



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Rådhuset
Dato: 28.11.2019
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 58 80 15, eller til postmottak@nordreisa.kommune.no
– ved forfallsmelding på e-post er vil dere motta en bekreftelse på at den er registrert, dersom dere ikke mottar en slik bekreftelse MÅ dere ta kontakt pr. telefon.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 20/19	Referatsaker		
RS 214/19	Svar på permisjonssøknad	X	2015/868
RS 215/19	Svar på permisjonssøknad	X	2017/1086
RS 216/19	Svar på søknad om forlengelse av permisjon	X	2016/843
RS 217/19	Svar på søknad om permisjon	X	2015/1846
RS 218/19	Svar på søknad om redusert stillingsstorleik	X	2019/618
RS 219/19	Svar på søknad om vidare permisjon	X	2015/1042
RS 220/19	Svar på søknad om vidare permisjon	X	2015/1165
RS 221/19	Svar- Søknad om videreført velferdspermisjon	X	2017/1468
RS 222/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som virksomhetsleder, barnevern, id	X	2019/849
RS 223/19	Administrativt vedtak - søknad om flyttegodtgjøring		2019/814
RS 224/19	Administrativt vedtak - søknad om utvidet foreldrepermisjon		2015/2375
RS 225/19	Endring av tjenestested		2017/1144
RS 226/19	Justering av arbeidsavtale - lærling		2019/810
RS 227/19	Konstituering i 100 % stilling som barnehagelærer, Sørkjosen barnehage		2016/647
RS 228/19	Konstituering i stilling som virksomhetsleder, barnevernet		2018/861
RS 229/19	Midlertidig tilsetting i 100 % stilling som virksomhetsleder, Sørkjosen barnehage, id 457		2019/770
RS 230/19	Midlertidig tilsetting i 75 % stilling som overlege		2015/567
RS 231/19	Omgjøring av stillinger Sonjatun sykehjem		2019/1246
RS 232/19	Opphør av arbeidsforhold, midlertidig tilsetting		2016/1367
RS 233/19	Overordnet plan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021		2019/574
RS 234/19	Overordnet samarbeidsplan med Inveni bedriftshelsetjeneste 2019		2019/177
RS 235/19	Svar på oppsigelse		2016/1370
RS 236/19	Svar på oppsigelse		2018/1441
RS 237/19	Svar på oppsigelse		2018/943
RS 238/19	Svar på oppsigelse		2016/1164
RS 239/19	Svar på oppsigelse		2016/1009
RS 240/19	Svar på oppsigelse		2015/520
RS 241/19	Svar på oppsigelse av stilling		2015/867
RS 242/19	Svar på oppsigelse av stilling		2019/845

RS 243/19	Svar på oppsigelse av stilling	2015/647
RS 244/19	Svar på oppsigelse av stilling	2016/843
RS 245/19	Svar på oppsigelse av stilling	2017/46
RS 246/19	Svar på oppsigelse av stilling	2016/328
RS 247/19	Svar på oppsigelse av stilling	2018/75
RS 248/19	Svar på oppsigelse av stilling	2015/1567
RS 249/19	Svar på søknad om permisjon	2015/520
RS 250/19	Svar på søknad om permisjon	2015/257
RS 251/19	Svar på søknad om permisjon	2015/1375
RS 252/19	Svar på søknad om permisjon	2018/802
RS 253/19	Svar på søknad om permisjon	2015/2046
RS 254/19	Svar på søknad om ulønnet permisjon	2017/46
RS 255/19	Svar på søknad om utvidet permisjon	2015/893
RS 256/19	Søknad om permisjon	2016/846
RS 257/19	Tilbud om annen fast stilling, 90 %	2015/554
RS 258/19	Tilbud om fast 50 % stilling som renholder	2015/1178
RS 259/19	Tilbud om større, 10 %, fast stilling	2016/20
RS 260/19	Tilsetting 40 % fast stilling som helsefagarbeider, id 499	2019/1180
RS 261/19	Tilsetting i	2017/8
RS 262/19	Tilsetting i % stilling som ...lege, vikariat	2018/495
RS 263/19	Tilsetting i 0,87 % fast stilling som brannkonstabel, id 428	2019/393
RS 264/19	Tilsetting i 100 % stilling som fysioterapeut, fysioterapeut, id 462	2019/824
RS 265/19	Tilsetting i 100 % stilling som helsesykepleier, id 449	2019/714
RS 266/19	Tilsetting i 100 % stilling som lærer, vikariat ut skoleåret 2019/-20, id 463	2019/826
RS 267/19	Tilsetting i 100 % stilling, vikariat barnehageårene 2019/20/21, permisjon fra 70 % st	2015/945
RS 268/19	Tilsetting i 100 % stilling, vikariat, id 466	2019/918
RS 269/19	Tilsetting i 2x0,87 % fast stilling som brannkonstabel, id 428	2019/393
RS 270/19	Tilsetting i 50 % prosjektstilling, hverdagsrehabilitering	2019/848
RS 271/19	Tilsetting i 67,38 % fast stilling	2015/2113
RS 272/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som barnehagelærer, id 459	2019/806
RS 273/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som ergoterapeut, id 450	2019/716
RS 274/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som rektor, Storslett skole, id	2019/1025

RS 275/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som vernepleier	2015/405
RS 276/19	Tilsetting i fast 100 % stilling, assistent	2015/552
RS 277/19	Tilsetting i fast 20 % stilling som assistent, id 494	2019/1114
RS 278/19	Tilsetting i fast 23 % stilling som assistent, id 493	2019/1113
RS 279/19	Tilsetting i fast 26,6 % stilling som assistent, id 492	2019/1112
RS 280/19	Tilsetting i fast 2x100 % stilling som sykepleier, id 467	2019/926
RS 281/19	Tilsetting i fast 30 % stilling som driftstekniker/kinomaskinist	2019/1006
RS 282/19	Tilsetting i fast 32,65 % stilling som vikar, assistent	2015/554
RS 283/19	Tilsetting i fast 40 % stilling som timelærer, kvensk	2019/260
RS 284/19	Tilsetting i fast 66 % stilling	2019/1044
RS 285/19	Tilsetting i fast 80 % stilling som barnehagelærer, id 453	2019/723
RS 286/19	Tilsetting i fast 80 % stilling som helsefagarbeider, id 465	2019/915
RS 287/19	Tilsetting i fast stilling	2015/2030
RS 288/19	Tilsetting i fast stilling som assistent, 22,3 %, id 417	2019/930
RS 289/19	Tilsetting i fast stilling som leder for DMS, Nord-Troms, id	2019/595
RS 290/19	Tilsetting i fast stilling som virksomhetsleder, id 386	2018/1378
RS 291/19	Tilsetting i funksjon som sjåfør i brannvesenet	2019/406
RS 292/19	Tilsetting i prosjektstilling, 80 %, ressursperson for barnehagene, id 495	2019/1115
RS 293/19	Tilsetting i redusert stilling, 40 %, fast	2018/75
RS 294/19	Tilsetting i stilling som barne- og ungdomsarbeider, vikariat barnehageåret 2019/-20	2015/2339
RS 295/19	Tilsetting i stilling som saksbehandler i barnevernet	2017/1144
RS 296/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som sykepleier, id 444	2019/622
RS 297/19	Tilsetting i større fast stilling	2015/1570
RS 298/19	Tilsetting i større fast stilling	2015/2040
RS 299/19	Tilsetting i større stilling som renholder	2015/1084
PS 21/19	Sykefravær 3 kvartal 2019	2019/748
PS 22/19	Omorganisering IKT-samarbeidet i Nord-Troms	2019/236
PS 23/19	Budsjett og økonomiplan 2020 - 2023	2019/665

Orienteringer

[Reglement for administrasjonsutvalget](#) og [delegasjonsreglement](#)

PS 20/19 Referatsaker



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lise Catrine Gjelstad
Raappanavegen 11
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 205/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/814-5	9216/2019	030492	02.10.2019

Administrativt vedtak - søknad om flyttinggodtgjøring

Det vises til din søknad om flyttinggodtgjøring mottatt 29.08.19.

Det vises til Nordreisa kommunes personalpolitiske retningslinjer angående pkt 3.3.2. Rekrutteringsfremmede tiltak og pkt 3.3.2.2. Flyttinggodtgjøring, vedtatt 25.01.2018.

Som hovedregel blir flyttinggodtgjøring gitt når de samlede kostnadene i forbindelse med flytting overstiger kr 10000. Ordningen er aktuell ved fast tilsetting og minst et års vikariat. Bindingstid settes til minimum 1 år. Det må foreligge en skriftlig søknad som må vedlegges 3 tilbud, samt dokumenterte reiseutgifter.

Søknaden er dokumentert med tilbud fra tre flyttingbyråer og den rimeligste er valgt. I tillegg har Gjelstad kjørt egen bil fra Hof til Sørkjosen. Det er nødvendig å ha egen bil i jobben som veterinær i fire kommuner og med base i Sørkjosen.

Bakgrunn for søknad:	
Hasselberg flyttingbyrå	kr 14100
Kjøring med egen bil	
1863 km x kr 4,03	kr 7508
Ferge	kr 257
Overnatting	kr 990
Totalt	kr 22855

Vedtak:

Gjelstad er tilsatt som veterinær og det er nødvendig med egen bil for å kunne utføre jobben. Med bakgrunn i at godtgjøringen er ment som et rekrutteringsfremmede tiltak ytes det 50 % dekning av de samlede utgiftene i forbindelse med flyttingen. Dette utgjør kr 11428. Bindingstid er satt til 1 år fra 05.08.2019.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedlagt følger underskrevet erklæring om bindingstid til Nordreisa kommune.

Med vennlig hilsen

May Halonen
Virksomhetsleder
may.halonen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 42

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Aud Hamnvik Hanssen Service- og personaltjenester
Linda Severinsen Økonomitjenester

Vedlegg: Avtale om bindingstid



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Hanne Henriksen
Kvænangsbotnveien 1843
9162 Sørstraumen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 223/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2375-4	10246/2019	*****	30.10.2019

Administrativt vedtak - søknad om utvidet foreldrepermisjon

Saksopplysninger:

Hanne Henriksen er fast ansatt i 100% stilling som arealplanlegger/naturforvalter. Hun er i foreldrepermisjon fra 16.04.19 t.o.m. 24.02.2020. Barn født 11.05.2019. I brev av 27.10.19 søker hun om utvidet foreldrepermisjon.

Hanne søker om utvidet og ulønnet foreldrepermisjon i 100 % til og med 31.12.2020, samt 50 % permisjon til og med 31.01.2021. Dette med henvisning til arbeidsmiljølovens (AML) § 12-5.

Vurderinger:

AML §12-5, 2. ledd åpner for at hver forelder, umiddelbart etter ordinær foreldrepermisjon, har rett til ulønnet permisjon i inntil 12 måneder for hver fødsel. Denne permisjonen må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon.

I Hannes fravær er det tilsatt en vikar og stillingen ble lyst ut «med mulighet for forlengelse». Vikaren er innstilt på å fortsette i vikariatet og det er derfor ikke nødvendig med ny utlysning av stillingen i perioden for Hannes utvidede permisjonstid.

Vedtak:

Med bakgrunn i arbeidsmiljølovens § 12-5 innvilges Hanne Henriksen ulønnet utvidet foreldrepermisjon som omsøkt med 100 % til og med 31.12.2020 og videre 50 % til og med 31.01.2021. Gjeninntredelsesdato er satt til 1.2.2021.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Lykke til videre i permisjonstiden.

Med vennlig hilsen

May Halonen
Virksomhetsleder
may.halonen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 42

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lisa Marie Løkkemo
Solbakken 17
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 228/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1144-10	10631/2019	220678	08.11.2019

Endring av tjenestested

Saksopplysninger:

Lisa Løkkemo gikk etter vedtak 172/19, sak 17/1144, over i fast 100 % stilling som saksbehandler i Kvænangen og Nordreisa barneverntjeneste, tiltredelse 20.8.19.

Kvænangen kommune har vedtatt overgang i samarbeidet om barneverntjenesten til Alta kommune, fra og med 1.1.20. I den forbindelse blir stillinga Lisa Løkkemo er tilsatt i overflødig. Hun er kjent med at hun kan bli berørt av denne prosessen, og har signalisert at hun ønsker å ha sitt arbeidsforhold knyttet til Nordreisa kommune, Kåfjord og Nordreisa barneverntjeneste, etter 1.1.20.

På bakgrunn av vedtak 219/19 i sak 18/75, er det ledig en fast 100 % stilling som saksbehandler i barnevernet. Stillinga kan tilbys Lisa Løkkemo fra og med 1.1.20.

Vedtaket:

Lisa Løkkemo gis nytt tjenestested, Kåfjord og Nordreisa barneverntjeneste, i fast 100 % stilling som saksbehandler i barneverntjenesten fra og med 1.1.20.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Mette Luther Kvænangen og Nordreisa barnevernstjeneste

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Cecilie Irene Iversen
Nessevegen 23
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 199/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/810-3	8748/2019	090593	19.09.2019

Justering av arbeidsavtale - lærling

Saksopplysninger:

Cecile Iversen har nettopp startet som lærling, ordinært løp, barne- og ungdomsarbeider. Hun er for tiden lærling i Høgegga barnehage. I skriv av 18.9.19 ber hun, av private årsaker, om flat lønn for hele lærlingperioden.

Lærling i ordinært 2-årig løp har 30 % fagarbeiderlønn det første halve året. Lønna stiger i prosent hvert halvår slik: 30-40-50-80. Flat lønn vil i denne saka si 50 % lønn gjennom hele perioden.

Vurderinger:

Etter å ha innhentet flere opplysninger fra KomOpp, Nord-Troms videregående skole og andre kommuner, tilrår service- og personalsjefen at ønsket om flat lønn i dette tilfellet imøtekommes. Det skrives ny arbeidsavtale.

Vedtak:

Cecilie Iversen gis flat lønn, 50 % fagarbeiderlønn, gjennom hele lærlingperioden.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av revidert arbeidsavtale. Vi ber om at du snarest returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.

Interne kopi mottakere:

Renate Nørgård	Høgegga barnehage
Berit Kalseth	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Mette Løkvoll
Livegen 3
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 215/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/647-15	9877/2019	11.02.86	21.10.2019

Midlertidig tilsetting i 100 % stilling som barnehagelærer, Sørkjosen barnehage. Permisjon.

Saksopplysninger:

Mette Løkvoll har 11 års erfaring fra stilling som assistent i skole. På grunn av at hun ble berørt av nedskjæringene i 2016 og i 2019, er hun i dag fast tilsatt i 100 % stilling som renholder, jfr. vedtak 131/19.

I samme vedtak gis Mette Løkvoll permisjon fra stillinga som renholder, og tilsettes som assistent, i to ulike vikariater, i Sørkjosen barnehage. Det ene vikariatet gjelder for hele inneværende barnehageår, det andre til 1.3.20.

På grunn av justeringer i personalgruppa i Sørkjosen barnehage (barnehagelærer er tilsatt i vikariat som ped.leder), er det ledig et vikariat som barnehagelærer i perioden 5.8. – 1.12.19. Det er i sak 19/997, delegert vedtak 93/19, oppvekst- og kulturutvalget, gitt dispensasjon fra utdanningskravet for midlertidig tilsetting av Mette Løkvoll.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Mette Løkvoll i 100 % stilling som barnehagelærer, vikariat for perioden 5.8.-30.11.19.

Mette Løkvoll gis permisjon for samme tidsrom fra stilling som assistent.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Hanne Christine Jensen	Sørkjosen barnehage
Berit Kalseth	Sektor for oppvekst og kultur
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Mette Cathrin Luther
Hansabakken 33 A
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 170/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/861-6	7877/2019	021169	27.08.2019

Konstituering i stilling som virksomhetsleder, barnevernet, permisjon fra stilling som flyktningskonsulent

Saksopplysninger:

Etter møte mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er det enighet om at Mette Luther konstitueres i stilling som virksomhetsleder for barnevernet.
Konstitueringa gjelder for tre måneder; 20.8. – 30.11.19.

Hun vil få permisjon fra stillinga som flyktningskonsulent for samme periode.

Vedtak:

Mette Luther konstitueres i stilling som virksomhetsleder, barnevernet, for perioden 20.8 – 30.11.19.

Mette Luther gis permisjon fra stilling som flyktningskonsulent i perioden 20.8 – 30.11.19.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 173/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/770-9	Løpenr. 7939/2019	Arkivkode 410	Dato 27.08.2019
----------------------------	--	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Midlertidig tilsetting i 100 % stilling som virksomhetsleder, Sørkjosen barnehage, id 457. Permisjon fra fast stilling som barnehagelærer

Saksopplysninger:

I forbindelse planlagt omstrukturering av barnehagene, er stilling som virksomhetsleder ved Sørkjosen barnehage lyst ut for midlertidig tilsetting, i første omgang for barnehageåret 2019/-20. Det er mulighet for forlengelse.

Ved søknadsfristens utløp hadde 5 søkere meldt sin interesse.

3 søkere ble innkalt til intervju. Intervjuene ble gjennomført 22.7.19. Intervjupanelet besto av rådmann Anne-Marie Gaino og Ola Dyrstad, HTV Utdanningsforbundet.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Hanne C. Jensen bør tilbys stillinga. Hun er kvalifisert for stillinga, både formelt og i forhold til relevant erfaring.

1. reserve Renate Susanne Karlsen, 2. reserve Kari Wara.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Hanne C. Jensen i stilling som virksomhetsleder, midlertidig for perioden 1.8.19 – 31.12.20, med mulighet for forlengelse.

1. reserve Renate Susanne Karlsen, 2. reserve Kari Wara.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Hanne Christine Jensen	Rotsundveien 386	Rotsund
Renate Susanne Karlsen	Einevegen 1	Storslett
Kari Silvana Wara	Einevegen 2	Storslett

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Sanju Sukhjender Singh
Naveren 24 B
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 233/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/567-24	10791/2019	06.08.87	15.11.2019

Tilsetting i 75 % fast stilling som overlege, DMS

Saksopplysninger:

Sanju Singh ble i sak 16/419, vedtak 194/16 satt opp som første reserve til 75 % fast stilling som overlege ved DMS. Senere, i vedtak 243/16, sak 15/567, tilsettes han i 37,5 % stilling som overlege i DMS og 12,5 % stilling som kommunelege. Dette på bakgrunn av ønske og initiativ fra Sanju Singh og Roald Vestgaard, om å dele stillinga som overlege. Det ble tatt forbehold om at ordninga ikke vil bli forlenget om en av legene skulle si opp arbeidsforholdet.

Når Roald Vestgaard, med virkning fra og med 1.8.19, har sagt opp sin 37,5 % stilling som overlege, har Sanju Singh krav på større stilling. Jfr bestemmelsene i HTA § 2.3.1.

Vedtaket:

Sanju Singh tilsettes i 75 % fast stilling som overlege, DMS, fra og med 1. august 2019.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Øyvind Roarsen	Virksomhet for helsetjenester
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Hanne Fjellstad	Distrikts medisinsk senter



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Rickard Printz

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 222/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1246-1	10179/2019	034	29.10.2019

Omgjøring av stillinger Sonjatun sykehjem

Saksopplysninger:

Sonjatun sykehjem ber om å omgjøre flere deltidsstillinger som helsefagarbeidere, fra 33,80% til 45,07% stillinger til assistentstillinger.

Bakgrunn til omgjøringen er at sykehjemmet gjennom flere utlysninger ikke har fått tak i helsefagarbeidere til stillingene. Til stillingene søkte kun ufaglærte, og det er også disse som tilsettes i korte kontrakter fordi man ikke får tak i helsefagarbeidere. Assistenten blir ikke fast tilsatt i helsefagarbeiderstillinger da disse ikke oppfyller kvalifikasjonskravet.

Ledelse ved sykehjemmet mener at en omgjøring vil bidra til å skape større stabilitet i arbeidsgruppen. Man unngår løse arbeidskontrakter og reduserer omfanget av utskifting av personell. De mener også at tiltaket vil redusere behovet for kjøp av private tjenester under bl.a. med å organisere ferieavvikling i puljevis med nok ansatte i faste arbeidsavtaler.

Sykehjemmet har i dag en turnus med 32 personer i 21,2 årsverk og 21 pasienter. De har 9 sykepleiere, 1 vernepleiere og 12 helsefagarbeidere i turnus i tillegg til de 10 stillingene de ønsker omgjøre.

I dag har ikke sykehjemmene assistentstillinger i turnus, men har behov for denne arbeidsgruppen. På dagvakter er det 7 ansatte, 6 ansatte på aftenvakt og 2 nattevakter. I helger er tallet 5, 5, 2. Avdelingsleder mener at det er faglig forsvarlig med minimum en sykepleier, to helsefagarbeidere og resterende assistenter pr vakt. Dette gjelder både dagvakt og aftenvakt. Når det gjelder nattevakt så vil fagkompetansen ivaretas med at et enten er sykepleier eller helsefagarbeider sammen med en assistent på natt.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Dette vil si at turnus legges opp slik at det alltid vil være fagpersonell på hver vakt, også natt og i helger. Leder vurderer at fagmiljøet ikke forringes, enn heller styrkes da et sykehjem har mange oppgaver assistenter kan utføre og læres på. Etter en slik omgjøring vil det fortsatt være 22 stillinger med utdannet helsepersonell (helsefagarbeidere og sykepleiere).

Forslaget, som er drøftet med Htv sykepleierforbundet og fagforbundet, er at 7 helsefagarbeiderstillinger i 35% til 38% omgjøres til assistentstillinger. Videre at man omgjør 3 helsefagstillinger på natt til assistentstillinger i størrelser 33% til 45%. Endringene ikke medføre økte lønnskostnader.

Vurderinger:

Formålet med å omgjøre stillingene er flere. Hovedgrunnen er at man ikke får besatt disse stillingene til helsefagarbeidere. Det er behov for deltidsstillinger for å få turnus til å gå opp, og stillingene er allerede besatt av dyktige assistenter som vil få mulighet til fast tilsetting.

Fremover i tid vil Nordreisa kommune, som i landet for øvrig få store utfordringer på rekruttering som helsefagarbeidere og sykepleiere. Norge vil mangle 28.000 sykepleiere og 18.000 helsefagarbeidere innen år 2035. Man må derfor gjøre grep innenfor tjenesten fordi det vil ikke bli mulig å skaffe personell. Å endre noen helsefagarbeiderstillinger til assistentgruppen vil være et slikt grep, samtidig som man må se på hvilken type oppgaver de ulike arbeidsgruppene skal utføre i feks et sykehjem. Fremover må man på en annen måte legge til rette for at faggruppene ulike kompetanse supplerer og utfyller hverandre i tjenesteutvikling og tjenesteutøvelse.

Nordreisa kommune gir mulighet til de som ønsker det, og oppfordrer ufaglærte til å ta helsefagutdanning samtidig som man jobber, gjennom bl.a. ordningene «vekslingsmodellen» og «fagbrev på jobb».

Det er et administrativt og politisk mål om å slå sammen stillinger til høyere stillingsprosjenter for å øke rekrutterings-mulighetene, disse stillingene har det ikke vært mulig å slå sammen med andre for å høyne stillingsstørrelsen da dette gjelder stillinger som dekker opp helger.

Forslaget vil ikke innebære økte økonomiske konsekvenser.

Forslaget er drøftet med Htv for sykepleierforbundet og Htv for fagforbundet. De stiller seg positivt til forslaget.

Service- og personalsjef er fra rådmannen delegert myndighet til å omgjøre stillinger. Tiltaket er innenfor faglig forsvarlighet og det er et positivt grep at dyktige assistenter som går i midlertidige kontrakter får mulighet til fast ansettelse. Videre er det nødvendig å se på arbeidsoppdraget fremover i tid. Tiltaket kan være med på å bidra til å redusere turnover blant sykepleierne og helsefagarbeiderne ved å endre innholdet i arbeidsoppdraget til de ulike faggruppene. For overføringsverdi bør tiltaket evalueres i løpet av våren 2020.

Vedtak:

3 x nattstilling helsefagarbeider på Sonjatun sykehjem omgjøres til 3 x assistentstillinger natt:

- 45,07%
- 41,32%
- 33,80%

7 x helsefagarbeiderstillinger på Sonjatun sykehjem omgjøres til assistentstillinger:

- 38,03 %
- 38,03 %
- 37,56 %
- 37,56 %
- 37,56 %
- 36,38 %
- 35,92 %

Tiltaket evalueres innen utgangen av mai 2020.

Med vennlig hilsen

Christin Andersen
Service- og personalsjef
christin.andersen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 04

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Aud Hamnvik Hanssen Postboks 174 9156 STORSLETT

Interne kopi mottakere:

Line Ørstad Sonjatun sykehjem



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Hege Elisabeth Rollstad
Moan 39
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1367-5	9681/2019	22088748259	15.10.2019

Opphør av arbeidsforhold, midlertidig tilsetting

Vi viser til arbeidsavtale inngått i desember 2016, senere forlenget for perioden 13.12.17 - 31.12.19. Som det framgår av arbeidsavtalen, opphører ditt midlertidige tilsetningsforhold i Nordreisa kommune den 31.12.19.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (4) har du krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest én måned før fratredelsestidspunktet.

Du gis herved varsel om at ditt midlertidige arbeidsforhold i kommunen opphører ved arbeidstidens slutt den 31.12.19

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Interne kopi mottakere:

Anne-Marie Gaino Rådmannen

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
9/19	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	07.06.2019
233/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.11.2019

Overordnet plan for helse, miljø og sikkerhet 2019-2021

Henvising til lovverk:

HMS er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og Forskrift om systematisk helse-, miljø –og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

Forskriften stiller krav om systematisk gjennomføring av tiltak, slik at man oppnår forbedring i virksomheten innen:

- arbeidsmiljø
- sikkerhet
- forebygging av helseskader eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- vern av ytre miljø for forurensning og en bedre behandling av avfall
- forebygging av uhell og ulykker forbundet med egen lovlig aktivitet
- forebygging av uønskede tilsiktede hendelser

Vedlegg

- 1 Gjeldende plan for systematisk HMS arbeid
- 2 Overordnet handlingsplan HMS 19-21
- 3 Overordnet plan for HMS 19-21

Rådmannens innstilling

Nordreisa arbeidsmiljøutvalg vedtar *Overordnet plan for Helse, Miljø og Sikkerhet 2019-2021* samt *Overordnet handlingsplan HMS 2019-2021* slik de foreligger.

Saksopplysninger

Ved utarbeidelse av *Overordnet plan for Helse, Miljø og Sikkerhet 2019-2021* er det tatt utgangspunkt i gjeldende *Plan for systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid*, som sist ble revidert i AMU 14.11.13.

Det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet gjelder den enkelte ansattes arbeidssituasjon. I Nordreisa kommune skal HMS være en naturlig del av den daglig driften, og er et lederansvar på alle nivå i organisasjonen. I alle våre tanker, beslutninger og handlinger skal HMS ligge til grunn. Vi skal være en helsefremmende arbeidsplass.

Alle ansatte har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø der ledere og medarbeidere er engasjerte i forhold til eget arbeid og i forhold til Nordreisa kommunes oppgaver.

Et systematisk og integrert HMS-arbeid gir Nordreisa kommune et godt arbeidsmiljø, økt trivsel, trygghet og motivasjon. Vårt arbeidsmiljø skal preges av en gjensidig forståelse for ansattes ulike roller og funksjoner. Alle ansatte skal kunne oppleve at de er en viktig bidragsyter i arbeidet med å nå kommunens felles mål. For å få dette til er det avgjørende at arbeidsplassene er sikre og trygge, at alle føler seg ivaretatt og at ingen utsettes for negative fysiske og psykiske belastninger i arbeidet.

De 6 HMS-målene i *Overordnet plan for Helse, Miljø og Sikkerhet 2019-2021* er satt på bakgrunn av de viktigste arbeidsmiljøutfordringene vi har i organisasjonen. Det henvises også til sammenhengen mellom målene, virkemidler, tiltak og de andre overordnede styringsdokumentene, lovverk, prosedyrer og retningslinjer som ansatte og folkevalgte i Nordreisa kommune skal følge.

Hensikten med *Overordnet plan for Helse, Miljø og Sikkerhet 2019-2021* er å:

- klargjøre ansvar
- gi bedre samarbeidsklima
- gi større medvirkning og deltakelse fra de ansatte
- gi totaloversikt over arbeidsmiljøfaktorene
- gi grunnlag for å utarbeide handlingsplaner for HMS ute på virksomhetsnivå.

I Nordreisa kommune skal følgende dokumentasjon være tilgjengelig på alle nivå:

- sykefraværstatistikk
- skadestatistikk
- statistikk over avviksmeldinger
- brannverndokumentasjon,
- protokoll fra vernerunder/ HMS-møter
- Overordnet handlingsplan HMS
- resultat fra medarbeiderundersøkelser
- kursbevis for gjennomført grunnopplæring i HMS
- rapport fra miljøsertifisering samt årlig miljørapport.

På bakgrunn av disse dokumentene og kartleggingene skal alle virksomheter i Nordreisa kommune også utarbeide en egen årlig skriftlig handlingsplan for HMS.

Alle virksomheter i Nordreisa kommune skal også ha en rutine for hvordan HMS-arbeidet evalueres og vedlikeholdes.

Vurdering

Nordreisa kommune har ikke i senere år revidert eller laget *Overordnet plan/ handlingsplan for HMS*.

Ved utarbeidelse av *Overordnet plan for Helse, Miljø og Sikkerhet 2019-2021* er det tatt utgangspunkt i *Plan for systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid*, som sist ble revidert i AMU 14.11.13.

Overordnet handlingsplan for HMS 2019-2021 er laget utfra forskrift om systematisk helse-, miljø –og sikkerhetsarbeid i virksomheter, samt virksomhetenes siste års innrapporterte forhold som det etterspørres mer opplæring og kunnskap om.

Overordnet plan for Helse, miljø og sikkerhet samt *Overordnet handlingsplan for HMS* skal årlig gjennomgås på Utvidet ledermøte, samt opp i Arbeidsmiljøutvalget og Administrasjonsutvalget.

Alle virksomheter i Nordreisa kommune skal også utarbeide en egen handlingsplan for HMS.

PLAN FOR SYSTEMATISK HELSE, MILJØ OG SIKKERHETSARBEID



NORDREISA KOMMUNE

Behandling	Dato
Utkast	06.05.08
Gjennomgang på HMS-kurset	28.04.08
Gjennomgang ledermøtet	06.05.08
Arbeidsmiljøutvalget	10.06.08
Behandles av kommunestyret	19.06.08
Revidert	09.01.09
Revidert	10.11.11
Revidert	14.11.13

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
2	Målsetting for Nordreisa kommune.....	3
3	Målsetting for alle enheter/verne- og brannvernområder.....	3
4	Organisering av HMS – og brannvernarbeidet.....	4
5	HMS-og brannvernarbeidet	6
5.1	Normal saksgang	6
5.2	Vernerunder	7
5.3	Brannvern	7
5.4	Risikoanalyser	7
5.5	Uønskede hendelser.....	8
5.6	Beskrivelse av tiltak	8
5.7	Avgjørelse av tiltak.....	8
5.8	Oppfølging av sykemeldte.....	8
5.9	Gjennomføring av tiltak	9
6.0	Revidering av planen.....	9

Vedlegg

Vedlegg A	Temaliste for vernerunder
Vedlegg B	Skjema for risikoanalyse
Vedlegg C	Skjema for beskrivelse av tiltak
Vedlegg D	Melding om uønsket hendelse
Vedlegg E	Rolleavklaring
Vedlegg F	Oppfølging av sykemeldte (kommer senere)
Vedlegg G	Inkluderende arbeidsliv (utarbeides senere)

1 Innledning

Nordreisa kommune ønsker å ha et arbeidsmiljø som motvirker fysiske og psykiske skadevirkninger, og med standard er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet, gode arbeidsplasser der forholdene er lagt til rette for den enkelte arbeidstager der arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø samt å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

2 Målsetting for Nordreisa kommune

Målsettingene for Nordreisa kommune er todelt, på overordnet nivå og for enhetene/verneområdene. Overordnede mål for Nordreisa kommune er:

- Ha en vedtatt plan for systematisk HMS-arbeid
- få egne ressurser til HMS-arbeidet gjennom den årlige budsjettprosessen
- revidere planen årlig

3 Målsetting for alle enheter/verne- og brannvernområder

Enhetene / verne- og brannvernområdene skal:

- gjennomføre risikovurdering i alle enheter/verneområder
- bruke malen og vedleggene i denne planen for eget HMS-arbeidet
- utarbeide egen HMS-plan, der følgende er dokumentert
 - enhetens mål
 - organisasjon
 - risikoanalyse
 - tiltaksbeskrivelse
 - revidere egen HMS-plan årlig
- utarbeide egen brannvern-plan i samarbeid med brannvesenet og branntekniske medhjelpere

4 Miljømål

Våre overordna mål som nasjonalparkkommune er:

- Nordreisa og Storslett styrket og bedret omdømme som bosted og reisemål
- Bedret bo-lyst for innbyggere (bomiljø, fritid, arbeid, miljø)
- Bedre vilkår for kreativitet og næringsutvikling

Videre har kommunen satt følgende målsettinger:

- Om å øke andelen ansatte som sykler og går til jobben
- Gjennomføre kildesortering
- Øke andelen avfall som blir gjenvunnet til 75 %
- Stabilisere de totale klimagassutslippene innen 2014
- Redusere de totale klimagassutslippene med 20 % sett i forhold til 1991-nivå innen 2020
- Redusere energiforbruket i den kommunale bygningsmassen med 10 % innen 2014 sett i forhold til 2008 samt 20 % i 2020.

4 Organisering av HMS – og brannvernarbeidet

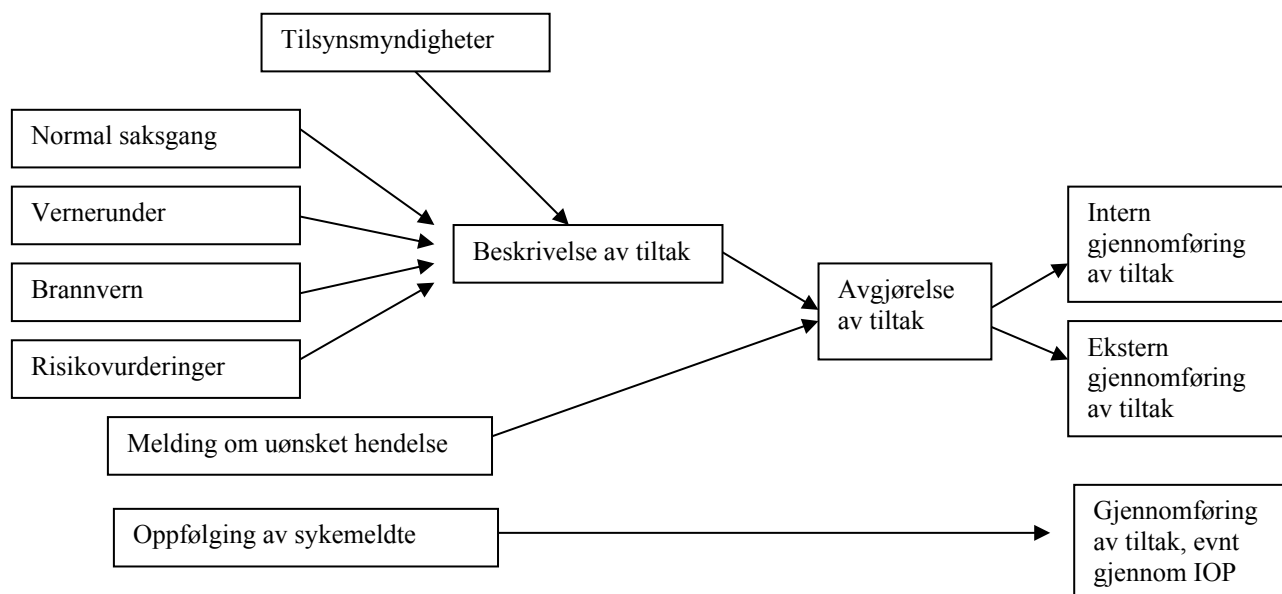
HMS-arbeidet skal skje i de ulike verneområdene. Det er nærmeste leder som har ansvaret for at HMS og brannvernarbeidet skjer innenfor de ulike arbeidsplassene. I hvert verneområde **skal** det være en ansvarlig leder og verneombud. For ethvert særskilt brannobjekt **skal** det være en brannvernleder. Enhetene kan selv ha branntekniske medhjelpere. Vaktmestrene og renholderne vil være del av det fysiske verneområdet når de er på arbeidsstedet, i tillegg vil de inngå i sitt eget verneområde.

Renhold Ansvarlig Verneombud Renholdsleder Wenche Johannessen.	Vaktmestrene Idr-hall/ samf hus Ansvarlig Verneombud Roy Jørgensen Vidar Henriksen, Vara Dag Åge Båtnes	HOVEDVERNEOMBUD	Wenche Johansen	
		Moan skole	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Rektor Berit Stien Per Arne Gabrielsen, vara Camilla Eriksen Berit Stien
		Storslett skole	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Rektor Stein Johnsen Lars Ytterstad, vara Wenche Bråten Stein Johnsen
		Nordreisa VO	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Rektor Odd Arne Gabrielsen Merete Karlsen, vara Knut Sørensen Odd Arne Gabrielsen
		Rotsundelv skole	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Rektor Anne Britt Skarstein Ellen Wahlgren, vara Liv Nilsen Anne Britt Skarstein
		Oksfjord oppvekstsenter	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styret Marja Lena Nilsen Camilla Eriksen, vara Silja Mikkelsen Marja Lena Nilsen
		Sørkjosen barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styret Berit Kalseth Sissel Karlsen, vara Sissel Seppola Styret Berit Kalseth
		Sonjatun barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styret Heidi Hole Karin Merete Sivertsen, vara Marita Karlsen Heidi Hole
		Storslett barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styret Kari Wara Siv-Hege Sørensen, vara Nina L. Rasmussen Kari Wara
		Høgegga barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styret Renate Nørgård Anita Merete Olsen, vara May-Eva Bøklepp Renate Nørgård
Leirbukt barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styret Kirsti Karlsen Astrid Nørgård, vara Elin Henriksen Kirsti Karlsen		

Renhold	Renholdsleder Åse Vollstad	Ansvarlig Verneombud	Rådhuset	Hovedansvarlig Ansvarlig	Rådmann Anne-Marie Gaino Ass rådmann Christin Andersen Økonomisjef Rita Toresen Leder servicetorget Ellinor Evensen Teknisk sjef Roy Jørgensen Leder utviklingsavd Dag Funderud Leder NAV sosial Roy-Hugo Johansen					
				Brannvernleder Branntekn medhjelper	Verneombud	Roger Aronsen, vara Ellinor Evensen Anne-Marie Gaino Knut Fossvoll				
				Utviklingsavd/ Bibliotek	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Leder Dag Funderud Gunn-Lill Johansen vara Geir Åge Hansen Halti/bibliotek: Margrethe Haslund				
				Musikk og kulturskolen Ungdommens hus	Verneombud:	Geir Ove Mortensen, vara Øystein Bolstad				
				Teknisk avd/ Anleggsek/brannstasj	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Tekn sjef Roy Jørgensen Yngve Mathisen, vara Einar Henriksen Roy Hansen				
				Familiesenteret	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Leder Else P Elvestad Maria Vang, vara Eli Triumpf Else P Elvestad				
				Sonjatun	Vaktmestre Idrettshallen/samf hus	Ansvarlig Verneombud	Sykehjemmet	Ansvarlig Verneombud	Virksomhetsleder Heli Gården Åslaug Vestgård, vara Tone Hansen	
								Fødestue/sykestue Afasi-stemme Omr ger /rehab Hud/teleortepedi	Ansvarlig Verneombud	DMS leder Torbjørg Isaksen, vara Elisabeth Johansen
								Legeseksjonen/ Fysikalsk/lab	Ansvarlig Verneombud	Kommuneoverlege Øyvind Roarsen Heidi Jensen, vara Solveig Nørgård
								Kjøkkenet	Ansvarlig Verneombud	Kjøkkensjef Kirsten Pedersen May Tove Jensen
								Helse- og omsorg	Brannvernleder Verneombud	Leder Bodil Mikkelsen Sone Storslett Ann Jorunn Solheim Sone Distrikt Heidi B. Hansen, vara Renate Fyhn
								Tannklinikken	Eget ansvar	Fylkeskommunen
								Omsorgssenter	Brannvernleder Verneombud	Virksomhetsleder Anita Jensen Britt Richardsen, vara Haldis Halvorsen
								Bo og kultur	Brannvernleder Verneombud	Virksomhetsleder Anja Båtnes Sawitree Thomassen, vara Torill A Hallen
Fosseng/ Psykiatri	Ansvarlig Verneombud	Virksomhetsleder Mette Storsveen Sawitree Thomassen, vara Torill A Hallen								
Høgegga bofellesskap	Ansvarlig Verneombud	Virksomhetsleder Britt Bendiksen Maria Holm, vara Jorid Berg								
Guleng/ Lillebo	Ansvarlig Verneombud	Virksomhetsleder Aina Eriksen Kjell Arne Olsen, vara Vidar Bakkevold								

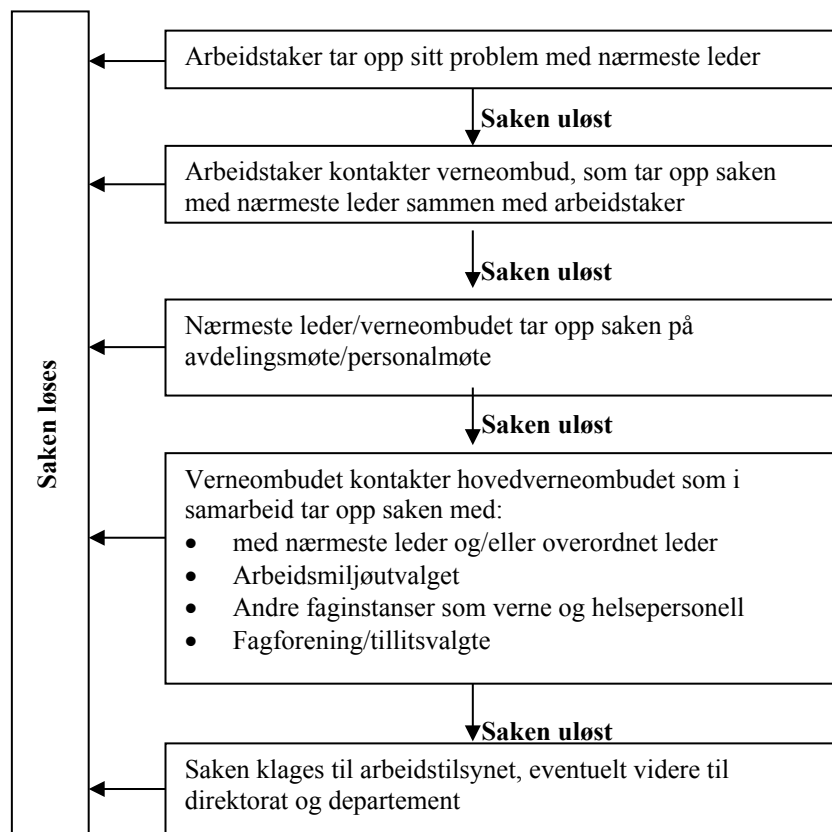
5 HMS- og brannvernarbeidet

Innenfor hvert verneområde skal det utarbeides tiltaksplaner for HMS-arbeidet. Tiltakene kan komme gjennom pålegg fra tilsynsmyndigheter, normal saksgang, vernerunder, brannvern eller risikovurderinger. I tillegg kan tiltak komme gjennom uønskede hendelser eller oppfølging av sykemeldte.



5.1 Normal saksgang

Normal saksgang nyttes når en eller flere arbeidstakere kommer med forslag til å bedre arbeidsmiljøet eller tar opp et arbeidsmiljøproblem. Prinsippet er at saken skal løses på lavest mulig nivå.



5.2 Vernerunder

Tiltakene kan gjennomføres som vernerunder som gjennomføres av nærmeste leder og verneombud i fellesskap. Vernerunden kan ha med flere deltagere, avhengig av hvilket tema vernerunden skal fokusere på. Vernerundene kan og bør være temabasert, da ulike enheter har ulike behov.

Temaene kan være:

- A. Arbeidssituasjon
- B. Fysiske forhold
- C. Lokaler og utstyr
- D. Kjemiske forhold
- E. Trusler og vold
- F. Forurensningsfare
- G. Produktansvar
- H. Brannvern
- I. Oppfølging av medarbeidere
- J. Annet

Det er nærmeste leder som har ansvaret for å planlegge og iverksette vernerunder i samarbeid med verneombudet.

5.3 Brannvern

For ethvert særskilt brannobjekt skal det være en brannvernleder som skal ivareta brannvernet, og som tilsynsmyndigheten kan forholde seg til.

Brannvernleder er et ledelsesansvar, men enhetene kan selv ha branntekniske medhjelpere som ivaretar det tekniske brannvernet.

Brannvernleder skal delta på under varslet tilsyn og ha tilstrekkelig kunnskap om brannvernlovgivningen og om de branntekniske og organisatoriske forhold i objektet/bygningen, samt brannvesenets innsatsmuligheter.

Brannvernledere skal årlig oppdateres innenfor brannvern.

Branntilsyn skal planlegges og alle involverte skal ha kjennskap til planen.

Brannvernleder skal:

- Ivareta brannsikkerhetsarbeidet
- Koordinere og tilrettelegge praktiske og økonomiske tiltak for å imøtekomme brannforebyggende organisatoriske og tekniske krav
- Kunne kommunisere med brannvesenets tilsynspersonell, gjerne med bistand av personer (brannteknisk medhjelper) som har kunnskaper i brannvernsspørsmål

5.4 Risikoanalyser

Enheten/verneområdet gjennomfører en enkel risikoanalyse som består av tre spørsmål:

1. Hva kan forbedres/gå galt?
2. Hva er sannsynligheten for at det kan skje?
3. Hva er konsekvensen dersom det skjer

Tallene fra sannsynlighet og konsekvens multipliseres og blir produkt. Risiko vurderes ut fra produkttallet og prioriteres.

Hvilken arbeidsoppgave eller hendelse som kan medføre risiko vil variere fra enhet til enhet. Det kan dreie seg om belastningslidelser, støy, konflikter, kjemikalier, farlige maskiner, risikofyllt arbeid osv.

5.5 Uønskede hendelser/kritikkverdige forhold

Arbeidstakere skal straks underrette arbeidsgiver og verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet

En uønsket hendelse er en hendelse/forhold/handlemåte som har ført til, eller kunne ført til

- Personskade
- Materiellskade
- Brann/eksplosjon
- Utslipp til ytre miljø
- Arbeidsbetinget sykdom, plage etc

Med andre ord, forhold som kunne gått galt dersom situasjonen hadde vært litt annerledes (utstyr, personell, tid, sted, etc). Ved å rapportere uønskede hendelser blir arbeidsplassen tryggere, både for en selv og sine kollegaer

Nærmeste leder skal gi verneombudet svar på henvendelsen, blir ikke det gjort innen rimelig tid, skal verneombudet underrette hovedverneombudet og rådmannen.

Nærmeste leder skal straks sende rapporten til rådmannen.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler **skal ikke skje og er forbudt.**

5.6 Beskrivelse av tiltak

Hvert tiltak skal beskrives, ett tiltak for hvert ark. Det skal fremgå av tiltaksbeskrivelsen hva som skal gjøres, hvem som skal gjøre det og når det skal være gjort.

Utgangspunktet er at flest mulig av tiltakene bør løses innenfor egen enhet. Dersom tiltaket krever ressurser av byggeteknisk art skal det føres på skjemaer.

Tiltak av byggeteknisk art skal sendes til teknisk avdeling. Tiltak som kan defineres som vedlikehold og kan løses innenfor gjeldende års budsjett, løses fortløpende. Teknisk avdeling gir tilbakemelding til enheten om når tiltaket blir gjennomført.

Tiltak som krever tilførte ressurser kan

- Omprioriteres administrativt av teknisk avdeling
- Behandles politisk slik at det kan iverettes
- Behandles politisk slik at det kommer med i neste års budsjett/økonomiplan

5.7 Avgjørelse av tiltak

I noen tilfeller kan det være tvil om tiltaket kan løses innenfor enheten selv ved hjelp av endrede rutiner eller om det krever tiltak av byggeteknisk art. Dersom det ikke oppnås enighet mellom enhetene og teknisk avdeling tas det opp med rådmannen.

Avgjørelsen bør tas raskest mulig, enten i form av en enkel avgjørelse eller gjennom møter/kommunikasjon mellom enhetene og teknisk avdeling.

5.8 Oppfølging av sykemeldte

Arbeidsgiver skal arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade, samt tilrettelegge arbeidet så langt som mulig. Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakerne utarbeide oppfølgingsplan når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i fire (4) uker.

Etter at arbeidstaker har vært borte fra arbeidet i sju (7) uker skal arbeidsgiver kalle inn arbeidstaker inn til dialogmøte 1. Til dialogmøte 1 innkalles arbeidsgiver, arbeidstaker og lege.

Rapporteringskjema og oppfølgingsplan sendes NAV kontoret innen 9 uker

Har arbeidstaker vært boret fra arbeidet i 6 mnd skal NAV-kontoret kalle inn til dialogmøte 2.

Arbeidstakere skal samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som hindre full sykemelding, samt delta på utarbeidelsen av oppfølgingsplan.

Arbeidstaker skal være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, delta på tiltak i enhetene og på dialogmøtene.

5.9 Gjennomføring av tiltak

Tiltakene prioriteres og differensieres avhengig av om enheten selv kan løse utfordringene eller ikke. Tiltakene skal i størst mulig grad løses innenfor de ulike enhetene.

Når tiltakene er gjennomført skal det dokumenteres på tiltaksarkene.

6.0 Revidering av planen

AMU skal årlig revidere denne planen.

Temaliste for vernerunder	Verneområde	Dato
Skjemaet skal brukes under planlegging for å definere tema		
Leder		
Verneombud		

A. Tema arbeidssituasjon	
<p>1. Tjenesteproduksjon (tempo, nøyaktighet, kvalitet, tidsfrister, arbeidstid, arbeidsmengde)</p> <p>2. Kompetanse/opplæring (nyansatt, kurs, kompetanseheving, studie, karriere)</p> <p>3. Informasjon (mengde, tidsriktig, synlighet)</p> <p>4. Samarbeid (forhold leder - tillitsvalgte/ verneombud, medbestemmelse, respekt, toleranse, omsorg, samhold, tilhørighet, aksept, mobbing, delegasjon, deltagelse)</p> <p>5. Arbeidsmiljø (generelt arbeidsmiljø, bedriftskultur, holdning,)</p>	
B. Tema fysiske forhold	
<p>6. Ergonomi (belastning, arbeidsvariasjon, dataarbeidsplasser)</p> <p>7. Belysning (lamper, vinduer, lysstyrke, utsyn, innsyn)</p> <p>8. Inneklima (temperatur, luftkvalitet, ventilasjon)</p> <p>9. Støy (nivå, kilder, demping)</p> <p>10. Farer ved arbeidsplassen (farlige arbeidsforhold, fallskader kuttskader, øyeskader etc)</p> <p>11. Spise- og sanitærforhold (spiseplass, hvileområde, sanitærområde, ren og skittent område)</p>	
C. Tema lokaler og utstyr	
<p>12. Arbeidslokaler (generell plass, utforming, innredning, korridorer, trapper, kantine, adkomst for funksjonshemmende, toaletter, garderober,</p> <p>13. Arealer tilknyttet lokalene (uteareal, sittegrupper, plener, friareal, lekeområder, lekeapparat)</p> <p>14. Utstyr/hjelpemidler Hjelpemidler til å utføre arbeidet</p> <p>15. Orden, ryddighet og renhold (støv, maskinplassering, utstyr, papirer etc)</p>	

<p>16. Elektriske anlegg og utstyr (bruk av autoriserte installatører, ettersyn og vedlikehold, merking av fareområder, el.produkter godkjent av offentlig myndighet)</p> <p>17. Førstehjelpsutstyr (tilpasset behov, bekjentgjøring, bruk og vedlikehold av utstyr)</p>	
D. Tema kjemiske forhold	
<p>17. Kjemisk helsefare (bruk og behandling av kjemiske stoffer, oppbevaring av kjemiske stoffer)</p>	
E. Tema trusler og vold	
<p>18. Trusler (Utsatte arbeidsplasser der trusler kan forekomme fra kunder og brukere)</p> <p>19. Vold (fare for trusler om vold eller voldshandlinger fra kunder og brukere)</p>	
F. Tema forurensningsfare	
<p>20. Utslipp/forurensning (utslippskontroll i følge gitte tillatelser, opplæring og beredskap til innsats etter plutselig forurensning)</p> <p>21. Tilsyn/ettersyn (ettersyn av rensningsanlegg, oljeoppsamlere etc.)</p> <p>22. Spesialavfall (behandling av spesialavfall)</p>	
G. Tema produktansvar	
<p>23. Produktkontroll (påpasselighet ved innkjøp, kan produktet skade kunder, brukere eller egne ansatte, problemer ved avfallsbehandling)</p> <p>24. Produktmerking (er produktet forskriftsmessig merket, må det gis advarsler ved bruk av produktet)</p>	
H. Tema brannvern	
<p>25. Brannutstyr (røyk- og brannvarslere, brannvernutsyr, slanger, utstyrskontroll, slukkeutstyr)</p> <p>26. Brannrutiner (instruksjoner ved brann, varsling, rømningsveier, opplæring, øvelser)</p> <p>27. Brannfarlige varer (oppbevaring og bruk)</p> <p>28. Brannvernarbeid (utførelse av varmt arbeid, opplæring, varsling, beredskap)</p>	
I. Tema oppfølging av medarbeidere	
<p>29. Oppfølging av sykemeldte (kontakt med sykemeldte, IA-avtalen, tiltak, tilrettelegging)</p> <p>30. Medarbeidersamtaler (årlig samtale, utviklingsmål, stillingsprosent)</p>	
J. Annet	

Skjema for risikoanalyse	Verneområde	Dato	Funksjon	Navn	
			Leder		
	1. Skjemaet skal brukes ved risikovurderinger vedrørende arbeid og forhold som medfører risiko 2. Fyll ut skjemaet, prioriterte områder føres på tiltaksark			Verneombud	
				Brannvernleder	
Leders signatur					

- Sett ett kryss i hvert fargefelt for hver horisontal linje
- Multipliser tallene over kryssene og før summen opp under «Produkt»
- Til slutt prioriteres etter høyeste produktverdi

	SANNSYNLIGHET			KONSEKVENNS			Produkt	Prioritet
	Kan skje			Kan føre til				
	Har skjedd flere ganger	Har skjedd	Tenkelig	Død	Varig skade	Forbigående skade		
Arbeid og forhold i virksomheten som kan medføre risiko (farer og problemer)	3	2	1	3	2	1		

Vedlegg C

Skjema for beskrivelse av tiltak	Verneområde	Dato	Funksjon	Navn
	Skjemaet skal brukes for å dokumentere tiltak som bør gjennomføres			Leder
Verneombud				
Brannvernleder				
Leders signatur				

Tiltak som skal gjennomføres							
Pri nr	Problemstilling	Tiltak	Tidsfrist	Ansvars internt	Byggeteknisk	Ferdig dato	Merknad

Vedlegg D

Melding om uønsket hendelse /kritikkverdige forhold	Sted	Dato	Klokken	Funksjon	Navn
				Leder	
Skjemaet skal brukes ved uønskede hendelser Skjemaet leveres til din nærmeste leder, evt rådmann				Verneombud	
				Brannvernleder	
Signatur (frivillig)					

Hendelse: <ul style="list-style-type: none"> • Hva har skjedd? • Arbeidssituasjon? • Person og eller utstyr involvert? 			
Konsekvenser for (Sett kryss)	Mennesker	Dyr	Miljø
Årsaksanalyse: <ul style="list-style-type: none"> • Hva er mulige årsaker • Hvorfor skjedde det 			
Tiltaksbeskrivelse: <ul style="list-style-type: none"> • Hva kan gjøres for å rette forholdet • Hva kan gjøres for å hindre gjentakelse 			
Forslag til frist for gjennomføring av tiltak			

Beslutning			
Underskrift			

Rolleavklaring i HMS-arbeidet

I Nordreisa kommune skal det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. I dette arbeidet har vi ulike roller. De som har oppgaver i HMS-arbeidet er:

- IA-teamet
- Kommunestyret
- Arbeidsmiljøutvalg
- Arbeidsgiver, herunder
- Rådmannen
- Enhetsledere/andre ledere
- Hovedverneombud
- Verneombud
- Legeseksjonen
- Arbeidstakere

Inkluderende arbeidsliv (IA)-teamet

IA-teamet består av arbeidsmiljøutvalget og representanter fra NAV, både NAV arbeidslivssenter, NAV-arbeid og NAV-trygd. IA-teamet har til hensikt å informere, rettlede og være en aktiv veileder for at kommunen skal få en økt jobbtilværelse gjennom ulike tiltak og virkemidler.

Kommunestyret

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret og er premissleverandør gjennom å gi rammer og ressurser for HMS-arbeidet i kommunen. Kommunestyret kan delegere denne myndigheten.

Arbeidsmiljøutvalget

I Nordreisa kommune er det et arbeidsmiljøutvalg, der rådmannen, arbeidstakerne gjennom hovedtillitsvalgte, kommunelege og hovedverneombud er faste medlemmer.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget skal definere mål og eventuelle delmål for HMS-arbeidet i Nordreisa kommune

Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste
- spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet
- planer som krever Arbeidstilsynets samtykke
- andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak
- etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

Utvalget kan gjennomgå sammenstilte HMS-rapporter, søke å finne årsakssammenhenger og foreslå tiltak for å hindre gjentakelse.

Utvalget kan også behandle generelle spørsmål vedrørende redusert arbeidsevne.

Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget foreslå at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

Rådmannen

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal rådmannen sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at rådmannen skal:

- foreslå overordnede mål for helse, miljø og sikkerhet
- ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt
- under planlegging og gjennomføring av endringer av administrativ organisering i kommunen, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av arbeidsmiljøloven
- sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær
- sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt
- legge til rette for at ledere og verneombud har tilstrekkelig kompetanse innenfor HMS
- utarbeide rapport til arbeidsmiljøutvalget
- melde fra om uønskede hendelser til NAV Trygd

Enhetsleder/nærmeste leder

Som en del av arbeidsgivers plikter skal enhetsledere og mellomledere

- kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- under planlegging og gjennomføring av endringer av arbeidsorganiseringen i enheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- gjennomføre rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser
- forebygge og følge opp sykefraværet iht IA-avtalen
- sørge for at nødvendig kompetanse innenfor HMS finnes i enheten/verneområdet
- behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- melde fra om uønskede hendelser til overordnet leder, kopi sendes til verneombudet
- holde ajour liste over lover og forskrifter som gjelder for enheten

Hovedverneombudet

Hovedverneombud (HVO) har ansvar for å samordne, koordinere og stimulere aktiviteten blant verneombudene.

Hovedverneombudet skal

- avgjøre hvilket verneområde en sak tilhører
- skal være rådgiver for verneombud og ansatte, samt delta på HMS-møter på vegne av ansatte på sektor- og rådmannsnivå
- velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten
- ha den tid som er nødvendig til å utføre arbeidet. Disse oppgavene skal i prinsippet utføres i arbeidstiden. HMS-arbeid utført utenfor arbeidstiden skal normalt avspaseres.

Verneombud

I hvert verneområde skal det velges verneombud. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal være kjent på arbeidsplassen.

Verneombudet skal se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

Verneombudet skal påse:

- at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring
- at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte
- at meldinger om uønskede hendelser (arbeidsulykker mv.) i henhold til § 5-2 blir sendt.

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Verneombudet skal varsle nærmeste leder om forhold som kan medføre eller har medført ulykkes- og helsefare.

