing, skriving, vurdering for læring - en praktisk, variert og relevant opplæring.

Tiltakene baseres på skolebasert kompetanseutvikling i lærende nettverk. Nord-Troms skal inn i pulje 4 (fra høst 2016 til høst 2017) men skal jobbe med LMT som forberedelse fram til vår 2016.

Målet med "Ungdomstrinn i utvikling" og "Læring, mestring og trivsel" er sammenfallende - å gi spesielt tilpasset opplæring ved hjelp av Ny Giv metodene – praktiske arbeidsmetoder med fokus på de grunnleggende ferdighetene.

Et mål er også å redusere overdreven bruk av spesialundervisning og bidra til at den spesialundervisninga som gis holder høy kvalitet.

Satsinga i Nord-Troms har fått navnet LMT/UIU, og skolesjefene har vedtatt at ALLE grunnskoler i Nord-Troms skal delta.

Varighet: Oppstart høst 2013, etterutdanning og implementering i 2014 og 2015

UTVIKLINGSPROSJEKTER I KOMMUNEN/REGIONEN I 2014.

Samarbeid grunnskole/videregående skole

Prosjekt "Rekrutteringstiltak marin næring" (2011-2014)

Regionkontoret har i samarbeid med Skjervøy videregående skole fått rekrutteringsmidler til "**Blått praksiskurs for lærere**" – utvikling og gjennomføring av kurs i samarbeid med maritime bedrifter og SVS

arbeid. Langsiktig mål er å øke rekrutteringa til de "blå fagene" og matfag i vgo, og sikre rekruttering til fiske- og havbruksnæringa.

Prosjekt "Havbruksdag" på Skjervøy 30.9.2014

Planlagt og arrangert i samarbeid mellom Leif Peder Jørgensen (prosjektleder for rekrutteringsprosjektet vgs), Nord-Troms studiesenter, næringsarbeider Skjervøy Silja Karlsen og Regionkontoret v/Ulla.

Regionalt utviklingsprosjekt "Framtidas kunnskapsarena; Samarbeidsprosjekt skole/barnehage og bibliotek i regionen (2011-2015)

Prosjektet startet opp i 2011 og avsluttes våren 2015. Nordreisa er vertskommune og prosjektleder er Wenche Ratama. Prosjektets hovedmålsetting er å gjøre bibliotekene i Nord-Troms til gode kunnskaps- og læringsarenaer for hele utdanningsløpet.

Prosjekt "Giellamatki – samiske språkreiser" (2014 – 2016)

er et konsept utviklet av regionkontoret, Språksenteret i Storfjord og fagnettverket for samisk og finsk. Målsettinga er at elever på mellomtrinn og u-trinn i regionen skal møte hverandre og knytte kontakt, samt lage en ny språkarena for elevene med samisk i regionen.

Prosjekt FEIDE

Innføring av FEIDE er initiert av rådmennene i Nord-Troms høsten 2013. Feide (Felles Elektronisk Identitet) er KD sin valgte løsning for sikker identifisering i utdanningssektoren. Kommunene har søkt og fått statlig tilskudd på til sammen kr. 420 000,- til prosjektet.

ANDRE SAMARBEIDESOPPGAVER 2014

Partnerskapsavtale mellom Troms Fylkeskommune og kommunene i Troms

Ny partnerskapsavtale om Utdanningsvalg er ikke signert i 2014, da fylkeskommunens forslag til avtale ble avslått av kommunene på grunn av at kostnadene ble for store. Det er istedenfor inngått avtale mellom kommunene i Nord-Troms og de videregående skolene i Nord-Troms + Nordkjosbotn om to dagers kurs for 10. trinn i november, og en dags opplegg for 9. trinn som avtales mellom rådgiverne i grunn- og videregående skoler.

Yrkes- og utdanningsmesse for 10. trinn og VG1 i Nord-Troms – samarbeid Forskningsdagene.

Alle regionene i Troms er oppfordret til å gjennomføre ei yrkes- og utdanningsmesse hver høst. Messa i Nord-Troms ble gjennomført 24. september i samarbeid mellom Regionkontoret, Halti Næringshage, Omdømmeprojektet, Nord-Troms videregående skole og næringslivet i Nord-Troms.

Samarbeid om eksamen i grunnskolene i regionen

Skriftlig eksamen

Leder for styringsgruppa og Regionkontoret v/Ulla har etter at kommunene overtok ansvaret for gjennomføring av eksamen i grunnskolen hatt ansvar for trekk av skriftlig eksamen og organisering av muntlig eksamen i regionen.

Muntlig eksamen: regionalt samarbeid om sensorer, trekk og gjennomføring av eksamen. Muntlig eksamen ble i 2014 gjennomført for alle avgangselevne i Nord-Troms.

Felles "Retningslinjer for lokalt gitt eksamen for Nord-Troms" er utarbeidet av regionkontoret og endret i tråd med ny eksamensforskrift som gjelder fra 2014.

Fagdag med tema "vurdering av muntlig eksamen" og nytt i eksamensforskrift ble gjennomført for sensorer og faglærere våren 2014 med over 40 deltakere.

Samarbeid med "Omdømmeprojektet i Nord-Troms 2014"

Regionkontoret har i 2014 samarbeidet med Omdømmeprojektet og Ungt Entreprenørskap for å få gjennomført programmet "Vårt lokalsamfunn" fra UE på mellomtrinnet i grunnskolen.

Undervisningsopplegget er i tråd med kompetansemålene i K06. Målsettinga er at barn og unge i Nord-Troms skal bli bedre kjent med eget lokalsamfunn.

Ny satsing skoleutvikling i Nord-Troms – Entreprenørskap fra 2015

Bakgrunn: Gjennom Omdømmeprojektet sett behov for en helhetlig satsing på entreprenørskap i regionen for å styrke framtidig næringsutvikling gjennom å bli kjent med og se muligheter i egen region.

Prosjekt: Lokale læremidler "Tre stammers møte"

I forbindelse med Omdømmeprojektets arbeid har undersøkelser blant unge vist at mange mangler kunnskap om vår flerkulturelle bakgrunn i Nord-Troms. Regionkontoret tok opp saken i sitt fagstyre, og skolesjefene signaliserte at de ville ta

Regionalt prosjekt Newton-rom

Skjervøy kommuner er eier av prosjektet, og vil få drifts- og eieransvar for rommet.

Rommet legges til Kystens kompetansesenter (NT-vgs, skolested Skjervøy).

Statlig prosjekt IKT-Plan

.Dette er en digital plan, så godt tilrettelagt at den kan tas i bruk av den enkelte skole gjennom et utviklingsarbeid på skolen. Det ble gjennomført to kurs i regionen i begynnelsen av desember 2014. Skjervøyskolene starter opp arbeidet med innføring av planen høst 2015,

Regionale nettverk 2014

Fagnettverk for samisk/finsk:

Fortsetter i 2014. I nettverket jobbes det med å utvikle felles planer, dele erfaringer, utvikle og dele undervisningsmateriell. Nettverket for samisk språk hadde som et av sine mål å utvikle "språkreiser" for elevene i regionen. Dette førte til prosjektet "Giellimatki – språkreiser" som vi har søkt og fått støtte fra Sametinget til.

Rektornettverk i regionen

Rektorene ønsker et regionalt fagnettverk, og har kommet med en forespørsel til regionkontoret om oppstart fra 2013. Skolesjefene mente fagnettverket vil være aktuelt igangsatt i forbindelse med u-trinnsatsinga i 2014. Første møte var 16.9.2014.

KURS OG KOMPETANSEDAGER I REGI AV REGIONKONTORET 2014

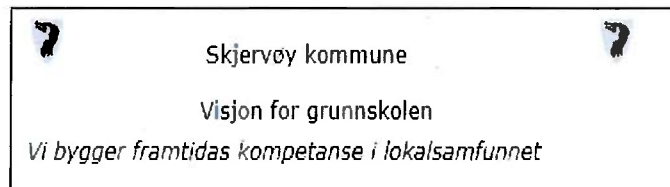
Det har vært arrangert følgende kurs og kompetansedager for pedagogisk personell i forbindelse med satsingene i Nord-Troms:

- Praktiske metoder i lesing v/Håvard Tjora
- To dagers kurs regning i alle fag v/Matematikksenteret (21. og 22. januar)
- Lesestrategier, lesing og skriving, bruk av digitale verktøy v/Astrid Berg
- Skolebibliotek og lesing/skriving som grunnleggende ferdighet (lyd/bilde i alle kommuner v/Sture Nome
- Erfaringsutveksling for matematikklærere mars 2014
- Dysleksi Norge: "Vi mestrer lese- og skrivevansker"
- Geogebra for matematikklærere april 2014
- Fagdag muntlig eksamen mars 2014
- To dagers kurs for rådgivere 30.9.-1.10.2014
- Elever med diagnosen ADHD v/Statped 4.12.2014
- IKT-plan, kurs 8.12. og 9.12.
- < > >4 fagdager samisk- og finsk fagnettverk
-

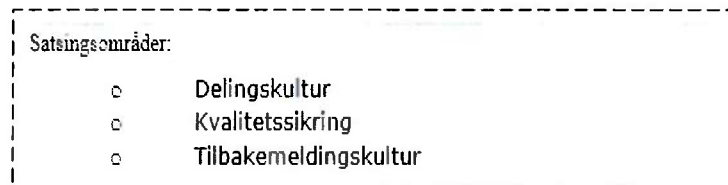
I tillegg har det vært arrangert skolenettverk med mellomarbeid på skolene. PPT deltar på samlinger og deltar i tillegg på ressursgruppemøter på skolene

2.9. Satsingsområder skoleeier 14 – 17

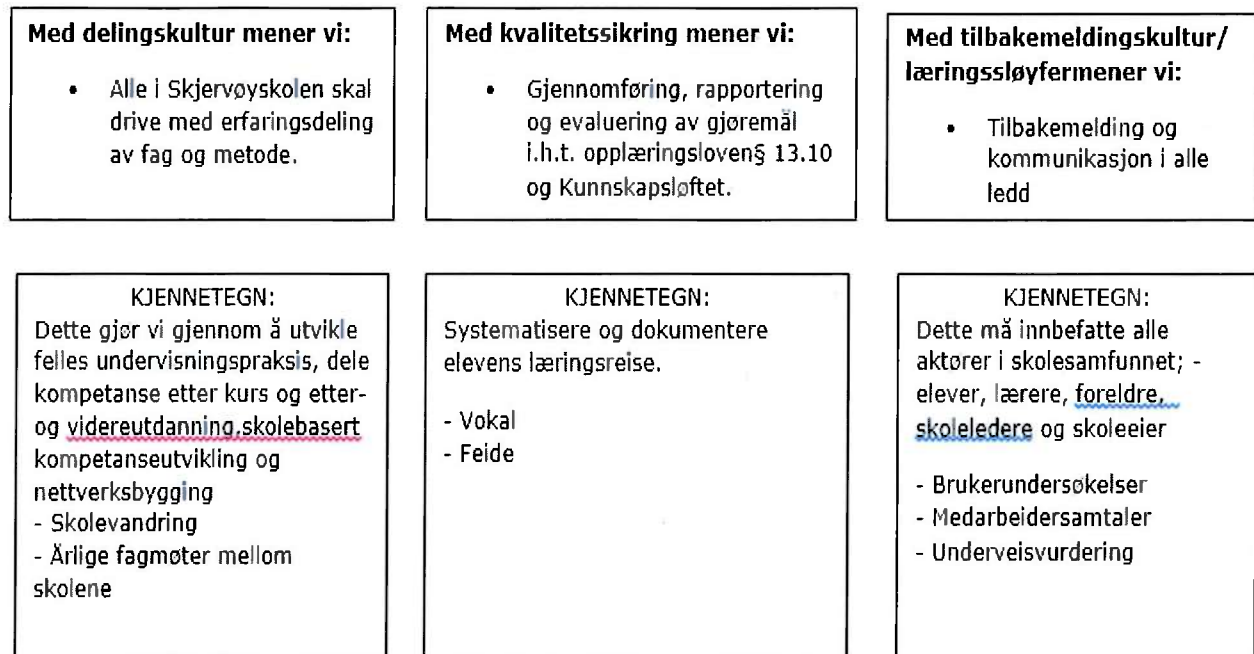
Skoleeier har utarbeid visjon, satsingsområder med målsettinger. Egen tiltaksplan ruleres årlig



Slik gjør vi det i skjervøyskolen:



Målsettinger



Tiltaksplan skoler 15 - 18

Delingskultur - Kvalitetssikring - Tilbakemeldingskultur

Tiltak	-kultur	14/15	15/16	16/17	17/18
Forberedelse og fokus på Nasjonale prøver og Elevundersøkelsen	D	x	x	x	x
Tilsyn vurdering Retningslinjer/prosedyrer for oppfylting av forskriftene	K-T	x	x	x	
Kvalitetssikringssystemer -1310.no for skolene -Kvalitetssystemet for hele kommunen	K	x	X x	X x	X x
Ta i bruk: Kartleggingsverktøy/ Programvare: -Vokal,kartleggeren, NP	T	x	x	x	
Læringsplattform -Fronter	D	x	x	x	x
Entreprenørskap	D	x	x	x	x
Læring – Mestring- Trivsel Fokus på grunnleggende ferdigheter og regning/lesing i alle fag	D- K	x	x	x	x
IKT-plan			x	x	x
Kystsamfunnsplan/ «Tre stammers møte»	D	x	x	x	
Behandling av ordensreglement	K-T		x		
Evakueringa 70 år		x			
Grunnlovsjubileum		x			
Newtonrom		x	x	x	
Barnekonvensjon 25 år		x			

2.10. Andel elever med enkeltvedtak spesialundervisning

Ant elever 11/12	%	Ant elever 12/13	%	Ant elever 13/14	%	Ant elever 14/15	%
73 av 373	19,6 %	44 av 357	12,3	43 av 348	12,3	39 av 336	11,6

Målet er andelen skal ligge på Fylkessnittet som er ca 10 %

Om andel elever med enkeltvedtak spesialundervisning

Vi ser at tallene på elever med enkeltvedtak har gått ned fra 19,6 i 11/12 til 11,6 i 14/15. Vi nærmer oss målet og må jobbe videre for å holde tallet nede. Elevenes behov for ekstra hjelp bør i størst mulig grad løses gjennom tilpasset opplæring.

3. System for oppfølging (internkontroll)

Skolene og skoleeier har i bruk et kvalitetssikringssystem (1310.no). Dette har vært under utarbeidelse fra 2012.

Systemet er bygd opp ved at det er lagt inn et ferdig årshjul med gjøremål som er lenket opp mot aktuell paragraf i Opplæringsloven. Skoleansvarlige i kommunen kan endre, slette, eller legge til gjøremål samt laste opp kommunens maler eller andre dokumenter som hører til.

Rektor/inspektør logger seg inn og merker av når gjøremål er gjort. I tillegg kan man enkelt registrere henvendelser, f.eks. mobbing eller fri utenom ferietid.

Kommunens administrasjon kan logge inn og få en oversikt/status og enkelt generere rapporter over alle skolenes gjøremål.

Skolelederne og skoleeier har i løpet av året jobbet med systemet, og satt inn flere gjøremål til skolene.

Områder som systemet ivaretar bl.a. kvalitetsikring av er bla.; § 9a Plan for å fremme elevens psykososiale miljø, enkeltvedtak i forhold til retten til spesialundervisning og etablering av skolens rådsorgan.

I 2015 har kommunen startet opp et arbeid med et felles kvalitetssikringssystem for Skjervøy kommune. I dette systemet vil det komme:

Rutiner og prosedyrer, Kvalitetshåndbok, Melde og behandle avvik, HMS håndbok, Risikoanalyse og Årshjul.

4. Konklusjon

Utfordringer:

- Skjervøy Ungdomsskole: Opprettholde faglig tyngde ved færre ansatte
- Skjervøy Barneskole: Høyt sykefravær og omstilling-/oppsigelsesprosesser påvirker læringsmiljøet
- Arnøyhamn oppvekstsenter: Å skape et godt elev- og læringsmiljø med få elever og få ansatte

Positivt:

- Resultat på Nasjonale prøver i regning
- Lave mobbetall i 7.- og 10. klassemålinger
- Andel elever med spesialundervisning går ned
- Satsing på kompetanseheving
- Godt utviklingsarbeid i skolene



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
39/15	Kommunestyret	17.06.2015

Kommunereform: statusbilde og videre utredning

Henvising til lovverk:

Rådmannens innstilling:

Kommunestyret gjør slikt vedtak:

1. Skjervøy kommunestyret tar utarbeidet statusbilde til etterretning, og godkjenner dokumentet som grunnlagsmateriale for ei videre utredning i kommunereformarbeidet.
2. Kåfjord, Nordreisa, Skjervøy og Kvæningen går sammen om ei utredning av Nord-Troms 4-alternativet.
3. På bakgrunn av vedtak i de fire respektive kommunene utarbeider administrasjonen et forslag til prosjekt og prosessplan, inkludert finansierings- og framdriftsplan, som legges fram for arbeidsgruppa.
4. Det forutsettes at utredninga skal finansieres av eksterne midler.

Saksopplysninger:

Det vises til K-sak 46/14, der kommunestyret ga sin tilslutning til at Skjervøy kommune skulle starte prosessen for framtidig kommunestruktur. Det ble samtidig vedtatt at ei arbeidsgruppe bestående av formannskapet supplert med kommunestyremedlemmer fra parti som ikke var representert i formannskapet, skulle lede prosessen både innad i kommunen og i samarbeid med nabokommuner.

Første fase i arbeidet er over. Den såkalte sonderingsfasen skulle bestå av «nabopratt», som igjen skulle ende i ei beslutning om utredning. «Nabopratten» mellom de 4 nordligste Nord-Troms-kommunene ble først forsøkt gjennomført 10. mars, men da Kvæningen ikke stilte, ble møtet noe amputert, og et felles møte for alle 4 kommunene + Fylkesmannen v/prosessveileder Jan Peder Andreassen og KS v/ Tom Mikalsen ble gjennomført på Skjervøy 20. mai. Møtet resulterte i et forslag til vedtak om ei felles utredning. Forslag til vedtak er innlemma i innstillinga til denne saken.

Hver av de 4 kommunene får 250 000 kr til utredningsarbeidet. I tillegg får den enkelte kommune kr 100 000 til gjennomføring av ei folkehøring. Både utredning og folkehøring skal være gjennomført i løpet av juni 2016.

Både Kåfjord og Kvæningen er allerede i gang med andre utredninger. Kvæningen utreder et alternativ med sammenslåing med Alta, Loppa og Hasvik, mens Kåfjord utreder alternativet Storfjord-Lyngen-Kåfjord. Både Kåfjord og Kvæningen har vedtatt ekstern utredning. Det innebærer at utredninga gjennomføres av konsulentfirma. Kostnadene med ei slik utredning er så høy (ca 900 000) at Kåfjord allerede har bundet sin andel av den statlige finansiering til dette.

Rådmannen tilrår ingen ekstern utredning. Kostnadene er altfor høye i forhold til hva en får igjen, og hva en har behov for. Det er allerede utarbeidet mye statistisk materiale som kan brukes i ei utredning, og konsulentrapporten fra 2005, «Framtidens kommunestruktur i Troms» kan også brukes som grunnlag. I tillegg skal alle kommuner gjøre egenanalyser, jfr vedlagte statusbilde. Både KS og prosessveileder kan i tillegg bidra i ei utredning. I forslag til plan for utredning, vil administrasjonen tilrå at ei utredning av Nord-Troms 4 gjøres internt – enten ved omprioritering av ressurs fra høsten 2015 til juni 2016, eller at det lyses ut ei prosjektstilling.

Ei utredning av Nord-Troms4 må også ta høyde for 3'er og 2'er alternativ, da en ikke vet utfallet av utredningene som gjøres i Kvæningen og Kåfjord. Følgende muligheter må derfor utredes:

- a) Nord-Troms 4
- b) Kvæningen, Nordreisa og Skjervøy
- c) Kåfjord, Nordreisa og Skjervøy
- d) Nordreisa og Skjervøy

Alle 4 kommuner skal også utrede muligheten av å forbli én kommune.

Vurdering:

Første fase i kommunereformarbeidet avsluttes herved ved et vedtak om konkret utredning. Den skal gjennomføres fra høsten 2015 og avsluttes i løpet av juni 2016. På bakgrunn av utredninga skal det gjennomføres folkehøring og til slutt skal kommunestyret ta stilling til ei eventuell kommunesammenslåing. Om det gjøres et positivt vedtak om kommunesammenslåing juni 2016, begynner prosessen med å forberede selve sammenslåinga. Ikrafttredelse av en eventuell ny kommune er 1.1.2020.

Statusbilde for Skjervøy kommune



Innhold

Forord.....	4
Sammendrag	6
1 Demografiske og sosioøkonomiske forhold	7
1.1 Befolkningsutvikling 1990-2014 og prognose frem til 2040	7
1.2 Befolkningssammensetning 1990-2040	9
1.3 Bosettingsmønster internt i kommunen	12
1.4 Flyttemønster	12
1.5 Levekår	13
1.6 Avstander og kommunikasjoner	14
2 Kommuneøkonomi.....	16
2.1 Økonomisk status og utvikling	16
2.2 Enhetskostnader innenfor tjenestene.....	22
2.3 Eiendomsskatt, gebyrer og avgifter	23
3 Kommunens rolle som tjenesteyter	27
3.1 Kommunens organisering.....	27
3.1.1 Organisasjonskart.....	28
3.1.2 Interkommunalt samarbeid.....	29
3.1.3 Tverrsektorielt samarbeid i kommunen	30
3.2 Planlegging, administrasjon og virksomhetsstyring	30
3.3 Barnehage.....	33
3.4 Grunnskole	35
3.5 Barnevern	38
3.6 Sosiale tjenester i Nav	39
3.7 Pleie og omsorg og kommunehelse	40
3.7.1 Pleie- og omsorgstjenesten	40
3.7.2 Kommunehelse.....	44
3.7.2.1 Fastlege- og legevaktordning	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3.7.2.2 Forebygging: Helsestasjons- og skolehelsetjeneste ..	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3.7.2.3 Psykisk helsearbeid og rusarbeid	45

3.7.3	Samhandlingsreformen	47
3.8	Landbruk.....	47
3.9	Tekniske tjenester	49
3.10	Kultur og kirke	Feil! Bokmerke er ikke definert.
4	Kommunens rolle som myndighetsutøver	53
5	Kommunens rolle som samfunnsutvikler.....	55
6	Kommunen som demokratisk arena	61
7	Oppsummering av kommunens analyse	65
8	Kilder.....	68
	Vedlegg.....	69
	Vedlegg 1: Nærmere om kriteriene for god kommunestruktur.....	69
	Vedlegg 2: Interkommunalt samarbeid der Skjervøy er part (særskilt vedlegg)	

Forord

Regjeringen Solberg la 14. mai 2014 frem Prop. 95 S (2013-2014) Kommuneproposisjonen 2015. Regjeringen ønsker å flytte makt og ansvar til større og mer robuste kommuner. Målet er et lokaldemokrati som kan ivareta velferd og sikre verdiskapning og trivsel. Regjeringen er opptatt av at kommunene må ha kraft til å møte de utfordringene som venter. Det er utfordringer knyttet til demografi, velferd og kompetanse og evne til å utvikle gode og attraktive lokalsamfunn.

Regjeringens mål for en ny kommunereform er følgende:

1. Gode og likeverdige tjenester til innbyggerne

Større kommuner med bedre kapasitet og kompetanse vil legge til rette for gode og likeverdige tjenester over hele landet. Større fagmiljø vil gi mer stabile arbeidsmiljø, bredde i kompetansen og en bredere tiltaksportefølje, særlig i små og spesialiserte tjenester.

2. Helhetlig og samordnet samfunnsutvikling

Kommunesektoren skal bli bedre i stand til å løse nasjonale utfordringer. Reformen skal bedre forutsetningene for en styrket og samordnet lokal og regional utvikling i alle deler av landet både når det gjelder arealbruk, samfunnssikkerhet- og beredskap, transport, næring, miljø og klima, og også den sosiale utviklingen i kommunen. Det er ønskelig at kommunegrensene i større grad tilpasses naturlige bo- og arbeidsmarkedsregioner.

3. Bærekraftige og økonomisk robuste kommuner

Større kommuner vil ha større ressursgrunnlag og kan også ha en mer variert befolknings- og næringssammensetning. Det gjør kommunene mer robuste overfor uforutsette hendelser og utviklingstrekk. Bærekraftige og økonomisk robuste kommuner vil legge til rette for en mer effektiv ressursbruk innenfor begrensede økonomiske rammer.

4. Styrke lokaldemokratiet og gi større kommuner flere oppgaver

Større og mer robuste kommuner kan få flere oppgaver. Dette vil gi økt makt og myndighet til kommunene, og dermed økt lokalt selvstyre. Større kommuner vil også redusere behovet for interkommunale løsninger. Færre og større kommuner som gjennomfører en velferdspolitik i henhold til nasjonale mål, vil redusere behovet for statlig detaljstyring. Kommunene vil slik få større frihet til å prioritere og tilpasse velferdstilbudet til innbyggernes behov.

Ved behandlingen av kommunereformen 18. juni 2014 sluttet Stortinget seg til Regjeringens mål.

Stortingsflertallet har understreket at det er et utredningsansvar for alle kommuner. Dette er å forstå slik at alle kommuner skal gå gjennom prosessen med å diskutere og vurdere sammenslåing, samt gjøre vedtak innen våren 2016, i tråd med det tidsløp som er skissert i kommuneproposisjonen.

Regjeringens ekspertutvalg har anbefalt ti kriterier for god kommunestruktur som er rettet mot kommunene, og to kriterier som er rettet mot staten. Kriteriene angir hva som skal til for at en kommune på en god måte skal kunne ivareta sine fire roller som tjenesteyter, myndighetsutøver,

samfunnsutvikler og demokratisk arena, og oppgaveløsningen knyttet til disse. Kriteriene ivaretar samfunnmessige hensyn som strekker seg ut over den enkelte kommunegrense, og er anbefalt som grunnlag for å vurdere kommunenes oppgaveløsning i dag og for å vurdere en framtidig kommunestruktur.

Kriterier rettet mot kommunene er som følger:

1. Tilstrekkelig kapasitet
2. Relevant kompetanse
3. Tilstrekkelig distanse
4. Effektiv tjenesteproduksjon
5. Økonomisk soliditet
6. Valgfrihet
7. Funksjonelle samfunnsutviklingsområder
8. Høy politisk deltakelse
9. Lokal politisk styring
10. Lokal identitet

Et første steg i prosessen med å utrede mulige sammenslåinger vil være å skaffe en oversikt over hvor kommunen selv står og å kartlegge styrker, svakheter og de viktigste utfordringene som kommunen står overfor.

I denne sammenheng har Fylkesmannen utarbeidet et forslag til mal for hvordan kommunene kan lage et slikt statusbilde med en vurdering av kommunens styrker, svakheter og viktigste utfordringer innenfor de fire ulike rollene som kommunene skal ivareta.

Formålet med statusbildet er å gi en oversikt over hvor kommunen står i dag når det gjelder demografisk utvikling, økonomisk status og kommunens rolle som tjenesteyter, myndighetsutøver, samfunnsutvikler og demokratisk arena, sett hen til de nevnte kriteriene.

Malen inneholder sentrale spørsmål som kommunen bør ta stilling til, og relevant statistikk for den enkelte kommune. I tillegg til ovennevnte mal og statistikker vil Fylkesmannen bidra med en kort vurdering av vårt syn på kommunen innenfor de forskjellige tjenesteområdene og rollene.

Det er viktig å understreke at Fylkesmannens materiale er et tilbud om bistand til kommunenes utredningsarbeid. Kommunene står fritt til å vurdere om dette er noe de vil benytte helt eller delvis i sitt arbeid.

Fylkesmannen håper at ovennevnte materiale sammen med kommunes egne styringsdokumenter, planverk (samfunnsplan, arealplan) og lokalkunnskap om vesentlige forhold vil gi kommunen et godt grunnlag for grundige analyser og vurderinger av kommunens ståsted.

Fylkesmannen vil kunne bistå i bruken av malen og statistikk. Det vil bli vurdert å avholde samlinger for medarbeidere som skal arbeide direkte med utarbeidelse av statusbildet hvis kommunene ønsker det eller dersom vi ser at det er behov for dette.

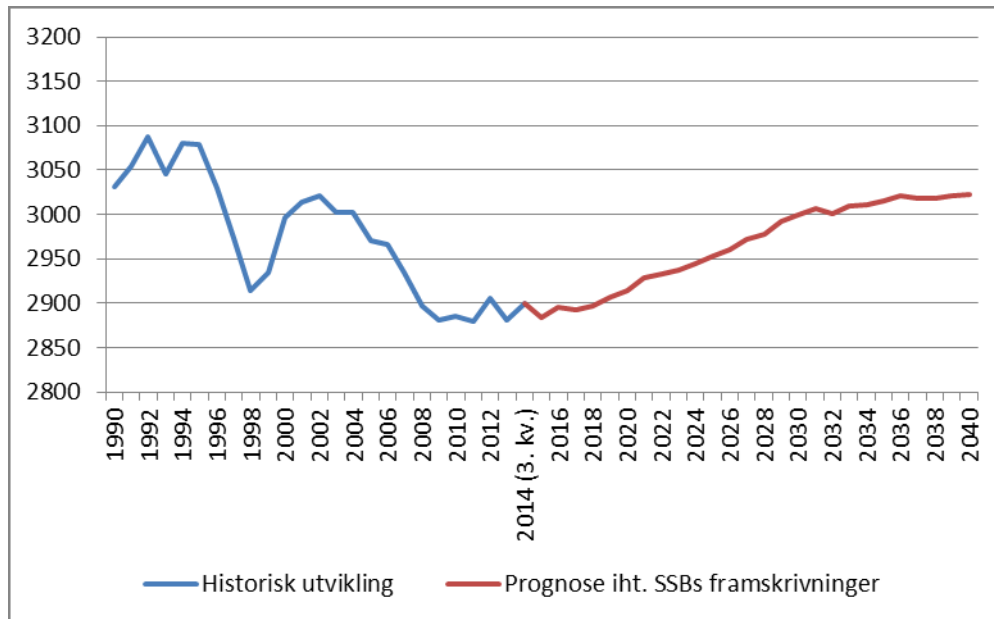
Sammendrag

Oppsummering av rapportens hovedkonklusjoner.

1 Demografiske og sosioøkonomiske forhold

1.1 Befolkningsutvikling 1990-2014 og prognose frem til 2040

Figur 1 viser utviklingen i folketall i kommunen fra 1990 til 2014 (pr. 3. kvartal) og forventet utvikling frem til 2040 basert på SSBs framskrivninger (hovedalternativet, MMMM).



Figur 1: Folketallsutvikling 1990-2014 (3. kv.) og prognose frem til 2040

	1990-2014	2010-2014	2014-2020	2014-2040
Skjervøy	-5,9 %	0,7 %	0,5 %	4,2 %
Troms	11,3 %	4,2 %	3,8 %	12,8 %
Landet	21,8 %	6,1 %	5,7 %	22,6 %
Nord-Troms	-9,1 %	-1,0 %	2,1 %	5,5 %

Tabell 1 viser prosentvis endring i folketallet for ulike perioder, både historisk og forventet utvikling fremover i tid.

	1990-2014	2010-2014	2014-2020	2014-2040
Skjervøy	-5,9 %	0,7 %	0,5 %	4,2 %
Troms	11,3 %	4,2 %	3,8 %	12,8 %
Landet	21,8 %	6,1 %	5,7 %	22,6 %
Nord-Troms	-9,1 %	-1,0 %	2,1 %	5,5 %

Tabell 1: Prosentvis endring i folketallet

Fødselsoverskudd/-underskudd, innenlandsk flytting og innvandring

Tabell 2 viser fødselsoverskudd/-underskudd, innenlandsk flytting og innvandring i perioden 1998-2014.

Innbyggere pr 1.1.1998	2 973
Fødselsoverskudd/-underskudd 1998-2014 (3. kv.)	63
Netto innvandring til/utvandring fra utlandet 1998-2014 (3. kv.)	312
Netto innenlandsk flytting 1998-2014 (3. kv.)	-467
Beregnet antall innbyggere pr. 30.09.2014	2 881
Faktisk antall innbyggere pr. 30.09.2014 iht. SSBs kvartalsvise statistikk	2 900
Endring i folketallet	-73
Diff. (uforklart, skyldes manglende avstemming i kvartalsvis statistikk fra SSB)	-19

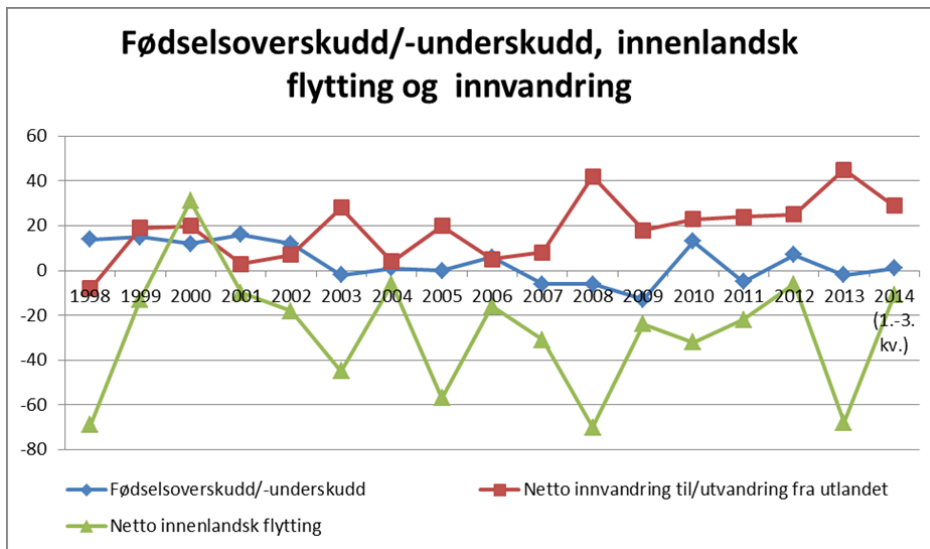
Tabell 2: Befolkningsendringer 1998-2014

Tabell 3 viser fødselsoverskudd/-underskudd, innenlandsk flytting og innvandring i perioden 2009-2014.

Innbyggere pr 1.1.2009	2 897
Fødselsoverskudd/-underskudd 2009-2014 (3. kv.)	1
Netto innvandring til/utvandring fra utlandet 2009-2014 (3. kv.)	164
Netto innenlandsk flytting 2009-2014 (3. kv.)	-163
Beregnet antall innbyggere pr. 30.09.2014	2 899
Faktisk antall innbyggere pr. 30.09.2014 iht. SSBs kvartalsvise statistikk	2 900
Endring i folketallet	3
Diff. (uforklart, skyldes manglende avstemming i kvartalsvis statistikk fra SSB)	-1

Tabell 3: Befolkningsendringer 2009-2014

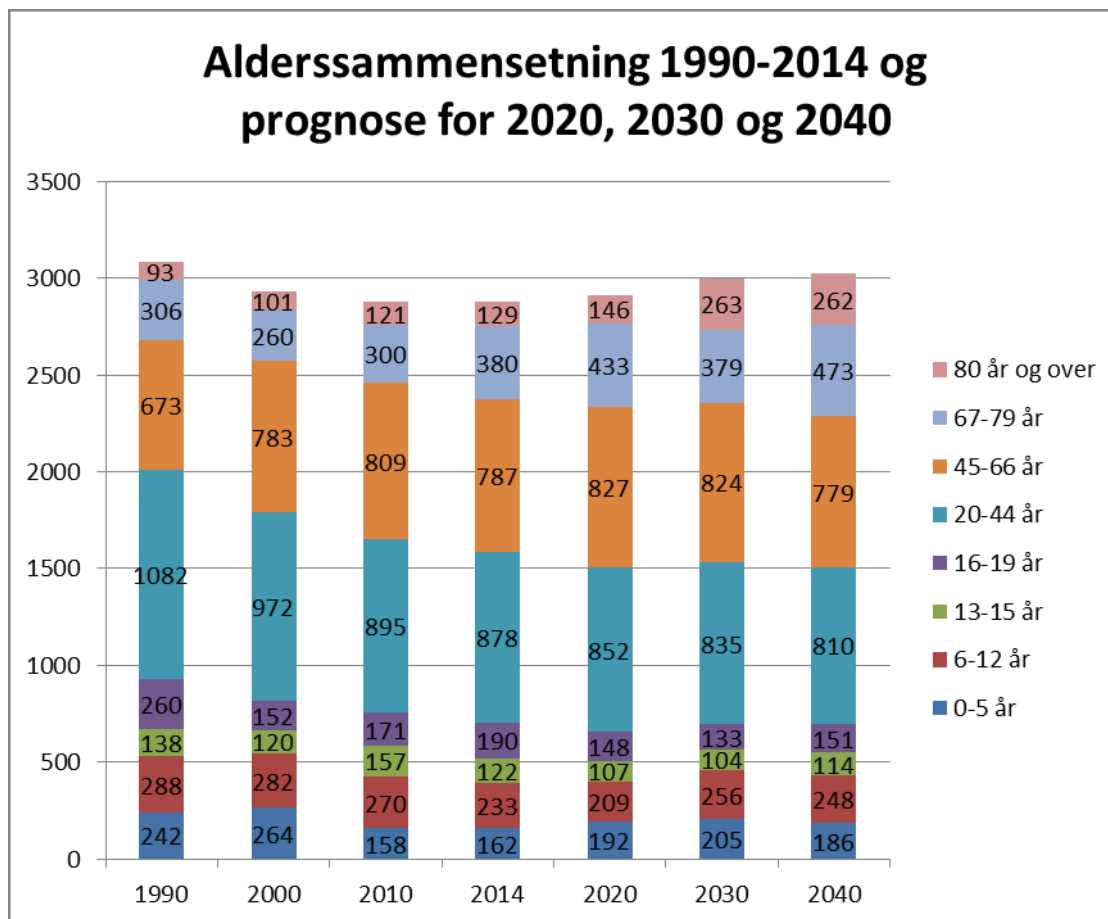
Figur 2 under viser den årlige utviklingen i fødselsoverskudd/-underskudd, innenlandsk flytting og innvandring i perioden 1998-2014.



Figur 2: Årlig fødselsoverskudd/-underskudd, innenlandsk flytting og innvandring 1998-2014

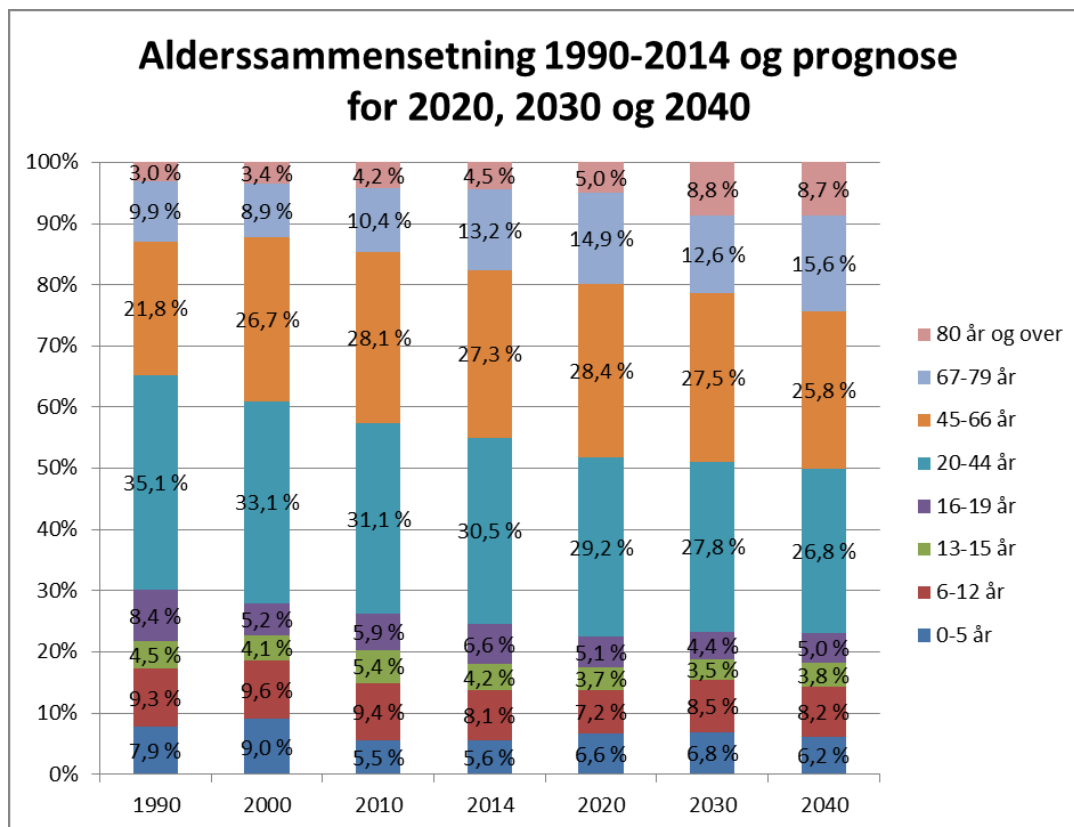
1.2 Befolkningssammensetning 1990-2040

Figur 3 viser alderssammensetningen i kommunen i 1990, 2000, 2010 og 2014, og prognosene i 2020, 2030 og 2040, i absolutte størrelser, basert på SSBs framskrivinger.



Figur 3: Befolkningssammensetning 1990-2014 og prognose for 2020, 2030 og 2040 – absolutte tall

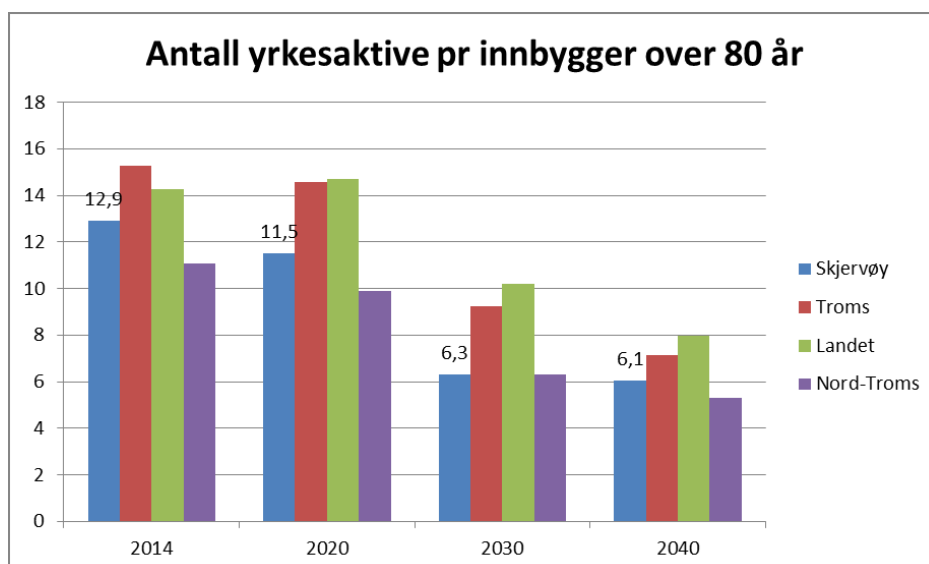
Figur 4 viser tilsvarende tall med prosentvis fordeling.



Figur 4: Befolningssammensetning 1990-2014 og prognose for 2020, 2030 og 2040 – prosentvis fordeling

Antall yrkesaktive pr innbygger over 80 år

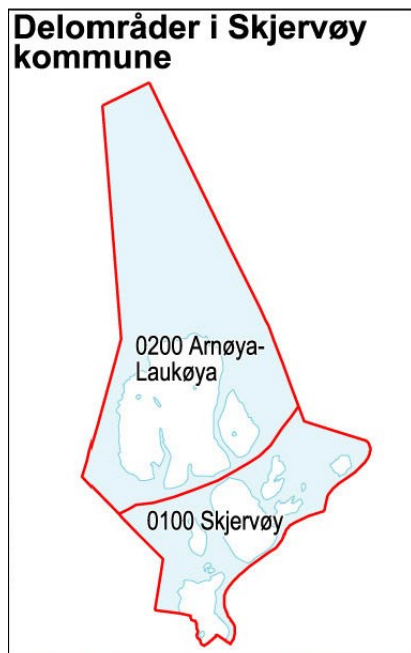
Figuren under viser antall yrkesaktive pr innbygger over 80 år i dag og prognosene frem til 2040.



Figur 5: Antall yrkesaktive pr innbygger over 80 år

1.3 Bosettingsmønster internt i kommunen

Kommunen er delt inn i 2 delområder: Skjervøy og Arnøya-Laukøya.



Kart 1: Delområder i kommunen

Tabell 4 viser befolkningsutvikling i delområdene i kommunen og tettstedet Skjervøy fra 2000 til 2014.

	2000	2005	2010	2014	Endring 2000-2014		Endring 2010-2014	
Skjervøy	2467	2537	2496	2521	54	2,2 %	25	1,0 %
Arnøya-Laukøya	466	465	383	348	-118	-25,3 %	-35	-9,1 %
Uoppgitt delområde	1	1	2	12				
Skjervøy	2349	2376	2324	2341	-8	-0,3 %	17	0,7 %
Resten av kommunen	585	627	557	540	-45	-7,7 %	-17	-3,1 %
Hele kommunen	2934	3003	2881	2881	-53	-1,8 %	0	0,0 %

Tabell 4: Befolkningsutvikling i delområder og tettsteder i kommunen

1.4 Flyttemønster

Tabellen under viser innflytting til og utflytting fra kommunen i perioden 2000-2013, både totalt og internt i regionen.

Kommune	Totalt for årene 2000-2013				Internt i regionen for årene 2000-2013				
	Innflytting	Utflytting	Nettoinnflytting	Endring i folketallet	Innflytting	Utflytting	Nettoinnflytting	Andel av total innflytting som er fra kommuner i regionen	Andel av total utflytting som er til kommuner i regionen
Lyngen	1378	1642	-264	-240	149	157	-8	11 %	10 %
Storfjord	1146	1306	-160	67	169	144	25	15 %	11 %
Kåfjord	985	1295	-310	-158	150	217	-67	15 %	17 %
Skjervøy	1483	1835	-352	-53	302	296	6	20 %	16 %
Nordreisa	2514	2828	-314	29	494	408	86	20 %	14 %
Kvænangen	684	818	-134	-201	122	164	-42	18 %	20 %
SUM	8190	9724	-1534	-556	1386	1386	0	17 %	14 %

Tabell 5: Flyttemønster i kommunen og regionen

1.5 Levekår

Tabellen under visse ulike levekårsindikatorer i kommunen.

	Andel skilte og separerte 16-66 år	Andel enslige forsørgere med stønad fra folketrygden	Andel uføre-pensjonister 16-66 år	Andel enslige innbyggere 80 år og over	Andel innvandrerbefolkning	Andel innvandrerbefolkning 0-16 år
Skjervøy	11,4 %	2,2 %	16,2 %	142,6 %	8,4 %	7,7 %
Troms	10,1 %	2,0 %	9,5 %	68,5 %	9,2 %	7,9 %
Landet	11,0 %	1,7 %	8,8 %	65,8 %	14,9 %	14,6 %
Nord-Troms	10,6 %	1,9 %	16,2 %	66,7 %	6,0 %	4,6 %

Tabell 6: Levekårsstatistikk, 2013

Tabellen under viser utdanningsnivået i kommunen, som andel av innbyggerne 16-66 år som har hhv. utdanning på grunnskole-, videregående skole- og universitets- og høyskolenivå.

	Grunnskolenivå	Videregående skolenivå	Universitets- og høyskolenivå (kort og lang)
Skjervøy	43,4	39,9	16,7
Troms	31,2	39,8	29,0
Landet	27,9	41,7	30,4
Nord-Troms	40,8	40,5	18,7

Tabell 7: Utdanningsnivå i kommunen (prosentandel av innbyggere 16-66 år)

Folkehelseprofil: <http://www.fhi.no/helsestatistikk/folkehelseprofiler/finn-profil>

1.6 Avstander og kommunikasjoner

Nedenfor vises gjennomsnittlig reisetid til de respektive kommunesentrene i Troms i minutter.

Kommune	Reisetid til kommunesenteret (min.)
Lødingen	6,5
Tjeldsund	21,2
Evenes	7,4
Tromsø	8,5
Harstad	7,6
Kvæfjord	9,3
Skånland	12,3
Ibestad	16,9
Gratangen	7,5
Lavangen	3,3
Bardu	5,8
Salangen	4,9
Målselv	14,0
Sørreisa	4,3
Dyrøy	5,2
Tranøy	17,3
Torsken	23,7
Berg	10,6
Lenvik	11,9
Balsfjord	15,1
Karlsøy	36,4
Lyngen	16,9
Omasvuotna Storfjord	
Omasvuonon	12,6
Gáivuotna Kåfjord	17,5
Skjervøy	9,4
Nordreisa	9,0
Kvænangen	19,7
Troms	10,0
Landet uten Oslo	7,3

Tabell 8: Gjennomsnittlig reisetid til kommunesenteret i minutter

Tabellen under viser reisetid i minutter mellom kommunesentrene i kommunene i regionen.

Kommune	Lyngen	Storfjord	Kåfjord	Skjervøy	Nordreisa	Kvænangen
Lyngen		52	63	130	111	174
Storfjord	52		80	147	127	191
Kåfjord	63	80		67	48	112
Skjervøy	130	147	67		48	112
Nordreisa	111	127	48	48		64
Kvænangen	174	191	112	112	64	

Tabell 9: Reisetid i minutter mellom kommunesentre i regionen (kilde: Visveg på vegvesen.no)

2 Kommuneøkonomi

2.1 Økonomisk status og utvikling

Inntekter 2013

- Brutto driftsinntekter 2013 er 256,8 mill. kr.
- Frie inntekter 2013 er 178,9 mill. kr.

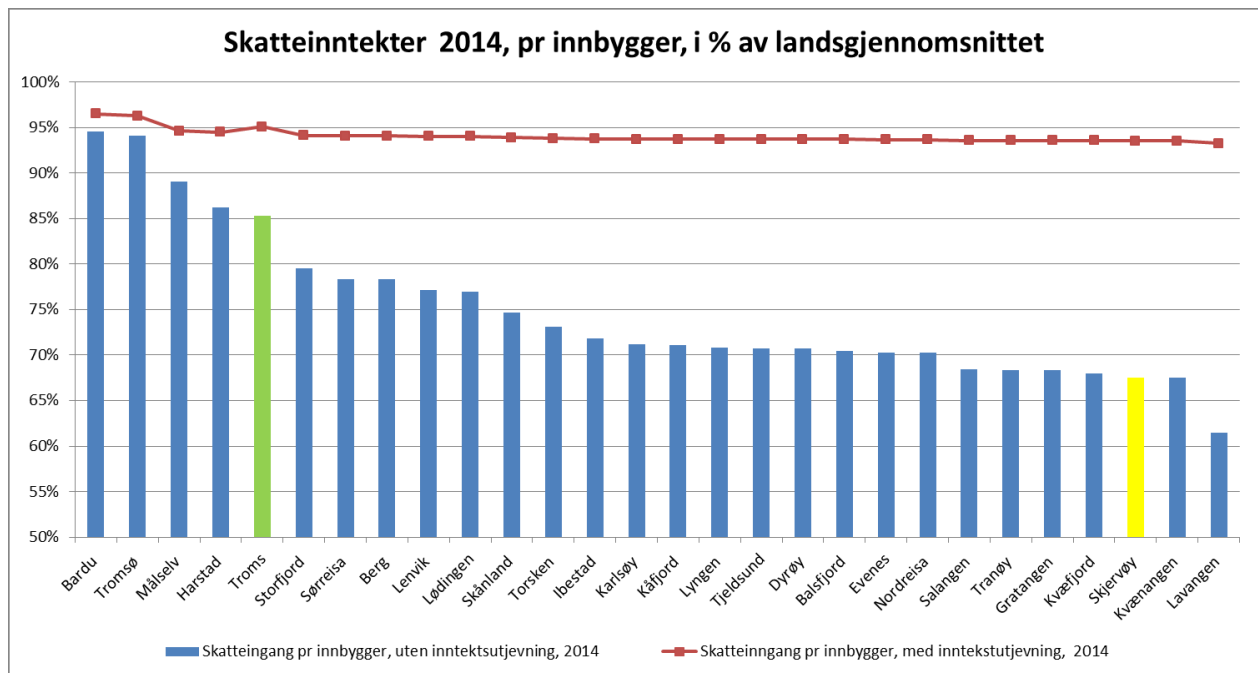
Skjervøy kommune har som de andre Troms-kommunene et høyere inntektsnivå pr innbygger enn landsgjennomsnittet. Kommunens frie inntekter (dvs. rammetilskudd, skatt på inntekt og formue og evt. inntekter fra naturressursskatt, eiendomsskatt og konsesjonskraftinntekter) er 17% % høyere enn landsgjennomsnittet, selv når en ser bort fra de ekstra overføringene kommunene får som følge av at den har et relativt stort utgiftsbehov (som er 11,9 % høyere enn landsgjennomsnittet).

Tabellen under viser prosentvis sammensetningen av kommunens brutto driftsinntekter i 2013.

Prosentvis fordeling av brutto driftsinntekter, 2013				
Inntekter	Skjervøy	Landet uten Oslo	Troms	Nord-Troms
Brukerbetalinger	3,2 %	3,9 %	4,2 %	3,2 %
Andre salgs- og leieinntekter	10,2 %	10,4 %	10,4 %	7,1 %
Overføringer med krav til motytelse	12,4 %	13,6 %	15,6 %	19,4 %
Rammetilskudd	50,6 %	32,8 %	36,7 %	45,6 %
Andre statlige overføringer	1,6 %	2,9 %	3,7 %	1,6 %
Andre overføringer	0,1 %	0,5 %	0,3 %	0,7 %
Skatt på inntekt og formue	19,0 %	32,7 %	26,2 %	18,7 %
Eiendomsskatt	2,9 %	2,8 %	2,8 %	3,2 %
Andre direkte og indirekte skatter	0,0 %	0,4 %	0,2 %	0,5 %
SUM BRUTTO DRIFTSINTEKTER	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tabell 10: Prosentvis fordeling av brutto driftsinntekter, 2013

Figur 6 viser skatteinntangen for 2014, pr innbygger, i prosent av landsgjennomsnittet.

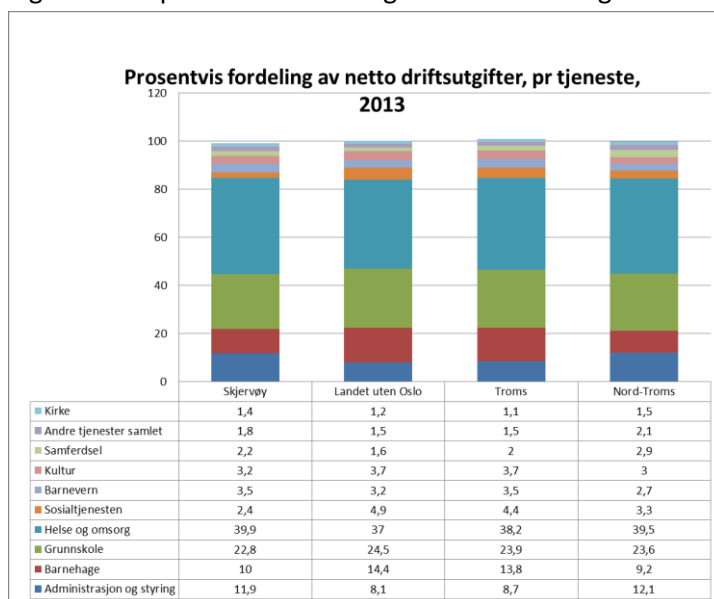


Figur 6: Skatteinntekter pr innbygger i prosent av landsgjennomsnittet, 2014

Skjervøy kommune har i 2014 en skatteinntang pr innbygger (før inntekstutjevning) som er 67,5 % av landsgjennomsnittet. Gjennom inntekstutjevningen heves skatteinntektene til kommunen til 93,5 % av landsgjennomsnittet. Samlet har Troms-kommunene skatteinntekter før og etter inntekstutjevning på henholdsvis 85,3 % og 95,1 % av landsgjennomsnittet.

Utgifter 2013– fordeling pr sektor

Figur 7 viser prosentvis fordeling av netto driftsutgifter i kommunen i 2013.

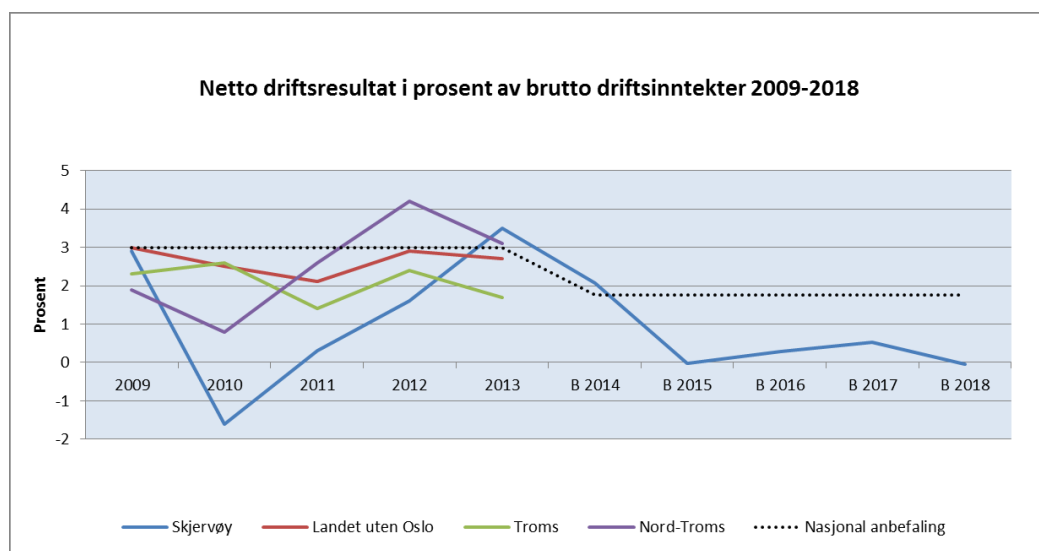


Figur 7: Prosentvis fordeling av netto driftsutgifter, pr tjeneste, 2013

Økonomisk soliditet – netto driftsresultat, lånegjeld, disposisjonsfond

I dette avsnittet vises utviklingen i netto driftsresultat, netto lånegjeld og disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter. For årene 2009-2013 er det benyttet KOSTRA-tall for kommunen som konsern (dvs. inkl. kommunale foretak og IKS), mens evt. tall for 2014-2018 er hentet fra kommunens budsjett og økonomiplan som kun har i seg «kommunekassen».

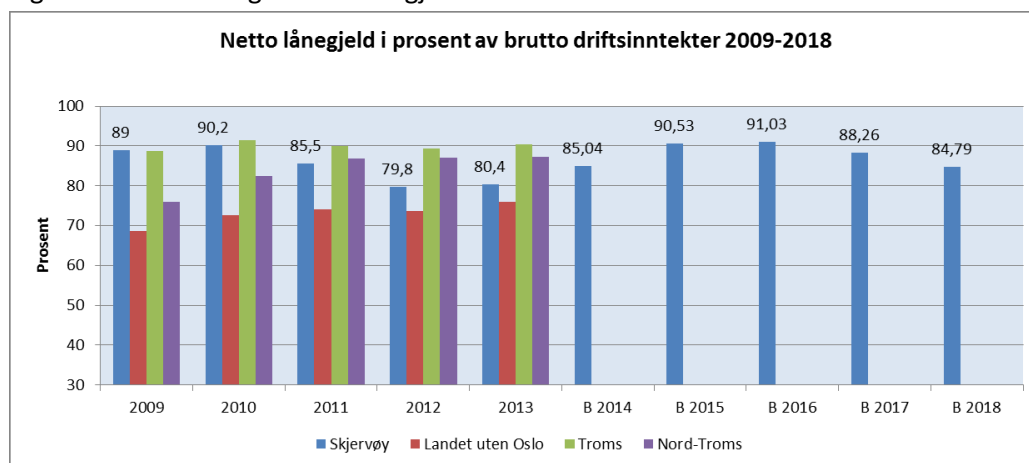
Figuren nedenfor viser utviklingen i netto driftsresultat i kommunen.



Figur 8: Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter 2009-2018

Netto driftsresultat blir sett på som den viktigste enkeltindikatoren for å vurdere den økonomiske situasjonen i kommunene. Netto driftsresultat viser hvor mye som kan benyttes til finansiering av investeringer eller avsettes til senere bruk, og er dermed et uttrykk for kommunenes økonomiske handlefrihet. Regjeringen mener at netto driftsresultat over tid bør ligge på rundt 1,75 % av brutto driftsinntekter for å ha en sunn og robust kommuneøkonomi. Måltallet ble nedjustert fra 3 % i 2014 som følge av at momskompensasjon fra investering ikke lenger kan føres i driftsregnskapet.

Figur 9 viser utvikling i netto lånegjeld.