Nærmeste leder skal gi verneombudet svar på henvendelsen, blir ikke det gjort innen rimelig tid, skal verneombudet underrette hovedverneombudet og rådmannen.

Verneombudet skal ha den tid som er nødvendig til å utføre arbeidet. Disse oppgavene skal i prinsippet utføres i arbeidstiden.

Brannvernleder

Brannvernleder skal på vegne av eier:

- ivareta brannsikkerhetsarbeidet
- koordinere og tilrettelegge praktiske og økonomiaske tiltak for å imøtekomme brannforebyggende organisatoriske og tekniske krav etter denne forskrift
- kunne kommunisere med brannvesenets tilsynspersonell, gjerne med bistand av personell i organisasjonen som har kunnskaper i brannvernspørsmål.

Legeseksjonen

Legene skal bidra til en tett dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt bidra til at alle involverte parter innehar samme informasjon om muligheter og begrensninger vedrørende tilretteleggingstiltak.

Mulige tiltak skal om nødvendig drøftes med arbeidsgiver

Mulige tilrettelegginger/tiltak kan innebære for eksempel fysisk tilrettelegging, tilpasning av utstyr, endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid, nye arbeidsoppgaver og opplæring/omskolering.

Legene skal ved yrkessykdom eller arbeidsrelatert sykefravær etter egne rutiner varsle Arbeidstilsynet.

Arbeidstakere

Alle arbeidstakere skal rette seg etter bestemmelser, prosedyrer og instruksjoner som er gitt. De skal kjenne lover og forskrifter som gjelder deres arbeid.

De skal medvirke til et godt arbeidsmiljø og delta i det organiserte helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidstagerne skal medvirke i utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og har plikt til å opplyse om egen funksjonsevne til arbeidsgiver og trygdekontor.

Ved utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges til rette for arbeidstagers faglige og personlige utvikling samt vektlegge arbeidstakers mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

De skal bruke nødvendig verneutstyr og verneinnretninger.

Dersom arbeidstakere blir oppmerksom på feil eller mangler de ikke selv kan rette opp, skal de straks melde fra om dette.

Dersom arbeidstakere oppdager kritikkverdige forhold skal de varsle om dette. Dette kan gjøres gjennom nærmeste leder, tillitsvalgte, verneombudene, rådmannen eller ordføreren, avhengig av sakens alvorlighet og natur.

Overordnet handlingsplan for HMS i Nordreisa kommune 2019-2021

Tiltak	Ansvar	Tidspunkt
Møter i ArbeidsMiljøUtvalget 4 gang pr år	Serviceforlaget lager innkallinger etter forespørsel fra Leder i AMU	Feks. mars, juni, sept, nov.
VI dag	Sektorledere	Januar
Ugle-pris	Rådmann	Januar
Info om Inveni Bedriftshelsetjeneste på Utvidet ledermøte	Personalkonsulent	april
KLP-pensjon, individuelle samtaler for ansatte 58+	Personalkonsulent	Januar
Info om KLP-Skadeforsikring på Utvidet ledermøte	Personalkonsulent	April
Brannvernkurs	Virksomhetsledere	Årlig
Nyansattedag	Service-og personalavdelinga i samråd med sektorledere	Oktober
Rådmannens strategigruppe	Rådmann Anne-Marie Gaino	Ukentlig
Utvidet ledermøte. Sektorovergripende tema.	Rådmann og Service-og personalsjef	Feks.April, juni, sept, desember
Info fra personvernombud	Service-og personalsjef	April

Opplæring i KF Kvalitetsstyring for ledere og ansatte	Personalkonsulent	Hele året
«Ses i morgen» kurs via Nav.no	Ansatte, sektor-og virksomhetsledere sjekker på nav.no	Hele året
AMU Opplæring i nav-no- digital sykemelding Opplæring ute i virksomhetene –nav.no Digital sykemelding	Rådgiver NAV og Personalkonsulent	Fra Mars-19
Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor	Rådmann og virksomhetsledere	Juni-19
IA-pris og arbeidsnærværsdag. Deles ut i kommunestyret.	Htv, Vo og Hovedvernombud med AMU og Service-og personalsjef	Mars
Info om Overordnet hms-plan på Utvidet ledermøte	Service-og personaltjenester	September
Opplæring for ledere i bruk av NED –dukene	Service-og personaltjenester	Januar-19
Konferansen: «Det gode liv på jobb»	Påmelding via nav.no Ansatte og virksomhetsledere.	November
Info om Overordnet plan for HMS ute i virksomhetene	Service-og personaltjenester	Hele året
Kurs om Avvik, v/ Inveni bedriftshelsetjeneste på Utvidet ledermøte	Service-og personaltjenester	Juni-19
1-hjelps kurs for ansatte	Virksomhetsledere	Årlig

Livredningskurs i bassenget på Sonjatun	Fysikalsk avdeling v/ Fagleder Angela Sodefjed	årlig
Obligatorisk HMS-opplæring for ledere, verneombud og AMU-medlemmer	Service-og personaltjenester m/ Inveni Bedriftshelsetjeneste	Okt-19
Trim på kontrakt	Virksomhetsleder og ansatte	Hele året
Fysisk aktivitet for ansatte	Virksomhetsleder og ansatte	Hele året
Kartlegging, vernerunder og prioritere tiltak i virksomhetens HMS-handlingsplan	Virksomhetsleder, verneombud, tillitsvalgt	Innen 1.juli
Utarbeide Overordnet handlingsplan HMS	Rådmann og service- personaltjenester	Innen 1.oktober
Behandle og prioritere Overordnet handlingsplan HMS	AMU v/ leder	Innen 1. desember
Seminar om Internkontroll v/ KS (Lederutviklingsprogram)	Rådmann, sektor-og virksomhetsledere, avd.leder	2.april-19
Seminar om Styringsrett v/ KS (Lederutviklingsprogram)	Rådmann, sektor-og virksomhetsledere, avd.ledere	24.sept-19



Overordnet plan for HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

2019-2021

«SAMMEN FOR TRYGGHET OG TRIVSEL»



**Nordreisa
kommune**

Postadresse:
Postboks 174
9156 Storslett

Besøksadresse:
Sentrum 17

Telefon: 77 58 80 00
Telefaks: 77 77 07 01

Bankkonto: 4740 05 03954

Organisasjonsnr: 943 350 833

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	3
2. Visjon, HMS-mål og virkemidler	3
2.1. Dokumenter som støtter HMS-målene	4
2.2. Beskrivelse av de 6 HMS-målene.....	4
2.2.1. Vi skal ha et arbeidsfelleskap med fokus på nærvær	4
2.2.2. Vi skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser	5
2.2.3. Vi skal organisere oss etter helhetstenkingen.....	5
2.2.4. Vi skal ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon	5
2.2.5. Vi skal opptre med åpenhet, redelighet, respekt og mot.....	6
2.2.6. Vi tar ansvar for det ytre miljø.....	6
3. Helsefremmende arbeidsplass	7
4. Organisasjonskartet.....	8
5. Ansvar og roller i HMS-arbeidet	9
5.1. Kommunestyret.....	9
5.2. Rådmann	9
5.3. Sektorleder	9
5.4. Virksomhetsleder	10
5.5. Brannvernleder.....	10
5.6. Arbeidstaker	10
5.7. Service- og personaltjenester	11
5.8. Hovedverneombud.....	11
5.9. Verneombud.....	12
5.10. Tillitsvalgt.....	12
5.11. Bedriftshelsetjenesten.....	12
5.12. Arbeidsmiljøutvalget	13
6. Organiseringen av HMS- og brannvernarbeidet.....	14
7. Normal saksgang	18
8. Verktøy for internkontroll	18
9. Medarbeiderundersøkelse	19
10. Oppfølging av sykemeldte	19
11. Rammebetingelser	20
11.1. Lovverk	20
11.1.1. Formål.....	20
11.1.2. Virkeområde	20
11.2. Definisjon på HMS	21
11.3. Innhold og krav til HMS systemet.....	21
11.4. Tilsynsmyndighet.....	22

12.	Hva skal en skriftlig HMS-plan inneholde?	23
12.1.1.	Virksomhetens navn, visjon og mål.	23
12.1.2.	Organiseringen	23
12.1.3.	Mål for HMS.....	23
12.1.4.	Handlingsplan	23
12.1.5.	Utarbeide ROS-analyser.....	23
12.1.6.	Avvik	24
12.1.7.	HMS-revisjon	24
13.	Vårt rapporteringssystem.....	25



1. Innledning

Det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet gjelder den enkelte ansattes arbeidssituasjon.

I Nordreisa kommune skal HMS være en naturlig del av den daglig driften, og er et lederansvar på alle nivå i organisasjonen. I alle våre tanker, beslutninger og handlinger skal HMS ligge til grunn.

Vi skal være en *helsefremmende arbeidsplass*.

Alle ansatte har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø der ledere og medarbeidere er engasjerte i forhold til eget arbeid og i forhold til Nordreisa kommunes oppgaver.

Et systematisk og integrert HMS-arbeid gir Nordreisa kommune et godt arbeidsmiljø, økt trivsel, trygghet og motivasjon. Vårt arbeidsmiljø skal preges av en gjensidig forståelse for ansattes ulike roller og funksjoner. Alle ansatte skal kunne oppleve at de er en viktig bidragsyter i arbeidet med å nå kommunens felles mål. For å få dette til er det avgjørende at arbeidsplassene er sikre og trygge, at alle føler seg ivaretatt og at ingen utsettes for negative fysiske og psykiske belastninger i arbeidet.

Det er fastsatt 6 overordnede HMS-mål på bakgrunn av de viktigste arbeidsmiljøutfordringene vi har i organisasjonen. Det henvises også til sammenhengen mellom målene, virkemidler, tiltak og de andre overordnede styringsdokumentene, lovverk, prosedyrer og retningslinjer som ansatte og folkevalgte i Nordreisa kommune skal følge.

Denne overordnede HMS-planen skal:

- klargjøre ansvar
- gi bedre samarbeidsklima
- gi større medvirkning og deltakelse fra de ansatte
- gi totaloversikt over arbeidsmiljøfaktorene
- gi grunnlag for å utarbeide handlingsplaner for HMS ute på virksomhetsnivå.

2. Visjon, HMS-mål og virkemidler

Nordreisa kommune skal ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til sikre og trygge arbeidsplasser, godt arbeidsmiljø, effektive tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse.

6 HMS-mål:

- 1.Vi skal ha et arbeidsfellesskap med fokus på nærvær
- 2.Vi skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- 3.Vi skal organisere oss etter helhetstenkningen
- 4.Vi skal ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon
- 5.Vi skal opptre med åpenhet, redelighet, respekt og mot
- 6.Vi tar ansvar for det ytre miljø

Det er viktig at visjon og mål er godt kjent og at det jobbes etter i alle ledd i organisasjonen.

Hvert av målene har virkemidler og skal realiseres gjennom tiltak

- sentralt i regi av sektor- og virksomhetene med særskilt ansvar og oppgaver
- gjennom handlingsplaner for HMS i alle virksomhetene
- i ulike former for samspill mellom virksomhetene og nivåer i organisasjonen

2.1. Dokumenter som støtter HMS-målene

- Personalpolitiske retningslinjer
- Lederavtale for Ledere i Nordreisa kommune
- Etiske retningslinjer
- IA-avtalen 2019-2022
- Mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid
- Kommunal planstrategi
- Administrativt delegasjonsreglement
- Avviksregistrering og behandling i KF Kvalitetsstyring
- Sikkerhetshåndbok
- Økonomireglement
- Introduksjonsprogram for nyansatte
- Oversikt oppfølging av sykemeldte
- KS Kommunenes personalhåndbok
- KS Hovedtariffavtalen

2.2. Beskrivelse av de 6 HMS-målene

2.2.1. Vi skal ha et arbeidsfelleskap med fokus på nærvær

- *Nordreisa kommune skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og livet.
- *Kommunens ansatte er den viktigste ressursen og ansatte skal føle seg ivaretatt.
- *Sykemelding og langtidsfravær kan unngås hvis arbeidsgiver og ansatte samarbeider om å finne gode løsninger for å legge til rette for en god arbeidssituasjon.
- *Vi skal ha et jobbnærvær på minst 92%.
- *Virksomheter med mer enn 8% sykefravær rapporterer til AMU om hvordan de jobber for å få ned sykefraværet. Eksempler på tiltak som virksomhetene kan benytte er; opprette lokale ia-avtaler med Nav arbeidslivsenter, NED-duk, HelseArbeid, bistand fra bedriftshelsetjenesten.
- *Vi skal årlig premiere virksomheter med stort arbeidsnærvær, eller stor nedgang i fravær.
- *Kommunen har IA-brosjyre og retningslinjer med informasjon om rutiner omkring ansvar og roller ved fravær. Kommunen har også en plakat som skjematisk beskriver roller, oppgaver og tidsfrister for oppfølging av sykemeldte. Disse skal være synlig på arbeidsplassen.
- *Bruk av digital sykemeldingsportal nav.no skal prioriteres.
- *Sykefravær skal være tema på personalmøter minst 1 gang i mnd. Kostander og konsekvenser skal synliggjøres.
- *Jobbnærvær, arbeidsmiljø og trivselstiltak skal være tema på minst ett personalmøte pr halvår.
- *Sykemeldte inviteres til å delta på sosiale sammenkomster som er i regi av arbeidsgiver.
- *Vi skal ha aktiv bruk av permisjonsreglementet og riktig bruk av egenmelding og sykemelding.
- *Tilretteleggingsmulighetene på arbeidsplassen skal synliggjøres.
- *Vi skal gjøre det attraktivt å stå lengre i jobb og øke reell pensjonsalder.

- *Nyansatte skal følge introduksjonsprogrammet og det oppfordres til tett oppfølging i prøvetiden.
- *Virksomhetene skal ha felles faglig utvikling.
- *Vi oppfordrer ansatte sammen å delta på sosiale sammenkomster, på kommunetrim og på VIdagen.

2.2.2. Vi skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser

- *Nordreisa kommune er et offentlig rom hvor både publikum, brukere og ansatte trygt skal kunne ferdes.
- *Det må iverksettes tiltak som har til hensikt å ivareta mennesker og bygninger.
- *Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, inneklima og ergonomi skal ivaretas.
- *Alle nybygg og infrastruktur skal ha universell utforming.
- *Kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet om rutiner, kunnskap og holdninger er viktig i alle risikofylte arbeidsmiljøer.
- *Ingen skal utsettes for negative fysiske og psykiske belastninger i arbeidet.
- *Det er nulltoleranse for vold og trusler.
- *Det skal gjennomføres ROS-analyser i alle virksomheter.
- *Retningslinje for rusrelaterte problem/AKAN skal følges.
- *Ledere og ansatte plikter å delta på obligatoriske hms-kurs.
- *Det skal gjennomføres årlige medarbeidersamtaler, vernerunder og brannøvelser.
- *Rutine for avvik skal gjøres kjent og avvik skal følges opp av nærmeste leder.
- *Avvik skal være ukentlig tema på personalmøter for læring og utvikling.

2.2.3. Vi skal organisere oss etter helhetstenkingen

- *De ulike virkemidlene i Nordreisa kommunes arbeidsgiverpolitikk må ses i sammenheng.
- *Viktige virkemidler kan være ledelse, kompetanseutvikling, lønn, arbeidsmiljø, permisjonsordninger og organisering.
- *Helhetsperspektivet sikres ved at virkemidlene brukes målrettet og verdibasert i hele personalsyklusen som går fra rekruttering, gjennom vedlikehold og utvikling av medarbeidere til avvikling av arbeidsforhold.
- *Virkemidlene skal brukes fleksibelt og ses i sammenheng med den enkelte medarbeiders utfordringer i ulike livsfaser.
- *Kommunens likestillingsarbeid omhandler økt mangfold i virksomhetene, like arbeidsmuligheter for ansatte, forhindre diskriminering pga. kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion, legning o.l.
- *Personalpolitiske retningslinjer skal være tilgjengelig for alle ansatte i KF Kvalitetsstyring.

2.2.4. Vi skal ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon

- *Vi skal tilrettelegge for medvirkning, mangfold og inkludering på alle nivåer.
- *Vi skal heve kompetansen i hele organisasjonen.
- *Vi skal aktivt søke og dele kunnskap og erfaringer med hverandre.

- *Vi skal ha et attraktivt omdømme for rekruttering og vi skal redusere ufrivillig deltid.
- *Rekrutterings- og kompetanseplaner skal utarbeides og vi oppfordrer ansatte til å ta nødvendig etter- og videreutdanning.
- *Vi skal ha lærlingeplasser, vekslingselever, studenter, turnuskandidater, språk -og arbeidspraksisplasser.
- *Vi skal delta på utdanningsmesser og være synlige i hele regionen gjennom ulike virkemidler.
- *Vi skal ha en HMS-kultur der medarbeiderne forstår hvor viktig det er med kvalitet, informasjon, kommunikasjon, involvering og god intern samhandling.
- *Nordreisa kommune skal ha konkurransekraft og et godt omdømme.

2.2.5. Vi skal opptre med åpenhet, redelighet, respekt og mot

Nordreisa kommune er ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester og forvalter store ressurser på vegne av felleskapet. Kommunen er gitt stor makt som forvalter av en rekke lover og forskrifter. Et fungerende lokaldemokrati forutsetter at alle som bor og jobber i Nordreisa kommune har tillit til hverandre.

- *Vi skal møte hverandre og våre brukere med respekt og interesse, og ansatte skal opptre lojalt.
- *Vi legger vekt på faglig godt arbeid.
- *Vi vil gjøre vårt beste for å fremme trivsel og arbeidsglede.
- *Vi er lojale mot ledelsen, hverandre og gjeldende regler.
- *Vi er villig til å tenke nytt og finne løsninger.
- *Vi forventer godt og utviklende samarbeid.
- *Vi har et felles ansvar for å bygge tillit.
- *Vi skal følge god forvaltningsskikk.
- *Vi skal ha et godt arbeidsmiljø uten mobbing og diskriminering.
- *Ansatte har rett og plikt til å varsle.
- *Det skal vises varsomhet med gaver og andre fordeler.
- *Det skal vernes om kommunens ressurser og verdier, og vi skal vise varsomhet ved kommunikasjon i sosiale medier.

2.2.6. Vi tar ansvar for det ytre miljø

- *Nordreisa kommune skal ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift.
- *Vi skal øke andelen ansatte som sykler og går til jobb.
- *Vi skal ha fokus på samkjøring og bruk av kollektivtransport.
- *Vi skal benytte økologiske varer i egen drift, samt bruke miljømerkede produkter ved innkjøp.
- *Våre leverandører skal være miljøsertifiserte.
- *Det skal gjennomføres kildetortering på alle arbeidsplasser.
- *For å redusere papirbruk skal vi benytte elektroniske hjelpemidler for eksempel gjennom svar-ut.
- *Energiforbruket i kommunale bygg skal reduseres.
- *Virksomheter skal sertifiseres til å bli miljøfyrtårn.

3. Helsefremmende arbeidsplass

Nordreisa kommune skal være en helsefremmende arbeidsplass. Det som skal kjennetegne oss er:

Forankring: ledelsen viser tydelig at arbeidet med å skape helsefremmende arbeidsplasser prioriteres høyt.

Helhetlig perspektiv: virksomheten legger stor vekt på prosesser som utvikler grupper, avdelinger og organisasjonen som helhet. Det er ikke nok med individrettede tiltak som for eksempel fysisk aktivitet og bedre kosthold.

Medvirkning: virksomheten tar medvirkning på alvor og gir de ansatte en reell anledning til å påvirke i saker som de opplever som viktige.

Integrert prosess: Det helsefremmende arbeidet er integrert i virksomhetens daglig arbeid, det skal ikke være bare et separat prosjekt eller tiltak med begrenset varighet.

Mestring: oppgaver og utfordringer er tilpasset for hver enkelt slik at alle får realistiske muligheter til å oppleve mestring. Det styrker selvfølelsen og gir energi og arbeidsglede.

Fokus på ressurser: Ledelsen og ansatte utforsker sammen hvilke ressurser som bidrar til å fremme god helse lokalt på den enkelte arbeidsplass.

Likeverdighet og anerkjennelse: virksomheten legger vekt på å synliggjøre og anerkjenne alle, uansett stilling gjør alle en viktig jobb og bidrar til noe verdifullt.

Rom for å være seg selv: De ansatte kan opptre ærlig og naturlig med sine sterke og mindre sterke sider. Å vite at de ikke hele tiden må jakte på noe mer eller større, er viktig for at de skal utvikle god helse.

Støtte å tilbakemelding: Både ansatte og ledere er gode til å gi hverandre støtte, ros og konstruktive tilbakemeldinger. Det bygger stolthet og selvtillit.

Godt sosialt felleskap: Arbeidsmiljøet er preget av gjensidig respekt, trygghet og samhold, og av at alle vil hverandre vel.

Ulike kompetanse og ferdigheter: De ansatte har mulighet til å bruke sine sterke sider og utvikle seg faglig og personlig gjennom jobben

Balanse mellom arbeid og privatliv: Virksomheten anerkjenner de ansattes behov for å ha god balanse mellom arbeid og privatliv. Det legges til rette for at ansatte i alle livsfaser skal kunne kombinere arbeid med livets andre forpliktelser og interesser

4. Organisasjonskartet

Organisasjonskartet viser rådmann, sektor-og virksomhetsledere. I tillegg har virksomhetene egne fag-og avdelingsledere.

5. Ansvar og roller i

I Nordreisa kommune skal det utføres miljø- og sikkerhetsarbeid på alle organisasjonen. I dette arbeidet har og roller.

De som har oppgaver i HMS-arbeidet

Rådmann

HMS-arbeidet

Anne Marie Gaino

systematisk helse-,
plan i
vi ulike ansvar

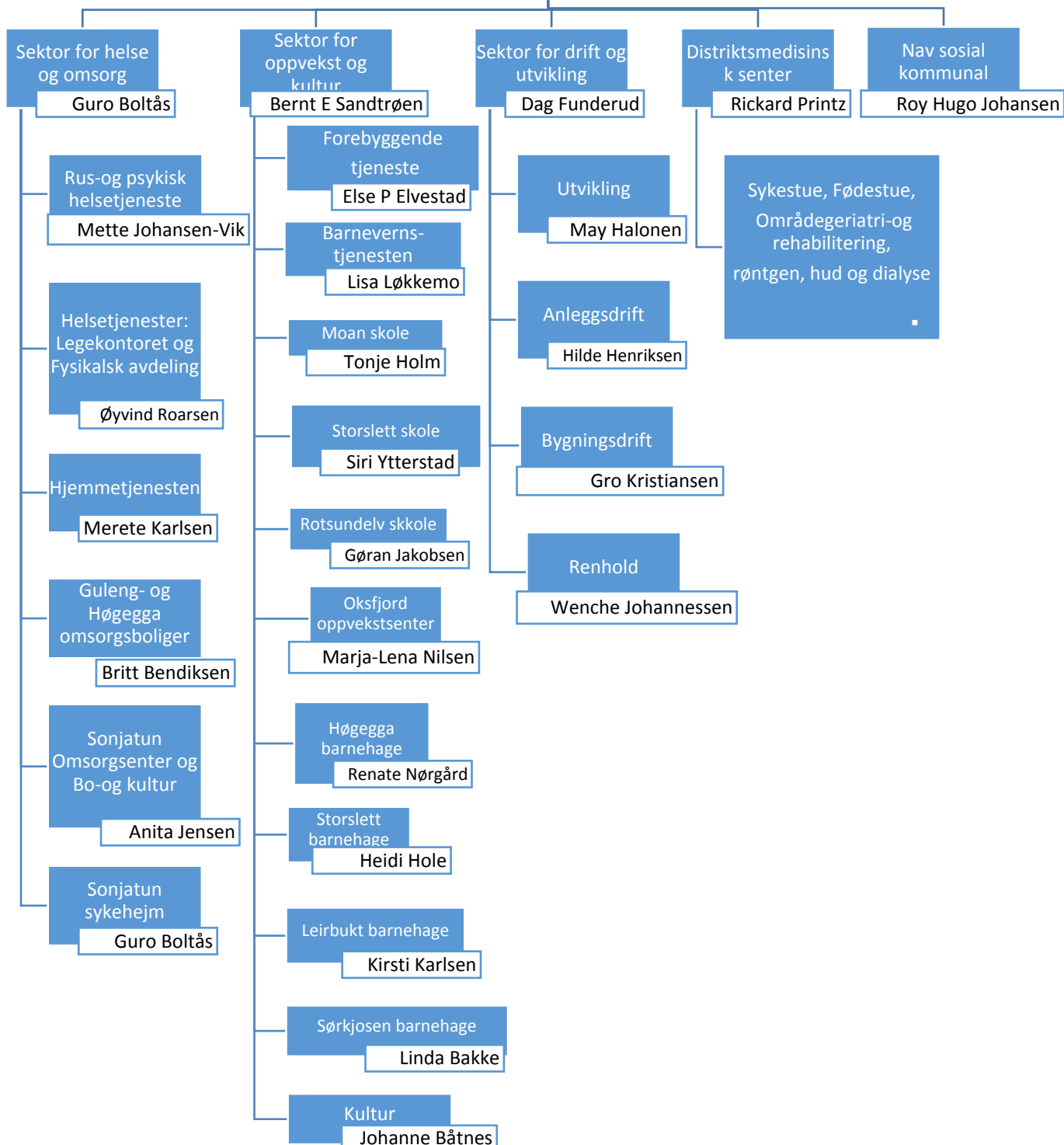
Økonomitjenester

Rita Toresen

Service- it og
personaltjenester

Christin Andersen

er:



kommunestyret, rådmann, sektorleder, virksomhetsleder /brannvernleder, fag- og avdelingsleder, arbeidstaker, service- og personaltjenester, hovedverneombud, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten, arbeidsmiljøutvalget.

5.1. Kommunestyret

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret og er premissleverandør gjennom å gi rammer og ressurser for HMS-arbeidet i kommunen.

5.2. Rådmann

Rådmannen har det overordnende ansvaret for at Nordreisa kommune har et system for ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet og for internkontroll av dette. Dette innebærer at rådmannen skal:

- foreslå overordnede mål for helse, miljø og sikkerhet
- ha oversikt over organisasjonen, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt
- under planlegging og gjennomføring av endringer av administrativ organisering i kommunen, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av arbeidsmiljøloven
- sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær
- sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt
- legge til rette for at ledere og verneombud har tilstrekkelig kompetanse innenfor HMS
- utarbeide rapport til arbeidsmiljøutvalget
- melde fra om uønskede hendelser til NAV Trygd

5.3. Sektorleder

Sektorleder har det overordnende ansvaret for HMS i sin sektor. Det betyr at leder må skaffe seg oversikt over hvilke lover og forskrifter som gjelder, og tilpasse omfanget av hms-arbeidet til forhold som er aktuelle i sin sektor. Sektorleder skal etterspørre og ha oversikt over hms-handlingsplaner, ros-analyser og avviksstatistikker i sine virksomheter. Sektorleder skal ha deltatt på *HMS-opplæring for ledere* via bedriftshelsetjenesten.

5.4. Virksomhetsleder

På vegne av arbeidsgiver er det virksomhetsleder som har hovedansvar for HMS funksjoner, og at det utøves hms-arbeid på alle plan i virksomheten. Virksomhetsleder er også brannvernleder i sin virksomhet. Dette betyr at leder plikter å ivareta brannsikkerheten og ha kunnskap om gjeldene

lovverk og gjeldende forskrifter i sin virksomhet. Virksomhetsleder har plikt til å samarbeide med arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud, samt gjennomgå lovpålagt opplæring i hms-arbeid via bedriftshelsetjenesten.

Som en del av arbeidsgivers plikter skal virksomhetsleder /avdelingsleder:

- involvere alle ansatte i hms-arbeidet og utarbeide hms-handlingsplan i sin virksomhet
- kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- under planlegging og gjennomføring av endringer av arbeidsorganiseringen i enheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- gjennomføre rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser
- forebygge og følge opp sykefraværet etter gjeldende lovverk og retningslinjer
- følge opp og gjennomføre vedtak i *Mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid*.
- sørge for at nødvendig kompetanse innenfor HMS finnes i enheten/verneområdet
- behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- melde fra om uønskede hendelser til overordnet leder, kopi sendes til verneombudet

5.5. Brannvernleder

For ethvert særskilt brannobjekt skal det være en brannvernleder som skal ivareta brannvernet/brannsikkerhetsarbeid, og som tilsynsmyndigheten kan forholde seg til.

Brannvernleder skal delta under varslet tilsyn og ha tilstrekkelig kunnskap om brannvernlovgivningen og om de branntekniske og organisatoriske forhold i objektet/bygningen, samt brannvesenets innsatsmuligheter. Brannvernledere skal årlig be om oppdatering innenfor brannvern. Branntilsyn skal planlegges og alle involverte skal ha kjennskap til planen.

Brannvernleder skal koordinere og tilrettelegge praktiske og økonomiske tiltak for å imøtekomme brannforebyggende organisatoriske og tekniske krav, samt kommunisere med brannvesenets tilsynspersonell, gjerne med bistand av brannteknisk medhjelper som har kunnskaper i brannvernsspørsmål.

5.6. Arbeidstaker

Alle ansatte er pliktig til å være med på å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette betyr at man skal medvirke aktivt til gjennomføringen av hms-tiltak og delta i det organiserte vernearbeidet.

Dette innebærer at ansatte skal:

- kjenne til lover og forskrifter som gjelder arbeidet man utfører
- følge de bestemmelsene, prosedyrene, verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt på arbeidsplassen. For eksempel bruke pålagt og nødvendig verneutstyr og hjelpemidler, samt vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader.
- straks melde fra til arbeidsgiver dersom man blir oppmerksom på feil eller mangler man selv ikke kan rette opp. Hvis ansatte mener at arbeidet man utfører ikke kan fortsette uten fare for liv og helse, skal man avbryte arbeidet umiddelbart.
- sørge for at arbeidsgiver eller verneombud får beskjed så snart man får kjennskap til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- melde fra til arbeidsgiver dersom man blir skadet eller pådrar seg sykdom som man mener skyldes arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen

- ved sykemelding, delta i dialogmøter, samt medvirke ved utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplaner og opplyse om funksjonsevne når man er helt eller delvis borte fra jobb
- rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet
- gjøre seg kjent med gjeldende personalpolitiske retningslinjer

5.7. Service- og personaltjenester

Service- og personalsjef har fått delegert det sektorovergripende ansvaret og er på vegne av rådmann, kommunens HMS-koordinator.

Dette innebærer at service og personaltjenester:

- har ansvar for organisasjon -og lederutvikling
- koordinering av alt HMS arbeid på overordnet nivå, bla overordnet hms-plan, derav årlige møter med sektor/ -og virksomhetsledere
- er behjelpelig med utforming av HMS-handlingsplaner for virksomhetene
- er sekretær og saksbehandler for Arbeidsmiljøutvalget
- peker ut arbeidsgivers representanter i AMU
- er overordnet kontaktperson med kommunens bedriftshelsetjeneste
- reviderer personalprosedyrer og retningslinjer
- har overordnet statistikk på avvik i KF Kvalitetsstyring
- har systemansvar og opplæringsansvar for KF Kvalitetsstyring/KF Avvikssystem
- er koordinator og følger opp ulike prosjekter, bla. NED-med sykefraværet, IA-avtalen, HelselArbeid
- skal bistå og være støtte for ledere i spørsmål om sykefravær, tilrettelegging og i dialogmøter.
- er kontaktperson for KLP-pensjon og KLP-skadeforsikring
- koordinerer medarbeiderundersøkelsen 10-faktor
- har oppfølgingsansvar av kommunens sykefravær
- skal videreutvikle kommunen som IA-virksomhet
- har ansvar for koordinering av fagområder

5.8. Hovedverneombud

Hovedverneombud har ansvar for å samordne, koordinere og stimulere aktiviteten blant verneombudene.

Hovedverneombudet skal:

- avgjøre hvilket verneområde en sak tilhører
- skal være rådgiver for verneombud og ansatte, samt delta på HMS-møter på vegne av ansatte på sektor- og rådmannsnivå
- pekes ut fra fagorganisasjonene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten
- ha oversikt over sykefraværstatistikk og saker i arbeidsmiljøutvalget
- arrangere samlinger for verneombudene 2 ganger pr år med bla. *Jobbnærvær* som tema
- nominerer til kommunens IA-pris i samarbeid med verneombudene

5.9. Verneombud

I hvert verneområde skal det velges verneombud. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal være kjent på arbeidsplassen.

Verneombudet skal se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Verneombudet skal:

- påse at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- påse at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand
- påse at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring
- påse at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte
- varsle nærmeste leder om forhold som kan medføre eller har medført ulykkes- og helsefare
- påse at meldinger om uønskede hendelser eks. arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.
- ha den tid som er nødvendig til å utføre verne-arbeidet. Disse oppgavene skal i prinsippet utføres i arbeidstiden.
- nyoppnevnte verneombud plikter å melde seg på og delta på grunnopplæring i HMS via bedriftshelsetjenesten.
- nominerer til kommunens IA-pris i samarbeid med hovedverneombud

5.10. Tillitsvalgt

Tillitsvalgte er valgt av medlemmer i en større eller mindre fagforening for å være ansatte-gruppas talsmann på arbeidsplassen. Tillitsvalgte skal bistå sine medlemmer i å ivareta de generelle arbeidsvilkår, men også bistå medlemmer i enkeltsaker. Eks ved konflikter. Den tillitsvalgte er et bindeledd mellom ledelsen og de ansatte.

Tillitsvalgtordningen følger av hovedavtalen. Den tillitsvalgte skal ivareta arbeidstaker når det gjelder rettigheter i henhold til kontrakter, tariffavtaler, hovedavtaler o.l

5.11. Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende hms-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.

Gjennom felles innkjøpstjeneste i Nord-Troms, er det fra 1.2.2019 – 31.12.2020 inngått avtale med INVENI Bedriftshelsetjeneste. Kontaktperson i Inveni er Tor-Jørgen Johnsen tlf. 93 23 21 63.

Avtalekontrakten ligger tilgjengelig for ledere i ephorte, samt i Office 365 Nordreisa -Utvidet ledergruppe.

Utfra behov for rådgivning og tjenester skal alle virksomhetene tegne egne individuelle avtaler med bedriftshelsetjenesten.

Inveni bedriftshelsetjeneste skal avgi årlig rapport om sin aktivitet i Nordreisa kommune.

Bedriftshelsetjenesten skal være representert i AMU.

5.12. Arbeidsmiljøutvalget

AMU har 6 medlemmer med varamedlemmer, 3 fra arbeidstaker og 3 fra arbeidsgiver.

For 2019 og 2020 sitter følgende i AMU: Leder: Rodner Nilsen (Fagforbundet), Beate Severinsen (Hovedvernombud), Ola Dyrstad (Utdanningsforbundet), Anne-Marie Gaino (Rådmann), Christin Andersen (Service- og personalsjef), Dag Funderud (Sektorleder Drift og utvikling).

Sekretær: Iris Jakobsen (personalkonsulent)

Inveni Bedriftshelsetjeneste er representert med Tor-Jørgen Johnsen.

Leder i AMU skal innkalle og holde minst 4 møter pr år.

Saker som ønskes tatt opp i AMU merkes «til arbeidsmiljøutvalget» og leveres Servicetorget, eller sendes pr epost til postmottak@nordreisa.kommune.no Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget skal:

- behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste
- behandle spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet
- behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygging som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak
- delta aktivt i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd i forhold til prioriteringer og tiltak
- delta ved etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer
- vurdere helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger
- gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljø, ha fokus på årsaken til hendelsen og se til at arbeidsgiveren gjør som nødvendig for å hindre gjentagelser
- gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og målresultater
- ved behov behandle spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne

6. Organiseringen av HMS- og brannvernarbeidet

Det er nærmeste leder som har ansvaret for at HMS- og brannvernarbeidet skjer innenfor de ulike virksomhetene (verneområdene). I hvert verneområde skal det være en ansvarlig leder og verneombud. For ethvert særskilt brannobjekt skal det være en brannvernleder.

Virksomhetene/avdelingene kan selv ha branntekniske medhjelpere. Vaktmestrene og renholderne vil være del av det fysiske verneområdet når de er på arbeidsstedet, i tillegg vil de inngå i sitt eget verneområde. Her følger en oversikt over organiseringen av vernearbeidet:

HOVEDVERNEOMBUD:	Beate Helene Severinsen	Vara: Heidi Jensen
HOVEDTILLITSVALGT:	Rodner Nilsen	Fagforbundet
Vaktmestre	Ansvarlig Ledende vaktmester bygg Verneombud vaktmestre Tillitsvalgt NITO Brannvernleder	Gro Vibeke Kristiansen Ole Henriksen Jan Ketil Næss Ketil Jensen Gro Vibeke Kristiansen
Renhold	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Wenche Johannessen Janne Lilleberg Wenche Johannessen
Moan skole	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Delta Tillitsvalgt udf Inspektør SFO leder Brannvernleder	Tonje Holm Ellen Wahlgren Elisabeth Woldstad Judith Wik, vara Silje Olaussen Line Løvoll Sigrun Hestdahl Tonje Holm
Storslett skole	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Inspektører Utviklingskoordinator Brannvernleder Hovedtillitsvalgt Udf	Siri Ytterstad Mats Båtnes Åse Marie Hauan Ottar Remmen og Merete Rasmussen Eirin Henriksen Siri Ytterstad Ola Dyrstad
Flyktning- og Voksenopplæringstjenesten	Ansvarlig Verneombud VO Tillitsvalgt VO Fagleder Bofelleskap Tillitsvalgt bf Verneombud bf	Stein Johnsen Merete Kalseth Britt Storslett Hege Pedersen Marte Eikset Anita Granberg
Flyktningkonsulent/ Fagansvarlig flyktingtjenesten	Brannvernleder	Mette Luther Stein Johnsen
Rotsundelv skole	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Brannvernleder	Gøran Jakobsen Anne Britt Skarstein Svein Arne Eide Gøran Jakobsen
Oksfjord oppvekstsenter	Ansvarlig Verneombud Verneombud vara Brannvernleder	Marja Lena Nilsen Carolina A Fredriksen Camilla Eriksen Marja Lena Nilsen

Sørkjosen barnehage	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt udf Brannvernleder	Linda Bakke Ingrid Birkelund Bente Bergmo Linda Bakke
Storslett barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Heidi Hole Åse Gausdal Heidi Hole
Avd Skierri	Ped.leder	Tore Johansen
Høgegga barnehage	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Brannvernleder	Renate Nørgård Nina Gamst Liss-Mari Pedersen Renate Nørgård
Leirbukt barnehage	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Delta Brannvernleder	Kirsti Karlsen Gunn Halvorsen Monika Karlsen Kirsti Karlsen
Forebyggende tjeneste	Ansvarlig Brannvernleder PPT verneombud PPT tillitsvalgt udf Helsestasjon verneombud Helsestasjon tillitsvalgt	Else Elvestad Else Elvestad Annbjørg Iversen Heidi Arnesen Hege Hansen
Barnevernstjenesten	Ansvarlig Brannvernleder Verneombud Plasstillitsvalgt FO	Lisa Løkkemo Lisa Løkkemo Ellen Katrine Pedersen Karina Nordberg
Kultur	Ansvarlig Brannvernleder Verneombud Tillitsvalgte ff Bibliotekarforbundet Utdanningsforbundet Fagleder bibliotek Fagleder kulturskolen	Johanne Båtnes Johanne Båtnes Gunn-Lill Johansen Ruth Ulving Margete Haslund Runar Heggelund Margrethe Haslund Roger Aronsen
Rådhuset	Hovedansvar Ansvarlige Brannvernleder Brannteknisk medhjelper	Rådmann Anne Marie Gaino Christin Andersen, Rita Toresen, Ellinor Evensen, Trond Ove Holmgren Gro Kristiansen, May Halonen Dag Funderud, Bernt E Sandtrøen, Roy-Hugo Johansen (Nav) Anne Marie Gaino Ole Henriksen

Utvikling	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Tillitsvalgt Brannvernleder	May Halonen Jim Are Hansen Kristian Berg (Naturviterne) Kristin Hauge (Norsk veterinærforening) May Halonen
Annleggsdrift	Ansvarlig Driftsleder Brannverneleder	Hilde Henriksen Kim Daniel Hansen Hilde Henriksen
Brannberedskap	Tillitsvalgt	Knut Morten Fredriksen
Brannberedskap	Verneombud	Karl Egil Skogvold
Brannvesen	Verneombud	Vidar Henriksen
Brannberedskapsleder for Nord-Troms		Pål Edvardsen
Bygningsdrift	Ansvarlig Ledende vaktmester bygg Verneombud vaktmestre Tillitsvalgt NITO Brannvernleder	Gro Kristiansen Ole Henriksen Jan Ketil Næss Ketil Jensen Gro Kristiansen
Renhold	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Wenche Johannessen Janne Lilleberg Wenche Johannessen
Sonjatun helsesenter	Ansvarlig Brannvernleder Brannteknisk medhjelper	Guro Boltås Guro Boltås Dag Åge Båtnes
Sonjatun sykehjem	Ansvarlig Verneombud Avdelingsleder Plasstillitsvalgt NSF Brannvernleder	Guro Boltås Hanne Todal Nilsen Margit Marvik Astrid Veseth Guro Boltås
Sonjatun Omsorgsenter	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Anita Jensen Haldis Halvorsen Anita Jensen
Sonjatun Bo-og kultur	Ansvarlig Verneombud Avdelingsleder Brannvernleder	Anita Jensen Torill Hallen Hilde M Isaksen Anita Jensen
DistriktMedisinskSenter	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt NSF	Rickard Printz Siri Humphries Astrid Veseth
Føden	Tillitsvalgt DNJF Brannvernleder	Bente Fredriksen/ Inger-Lill L.Pedersen Richard Printz
Legeseksjonen/Lab	Ansvarlig Tillitsvalgt	Øyvind Roarsen Wivi Vikebø (Den norske lægeforening)

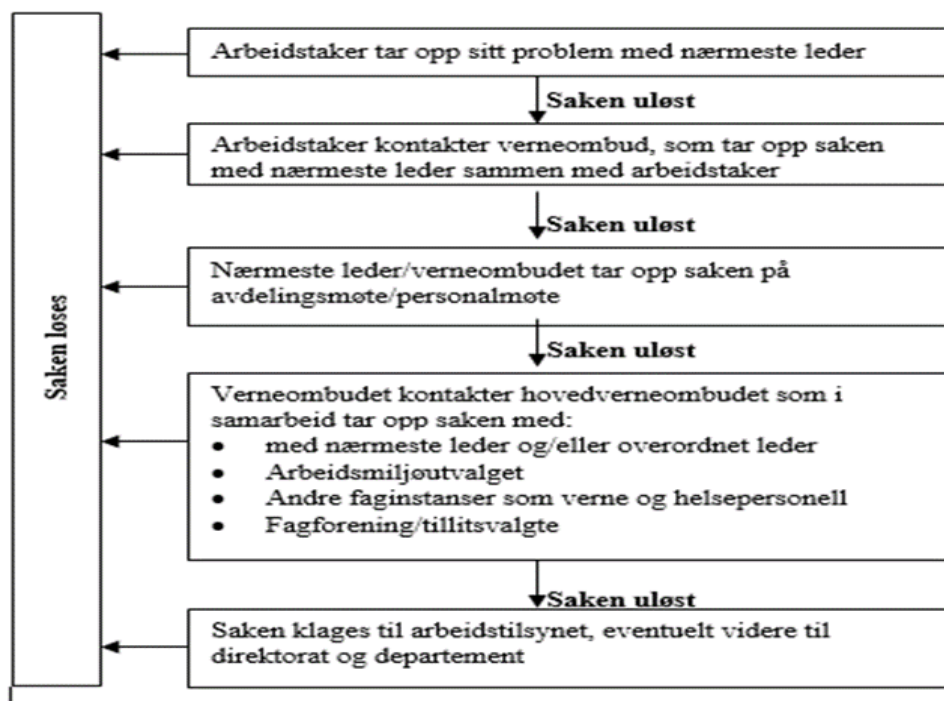
Fysikalsk avdeling	Ansvarlig Fagleder Verneombud Tillitsvalgt NFF Brannvernleder	Øyvind Roarsen Angela Sodefjed Karianne Larsen Tor- Henning Jensen Angela Sodefjed
Sonjatun kjøkken	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Kirsten Pedersen Heidi Jensen Kirsten Pedersen
Hjemmetjenesten	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt NSF Tillitsvalgt ff Brannvernleder Tillitsvalgt FO	Merete Karlsen Heidi Hansen og Renate Fyhn Nina Bredesen Edel Knutsen Merete Karlsen Rita Olausen
Stab Helse	Verneombud	Heidi Jensen
Tannklinikken		Eget ansvar v/Fylkeskommunen
Rus-og psykisk helsetjeneste	Ansvarlig Verneombud Tillitsvalgt Delta Tillitsvalgt FO Faglig ansvar Brannvernleder	Mette Johansen-Vik Lise Seljevold Sissel Elveskog May-Helen Vangen Eilin J Storaas Mette Johansen-Vik
Høgegga omsorgsboliger	Ansvarlig Avdelingsleder Verneombud Tillitsvalgt ff Brannvernleder	Britt Bendiksen Haldis Olsen Kay Arne Bøklepp Lill Lyngstad Britt Bendiksen
Guleng bofelleskap og avlastning	Ansvarlig Avdelingsleder Verneombud Tillitsvalgt ff	Britt Bendiksen Kjell Olsen Awat Mohammadi Tor Arild Haug
Guleng 3	Ansvarlig Avdelingsleder Verneombud Tillitsvalgt ff Hovedtillitsvalgt FO	Britt Bendiksen Kjell Olsen Kurt M Rask Marit F Aarsand Silje Myrseth

7. Normal saksgang

Normal saksgang skal benyttes når en eller flere arbeidstakere kommer med forslag til å bedre arbeidsmiljøet, tar opp et arbeidsmiljøproblem og ved varsling av uønskede hendelser og kritikkverdige forhold. Prinsippet er at saker tas opp tjenesteveg og skal løses på lavest mulig nivå.

Arbeidstakere skal straks underrette sin leder og verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet. Et særlig ansvar har ansatte som observerer forhold som kan føre til fare for sikkerheten til brukerne.

Arbeidstakere har plikt og rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Kritikkverdige forhold er saker som er uetiske, lovstridige, brudd på kommunens etiske retningslinjer, interne regler/rutiner, brudd på allment aksepterte normer, straffbare handlinger og noe som kan true liv og helse. Ved å rapportere uønskede hendelser blir arbeidsplassen tryggere, både for en selv og sine kollegaer. Nærmeste leder skal gi verneombudet svar på henvendelsen, blir ikke det gjort innen rimelig tid, skal verneombudet underrette hovedverneombudet og rådmannen. Nærmeste leder skal straks sende rapporten til rådmannen. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler skal ikke skje og er forbudt.



8. Verktøy for internkontroll

Nordreisa kommune har tatt i bruk et elektronisk verktøy; KF Kvalitetsstyring.

Dette er en komplett løsning for kvalitetsstyring og internkontroll. Alle ansatte med *nordreisa.kommune.no* mail har lesetilgang i KF Kvalitetsstyring, via kommunens intranettside.

Relevante lover, forskrifter og veiledere er tilgjengelige her- i tillegg til maler for blant annet prosedyrer, tilsynsberedskap og utarbeiding av ROS-analyser. Alle kommunens sektorer, virksomheter/avdelinger har egne «mapper» hvor de kan legge inn relevant lovverk, rutiner, prosedyrer og retningslinjer som gjelder for dem.

Det finnes også en elektronisk håndbok for HMS arbeidet i kommunen.

KF Avviksbehandling er en løsning for innmelding og behandling av avvik. Alle ansatte har tilgang til å melde avvik her. Avviket kommer automatisk til den lederen som står som leder i kommunens overordnede AD/ IT-system. Om ikke avviket behandles innen 7 dager, går det videre til neste leder, for tilslutt å ende opp hos Rådmann.

Rapport og statistikkfunksjonen i KF avviksbehandling gir også et godt grunnlag for analyse av status og iverksetting av tiltak.

Det er et mål om at systemet skal etableres i hele organisasjonen, og arbeidet ble startet i oktober 2018. Det er laget en egen implementeringsplan for dette, og arbeidet inngår også i den overordnede hms-handlingsplanen.

9. Medarbeiderundersøkelse

Hvert annet år gjennomfører Nordreisa kommune medarbeiderundersøkelsen 10-faktor.

Neste medarbeiderundersøkelse er juni 2019.

Medarbeidere og ledere svarer elektronisk og skal ta stilling til i alt 35 påstander som omhandler faktorer som indre motivasjon, mestringstro, autonomi, bruk av kompetanse, mestringsorientert ledelse, rolleklarhet, relevant kompetanseutvikling, fleksibilitetsvilje, mestringsklima og nytteorientert motivasjon.

Svarskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig». Undersøkelsen ender i en rapport som kan hentes ut fra enheter der minst 3 ansatte har svar. Rapporten inneholder gjennomsnittsverdier for hver enkelt faktor samt en grafisk illustrasjon av svarfordelingen.

De ansatte skal involveres i analysen av resultatene. Dette øker sannsynligheten for at virksomhetene lykkes i det videre oppfølgingsarbeidet.

Mer informasjon om 10-faktor finnes på [ks.no](#).

10. Oppfølging av sykemeldte

Arbeidsmiljøloven §3-1 sier noe om krav til forebygging og oppfølging av sykefravær.

Arbeidsgiver skal arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade, samt tilrettelegge arbeidet så langt som mulig. På vegne av arbeidsgiver skal leder sammen med arbeidstaker, innen 4 uker, utarbeide en oppfølgingsplan når arbeidstaker har vært helt eller delvis sykemeldt. Hvor omfattende planen og tiltakene skal være, vil være avhengig av hvor omfattende funksjonssvikten er og varigheten av den.

Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen uoppfordret til sykemelder og Nav så snart den er utarbeidet. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers oppgaver og arbeidsevne, aktuelle tiltak og tilrettelegginger i arbeidsgivers regi, bistand som behøves fra f.eks bedriftshelsetjeneste og Nav, samt planen for den videre oppfølgingen.

Digital oppfølgingsplan på [nav.no](#) bør med fordel benyttes til dette.

Arbeidstakere har plikt til å medvirke i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen. Arbeidstaker plikter å opplyse om sin arbeidsfunksjon. Arbeidstaker har ingen plikt til å gi arbeidsgiver opplysninger om diagnose og medisinske eller andre private opplysninger.

Arbeidstaker skal være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver og delta på tiltak i virksomheten eller i organisasjonen der det er mulig.

11. Rammebetingelser

«Arbeidsgiver har styringsrett. Og er dermed hovedansvarlig for arbeidsmiljøet, og må trekke arbeidstakere med i prosessen for å kunne ivareta sitt ansvar.»

11.1. Lovverk

HMS er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og Forskrift om systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

11.1.1. Formål

Forskriften stiller krav om systematisk gjennomføring av tiltak, slik at man oppnår forbedring i virksomheten innen:

- arbeidsmiljø
- sikkerhet
- forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- vern av ytre miljø for forurensning og en bedre behandling av avfall
- forebygging av uhell og ulykker forbundet med egen lovlig aktivitet
- forebygging av uønskede tilsiktede hendelser

11.1.2. Virkeområde

Forskriften gjelder for virksomhet som omfattes av:

- arbeidsmiljøloven
- brann -og eksplosjonsvernloven
- forurensningsloven
- genteknologiloven
- lov om tilsyn med elektrisk anlegg og elektrisk utstyr
- loven om produktkontroll
- sivilbeskyttelsesloven
- strålevernloven

Det kreves aktivitet i form av kartlegging, risikovurdering og handlingsplaner, samt iverksetting av rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelse av krav. Systemet skal systematisk overvåkes og gjennomgås. Forskriftene krever bred medvirkning fra arbeidstakere både ved innføring og utøvelse av systemet.

11.2. Definisjon på HMS

Internkontroll: Systematiske tiltak som skal sikre at virksomhetens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Helse= fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for de ansatte

Miljø=virksomhetens forhold til det ytre miljø, innkjøp, avfallshåndtering, forurensning, utslipp, miljøeffektivitet mm.

Sikkerhet= Forebygging av hendelser og håndtering av situasjoner der liv, helse, miljø og samfunnsverdier trues.

11.3. Innhold og krav til HMS systemet

Det er en plikt til å ha internkontroll. Den som er ansvarlig for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Arbeidstakerne skal medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll.

Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse, - miljø - og sikkerhetslovgivninga.

Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjon som følger av krav i eller i medhold av hms-lovgivningen, for eksempel instruksjer, tillatelser, kompetansebevis, sertifikater o.l skal også inngå her.

Internkontroll innebærer at virksomheten skal:

1. sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten	-
2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer	-
3. sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes	-
4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet	må dokumenteres skriftlig
5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt	må dokumenteres skriftlig
6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene	må dokumenteres skriftlig
7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen	må dokumenteres skriftlig
8. foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt	må dokumenteres skriftlig

11.4. Tilsynsmyndighet

Tilsynsmyndighet etter helse-, miljø-, og sikkerhetslovgivningen fører tilsyn med og gir veiledning om gjennomføring og etterlevelse av denne forskrift.

Eksempler på tilsynsmyndigheter er Arbeidstilsynet, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Fylkesmannen, Helsedirektoratet.

12. Hva skal en skriftlig HMS-plan inneholde?

I Nordreisa kommune skal følgende dokumentasjon være tilgjengelig på alle nivå: sykefraværstatistikk, skadestatistikk, statistikk over avviksmeldinger, brannverndokumentasjon, protokoll fra HMS-runden/vernerunder/ HMS-møter, overordnet handlingsplan HMS, resultat fra medarbeiderundersøkelser, kursbevis for gjennomført grunnopplæring i HMS og rapport fra miljøsertifisering samt årlig miljørapport.

På bakgrunn av disse dokumentene og kartleggingene skal alle virksomheter i Nordreisa kommune utarbeide en egen årlig skriftlig handlingsplan for HMS.

Planen skal inneholde:

12.1.1. Virksomhetens navn, visjon og mål.

Navn på virksomheten. Visjon/mål med virksomheten. Når og hvem har laget hms-handlingsplanen. Lovverk, brukere/pasienter, samarbeidspartnere, krav o.l som virksomheten må forholde seg til.

12.1.2. Organiseringen

Hvordan virksomheten er organisert. Hvem er hva, ansvar og myndighet, og hvor finner man hms-dokumentasjonen.

12.1.3. Mål for HMS

Hvilke(t) mål virksomheten har for helse, - miljø, - og sikkerhets arbeidet.

Ha med årets mål, 1-2 års- og langsiktige mål for hms.

12.1.4. HMS- Handlingsplan

Hva skal vi gjøre i år, hvem, ansvar og når. Det må også settes av tid til å se om tiltakene er gjennomført og har fungert etter hensikt.

En egen brannvernplan settes også opp, i samarbeid med brannvesenet og branntekniske medhjelpere, der det er aktuelt.

Nærmeste leder har ansvar for å gjennomføre HMS handlingsplanen og arbeidstaker har plikt til å aktivt delta og medvirke i de tiltak som settes i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø. Enkelte tiltak kan koste mye og det vil ikke være økonomi til å gjennomføres umiddelbart. I noen tilfeller kan det være tvil om tiltaket kan løses innenfor virksomheten selv ved hjelp av endrede rutiner eller om det krever tiltak av f.eks. byggeteknisk art. Dersom det ikke oppnås enighet mellom virksomhetene tas det opp med rådmannen.

12.1.5. Utarbeide ROS-analyser

Alle virksomheter må kartlegge forhold i egen virksomhet som kan medføre en risiko for sykdom og skade, og de må gjennomføre tiltak for å unngå dette.

Risiko er mulig tap og utfordringer i en virksomhet. Eks fare for uønskede hendelser for mennesker, miljø og materielle verdier, som er akutt- og over tid.

Hvilken arbeidsoppgave eller hendelse som kan medføre risiko varierer fra virksomhet til virksomhet. Det kan dreie seg om støy, konflikter, kjemikalier, omorganisering, farlige maskiner og utstyr, risikofylt arbeid, uheldige belastninger osv.

Det betyr at alle virksomheter i Nordreisa kommune skal kartlegge farer og utfordringer i egen virksomheten, utforme handlingsplan for å redusere sannsynlighet for at det skal inntreffe, samt redusere konsekvenser hvis det skulle inntreffe.

Å utarbeide ROS-analyser er et ledelsesansvar og ansatte skal involveres i dette arbeidet.

I KF Kvalitetsstyring har alle ledere tilgang til verktøyet for utarbeidelse av ROS-analyser.

Proessen med utforming av ROS-analyser er som følger:

1. Hvorfor gjøre en risikovurdering? Ha en klar målsetting med dette.
2. Involver de som er berørt av dette.
3. Kartlegg hva som kan gå galt? Hva kan skje her hos oss? Hvor sannsynlig er det at det skjer? Grader sannsynligheten og risikoen. Hva er konsekvensen på personer, miljø og materielle verdier?
3. Hva kan vi gjøre for å hindre dette eller redusere sannsynligheten for at det skal skjer? Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?
4. Når problemer og forhold som kan forbedres er identifisert etter ros-analysen må det prioriteres tiltak og lages planer for hvordan tiltakene skal gjennomføres. Forhold til liv og helse krever umiddelbare tiltak. Hvert tiltak skal beskrives. Det skal fremgå av tiltaksbeskrivelsen hva som skal gjøres, hvem som skal gjøre det, midler som trengs og når det skal være gjort.
5. Oppfølgingen av dette arbeidet skal dokumenteres.

12.1.6. Avvik

Et avvik er brudd på lover, forskrifter og interne prosedyrer og retningslinjer. Eks mangel på oppfyllelse av spesifiserte krav, tjenester som ikke utføres eller uønskede hendelser sett ifht kvalitetskrav, prosedyrer, arbeidstid og yrkesetiske retningslinjer.

Hensikten og målet med å melde avvik er at man vil avdekke uheldige forhold på arbeidsplassen som kan bidra til læring, resultatforbedring, finne frem til langsiktige og virkningsfulle tiltak og gi gode og trygge arbeidsplasser og gode tjenester for brukere og samarbeidspartnere.

Alle virksomheter i Nordreisa kommune skal dokumentere hvilke rutiner man har for å håndtere feil, mangler og uønskede hendelser? Hvor og når melder vi avvik? Hva gjør vi når vi oppdager brudd på hms-lovgivningen? Hva gjør vi med avvik? Hvor dokumenteres avvik?

12.1.7. HMS-revisjon

Alle virksomheter i Nordreisa kommune skal ha en rutine for hvordan HMS-arbeidet evalueres og vedlikeholdes.

Det skal være en årlig gjennomgang og oppdatering av hms-planen i virksomheten for å se om målene nås. Oppfyller vi hms-kravene? Gjør vi det vi har sagt vi skal gjøre?

Overordnet plan for Helse, miljø og sikkerhet samt *Overordnet handlingsplan for HMS i Nordreisa kommune* skal gjennomgås årlig på Utvidet ledermøte, samt opp som i Arbeidsmiljøutvalget og Administrasjonsutvalget.

13. Vårt rapporteringssystem

Nordreisa kommune benytter mange ulike rapporteringssystemer. Vårt felles rapporteringssystem, der alle ansatte har tilgang, er KF Kvalitetsstyring og KF avvikssystemet.