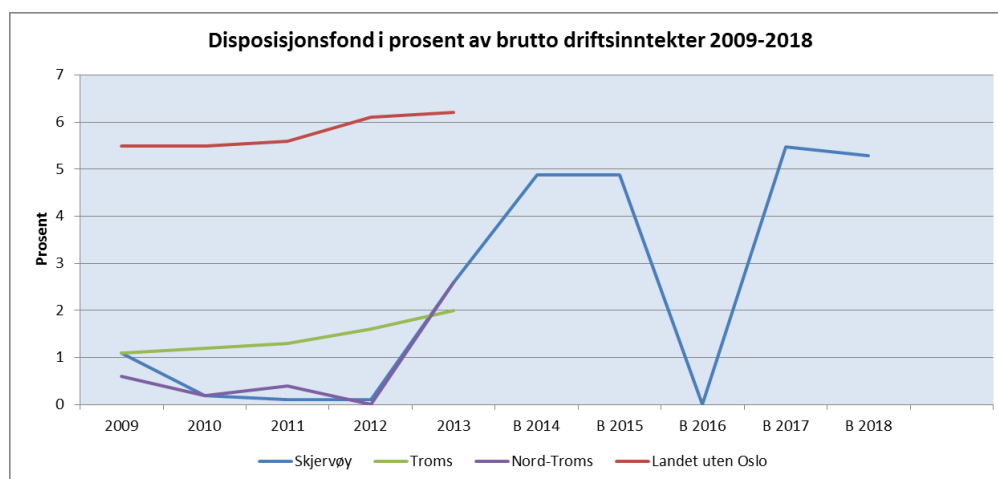
Figur 9: Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter 2009-2018

I KOSTRA er netto lånegjeld definert som langsiktig gjeld eksklusive pensjonsforpliktelser. I tillegg gjøres det fradrag for totale utlån og ubrukte lånemidler. I totale utlån inngår formidlingslån og ansvarlige lån (utlån av egne midler). Indikatoren inkluderer også selvfinansierende lån i VAR-sektoren (vann, avløp og renovasjon) og lånegjeld knyttet til rentekompensasjonsordninger.

I kommunenes budsjett og økonomiplan er det satt opp bruk av lånemidler, og det skiller ikke mellom tidligere opptatt, men ubrukte lånemidler og nytt låneopptak. Dette gjør at netto lånegjeld for årene 2014-2018 ikke tar hensyn til dette.

Netto lånegjeld i % av brutto driftsinntekter er ansett som et bilde på gjeldsgraden i kommunene, og sier noe om hvor krevende det kan bli å betale ned gjelden.

Figur 10 viser disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter.



Figur 10: Disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter 2009-2018

Disposisjonsfond er oppsparte midler som fritt kan benyttes til finansiering både i drifts- og investeringsregnskapet, og indikatoren disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter kan si noe om hvor stor økonomisk buffer kommunen har for sin løpende drift.

Tabellen under viser pensjonsforpliktelser i prosent av brutto driftsinntekter.

	2009	2010	2011	2012	2013
Skjervøy	118,9 %	123,0 %	128,9 %	135,0 %	145,9 %
Landet uten Oslo	94,7 %	98,2 %	106,6 %	108,9 %	113,9 %
Troms	98,7 %	103,0 %	112,0 %	116,6 %	122,2 %
Nord-Troms	115,0 %	117,6 %	127,7 %	132,3 %	140,6 %

Tabell 11: Pensjonsforpliktelser i prosent av brutto driftsinntekter

Pensjonsforpliktelser er løfte om fremtidige pensjonsutbetalinger til ansatte, og kan sees som en del av kommunens langsiktige gjeld.

Neste tabell viser premieavvik i % av brutto driftsinntekter.

Premieavvik i prosent av brutto driftsinntekter

	2009	2010	2011	2012	2013
Skjervøy	2,3 %	3,4 %	3,6 %	5,6 %	5,5 %
Landet uten Oslo	4,7 %	5,3 %	5,3 %	6,8 %	6,0 %
Troms	3,9 %	4,5 %	3,9 %	6,5 %	6,3 %
Nord-Troms	2,3 %	3,0 %	2,7 %	6,6 %	6,7 %

Tabell 12: Premieavvik i prosent av brutto driftsinntekter

Dersom kommunene over tid har betalt en pensjonspremie som er høyere enn den beregnede pensjonskostnaden, vil de bygge opp et positivt premieavvik i balansen som skal dekkes inn/utgiftsføres i regnskapet. Flertallet av kommunene i Troms har valgt å gjøre dette over de neste 15/10/7 årene.

Tabell 13 viser kommunenes garantiansvar pr. utgangen av 2013.

Kommune	Garantiansvar pr. 31.12.2013	Herav IKS	Garantiansvar i % av brutto driftsinntekter
Tromsø	330 512 270		6,7 %
Harstad	113 049 637	3 992 219	6,1 %
Kvæfjord	10 879 130	1 667 192	2,9 %
Skånland	12 093 150	587 091	4,9 %
Ibestad	28 959 404	587 090	17,8 %
Gratangen	-	-	0,0 %
Lavangen	628 750		0,6 %
Bardu	27 151 279	-	7,3 %
Salangen	15 545 431	-	5,9 %
Målselv	67 213 308	17 965 617	11,4 %
Sørreisa	16 613 591	9 636 025	6,1 %
Dyrøy	8 360 482	3 945 960	6,2 %
Tranøy	5 976 490	5 395 523	3,6 %
Torsken	4 832 620	3 915 960	4,4 %
Berg	22 214 880	3 371 727	21,0 %
Lenvik	72 106 832	27 408 011	6,9 %
Balsfjord	22 028 000	-	4,9 %
Karlsøy	-	-	0,0 %
Lyngen	3 584 875		1,3 %
Storfjord	7 623 697	1 912 500	3,9 %
Gáivuotna Kåfjord	5 492 717		2,5 %
Skjervøy	15 303 558	-	6,0 %
Nordreisa	79 982 088		18,4 %
Kvænangen	198 330		0,1 %
Troms	870 350 519	80 384 915	6,7 %

Tabell 13: Garantiansvar pr 31.12.2013

Hvordan er kommunens investeringsbehov og investeringsevne i årene fremover?

Vi ser for oss et perspektiv på 15 år, og vi har da behov for:

- Sykehjem 50 mill
- Omsorgsboliger 20 mill
- Barnehage 20 mill
- Skoler 30 mill
- Næring 15 mill

Totalt 135 mill

Investeringsevnen er ikke i nærheten av investeringsbehovet, og totalt sett gir behovet en økning i renter og avdrag på om lag 8-9 mill pr år. Skjervøy kommune har ikke midler stående til slike investeringer, så alt må finansieres med lånemidler. Å betjene over 100 mill i låneopptak har vi per i dag ikke evne til å betjene.

I hvilken grad gir kommunens økonomiplan svar de på de økonomiske utfordringene fremover i tid?

Skjervøy kommune sliter allerede med å få økonomiplanen i balanse, så alle disse behovene er foreløpig ikke med. Både sykehjem og barnehage vil forsøkes innarbeidet i økonomiplanen for 2016-2019.

Fylkesmannens vurdering av økonomisk utvikling og status

Driftsresultatene i Skjervøy kommune de siste fem årene sett under er på 0,8 % av brutto driftsinntekter. I 2014 ble netto driftsresultat på kun 0,1 %.

Kommunen var oppført i ROBEK fra 2008 til 2013. Kommunen har likevel fremdeles en anstrengt kommuneøkonomi, og det er fremdeles mangelfull balanse mellom løpende driftsinntekter og løpende driftsutgifter. Det er positivt at kommunen har klart å øke disposisjonsfondet, som pr. 2014 er på 3,8 %. På den annen side budsjetterer kommunen med svake netto driftsresultater i 2015-2018 (-0,02 %, 0,29 %, 0,52 % og -0,05 %).

Lånegjelden er på 79,6 % pr. 2014, dvs. ett prosentpoeng over landsgjennomsnittet. Lånegjelden har vært stabil de siste tre årene. I følge økonomiplan 2015-2018 vil lånegjelden øke i planperioden. Som andre kommuner med høy lånegjeld vil kommunen være sårbar for renteøkninger. Selv om renteøkninger ikke synes nært forestående i dag, bør kommunen ta høyde for dette i økonomiplanen. Styrking av driftsbalansen gjennom konkrete tiltak og fortsatt opparbeidelse av økonomiske reserver vil føre til en mer robust kommuneøkonomi i Skjervøy kommune.

2.2 Enhetskostnader innenfor tjenestene

Kommune	Brutto driftsutgifter pr barn i kommunal barnehage, 2013	Brutto driftsutgifter til grunnskolesektor pr .elev, 2013	Brutto driftsutgifter pr. sosialhjelpsmottaker, i kroner, 2013	Brutto driftsutgifter per barn med undersøkelse/tiltak, 2013	Brutto driftsutgifter pr mottaker av hjemmetjenester, 2013	Brutto driftsutgifter pr kommunal plass i institusjon,	Brutto driftsutgifter pr. innbygger, kommunehelser
Lødingen	154 923	110 012	68 830	40 977	439 814	708 906	4 131
Tjeldsund	177 673	172 748	46 429	135 714	164 463	1 260 944	4 098
Evenes	149 260	115 220	45 741	125 650	244 111	954 500	3 978
Tromsø	170 680	110 427	91 270	48 986	258 442	1 040 273	2 186
Harstad	166 657	108 427	64 893	55 442	239 564	1 027 991	2 514
Kvæfjord	132 364	152 594	49 698	49 620	564 607	933 317	4 098
Skånland	165 339	133 000	42 297	53 432	189 900	839 720	3 720
Ibestad	178 093	154 071	31 488	2 222	122 892	1 130 438	5 100
Gratangen	171 154	154 430	57 286	68 100	222 269	881 318	5 473
Lavangen	194 684	157 818	49 486	643	178 106	738 800	6 312
Bardu	188 887	127 298	83 277	44 846	137 213	1 106 659	6 964
Salangen	168 702	121 670	64 116	15 474	247 921	828 929	5 808
Målselv	135 693	115 938	73 510	38 932	175 182	1 009 493	4 703
Sørreisa	168 046	103 120	36 132	28 451	301 144	1 091 276	5 266
Dyrøy	151 902	143 233	66 321	27 714	167 242	848 080	4 254
Tranøy	135 595	134 630	41 962	37 750	250 607	981 231	5 384
Torsken	187 281	189 872	48 333	83 286	116 041	763 030	5 502
Berg	195 821	185 500	58 361	17 731	183 435	756 950	4 679
Lenvik	168 337	108 373	89 483	31 448	213 253	920 057	5 542
Balsfjord	156 621	134 326	50 977	23 605	199 973	879 535	3 745
Karlsøy	177 114	159 560	36 075	37 306	182 113	1 232 846	4 970
Lyngen	178 730	150 213	68 934	42 707	246 318	998 346	7 499
Omasvuotna Storfjord							
Omasvuonon	158 839	133 183	81 950	76 353	253 042	1 103 444	4 354
Gáivuotna Kåfjord	172 436	167 265	52 371	31 860	192 376	1 078 167	4 554
Skjervøy	182 609	129 457	29 461	21 857	193 543	892 194	4 024
Nordreisa	142 634	139 170	41 023	49 050	225 475	889 000	3 529
Kvænangen	205 953	170 725	29 020		227 422	1 000 074	7 957
Troms	166 530	118 431	70 559	42 539	237 920	981 781	3 394
Landet u/ Oslo	163 400	107 996	83 696	41 099	223 081	977 884	2 740
Tromsø og omegn	169 894	113 375	85 527	45 928	246 145	1 023 638	2 377
Sør-Troms	164 822	118 985	59 926	43 090	265 307	967 247	3 250
Midt-Troms	163 053	117 193	68 974	34 146	197 305	946 775	5 428
Nord-Troms	165 294	145 047	45 216	45 152	221 850	967 640	4 933
	Enhetskostnader større eller lik gjennomsnittet i Troms						
	Enhetskostnader mindre enn gjennomsnittet i Troms						

Tabell 14: Enhetskostnader pr. bruker/mottaker, kommuner i Troms, 2013

Produktivitet er et uttrykk for hvor effektivt kommunen produserer sine tjenester og blir vanligvis målt som kostnad pr «bruker» (enhetskostnader målt ved brutto driftsutgifter pr. bruker/mottaker, dvs. ikke fratrukket tilhørende inntekter).

Det vises til nærmere omtale av kommunens tjenesteproduksjon under pkt. 3 Kommunens rolle som tjenesteyter.

2.3 Eiendomsskatt, gebyrer og avgifter

Kommune	Satser eiendomsskatt 2015		Inntekt eiendomsskatt 2013		
	Eiendomsskatt, verker og bruk/næring (promille)	Eiendomsskatt, bolig (promille)	Eiendomsskatt, totalt (1000 kr)	Eiendomsskatt, annen eiendom (1000 kr)	Eiendomsskatt, boliger og fritidseiendommer (1000 kr)
Lødingen	0	0	-	-	-
Tjeldsund	7	0	701	701	-
Evenes	7	0	2 670	2 670	-
Tromsø	5,4	3	134 359	36 277	98 082
Harstad	7	4,66	66 315	24 060	42 255
Kvæfjord	4	4	-	-	-
Skånland	7	0	1 167	1 167	-
Ibestad	2	2	1 771	561	1 210
Gratangen	7	0	269	269	-
Lavangen	6	0	141	141	-
Bardu	7	5	24 601	22 997	1 604
Salangen	6	6	4 463	474	3 989
Målselv	7	7	22 833	9 059	13 774
Sørreisa	0	0	-	-	-
Dyrøy	0	0	-	-	-
Tranøy	3	3	2 375	411	1 964
Torsken	7	5,5	2 180	974	1 206
Berg	7	5,5	3 571	2 679	892
Lenvik	5,5	5	13 775	3 236	10 539
Balsfjord	7	7	22 141	7 408	14 733
Karlsøy	7	7	8 810	6 666	2 144
Lynghen	5	5	6 326	1 387	4 939
Storfjord	7	0	8 256	8 256	-
Gáivuotna Kåfjord	7	0	6 680	6 680	-
Skjervøy	7	7	7 399	960	6 439
Nordreisa	7	7	15 289	3 660	11 629
Kvænangen	7	0	6 227	6 227	-

Tabell 15: Eiendomsskatt- satser og inntekter

Tabellene på de neste sidene viser variasjon i gebyr for ulike tjenester i kommunene i Troms samt Lødingen, Tjeldsund og Evenes.

Foreldrebetaling barnehage, 2013 (Rapporteringsår + 1)			Foreldrebetaling SFO, 2013		
	Månedssats	Kostpenger per måned 100 % fulltidsopphold		Ukentlig oppholdstid 20 timer (kr/mnd)	Ukentlig oppholdstid 10 timer (kr/mnd)
1851 Lødingen	2 330	300	1851 Lødingen	1 857	400
1852 Tjeldsund	2 405	200	1852 Tjeldsund	..	782
1853 Evenes	2 208	197	1853 Evenes	2 351	1 800
1902 Tromsø	2 405	250	1902 Tromsø	2 467	1 615
1903 Harstad	2 405	246	1903 Harstad	2 249	1 239
1911 Kvæfjord	2 180	225	1911 Kvæfjord	1 945	705
1913 Skånland	2 405	170	1913 Skånland	1 900	1 270
1917 Ibestad	2 405	200	1917 Ibestad	..	542
1919 Gratangen	2 052	278	1919 Gratangen	2 185	1 120
1920 Lavangen	1 921	258	1920 Lavangen	1 522	787
1922 Bardu	2 405	284	1922 Bardu	1 774	769
1923 Salangen	2 405	400	1923 Salangen	1 965	1 180
1924 Målselv	2 405	250	1924 Målselv	1 873	1 204
1925 Sørreisa	2 405	125	1925 Sørreisa	2 330	1 600
1926 Dyrøy	2 405	310	1926 Dyrøy	..	1 000
1927 Tranøy	2 405	273	1927 Tranøy	1 680	840
1928 Torsken	2 405	250	1928 Torsken	..	1 160
1929 Berg	1 750	250	1929 Berg	1 200	800
1931 Lenvik	2 405	270	1931 Lenvik	2 275	1 560
1933 Balsfjord	2 405	320	1933 Balsfjord	2 282	1 663
1936 Karlsøy	2 405	300	1936 Karlsøy	1 635	845
1938 Lyngen	2 330	303	1938 Lyngen	1 917	1 052
1939 Omasvuotna Storfjord Omasvuonon	2 105	300	1939 Omasvuotna Storfjord Omasvuonon	1 776	888
1940 Gáivuotna Kåfjord	2 330	300	1940 Gáivuotna Kåfjord	1 617	764
1941 Skjervøy	2 405	300	1941 Skjervøy	1 770	570
1942 Nordreisa	2 330	253	1942 Nordreisa	1 712	1 081
1943 Kvænangen	2 330	220	1943 Kvænangen	1 172	686

Tabell 16: Satser for foreldrebetaling i barnehage og SFO

Brukerbetaling pleie og omsorgstjenester (praktisk bistand) 2013										
	Abonnementspris, ved skattbar inntekt under 2 G, i kroner per mnd	Abonnementspris, ved skattbar inntekt 2-3 G, i kroner per mnd	Abonnementspris, ved skattbar inntekt 3-4 G, i kroner per mnd	Abonnementspris, ved skattbar inntekt 4-5 G, i kroner per mnd	Abonnementspris, ved skattbar inntekt over 5 G, i kroner per mnd	Timepris, ved skattbar inntekt under 2 G, i kroner	Timepris, ved skattbar inntekt 2-3 G, i kroner	Timepris, ved skattbar inntekt 3-4 G, i kroner	Timepris, ved skattbar inntekt 4-5 G, i kroner	Timepris, ved skattbar inntekt over 5 G, i kroner
1851 Lødingen	175	662	1 324	1 997	1 997
1852 Tjeldsund	165	216	433	691	691
1853 Evenes	172	589	882	980	1 453
1902 Tromsø	175	373	373	373	373
1903 Harstad	175	432	864	1 383	1 383
1911 Kvæfjord	175	286	333	446	547
1913 Skånland	67	73	147	147	212
1917 Ibestad	165	98	138	163	178
1919 Gratangen	165	650	983	1 361	1 75
1920 Lavangen	175	112	134	160	186
1922 Bardu	59	118	142	164	198
1923 Salangen	175	600	935	1 260	2 044	175	190	190	190	190
1924 Målselv	175	500	825	1 025	1 425	175	175	175	175	175
1925 Sørreisa	175	814	1 375	1 875	2 371
1926 Dyrøy	175	550	700	1 100	1 500
1927 Tranøy	155	680	1 080	1 415	1 770	..	200	200	200	200
1928 Torsken	175	600	900	1 500	1 800
1929 Berg	175	514	808	1 101	1 469	..	80	92	109	109
1931 Lenvik	175	630	840	1 050	1 680	..	210	210	210	210
1933 Balsfjord	175	207	207	207	207
1936 Karlsøy	175	545	745	945	1 245
1938 Lyngen	175	514	856	1 220	1 712	175	175	175	175	175
1939 Omasvuotna Storfjord	175	715	1 176	1 250	2 090
1940 Gáivuotna Kåfjord
1941 Skjervøy	175	155	155	210	280
1942 Nordreisa	175	607	1 011	1 416	2 023	..	203	203	203	203
1943 Kvænangen	170	115	150	185	220

Tabell 17: Brukerbetaling pleie- og omsorgstjenester, 2013

Års- og engangsgebyr for vann-avløp og renovasjon, 2013 (gjelder rapporteringsåret+1)							
	Årsgebyr for avfallstjenesten	Årsgebyr for septiktømming	Årsgebyr for feiing og tilsyn	Stipulert årsgebyr avløp	Tilknytningsgebyr avløp - én sats	Stipulert årsgebyr vann	Tilknytningsgebyr vann - én sats
1851 Lødingen	2 485	..	460	2 140	8 000	3 440	8 000
1852 Tjeldsund	2 958	960	614	2 420	3 007	3 201	2 886
1853 Evenes	4 105	1 486	674	2 720	12 000	3 542	12 000
1902 Tromsø	3 500	1 400	322	2 486	1	2 035	1
1903 Harstad	2 769	1 383	419	2 846	1 889	3 046	2 080
1911 Kvæfjord	3 759	826	600	3 094	3 094	2 271	2 939
1913 Skånland	3 400	750	600	2 152	5 000	4 460	11 000
1917 Ibestad
1919 Gratangen	2 884	757	529	3 506	3 720	5 851	3 720
1920 Lavangen	3 040	1 351	605	1 488	7 105	4 356	10 984
1922 Bardu	2 699	1 698	630	1 740	4 320	2 840	4 320
1923 Salangen	3 754	780	625	4 222	11 209	4 889	11 337
1924 Målselv	2 516	1 650	200	2 688	..	2 408	..
1925 Sørreisa	3 705	1 350	430	2 800	6 624	3 492	5 472
1926 Dyrøy	3 517	1 154	269	3 366	8 160	5 307	8 160
1927 Tranøy	3 150	935	700	4 910	8 500	4 310	8 500
1928 Torsken	3 619	1 730	359	1 954	6 600	4 217	6 600
1929 Berg	2 885	560	190	4 008	5 000	4 070	5 000
1931 Lenvik	3 364	967	373	2 834	9 583	2 864	5 080
1933 Balsfjord	3 530	1 207	421	3 430	..	3 183	..
1936 Karlsøy	3 676	1 570	546	2 495	2 136	3 988	3 128
1938 Lyngen	3 067	788	475	3 080	6 268	2 860	6 000
1939 Omasvuotna Storfjord	3 067	788	443	5 641	15 036	4 489	14 214
1940 Gáivuotna Kåfjord	3 067	1 565	330	5 966	2 916	4 691	5 285
1941 Skjervøy	3 067	1 565	400	1 920	6 000	1 940	2 400
1942 Nordreisa	3 066	1 566	414	5 384	6 400	4 622	5 520
1943 Kvænangen	3 067	1 565	368	4 494	14 763	3 382	11 124

Tabell 18: Års- og engangsgebyr for vann, avløp og renovasjon, 2013

Saksbehandlingsgebyrer 2013			
	Saksbeh.gebyr, privat reg.plan, boligformål. jf. PBL-08 § 33-1	Saksbeh.gebyret for oppføring av enebolig, jf. PBL-08 §20-1 a	Standardgebyr for oppmålingsforetning for areal tilsvarende en boligtomt 750 m2
1851 Lødingen
1852 Tjeldsund	35 300	11 778	15 597
1853 Evenes	35 100	12 190	16 143
1902 Tromsø	147 000	16 250	20 920
1903 Harstad	50 100	16 079	14 814
1911 Kvæfjord	-	14 742	21 000
1913 Skånland	60 000	9 840	15 120
1917 lbestad	..	4 892	15 600
1919 Gratangen	6 619	4 730	10 716
1920 Lavangen	3 448	5 182	10 768
1922 Bardu	12 000	5 200	11 915
1923 Salangen	3 453	4 089	11 252
1924 Målselv	37 171	8 159	11 440
1925 Sørreisa	14 490	5 165	11 828
1926 Dyrøy	45 000	3 416	15 939
1927 Tranøy	30 000	3 000	7 500
1928 Torsken	6 316	1 844	15 372
1929 Berg	30 000
1931 Lenvik	52 750	9 900	11 150
1933 Balsfjord	25 000	10 000	13 000
1936 Karlsøy	..	6 200	17 500
1938 Lyngen	..	957	9 250
1939 Omasvuotna Storfjord	-	5 676	8 502
1940 Gáivuotna Kåfjord	12 000	4 000	11 375
1941 Skjervøy	13 000	10 730	9 650
1942 Nordreisa	17 250	7 125	11 766
1943 Kvænangen	17 325	4 271	..

Tabell 19: Saksbehandlingsgebyrer 2013

3 Kommunens rolle som tjenesteyter

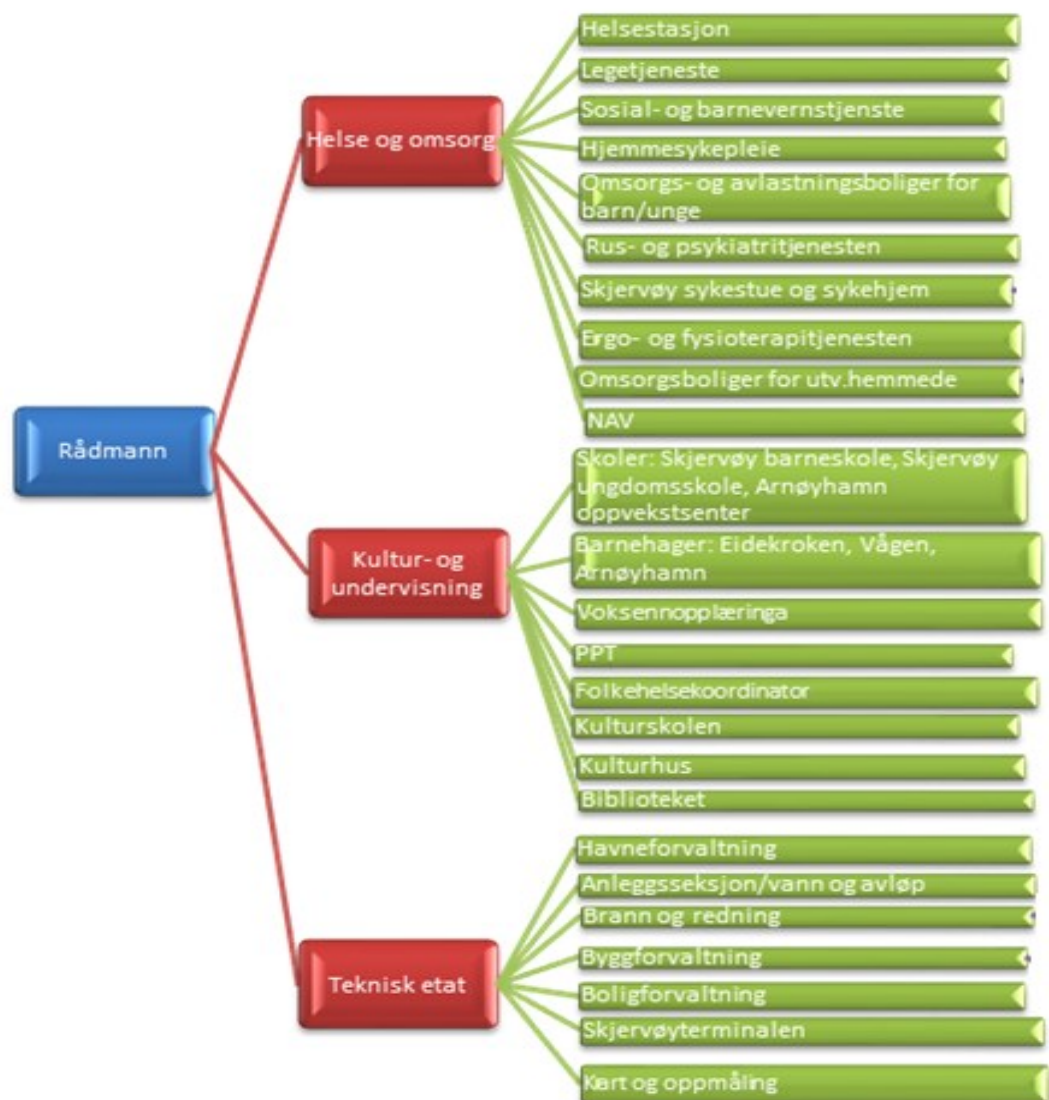
Regjeringens kriterier:

Samfunnsmessige hensyn	Kriterier
<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet i tjenestene • Effektiv bruk av samfunnets ressurser • Likeverdighet 	<ul style="list-style-type: none"> • Tilstrekkelig kapasitet • Relevant kompetanse • Effektiv tjenesteproduksjon • Økonomisk soliditet • Valgfrihet

3.1 Kommunens organisering

- Hvordan er kommunen organisert?

Kommunen er organisert som en tre-nivå-kommune med tre faglige etater: helse og omsorg, kultur- og undervisning og teknisk etat, jfr modell under.



3.1.1 Organisasjonskart

- Strukturelle endringer som er gjort senere år, både organisatorisk og innenfor de ulike tjenestene.

Det er ikke gjort grunnleggende strukturelle endringer av organisasjonen. Nye enheter, som f.eks folkehelsekoordinator, etableres på nivå 3, virksomhetsnivået. Disse har blant annet eget fagansvar, eget budsjettansvar for drift og eget personalansvar (det er ulik størrelse på virksomhetene). Personalansvaret innbefatter ikke tilsetting av personell.

Mindre endringer: I 2013 ble Arnøyhamn skole, barnehage og SFO etablert som et oppvekstsenter. I 2015 vurderes Voksenopplæringa og flyktningetjenesten slått sammen til én enhet. Det samme gjelder for to enheter innen helse og omsorg: omsorgsboligene for utviklingshemmede og omsorg- og avlastningsboligene for barn/unge.

- Sykefravær blant ansatte, totalt og pr tjeneste (tall kan eventuelt også vises under hver tjeneste)

AVDELING	Fraværs%
SENTRALADMINISTRASJON	2,91
TILTAK FLYKTNINGER	0
KOMMUNEKASSEN	3,51
IT	1,79
ADMINISTRASJON/KULTUR OG UNDERVISNING	4,61
PPT	0,75
SKJERVØY BARNESKOLE	12,03
SKJERVØY UNGDOMSSKOLE	4,88
ARNØYHAMN SKOLE	0,89
BIBLIOTEKET	44,38
KINO/KULTURHUS	0
SVØMME OG IDRETTSHALL	1,11
FELLES BARNEHAGER	11,23
EIDEKROKEN BARNEHAGE	19,67
VÅGEN BARNEHAGE	12,01
ARNØYHAMN BARNEHAGE	2,38
SFO SKJERVØY	34,8
SFO ARNØYHAMN	4,61
KULTURSKOLEN	6,27
FOLKEHELSE	0,43
VOKSENOPPLÆRING	3,02
ADMINISTRASJON/HELSE OG OMSORG	9,42
HELSESTASJON	30,96
LEGETJENESTEN	7,67

FYSIOTERAPITJENESTEN	28,86
SOSIALTJENESTEN	22,42
BARNEVERN	0
HJEMMESYKEPLEIEN	9,56
HJEMMEHJELPSTJENESTEN	13
TILTAK FUNKSJONSHEMMEDE BARN	12,21
OMSORGSBOLIGER SKOLEVEIEN 2	14,61
OMSORGSBOLIGER MALENAVN 2-4	22,91
AKTIVITETSSENTER	25
SKJERVØY SYKEHJEM/SYKESTUE	11,05
NAV	30,79
ADMINISTRASJON/TEKNISK	12,18
ANLEGGSSSEKSJON	37,26
SKJERVØY VANNVERK	25,39
SKJERVØY KLOAKKANLEGG	21,42
BRANNVERN	9,96
FEIING	5,36
UTLEIEBOLIGER	0,35
KOMMUNALE BYGG	5,44
RENHOLD	23,86
HAVNEFORVALTNINGEN	3,04
SKJERVØYTERMINALEN	5,83
KOMMUNALE VEIER	0
GJENNOMSNIITT 2014	12,41

- Samisk forvaltningsområde – ikke relevant

3.1.2 Interkommunalt samarbeid

- Oversikt over interkommunale samarbeid som kommunen deltar i. (se vedlegg)
- Har tjenester organisert som interkommunalt samarbeid spesielle utfordringer med tanke på tjenestekvalitet, kostnad, rekruttering, styring og kontroll, informasjon eller dialog mellom vertskommune og de(n) andre kommunen(e)

Det interkommunale samarbeidet er generelt sett mer utfordrende i forhold til styring og kontroll, informasjon og dialog enn kommunal drift, selv om det varierer noe i forhold til samarbeidsområde. Disse ulempene er veid opp mot tjenestekvalitet, kostnad og rekruttering. På smale fagfelt innen teknisk sektor har Skjervøy kommune hatt rekrutteringsutfordringer, og en har derfor vurdert samarbeid på plan og skogbruk som positivt. Et motsatt eksempel er PPT, der kommunen har hatt tilfredsstillende kompetanse, og kostnadene er vurdert større ved et samarbeid enn ved å opprettholde egen tjeneste.

Egne, kommunale tjenester er den optimale løsninga, men når en ikke får tak i fagfolk eller at krava til kvalitet defineres på et nivå som vanskeliggjør smådrift, er interkommunalt samarbeid en mulig løsning.

3.1.3 Tverrsektorielt samarbeid i kommunen

- Hvordan fungerer det tverrsektorielle samarbeidet i kommunen, jf. bl.a. Sjumilssteget?

Kommunen legger stor vekt på at alle sektorer skal være orientert om hverandres løpende arbeid og utfordringer, blant anna ved at ledergruppe (rådmann og etatsledere) møtes hver mandag (halvdagsmøter). Innenfor helse og omsorg og skole/barnehage arbeides det i forhold til barn/unge i en tverrfaglig ressursgruppe. Også innen folkehelsearbeid arbeides det på tvers av etater.

Det er noen viktige faktorer for at tverrsektorielt samarbeid skal fungere: noen har spesifikt ansvar for dette arbeidet, kommunen er liten og det er avsatt tid til ukentlige fellesmøter i den administrative ledelsen.

3.2 Planlegging, administrasjon og virksomhetsstyring

a

1. Organisering av planoppgaver:

- Hvordan er kommunens planoppgaver organisert i dag?

De ulike fagplanene utarbeides/revideres innafor etaten, der det kjøres prosesser med ledere og ansatte. Tverrfaglige og/eller overordna planer initieres enten av ledergruppa eller politikere, førstnevnte i forhold til planer ihht kommunens planstrategi, sistnevnte i forhold til behov som dukker opp.

- Hvordan er kommunens kompetanse og kapasitet innenfor planlegging?

I forhold til behovet for planlegging er kapasiteten for liten. Skjervøy kommune har ingen stilling som planlegger ut over ei stilling som er lokalisert til det interkommunale plankontoret, og som pr nå skal prioritere arealplanarbeidet. Svak kommuneøkonomi har bidratt til at kommunens plankapasitet er redusert.

2. Status for kommunens overordnede planarbeid:

- Hva er status på kommunal planstrategi, kommuneplanens samfunnsdel og kommuneplanens arealdel?

Kommunens planstrategi for inneværende valgperiode er formulert som en 4-årig oversikt over hvilke planer som skal revideres for hvert år. Det gjelder både spesifikke fagplaner og de mer overordna planene. Av viktige styringsdokument som er fullført i perioden kan nevnes boligsosial handlingsplan og strategisk næringsplan. Kommuneplanens samfunnsdel mangler.

Arbeidet med Skjervøy kommunes arealplan er i gang, og er forventet fullført i løpet av høsten 2015. En manglende samfunnsdel har gjort første del av prosessen vanskeligere for planlegger, og det har vært nødvendig å lage en samfunnsdel «light», som første del av arealplanen. Strategisk næringsplan, en ny arealplan, og en komplettering av samfunnsdelen vil være de viktigste styringsverktøya for kommunen framover.

- Hvordan ser kommunen på mulighetene for å utøve overordnet planlegging i fremtiden?

I løpet av 2015 må det tas stilling til om kommunens planleggingsressurs skal lokaliseres i et interkommunalt plankontor eller føres tilbake. Uansett organisering vil denne ressursen være prosessleder og utøver i forhold til overordna planlegging i framtida. (Sjekk ressurs)

- Antall dispensasjonssaker knyttet til arealbruk?

Da gjeldende arealplan er vedtatt på 1990-tallet, innebærer det at Skjervøy kommune har behandla svært mange dispensasjonssaker. I 2014 var det mellom 15-20 dispensasjonssaker knytta til arealbruk oppe til politisk behandling. Tallet for de foregående åra var også på samme nivå.

- I hvilken grad er de ulike sektorene ivaretatt i kommunens planarbeid?
 - Hvilke særskilte utfordringer har kommunen knyttet til forvaltning og ivaretagelse av sektorene miljø, landbruk, reindrift, klima, folkehelse, universell utforming, barn og unge (oppvekst) og samfunnsikkerhet i planlegging?

Da Skjervøy kommune ikke har en samfunnsplan, mangler ei overbygning som ser mange faktorer i sammenheng. Men flere av sektorene har egne planer. Beredskapsplanen er oppdatert.

- Folkehelse:
 - Har kommunen utarbeidet oversikt over befolkningens helse og faktorer som påvirker den? Folkehelseplanen er del av idrettsplan, men også i planen «Trygt og tilgjengelig» er folkehelse og forebygging tema.
 - Inneholder kommuneplanens samfunnsdel mål og strategier som gjelder hensyn til befolkningens helse?
 - Har kommunen samfunnsmedisinsk kompetanse og annen folkehelsefaglig kompetanse? Ja
- Samfunnsikkerhet og beredskap:
 - Hva er status for helhetlig risiko og sårbarhetsanalyse og overordnet beredskapsplan etter sivilbeskyttelsesloven?

Kommunen har ikke gjennomført helhetlig risikoanalyse, men det er satt på agendaen for 2015. Ved innføring av web-basert internkontrollsystem inneværende år planlegges også helhetlig Ros inn under samme portal.

Kommunen har en overordna beredskapsplan.

- Hvor robust er kommunen med tanke på å håndtere uforutsette hendelser?

Hvor godt kommunen kan handtere enhver uforutsett hendelse av et hvert omfang, er vanskelig å vurdere, men Skjervøy kommune har i nyere tid hatt alvorlige hendelser knytta til blant anna sjø og havn, ikke minst må utslipp av 180 000 liter diesel i matproduserende havn i desember 2013 nevnes. Hendelsen ble godt handtert av kommunen. Også overordna kriseteam og krisehelseteam har vært i funksjon noen ganger i løpet av de siste åra, og det er en generell større bevissthet rundt roller og ansvar i krisesituasjoner. Bortsett fra ei birolle under Barents Rescue, har ikke Skjervøy kommune gjennomført større kriseøvelser de seinere år.

3. Administrasjon og virksomhetsstyring:

- Hvordan er kommunens kompetanse og kapasitet innenfor administrasjon og virksomhetsstyring, herunder budsjett, økonomiplan, økonomirapportering og regnskap?

Som tabellen under viser, bruker Skjervøy kommune 11,9% av netto driftsutgifter til administrasjon og styring. Det er vanskelig å se for seg at dette vil kunne reduseres ytterligere. Bortsett fra at Nord-Troms kommunene har et innkjøps samarbeid, gjøres alt innen økonomi i egen regi. Økonomirapportering kjøres i mai, september og november, og det er vurdert som tilstrekkelig i forhold til å ha tilfredsstillende økonomisk kontroll. Høgere frekvens på økonomirapportering vil gå ut over tid til virksomhetenes faglige utvikling, noe som ikke er ønskelig. Et mål er å finne balansepunktet mellom kapasiteten som skal brukes på økonomi og styring i forhold til utvikling av gode tjenestetilbud.

Tabell 20 viser netto driftsutgifter til administrasjon og styring i % av totale netto driftsutgifter.

	Netto driftsutgifter til administrasjon og styring i % av totale netto driftsutg.
Skjervøy	11,9 %
Troms	8,7 %
Landet uten Oslo	8,1 %
Nord-Troms	12,1 %

Tabell 20: Netto driftsutgifter til administrasjon og styring i % av totale netto driftsutgifter

Fylkesmannens vurdering av tjenesten

Kommunen har utfordringer knyttet til kapasitet, ressurser og kompetanse når det gjelder planlegging. For å være best mulig rustet til å møte fremtidens planleggingsutfordringer, vil det være fordelaktig å opprettholde plansamarbeidet med omkringliggende kommuner.

Kommuneplanen er gammel og svært utdatert. Kommunen varslet i 2005 igangsettelse med revidering av kommuneplanen, men denne prosessen ser ut til å ha stoppet opp. Kommunen har derfor et begrenset og lite oppdatert styringsverktøy for å drive samfunnsutvikling, noe som blant annet fører til at de ulike sektorhensynene etter intensjonene i plan- og bygningsloven ikke ivaretas på en tilfredsstillende måte.

Kommunen har ikke utarbeidet en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse som er i tråd med kravene i sivilbeskyttelsesloven.

Kommunen er i gang med å utarbeide en oversikt over helsetilstanden i befolkningen, i tråd med krav i folkehelsesloven.

Kommunen er lite involvert i verneområdeforvaltning, (utvikle områdene for opplevelser, eller hensynta dette i plansammenheng), og lite direkte involvert i arbeidet med regional vannforvaltningsplan, men det er fordi FK ikke har etablert arenaer for slik involvering.

3.3 Barnehage

Hvordan er tjenesten organisert i dag?

Fra 1/8-15 er det 5 kommunale barnehager, derav 2 på Arnøya og 3 på tettstedet. I tillegg er det 1 privat barnehage på tettstedet.

Barnetalla for de ulike enhetene (tall for 2015 og 2016)

Barnehage	2015	2016
Arnøyhamn	5	2
Årviksand	5	5
Eidekroken	25	25
Vågen	25	25
Midlertidig lokale (ny barnehage i 2016)	25	20
Ørneveien Naturbarnehage	55	50

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor barnehagetjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Utfordringer:

- Kapasitetsproblem på tettstedet, nybygg under planlegging
- Etablering av familiebarnehager på Arnøy vurderes på grunn av lavt barnetall
- Mottak av fremmedspråklige barn
- Ubalanse mht kjønnsfordeling blant de ansatte

Styrke:

- Skjervøy har konsentrert bosetting
- Tilgang på kvalifisert personell på tettstedet

Svakhet:

- Kvalifisert pedagogisk personale på Arnøy mangler, så en har vært nødt til å tilsette midlertidig personell på dispensasjon.

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere barnehagetjenester i fremtiden?

- Mulighetene anses som gode forutsatt at de økonomiske rammene gir rom for dette.

Hvordan er rekrutteringen av barnehagelærere og assistenter?

- Det er god rekruttering på tettstedet

Sentrale funn i brukerundersøkelser

- Brukerundersøkelsene har vist god tilbakemelding fra foreldre.

Sykefravær blant ansatte

- Sykefraværet er for høyt. Det ligger i gjennomsnitt over 20 % på tettstedet (gjennomsnitt for kommunen totalt er ca 15 %).

Tabellene under viser utvikling i antall barn i barnehagealder fra 1990 til i dag og forventet utvikling iht. SSBs framskrivinger, i absolutte tall og i prosent.

Antall barn 1-2 og 3-5 år	1990			2014			2040		
	1-2 år	3-5 år	1-5 år	1-2 år	3-5 år	1-5 år	1-2 år	3-5 år	1-5 år
Skjervøy	82	125	207	48	85	133	62	94	156
Troms	4 081	5 609	9 690	3 566	5 879	9 445	3 898	5 883	9 781
Landet	111 691	155 702	267 393	123 624	192 785	316 409	139 288	210 642	349 930
Nord-Troms	447	682	1 129	286	486	772	322	497	819

Tabell 21: Absolutt utvikling i antall barn i barnehagealder

Prosentvis endring	1990-2014			2014-2040		
	1-2 år	3-5 år	1-5 år	1-2 år	3-5 år	1-5 år
Skjervøy	-41,5 %	-32,0 %	-35,7 %	29,2 %	10,6 %	17,3 %
Troms	-12,6 %	4,8 %	-2,5 %	9,3 %	0,1 %	3,6 %
Landet	10,7 %	23,8 %	18,3 %	12,7 %	9,3 %	10,6 %
Nord-Troms	-36,0 %	-28,7 %	-31,6 %	12,6 %	2,3 %	6,1 %

Tabell 22: Prosentvis utvikling i antall barn i barnehagealder

Tabell 23 viser prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer innenfor barnehagesektoren.

	Prioritering	Dekningsgrad		Produktivitet	Utdypende tjenesteindikatorer			
	Netto driftsutgifter i barnehagesektoren i % av kommunens totale netto driftsutgifter 2013	Andel barn 1-5 år med barnehageplass	Andel barn 1-2 år med barnehageplass	Brutto driftsutgifter pr barn i kommunal barnehage (kr)	Andel ansatte med barnehage-lærerutdanning	Andel ansatte med annen pedagogisk utdanning	Andel styrere og pedagogiske ledere med barnehage-lærerutdanning	Andel ansatt som er menn
Skjervøy	10,0 %	92,5 %	77,1 %	182 609	39,2 %	3,9 %	77,8 %	12,5 %
Troms	13,8 %	94,2 %	86,6 %	166 530	35,4 %	4,4 %	86,3 %	10,0 %
Landet uten Oslo	14,4 %	90,8 %	80,8 %	163 400	34,1 %	3,4 %	88,4 %	7,6 %
Nord-Troms	9,2 %	90,5 %	80,4 %	165 294	37,0 %	3,9 %	82,8 %	6,5 %

Tabell 23: Prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer - barnehage

Fylkesmannens vurdering av tjenesten

Prognosene for befolknings sammensetning i perioden fram til 2020 viser en økning på ca. 30 barn i alderen 0-5 år og en ytterligere økning fram mot 2030. Dette krever at kommunen dimensjonerer sektoren for framtiden med flere barnehageplasser og rekrutterer nok barnehagelærere, fagarbeidere og assistenter.

For å sikre at kommunens ansvar for å påse regelverketterlevelse og kvalitativt gode barnehager ivaretas, bør samarbeid med fagmiljø i nærliggende kommuner prioriteres. Herunder er det særlig viktig med tidlig innsats for barn som har behov for det, se punkt 3.1.3.

3.4 Grunnskole

Hvordan er tjenesten organisert i dag?

På Skjervøy tettsted har barneskolen 190 elever, mens det er 110 elever på ungdomsskolen.

På Arnøya er det et kommunalt oppvekstsenter i Arnøyhamn med 5 elever i grunnskolen. I Årviksand er det en privat montessoriskole med 18 elever.

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor grunnskoletjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Styrker:

-godt kvalifisert personell. Kommunene har satsa og satser fortsatt på videreutdanning

-sentralisert (92 % av elevene på tettstedet)

-godt med areal

-lite mobbing

Svakheter:

-lite elevmiljø Arnøy

-Lite til driftsmidler; skolebøker, data, utstyr, forbruksmateriell (ikke prisjustert de senere åra)

Utfordring:

-gammel bygningsmasse-renoveringsbehov, tar ikke høyde for «storklasser» på ca 25-30 elever på b-skolen

-Lavt utdanningsnivå blant foreldre kan påvirke læringsresultat/miljø

-skolestrukturen på Arnøya er utfordrende å endre på grunn av natur (rasfare) og infrastruktur (ferge)

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere grunnskoletjenester i fremtiden?

-Mulighetene er gode på tettstedet.

Skjervøy kommune har 3 kommunale grunnskoler og 1 privat grunnskole. Avtalte lærerårsverk i grunnskolen utgjør 55,8.

Tabellene under viser utvikling i antall barn i grunnskolealder fra 1990 til i dag og forventet utvikling iht. SSBs framskrivinger, i absolutte tall og i prosent.

Antall barn 6-12 og 13-15 år	1990			2014			2040		
	6-12 år	13-15 år	6-15 år	6-12 år	13-15 år	6-15 år	6-12 år	13-15 år	6-15 år
Skjervøy	288	138	426	233	122	355	248	114	362
Troms	12 691	6 197	18 888	13 186	6 154	19 340	14 290	6 339	20 629
Landet	363 163	171 895	535 058	428 077	190 040	618 117	500 676	218 895	719 571
Nord-Troms	1 577	776	2 353	1 298	650	1 948	1 274	582	1 856

Tabell 24: Absolutt utvikling i antall barn i grunnskolealder

Prosentvis endring	1990-2014			2014-2040		
	6-12 år	13-15 år	6-15 år	6-12 år	13-15 år	6-15 år
Skjervøy	-19,1 %	-11,6 %	-16,7 %	6,4 %	-6,6 %	2,0 %
Troms	3,9 %	-0,7 %	2,4 %	8,4 %	3,0 %	6,7 %
Landet	17,9 %	10,6 %	15,5 %	17,0 %	15,2 %	16,4 %
Nord-Troms	-17,7 %	-16,2 %	-17,2 %	-1,8 %	-10,5 %	-4,7 %

Tabell 25: Prosentvis utvikling i antall barn i grunnskolealder

Tabell 26 viser prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer innenfor barnehagesektoren. Tabell 27 viser statistikk om personell i grunnskolen.

	Prioritering	Dekningsgrader			Produktivitet	Utdypende tjenesteindikatorer		
	Netto driftsutgifter i grunnskolesektoren i % av kommunens totale netto driftsutgifter	Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning	Andel timer spesialundervisning av antall læretimer totalt	Andel elever i grunnskolen som får tilbud om skoleskys	Brutto driftsutgifter til grunnskolesektor pr .elev	Gjennomsnittlig gruppestørrelse 1.-10. årstrinn	Andel elever med direkte overgang fra grunnskole til videregående opplæring	Gj.snittlige grunnskolepoeng
Skjervøy	22,9%	12,3%	20,5%	2,9%	129 457	9,9	100,0%	36,7
Troms	23,9%	9,0%	20,9%	32,2%	118 431	12,1	97,7%	40,2
Landet uten Oslo	24,2%	8,4%	17,8%	23,5%	107 996	13,5	98,0%	40,0
Nord-Troms	23,8%	12,8%	19,6%	43,5%	145 047	10,0	97,6%	-

Tabell 26: Prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer – grunnskole

	Personell			
	Andel lærere som er 50 år og eldre	Andel lærere med universitets-/høgskoleutdanning og pedagogisk utdanning	Andel lærere med universitets-/høgskoleutdanning uten pedagogisk utdanning	Andel lærere med videregående utdanning eller lavere
Skjervøy	43,9 %	89,4 %	4,5 %	6,1 %
Troms	34,2 %	88,9 %	5,2 %	6,0 %
Landet uten Oslo	33,3 %	87,1 %	6,3 %	6,6 %
Nord-Troms	41,0 %	89,0 %	4,9 %	6,1 %

Tabell 27: Statistikk om personell i grunnskolen

Resultater fra elevundersøkelsen 2013-2014:

7. trinn:

	Trivsel	Støtte fra lærerne	Støtte hjemmefra	Faglig utfordring	Vurdering for læring	Læringskultur	Mestring	Motivasjon	Elevdemokrati og medvirkning	Felles regler	Mobbing på skolen	Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (%)
Skjervøy	4,1	4,2	4,3	4,1	3,5	4	3,6	3,7	3,3	3,7	1,1	.
Troms	4,3	4,2	4,3	3,9	3,8	3,6	4	3,9	3,6	4,2	1,3	6,6
Landet	4,4	4,3	4,3	3,9	3,8	3,8	4	3,9	3,7	4,3	1,3	5,4

Tabell 28: Resultater fra elevundersøkelsen 2013-2014, 7. trinn

10. trinn:

	Trivsel	Støtte fra lærerne	Støtte hjemmefra	Faglig utfordring	Vurdering for læring	Læringskultur	Mestring	Motivasjon	Elevdemokrati og medvirkning	Felles regler	Mobbing på skolen	Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (%)	Utdanning og yrkesveiledning
Skjervøy	4,1	3,9	3,6	3,9	2,9	3,3	3,9	3,4	3	3,8	1,3	.	3,6
Troms	4,1	3,8	3,8	4,1	3,2	3,4	3,9	3,5	3,2	3,8	1,3	5,4	3,7
Landet	4,2	3,9	3,9	4,1	3,2	3,4	3,9	3,5	3,2	3,8	1,3	5	3,7

Tabell 29: Resultater fra elevundersøkelsen 2013-2014, 10. trinn

Skalaforklaring:

Skala 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat. Unntakene er mobbing på skolen hvor lav verdi er positivt og andel elever som opplever mobbing som viser andelen elever (prosent).

Mer om elevundersøkelsen:

<https://skoleporten.udir.no/rapportvisning.aspx?enhetsid=19&vurderingsomrade=6&underomrade=48&skoletype=0&skoletypemenuid=0>

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

Kommunen har en liten skole med 6 elever og to forholdsvis store skoler. Kommunen vil kunne få utfordringer med de økte kompetansekravene som stilles for å kunne undervise på mellom- og ungdomstrinnet. I fremtiden kan det også bli en utfordring å rekruttere nye lærere til mindre kommuner.

På skoleområdet er det en rekke oppgaver innen forvaltning og utvikling som skal ivaretas av kommuneadministrasjonen. Dette krever stor bredde i den skoleadministrative kompetansen, og kan være en utfordring for mindre kommuner.

3.5 Barnevern

Hvordan er tjenesten organisert i dag?

Barnevernstjenesten er organisert som egen kommunal tjeneste, der barneverntjenesten og sosialtjenesten er sammenslått. Egen sosial- og barnevernleder. 3 saksbehandlerstillinger der 2 er finansiert gjennom midler fra Fylkesmannen.

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor barnevernstjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Styrkene ligger i at samfunnet vårt er tett altså nært ut til brukerne. Da tjenesten er tilført ressurser kan en gå tettere inn i hver sak noe som fører til bedre opplysning i sakene. Slipper lang reisevei for hjemmebesøk. Også en styrke at en kjenner til brukerne og familiene. Dette kan også være en svakhet for tjenesten.

Utfordringene ligger i at det er en del fremmedspråklige, der kulturforståelse og språk kan være utfordringer.

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere barnevernstjenester i fremtiden?

Om det overføres mange statlige oppgaver over på den kommunale barneverntjeneste uten at det følger midler med, kan det bli utfordrende å levere barneverntjenester.

Slik det er nå vil barneverntjenester leveres på en svært god måte.

Tabell 30 viser tall for prioritering, dekningsgrad og produktivitet i barnevernstjenesten.

	Prioritering	Dekningsgrad	Produktivitet					
			Andel barn med barneverns-tiltak ift. innbyggere 0-17 år	Stillinger med fagutdanning per 1000 barn 0-17 år	Andel barn med tiltak per 31.12. med utarbeidet plan	Andel undersøkelser med behandlingstid over tre måneder	System for brukerundersøkelser	Brutto driftsutgifter per barn med undersøkelse/tiltak
	Netto driftsutgifter i barnevernstjenesten i % av kommunens totale netto driftsutgifter	Barn med undersøkelse ift. antall innbyggere 0-17 år	Andel barn med barneverns-tiltak ift. innbyggere 0-17 år	Stillinger med fagutdanning per 1000 barn 0-17 år	Andel barn med tiltak per 31.12. med utarbeidet plan	Andel undersøkelser med behandlingstid over tre måneder	System for brukerundersøkelser	Brutto driftsutgifter per barn med undersøkelse/tiltak
2013								
Skjervøy	3,5 %	10,8 %	8,8 %	5,0	60,5 %	60,4 %	Nei	21 857
Troms	3,5 %	4,9 %	6,0 %	5,3	71,8 %	28,8 %		42 539
Landet uten Oslo	3,2 %	4,4 %	4,8 %	3,9	78,3 %	27,3 %		41 099
Nord-Troms	2,7 %	7,5 %	6,4 %	5,8	65,1 %	42,9 %		45 152

Tabell 30: Prioritering, dekningsgrad og produktivitet, barnevernstjenesten

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

Skjervøy kommune har en barneverntjeneste med 4 ansatte. Fylkesmannen vurderer at tjenesten over tid har fremstått som en lite stabil og robust tjeneste. Av rapportering fremgår det at tjenesten har mangelfull oppfyllelse av lovkrav. Generelt sett vet vi at små tjenester har utfordringer med å rekruttere og opprettholde tilstrekkelig fagkompetanse, dette er en utfordring også for Skjervøy barneverntjeneste.

3.6 Sosiale tjenester i Nav

Hvordan er tjenesten organisert i dag?

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor sosialtjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere sosialtjenester i fremtiden?

Tabell 31 viser tall for prioritering, dekningsgrad og produktivitet innenfor sosiale tjenester i Nav.

	Prioritering	Dekningsgrad		Produktivitet	Utdypende tjenesteindikatorer	
		Andelen sosialhjelpsmottakere i alderen 20-66 år, av innbyggerne 20-66 år	Årsverk i sosialtjenesten pr 1000 innbygger		Brutto driftsutgifter pr. sosialhjelpsmottaker, i kroner	Andel mottakere med sosialhjelp som hovedinntektskilde
Skjervøy	1,8 %	6,1 %	0,64	29 461	30,4 %	5 352
Troms	2,8 %	3,6 %	1,10	70 559	48,7 %	7 891
Nord-Troms	2,1 %	4,8 %	1,07	45 216	39,3 %	6 770
Landet uten Oslo	3,6 %	3,8 %	0,98	83 696	44,9 %	7 993

Tabell 31: Prioritering, dekningsgrad og produktivitet, sosiale tjenester i Nav

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

Andelen sosialhjelpsmottakere var i 2013 på et betydelig høyere nivå enn fylket for øvrig. Samtidig viser Kostratallene for 2013 at årsverk pr 1000 innbyggere lå under gjennomsnittet for fylket.

Kommunen hadde en høyere andel unge mellom 18 og 24 år som var mottakere av sosialhjelp (10,6 % mot 8,9 %), samt at det var 16 personer som var langtidsmottakere av sosialhjelp.

Begrensede ressurser til oppfølging, samtidig som andelen tjenestemottakere er høyt, kan føre til utfordringer for Nav-kontoret med å følge opp hver enkelte mottaker slik at målet om selvforsørgelse nås. Kommunen anbefales å være oppmerksom på denne problemstillingen.

Kvalifiseringsprogram er et svært viktig virkemiddel i arbeidet med å forebygge at innbyggere som står lengst unna arbeidslivet blir varig avhengige av økonomisk sosialhjelp. Skjervøy kommune har hatt flere deltakere i kvalifiseringsprogram de to siste årene. Ved utgangen av 2013 hadde kommunen fire i program. I 2014 var tallet tre til fem deltakere. Det er derfor positivt at det gis oppfølging gjennom kvalifiseringsprogram.

Det har ikke vært ført tilsyn med Skjervøy kommune de to siste år. I løpet av samme periode har Fylkesmannen mottatt 11 klagesaker, hvorav kommunens vedtak ble omgjort eller opphevet i syv av sakene. Dette er et høyt antall saker, og det gir grunn til en viss bekymring. Kommunen anbefales derfor å se nærmere på egen praksis knyttet til håndtering av søknader om sosiale tjenester, og eventuelt vurdere kompetansehevede tiltak.

3.7 Pleie og omsorg og kommunehelse

3.7.1 Pleie- og omsorgstjenesten

Hvordan er pleie- og omsorgstjenesten organisert i dag? Har kommunen en godt dimensjonert omsorgstrapp i tråd med målsetningene i samhandlingsreformen? Vil kommunen ha etablert kommunal akutt døgnenhet (KAD) før 1. januar 2016?

Organisert i 5 virksomheter. (Hjemmetjenesten, sykestue/sykehjem, Avlastnings- og omsorgsboligene, Omsorgsboligen Malenaveien 2 & 4, Rus og psykiatritjenesten. I tillegg kommer legetjenesten, ergo og fysioterapi og helsestasjonen.

4 av virksomhetene er åpne omsorg mens en av dem har kombinasjon av avlastning og omsorg

Vi har også sykestue og sykehjem.

Sykestue og sykehjemsplasser til rehabilitering. Trenger ikke sende til UNN, kan ta behandlingen selv.

Ø. hjelp seng.KAD seng er etablert (hatt i to år. 1 Ø. hjelp seng. og 2 Kad/ sykestuesenger.) Lang tradisjon for sykestuesenger i Skjervøy kommune – nærmere 100 år.

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor pleie- og omsorgstjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Vi har god omsorgstrapp. For å kunne ivareta brukerne i fremtiden må det vurderes nattevakt i hjemmetjenesten, dette for å kunne ivareta verdighetsgarantien til brukerne.

Dagaktivitetstilbud til eldre hjemmeboende demente må på plass. Utfordrende at det blir stadig yngre demente. Vi har demenskontakt som drar ut og besøker sammen med lege og samtaler med de som diagnostiseres. For lite tid er avsatt til dette arbeidet, burde vært større stilling for å følge opp. Fra kommunen skal det reise en delegasjon ned til Nederland på studietur til demenslandsbyen der.

Bygge opp kompetanse for å ta imot den store økningen av eldre som kommer. Må se på andre måter å organisere pleie- og omsorgstjenesten i kommunen.

Styrke at kommunen er tett og kompakt nært til boligene og at Distriktet har eget personale. Får da god oversikt.

Kommunen har en kreftsykepleier som er tilknyttet hjemmetjenesten, dette gjør at kreftpasienter i kommunen får cellegift på sykestua og slipper da å reise til Tromsø. Dette er pasientene svært godt fornøyd med dette tilbudet. Har oppfølgingen av kreftpasienter i samarbeid med lege.

I tillegg til den kreftsykepleieren vi har er det en til sykepleier som holder på med etterutdanning til kreftsykepleier slik at kommunen fortsatt skal kunne levere gode tjenester til pasientgruppen.

Rus- og psykiatritjenesten er godt utbygd på Skjervøy med både stillinger og utbygde tjenester, i forhold til kommunestørrelsen. En ser at rusproblemene er økende i kommunen.

Avlastnings- og omsorgsboligen er også en styrke i kommunen vår. Kommunen har tildelingsrett hos en privat utbygger, røde kors, omsorgsboligene på helsesenteret, hybler i Skoleveien 4 og andre kommunale boliger. Dette gjør det lettere for brukerne å bo for seg selv når de har flyttet fra sine eneboliger.

En svakhet er at en av de som er utdannet innenfor eldre og aldring er i en annen virksomhet og at vi derfor må få utdannet en person til.

Styrke at kommunen har en interkommunal jordmortjeneste, som kommer til oss og har kontroll på pasienter. Dette er et spleiselag mellom flere kommuner.

Det er en stor styrke at vi har nærhet til DMS i Nordreisa med røntgen, rehabilitering og andre spesialisthelsetjenester.

Malenaveien 2&4 og Avlastnings- og omsorgsboligen må samlokaliseres til en enhet når forholdene ligger til rette for det ved ledighet av leiligheter i 2 etasje.

Utvikling i ressurskrevende tjenester (antall brukere, tilskudd og egenandel)

Vi har pr. i dag tre brukere som vi får refusjoner for. I nær fremtid vil det komme en bruker til som vil være ressurskrevende. Avlastningsbehovet vil da reduseres. Mulighetene for at det kan bli flere som har avlastningsbehov er tilstede.

Når egenandelstaket er nådd får kommunen refundert 80% av utgiftene.

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere pleie- og omsorgstjenester i fremtiden?

Å levere pleie og omsorgstjenester i fremtiden vil være mer utfordrende på grunn av økende eldre befolkning. Kan være svært vanskelig på sikt å finne fagpersonell ute i distriktet, i tillegg til tettstedet.

En må se på hvordan en bruker de tjenestene en har og hvordan en bruker det personellet en til hver tid har.

Forebyggende helsearbeid (ernæring, velferdsteknologi osv) vil være svært viktig for at brukerne skal kunne klare seg lengst mulig hjemme. En må se på styrking av Ergo- og fysioterapitjenesten i tillegg til hjemmetjenesten for å oppnå dette.