Linker og kanaler:

www.nav.no / Nav arbeidslivsenter v/ Johnny Knudsen

www.idebanken.org

Temahefte: Helsefremmende arbeidsplasser

www.arbeidstilsynet.no

www.lovdatabank.no

HelseArbeid

www.regelhjelp.no

Arbeidsmiljøloven

www.infotjenester.no

www.ks.no

[Intranett](#)

Vedlegg:

Vedlegg A Temaliste for vernerunde

Vedlegg B Skjema for risikoanalyse

Vedlegg C Skjema for beskrivelse av tiltak

Vedlegg D Melding om uønsket hendelse/ kritikkverdige forhold

Vedlegg E Oversikt oppfølging av sykemeldte

Vedlegg A

Temaliste for vernerunder	Verneområde	Dato
Skjemaet skal brukes under planlegging for å definere tema		

Leder	
Verneombud	

A. Tema arbeidssituasjon	
<p>1. Tjenesteproduksjon (tempo, nøyaktighet, kvalitet, tidsfrister, arbeidstid, arbeidsmengde)</p> <p>2. Kompetanse/opplæring (nyansatt, kurs, kompetanseheving, studie, karriere)</p> <p>3. Informasjon (mengde, tidsriktig, synlighet)</p> <p>4. Samarbeid (forhold leder - tillitsvalgte/ verneombud, medbestemmelse, respekt, toleranse, omsorg, samhold, tilhørighet, aksept, mobbing, delegasjon, deltagelse)</p> <p>5. Arbeidsmiljø (generelt arbeidsmiljø, bedriftskultur, holdning,)</p>	
B. Tema fysiske forhold	
<p>6. Ergonomi (belastning, arbeidsvariasjon, dataarbeidsplasser)</p> <p>7. Belysning (lamper, vinduer, lysstyrke, utsyn, innsyn)</p> <p>8. Inneklima (temperatur, luftkvalitet, ventilasjon)</p> <p>9. Støy (nivå, kilder, demping)</p> <p>10. Farer ved arbeidsplassen (farlige arbeidsforhold, fallskader kuttskader, øyeskader etc)</p> <p>11. Spise- og sanitærforhold (spiseplass, hvileområde, sanitærrområde, ren og skittent område)</p>	

C. Tema lokaler og utstyr	
<p>12. Arbeidslokaler (generell plass, utforming, innredning, korridorer, trapper, kantine, adkomst for funksjonshemmende, toaletter, garderober,</p> <p>13. Arealer tilknyttet lokalene (uteareal, sittegrupper, plener, friareal, lekeområder, lekeapparat</p> <p>14. Utstyr/hjelpemidler Hjelpemidler til å utføre arbeidet</p> <p>15. Orden, ryddighet og renhold (støv, maskinplassering, utstyr, papirer etc)</p> <p>16. Elektriske anlegg og utstyr (bruk av autoriserte installatører, ettersyn og vedlikehold, merking av fareområder, el.produkt godkjent av offentlig myndighet)</p> <p>17. Førstehjelpsutstyr (tilpasset behov, bekjentgjøring, bruk og vedlikehold av utstyr</p>	
D. Tema kjemiske forhold	
<p>17. Kjemisk helsefare (bruk og behandling av kjemiske stoffer, oppbevaring av kjemiske stoffer)</p>	
E. Tema trusler og vold	
<p>18. Trusler (Utsatte arbeidsplasser der trusler kan forekomme fra kunder og brukere)</p> <p>19. Vold (fare for trusler om vold eller voldshandlinger fra kunder og brukere)</p>	

F. Tema forurensningsfare	
<p>20. Utslipp/forurensning (utslippskontroll i følge gitte tillatelser, opplæring og beredskap til innsats etter plutselig forurensning)</p> <p>21. Tilsyn/ettersyn (ettersyn av rensinretninger, oljeoppsamlere etc.)</p> <p>22. Spesialavfall (behandling av spesialavfall)</p>	
G. Tema produktansvar	
<p>23. Produktkontroll (påpasselighet ved innkjøp, kan produktet skade kunder, brukere eller egne ansatte, problemer ved avfallsbehandling)</p> <p>24. Produktmerking (er produktet forskriftsmessig merket, må det gis advarsler ved bruk av produktet)</p>	
H. Tema brannvern	
<p>25. Brannutstyr (røyk- og brannvarslere, brannvernutsyr, slanger, utstyrskontroll, slukkeutstyr)</p> <p>26. Brannrutiner (instrukser ved brann, varsling, rømningsveier, opplæring, øvelser)</p> <p>27. Brannfarlige varer (oppbevaring og bruk)</p> <p>28. Brannvernarbeid (utførelse av varmt arbeid, opplæring, varsling, beredskap)</p>	
I. Tema oppfølging av medarbeidere	
<p>29. Oppfølging av sykemeldte (kontakt med sykemeldte, IA-avtalen, tiltak, tilrettelegging)</p> <p>30. Medarbeidersamtaler</p>	

(årlig samtale, utviklingsmål, stillingsprosent)	
<i>J. Annet</i>	

Vedlegg B

Skjema for risikoanalyse	Verneområde	Dato	Funksjon	Navn
			Leder	
1. Skjemaet skal brukes ved risikovurderinger vedrørende arbeid og forhold som medfører risiko 2. Fyll ut skjemaet, prioriterte områder føres på tiltaksark			Verneombud	
			Brannvernleder	
Leders signatur				

- Sett ett kryss i hvert fargefelt for hver horisontal linje
- Multipliser tallene over kryssene og før summen opp under «Produkt»
- Til slutt prioriteres etter høyeste produktverdi

	SANNSYNLIGHET			KONSEKVENNS			Produkt	Prioritet
	Kan skje			Kan føre til				
	Har skjedd flere ganger	Har skjedd	Tenkelig	Død	Varig skade	Forbigående skade		
Arbeid og forhold i virksomheten som kan medføre risiko (farer og problemer)	3	2	1	3	2	1		

Vedlegg C

Skjema for beskrivelse av tiltak	Verneområde	Dato	Funksjon	Navn
			Leder	
Skjemaet skal brukes for å dokumentere tiltak som bør gjennomføres			Verneombud	
			Brannvernleder	
Leders signatur				

Tiltak som skal gjennomføres							
Pri nr	Problemstilling	Tiltak	Tidsfrist	Ansvars internt	Byggeteknisk	Ferdig dato	Merknad

Vedlegg D

Melding om uønsket hendelse /kritikkverdige forhold	Sted	Dato	Klokken	Funksjon	Navn
				Leder	
Skjemaet skal brukes ved uønskede hendelser Skjemaet leveres til din nærmeste leder, evt rådmann				Verneombud	
				Brannvernleder	
Signatur (frivillig)					

Hendelse:			
<ul style="list-style-type: none"> Hva har skjedd? Arbeidssituasjon? Person og eller utstyr involvert? 			
Konsekvenser for (Sett kryss)	Mennesker	Dyr	Miljø
Årsaksanalyse:			
<ul style="list-style-type: none"> Hva er mulige årsaker Hvorfor skjedde det 			
Tiltaksbeskrivelse:			
<ul style="list-style-type: none"> Hva kan gjøres for å rette forholdet Hva kan gjøres for å hindre gjentakelse 			

Forslag til frist for gjennomføring av tiltak

Beslutning

Underskrift

Vedlegg E

OPPFØLGING AV SYKEMELDTE

Tidsfrister Roller Oppgaver	Egenmelding 1-8 dager for IA-virksomhet	Sykemelding innen 4 uker:	Sykemelding, innen 7 uker	Sykemelding, Innen 8 uker	Sykemelding, innen 9 uker, innen 10-26 uker	Sykemelding, Innen 26 uker	Sykemelding innen ett år
Arbeidsgiver							
Tidligst mulig legge til rette for aktivitet i virksomheten. Løpende dialog med den sykemeldte. Dokumentere oppfølgingsarbeidet. Oppbevare dokumentasjonen.	Første fraværsdag straks ta kontakt med arbeidstaker. Ha klar skjema for egenmelding.	Utarbeide og uoppfordret sende oppf.plan/ samtalenotat til sykemelder. Oppfølgingsplanen Sendes også NAB ved behov for bistand.	Innkalle 100 % sykemeldt til dialogmøte 1. Sykemelder innkalles m/ samtykke fra sykemeldte. Uoppfordret sende NAV oppf.plan/ samtalenotat.		Oppdatert oppf.plan og samtalenotat sendes NAV Arbeidsgiver og sykemeldt plikter å ha jevnlig møter i perioden	Plikter å delta på dialogmøte-2 i regi av NAV. Sende inn evt. revidert oppfølgingsplan/ samtalenotat til NAV senest en uke før møtet.	Jevnlige møter med den sykemeldte i perioden mellom 26 ukers og ett års sykefravær. Be NAV om Dialogmøte 3.
Arbeidstaker							
Har plikt til å samarbeide og medvirke aktivt til å finne løsninger for å komme tilbake i jobb raskest mulig.	Straks gi beskjed til arb. giver om fravær og tidsperspektiv, og opplyse om hvilke arb.oppgaver som kan/ikke kan utføres. Plikt til å bidra til at kontakten med arbeidsgiver opprettholdes.	Være innstilt på å gjøre annet passende arbeid hvis dette kan bidra til raskere å komme tilbake i jobb. Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplan.	Delta på dialogmøte med arb.giver, hvis ikke medisinske grunner er til hinder. Sykemelder deltar, med sykemeldes samtykke. Plikt til å samarbeide og å medvirke til å finne løsninger, for raskest mulig å komme tilbake i jobb.	Sykemeldte som ikke er i arb.relatert aktivitet innen 8 uker skal levere utvidet legeerklæring til arb.giver for å dokumentere at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet.	Plikter å delta på alle møter arb.giver innkaller til	Etter innkalling delta på dialogmøte med arb.giver, hvis ikke medisinske grunner er til hinder. Plikt til å samarbeide og å medvirke til å finne løsninger, for raskest mulig å komme tilbake i jobb. Sykemelder skal også delta, med mindre arb.taker ikke ønsker det.	I god tid før utløpt sykepengeperiode (52 uker), i samarbeid med NAV og sykemelder, vurdere om det er behov for å søke rehabilitering/ arbeidsrettede tiltak. Plikt til å delta på alle møter arb.giver innkaller til.

Sykemelder							
Dokumentere arbeidsuførheten. Gi råd om til rettelegging. Vurdere om det er mulig å delta i arbeid.	Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldperioden, må det skrives sykemelding. Løpende vurdere grad av sykemelding.	Fortløpende vurdere gradert (delvis) sykemelding. Motta oppfølgingsplanen.	Delta på dialogmøter ved innkalling.	Dokumentere om fortsatt 100 % sykemelding er nødvendig ut fra medisinsk vurdering.		Delta på dialogmøter ved innkalling.	Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for ytelse fra NAV. Delta på Dialogmøte.
NAV							
Er støtte-spiller og utbetaler av sykepenger etter arb.giv.- perioden. Vurdere om de medisinske vilkårene for sykepenger er oppfylt. Ved behov bistå med oppfølg./ virkemidler.		Sende informasjonsbrev til sykemeldte.		Vurdere om aktivitetskravet er oppfylt slik at arbeidstaker fortsatt har rett til sykepenger. Vurdere om det er behov for arbeidsrettet oppfølging fra NAV.		Avholde dialogmøte med den sykemeldte, arbeidsgiver og sykemelder.	Eventuelt innkalle til et dialogmøte-3. Arbeidsrettede tiltak, eventuelt arbeidsavklaringspenger, skal vurderes før maksimumsgrensen for sykepenger (52 uker) er nådd.
Tillitsvalgt og verneombud	Bidrar til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiver. Kan delta på dialogmøter dersom arbeidstaker ønsker det.						
Arbeidstilsynet	Veileder og fører tilsyn med at virksomheter arbeider for å hindre sykdom eller skade og at de har en plan for oppfølging og tilrettelegging av langtidssykemeldte. Herunder arbeidsgivers ansvar for oppfølgingsplaner og dialogmøter. Fører også tilsyn med virksomhetens bruk av bedriftshelsetjeneste.						
Bedriftshelsetjenesten	Arbeider forebyggende og kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet. Delta på dialogmøter når arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.						



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
25/19	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	07.06.2019
234/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.11.2019

Overordnet samarbeidsplan med Inveni bedriftshelsetjeneste 2019

Henvising til lovverk:

Rådmannens innstilling

Overordnet samarbeidsplan mellom Inveni bedriftshelsetjeneste og Nordreisa kommune vedtas slik den foreligger.

Behovet for bruk av bedriftshelsetjeneste er antatt å være 145 timer.

Timene fordeles slik på sektorene:

Drift og utvikling	65 timer
Helse og omsorg	35 timer
Oppvekst og kultur	35 timer
Sentraladministrasjonen	10 timer

Saksopplysninger

Gjennom felles innkjøpstjeneste i Nord-Troms og anbudsrunde fikk Inveni Bedriftshelsetjeneste avtale om leveranse av bedriftshelsetjenester i Nordreisa kommune. Avtalen gjelder i to år fra og med 1.2.2019 – 31.01.2021, med opsjon 2 år + 2år + 2år +2år.

Det skal utarbeides en overordnet samarbeidsplan mellom Inveni Bedriftshelsetjeneste og Nordreisa kommune. Samarbeidsplanen er retningsgivende, timeforbruk er stipulert. Inveni Bedriftshelsetjeneste fakturere etter faktisk forbrukte timer.

8.mai-19 møtte Christin Andersen (service-og personalsjef), Iris Jakobsen (personalkonsulent) Beate Severinsen (hovedvernombud) og Rodner Nilsen (hovedtillitsvalgt ff) Inveni BHT v/Tor Jørgen Johnsen for utarbeidelse av overordnet samarbeidsplan.

I tillegg skal hver virksomhet også utarbeide en lokal samarbeidsplan med Inveni bedriftshelsetjeneste.

Vurdering

Overordnet samarbeidsplan mellom Inveni bedriftshelsetjeneste og Nordreisa kommune vedtas slik den foreligger.

Hver virksomhet skal også utarbeide en lokal samarbeidsplan med Inveni bedriftshelsetjeneste.



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Bodil Alida Mikkelsen
Fiskelvfaret 10
9158 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1370-13	11192/2019	20121956	20.11.2019

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 19.11.2019 der du sier opp din stilling som vernepleier i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 19.2.2020.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger
Kjell Arne Olsen	Guleng bofellesskap
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

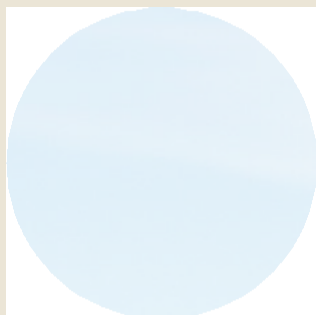
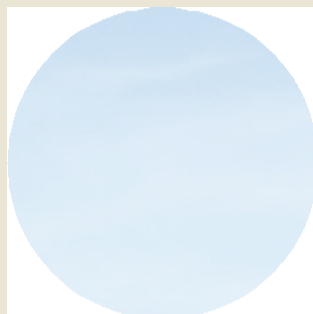
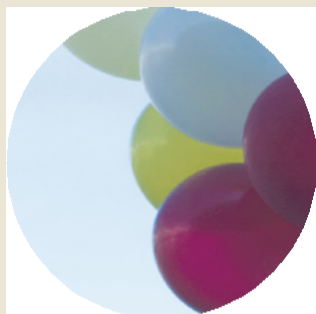
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratrådte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsforsegkingen omfattet ektefelle/samboerforsegking, kan fortsettelsesforsegkingen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsforsegkingen gav rett til høyere forsegkingssummer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars skjema.

Utbetaling av forsegkingssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forsegkingssavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forsegkingssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forsegkingssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstigede, se vedlagte svars skjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av forsegkingssforholdet fremgår av forsegkingssbeviset og forsegkingssvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesforsegking.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratradte stillingen.

Vennligst benytt svars skjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Torgeir Amund Lunde
Svartfossveien 82
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1441-3	11197/2019	140253	20.11.2019

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 15.11.19 der du sier opp din stilling som Oppmålingsingeniør i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelse 31.3.2020.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg

1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:

May Halonen Utvikling
Dag Funderud Sektor for drift og utvikling
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratradte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere for­sikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av for­sikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med for­sikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha for­sikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til for­sikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av for­sikringsforholdet fremgår av for­sikringsbeviset og for­sikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Thomas Henriksen
Reisadalen 1227
9151 STORSLETT

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/943-5	7819/2019	241290	23.08.2019

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 22.8.19 der du sier opp din stilling som vaktmester i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Slutt dato er avtalt og satt til 31.8.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre i ny jobb!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:
Gro Vibeke Kristiansen Bygningsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

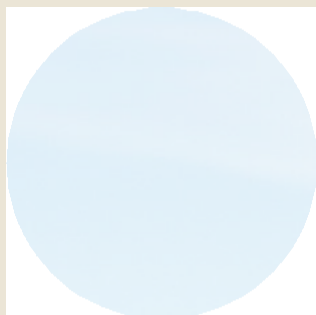
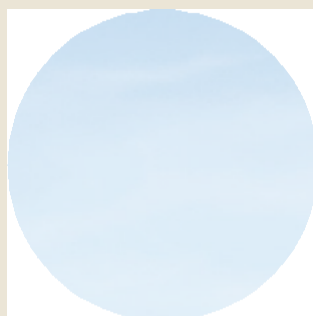
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratrådte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere for­sikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av for­sikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med for­sikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha for­sikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til for­sikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av for­sikringsforholdet fremgår av for­sikringsbeviset og for­sikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratradte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Junior Kollie
Skolevegen 10
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1164-31	8002/2019		28.08.2019

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 27.8.19 der du sier opp din stilling i Renholdsavdelingen.

Oppsigelsen tas til etterretning. Siste arbeidsdag er 29.11.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:
Wenche Johannessen Renhold
Linda Severinsen Økonomitjenester
Bente Fyhn Drift- og utvikling stab

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

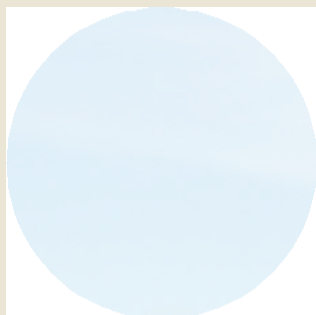
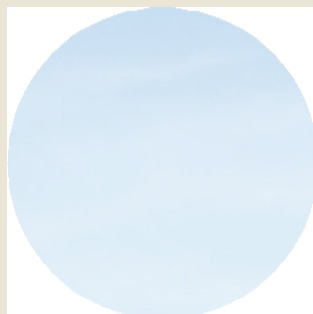
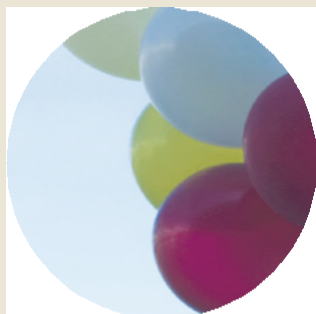
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratrådte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelivsforsikringen omfattet ektefelle/samboerforsikring, kan fortsettelsesforsikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelivsforsikringen gav rett til høyere forsikringssummer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svarskjema.

Utbetaling av forsikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forsikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forsikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forsikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstigede, se vedlagte svarskjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av forsikringsforholdet fremgår av forsikringsbeviset og forsikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesforsikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svarskjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Karin Oddbjørg Mikalsen
Kirkely 9
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1009-6	8205/2019	311153	03.09.2019

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 30.8.19 der du sier opp 60% av din faste 90% stilling som omsorgsarbeider, fortiden ved Hjemmetjenester. Stillingen har du permisjon fra tom 17.9.18. (Del.vedtak 216/18)

Oppsigelsen tas til etterretning.
Du fortsetter i 30% fast stilling fra 18.9.19.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Merete Karlsen Virksomhet for hjemmetjenester
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Svanhild K Wergeland
Kildalveien 223
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/520-9	8487/2019	14.08.1979	12.09.2019

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 10.9.19 der du sier opp din faste stilling i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelsen er avtalt med din leder og satt til 10.9.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:
Kjell Arne Olsen Guleng bofellesskap
Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

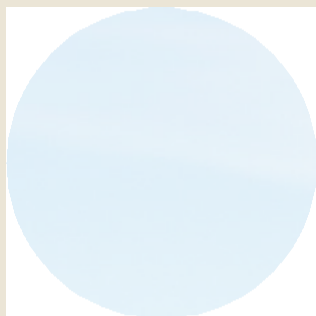
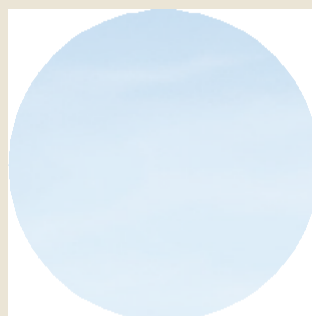
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratradte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere forsikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av forsikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forsikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forsikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forsikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstigede, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av forsikringsforholdet fremgår av forsikringsbeviset og forsikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratradte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Sharba Bahadur Chhetri
Sonjatunvegen 54
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/867-32	7571/2019	05.05.68	14.08.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 19.7.19 der du sier opp din 70,42% stilling som helsefagarbeider ved Sonjatun sykehjem.

Oppsigelsen tas til etterretning, fratredelse 19.10.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet, og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg

1 Fortsettelsesforsikring KLP

Kopi til:

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

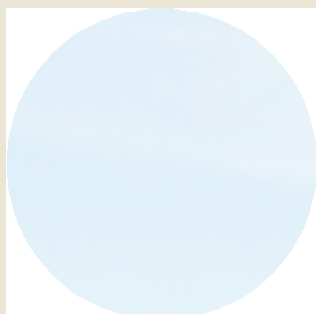
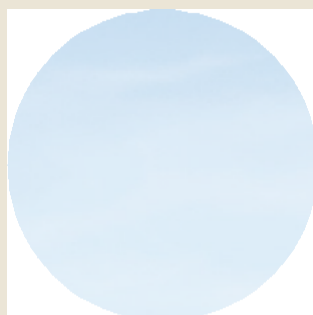
Line Ørstad (epost)

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratradte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere for­sikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av for­sikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med for­sikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha for­sikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til for­sikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av for­sikringsforholdet fremgår av for­sikringsbeviset og for­sikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Svein Alfred Myrlund
Sørreisaveien 4
9310

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/845-4	9027/2019	131165	26.09.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 19.9.19 der du sier opp din stilling som miljøterapeut ved Solbakken botiltak.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Ifølge arbeidsavtalen er det i prøvetiden en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.
Fratredelse 3.10.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg

1 Fortsettelsesforsikring KLP

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Interne kopi mottakere:

Merete Karlsen	Virksomhet for hjemmetjenester
Aina Eriksen	Solbakken boligtiltak
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratradte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere forsikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av forsikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forsikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forsikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forsikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av forsikringsforholdet fremgår av forsikringsbeviset og forsikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende			Poststed
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Borghild Braastad
Reisadalen 376
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/647-32	7863/2019	020865	26.08.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 22.august-19 der du sier opp ditt vikariat ved Solbakken botiltak. Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 5.september-19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelesesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:
Merete Karlsen Virksomhet for hjemmetjenester
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Aina Eriksen Solbakken boligtiltak

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

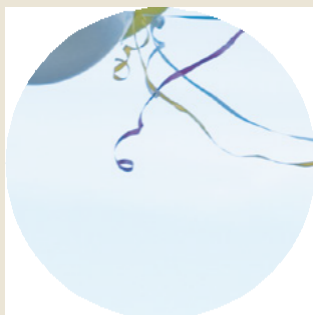
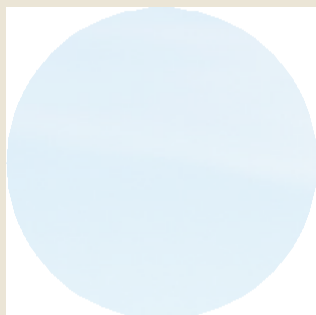
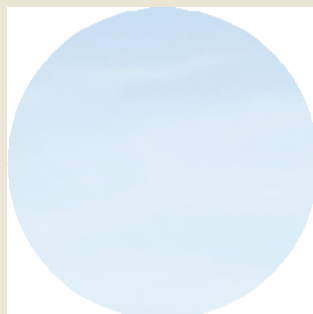
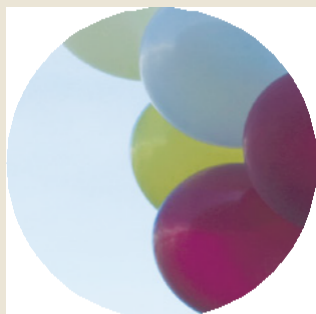
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratradte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere for­sikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av for­sikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med for­sikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha for­sikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til for­sikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av for­sikringsforholdet fremgår av for­sikringsbeviset og for­sikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Yvonne Bekkmo
Holtvegen 5
9012 Tromsø

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/843-29	8488/2019	270583	12.09.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 5.9.19 der du sier opp din faste stilling som Renholder i Nordreisa kommune. Stillingen har du permisjon fra til 18.10.19.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 18.10.19

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:
Wenche Johannessen Renhold
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

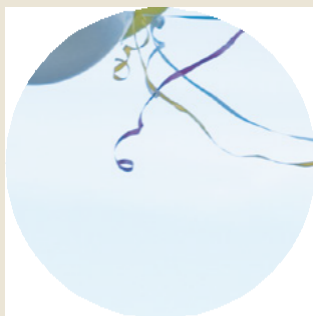
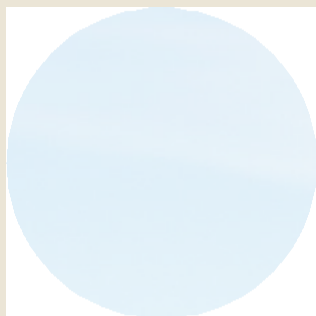
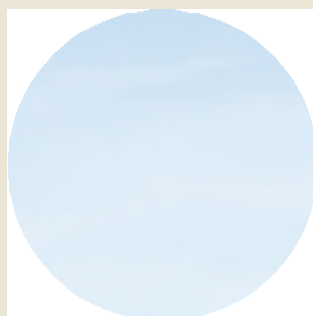
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratrådte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsforikringen omfattet ektefelle/samboerforikring, kan fortsettelsesforikringen også omfattet dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsforikringen gav rett til h oyere forikringssummer enn 10 ganger folketrygdens grunnbel op eller omfattet uf orekapital.  nsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars skjema.

Utbetaling av forikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forikringsavtalelovens   15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstigede, se vedlagte svars skjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av forikringsforholdet fremgår av forikringsbeviset og forikringsvilk rene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesforikring.

 nsker du   benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du frat rde stillingen.

Vennligst benytt svars skjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Katrine Steinsvik Vangen
Goppa 8
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/46-14	8167/2019	191186	03.09.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 22.8.19 der du sier opp din stilling i Kvæningen og Nordreisa barnevernstjeneste.

Oppsigelsen tas til etterretning.

I hht arbeidsavtalen er det en gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3, 3 måneder. Fratredelse 22.11.19.

Uttak av eventuell ferie, avtales med din leder.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Vedlegg:

1 Fortsettelsesforsikring KLP

Kopi til:

Mette Luther (e)

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen Økonomitjenester

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratrådte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelivsforsikringen omfattet ektefelle/samboerforsikring, kan fortsettelsesforsikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelivsforsikringen gav rett til høyere forsikringssummer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svarskjema.

Utbetaling av forsikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forsikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forsikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forsikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstigede, se vedlagte svarskjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av forsikringsforholdet fremgår av forsikringsbeviset og forsikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesforsikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratradte stillingen.

Vennligst benytt svarskjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelevsforikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelevsforikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Karl Erik Skogvold
Krakenesveien 47
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/328-9	9827/2019	16.04.1970	18.10.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 15.10.19 der du sier opp din funksjon som befal i Nordreisa brannvesen med fratredelse 1.mars 2020.

Oppsigelsen tas til etterretning! Fratredelse 1.mars 2020.
Du fortsetter i din stilling som konstabel i Nordreisa brannvesen.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Renate G Hammervold
Høgegga 51
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/75-10	10085/2019	240278	25.10.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 24.10.19 der du sier opp din 100% stilling som barnevernskurator.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Vedtak om ny ansettelse vil bli ettersendt.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Aud Hamnvik Hanssen Service- og personaltjenester
Mette Luther Kvænanngen og Nordreisa barnevernstjeneste
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Guro Nordgaard Siri
Gammelbruvegen 24
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1378-11	8136/2019	411	02.09.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 8.7.19 der du sier opp din stilling i Nordreisa kommune.

Du har hatt ulønnet permisjon fra din stilling som sykepleier i perioden 1.1.18 - 31.7.19, og skulle tiltre som Virksomhetsleder for Hjemmetjenesten 1.8.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre i ny jobb!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Vedlegg
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:

Merete Karlsen	Virksomhet for hjemmetjenester
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Anne-Marie Gaino	Rådmannen
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

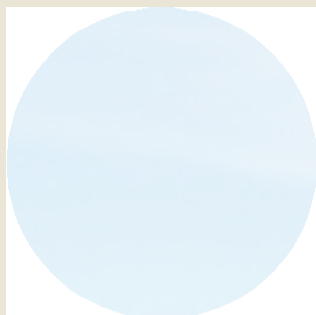
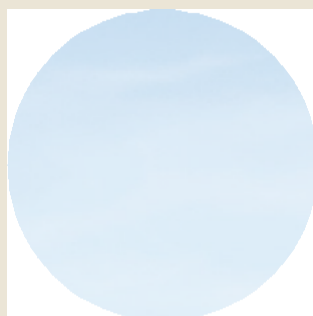
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratrådte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere for­sikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av for­sikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med for­sikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha for­sikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til for­sikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av for­sikringsforholdet fremgår av for­sikringsbeviset og for­sikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratradte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Retten til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE:

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende		Poststed	
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00

Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Svanhild K Wergeland
Kildalveien 223
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 184/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/520-7	8261/2019	14.08.1979	05.09.2019

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Svanhild K Wergeland er fast ansatt, fortiden ved Guleng omsorgsboliger. I skriv av 2.9.19 søker hun om permisjon fra sin stilling. Søknaden begrunnes med overgang til annen arbeidsgiver. Hun skal tiltre 9.9.19 i en 70% stilling som helsefagarbeider i Kvæningen kommune.

Det er rådmannen som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver, jfr.perm.regl.1.3. I reglementet pkt.4.1 heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen.

Signaler fra administrasjonsutvalget, vedtak 4/13, om en mer restriktiv håndtering av søknader om permisjon, taler også mot å gi permisjoner for å jobbe hos annen arbeidsgiver.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling/arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkel søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Permisjoner fører ofte til ulemper for arbeidsgiver, da det er vanskelig å få kontinuitet og stabilitet i tjenester når ansatte er borte. Kabalen med vikarer kan også være vanskelig å få til å gå opp. Det er uheldig å ikke kunne lyse ut faste stillinger, da man får færre og ofte mindre kvalifiserte søkere til vikariater. Dette går til sist utover de andre ansatte, som da må ta en større del av byrden når faste ansatte er borte. Dette går også utover tjenestene og brukerne som mister stabilitet og kontinuitet. Vikarer jobber sjelden mer enn ett år av gangen, og brukerne får mindre stabilitet enn de som har samme personell med seg hele uka, flere år på rad.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

På bakgrunn av en helhetlig vurdering har rådmann avslått Svanhilds søknad om permisjon.

Vedtak:

Svanhild K Wergelands sin søknad om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver, avslås.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger
Kjell Arne Olsen	Guleng bofellesskap
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Benedikte Blomstereng
Kvænangsveien 3761
9161 Burfjord

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 177/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/257-31	8126/2019		02.09.2019

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Benedikte Blomstereng var fast ansatt i 100% stilling som assistent, ved Moan skole/SFO. På bakgrunn av blant annet kommunestyrets budsjettvedtak, sak 80/18, er Nordreisa kommune nå inne i en nedbemanningsprosess.

Basert på kriterier lokale parter er enige om, ble Benedikte berørt av denne prosessen.

Benedikte Blomstereng ble derfor i del.ved 140/19 tilsatt i 40% fast stilling som assistent, fortiden ved Guleng bo og avlastning. Vedtaket sier også at ved eventuelt behov/ ønske skulle Benedikte gis permisjon fra sin 40% stilling som assistent ved Gulen bo og avlastning, for å gå inn i vikariater i barnehage/SFO kommende skoleår.

I skriv av 29.7.19 søker Benedikte om permisjon fra sin 40% stilling ved Guleng bo og avlastning, for å jobbe i et 100% vikariat ved Reisa vekst i perioden 5.8.19 - 30.6.20.

Det er Rådmann som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver, jfr. perm.regl.1.3.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling/arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Etter en helhetlig vurdering av søknaden, samt tilgang på kvalifisert vikar til stillingen, tilrår virksomhetsleder Britt Bendiksen at søknaden imøtekommes.

Rådmannen følger tilrådinga.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

Benedikte Blomstereng gis permisjon uten lønn fra sin 40% stilling som assistent ved Guleng bo og avlastning i perioden 5.8.19 - 30.6.20.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger
Kjell Arne Olsen	Guleng bofellesskap
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Janne Maria Samuelsen
Moan 6
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 201/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1087-2	8876/2019	24056732043	23.09.2019

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Janne Maria Samuelsen er fast ansatt som assistent, fortiden ved Moan skole. I skriv av 19.9.19 søker hun om permisjon f.o.m 7.10.19 t.o.m. 7.10.2020 for å flytte til Kristiansand. Hun begrunner søknaden med at hun ønsker å se om hun trives der.

Dette betraktes som en velferdspermisjon. Signaler fra administrasjonsutvalget, vedtak 4/13, om en mer restriktiv håndtering av søknader om slike permisjon, taler mot å gi permisjonen.

Vurderinger:

1 års velferdspermisjon fra jobb, for å bosette seg andre steder, er ikke en lovfestet rett. Ansatt har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering, gjort av rektor Tonje Holm, og sett i lys av muligheten for å skaffe kvalifisert vikar, tilrår hun at søknaden innvilges. Rådmann vil følge denne tilrådinga.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering gis Janne Maria Samuelsen permisjon uten lønn fra 7.10.19 tom 7.10.20.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Tonje Holm Moan skole
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Johanne Marie Olaussen
Høgegga 66
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 196/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/802-15	8674/2019	070391	18.09.2019

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Johanne Marie Olaussen fikk fast tilsetning som økonomikonsulent 1.januar 2019.
Hun har vært midlertidig tilsatt fra 1.7.18.

I juni-19 informerte hun arbeidsgiver om at hun hadde søkt på et masterstudie i Oslo, med opptak i juli. I skriv av 23.juli-19 søker hun om permisjon fra sin stilling i perioden 1.9.19 – 20.6.20, for å ta master i offentlig administrasjon og styring ved OsloMet.

Johanne skriver følgende om studiet:

Med en master i offentlig administrasjon og styring får du den kunnskapen du trenger for å forstå og håndtere sammensatte utfordringer og endringsbehov i offentlig sektor. Sektoren er i sterk endring, og dette studiet gir deg kompetansen som kreves for å bidra til innovasjon og omstilling.

Studiet gir deg innsikt i hvordan offentlig forvaltning er organisert og fungerer fra et statsvitenskapelig, økonomisk, juridisk og organisasjonsteoretisk perspektiv. Du lærer viktige prinsipper for organisering av offentlig administrasjon, og for styring og ledelse i offentlig sektor.

Johanne skriver i søknaden at hun ved negativt svar, er nødt å si opp sin stilling.

Det har siden juni-19 vært muntlig dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for å se på muligheten for utdanningspermisjon. 29.8.19 informerte arbeidsgiver om at Johanne kunne få 66,7% permisjon uten lønn og jobbe 33,3% til 31.12.19.

Vurderinger:

Økonomisjef Rita Toresen har i samråd med Sektorleder for oppvekst og kultur; Siri Ytterstad og Rådmann Anne-Marie Gaino, vurdert søknaden.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Rett til utdanningspermisjon er regulert i AML§12-11 og HTA kapittel 1 §14.2.

I henhold til arbeidsmiljøloven §12-11 har alle arbeidstakere rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil tre år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste. Dette gjelder uansett om man er fast eller midlertidig ansatt, eller ansatt på hel eller deltid.

Etter AML§12-11 har ikke Johanne rett til utdanningspermisjon, da hun ikke har vært tilsatt i Nordreisa kommune de 2 siste årene.

HTA kapittel 1, §14.2 sier noe om at det skal det gis permisjon i den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner.

Johannes stilling som økonomikonsulent krever bachelor i økonomi og administrasjon.

AML og HTA sier også noe om at arbeidstaker ikke kan kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

Økonomisjef, Sektorleder og Rådmann opplyser at det nå er meget uheldig for den videre langsiktige driften og planleggingen, nå som Johanne ikke er i 100% stilling.

Dette taler i dag tyngst mot å gi Johanne permisjon.

Det har ikke lyktes å få kvalifisert vikar i hennes fravær, og man får færre søkere på stillinger når man lyser ut vikariater.

Arbeidsgiver synes det er positivt at Johanne ønsker å øke sin kunnskap, og vil så langt det er mulig imøtekomme hennes ønske om permisjon.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering får derfor Johanne Olaussen 66,7% permisjon uten lønn ut 2019.

Vedtak:

Johanne Marie Olaussen innvilges 66,7% permisjon uten lønn i perioden 4.9.19 - 31.12.19.

Johanne må skriftlig informere Økonomisjef Rita Toresen, innen 15.oktober-19, om hun kommer tilbake i sin 100% stilling fra 1.1.20.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen

Personalkonsulent

iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Rita Toresen Økonomitjenester

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Jim Are Hansen
Reisadalen 542
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 197/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1029-2	8741/2019	081086	19.09.2019

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Jim Are Hansen er ansatt i 100% stilling som GIS/VAR-konsulent. I skriv av 11.9.19 søker han om permisjon til 31.7.20 for å jobbe i et vikariat ved Nord-Troms videregående.

Det er rådmann som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver. jmf.perm.regl.1.3. I reglementet pkt.4.1 heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen.

Signaler fra administrasjonsutvalget, vedtak 4/13, om en mer restriktiv håndtering av søknader om permisjon, taler også mot å gi permisjoner for å jobbe hos annen arbeidsgiver.

Vurderinger:

Permisjoner ved overgang til annen stiling/annen arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatt har med andre ord ikke krav på å få permisjoner i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Sektorleder for drift og utvikling; Dag Funderud og virksomhetsleder for anleggsdrift; Hilde Henriksen har vurdert søknaden.

Permisjonen vil føre til ulempe for arbeidsgiver.

Jim Are har en spesifikk stilling og tjenestene mister stabilitet og kontinuitet om han nå blir borte. Det er uheldig å ikke kunne lyse ut faste stillinger, og man får færre og ofte mindre kvalifiserte søkere til spesifikke korte vikariater. Dette går til sist utover de andre ansatte, som da må ta en større del av byrden når faste ansatte er borte. De har på bakgrunn av en helhetlig vurdering avslått søknaden om permisjon.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Rådmannen følger denne vurderinga.

Vedtak:

Jim Are Hansen sin søknad om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver, avslås.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Dag Funderud Sektor for drift og utvikling
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Katrine Steinsvik Vangen
Goppa 8
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 178/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/46-13	8147/2019	191186	02.09.2019

Svar på søknad om ulønnet permisjon

Saksopplysninger:

Katrine Steinsvik Vangen er fast ansatt i 100% stilling i Barnevernstjenesten i Kvæningen og Nordreisa.

I skriv av 16.8.19 søker hun om ulønnet permisjon i perioden 19.8.19 – 31.7.20 på grunn av overgang til ny jobb.

Det er rådmannen som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver, jfr.perm.regl.1.3.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Etter en helhetlig vurdering av søknaden, samt jfr. perm.regl 1.3 punkt 4.1, har Rådmann Anne Marie Gaino avslått Katrines søknaden om permisjon for å gå over i ny jobb.

Vedtak:

Katrine Steinsvik Vangens søknad om permisjon i perioden 19.8.19 – 31.7.20 avslås.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Mette Luther (e)

Interne kopi mottakere:
Linda Severinsen Økonomitjenester
Siri Ytterstad Sektor for
 oppvekst og kultur



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Anne Nordgaard Salamonsen
Utsikten 15
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 230/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/893-16	10645/2019	14.12.1961	08.11.2019

Svar på søknad om utvidet permisjon

Saksopplysninger:

Anne Nordgaard Salamonsen fikk 8.11.18 i del.vedtak 228/18 sak 57/16 innvilget permisjon fra 1.1.19 til 1.1.20, fra sin 80% sykepleierstilling, for å jobbe ved Rus og psykisk helseetat i Vadsø.

Jfr.vedtak 228/18; Anne N. Salamonsen garanteres ikke å komme tilbake til samme stilling etter endt permisjon. Ved endt permisjon vil Anne N. Salamonsen kunne tilbys annen ledig stilling som sykepleier i Nordreisa kommune.

Anne Nordgaard Salamonsen plikter senest tre måneder før utløpt permisjon, å skriftlig bekrefte dato for gjeninntreden hos Nordreisa kommune.

I mail av 31.10.19 søker hun om videre permisjon fra 1.1.20 til 1.1.21, for å fortsatt jobbe i samme enhet i Vadsø. Søknaden begrunnes med at ett år var for kort tid i forhold til å tilegne seg ny erfaring og integrere ny og allsidig kunnskap.

Det er rådmann som avgjør søknader om permisjon for jobbe hos annen arbeidsgiver.
Jfr.permregl.1.3.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling/arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelse basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Administrasjonsutvalget ber om en mer restriktiv handtering av søknader om permisjon. Dette er momenter som taler mot å gi permisjon.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Søknaden er vurdert av Sektorleder i Helse og omsorg; Rickard Printz,
Virksomhetsleder Hjemmetjenester; Merete Karlsen og
Avdelingsleder Rus-og psykisk helse; Eilin E Storaas.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering, jfr behovet i tjenesten, avslås søknaden om videre permisjon.
Rådmannen følger denne tilrådinga.

Anne N. Salamonsen er velkommen tilbake i sin 80% sykepleierstilling i Nordreisa kommune.

Vedtak:

Anne N. Salamonsen søknad om utvidet permisjon for tidsrommet 1.1.20 - 1.1.21 avslås.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Merete Karlsen

Rickard Printz

Eilin Johanne Evensen Storaas

Virksomhet for hjemmetjenester

Sektor for helse- og omsorg

Rus og psykisk helsetjeneste



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Roald Inge Vestgaard
Straumfjord Vest 522
9157 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 227/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/846-13	10619/2019	300361	07.11.2019

Svar - Søknad om permisjon

Saksopplysninger:

I skriv av 4.9.19 søker Roald I. Vestgaard utdanningspermisjon fra 37,5 % stilling som kommunelege, i første omgang for en periode på 13 måneder.

Søknaden begrunnes med at han ønsker å fullføre gjenstående tjenestetid, 13 måneder, til spesialist i indremedisin. Han opplyser i søknaden at han regner med å starte resterende del av utdanningsløpet den 10.10.19.

Virksomhetsleder og kommuneoverlege er positiv til søknaden. Vikar kan skaffes.

Vedtak:

Roald I. Vestgaard innvilges utdanningspermisjon uten lønn i 13 måneder fra oppstart i utdanningsstilling, anslått til perioden 10.10.19 – 10.11.20.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur

Interne kopi mottakere:

Øyvind Roarsen Virksomhet for helsetjenester
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Asad Rahmani
Arnestad 11
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 185/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/554-23	8295/2019	6.8.1975	13.09.2019

Tilbud om tilsetning i fast 90 % stilling som renholder

Saksopplysninger:

Asad Rahmani, opprinnelig tilsatt i 86 % fast nattstilling som assistent ved Guleng, ble berørt av nedbemanningsprosessen i vår. I den forbindelse ble det holdt informasjonsmøter, det ble også gjennomført samtaler med berørte ansatte.

I vedtak 160/19 ble Asad Rahmani tilbudt 53,35 % fast stilling ved Guleng.

Etter innspill fra hans tillitsvalgte, skriv av 24.7.19, anerkjenner arbeidsgiver at dette tilfellet faller inn under bestemmelsene i AML § 17-3 – rett til å kreve forhandlinger, jfr § 15-11 – retten til å fortsette i stillingen. Asad Rahmani har derfor, inntil tilbud om annen passende stilling blir gitt, fortsatt i 86 % stilling ved Guleng.

På det tidspunktet tilbudet om redusert stilling, 53,35 %, ble gitt, var ikke annet passende arbeid tilgjengelig. Samtidig samsvarte innholdet i den reduserte stillinga med innholdet i Asad Rahmani sin opprinnelige stilling.

Etter nylig å ha mottatt oppsigelse fra en ansatt, er 90 % fast stilling innen renhold blitt tilgjengelig.

For å imøtekomme kravet om tilbud om annen passende stilling, vil Asad Rahmani bli tilbudt 90 % stilling som renholder.

Ved å gi et slikt tilbud har arbeidsgiver oppfylt plikten sin etter AML § 15-7.2 – vern mot usaklig oppsigelse.

Om Asad Rahmani velger å takke nei til tilbudet om 90 % stilling, kan han fortsatt takke ja til tilbudet om 53,35 % stilling. Hvis begge tilbudene avslås, faller rettighetene som fast ansatt, jfr. AML § 14-2, bort og han kan i denne omgang ikke regne med ytterligere tilbud om fast stilling i

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Nordreisa kommune. I henhold til AML § 14-2.5 gis det 14 dagers svarfrist på tilbudet om 90 % stilling.

Vedtak:

Asad Rahmani tilsettes i fast 90 % stilling som renholder, arbeidssted er for tida ved Sørkjosen gamle skole og Sørkjosen barnehage.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger
Wenche Johannessen	Renhold
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tove Helene Fjellheim
Hovedvegen 60
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 187/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1178-19	8317/2019	20.09.58	13.09.2019

Tilbud om fast 50 % stilling som renholder

Saksopplysninger:

Tove Fjellheim, opprinnelig tilsatt i 50 % fast stilling som assistent ved Guleng 3, ble berørt av nedbemanningsprosessen i vår. I den forbindelse ble det holdt informasjonsmøter, det ble også gjennomført samtaler med berørte ansatte.

I vedtak 162/19 ble Tove Fjellheim tilbudt 40,67 % fast stilling ved Guleng 3.

Etter innspill fra hennes tillitsvalgte, skriv av 24.7.19 og 14.8.19, anerkjenner arbeidsgiver at dette tilfellet faller inn under bestemmelsene i AML § 17-3 – rett til å kreve forhandlinger, jfr § 15-11 – retten til å fortsette i stillingen. Tove Fjellheim har derfor, inntil tilbud om annen passende stilling blir gitt, fortsatt i 50 % stilling ved Guleng 3.

På det tidspunktet tilbudet om redusert stilling, 40,67 %, ble gitt, var ikke annet passende arbeid tilgjengelig. Samtidig samsvarte innholdet i den reduserte stillinga med innholdet i Tove Fjellheim sin opprinnelige stilling.

Etter nylig å ha mottatt oppsigelse fra en ansatt, er en 50 % fast stilling innen renhold blitt tilgjengelig.

For å imøtekomme kravet om tilbud om annen passende stilling, vil Tove Fjellheim bli tilbudt 50 % fast stilling som renholder.

Ved å gi et slikt tilbud har arbeidsgiver oppfylt plikten sin etter AML § 15-7.2 – vern mot usaklig oppsigelse.

Om Tove Fjellheim velger å takke nei til tilbudet om 50 % stilling, kan hun fortsatt takke ja til tilbudet om 40,67 % stilling. Hvis begge tilbudene avslås, faller rettighetene som fast ansatt, jfr. AML § 14-2, bort og hun kan i denne omgang ikke regne med ytterligere tilbud om fast stilling i

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Nordreisa kommune. I henhold til AML § 14-2.5 gis det 14 dagers svarfrist på tilbudet om 50 % stilling.

Vedtak:

Tove Fjellheim tilsettes i fast 50 % stilling som renholder, arbeidssted er for tida ved Storslett barnehage og Meieriet, Sørkjosen.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger
Wenche Johannessen	Renhold
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Knut-Egil Hansen
Straumfjordnes 224
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 186/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/20-15	8304/2019	12.07.1979	06.09.2019

Tilbud om større fast stilling som renholder

Saksopplysninger:

Knut-Egil Hansen er en av de som ble berørt av nedbemanningsprosessen i vår. Han var opprinnelig ansatt i 100 % fast stilling som renholder, og ble i vedtak 146/19 tilbudt 90 % fast stilling og i tillegg et vikariat som renholder i 10 % stilling ut skoleåret 2019/-20. Arbeidssted er for tiden ved Sonjatun bo- og kultursenter.

På grunn av at annen fast ansatt renholder har sagt opp sin stilling, kan tilbys Kurt-Egil Hansen ytterligere 10 % fast stilling som renholder ved Sonjatun bo- og kultursenter. Tilbudet om vikariat faller dermed bort.

Vedtak:

Kurt-Egil Hansen tilsettes i ytterligere 10 % fast stilling som renholder, og har dermed 100 % fast stilling som renholder.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Wenche Johannessen Renhold
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Maricel Tarubac Sara
Bjørklysvingen 11 B
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 231/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1180-6	10697/2019	411	15.11.2019

Tilsetning 40 % fast stilling som helsefagarbeider, id 499

Saksopplysninger:

Fast 40 % stilling som helsefagarbeider har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder: Arbeidssted ved Sonjatun sykehjem, arbeid tre helger på 6 uker, tredelt turnus. Ved søknadsfristens utløp hadde 3 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i telefonmøte den 11.11.19, med følgende deltakere: Arbeidsgiver v/fungerende avdelingsleder Line Olsen Ørstad og tillitsvalgt v/Rodner Nilsen, Fagforbundet. I tillegg er NSF orientert om denne saka.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var partene enige om at stillinga bør tilbys Maricel T. Sara, som den eneste av søkerne med etterspurt formell utdanning.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Maricel T. Sara i fast 40 % stilling som helsefagarbeider.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Line Ørstad	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kevin Angelsen Tøllefsen
Gausdal 13
9154 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 218/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/8-23	9954/2019		24.10.2019

Nytt tjenestested i 100 % stilling som barnevernspedagog, midlertidig tilsetting i 50 % stilling som fagleder, permisjon

Saksopplysninger:

Kevin Tøllefsen er fast ansatt i 100 % stilling som barnevernspedagog ved Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste. Kvæningen kommune har vedtatt overgang i samarbeidet om barneverntjenesten til Alta kommune, fra og med 1.1.20. Kevin Tøllefsen er gjort kjent med at han kan bli berørt av denne prosessen. Han har signalisert at han ønsker å ha sitt arbeidsforhold knyttet til Nordreisa kommune etter 1.1.20.

For tiden er 50 % fast stilling som fagleder i Nord-Troms barnevernvakt ledig. Denne stillinga inngår ikke i virksomheten barnevern, men er underlagt virksomhetsleder fordi Nordreisa kommune er vertskommune. Stillinga har vært lyst ut to ganger, uten at tilsetting er foretatt. Kevin Tøllefsen er interessert i stillinga som fagleder som en midlertidig ordning, fortrinnsvis ut 2019.

Et tilbud om stilling som fagleder, forutsetter at han samtidig gis permisjon fra 50 % stilling som barnevernspedagog for den perioden han innehar stillinga.

At en av fire kommuner har vedtatt å gå ut av samarbeidet, kan ha innvirkning på framtidig stillingsstørrelse. Behovet for fagleder i 50 % stilling, i nytt interkommunalt samarbeid skal derfor evalueres.

Fordi annen ansatt (sak 17/46) har sagt opp sin faste 100 % stilling som barnevernspedagog, kan Kevin Tøllefsen fra og med 1.1.20 tilbys fast 100 % stilling som barnevernspedagog i Kåfjord og Nordreisa barneverntjeneste.

Saka ble i sin helhet drøftet i møte med tillitsvalgte den 14.10.19. På møtet deltok virksomhetsleder Mette Luther, saksbehandler Lisa Løkkemo og tillitsvalgt v/Rodner Nilsen, Fagforbundet.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om å tilby Kevin Tøllefsen fast 100 % stilling som barnevernspedagog fra og med 1.1.20, og 50 % stilling som fagleder ut 2019. Nødvendig permisjon bør innvilges samtidig.

På grunn av forsinket oppstart, 28.10.19, ønsker virksomhetsleder at engasjementet som fagleder forlenges ut januar 2020.

Vedtak:

Kevin Tøllefsen tilsettes i 50 % stilling som fagleder ved Nord-Troms barnevernvakt, for perioden 28.10.19 – 31.1.20.

Kevin Tøllefsen fortsetter fra og med 1.1.20 i 100 % stilling som barnevernspedagog, knyttet til Kåfjord og Nordreisa barneverntjeneste.

Kevin Tøllefsen gis permisjon fra 50 % stilling som barnevernspedagog for perioden 28.10.19 – 31.1.20.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen

Personalkonsulent

aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no

77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.

Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.

Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Mette Luther Kvæningen og Nordreisa barnevernstjeneste

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Victoria Therese Isaksen
Sonjatunvegen 30 G
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 232/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/495-8	10755/2019	05048930885	13.11.2019

Tilsetting i 37,5 % stilling som kommunelege, vikariat

Saksopplysninger:

På bakgrunn av vedtak 227/19, sak 16/846, er det for perioden 11.10.19 – 10.11.20 ledig et vikariat i 37,5 % stilling som kommunelege.

Lege i spesialisering, Victoria Isaksen, er ferdig i et annet vikariat den 10.10. Hun er interessert i å gå inn i nytt vikariat for den nevnte perioden. Kommuneoverlege har drøftet vikarbehovet med tillitsvalgte.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse er partene enige om at vikariatet bør tilbys Victoria Isaksen.

Hun er tilgjengelig og kjent med tjenesten, dette en god løsning på vikarbehovet.

Vedtaket:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Victoria Isaksen i 37,5 % stilling, vikariat, som kommunelege.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Øyvind Roarsen Virksomhet for helsetjenester
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Wenche Lise Johansen
Solbakken 8
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 224/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/393-15	10288/2019	411	31.10.2019

Tilsetting i 0,87 % fast stilling som brannkonstabel, id 428

Saksopplysninger:

Fast deltidsstilling, 3x0,87 %, som brannkonstabel har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 7 søkere meldt sin interesse. Tre av disse har senere, av ulike årsaker, trukket sin søknad. Det gjøres nå tilsetting i 1x0,87 % stilling, jfr vedtak 207/19 i samme sak, der tilsetting i 2x0,87 % stilling ble gjort.

Den som ansettes som konstabel i brannvesenet må:

- bo i Storslett-/Sørkjosenområdet, disponere egen bil og kunne møte opp på brannstasjonen innen fastsatt tid ved utrykninger og øvelser
- legge fram skriftlig tillatelse fra arbeidsgiver om anledning til å bli disponert av brannvesenet ved utrykning og øvelse når som helst i døgnet
- være villig til å bære radioterminal
- inneha sertifikat for lastebil, minimum kl. C, og gjerne også sertifikat for utrykningskjøring
- være villig til å ta den brannutdanning som brannsjefen pålegger
- være i god fysisk form og være villig til å gjennomgå fysisk test og helseundersøkelse årlig helst være under 40 år, ha god fysikk og god helse, men den som er fysisk aktiv kan gjerne være noe eldre
- fysisk test må bestås før tilsetting

Den som blir innstilt til jobben, må legge fram legeattest som tilfredsstillt kravet til røykdykking, vandelsattest og bestått fysisk test før eventuell tilsetting. Årlig fysisk test skal normalt bestås.

Tillitsvalgte er orientert.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering gjøres slik tilsetning:
Wenche Lise Johansen tilsettes i deltidsstilling, 0,87 %, som brannkonstabel i Nordreisa kommune.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalene. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.

Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.

Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Elena Eriksen
Kirkegårdsveien 7
9180 Skjervøy

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 194/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/824-9	8603/2019	410	17.09.2019

Tilsetting i 100 % stilling som fysioterapeut, prosjekt, id 462

Saksopplysninger:

100 % stilling som fysioterapeut, prosjekt i perioden 27.11.19 – 1.7.20 har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 6 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet imøte den 16.9.19. På møtet deltok sjefsfysioterapeut Angela Sodefjed og tillitsvalgt Tor Henning Jensen, NFF.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Elena Eriksen, autorisert fysioterapeut fra 16.9.19 og midlertidig tilsatt, bør tilbys prosjektstillinga. To andre aktuelle søkere var i forkant kontaktet, ingen av disse var reelle søkere, da begge har fått andre tilbud.

Vedtaket:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Elena Eriksen midlertidig i 100 % stilling som fysioterapeut, prosjektstilling.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Angela Wilhelmsen Virksomhet for helsetjenester
Rickard Printz Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 182/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/714-7	Løpenr. 8241/2019	Arkivkode 411	Dato 12.09.2019
----------------------------	--	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i 100 % stilling som helsesykepleier, id 449

Saksopplysninger:

100 % stilling som helsesykepleier, 75 % fast og 25 % prosjektstilling, har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde to søkere meldt sin interesse. Kun en av søkerne har etterspurt formell kompetanse.

Saka ble drøftet i møte den 11.9.19. På møtet deltok virksomhetsleder Else P. Elvestad og tillitsvalgt Marianne Grønlund, NSF.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det på drøftingsmøtet enighet om at stillinga bør tilbys Hege Hansen. Hun har relevant praksis og etterspurt utdanning. Iris Tveiten settes opp som reserve. Eventuell tilsetting skjer for inntil et år, dette på grunn av manglende etterspurt kompetanse.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Hege Hansen i 100 % stilling som helsesykepleier, fordelt på 75 % fast. Midlertidig tilsetting i 25 % prosjektstilling, gjelder i første omgang ut 2019.

Reserve: Iris Tveiten. På grunn av manglende etterspurt kompetanse vil en eventuell tilsetting i 75 % stilling skje for en periode på ett år, i resterende stilling i første omgang ut 2019.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Likelydende brev sendt til:

Hege Hansen Solbakkmelen 32 A
Iris Tveiten Kirkely 1 B

Sørkjosen
Storslett

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur
Else Pettersen Elvestad Forebyggende tjeneste
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Silje Dørmænen Broks
Hessengveien 149
9912 Hesseng

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 171/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/826-7	7914/2019	410	29.08.2019

Tilsetting i 100 % stilling som lærer, vikariat ut skoleåret 2019/-20, id 463

Saksopplysninger:

100 % stilling, vikariat, som lærer har vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er for tiden ved Moan skole.

Ved søknadsfristens utløp, 3. gangs utlysning, hadde en søker meldt sin interesse. En søknad ble levert etter fristen.

I telefonmøte mellom lokale parter den 1.8.19, ble kandidatene vurdert og plukket ut for intervju. Telefonintervju gjennomført den 2.8.19. Fra arbeidsgiver deltok rektor v/Moan skole, Tonje Holm og plasstillitsvalgt fra Utdanningsforbundet, Judith Wiik.

Kandidat Silje Dørmænen Broks ble intervjuet. På grunn av manglende etterspurt kompetanse hos den andre søkeren, ble vedkommende ikke intervjuet.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var partene enige om at stillinga bør tilbys Silje Dørmænen Broks. Hun har bachelor i spesialpedagogikk og årsenhet i friluftsliv.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Silje Dørmænen Broks i 100 % stilling som lærer, vikariat, ved Moan skole.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Tonje Holm	Moan skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Birthe Elisabeth Andersen
Lyngsmark 7
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 168/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/945-40	7828/2019	12.06.67	26.08.2019

Tilsetting i 100 % stilling, vikariat barnehageårene 2019/20/21, permisjon fra 70 % stilling

Saksopplysninger:

Birthe Andersen er fast tilsatt i 70 % stilling i Nordreisa kommune; 60 % innen renhold 10 % som assistent, ekstraressurs i barnehage. Jfr. vedtak 93/18.

Forrige barnehageår hadde hun permisjon fra egen stilling. Hun gikk da i et vikariat, 100 % stilling som assistent, ved Leirbukt barnehage, jfr. vedtak 144/18.

Birthe Andersen har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Hun er i utgangspunktet en av de som er berørt av nedbemanningsprosessen våren 2019.

Under nedbemanningsprosessen møttes partene flere ganger. Undervegs i denne prosessen er det avklart at Birthe Andersen kan tilbys en 50 % midlertidig, barnehageåret 2019/-20, stilling som assistent ved Leirbukt barnehage.

Samtidig gis hun permisjon fra egen 70 % stilling for samme periode; 60 % innen renhold og 10 % assistent i barnehage. Arbeidsplass vil bli avklart før hun gjeninntreer egen stilling.

Vurderinger:

Ved å tilby Birthe Andersen å fortsette i stilling ved Leirbukt barnehage, ivaretas stabilitet og forutsigbarhet for både barnegruppa og ansatte i barnehagen.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

Birthe Andersen tilsettes i 50 % stilling som assistent for barnehageåret 2019/-20.

Birthe Andersen gis samtidig permisjon fra egen 70 % stilling fra oppstarten av barnehageåret 2019/-20 og ut barnehageåret.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen

Personalkonsulent

aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no

77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Kirsti Karlsen	Leirbukt barnehage
Wenche Johannessen	Renhold
Berit Kalseth	Sektor for oppvekst og kultur



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 192/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/918-8	Løpenr. 8539/2019	Arkivkode 416	Dato 24.09.2019
----------------------------	--	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i 100 % stilling, vikariat, id 466

Saksopplysninger:

100 % stilling som sykepleier, vikariat i perioden 1.10.19 – 1.8.20, har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder: Arbeidssted ved DMS, sykestua, arbeid to helger på 6 uker, tredelt turnus.

Ved søknadsfristens utløp hadde 4 søkere meldt sin interesse. En av søkerne, fast ansatt i 100 % stilling, ber om rullering fra Sonjatun sykehjem til Sonjatun sykestue, samtidig som hun ber om å få beholde 10 % av stillinga ved dialysen.

Saka ble drøftet i møte den 10.9.19. På møtet deltok fungerende leder DMS, Hanne Fjellstad, avdelingssykepleier Gunn A. Næss, Kirsten Pedersen, og på telefon hovedtillitsvalgt for NSF Marianne Grønlund.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, i tillegg til behov for rullering, var det enighet om at Katrine Andersen bør tilbys vikariatet, 90 % stilling, og at hun fortsetter ved dialysen i egen 10 % stilling.

Etter endt vikariat beholder hun arbeidsforholdet til Nordreisa kommune, men kan ikke regne med å komme tilbake til opprinnelig stilling/arbeidssted.

1. reserve Renate Karlsen, 2. reserve Iris Tveiten.

Vedtaket:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, i tillegg til behov for rullering, tilsettes Katrine Andersen i 90 % stilling, vikariat som sykepleier ved sykestua. Hun fortsetter i egen 10 % stilling ved dialysen.

Arbeidssted for inntil 100 % stilling etter endt permisjon, vil avhenge av hvilken virksomhet som har ledig stilling.

1. reserve Renate Karlsen, 2. reserve Iris Tveiten.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Katrine Andersen	Meierivegen 29	Sørkjosen
Renate Synnøve Karlsen	Nordkjosveien 11	
Iris Tveiten	Kirkely 1 B	Storslett

Kopi til:

Hanne Fjellstad, fung. leder DMS, (e-)

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Line Ørstad	Sonjatun sykehjem
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 207/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/393-14	Løpenr. 9242/2019	Arkivkode 411	Dato 02.10.2019
----------------------------	---	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i 2x0,87 % fast stilling som brannkonstabel, id 428

Saksopplysninger:

Fast deltidsstilling, 3x0,87 %, som brannkonstabel har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 7 søkere meldt sin interesse. Tre av disse har senere, av ulike årsaker, trukket sin søknad. Det gjøres tilsettinger i to stillinger her, den tredje avventer til etter fysisk test og dokumentasjon i form av etterspurte attester.

Den som ansettes som konstabel i brannvesenet må:

- bo i Storslett-/Sørkjosenområdet, disponere egen bil og kunne møte opp på brannstasjonen innen fastsatt tid ved utrykninger og øvelser
- legge fram skriftlig tillatelse fra arbeidsgiver om anledning til å bli disponert av brannvesenet ved utrykning og øvelse når som helst i døgnet
- være villig til å bære radioterminal
- inneha sertifikat for lastebil, minimum kl. C, og gjerne også sertifikat for utrykningskjøring
- være villig til å ta den brannutdanning som brannsjefen pålegger
- være i god fysisk form og være villig til å gjennomgå fysisk test og helseundersøkelse årlig helst være under 40 år, ha god fysikk og god helse, men den som er fysisk aktiv kan gjerne være noe eldre
- fysisk test må bestås før tilsetting

Den som blir innstilt til jobben, må legge fram legeattest som tilfredsstillt kravet til røykdykking, vandelsattest og bestått fysisk test før eventuell tilsetting. Årlig fysisk test skal normalt bestås.

Tillitsvalgte er orientert.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering gjøres slik tilsetning:

Kjartan Nygård tilsettes i deltidsstilling, 0,87 %, som brannkonstabel i Nordreisa kommune.
Charles Pettersen Aasvang tilsettes i deltidsstilling, 0,87 %, som brannkonstabel i Nordreisa kommune.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalene. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Likelydende brev sendt til:

Kjartan Nygård Hovedvegen 53A
Charles Pettersen Aasvang Bjørkvoll 7

SØRKJOSEN
Sørkjosen

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kirsti Ihlang Mikalsen
Hjalmar Mikalsens Vei 11
9180 Skjervøy

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 209/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/848-7	9503/2019	02049241030	11.10.2019

Tilsetting i 50 % prosjektstilling, hverdagsrehabilitering, permisjon fra 50 % stilling, koordinerende enhet

Saksopplysninger:

Kirsti I. Mikalsen ble i vedtak 169/19, tilsatt i fast 100 % stilling som ergoterapeut, id 450. Av dette er 50 % koordinerende enhet.

Sjefsfysioterapeut Angela Sodefjød ber den 20.9.19 om at formalitetene omkring at Kirsti Mikalsen for en periode, ut august 2020, er gått over i 50 % prosjektstilling, hverdagsrehabilitering, bringes i orden.

Dette gjøres ved at Kirsti Mikalsen gis 50 % permisjon fra stillinga koordinerende enhet og tilsettes i 50 % prosjektstilling.

Det lages ny arbeidsavtale som gjenspeiler dette.

Vedtak:

Kirsti I. Mikalsen gis permisjon fra 50 % stilling som koordinerende enhet i perioden fra og med 2.9.19 til og med 31.8.20.

Kirsti I. Mikalsen tilsettes for samme periode i 50 % prosjektstilling, hverdagsrehabilitering.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:
Angela Wilhelmsen Virksomhet for helsetjenester
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Liga Rutina
Kippernesvegen 2
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 236/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2113-24	11013/2019	05.01.1987	15.11.2019

Tilsetting i 68,78 % fast stilling som helsefagarbeider

Saksopplysninger:

Liga Rutina var før nedbemanning sist vår fast ansatt i 67,38 % nattstilling som assistent i helse- og omsorgssektoren. Hun ble berørt av nedtrekket og fikk tilbud om en 66 % stilling som fagarbeider i samme sektor.

Etter nærmere vurdering ble Liga Rutina sin opprinnelige stilling, nå justert til 68,78 %, likevel ikke berørt av nedbemanningsprosessen.

I henhold til lov- og avtaleverk åpner dette for at Liga Rutina kan tilbys å fortsette i fast 68,78 % stilling. For tiden gjelder: Arbeidssted Sonjatun sykehjem, nattstilling, arbeid 2 helger på 6 uker. Liga Rutina har fullført utdanning som helsefagarbeider.

Vedtak:

Liga Rutina tilsettes 68,78 % fast stilling som helsefagarbeider.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Line Ørstad	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Merete Karlsen	Virksomhet for hjemmetjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Renate Susanne Karlsen
Einevegen 1
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 180/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/806-12	7852/2019	411	13.09.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling som barnehagelærer, id 459

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som barnehagelærer, arbeidssted for tiden Sørkjosen barnehage, har vært lyst ut eksternt. Stillinga er ledig fra og med oppstarten av barnehageåret 2019/-20. Ved søknadsfristens utløp, hadde 8 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 1.8.19 mellom virksomhetsleder Linda Bakke og Utdanningsforbundet ved Ola Dyrstad.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om at Renate Karlsen bør tilbys stillinga. Hun vurderes som kvalifisert for stillinga, både formelt og i forhold til relevant erfaring.

Hun ble intervjuet for stillinga som virksomhetsleder ved Sørkjosen barnehage, sak 19/770, derfor ble ytterligere intervju for stillinga som barnehagelærer vurdert som unødvendig.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Renate Karlsen i fast 100 % stilling som barnehagelærer.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Hanne Christine Jensen	Sørkjosen barnehage



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kirsti Ihlang Mikalsen
Hjalmar Mikalsens Vei 11
9180 Skjervøy

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 169/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/716-4	7865/2019	411	26.08.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling som ergoterapeut, id 450

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som ergoterapeut, har vært lyst ut eksternt.

50 % av stillinga utgjør koordinerende enhet.

Ved søknadsfristens utløp hadde én søker meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 13.8.19. På møtet deltok sjefsfysioterapeut Angela Sodefjed og tillitsvalgt Tor Henning Jensen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Kirsti Mikalsen bør tilbys fast stilling.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Kirsti Mikalsen i fast 100 % stilling som ergoterapeut.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Angela Sodefjed	Virksomhet for helsetjenester
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 212/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/1025-8	Løpenr. 9713/2019	Arkivkode 411	Dato 18.10.2019
----------------------------	---	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i fast 100 % stilling som rektor/virksomhetsleder, Storslett skole, id 486. Permisjon fra egen stilling.

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som rektor/virksomhetsleder ved Storslett skole har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 4 søkere meldt sin interesse:
1 Gøran Anlind, 2 Merete Rasmussen, 3 Nils Trygve Johansen og 4 Bjørn Jensen.

Alle fire ble innkalt til intervju. Intervjuene fant sted 11. og 14.10.19. Intervjupanelet besto av sektorleder Siri Ytterstad, pedagogisk konsulent Edel Gulbrandsen (14.10. som stedfortreder for tillitsvalgt) og Utdanningsforbundet v/ Ola Dyrstad. Søker nummer 2 er fast ansatt i stilling som lærer/inspektør ved Storslett skole. Hun ønsker permisjon fra denne stillinga om hun blir tilbudt stilling som rektor.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om at Merete Rasmussen bør tilbys stillinga.

Merete Rasmussen: Kan dokumentere rektorutdanning gjennom UDIR og har erfaring fra skoleledelse.

1 reserve: Gøran Anlind: Kan dokumentere svensk rektorskole og erfaring fra skoleledelse.

2 reserve: Nils Trygve Johansen: Kan dokumentere en del erfaring innen skoleledelse som seksjonsleder ved videregående skole.

Vedtak:

På bak grunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Merete Rasmussen i fast 100 % stilling som rektor/virksomhetsleder.

1. reserve: Gøran Anlind
2. reserve: Nils Trygve Johansen

Merete Rasmussen gis permisjon fra stillinga som lærer/inspektør for perioden 1.11.19-31.10.20.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Caroline Liland Johansen
Storengveien 243
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 151/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/405-20	6791/2019	050288	29.8.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling som vernepleier

Saksopplysninger:

Caroline L. Johansen ble i 2015 fast ansatt i 40 % stilling som assistent, helse og omsorg. Hun har nå fullført vernepleierutdanning, men har så langt ikke fått fast tilsetting som vernepleier. Hun har en periode vært midlertidig tilsatt stilling som vernepleier, sist i vakant 60 % stilling ved Guleng bo og avlastning.

Sak om omgjøring av stilling, 77 % helsefagarbeider til 40 % stilling som vernepleier, og intern utlysning av resterende 37 % helsefagarbeider, ble drøftet med i møte den 14.5.19. På møtet deltok virksomhetsleder Britt Bendiksen, avdelingsleder Guleng, Kjell Arne Olsen og plasstillitsvalgt Tor Arild Haug, Fagforbundet.

Partene var enige om at Caroline L. Johansen etter omgjøring av stilling får tilbud om fast 100 % stilling som vernepleier ved Guleng.

Hun har fortrinnsrett til større stilling hun er kvalifisert for, jfr HTA § 2.3.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av kompetanse og behov, det er behov for kjent personale med høgskolekompetanse, spesielt i forhold til situasjonen ved avlastningsenheten, var det i møtet enighet om at Caroline L. Johansen bør tilbys full stilling.

Vedtak:

Caroline L. Johansen tilsettes i fast 100 % stilling som vernepleier.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:
Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Håkon Johnsen
Storengveien 164
9158 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 203/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/552-11	9176/2019	18.08.59	02.10.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling, assistent

Saksopplysninger:

På bakgrunn av at han var en av dem som ble berørt av nedbemanninga sist vår, ble Håkon Johnsen overført fra fast 100 % stilling som assistent ved Guleng, til fast 66 % stilling, våkende nattevakt, ved nyopprettet botiltak.

Det er nå en ledig 100 % stilling ved botiltaket, etter at en vernepleier har sagt opp sin stilling.

Saka ble drøftet i møte den 25.9.19. På møtet deltok avdelingsleder Aina M. Eriksen, sektorleder Rickard Printz, virksomhetsleder Merete Karlsen og tillitsvalgt fra Fagforbundet, Rodner Nilsen. Hovedverneombud og tillitsvalgt fra Delta var også innkalt til møtet, men deltok ikke.

Vurderinger:

På bakgrunn av behov og kompetanse, i tillegg til helhetlige faglige vurderinger, var det enighet om at Håkon Johnsen bør tilbys stillinga. Partene var videre enige om at ny ledig stilling ved botiltaket, lyses stilling ut som høgskolestilling, helsefag. Dette for at alle 6 høgskolestillingene, på sikt, blir besatt av ansatte som tilfredsstiller dette utdanningskravet.

Vedtak:

På bakgrunn av behov og kompetanse øvrige helhetlige faglige vurderinger, tilsettes Håkon Johnsen i fast 100 % stilling.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Merete Karlsen	Virksomhet for hjemmetjenester
Aina Eriksen	Solbakken boligtiltak
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Margrethe J Bøklepp
Rotsundveien 946
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 237/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1114-13	11074/2019	411	19.11.2019

Tilsetting i fast 20 % stilling som assistent, id 494

Saksopplysninger:

Fast stilling som assistent, 20 %, har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder: Arbeidssted ved Høgegga omsorgsboliger, arbeid 3 av 6 helger i 2-delt turnus.

Ved søknadsfristens utløp hadde 8 søkere meldt sin interesse. En av søkerne, Linda Elveskog, har senere trukket seg.

Saka ble behandlet i møte den 31.10.19. På møtet deltok virksomhetsleder Britt Bendiksen, avdelingsleder ved Guleng Kjell A. Olsen, avdelingsleder ved Høgegga Haldis Olsen og hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet, Rodner Nilsen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, og en trukket søknad, var partene enige om at stillinga bør tilbys Margrethe Bøklepp. Det settes ikke opp reserve.

Vedtaket:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Margrethe Bøklepp i 20 % fast stilling som assistent.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Henriette Fyhn
Sonjatunvegen 30 H
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 238/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1113-15	11086/2019	411	19.11.2019

Tilsetting i fast 23 % stilling som assistent, id 493

Saksopplysninger:

Fast stilling som assistent, 23 %, har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder: Arbeidssted ved Høgegga omsorgsboliger, arbeid 3 av 6 helger i 2-delt turnus.

Ved søknadsfristens utløp hadde 10 søkere meldt sin interesse. En av søkerne, Linda Elveskog, har senere trukket seg.

Saka ble behandlet i møte den 31.10.19. På møtet deltok virksomhetsleder Britt Bendiksen, avdelingsleder ved Guleng Kjell A. Olsen, avdelingsleder ved Høgegga Haldis Olsen og hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet, Rodner Nilsen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var partene enige om at stillinga bør tilbys Henriette Fyhn, barne- og ungdomsarbeider. Hun arbeider i dag som vikar i boligene, og det er ønskelig å beholde hennes kompetanse. Det settes ikke opp reserve.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Henriette Fyhn i 23 % fast stilling som assistent.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Liv Irene Iversen
Fosseng 15 C
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 239/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1112-13	11105/2019	411	19.11.2019

Tilsetting i fast 26,6 % stilling som helsefagarbeider, id 492

Saksopplysninger:

Fast stilling som helsefagarbeider, 26,6 %, har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder: Arbeidssted ved Høgegga omsorgsboliger, arbeid 3 av 6 helger i 2-delt turnus.

Ved søknadsfristens utløp hadde 8 søkere meldt sin interesse.

Saka ble behandlet i møte den 31.10.19. På møtet deltok virksomhetsleder Britt Bendiksen, avdelingsleder ved Guleng Kjell A. Olsen, avdelingsleder ved Høgegga Haldis Olsen og hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet, Rodner Nilsen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var partene enige om at stillinga bør tilbys Liv Irene Iversen, som eneste søker med etterspurt utdanning. Det settes ikke opp reserve.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Liv Irene Iversen i 26,6 % fast stilling som helsefagarbeider.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 206/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/926-8	Løpenr. 9225/2019	Arkivkode 411	Dato 02.10.2019
----------------------------	--	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i fast 2x100 % stilling som sykepleier, id 467

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som sykepleier har vært lyst ut eksternt.
For tiden gjelder: Arbeidssted Sonjatun sykehjem, tre-delt turnus, arbeid 2 helger på 6 uker.
Ved søknadsfristens utløp hadde to søkere meldt sin interesse.

Etter at stillingen ble lyst ut, ble en til fast 100 % stilling som sykepleier ledig, jfr. sak 19/917, vedtak 192/19.

Saka, tilsetting i 2x100 % stilling, ble drøftet med tillitsvalgte i møte den 20.9.19.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om å tilby fast 100 % stilling som sykepleier til Kine Merethe Thørring Eilertsen og Cecilie Olaussen.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, gjøres slik tilsetting:
Kine Merethe Thørring Eilertsen tilsettes i 100 % stilling som sykepleier.
Cecilie Olaussen tilsettes i 100 % stilling som sykepleier.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalene. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Likelydende brev sendt til:

Cecilie Olaussen Gammelbruvegen 20
Kine M Thørring Eilertsen Steinveien 22 B

STORSLETT
Harstad

Interne kopi mottakere:

Line Ørstad Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Rickard Printz Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 225/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/1006-10	Løpenr. 10538/2019	Arkivkode 411	Dato 06.11.2019
----------------------------	--	------------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i fast 30 % stilling som driftstekniker/kinomaskinist

Saksopplysninger:

Fast stilling, 30 %, som driftstekniker/kinomaskinist har vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er for tiden ved Halti kulturscene.

Ved søknadsfristens utløp hadde 6 søkere meldt sin interesse.

Tre søkere ble innkalt til intervju, som ble gjennomført 30.10.19. Intervjupanelet besto av tillitsvalgte fra Fagforbundet v/hovedtillitsvalgt Rodner Nilsen og plasstillitsvalgt Ruth Ulving. Arbeidsgiver var representert v/pedagogisk konsulent Edel Gulbrandsen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Agnete Braaten bør tilbys stillinga. Hun har vært engasjert i stillinga siden 1.1.19 og har blant annet erfaring innenfor lys- og lydteknikk, vertskap og markedsføring.

1. reserve Vegard Tvedt Pedersen, 2. reserve Kim Østerholm.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Agnete Braaten i fast 30 % stilling som driftstekniker/kinomaskinist.

1. reserve Vegard Tvedt Pedersen, 2. reserve Kim Østerholm.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Agnete Båtnes Braaten Arnestad 9B
Vegard Tvedt Pedersen Goppa 10
Kim Sverre Østerholm Nilseskogen 11

STORSLETT
Sørkjosen
Sørkjosen

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Asad Rahmani
Arnestad 11
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 226/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/554-28	10549/2019	6.8.1975	07.11.2019

Tilsetting i 32,65 % stilling som fast vikar, assistent

Saksopplysninger:

Asad Rahmani, fast ansatt i 86 % stilling som assistent, ble berørt av nedbemanningsprosessen våren 2019.

På bakgrunn av tilbud Asad Rahmani i denne forbindelse ble gitt, krevde hans tillitsvalgte forhandlinger med arbeidsgiver. Forhandlingene ble gjennomført 30.10.19.

På møtet kom partene fram til slik skisse:

I tillegg til at Asad Rahmani er tilbudt 53,35 % fast stilling som assistent, tilbys han 32,65 % stilling som *fast vikar*, fortrinnsvis ved Guleng/Høgegga, men også ved andre virksomheter i helse- og omsorgssektoren dersom det ikke er vikarbehov ved Guleng/Høgegga.

Vedtak:

Asad Rahmani tilsettes i 32,65 % stilling, som assistent, fast vikar. Stillingsstørrelsen beregnes av et gjennomsnitt over 8 uker.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Martti Tapio Raudas
Ringveien 16 B
9515 Alta

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 214/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/260-5	9863/2019	410	23.10.2019

Tilsetting i fast 40 % stilling som timelærer, kvensk og finsk

Saksopplysninger:

Nordreisa kommune har en fast stillingsressurs på 70 % som timelærer i finsk/kvensk/samisk. Stillinga har vært lyst ut flere ganger uten at kvalifiserte søkere har vist interesse. Ingen søkte på stillinga da den sist ble lyst ut, våren 2019.

Nå har imidlertid en aktuell, kvalifisert, kandidat vist interesse. Martti Tapio Raudas ønsker å gå inn i 40 % stilling som timelærer i kvensk og finsk i skolene i Nordreisa, i kombinasjon med 60 % stilling i videregående skole.

Saka ble drøftet i møte den 7.10.19. Deltakere var plasstillitsvalgt fra Utdanningsforbundet, Cecilie Jørgensen og pedagogisk konsulent Edel Gulbrandsen. Av møtereferatet kommer det fram, at det kan gjøres fast tilsetting i 40 % stilling. Dette vil dekke behovet skolen i dag har for slik kompetanse.

Vurdering

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om at Martti Tapio Raudas bør tilbys stillinga. Utdanningsdirektoratet har i 2010 godkjent ham som lærer grunnskolen.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Martti Tapio Raudas i fast 40 % stilling som timelærer i finsk og kvensk.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Tonje Holm	Moan skole
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Susanne Eitran
Reisadalen 1101
9154 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 210/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1044-4	9670/2019	270480	15.10.2019

Tilsetting i fast 66 % stilling

Saksopplysninger:

Susanne Eitran er autorisert hjelpepleier fra april 2004. Hun er midlertidig ansatt, vikar for perioden 11.9.19 – 29.2.20, i 66 % stilling, ved Solbakken botiltak. Stillinga var lyst ut i sak 19/162, id 408.

I forbindelse med at det nå er ledig en fast 66 % helsefagarbeiderstilling ved botiltaket, for tiden som våkende nattevakt, har arbeidsgiver innkalt til drøftingsmøte den 2.10.19. Deltakere på møtet var virksomhetsleder Merete Karlsen, sektorleder Rickard Printz og avdelingsleder Aina M. Eriksen.

Det var enighet om å tilby fast stilling til Susanne Eitran. Vikariatet som hun eventuelt går ut av, vil bli tilbudt en annen av søkerne i sak 19/162.

Både Fagforbundet og Delta meldte forfall til møtet den 2.10., men var på forhånd, den 25.9.19, forelagt arbeidsgivers forslag til løsning. Tillitsvalgte sa seg enig i løsningsforslaget.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Susanne Eitran i fast 66 % stilling som helsefagarbeider, for tiden som våkende nattevakt.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Aina Eriksen	Solbakken boligtiltak
Merete Karlsen	Virksomhet for hjemmetjenester
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 167/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/723-31	Løpenr. 7817/2019	Arkivkode 411	Dato 23.08.2019
----------------------------	---	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i fast 80 % stilling som barnehagelærer, id 453

Saksopplysninger:

Fast 80 % stilling som barnehagelærer, arbeidssted for tiden Oksfjord oppvekstsenter, har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp, 2. gangs utlysning, hadde 8 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 20.8.19 mellom virksomhetsleder Marja-Lena Nilsen og Utdanningsforbundet ved Ola Dyrstad.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om at Sigrid Bakke bør tilbys stillinga. Hun er 2. års barnehagelærerstudent. På bakgrunn av at det er behov for å rekruttere barnehagelærere til Nordreisa kommune, er det ønskelig å tilby henne fast tilsetting, med forbehold om at hun har fullført barnehagelærerutdanninga innen utgangen av desember 2021. Videre bør det, etter drøfting med rådmannen, settes bindingstid på 2 år. Reserve: Camilla Kristine Eriksen, fagarbeider med lengst ansiennitet av søkerne. Hun er fast ansatt i deltidsstilling i barnehagen.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Sigrid Bakke i fast 80 % stilling som barnehagelærer. Det tas forbehold om at hun har fullført barnehagelærerutdanninga innen utgangen av desember 2021, og det inngås avtale om bindingstid på 2 år etter endt utdanning.

Reserve: Camilla Kristine Eriksen.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Sigrid Bakke Rotsundveien 924
Camilla Kristine Eriksen Fiskelvfaret 2

ROTSUND
Storslett

Interne kopi mottakere:

Marja-Lena K Nilsen Oksfjord oppvekstsenter
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marte Pettersen Aasvang
Bjørkvoll 7
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 191/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/915-16	8525/2019	411	13.09.2019

Tilsetting i fast 80 % stilling som helsefagarbeider, id 465

Saksopplysninger:

Fast 80 % stilling som helsefagarbeider har vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er for tiden ved DMS-Nord-Troms, Helsesenteret Sonjatun. For tiden innebærer stillinga 2-delt turnus med arbeid 2 av 6 helger.

Ved søknadsfristens utløp hadde 12 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 10.9.19. På møtet deltok fungerende leder for DMS, Hanne Fjellheim, Gunn A. Næss og tillitsvalgt Rodner Nilsen, Fagforbundet.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, jfr. også HTA § 2.3, var det på drøftingsmøtet enighet om at stillinga bør tilbys Marte Pettersen Aasvang, autorisasjon som hjelpepleier fra 2008.

Hun er fast ansatt i 51 % stilling, og har i henhold til avtaleverket krav på større stilling hun er kvalifisert for. I tillegg har hun lang relevant erfaring fra flere år som fast ansatt i helsesektoren i Nordreisa kommune.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Marte Pettersen Aasvang i fast 80 % stilling som helsefagarbeider.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Kopi til:
Hanne Fjellstad, konst. leder DMS

Interne kopi mottakere:
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tove Sofie Wahlgren
Bjørklymoen 18
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 198/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2030-48	8745/2019	07.10.1969	25.09.2019

Tilsetting i fast stilling

Saksopplysninger:

I henhold til tjenestebevis har Tove Wahlgren vært midlertidig ansatt i varierende stillingsstørrelser, som assistent i barnehage, siden august 2015. I tillegg har hun jobbet ekstra et antall timer hvert år.

På bakgrunn av AML § 14-9 (1) b, krever hennes tillitsvalgt fast tilsetting i gjennomsnittsberegnet stillingsstørrelse.

Saka ble drøftet med tillitsvalgte i møte den 19.9.19. Arbeidsgiver er enig i at Tove Wahlgren har krav på fast tilsetting. Hun vil bli tilbudt fast stilling, 78 % stilling. Stillingsstørrelsen er basert på et gjennomsnitt av arbeidsavtaler/timer.

Vurderinger:

Det finnes i dag ikke ledig fast stilling som assistent i Nordreisa kommune. På bakgrunn av det generelle sykefraværet i Nordreisa kommune, kan Tove Wahlgren likevel tilbys tilsetting i fast stilling. Imidlertid vil arbeidssted måtte variere, først og fremst mellom barnehagene i kommunen. For eventuelt å fylle opp stillinga, vil hun også bli benyttet ved andre virksomheter i kommunen, basert på behov for arbeidskraft.

Vedtak:

Tove Wahlgren tilsettes i fast 78 % stilling som assistent i Nordreisa kommune

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Berit Kalseth	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Dag Funderud	Sektor for drift og utvikling
Gørill	Økonomitjenester
Gulbrandsen	



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tshering Tamang
Skogly 5 C
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 221/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/930-6	10148/2019	411	7.11.2019

Tilsetning i fast stilling som assistent, 37,92 %, id 417

Saksopplysninger:

Fast 22,3 % stilling som fagarbeider har vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er for tiden ved Sonjatun sykehjem, arbeid 3 helger på 6 uker.

Ved søknadsfristens utløp hadde to søkere meldt sin interesse.

I etterkant av utlysning er det utarbeidet ny grunnturnus, forskriftsmessig drøftet med tillitsvalgte, ved Sonjatun sykehjem. Opprydding på grunnturnusen ga mulighet til å øke flere stillinger. Dette er bakgrunnen for at stillinga på opprinnelig 22,3 % kan økes til 37,92 %. Stillinga er, som en av flere omgjort fra fagarbeider- til assistentstilling, jfr. sak 19/1246, vedtak 222/19.

Saka ble drøftet i møte den 1.10.19. På møtet deltok fungerende avdelingsleder Line Olsen Ørstad og Fagforbundet v/Rodner Nilsen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Tshering Tamang bør tilbys fast stilling

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Tshering Tamang i 37,92 % fast stilling som assistent.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Line Ørstad	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 211/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/595-16	Løpenr. 9712/2019	Arkivkode 411	Dato 18.10.2019
----------------------------	---	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i fast stilling som leder for DMS, Nord-Troms, id 441 441

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som leder Distriktsmedisinsk senter for Nord-Troms (DMS Nord-Troms) har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristen 1.9.19, andre gangs utlysning, hadde 4 søkere meldt sin interesse: Hanne Marita Hansen, Isabel Vangen, Gro Søland og Natalia Vanzo.

Alle fire ble innkalt til intervju. Intervjuene fant sted 1. og 4.10.19 og det er innhentet 2-3 referanser per søker.

Intervjupanelet besto av service- og personalsjef Christin Andersen og Fagforbundet v/Rodner Nilsen.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om at Hanne Marita Hansen bør tilbys stillinga.

Alle søkerne formell kompetanse, og vil kunne fylle stilling som leder for DMS.

Hanne Marita Hansen: Sykepleier med videreutdanning i SepRep og relasjons- og nettverksarbeid. Flere relevante kurs. Jobbet 17 år som sykepleier. Jobber nå i Ambulant Team på DPS. Hun har ledet og igangsatt prosjekter og har erfaring som styreleder gjennom flere år.
1 reserve: Gro Søland. Sykepleier fra 2006. Jobbet i Nøtterøy kommune, nå leder hun sykehjem i Kåfjord kommune. Videreutdanning i helseledelse fra BI.
2 reserve: Isabel Vangen. Sykepleier i 8 år. Jobber i nattstilling på DMS. Videreutdanning i ledelse UiTø. Driver eget gårdsbruk med melkekyr.
3 reserve: Natalia Vanzo. Sykepleier fra 2010. Jobber som spesialsykepleier i Kåfjord kommune. Videreutdanning (masteroppgave mangler) i distriktsykepleie.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bak grunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Hanne Marita Hansen i fast 100 % stilling som leder for DMS, Nord-Troms.

1. reserve: Gro Søland
2. reserve: Isabel Vangen
- 3 reserve: Natalia Vanzo

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Christin Andersen Service- og personaltjenester
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Merete Karlsen
Moan 36
9151 STORSLETT

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 164/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1378-10	7383/2019	411	07.08.2019

Tilsetting i fast stilling som virksomhetsleder, id 386

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som virksomhetsleder, hjemmetjenesten, er blitt lyst ut flere ganger siste årene. Sist i november 2018. Det var da 2 søkere. En kandidat ble innstilt, men kunne ikke starte i jobben før 01.08.2019. Det ble derfor engasjert vikar i stillingen, Merete Karlsen til 31.07.19. I løpet av sommeren 2019 har den som ble tilsatt sagt opp stillingen før tiltredelse.

Kommunen står derfor uten virksomhetsleder for en stor tjeneste fra 01.08.2019. I tillegg vil ledelsesomfanget øke fra 01.08.19, med Rus- og psykisk helsetjeneste og et nytt botiltak under etablering.

Vurderinger:

Saken ble drøftet 07.08.19 med Htv Fagforbundet. Partene er enig om at det er svært viktig å få leder i stillingen så raskt som mulig, samt at det er viktig at det er kontinuitet i ledelse på en så stor virksomhet, og det er i alles interesse at stillingen blir besatt.

Merete Karlsen er utdannet som kokk og som sykepleier. Hun har arbeidet både som kokk, assistent i hjemmetjeneste og på sykehjem og BPA. Hun har administrativ arbeidserfaring gjennom konsulentstillingen i helse- og omsorgsadministrasjon. Hun har ulike kurs innenfor sykepleiefaget og gode ict kunnskaper.

Merete Karlsen har utført arbeidet som vikar virksomhetsleder på en god måte med svært gode resultat. Hun er innstilt på å fortsette fast i stillingen.

Arbeidsgiver vil derfor tilby stillingen til Merete Karlsen uten å lyse den ut. Fagforbundet er enig med arbeidsgiver om løsningen.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Merete Karlsen har en fast stilling som konsulent i Nordreisa kommune. Ved å takke ja til virksomhetsleder, sier hun samtidig opp stillingen som konsulent, som da kan lyses ut.

Vedtak:

Stilling som virksomhetsleder hjemmetjenesten lyses ikke ut. Merete Karlsen tilbys stilingen fra 01.08.2019.

Ved å takke ja til virksomhetslederstillingen, sier hun samtidig opp stillingen som konsulent i helse- og omsorgsadministrasjonen.

Med vennlig hilsen

Christin Andersen
Service- og personalsjef
christin.andersen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 04

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Espen André Berg
Alvheim 7
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 183/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/406-8	8245/2019	411	05.09.2019

Tilsetning i funksjon som sjåfør i brannvesenet, id 421

Saksopplysninger:

Funksjonen som sjåfør i brannvesenet har vært lyst ut internt. Ved søknadsfristens utløp hadde tre søkere meldt sin interesse. En av disse, ekstern søker, er ikke tatt med i den videre saksgangen.

Brannvesenet er organisert med deltidsmannskaper, utrykningsstyrken i Nordreisa utgjør 21 deltidsstillinger, 5 ansatte skal ha funksjon som sjåfør.

Saka ble drøftet i e-post til tillitsvalgte den 3.5.19.

Det er enighet om at bare én av søkerne, Espen Berg, innehar etterspurt kompetanse, sertifikater og utrykningskurs kode 160, jfr. e-poster av 3.5. og 21.8.19 fra virksomhetsleder.

Espen Berg er i dag ansatt i fast stilling som driftsoperatør.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, er det enighet om at Espen Berg bør tilbys funksjonen.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Espen Berg i funksjonen som sjåfør i brannvesenet.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 229/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2019/1115-12	Løpenr. 10637/2019	Arkivkode 412	Dato 13.11.2019
----------------------------	--	------------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i prosjektstilling, 80 %, ressursperson for barnehagene, id 495

Saksopplysninger:

Kvænanen, Nordreisa og Skjervøy kommuner er kommet med i det nasjonale prosjektet «Inkluderende barnehage og skolemiljø». Prosjektet skal tilsette en utviklingsveileder for barnehagene i de nevnte kommunene.

I den forbindelse har 80 % prosjektstilling, for perioden 1.1.20 – 31.12.21, vært lyst ut eksternt.

Ved søknadsfristens utløp hadde 7 søkere meldt sin interesse.

Følgende tre søkere ble plukket ut for intervju: Marja-Lena Nilsen, Raymond Fredriksen og Annie Sæthre Fredriksen. Utvelgelsen ble gjort i møte mellom partene den 24.10.19. På dette møtet deltok Utdanningsforbundet, Kvænanen, ved Kathrine Pedersen, arbeidsgiver ved Monica Wolf, Skjervøy kommune Jorunn Farstad, Kvænanen kommune og Berit Kalseth, Nordreisa kommune.

Intervjuene ble gjennomført 4.11.19. Intervjupanelet besto av Utdanningsforbundet, Kvænanen, ved Kathrine Pedersen, arbeidsgiver ved Monica Wolf, Skjervøy kommune og Berit Kalseth, Nordreisa kommune.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse er partene enige om at Marja-Lena Nilsen bør tilbys stillinga. Reserve: Raymond Fredriksen.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Marja-Lena Nilsen i 80 % prosjektstilling som ressursperson for barnehagene.

Reserve: Raymond Fredriksen.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen

Personalkonsulent

aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no

77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.

Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.

Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Marja-L Koivuranta Nilsen Buktaveien 294

Raymond Fredriksen Bekkefaret 24

Storslett

Skjervøy

Kopi til:

Monica Wolf, Skjervøy kommune

Jorunn Farstad, Kvænangen kommune

Interne kopi mottakere:

Berit Kalseth Sektor for oppvekst og kultur

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Renate G Hammervold
Høgegga 51
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 219/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/75-9	10083/2019	240278	7.11.2019

Tilsetning i redusert stilling, 40 %, fast

Saksopplysninger:

Renate Hammervold er opprinnelig fast ansatt i 100 % stilling som barnevernspedagog. Hun har hatt permisjon fra 60 % av stillinga siden i november 2018, mens hun i perioden har jobbet i 40 % stilling som administrativ saksbehandler.

Hun ønsker en formell overgang til 40 % stilling, og sier den 24.10.19 opp sin 100 % stilling som barnevernкурator. Hun ber om fast tilsetning i 40 % stilling som administrativ saksbehandler.

Saka, der slik løsning var skissert, ble drøftet med tillitsvalgte 7.6.18.

Vedtak:

Renate Hammervold tilsettes i 40 % fast stilling som administrativ saksbehandler i barnevernet.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Mette Luther	Kvænangen og Nordreisa barnevernstjeneste
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lill Jenny Karlsen
Storengveien 85
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 179/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2339-19	8154/2019	25.12.1993	12.09.2019

Tilsetning i stilling som barne- og ungdomsarbeider, vikariat barnehageåret 2019/-20

Saksopplysninger:

I forbindelse med tilsetning av barnehagelærer ved Oksfjord oppvekstsenter, sak 19/723, er 50 % stilling, vikariat ledig for inneværende barnehageår, ledig.

Lill Jenny Karlsen er utdannet barne- og ungdomsarbeider, hun har ikke fast stilling i kommunen, men var forrige barnehageår midlertidig ansatt i Leirbukt barnehage.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Lill Jenny Karlsen i 50 % stilling som assistent ved Oksfjord oppvekstsenter, vikariat barnehageåret 2019/-20.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Marja-Lena K Nilsen	Oksfjord oppvekstsenter
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lisa Marie Løkkemo
Solbakken 17
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 172/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1144-8	7922/2019	220678	29.08.2019

Tilsetting i stilling som saksbehandler i barnevernet

Saksopplysninger:

Lisa Løkkemo har i drøftinger med arbeidsgiver den 19.6.19 meldt ønske om å fratre som leder for barnevernet.

Nordreisa kommune har en ledig stilling som saksbehandler i barnevernet, og arbeidsgiver kan imøtekomme ønsket om retrettstilling.

Saka ble drøftet i møte den 26.7.19 mellom arbeidsgiver v/rådmann Anne-Marie Gaino og tillitsvalgt, Fagforbundet, Rodner Nilsen. Partene er enige om at Lisa Løkkemo tilbys stilling som saksbehandler, tiltredelse 20.8.19.

Vedtak:

Lisa Løkkemo tilsettes i fast 100 % stilling som saksbehandler i Kvænangen og Nordreisa barneverntjeneste fra og med 20. august 2019.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 190/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2019/622-8	8496/2019	411	13.09.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling som sykepleier, id 444

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som sykepleier har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde tre søkere meldt sin interesse. En av søkerne har ikke etterspurt formell kompetanse.

Saka ble drøftet i møte den 12.9.19. På møtet deltok sektorleder Rickard Printz og tillitsvalgt Marianne Grønlund, NSF.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det på drøftingsmøtet enighet om at stillinga bør tilbys Renate Karlsen. Hun har lang relevant erfaring og praksis fra mange år som fast ansatt i helsesektoren i Nordreisa kommune.

Reserve: Iris Tveiten.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Renate Karlsen i fast 100 % stilling som sykepleier.

Reserve: Iris Tveiten.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Likelydende brev sendt til:

Renate Synnøve Karlsen Nordkjosveien 11
Iris Tveiten Kirkely 1 B

Storslett
Storslett

Interne kopi mottakere:

Rickard Printz Sektor for helse- og omsorg
Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Krisztian Roland Kiss
Buktaveien 372
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 181/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1570-32	8226/2019	13.05.75	04.09.2019

Tilsetting i større fast stilling

Saksopplysninger:

Krisztian Kiss er i dag fast ansatt i 70 % fast stilling som helsefagarbeider. Arbeidssted er for tiden i hjemmetjenesten.

Han har i perioder jobbet i større stilling. På bakgrunn av faktisk stillingsstørrelse i beregningsperioden, har han krav på 91,55 % fast stilling.

Hans fagforening ber i skriv av 28.8.19 om ny arbeidsavtale for sitt medlem.

Virksomhetsleder ved hjemmetjenesten opplyser at Krisztian Kiss har jobbet i 91,55 % siden det ble avklart at han har krav på større stilling. På grunn av aktiv grunnturnus, der stillingshjemler tildelt på kontrakt må endres før vedtak om tilsetting i større stilling kan gjøres, er slikt vedtak ikke gjort tidligere. Blant annet på grunn av en mottatt oppsigelse, er det nå mulig å gjøre endringer i grunnturnus.

Virksomhetsleder legger opp til at ny grunnturnus vil være gjeldende fra 1.10.19.

Vedtak:

Krisztian Kiss tilsettes i ytterligere 21,55 % fast stilling som helsefagarbeider fra og med oppstart at ny grunnturnus.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Merete Karlsen	Virksomhet for hjemmetjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Merete Kalseth
Rotsundelvdalen 142
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 202/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2040-14	9038/2019	10.03.72	1.10.2019

Tilsetting i større fast stilling

Saksopplysninger:

Merete Kalseth ble i 2013 fast ansatt i 75 % stilling som lærer i Nordreisa kommune. Hun har i tillegg hvert år siden skoleåret 2015/16 hatt midlertidige avtaler som timelærer i samisk i 12 % stilling ved Rotsundelv skole. Siden oktober 2017 har hun hatt midlertidige avtaler i 13 %, spes.ped. undervisning, ved Nordreisa voksenopplæring. Før dette, i perioden august – oktober 2017, hadde hun samme sted en arbeidsavtale på 4,78 % stilling.

Den 7.7.18 legger Merete Kalseth fram dokumentasjon på høgskoleutdanning i samisk, og ber om fast tilsetting i deltidsstilling som timelærer i samisk.

Sektorleder Siri Ytterstad bekrefter at tilsetting i 12 % stilling som lærer i samisk i Nordreisaskolen kan gjøres fast. Videre bekrefter sektorleder at også tilsetting i 13 % stilling, i tillegg til opprinnelig 75 % stilling som lærer, kan gjøres fast.

Vedtak:

Merete Kalseth tilsettes i fast 12 % stilling som samisklærer.
Merete Kalseth tilsettes i ytterligere 13 % fast stilling som lærer.

Merete Kalseth er med dette fast tilsatt i 100 % stilling.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalene. Vi ber om at du snarest, og senest innen 14 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.***

Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.

Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Stein Johnsen	Flyktning og VO tjeneste
Gøran Jakobsen	Rotsundelv skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Annita Tanusa
Ravelseidet Indre 261
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 235/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1084-11	11010/2019	02.11.1972	15.11.2019

Tilsetting i større stilling som renholder

Saksopplysninger:

Annita Tanusa var før nedbemanning sist vår, ansatt i fast 100 % stilling som renholder. Hun ble berørt av nedtrekket og fikk tilbud om en 85 % stilling som renholder.

Senere har det skjedd justeringer; det for tiden er en ledig 15 % stilling innen renhold. I henhold til lov- og avtaleverk åpner dette for at Annita Tanusa kan tilbys å fortsette i fast 100 % stilling. Arbeidssted er for tiden idrettshallen/familiesenteret, slik det også var før nedbemanningsprosessen.

Vedtaket:

Annita Tanusa tilsettes i ytterligere 15 % fast stilling som renholder.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Wenche Johannessen Renhold
Linda Severinsen Økonomitjenester



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
21/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.11.2019
18/19	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	20.11.2019

Sykefravær 3 kvartal 2019

Henvising til lovverk:

Rådmannens innstilling

Sykefravær for 3 kvartal tas til orientering

Saksopplysninger

Egen- og legemeldt sykefravær for 3. kvartal 2019 legges frem. Fraværsprosenten (juli, august, september) for hele kommuneorganisasjonen ble 4,77%. Sammenlignet 3kv 2018 er fraværet redusert med 1,25%. Dette gir en reduksjon i 343 syke dagsverk i forhold til 3kv 2018 og kr 1.6 mill kr i redusert kostnad.

	1kv	2kv	3kv	År
2019	9,53	6,58	4,77	
2018	10,06	8,54	6,02	8,36
2017	9,77	9,01	5,93	8,48
2016	9,24	8,86	5,97	7,94
2015	13,02	10,27	6,51	9,62
2014	10,56	9,75	9,93	10,71
2013	10,58	9,52	8,76	9,71
2012	10,86	11,22	10,54	10,94

	2kv 2018	1kv 2019	2kv 2019	3kv 2019
Avtalte dagsverk	30 665	30 408	30 579	30 527
Syke dagsverk	2 618	2 897	2 015	1 455
Korttidsfravær*	647	977	682	535
Langtidsfravær	1 972	1 919	1 333	920

*Egenmeldt og legemeldt korttidsfravær

Sektor:	4kv 2018	1kv 2019	2kv 2019	3kv 2019	Årsverk borte pr virkedag 1kv	Årsverk borte pr virkedag 2kv	Årsverk borte pr virkedag 3kv
Administrasjon	6,69	5,79	0,67	3,17	1,1	0,1	0,6
Oppvekst og kultur	8,99	8,22	6,64	4,50	14,8	12	7,8
Helse og omsorg	9,19	11,35	6,96	5,27	23,6	14,6	11,3
Drift og utvikling	7,15	8,36	6,90	4,24	4,8	4,2	2,6

Totalt sett er 22,3 personer borte hver virkedag 3 kvartal 2019. Dette betyr 8,6 flere fast ansatte på jobb per virkedag i forhold til 2 kvartal (30,9) og 22 flere i forhold til 1 kvartal (44,3).

Brutto personalkostnad (inkl pensjon) for Nordreisa kommune (2018 regnskap) inkl pensjon pr dag er kr 2.471,- for Nordreisa kommune. Kostnad per årsverk er 575.840,-. Refusjonsgraden er her stipulert til 67,5%, tilsvarende kr 2.050.000,-.

- Legemeldt sykefravær utgjør 4,03%
- Egenmeldt fravær utgjør 0,74%.
- Samlet fravær 4,77%

Beregninger av samlede kostnader ved sykefravær

[kr]	3.kv.	Pr mnd	Pr virkedag
Legemeldt sykefravær - netto for arbeidsgiver	987 371	329 124	15 188
Korttidsfavær/ egenmeldt	555 275	185 092	8 541
Sum alt sykefravær	1 542 645	514 215	23 729

Kostnader sykefravær:

1 kv	3.2 mill
2 kv	2.1 mill
3 kv	1,5 mill
<u>Sum hittil 2019</u>	<u>6,8 mill</u>

Sammenlignet pr 3 kv 2018: 8,4 mill.

Sykefraværet i landet 2kv 2019 (Kilde: siste tall IA-web) viser prosentvis legemeldt sykefravær. Nordreisa kommune (som arbeidsgiver) har 6,4% sykefravær, sammenlignet med f.eks. gjennomsnitt av kommunal forvaltning som har 6,8%. Nordreisa kommune (arbeidsgiver) ligger under landsgjennomsnittet for kommuner.

	2019
NORDREISA KOMMUNE	6,4
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	4,2
Kommunal forvaltning	6,8
Hele landet	4,9

Vurdering

Sykefraværet i Nordreisa kommune ble 4,77% pr 3kv 2019 (juli, august, september). På tross av at kvartalet inneholder ferieavvikling og statistisk sett er det kvartalet med laveste fravær, er resultat for 3kv 2019 det beste som er registret hittil. Det er svært gledelig. Å det er svært gledelig å se at vi ligger under snittet for alle kommuner i Norge, pr 2 kvartal i legemeldt fravær.

Nordreisa har en positiv trend og er oppsiktsvekkende lavere enn snittet i kommune-Norge. Kommunal sektor ligger høyere enn offentlig for øvrig og privat sektor. Privat sektor ligger lavest. Snittet i Norge ligger på 4,9%.

Antall syke dagsverk er redusert betydelig i Nordreisa kommune. Antall syke dagsverk i forhold til 1 kv er halvert og også redusert betydelig i forhold til 2 kv. Kostnaden for kommunens sykefravær er betydelig lavere 3kv vs øvrige kvartal 2019, også sammenlignet pr 3kv 2018. Når flere fast ansatte er på jobb betyr det at flere får tjenester og en bedret kvalitet på tjenestene.

Administrasjonen har økt sitt fravær noe pr tredje kvartal, men ligger langt under måltall med 3,17%.

Sektor for Oppvekst og kultur har redusert sitt fravær over lang tid. De har hatt en nedadgående trend hele 2018, og trenden fortsetter i 2019. Dette er svært positivt. Sektoren har 7,8 ansatte borte virkedag 3kv mot nesten 12 og 15 ansatte 2kv og 1kv. Hele sektoren ligger på 4,50% pr 3kv. Det er Oksfjord oppvekstsenter, Sørkjosen barnehage, barnevernstjenesten og bokollektiv for enslige mindreårige som ligger over måltall i 3kv. Barnevernet har forøvrig redusert sitt fravær betydelig fra 1kv da de hadde over 22% fravær. Det er gledelig.

Sektor for helse og omsorg hadde en økning i fraværet fra 2018 og til 1kv. Fra og med 2kv har de stor nedgang. Tallene for 3kv viser ytterligere reduksjon og sektoren har nå et fravær på 5,27%, oppsiktsvekkende for helse- og omsorgssektoren. Sektoren hadde 11,3 personer borte fra jobb hver virkedag i 3kv mot 14,6 personer og 23 personer 2 og 3 kv.

Det er kun Fosseng psykiatri som ligger langt over måltall på 13,59%. Øvrige ligger under og litt over. Det er svært gledelig å se utviklingen på bl.a. Sonjatun sykehjem, Sonjatun Bo- og kultursenter og Sonjatun Omsorgssenter. Og ikke minst det lave fraværet på samtlige bofellesskap og hjemmetjenesten.

Lederkabalene i helse- og omsorg er forbedret, flere ledere er rekruttert inn i stillingene. Uten fast ledelse er det vanskeligere å holde fokus på forebyggende arbeid og arbeidsmiljø. Det har blitt gjort en stor og god jobb innenfor helse- og omsorg, som har resultert i at flere fast ansatte er på jobb, som igjen gir bedre tjenester til innbyggerne.

Sektor for Drift og utvikling som hadde et utradisjonelt høyt fravær 1 kv, har redusert fraværet betydelig gjennom hele året. 3 kv viser et fravær på 4,24% og 2,6 personer borte hver virkedag. Renhold ligger på 4,31%, noe som er oppsiktsvekkende lavt. Virksomhetsleder gir tilbakemeldinger på at tid som tidligere gikk til å ringe etter vikarer nå går til forebyggende arbeidsmiljørettede tiltak og faglig utvikling. Dette gir bedre tjenester.

Sykefraværstatistikken for 2019 viser hittil svært positivt resultat. Hvordan beholde denne positive trenden? Det er gjort en god jobb på mange avdelinger. Fraværet er redusert på mange avdelinger på tross av nedbemanningsprosessen i vår. Det er rekruttert inn sektorledere på de to store sektorene oppvekst- og kultur og helse- og omsorg, og mange mellomledere er nå på plass innenfor helse- og omsorg. Ledere er et svært viktig ledd for å holde fokus på nærvær og

arbeidsmiljørettede tiltak. Statistikken viser at fokus er nødvendig og fokus må holdes fra rådmannsnivå.

Mange tiltak har vært med på å bidra til et godt resultat, her kan nevnes:

- Forsterkning av HR, hvor personal er mye ute på oppdrag hos avdelinger, sender epost og holder fokuset på nærvær.
- NED-prosjektet, holder fokus ute på virksomheter via HR.
- AMU, med tillitsvalgte og hovedverneombud som er delaktig og eierskap for nærvær og felles oppdrag.
- Ledermøter med nærvær som tema.
- Lederne ute på avdelingene bidrar til å skape de gode arbeidsplassene og som ser på nærvær som del av sitt arbeidsoppdrag.
- Ansatte som er med på å skape og forbedre arbeidsplassene. Det er de som kjenner på høyt fravær direkte på arbeidsoppgavene og i møte med innbyggere som trenger tjenester.
- Fokus fra politikerne gir viktige signaler til hele organisasjonen.
- HR/personal har gjennomført ulik opplæring/kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud i 2019:
 - Opplæring i HMS
 - Opplæring i KF kvalitetssystem
 - Opplæring risikovurdering/avvik
 - Info/deltakelser på avdelingers personalmøter
 - IA -dag m/ NAV Arbeidslivssenter
 - Lederseminar om Internkontroll m/KS
 - Lederseminar om arbeidsgivers styringsrett med KS
 - Opplæring og gjennomføring i NED B-duk i virksomhetene
 - Etablert nyansatte dag
 - Gjennomføring av VI-dagen

Tilsammen er dette med på å skape bedre tjenester til innbyggerne i kommunen. Når flere er på jobb, oppleves det av flere at jobben er overkommelig, som videre gjør at vi kan jobbe enda mer med arbeidsmiljøet. Å ha en jobb å gå til er bra for den enkelte.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
22/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.11.2019
28/19	Nordreisa formannskap	10.09.2019
44/19	Nordreisa kommunestyre	27.09.2019

Omorganisering IKT-samarbeidet i Nord-Troms

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Høring vedrørende samarbeidsavtale IKT
- 2 Høringssvar forpliktende IKT samarbeid i Nord-Troms
- 3 Et forpliktende IKT samarbeid
- 4 Samarbeidsavtale IKT v4
- 5 Vedtekter_v4

Rådmannens innstilling

1. Nordreisa kommunestyre godkjenner «Samarbeidsavtale IKT» og vedtekter tilknyttet NorIKT.
2. Samarbeidet organiseres som et tjenestesamarbeid ihht §27 i gjeldende kommunelov og § 19-1 "Kommunalt oppgavefellesskap" i ny kommunelov.
3. Skjervøy kommune blir administrasjonskommune.
4. Kommunestyret ber rådmannen videredelegere myndighet til administrasjonskommunen for de oppgaver som skal utføres og avgjørelser som skal treffes ihht samarbeidsavtalen.
5. Alle lønnsutgifter til felles IKT-ansatte og utgifter knytta til datasenteret i Olderdalen fordeles etter 40/60-prinsippet. Utgifter som kan henledes til enkeltkommune(r), dekkes ikke av samarbeidet.
6. Ny organisering trer i kraft 1.1. 2020, forutsatt likelydende vedtak i alle 5 samarbeidskommuner.
7. Rettigheter for ansatte i en ny organisering vil følge regler for virksomhetsoverdragelse, i arbeidsmiljøloven §16. Før iverksettelse skal ansattes rettigheter nedfelles i egen avtale.

8. Fram til ny organisering trer i kraft, skal det arbeides med organisasjonsutvikling blant IT-ansatte høsten 2019. Skjervøy kommune søker på vegne av alle deltakerkommuner om OU-midler til dette.
9. Ny organisering skal evalueres etter to år.

Saksopplysninger

Bakgrunn:

Alle Nord-Troms kommunene inngikk en avtale om IT-samarbeid i 2005. Samarbeidet er hjemlet i §27 i kommuneloven. Rådmannsutvalget er styringsgruppe. Samordningen skulle da føre til:

- Effektivisere IKT-Drift
- Redusere framtidig investeringskostnader innen IKT
- Motvirke framtidig økninger av driftskostnader
- Beholde/utvikle IKT kompetanse i kommunene
- Motvirke press i retning av kommunesammenslåing
- Være i forkant av utviklingen

Det ble avsatt et rom for maskiner i Olderdalen, og det ble satt opp utstyr for lagring, strøm, aggregat, UPS, brannmur og noe utstyr for å kjøre virtuelle maskiner.

Domenekontrollere ble satt opp med et helt nytt domene «NORDTROMS» og en brukerdatabase ble således felles for hele Nord-Troms. Denne felles brukerdatabasen har vist seg å være viktig. Denne brukes fortsatt også i dag. Det er denne løsningen alle nye systemer bygger på nå.

Etter hvert som kommunene trengte oppgradering lokalt, ble løsningen å benytte seg av det sentrale felles domene «NORDTROMS», og datasenteret i Olderdalen. Dette ble tatt i bruk i full skala i 2008. I tillegg ble det innført e-post løsning, filservere, radius servere og webservere. Etter hvert har alle kommunene begynt å bruke NORDTROMS som løsning og dette har bare økt gjennom de siste 10 årene. I dag har vi en økning av tjenester som aldri før.

Datasenteret i Olderdalen har vært bindeleddet i hele samarbeidet i regionen, det er derfor en viktig komponent. Datasenteret i Olderdalen driftes billig, og har en viktig infrastruktur implementert.

Selv om samarbeidet er kommet langt, har kommunene et forbedringspotensial. Ofte er det et behov for å prioritere mellom nye systemer, eller vedlikeholde tidligere innførte systemer. Det er en stor økning av systemer som ønskes brukt, også på områder hvor IKT aldri har vært nyttet før.

Selv om man benytter prosjektledere for innføring av nye systemer, skal disse systemene vedlikeholdes og driftes. Ofte har det endt med at avdelinger må ansette egne personer.

Det innføres flere nye systemer, og også i skolene har man måttet finne egne ressurser. Teknisk har i noen kommuner ansatt egne folk for kartsystemer. Dette viser at det er behov for en smartere jobbing på IKT-siden.

Samarbeidet utlyste en lederstilling i 2014, og det har vært jobbet systematisk for å få til en fin struktur i samarbeidsprosjektene. Det er innført mange forskjellige løsninger som ansatte i de forskjellige kommuner forholder seg til.

Samarbeidet har i dag en rekke felles hjelpemidler for å holde en viss struktur i organisasjonen.

- **Helpdesk**
System for varsling av feil på datasystemer, datamaskiner, pads, telefoner, ALT.
Saksbehandlings- og dokumentasjonssystem for IKT.
- **Intern 9090 telefonen**
Mellom 08.00 og 16.00 er det opprettet en felles vaktordning. 1. linje som rullerer fra kommune til kommune hver uke. Ansatte kan ringe for å få hjelp, det blir da fjernstyring av problemmaskin ved hjelp av TeamViewer.
Felles vaktkalender for kommunene er opprettet til bruk hele året og i ferietider.
- **Ansvarsliste**
De fleste systemer er fordelt på to personer i samarbeidet. Disse personene skal samarbeide om fagsystemets drift. Når det blir feil, blir disse eller den personen som har hovedansvaret varslet gjennom helpdesk systemet.
- **Fastemøter**
Hver onsdag kl 12.00 er alle IKT ansatte i møte. Det blir diskutert IT problemer, nye og gamle løsninger. Forskjellig problematikk blir gjennomgått. Forskjellige tips og triks blir utvekslet.
- **Varslingsliste**
Ved store feil, har IKT en varslingsliste hvor berørte parter blir varslet først. IT problemer relatert til helse er ofte den viktigste saken for IKT avdelingen.
- **Prioriteringsliste**
Om det skulle oppstå flere feil samtidig, vil denne listen si noe om hvilken feil som skal prioriteres. Alle problemer blir uansett vurdert fra sak til sak.
- **Endringsfrys**
Viss tid før ferier skal det ikke endres på systemer. Endringer fører ofte til at ting ikke fungerer og oppleves som feil. På denne måten oppleves systemer mer stabil.
- **Valg av skyløsninger**
I enhver ny løsning, vurderes sky løsninger. Skyløsninger av type "SaaS" og Apps for håndholdte enheter koster mer, men er besparende for kommunen. Mange skyløsninger baserer seg på "IaaS" men disse må likevel driftes av IKT folk i kommunen og er ikke besparende.