Må bygge omsorgsboliger, der en bolig må være heldøgns omsorgsbolig. Helsesenteret må også bygges ut i tillegg til hjemmetjenesten til heldøgns.

En må vurdere å fortsatt drive sykestua med kommunal finansiering om det blir slik at kommunen mister tilskuddet vi til nå har fått. Dette med tanke på at vi også skal ha nødnett i kommunen der det må være en sykepleier på vakt til enhver tid. Sykestuesengene brukes før en pasient blir sendt til UNN, når den kommer tilbake og noen ganger i stedet for å sende til UNN.

Økningen av de eldste eldre ligger på ca. 100% frem mot 2040.

Tabellene under viser utvikling i antall innbyggere 67-79 år, 80-89 år og 90 år og over fra 1990 til i dag og forventet utvikling iht. SSBs framskrivinger, i absolutte tall og i prosent.

Antall innbyggere 67-79 år, 80-89 år og 90 år og eldre	1990				2014				2040			
	67-79 år	80-89 år	90 år og eldre	67 år og over	67-79 år	80-89 år	90 år og eldre	67 år og over	67-79 år	80-89 år	90 år og eldre	67 år og over
Skjervøy	306	76	17	399	380	99	30	509	473	196	66	735
Troms	13 405	3 846	519	17 770	15 865	5 432	1 133	22 430	24 827	11 583	2 901	39 311
Landet	449 294	137 377	18 902	605 573	477 962	178 365	42 395	698 722	807 003	362 010	93 578	1 262 591
Nord-Troms	1 791	528	80	2 399	2 093	689	159	2 941	2 705	1 309	374	4 388

Tabell 32: Absolutt utvikling i antall innbyggere 67-79 år, 80-89 år og 90 år og over

Prosentvis endring	1990-2014				2014-2040			
	67-79 år	80-89 år	90 år og eldre	67 år og over	67-79 år	80-89 år	90 år og eldre	67 år og over
Skjervøy	24,2 %	30,3 %	76,5 %	27,6 %	24,5 %	98,0 %	120,0 %	44,4 %
Troms	18,4 %	41,2 %	118,3 %	26,2 %	56,5 %	113,2 %	156,0 %	75,3 %
Landet	6,4 %	29,8 %	124,3 %	15,4 %	68,8 %	103,0 %	120,7 %	80,7 %
Nord-Troms	16,9 %	30,5 %	98,8 %	22,6 %	29,2 %	90,0 %	135,2 %	49,2 %

Tabell 33: Prosentvis utvikling i antall innbyggere 67-79 år, 80-89 år og 90 år og over

Hjemmetjenesten

	Prioritering	Dekningsgrad			Produktivitet	Utdypende tjenesteindikatorer	Dekningsgrad bolig til pleie- og omsorgsformål
		Mottakere av hjemmetjenester, pr. 1000 innb. 0-66 år	Mottakere av hjemmetjenester, pr. 1000 innb. 67-79 år	Mottakere av hjemmetjenester, pr. 1000 innb. 80 år og over			
	Netto driftsutgifter til hjemmetjenesten i % av kommunens av totale netto driftsutgifter						
2013							
Skjervøy	18,3 %	30	137	488	193 543	8,1 %	22,9 %
Troms	15,8 %	20	87	379	237 920	8,0 %	58,6 %
Landet uten Oslo	15,3 %	20	72	339	223 081	6,6 %	48,8 %
Nord-Troms	15,5 %	29	110	389	221 850	8,1 %	71,1 %

Tabell 34 viser tall for prioritering, dekningsgrad og produktivitet innenfor hjemmetjenesten.

	Prioritering	Dekningsgrad			Produktivitet	Utdypende tjenesteindikatorer	Dekningsgrad bolig til pleie- og omsorgsformål
		Mottakere av hjemmetjenester, pr. 1000 innb. 0-66 år	Mottakere av hjemmetjenester, pr. 1000 innb. 67-79 år	Mottakere av hjemmetjenester, pr. 1000 innb. 80 år og over			
	Netto driftsutgifter til hjemmetjenesten i % av kommunens av totale netto driftsutgifter						
2013							
Skjervøy	18,3 %	30	137	488	193 543	8,1 %	22,9 %
Troms	15,8 %	20	87	379	237 920	8,0 %	58,6 %
Landet uten Oslo	15,3 %	20	72	339	223 081	6,6 %	48,8 %
Nord-Troms	15,5 %	29	110	389	221 850	8,1 %	71,1 %

Tabell 34: Prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer, hjemmetjenesten

I forhold til tabellen som viser dekningsgrad på 22,9% for heldøgns bemanning gjelder dette Avlastnings- og omsorgsboligen (4 leiligheter, i tillegg til 3 avlastningshybler), Malenaveien 2 (6 leiligheter), og Rus- og psykiaritjenesten (7 leiligheter).

Tabellen viser at Skjervøy kommune leverer tjenester til flere brukere til en lavere utgift enn de som vi kan sammenligne oss med.

Kommunen har brukere som er kreftpasienter, rus og psykiatri, avlastningsboligene, hjemmehjelp, praktisk bistand og helsehjelp. Dette viser at en gir litt tjenester til veldig mange for at de skal klare seg hjemme lengst mulig.

Institusjon

Tabell 35 viser tall for prioritering, dekningsgrad og produktivitet innenfor institusjonstjenesten.

	Prioritering		Dekningsgrad		Produktivitet	Utdypende tjenesteindikatorer		
	Netto driftsutgifter til institusjonstjenesten i % av kommunens av totale netto driftsutgifter	Plasser i institusjon i prosent av mottakere av pleie- og omsorgstjenester	Plasser i institusjon i prosent av innbyggere 80 år over	Andel beboere 80 år og over i institusjoner	Brutto driftsutgifter pr kommunal plass	Andel plasser i skjermet enhet for personer med demens	Legetimer pr. uke pr. beboer i sykehjem	Fysioterapitimer pr. uke pr. beboer i sykehjem
2013								
Skjervøy	14,3 %	16,2 %	25,6 %	66,7 %	892 194	27,3 %	0,43	0,10
Troms	14,9 %	18,4 %	22,5 %	74,3 %	981 781	25,8 %	0,45	0,32
Landet uten Oslo	13,8 %	18,0 %	18,5 %	71,2 %	977 884	23,8 %	0,47	0,37
Nord-Troms	16,2 %	17,3 %	22,3 %	72,5 %	967 640	34,7 %	0,41	0,24

Tabell 35: Prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer, institusjon

Tabellen viser at vi har for lite heldøgns omsorgsboliger slik at brukere blir institusjonsbeboere tidligere enn det som kanskje hadde vært tilfellet ved nok omsorgsboliger. Dette må sees i sammenheng.

En bør ha på plass en ny skjermet boenhet for yngre demente.

Fysioterapitimene er lave i forhold til sammenlignbare kommuner. Denne bør økes.

Når en sammenligner tabellen til hjemmetjenesten og institusjon leverer vi «riktige» tjenester ved at brukerne bor lengst mulig hjemme der de mottar tjenester fra hjemmetjenesten før de flytter på institusjon. Dette må fortsette, og hjemmetjenesten må bygges ut videre ved at den også styrkes med heldøgns bemanning.

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

Kommunen har ikke søkt om tilskudd til å etablere øyeblikkelig hjelp døgnplasser (KAD –plasser) Per nå er situasjonen at tilskuddet til sykestuene opphører 01.01.2016. Det er utfordrende å til en hver tid kunne ta imot utskrivningsklare pasienter fra UNN HF. I 2014 hadde imidlertid kommunen ingen utskrivningsklare døgn fakturert fra UNN HF.

Skjervøy har et mangfoldig tjenestetilbud som blant annet inkluderer et helsesenter med sykestue, sykehjem med skjermet enhet, kreftsykepleie, legetjeneste og hjemmetjeneste. Kommunen har også døgnbemannede boliger innen rus og psykiatri, avlastnings- og omsorgsboliger for funksjonshemmede barn og unge samt boliger for mennesker med psykisk utviklingshemmede. Kommunen ønsker å dreie sine omsorgstjenester fra å ha hovedvekt på institusjonsomsorg til hjemmebaserte tjenester.

3.7.2 Kommnehelse

Hvordan er den samfunnsmedisinske tjenesten organisert i dag? Antall kommuneoverlegestillinger i kommunen eller de kommunene man samarbeider med? Hvor mange er godkjente spesialister i samfunnsmedisin?

Det er en kommuneoverlege i kommunen. Kommunen har en spesialist i allmenn medisin ingen i samfunnsmedisin.

Det jobbes for at alle tre legene skal være spesialister.

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor kommunehelsetjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Det har vært relativt greit å rekruttere leger til kommunen. Utfordringen i fremtiden ligger i om kommunen fremdeles får tilskudd til å beholde sykestuesengene våre. Viktig fordi det er mer faglig utfordrende.

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere kommunehelsetjenester i fremtiden?

Om vi klarer å beholde samme legedekningen vil vi fremdeles levere gode helsetjenester.

Tabell 36 viser tall for prioritering, dekningsgrad og produktivitet innenfor kommunehelsetjenesten.

	Prioritering Netto driftsutgifter til kommunehelsetjenesten i % av kommunens av totale netto driftsutgifter	Dekningsgrad			Produktivitet Brutto driftsutgifter pr. innbygger, kommunehelse
		Legeårsverk pr 10 000 innbyggere, kommunehelsetjenesten	Fysioterapiårsverk per 10 000 innbyggere, kommunehelsetjenesten	Gjennomsnittlig listelengde, fastlegeregisteret	
2013					
Skjervøy	4,1 %	13,9	10,4	904	4 024
Troms	4,6 %	12,5	9,8	963	3 394
Landet uten Oslo	4,3 %	10,2	8,9	1 125	2 740
Nord-Troms	5,5 %	15,8	11,0	737	4 933

Tabell 36: Prioritering, dekningsgrad, produktivitet og utdypende tjenesteindikatorer, kommunehelsetjenesten

3.7.2.1 Fastlege- og legevaktordning

- Egen eller interkommunal legevakt? Egen
- Vakthypighet for leger i turnus 3 delt.
- Andel spesialister i allmenntidmedisin blant fastleger og legevaktsleger vi har en som er spesialist. Og en som snart er ferdig.
- Turnover, rekruttering, vikarbruk Ganske stabilt og rimelig lett å rekruttere. Lite vikarer som brukes.

3.7.2.2 Forebygging: Helsestasjons- og skolehelsetjeneste

- Kapasitet og kompetanse innenfor helsestasjons- og skolehelsetjenesten Det har over tid vært kun en helsesøster stilling da en stilling har stått vakant. Kapasiteten har derfor vært litt begrenset. Dette er nå bedret. Det er en utdannet helsesøster og en som er sykepleier men som skal inn i studiet.
- Årsverk for helsesøstre Vi har 2 100% stillinger.
- Legeårsverk i helsestasjon og skolehelsetjeneste ?

3.7.2.3 Psykisk helsearbeid og rusarbeid

- Hvordan er arbeidet med psykisk helse og rus?

Tabell 37 viser tall for prioritering, dekningsgrad, produktivitet innenfor psykisk helsearbeid og rusarbeid.

	Prioritering	Dekningsgrad		Produktivitet
	Netto driftsutg. til tilbud til pers. med rusprobl. pr. 2013 innb. 18-66 år	Årsverk av psykiatriske sykepleiere per 10 000 innbyggere	Årsverk av personer med videreutdanning i psykisk helsearbeid per 10 000 innbyggere	Brutto driftsutgifter til personer med rusproblemer per innbygger 18-66 år
Skjervøy	0	8,7	11,8	0
Troms	465	4,4	11	488
Landet uten Oslo	408	4,4	8	450

Tabell 37: Prioritering, dekningsgrad, produktivitet, psykisk helsearbeid og rusarbeid

Tabellen viser at kommunen er godt rustet i forhold til utdanning og årsverk. Det er viktig med tverrfaglig samarbeid.

Utgiftene til dette kommer ikke frem i tabellen men det er tatt i bruk et nytt verktøy, slik at dette vil bli godt synliggjort i fremtiden.

Vi har psykiatri team og psykososialt team i kommunen med møter annenhver måned.

Virksomhetsleder har godt samarbeid med DPS og spesialisthelsetjenesten.

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

Skjervøy har 3 fastlegestillinger og en turnuslege. Alle legene har arbeidsted på Skjervøy helsesenter. En lege med samfunnsmedisinsk bistilling har vært arbeidet i kommunen i mer enn 20 år, men samfunnsmedisinen er sårbar fordi tjenesten ikke er tilknyttet et større interkommunalt fagmiljø.

Skjervøy har egen legevaktordning med 2 – 3-del vaktturnus for legene. Kommunen har i mange år har problemer med rekruttering og stabilitet i fastlegestillingene. Legetjenesten i Skjervøy er svært sårbar.

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten har begrensede ressurser til å møte et helsepanorama der psykososiale vansker inngår, og der det er viktig at barnebefolkningen med foreldre har tilgang til tidlig og tverrfaglig innsats.

Rus- og psykiatritjenesten i kommunen har forholdsvis gode ressurser med omtrent 10 årsverk representert av psykiatriske sykepleiere, sykepleiere, hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, miljøterapeut, aktivitør og husmor. Kommunen har 7 heldøgns omsorgsboliger, og har godt samarbeid med Nav, DPS, fastlege og ASVO.

Kommunen har en økende andel unge voksne som mottar sosialhjelp, ikke fullfører skole eller klarer å stå i jobb. Disse har sammensatte utfordringer knyttet til fattigdom, rus og/eller psykiske helseproblemer.

Det antas at kommunen ikke har tilstrekkelige ressurser knyttet til forebyggende helsearbeid. Kommunen har en frisklivssentral som mottar tilskuddsmidler og drives godt.

Kongen i statsråd vedtok fredag 20. mars 2015 nye krav til de akuttmedisinske tjenestene utenfor sykehus, som kommunal legevaktordning, ambulansetjeneste og medisinsk nødmeldetjeneste.

Forskriften trer i kraft 1. mai 2015, med unntak av § 13 a om at legevaktsentralene skal motta og håndtere henvendelser om øyeblikkelig hjelp innenfor legevaktdistriktet via et nasjonalt legevaktnummer, som trer i kraft 1. september 2015.

Målet med endringene i ny akuttmedisinforskrift er å gi bedre service til publikum, blant annet ved å stille strengere krav til kompetansen hos helsepersonell i tjenesten. Den skal og bidra til en mer samordnet innsats ved større hendelser. Det er viktig at kommunene tar dette med seg i utredningsarbeidet i kommunereformen.

Link til forskriften:

Forskrift om krav til og organisering av kommunal legevaktordning, ambulansetjeneste, medisinsk nødmeldetjeneste m.v. (akuttmedisinforskriften)

3.7.3 Samhandlingsreformen

- Status og utfordringer knyttet til gjennomføring av reformen.

Da denne kom i 2012 jobbet vi etter intensjonene i reformen. Da vi har hatt sykestueplassene har vi hatt kapasitet til å ta imot de pasientene som har blitt utskrevet fra UNN. Fikk to nye lover å forholde oss til.

For å ivareta dette må det bygges opp på ergo- og fysioterapitjenesten med flere stillinger. Dette for å kunne ivareta det forebyggende helsearbeidet.

Kommunen har fått flere oppgaver der vi tar imot nye pasienter fra dag en der det tidligere var opptil ti dager. Vi har klart det med svært lite bøter. Ved det videre arbeidet må det som tidligere nevnt bygges opp i hjemmetjenesten og flere omsorgsboliger.

Utfordringene ved dette er å ha nok kompetent personale og dette vil også synliggjøres gjennom den interkommunale kartleggingen av personale.

Slik helsetjenesten drives i vår kommune klarer vi oppgavene og det er god oversikt, noe som vil være vanskelig i en stor kommune.

Folkehelse: Ny folkehelselov

Har folkehelsekoordinator som jobber med dette, og dette ser vi på som svært viktig. Er med på planarbeidet i kommunen. Har vært med i prosjektet «Trygt og tilgjengelig»

Vi har også koordinerende enhet som koordinerer tjenester.

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:
For Fylkesmannens vurderinger, se kap. 3.7.1.

3.8 Landbruk

Hvordan er landbruksforvaltninga organisert i dag? (Plassering i organisasjonskartet og om formelt samarbeid med andre kommuner):

Forvaltningen er plassert på teknisk. Pr i dag blir disse tjenestene kjøpt av Kåfjord. Skjervøy kommune hadde egen landbrukskonsulent i denne stillingen tilsvarende 30%, denne ble tatt bort 01.01.14. Det er i skrivende stund tenkt å plassere landbruksforvaltningen i lag med byggesaksansvarlig dette med en stillingsprosent på 30%. Landbruksforvaltningen har ulike tjenester å utføre som: Skogmester (er i Nordreisa kommune) og skogforvalter er i Lyngen kommune i tillegg har vi vilt, konsesjonssøknader, søknader om ulike tilskudd og veiledningsrolle.

Antall årsverk pr 1.1.2015 som brukes til forvaltning og veiledning/utvikling innen jordbruk, skogbruk og bygdenæring. **30% stilling.**

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor landbruksforvaltninga, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Kommunen står foran en oppgraderingssituasjon med tanke på opplæring. Kommunen ser behovet for direktekontakt med fylkesmannen/fylkeskommunen for å ivareta oppgavene som er tillagt denne stillingen.

Styrken er at samarbeidet mellom de ulike aktører er godt og miljøet er gjennomsluktig som igjen gjør at miljøet er sikret. Svakheten er at en ikke får tilstrekkelig kompetanse på området, da en må fordele de forskjellige roller rundt på flere ansatte.

Hvordan vurderer kommunen mulighetene for å levere tilfredsstillende landbrukstjenester i framtida?

Vi vurderer på det langsiktige plan at de er gode da vi skal få oppgradert en ansatt/person som kan videreføre dette til sin avtager ved opplæring/overlapping.

Hvordan vurderer kommunen mulighetene for å utnytte landbrukets ressurser i tjenesteproduksjonen innen oppvekst og helse/omsorg?

	Antall 2013 landbrukseiendommer	Produktivt skogareal (dekar)	Antall jordbruksbedrifter	Antall jordbruksbedrifter med husdyr	Jordbruksareal i drift (dekar)
Skjervøy	207	893	3	3	853
Troms	12 325	2 533 310	1 059	927	239 694
Nord-Troms	2 427	338 501	220	197	52 042

Tabell 38: Landbrukseiendommer og jordbruksbedrifter

- Antall foretak i tilgrensende næringer:
 - Trebrukende bedrifter: 0
 - Grønt reiseliv: 0
 - Lokalmatprodusenter: 0
 - Inn på tunet: 0
 - Andre: 0

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

1. Generelt Kapasitet i landbruksforvaltningen: ca 0,2 årsverk, derav 5 % av skogbrukssjefstilling som deles med Lyngen, Nordreisa, Storfjord, og Kåfjord.

Skjervøy er en svært liten landbrukskommune med kun 3 aktive gårdsbruk. Dette antallet har vært stabilt over flere år, minus 1 de siste 10 åra. Disse gårdene bidrar likevel med en årlig verdiskaping på vel 1 mill kr og ei sysselsetting på 5 årsverk. Disse tre gårdbrukerne driver godt med gode resultater og med tilgang på gode beiteressurser.

Tilskuddsforvaltningen skjer under til dels kompliserte regelverk. Med bare tre gårdbrukere som søkere, mener Fylkesmannen at det er svært å utføre denne tjenesten selv. En nabokommune med god kompetanse på området vil lett kunne ta disse sakene sammen med egne. Kommunen bør derfor vurdere å kjøpe denne tjenesten og bruke frigjort kapasitet mer effektivt.

2. Tilskuddsforvaltning og kontrollarbeidet Personskifte gjør at Fylkesmannen ikke har tilstrekkelig kunnskap om hvordan tilskuddsforvaltningen på produksjonstilskudd og velferdsordningene ivaretas. Kommunen har ikke oppdatert AR5 og gårdskart. Dette svekker kvaliteten på arbeidsoppgavene som bruker disse verktøyene, medfører unødvendig ressursbruk med fare for feilutbetalinger og svekket rettssikkerhet.

Kommunen har tilstrekkelig skogfaglig kapasitet og kompetanse til å drive tjenesteproduksjon innafor skogbruk med den aktiviteten som er i dag.

3. Utviklingsretta arbeid Skjervøy har noe potensiale til økt næringsaktivitet i skogbruket. Potensiale innen skogbruket ligger i ved, virke til småsagbruk og juletre.

Kommunen har et visst potensial til økt næringsaktivitet innen grønt reiseliv og lokalmat. Dette kan gjerne kombineres med sjømatnæringa.

I Skjervøy er det ingen godkjent Inn på tunet-gårder, men et par stk som leverer/tilbyr velferdstjenester. Utvikling av denne tjenesten forutsetter samarbeid på tvers av etater, nivåer og budsjetter. Samarbeid mellom skole/oppvekst og helse/omsorg og landbruket gir gode synergieffekter og bidrar til større mangfold i tjenestetilbudene på en regningsvarende måte. I Skjervøy måtte det være interessant å se på og kombinere disse tjenestene med fiskerinæringa.

3.9 Tekniske tjenester

Hvordan er tjenestene organisert i dag - vei, vann og avløp, renovasjon, brann og redning, kart og oppmåling.

Skjervøy kommune har en egen driftsavdeling med 4,5 stillinger som ivaretar vei, vann og avløp. Renovasjon er et interkommunalt selskap som ivaretas av Avfallsservice as. Brann og redning er ivaretatt med et interkommunalt samarbeid. Kart og oppmåling blir løst ved egen ansatt i tjenesten. Kommunen er også med i et interkommunalt samarbeid som ivaretar plankompetanse, denne kompetanse finnes også innad på teknisk etat.

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor tekniske tjenester, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Styrken til kommunen ligger i at anleggene er komprimerte og oversiktlige og kan håndteres av egne ansatte. Vi har et eget vannreservoar som fungerer utmerket. Vi har meget dyktige ansatte som håndterer dette på en utmerket måte. Kommunen har nok vann til å ivareta fremtiden med tanke for utvidelse av industrien i kommunen. Avløpsnettet derimot er av noe eldre dato som trenger oppgraderinger. Kommunene blir pålagt oppgraderinger dette medfører behov for økt kunnskap. Ved disse oppgraderingene blir det ikke tilført penger/opplæring/personell fra stat/fylkesmann.

Hvordan ser kommunen på mulighetene for å levere tekniske tjenester i fremtiden?

Skjervøy kommune mener at de kan levere de tekniske tjenestene som kreves for at kommunen skal ha den stander som kreves for et samfunn som Skjervøy for fremtiden.

Hvordan er tilgang på nødvendig kompetanse?

Kommunen har pr i nødvendig kompetanse for å drive tjenestene i kommunen. Kommunen sliter likevel med å få tak i kvalifisert personell som VA ingeniør. Skjervøy kommune er ikke alene om å ikke få kvalifisert personell til ingeniør innen vann og avløp - dette må sees på som et nasjonalt problem.

Kommune	Andel fornyet vannledningsnett, gjennomsnitt for siste tre år	Andel fornyet avløpsnett, gjennomsnitt for siste tre år
Lødingen		
Tjeldsund	0,00 %	
Evenes	0,00 %	
Tromsø	0,47 %	0,27 %
Harstad	0,65 %	0,05 %
Kvæfjord	0,11 %	
Skånland		
Ibestad		
Gratangen	0,00 %	0,00 %
Lavangen	0,00 %	
Bardu	0,05 %	0,60 %
Salangen	0,00 %	0,00 %
Målselv		1,22 %
Sørreisa		0,00 %
Dyrøy		
Tranøy	0,00 %	0,00 %
Torsken	0,00 %	0,00 %
Berg	11,64 %	
Lenvik	0,16 %	0,26 %
Balsfjord		
Karlsøy	0,00 %	
Lyngen	0,56 %	0,43 %
Storfjord		0,05 %
Gáivuotna Kåfjord	0,35 %	0,05 %
Skjervøy	0,00 %	0,00 %
Nordreisa	0,15 %	0,10 %
Kvænangen		
Troms	0,50 %	0,26 %
Landet	0,63 %	0,43 %
Tromsø og omegn	0,45 %	0,25 %
Sør-Troms	0,17 %	0,03 %
Midt-Troms	1,69 %	0,50 %
Nord-Troms	0,52 %	0,10 %

Tabell 39: Fornyingsstakt vann- og avløpsnett

Fylkesmannens vurdering av tjenesten:

Kommunen har bidratt til å begrense forsøplingen i egen kommune, og har fått midler fra Fylkesmannens Skrotnisseprosjekt 2012-14. Vi oppfordrer kommunen til å fortsette dette arbeidet, og være aktiv i oppfølgingen av forsøplingssaker selv uten statlig finansiering. Kommunen bør etablere skriftlig/elektronisk registrering av henvendelser og meldinger om forsøpling dersom slikt ikke finnes, for å muliggjøre en systematisk oppfølging av slike saker.

Kommunen har fattet lokal *forskrift for renovasjon og slamtømming i kommuner tilsluttet Avfallsservice AS*. Fylkesmannen anbefaler at kommunen også vedtar *forskrift om åpen brenning og brenning av avfall i småovner og forskrift om utslipp fra mindre avløpsanlegg*. Vi viser også til muligheten kommunen har for å lage en *forskrift for innkreving av gebyr for tilsyn med besitter av næringsavfall* med hjemmel i forurensningsloven § 52a. Kommunen kan ikke finansiere tilsyn med besitter av næringsavfall gjennom avfallsgebyret etter forurensningsloven § 34. Disse forskriftene vil lette kommunens arbeid på disse fagområdene, og skape forutsigbarhet for befolkningen.

3.10 Kultur og kirke

Hvordan er tjenestene organisert i dag (kulturskole, kino, bibliotek, idrett, lag og foreninger, kirke)?

Kultur og kirke er organisert gjennom Kultur- og undervisningsetaten. Tjenesten er delt inn i tre virksomheter med egne ledere: Kulturskolen, kino/kulturhus og bibliotek.

Svømme-, idrettshaller- og idrettsanlegg er også underlagt kultur- og undervisningssjefen.

Har kommunen spesielle styrker, svakheter eller utfordringer innenfor kultur- og kirketjenesten, sett hen til kriteriene for å ivareta rollen som tjenesteyter?

Kultursektoren har disse styrkene:

-Gode arenaer for kultur og frivillighet. Ex idrettshall, gymsaler, svømmehaller, kulturhus og kulturskole,

- Lag og foreninger subsidieres av kommunen med gratis leie av anlegg, og kor/korps kjøper dirigenttjenester av kulturskolen til reduserte priser.

Utfordringer innenfor kultursektoren:

-Vedlikehold anlegg.

- Knapt med areal i sentrum (til ex fotballhall)

Når det gjelder kirketjenester, har kommunen prest og organist, stillinger det som oftest er vanskeligst å rekruttere til. Men det er utfordringer i forhold til arealer til bruk for samlinger, undervisning og kontor.

Det er våren 2015 igangsatt arbeid for å utvide kirkegården.

4 Kommunens rolle som myndighetsutøver

Samfunnsmessige hensyn	Kriterier
<ul style="list-style-type: none">• Rettssikkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Tilstrekkelig kapasitet• Relevant kompetanse• Tilstrekkelig distanse

Kommunene utøver myndighet på flere områder. Det innebærer at kommunen fatter vedtak i medhold av lover og forskrifter og bestemmelser i kommunens egne planer.

Saksbehandlingen skal både være forsvarlig og effektiv. Kravet til forsvarlig saksbehandling er et grunnleggende forvaltningsrettslig prinsipp, og skal ivareta partenes interesser i alle faser av saksbehandlingen. Formålet er at saker som tas opp til behandling skal få et mest mulig riktig utfall. Effektivitet er grunnleggende i kommunens myndighetsutøvelse. Både innbyggerne, kommunen, næringslivet og samfunnet for øvrig er avhengig av at forvaltningssaker behandles innen en fornuftig tidsramme, og med en grundighet som står i forhold til sakens omfang og kompleksitet, og slik at innbyggerne får avgjort sine rettskrav innen rimelig tid.

- Hvordan vurderer kommunen sin kapasitet og kompetanse når det gjelder sin oppgave som myndighetsutøver innenfor de ulike myndighetsområder? (Plan- og bygningsloven, miljø/forurensning, landbruk, barnehage etc.)
- Hvordan ser kommunen på mulighetene for å ivareta myndighetsrollen på en god måte i fremtiden?
- Har kommunen gode rutiner og systemer for myndighetsutøvelse, og i hvilken grad blir disse etterlevd i praksis?
- Hvordan er tilgangen på juridisk kompetanse i dag?
- På hvilke juridiske områder har kommunen kjøpt tjenester i 2014?
- Hvordan er saksbehandlingstidene og kvaliteten på saksbehandlingen?
- Hva er omfang av klagesaker, og fordeling pr. forvaltningsområde?
- Har kommunen utfordringer knyttet til habilitetsrelaterte problemstillinger?
- Er det utfordringer knyttet til offentleglova mht. innsyn og svar på henvendelser?

Samlet bilde av kommunen

Kommunen har vansker vedr. kapasitet. Kompetansen er bra hos de som er ansatt, men økonomiske rammer gjør ytterligere ansettelser vanskelig

Kommunen ser muligheter for myndighetsutøvelse på samme nivå som dagens men nye/ flere lover, reglement og forskrifter, både sentrale og lokale, vil gi utfordringer.

Kommunen har ikke egen jurist ansatt og må derfor støtte seg på blant annet KS-advokater, fylkesmannen og private advokater. Disse brukes innenfor sosial/ barnevern, forurensning, skole/ tapt skolegang, innkjøp og kontrakter

Kommunen klarer i all hovedsak å saksbehandle innenfor gitte tidsfrister og med god kvalitet, men man merker press på grunn av rammene for bemanning. Det har i perioder vært mange henvendelser i forbindelse med innsyn. Noe som har medført merarbeid for kommunen men tidsfrister etc. har stort sett vært overholdt. Årsaken til at innsynskrav har vært arbeidsbelastende er at man har byttet arkivsystem 2 ganger siden 2009. Først fra papir til elektronisk og så nytt elektronisk arkivsystem.

5 Kommunens rolle som samfunnsutvikler

Samfunnsmessige hensyn	Kriterier
<ul style="list-style-type: none">• Helhetlig ivaretagelse av areal- og transportinteresser tilpasset klima- og miljøhensyn• Tilrettelegging for positiv utvikling i lokalsamfunnet og storsamfunnet	<ul style="list-style-type: none">• Funksjonelle samfunnsutviklingsområder• Tilstrekkelig kapasitet• Relevant kompetanse

Kommunenes rolle som samfunnsutvikler dreier seg om langsiktig arealbruk og utbyggingsmønster, utbygging av infrastruktur, steds- og sentrumsutvikling, næringsutvikling, miljø og folkehelse i videste forstand.

Rollen favner videre enn de oppgavene en kommune er pålagt å utføre gjennom lover og forskrifter, og er i stor grad basert på samarbeid med og mobilisering av aktører i og utenfor egen kommune.

- Hvordan er arbeidet med samfunnsutvikling organisert i kommunen i dag?