Kommunene har med disse løsningene greid seg bra over flere år, men behovet for veiledning og hjelp øker fort når vi begynner å ta i bruk flere og flere produkter. Behovet for intern kursing er sterkt økende.

Det settes inn over 1000 stk nettbrett i skolene bare det neste året. Disse produktene krever også vedlikehold.

Det innføres også nye verktøy og systemer for sikkerheten i organisasjonen. Antallet produkter øker stadig, og hver ansatt har ca 2 enheter hver, dvs. PC, mobiltelefon og eventuelt nettbrett. I dag administreres ca 1300 datamaskiner, 600 mobiltelefoner og 400 nettbrett. Det eksisterer ca 2300 mailbokser for ansatte.

Innføring av velferdsteknologiske løsninger medfører også mer behov for it-teknisk kompetanse og kapasitet.

Økningen av antall produkter setter større krav til bedre infrastruktur og mye bedre trådløst system i kommunale bygg.

Dagens utfordringer

- **Forskjellige innkjøp og vraking av systemer**
Det blir prioritert å kjøpe inn systemer som ingen andre har, som igjen ikke blir brukt.

Samme modeller blir kjøpt inn i alle kommunene bare for test, unødvendig mye utstyr blir liggende i hyller rundt omkring. For liten erfaringsutveksling mellom kommuner før innkjøp foretas. Noen liker HP og Dell, andre liker Apple, istedenfor å tenke på funksjonalitet.

- **Feil tidsbruk og prioritering**

Mange IT ansatte bruker mye tid på de samme tingene. Det bør være mulig å fordele hvilke ting man skal bruke tid på.

- **Lite spisset kompetanse på områder**

Når alle skal kunne alt, blir det lite effektivt feilretting ved litt mer kompliserte feil. Eller det må leies inn konsulenter unødvendig.

- **Unødvendig utstyr lokalt i rådhus som må vedlikeholdes.**

Når samme muligheter finns i datasenteret eller sky, velger man likevel å ha ting lokalt i Rådhus eller andre lokasjoner lokalt. Det utvides og bygges ofte lokale løsninger i hver kommune, uten å tenke på samarbeid eller sky.

- **Effektivitet**

Det er liten mulighet for å måle effektivitet, men det er grunn til å tro at det ligger et potensiale her.

- **Liten kontroll med hvem som er på jobb og hvem som har fri.**

I vårt felles system, setter vi ofte saker over til personer som er borte eller er syk. Eller personer som ikke møter på jobb. Vi har heller ikke en kontroll på hvem som har ferie når, i de forskjellige kommunene. Styring på regionens IT ansatte er for dårlig.

- **Strukturert arbeid med dokumentasjon**

IKT ansatte i regionen er for dårlig å dokumentere systemer og gjentatte rutiner. Brukes mye tid gjentatte ganger å finne ut hva ble gjort sist feilen oppstod.

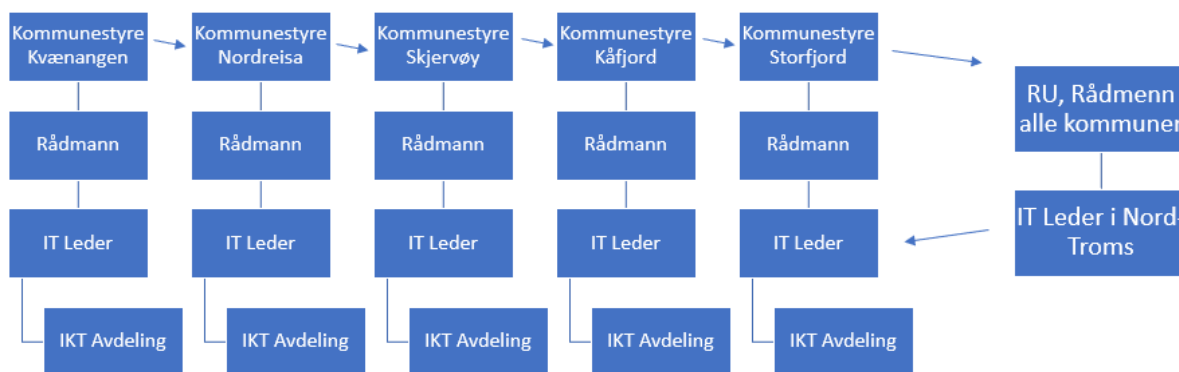
IKT-området er teknisk vanskelig og er stadig i utvikling. Samtidig har IKT etter hvert blitt selve livsnerven i den kommunale drifta. Og den spiser en stadig større andel av budsjettene. Hvordan drifte mer effektivt og tidsriktig?

Rådmannsutvalget i Nord-Troms ba i 2016 IKT-leder gjennomføre ei evaluering av dagens organisering av IKT, noe som resulterte i rapporten «Et mer forpliktende IKT samarbeid».

Rapporten anbefalte to viktige endringsforslag:

1. Alle IKT-ansatte skal være ansatt i samme organisasjon for å støtte opp om en mer helhetlig IKT-tjeneste.
2. Det bør være kortest mulig vei fra bosted til jobb/oppmøtested.

Dagens organisering:

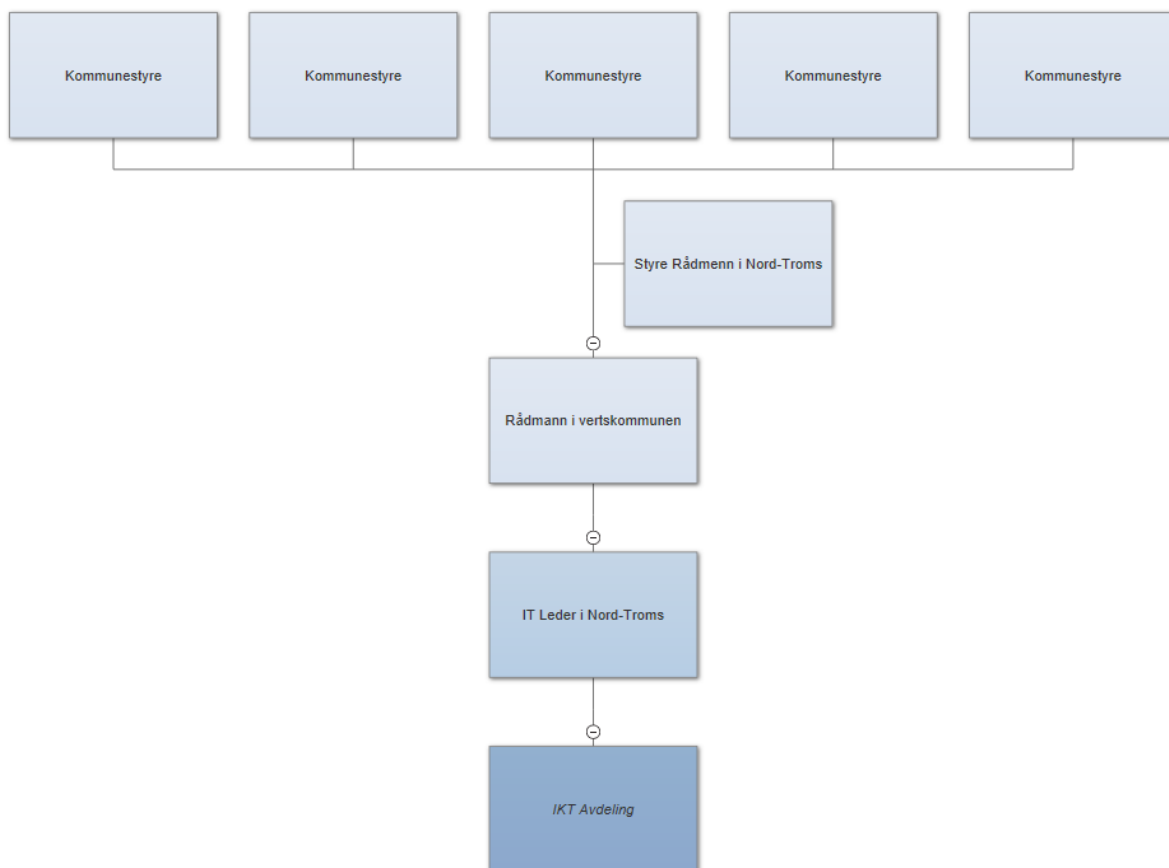


Som kartet viser, har den enkelte IT-leder to ledere å forholde seg til: rådmannen i sin kommune og den interkommunale IKT-lederen (i Nordreisa har IT-lederen Service- og personalsjef som

sin overordnede). Dette setter den kommunale IT-lederen i en skvis, der man på den ene siden skal arbeide med interkommunale oppgaver, men på den annen side skal utføre oppgaver som er særskilte for sin kommune. Ulikt regelverk og ulike rammebetingelser forsterker ytterligere denne tosidigheten.

Ny organisering

Dagens IKT-samarbeid er organisert som et §27-samarbeid. Nytt forslag hjemles på samme måte, men hovedforskjellen er at alle ansatte som er tilknyttet IT-avdelingene i de 5 samarbeidskommunene forslås samla i én kommune, jfr modell under.



Foreslått omorganisering innebærer at alle ansatte arbeider i en pool, og arbeidsoppgaver delegeres og administreres av IKT-leder. Den største kommunen med det største antallet kommunalt ansatte og brukere vil ha et større behov for den felles arbeidskrafta enn en mindre kommune. I dag er det ikke slik at antall IKT-ansatte i hver kommune står i forhold til størrelsen på kommunen. Dagens system kan altså innebære at den minste kommunen, Kvænangen, sponser de andre med IKT-arbeidskraft. På den annen side kan Kvænangen med dagens system med rette legge beslag på egenfinansiert arbeidskraft. Med ny organisering vil ressursene styres etter omforente prioriteringer på et overordna nivå. Om en kommune ønsker særegne IKT-ressurser på enkeltområder, vil de ikke være en del av IKT-avdelinga. Slik er det til en viss grad i dag også. Flere av kommunene har ansatte med et begrensa IKT-ansvar, for eksempel i skolene.

Det er viktig å påpeke at forslaget til organisasjonskart er satt opp i henhold til gjeldende kommunelov. For §27-samarbeid vil det være ei overgangsordning på 4 år for å rigge samarbeid etter den nye kommuneloven, som trer i kraft oktober 2019. §27-samarbeid endres til «kommunalt oppgavefellesskap» og hjemles i §19-1. Et slikt oppgavefellesskap har et politisk representantskap som øverste organ. Hver deltakerkommune skal være representert med minst ett politisk oppnevnt medlem. Representantskapet kan opprette andre organer til styring av oppgavefellesskapet.

Det anbefales at IT-samarbeidet tar omstillinga gradvis, slik at en avventer med å oppnevne politisk representantskap til at den nye organiseringa har fått gått seg til.

Forslag til ny organisering forutsetter at reglene for virksomhetsoverdragelse trer inn, jfr Arbeidsmiljølovens § 16. Dette betyr bl a at arbeidstakernes rettigheter og plikter i sin opprinnelige kommune overføres til ny kommune/arbeidsgiver. Det må påregnes at endringa vil medføre noen økte lønnskostnader, da kommunene lønner sine IT-ansatte noe ulikt. Når alle skal høre til samme organisasjon, vil det være behov for harmonisering av lønnsnivå basert på ordinære prinsipp som kompetanse, ansiennitet og ansvar.

Økonomi – IKT-regnskap for kommunene (2017)

Dagens utgifter på IKT-området i hver kommune, jfr tabell nedenfor.:

Kommune	Kvæningen	Skjervøy	Storfjord	Kåfjord	Nordreisa	Sum
Lønnskost	1 036 239	1 029 024	1 246 509	1 219 036	1 313 000	5 843 808
Stilling	1,5	2	1,7	2,0	2,3	9,2 årsverk
Regnsk. tot inkl lønn	5 432 298	3 353 436	2 738 521	2 438 793	4 925 633	18 888 681

Det totale regnskapet viser hva hver kommune brukte på IKT tjenester i 2017. Tallene er hentet ut fra ansvaret for IKT i hver kommune. Det kan være noe forskjell i hvordan hver kommune fører lønnsutgifter, jfr. innspill fra Kvæningen kommune. Tallene ovenfor inkluderer lønn, lisenser, servermaskiner, utstyr, programmer, drift av datasenter og linjekostnader. Kommunene betaler i tillegg lisenser for en rekke fagprogrammer, en økende utgiftspost etter hvert som ny programvare tas i bruk. Eksempler på slike er Familia (brukes av barnevernet), Schooler (brukes av skolene), KF Kvalitetsstyring/Compilo (internkontrollsystem) og Visma Flyktning.

Økonomioversikten ovenfor dekker heller ikke særskilt IKT- arbeidskraft knyttet til for eksempel skole og kartsystem, altså personer med spesifikke IKT-oppgaver innenfor egne virksomheter og som ikke jobber opp mot felles infrastruktur og datasenter.

De totale lønnskostnadene for alle kommuner er på kr 5 843 808 jfr tabell ovenfor. Fordeles lønnskostnadene etter ordinært 40/60-prinsipp, får en følgende fordeling (ant innbyggere pr 1.1.18):

Nordreisa	Skjervøy	Kåfjord	Storfjord	Kvæningen
4944	2925	2132	1856	1224
Kr 1 792 714	kr 1 251 553	kr 1 038 974	kr 964 994	kr 795 590

Det understrekes at kostnader som fordeles i samarbeidet er lønnskostnader for felles IKT-ansatte (tilsvare lønnsposter i den enkelte kommune på ansvar 140). I tillegg fordeles kostnader til felles datasenter som i dag:

Utgifter u/moms	+ 2 466 920,-
Interkommunalt ansatte 150%	- 1 297 593
Programvare server, databaser, div.	- 392 627
Serviceavtaler	- 116 325
Konsulenter	- 90 007,-
Nettverksløsninger	- 83300,-

Fordringer fra tidligere år 2011 og 2012.	- 284 713,-
Diverse hotell, samband, konf.	- 11 678,-
Drift av datasenteret, Lagringsløsning og hoster.	- 190 677,-

Til sammen brukte de 5 kommunene 17,6 millioner på IKT i 2017. I tillegg kommer altså en rekke lisenser og lønnsutgifter til ansatte med et visst IKT-ansvar innenfor spesifikke tjenester.

IKT utgjør derfor en vesentlig andel av hver kommunes budsjett, og er stadig økende. Intensjonen med en helhetlig IKT-struktur vil økonomisk sett være å få bedre kontroll på utgiftene, ved at de samles på ett sted. Ei slik sentralisering av økonomien vil også være et bedre utgangspunkt for å gjøre felles innkjøp av både hardware (pc, nettbrett, telefoni, smartboard, velferdsteknologi osv) og software (programvare, lisenser mm). Hver kommune bærer egne kostnader til alle IKT-utgifter unntatt lønn og utgifter gjengitt i tabellen ovenfor.

Overhead: Ved en omorganisering hvor en kommune skal administrere hele tjenesten, må administrasjonskommunen ha dekt noe av kostnadene. Dette kalles ofte overheadkostnader og utgjør 2 % av totale lønns og pensjonskostnader. Ved dagens organisering påløper bare overheadkostnader for felles IKT-leder.

Oppsummering ny organisering:

- Organisering etter ny kommunelov med opprettelse av politisk representantskap gjennomføres innenfor 4 års overgangsordning, men ikke før tjenesten er implementert og drifta er over etableringsfasen.
- §27-samarbeid med administrasjonskommune – alle IKT-ansatte tilsatt i samme kommune med én felles leder (virksomhetsoverdragelse)
- Distribuert modell – de ansatte har oppmøtested og kontor i de kommunene de er hjemmehørende i. Ved tilsetninger må det tas hensyn til at det skal være IKT-ansatte til stede i alle kommuner.
- Utgifter til lønn og fellesutgifter som i dag administreres fra Kåfjord (datasenteret) fordeles etter 40/60-prinsippet.

Vurdering

Felles saksfremlegg med vedlegg er sendt til intern høring til Service og personaltjenesten.

Service- og personalsjef Christin Andersen og arkivleder Ellinor Evensen har avgitt uttalelse, og er negativ til et formalisert samarbeid med de øvrige kommunene.

Fagforbundet Nordreisa har også avgitt uttalelse, hvor de presiserer de ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelsen og avlønning av de ansatte. Disse forhold er tatt med i saksutredningen og er i så måte imøtegått.

IT-leder Trond-Ove Holmgren har i sin uttalelse støttet rådmannens innstilling.

Et formalisert samarbeid innebærer at 60% av kostnadene fordeles etter størrelsen på kommunene. I dag har Nordreisa kommune 2 ansatte på IKT, det vil si like mange som Kåfjord og Skjervøy kommune har. Disse ansatte jobber på tvers av kommunene, noe som tilsier at

Nordreisa drar fordeler av de øvrige tilsatte i samarbeidet. Etter rådmannens vurdering er det derfor ikke urimelig at Nordreisa får en større andel av kostnadene.

Rådmannen mener at styring og kontroll vil bli bedre når alle ansatte forholder seg til samme leder. Overordnet vil kommunene ha styring ved at alle kommuner har representant i styret. Samarbeidet styres økonomisk etter et på forhånd vedtatt budsjett, mens kommunene selv styrer egne investeringer. Kommunene vil slik sett være bestillere, som selv anviser egne investeringer.

Når det gjelder datasenteret i Olderdalen eller overgang til skyløsninger, så er ikke IKT organiseringa et hinder i så måte. Snarere tvert imot er det lettere å få til overgang til effektive løsninger, ved at avgjørelsen tas av styret i samarbeidet. I dag må hver kommune først beslutte for seg selv, for så å ta beslutningen videre i samarbeidet. Det har vist seg tidkrevende og ført til at prosesser forsinkes og at enkelte kommuner derfor velge å kjøre selvstendige løp. Slik har man gått glipp av synergieffekter og besparelser ved innkjøp.

Kåfjord kommunestyre har vedtatt innstillingen 23.04.19, Skjervøy kommunestyre 08.05.19, Storfjord kommunestyre 19.06.19 og Kvæningen kommunestyre har vedtatt innstillingen 20.06.19. Nå gjenstår kun vedtaket i Nordreisa kommunestyre.

Rådmannen støtter saksfremlegget og anbefaler kommunestyret å følge innstillingen til vedtak, slik de øvrige kommunene har gjort.



 NORDREISA KOMMUNE	
Christin	
21 FEB 2019	
SAKSNR.	
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KG.

Nordreisa kommune Storslett

v/ personalsjef Christin Andersen

Høring vedrørende Samarbeidsavtale IKT

Viser til pågående prosjekt/utredning ifm samarbeid om IKT tjenester i Nord-Troms. Prosessen er pågående og etter det jeg kjenner til ute på høring.

Vi vil i den sammenheng påpeke at også Fagforbundet er høringspart i slike saker og håper for fremtiden at vi blir inkludert i slike tilfeller.

Jeg har fått kjennskap til denne prosessen gjennom en rask orientering fra tidligere HTV og ser at verken samarbeidsavtalens tekst eller vedtekter ivaretar de ansattes rettigheter i overflyttingen av arbeidsgiveransvaret fra flere kommuner til en.

Vi mener at det må innarbeides i avtalen at de ansatte som blir overført får ta med seg både lønn, ansiennitet og evt andre rettigheter til den nye arbeidsgiveren.

Vi er klar over at høringsfristen er gått ut men ønsker likevel i lys av manglende orientering at vår betenkelighet blir tatt med i videre saksbehandling og vedtak.

Med vennlig hilsen

Rodener Nilsen

Hovedtillitsvalgt Fagforbundet 414



Notat

Til: Anne-Marie Gaino

Fra: Christin Andersen og Ellinor Evensen

Referanse
2019/236-2

Dato
05.03.2019

Høringsvar forpliktende IKT samarbeid i Nord-Troms

Viser til rådmannens henvendelse av 15.02.2019.

Til høringen har vi mottatt felles saksfremlegg, forslag til samarbeidsavtale og vedtekter. I tillegg legger vi til grunn dokumentet «Et forpliktende IKT-samarbeid i Nord-Troms» utarbeidet av IKTledere.

Høringsvar er utarbeidet av sak- og arkivleder Ellinor Evensen og service- og personalsjef Christin Andersen som også leder Nordreisa Ikt.

På tross av fordeler med samorganisering med en felles ledelse, anbefaler vi ikke gjennomføring av foreslått fremtidig organisering for IKTNord-Troms

Etter en gjennomgang av tilgjengelige dokumenter trekker vi følgende hovedkonklusjoner:

- Økonomiske konsekvenser for Nordreisa kommune, forslaget medfører større utgift for kommunen. Det foreslås 40/60 prinsipp deling av lønnskostnader, dvs en stor økning for Nordreisa kommune, økning kr 360.000,- i 2017 tall. Nordreisa kommune betaler etter 40/60 deling innbyggertall allerede den største økonomiske belastningen til felles datasenter.

	Nordreisa	Kvænangen	Skjervøy	Kåfjord	Storfjord
Konsekvens	Økning	Reduksjon	Økning	Økning	Reduksjon
Lønnsfordeling	360.000,-	295.000,-	141.690,-	130.210,-	343.824,-
Fordeling kostnad datasenter Kåfjord	970 383	448 526	674 064	683 664	532 326

Driftsutgifter foreslås lagt utenfor, med konsekvens at bestillermyndighet og anvisningsmyndighet ikke henger sammen. Anvisningsmyndighet foreslås lagt til personer helt utenfor IKTmiljøet, og utenfor vertskommunen. Dvs. at bestillermyndighet og økonomisk ansvar for størsteparten av dagens budsjett ikke skal være i samme organisasjon. Dette blir svært krevende samordning, krevende budsjettering og oppfølging av regnskap.

Dersom det skulle bli en 40/60 deling av også driftsutgiftene, vil Nordreisa kommunes andel øke betraktelig og Kvænangen kommune reduseres svært mye.

I tillegg sier dokumentet at det er stort behov for IKTvaktordning. En slik ordning vil mulig medføre økte kostnader for Nordreisa.

- Saksutredningen sier ingenting om lønnsforskjeller for ansatte i de ulike kommunene. I dokumentet fra 2016 sier IKTlederne at ulike arbeidsbetingelser er en utfordring. Ved en samorganisering vil lønn og øvrige betingelser måtte bli likt. Om dette gir merutgifter for Nordreisa er usikkert da denne informasjonen ikke foreligger ut over at dokumentet fra 2016 sier at det er ulike ordninger. Hta krever lik lønn for likt arbeid og det vil være urimelig om ITkonsulenter i samme organisasjon skulle ha ulik lønn. Nordreisa bruker svært lite ressurser på feks overtid.
- Det er svært vanskelig å få tak på hva de konkrete utfordringene er i saksutredningen. De utfordringene som beskrives i dokumentet «et forpliktende IKT-samarbeid i Nord-Troms» ligger svært langt tilbake i tid, 2016. Er det de samme utfordringene som i dag? De utfordringene som beskrives i saksfremlegget er til dels reelle men flere av dem kan håndteres i dagens organisering, for eksempel «Feil tidsbruk og prioritering» Her har jo samarbeidet i dag felles «helpdesk» med fordeling av oppgaver til Ikt-ansatte i Nord-Troms. Fungerer ikke denne og hvordan kan prioritering bli bedret, når ansatte likevel skal jobbe som før, på samme arbeidsplass som før? Videre vedr «effektivitet». Når det gjelder effektivitet, vil ikke dette slå positivt ut for Nordreisa kommune, som skal betale for størstedelen av samarbeidet.
- Dokumentene sier at styring og kontroll vil bli bedre og bidra til mer effektiv drift. For Nordreisa kommune vil lønnsutgiftene øke, og dermed bli mindre økonomisk effektivt. Vi stiller videre spørsmål med påstanden da man ikke vil ha kontroll over driftsutgifter og at alle ansatte skal ha samme arbeidsted som før. Med dette vil ledelse vil bli lenger unna og styring/kontroll vanskelig, jfr erfaringer med plankontoret. Rådmannsutvalget skal fortsette som styringsgruppe. Her er det utfordringer med at rådmenn har knapphet på tid, og det er lang veg til beslutninger tas. Vi kan ikke se at ny organisering vil gjøre det enklere for rådmannsutvalget med styring og kontroll.
- Vurderingene om alternative organiseringer er ulikt og lite omtalt/vurdert. Vi stiller spørsmål med om beslutningsgrunnlaget er godt nok.
- Saksutredningen/dokumentene sammenblander betydningen av begrepet «IKT» og «digitalisering». Vi ser på digitalisering som utvikling av fagområder, ikke det IT primært skal drive med. For eksempel er det ikke IT som tok grep som SvarUT, eSignering, digitalisering av barnehagsøknader, velferdsteknologi på helse- og omsorg. Saksutredningen beskriver ikke hva IT skal jobbe med fremover. Dersom flere og flere systemer skal over i sky, hva vil IT sine oppgaver være i fremtiden? Vi vet at bl.a.

Tromsø kommune vil komme med tilbud om å samarbeide i skyløsning, hvor man kan plassere tjenester i en og samme skytjeneste, som forenkler integrasjoner mellom fagsystem.

Vi er for øvrig enig med at situasjonen pr i dag ikke er optimal. Men vi mener istedenfor å gå inn på et vertskommunesamarbeid, hvor vi mener at situasjonen ikke vil bli særlig endret, bør kommunene heller se på hvilke tjenester som kan settes bort til sky, for eksempel ordningen Tromsø kommune som er i gang med, å bygge opp en Privat Clode, dvs. en privat skyløsning for kommuner. Den vil fungere som en skytjeneste og fordelene er at kommune og samarbeidskommuner kan plassere mange tjenester i en og samme skytjeneste, som forenkler integrasjoner mellom fagsystem som er en nødvendighet om man skal digitalisere alle papirarkiv. I dette ligger at man kan legge ned datasenteret i Olderdalen, og IKTansatte vil få andre arbeidsoppgaver enn i dag, med driftig av denne. Nye Senja kommune er med i dette samarbeidet og plasserer mye i denne skyløsningen. Tromsø har også søkt prosjektmidler og fått dette hos fylkesmannen, for å tilby medlemskap for de kommuner som er interessert. Det er allerede planlagt en delegasjon til Sør-Troms og Finnmark. En skyløsning som denne vil jo kunne medføre andre arbeidsoppgaver for IKTansatte, og kanskje på sikt gi en mer effektiv løsning slik ønsket er i saksfremlegget.

Med vennlig hilsen

Christin Andersen
Service- og personalsjef

Ellinor Evensen
Sak- og arkivleder.

Et forpliktende IKT-samarbeid i
Nord-Troms

Et forpliktende IKT-samarbeid i
Nord-Troms



Innhold

Side

1	Innledning.....	4
2	Innhold.....	4
3	Fremdrift.....	5
4	Dagens status og utfordringer	6
4.1	Fra 2005 har vi følgende målsetting for samarbeidet:	6
4.2	Utfordringer	7
4.3	Spesielle utfordringer	8
4.4	Generelle utfordringer (Kurt har skrevet herfra og ned).....	12
4.4.1	Krav til stabil og sikker IKT-drift.	12
4.4.2	Gjennomføring av oppgaver.	12
4.4.3	Kommunikasjon og bestiller kompetanse.....	12
4.4.4	Krav til faglig ansvarlig systemdrift	12
4.4.5	Arbeidsfordeling	13
4.4.6	Kurs og kompetanse	13
4.4.7	Brukerstøtte og helpdesk.....	13
5	Fremtidens behov.....	14
5.1	Vaktordning	14
5.2	Kapasitet og kvalitet	14
5.2.1	Digitalisering i kommunal sektor fremover.....	15
5.2.2	Skytjenester	15
5.2.3	Innbyggernes forventninger	15
5.3	Teknologiske fremskritt	16
5.3.1	Ny teknologi.....	16
5.4	Kompetansebehov.....	17
5.4.1	IKT-lederen.....	17
5.4.2	Kompetanse.....	17
5.5	Problemstillinger Kommunesammenslåing.....	18
5.6	Interkommunale samarbeidsområder	18
6	Hvordan løse behovene.....	18
7	Konsekvenser ved endringene.....	26
7.1	Økonomiske konsekvenser	33
7.2	Konsekvenser for ansatte	33

8 Anbefaling.....33

1 INNLEDNING

Rådmannsutvalget oppnevner en arbeidsgruppe som skal utrede et mer forpliktende IT-samarbeid i Nord-Troms. Arbeidsgruppen skal bestå av en representant fra IT i hver kommune. Arbeidsgruppen skal ledes av IT-leder Tom-Eirik Jensen. Rådmannsutvalget er styringsgruppe.

Det er viktig at representantene i fra hver kommune legger til rette for å involverer sine IKT ansatte å komme med innspill til arbeidet.

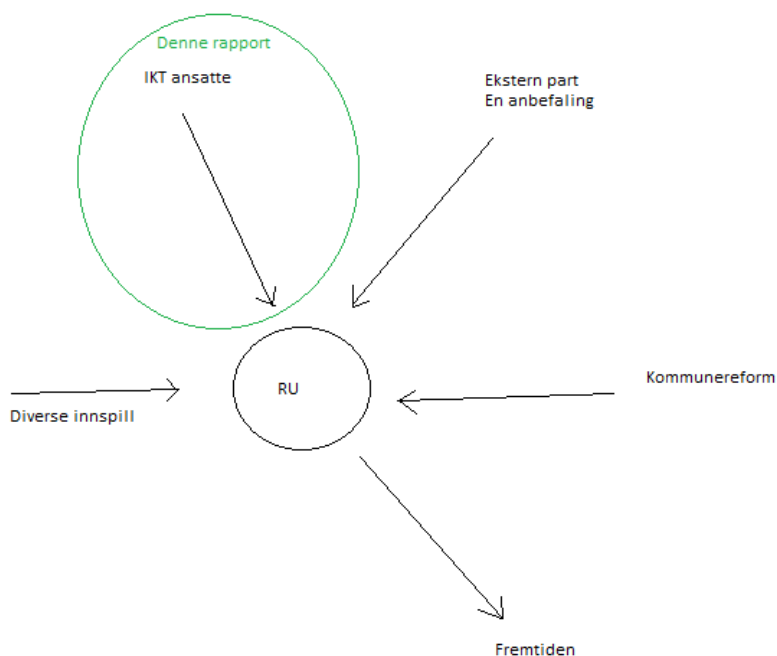
Det er normalt å koble inn fagforeninger tidlig, der det kan være aktuelt med en endringsprosess, og våre IKT ansatte velger derfor en tillitsvalgt i gruppa. Denne personen skal ta seg av informasjon mellom ansatte, fagforeninger og arbeidsgivere.

Samarbeid mellom kommuner skal også videreutvikles, og dette arbeidet er en del av utviklingen.

2 INNHOLD

Innholdet i dette dokument skal utarbeides av arbeidesgruppen for å sikre en god endringsprosess og gi en faglig anbefaling til rådmannsutvalget. Den skal beskrive status og framtidige behov innen IKT. Det skal beskrives hvilke utfordringer vi har. Det skal beskrives oppgaver som skal løses, og hvordan de kan løses. Videre så skal konsekvenser for endringen beskrives. Hva skjer med økonomi i denne sammenheng. Hvilke utfordringer har vi med personalet i de ulike alternativer som er aktuelt. Gruppa skal komme med en anbefaling av driftsmodell som kan brukes i samarbeidet, eller det bør anbefales en outsourcingsmodell. Arbeidet skal gjennomføres innen 6. september 2016.

Statusrapportering skjer på rådmannsmøte 20.06.16



3 FREMDRIFT

Grappa utvikler dette dokumentet til rådmannsutvalget for beslutningsgrunnlag i videre arbeid.

Deltakere i gruppa er:

Navn	Avd
Tom-Eirik Jensen	Region
Kurt Frantzen	Region
Trond-Ove Holmgren	Nordreisa Kommune
Jim Hansen	Kvænanngen Kommune
Håvar Henriksen	Skjervøy Kommune
Greta Larsen	Kåfjord Kommune
Trond Seppola	Storfjord Kommune

Grappa finner de typiske utfordringene i samarbeidet. Dette noteres og beskrives i kapittel 4. Deretter skal gruppa konsentrere seg om fremtidens behov. Det jobbes da med kapittel 5. og det beskrives hvilke behov som vi ser vil komme i fremtiden.

Kapittel 6. vil inneholde forslag til hvordan disse utfordringene og behovene kan løses. Her skal det beskrives flere alternativer.

I kapittel 7. Vil gruppa konsentrere seg om konsekvenser ved de for skjellige løsningsalternativene. Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for ansatte.

Tilslutt vil gruppa komme med en anbefaling til Rådmenn i kapittel 8.

4 DAGENS STATUS OG UTFORDRINGER

Dagens status og utfordringer på IKT er komplekse å beskrive. Det er både positive sider og negative sider å trekke frem i samarbeidet. Potensialet for å forbedre seg er størst ved å fokusere på det vi er svake på og forbedre oss der og fortsette med det vi er bra på.

Nord-Troms samarbeidet har eksistert siden 2005. Vi samarbeider om mye, men kunne ha trukket enda mere inn i samarbeidet. Potensialet i samarbeidet er der, om vi klarer å organisere det enda bedre enn det vi har klart så langt. Vi har fått til mye men har mye vi kan forbedre oss på.

De fleste, men ikke alle datasystemene for samarbeidet er lagt i datasenteret i Olderdalen. Der drifter vi ca. 70 virtuelle servere på VMWare og en lagringsløsning fra DELL. Applikasjoner, nettverks utstyr er også en stor del av driften. I tillegg til datasystemene i datasenteret, så står det en del systemer ute i de enkelte kommunene, som for eksempel system for utskrift, lege, skole, rustjenesten, havnetjenester, fysioterapitjenesten, helsesøster/jordmor tjenesten og ressursstyring innen helse. Noen av disse systemene er satt opp av eksterne leverandører og noen systemer er satt opp av lokal IT. Infrastrukturen mellom kommunene er bra, og er drevet av Bredbåndsfylket Troms. Nettet ut og inn fra kommunene er koplet sammen med like brannmurer.

Alle brukere i kommunene er koplet sammen i et nett som er kalt «NORDTROMS» (Teknisk kalles dette et domene). I dette domenet er det et bibliotek med brukere, maskiner og andre objekter. Biblioteket betegnes med navnet Active Directory. I dette biblioteket er ressursene i alle kommunene plassert, inklusiv brukere.

Systemene driftes av 11 årsverk utenom lærlinger fordelt i kommunene Kvæangen, Skjervøy, Nordreisa, Kåfjord og Storfjord. Ved feilsituasjoner og andre henvendelser har vi en helpdesk der innmeldte saker registreres og følges opp. Det er imidlertid veldig mange feilrettinger som ikke blir registrert i helpdesken av ulike årsaker, derfor viser ikke helpdesken på langt nær de arbeidsoppgaver som utføres av IKT. I noen grad blir feilmeldinger og andre arbeidsoppgaver fordelt ut til ansatte etter ei ansvarsliste. Ansvarslista revideres flere ganger i året.

IKT-samarbeidet har fast møte en gang i måneden og andre møter ved behov. I møtene tas det opp alt fra hastesaker til mer langsiktige behov og planer.

Alle kommunene i Nord-Tromssamarbeidet har samme Microsoft lisensavtale. Dette gjør at vi får ett stort volum på bruker, arbeidsmaskiner og serverlisenser. Dette gir oss store fordeler på lisensprisene.

Alle kommunene har samme telefonisystem og det blir stadig utvidet med flere apparater og flere funksjoner.

Økonomi og regnskap for samarbeidet håndteres av Kåfjord kommune.

4.1 FRA 2005 HAR VI HATT FØLGENDE MÅLSETTING FOR SAMARBEIDET:

Målsetningene har ikke vært revidert siden de ble laget i 2005. Dette burde vært gjort en gang i året.

Mål: IKT-samarbeidet skal bidra til en mer effektiv drift av kommunene.

Kompetansedeling, drift, utvikling, innkjøp og kurs samordnes.

IKT skal være et verktøy for andre avdelinger og skal gi felles driftsfordeler for hele organisasjonen.

Samordningen skal blant annet føre til:

- *Mer effektiv IKT-drift*
- *Reduserte framtidige investeringskostnader innen IKT*
- *Å motvirke framtidige økninger av driftskostnader innen IKT*
- *At en beholder/utvikler IKT-kompetanse i kommunene*

For å oppnå målsettingen etableres det en felles datasentral som server alle kommuner og som kan betjenes via fjerndriftsverktøy fra kommunene.

Kostnader 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.

4.2 UTFORDRINGER

Etter over 10 år med samarbeid på IKT, så er det mye som kan forbedres.

Da samarbeidet startet i 2004, skrev kommunene under på en samarbeidsavtale. Denne samarbeidsavtalen skulle evalueres en gang i året av styret som består av rådmenn i samarbeidskommunene. Disse årlige evalueringen har dessverre ikke blir gjort og samarbeidsavtalen er slik den ble skrevet i 2004. Det har i stor grad påvirket IKT-samarbeidet, spesielt i forhold til hva vi skal samarbeide på og hvordan samarbeidet skal være. Lojaliteten til samarbeidet kunne ha blitt bedre med årlig evaluering og nye forpliktelser. Det har blant annet resultert i at kommuner i flere tilfeller velger ulike løsninger og gjør større eller små innkjøp ute av utstyr og system på den enkelte avdeling uten å trekke det inn i en prosess under IKT-samarbeidet eller lokal IT-avdeling. Det blir enkeltsystem for den enkelte kommunen og som avviker fra målsettingen med IKT-samarbeid.

Samlet sett er en av hovedutfordringene å få det samlede rådmannsutvalget delaktig i styring og strategisk utvikling av IKT-området.

Samarbeidet har i alle årene jobbet uten en strategiplan og uten en handlingsplan. Disse planene er viktig å ha på plass slik at det man jobber mot er forutsigbart.

Kommunen har lokale IT-budsjett som varierer fra kommune til kommune. Dette gjør det vanskelig å investere i utstyr og system som det er behov for i driften av systemene det samarbeides om.

Ressursene ute i den enkelte kommune er ulik. Det stilles få krav til hvor mye ressurser en kommune skal stille disponibel i samarbeidet.

Det som er drøftet i felles IKT møter blir ikke alltid fulgt opp ute hos kommunene.

Noen av hovedutfordringene i IKT-samarbeidet:

- **Felles strategi og handlingsplan for IKT**
Det eksisterer ikke en felles strategi og handlingsplan for IKT-samarbeidet
- **Forskjellige budsjetter og økonomiske betingelser for IKT**
De forskjellige IKT-avdelingene har forskjellige budsjetter og økonomiske forutsetninger for IKT-drift.
- **Dårlig koordinering av innkjøp av løsninger**
Kommunene kjøper inn forskjellige IKT-løsninger til forskjellig tidspunkt som IKT-samarbeidet skal drifte i fellesskap.
- **Mangelfull innflytelse ved anskaffelse av IKT-systemer**
Avgjørelser angående innkjøp av IKT-systemer blir tatt uten medvirkning av IKT-avdelingene.
- **Forskjellige idéer og filosofier om drift av systemer**
De ansatte har forskjellige idéer og filosofier om drift av de samme systemene.
- **Mangelfull forpliktelse og prioritering av IKT-oppgaver**
Kommunene prioriterer etter forskjellige behov og vektlegger forskjellig. Vedtak som gjøres blir ikke fulgt opp i de forskjellige kommunene.
- **Ulike arbeidsbetingelser**
De ansatte har forskjellig lønnsbetingelser, arbeidstid og regler for overtid og avspasering, selv om de drifter de samme systemene.

4.3 ANDRE UTFORDRINGER

Det synes å være en ganske tydelig utvikling der sentrale myndigheter og den generelle samfunnsutviklingen i stadig større grad forventer at det offentlige tar i bruk IKT teknologi for å yte gode og effektive tjenester til befolkningen. Dette stiller klare krav til kommunen.

Man forutsetter at kommuner tar nødvendige valg for å tilrettelegge for denne utviklingen i egen virksomhet, noe som kan være utfordrende i små og ressursvake kommuner.

Kommunene er underlagt sentrale lover med forskrifter som Forvaltningsloven, Tjenesteloven, Arkivloven, Offentlighetsloven og eForvaltningsforskriften som alle setter krav til saks- og arkivbehandling i offentlige virksomheter. Dette setter klare føringer for valg og strategier som kommunene må ta i årene som kommer.

En ser også en klar utvikling i samfunnet hvor det i stadig større grad forventes at man har på plass robuste IKT-løsninger, hvor det i stadig mindre grad synes å være forståelse for at systemer kan feile og samband kan ramle ned. Man ser f.eks. at et utfall av mobilnett i noen kommuner i Nord-Norge skaper førsteside oppslag i landets medier. Dette synes å være et klart signal om hvilken forventninger det ligger i samfunnet til dagen IKT-løsninger.

Kommunen i Nord-Troms synes i så måte å ha et fortrinn fremfor sammenlignbare kommuner da vi har et godt etablert interkommunalt samarbeid på IKT-området.

Det at samarbeidet er såpass omfattende og består av bl.a. av et felles domene og datasenter gir oss spesielle fortrinn da dette bl.a. forenkler implementeringen av IKT-systemer på tvers av kommunegrensene. Dette samarbeidet blir også et viktig virkemiddel for å utjevne forskjellen mellom kommunene i Nord-Troms.

Det virker som om en styrkning av dette samarbeidet bare blir viktigere for å møte kravene til IKT i årene som kommer. En god felles fremtidsrettet strategiplan for IKT-området synes også å være en nøkkelfaktor i så måte.

Det er også tydelig å se at systemer blir mer og mer komplekse og at det stadig etableres krav til samhandling på tvers av fagområder og systemer. Dette gir et klart signal om i hvilken retning utviklingen på IKT-området går i årene som kommer. Det offentlige er stadig under press for å finne effektive løsninger for sine fremtidige utfordringer. Etablering av gode elektroniske selvbetjeningsløsninger for innbyggere og næringsliv synes å være en naturlig utvikling fremover. Dette er krevende da kompleksiteten øker i takt med kravet til nevnte samspill mellom IKT-systemer. Gevinstene i form av kostnadseffektivitet og kvalitet synes å øke gjennom at offentlige tjenester blir lettere/enklere tilgjengelig for brukerne og at saksgangen koordineres og/eller automatiseres.

I kommunal sektor i dag er leverandørmarkedet preget av at det er mange systemer, men få leverandører å velge mellom innen hvert applikasjonsområde. Fagsystemene er utviklet for å understøtte spesifikke fagoppgaver. Krav til samhandling mellom fagsystemer og andre systemer har i lang tid vært fraværende. Dette har ført til at mange av fagsystemene har utviklet seg til proprietære

IKT-systemer. Der lukkede systemer kontrollerer mer eller mindre all funksjonalitet innenfor det aktuelle fagområdet, fra data lagring til saksbehandling.

Flere av de mest komplekse systemene, for eksempel økonomi, lønn, sak/arkiv, er utviklet gjennom mange år og er i liten grad tilrettelagt for moderne samhandling. Dette bidrar til at kommunene blir innelåst i leverandørspesifikke løsninger som ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for utveksling av informasjon og samhandling på tvers av systemer innen kommunen. Samhandling med andre offentlige virksomheter er enda vanskeligere. Derfor vil kostnader knyttet til å integrere IKT-systemer utgjøre mer enn selve anskaffelsen av disse i årene som kommer.

De største utfordringene fremover synes å ligge på helse og omsorgsområdet med gjennomføring av samhandlingsreformen og relatert til utvikling av økt andel eldre, livsstilssykdommer, lengre levealder og flere kroniske syke som gir økt belastning på driftsbudsjettet fremover. Bruk av velferdsteknologi innenfor helse og omsorg vil derfor kunne utgjøre en stor del av kommunens driftsbudsjett i årene fremover.

En omstilling til bruk av mer IKT i tjenesteproduksjonen for økt effektivisering og tilgjengelighet synes naturlig og er forventet. Men det kan være utfordrende for IKT og både være gjenstand for besparelse og effektivisering, samtidig som IKT skal være virkemiddel for organisasjonen til (å oppnå) besparelse og effektivisering.

Noen satsingsområder en kan se for seg i årene som kommer:

- Velferdsteknologi
- Digitale læremidler
- Elektroniske selvbetjeningsløsninger
- ERP-/CRM-systemer
- Komplett skoleadministrativt system
- Chat / kundesupport
- Innføring av redundant infrastruktur

4.4 GENERELLE UTFORDRINGER

Kommunene er presset på økonomi, tjenester og kvalitet. Dette skjerper kravene til effektiv administrasjon og rasjonell tjenesteproduksjon. Tilgangen til velfungerende og sikre IKT løsninger er – kontinuerlig økende og blir mere og mere en viktig ressurs for administrativ utvikling, saksbehandling, tjenesteproduksjon og publikumsservice i alle kommuner. Nye tekniske muligheter og brukerforventninger setter ytterligere press på kommunene. Dette er utfordringer samarbeidskommunene har felles.

4.4.1 Krav til stabil og sikker IKT-drift.

IKT er i dag en viktig og virksomhetskritisk ressurs i alle kommuner. IKT må være tilgjengelig for interne og eksterne brukere 24 timer i døgnet året rundt. Oppgavene vil ikke kunne løses innenfor små og sårbare driftsmiljøer. Brukerne stiller høye krav til garantier om levering, tilgjengelighet og sikkerhet mot tap og misbruk av data. Dette vil påvirke kommunene til vurdere døgnkontinuerlig drift.

4.4.2 Gjennomføring av oppgaver.

Kompetanser er god blant IKT-ansatte, men gjennomføringen av IKT-samarbeidet kan bli mye bedre. Vi er ikke gode nok når det gjelder metoder/arbeidsmetodikk, regime/disiplin, ITIL-tankegang, som er prosedyrer for gjøremål innen IKT, styring av oppgaver/prosesser/prosjekter.

Med mer styring og kontroll på de arbeidsoppgaver vi faktisk skal gjøre, vil sannsynligvis ressursene bli brukt mer effektivt. Det må også defineres klare arbeidsoppgaver for IKT, og det må gjøres kjent i organisasjonen.

4.4.3 Kurs og kompetanse

Det bør utarbeides en helhetlig kompetanseplan for IKT-området, og samtidig utføre en kompetansekartlegging blant IKT-ansatte.

4.4.4 Brukerstøtte og helpdesk

Kommunene praktiserer et felles brukerstøttesystem og en supportordning som skal brukes til å melde inn IKT-saker. Utfordringen er å få alle til å bruke denne for å melde inn feil.

5 FREMTIDENS BEHOV

5.1 VAKTORDNING

Vi kan se at helsesektoren i stadig større grad tar i bruk ny teknologi som vil stille krav til større tilgjengelighet på IKT-systemer. I Digital agenda for Norge varsler Kommunal- og moderniseringsdepartementet om å legge til rette for bruk av velferds- og sikkerhetsteknologi. Dette gjør at behovet for en vaktordning presser seg frem.

5.2 KAPASITET OG KVALITET

Det innføres stadig nye IKT-systemer uten at det blir gjort vurderinger om det er tilstrekkelige ressurser på IKT.

Når det ikke er tilstrekkelig med ressurser så vil dette påvirke kvaliteten på IKT-systemer, og det vil være tilnærmet umulig å ha en proaktiv drift av IKT.

Det er utfordrende å få redundante systemer med dagens ressursituasjon.

5.2.1 Skytjenester

Skytjenester er populært og gjør at tjenester blir mer tilgjengelig gjennom Internett. Ved bruk av skytjenester er sikkerhet et sentralt element som må vurderes.

I dag bruker vi skytjenester der det er hensiktsmessig.

Alle som skal anskaffe nye løsninger, inkludert kommuner og interkommunale IKT-samarbeid, vil måtte vurdere skytjenester.

5.2.2 Innbyggernes forventninger

Forbedring av tjenester må gjøres med tanke på innbyggernes behov, ved at utviklingen starter med de tjenestene er til for. Vi sier gjerne at perspektivet på IKT endres fra innenfra-og-ut til utenfra-og-inn.

Brukerne må være trygg på at teknologien er trygg for bruk, god nok kvalitet og brukervennlighet, og at sensitiv informasjon ikke kommer på avveie.

Innbyggerne har også forventninger til tjenestene og til digitalisering generelt:

- **Døgnåpen forvaltning.** Internett har ikke åpningstider. Innbyggerne forventer at digitale tjenester stort sett er tilgjengelig hele døgnet.
- **Bruk av egen informasjon.** Innbyggere har egen digital informasjon tilgjengelig, og forventer i større og større grad å kunne benytte den.
- **Brukertilpasset informasjon.** Digitale løsninger blir i større og større grad personlige, gjennom analyse av brukeraktivitet og mulighet for tilpasning. Innbyggere har derfor lite forståelse for å måtte forholde seg til informasjon og tjenester som ikke er relevant for dem. Innbyggerne ønsker seg brukertilpasset informasjon og tjenester laget for brukere fra et brukerperspektiv.

(kilde: IKT-samarbeid i samarbeid i kommunal sektorkommunal sektor Modeller for organisering, styring og finansiering - KS FoU-prosjekt nr. 144016)

5.3 TEKNOLOGISKE FREMSKRITT

5.3.1 Ny teknologi

Mange kommuner har testet ut velferdsteknologi som virkemiddel for å levere gode kommunale tjenester, blant annet så har noen kommuner tatt i bruk «Mobil Omsorg» med iPad.

Økt bruk av teknologi vil i første omgang kreve økt teknologikompetanse i sektorene, men på sikt vil noen tjenester kreve en helt annen kompetanse enn det som kreves i dag.

Ny teknologi vil i fremtiden ikke bare være et av de viktigste virkemidlene for å levere gode kommunale tjenester, men en forutsetning for å gjøre det.

Teknologiske fremskritt er viktig, slik at vi kan utnytte fordelene med ny teknologi og forenkle arbeidsoppgavene der det er mulig, i tillegg til å være med i fremskrittet som pågår konstant og som brukerne våre etterspør.

5.4 KOMPETANSEBEHOV

5.4.1 Kompetanse

Ved innføring av ny teknologi stilles det større krav til den enkelte ansattes IKT-kompetanse og det forventes at ansatte har en større generell IKT forståelse og kan tilegne seg nødvendig kompetanse.

Ledere på alle nivåer trenger kompetanse om digitalisering og strategisk IKT i kommunene. Man må forstå muligheter og konsekvenser ved digitalisering og ny teknologi.

5.5 INTERKOMMUNALE SAMARBEIDSOMRÅDER

Det er mange mulige interkommunale samarbeidsområder, noen eksempler på dette er felles legevaktstjeneste, barneverntjenester, økonomifunksjoner og plan- og kartfunksjoner. IKT-samarbeid handler derfor ikke bare om å bruke teknologi til å forbedre kommunenes interne rutiner og prosesser, men handler vel så mye om å innfri forventninger fra næringsliv og innbyggere om at kommunen utnytter de muligheter teknologi gir.

IKT-samarbeid er en smart strategi for å møte nye krav til kommunen som organisasjon – i sær for små kommuner. Men det er viktig at slike samarbeid initieres fra tjenestenivå og bruker IKT som et verktøy for å oppnå gode resultater.

6 HVORDAN LØSE BEHOVENE

Det synes å være tre mulige retninger å ta IKT organiseringa videre på fra der vi står i dag.

1. Egen drift
2. Samarbeid
3. Outsourcing.

1. Egen drift

Denne driftsformen baserer seg på at hver kommune sørger for egne driftsløsninger innenfor egen kommunes regi. Dette kan enten gjøres ved at kommunen drifter selv alle IKT-systemer eller at deler av IKT-systemene settes bort til andre aktører gjennom ASP løsninger. Dette er en driftsform som bl.a. Lyngen har valgt.

2. Samarbeid

Samarbeid er en vanlig måte å organisere IKT-driften på i dag. Her er det i hovedtrekk 4 måter å organisere samarbeidet på. Vertskommune, Kommuneloven §27, Interkommunalt selskap og Aksjeselskap.

Vertskommune (Kommuneloven §28-1a og §28-1b)

Drift og organisering av tjenestene er underlagt vertskommunens styringsrett. Vertskommunen er ansvarlig for å levere tjenester i samsvar med inngått kontrakt med øvrige kommuner. Enkelt å etablere, klare ansvarsforhold. Kjøpende kommuner har innflytelse over kvalitet og omfang kun gjennom kontrakt. Endrede behov hos kjøpende kommuner krever kontrakts endringer. Vertskommunen kan få stor økonomisk risiko. Kjøpende kommuner må betale moms på tjenestene.

Kommunelovens §27

De involverte kommunestyrene er sikret innflytelse over samarbeidet via vedtekter, økonomiplan og budsjettprosesser. Underlagt kommunens instruksjonsmyndighet, styre velges av kommunestyrene. Kommunen har ubegrenset ansvar for sin del av virksomhetenes forpliktelser. Kan delegeres myndighet til å fatte vedtak om drift og organisering. Samarbeidet kan lett komme til å legge inn andre budsjettforutsetninger enn deltagerkommunene. Da alle samarbeidende kommuner har arbeidsgiveransvar for hver sine medarbeidere, kan ulik personalpolitikk bli en praktisk utfordring.

Budsjettspørsmål og vedtektsendringer krever enighet mellom kommunene. Det kan være utfordrende å løse interessekonflikter mellom eierne. Det utløses ikke moms for tjenester til deltakerkommunene.

Interkommunalt selskap (IKS)

Eget rettssubjekt, rettslig og økonomisk skilt fra eierkommunene, og definert av en selskapsavtale. Politikerne i eierkommunene har begrensede styringsmuligheter, da styring utøves gjennom representantskapet som behandler selskapets regnskap, budsjett og økonomiplan. Kommunestyrene utøver politisk styring via valg til og deltagelse i representantskapet. Salg og investeringer av betydning vedtas av representantskapet. Ansatte er representert i styret. Eierkommunene har ikke arbeidsgiveransvar for de ansatte i selskapet. Korte beslutningsveier. Et IKS kan ikke slås konkurs, og regnskapsloven gjelder. Kan ikke ta opp lån såfremt dette ikke er fastsatt særskilt (med en øvre ramme) i selskapsavtalen, og godkjent av departementet. Kommunene har ubegrenset ansvar for sin del av selskapets forpliktelser. Det utløses ikke moms for selskapets tjenester til deltakerkommunene.

Aksjeselskap (AS)

Eget rettssubjekt. Eierstyring utøves gjennom generalforsamlingen som behandler selskapets regnskap, budsjett og økonomiplan. Generalforsamlingen velger styre og kan innen gitte rammer sette skranker for styrets handlefrihet i vedtekter og generalforsamlingsinstrukser. Eier har ingen instruksjonsrett, men kan i vedtekter og aksjonæravtale sette rammer for virksomheten. Selskapet drives ut fra selskapets egne interesser, ikke eierkommunenes interesser. Ansatte er representert i styret. Korte beslutningsveier - egnet for forretningsmessig og konkurranseutsatt virksomhet. Kan ta opp lån og stille garantier. Kommunens ansvar for selskapets forpliktelser er begrenset til aksjeinnskuddet. Kan i utgangspunktet levere i et større marked. Med unntak for tjenester som leveres med tildelt enerett, vil kjøp av tjenester fra selskapet kreve offentlig konkurranse. Deltaker-/eierkommunene må betale moms ved kjøp fra selskapet.

.....Sideskift.....

En utredning PwC har utført for KS i perioden januar til oktober 2015, viser at det i dag finnes ca. 40 formelt etablerte driftsenheter i Norge. De vanligste organisasjonsformene er interkommunalt samarbeid etter kommunelovens §27 og vertskommunesamarbeid. Tabellen under gir en oversikt over organisasjonsform for driftsenhetene.

Organisasjonsform	Antall	Alder	Ansatte	Kommuner
Samarbeid etter kommunelovens § 27	18	7,3	23,6	6,2
Vertskommune	14	5,5	16,6	5,3
IKS	6	10,4	17,3	5,4
Samkommune	2			3
Aksjeselskap	1	12	54	3

Tabellforklaring: Med alder menes antall år organisasjonen har eksistert. Med ansatte menes gjennomsnittlig antall ansatte. Med kommuner menes gjennomsnittlig antall deltakerkommuner.

I denne oversikten er DGI (Digitale Gardermoen) registrert som samarbeid etter kommunelovens §27. DGI var IKS frem til 1. juli 2015.

Kartleggingen viser at IKS var en mer brukt organisasjonsform tidligere. I de senere årene er de fleste samarbeid etablert som samarbeid etter kommunelovens §27 eller som vertskommunesamarbeid. De fleste samarbeid etter kommunelovens § 27 har ansatte i en kontorkommune. De fleste vertskommunesamarbeid er administrative vertskommunesamarbeid (etter kommunelovens § 28-1 b).

3. Outsourcing

Outsourcing av IKT innebærer å sette ut en eller flere IKT-funksjoner og/eller tjenester i en virksomhet til en eller flere eksterne leverandører istedenfor å drifte disse selv. Leverandørene kan være selskaper i nærmiljøet, nasjonale aktører, eller leverandører som leverer disse tjenestene fra land utenfor Norge, eller kombinasjoner av dette. Utstyr og systemer kan være plassert hos kunden, hos leverandør, eller en kombinasjon av dette.

Veien videre

Et naturlig utgangspunkt for å se på veien videre er å ta utgangspunkt i dagens driftssituasjon. I dag har vi et IKT-samarbeid mellom kommunene Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæangen. Samarbeidet ligner på et §27 samarbeid hvor IKT-ansatte er organisert i hver sin kommune og underlagt hver enkelt kommunes personalpolitikk, økonomi, mål og strategier. Dette samarbeidet er basert på en samarbeidsavtale hvor det samarbeides om drift av et felles datasenter, IKT-systemer og support ordning. Dette samarbeidet drifter de fleste systemer selv, unntatt regnskap- og økonomisystemet som er satt bort til Evry.

Dagens samarbeid består av IKT-ansatte med bred kompetanse og et godt arbeidsklima. Noen av hovedutfordringen i dagens samarbeid er knyttet til at de IKT-ansatte i samarbeidet er gjenstand for forskjellig personalpolitikk og økonomiske forutsetninger for å drifte de samme IKT-systemene. Dagens IKT-leder for samarbeidet har ikke personalansvaret for IKT-ansatte og har da ikke den nødvendige myndighet til å styre de ansatte. Det synes også å være økende tendens til at de forskjellige samarbeidende kommuner går til anskaffelse av IKT-systemer eller tjenester, uten nødvendig forankring og lojalitet til samarbeidet.

Det er også en utfordring for beslutninger i IKT-samarbeidet når disse tas på kommunalt nivå i kommuner med forskjellig økonomisk handlingsrom.

Utviklingen fremover ser ut til å gå i retning av flere og mer komplekse IKT-systemer med stadig større krav til samhandling på tvers av fagområder og systemer. Dette stiller krav til mer forutsigbare og robuste IKT-systemer på tvers av kommunegrensene.

En kan vanskelig se for seg en videre utvikling av IKT, uten et styrket samarbeid mellom kommunen fremover, for å møte den forventende utviklingen og kravet til pålitelige og effektive IKT-systemer. Rekruttering og sårbarhet er nøkkelelementer som taler for et videre og styrket samarbeid fremfor å trekke seg ut og drifte IKT-systemer selv.

Outsourcing synes også å være en lite fordelaktig retning å gå, sett i forhold til at vi allerede har et etablert samarbeid. Kostnader og det at vi allerede har kompetente IKT-ansatte og et felles datasenter og domene er også aspekt som kan tale mot det å outsource IKT.

Ved en eventuell outsourcing av systemer, vil man heller ikke kunne si opp allerede ansatte IKT-personell, fordi man trenger noen internt i kommunen som har bestillerkompetanse. Det er også behov for å stimulere kommunikasjon mellom alle forskjellige leverandører.

Et mer omfattende og forpliktende samarbeid synes derfor å være den riktige veien å gå. Et grep kan være å se på organisasjonsformen, men endring av organisasjonsformen alene vil sannsynligvis ha liten effekt - så lenge strategiplaner, strukturer, oppgavefordeling og tilstrekkelig forpliktende avtaler mangler.

Ut over denne forutsetningen har vi definert følgende suksesskriterier:

- **Kvalitet og tilgjengelighet.** Dette handler vel så mye om tjenestene brukerne – både interne brukere, innbyggere, næringsliv, lag og foreninger – opplever, som om selve IKT-systemene. Tjenestene består som regel både av teknologi og ressurser. Kvalitet og tilgjengelighet styres av brukernes forventninger.
- **Omstillingsevne.** Dette handler ikke bare om at teknologi og ressurser ikke skal være en bremskloss for endringer, men at teknologi og ressurser kan være en katalysator for endringer i kommunale tjenester.
- **Økonomi og investeringsevne.** Samarbeidet bør ha mulighet til langsiktige investeringer uavhengig av kommuneøkonomi, for eksempel ved å kunne ta opp lån eller lease.
- **Digitalisering og teknologisk utvikling.** Kommunene må ha mulighet til å drive arbeid med digitalisering basert på den teknologiske utviklingen.
- **Styringsmulighet på rett nivå for kommunene.** Kommunene må ha kontroll og styre samarbeidet. Samarbeidet er avhengig av beslutningsmyndighet i styringen. Det betyr at samarbeidet må styres gjennom rådmannen.
- **Gjennomføringsevne (styringsmulighet for samarbeidet).** Det er både forskjeller mellom samarbeid og forskjeller mellom teori (avtaler o.l.) og praksis når det gjelder hvor mye makt man overlater til samarbeidet. Å finne riktig balanse her trekkes frem som en viktig faktor for å lykkes. Samarbeidet må være styringsdyktig, samtidig som kommunen må ha kontroll.
- **Kompetanse og ressurser.** Kommunene og samarbeidet er avhengig av rett kompetanse.

Styrket makt mot leverandørmarkedet. Dette er et viktig fortrinn ved å være en større aktør enn hver enkeltkommune. Samarbeidet må bruke dette fortrinnet.

- **Samarbeid (mellom samarbeid/kommuner).** Man sørge for at «samarbeidet» består av alle selskap og funksjoner, og at man bygger opp under en holdning om at samarbeidet er en del av kommunene.
- **Ledelse og Arbeidsmiljø.** God styring av samarbeidet krever mye av lederen for samarbeidet. Leder må ha personalansvaret og styringsrett over IKT-ansatte. Samlokalisering er også en fordel med tanke på utvikling av et godt arbeids- og fagmiljø.

Noen konkrete utfordringer som vurderes opp mot organisasjonsform:

- **Felles strategi og handlingsplan for IKT.** Det eksisterer ikke en felles strategi og handlingsplan for IKT-samarbeidet
- **Forskjellige budsjetter og økonomiske betingelser for IKT.** De forskjellige IKT-avdelingene har forskjellige budsjetter og økonomiske forutsetninger for IKT-drift.
- **Dårlig koordinering av innkjøp av løsninger.** Kommunene kjøper inn forskjellige IKT-løsninger til forskjellig tidspunkt som IKT samarbeidet skal drifte i fellesskap.
- **Mangelfull innflytelse ved anskaffelse av IKT-systemer.** Avgjørelser på innkjøp av IKT-systemer blir tatt utenfor IKT sin påvirkning.
- **Forskjellige idéer og filosofier om drift av systemer.** De ansatte har forskjellige idéer og filosofier om drift av de samme systemene.
- **Mangelfull forpliktelse og prioritering av IKT oppgaver.** Kommunene prioriterer etter forskjellige behov og vektlegger forskjellig. Vedtak som gjøres blir ikke fulgt opp i de forskjellige kommunene.

- **Ulike arbeidsbetingelser.** De ansatte har forskjellig lønnsbetingelser, arbeidstid og regler for overtid og avspasering selv om de drifter de samme systemene.....Sideskift.....

	Aksjeselskap	IKS	Vertskommune	Samarbeid etter kommunelovens § 27
Kvalitet og tilgjengelighet	Ingen forskjeller			
Omstillingsevne	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, omstillingene må også gjøres i kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, omstillingene må også gjøres i kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon, omstillingene må gjøres i alle kommunene	Bedre muligheter for å få til omstilling i kommunene
Økonomi og investeringsevne	Mulighet for egne inntekter kan gi fordeler, men vil da være avhengig av mindre stabile inntekter. Kommunene kan få en ekstra inntekt gjennom aksjeutbytte.		Utfordringer knyttet til vertskommunens økonomi, spesielt om den står på ROBEK	
Digitalisering og teknologisk utvikling	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, arbeidet må drives i samarbeid med kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, arbeidet må drives i samarbeid med kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon, arbeidet må drives i samarbeid med kommunene	Bedre muligheter for å drive digitalisering i sektorene
Styringsmulighet på rett nivå for kommunene	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap. Kommunene må utøve styring gjennom generalforsamlingen	Utfordringer ved at samarbeidet er et selvstendig selskap, bør ha representantskap bestående av rådmennene	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon	Mulighet for styring på rett nivå gjennom rådmennene
Gjennomføringsevne (styringsmulighet for samarbeidet)	God styringsmulighet for oppgaver som på sikt blir mindre viktig	God styringsmulighet for oppgaver som på sikt blir mindre viktig	Utfordringer ved at samarbeidet er en del av en av kommunenes linjeorganisasjon	Bedre styringsmulighet for oppgaver som på sikt blir viktige

Kompetanse og ressurser	Ingen forskjeller			
Samarbeid (mellom samarbeid/kommuner)	Utfordring ved at samarbeidet er et eget selskap	Utfordring ved at samarbeidet er et eget selskap	Utfordring ved at samarbeidet «tilhører» en av kommunene	
Ledelse og arbeidsmiljø				Utfordringer ved at lederen er ansatt i en av kommunenes linjeorganisasjon
Felles strategi og handlingsplan for IKT	Vil ikke være et problem ved organisering som AS. Forutsatt at AS har en Strategi- og handlingsplan.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS. Forutsatt at IKS har en Strategi- og handlingsplan.	Utfordring ved at en blir påvirket av endringer i vertskommunen	Utfordring ved at en blir påvirket av endringer i kommunene
Forskjellige budsjetter og økonomiske betingelser for IKT	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Kan få utfordringer ved at en blir påvirket av vertskommunens økonomi	Vil være utfordrende da en blir påvirket av de forskjellige kommunens økonomi
Dårlig koordinering av innkjøp av løsninger	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Kan være utfordrende da den enkelte kommune kan påvirkes av vertskommunen	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å ta selvstendige IKT avgjørelser
Mangelfull innflytelse ved anskaffelse av IKT systemer	Vil ikke være et problem ved organisering som AS. Kommunene får bestiller rollen overfor AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS. Kommunene får bestiller rollen overfor IKS.	Kan være utfordrende ved at vertskommunen har direkte innflytelse over IKT avgjørelser	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å ta selvstendige IKT avgjørelser
Forskjellige idéer og filosofier om drift av systemer	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Vil ikke være et problem ved at alle ansatte er underlagt en felles leder.	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å ta selvstendige IKT avgjørelser

Mangelfull forpliktelse og prioritering av IKT oppgaver	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Vil ikke være et problem ved at alle ansatte er underlagt en felles leder.	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å prioritere og ta selvstendige IKT avgjørelser
Ulike arbeidsbetingelser	Vil ikke være et problem ved organisering som AS.	Vil ikke være et problem ved organisering som IKS.	Vil ikke være et problem så lenge vertskommunen behandler alle likt	Vil være utfordrende da den enkelte kommune har makt til å avgjøre sin egen personalpolitikk

Kilder / referanser:

Devoteam davinci : Felles IKT-utvikling i kommunal sektor, 2011

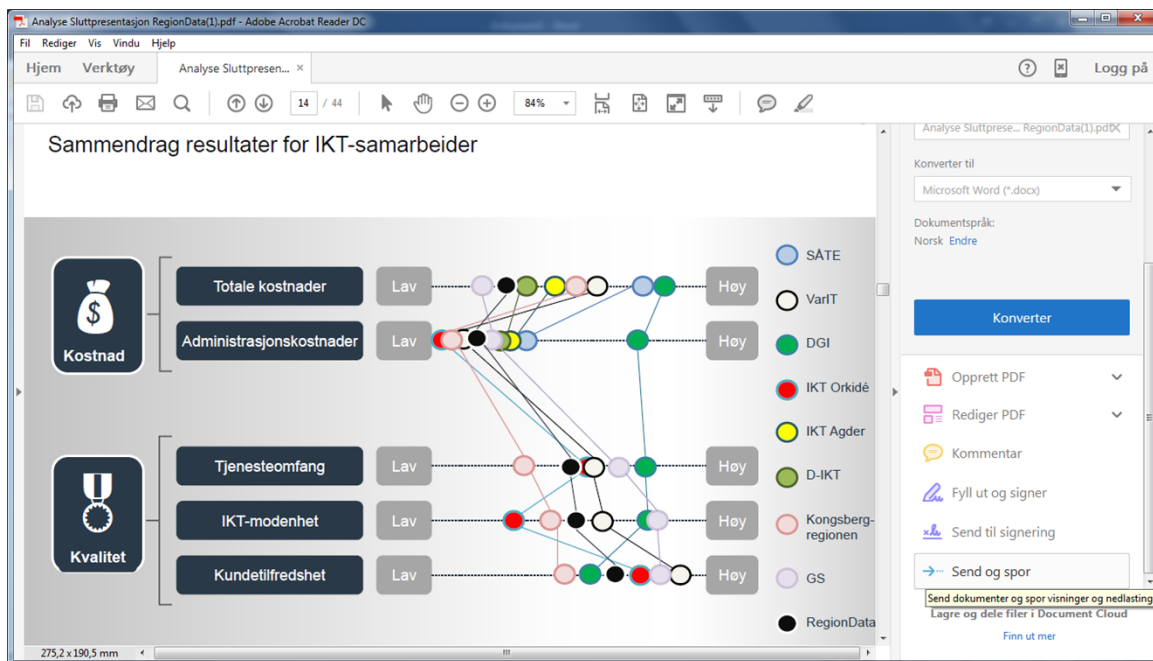
PWC: Rapport om IKT samarbeid i kommunal sektor, 2015

7 KONSEKVENSER VED ENDRINGER

Kostnaden ved et samarbeid er lettere å beregne enn gevinstene. Noe som dessverre fører til at mange kommuner, uavhengig av om man samarbeider om IKT eller ikke, stort sett ser på IKT som en kostnad. De fleste eierkommuner mener likevel at man gjennom samarbeidene har fått til mer enn man ville fått til alene. Utfordringen med beregning av kost/nytte og gevinster gjør det nødvendig å se utvikling av samarbeidene i sammenheng med utvikling av andre sektorer. Et eventuelt krav om lavere kostnader må ikke fordeles til IKT eller samarbeidet på samme måte som et annet område, da teknologi samtidig benyttes til effektivisering. Samarbeidet bør ha mulighet for langsiktig økonomisk planlegging og langsiktige investeringer. Slik samarbeidet fungerer i dag er vi avhengig av at alle kommuner får med seg investeringsbehov i sine budsjetter. En kommune kan dermed blokkere prosjekter som ville gitt bedre effektivitet.

Det må være avklart og tydelig hvor ansvar for funksjoner, oppgaver og tjenester er plassert. For et interkommunalt IKT-samarbeid gjelder det ikke bare det samarbeidet skal ha ansvar for, det er minst like viktig å avklare hva samarbeidet ikke skal ha ansvar for.

Figuren under er hentet fra en rapport utarbeidet av Regiondata. Dette viser kostnader for flere §27 og IKS i Trøndelag, Møre og på Østlandet. Den viser en tendens til at IT kostnadene er lavere i kommunene i §27 kommunene enn i IKS selskapene (grønn/DGI og gul/IKT Agder).



Aksjeselskap

Aksjeselskap være mer aktuelt dersom man har en strategi om å levere tjenester til andre. Men et funn hos flere samarbeid er at å levere tjenester til andre er utfordrende i og med at brukerne i kommunene da forventer svært høy kvalitet på tjenestene (brukerne har lett for å påstå at samarbeidet prioriterer "de andre"). Aksjeselskap låser også i noen grad samarbeidet til å bli et rent driftsselskap, og sett opp mot digitalisering og fremtidige IKT-behov kan da aksjeselskap være mindre egnet som organisasjonsform. Et generelt funn er at rådmennene bør være involvert i samarbeidet, og i et aksjeselskap legger man opp til et eksternt styre.

IKS

IKS, interkommunalt selskap regulert av lov om interkommunale selskaper- IKS gir eierkommunen noe styring gjennom representantskap. Representantskapet bør være administrativt, dvs. bestå av rådmennene. Styret bør ha kommunal beslutningskompetanse, i praksis vil det si erfaring som rådmann. Styret bør også ha strategisk IKT-kompetanse.

Vertskommune

I vurderingen er det tatt utgangspunkt i administrative vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28-1 b. Det finnes samarbeid som har regulert samarbeidet etter en egen avtale.

Vertskommune kan ha noen utfordringer og juridiske problemstillinger avhengig av hvordan man organiserer samarbeidet og tjenestene samarbeidet utfører.

I en modell med en kunde-leverandør-tankegang kan det være noen utfordringer rundt styring og økonomi:

Dersom eierkommuner uten budsjettansvar kan bestille kan det skape utfordringer for samarbeidet.

Vertskommunens egeninteresse kan være krevende for samarbeidet og de andre eierkommunene.

Det vil være utfordringer dersom vertskommunen sliter økonomisk og havner på ROBEK.

Utfordringene løses til en viss grad med en tydelig strategi- og koordineringsrolle og bestillerrolle.

Samarbeid etter kommunelovens § 27

Undersøkelsen viser at det er en forutsetning for at organisasjonsformen skal fungere at styret består av rådmennene. Det er både fordi samarbeidet er avhengig av beslutningsmyndighet i styringen, og fordi rådmennene må ha god innsikt i den teknologiske utviklingen. Enkelte kommuner trekker frem dårlig erfaring med organisasjonsformen. Da har deltakere i styrer vært mer tilfeldig valgt, med liten kommunikasjon mellom partene i samarbeidet som konsekvens.

Koblingen til, og kommunikasjon med kommunestyrene er gjennom kommunenes ordinære styringsmodell.

Andre organisasjonsformer

Samvirke er en organisasjonsform som brukes i kommunesektoren, dog i liten skala. Det kan være at denne kunne fungert.

7.1 FINANSIERING

Det er en utfordring at man lett ser på IKT som en kostnad. I hvilken grad teknologi bidrar til utførelse av lovpålagte kommunale tjenester vises ikke i budsjett og regnskap. Vurdering av kost/nytte og gevinst er

komplisert ved at IKT i stor grad er en innsatsfaktor i andre sektorer, og at nytteeffekter primært synliggjøres der. Da må gevinsten tas inn der, gjennom økt produktivitet eller effektivisering. Det er tilsvarende utfordringer ved vurdering av kostnadsreduksjoner som ved investeringer. Lite oppmerksomhet på gevinstrealisering, utfordringer med gevinstrealisering på tvers av sektorer og kommuner, og kompleksiteten i vurdering av gevinster har ført til at det ikke gjøres mange slike vurderinger i interkommunale IKT-samarbeid. Utvikling av IKT-samarbeidet må ses i sammenheng med utvikling av andre sektorer. Fremtidens IKT-prosjekter vil være mer tverrfaglige og tverrsektorielle, og må vurderes helhetlig. Det gjelder også økonomisk.

For å sikre kostnadseffektivitet og samtidig god kvalitet på IKT-tjenestene i medlemskommunene bør samarbeidet vurdere å øke den IKT-strategiske samhandlingen. For å øke det strategiske fokuset i samarbeidet bør det etableres en felles IKT-strategi på tvers av kommunene i IKT-samarbeidet som inkluderer de ulike virksomhetsområdene i kommunen. Lokale planer for hvordan man skal realisere gevinstene spesifisert i digitaliseringsstrategien må i tillegg utvikles i den enkelte kommune.

7.2 Arbeidsrettslige problemstillinger ved endring av IKT-samarbeid: - Arbeidsmiljølova kapittel 16 og reglene om virksomhetsoverdragelse

Dersom flere kommuner går sammen i et IKT-samarbeid oppstår spørsmålet om reglene i arbeidsmiljølova kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse vil gjelde. Når disse reglene gjelder, er fastsatt i aml § 16-1: (1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen. Reglene kan også være aktuelle i de tilfeller der det skjer endringer i eksisterende samarbeid.

Konsekvenser for arbeidstakerne ved en virksomhetsoverdragelse

Det skal inngås en ny arbeidsavtale. Denne bør foreligge før overdragelsen skjer. Det er viktig at de tilsatte får være med på denne prosessen, slik at avklaringer kan skje så tidlig som mulig. Rettigheter som er omfattet er lønn, feriepenger, feriefritid, godtgjøringer for telefon og breiband, reise og diett. Ansiennitet skal også overføres. Retter som er ensidig etablert av arbeidsgiver er ikke omfattet. Eksempel kan være gode som lønnslån, firmahytte eller bruk av ressurser tilhørende arbeidsgiver (f.eks. bil). Om retten er en del av arbeidsavtalen eller ensidig gitt av arbeidsgiver må avklares etter en konkret tolking. Styringsretten setter grenser for hvilke endringer som kan gjøres i en arbeidsavtale i sammenheng med overføring av arbeidsforholdet. Omklassering kan i ei viss utstrekning skje innenfor rammene av styringsretten. Endringsoppsigging krever at arbeidstaker samtykker.

Virksomhetsoverdragelse gir ikke hjemmel for oppsigging. Fører prosessen til overflødige, må dette løses på vanlig måte. Her bør eierkommunene ha ei sentral rolle. Pensjonsspørsmål er sentralt. Dersom alle er kunder hos den samme pensjonsleverandøren løser det meste seg selv. Dersom det er flere pensjonsleverandører på overdragelsessiden og/eller i samarbeidet, så må eierne og samarbeidet bestemme hvordan framtidig pensjonsopptjening skal skje. Økonomiske følger kan oppstå dersom noen får nytt arbeidssted. Dette kan også være ei sosial følge. Hvordan dette vil slå ut økonomisk, har også ei personskatterettslig side. I og med at de fleste er medlemmer av tariffavtalen i KS-området, vil samarbeidet ikke ha tariffmessige følger. Tariffmessige følger kan oppstå dersom samarbeidet ikke er

medlem i KS- området. Eierne bør ta stilling til om samarbeidet skal være innmeldt i KS-området eller ikke. Et ikt-samarbeidet står fritt med hensyn til tariffavtale. Ikt-samarbeidet kan også velge tariffavtale fra et annet tariffområde. Dersom det er planlagt særskilte tiltak overfor arbeidstakerne, må arbeidsgiver gi informasjon om dette. Etter aml § 16-3 kan en arbeidstaker reservere seg mot at arbeidsavtalen blir overdratt til ny arbeidsgiver. Dette vil medføre at arbeidstaker står uten arbeidsforhold når tidspunktet for overdragelsen kommer. Arbeidsgiver må være svært tydelig i å informere om denne konsekvensen. En arbeidstaker som har benyttet reservasjonsretten sin, kan ha fortrinnsrett til annen stilling hos tidligere arbeidsgiver. I visse tilfelle har arbeidstaker valgfrihet.

Det vil si at arbeidsforholdet til tidligere arbeidsgiver blitt opprettholdt. Vilåret er at arbeidsforholdet blitt vesentlig forringet hos ny arbeidsgiver. Konsekvensen ved valgfriheten er at det er opprinnelig arbeidsgiver som må avklare arbeidssituasjonen til vedkommende.

4 Innehav og utøving av arbeidsgiveransvar

Hvem som formelt skal ha arbeidsgiveransvaret og hvordan dette skal utøvere må fastsettes i selskapsgrunnlaget. Den fornuftige tilnærminga er at styret har ansvar for daglig leder, og daglig leder har ansvar for alle andre tilsatte i selskapet. Daglig leder svarer overfor styret for sin måte å forvalte arbeidsgiveransvaret på. Styret svarer tilsvarende overfor eierne. I arbeidsgiveransvaret ligger å gjennomføre tilsetninger og utøve styringsrett. Det ligger også til arbeidsgiveransvaret å vedta arbeidsrettslige sanksjoner som tilrettevisninger og advaringer. Den som har arbeidsgiveransvaret må også kunne sette i verk suspensjon og også bestemme at arbeidsforhold skal avsluttes. Det å inngå sluttavtaler, må også ligge til arbeidsgiveransvaret. Sluttavtaler har et økonomisk element som kan kreve avklaringer. Dette er vanskelig å regulere på forhånd og må som regel handteres etter hvert som sakene oppstår.

8 ANBEFALING

IKT-gruppa ønsker en endring, og slik vi ser det er det kommunelovens § 27 med et eget foretak som er mest aktuell, men en annen eventuell modell er IKS. § 27 er den mest brukte modellen innen kommunalt IT-samarbeid.

Denne formen for styre minker kunde-/leverandøravstand og gir kommunene en nødvendig styring.

Det synes å være en betingelse for suksess å ha alle rådmennene og daglig leder i selskapet i styret.

Man oppnår en mer enhetlig styring ved å endre samarbeidsform til § 27 eller IKS.

Hvis det velges IKS vil det medfører flere nivå på beslutninger og en mer kompleks styringsform, hvor kommunens administrative ledelse får mindre påvirkning.

Det er viktig med samlokalisering uavhengig av organisasjonsform da dette vil styrke det IKT-faglige miljøet- og samholdet. Det synes også å være viktig å flytte IKT-kontoret ut fra kommuneadministrasjonen for å gi alle lik tilgang på denne ressursen.

Viktig med god avtale for kostnads- og ressursfordeling, og SLA-avtaler (Servicenivå) må inngås.

Outsourcing er vurdert hvor en total outsourcing er lite aktuelt da vi allerede har IKT kompetanse og et etablert samarbeid, og det vil samtidig være behov for lokalt IKT-personell.

Vi benytter allerede outsourcing i dag på enkeltsystemer.

En organisasjonsendring til § 27 eller IKS vil medføre:

- Felles arbeidsbetingelser og -vilkår.
- Synliggjøre konsekvenser for hendelser.
- Mulighet for felles vaktordning.
- En felles strategi- og handlingsplan.
- Felles og lik forståelse for prioritering av IKT-oppgaver i hele organisasjonen.
- Lik og felles rutinebeskrivelser for IKT.
- Like systemer i alle kommuner.
- En bedre innkjøpsordning som gir riktig utstyr og mer gjennomtenkte løsninger.
- Samlokalisering av IKT-ansatte



Samarbeidsavtale IKT

mellom

Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og
Kvænangen kommune.

«NorIKT»

Innhold

Intensjon.....	3
Formål	3
Organisasjon «NorIKT».....	4
Styring og administrasjon.....	4
Samarbeidsområder	4
Ressurser	4
Økonomi	5
Oppsigelse	5
Ikrafttreden	5

Intensjon

Samarbeidskommunene Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæningen skal samarbeide om IKT tjenester som vil gjøre regionen mer attraktiv og robust. Samarbeidet skal etterkomme fremtidige krav fra samfunn og sentrale føringer. Samarbeidet skal jobbe for å gjøre regionen fremtidsrettet, og det skal legges langsiktig planer for å lage en stabil og moderne region. Samarbeidet kalles heretter «**NorIKT**». NorIKT skal sikre at samarbeidskommunene har tilfredsstillende og like tjenester knyttet til IKT.

NorIKT skal bidra til at kommunene når følgende mål:

- Kostnadseffektiv utførelse av tjenester
- En tjeneste med god service og tilgjengelighet
- Moderne og effektive løsninger
- Økt kvalitet, felles ressurser og høy faglig kompetanse
- Redusert sårbarhet i tjenesteytingen
- Utvikle tjenester i tråd med sentrale føringer og samfunnskrav
- Bedre kost/nytte vurderinger
- Behovsprøvd initiering av prosjekter

Formål

Formålet med avtalen er å sikre gode tjenester til deltakerne i samarbeidet.

Avtalen skal også regulere administrering og økonomiske bindinger i samarbeidet.

Denne avtalen kan endres dersom minst én av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det.

Endringer krever flertallsgodkjenning i styret.

Organisasjon «NorIKT»

NorIKT er opprettet og organisert med hjemmel i kommunelovens § 27 – fra oktober 2019 § 19-1 “Kommunalt oppgavefelleskap” i ny kommunelov.

Ordningen er ikke eget rettssubjekt, men er organisert med eget organisasjonsledd under Skjervøy kommune.

Styring og administrasjon

Styret er sammensatt av administrasjonssjefene/rådmennene i hver av deltakerkommunene.

Varamenn er rådmennenes stedfortredere. Styret velger selv leder og nestleder for to år.

Styrets leder sørger for at det avholdes møte så ofte som det er behov, minst 2 ggr pr. år.

Leder IKT forbereder saker som skal til behandling i styret. Styret er beslutningsdyktig når minst fire av representantene er tilstede.

IKT leder vedlikeholder dokumenter om strategi og drift kontinuerlig.

Leder for IKT rapporterer til styret minst én gang i året.

IKT- tjenesten er et interkommunalt tjenestesamarbeid. Skjervøy kommune er administrasjonskommune og skal som arbeidsgiver ivareta partenes rettigheter og plikter iht. lov og avtaleverk, herunder personal- og lønnsansvar.

Rådmann i administrasjonskommunen er delegert myndighet i saker som gjelder drift og ledelse av NorIKT. Denne videredelegeres til leder av tjenesten. Leder av tjenesten avgjør selv videre delegering til andre medarbeidere. Delegering av myndighet kan gjøres, så langt lov, forskrift eller instruks tillater det.

Samarbeidsområder

NorIKT skal ha de menneskelige ressursene ansatt, og vil styre kjernetjenestene i nettet til alle kommunene. Med kjernetjenestene menes: datanettverk, serverprogramvare, telefoni, infrastruktur og domene installert i felles datasenter. Det skal samarbeides om innkjøp, arbeidskraft, drift, kompetanse og tjenesteutvikling. Skytjenester skal innføres, og forvaltes på riktig måte gjennom avtaler med leverandør og lovforskrifter.

Ved innføring av nye systemer og tjenester, skal det vurderes samarbeid fremfor egne spesielle løsninger. NorIKT skal alltid involveres tidligst mulig i en innkjøpsprosess. Det skal satses på fellesløsninger i helsesektoren, bla innenfor velferdsteknologi.

Dagens samarbeid på systemnivå skal videreføres. Felles innkjøp for IKT-avdeling skal støtte lovverk om offentlig anskaffelser og sørge for like produkter i hele regionen. Med større likhet vil drift bli enklere. Når kommunale prosjekter med IT-faglige problemstillinger initieres, skal en representant fra IT delta, for å bistå ved eventuelle IKT spørsmål som skal tas høyde for.

Spredde nett, dekning på trådløs og antallet klientprodukter regnes som kommunens egne valg, og dermed eget satsingsområde. Derfor blir dette også kommunens egne utgifter. Vi kaller dette særegne utgifter for IT.

Ressurser

IKT- tjenesten er organisert som en tjeneste under felles leder. Oppmøtested for den enkelte ansatte er i den kommune som de til enhver tid har ansvaret for og mulig bor i. Avstand til oppmøtested

ønsker vi å minimere. Tjenesten har hovedkontor på rådhuset i vertskommunen. Alle kommunene stiller data-/serverrom til disposisjon for en effektiv og formålstjenlig drift. Alle kommuner må stille lokaliteter til disposisjon for IKT- ansatte.

Økonomi

Regnskapet i samarbeidet blir gjort av administrasjonskommunen, i samarbeid med IKT leder. Kostnader i forbindelse med samarbeidet fordeles etter den vanlige fordelingsnøkkel 40/60. 40% deles likt og 60 % fordeles etter folketall.

NorIKT har ikke anledning til å ta opp lån eller gjøre kapitalinvesteringer. IKT leder anviser utgifter i samarbeidet. Det er IKT leder som fremlegger budsjett og regnskap for styret.

Typisk utgifter for «NorIKT» vil være lønnsutgifter for alle IKT ansatte, utgifter til skyløsninger, IP-nett med infrastruktur, fagprogrammer med serverløsninger og lagring. Infrastruktur i forbindelse med domene og nettverk gjøres og dekkes også av «NorIKT». NorIKT vil også ta seg av utgifter i forhold til virusproblematikk og tilgangskontroll på server nivå.

Alle klientlisenser og klientprogrammer dekkes av hver enkelt kommune.

Oppsigelse

Uttreden fra samarbeidet skal skje ved årsskiftet og med ett års varsel, og det skal sikres at deltakende kommune betaler sin del av gjenværende økonomiske bindende avtaler.

Ref. Vedtekter § 11.

Ved opphør av felles IKT-organisering har ansatte rett til å gå tilbake til sin opprinnelige stilling.

Evaluering

Evaluering av organiseringen skal skje etter to år. Deltakere ved evaluering skal være samtlige ikt-ansatte, styret og tillitsvalgte. Det bør vurderes om brukergrupper også skal delta.

Ikrafttreden

Avtalen gjelder fra 01.01.2020 - forutsatt at alle 5 kommuner har positive kommunestyrevedtak. Avtalen gjelder fortløpende til samarbeidet bli oppsagt eller oppløst.

Avtalen er vedtatt i:

Kåfjord dato:	Sak:.....
Storfjord dato:	Sak:.....
Skjervøy dato:	Sak:.....
Nordreisa dato:	Sak:.....
Kvæningen dato:	Sak:.....

Vedtekter - Nord-Troms IKT-samarbeid (NorIKT)

§ 1 Parter og hjemmel

NorIKT er et interkommunalt samarbeid hjemlet i kommunelovens §27 og § 19-1 "Kommunalt oppgavefellesskap" i ny kommunelov. Samarbeidskommuner: Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæangen kommune.

§ 2 Rettslig status

Samarbeidet er ikke et eget rettssubjekt. Arbeidsgiveransvaret tilligger administrasjonskommunen. Samarbeidet er forpliktet av aktuelle tariffavtaler innenfor KS-området.

§ 3 Hovedkontor

Samarbeidet har sitt hovedkontor i administrasjonskommunen, som er Skjervøy kommune. Administrasjonskommunen har ansvar for det IT-faglige, lønn og personal.

§ 4 Formål

Samarbeidet skal ivareta samarbeidskommunenenes oppgaver knyttet til drift, service, informasjonssikkerhet og utvikling av IKT og tilstøtende tjenesteområder, samt å implementere og forvalte kostnadseffektive løsninger og tjenester. Samarbeidet har ansvar for felles kjøp av tjenester og varer fra eksterne leverandører. Virksomheten skal håndtere oppdrag etter bestilling fra kommunene og innenfor rammen av den til enhver tid gjeldende IKT-strategi. Samarbeidet kan levere tjenester til andre kommuner utenfor samarbeidet mot et vederlag.

§ 5 Styret

Samarbeidets øverste organ er styret. Forvaltningen og organiseringen av samarbeidet hører under styret. Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med samarbeidets formål, vedtektene, årsbudsjett og andre vedtak og retningslinjer fastsatt av samarbeidskommunene. Styret skal bestå av ett styremedlem fra hver samarbeidskommune, som er rådmannen i den enkelte samarbeidskommune. Rådmennene skal utpeke et personlig varamedlem. Styret velger selv styrets leder og nestleder. Det velges styreleder og nestleder hvert annet år. Styret skal være rådgivende enhet i personalsaker. Styret kan opprette underutvalg. Alle kommunene skal ha lik stemmevekt. Styret innstiller og ansetter leder.

§ 6 Styrets møter

Styret konstituerer seg selv. Styrets leder innkaller til møte så ofte lederen finner det nødvendig eller når minst 1 medlem krever det, likevel slik at det avholdes minst to møter i løpet av året. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Styret er beslutningsdyktig når minst 4 av styremedlemmene er til stede. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt, én stemme per styremedlem. Ved stemmelikhet er styrelederens stemme avgjørende.

§ 7 IKT leder

Samarbeidet skal ha en leder. Leder forestår den daglige ledelsen av samarbeidet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt. Styret delegerer myndighet til leder. Leder representerer organisasjonen og samarbeidet utad. IKT leder skal holde styret orientert om forhold av vesentlig betydning for virksomheten, herunder økonomi og personalforhold. IKT leder innstiller kandidater ved ansettelse av medarbeidere i samarbeidet.

§ 8 Regnskap og revisjon

Budsjett og regnskapsarbeid gjøres av administrasjonskommunens regnskapsavdeling i samarbeid med IKT leder. Utgifter fordeles etter 40/60 regelen. 40% fordelt likt og 60% av utgiftene fordeles etter folketall pr 1/7. Revisjon gjøres gjennom allerede eksisterende løsning i kommunen.

IKT Leder anviser utgifter knyttet til IKT avdeling.

Refusjonskrav sendes hvert kvartal og balanseres ved utgangen av året.

Kommunene hefter med hele sin formue for andel av samarbeidets samlede forpliktelser.

§ 9 Endringer av vedtektene

Vedtektsendringer skal vedtas av kommunestyret i hver av samarbeidskommunene. Det kreves liklydende vedtak i alle kommuner.

§ 10 Opptak av nye samarbeidskommuner

Opptak av nye samarbeidskommuner krever godkjenning av kommunestyret i hver av samarbeidskommunene. Det kan kreves et beløp fra nye samarbeidskommuner tilsvarende initierte utgifter i forhold til dette.

§ 11 Uttreden, oppløsning og utelukkelse

En samarbeidskommune kan tre ut av samarbeidet etter skriftlig varsel til administrasjonskommunen. Uttreden kan tidligst finne sted ved årsskiftet, ett år etter at skriftlig varsel om oppsigelse er mottatt. Vedtak om uttreden eller oppløsning gjøres av kommunestyret i den enkelte samarbeidskommune. Utløsningssummen fastsettes i samsvar med gjenstående forpliktende økonomiske avtaler. Tilsvarende gjelder den uttredende samarbeidskommunes heftelser overfor samarbeidets kreditorer. Uttreden og evt. oppløsning kan bringes inn for departementet.

§12 Tvister

Tvister mellom samarbeidspartene forsøkes løst gjennom forhandlinger. Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for de ordinære domstolene etter alminnelige vernetingsregler. Voldgift kan avtales særskilt.

§ 13 Endrete forutsetninger

Ved vesentlige endringer i forutsetningene, slik som ved endringer i kommunestrukturen gjennom sammenslåinger eller grensejusteringer, skal bestemmelser og forpliktelser tas opp til vurdering. Det kan da foretas justering.

§ 14 Ikrafttredelse

Disse vedtekter trer i kraft etter at Kommunestyret har gjort vedtak. Regnskap i administrasjonskommunen starter ved årets begynnelse. 01.01.2020.

§ 15 Øvrige bestemmelser

Vedtektene signeres i flere eksemplarer, hvorav samarbeidskommunene beholder ett eksemplar hver og ett eksemplar sendes Brønnøysundregistrene.

Vedtektene kan endres av kommunestyrene i deltakerkommunene. Virksomhetens styre fremmer forslag til vedtektsendringer. Mindre endringer av vedtektene i driftsperioden kan gjøres av et enstemmig styre.

Fra: Anne-Marie Gaino
Sendt: 30.08.2019 15:21:11
Til: Anne-Marie Gaino
Kopi:

Emne: FW: IKT - ny organsering
Vedlegg: Et forpliktende IKT samarbeid.pdf

From: Trond-Ove Holmgren <Trond-Ove.Holmgren@nordreisa.kommune.no>
Sent: Wednesday, February 20, 2019 8:29 AM
To: Christin Andersen <Christin.Andersen@nordreisa.kommune.no>
Subject: RE: IKT - ny organsering

Hei!

Mine kommentarer til dette:

Viser til saksfremlegg med innstilling til vedtak i kommunestyre.
Jeg støtter rådmannens innstilling i sin helhet.
I denne anledning så anser jeg det som en grundig saksutredning.
Ut fra saksutredninga til rådmannen er det kommet frem til samme konklusjon som hele IKT fagmiljøet stod samlet bak i sin utredning i 2016.
Utredningen som vises til er derfor vedlagt i saken og bør være grunnlag i saken til politikere

Vennlig hilsen / Kind regards

Trond-Ove Holmgren
IKT Leder



Nordreisa kommune
Telefon: 77 58 80 81
Mobil: 47451277

Postadresse:	Besøksadresse:	Telefon: 77 58 80 00	Bankkto: 4740 05 03954
Postboks 174, 9156 Storslett	Sentrum 17, 9151 Storslett	Telefaks: 77 58 80 01	Org nr: 943 350 833
E-post: postmottak@nordreisa.kommune.no	Internett: www.nordreisa.kommune.no	www.facebook.com/nordreisakommune	

From: Christin Andersen
Sent: Friday, February 15, 2019 2:32 PM
To: Trond-Ove Holmgren <Trond-Ove.Holmgren@nordreisa.kommune.no>; Lennart Stormo <Lennart.Stormo@nordreisa.kommune.no>; Steinar Bjerk <Steinar.Bjerk@nordreisa.kommune.no>
Cc: Frantzen, Kurt <kurt.frantzen@tromso.kommune.no>
Subject: FW: IKT - ny organsering

Kan dere se på denne så raskt som mulig i neste uke.

Skriftlig tilbakemelding til meg.

Christin

From: Anne-Marie Gaino
Sent: Friday, February 15, 2019 1:43 PM
To: Christin Andersen <Christin.Andersen@nordreisa.kommune.no>
Subject: FW: IKT - ny organsering

Kan du sørge for høringsuttalelse fra deg og IKT?

Vennlig hilsen

Anne-Marie

Tlf 77 58 80 03/mobil 400 34 740

Trenger du å skrive ut denne e-posten? Tenk deg om to ganger, og bidra til å ta vare på miljøet!



From: Cissel Samuelsen
Sent: Wednesday, December 19, 2018 1:45 PM
To: Anne-Marie Gaino <Anne-Marie.Gaino@nordreisa.kommune.no>; bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no; Einar Pedersen <Einar.Pedersen@kafjord.kommune.no>; Trond-Roger Larsen <Trond-Roger.Larsen@storfjord.kommune.no>
Cc: Berit Fjellberg <Berit.Fjellberg@ntroms.no>; Lise Jakobsen <Lise.Jakobsen@ntroms.no>
Subject: IKT - ny organsering

Hei!

Viser til følgende vedtak i RU (minus Lyngen):

- * Alle tre dokument, saksframlegg, vedtekter og samarbeidsavtale ferdigstilles innen 31.12.18.
- * Høring i kommunene: Frist: 31.1.19.
- * Politisk behandling: innen april 2019.
- * Forutsatt positive vedtak søkes OU-midler til organisasjonsutvikling. Gjennomføres høsten 2019. Mål: Forberede de ansatte på en ny og helhetlig struktur. Formell overgang til ny organisering: 1.1.20.

Sender herved ut dokumentene, slik at dere kan sørge for høringsrunde internt i kommunene.

Med vennlig hilsen

Cissel Samuelsen, rådmann

Tlf 7777 5510/91718487







Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Nordreisa barn og unges kommunestyre	
	Nordreisa eldreråd	
23/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.11.2019
14/19	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	20.11.2019
	Nordreisa næringsutvalg	
	Nordreisa råd for funksjonshemmede	
39/19	Nordreisa helse- og omsorgsutvalg	25.11.2019
35/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	26.11.2019
2/19	Driftsutvalget	21.11.2019
	Nordreisa formannskap	28.11.2019
	Nordreisa kommunestyre	

Budsjett og økonomiplan 2020 - 2023

Henvising til lovverk:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner

Vedlegg

- 1 Rådmannens forslag til økonomiplan 2020 - 2023
- 2 Fylkesmannen - Statsbudsjettet 2020 og det økonomiske opplegget for kommunene

Rådmannens innstilling

- Økonomiplan 2020 – 2023 vedtas. Økonomiplanens 1. år er årsbudsjett for 2020.
- Driftsbudsjettet 2020 – 2023 vedtas med følgende nettoramme per sektor:

Tall i hele kroner	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022
1 Sektor for administrasjon	30 133 023	29 448 023	29 548 023	29 748 023
2 Sektor for oppvekst og kultur	138 963 680	135 258 480	134 258 480	136 111 880
3 Sektor for helse og omsorg	149 324 359	145 324 359	146 424 359	148 424 359
5 Selvkost	-8 551 482	-9 411 434	-10 369 859	-10 369 859
6 Sektor for drift og utvikling	41 308 703	42 773 703	43 373 703	43 973 703
7 Skatter og rammetilskudd	300 000	300 000	300 000	300 000
8 Renter, avdrag og avsetninger	-15 346 426	-15 346 426	-15 346 426	-15 346 426
0 Prosjekter og interkommunale selskap	330 000	330 000	330 000	330 000
	336 461 857	328 676 705	328 518 280	333 171 680

- Investeringsbudsjettet 2020 – 2023 vedtas med følgende ramme per investering

Tall i hele kroner	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Samlet
Egenkapitalinnskudd KLP	2 000 000	2 200 000	2 400 000	2 600 000	9 200 000
Avdrag viderefremidlingslån	5 700 000	5 700 000	5 700 000	5 700 000	22 800 000
Startlån	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	20 000 000
Høgegga barnehage - utbygging	20 000 000	2 500 000			22 500 000
Digital innbygger	500 000	500 000			1 000 000
Nordreisa idrettshall - tak					0
Liftbil + Garasje liftbil	3 250 000				3 250 000
Utbedring Oksfjord havn					0
Prosjektledelse	1 340 000	1 370 000	1 400 000	1 430 000	5 540 000
Ombygging gamle kinosal					0
Utbygging skole		20 000 000	26 000 000		46 000 000
Prosjektering svømmehall	1 200 000				1 200 000
Asfaltering av veier	200 000				200 000
IKT utstyr	200 000	200 000	200 000		600 000
Ny gravlund	10 000 000	10 000 000			20 000 000
Forprosjekt Moan og Storslett skole	1 400 000				1 400 000
Stedsutvikling Storslett sentrum		5 000 000	5 000 000		10 000 000
Velferdsteknologi	2 500 000	2 500 000	2 500 000		7 500 000
Mannskapsbil					0
Brannsikring kirke		500 000			500 000
Hovedplan vann	5 600 000	1 200 000	2 000 000		8 800 000
Hovedplan avløp	500 000	1 200 000	500 000		2 200 000
VAR investeringer	5 000 000				5 000 000
	64 390 000	57 870 000	50 700 000	14 730 000	187 690 000

Tall i hele kroner	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Samlet
Opptak av lån	-51 190 000	-49 470 000	-42 600 000	-6 430 000	-149 690 000
Ubrukte lånemidler	-5 000 000				-5 000 000
Salg av tomter	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000	-4 000 000
Tilskudd/refusjon fra staten					0
Overført fra drift	-1 000 000	-1 200 000	-1 400 000	-1 600 000	-5 200 000
Avdragsinntekter Startlån	-5 700 000	-5 700 000	-5 700 000	-5 700 000	-22 800 000
Bruk av ubundne fond	-500 000	-500 000			-1 000 000
	-64 390 000	-57 870 000	-50 700 000	-14 730 000	-187 690 000

- Nordreisa kommune vedtar et låneopptak på kr 51.190.000 i 2020. Lånet tas opp hos den låneinstitusjonen som tilbyr de gunstigste lånebetingelser.
- Nordreisa kommune vedtar kassakreditt med en kredittramme på inntil kr 20 millioner. Kassakreditten tas kun opp dersom kommunen har behov for ekstra likviditet.
- Selvkost budsjettet (sektor 5) justeres internt innenfor vedtatt ramme.
- Finansielle måltall foreslås som følger:
 - Måltall for gjeldsgrad settes til 83 %
 - Måltall for disposisjonsfond settes til 4 %
 - Måltall for netto resultatgrad settes til 1,75 %

Saksopplysninger

Økonomiplanen er en del av kommunens handlingsplan, basert på kommuneplanens samfunns- og arealdel. Økonomiplanen har fokus på økonomiske forutsetninger og kvalitative mål for kommunen.

Økonomiplanens første år er årsbudsjettet for 2020.

Planer som omfatter avgrensede deler av kommunens virksomhet, skal integreres i økonomiplanleggingen og bruken av midler innarbeides i planen.

Planen er primært et styringsredskap for kommunen. Den skal hjelpe kommunens ledelse til å få en oversikt over den økonomiske handlefriheten, samt til å foreta prioriteringer av ressursbruken på ulike formål innenfor kommunelovens krav til økonomisk balanse.

Vurdering

Nordreisa kommune foretok i 2016 store reduksjoner i driftsnivået som muliggjorde at kommunen kunne budsjettere med disposisjonsfond. I 2019 ble det også gjennomført store reduksjoner i driftsnivået. Allerede i driftsåret 2019 medførte økte behov, spesielt innenfor Helse- og omsorg, at driftsnivået allerede er høyere enn før nedtrekket. I budsjettet for 2020 er det foreslått bruk av disposisjonsfond for å arbeide omstilling av kommunen frem mot 2021. Det er ikke ønskelig, økonomisk sett, å benytte disposisjonsfondet i driften. Det anses som nødvendig for å kunne ha realistiske budsjett i 2020. Det er imidlertid nødvendig å avsette budsjettmidler til disposisjonsfond for å kunne håndtere uforutsette utgifter, noe kommunen bør strebe etter å gjøre i løpet av økonomiplanperioden.

Årets økonomiplan innehar et kapittel om omstilling av kommunen, der hver sektor redegjør for hvilke tiltak sektoren mener er viktig gjøre på kort og lang sikt. Dette kapittelet anses for å være starten på omstillingen av kommunen.

Økningen i rammeoverføringene fra staten har de senere årene kun dekt lønns- og pensjonsøkning. I 2020 øker overføringen med 4,22 %, mens lønnsveksten for 2019 er anslått til 3,6 %. Inne i økningen er tilskuddene som før var øremerket og som finansieres over rammeoverføringen. I økningen er dermed ikke tilstrekkelig til å dekke det økende behovet kommunen har innenfor sine tjenester. Dette medfører at alle nye tiltak må tas innenfor eksisterende økonomisk ramme. Opprettelse av nye stillinger som øker driftsutgiftene vil medføre at kommunen igjen vil få et større og større gap mellom inntektene og utgiftene. Kommunen foretok nedbemanning i 2016 og 2019, men har i 2020 budsjettet samme antall årsverk som før nedbemanningen. Utviklingen viser at kommunen allerede i 2020 og i økonomiplanperioden må foreta ytterligere reduksjoner i tjenestenivået.

I økonomiplan perioden 2020-2023 er det budsjettet med investeringsprosjekter på tilsammen 149 millioner kr. Dette vil bidra til en sterk økning i renter- og avdragsutgifter, og vil binde opp mye av kommunens budsjett i årene fremover. Rentenivået lavt og holder dermed renteutgiftene nede. Det er derimot varslet renteøkninger i årene fremover. En eventuell renteøkning vil resultere i at driftsnivået må reduseres ytterligere for å dekke gapet mellom inntekter og utgifter.

Nordreisa kommune ble meldt ut av ROBEK i juni 2018 etter å ha vært på listen siden 2004. For å unngå å havne tilbake på ROBEK, må kommunen være restriktiv med nye drifts- og investeringstiltak, og i mye større grad foreta omprioriteringer internt i sektorene.



NORDREISA KOMMUNE

Økonomiplan 2020-2023

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato

Innholdsfortegnelse

Innledning	4
Overordnet målsetting	5
Økonomiske forutsetninger og vurderinger	6
Inntektsforutsetninger	6
Utgiftsforutsetninger	6
Vurdering	9
Årshjul	10
Befolkning – antall og sammensetning	11
Finansielle måltall	13
Gjeldsgrad	13
Disposisjonsfond	13
Netto resultatgrad	13
Omstilling av kommunen	14
Sektor for administrasjon	14
Sektor for oppvekst og kultur	15
Sektor for helse og omsorg	16
Sektor for drift og utvikling	18
Medarbeidere og organisasjon	20
Sektor for administrasjon	22
Sektor for oppvekst og kultur	23
Barnehager	23
Skole og SFO	25
Voksenopplæring og Flyktingetjenesten	27
Forebyggende tjeneste	27
Barnevernstjenesten	29
Kultur	30
Helsetjenester	33
Pleie og omsorg	34
Distriktsmedisinsk senter Nord-Troms	38
• Sykestue	38
• Områdegeriatrisk tjeneste (OGT)	38
• Fødestue	38
• Dialyseavdeling	38
• Hudavdeling	38
• I-bedrift	38
Nav sosial	39

Sektor for drift og utvikling	40
Byggdrift	40
Anleggsdrift	41
Renhold	42
Utvikling	42
Økonomiske rammer/skjemaer	44
Drift	44
Investering	46
Budsjettskjemaer og oversikter	47

innledning

Økonomiplanen er en del av kommunens handlingsplan, basert på kommuneplanens samfunns- og arealdel. Økonomiplanen har fokus på økonomiske forutsetninger og kvalitative mål for kommunen.

Økonomiplanen utarbeides etter § 14-4 i kommuneloven, mens kravene til årsbudsjettet fremgår av §14-5 i samme lov.

Økonomiplanens første år er årsbudsjettet for 2020.

Planer som omfatter avgrensede deler av kommunens virksomhet, skal integreres i økonomiplanleggingen og bruken av midler innarbeides i planen.

Planen er primært et styringsredskap for kommunen. Den skal hjelpe kommunens ledelse til å få en oversikt over den økonomiske handlefriheten, samt til å foreta prioriteringer av ressursbruken på ulike formål innenfor kommunelovens krav til økonomisk balanse.

Overordnet målsetting

5

Reisa mot målene



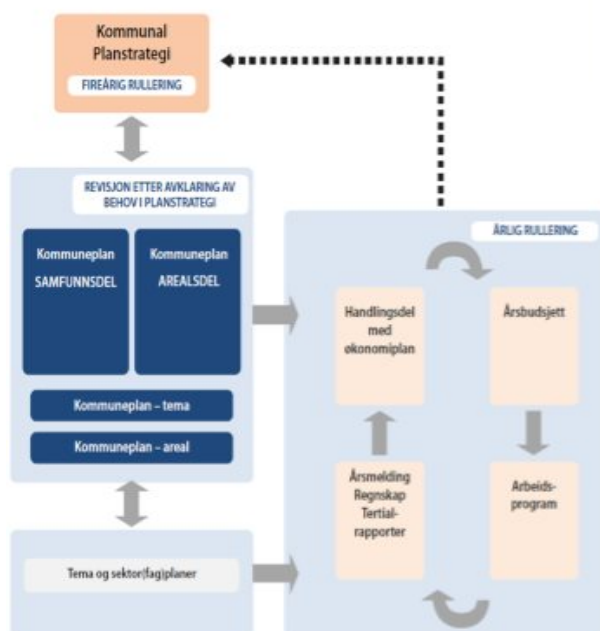
Hva vil vi?

Kommuneplanen er – sammen med økonomiplanen – kommunens øverste mål- og styringsdokument:

Kommuneplanens samfunnsdel: "Mot et åpent kunnskapssamfunn"

I samfunnsdelen definerer politikeme hva som er de viktigste målene for utviklingen av lokalsamfunnet i Nordreisa. Kommuneplanens samfunnsdel som ble vedtatt våren 2013, er en langsiktig plan – og minst en gang i hver valgperiode skal kommunestyret ta den opp til rulling.

Sammenhengen mellom kommuneplanen og økonomiplanen kan illustreres som følger:



DEN STORE ATTRAKTIVITETSKONKURRANSEN

- ◆ Konkurransedyktige arbeidsplasser
- ◆ Muligheter for bolig
- ◆ Livskraftig sted
- ◆ Godt bomiljø
- ◆ Utdanning og oppvekst
- ◆ Markedsføring og omdømme

FOLKEHELSE — PÅVIRKNING FORAN BEHANDLING

- ◆ Økt arbeidsdeltakelse
- ◆ Flere med fullført utdanning
- ◆ Bolig til alle
- ◆ Sosial tilhørighet
- ◆ Tilrettelegging for positiv helseatferd

INKLUDERENDE LOKALSAMFUNN — DET ÅPNE STED

- ◆ Innbyggerne bestemmer
- ◆ Åpen stedsidentitet
- ◆ Ta i bruk innflytterne kompetanse

ØKONOMISK HANDLEFRIHET

- ◆ Positiv netto driftsresultat
- ◆ Stram økonomistyring og ledelse
- ◆ Effektiv tjenesteproduksjon og organisering
- ◆ Økt arbeidsnærvær

NATUR, MILJØ OG KLIMA

- ◆ Klima i endring vil gi utfordringer for det kommunale tjenester
- ◆ Overordnet risiko- og sårbarhetsanalyser er viktige i alt arbeid og planlegging

5

Økonomiske forutsetninger og vurderinger

Inntektsforutsetninger

Frie inntekter

Kommunens inntekter omfatter ulike komponenter som skatteinntekter, rammetilskudd og brukerbetaling. Kommunens frie inntekter består av rammetilskudd og skatteinntekter og utgjør ca 69 % av de samlede inntektene. Dette er inntekter kommunen kan disponere fritt uten andre føringer fra staten enn gjeldende lover og regelverk.

Nivået på de frie inntektene blir bestemt ut fra mange forhold. Både lønns- og prisvekst, vekst i frie inntekter, innlemming av øremerkede tilskudd, satsinger over rammetilskuddet og korreksjon av rammetilskudd for oppgaveendringer er forhold som påvirker nivået.

Det legges i statsbudsjettet for 2020 opp til en realvekst i kommunesektorens samlede inntekter på mellom kr 1,3 mrd, som gir en realvekst på 0,3 % for landet.

Vekst i frie inntekter må sees i sammenheng med kommunens anslåtte merutgifter knyttet til befolkningsutvikling. Det tekniske beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi (TBU) utarbeider hvert år anslag for merutgiftene til kommunesektoren knyttet til den demografiske utviklingen. Etter SSBs befolkningsfremskrivninger har TBU foretatt beregninger av merutgiftene, og anslaget er på om lag kr 1,3 mrd. Dette er merutgifter som må dekkes inn av kommunenes frie inntekter.

Regjeringen viser til at handlingsrommet kan økes ved effektiv ressursbruk i kommunesektoren, og anmoder kommunen til å sette et effektivitetskrav til egen virksomhet på 0,5%. Det tilsvarer kr 1,3 mrd i 2020.

Egenbetaling for kommunale tjenester

Betalingssatsene er prisjustert for 2020 med kommunal deflator på 3,1 %. Dette er i tråd med deflatoren som staten benytter.

Utgiftsforutsetninger

Lønn

I statsbudsjettet for 2020 er det lagt opp til en lønnsvekst på 3,6 % og det er satt av kr 4,46 mill i et sentralt lønnsfond til lønnsoppjøret for 2020.

Premieavvik og pensjon

Fra 2003 trådte det i kraft en ny forskrift om regnskapsføring av pensjonskostnader. Hensikten var at regnskapet skulle vise beregnet pensjonskostnad og ikke som tidligere innbetalt premie da disse to størrelser ikke er like. Beregnet pensjonskostnad skulle gi en mer forutsigbar og mindre variabel kostnad i regnskapet. Differansen mellom beregnet pensjonskostnad og innbetalt premie er betegnet som premieavvik. Hvis Nordreisa kommune betaler mer i pensjonspremie enn størrelsen på den beregnede pensjonskostnaden så vil differansen bli inntektsført. Denne "inntekten" medfører ingen innbetaling av penger ettersom pensjonspremien er betalt med penger. Denne inntekten skal utgiftsføres over 15 år, 10 år eller 7 år avhengig av når avviket er oppstått, og kalles amortisering av premieavvik. Dette er ikke en bærekraftig utvikling likviditetsmessig siden kommunene allerede har betalt inn denne «inntekten» til pensjonsselskapene.

Resultatet av de endrede regnskapsforskrifter er for Nordreisa kommune, og de fleste andre kommuner, at beregnede pensjonskostnader er langt lavere enn innbetalt premie og regnskapene for de senere år er oppgjort med betydelig inntektsbeløp i premieavvik. Ved inngangen til 2019 har Nordreisa kommune et akkumulert premieavvik på kr 31,1 mill som skal kostnadsføres i årene framover. Det ventes at det akkumulerte premieavviket vil øke i årene fremover.

Pensjonsutgifter/premieavvik

For 2020 er det varslet en pensjonspremieinnbetaling på kr 53,3 mill. Premieavviket for 2020 er beregnet til en "inntekt" på kr 22,82 mill, mot 2019 der premieavviket er beregnet til en "inntekt" på kr 17,6 mill.

Pensjonspremiesatser

Forsikringsselskapene som forvalter kommunens pensjonsmidler har varslet følgende premiesatser for neste år:

Forsikringsselskap	Premie 2019	Premie 2020
Statens pensjonskasse – lærere	13,0 %	14,0 %
KLP forsikring – sykepleiere	20,0 %	<u>22,0 %</u>
KLP forsikring – øvrige ansatte	20,0 %	<u>22,0 %</u>

Tabell 1 Pensjonspremiesatser

Prisvekst

Deflatoren fra 2019 til 2020 har regjeringen anslått blir 3,1 %. Prisveksten er 2,1 % og lønnsveksten 3,6 %. Rammene til de enkelte enhetene er ikke justert for prisveksten.

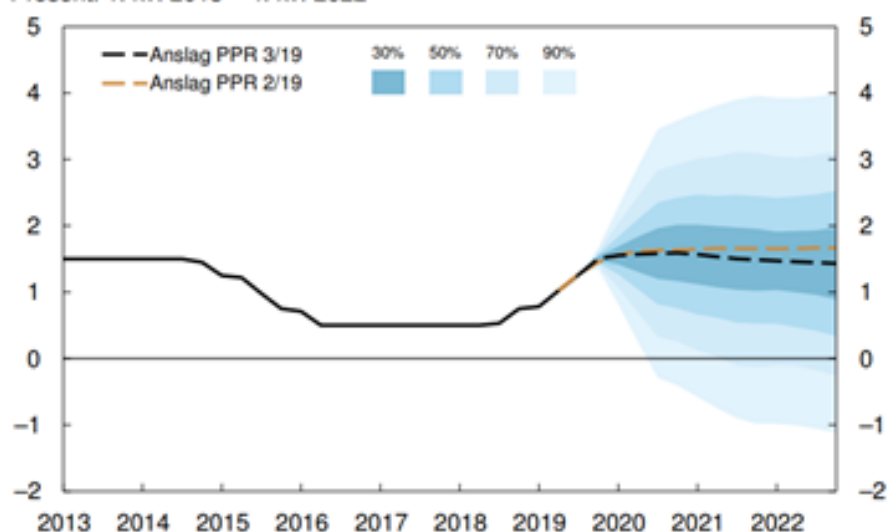
Kapitalkostnader

Nordreisa kommune en samlet lånegjeld på 494 mill kroner per 31.12.18. Av dette er ca 83,1 mill kroner viderefremidlingslån i Husbanken som utgjør 16,82 % av lånemassen. Ca 110 mill kroner er VAR-lån som utgjør 21,8 % av lånemassen. 33 % av den samlede lånegjelda er på fastrente, mens det resterende er på flytende rente.

Norges Bank legger i Pengepolitisk rapport 3/19 til grunn en forventet utvikling i gjennomsnittlig styringsrente som vist i tabellen under. Styringsrenten er på 1,5 %, mot 0,75% i september 2019. Styringsrenten er satt opp som følge av utsiktene og risikobildet samlet sett tilsier en litt høyere rente. Norges bank anslår at styringsrenten holdes stabil i årene fremover.

Mot slutten av økonomiplanperioden er anslaget at styringsrenta er estimert til å være ca 1,5%.