Arealplanen er under utarbeidelse. Samfunnsdelen er ikke utarbeidet. Kystsoneplanen (ny) sier hvordan ståa er og hva kommunen ser for seg av aktivitet/ utnyttelse av sjø og sjønære områder. Kommunen er med i plansamarbeid ved interkommunalt plankontor. Politisk nivå arbeider med næringsutvikling ved ordfører. Formannskap er næringsutvalg.

- I hvilken grad har kommunen kapasitet og kompetanse om samfunnsutvikling?

Det har over flere år ikke vært ansatt næringskonsulent, men det forventes ansatt inneværende år. Arbeidet har vært prosjektbasert. Planlegger(e) har vært mangelvare.

- Hvordan ser kommunen på mulighetene for å ivareta samfunnsutviklerrollen på en god måte i fremtiden?

Ved ansettelse av planlegger og næringskonsulent i nærmeste framtid vil rollen ivaretas.

- På hvilke samfunnsutviklingsområder har kommunen kjøpt konsulenttenester i 2014?

Det er ikke kjøpt konsulenttenester innen næring, men noe innen teknisk.

- Hvordan er situasjonen i kommunen når det gjelder næringsutvikling og sysselsetting, og hvor ser man sitt utviklingspotensial på disse områdene?

Det er et stort potensial innenfor maritime næringer, som er kommunens satsingsområder. Flere bedrifter har signalisert utvidelser og nye etableringer. Kommunen har lagt til rette for etablering ved å regulere industriområder. Det er mangel/ nedbygging av kompetansearbeidsplasser.

- Hvordan utfører kommunen sin rolle som tilrettelegger for næringsvirksomhet? Klarer kommunen å etablere samarbeid, og støtte lokale initiativer, med innbyggere, bedrifter, entreprenører, ildsjeler og frivillige organisasjoner i kommunens samfunnsutviklingsarbeid?

Sentralt på tettstedet er det problemer med ledig areal for utvidelser og/eller nyetableringer. Det er opparbeidet industriområde på Sandøra. Samarbeid med aktørene i næringslivet har vært varierende. Kommunen bruker Utviklingsfondet for å støtte lokale etableringer.

- Hvordan er markedet for boliger og fritidsboliger i kommunen?

Det er til enhver tid mellom 5 og 10 eneboliger til salgs i kommunen. Men det er problemer med tilgang til hybler/ mindre leiligheter. Kommunen er største boligeier, men har for mange store leiligheter. Det arbeides med OPS for bygging av mindre leiligheter. Kommunen har i distriktene mange fritidsboliger. En del fraflyttede steder/ boliger benyttes i dag til fritidsbolig.

- Hva gjør kommunen med hensyn til stedsutvikling og det å skape attraktivitet i egen kommune (areal og bygninger, ulike typer stedlige tilbud, stedlig identitet, kultur og omdømme)?

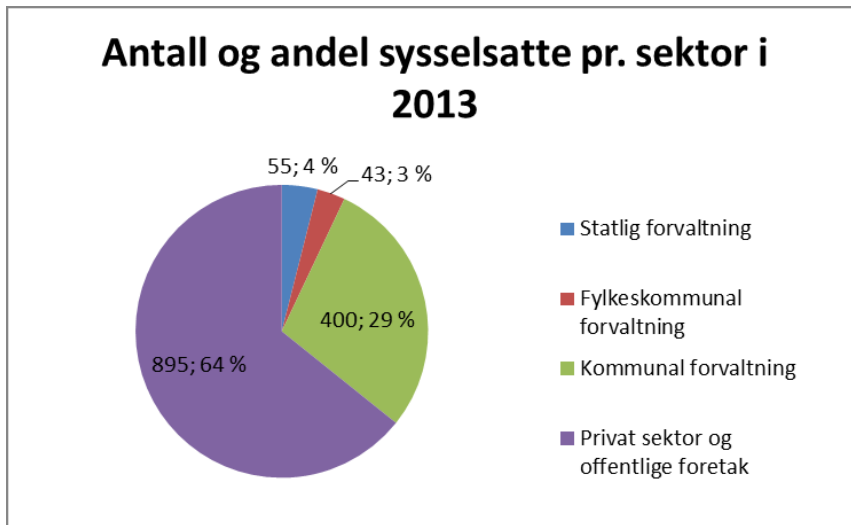
Kommunen har i de senere år (nå avsluttet) vært med i prosjekt Omdømme i Nord-Troms, og det har ført til en større bevissthet i forhold til de positive sidene ved både kommunen og regionen. Kommunen er et attraktivt lite tettsted (Kystbyen) med korte avstander. Det er meget godt tilrettelagt for sjøretta aktiviteter med småbåthavn.

Kommunen legger til rette for at barn og unge - og dermed også barnefamilier - skal finne kommunen attraktiv: Her er meget gode fasiliteter for fysisk aktivitet. Gratis (for barn og unge) bruk av idrettshall og stadionanlegg for både sommer og vinteridrett. Det er meget gode forhold for friluftaktiviteter i hele kommunen med tilrettelagte turstier. Det meste befinner seg i kort avstand fra bebyggelsen. Kommunen har også et aktivt kulturliv, blant anna med den kommunale kulturskolen. Kulturhus og andre lokaler leies ut gratis til lokale lag og foreninger.

Oppvekstmiljøet er trygt og det meste av fasiliteter er innenfor gangavstand på tettstedet. Kommunen satser på deltakelse/ engasjement fra barn og ungdom ved barnas- og ungdommens kommunestyre.

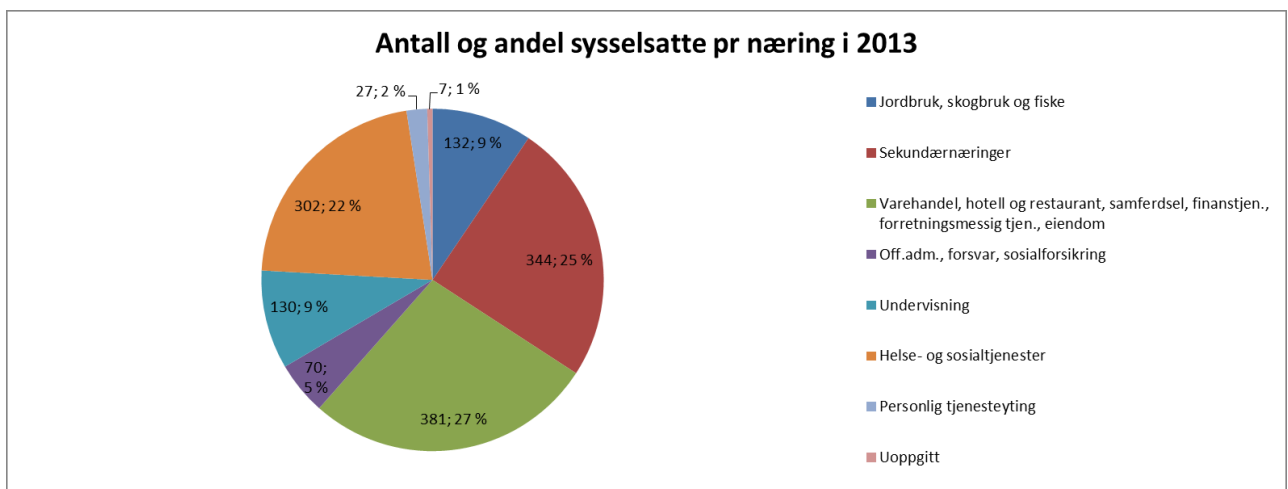
Arbeidsmarked

Figur 11 viser antall og andel sysselsatte pr. sektor i 2013 i kommunen.



Figur 11: Antall og andel sysselsatte pr. sektor

Figur 12 viser antall og andel sysselsatte pr næring i 2013 i kommunen.



Figur 12: Antall og andel sysselsatte pr næring

Tabell 40 viser andel av de sysselsatte i kommunen som har arbeidssted i kommunen, andel som pendler ut fra kommunen og andel som pendler inn til kommunen.

Kommune	Andel av de sysselsatte innbyggerne i kommunen som ikke pendler ut	Andel av de sysselsatte innbyggerne i kommunen som pendler ut	Andel av de med arbeidssted i kommunen som pendler inn
Lødingen	82 %	18 %	13 %
Tjeldsund	63 %	37 %	27 %
Evenes	62 %	38 %	41 %
Tromsø	92 %	8 %	12 %
Harstad	85 %	15 %	15 %
Kvæfjord	58 %	42 %	33 %
Skånland	53 %	47 %	20 %
Ibestad	79 %	21 %	9 %
Gratangen	70 %	30 %	14 %
Lavangen	61 %	39 %	21 %
Bardu	80 %	20 %	13 %
Salangen	75 %	25 %	18 %
Målselv	83 %	17 %	22 %
Sørreisa	52 %	48 %	17 %
Dyrøy	61 %	39 %	15 %
Tranøy	53 %	47 %	34 %
Torsken	76 %	24 %	10 %
Berg	83 %	17 %	18 %
Lenvik	82 %	18 %	22 %
Balsfjord	72 %	28 %	20 %
Karlsøy	74 %	26 %	12 %
Lyngen	77 %	23 %	14 %
Omasvuotna			
Storfjord	63 %	37 %	18 %
Gáivuotna Kåfjord	64 %	36 %	8 %
Skjervøy	81 %	19 %	13 %
Nordreisa	79 %	21 %	11 %
Kvænangen	75 %	25 %	12 %

Tabell 40: Andel av sysselsatte som arbeider i kommunen og andel inn- og utpendling

Tabell 41 viser antall og andel pendlere totalt og hvor stor andel av pendlerne i kommunen som pendler til andre kommuner i regionen.

Kommune	Arbeidstakere totalt	Antall arbeidstakere som ikke pendler	Antall pendlere totalt i kommunen	Andel pendlere	Sum pendling til kommuner i regionen	Prosentandel av alle arbeidstakere i kommunen som pendler i regionen	Prosentandel av pendlere som pendler i regionen
Lyngen	1442	1116	326	22,6 %	25	1,7 %	7,7 %
Storfjord	934	593	341	36,5 %	58	6,2 %	17,0 %
Kåfjord	1031	659	372	36,1 %	104	10,1 %	28,0 %
Skjervøy	1393	1127	266	19,1 %	67	4,8 %	25,2 %
Nordreisa	2357	1851	506	21,5 %	111	4,7 %	21,9 %
Kvænangen	574	433	141	24,6 %	32	5,6 %	22,7 %
SUM	7731	5779	1952	25,2 %	397	5,1 %	20,3 %

Tabell 41: Pendling i kommunen og regionen

I tabellen under er det en oversikt over antall sysselsatte som pendler i regionen. Tall er for 2013.

Bostedskommune	Arbeidskommune (innpending til disse kommunene)						Sum utpendling (rad)
	Lyngen	Storfjord	Kåfjord	Skjervøy	Nordreisa	Kvænangen	
Lyngen		14	3	3	5	0	25
Storfjord	42		8	2	6	0	58
Kåfjord	14	22		10	56	2	104
Skjervøy	1	1	5		57	3	67
Nordreisa	8	10	13	61		19	111
Kvænangen	0	0	3	4	25		32
Sum innpendling (kolonne)	65	47	32	80	149	24	

Tabell 42: Detaljoversikt inn- og utpendling i regionen

Næringsliv

Spesielle fortrinn og utfordringer.

Skjervøy kommune kjennetegnes av mye industri, sett i forhold til offentlig tjenesteyting. Spesielt innen havbruk og noe tradisjonelt fiske er det stor verdiskaping og mange sysselsatte. Lerøy Aurora og Arnøylaks er viktige hjørnesteinsbedrifter på hhv Skjervøy og Arnøy. Leverandørindustri i tilknytning til havbruk har også fått større betydning.

Havbruksnæringa har etter hvert fått et så stort volum at det utfordrer infrastrukturen, både veinett og fergesamband. Det er også innenfor denne næringa det er størst innpendling til kommunen, mens utpendlinga fordeler seg mer i forhold til yrkesgrupper. Offshore er nok den sektoren som har flest utpendlere.

Kapital og kompetanse er utfordringer ift nyetableringer, og manglende kommunal næringslivsmedarbeider de seinere åra har resultert i en for defensiv rolle som næringsutvikler. Nå tilsettes en utviklings- og næringskonsulent for å sette mer fart i næringsarbeidet i kommunen.

En utdatert arealplan har vanskeliggjort næringsarbeid i kommunen, da mangelen på regulerte industriområder og behov for omreguleringer tar tid. Med ny kystzoneplan og en arealplan som forventes ferdig i løpet av 2015, vil en ha et bedre styringsverktøy.

6 Kommunen som demokratisk arena

Samfunnsmessige hensyn	Kriterier
<ul style="list-style-type: none">• Betydningsfulle oppgaver og rammestyring• Lokal politisk styring• Levende lokalt folkestyre• Aktiv lokal politisk arena	<ul style="list-style-type: none">• Høy politisk deltagelse• Lokal politisk styring• Lokal identitet

- Hvordan fungerer lokaldemokratiet i kommunene i dag, og hvilke utfordringer har man på dette området?

Lokaldemokratiet i Skjervøy kommune fungerer bra. Man kan til tider se problemer med inhabilitet, da forholdene er små i kommunen. Kommunen ser ikke at man klarer å rekruttere alle aldersgrupper til kommunestyret/formannskap - spesielt utfordrende er det å få med unge kvinner.

- Hvilke partier er representert og hvordan er aktiviteten i partiorganisasjonene?

Det er representert 7 partier i Skjervøy kommune. Disse er:

- Arbeiderpartiet
- Kystpartiet
- Fremskrittspartiet
- Senterpartiet
- Sosialistisk Venstreparti
- Kristelig Folkeparti
- Høyre

Aktiviteten er relativ god, og alle partier har en organisasjon som jobber godt.

- I hvilken grad har den kommunale administrasjonen nødvendig kompetanse og kapasitet til å utarbeide gode beslutningsgrunnlag for de folkevalgte?

Den kommunale administrasjon har god kompetansen og nødvendig kapasitet til å gi et godt beslutningsgrunnlag for de folkevalgte. Offentlige innkjøp/anbud har ved beslutningsgrunnlaget i enkelte saker vært mangelfull.

- Hvordan oppleves styringen av tjenester som er underlagt interkommunalt samarbeid, sett i et lokaldemokratisk perspektiv?

For Skjervøy kommune sin del er det ansett som om styringen med interkommunalt samarbeid er godt for lokaldemokratiet. Eiermelding for de interkommunale selskapene er et viktig styringsdokument, på dette felt må vi bli bedre.

- Hvilke opplevelser har man av det økonomiske og politiske handlingsrommet i kommunene, og hva har dette å si for det politiske engasjementet?

Skjervøy kommune får tilført nødvendig midler for å kunne drive kommunen forsvarlig. Det politiske handlingsrommet anses for å være godt ihht de økonomiske begrensninger som legger føringer for driften av kommunen. Man imøteser store utfordringer ihht investeringer som skal foretas i kommunen i fremtiden. Kommunen anser at med de kostnader som vil fremkomme i en 20- års- periode kan det være for mye under denne økonomiske situasjon som vi anser vil komme.

Det politiske engasjementet anses å forverre seg grunnet at ansvaret med å være politiker vil bli tyngende fremover, tilsvarende proporsjonal med økonomien som vil forverres.

- Hvordan er rekrutteringen og engasjementet for å drive politisk arbeid, jf. nominasjonsprosessen til kommunevalg 2015?

Rekrutteringen går rimelig greit, men en sliter med å rekruttere unge og kvinnelige representanter.

- I hvilken grad opplever politikerne at de har regional tyngde og slagkraft overfor fylkeskommunale og statlige myndigheter?

Skjervøy kommune opplever å ikke bli hørt i enkelte saker, en opplever at viktige oppgaver blir forsinket og ikke gjennomført. Kommunen anser at liten evne hos fylkeskommunen og fylkesmann å gjennomføre/komme med konstruktive løsninger for å løse de oppgavene som kommunen ønsker iverksatt.

- Hvordan er det politiske samarbeidsklimaet på tvers av kommunegrensene?

Samarbeidsklimaet kommunene imellom har et forbedringspotensial.

- Hva viser eventuelle undersøkelser som kommunen har gjort mht. innbyggernes identitet til bygd, kommune og region?

Innbyggere i Skjervøy kommune har stor identitet til hjemkommunen og bygdene, men identifiserer seg i mindre grad med regionen.

- Hvordan drives lokalpolitisk styring-overordnet styring eller detaljstyring?

Skjervøy kommune er en liten kommune med enkeltindividet i sentrum. Lokalpolitisk styring drives på overordnet nivå. I små kommuner har en god oversikt over driften av kommunen.

- Hvordan er forholdet mellom saksmengde og tid til å drive lokalpolitikk i kommunestyret?

Saksmengden er overkommelig, men det krever mye tid hos de folkevalgte.

- Er det en aktiv lokalpolitisk arena (f eks via frivillige foreninger, aksjoner)?Ja

Valgdeltagelse i kommunestyrevalg og stortingsvalg (tre siste valg)

Tabellene under viser valgdeltagelse (i prosent) ved de tre siste kommunestyre- og stortingsvalgene.

Kommune	2003	2007	2011
Lødingen	64,2	66,3	69,1
Tjeldsund	69,8	67,8	69,0
Evenes	65,8	63,5	69,9
Harstad (-2012)	45,3	56,2	64,4
Tromsø	55,2	57,1	65,0
Harstad (f.o.m. 2013)
Kvæfjord	55,2	58,6	63,5
Skånland	54,6	60,2	62,9
Bjarkøy (-2012)	67,9	72,7	77,1
Ibestad	74,0	66,9	71,6
Gratangen	61,1	71,0	70,4
Lavangen	65,0	70,5	79,1
Bardu	58,4	62,2	67,1
Salangen	57,5	64,1	66,6
Målselv	48,3	51,4	58,0
Sørreisa	59,1	64,8	63,4
Dyrøy	61,8	63,6	67,6
Tranøy	68,0	71,1	69,6
Torsken	68,8	69,5	71,1
Berg	70,4	74,1	76,8
Lenvik	52,8	53,6	59,4
Balsfjord	51,8	62,3	63,6
Karlsøy	57,2	62,2	61,7
Lyngen	60,4	64,9	63,8
Omasvuotna Storfjord			
Omasvuonon	62,8	66,3	68,9
Gáivuotna Kåfjord	54,5	62,2	62,5
Skjervøy	61,9	66,3	66,2
Nordreisa	65,0	65,8	66,5
Kvæningen	60,5	66,8	63,5
Troms	:	58,9	64,6
Landet	59,0	61,2	64,2

Tabell 43: Valgdeltagelse ved kommunestyrevalg (%)

Kommune	2005	2009	2013
Lødingen	74,5	72,7	79,8
Tjeldsund	75,5	76,5	76
Evenes	75,2	75,5	75,8
Harstad (-2012)	72,6	72,4	0
Tromsø	75,3	74,6	77,3
Harstad (f.o.m. 2013)	0	0	73,8
Kvæfjord	73,5	71,4	72
Skånland	71,3	72,9	75,2
Bjarkøy (-2012)	78,9	78,2	0
Ibestad	75	72,5	73,2
Gratangen	74,5	76,9	71,9
Lavangen	82,1	76,8	79,2
Bardu	76,2	76,3	77
Salangen	76	74,5	74,3
Målselv	70,9	70,5	72,2
Sørreisa	75,4	73,3	75,2
Dyrøy	76	71,9	77,4
Tranøy	78,5	79	75,1
Torsken	77,9	77,4	75,5
Berg	76,9	75,4	74,6
Lenvik	71,4	69,7	70,6
Balsfjord	72,3	73,1	72,3
Karlsøy	71,2	67,9	70,1
Lyngen	74,9	72,4	73,7
Omasvuotna Storfjord			
Omasvuonon	75,4	70,6	75,8
Gáivuotna Kåfjord	72,5	72,8	70,4
Skjervøy	75,6	69,3	69,3
Nordreisa	72,3	70,5	70,4
Kvænangen	71,8	70,4	70,8
Troms	74,1	73,2	74,8
Landet	77,4	76,4	78,2

Tabell 44: Valgdeltagelse stortingsvalg (%)

KMD er i gang med å utarbeide en egen veileder om lokaldemokrati, og har bedt Kompetansesenteret for Distriktsutvikling (KDU) om innspill til dette. Innholdet vil bli publisert på nett utover vinteren og våren. En samlet veileder skal publiseres primo juni 2015.

7 Oppsummering av kommunens analyse

1. Tilstrekkelig kapasitet

Kapasiteten i brukernære tjenester er tilfredsstillende, men i framtida vil det bli behov for flere ansatte innen spesielt helsesektoren. Målretta rekruttering, offensivt opptak av lærlinger og en god personalpolitikk må en konstant ha fokus på. Økonomisk vil den demografiske profilen med mange flere eldre gi utfordringer i framtida, da bemanninga innen helsesektoren må økes.

Innenfor saksbehandling og utredning – særlig innen teknisk sektor, men også barnevern, er marginene svært små. Sykefravær eller vakanser kan fort resultere i at en blir hengende etter. Da prioriteres må-oppgavene, mens arbeidet med planer/styringsverktøy ofte blir satt på vent.

2. Relevant kompetanse

Skjervøy kommune har relevant og god kompetanse innen oppvekst- og helsesektoren. Innenfor skolesektoren har en bevisst brukt de statlige virkemidlene i forhold til videreutdanning. Innen helse har opptak av helsefaglærlinger vært ett tiltak for å øke kompetansen. Et annet har vært å tilby gode rammebetingelser for sykepleiere som tar relevant etterutdanning. For tida rekrutteres helsesøster på denne måten.

Den kompetansen som har vist seg å være vanskeligst å få tak i, er høgere, teknisk utdanning. Dette er for så vidt et generelt problem i både små og store kommuner, da slik kompetanse ofte tilbys bedre rammebetingelser i det private næringslivet. Siste året er stilling som byggesaksbehandler og VA-ingeniør lyst ut flere ganger, og det var mangelen på planlegger som i 2012 var én av grunnene til at Skjervøy kommune inngikk i et interkommunalt plankontor. En tynt besatt stall innen teknisk sektor har vært en hemske i forhold til samfunnsplanlegging og næringsarbeid. Fremdeles står VA-ingeniørstillinga vakant, mens besetninga ellers er på plass.

3. Tilstrekkelig distanse

I en liten kommune kan det i enkeltsaker bli kort avstand mellom saksbehandler og den man saksbehandler for. Nærhet mellom administrasjon og innbyggere har sine positive sider, ved at det muliggjør dialog og fleksibilitet, men det må ikke gå ut over saklighet og likebehandling. Habilitet er også en relevant problemstilling i forhold til distanse.

4. Effektiv tjenesteproduksjon

I forhold til KOSTRA-rapporteringer driver kommunen kostnadseffektivt innen skole og helse, selv om opprettholdelse av én svært liten skole/oppvekstsenter gir en høg enhetskostnad. Innen barnehagesektoren er tjenesten relativt dyr. På sikt må en her vurdere mulighetene for å få ned kostnadene, f.eks ved at to små barnehager slås sammen til én større barnehage. Generelt sett må en i framtida bruke bygningsarealene mer effektivt – for pr nå har vi for mye areal i forhold til brukere.

5. Økonomisk soliditet

Skjervøy kommune har en skjør økonomi med relativt høy lånegjeld og få reserver. Det har vært gjort en grundig jobb for å få ned driftskostnader. Innen skole og barnehage har det i de siste åra vært skåret ned på antall ansatte, men i hver budsjettprosess letes det etter innsparingsmuligheter på drift. Færre barn og unge og flere eldre gir utslag både i forhold til inntekter og utgifter.

6. Valgfrihet

I en liten distriktskommune er valgfrihet lite relevant, da det her er snakk om valgfrihet innen tjenestetilbud. (Innenfor barnehagesektoren kan innbyggerne velge mellom en privat naturbarnehage eller et kommunalt barnehagetilbud.)

7. Funksjonelle samfunnsutviklingsområder

Dette kriteriet handler om muligheten til å utvikle kommunen i et større perspektiv, der samhandling med omkringliggende kommuner og region er viktig, eksempler er infrastruktur og næring.

I de seinere åra har det vokst fram en sterkere bevissthet rundt regionstenking. Det er en større forståelse for at næringsaktører må stå sammen på tvers av kommunegrenser, og fra kommunalt hold har dette resultert i et felles næringsutvalg i Nord-Troms (NUNT). I forhold til infrastruktur har Nord-Troms Regionråd samarbeidet om prioriteringer innenfor samferdsel, da en ser at det er bedre med omforente satsinger enn at hver kommune kjemper for seg.

Pendlerstatistikk viser at det er en viss mobilitet i arbeidsstyrken i Nord-Troms, spesielt mellom Kåfjord, Nordreisa og Skjervøy. Da E6 ble stengt ved Sørkjosen (mai -15), dukka behovet for alternativ reiserute for dagpendlere øyeblikkelig opp. Arbeidsmarked og kommunegrense er derfor ikke samme enhet (og har aldri vært det).

8. Høy politisk deltakelse

Valgdeltakelsen i Skjervøy ser ut til å være noe lavere enn de fleste andre kommunene i Troms – i 2013 var faktisk deltakelsen den laveste i fylket. Det er vanskelig å fastslå årsakene til dette. Det som er et faktum er at det i lokalpolitikken er få kvinnelige politikere og få unge. Hvorvidt dette har effekt på valgdeltakelse generelt er usikkert.

9. Lokal politisk styring

I Skjervøy ligger all politisk styring i kommunestyre og formannskap (altså ikke utvalgsmode). Det betyr at formannskapet har god innsikt og kompetanse i de sakene som til enhver tid er under behandling. Det gir følgelig en større arbeidsbelastning for formannskapsmedlemmene, men også god innsikt og kompetanse. Administrasjonen rapporterer status i alle pågående saker i hvert formannskap, mens det rapporteres om økonomi til både formannskap og kommunestyre tre ganger i året.

10. Lokal identitet

Den lokale identiteten er i større grad knytta til hjemsted enn til kommune, noe som merkes i drøftinger av typen sentrum-periferi. Det er ikke det samme å være for eksempel Arnøyværing som å være Skjervøyværing. Samtidig vil perspektivet flyttes når en tar de regionale brillene på. Da vil Skjervøy-identiteten med kyst, industri, havbruk trekkes fram som fellesnevner. En regional identitet i form av nord-tromsingen, er ikke framtrædende (jfr Omdømmeprojektet).

Fylkesmannen vil evt. utarbeide tabeller med oppsummering av SSB/KOSTRA-baserte indikatorer innenfor de ulike kriteriene.

8 Kilder

Statistikk er hentet fra:

- SSB
- KOSTRA (KOMmune –Stat- RApportering)
- Utdanningsdirektoratet
- Folkehelseinstituttet

- Visveg.no

Vedlegg

Vedlegg 1: Nærmere om kriteriene for god kommunestruktur

Samfunnsmessige hensyn	Kriterier
Tjenesteyting	
Kvalitet i tjenestene Effektiv bruk av samfunnets ressurser Likeverdighet	Tilstrekkelig kapasitet Relevant kompetanse Effektiv tjenesteproduksjon Økonomisk soliditet Valgfrihet Statlig rammestyring
Myndighetsutøvelse	
Rettsikkerhet	Tilstrekkelig kapasitet Relevant kompetanse Tilstrekkelig distanse
Samfunnsutvikling	
Helhetlig ivaretagelse av areal- og transportinteresser tilpasset klima- og miljøhensyn Tilrettelegging for positiv utvikling i lokalsamfunnet og storsamfunnet	Funksjonelle samfunnsutviklingsområder Tilstrekkelig kapasitet Relevant kompetanse
Demokratisk arena	
Betydningsfulle oppgaver og rammestyring Lokal politisk styring Levende lokalt folkestyre Aktiv lokal politisk arena	Høy politisk deltakelse Lokal politisk styring Lokal identitet Bred oppgaveportefølje Statlig rammestyring

Ekspertutvalget har anbefalt ti kriterier som er rettet mot kommunene, og to kriterier som er rettet mot staten. Kriteriene angir hva som skal til for at en kommune på en god måte skal kunne ivareta sine fire roller og oppgaveløsningen knyttet til disse. Kriteriene ivaretar samfunnsmessige hensyn som strekker seg ut over den enkelte kommunegrense, og anbefales som grunnlag for å vurdere kommunenes oppgaveløsning i dag og for å vurdere en framtidig kommunestruktur.

Kriterier rettet mot kommunene:

1. Tilstrekkelig kapasitet
2. Relevant kompetanse
3. Tilstrekkelig distanse
4. Effektiv tjenesteproduksjon

5. Økonomisk soliditet
6. Valgfrihet
7. Funksjonelle samfunnsutviklingsområder
8. Høy politisk deltakelse
9. Lokal politisk styring
10. Lokal identitet

Kriterier rettet mot staten:

1. Bred oppgaveportefølje
2. Statlig rammestyring

Nærmere om kriteriene

1. Tilstrekkelig kapasitet

Kommunene må ha en tilstrekkelig kapasitet både faglig og administrativt for å kunne løse oppgavene på en effektiv og god måte. Tilstrekkelig kapasitet henger nært sammen med tilgang til relevant kompetanse. Å få én stilling med god fagkompetanse vil ikke gi grunnlaget for et godt fagmiljø. Til det trenger man også kapasitet til å behandle en viss mengde saker, ha god kontroll og oversikt, og til å utvikle fagområdene.

2. Relevant kompetanse

I tillegg til tilstrekkelig kapasitet, er også relevant kompetanse avgjørende for å sikre sterke fagmiljøer og en god administrasjon. Dette innebærer også at det må være en bredde i kompetansen. Manglende kapasitet og kompetanse er også fremhevet som utfordringer for at kommunen skal ivareta sine roller som samfunnsutvikler og myndighetsutvikler. Innenfor kommunens rolle som demokratisk arena kan en kommunal administrasjon med kompetanse og kapasitet til å utarbeide gode beslutningsgrunnlag for de folkevalgte bedre den politiske styringen og utnytte det lokalpolitiske handlingsrommet. Av hensyn til lokaldemokratisk styring er det avgjørende at kommunen selv kan sikre tilstrekkelig kapasitet og kompetanse og ikke er avhengig av samarbeid eller hjelp fra andre.

3. Tilstrekkelig distanse

Kommunene må ha en slik størrelse at det er tilstrekkelig distanse mellom saksbehandler og innbyggerne. Dette for å sikre likebehandling og at det ikke tas utenforliggende hensyn i myndighetsutøvelsen, samt at innbyggerne sikres de rettigheter de har etter loven. I tillegg skal habilitetsreglene sikre tilliten til kommunene og beskytte den enkelte saksbehandler mot utidig press.

4. Effektiv tjenesteproduksjon

Større kommuner vil legge bedre til rett for økt rammestyring fra statens side og dermed økt mulighet for å tilpasse tjenestetilbudet til lokale forhold. Større kommuner kan gi bedre utnyttelse av potensielle stordriftsfordeler. Bosettingsmønsteret i kommunen og hensynet til innbyggernes ønske om nærhet til tjenestene kan gjøre det vanskelig å hente ut stordriftsfordeler på alle tjenester i kommunen. Men det vil trolig være effektiviseringsgevinster på enkelte områder – slik som i den overordnede styringen og planleggingen i sektoren.

5. Økonomisk soliditet

En viktig forutsetning for at kommunene skal kunne tilby sine innbyggere gode velferdstjenester er at kommunene har god kontroll på økonomien og kan håndtere uforutsette hendelser. Kommuner med sunn økonomi, som sørger for å ha et økonomisk handlingsrom, kan i større grad håndtere uforutsette hendelser uten at det får direkte konsekvenser for tjenestetilbudet til innbyggerne. Små kommuner er mer sårbare enn større kommuner i slike situasjoner, fordi de har et mindre budsjett å omdisponere innenfor.

6. Valgfrihet

Innbyggerne vil i større grad kreve flere valgalternativer innenfor tjenestene. Større kommuner kan tilby en større bredde i tilbudet til sine innbyggere, som vil være vanskelig å tilby i små kommuner.

7. Funksjonelle samfunnsutviklingsområder

Kommunene må ha en inndeling som er mest mulig funksjonell for de områder det er nødvendig å se i sammenheng for å sikre helhetlige løsninger, særlig på areal- og transportområdet. De siste tiårene har det vært en vedvarende regional integrasjon gjennom pendling og tettstedsutvikling, slik at kommunene i stadig mindre grad utgjør en funksjonell enhet. Denne utviklingen vil fortsette. Særlig i byområder gjør behovet for mer funksjonelle samfunnsutviklingsområder at kommunene bør vurdere sammenslåing. Erfaring tilsier at kommunene hver for seg har sterke insentiver for å ivareta egne behov og at de felles løsningene ikke blir optimale, verken i planleggingen eller i implementeringen av planene. I mindre sentrale strøk vil kriterier som kapasitet og kompetanse om samfunnsutvikling være viktigere når kommunesammenslåing skal vurderes.

8. Høy politisk deltakelse

Det er viktig å ha et aktivt lokaldemokrati med valgmuligheter både i forbindelse med stemmegivningen og at innbyggerne har mulighet til å få sin stemme hørt mellom valgene. Større kommuner legger i dag i større grad tilrette for deltakelse mellom valgene, og de har oftere ulike former for medvirkningsorgan. På noen indikatorer scorer de minste kommunene høyest – valgdeltakelsen ved lokalvalg er størst i de minste kommunene og flere innbyggere i små kommuner har vært i kontakt med ordfører enn i større kommuner. Men analyser viser at for noen av disse indikatorene har resultatet mer å gjøre med kjennetegnet ved innbyggerne enn at kommunen er liten.

9. Lokal politisk styring

Det er avgjørende for lokal politisk styring at den kommunale administrasjonen har nødvendig kompetanse og kapasitet til å utarbeide gode beslutningsgrunnlag for de folkevalgte. Kommunen bør ha mulighet for en hensiktsmessig lokal organisering og prioritering, og ikke være nødt til å organisere sin tjenesteproduksjon i interkommunale ordninger for å levere lovpålagte velferdstjenester.

10. Lokal identitet

Det er etter utvalgets vurdering to dimensjoner som spiller inn på dette området, og som kommunene bør vurdere i spørsmålet om sammenslåing: opplevd tilknytning til et område og felles identitet med andre områder. Antakelsen om at noe av dagens nærhet vil forsvinne ved større kommuner, enten det gjelder til kommunehuset, lokalpolitikere eller tjenester, vil med stor sannsynlighet bli opplevd som problematisk og utfordrende av de berørte innbyggerne. En slik opplevelse vil kunne bli forsterket dersom dagens politiske og administrative system ikke tilpasses nye forutsetninger. Resultatet vil kunne bli et svekket lokalt demokrati. Utvalget tar også som utgangspunkt at det vil være lettere å gjennomføre sammenslåinger med kommuner som i stor grad opplever å ha interkommunal identitet, enn mellom kommuner som ikke har det.

11. Bred oppgaveportefølje

Utvalget mener at det er sentralt at kommunene fortsatt har ansvar for en bred oppgaveportefølje. Utvalget tar til følge signalene fra regjeringen om at nye robuste kommuner skal tilføres flere oppgaver, og mener i utgangspunktet at flere oppgaver under lokalpolitisk kontroll vil kunne styrke lokaldemokratiet. Etter utvalgets oppfatning er imidlertid det sentrale for kommunens ivaretagelse av sin rolle som demokratisk arena at kommunene allerede i dag ivaretar betydningsfulle oppgaver.

12. Statlig rammestyring

Etter utvalgets vurdering er det viktig at den statlige styringen blir avpasset slik at det lokale demokratiske handlingsrommet tillater at lokale preferanser i størst mulig grad blir bestemmende for hvordan tildelte oppgaver ivaretas, og for fordelingen av ressurser mellom ulike oppgaver. En kommunestruktur med større og mer robuste kommuner vil etter utvalgets vurdering redusere dagens behov for detaljert statlig styring.

Vedlegg 2: INTERKOMMUNALT SAMARBEID DER SKJERVØY ER PART

Type samarbeid	Formål	Årsverk og lokalisering	Styreform	Økonomi	Deltakere						
					1943	1942	1941	1940	1939	1938	Andre
Nord-Troms Regionråd Stiftet 13.11.1997	Nord-Troms Regionråd skal være et politisk og administrativt samarbeidsorgan som arbeider med saker av felles interesse mellom kommunene og som fremmer regionens interesser i fylkes- og rikssammenheng. Hovedmålsetting: Regionrådet skal fungere som et samlende organ og jobbe aktivt for gode rammebetingelser for utvikling av Nord-Tromsregionen.	Sekretariatsleder 100 % samt regional ungdomskonsulent 50 % RUST.	Delt ansvar, Regionrådet har et styre som er sammensatt av kommunenes ordførere.	Totalt driftsbudsjett 2012 på 1,450 millioner kr som dekkes av kommunene i Nord-Troms etter egen fordeling. Av dette er 0,2 millioner tilskudd til Studiesenteret.	x	x	x	x	x	x	
Nord-Troms rådmannsutvalg Formell del av Nord-Troms Regionråd 04.03.2009	Se Nord-Troms Regionråd.	Se Nord-Troms Regionråd.	Se Nord-Troms Regionråd.	Se Nord-Troms Regionråd.	x	x	x	x	x	x	
Nord-Troms Studiesenter Opprettet 01.01.2006	Styrke samfunns- og næringsutviklingen i regionen ved å gi utdanningstilbud som kan bidra til å rekruttere, videreutvikle og beholde kompetent arbeidskraft. Studiesenteret startet opp som prosjekt, men er nå gått over i driftsfase. Finansieringen er ennå ikke avklart.	2 årsverk fordelt med en 100 % stilling og en 80 % stilling i Nordreisa (Halti) + en 20 % i Storfjord.	Egen styringsgruppe på 8 som repr. ordførerne, rådmennene, næring, skoler mfl).	Studiesenteret finansieres av kommunene, Troms fylkeskommune og ved egeninntjening.	x	x	x	x	x	x	Nord-Troms Regionråd og Troms fylkeskommune
Regional ungdomssatsing (RUST) UNIT 1998–2007 RUST oppstart høst 2009	RUST skal jobbe for et bedre arbeids-, bo- og aktivitetstilbud for ungdom som bor eller ønsker å bosette seg i Nord-Troms.	Regional ungdomskonsulent 50 %. Kåfjord	Regional ungdomskonsulent tilknyttet sekretariatet i Regionrådet.	Totale utgifter for RUST er ca. 450 000 kr, herunder tilskudd fra Troms fylkeskommune.	x	x	x	x	x	x	

<p>Krisesenteret for Tromsø og omegn</p> <p>Startet opp 1979, endret navn 2012</p>	<p>Krisesenteret for Tromsø og omegn (navnebytte fra 2012) er en ideell organisasjon med eget styre. Kommunene har videreført sitt interkommunale samarbeid om krisesentertilbud og inngått avtale med Krisesenteret for Tromsø og omegn for å ivareta sine lovpålagte oppgaver etter Lov om krisesentertilbud.</p>	<p>Ca. 9 årsverk.</p>	<p><u>Styret</u> består av fem medlemmer, alle med personlig vara.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styreleder, jurist ved NAV • Nestleder, førskolelærer med spes.ped. • Medlem, saksbeh. NAV • Medlem, tidl. representant fra Nordreisa • Medlem: Privatpraktiserende jurist (ny 2012) 	<p>Finansieringen av krisesentrene i Norge ble ved innføringen av krisesenterloven (gjeldende fra 01.01.2010) tilbakeført kommunene i rammetilskuddet.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Tromsø, Karlsøy og Balsfjord kommune</p>
<p>Felles barnehagetsyn</p> <p>Startet 2012, planen er til 2015</p>	<p>Kommunen skal føre tilsyn med barnehagene etter barnehageloven.</p> <p>Kommunene har en dobbeltrolle som eier og tilsynsmyndighet i forhold til barnehagene. Det er viktig at tilsynet har tillit. Dette er grunnen til at administrasjonen i kommunene ønsker å sette sammen et tilsyn med nøytrale tilsynspersoner fra de tre kommunene.</p>	<p>Barnehageansvarlige fra Kvænangen, Nordreisa og Skjervøy – ingen ekstraressurser satt til formålet.</p>	<p>De tre kommunene har gått sammen om å lage en felles tilsynsplan. Dette er initiert fra barnehageadministrasjonene i de tre kommunene.</p>	<p>Kun kjøreutgifter når tilsynsgruppa gjennomfører tilsyn.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>				
<p>Regionkontoret i Nord-Troms</p>	<p>Region Nord-Troms skal ha et velfungerende samarbeid om felles utfordringer i forbindelse med kvalitetsutvikling i grunnskoler og videregående skoler. Kontoret skal være kontaktskapende og koordinerende organ for pedagogisk utviklingsarbeid i de samarbeidende kommunene i regionen og de videregående skoler.</p>	<p>Kontoret har ansatt leder i 100 % stilling, lagt til Skjervøy.</p> <p>Leder er også regionkontakt for Nord-Troms mot Fylkesmannens utd.avd.</p>	<p>Styret består av:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sektorledere i kommuneadm + repr for vid.skole, PPT og Ut.forb. 	<p>Kontoret driftes gjennom midler fra Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Gáivuotna/Kåfjord, Lyngen og Storfjord etter fast fordelingsnøkkel.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Troms fylkeskommune ved Nord-Troms vgs (skolestedene Skjervøy og Nordreisa) og Nordkjosbotn vgs.</p>

<p>Biblioteksamarbeid</p> <p>Regionalt samarbeid startet høsten 2004, samarbeid 2008–2011</p>	<p>Overordnet mål for regionalt samarbeid er å sikre befolkningen i Nord-Troms en best mulig bibliotekstjeneste.</p> <p>Gjennom Nord-Troms Studiesenter ble det etablert studiebibliotek i alle seks kommuner. Man har underveis også sett nytten av å samordne og utvikle andre felles tjenester.</p>	<p>Koordinator i 50 % stilling ble tilsatt i prosjektets varighet.</p> <p>Etter prosjektet var årsverkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvæn. 0,5 • Nordr. 2,56 • Skjerv. 1,5 • Kåfj.: Hoved 0,8 Mann. 0,2 Bokbuss 1,6 • Lyngen 1,2 • Storfjord 1,0 	<p>Arbeidsutvalg (AU) sammen med en av biblioteksjefene. Dette for å sikre godt samarbeid og koordinering. Dette vervet bør rullere mellom biblioteksjefene.</p>	<p>Prosjektet ble finansiert gjennom tilskudd fra Troms fylkeskommune og Nord-Troms Regionråd. Mange av tiltakene ble gjennomført innenfor opprinnelige budsjetter i hver enkelt kommune.</p>	x	x	x	x	x	x	
<p>Nord-Troms distriktsmedisinske senter (DMS) startet høsten 2004 som et prosjekt. Kommunene Kåfjord, Skjervøy, Kvæningen og Nordreisa med til sammen 11 400 innbyggere samt UNN HF, Statped Nord, Universitetet i Tromsø, NAV hjelpemiddelsentralen og Helse Nord med avtalespesialist i øre/nese/halssykdommer samhandler i prosjektet.</p>	<p>Målsettingen er at Nord-Troms distriktsmedisinske senter etableres som et faglig fullverdig spesialisthelsetjenestetilbud i regionen. Tjenestene rettes mot innbyggernes behov. Nord-Troms DMS etableres som samhandlingsarena mellom kommuner, region, helseforetak, universitet, høyskole og videregående skole.</p> <p>Følgende tjenester finnes ved DMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Områdegeriatri og rehabilitering (1977) • Medisinsk behandling og observasjon (øyeblikkelig hjelp med døgnopphold/sykestuer) (1977) • Jordmortjeneste og fødestue (se egen) • Hudbehandling (2007) • Røntgen (2007) • 	<p>Ledelse ca. 0,5 % stilling</p> <p>Rehab-team: 75 % overlege 100 % logoped 100 % fysio 100 % ergo 100 % geriatri-sykepleier 50 % sekretær</p> <p>5,3 jordmorstillinger, derav 2,3 kommunejordmor og 3 stillinger fødestue</p>	<p>Egen styringsgruppe var utnevnt med representanter fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNN • Fylkeslegen • Representanter fra Regionrådet • To politikere fra Nordreisa • Adm. fra Nordreisa • Kommunelege i 	<p>Finansiering har skjedd gjennom avtale mellom Nordreisa kommune og UNN</p>	x	x	x	x	x	x	

Fødestue og interkommunal jordmortjeneste Oppstart 1979	Fødestua er jordmorstyrt og base for jordmortjenesten i Nord-Troms. Fødestua ivaretar døgnkontinuerlig akuttmedisinsk beredskap innen desentralisert fødselsomsorg.	5,3 jordmorstillinger, derav 2,3 kommunejordmor og 3 stillinger fødestue	Nordreisa vertskommune etter kommunelovens § 28 om vertskommunesamarbeid.	UNN finansierer 3 stillinger. 2,3 stillinger finansieres av kommunene etter avtale seg imellom.	x	x	x	x			
Fagnettverk helse	Nordreisa kommune har drevet disse nettverkene på eget initiativ. For tiden er det kun aktivitet i demens-/pårørendenettverket. Kreft- og lungenettverket var operativt tidligere, men er per nå ikke operativt pga. ressursituasjonen.	Nettverksarbeid er ressurskrevende. Anslått tid til hvert nettverk er 20 % stilling.	Nordreisa driver nettverkene.	Finansieres av driftsbudsjettet i Nordreisa kommune.	x	x	x	x			
Innkjøpsfunksjonen	Ivareta innkjøpsfunksjonen iht. lov og avtaleverk for alle kommunene i Nord-Troms og bistå kommunene med overordnet planlegging, koordinering og samordning vedrørende innkjøp av varer og tjenester.	1 årsverk lokalisert til Storfjord.	Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27. Rådmannsutvalget er styringsgruppe.	40 % fast finansiering i hver kommune, 60 % fordelt etter innbyggertall.	x	x	x	x	x	x	
Arbeidsgiverkontroller Startet 2008	Formålet er å sikre at et minimum av arbeidsgiverkontrollene blir gjennomført i alle kommuner hvert år. Statens krav er minst 5 % og samarbeidet sikrer 3 % i alle kommuner. Tjenesten blir kjøpt av Kemneren i Tromsø, siden det blir vurdert at Nord-Troms ikke klarer å få til et godt fagmiljø med kun én stilling.	1 årsverk lokalisert til Kemneren i Tromsø.	Arbeidsgiveransvaret tillagt Kemneren i Tromsø. Alle skatteoppreverne inngår i en styringsgruppe sammen med en representant fra Kemneren i Tromsø.	Nord-Troms kommunene dekker alle utgifter for 1 årsverk. I 2012 utgjør dette kr 550 000. Avtalen reguleres hvert år. Fordeles ut fra antall arbeidsgivere i hver kommune.	x	x	x	x	x	x	
Interkommunalt plankontor	Samarbeidsløsningen skal øke effekten, heve kompetansen, heve tjenestetilbudet og gi kommunene et godt strategisk verktøy til å drive lokal og regional utvikling. Hovedoppgaven til plankontoret er:	4,5 årsverk fordelt på 6 personer. I tillegg er det	Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27.	Finansieres av Troms fylkeskommune og kommunene. Kommuneandelen	x	x	x	x			.

	<ul style="list-style-type: none"> • Alle kommuner skal få reviderte/nye arealplaner • Arbeid med reguleringsplanlegging og annen planlegging • Skal kunne brukes til prosjekt- og prosessledelse, utredning, rådgivning og annet 	<p>1 årsverk på kystsoneplan.</p> <p>Hovedkontoret er på Storslett (kommunehuset)</p>	Rådmannsutvalget pluss ett styremedlem er styringsgruppe.	er etter fordelingsnøkkel.								
<p>Kartsamarbeid</p> <p>Samarbeidet startet i 2004, og i 2008 kom Skjervøy og Storfjord med, i 2009 også Lyngen.</p>	<p>Hensikten med samarbeidet er at ny programvare til kartløsningen blir installert, herunder at de tekniske løsningene og kompetansen til å bruke systemet kontinuerlig er på plass. Ved å fordele nøkkeloppgavene, bruker regionen mindre ressurser totalt sett på oppgaven.</p> <p>Dette innebærer den tekniske oppgraderingen av programvaren på serveren, kontakt med Norkart som leverandør slik at kartweben på intranett og Internett fungerer optimalt samt opplæring av medarbeidere i Nord-Troms som bruker kartet i sitt arbeid.</p>	<p>Den tekniske oppgraderingen er ivarettatt av Lyngen kommune, ca. 5 % stilling.</p> <p>Kontakt med leverandør samt opplæring er ivarettatt av Nordreisa kommune, ca. 5–10 % stilling.</p>	Nordreisa koordinerer samarbeidet.	Oppgavene løses innenfor driftsbudsjettene til kommunene.	x	x	x	x	x	x		
<p>Interkommunalt brannsamareid</p> <p>Oppstart 2015</p>	Felles brannsjef, 3 feiere som server 4 kommuner, 2 tilsynspersonell/forebygging Vertskommunesamarbeid med Kvænangen som vert.				x	x	x	x				
<p>Skogbrukssjef</p>	<p>Felles skogbrukssjef er en ordning der en del av oppgavene er samlet for å gjøre jobben mer effektiv. Vanlige arbeidsoppgaver for skogbrukssjefen er å</p> <ul style="list-style-type: none"> • forvalte tilskuddsordninger til skogbruket • saksbehandle saker etter jordlov/skoglov • være kontaktperson for viltneimnda, statens kartverk o.l. • saksbehandle saker knyttet til næringsliv som berører skogbruk • gi råd og veiledning vedrørende skogbruk og utmarksnæring 	1 årsverk lokalisert i Lyngen.	Lyngen vertskommune etter kommunelovens § 28 om vertskommunesamarbeid.			x	x	x	x	x		

	Skogbrukssjefen har kontordager i alle kommuner etter behov. Kvænangen annet distrikt.											
Interkommunal veterinærtjeneste Nord-Troms	Kommunene har gjennom lov om dyrehelsepersonell ansvar for at det er tilfredsstillende tilgang på veterinærtjenester. Tjenesten bygger på avtale som blir inngått mellom KS og Den norske veterinærforening. Avtalen regulerer inndeling i vaktområder og organisering av vakta og dermed grunnlaget for tilskudd.	Veterinærtjenesten består av 2 årsverk, herav 2x60 %, 1x55 % og 1x22 %.	Vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28. Nordreisa er vertskommune.	Ordningen finansieres av kommunene og tilskudd fra Statens landbruksforvaltning (SLF) via fylkesmennene. Fylkesmennene forestår utbetaling av tilskuddene til de enkelte vakt-distrikt.	x	x	x	x				
Veterinærvakt Nord-Troms	Stortinget vedtok 13.12.2007 å overføre ansvaret for kliniske veterinærvakter jf. dyrehelsepersonelloven til kommunene f.o.m. 01.01.2008. Denne tjenesten skal sikre vakt etter normal arbeidstid, herunder kveld, natt, helg og helligdag.	.	Vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28. Nordreisa er vertskommune.	Statlig finansiert.	x	x	x	x				
IKT-samarbeidet Oppstart 01.07.2005	En samordning av IKT-området i de seks kommunene med felles organisatorisk, teknisk og programvaremessige løsninger. For å oppnå målsettingen etableres det en felles datasentral som server alle seks kommuner og som kan betjenes via fjerndriftsverktøy fra kommunene.	I begynnelsen kun utnytte eksisterende ressurser bedre.	Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27. Rådmannsutvalget er styringsgruppe.	Investeringskostnader fordeles på følgende måte: Fast andel 40 % av kostnader fordeles likt mellom kommunene. Variabel andel 60 % av kostnader fordeles mellom kommunene forholdsmessig med bakgrunn i innbyggertall.	x	x	x	x	x	x		

<p>Ymber AS</p> <p>Etablert 07.10.1949 http://www.altakraftlag.no/</p>	<p>Produksjon, omsetning og overføring av elektrisk kraft og annet som naturlig står i forbindelse med dette.</p> <p>Troms fylkeskommune, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kautokeino kommuner eier 16,66 %, Kvænangen og Loppa kommuner eier 8,33 %.</p>	<p>Ca. 60 årsverk.</p> <p>Hovedkontor Sørkjosen, montørstasjoner Skjervøy, Kautokeino og Kåfjord samt driftsavtale Kvænangen Kraftverk.</p>	<p>Eget styre på 7 medlemmer som representerer eierne og ansattes representanter.</p> <p>Høyeste myndighet er generalforsamlingen, bestående av en representant fra hver av kommunene og Troms fylkeskommune.</p>	<p>Styret behandler utbyttet til kommunene. Dette har normalt vært 60 % av årsresultatet til Ymber, deretter etter eierandel for hver kommune..</p>	x	x	x	x			Loppa, Kautokeino og Troms fylkeskommune
<p>Avfallsservice A/S</p> <p>Etablert 21.05.1992</p>	<p>Felles interkommunalt avfallsbehandlingsanlegg for forbruksavfall, produksjonsavfall, spesialavfall og slam Ha ansvar for innsamling, inntransport og deponering av avfall som forestås av selskapet selv eller av andre, samt samordne fellesoppgaver og bedre styringen av avfallsstrukturen i eierkommunene</p> <p>Hver av kommunene i Nord-Troms eier 16,67 % av selskapet.</p>	<p>Ca. 26 årsverk fast ansatte samt 3 årsverk innleid i Skibotn. 4 ekstra årsverk i sommerperioden 15. mai–15. oktober.</p>	<p>Eget styre på 7 medlemmer som representerer eierne og ansattes representanter.</p> <p>Høyeste myndighet er generalforsamlingen, med representanter fra hver av kommunene.</p>	<p>Renovasjonskostnadene fastsettes i forskriftene som er til behandling i kommunene.</p> <p>Ingen utbytte til kommunene.</p>	x	x	x	x	x	x	
<p>Nord-Troms Museum BA</p> <p>Etablert 01.05.1995</p>	<p>Nord-Troms Museum skal arbeide med kulturelle brytninger og møter i fortid og samtid. Institusjonen skal løftes faglig og organisatorisk til et nivå der den kan inngå i nasjonale museumsnettverk og finne sin plass i en nasjonal arbeidsdeling innenfor museumsektoren.</p> <p>Sentrale områder som Nord-Troms Museum skal arbeide med er sjøsamisk og kvensk kultur. Museet skal også fokusere på de møter som har oppstått</p>	<p>8 ansatte ifølge hjemmeside, derav 5 i Nordreisa, 1 hver i Storfjord, Kvænangen og Kåfjord.</p>	<p>Eget styre, en representant fra hver kommune samt en ansatt-representant.</p> <p>Høsten 2012 vurderes det om Nord-Troms</p>	<p>Museet finansieres av statstilskudd, tilskudd fra fylket og kommunale tilskudd.</p> <p>Usikkert hvordan det blir ved overgang til</p>	x	x	x	x	x	x	

	<p>mellom disse og andre kulturer. Det er 6 hovedanlegg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Slettnes i Kvænangen – gjenreisningshistorie • Holmenes i Kåfjord – sjøsamisk kultur • Gamslett i Lyngen – fiskebondekultur • Tørfoss i Nordreisa – kvensk kultur • Maursund i Skjervøy – handels- og fiskerihistorie • Markedsplassen i Storfjord – markedshandel 		Museum skal omdannes til aksjeselskap.	aksjeselskap med tanke på eierandeler og aksjer. Må være i tråd med aksjeloven.								
<p>Halti Kvenkultursenter IKS</p> <p>Oppstart 01.04.2009 som selskap under stiftelse (SUS). Formelt stiftet 16.12.2009.</p>	<p>Senterets formål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidra til at flere kvener i Troms, og spesielt Nord-Troms, behersker det kvenske språket. • Arbeide for at kvenske rettigheter overholdes i henhold til internasjonale konvensjoner. • Synliggjøre kvensk språk og kultur i offentlig sammenheng. • Bidra til at den kvenske befolkningen kjenner sin historie og sine røtter. • Arbeide for at det skapes nisjeprodukter innen reiseliv og annet næringsliv med grunnlag i kvensk kultur og historie i kommunene i Nord-Troms. <p>Nordreisa kommune eier 40 %, Troms fylkeskommune og de andre kommunene i Nord-Troms eier 10 % hver.</p>	<p>1 årsverk, for tiden 1 arbeidsdag Storslett, resten Mandalen. Ny daglig leder fra 01.01.2013, kan også medføre endring i arbeidssted.</p>	<p>Eget styre på 5 medlemmer som representerer Troms fylkeskommune og kommunene.</p> <p>Høyeste myndighet er representantskapet på 7 medlemmer der Troms fylkeskommune og hver kommune har 1 representant.</p>	<p>Halti Kvenkultursenter IKS blir finansiert med driftsmidler fra eierkommunene og Troms fylkeskommune.</p> <p>Dette er imidlertid ikke nok til drift, så resten finansieres av tilskudd og bruk av egenkapital.</p>	x	x	x	x	x	x	Troms fylkeskommune	
<p>Bredbåndsfylket Troms AS</p> <p>Etablert 13.11.2003</p>	<p>Etablering, eierskap og drift av nettverk for tele- og datakommunikasjon og alt som står i forbindelse med dette samt deltakelse i andre virksomheter gjennom aksjeeie eller på annen måte. .</p>	<p>6 årsverk lokalisert i Tromsø.</p>	<p>Eget styre på 5 personer.</p>	<p>Kommunene får ingen utbytte fra selskapet.</p>	x	x	x	x	x	x	Troms fylkeskommune	
<p>Komrev NORD IKS</p> <p>Stiftet 11.12.2003</p>	<p>KomRev NORD er et interkommunalt revisjons-selskap som er etablert for å utføre en helhetlig revisjon av kommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, overformyndier, kirkelige regnskaper og legater.</p>	<p>Komrev NORD har 34 medarbeidere.</p>	<p>Eget styre på 6 medlemmer.</p>	<p>Hver kommune betaler kontingent</p>	x	x	x	x	x	x	Troms fylkeskommune og andre kommuner	

	Selskapet utfører de lovpålagte revisjonsoppgaver for deltakerne. Eies av Troms fylkeskommune og kommunene i Troms og nordre Nordland, eierstruktur etter folketall. Nord-Troms-kommunene eier mellom 2,05 % og 0,62 % av selskapet.	Selskapet har hovedkontor i Harstad og avd.kontor på Sortland, Narvik, Finnsnes, Tromsø og Storslett.		avhengig av størrelse.								
K-sekretariatet IKS Stiftet 05.11.2004	Utføre sekretariatsfunksjonen for deltakernes kontrollutvalg og hva dermed står i naturlig .	5 ansatte.	Eget styre på 3 medlemmer.	Hver kommune betaler kontingent avhengig av størrelse.	x	x	x	x	x	x	Troms fylkeskommune og andre kommuner	
KomOpp – Kommunenes opplæringskontor Stiftet 09.06.1993	Opplæringskontor for kommuner, fylkeskommune og helseforetak i Troms med hovedoppgave å utdanne og skaffe læreplasser for lærlingene.	5 ansatte, lokalisert i Tromsø og Finnsnes.	Eget styre på 5 medlemmer.	Staten finansierer KomOpp med et tilskudd per lærling..	x	x	x	x	x	x	Troms fylkeskommune, andre kommuner og UNN	
Interkommunalt arkiv Troms IKS Stiftet 21.01.2004	Selskapet skal arbeide for at verdifullt arkivmateriale hos deltakerne blir tatt vare på og sikret som informasjonskilder Eies av kommunene i Troms, unntatt Tromsø kommune, eierandel etter folketall. Nord-Troms-kommunene eier mellom 4,80 % og 2,50 %.	6 ansatte, lokalisert til Tromsø	Eget styre på 5 medlemmer.	Hver kommune betaler kontingent avhengig av størrelse.	x	x	x	x	x	x	Andre kommuner i Troms	
Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste (BHT) Etablert 1988	Bedriftshelsetjenesten eies og drives av bedrifter som til enhver tid står tilsluttet det vi kaller en fellesordning. Bedriftene er hovedsakelig etablert i Kvænangen, Kåfjord, Nordreisa, Skjervøy og Lyngen kommuner. Ordningen teller ca. 70 medlemsbedrifter med til sammen ca. 2650 medlemmer.	Bedriften har totalt 5 ansatte – 4 fagstillinger og 1 tilknyttet bedriftslege. Kontor på Storslett	Generalforsamlingen er øverste organ og velger styret.	Driften finansieres av medlemskontingent per ansatt som er med i ordningen.	x	x	x	x	x	x		



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
40/15	Kommunestyret	17.06.2015

Sluttregnskap - renseanlegg på Fiskenes

Rådmannens innstilling

Kommunestyret godkjenner fremlagte sluttregnskap for renseanlegg på Fiskenes.

Saksopplysninger

Det første vedtaket på bygging av nytt silrenseanlegg ble gjort i kommunestyrets desembermøte i 2006 og kom da inn i budsjettet for 2007 i BØP 2007-2010. Man kom derimot ikke i gang med prosjektet, og det ble utsatt. De bevilgede midlene ble brukt til andre prosjekter for å unngå ekstra lånekostnader med ubrukte lån.

Ved behandlingen av BØP 2010-2013 bevilges det på nytt kroner 5.000.000,- til silrenseanlegg.

Våren 2010 inngår vi kontrakt med Salsnes filter AS på teknisk utstyr til renseanlegget.

Så er det en del frem og tilbake med prosjektering og diverse til kontrakten på selve bygget underskrives våren 2012. Byggeriet får kontrakten.

I 2012 kom man altså skikkelig i gang, men de budsjetterte 5.000.000,- er allerede for lite, og i kommunestyrets marsmøte ble det rapportert at det måtte bevilges 3.200.000,- mer til prosjektet. Det som omhandlet krav fra arbeids- og mattilsyn var uteglemt og ny prosjektering måtte til, samt en del inventar og utstyr.