Figur 1.1a Styringsrenten med usikkerhetsvifte¹⁾.
Prosent. 1. kv. 2013 – 4. kv. 2022²⁾



1) Usikkerhetsviften er basert på historiske erfaringer og stokastiske simuleringer fra vår makroøkonomiske hovedmodell, NEMO. Den tar ikke hensyn til at det eksisterer en nedre grense for renten.
2) Anslag for 3. kv. 2019 – 4. kv. 2022.
Kilde: Norges Bank

Figur 1 Rentebanen

Med den informasjonen som foreligger budsjetteres det med en rente på:

	Anslag på Nibor Norges bank eks bankenes rentemargin	Budsjetterte renter i økonomiplanen
2019	2,02 %	2,3 %
2020	2,06 %	2,5 %
2021	2,06 %	2,75 %
2022	2,06 %	2,75 %

Tabell 2 Renteprognoser og budsjetterter

Tabellen under viser utviklingen i utgiftene til renter og avdrag fra regnskap 2016 til budsjettet for 2019.

Tall i 1000

Renter og avdrag	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2019
Renteutgifter	11 579	8 862	8 691	10 422
Avdragsutgifter	16 109	19 006	19 733	18 663
SUM	27 688	27 868	28 424	29 085

Tabell 3 Renter og avdrag 2016 – 2019

Som det framgår av tabellen øker finansutgiftene fremover. Det er brukt budsjettall for 2019 ettersom regnskapet for 2019 ikke er avsluttet.

Tabellen under viser utviklingen i rente- og avdragsutgifter i økonomiplanperioden inkludert virkningen fra nye låneopptak som ligger i rådmannens investeringsforslag.

Tall i 1000

Renter og avdrag	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Renteutgifter	12 830	14 621	13 317	16 497
Avdragsutgifter	19 166	21 057	22 732	23 679
SUM	31 996	35 678	36 049	40 176

Tabell 4 Renter og avdrag 2020-2023

Vurdering

Nordreisa kommune foretok i 2016 store reduksjoner i driftsnivået som muliggjorde at kommunen kunne budsjettere med disposisjonsfond. I 2019 ble det også gjennomført store reduksjoner i driftsnivået. Allerede i driftsåret 2019 medførte økte behov, spesielt innenfor helse- og omsorg, at driftsnivået allerede er høyere enn før nedtrekket. I budsjettet for 2020 er det foreslått bruk av disposisjonsfond for å arbeide med omstilling av kommunen frem mot 2021. Det er ikke ønskelig, økonomisk sett, å benytte disposisjonsfondet i driften. Det anses likevel som nødvendig for å kunne ha realistiske budsjett i 2020. Det er imidlertid nødvendig å avsette budsjettmidler til disposisjonsfond for å kunne håndtere uforutsette utgifter, noe kommunen bør strebe etter å gjøre i løpet av økonomiplanperioden.

Årets økonomiplan innehar et kapittel om omstilling av kommunen, der hver sektor redegjør for hvilke tiltak sektoren mener er viktig gjøre på kort og lang sikt. Dette kapittelet anses for å være starten på omstillingen av kommunen.

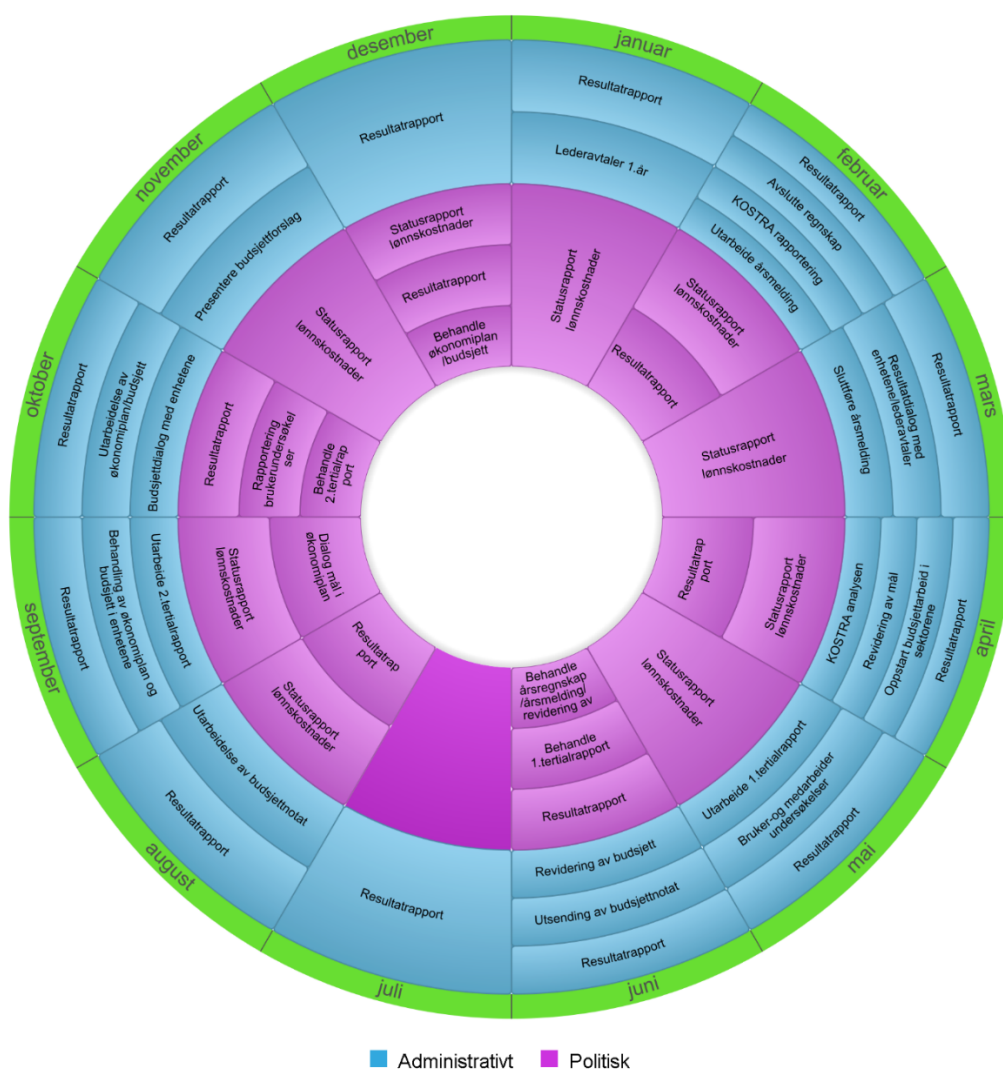
Økningen i rammeoverføringene fra staten har de senere årene kun dekt lønns- og pensjonsøkning. I 2020 øker overføringen med 4,22 %, mens lønnsveksten for 2019 er anslått til 3,6 %. Inne i økningen er tilskuddene som før var øremerket og som finansieres over rammeoverføringen. Økningen er dermed ikke tilstrekkelig til å dekke det økende behovet kommunen har innenfor sine tjenester. Dette medfører at alle nye tiltak må tas innenfor eksisterende økonomisk ramme. Opprettelse av nye stillinger som øker driftsutgiftene, vil medføre at kommunen igjen vil få et større og større gap mellom inntektene og utgiftene. Kommunen foretok nedbemanning i 2016 og 2019, men har i 2020 budsjettet samme antall årsverk som før nedbemanningen. Utviklingen viser at kommunen allerede i 2020 og i økonomiplanperioden må foreta ytterligere reduksjoner i tjenestenivået.

I økonomiplanperioden 2020-2023 er det budsjettet med investeringsprosjekter på tilsammen 149 millioner kr. Dette vil bidra til en sterk økning i renter- og avdragsutgifter, og vil binde opp mye av kommunens budsjett i årene fremover. Rentenivået lavt og holder dermed renteutgiftene nede. Det er varslet renteøkninger i årene fremover. En eventuell renteøkning vil resultere i at driftsnivået må reduseres ytterligere for å dekke gapet mellom inntekter og utgifter.

Nordreisa kommune ble meldt ut av ROBEK i juni 2018 etter å ha vært på listen siden 2004. For å unngå å havne tilbake på ROBEK, må kommunen være restriktiv med nye drifts- og investeringstiltak, og i mye større grad foreta omprioriteringer internt i sektorene.

Årshjul

- Årshjulet skal beskrive hensikt og funksjon, styrings- og dialogarenaer
- Det skal avklare milepeler og prosesser, herunder dokumentstrøm, kartlegginger, avklarte mål, prosesser og arbeidsdeling
- Beskrive sammenhengen mellom arenaer og dokumenter
- Oversikt over hvordan arbeidet med ulike dokumenter og prosesser skal fases inn i forhold til hverandre:
 - ulike rapporteringer
 - politisk behandling gjennom kalenderåret
 - tidfesting av egen aktivitet
- Gjøre prosessen effektiv og unngå ekstraarbeid
- Grunnet for dialogen på alle nivåer



Befolkning – antall og sammensetning

Prognose for befolkningsframskrivning i økonomiplanperioden

Hovedalternativet (MMMM)						
År	2019	2020	2021	2022	2023	2033
0-5 år	294	295	295	310	317	368
6-15 år	639	648	638	624	623	629
16-66 år	3162	3177	3206	3228	3230	3333
67 år eller eldre	879	928	952	969	1002	1214
Sum	4974	5048	5091	5131	5172	5544

Befolkningsframskrivning, Kilde: SSB

Prognosen er basert på visse forutsetninger og er beregnet på bakgrunn av antakelser om fruktbarhet, dødelighet, innenlands flyttemønster og inn- og utvandring. Disse antakelsene kan være mer eller mindre realistiske.

År	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2019-2023	2019-2033
0-5 år	1	0	15	7	23	74
6-15 år	9	-10	-14	-1	-16	-10
16-66 år	15	29	22	2	68	171
67 år eller eldre	49	24	17	33	123	335
Sum	74	43	40	41	198	570

Endringer i befolkningsstruktur, Kilde: SSB

Totalt sett går folkemengden i Nordreisa opp med 198 personer i økonomiplanperioden. Den største økningen er i aldersgruppen 67+, mens aldersgruppen 6-15 år har nedgang. Befolkningen i barnehagealder er stabil fram til 2022, men øker deretter kraftig. Utviklingstrekkene vi ser gir kommunen utfordringer fremover. Både barnetallet og aldersgruppen 67+ øker.

Det er i inntektssystemet til kommunene en sammenheng mellom antall skolebarn og rammeoverføringen. Det gis mer i rammeoverføring pr individ i aldersgruppen 6-15 år sett i forhold til aldersgruppen 67 år + om en legger til grunn dagens fordelingsnøkkel.

Ser vi på fremskrevet befolkningsutvikling frem til 2040 ser vi følgende:

År	2019	2021	2033	2040
0-5 år	294	295	368	379
6-15 år	639	638	629	690
16-66 år	3162	3206	3333	3378
67 år eller eldre	879	952	1214	1384
Sum	4974	5091	5544	5831

Kilde: SSB

Folkemengden øker med 857 personer.

Befolkningen i barnehagealder øker med 28,9 %, mens skolepliktig alder øker med 8 % fra 2019 til 2040. Økningen er totalt på 136 personer i denne aldersgruppen.

Befolkningen i aldersgruppen 16-66 år øker med 6,8 % og utgjør 216 personer.

Den største økningen er i aldersgruppen 67+, som øker med 505 personer, noe som tilsvarer en økning på 57,5%.

Fra år 2000 til år 2019 har Nordreisa hatt en befolkningsvekst på 1,8 %. Fra 2019 til 2040 anslår SSB en befolkningsvekst på 16,9 %. Sett i sammenheng med den historiske veksten, anses anslaget på befolkningsveksten frem mot 2040 som svært usikker og kanskje til og med urealistisk.

Finansielle måltall

I ny kommunelov fra 2020 har kommunestyret en plikt til å vedta finansielle måltall for utviklingen av kommunens økonomi. Måltallene skal være langsiktige og realistiske. Disse handlingsreglene er ikke rettslig bindende for budsjettammene.

Det foreslås tre finansielle måltall for kommunen:

Gjeldsgrad

Måltall for gjeldsgrad settes til 83%

Gjeldsgrad er netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter.

- Netto lånegjeld er definert som langsiktig gjeld, fratrukket pensjonsforpliktelser, utlån og ubrukke lånemidler.
- En høy gjeldsgrad reduserer handlingsrommet
- Gjeldsgraden for Nordreisa kommune var i 2018 på 82,12 %

Disposisjonsfond

Måltall for disposisjonsfond settes til 4 %

- Måltallet regnes i prosent av brutto driftsinntekter
- I 2018 hadde Nordreisa kommune et disposisjonsfond som er 6,1 % av driftsinntektene

Netto resultatgrad

Måltall for netto resultatgrad settes til 1,75 %

- Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter er netto resultatgrad.
- Netto driftsresultat viser hvor mye som er igjen av inntektene til finansiering av investeringer og/eller til å bygge opp fond.
- I 2020 er det ikke lagt opp til en slik netto resultatgrad. Kommunen bør imidlertid bestrebe etter å oppnå 1,75 % i netto resultatgrad i løpet av økonomiplanperioden.
- I 2018 hadde Nordreisa kommune netto resultatgrad på 2,6 %

Omstilling av kommunen

Sektor for administrasjon

Utfordringer i sektoren

Kostra-analyse gjennomført av Telemarksforskning viser at kommunen har et høyere nivå på administrasjon enn det normerte nivået i henhold til kostnadsnøkkelen.

Utfordringen for sektoren er å klare å gjennomføre digital omstilling av administrative oppgaver, samtidig som man reduserer stillinger.

Etablering av interkommunale samarbeid medfører at de største kommunene får økte utgifter i forhold til egen drift i forhold til dagens fordelingsnøkkel på kostnader. Fordeling av totalkostnader fordeles 40% likt mellom kommunene og 60 % fordeles pr innbygger. Det må stilles like store krav til effektiv drift av interkommunale tjenester, som når kommunen selv drifter tjenesten. Hvis ikke, så vil interkommunale tjenester skjermes på bekostning av kommunale tjenester.

Den interkommunale IKT tjenesten må vri ressursene over fra serverdrift til support av ansatte i kommunene.

Omstilling i sektoren

Digitalisering medfører at mange av publikumstjenestene blir selvbetjent. Det innebærer at mye av oppgavene flyttes over til innbyggerne, på samme måte som omstillinga har skjedd i banknæringa og NAV.

Reduksjon i bemanning, vil medføre at oppgaver enten digitaliseres, flyttes til ledere (for eksempel ansettelsesprosesser) eller ikke lenger kan prioriteres. Digitalisering av oppgaver er en forutsetning for å klare omstillinga. Det er kun der digitalisering ikke er mulig, at oppgavene må fordeles på annen måte.

Automatiserte ansettelsesprosesser er eksempel på automatisering.

Sektor for oppvekst og kultur

Utfordringer i sektoren

Sektoren er stor og består av 12 virksomhetsledere som har det daglige ansvaret for sin virksomhet. Virksomhetene er spredt fra Oksfjord i nord til Rotsundelv i sør. Sentralt på Storslett er det også flere enheter som har delt inn under samme virksomhet som holder til i ulike bygg og med lange avstander. Forebyggende tjeneste er nå spredt på tre ulike bygg, hvor to av byggene eies av private og kommunen får da også høye husleieutgifter. Voksenopplæring og flyktningetjenesten holder til i gamle skolelokaler i Sørkjosen.

Det er utfordringer knyttet til rekruttering av rett kompetanse i barnehagene, skolene og lederstillinger i hele sektoren. Det er store utgifter knyttet til antall lærere i ordinær undervisning og til andel elever med behov for spesialundervisning.

Barnevernstjenesten er i prosess med å starte et interkommunalt samarbeid med Kåfjord og avslutte samarbeidet med Kvæningen. I tjenesten har det vært store utfordringer med etterslep og det å overholde lovpålagte frister. I pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) har det også vært store utfordringer knyttet til å overholde saksbehandlingsfrister.

Barnehagene holder til i gamle bygg og det er i snitt 21 barn pr. barnehage.

De to største skolene holder til sentralt på Storslett med 430 elever. Det er 30 elever fordelt på 1.-7. trinn som går på Rotsundelv skole og 15 elever fordelt på 1.-4. trinn som går på Oksfjord oppvekstsenter. I 2020/2021 er det stabilt elevtall på Storslett, mens det i Rotsundelv og Oksfjord vil være henholdsvis 26 og 11 elever.

Omstilling i sektor for oppvekst og kultur vil gå i en retning med mer fokus på kvalitet i tjenestetilbudet, mer kompetansebygging og større enheter. Kommunen skal levere gode tjenester til alle innbyggere og vi trenger å tenke ny organisering av tjenestetilbudet, nye strukturer og vektlegge kompetanse og kvalitet foran antall stillinger og spredning av tjenestetilbudet.

I skolene skal det være fokus på kvalitet, rett kompetanse og en bemanningsnorm som tilfredsstiller de nasjonale kravene. Rapporten fra Telemarksforskning sier at vi har flere lærere i ordinær undervisning enn det bemanningsnormen tilsier. Bemanningskalkulatoren til Utdanningsdirektoratet viser det samme. Kvalitet i undervisningen er ikke proporsjonal med antall lærere i klasserommet. Det er kvaliteten på undervisningen og kompetansen til lærer som påvirker elevens læringsutbytte.

Omstilling på kort sikt

Hovedsatsningsområdet i Nordreisaskolen er å bedre elevenes ferdigheter i lesing og digitale ferdigheter. Skoleeier skal støtte skolene i å bygge kompetanse hos lærere og skoleledere gjennom samarbeid med kompetansesenteret Lesesenteret i Stavanger. Det er et også behov for andre stillinger i skolen. Alle elever i kommunen har nettbrett som et verktøy i opplæringen. Vi trenger å omdefinere en stilling til en it- fagarbeider som kan hjelpe alle grunnskolene med teknisk drift.

Det søkes om skjønnsmidler hos Fylkesmannen i Troms og Finnmark for å opprette en stilling som utviklingskoordinator. Skoleeier ønsker å etablere et treårig prosjekt med oppstart første kvartal 2020. I prosjektet vil det ansettes en prosjektmedarbeider i 100% stilling som har relevant kompetanse på skoleutvikling. Hensikten er å styrke kapasitet på utviklingsarbeid innen skole- og oppvekst i Nordreisa. Dette skal gi styrket kompetanse på flere fagfelt, inkludert utviklingsarbeid i hele organisasjonen og styrke læringsutbyttet til alle elever. Vi ønsker å dele utviklingskompetanse med andre kommuner i regionen.

I skolene vil skoleeier særlig prioritere å styrke lærerkompetansen på begynneropplæringen. Det er viktig å prioritere tidlig innsats tidlig i skoleløpet og før ungene begynner på skolen. Virksomheten Forebyggende tjeneste omstilles og ressurser dreies til å arbeide med spesialpedagogikk og veiledning i barnehagene. PPT organiseres direkte under sektorleder, men fagleder i tjenesten overtar personalansvaret for de ansatte. Helsepsykiatrien og kommunepsykolog vurderes overført til helsesektoren. Ungdomskontakten vurderes organisert under kulturvirksomheten.

På skolene vil skoleeier redusere antall lærere i ordinær undervisning og se på hvordan tildeling og fordeling av lærerressurser kan gjøres for å dekke opp behovet for spesialundervisning.

Omstilling på lang sikt

I løpet av en fireårsperiode kan det være mulig å få et tjenestetilbud hvor barnevern og PPT er samlokalisert med skole. Vi trenger en omdreining i tjenestene fra saksbehandling og utredninger til mer forebygging og veiledning i barnehage og skole. Skolene skal ha gjennomført en omstilling som gir alle elever en god begynneropplæring og tilpasset opplæring innenfor klassens fellesskap. Skolene skal ha utviklet et godt system som sikrer at alle som trenger det får intensiv opplæring.

I løpet av en fireårsperiode har Nordreisa kommune en barneskole og en ungdomsskole på Storslett. Det vurderes videre at kommunen kan ha to kommunale barnehager; en på Storslett og en i Sørkjosen.

En slik omstilling vil kunne gi stordriftsfordeler med hensyn til bemanning, kompetanseutvikling, lederskap, faglige og merkantile støtteressurser.

Budsjettforslag 2020:

Det gjøres ingen store endringer i 2020 i budsjettet til barnevernstjenesten, kultur, PPT, helsesykepleiere, barnehager og flyktingetjenesten, men noen omstillinger. Voksenopplæringen vurderes å flyttes til Nord Troms videregående skole, og flyktingetjenesten kan få kontorlokaler like ved (på Flomstad). Da blir det ingen kommunal virksomhet på Sørkjosen skole og bygget kan leies ut, selges, eller vurderes ombygd til barnehage.

Budsjettendringer kommer i skolene. Det er 7,7 stillinger ved Rotsundelv skole som foreslås å tas ned. Det er i tillegg 3 lærerstillinger på Storslett skole og 1 stilling ved Moan skole som foreslås redusert. Samlet er det 11,7 stillinger i skolen som foreslås tatt ned i 2020. Noen av stillingene kan tas gjennom naturlig avgang og eventuelle vakante stillinger.

Sektor for helse og omsorg

Utfordringer i sektoren:

Helsesektoren har 4 virksomhetsledere med flere avdelinger under seg. Sektoren gir tjenester innen hjemmebasert omsorg og institusjonstjenester for eldre og funksjonshemmede. I tillegg er det en del resurskrevende tjenester. Kommunen har store helse- og omsorgsbygg sentralt på Storslett og botiltak for resurskrevende tjenester på ulike lokaliteter. Den hjemmebaserte omsorgen yter tjenester i hjemmene over hele kommunen.

Demografiutfordringen: Framtiden byr på store utfordringer for helsesektoren med en økende andel eldre over 67 år, ofte benevnt som «eldrebølgen». I tillegg til en økende andel av eldre, har spesialisthelsetjenesten blitt bedre på å forlenge livet ved akutte sykdomstilstander. Samtidig som denne gruppen øker, så antas det at de som er 80 år om 10 år er sprekere og ved bedre helse enn 80 åringer 10 år tilbake i tid. Likevel er dette en gruppe som vokser og som kommer å kreve mer ressurser.

Rekrutteringsutfordringen: I dag har kommunen utfordringer med å rekruttere fagpersonell, i likhet med andre kommuner. Det har vært gjort rekrutteringstiltak både gjennom lønn og stipend for å stimulere til å ta utdanning innom helse.

Ifølge en rapport fra Statistisk sentralbyrå (SSB) våren 2019 kommer Norge til å mangle 28 000 sykepleiere og 18 000 helsefagarbeidere i år 2035. Dette er en virkelighet kommunen må ta inn over

seg og som betyr at driften må omstilles fra «gamle sannheter og tankemåter». Med et økende antall pasienter som trenger hjelp og med færre fagpersoner må tjenesten omstille fra dagens driftskonsept.

Omstilling i sektoren:

Drivkraften for omstilling i sektoren er ikke først og fremst økonomi, men den framtidige personellmangelen. Kommunen kommer ikke til å lykkes med å levere faglig forsvarlige helsetjenester hvis det skal skje gjennom institusjonsbasert drift.

I mange kommuner er man allerede i gang med en omdreining fra passiv pleie og omsorg på institusjon til hjemmebaserte tjenester der man i større utstrekning stimulerer til aktivitet og sosial deltakelse. Nordreisa kommune er allerede i gang med et prosjekt innom hverdagsrehabilitering der tjenesten er raskt inne og gjør aktive tiltak som skal forebygge at pasienten blir dårligere. Pasienten får trent opp sin funksjon og som gjør at vedkommende fortsatt kan bo i sitt eget hjem. En målsetting er at de kan bli selvhjulpne og i stand til å være lenger i eget liv. Omstillinga går ut på at man flytter «fronten» for helsehjelpen ut til hjemmene der folk bor.

I tillegg til en omdreining av ressurser til hjemmesykepleien, så tar kommunen i bruk velferdsteknologi. Velferdsteknologi er en trygghetsskapende teknologi, som gjør at mottakere av hjemmetjenester opplever en økt trygghet i egen bolig. På denne måten reduseres etterspørselen etter institusjonsplasser framover i tid.

Institusjonsplasser koster mye penger og krever mye personell. En årskostnad på en sykehjemsplass er cirka 1 100 000 kroner. Nordreisa kommune lå lavere i 2018 pga en feilrapportering. En hjemmeboende som har hjemmesykepleie koster cirka 250-270 000 kroner, og et mobilt team kan ta flere pasienter.

Sykehjemsplasser kan ikke legges ned, da innbyggerne har krav på faglig forsvarlig helsehjelp og kommunen har en plikt å yte slik hjelp. På kort sikt er det derfor enda behov for institusjonsplasser. Det langsiktige er målet en naturlig nedtrapping av antallet institusjonsplasser, når effekten av økt hjemmesykepleie og hverdagsrehabilitering slår in. Det er vanskelig å beregne en innsparing ved å sette en målsetting pga. begrensede muligheter til å kartlegge innbyggernes helsenivå. Hvis kommunen lykkes med omdreiningen til hjemmebaserte tjenester, så kan behovet for institusjonsplasser reduseres med ca 11 senger før 2023.

Økonomisk sett har helsesektoren har vært lavt prioritert i Nordreisa kommune. Mange tøffe avgjørelser er blitt tatt de siste årene og det har vært en del kutt i bemanningen, omorganisering med mere. De ansatte gjør en fantastisk jobb og det er mange nøkkelpersoner som har tatt på seg et ansvar langt større en det som kreves i deres stilling. Dette har vært helt nødvendig i den daglige driften, men det har vært ødeleggende for organisasjonsstrukturen og gjør det vanskelig å få et godt overblikk over hele sektoren i f.eks. budsjettprosesser. Det er i tillegg mange nye ledere som trenger tid til å bli kjent med organisasjonen og sette seg inn i strukturene. Sektorleder er dog optimistisk, da det er mange gode fagpersoner og nok potensiale til å omdisponere midler innen sektoren.

Det er begynt en nedbemanningsprosess på nattevaktstilling som ikke er slutført. ROS analysen viser at det trengtes innkjøp av velferdsteknologi for å gjennomføre reduksjonen. Det er ikke tilstrekkelig å se på enkelte tiltak, uten at å se helhetlig på driften.

Sektoren må revurdere hvilken rolle sykepleiere skal ha. Utnytter vi helsefagarbeiderens fulle kompetanse når de er på jobb? Kan vi samkjøre turnuser? Samtidig med rekrutteringsutfordringer, så må sektoren se på effektiv bruk av eksisterende personell. Sektorleder ser innsparingspotensialer, der målet er å unngå bruk av kostbare vikarbyråer.

Har sektoren områder der samlokalisering eller økt samarbeid kan lede til effektivere drift? Det er satt i gang vurderinger av blant annet langturnuser, der økonomi er et kriterium som skal vurderes. Videre skal det sees over vedtak som er fattet og hvordan saksbehandlingen foregår. Man skal også ha en gjennomgang av KOSTRA og se over de områder hvor kommunen scorer høyt. Innbyggerne har krav

på forsvarlige helsetjenester, men nivået på tjenestene må gjennomgås. Vedtak som fattes må være faglig utredet og begrunnet av fagpersonell.

Budsjettforslag:

Helsesektoren trenger en omdreining til hjemmesykepleie, som kan støtte hverdagsrehabiliteringen med f.eks. ernæringscreening, legemiddelgjennomgang med mere.

Videreføring av prosjektet hverdagsrehabilitering i kommunal regi etter 1.9.2020 med en 100% fysioterapeut og 50% ergoterapeut. Det skal sees på dagens driftsmodell på institusjonene i hht. hvordan vi arbeider og hvilke roller yrkeskategoriene har.

Under omstillingsprosessen er det viktig å opprettholde driften slik at kommunen gir faglig forsvarlige tjenester.

NAV sosial

NAV sosial digitaliseres gjennom DigiSos. Det vil gi saksbehandlerne bedre tid til å gjøre grundige vedtak.

På sikt kan det vurderes å kutte en stilling og overta aktivitetsspliksentralen.

Oppgaver med supplerende av flyktninger i introprogrammet overføres til flyktningsjenesten, slik at ytelser til flyktninger sees helhetlig.

På sikt må det vurderes om NAV skal overta driften av flyktningsjenesten.

I tillegg til bedre kvalitet i vedtak om sosialhjelp, så må det vurderes om normen på sosialhjelp skal reduseres.

Sektor for drift og utvikling

Utfordringer i sektoren:

Sektoren er bestått av 4 virksomhetsledere som har det daglige ansvaret for sin virksomhet. Virksomhetene drifter tjenester og utfører forvaltningsoppgaver i hele kommunen.

Nordreisa kommune har en bygningsmasse på 38.000m², der mange er eldre bygg som har et stort etterslep i forhold til vedlikehold. Nordreisa brukte i 2018 kr 55 pr m² til vedlikehold, landsgjennomsnittet er kr 99 pr m². Videre har kommunen høyere antall m² bygg pr innbygger enn sammenlignbare kommuner.

Nordreisa er en av kommunene i landet med flest km kommunal vei, 124 kilometer. Dette medfører store ekstrakostnader for kommunen, som Staten ikke tar hensyn til i sin fordelingsnøkkel. Vedlikeholdskostnader pr km er langt under landsgjennomsnittet.

Renhold ligger i 2018 litt over landsgjennomsnittet i kostnad pr m², men det er tatt inn nye areal i 2019 uten at antall ansatte er økt.

Innen forvaltning er det innen noen fagfelt lang saksbehandlingstid. I tillegg er det mange oppgaver innen miljø- og klimaarbeid, samt forurensning som ikke er mulig å ta tak i på en tilfredsstillende måte med dagens bemanning.

Arbeid med hjelpemidler og andre helseoppgaver/vedlikehold av helseutstyr er i dag er lagt under bygningsdrift. Dette medfører mange avbrudd i planlagte driftsoppgaver. Det medfører igjen at det er vanskelig å planlegge og gjennomføre større vedlikeholdsoppgaver.

Miljø, plan og utviklingsutvalget gjorde i september 2019 vedtak der de ber administrasjonen vurdere denne organiseringa. Rådmannen anbefaler at det startes et arbeid med dette i 2020.

Omstilling i sektoren

Innen både bygningsdrift og drift av kommunale veier er det for lave budsjetter for å opprettholde standarden. Budsjettene er så små at det ikke foreslås endringer. Ideelt skulle vedlikeholdsbudsjett for

både anleggsdrift og bygningsdrift vært økt. For kommunale veier er det mulig med en standardheving fra grus til asfaltvei. Da kan det tas gjennom investering. Innen bygningsdrift er det ikke mulig å ta etterslep av vedlikehold som en investering.

En stor andel av driftsutgiftene innen vei går til vintervedlikehold. I dag er det en deling mellom brøyting i egen regi og kjøp av brøytekontrakter. Anbudene skal lyses ut på nytt i 2020. Det må gjennom dette arbeidet vurderes om det er mulig å gjøre endringer som kan redusere de totale kostnadene.

Sommervedlikehold, spesielt gjengroing langs kommunale veier øker år for år. Investering av bedre utstyr for rydding vil effektivisere drifta.

Sektor for oppvekst og kultur har over foreslått endringer i både skole- og barnehagestrukturen. En reduksjon i bygningsmassen vil gi reduserte driftskostnader. Det vil gi større og færre bygg/enheter og derved en effektivisering gjennom mer rasjonell drift.

Dette forutsetter imidlertid at kommunen må selge/rive bygningsmasse som ikke er i drift.

Innen forvaltning er det mulig å få selvbetjeningsløsninger innen noen fagfelt, mens for andre finnes det ikke. Kommunen deltar i et pilotprosjekt for å få løsninger innen bla motorferdsel. Lykkes det så blir det bedre og raskere saksbehandling og reduserte behov. Ulempen nå er at nedbemanningen starter før selvbetjeningsløsningene er på plass.

Mange kommuner har innført innskrenket besøkstid på kontorene for å effektivisere saksbehandlingen. I dag er det slik at kontortid for ansatte og åpningstid kunder er det samme. Ved redusert åpningstid vil saksbehandlere raskere kunne besvare skriftlige henvendelser, og være bedre forberedt til kundebesøk.

Renhold bruker noe over gjennomsnittskommunene pr m2. Tiltak her kan være å lage bedre rutiner og tilrettelegge mer for bruk av innesko i alle kommunale bygg og investere i roboter som kan støvsuge/vaske. En strukturendring som medføre større og færre bygg vil gi reduserte kostnader innen renhold.

Innen bygningsdrift har det blitt færre vaktmestre og flere bygg de siste åra. Med unntak av de store byggene er vaktmestrene nå organisert samlet. Etablere en felles vaktmesterbase for samling av folk og utstyr på en plass vil være et tiltak for å effektivisere drifta enda bedre.

Budsjettforslag:

Noen av tiltakene nevnt over vil bli iverksatt i 2020 og vil gi budsjettgevinst raskt. For andre tiltak vil det være behov for å kjøre prosesser som vil gi budsjettmessige utslag fra 2021.

For 2020 legges det opp til et flatt nedtrekk i sektoren. Driftsbudsjettene er så små at kutt må tas reduksjon i stillinger. Disse kan tas ut gjennom vakanser eller naturlig avgang slik at det ikke medfører noen nedbemanningsprosess.

Medarbeidere og organisasjon

Overordnet målekort for hele organisasjonen

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		
Faktor	Navn	Mål
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3
Faktor 2	Mestringstro	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,2
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,0
Faktor 6	Rolleklarhet	4,3
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,7
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5
Faktor 9	Mestringsklima	4,1
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7

Øvrige mål:

Gjennomførte medarbeidersamtaler:	100%
Antall lærlinger/vekslingselever pr år	20
Arbeidsnærvær:	92%
IA-avtalens delmål 1	redusere sykefraværet/oppfølging av sykemeldte
IA-avtalens delmål 2	økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
IA-avtalens delmål 3	å forlenge den yrkesaktive perioden

Likestillingsarbeid i Nordreisa kommune har følgende målsettinger:

- Økt mangfold i virksomhetene
- Like arbeidsmuligheter for alle ansatte.
- Forhindre diskriminering blant annet på grunnlag av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion m.m.
- Alle nye bygg og ny infrastruktur skal være universell utformet.
- Alle skal ha tilgang til og tilrettelagte tilbud innenfor kultur, idrett og friluftsområder.

Etisk standard

- Lovverk, interne regler og vedtak skal følges.
- Det er et felles ansvar å bygge tillit.
- Kommunen skal følge god forvaltningsskikk.
- Ansatte og folkevalgte skal ha et våkent øye for habilitet og interessekonflikter.
- De ansatte skal opptre lojalt.
- Folkevalgte skal være bevisst sin rolle som representanter for kommunen.
- Ansatte har rett og plikt til å varsle.
- Kommunen skal ha et godt arbeidsmiljø uten mobbing og diskriminering.
- Det skal vises varsomhet i forhold til gaver og andre fordeler.
- Det skal vernes om kommunen sine ressurser og verdier.
- Varsomhet ved kommunikasjon i sosiale media .

Internkontroll mål:

- Kvalitet og effektivitet i tjenesteproduksjonen

Kostnads- og resultateffektivitet
Tilfredse brukere og innbyggere
Forbedringsarbeid

- Helhetlig styring og riktig utvikling

Utvikling i tråd med vedtatte mål
Godt samspill mellom virksomhetsstyring og internkontroll

- Godt omdømme og legitimitet

Legitimitet og engasjement for kommunen og lokaldemokratiet
Attraktivitet som bosted og arbeidsgiver

- Etterlevelse av lover og regler

Kvalitet og tilgang på tjenester
Hindre myndighetsmisbruk
Forebygge uønskede hendelser

Sektor for administrasjon

Sektoren består av:

- Rådmannen
- Service- og personaltjenester (personal/arkiv/IT)
- Økonomitjenester (regnskap/lønn/skatt)

Mål:

- Nordreisa kommune skal ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktig fagfolk og kompetanse.
- Nordreisa kommune skal se på de ansatte som sin viktigste ressurs for å nå kommunens målsettinger. Nordreisa kommune vil derfor gjennom aktive personalpolitiske tiltak sørge for å ta vare på og utvikle denne på en god måte.
- Nordreisa kommune skal ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon.
- Nordreisa skal være et utviklingsorientert regionsenter basert på godt naboskap og samarbeid.
- Nordreisa skal ha boliger, boformer og bomiljø som bidrar til mangfold og god livskvalitet. Nordreisakommune skal være en attraktiv kommune å bo i, og alle skal kunne etablere seg og ha egen bolig.

Rammen for sektoren:

I Sektor for administrasjon	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	29 033 893	29 033 893	29 033 893	29 033 893
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	2 714 130	3 014 130	3 314 130	3 614 130
Sum tiltak	-1 615 000	-2 600 000	-2 800 000	-2 900 000
Ramme 2020	30 133 023	29 448 023	29 548 023	29 748 023

Tabell 8 Ramme for sektor for administrasjon

Sektor for oppvekst og kultur

Sektoren består av:

- Stab
- Barnehager
- Skoler og SFO
- Voksenopplæring og Flyktingetjenesten
- Forebyggende tjeneste (helsestasjon/åpen barnehage/PPT)
- Barnevernstjenesten
- Kultur (bibliotek/kulturskole/kino/Point)

Mål:

- Nordreisa kommune skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø.
- Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren.

Rammen for sektoren:

2 Sektor for oppvekst og kultur	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	135 100 023	135 100 023	135 100 023	135 100 023
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	7 810 657	9 855 457	11 855 457	13 708 857
Sum tiltak	-4 250 000	-10 000 000	-13 000 000	-13 000 000
Ramme 2020	138 660 680	134 955 480	133 955 480	135 808 880

Tabell 9 Ramme for sektor for oppvekst og kultur

Barnehager

Mål:

- Nordreisa kommune har som mål at alle som ønsker barnehageplass skal få det når de trenger det.
- Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø.

Utgiftsdrivere for barnehager:

- Volum plasser * utgift pr plass
- Små barnehager gir høye utgifter pr plass
- Ikke fulle barnehagegrupper hele dagen
- Andel barn med spesielle behov
- Drift av bygninger

BARNEHAGE	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
BEMANNING: Antall barn per årsverk i grunnbemanningen i kommunale barnehager (15 %)	5	5
BEMANNING: Antall barn per årsverk i grunnbemanningen i private barnehager (5 %)	5,9	5,8
FAGUTDANNING: Andel kommunale barnehager som oppfyller pedagognormen, uten dispensasjon (15 %)	100	60
FAGUTDANNING: Andel private barnehager som oppfyller pedagognormen, uten dispensasjoner (5 %)	100	25
FAGUTDANNING: Andel ansatte i kommunale barnehager med pedagogisk utdanning, kommunale barnehager (15 %)	43	41
FAGUTDANNING: Andel ansatte i private barnehager med pedagogiske utdanning, private barnehager (5 %)	45	45
KJØNN: Andel ansatte som er menn, alle barnehager (7,5 %)	15	9,1
MINORITET: Andel av minoritetsspråklige barn som går i barnehage siste år (7,5 %)	95	93
MINORITET: Andel av minoritetsspråklige barn som går i barnehage, snitt siste fire år (5 %)	95	92
STØRRELSE: Barn per barnehage (5 %)	54	21
STØRRELSE: Leke- og oppholdsareal per barn i kommunale barnehager (5 %)	10	7,4
STØRRELSE: Leke- og oppholdsareal per barn i private barnehager (2,5 %)	10	10,6
DEKNINGSGRAD: Andel barn 1-5 år med barnehageplass (2,5 %)	100	88

Skole og SFO

Utgiftsdrivere:

- Gjennomsnittlig skolestørrelse
 - Antall elever
 - Lærertetthet
- Ressursandel til spesialundervisning
- Ressursandel til videreutdanning av lærere, kompetanse for kvalitet
- Lønnsansiennitet pr årsverk

Mål:

- Nordreisa kommune skal ha en grunnskole med et godt læringsmiljø som har fokus på faglige resultater og sosial kompetanse.
- Nordreisa kommune skal ha fokus på tidlig innsats for å redusere behovet for spesialundervisning.
- I Nordreisa er det en målsetning å være på gjennomsnittlig nasjonalt nivå på eksamen, kartlegginger, nasjonale prøver og grunnskolepoeng.
- 1. – 7. trinn: Alle lærere har 30 studiepoeng i minst to basisfag (Norsk, matematikk, engelsk og naturfag), innen 2022
- 8. -10. trinn: Alle lærere har 60 studiepoeng i undervisningsfag, innen 2022
- Alle skoleledere har tilleggsutdanning i ledelse, innen 2022
- Tilstrekkelig med PC, nettbrett og digitale tavler i undervisningsrom.
- Oppdaterte lærebøker og tilstrekkelig materiell i alle fag.

SKOLE	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
AVGANGSKSRAKTER: Snitt grunnskolepoeng (10.trinn) siste år	41	41
FRAFALL: Andel elever fra kommunen som har fullført og bestått videregående innen 5 år	75	73
NP 5. TRINN: Andel elever på laveste mestringsnivå, snitt siste fire år	31	40
NP 8. TRINN: Andel elever på laveste mestringsnivå, snitt siste fire år	10,3	10,2

NP 9. TRINN: Andel elever på laveste mestringsnivå, snitt siste fire år	5,9	6,2
UTDANNING: Andel lærere med kompetanse til å undervise i norsk, matematikk og engelsk 1.-7. trinn	73	62
UTDANNING: Andel lærere med kompetanse til å undervise i norsk, matematikk og engelsk 8.-10. trinn	73	54
UTDANNING: Andel lærere som oppfyller kravene til undervisning 1.-7. trinn	95	99
UTDANNING: Andel lærere som oppfyller kravene til undervisning 8.-10. trinn	95	90
TRIVSEL: 7. trinn, siste fem år	91	87
TRIVSEL: 10. trinn, siste fem år	86	83
SPESIALUNDERVISNING: Andel elever med spesialundervisning 1.-4. trinn, siste fire år	5,2	7,3
SPESIALUNDERVISNING: Andel elever med spesialundervisning 5.-7. trinn, siste fire år	9,2	15,3
SPESIALUNDERVISNING: Andel elever med spesialundervisning 8.-10. trinn, siste fire år	10,1	14,2
LEKSEHJELP: Andel elever 1.-4. trinn som har leksehjelp	15	24
LEKSEHJELP: Andel elever 5.-7. trinn som har leksehjelp	30	0
LEKSEHJELP: Andel elever 8.-10. trinn som har leksehjelp	8	0

Resultatene nasjonalt er forbedret i fem år på rad. Karakterene på 10. trinn i Nordreisa har vært omtrent på gjennomsnittet de siste fire årene.

Nasjonalt har andelen elever som har fullført videregående med bestått innen fem år, økt de siste årene. Snittet er nå på 75 prosent. Andelen elever fra kommunen som har fullført og bestått videregående i løpet av fem år, er nå på 73 prosent.

Andelen lærere som oppfyller kompetansekravene i norsk, engelsk og matematikk har økt nasjonalt de siste årene. 78 prosent av norsklærerne, 69 prosent av matematikklærerne og 57 prosent av engelsklærerne oppfylte i 2018 kompetansekravene. En betydelig andel av lærerne i barneskolen som underviser i norsk, engelsk og matte i kommunen, oppfyller ikke de nye kompetansekravene, ifølge statistikken.

På ungdomsskolen er bare om lag halvparten av lærerne i matematikk, engelsk og norsk som oppfyller nye krav til fordypning i fagene. I Nordreisa har vi en målsetting om at alle lærere oppfyller kravene til utdanning innen 2022.

Andelen elever med spesialundervisning er nesten tre ganger så høy på 10. trinn som på 1. trinn. I Nordreisa får 7,3 prosent av elevene i småskolen spesialundervisning. Andelen er omtrent som for ett år siden. På 5.-7. trinn får 15,3 prosent av elevene i Nordreisa spesialundervisning. Det er høyt målt mot de fleste andre kommuner. På ungdomsskolen får 14,2 prosent av elevene i Nordreisa spesialundervisning. Snittet for landet ligger på 10,1 prosent. Det å arbeide systematisk for å få ned andelen spesialundervisning er ett av Nordreisaskolens viktigste forbedringsområder sammen med grunnleggende ferdigheter i lesing. Høsten 2019 ble det innledet et 2-årig samarbeid med et av landets fremste kompetansesentre, Lesesenteret i Stavanger. Svake leseferdigheter er en av årsakene til at mange elever henvises og ender opp med spesialundervisning. I samarbeidet vil det være et særlig fokus på tidlig innsats og begynneropplæringen, i tillegg vil det satses betydelig på generell kompetanseheving for alle lærere innen grunnleggende ferdigheter i lesing.

Voksenopplæring og Flyktningetjenesten

Mål:

- Nordreisa kommunes voksenopplæring skal tjene innbyggerne og næringslivet i forhold til norskopplæring/integrering av fremmedspråklige.
- Nordreisa kommunes voksenopplæring skal bidra til kvalifisering av arbeidskraft som gjenspeiler behovet i samfunnet.
- 80% på gjennomført og bestått introduksjonsprogram
- Oppfylle kommunestyrets vedtak om antall bosatte

År	2016	2017	2018	2019
Folkemengden i alt	4895	4919	4944	4909
Andel innvandrerbefolkning	5,8	6,7	7,1	7,1

Andel innvandrerbefolkning i prosen av folkemengden i alt

Forebyggende tjeneste

Helsestasjon

Mål:

- Nordreisa kommunes tjenestetilbud og helsetjenester skal dreies mot mer forebyggende og helsefremmende fremfor behandlende.
- Nordreisa kommune skal styrke skole-helsetjenesten og lavterskeltilbudet til barn og unge for å fremme fysisk og psykisk helse og forebygge sykdom og skade.

Andel nyfødte med hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst:	100 %,
Andel barn fullført helseundersøkelse 6 uker:	100%
Andel barn fullført helseundersøkelse 2 år:	95 %
Andel barn fullført helseundersøkelse 4 år:	95 %.
Andel barn fullført helseundersøkelse 1. klasse:	100 %.

Det skal gjennomføres Ungdata undersøkelse hvert 3. år (sist utført i 2017). Undersøkelsen danner grunnlag for å gjøre endringer og legge til rette for barn og unges oppvekstmiljø i Nordreisa kommune.

Åpen barnehage**Mål:**

- Nordreisa kommune skal ha en åpen barnehage som et lav-terskel tilbud og en tiltaksarena for familier som trenger støtte og stimulering. Den skal også være en arena for lek og samvær for foresatte og barn uten ordinær barnehageplass.

PPT

Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), skal hjelpe barn og elever med behov for særskilt tilrettelegging og eller klasser/ skoler med læringsmiljø. Hensikten er at de får et inkluderende, likeverdig og tilpasset pedagogisk tilbud.

Mål:

- PPT skal være ei faglig kompetent tjeneste.
- PPT skal være tilgjengelig og medvirke til helhet og sammenheng
- PPT skal arbeide forebyggende ved å hjelpe skoler og barnehager med kompetanse- og organisasjonsutvikling knyttet til barn med særskilte behov og opplæring av elever med særskilte behov.
- PPT-tjenesten skal bidra med tidlig innsats i barnehage og skole

Barnevernstjenesten

Mål	
<ul style="list-style-type: none"> Nordreisa kommune skal ha fokus på forebyggende barnevern rettet mot barnehager og skoler. Nordreisa kommune skal utvikle tverrfaglige arenaer hvor familier kan få individuell hjelp og støtte på et tidlig tidspunkt 	
Andel undersøkelser med behandlingstid under 3 mnd:	100%
Andel barn under omsorg som har omsorgsplan:	100%
Andel barn med utarbeidet plan:	100%

Utgiftsdrivere barnevern:

- Volum, dvs. andel/antall i tiltak
- Utgift pr barn med tiltak i og utenfor hjemmet
- Utgifter til saksbehandling, utgift pr barn

BARNEVERN	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
OMFANG: Andel barn i barnevernet, korrigert for behovet	4,3	6,5
SAKSBEHANDLINGSTID: Andel undersøkelser m behandlingstid under 3 mnd	87	48
SAKSBEHANDLINGSTID: Andel undersøkelser med behandlingstid under 3 mnd, snitt siste fire år	81	63
INSTITUSJON: Andel barn i institusjon og fosterhjem	32	30
INSTITUSJON: Andel barn i institusjon og fosterhjem, snitt siste fire år	34	0
ÅRSVERK: Stillinger med fagutdanning, per 1.000 mindreårige	8	6,1
ÅRSVERK: Barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk, f244	13	21

PLAN: Andel barn under omsorg som har omsorgsplan	100	83
PLAN: Andel barn under omsorg som har omsorgsplan, siste fire år	100	100
PLAN: Andel barn med utarbeidet plan	100	80
PLAN: Andel barn med utarbeidet plan, snitt siste fire år	100	83
TIDLIG INNSATS: Netto utgifter til forebygging, helsestasjon og skolehelsetjeneste, per innb. 0-5 år	15 000	7 658
BRUKERPERSPEKTIV: Brukerundersøkelser siste fire år	2	0

Nasjonalt har andelen saker i barnevernet som tar mer enn 3 måneder å behandle, gått litt ned også i fjor. I snitt overholder kommunene nå den normale saksbehandlingsfristen i lovverket i 88 prosent av sakene. Andelen fristbrudd er halvert på noen få år, og har aldri vært lavere. Kommunen er blant de svakeste hva gjelder å holde den ordinære tremånedersfristen for saksbehandlingen. Bare 48 prosent av sakene ble behandlet innen 3 måneder.

Målt mot antall mindreårige har bemanningen i barnevernet økt med 80 prosent i Kommune-Norge over de siste ti årene, og har aldri vært høyere. Bemanningen av fagpersonell i barnevernet i Nordreisa er middels.

Kultur

Mål:

- Nordreisa kommune vil at lag og foreninger skal være en viktig ressurs i samfunnsutviklingen, og kommunen ønsker å støtte opp om dette.
- Nordreisa kommune skal i Halti-bygget tilrette-legge for produksjon og kultur-opplevelser for regionens befolkning.
- I Nordreisa skal kulturarbeidet være preget av åpenhet og inkludering og være forankret i vår egen flerkulturelle historie og identitet.

Kulturskolen

Mål:

- Kommunens kulturskole skal samordnes som en del av oppvekststrukturen i Nordreisa.
- Kommune skal ha en godt utbygd kulturskole der det er plass til de som ønsker det.
- Nordreisa kommunes kulturskole skal være en meningsfylt og stimulerende fritidsaktivitet som skal tilrettelegge for og utvikle elevenes kunstneriske og skapende evner samt fremme forståelse, opplevelse og interesse for kunst og kultur.

Bibliotek

Mål:

- Nordreisa kommune skal utvikle biblioteket til å bli et kunnskaps-senter og en læringsarena for barnehager og grunnskoler i kommunen.
- Nordreisa kommune skal videreutvikle studie-biblioteket og bibliotek-tjenestene til voksne som tar utdanning.

Antall bokutlån pr innbygger barnelitteratur:	20
---	----

Antall bokutlån pr innbygger voksenlitteratur:	2,2
--	-----

KULTUR	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
BIBLIOTEK: Besøk i folkebibliotek per innbygger (7,5 %)	4,6	3,7
BIBLIOTEK: Andel av voksne som er aktive lånere på biblioteket (fra Norsk kulturindeks, Telemarksforskning) (5 %)	14	13,3
BIBLIOTEK: Utlån alle medier fra folkebibliotek per innbygger (5 %)	4	4,2
BARN OG UNGE: Netto driftsutgifter til aktivitetstilbud for barn og unge (15 %)	1200	876
IDRETT: Netto driftsutgifter til idrett og idrettsanlegg per innbygger (15 %)	500	641
KINO: Kinobesøk per innbygger (2,5 %)	2,2	1,4

SYSSELSATTE: Ansatte kulturarbeidere i kommunen (fra Norsk Kulturindeks, Telemarksforsking), per 1.000 innbyggere (15 %)	8	7,3
MUSIKKSKOLE: Andel av elevene som går på kommunens musikk- og kulturskole (10 %)	25	8,3
MUSIKKSKOLE: Antall timer per elev (fra Norsk Kulturindeks, Telemarksforsking) (5 %)	37	51
FRITIDSSENTER: Antall besøk i året, per innb. under 20 år (10 %)	2	0,0
FRIVILLIGE: Andel av kulturutgiftene som er overført til frivillige (10 %)	7	24

15 prosent av den voksne befolkningen i Norge er aktive lånerne på biblioteket, ifølge Norsk kulturindeks fra Telemarksforsking. I Nordreisa er 13,3 prosent av de voksne registrert som aktive lånerne.

Nasjonalt går 23,6 prosent av de mellom 6 og 15 år nå på kultur- og musikkskole. Andelen ble litt lavere det siste året. I kommunene hvor tilbudet er mest populært, er det over sju ganger så mange som går på kulturskolen, som i de kommunene med færrest elever. Andelen av barn fra kommunen som faktisk går på musikk- og kulturskole er ganske lav målt mot de fleste andre kommuner.

Sektor for helse og omsorg

Sektoren består av:

- Stab
- Helsetjenester (legetjenesten/fysioterapitjenesten)
- Sykehjem (Sonjatun sykehjem/Sonjatun Omsorgssenter/Sonjatun Bo- og kultursenter)
- Boliger (Guleng boliger/Høgegga boliger)
- Hjemmetjeneste (hjemmesykepleie/hjemmehjelp)
- Rus og psykisk helse

Rammen for sektoren, inklusiv DMS og NAV Sosial:

3 Sektor for helse og omsorg	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	132 352 259	132 352 259	132 352 259	132 352 259
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	23 029 749	26 029 748	29 029 749	32 029 749
Sum tiltak	-2 600 000	-9 600 000	-11 500 000	-12 500 000
Ramme 2020	152 782 008	148 782 007	149 882 008	151 882 008

Tabell 13 Ramme for sektor for helse og omsorg

Helsetjenester

Mål:

- Nordreisa kommune skal være pådriver og jobbe aktivt med forebyggende og helsefremmende aktiviteter for hele befolkningen.
- Alle innbyggere i Nordreisa, uavhengig av alder, kjønn, bosted, inntekter og ressurser skal sikres god tilgang på offentlige helse- og sosialtjenester av god kvalitet.

HELSE	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
LEGEDEKNING: Andel legeårsverk per 10.000 innbyggere (10 %)	13	14,1
FASTLEGE: Andel av fastlegelistene som har ledige plasser (5 %)	75	50

FASTLEGE: Andel av fastlegelistene som mangler lege (5 %)	0	0
FASTLEGE: Andel ledige listeplasser (5 %)	35	3
HELSESØSTER: Antall årsverk per 10.000 innbyggere under 5 år (10 %)	100	0
PSYKISK HELSEARBEID: Årsverk av psykiatriske sykepleiere, per 10.000 innbyggere (5 %)	5	3,6
JORDMOR: Antall årsverk per 10.000 fødte (5 %)		0
INNLEGGELSER: Antall opphold på sykehus per 1.000 innbyggere (5 %)	120	110
SKOLEHELSE: Andel barn m fullført undersøkelse innen utgangen av 1. trinn (10 %)	100	80
HJEMMEBESØK: Andel hjemmebesøk, nyfødte innen to uker etter hjemkomst (10 %)	100	82
VAKSINE: Andel 2-åringer som er med i vaksinasjonsprogrammet (10 %)	100	94
VAKSINE: Andel 9-åringer som er vaksinert mot meslinger (10 %)	100	95
MEDISINBRUK: Total medisinbruk, per 10.000 innbyggere (5 %)	6000	6618
FOREBYGGING: Netto driftsutgifter forebygging, kr per innb - snitt fire år (5 %)	80	60

Pleie og omsorg

Mål:

- Nordreisa kommune skal møte den enkeltes individuelle behov gjennom god samhandling med tjenestemottaker og pårørende.
- Nordreisa kommune skal sikre at brukernes individuelle planer følger brukeren og bestemmer hvilket tilbud brukeren skal få.

År	2019	2020	2021	2022	2023	2033	2040	Endring 2019 - 2033	Endring 2019 - 2040
70 - 79 år	475	507	526	553	558	558	635	83	160
80 - 89 år	187	196	194	202	211	389	401	202	214
90 -99 år	40	42	45	43	50	59	113	19	73
100 år eller eldre	0	0	1	1	1	1	2	1	2
Sum	702	745	766	799	820	1007	1151	305	449

Befolkningsframskrivningen viser at utviklingen i aldersgruppen 70-79 år forventes å stige utover i planperioden. Noe av forklaringen ligger i at mange ble født i etterkrigstiden. Disse vil passere 70 år frem mot 2022.

Aldersgruppen 80 år + ser vi vil få en stor økning i økonomiplanperioden. Mot slutten av 30-tallet ble kullene økte barnekullene, som igjen gir utslag på gruppen 80 år +. I 2040 vil imidlertid andelen 80 år + øke betraktelig.

Utgiftsdrivere i pleie og omsorg:

- Andel over 80 år med institusjonsplass
- Antall kostnadskrevene hjemmetjenestebrukere under 67 år
- Hjemmetjenestens prioritering – litt til mange.

PLEIE OG OMSORG	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
Andel ansatte med fagutdanning	95	75
Andel av beboere i institusjon totalt med omfattende bistandsbehov	95	91
Andel plasser til demente i skjermet enhet, målt mot beboere på sykehjem over 80 år	75	64
Andel av opphold på sykehjem som er korttidsopphold	10	6,7
Tid med lege på sykehjem	40	33
Tid med fysioterapeut på sykehjem	50	12
Andel brukertilpasset enerom på sykehjem med bad/wc	100	92
Antall vedtak om dagaktivitet, til hjemmeboende med demens målt mot antall hjemmeboende med demens	20	0

Plasser avsatt til rehabilitering i institusjon per 1.000 innbyggere over 67 år	10	6,
Gjennomsnittlig antall tildelte timer i uken, hjemmesykepleie	6	7,6
Andel vedtak om hjemmetjenester som iverettes innen 15 dager	100	97
Antall døgn på sykehus for utskrivningsklare pasienter, per 10.000 innb.	80	343
Antall trygghetsalarmer, målt som andel av hjemmeboende eldre over 80 år	50	45
Årsverk av ergoterapeut per 1.000 innb. over 80 år	6	4,3
Årsverk av geriatrisk sykepleier per 1.000 innb over 80 år	15	12,2
Mottakere av matombringing, gruppa over 80 år som ikke bor på institusjon	50	22
Andel som fullt ut får dekket opplevd behov for bistand til å delta i arbeid og studier	85	58
Andel som fullt ut får dekket opplevd behov for bistand til å delta i fritidsaktiviteter	80	76
Mottakere av BPA, støttekontakt og omsorgslønn per 1.000 innbyggere	20	10,5

Institusjonsplasser

	Nordreisa	Snitt komm.gr.3	Snitt Troms	Snitt landet
Netto driftsutgifter til omsorgstjenester i prosent av kommunens samlede driftsutgifter	31,8	33,1	34,2	31,9
Hjemmetjenester - andel brukere 80 år og over	30,9	38,2	33,7	31,6
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på institusjon	15,3	13,8	15	12,1

Andel institusjonsplasser og beboere over 80 år

Nordreisa kommune ligger høyere enn alle i sammenligningen når det gjelder andel innbyggere over 80 år som er beboere på institusjon. Nordreisa kommune ligger høyere enn snittet i både kommunegruppe 3, Troms og landet.

Nordreisa kommune har færre brukere som får hjemmetjenester enn kommunegruppa, snitt Troms og snitt landet.

Mål:	
Andel plasser i institusjon i prosent av innbyggere over 80 år:	20
Andelen beboere på institusjon i aldersgruppen 80+:	73
Andelen innbyggere over 80 år som er beboere på institusjon:	15

Distriktsmedisinsk senter

Nord-Troms

Senteret inneholder:

- Sykestue
- Områdegeriatrisk tjeneste (OGT)
- Fødestue
- Dialyseavdeling
- Hudavdeling
- I-bedrift

Sonjatun sykestue yter tjenester som medisinsk behandling, observasjon og er kommunens tilbud om øyeblikkelig hjelp. Tjenesten ytes 24/7 alle dager i året. Det er 4 senger i tilbudet.