I 2013 finner Lerøy ut at de må ha en strengere rensegrad da det er påvist e-colibakterier i anlegget deres. Maskintypen i renseanlegget blir da endret og avløpsledningen i sjøen forlenget. Dette beløper seg til hhv. 450.000,- og 650.000,-. Det bevilges 700.000,- ekstra i marsmøtet og ved høstrapporteringen ytterligere 1.800.000,- til prosjektet. Økningen var knyttet til flere forhold enn Lerøys strengere rensegrad, bl.a. tilpasninger med bygget, luktutskiller til ventilasjonen, vei og uteområde, samt en del feilprosjektering. For de ekstrakostnadene knyttet til Lerøys strengere rensing skal Lerøy betale 37.000,- i 20 år og 33.000,- i 30 år til Skjervøy kommune.

I 2014 bevilges til sammen 825.000,- ekstra og renseanlegget på Fiskenes slutføres i desember.

Totalkostnaden for anlegget blir 12.138.476,-. Dette er 613.476,- over vedtatte budsjettamme på 11.525.000,-

Prosjektet har tatt veldig lang tid og det har kostet mer enn man først så for seg å få anlegget ferdig, men langtidssykefravær, bytte av personell, mangel på personell, nye krav og stadig nye prosjekteringer grunnet nye krav forklarer det meste.

Med det nye anlegget kommer det også en del vedlikeholdskostnader. Man regner med ca 100.000,- ekstra pr år. I tillegg skal anlegget avskrives, men vi er fortsatt i dialog med revisor om hvor lang avskrivningstid det er. Vi lander trolig på 40 år på bygget (7.271.757,-) og 20 år på det tekniske utstyret (4.866.718,-). Dette medfører en økt kostnad i selvkostregnskapet på 425.000,-

Bevilget ramme:

<i>K-sak</i>	<i>Type</i>	<i>Beløp</i>	<i>Total ramme</i>
BØP 2010	Oppstartsbevilgning	5 000 000	5 000 000
2010-29	Rapportert forsinkelse		
2011-14	Rapportert forsinkelse		
F-89/11	Rapportert forsinkelse		
2012-10	Rapportert forsinkelse	3 200 000	8 200 000
2012-44	Rapportering		
2012-57	Rapportering		
2013-3	Rapportering	700 000	8 900 000
2013-18	Rapportering		
2013-32	Rapportering	1 800 000	10 700 000
2014-8	Rapportering	175 000	10 875 000
2014-26	Rapportering		
2014-59	Rapportering	650 000	11 525 000

PS 41/15 Saken utgår /



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
42/15	Kommunestyret	17.06.2015

Søknad om tomt med betalingsfritak

Henviſning til lovverk:

Rådmannens innstilling

Saksopplysninger

Vurdering



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
43/15	Kommunestyret	17.06.2015

Interpellasjoner 17. juni 2015

Henvisning til lovverk:

- Reglement for politiske styringsorganer, vedtatt 12.03.2014

Rådmannens innstilling

Interpellasjonene anses besvart og behandlet.

Saksopplysninger

I kommunens reglement for politiske styringsorganer står følgende om behandling av interpellasjoner (punkt 1.17):

Interpellasjoner må innleveres skriftlig til ordføreren senest kl.10.00 to dager før møtet. Ved behandling av interpellasjoner kan interpellanten, ordføreren, og den som eventuelt svarer på vegne av ordfører få ordet 2 ganger. Andre av kommunestyrets medlemmer kan få ordet en gang. Taletiden for interpellantens første innlegg og svarerens første innlegg er begrenset til 5 minutter. For det andre innlegget, og for de øvrige representanter er taletiden 2 minutter. Interpellasjonsdebatten må ikke vare mer enn 30 minutter med mindre kommunestyret vedtar å forlenge den med ytterligere 10 minutter. Forslag som settes fram i forbindelse med interpellasjonen kan ikke avgjøres i møtet hvis ordføreren eller ¼ av de møtende motsetter seg det.

Vurdering

Ordføreren besvarer innkomne interpellasjoner

PS 44/15 Referatsaker /

NOTAT

Til: Kontrollutvalget i Skjervøy kommune
Fra: KomRev NORD
Dato: 1.6.2015.

UNDERSØKELSEN I SKJERVØY FISKERIUTVIKLING AS

Innledning

Vi viser til forvaltningsrevisjonsrapporten «Undersøkelse i Skjervøy Fiskeriutvikling AS» og presentasjon av rapporten i kontrollutvalgets møte 26.5.2015, under sak 36/15. Kontrollutvalget skal i møte berammet 10.6.2015 behandle rapporten og fremme innstilling til vedtak til kommunestyrets behandling av saken i møte 17.6.2015.

Dette notatet har bakgrunn i spørsmål og kommentarer fra medlemmer av kontrollutvalget og utvalgets sekretær i det ovennevnte møtet. Problemstillingene som var vårt mandat for undersøkelsen framkommer i rapportens kapittel 2. Vi har håndtert og besvart problemstillingene for undersøkelsen etter vårt faglige skjønn. Vi har gjort vurderinger i tråd med underproblemstillingene a og b¹, som vi oppstilte revisjonskriterier for å kunne besvare. Vi har besvart hovedproblemstillingene 2 til 5 som var formulert deskriptivt, det vil si at problemstillingene skulle besvares som rene beskrivelser uten vurderinger.

Når det gjelder våre vurderinger til underproblemstillingene a og b har det betydning at undersøkelsen er gjennomført i et aksjeselskap. Revisor overprøver ikke hensiktsmessigheten av styrets vedtak eller vurderingene til styreleder/styremedlemmene.² Revisor har utelukkende innlemmet opplysninger som vi har vurdert som gyldige og pålitelige sett i lys av problemstillingene for undersøkelsen.³ Revisor har etter eget skjønn og så langt innsynsretten muliggjør innhentet relevante data i lys av undersøkelsens problemstillinger.⁴ Under problemstillingen «mottakers bruk av midler» har vi også gått langt i å beskrive forhold som vedrører det privateide aksjeselskapet Årvikbruket.

Diskusjoner og spørsmål under kontrollutvalgets sak 36/15

En innvending som etter vår oppfatning ble fremmet og drøftet i kontrollutvalgets møte dreide seg om sammenhengen mellom tolkning av Skjervøy Fiskeriutvikling AS sitt formål og vurderinger av enkelttildelinger opp mot dette formålet. Diskusjonen dreide seg mer konkret om tildelinger fra *Skjervøy Fiskeriutvikling AS til Industriparken Skjervøy AS og Årvikbruket Eiendom AS* var i henhold til selskapets formål. Når det gjelder Årvikbruket Eiendom AS var det også tema om et *styremedlems habilitet og selskapets bruk av midler*. Medlemmer av

¹ Se kapittel 5 Tilskudd og lån fra Skjervøy Fiskeriutvikling AS

² Jf. rapportens kapittel 3.3 og 5.3

³ Jf. rapportens kapittel 3.3

⁴ Jf. rapportens kapittel 3.2

kontrollutvalget etterlyste også svar på hvorvidt disposisjoner/handlinger var lovlige eller ikke. For øvrig diskuterte vi faktiske forhold som vi hadde beskrevet i rapporten.

Skjervøy Fiskeriutvikling AS sitt formål og bevilgningene vurdert opp mot formålet

Formålet med Skjervøy Fiskeriutvikling AS fremgår av selskapets vedtekter § 2. Vår tolkning av selskapets vedtekter fremgår av rapportens kapittel 2.4.

Når det gjelder vår besvarelse av problemstillingen om tildelingene var i henhold til selskapets formål har vi på side 18 skrevet at: «[...] en slik vurdering må ta utgangspunkt i hva som ble lagt til grunn på beslutningstidspunktet» og på side 37 at: «Hvorvidt tildelingene var i henhold til selskapets formål var opp til styret i Skjervøy Fiskeriutvikling AS å avgjøre. Styrets/styremedlemmers vurderinger og styrets avgjørelser kan ikke revisor overprøve. For å besvare undersøkelsens problemstillinger må imidlertid revisor gjøre egne vurderinger av hvorvidt den enkelte tildeling fremstår som et tiltak i henhold til Skjervøy Fiskeriutvikling AS sin formålsparagraf».

Vi oppfattet at det var innvendinger til vår vurdering: «revisor har ikke funnet grunnlag for å anse noen av bevilgningene som å være i strid med Skjervøy Fiskeriutvikling AS sitt formål, slik dette fremgår av § 2 i selskapets vedtekter». Etter vår vurdering står kontrollutvalget fritt til å vurdere dette annerledes enn revisor.

Nærmere om vår vurdering av tildelingen til Industriparken Skjervøy AS

At revisor har vurdert at tildelingen ikke var i strid med Skjervøy Fiskeriutvikling AS sine vedtekter har sammenheng med den vide formålsangivelse som fremkommer av selskapets vedtekter § 2. Revisor har forståelse for at andre kan vurdere dette annerledes. Ettersom selskapets vedtekter etter sin ordlyd gjør det klart at det kan tildeles midler til tiltak som har betydning for fiskeri- og havbruksnæringen i kommunen og regionen mener vi at vi har grunnlag for å konkludere med at tildelingen ikke var i strid med selskapets formål.

Revisor registrerer at forholdet til formålsparagrafen ble drøftet i styret i forbindelse med vedtaket om tildeling til Industriparken Skjervøy AS. Vi forutsetter at styremedlemmene som var lokalpolitikere med kjennskap til Skjervøy-samfunnet hadde grunnlag for å vurdere tildelingens relevans for fiskeri- og havbruksnæringen i kommunen og regionen. Hvorvidt initiativet om etablering av ASCO Arctic Base ville kunne få betydning for fiskeri- og havbruksnæringen i kommunen og regionen oppfatter revisor først og fremst som et faglig og forretningsmessig spørsmål som det var opp til styret å vurdere. Styrets skjønn som vi oppfatter var sterkt influert av styremedlemmenes samfunnsrolle og lokalkunnskap, ser vi ikke at vi kan overprøve.

Nærmere om vår vurdering av tildelingen til Årvikbruket Eiendom AS

Det har betydning for revisors vurderinger opp mot Skjervøy Fiskeriutvikling AS sitt formål at styret bevilget midler til kommunens aksjeselskap Årvikbruket Eiendom og at forholdet til formålsparagrafen ble drøftet i styret i forbindelse med vedtaket om tildeling til Årvikbruket Eiendom AS. Styrevedtaket er utgangspunktet for revisors vurdering, og vedtaket tolker vi dit hen at styret bevilget midler til oppgradering av et eksisterende fiskebruk i kommunal eie.

Søknaden og saksfremlegget viser at av tiltakene det ble søkt og bevilget midler til utgjorde ombygging/renovering den klart største andelen av beregnede kostnader. Revisor ser dermed ikke å ha grunnlag for å slutte at denne tildelingen var i strid med Skjervøy Fiskeriutvikling AS sitt formål. Vi ser det imidlertid som rimelig å påpeke at noen av de omsøkte og bevilgede midlene skulle gå til vedlikeholdsoppgaver. Dette medfører ikke at tildelingen i sin helhet kan

betraktes som vedtektsstridig. Som vi viser til i vår rapport er det imidlertid grunn til å stille spørsmål ved hvorfor det under styrebehandlingen ikke var tema *hva som var gjort* av utbedringsarbeid ved Årvikbruket.

Undersøkelsen i Årvikbruket Eiendom AS

Når det gjelder involverte i Årvikbruket Eiendom AS og Årvikbruket AS har vi i rapporten begrenset omtalen av personene til å konstatere at flere personer hadde roller i begge selskapene. I kontrollutvalgets møte var det innvending til at vi ikke hadde vurdert eller konkludert med at styremedlem Albrigtsen i Årvikbruket Eiendom AS var inhabil. I våre drøftinger av aksjelovens bestemmelser i rapportens kapittel 2 viser vi til at et styremedlem eller administrerende direktør bare rent unntaksvis vil være inhabil i saker som gjelder et annet selskap hvor vedkommende også er styremedlem, administrerende direktør eller har annen ledende stilling. Vurderingstemaet vil være om saken har slik særlig betydning for vedkommende selv at han eller hun må anses for å ha en slik fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken at den antas å kunne påvirke vedkommende sin vurdering. Slik personlig betydning kan tenkes å foreligge dersom han eller hun ved siden av å være styremedlem/administrerende direktør i det andre selskapet, også har en betydelig eierandel i dette selskapet slik at vedkommende har en personlig økonomisk særinteresse i avtalen. Et eksempel på tilfelle som omfattes, er inngåelse av avtale hvor et styremedlem eller administrerende direktør er kontraktspart. Etter ordlyden omfattes også tilfeller hvor det er styremedlemmets eller administrerende direktørs «nærstående» som har en «fremtredende personlig eller økonomiske særinteresse i saken. Som vi påpeker i rapporten har Albrigtsens foreldre hatt eierinteresser i Årvikbruket AS fra og med 2011. Avtalene og styrevedtakene som har relevans for vår undersøkelse er gjort i perioden 2008 til 2010. Revisor har på denne bakgrunn ikke sett grunn til å gå lengre enn å presentere og redegjøre for Albrigtsens rolle med hensyn til de beslutningene som er tatt.

Når det gjelder Årvikbruket Eiendom AS sin bruk av tildelte midler, har vi i rapportens side 49 utdypet hvordan vi kan besvare problemstillingen fra kontrollutvalget: «en redegjørelse i samsvar med kontrollutvalgets problemstilling om redegjørelse for mottakers bruk av midlene, innebærer kartlegging av hvilket *utbedringsarbeid som er dokumentert gjort i perioden fra 2006 til og med 2009* og *hvilket utbedringsarbeid som er dokumentert gjort fra og med 2010*. Hvilket arbeid som er dokumentert har også interesse fordi eiendomsselskapet og driftsselskapet avtalte at dersom eventuell finansiering eller tilskudd til utbedring blir utbetalt eller tildelt utleier, var partene forent om at leier skulle kunne kreve utleier for *dokumenterte kostnader* leier hadde hatt i anledning slike utbedringer, begrenset til størrelsen på den finansiering eller tilskudd utleier oppnår. Mottakers bruk av midlene behandler vi i kapittel 7.9».

Våre undersøkelser tilsier at Årvikbruket Eiendom AS benyttet tilskuddet fra Skjervøy Fiskeriutvikling AS til å betale for en betalingsforpliktelse de allerede hadde overfor Årvikbruket AS. Undersøkelsen vår viser at dokumentasjon fra eiendomsselskapet og driftsselskapet tilsier betalingsforpliktelsen ble avtalt i 2008 og 2009. Driftsselskapet fakturerte for utført arbeid og eiendomsselskapet aksepterte fakturaen med det grunnlag som ble framsatt. Vi har kun unntaksvis funnet dokumentasjon for utført utbedringsarbeid. For renoveringsarbeid har vi ikke funnet dokumentasjon som viser at dette er utført. For øvrig viser vi til avsnitt 7.9.7 der takstingeniør Skærsteins vurderinger av renoveringsarbeid er oppsummert.

Revisor har forståelse for kommunens ønske og behov for nærmere kunnskap om forhold i dette selskapet, men etter vår oppfatning er det utenfor revisors mandat i denne undersøkelsen og generelt å vurdere disposisjoner gjort i Årvikbruket AS.

Lovligheten av handlinger og disposisjoner

Det har ikke vært revisors mandat å vurdere eller besvare spørsmål om lovligheten av handlinger og disposisjoner utover de vurderinger som er gjort i forbindelse med problemstillingene a og b.

Med vennlig hilsen

Knut Teppan Vik og Margrete Mjølhus Kleiven e.f.
Prosjektledere og forvaltningsrevisorer

Kopi: Administrerende direktør Lars-André Hanssen

Kautokeino kommune
Kvænangen kommune
Kåfjord kommune
Loppa kommune
Nordreisa kommune
Skjervøy kommune
Troms Fylkeskommune



Sørkjosen, 05.06.2015

Utbytte for 2014 fra Ymber AS

Generalforsamlingen i Ymber AS vedtok den 05.06.2015 følgende fordeling av utbytte for 2014:

Aksjonærer 2014	Aksjer	Andel	Utbytte kr
Kautokeino kommune	10	16,7 %	1 000 000
Kåfjord kommune	10	16,7 %	1 000 000
Nordreisa kommune	10	16,7 %	1 000 000
Skjervøy kommune	10	16,7 %	1 000 000
Troms fylkeskommune	10	16,7 %	1 000 000
Kvænangen kommune	5	8,3 %	500 000
Loppa kommune	5	8,3 %	500 000
Sum	60	100,0 %	6 000 000

I hht lov om aksjeselskaper (aksjeloven) § 8-3 vil utbetaling av utbytte skje senest 6 måneder etter avholdt generalforsamling.

Vedlagt følger også selskapets årsrapport for 2014.

Med vennlig hilsen
Ymber AS

Lill Torunn Hansen
Økonomisjef
Tlf 77 77 04 23 / 957 56 775

Ymber AS
Bjørkløysvingen 3
9152 Sørkjosen

Tlf: 77 77 04 00
Faks: 77 77 04 01

E-post: post@ymber.no
Web: www.ymber.no

Org.nr: NO 914 678 412 MVA



Atomberedskapsplan Skjervøy Kommune

Revidert september 2014

Kommuneoverlege

Paul Odberg

Telefonliste revidert
Juni 2015

<u>1. ATOMUHELL – RADIOAKTIVT NEDFALL – IONISERENDE STRÅLINGSULYKKER</u>	2
1.1 KOMMUNENES OPPGAVE	2
1.2 FØLGENDE OPPGAVER KAN BLI AKTUELLE FOR OSS	2
<u>2. PROSEDYRE FOR LAGRING OG UTDELING AV JODTABLETTER</u>	3
2.1 FORMÅL/ HENSIKT	3
2.2 ANSVAR OG MYNDIGHET	3
2.3 LAGRING	3
2.4 VARSLING	4
2.5 DISTRIBUSJON	4
2.6 RAPPORTERING ETTER ENDT UTDELING	5
2.7 INFORMASJON	5
2.8 DISTRIBUSJONSOVERSIKT	6
<u>3. PROSEDYRE FOR RENSING AV FORURENSEDE PERSONER</u>	6
<u>4. PROSEDYRE VED RÅD OM Å OPPHOLDE SEG INNENDØRS</u>	7
<u>5. VEDLEGG</u>	7
5.1 DOSERING AV JODTABLETTENE	7
5.2 REGISTRERING AV UTDELING AV JODTABLETTER	8
5.3 TELEFONLISTE	9

1. Atomuhell – Radioaktivt nedfall – Ioniserende strålingsulykker

- Ved større atomuhell gir **Kriseutvalget ved atomulykker** råd og evt. pålegg om forebyggende tiltak som kommunen skal gjennomføre for egen befolkning.
- Informasjon fra Kriseutvalget blir gitt i media og www.nrpa.no
- Fylkesmannen formidler informasjonen, råd og pålegg direkte til kommunene via media og www.fylkesmannen.no/troms

1.1 Kommunenes oppgave

Holde seg orientert om atomberedskapen i Norge, og å være forberedt på å bidra ved iverksetting av tiltak.

For helsemessige tiltak gjelder Skjervøy kommunes sosiale og helsemessige beredskapsplan og ansvaret er underlagt den øverste kriseledelsen i kommunen.

OBS! Kommunen må forholde seg til Kriseutvalget ved atomulykker, Fylkesmannen og Lokal redningssentral, og gjennomføre sine tiltak på grunnlag av deres beslutninger.

1.2 Følgende oppgaver kan bli aktuelle for oss

- Utdeling av jodtabletter (se punkt 2)
- Rensing av forurensede personer (se punkt 3)
- Evakuering. Bistå med helse- /omsorgs- og sosiale tjenester til de evakuerte.
- Råd om å oppholde seg innendørs (se punkt 4)
- Råd om kosthold / andre strålingsdosereduserende tiltak: Hjelp utsatte grupper med gjennomføringen av tiltakene.
- Informasjon. Bidra faglig med utforming av informasjonen fra kommunens kriseledelse.
- Bistå med informasjon til grupper som trenger hjelp med å ta til seg informasjonen. Her tenkes eldre hjemmeboende, brukere av psykiatritjenester, andre med funksjonssvikt.

2. Prosedyre for lagring og utdeling av jodtabletter

2.1 Formål/ hensikt

Ved en atomulykke er inntak av jodtabletter ett av flere forebyggende tiltak for barn og unge i vekst samt for gravide og ammende kvinner. For andre voksne har jodtabletter ingen nytteeffekt.

Kvalitetsmål: Sikre at alle i den aktuelle målgruppen har fått jodtabletter innen 2 timer etter at varsel er gitt.

2.2 Ansvar og myndighet

Kommunen har ansvaret for oppbevaring og utdeling av jodtabletter og for å ha en plan for dette. I en aktuell situasjon er kommunens kriseledelse ansvarlig for dette tiltaket.

Helsepersonell i kommunen, har myndighet til å lagre, distribuere og dele ut jodtablettene etter denne prosedyre. Om nødvendig kan utdelingen også utføres av personell innen undervisningsetaten.

2.3 Lagring

Ved en eventuell atomulykke er jodtablettene lagret på Skjervøy Helsecenter, sykestua. På Arnøy er jodtablettene lagret på skolen i Arnøyhamn og skolen i Årviksand.

Ansvarlig for sikker lagring er avdelingssykepleier på sykestua og den som til enhver tid er rektor ved skolen i Arnøyhamn og skolen i Årviksand..

Avdelingssykepleier skal holde helsepersonellet på sykestua orientert om hvor jodtablettene er lagret.

Rektorene – eller den som fyller rektors funksjon ved skolene på Arnøy, er ansvarlig for å sørge for tilgang til skolen utenom arbeidstid og for at personell møter opp for distribuering av tablettene. Alle lærerne skal vite hvor jodtablettene er lagret.

Tablettene er lagret slik:

Lagringssted	Antall tabletter
Skjervøy sykestue	2500
Arnøyhamn skole	450
Årviksand skole	250

2.4 Varsling

Ved en eventuell atomulykke vil varsel komme fra **Kriseutvalget ved atomulykker** som er organisert under Statens Strålevern. De vil gi anbefalinger om bl.a inntak av jodtabletter. Befolkningen kan også bli bedt om å holde seg innendørs.

Ved anbefaling over media eller fra kommunens kriseledelse om inntak av jodtabletter, varsles Skjervøy sykestue, rektorer ved skolene, styrere i barnehagene samt ledende helsesøster og «aksjon utdeling» settes i gang.

Ansvarlig for varsling: Kriseledelsen

Kommunens plan for sosial- og helsemessig beredskap følges.

2.5 Distribusjon

Når varsling om utdeling av jodtabletter er gitt, innkaller vakthavende sykepleier ved Skjervøy sykestue ekstra personell slik at to personer kan ivareta distribusjon av jodtabletter.

Arnøy

På Arnøy er rektor, eller rektors stedfortreder, ansvarlig for at to personer på hver skole skal distribuere jodtablettene. Rektorer tilkaller personell etter behov.

Skjervøy/ Kågen:

Ved anbefaling om inntak av jodtabletter, varsler kriseledelsen rektorer på skolene, styrere i barnehagene samt ledende helsesøster. Jodtabletter blir så kjørt ut fra sykestua og sammen med doseringstabell (se vedlegg 1) og lister for å registrere de som har fått jodtabletter (se vedlegg 2). Rektorer, styrere og helsesøster er ansvarlig for at to personer på hver skole/ barnehage/ helsestasjon deler ut jodtablettene og fører listene.

Dersom varsel om inntak av jodtabletter kommer når skolene og barnehagene er stengt, og samtidig varsel om å holde seg innendørs, anbefales at foreldre henter jodtabletter til barna sine på utleveringsstedene.

Gravide og ammende, samt de med barn under skolepliktig alder, henter jodtablettene på Helsestasjonen.

Utdelingssteder i skolens ferier og utenom skoletid:

Utdelingssted	Hvem
Skjervøy Barneskole	Personer t.o.m. 18 år som sokner til respektive skole
Skjervøy Ungdomsskole	
Skjervøy Videregående. skole	
Arnøyhamn skole	Alle i målgruppen fra Arnøyhamn, Lauksletta, Langfjord
Årviksand skole	Alle i målgruppen fra Årviksand og Akkarvik
Skjervøy Helsestasjon	Gravide, ammende, barn under skolealder

Dersom personer i målgruppen befinner seg på andre av kommunens øyer, må de kontakte kriseledelsen for informasjon om nærmeste utdelingssted..

Personer i målgruppen uten fast tilholdssted i kommunen, henvender seg til Skjervøy sykestue eller til Helsestasjonen.

Utdelingsstedene skal koordinere utdelingen i sitt område, og ha telefonforbindelse med kriseledelsen.

De familiene som ikke kan hente tabletter ved utdelingsstedene, skal ringe kriseledelsen – som varsler Skjervøy sykestue eller den respektive skole. Det må i aktuell situasjon brukes kreativitet. Det kan være aktuelt å bruke drosje for å få ut tabletter.

Utdelerne fører liste over hvem som har fått jodtabletter. Listene samles og gjennomgås etter avsluttet utdeling.

2.6 Rapportering etter endt utdeling

Helsesøster får et ansvar for å se om noen barnefamilier ikke har meldt seg og se til at de også får tabletter.

Kommunens kriseledelse vil være samlet i en aktuell situasjon. Ved problemer med utdelingen kontaktes kriseledelsen. Hvert utdelingssted rapporterer til kriseledelsen når utdelingen er avsluttet.

Dosering av jodtablettenes:

Alder	Antall tabletter	Mengde jod
Nyfødte opp til 1 mnd	¼ tbl	12,5 mg
Spedbarn fra 1 mnd - opp til 3 år	½ tbl	25 mg
Barn fra 3 år - opp til 12 år	1 tbl	50 mg
Ungdom fra 12 år – opp til 18 år	2 tbl	100 mg
Gravide og ammende kvinner	2 tbl	100 mg

2.7 Informasjon

Befolkningen kan, om situasjonen tilsier det, informeres via folder i lokalpressen om hvordan de skal forholde seg ved en eventuell atomulykke. Folderen kan gjøres tilgjengelig på helsestasjonen, skolene, barnehagene og på kommunens hjemmeside.

Ved en aktuell situasjon informerer kriseledelsen befolkningen via lokalradio og hjemmesiden. Det gis informasjon om utdelingsstedene for jodtabletter og aktuelle telefonnummer.

2.8 Distribusjonsoversikt

Utleveringssted	Antall tabletter
Skjervøy barneskole	500
Skjervøy ungdomsskole	250
Skjervøy videregående skole	250
Eidekroken Barnehage	100
Vågen barnehage	100
Ørneveien barnehage	100
Skjervøy helsestasjon	1000

3. Prosedyre for rensing av forurensede personer

Ansvar

Helsevesenet, evt. i samarbeid med Forsvaret eller Sivilforsvaret, skal om nødvendig iverksette tiltak for å kunne gjennomføre rensing av enkeltpersoner eller grupper av befolkningen.

Kriseutvalget ved atomulykker kan gi råd til kommunen om rensing av forurensede personer.

- Kommunen skal stille dusjanlegg til disposisjon. Aktuelle lokaler er skolene og idrettsanlegg.
- Anlegget må deles i forurenset sone og ren sone.
- Alt av klær legges igjen i forurenset sone, og håndteres som spesialavfall
- Etter grundig dusjing, går personen inn i ren sone, og får nye klær.
- En del personer kan trenge bistand. Det er naturlig at sykepleiere/ hjelpepleiere gir hjelpen.

Beskyttelsesutstyr for hjelpepersonell forutsettes utlånt fra Sivilforsvaret. Transport til rensedest, innkvartering og forpleining skal håndteres av kommunen. Informasjon og rapportering ivaretas av kriseledelsen.

4. Prosedyre ved råd om å oppholde seg innendørs

Om nødvendig skal kommunen, i samråd med Lensmannen, tilpasse rådet til lokale forhold. Kommunen skal stille ressurser til rådighet for gjennomføring av tiltaket. Drift av nødvendige kommunale helse- /omsorgs- og sosiale tjenester må ivaretas:

- Sykehjem og heldøgns botilbud
- Legetjenester/ legevakt
- Hjemmesykepleie, hjemmetjenester, psykiatritjenester
- psykososialt støttearbeid

Kommunen skal igangsette tiltak for at lokalsamfunnet skal fungere i en forurensingssituasjon. Råd og veiledning forventes å komme fra **Fylkesmannen og Kriseutvalget ved atomulykker**.

Telefonlister oppdateres årlig – ved hvert nytt skoleår og ellers ved endringer (se vedlegg 3).

5. Vedlegg

5.1 Dosering av jodtablettene

Alder	Antall tabletter	Mengde jod
Nyfødte opp til 1 mnd	¼ tbl	12,5 mg
Spebarn fra 1 mnd - opp til 3 år	½ tbl	25 mg
Barn fra 3 år - opp til 12 år	1 tbl	50 mg
Ungdom fra 12 år – opp til 18 år	2 tbl	100 mg
Gravide og ammende kvinner	2 tbl	100 mg

5.2 Registrering av utdeling av jodtabletter

Navn		Fødselsår
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		

Telefonliste

Skolene:

Virksomhet/stilling	Telefon jobb	Mobiltelefon
Rektor Arnøyhamn skole. Pernille Jørgensen	77 77 57 51	93 23 81 60
Konst.rektor Årviksand skole/privat skole Iris Albrigtsen	77 77 57 54	92 49 68 02
Rektor Skjervøy barneskole Kristin Nordheim	77 77 56 52	40 06 12 62
Rektor Skjervøy Ungdomsskole Bjørn Pedersen	77 77 56 33	97 09 83 80
Rektor Skjervøy Videregående Olaug Bergset	77 77 78 00	92 01 26 01

Barnehagene:

Virksomhet/stilling	Telefon jobb	Mobiltelefon
Styrer Vågen barnehage Torill Markussen	77 77 56 77	41 65 46 20
Styrer Eidekroken Barnehage Monica Wolf	77 77 56 76	92 03 95 17
Styrer Ørnveien Naturbarnehage May L. Kristiansen	77 76 07 44	95 17 21 85

Helsestasjonen

Virksomhet/stilling	Telefon jobb	Mobiltelefon
Ledende helsesøster Sissel Østvang	77 77 55 70	41 63 79 74
Konstituert helsesøster Ida Nyvoll	I permisjon	I permisjon
Helsesekretær Anita Kobi	77 77 55 75	40 20 34 26

Skjervøy sykestue og sykehjem

Skjervøy sykestue og sykehjem	77 77 57 40	Vakthavende sykepleier: 97 68 00 60
-------------------------------	-------------	--

Kriseledelsen:

Etat/Virksomhet/Stilling	Telefon Jobb	Mobiltelefon
Ordfører (informasjonsansvarlig) Torgeir Johnsen	77 77 55 11	99 58 75 55
Rådmann Cissel Samuelsen	77 77 55 10	91 71 84 87
Kultur- og underv. Sjef Arild Torbergsen	77 77 55 40	97 98 09 71
Teknisk sjef Kjell – Ove Lehne	77 77 55 20	90 93 74 95
Helse- og omsorgssjef Tommy Arne Hansen	77 77 55 50	92 09 96 82
Økonomisjef Espen Lie	77 77 55 30	90 53 73 47
Saksbehandler beredskap Frode Schultz	77 77 55 02	48 86 50 02
Informasjonsmedarbeider Magnar Solbakken	77 77 55 03	41 21 98 69
Beredskap Brann		99 45 19 30