OGT er en spesialisthelsetjeneste innen medisinskbehandling, geriatri og rehabilitering. Tilbudet går ut på opptrening etter funksjonstap og hjelp til økt livskvalitet i hverdagslivet. Prioriterte pasienter til tilbudet: Rehabilitering innen geriatri, pasienter med slag, ortogeriatrici og videre pasienter med reumatiske lidelser og rehabilitering på grunn av svekkelse. Det drives tverrfaglig rehabilitering av lege, ergoterapeut, logoped, fysioterapeut, geriatrisk sykepleier, sykepleiere og hjelpepleiere. Det er 6 senger i tilbudet.

Sonjatun fødestue driftes i etter Sonjatun-modellen, der kjernetanken er en totalfunksjon for jordmortjenesten både i og utenfor institusjon. Dette er i tråd med Stortingsmelding nr.12 (2008-2009). Fødestua er en jordmorstyrt base for jordmortjenesten i Nord-Troms, og ivaretar døgnkontinuerlig akuttmedisinsk beredskap innen desentralisert fødselsomsorg, samt kommunal jordmortjeneste i de fire Nord Troms kommunene Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa og Kvænangen.

I-bedrift er et tilbud til IA-bedrifter for å styrke jobbnærværet. Med fokus på muskel og skjelett plager og lettere psykiske lidelser. Dette skjer gjennom individtiltak, informasjon til ansatte i mindre grupper, større samlinger, kursing av ledere.

Mål:

- Nordreisa kommune i samarbeid med nabokommunene skal sikre og videreutvikle dagens tilbud ved Distriktsmedisinsk senter (DMS) i samarbeid med UNN.
- Nordreisa skal ha et faglig og likeverdig tilbud av spesialisthelsetjenester rettet mot innbyggernes behov.
- 100% utnyttelse av liggedøgn på sykestue; 1460 liggedøgn
- 100% utnyttelse av liggedøgn på områdegeriatrisk tjeneste; 1686 liggedøgn
- Følge opp alle gravide i opptaksområdet
- Øke antall gravide som ønsker Sonjatun som fødested

N av sosial

Mål:

- Nordreisa kommune skal fremme økonomisk og sosial trygghet,
- bedre levekårene for vanskeligstilte,
- bidra til økt likeverd og likestilling
- forebygge sosiale og helsemessige problemer.
- fremme overgang til arbeid og aktivitet

Utgiftsdrivere for sosialutgifter:

- Antall stønadsmottakere
- Stønadstørrelse
- Stønadslengde
- Antall stillinger/bemanning

SOSIALTJENESTE	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
SOSIALHJELP: Snitt stønadslengde for mottakere mellom 18 og 24 år	3	4,3
SOSIALHJELP: Snitt stønadslengde for mottakere mellom 25 og 66 år	3	4,3
SOSIALHJELP: Andel mottakere 18-24 år som har mottatt økonomisk sosialhjelp, korrigert for behovet	7	12,6
SOSIALHJELP: Andel mottakere 25-66 år som har mottatt økonomisk sosialhjelp, korrigert for behovet	5	6,9

Sektor for drift og utvikling

Sektoren består av:

- Stab
- Byggdrift
- Anleggsdrift
- Renhold
- Utvikling

Rammen for sektoren:

6 Sektor for drift og utvikling	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	41 482 776	41 482 776	41 482 776	41 482 776
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	2 075 927	3 805 927	4 905 927	6 005 927
Sum tiltak	-2 235 000	-2 500 000	-3 000 000	-3 500 000
Ramme 2020	41 323 703	42 788 703	43 388 703	43 988 703

Tabell 18 Ramme for sektor for drift og utvikling

Byggdrift

Mål:

- Nordreisa skal ha en forvaltnings-, drifts- og vedlikeholdspolitikk som ivaretar kommunens verdier tilpasset kommunens organisasjon og tjenestenivå.
- Nordreisa kommunes forvaltnings-, drifts- og vedlikeholdskostnader for kommunale bygg og infrastruktur skal være så lave som mulig, men uten at dette går på bekostningen av et godt, forbyggende vedlikehold.

Kommunen forvalter i 2019 ca 38.000 m², en reduksjon på 200 m² fra 2018. Antall årsverk til drift og vedlikehold har i samme periode blitt redusert med 1,4 årsverk.

Bygningsmassen har varierende alder fra Ungdommens hus fra tidlig 1900 tall til Halti ferdig i 2015 og Guleng III i 2017. Vedlikeholdsetterslepet er stort. Spesielt utvendig vedlikehold har et stort etterslep. Kommunen har gjennomført et EPC-prosjekt (energisparesprosjekt) med mål om reduksjon av strømkostnader på 20 %.

Anleggsdrift

Mål:

- Nordreisa skal ha en forvaltnings-, drifts- og vedlikeholdspolitikk som ivaretar kommunens verdier tilpasset kommunens organisasjon og tjenestenivå.
- Nordreisa kommunes forvaltnings-, drifts- og vedlikeholdskostnader for kommunale veier og infrastruktur skal være så lave som mulig, men uten at dette går på bekostningen av et godt, forebyggende vedlikehold.
- Ingen avvik fra drikkevannsforskriften

Selvkost

Det har de senere år blitt investert mange millioner i nye vann- og avløpssystemer. Dette har bidratt til å øke kvaliteten og forsynings sikkerheten, men også medført høye avgifter for befolkningen. Det vil hele tiden være utbedringer og oppgraderinger av vann og avløpssystemet, men bør holdes innenfor et rimelig nivå slik at avgiftene for befolkningen ikke blir for høy.

Årsgebyr, vann, avløp, renovasjon og feiing:

Gebyrene skal i utgangspunktet være så lave som praktisk mulig. Gjennomsnittet nasjonalt er på 11.206 kroner i 2018.

VANN, AVLØP OG RENOVASJON	Mål 2020	Kommunebarometeret 2019
VANNKVALITET: Andel innbyggere tilknyttet vannverk med god kvalitet E-coli (7,5 %)	100	100
VANNKVALITET: Andel innbyggere tilknyttet vannverk med god kvalitet IE (7,5 %)	100	100
VANNKVALITET: Andel innbyggere tilknyttet vannverk med god kvalitet farge (2,5 %)	100	90
VANNKVALITET: Andel innbyggere tilknyttet vannverk med god kvalitet pH (2,5 %)	100	100
LEVERANSE: Brudd i vannleveransen, snitt timer per år per innbygger (5 %)	3	2,3
VANNLEKKASJE: Andel av vannet som går tapt på grunn av lekkasjer (5 %)	30	30

RENSEKRAV: Andel innbyggere som er tilknyttet anlegg som overholder alle rensekrav (20 %)	100	98
ANLEGG: Antall stopp i kloakken per 100 km spillvannsnett (5 %)	6	23
OVERSVØMMELSER: Antall oversvømte kjellere hvor kommunen har erkjent ansvar, per 10.000 innbyggere (5 %)	0	2

Renhold

Mål:

- Nordreisa kommunes renhold av kommunale bygg skal være så lave som mulig, men uten at dette går på bekostningen av et godt og forebyggende renhold.

Utvikling

Mål:

- Nordreisa skal ha et næringsliv som er preget av nyskapning, bærekraft og vekst. I dette legger kommunen opp til å være en ja-kommune som i sin forvaltning av arealer gir forutsigbarhet og gode rammevilkår for utvikling. Kommunen skal aktivt være en døråpner opp mot investorer og øvrig virkemiddelapparat.
- Viktige næringer og satsningsområder er handel og service, industri, anlegg og transport, petroleum- og maritim sektor, nasjonalparksatsning, nyetablering og innovasjon, jordbruk, skogbruk, fiskeri og havbruk, og reindrift.
- Nordreisa skal ha en naturressurs- og miljøpolitikk som er bærekraftig og sikrer natur og miljø for fremtidige generasjoner.

SAKSBEHANDLING	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
FRISTBRUDD: Andel byggesaker med overskredet frist (20 %)	10	15,8
BYGGESAK: Behandlingstid saker med 3 ukers frist (15 %)	10	8
BYGGESAK: Behandlingstid saker med 12 ukers frist (15 %)	0	0

MILJØ OG RESSURSER	Mål 2020	Kommunebarometer 2019
RESSURSER: Energikostnader per kvadratmeter bygg (15 %)	110	122
RESSURSER: Samlet antall kvadratmeter per innbygger (formålsbygg) (15 %)	7,5	7,4
RESSURSER: Vannforbruk per tilknyttet innbygger (m3) (15 %)	40	99
REKREASJON: Netto driftsutgifter til rekreasjon i tettsteder, per innb. (10 %)	120	107
LANDBRUK: Jordbruksareal omdisponert siste fire år, per 1.000 dekar (10 %)	3	3,8

Økonomiske rammer/skjemaer

Oversikt over økonomiske ramme i planperioden 2020 – 2023.

Drift

1 Sektor for administrasjon	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	29 033 893	29 033 893	29 033 893	29 033 893
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	2 714 130	3 014 130	3 314 130	3 614 130
Sum tiltak	-1 615 000	-2 600 000	-2 800 000	-2 900 000
Ramme 2020	30 133 023	29 448 023	29 548 023	29 748 023

2 Sektor for oppvekst og kultur	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	135 100 023	135 100 023	135 100 023	135 100 023
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	7 810 657	9 855 457	11 855 457	13 708 857
Sum tiltak	-4 250 000	-10 000 000	-13 000 000	-13 000 000
Ramme 2020	138 660 680	134 955 480	133 955 480	135 808 880

3 Sektor for helse og omsorg	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	132 352 259	132 352 259	132 352 259	132 352 259
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	23 029 749	26 029 748	29 029 749	32 029 749
Sum tiltak	-2 600 000	-9 600 000	-11 500 000	-12 500 000
Ramme 2020	152 782 008	148 782 007	149 882 008	151 882 008

5 Selvkost	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	0	0	0	0
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	311 120	311 120	311 120	311 120
Sum tiltak	0	0	0	0
Ramme 2020	311 120	311 120	311 120	311 120

6 Sektor for drift og utvikling	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	41 482 776	41 482 776	41 482 776	41 482 776
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	2 075 927	3 805 927	4 905 927	6 005 927
Sum tiltak	-2 235 000	-2 500 000	-3 000 000	-3 500 000
Ramme 2020	41 323 703	42 788 703	43 388 703	43 988 703

7 Skatter og rammetilskudd	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	-348 680 100	-348 680 100	-348 680 100	-348 680 100
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	-5 668 900	-11 330 400	-14 084 900	-20 157 900
Sum tiltak	-500 000	-4 000 000	-4 100 000	-4 200 000
Ramme 2020	-354 849 000	-364 010 500	-366 865 000	-373 038 000

8 Renter, avdrag og avsetninger	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	10 381 149	10 381 149	10 381 149	10 381 149
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	-340 472	-600 424	-858 849	-858 849
Sum tiltak	-20 993 394	-7 928 780	-8 486 722	-8 093 630
Fra investering	2 261 183	5 543 222	8 414 088	9 540 596
Ramme 2020	-8 691 534	7 395 167	9 449 666	10 969 266

0 Prosjekter og interkommunale selskap	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Ramme for 2019	330 000	330 000	330 000	330 000
Endringer i budsjettet for 2020				
Konsekvensjustert budsjett	0	0	0	0
Sum tiltak	0	0	0	0
Ramme 2020	330 000	330 000	330 000	330 000

Investering

Tall i hele kroner	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Samlet
Egenkapitalinnskudd KLP	2 000 000	2 200 000	2 400 000	2 600 000	9 200 000
Avdrag viderefremidlingslån	5 700 000	5 700 000	5 700 000	5 700 000	22 800 000
Startlån	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	20 000 000
Høgegga barnehage - utbygging	20 000 000	2 500 000			22 500 000
Digital innbygger	500 000	500 000			1 000 000
Nordreisa idrettshall - tak					0
Liftbil + Garasje liftbil	3 250 000				3 250 000
Utbedring Oksfjord havn					0
Prosjektledelse	1 340 000	1 370 000	1 400 000	1 430 000	5 540 000
Ombygging gamle kinosal					0
Utbygging skole		20 000 000	26 000 000		46 000 000
Prosjektering svømmehall	1 200 000				1 200 000
Asfaltering av veier	200 000				200 000
IKT utstyr	200 000	200 000	200 000		600 000
Ny gravlund	10 000 000	10 000 000			20 000 000
Forprosjekt Moan og Storslett skole	1 400 000				1 400 000
Stedsutvikling Storslett sentrum		5 000 000	5 000 000		10 000 000
Velferdsteknologi	2 500 000	2 500 000	2 500 000		7 500 000
Mannskapsbil					0
Brannsikring kirke		500 000			500 000
Hovedplan vann	5 600 000	1 200 000	2 000 000		8 800 000
Hovedplan avløp	500 000	1 200 000	500 000		2 200 000
VAR investeringer	5 000 000				5 000 000
	64 390 000	57 870 000	50 700 000	14 730 000	187 690 000

Tall i hele kroner	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Samlet
Opptak av lån	-51 190 000	-49 470 000	-42 600 000	-6 430 000	-149 690 000
Ubrukte lånemidler	-5 000 000				-5 000 000
Salg av tomter	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000	-4 000 000
Tilskudd/refusjon fra staten					0
Overført fra drift	-1 000 000	-1 200 000	-1 400 000	-1 600 000	-5 200 000
Avdragsinntekter Startlån	-5 700 000	-5 700 000	-5 700 000	-5 700 000	-22 800 000
Bruk av ubundne fond	-500 000	-500 000			-1 000 000
	-64 390 000	-57 870 000	-50 700 000	-14 730 000	-187 690 000

Budsjettskjemaer og oversikter

Bevilgningsoversikt - drift

Tall i hele kroner	Regnskap	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rammetilskudd	-192 921 097	-197 256 000	-204 323 000	-208 223 000	-212 123 000	-216 023 000
Inntekts- og formuesskatt	-111 918 765	-112 491 000	-118 868 000	-123 368 000	-126 368 000	-129 368 000
Eiendomsskatt	-17 522 770	-17 100 000	-11 376 000	-14 111 000	-14 211 000	-14 311 000
Andre generelle driftsinntekter	-18 527 480	-1 052 000	-20 680 000	-18 706 500	-14 561 000	-13 734 000
Frie disponible inntekter	-340 890 112	-327 899 000	-355 247 000	-364 408 500	-367 263 000	-373 436 000
Sum bevilgninger drift, netto	303 863 202	294 563 446	336 461 857	328 676 705	328 518 280	333 171 680
Avskrivninger	19 291 258	20 000 000	24 000 000	24 000 000	24 000 000	24 000 000
Sum netto driftsutgifter	323 154 460	314 563 446	360 461 857	352 676 705	352 518 280	357 171 680
Brutto driftsresultat	-17 735 652	-13 335 554	5 214 857	-11 731 795	-14 744 720	-16 264 320
Renteinntekter	-4 432 108	-2 050 000	-2 050 000	-2 050 000	-2 050 000	-2 050 000
Utbytte	0	0	0	0	0	0
Renteutgifter	8 690 598	10 422 418	12 830 519	14 621 060	16 317 260	16 496 768
Avdrag på lån	19 733 762	18 663 136	19 166 218	21 057 716	22 732 382	23 679 382
Netto finansutgifter	23 992 252	27 035 554	29 946 737	33 628 776	36 999 642	38 126 150
Motpost avskrivninger	-19 291 258	-20 000 000	-24 000 000	-24 000 000	-24 000 000	-24 000 000
Netto driftsresultat	-13 034 658	-6 300 000	11 161 594	-2 103 019	-1 745 078	-2 138 170
Overført til investering	800 000	800 000	1 200 000	1 600 000	2 000 000	2 200 000
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	569 649	-800 000	-668 200	-668 200	-668 200	-668 200
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	10 116 077	6 300 000	-11 693 394	1 171 219	413 278	606 370
Dekning av tidligere års merforbruk	-3 661 696	0	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	7 824 030	6 300 000	-11 161 594	2 103 019	1 745 078	2 138 170
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-5 210 628	0	0	0	0	0

Bevilgningsoversikt per rammeområde - drift

Ansvar	Regnskap	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 Sektor for administrasjon	23 079 551	29 033 893	30 133 023	29 448 023	29 548 023	29 748 023
2 Sektor for oppvekst og kultur	140 026 090	135 100 023	138 963 680	135 258 480	134 258 480	136 111 880
3 Sektor for helse og omsorg	134 417 462	132 352 259	149 324 359	145 324 359	146 424 359	148 424 359
5 Selvkost	1 481 545	0	-8 551 482	-9 411 434	-10 369 859	-10 369 859
6 Sektor for drift og utvikling	43 419 960	41 482 776	41 308 703	42 773 703	43 373 703	43 973 703
7 Skatter og rammetilskudd	-20 116 584	-20 781 100	300 000	300 000	300 000	300 000
8 Renter, avdrag og avsetninger	-17 965 924	-22 954 405	-15 346 426	-15 346 426	-15 346 426	-15 346 426
0 Prosjekter og interkommunale selskap	-478 898	330 000	330 000	330 000	330 000	330 000
	303 863 202	294 563 446	336 461 857	328 676 705	328 518 280	333 171 680

Økonomisk oversikt drift

Tall i hele kroner	Regnskap 2018	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
DRIFTSINNEKTER						
Rammetilskudd	-190 562 166	-195 541 000	-204 323 000	-208 223 000	-212 123 000	-216 023 000
Innteks- og formuesskatt	-111 918 765	-112 491 000	-118 868 000	-123 368 000	-126 368 000	-129 368 000
Eiendomsskatt	-17 522 770	-17 100 000	-11 376 000	-14 111 000	-14 211 000	-14 311 000
Andre skatteinntekter	-39 487 165	0	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-4 149 931	-23 946 100	-20 680 000	-18 706 500	-14 561 000	-13 734 000
Overføringer og tilskudd fra andre	-86 706 812	-52 335 172	-57 112 298	-57 067 498	-57 067 498	-57 214 098
Brukerbetalinger	-17 833 201	-18 116 486	-17 743 786	-17 743 786	-17 743 786	-17 743 786
Salgs- og leieinntekter	-30 688 469	-29 624 336	-30 916 137	-31 146 089	-32 104 514	-32 104 514
Sum driftsinntekter	-498 869 279	-449 154 094	-461 019 221	-470 365 873	-474 178 798	-480 498 398
DRIFTSUTGIFTER						
Lønnsutgifter	281 014 853	259 740 194	273 012 849	265 412 849	266 212 849	271 012 849
Sosiale utgifter	35 569 836	37 472 741	39 876 043	39 876 043	39 876 043	39 876 043
Kjøp av varer og tjenester	114 697 790	103 625 728	109 272 088	109 272 088	109 272 088	109 272 088
Overføringer og tilskudd til andre	31 019 082	15 648 077	20 073 098	20 073 098	20 073 098	20 073 098
Avskrivninger	19 291 258	20 000 000	24 000 000	24 000 000	24 000 000	24 000 000
Fordelte utgifter	-459 192					
Sum driftsutgifter	481 133 627	436 486 740	466 234 078	458 634 078	459 434 078	464 234 078
Brutto driftsresultat	-17 735 652	-12 667 354	5 214 857	-11 731 795	-14 744 720	-16 264 320
EKSTERNE FINANSINNEKTER						
Renteinntekter	-4 432 108	-2 050 000	-2 050 000	-2 050 000	-2 050 000	-2 050 000
Utbytter		0	0	0	0	0
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler		0	0	0	0	0
Renteutgifter	8 690 598	10 422 418	12 830 519	14 621 060	16 317 260	16 496 768
Avdrag på lån	19 733 762	18 663 136	19 166 218	21 057 716	22 732 382	23 679 382
Netto finansutgifter	23 992 252	27 035 554	29 946 737	33 628 776	36 999 642	38 126 150
Motpost avskrivninger	-19 291 258	-20 000 000	-24 000 000	-24 000 000	-24 000 000	-24 000 000
Netto driftsresultat	-13 034 658	-5 631 800	11 161 594	-2 103 019	-1 745 078	-2 138 170
DISPONERING						
Disponering eller dekning av netto driftsresultat		0	0	0	0	0
Overføring til investering	800 000	800 000	1 200 000	1 600 000	2 000 000	2 200 000
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	569 649	-668 200	-668 200	-668 200	-668 200	-668 200
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	10 116 077	5 500 000	-11 693 394	1 171 219	413 278	606 370
Dekning av tidligere års merforbruk	-3 661 696	0	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	7 824 030	5 631 800	-11 161 594	2 103 019	1 745 078	2 138 170
Fremført til inndekning tidligere år	-5 210 628	0	0	0	0	0

Bevilgningsoversikt - investering

	Regnskap	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
Tall i hele kroner	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Investering i varige driftsmidler	34 291 213	53 845 500	51 690 000	44 970 000	37 600 000	1 430 000
Tilskudd til andres investeringer						
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	1 965 465	1 800 000	2 000 000	2 200 000	2 400 000	2 600 000
Utlån av egne midler	8 539 051	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Avdrag på lån	13 356 364	5 700 000	10 900 000	5 700 000	5 700 000	5 700 000
Sum investeringsutgifter	58 152 093	66 345 500	69 590 000	57 870 000	50 700 000	14 730 000
FINANSIERING						
Tilskudd fra andre		-1 900 000				
Salg av varige driftsmidler	-753 332	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000	-1 000 000
Salg av finansielle anleggsmidler						
Motatte avdrag på utlån av egne midler	-14 285 932	-5 700 000	-10 900 000	-5 700 000	-5 700 000	-5 700 000
Bruk av lån	-27 472 927	-54 220 500	-56 190 000	-49 470 000	-42 600 000	-6 430 000
Andre inntekter		-344				
Kompensasjon merverdiavgift	-5 231 599					
Sum investeringsinntekter	-47 744 134	-62 820 500	-68 090 000	-56 170 000	-49 300 000	-13 130 000
Overført fra drift	-800 000	-800 000	-1 000 000	-1 200 000	-1 400 000	-1 600 000
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	-9 173 025					
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond		-2 725 000	-500 000	-500 000		
Dekning av tidligere års udekket beløp						
Sum finansiering	-9 973 025	-3 525 000	-1 500 000	-1 700 000	-1 400 000	-1 600 000
Fremført til inndekning i senere års udekket beløp	434 934	0	0	0	0	0

Bevilgningsoversikt per rammeområde - investering

Tall i hele kroner	Regnskap 2018	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023
Videreformidlingslån		5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Egenkapitalinnskudd KLP		1 800 000	2 000 000	2 200 000	2 400 000	2 600 000
Høgegga barnehage - utbygging	908 380	23 100 000	20 000 000	2 500 000		
Digital innbygger	24 844	500 000	500 000	500 000		
Nordreisa idrettshall - tak		200 000				
Liftbil + Garasje liftbil			3 250 000			
Utbedring Oksfjord havn		3 875 000				
Prosjektledelse		1 360 500	1 340 000	1 370 000	1 400 000	1 430 000
Ombygging gamle kinosal	87 944	300 000				
Utbygging skole				20 000 000	26 000 000	
Prosjektering svømmehall	823 715		1 200 000			
Asfaltering av veier	2 321 988	2 750 000	200 000			
IKT utstyr	3 277 812	1 000 000	200 000	200 000	200 000	
Ny gravlund	348 813	5 000 000	10 000 000	10 000 000		
Forprosjekt Moan og Storslett skole		250 000	1 400 000			
Stedsutvikling Storslett sentrum				5 000 000	5 000 000	
Velferdsteknologi	289 925		2 500 000	2 500 000	2 500 000	
Kjøp av kjøretøy		600 000				
Mannskapsbil		2 500 000				
Brannsikring kirke				500 000		
Hovedplan vann	3 254 583	5 800 000	5 600 000	1 200 000	2 000 000	
Hovedplan avløp	966 390	1 300 000	500 000	1 200 000	500 000	
VAR investeringer	651 500	5 150 000	5 000 000			
Brannutstyr		160 000				
Halti II	-14 060					
Kjøp av utstyr drift og utvikling	242 188					
Kjøp av grunn	3 311 830					
EPC kontrakter	172 999					
Låsesystem kommunale bygg	481 955					
Kjøp av utstyr helse og sosial	140 018					
Ombygging Sonjatun	648 270					
Samfunnshuset	1 005 428					
Utstyr	26 635					
Takrenovasjon	310 900					
Gatelys	8 566 836					
Ombygging Leonard Isaksensveg	5 556 554					
Ombygging kommunehuset	883 908					
Ombygging Oksfjord skole	1 761					
Omsorgsbolig for eldre	99					
Investering i anleggsmidler	34 291 215	60 645 500	58 690 000	52 170 000	45 000 000	9 030 000



Kommunene i Troms og Finnmark

Saksbehandler, innvalgstelefon

Marianne Winther Riise, 776 42042

Gøril Toresen, 776 42088

Orientering om statsbudsjettet 2020 og det økonomiske opplegget for kommunene

Regjeringen la i dag, 7. oktober 2019, frem statsbudsjettet for 2020 (Prop. 1S 2019-2020).

Dette notatet gir en oppsummering av de viktigste elementene i statsbudsjettet for 2020 vedrørende kommuneøkonomi, det generelle økonomiske opplegget for kommunene og anslag på frie inntekter i 2020 for kommunene i Troms og Finnmark.

1 Kommuneøkonomien i 2019

Inntektsveksten i kommunesektoren blir i 2019 vesentlig høyere enn lagt opp til i statsbudsjettet i fjor høst. Dette skyldes i hovedsak skatteinntekter.

Kommunesektorens økonomiske handlingsrom ble styrket med ca. 0,5 mrd. kr. i Revidert nasjonalbudsjett (RNB) 2019. (nettovirkning av økt skatteanslag på 1,5 mrd. kr. og økt kostnadsvekst på -1 mrd. kr.)

Etter RNB 2019 er anslaget for kommunesektorens skatteinntekter i 2019 oppjustert ytterligere med 4,9 mrd. kr., hvorav 4,2 mrd. kr. gjelder kommunene og 700 mill. kr. gjelder fylkeskommunene. Oppjusteringen skyldes blant annet at sysselsettingen vokser mer enn tidligere anslått. I tillegg er utbytte til personlige skatteyttere for skatteåret 2018 fortsatt på et høyt nivå, noe som bidrar til økte skatteinntekter for kommunene i 2019.

Etter dette anslås de frie inntekten å øke reelt med 3,2 mrd. kr. i 2019, tilsvarende 0,8 %.

Det anslås ingen endring i den samlede pris- og kostnadsveksten i 2019. Kommunal deflator holdes på 3,0 %, samme nivå som i RNB 2019.



2 Generelt om kommuneopplegget i 2020

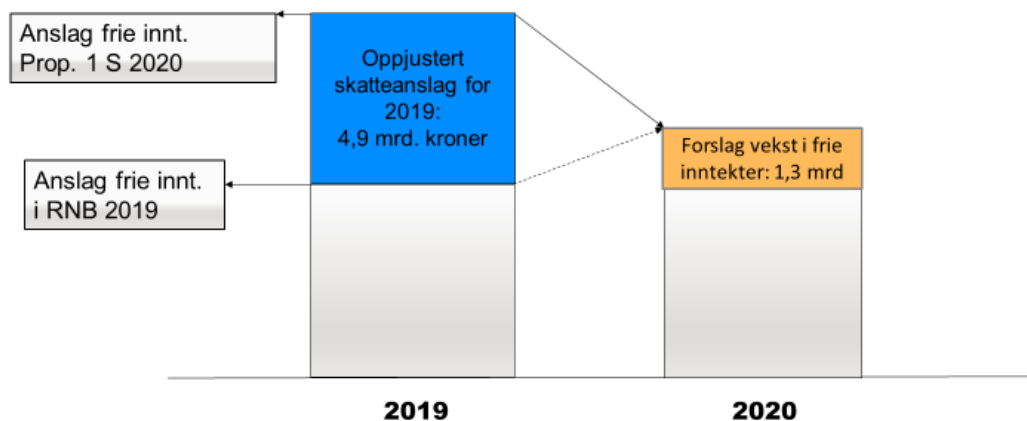
Regjeringen legger opp til en realvekst i kommunesektorens frie inntekter på ca. 1,3 mrd. kr., dette tilsvarer en realvekst på 0,3 %. Inntekstveksten er regnet fra anslått inntektsnivå i 2019 slik det ble anslått i RNB 2019.

Hele veksten i frie inntekter i 2020 gis til kommunene. Dette skyldes at kommunene vil få økte demografiutgifter i 2020 mens fylkeskommunene ventes å få nedgang i sine demografiutgifter som følge av at det blir færre i aldergruppen 16-18 år.

Særskilte satsinger innenfor veksten i de frie inntektene utgjør 550 mill. kr. for kommunene.

I kommuneproposisjonen 2020 som kom i mai 2019, ble det lagt opp til en vekst i de frie inntektene for kommunene på mellom 1,0 og 2,0 mrd. kr. Veksten som det legges opp til i statsbudsjettet for 2020 er i nedre intervall av dette.

Vekst i frie inntekter fra 2019 til 2020



Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Figuren viser veksten i frie inntekter for 2020 regnet fra inntektsnivået slik det ble anslått i RNB 2019 og fra oppdatert anslag på regnskap for 2019 i statsbudsjettet for 2020.

Den foreslåtte veksten i frie inntekter i 2020 på ca. 1,3 mrd. kr. er regnet fra anslått inntektsnivå for 2019 i RNB 2019. Det er altså ikke tatt hensyn til oppjusteringen av kommunesektorens skatteinntekter i 2019 med 4,9 mrd. kr. Dette betyr at merskatteveksten på 4,9 mrd. kr. i 2019 ikke påvirker nivået på kommunesektorens inntekter i 2020.

Når veksten regnes fra anslag på regnskap for 2019 blir inntektsveksten fra 2019 til 2020 lavere, siden nivået som veksten regnes fra er betydelig oppjustert sammenlignet med nivået i RNB 2019.

Realveksten regnet fra RNB 2019 er 0,3 % mens realvekst fra anslag på regnskap 2019 er -0,9 %.



Tabellen under viser kostnader som må dekkes *innenfor* veksten i de frie inntektene:

	Kommuner (i mrd. kr.)	Fylkeskommuner (i mrd. kr.)	Kommunesektoren samlet (i mrd. kr.)
Vekst i frie inntekter	1,30	0,00	1,30
Merkostnader demografi	-1,30	0,40	-0,90
Reduserte kostnader pensjon	0,40	0,05	0,45
Satsinger innenfor frie inntekter	-0,55	0,00	-0,55
Handlingsrom uten effektivisering	-0,15	0,45	0,30
Effektivisering 0,5 %	1,05	0,25	1,30
Handlingsrom med effektivisering	0,90	0,70	1,60

Endringer i befolkningssammensetning gir kommunene merutgifter på 1,3 mrd. kr. som må finansieres innenfor veksten i frie inntekter.

Kommunenes samlede pensjonskostnader anslås imidlertid å gå ned med om lag 400 mill. kr. i 2020.

Dette betyr at de samlede demografi- og pensjonskostnader er betydelig lavere enn det som er lagt til grunn i statsbudsjettene de siste årene.

Bindingene på de frie inntektene i form av økte demografikostnader og reduserte pensjonskostnader utgjør for kommunene 0,9 mrd. kr.

I tillegg kommer regjeringens satsinger på tiltak finansiert *innenfor* veksten i de frie inntektene til kommunen på i alt 550 mill. kr:

- 150 mill. kr. til opptrappingsplanen på rusfeltet.
- 400 mill. kr. til tidlig innsats i skolen.

For kommunene betyr dette at handlingsrommet innenfor veksten i frie inntekter er negativt (-150 mill. kr.) når demografi, pensjon og regjeringens satsinger er hensyntatt.

Regjeringen viser imidlertid til at handlingsrommet kan økes gjennom omstilling og effektivisering som frigjør ressurser. Dersom kommunesektoren setter et effektiviseringskrav til egen virksomhet på 0,5 %, tilsvarer det 1,3 mrd. kr. for sektoren samlet i 2020, hvorav ca. 1,05 mrd. kr. for kommunene. Handlingsrommet til kommunene vil slik kunne økes til ca. 0,9 mrd. kr. i 2020.

2.1 Kommunal deflator (årlig pris- og lønnsvekst i kommunesektoren i prosent)

For 2020 anslås deflator til 3,1 %. Det er anslått en lønnsvekst i kommunene på 3,6 %, dette utgjør 2/3 av deflator.

Følgende kostnadselementer er ikke dekket av deflatoren:

- Rentekostnader
- Pensjonskostnader er dekket i budsjettdeflatoren i den grad de øker i takt med lønnsveksten. Dersom pensjonskostnadene øker mer enn lønnsveksten fanges ikke dette opp av deflatoren
- Demografikostnader



Kommunesektoren er dermed kompensert for anslått pris- og lønnsvekst på 3,1 % innenfor de foreslåtte inntektsrammer for 2020.

2.2 Kommunal skattøre og anslag på skatteinntekter i 2020

Skatt på alminnelig inntekt fra personlige skattytere deles mellom staten, kommuner og fylkeskommuner. Den kommunale skattøren angir hvilken andel av skatt på alminnelig inntekt for personlige skatteyttere som tilfaller kommunesektoren.

I Kommuneproposisjonen 2020 ble det varslet at den kommunale skattøren skal fastsettes ut fra mål om at skatteinntektene for kommunesektoren skal utgjøre 40 % av de samlede inntektene. For å nå dette målet foreslås den kommunale skattøren for 2020 redusert med 0,45 prosentpoeng til 11,1 %.

Kommunesektorens inntekter fra skatt på inntekt og formue anslås å utgjøre ca. 207,2 mrd. kr i 2020, en nominell vekst på 2 % fra 2019. Økningen er moderat på grunn av betydelige merskatteinntekter i 2019.

Anslaget på kommunesektorens skatteinntekter i 2020 bygger bl.a. på 1,0 % sysselsettingsvekst og 3,6 % lønnsvekst fra 2019 til 2020.

Kommunesektorens frie inntekter består av skatteinntekter og rammetilskudd. Tabell 3.3 i Prop.1S (2019-2020) viser de frie inntektene i 2019 og 2020, fordelt på skatteinntekter og rammetilskudd.

Fylkesmannen oppfordrer kommunene til å gjennomføre regelmessige beregninger på egne frie inntekter gitt utviklingen i skatteinngangen for kommunen og ikke minst for landet. Gitt omfordelingseffektene som ligger i inntektsutjevningen, og ettersom de fleste kommunene i Troms og Finnmark har skatteinntekter på under 90 % av landsgjennomsnittet, er det utviklingen nasjonalt som har størst betydning.

Det er også viktig å være klar over at det i anslaget for skatteinntekter som legges til grunn i beregningen av frie inntekter i 2020 i statsbudsjettet, er forutsatt lik vekst for alle kommunene. Anslagene vil derfor være overvurdert for kommuner med lavere vekst i innbyggertallet enn landsgjennomsnittet siste år, og tilsvarende undervurdert for kommuner hvor veksten i innbyggertallet har vært større enn landsgjennomsnittet. Kommunene bør selv vurdere hva som er et realistisk skatteanslag for sin kommune i 2020.

2.3 Aktuelle saker med betydning for kommunesektoren

Finansiering av lærernormen (tidlig innsats)

Høsten 2018 og i 2019 var kompensasjonen til kommuner for innføringen av lærernormen øremerket. I 2020 legger regjeringen opp til at midler til tidlig innsats i skolen gjennom økt lærerinnsetts på 1.-10. trinn, innlemmes i rammetilskuddet til kommunene slik det ble varslet i kommuneproposisjonen for 2020.

Dette innebærer at 1 316,8 mill. kr. overføres fra Kunnskapsdepartementets budsjett og innlemmes i rammetilskuddet. Midlene blir i 2020 fordelt særskilt (tabell C), med om lag samme fordeling som i 2019. Fra 2021 vil de bli fordelt etter delkostnadsnøkkel for grunnskole.



I tillegg er 400 mill. kr. av veksten i de frie inntektene til kommunene begrunnet med tidlig innsats i skolen og fordelt etter delkostnadsnøkkel for grunnskole. Disse midlene må sees i sammenheng med de 1 316,8 mill. kr. fordelt i tabell C.

Se nærmere omtale i Prp. 1 S (2019-2020) for Kunnskapsdepartementet.

Opptappingsplan for rusfeltet

Regjeringen har satt som mål å øke bevilgningene til rusfeltet med 2,4 mrd. kr. i tråd med langsiktige mål og tiltak i Prop. 15 S (2015-2016) Opptappingsplanen for rusfeltet. For 2020 er 150 mill. kr. av veksten i de frie inntektene begrunnet med behov for å fullføre den flerårige satsingen på å styrke tjenestene på rusfeltet. Planen vil med dette være oppfylt med 2,45 mrd. kr.

Se nærmere omtale i Prp. 1 S (2019-2020) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Inntektsgradert foreldrebetaling i SFO 1.-2. trinn

Det innføres en inntektsgradert foreldrebetaling i SFO 1.-2. trinn fra skoleåret 2020/2021. Dette innebærer at foreldrebetaling for et heltidstilbud i SFO 1.-2. trinn maksimalt skal utgjøre 6 % av den samlede person- og kapitalinntekten i husholdningen. Kommunene kompenseres i 2020 gjennom økning i rammetilskuddet på 58,2 mill. kr. (helårseffekt er 139,7 mill. kr.). Midlene fordeles etter delkostnadsnøkkelen for grunnskole.

Se nærmere omtale under Prop. 1 S (2019-2020) for Kunnskapsdepartementet.

Gratis SFO til barn med spesielle behov 5.-7. trinn

Det innføres gratis SFO for elever med særskilt behov på 5.-7. trinn fra skoleåret 2020/2021. Kommunene kompenseres gjennom en økning i rammetilskuddet på 21 mill. kr i 2020. (helårseffekt er 50,4 mill. kr). Midlene fordeles etter delkostnadsnøkkelen for grunnskole.

Se nærmere omtale under Prop. 1 S (2019-2020) for Kunnskapsdepartementet.

Investeringsstilskudd til 2000 heldøgns omsorgsplasser

Stortinget vedtok ved behandling av statsbudsjettet for 2019 at investeringsstilskuddet skal fordeles på to poster, og at 50 % av den samlede tilsagnsrammen nyttes til ren netto tilvekst av heldøgns plasser. Den resterende andelen av tilsagnsrammen nyttes til rehabilitering/modernisering, utskiftning av eksisterende plasser og tiltak som ikke innebærer netto tilvekst.

I budsjettforslaget for 2020 foreslås en samlet tilsagnsramme på 3 595 mill. kr. Rammen gir rom for tilsagn om tilskudd til om lag 2000 heldøgns omsorgsplasser.

Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2019-2020) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Kompensasjon for endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger

Med virkning fra 1. januar 2018 ble det gjennomført endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger. I RNB for 2019 ble kommunene kompensert gjennom en økning i rammetilskuddet på 90 mill. kr. for anslåtte merutgifter som følge av disse endringene. Kompensasjonen videreføres i 2020.

Se nærmere omtale i Prop. 1 S for Arbeids- og sosialdepartementet.



Frivillighetssentraler

De øremerkede midlene til frivillighetssentraler ble overført fra Kulturdepartementets budsjett til rammetilskuddet i 2017. Det ble varslet at midlene skulle gis særskilt fordeling i fire år. Bevilgningen økte i forbindelse med innlemmingen i 2017, og den ble ytterligere økt i 2018 og 2019.

Det foreslås en økning på 12,8 mill. kr i 2020 til nyetablerte sentraler. Totalt fordeles 200,2 mill. kr. i 2020. Den kommunevise fordelingen går fram av tabell C-k i Grønt hefte for 2020. Fra 2021 vil midlene bli fordelt etter ordinære kriterier i inntektssystemet.

Se omtale i Prop. 1 S (2019- 2020) for Kultur departementet.

Overføring av skatteoppkrevingen

Skatteoppkrevingen foreslås overført fra kommunene til Skatteetaten fra 1. juni 2020. Formålet med overføringen er å styrke arbeidsgiverkontrollen og skjerpe kampen mot arbeidslivskriminalitet og svart økonomi. Selve skatteoppkrevingen vil bli utført på 40 steder der det allerede er skattekontorer. De resterende skattekontorene vil få veiledningsoppgaver.

Som følge av dette foreslås rammetilskuddet redusert med 644,4 mill. kr. i 2020, noe som tilsvarer 7/12-effekt av 1279 årsverk. Helårseffekten er 1 105 mill. kr.

Se nærmere omtale i Prop. 1 LS (2019-2020) Skatter, avgifter og toll 2020.

Eiendomsskatt

Som tidligere vedtatt reduseres maksimalsats for bolig- og fritidsboligeiendom fra 7 til 5 promille. Regjeringen foreslår at maksimalsatsen fra 2021 ytterligere reduseres fra 5 til 4 promille.

Obligatorisk reduksjonsfaktor i eiendomsskattetaksten økes fra 20 til 30 pst. for bolig- og fritidseiendom.

Se nærmere omtale i Prop. 1 LS (2019-2020) Skatter, avgifter og toll 2020.

2.4 Korreksjonssaker

Innlemming av øremerkede tilskudd i rammetilskuddet til kommuner og fylkeskommuner styrker det kommunale selvstyret og fører til mindre byråkrati i både staten og kommunesektoren.

I 2020 innlemmes totalt 14 tilskudd, og over tid skal flere tilskudd avvikles og flere øremerkinger reduseres ytterligere. Det vises til nærmere omtale av de ulike tilskuddene som skal innlemmes i tabell 6.21, side 201, i KMDs budsjettproposisjon for 2020. Den foreslått realvekst for kommunesektoren på 1,3 mrd. i 2020 er korrigert for disse endringene.

Regjeringen har i statsbudsjettet for 2020 foreslått å avvikle og innlemme følgende tilskudd i rammetilskuddet til kommunene:

- Statlig og private skoler, endringer i elevtall, -171,1 mill.kr
- Ny gjennomføringsløsning for prøver og eksamener, besparelser, -1,3 mill. kr
- Innlemming av tilskudd til gang- og sykkelveier 48,6 mill. kr
- Overføring av skatteoppkrevingen fra kommunene til Skatteetaten, -644,4 mill. kr



- Innlemming av tilskudd til rekruttering av psykologer i de kommunale helse og omsorgstjenestene, 211,6 mill.kr.
- Innlemming av tilskudd til dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens, 369,1 mill.kr
- Innlemming av tilskudd til habilitering og rehabilitering, 87 mill. kr.
- Forsøk med statlig finansiering av omsorgstjenesten, -33,2 mill. kr
- Innlemming av tilskudd til samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak, 6,3 mill. kr.
- Overføring av myndighet etter naturmangfoldloven (kommunereform), 2,5 mill. kr
- Overføring av myndighet etter forurensingsloven (kommunereform), 1,7 mill. kr
- Innlemming av tilskudd til tilpasning av egen bolig (kommunereform), 496,5 mill. kr
- Innlemming av tilskudd til tidlig innsats i skolen gjennom økt lærerinnsats på 1.-10. trinn, 1 316,8 mill. kr
- Innlemming av tilskudd til leirskole opplæring, 56,1 mill. kr.
- Inntektsgradert foreldrebetaling SFO 1.-2- trinn, 58,2 mill. kr
- Gratis SFO til barn med særskilte behov 5.-7- trinn, 21,0 mill. kr.
- Gratis kjernetid i barnehage for 2-åringer med familier med lav inntekt, helårseffekt av endring i 2019, 57,8 mill. kr.
- Økt foreldrebetaling barnehage, helårseffekt av endring 2019, -82,9 mill. kr.
- Overføring av oppgaver fra landbruksområdet (kommunereform), 10,4 mill. kr.

Forslag om Tilskudd til klinisk veterinærvakt utenom ordinær arbeidstid ble varslet innlemmet i kommuneproposisjonen for 2019. Dette har regjeringen etter en helhetsvurdering snudd på, og tilskuddet videreføres på Landbruks- og matdepartementets budsjett.

4 Skjønnsmidler i 2020

Skjønnsrammen til Fylkesmannen i Troms og Finnmark ble samlet redusert i 2020 med 7,5 mill. kr. (5,7 %), til 124 mill. kr. Reduksjonen er begrunnet med at det fortsatte er store forskjeller i skjønnsstilskuddet mellom fylkesmannsembetene, og basisrammene justeres slik at forskjellene blir mindre. Reduksjon i basisrammen, som på landsbasis er 50 mill. kr., tilbakeføres til kommunene gjennom innbyggertilskuddet, som sikrer en fordeling etter faste kriterier og gir større forutsigbarhet.

Innenfor basisrammen i 2020 skal fylkesmannsembetene prioritere kommuner som slår seg sammen og som på grunn av sammenslåingen får utilsiktede virkninger i inntektssystemet, i sin fordeling av skjønnsstilskuddet. I tillegg legges det i 2020 opp til en kompensasjonsordning for kommuner som får en reduksjon i veksttilskuddet som følge av en sammenslåing. Det legges opp til at kommunene blir kompensert for 80 % av reduksjon fra 2020, 40 pst. i 2021 og at kompensasjon avvikles fra 2022. Denne ordningen finansieres innenfor departementets tilbakeholdte skjønnsstilskudd.

Det vises her til Fylkesmannen i Troms og Finnmark sitt brev til Kommunal- og moderniseringsdepartementet av 16. september 2019, som er frigjort i forbindelse med offentliggjøring av statsbudsjettet. I brevet framgår fordelingskriterier og fordeling pr. kommune. Brevet er lagt ut på vår hjemmeside sammen med KMDs retningslinjer for skjønnsfordelingen i 2020.



5 Inntektssystemet

Regionalpolitiske tilskudd prisjusteres, med unntak av Regionsentertilskuddet.

Distriktstilskudd Nord- Norge

Nord-Norge og Namdalstilskudd prisjusteres, nye satser er som følger:

	Sats pr. innbygger 2020 (kroner)	Sats pr. innbygger 2019 (kroner)
Troms (utenfor tiltakssonen)	3 476	3 371
Tiltakssonen i Troms	4 095	3 972
Finnmark	8 487	8 232

Småkommunetillegg til kommuner under 3 200 innbyggere:

24 kommuner i Troms og Finnmark har et innbyggertall mindre enn 3200 og kvalifiserer til småkommunetillegg. Av disse har alle unntatt Båtsfjord en Distriktsindeks på 35 eller lavere, og får dermed småkommunetillegg etter høyeste sats. Oversikt over verdi på Distriktsindeksen finnes i grønt hefte tabell D-k.

Satser småkommunetillegg 2019 er prisjustert, nye satser for 2020 er som følger:

	Småkommunetillegg pr. kommune utenfor tiltakssonen (1000 kr.)	Småkommunetillegg pr. kommune, kommuner i tiltakssonen (1000 kr.)
Distriktsindeks 0-35	5 875	12 724
Distriktsindeks 36-38	5 289	11 451
Distriktsindeks 39-41	4 700	10 180
Distriktsindeks 42-44	4 114	8 907

Inntektsgarantiordningen (INGAR)

Inntektsgarantiordningen i inntektssystemet skal sikre at alle kommuner har en vekst i rammetilskuddet fra ett år til det neste, som er mer enn 400 kroner per innbygger under beregnet vekst på landsbasis. Det gjøres ingen endringer i denne ordningen i 2020.

Regionsentertilskudd

Tilskuddet går til kommunene der det er fattet et nasjonalt vedtak om sammenslåing i perioden for kommunereformen, og som etter sammenslåingen får over om lag 8 000 innbyggere. Tilskuddet tildeles med en sats pr. innbygger på kr. 68 og en sats pr. sammenslåing på 3,256 mill. kr. Satsene er satt slik at 40 % av tilskuddet fordeles med en sats pr. innbygger og 60 % med en sats pr. sammenslåing. Kommuner som mottar storbytilskudd kan ikke motta regionsentertilskudd. Tilskuddet er redusert med 3,1 mill. kr. fra 2019-2020 og bevilgningen for 2020 er på 196,9 mill. kr.

Midlene er fordelt pr. kommune i grønt hefte, tabell 1-k. I Troms og Finnmark gjelder dette Hammerfest og Senja. Midlene bør brukes til fellestiltak for den nye sammenslåtte kommunen.

Veksttilskudd

Veksttilskuddet gis til kommuner med særlig høy befolkningsvekst. For 2020 foreslås at



veksttilskuddet gis til kommuner som gjennom den siste treårsperioden har hatt en gjennomsnittlig årlig befolkningsvekst som er høyere enn 1,4 % (samme grense som 2019) og skatteinntekter under 140 % av landsgjennomsnittet. Satsen pr. innbygger utover vekstgrensen prisjusteres og settes til kr. 60.615.

I Troms og Finnmark er det bare Tromsø som mottar veksttilskudd i 2020, ref. tabell 1-k i grønt hefte.

Kompensasjon for økte utgifter til barnevernet

Barne- og likestillingsdepartementet satte i 2016 i verk et forsøk med økt kommunalt ansvar for barnevern. Rammetilskuddet ble økt for å kompensere for økte utgifter til barnevern. Forsøket videreføres i 2020 med en prisjustering.

For kommunene i Troms og Finnmark gjelder dette for Alta kommune, ref. tabell C-k i grønt hefte.

Kompensasjon for endringer i regelverk for eiendomsskatt

Tilskuddet skal kompensere kommuner som får reduserte inntekter som følge av at de ikke lenger kan kreve inn eiendomsskatt på produksjonsutstyr og -installasjoner. Kommunene som er berørt vil over en 7-årsperiode kompenseres for inntil 500 mill. kr. Det samlede tilskuddet i 2019 var på 71 mill. kr, som tilsvarer 1/7 av 500 mill. kr, og denne økes i 2020 til 143 mill. kr. som tilsvarer 2/7 av 500 mill. kr. Kommunene er kompensert fullt ut utover en gitt egenandel på 32 kr. per innbygger og egenandelen er likt for alle berørte kommuner. Denne kompensasjon var i 2019 en del av skjønntilskuddet, men er i 2020 flyttet over til innbyggertilskuddet. I Troms og Finnmark er det 12 kommuner som får denne kompensasjonen. For mer informasjon, se grønt hefte, tabell C-k.

6 Toppfinansieringsordning for ressurskrevende tjenester

Det har vært en svært sterk vekst i ordningen for ressurskrevende tjenester siden den ble innført i 2004. Da var utbetalingen 1,5 mrd. kr. og i budsjettet for 2020 foreslås det en bevilgning på 10,8 mrd. kr. På grunn av den sterke veksten i ordningen de siste årene, foreslås en innstramning ved å øke innslagspunktet med kr. 50 000 utover lønnsveksten.

Det nye innslagspunktet blir da kr. 1 361 000. Kompensasjonsgraden foreslås uendret på 80 %.

7 Kommunereformen

Ifølge regjeringen er det særlig to forhold som gjør det nødvendig å jobbe videre med kommunesammenslåinger:

- Små kommuner har for liten kapasitet og kompetanse
- Det er behov for en mer helhetlig og bærekraftig samfunns- og næringsutvikling

Kommunereformen vil derfor fortsette. Det blir gode og langsiktige økonomiske virkemidler for kommuner som ønsker å slå seg sammen. Fordi småkommuner vil oppleve størst utfordringer, er det også de som får de sterkeste insentivene til å slå seg sammen.

Inntektssystemet for kommunene er ikke fullt ut nøytralt med tanke på kommunestruktur. Fra og med 1. januar 2020 slår 119 kommuner seg sammen til 47 nye kommuner. Dette fører til at gradert basiskriterium i utgiftsutjevningen øker. Som varslet i kommuneproposisjonen for 2020 blir



vektingen av dette kriteriet justert ned fra 2020, slik at beløpet som blir utløst av dette kriteriet isolert sett blir holdt på samme nivå som før sammenslåingen. De andre kriteriene blir vektet opp tilsvarende nedvektig av gradert basiskriterium. Kriteriene er omtalt i tabell F-k i grønt hefte.

Regjeringen slår sammen tilskuddene til dekning av engangskostnader og reformstøtte. Det nye tilskuddet vil bli utbetalt allerede ved nasjonalt vedtak om sammenslåing. (tidligere ble reformstøtten først utbetalt når nye kommuner faktisk tredde i kraft).

I standardmodellen for engangstilskudd er minstesatsen for to kommuner under 15 000 innbyggere som slår seg sammen om lag 25 mill. kr. Deretter økes tilskuddsbeløpet med om lag 10 mill. kr. per ny kommune i sammenslåingen.

Tabell 6.23 Engangstilskudd ved kommunesammenslåing (1 000 kr)

Antall kommuner og innbyggere i sammenslåingen	Færre enn 15 000 innbyggere	15 000 - 29 999 innbyggere	30 000 - 49 999 innbyggere	50 000 innbyggere eller mer
2 kommuner	25 800	36 120	41 280	51 600
3 kommuner	36 120	46 440	51 600	61 920
4 kommuner	46 440	56 760	61 920	72 240
5 kommuner	56 760	67 080	72 240	82 560

Inndelingstilskuddet, som gir kompensasjon for tap av basistilskudd og nedgang i distriktstilskudd, videreføres. Full kompensasjon gis i 15 år, deretter trappes det ned over 5 år.

Kommuner som vurderer kommunesammenslåing, skal også få støtte til å informere og spørre innbyggerne om retningsvalget. Hver kommune vil kunne få kr. 100 000 til dette arbeidet. I tillegg gjeninnfører regjeringen støtten til kommunene som ønsker å ta opp igjen nabopraten. Det gis kr. 200 000 i støtte hvis to kommuner ønsker å utrede sammenslåing. Dersom flere enn to kommuner ønsker sammenslåing, gis det i tillegg kr. 50 000 per kommune.

Tillegg for sammenslåinger i 2020

- Kompensasjon for reduksjon i veksttilskuddet (finansieres innenfor departementets tilbakeholdte skjønntilskudd.
- Kompensasjon for reduksjon i utgiftsutjevningen eller andre særskilte forhold vurderes av Fylkesmannen i det enkelte tilfellet.

Regjeringen foreslår en ny overgangsordning i eiendomsskatteloven for eiendomsskatt ved kommunesammenslåing. Forslaget legger til rette for at sammenslåtte kommuner harmoniserer eiendomsskatten i den nye kommunen slik at kommunene ikke taper inntekt fra eiendomsskatten. Kommunene kan i en overgangsperiode på 3 år øke satsene med inntil 1 promilleenhet for bolig- og fritidseiendom, og 2 promilleenhet på næringseiendom.

Det er valgfritt om kommunen begynner samordningen første eller andre året etter sammenslåingen. Kommuner som slår seg sammen 1. januar 2020 kan dermed velge mellom oppstart i 2020 eller 2021. Dette gir kommunene mer tid til for eksempel å gjennomføre en taksering, samt harmonisering av eiendomsskatten.

Det settes ikke tidsfrister for vedtak om sammenslåinger nå. Departementet vil fortløpende følge opp vedtak fra kommuner om sammenslåing, og sørge for at disse vedtas av Kongen i statsråd.



3. Vekst i frie inntekter for kommunene i Troms og Finnmark

Tabellen på neste side viser anslag på frie inntekter i 2020 for kommunene i Troms og Finnmark, anslått nominell vekst og realvekst, målt fra anslag på oppgavekorrigert regnskap 2019. Realveksten tar hensyn til anslått lønns- og prisvekst i 2020 på 3,1 % (kommunal deflator).

Kommune	Anslag på frie inntekter 2020 (1000 kr.)	Anslag på oppgavekorrigert vekst 2019-2020 (1000 kr.)	Nominell vekst 2019-2020 (prosent)	Realvekst 2019-2020 (prosent) (kommunal deflator er 3,1 %)
Hasvik	100 770	5 319	5,6	2,5
Loppa	99 220	4 333	4,6	1,5
Balsfjord	382 737	12 529	3,4	0,3
Skjervøy	212 091	6 969	3,4	0,3
Nordreisa	323 410	9 571	3,0	-0,1
Måsøy	114 172	3 336	3,0	-0,1
Kvænangen	118 484	3 392	2,9	-0,2
Harstad	1 482 989	39 530	2,7	-0,4
Deatnu - Tana	229 103	5 925	2,7	-0,4
Karlsøy	177 802	4 011	2,3	-0,8
Bardu	260 173	5 499	2,2	-0,9
Salangen	152 579	3 244	2,2	-0,9
Tromsø	4 281 291	88 882	2,1	-1,0
Vadsø	388 826	8 117	2,1	-1,0
Målselv	425 358	8 751	2,1	-1,0
Lyngen	228 876	4 684	2,1	-1,0
Loabák - Lavangen	96 205	1 886	2,0	-1,1
Kárášjohka - Karasjok	205 324	4 008	2,0	-1,1
Alta	1 370 470	24 558	1,8	-1,3
Lebesby	128 494	2 246	1,8	-1,3
Senja	1 060 154	17 168	1,6	-1,5
Guovdageaidnu - Kautokeino	237 312	3 820	1,6	-1,5
Sør-Varanger	646 994	10 416	1,6	-1,5
Storfjord - Omasvuotna - Omasvuono	151 675	2 289	1,5	-1,6
Vardø	161 595	2 208	1,4	-1,7
Tjeldsund (nye)	312 327	4 203	1,4	-1,7
Gáivuotna - Kåfjord - Kaivuono	163 047	2 233	1,4	-1,7
Kvæfjord	209 792	2 692	1,3	-1,8
Berlevåg	91 718	1 196	1,3	-1,8
Gratangen	92 368	1 105	1,2	-1,9
Porsanger - Porsángu - Porsanki	268 258	3 075	1,2	-1,9
Unjárga - Nesseby	96 896	1 163	1,2	-1,9
Sørreisa	217 684	2 338	1,1	-2,0
Nye Hammerfest	792 548	8 085	1,0	-2,1
Båtsfjord	166 036	1 722	1,0	-2,1
Nordkapp	222 505	1 894	0,9	-2,2
Gamvik	103 265	878	0,9	-2,2
Ibestad	112 533	793	0,7	-2,4
Dyrøy	99 791	484	0,5	-2,6
<i>Skjønnsmidler som fordeles gjennom året</i>	47 301			
Troms og Finnmark	16 032 173	330 320	2,1	-1,0
Hele landet	329 687 033	6 987 654	2,2	-0,9



Fra 2019 til 2020 er det på landsbasis anslått en nominell vekst på 2,2 % og en realnedgang på 0,9 % i kommunenes frie inntekter (fra anslag på oppgavekorrigert regnskap for 2019). Kommunene i Troms og Finnmark anslås samlet sett å få en nominell vekst i de frie inntektene på 2,1 % og en realnedgang på 1,0 %.

Vi gjør oppmerksom på at dette vekstanslaget inkluderer en oppjustering av skatteinntektene i kommunesektoren i 2019 på 4,9 mrd. kr. i Prop. 1 S for 2020.

I all hovedsak kan variasjonen i veksten mellom kommunene forklares med utvikling og endring i befolkningen, endringer i skjønnskuddet og andre endringer i inntektssystemet.

35 kommuner i Troms og Finnmark har realnedgang i frie inntekter, og kun Hasvik, Loppa, Balsfjord og Skjervøy har realvekst.

23 av 39 kommuner i fylket har større realnedgang enn landsgjennomsnittet på -1,0 %.

Vi minner om at kommunene i KMDs nettløsning [Frie inntekter](#) kan se fordelingen av rammetilskuddet og anslaget på skatteinntektene for 2020.

Fylkesmannen står til rådighet dersom det skulle være behov for ytterligere informasjon om det økonomiske opplegget for kommunene i 2020.

Marianne Winther Riise, 776 42042, fmtrmwr@fylkesmannen.no
Gøril Toresen, 776 42088, gotor@fylkesmannen.no

Med hilsen

Per Elvestad (e.f.)
assisterende justis- og kommunaldirektør

Marianne Winther Riise
seniorrådgiver kommuneøkonomi

Dokumentet er elektronisk godkjent